

第1回 働き方改革フォローアップ会合 議事録

(開催要領)

1. 開催日時：平成30年10月15日(月)10:20～10:55

2. 場 所：官邸2階小ホール

3. 出席者：

議 長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	根本 匠	厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣
構 成 員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	柴山昌彦	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣
	田中良生	内閣府副大臣 (代理出席)
	塚田一郎	国土交通大臣 (代理出席)
	(有識者)	
	生稲晃子	女優
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
	金丸恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長 兼 社長 グループCEO
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
	新屋和代	株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部担当 兼 コーポレートガバナンス 事務局副担当
	高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
	武田洋子	株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター センター長 チーフエコノミスト
	中西宏明	日本経済団体連合会会長
	永松文彦	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 取締役執行役員 人事企画本部長
	樋口美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
	石田 徹	日本商工会議所専務理事 (代理出席)

(議事次第)

1. 本日の議題
 - ・ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について
 - ・ 働き方改革実行計画の進捗状況について
2. 議員からの意見
3. 内閣総理大臣発言
4. 閉 会

(説明資料)

- 資料1：働き方改革フォローアップ会合の開催について
- 資料2：働き方改革フォローアップ会合運営要領案
- 資料3：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について
- 資料4：働き方改革実行計画のフォローアップ（概要）
- 資料5：働き方改革実行計画フォローアップ資料
- 資料6：生稲 晃子 構成員 提出資料
- 資料7：大村 功作 構成員 提出資料
- 資料8：神津里季生 構成員 提出資料
- 資料9：白河 桃子 構成員 提出資料
- 資料10：高橋 進 構成員 提出資料
- 資料11：中西 宏明 構成員 提出資料
- 資料12：樋口 美雄 構成員 提出資料
- 資料13：水町勇一郎 構成員 提出資料
- 資料14：三村 明夫 構成員 提出資料
- 参考資料：働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

(概要)

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ただいまから、第1回「働き方改革フォローアップ会合」を開催いたします。

このたび、厚生労働大臣、そして働き方改革担当大臣を拝命した根本でございます。働き方改革フォローアップ会合の進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料1をごらんください。本会合は、働き方改革実行計画の進捗状況について継続的な調査及び施策の見直しの検討に資するため設置されております。

資料2をごらんください。議事要旨や議事録の公表など、本会合の運営につきましては、

この運営要領案に基づいて行いたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず、資料3-1から資料3-3により、働き方改革関連法の国会における審議状況や、修正事項、附帯決議について、私から御説明いたします。

資料3-1をごらんください。本法案については、4月6日に提出し、衆議院においては一部修正の上、5月31日の本会議で可決され、参議院においては6月29日の本会議で可決、成立し、7月6日に公布されました。

本法案については、衆議院において4点の修正が行われました。

1点目は、高度プロフェッショナル制度について、対象労働者の同意の撤回に関する手続が、労使委員会の決議事項に加えられました。

2点目は、国は中小企業における働き方改革の取り組みが円滑に進むよう、地方公共団体や中小企業団体等で構成される協議会の設置など、連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとされました。

3点目は、事業主は、著しく短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないよう努めることとされました。

4点目は、今後、政府が検討を行う際の視点として、労使の協議の促進などを図ることとされました。

また、資料3-2、資料3-3にあるとおり、衆議院で12項目、参議院で47項目の附帯決議がなされ、政府としてはその内容を尊重し、適切な措置を講ずることとしています。

法律の円滑な施行に向けて十分な準備期間を確保するため、特に企業実務に影響が大きい労働時間の上限規制や年次有給休暇の義務付けなどに関する政省令・告示を9月7日に公布しております。

また、同一労働同一賃金ガイドラインなどについても、既に労働政策審議会で議論しており、その結果を踏まえ、適切に対応していきたいと思っております。

次に、資料4及び資料5として、働き方改革実行計画に記載された施策の進捗状況等を取りまとめしております。これらの資料も参考としていただき、御意見をいただきたいと思っております。

それでは、有識者の皆様より、生稲議員から順に御発言いただきたいと思っております。

○生稲晃子氏 よろしく申し上げます。

仕事と治療の両立におけるトライアングル型支援についてですが、この支援のハブとなる両立支援コーディネーターのその後がどうなっているのかを確認したくて、先日、神奈川県産業保健総合支援センターを訪問してきました。資料のほうにトライアングル型支援のイメージ図があります。

こちらの支援センターでは、社労士17名、保健師2名のうち、両立支援コーディネータ

一が9名いらっしゃるようですが、支援に関しては、ポスターだけでなく、資料にも載せましたが、名刺サイズの両立支援カードを関東労災病院や神奈川の4つの大学病院に置くことによって、労働者である患者やその家族の目にとまり、手にとれるようにしています。患者自身からの相談も増えているそうです。

全国的に見ると、この両立支援コーディネーターは平成30年9月末時点で研修の受講修了者が1,549名、このうち7割が医療機関関係者、3割が企業関係者となっています。受講者は労働者健康安全機構のホームページ等により募集しているようですが、申し込みが多く、非常に短い時間で定員に達するようです。

思っていた以上に両立支援コーディネーターの定着を感じましたが、医療側と会社とうまく連携をとっていただき、トライアングル型支援が気軽に受けられる環境を全国に早く整えていただくことが仕事と治療の両立につながると思います。

それから、訪問した際に話題に出たのですが、社会の大部分の雇用を担う中小企業でもこうした支援が受けられるようにするための工夫が必要なのではないかと思いました。

以上です。ありがとうございました。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

次に、武田議員、お願いします。

○武田洋子氏 よろしく願いいたします。

このたびの働き方改革関連法案の成立は、働き方改革にとって大きな前進と考えます。その上で、残された課題もございますので、実行計画の他の項目も着実に進めていただきたいと思います。

具体的に2点申し上げます。第1に、健康で働きやすい職場環境の整備として、現在、ハラスメント防止策の議論が進められておりますが、企業に対しては、訴えた側、訴えられた側、双方に対する公平・中立な対応を義務づけることが重要と考えます。訴えがあったという事実だけで組織が訴えられた者の処遇に不利益を与えたり、人権を侵害することへの防止策も、あわせて必要と考えます。

第2に、生涯現役時代に適した柔軟な労働市場を実現していくためには、質の高いリカレント教育の提供や人材のマッチング機能が重要と考えます。同時に、企業も職務に基づく評価、報酬制度や、転職が不利にならない退職金制度の導入など、既存の制度や慣行を見直していく取り組みが必要と存じます。

以上です。ありがとうございました。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

次に、高橋議員、お願いします。

○高橋進氏 資料と発言の順番が若干入り繰っていますが、資料10をごらんいただければと思います。

私からは4点申し上げたいと思います。まず1点目ですけれども、今回の働き方改革関連法案の成立、これは歴史的な大改革が始まったということだと思えます。法律の中身は

極めて画期的内容だと思えます。大改革を企業の現場に浸透させていくことが今後の課題です。大企業などにおいては既に具体的な動きが進展しておりますけれども、今後は中小企業への浸透が課題だと思えます。

2点目、働き方改革の本丸は生産性の向上だということです。生産性が上がらないままに労働時間を減らせば、いずれ働き方改革は頓挫するおそれがあります。企業側に求められるのは、生産性を向上させる取り組みを強化すること。政府としても、企業の実産性向上に向けた取り組みを促すための施策をさらに強化する必要があると思えます。

3点目、持続的な賃上げに向けて。賃上げを持続させるためには、生産性向上と人材育成の好循環をつくるのがポイントです。人生100年時代構想にもつながりますけれども、労働者の自己研鑽、企業内教育、産学官の連携による人材育成の実を上げていくことが課題だと思えます。

4点目が、働き方改革の深化に向けてということで3点申し上げます。1点目が、労働力の確保の観点から、女性の就業調整の解消等の施策を強化すべき。2番目が、外国人材の受け入れ。今、受け入れ体制の整備の施策が取りまとめられておりますけれども、この施策が実効性を上げるような検証を進めていく必要があるということ。最後に、企業部門全体の生産性向上の鍵は低生産性部門から高生産性部門への労働移動の円滑化、このための施策がさらに必要ということを申し上げたいと思えます。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、水町議員、お願いします。

○水町勇一郎氏 資料13をごらんください。

70年ぶりの大改革と言える働き方改革が、おおむね実行計画に沿って進められようとしています。この歴史的な大改革は、安倍総理と加藤前大臣の政治的リーダーシップなしには実現できなかったものと言えます。根本大臣の強いリーダーシップのもと、この改革が着実に実行されることを期待しております。

その上で課題を2点。第1に、医師の労働時間規制について。医師不足が深刻な救急救命や小児・産科については、規制の対象外とするとの意見があります。もしそうなると、これらの診療科での長時間労働はますます深刻になって、医師不足が加速し、健全な医療体制が維持できなくなります。政府としては、医師不足対策を積極的に講じながら、医師と患者の生命にかかわるような長時間労働は例外なく規制するという方針を堅持すべきだと思えます。

第2に、グローバル競争やプラットフォーム・ビジネスの進展の中で、最低賃金などの適用がなく社会保険料の事業者負担もない、非雇用型、自営業的な労働者が世界的に増加しています。これらの多様な働き方を健全に発展させていくためにも、早急に政策の方向性を示し、対策を講じていくことが重要です。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、樋口議員、お願いします。

○樋口美雄氏 資料12に基づいてお話しさせていただきます。

働き方改革関連法が成立しまして、そして施行に向け現在取り組みが進められているところでございますが、今後はその成果についてしっかり検証していきたいと思っております。

特に企業におきまして、これの必要性が広く認識されるようになってまいりました。これを実行しようという機運も盛り上がっておりますが、国におきましても、また地方公務員等の働き方改革につきましても、ぜひこれを進めていただきたいと思います。

また、一億総活躍の実現に向けまして、男性も女性も、若者も高齢者も、誰もが働く意欲がそがれないよう、そうした社会にしていく必要があるわけですが、今回、高齢者雇用及び中途採用の拡大につきまして、人生100年時代構想会議において取りまとめられました「人づくり改革基本構想」の中で、65歳以上の継続雇用年齢の引き上げについて環境整備をするとなっております。特に、健康寿命の延伸と高齢者のニーズの多様化に対応して、個々の高齢者がしっかりとした生活設計ができるよう、希望に応じて働ける制度づくりに向け、労使がぜひ協力して議論を進めていきたいと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、神津議員、お願いします。

○神津里季生氏 ありがとうございます。

詳しい内容につきましては資料8にまとめておりますので、御参照いただきたいと思います。この場では特に数点に絞り込んで申し上げたいと思います。

資料の2ページにありますとおり、時間外労働の上限規制を組合のない職場でもしっかりと定着をさせるため、「Action! 36」と銘打った運動を展開してまいりたいと思っております。3月6日を「36（サブロク）の日」としてまいりたいと考えています。地域の中小企業の皆さん方、行政の方とも連携をして、働きがいのある職場環境を労使でつくっていきたく考えています。

働き方改革実行計画の進捗状況に関する主な意見につきましては、3ページ以下にまとめております。

4ページの項目6でありますけれども、外国人労働者問題について補足的に述べさせていただきます。この間の議論につきましては、雇う側の視点が優先されているのではないかと懸念をしています。日本で働く外国人の方が権利侵害されずに、差別されずに働き、暮らせる環境をいかに整備するかが極めて重要だと思っております。

例えば、同じ職種で働く日本人との同等報酬を具体的にどのような指標で担保するか。あるいは、外国人だからと求人段階で門戸を開いてもらえないようなケースをどのようにして防ぐのか。また、労働者は生活者でもあります。家族の問題、住宅の問題など、さま

ざまな解決すべき課題があります。ぜひ、政府におかれましては、慎重な、開かれた議論をお願いしたいと思っています。

また、前後いたしますけれども、項目5ですが、障害者雇用の問題について一言補足的に申し述べさせていただきたいと思います。過日、国、地方公共団体の水増し問題が発覚しました。一方で多くの方々の懸命な取り組み実態のギャップに唖然とするというのが正直なところですが、抜本的な対策が不可欠だと思います。

また、ほかの項目も含めて全ての働き方改革において、建前と本音のダブルスタンダードを許してはならないと思います。そのことを私たち全体が肝に銘じていくべきだと思います。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、中西議員、お願いします。

○中西宏明氏 ありがとうございます。

経団連では最大のターゲットを、「Society 5.0」を実現することでSDGsを現実にしていく、そこに置いておりますので、働き方改革も当然その中に組み入れるべき非常に重要な項目として捉えておりました、今回の法改正はまことにいいきっかけを与えていただいたと思っております。

ただ、現実の現場は残業に対する制約ということ、制約という捉え方が最初に出てくるというのが正直なところでございます、特に優秀者に対する集中という問題については、なかなか対処が難しいというのが現実でございますが、これは一つの大きなきっかけでございますので、それを本質的な働き方の改革に結びつけていくように、会員企業全体に対して大きな働きかけをしていくことが最大の課題と捉えて推進してございます。

そういう意味で、資料11に整理しているのですけれども、着実な推進ということが一番重要な項目でございます。また、これは特に言われておりますけれども、商慣行の是正をしっかりとやっていくということで、この働き方の実態改革を着実に進めていくということの周知徹底を図っていきたくと考えて進めております。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、大村議員、お願いします。

○大村功作氏 全国中小企業団体中央会では、働き方改革関連法について、社労士など士業の先生方の協力を得て、都道府県中央会及び全国組合を通じて周知を行うとともに、延べ72回にのぼるセミナーを開催いたしました。また、神奈川県、静岡県、長野県、京都府の4中央会が働き方改革推進支援センターとして支援を行っております。

そうした中で気づいた点を申し上げますと、1つ目は、法施行に向けて事業者が取り組まなければならない事項が実に多岐にわたり、優先順位とその手順を明示していく必要があると考えております。

2つ目は、36協定の届け出の電子メール化など、手続の簡素化を一層進めていく必要があります。労働規制は罰則を伴う強行法規であります。

3つ目は、ガイドラインを含めその運用に当たっては、監督署やハローワークなど担当官による対応が異なることがないように、透明性の高い運用と親身な指導を行っていただきたいと思っております。

最後に、雇用の7割を支える381万の中小企業に対し、ものづくり補助金を初め、十分な対策を講じていただきますようお願い申し上げます。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、金丸議員、お願いします。

○金丸恭文氏 ありがとうございます。

高度プロフェッショナル制度創設、大変大歓迎でございます。当社では、ITコンサルタント全員にAI教育を実施し、受講率は現在80%を超えています。これからは管理部門を対象に行う予定です。なぜなら、中国ではAI教育を全高校生に必須にするそうです。

人間に負荷のかかる作業はロボットやAIが代替する時代です。働き方改革が、時間にこだわり過ぎず、技術革新の進展、世界の変化も踏まえた上で、稼ぎ方改革もあわせて推進していただきたいと思っております。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、白河議員、お願いします。

○白河桃子氏 ありがとうございます。

資料9をごらんください。4ページから「残業実態マップ」をつけております。働きやすさ格差が顕著になっております。民間企業が先行して、よい成功事例がたくさん出てきています。しかし、働きやすさ格差も顕著になっております。トップが経営戦略と位置づけ、コミットし、また評価や報酬の設計まで変えていく、法令遵守で経営できなければビジネスモデルの改革もいとわれない、そのような覚悟がある企業は成功しています。

そして、残業時間からサービス残業への移行も起きています。業界、業種によっては、サービス残業が横行しております。医療系営業（MR）、講師・インストラクター、幼稚園教諭・保育士の職種は相対的に残業時間が多く、残業代も支払われないグループとなっております。

また、10ページからは中小企業へのしわ寄せ対策をお願いしたいと思っております。サプライチェーンの上流の働き方改革が進み、確実に働きやすくなっていますが、逆に下流の下請中小企業へのしわ寄せも顕著になっております。日本を代表するナショナルブランド企業はぜひ業界全体をリードして、隅々まで働き方改革の恩恵が回るように、責任を持っていただきたいと思っております。サプライチェーンごと、また地方行政ごと、業界ごとの働き方改革プロジェクトが必要だと思っております。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

新屋議員、お願いします。

○新屋和代氏 リそなホールディングスの新屋でございます。

働き方改革につきましては、企業も働き手もかつてないほど働き方ということに意識を向けるようになり、その結果、これまでなかなか変わらないと思っていたことにも変化があらわれ、よい方向に向かっていると思っております。

当社においても働き方改革としてさまざまな取り組みを行っておりますが、過渡期の苦勞もございます。企業と働き手がウイン・ウインの関係になり、また真に生産性を高めていくためには、企業側には時代の変化に沿ったさらなる創意工夫が必要であると思えますし、一方、働き手の側にもより自律的で前向きな行動が必要であると、改めて感じております。

企業や個人のこうした自律的な行動を後押しするような法整備や、強いメッセージの発信を引き続きお願いいたします。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、永松議員、お願いします。

○永松文彦氏 セブン&アイ・ホールディングスの永松でございます。

当グループは小売店舗を中心に事業展開を行っており、多数のパート労働者を雇用しております。その約8割は女性で、生活者視点を持っている主婦の方は貴重な戦力です。このたびのパートタイム労働法の改正や同一労働同一賃金の法整備が行われることは、働き人々がこれまで以上にやりがいを持って仕事に励んでいただける契機になります。また、生活者の給与水準が上昇することは消費の活性化につながり、経済全体に好循環を生み出すと考えております。

一方、主婦の方々が働き方を選択される際に、本人の潜在的な希望とは別に、社会保険及び雇用保険における加入条件や、子育て、介護をする上での時間的制約を理由に、勤務時間を調整するケースが見られます。これらの点につきまして議論の余地が残っていると考えており、働く人々の希望に沿う働き方の実現に向け、今後も検討をお願いしたいと考えております。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、石田議員、お願いします。

○石田徹氏 日本商工会議所の石田でございます。

資料14をごらんいただければと思います。働き方改革は、深刻な人手不足の中、人材の確保・定着に向け、中小企業にとっても避けて通れない課題であると認識しております。

一方、この資料の右側にありますように、時間外労働の上限規制の導入につきましては、

中小企業に対する丁寧な助言・指導や、急な発注など取引上のしわ寄せが生じないように求める多くの生の声が寄せられております。この点につきましては、法に配慮規定を盛り込んでいただきましたが、施行につきましてもよろしく願いたします。

また、同一労働同一賃金につきましては、この資料の裏面にいろいろ記載をしておりますが、課題が多岐にわたりますとともに、内容が複雑である、あるいは「不合理な待遇差」の定義が曖昧であるといった生の声も多くございます。この点につきましても、47の都道府県に働き方改革推進支援センターを設置していただき、各地会議所とも連携しながら中小企業の相談にきめ細かく対応していただいていることに感謝を申し上げます。

日商としましては、全国515の会議所とともに政府と緊密に連携し、法の周知や中小企業に対する支援に鋭意取り組んでまいりたいと存じます。

最後に、裁量労働制の対象業務拡大につきましては、働き方の選択肢が広がり、生産性向上にも資することから、早期の実現をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、岡崎議員、お願いします。

○岡崎瑞穂氏 働き方改革実行計画の項目5の中にあります、障害者就労の推進について述べさせていただきます。資料はございません。

ハローワークの障害者雇用統計は、社員数45.5人以上の企業が対象となっております。障害者雇用制度の対象となる企業です。しかし、それ以下の小規模・零細企業においても、地域支援機関と連携し、障害者雇用に主体的に取り組んでいる企業がたくさんございます。その多くは、法の縛りで雇用しているのではなく、障害者にもやりがいや働きがいを感じる仕事を通して社会的自立をしてほしいという高い志で取り組んでおります。

以前にも申しましたが、障害者雇用の統計は小規模・零細企業を含めた全ての事業所を対象に行っていただき、その実態を正しく把握するとともに手厚い支援をお願いしたいと思っております。また、より柔軟な働き方の対応が可能な小規模・零細企業で、さらに障害者雇用の取り組みが広がるよう啓発活動をお願いしたいところでございます。

以上でございます。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、あらかじめ発言の希望をいただいている閣僚から御発言をいただきます。世耕経済産業大臣、お願いします。

○世耕経済産業大臣 働き方改革の実現には、生産性の向上や人手不足への対応をあわせて進めていくことが重要であります。特に中小・小規模事業者における取り組みを後押しするため、ものづくり補助金、IT導入補助金、固定資産税ゼロの仕組みなどにより、生産性向上の取り組みを力強く推進してまいります。

他方、下請中小企業からは、働き方改革によって発注企業から短納期発注などのしわ寄せが来るのではという懸念が上がっております。そのため、下請Gメンによる下請中小企

業ヒアリングを通して取引実態の把握を引き続き行い、必要に応じて産業界に対して改善をお願いするなど、下請取引条件の改善に粘り強く取り組みたいと思います。

あわせて、厚労省と連携して、中小企業の働き方改革に関する取り組みを進めるための相談体制の整備を進めてまいります。

また、プレミアムフライデーの活用や、副業、兼業などを進めることで、柔軟な働き方も推進してまいります。

さらに、働き方改革を進めるに当たってはリカレント教育が重要であります。ことしからスタートいたしました「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」では、既に44講座を大臣認定いたしました。引き続き、人材投資や多様で柔軟な働き方の実現に向けた取り組みを進めてまいります。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、柴山文部科学大臣、お願いします。

○柴山文部科学大臣 格差を固定化させない教育の充実、女性・若者が活躍しやすい環境整備、外国人材受け入れや障害者就労の推進、学校における働き方改革、さまざまな課題がありますけれども、文部科学省としてもしっかりと推進してまいります。

具体的には、給付型奨学金制度の創設、幼児教育の無償化や、真に必要な子供たちへの高等教育の無償化、また、生産性の御指摘もございましたけれども、学校におけるキャリア教育、職業教育の充実や、実践的なプログラムの開発などによるリカレント教育の推進も、文部科学省としても後押しをしてまいります。

外国人留学生の就職に必要なスキルを学ぶ機会や、障害のある子供への切れ目のない支援の充実、また教師の長時間勤務の是正に向けた学校における働き方改革の総合的な推進など、こちらも産業界と連携しながらさらに進めてまいります。

以上です。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

最後に、総理から締めくくりの御発言をいただきます。その前にプレスが入室します。

(報道関係者入室)

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 それでは総理、よろしく申し上げます。

○安倍内閣総理大臣 働き方改革は、安倍内閣が目指す一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジであります。働き方改革国会と位置づけた先の通常国会において、働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、労働基準法の制定以来70年ぶりの大改革が実現いたしました。

新制度の円滑な施行に向け、政府一丸となって取り組んでいかなければなりません。本日は、有識者の皆様から、貴重な御意見を頂きました。例えば、中小企業への相談支援を一層充実すべき、との意見については、全都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターの相談機能の強化に取り組めます。あわせて、御指摘があった、治療と仕事の両立

支援や、障害者雇用の促進等についても、働き方改革実行計画に沿ってしっかりとP D C Aサイクルを回しながら取組を進めてまいります。

生涯現役時代を見据えて、全世代型社会保障制度の構築に向けた取組を進めていく必要があります。このため、言わば、働き方改革の第2弾として、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げに向けた環境整備や、中途採用の大幅な拡大に取り組むなど、生涯現役時代の雇用改革を進めてまいります。

関係大臣におかれては、有識者議員の意見を踏まえて、関連施策の実行に向け、スピード感を持って取り組んでいただきたいと思っております。

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

プレスの方は御退室をお願いします。

(報道関係者退室)

○根本厚生労働大臣 兼 働き方改革担当大臣 有識者議員の皆様には活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。

皆様には今後もフォローアップに御協力をいただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。働き方改革実現会議と同様に、御自身の発言内容に限り対外的にお話しただいても構いません。

以上をもちまして、本日の会合を終了いたします。ありがとうございました。