

第6回 一億総活躍国民会議  
議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成28年3月25日（金）17:15～18:15
2. 場所：官邸4階大会議室
3. 出席者：

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	加藤勝信	一億総活躍担当大臣
構成員	菅義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣・内閣府特命担当大臣 (経済財政政策)
	石破茂	地方創生担当大臣
	高市早苗	総務大臣
	馳浩	文部科学大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
	林幹雄	経済産業大臣

(有識者)

飯島勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師
菊池桃子	女優、戸板女子短期大学客員教授
工藤啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長
榊原定征	日本経済団体連合会会長
白河桃子	相模女子大学客員教授、ジャーナリスト
高橋進	日本総合研究所理事長
対馬徳昭	社会福祉法人ノテ福祉会理事長
土居丈朗	慶應義塾大学経済学部教授
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
松爲信雄	文京学院大学人間学部教授
松本理寿輝	まちの保育園代表
三村明夫	日本商工会議所会頭
宮本みち子	放送大学副学長

若松謙維	復興副大臣
岡田直樹	財務副大臣
齋藤健	農林水産副大臣
土井亨	国土交通副大臣

## (議事次第)

1. 開 会
2. 長時間労働是正、女性の就業促進、子供の教育問題について
3. 内閣総理大臣挨拶
4. 閉 会

## (説明資料)

- 資料 1 : 第 5 回 一億総活躍国民会議 議事要旨
- 資料 2 : 工藤 啓 議員 提出資料
- 資料 3 : 松本理寿輝議員 提出資料
- 資料 4 : 宮本みち子議員 提出資料
- 資料 5 : 三村 明夫議員 提出資料
- 資料 6 : 白河 桃子議員 提出資料
- 資料 7 : 樋口 美雄議員 提出資料
- 資料 8 : 土居 文朗議員 提出資料
- 資料 9 : 松爲 信雄議員 提出資料
- 資料 10 : 増田 寛也議員 提出資料
- 資料 11 : 石破大臣提出資料
- 資料 12 : 高市大臣提出資料
- 資料 13 : 馳大臣提出資料
- 資料 14 : 加藤大臣提出資料
- 参考 1 : 一億総活躍社会実現対話 (仙台) 議事要旨
- 参考 2 : 一億総活躍社会実現対話 (東京) 議事要旨
- 参考 3 : 一億総活躍社会実現対話 (福岡) 議事要旨
- 参考 4 : 一億総活躍社会実現対話 (大阪) 議事要旨
- 参考 5 : 「ニッポン一億総活躍プラン」の策定に向けたパートタイムや契約社員で働く方との懇談会 議事要旨

## (概要)

○加藤一億総活躍担当大臣 それでは、第 6 回の「一億総活躍国民会議」を開催いたします。

それぞれの先生方には、お忙しい中、御出席をいただきまして、ありがとうございます。

本日は、大日方議員、増田議員が御欠席でございますが、増田議員からは資料の提出をいただいておりますので、御参考にしていただければと思います。

まず、お手元の配付資料ですが、事務局から資料 1 として、前回の国民会議の議事要旨。そして参考 1 から参考 4 として、仙台、東京、福岡、大阪、4 カ

所でそれぞれ開催いたしました、一億総活躍社会実現対話の議事要旨をお配りしております。また参考5は、3月8日に総理が直接、パートタイムや契約社員で働く方の御意見をお伺いする機会として懇談会を開催いたしました。その議事要旨となっております。これらもぜひ御参考にいただければと思っております。

また、有識者議員及び政府側からも資料の提出をいただいております。

1点、私から資料14として、5月下旬を目途に策定する「女性活躍加速のための重点方針2016」に関して、多様な働き方の推進や男性の暮らし方、意識の改革、女性の人材育成策の抜本的な充実などの検討方針について、同会議でお示した資料を提出しておりますので、あわせて御参照いただければと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日のテーマは、長時間労働の是正、女性の就業促進、子供の教育問題であります。有識者議員の皆さんからぜひ積極的な御発言をいただきたいと思っております。

名札を立てていただき、一回の御発言は2分以内ということにさせていただきますと思いますが、もう既に御登録もいただいております。対馬議員から順番に御発言をいただきたいと思っております。

では、まず対馬議員、よろしく願いいたします。

○対馬氏 対馬でございます。よろしく願い申し上げます。

資料はございません。

当法人は、3年前から、事業所別・人別に時間外勤務の発生状況を把握し、分析をしています。具体的には、毎月、前月の時間外勤務時間と年度の累計をグラフ化し、なぜその職員の時間外勤務が多いのかを分析しております。仕事量が多いのか、季節的な要因なのか、当該職員の能力が人より劣っているのか。その結果をその職員の上司に報告し、仕事が多いのであれば他の職員の仕事の量を調整したり、季節的な要因については、年間で業務の平準化ができないかを検討してもらいます。それでも改善されない場合には、職員とその上司に対して業務改善命令を出し、改善計画書を提出してもらい、その計画に従って改善してもらいます。これを繰り返し行うことによって、長時間労働の是正ができるようになりました。

次に、女性の就業促進についてです。全職員1,300人中844人が女性職員であります。個人の生活状況に応じた労働時間や日数、そして業務内容について、最大限、希望に沿うように雇用形態を調整しております。また、その職員の生活状況が変わった場合にも対応しています。企業内保育所を開始してからは、仕事をしながら子育てもできるということで、就職をしてくる人がいたり、職

員によっては第1子だけではなく第2子も預けるようになってきており、保育所の定員も充足をしています。

介護と医療の職場は女性が多いため、いかにして働きやすい環境をつくるかが重要であると考えます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、続いて工藤議員、お願いいたします。

○工藤氏 資料2になります。

先日、4年間支援してきた、日本語の能力が十分でない貧困家庭の子供が、希望した都立高校に進学を果たしました。学習面のみならず生活面の安定に、本当に多くの人たちが長期的にかかわったケースでございます。

子供の教育問題につきまして、生徒の多様化、社会の変化に対する教育が必要であると考えております。そのためには、多様な人材が子供たちの教育にかかわり、支えていくことが必要です。

学校内においては、教員の養成課程を民間に広げていくことで人材の多様性の確保が必要であると考えております。また、外部人材の活用を促進していただきたいと思っております。

充実した特別支援教育のための教職員定数の拡充、低所得、多子家庭であっても大学等への進学への道が閉ざされない奨学金の拡充を望みます。

学校外においても、学習支援の拡充はもちろんですが、その土台となる生活面に関し、特に給食がなくなる長期休暇など、孤食を含む食事面の課題にも取り組む必要があります。子供の教育、立ち直り、そして自立の保障は社会的な投資であると考えます。

もちろん、財源の問題はあるのですが、子供の教育への公的資金の拡充のみならず、社会的投資市場促進による民間資金を加えた、社会課題解決のための財源確保創出をお願いいたします。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、松本議員、お願いいたします。

○松本氏 松本理寿輝です。保育園は卒園シーズンでして、今、涙が足りない状況になっています。

資料3を御参照ください。

1つ目は、教育費負担の軽減の話です。貧困の連鎖を解消するために、教育は最も有効な手段と言えます。教育費負担が少子化の大きな要因にもなっております。そこで、幼児教育無償化の拡大を引き続き進めていただき、また、奨学金制度の充実を図っていただきたいと考えております。

2つ目は、学力保障についてです。それを支える指導体制の充実、少人数学級を進めていくに当たって、学校が地域コミュニティの拠点となることには大きな可能性を感じております。

3つ目は、女性の就労支援、子供の教育問題には欠かすことができない、保育・就学前教育の充実です。具体案として、保育補助者雇い上げ支援事業等を活用して、保育園に地域コーディネーターを配置することを提案します。コーディネーターの配置は特に新設園には有効ですが、地域との共存関係を築き、働くママ・パパ支援の充実につながり、保育参画者をふやして、子供の学習あるいは成長のために地域を生かすことにつながる。保育・幼児教育の環境を一層豊かなものにすると考えております。

また、この案は保育士の職場環境の改善にもつながるものと考えますが、そのことは次回の提案とさせていただきます。

最後に、長時間労働の是正です。このことは保育・子育てにとっても、書かせていただきましたように、一石四鳥のことと感じておりますため、ぜひとも進めていただきたいと考えております。

以上、よろしく願いいたします。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、宮本議員、お願いいたします。

○宮本氏 それでは、女性の就業促進についてです。

学校でも入社試験でも、女性の成績のほうがよいという声はあちこちで聞かれます。しかし、長時間労働の慣行のために、優秀な女性が子育てのために退職せざるを得ず、教育が生かされていない状況にあります。

長時間労働を解消すれば、保育所が夜間へと際限なく長時間化することを食いとめることもできます。

子育てができる労働環境づくりに関しては、妻側の職場だけでなく、夫側の職場を同時に改善しなければ、子育てができる共働きの家庭はふえていきません。全ての事業所が子育てのための公平な負担をすることをルール化するべきであると思います。

また、乳幼児、それから、学齢期の子供を持つ親は、性別にかかわらず子供の養育・教育責任を果たすことのできる適正な労働時間で働かなければならないということを経済界のルールにすべきであると思います。

次に、子供の教育問題に関してです。

学力の格差は、就学前に既に生じています。就学の準備教育を含む家族支援を強化する必要があります。

また、義務教育段階・高校段階での学力保障のための支援体制を拡充することが必要であり、習熟度別の指導を含む少人数指導ができるような教員数の確

保が必ず必要になると思います。

最後に、低所得世帯の子供の進学に必要な経済支援として、給付型の奨学金の導入など、次世代に対する教育投資の強化をぜひとも拡大する必要があると思います。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、三村議員、お願いいたします。

○三村氏 ありがとうございます。資料5をごらんいただきたいと思います。

長時間労働の是正のためには、全ての人々が働きやすく、活躍しやすい職場環境をつくり上げなければいけませんし、労働生産性の向上がなければこれは絶対できないということで、非常に重要な課題と認識いたしております。私も日商では、中小企業の長時間労働是正に向けた働き方改革が進むよう、これまでも努力してきたところでございます。

昨年6月に日商が調査したところでは、長時間労働是正に必要とされる労働生産性向上のために、人材育成や業務改善に懸命に取り組む中小企業は多いものの、図5と図6をごらんいただきたいのですが、企業規模が小さくなればなるほど、実際のところは対応が進んでいない。この図6にあるように、5人以下では21.4%、6～10人では33.7%しか労働生産性向上に向けた取り組みを実施していない。これが実情でございます。

こうしたことから、IT化推進を含めた生産性の向上や、現場の実情に応じた人材育成が一層進むような政策、あるいは一企業では取り組みが難しい業界慣行の改善を促すような政策、また、積極的に働き方改善に取り組んでいる企業に対するインセンティブの付与などの政策が有効だと思っております。

女性の就業促進についてお話しいたします。女性の就業促進については、同じ日商の調査で、左の図1のところをごらんいただきたいのですが、既に6割を超える企業が女性の活躍推進について、図2にあるようないろいろな取り組みをやっております。出産・育児等に対応した制度の変更等々であります。

一方で、現在、働く希望がありながら、適した仕事がないなどのマッチングの問題で仕事につけない女性や、育児・介護を抱えるため仕事ができない女性が恐らく200万人ぐらいいるのではないだろうかと思っております。

私どもは、女性には、働いてほしいと言いながら、一方で同時に出生率を上げてほしいと大変な努力を強いているわけでございますので、社会として、男性の協力も含めて、あらゆる援助を差し伸べるべきであると思っております。

私どもは、女性の活躍推進を支援するために、このパンフレットを作りました。なかなかよくまとまっておりますので、これをうまく活用して現場で女性の活躍が推進されるように全国の商工会議所や中小企業に配っております。どうか、

時間があるときにごらんいただければありがたいと思います。

以上であります。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料6と、それから、参考資料をつけております。

本日は、長時間労働に上限規制を入れることが一億総活躍のサイクル、少子化を含めて、よいサイクルを回すというお話をさせていただきます。

成長と分配の好循環は、お金だけではありません。長時間労働是正は時間の分配になります。

3ページですが、総理が総労働時間抑制等の長時間労働是正を発言されたことを受けて、長時間労働FJ緊急フォーラムが開催されました。120席が2時間で埋まるという、国民的関心の高さがうかがわれます。

7ページが、フォーラムで発表されたFJによる109社へのアンケート結果です。労働時間規制に反対すると思われてきた企業ですが、国に労働時間全体の抑制の旗振りを期待する企業が9割でした。

9ページは、日経DUALによる共働き家庭1,233名のアンケートです。子供ができて働きにくい人が8割、働きにくさの原因の上位4位までが労働時間関連でした。

16ページ、17ページには、ワーク・ライフバランス社の小室さんから、労働時間を削減し、業績が上がり、出生率が上がり、メンタル疾患も減っているという企業の実例を資料をいただきました。これは参考資料に10社ついております。

労働時間の取り締まりは強化されましたが、逆に三六協定を実態に合わせて60~80時間に上げることが起きています。やはりふたをしないとだめなのだと思います。

18ページをご覧ください。問題構造に対し、最小限の資源で解決できるポイントをレバレッジポイントといますが、一億総活躍のレバレッジポイントは長時間労働に上限を入れることです。予算もかかりません。少子化にも女性活躍にもよいサイクルが生まれます。保育園問題も、お預かり時間が減り、保育士の長時間労働がなくなることで、潜在保育士も復帰できます。

企業は時間をとられるのではなく、良質な人材、高い競争力、時間当たりの高い成果、業績アップが得られます。

それも3年以内にやらなければいけません。団塊ジュニア女性が、今、40代となり、子供を持てるのはあと3年ぐらいです。3年以内に大胆な改革が求められます。

今、長時間労働をやめることが今後100年の日本の歴史を変えます。総理の強

いリーダーシップのもと、現在の労基法改正案を早期に通り、次の次元にぜひ進んでいただきたい。三六協定の上限規制やインターバル規制など、そして長時間労働をやめた企業へのインセンティブなどを、ぜひ総理の強いリーダーシップで実現していただけるようお願いいたします。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 長時間労働是正について申し上げたいと思います。

長時間労働を前提にした働き方というものは、我が国の社会とか企業文化に深く根づいた慣行となっております。これが日本企業の生産性が上がらないといった要因になっているだけではなくて、社員の健康管理、あるいは女性の活躍推進を阻害する要因にもなっているわけでございます。

私は若いころ、アメリカ勤務の経験がありますけれども、アメリカ人は、勤務時間中は必死で仕事をしますが、時間が来るとほぼ定時で全員が帰宅します。それで会社が潰れるかといいますと、ちゃんと収益を出している。これがアメリカの企業です。

これに対して、我が国の多くの企業では、所定労働時間内に仕事を終わらせるといった意識が低い。また、長く職場にいることが評価される。そういう日本独特の文化があるわけでございます。

こうした慣行や文化を変革して、長時間労働を解消するためには、やはり企業のトップ、経営者みずからが意識改革を行って、強いリーダーシップを発揮して、社員の行動を変えていく。これが絶対に必要であると思います。

経団連では、経営者が率先して働き方・休み方を変革するよう、呼びかけを強化しております。

既に幾つかの企業では、経営トップが先頭に立って、長時間労働の削減を実現している。中には、夜9時には事務所を強制的に電気を消す。そういった措置をとっている会社もございます。役所のほうも、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。役所の電気を9時に消しても日本は潰れないと思ひます。そういうことも御検討をお願ひしたいと思ひます。

続いて、女性の就労促進ですが、子育てなどで一旦、会社をやめた正社員が、子育て後に復社できる制度を導入することが有効と考えます。

私ごとですが、私の会社は東レですが、社長時代、2004年にこの制度を導入してしまひて、今では退社してから10年間、復社できる制度を持っております。大変大きな成果を上げております。こういった制度を導入する企業は、数年前までは多くなかったのですけれども、経団連の昨年の調査で言ひますと、会員企業の58%が何らかの制度を導入してあります。カムバック制度とかハッピー

ーリターン制度といった名称で、復社できる制度を導入しています。

経団連としても、こうした取り組みがさらに一層広がるように、できれば中小も含めて広がることで女性の就労促進が進むということで、こういった呼びかけを強化してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、菊池議員、お願いいたします。

○菊池氏 女性の就業、子供の教育、この2つが相交わったときに生まれるワーキングマザーの課題の一つを御報告させていただきます。

実際に質的調査としてヒアリング調査を行っていきますと、働く母親にとって、学校のPTA活動への負担の大きさが仕事に支障を来しているとの声がたくさん挙がってきております。任意参加となっているが、全員参加することが暗黙の了解となっているケースが多く、断ると保護者間での関係性が悪くなる。また、職場でもPTA活動を口にすると、「だから、子供を持っているお母さんは面倒なんだ」などと言われ、心への負担の声も多く存在しておりました。また、女性が管理職を打診されても、PTAの件で断るケースもあると聞き女性活躍の観点からも気掛かりがございました。

PTA活動につきましては、これまで児童・生徒の育成に大きく寄与した「貢献・実績」を忘れてはいけません。しかし、余りにも働くお母さんたちから聞こえてくるその声が大きかったものですから、関連の意識調査は、少なかったのですが、幾つか目を向けてみました。

平成21年度、文部科学省「PTAを活性化するための調査報告書」では、「PTA委員を引き受けて困ったことは何でしょうか？」という問いの答えとして最も多かったものが、「時間のやりくりが大変だった」という回答で、対象者のうち半数以上が時間づくりの難しさを挙げ、そのほかの自由記述において、「仕事との両立困難」という記入が多いことがわかります。PTA活動の経験がある方々へ向けた調査という、この調査の対象者の9割以上が実際には女性で、女性が主体の活動であることもわかります。

また、平成21年度大阪府PTA協議会や民間の調査でも、「仕事との両立困難」への回答は文部科学省の調査と同じ傾向が見てとれます。

このように、女性が仕事をしていく上で「支障を来している」という声が多く存在します以上、政府の積極的な関与・指導を提案いたします。マクロな視点だけではなく、現場のミクロ視点の課題も積極的に解決していくことで、女性の就業問題の議論の深化をぜひお願いいたします。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございました。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 長時間労働の是正について発言します。資料はございません。

少子高齢化の克服のためには、長時間労働を前提とした働き方を転換することが不可欠であると思います。なぜならば、長時間労働によって、希望どおりに子供を持つことを断念したり、女性の能力発揮が阻まれたりする要因になっているからです。男性正社員が無限定で長時間働いていたら、どんなに優秀な女性でも勝つことはできません。企業内に女性に対してガラスの天井があるようなものではないかと思います。

年間総労働時間を見ますと、米国の1,789時間に比べ、日本は1,736時間とほぼ同等ではありますが、ドイツでは1,369時間と、非常に少ない状況です。そして他方、日本の労働生産性は、米・独に比べて3分の2程度でありますから、長時間労働が労働生産性を低下させていると言わざるを得ません。

長時間労働を会社への忠誠心のあらわれとして評価する風潮を是とするのではなく、仕事の成果で適切に評価する仕組みを構築すべきと思います。これが同一労働同一賃金の実現にもつながります。人材の希少性が高まる中で、効率的に人材を活用し、より多くの付加価値を生む、付加価値生産性の高い働き方に転換することが必要です。

長時間労働の抜本的な是正に向けては、割り増し賃金という経済的手法による誘導だけでは不十分です。労働基準法の執行面での強化とともに、労使合意があれば無制限に時間外労働が許容されるといった現行の労働基準法の見直しなど法制面での対応が必要な段階ではないかと思います。

最後に、企業によっては残業削減に取り組んで、そして、それに伴う人件費の減少を労使で分け合って、労に対しては子育て支援を強化する。そういったWin-Winの関係をつくった例もあります。経済界全体で長時間労働是正に向けたムーブメントを今こそつくっていくべきではないかということを申し上げたいと思います。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料7に、長時間労働是正、女性の就業促進について、グラフを用意してあります。ただ、時間の関係で、それぞれの図については説明を省略させていただきます。

この資料を見ますと、明らかにやはり長時間労働というものは、1つは健康被害。2番目に女性活躍の足かせ、また、過重な子育て負担。3番目に少子化などの原因になっているということは間違いのないと思っています。

こういった視点から、長時間労働の是正というものはもう不可欠であるわけ

であります。具体的に、まずやはり三六協定における、健康確保に望ましくない労働時間の上限を設定した事業者などに対する監督指導の徹底。また、関係省庁連携による取引環境改善による長時間労働の是正を進めていくべきであると考えております。

そして、その上でさらに、労働基準法改正法案の早期成立に加えて、時間外労働規制のあり方についても検討していくべきであろうと思います。

2番目の女性活躍推進でございますが、この女性活躍新法の本年4月、来月からの全面施行に向けまして、しっかりと企業への働きかけを行っていただき、そして、法の実効性を確保していただきたいと考えております。

加えまして、時間限定正社員や地域限定正社員、さらにはテレワークなど、多様な働き方を選択できるよう、企業への制度導入や、女性が就職の際に相談できる体制を整備していただきたいと考えております。

また、先ほど榊原議員からも御指摘がありましたような、子育て等で一度退職した正社員の女性が復職できる道を開いていくべきであろうと考えておりますので、産業界にこの点についても働きかけていただきたいと思っております。

最後が教育でございます。やはり現在の問題を考えますと、貧困の負の連鎖を断つことが最初に重要であろうと考えております。このためにも、低所得世帯に対し、奨学金の一部返還免除などによる給付的な奨学金を創設することを提案したいと考えております。

以上です。よろしく申し上げます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、土居議員、お願いいたします。

○土居氏 資料8に沿いまして説明させていただきます。土居でございます。

何人かの議員もお触れになられましたけれども、長時間労働を是正するためには三六協定の厳格化が必要であると思っております。確かに民間に委ねてうまくいくということがベストですけれども、必ずしも民間だけではうまくいかないという、いわゆる市場の失敗があるということですので、政府の関与に基づいて量的な労働時間の規制というものを、ある程度、行わなければならないのではないかと思います。

それから、前回も私が申し上げましたけれども、正規雇用イコール無限定な無期雇用となっているということをもう少し和らげて、労働時間が限定された無期雇用という形で、雇用の安定を図りつつも、労働時間は長時間にならないように済むような雇用形態を積極的に活用していただくことが必要であると思っております。

次に、女性の就業促進についてです。女性の就業について改革する前に、やはり何人の議員もおっしゃられましたが、男性の働き方を変えることこそがま

ず入り口になってくるのではないかと思うわけです。男性の働き方が無限定でありますと、女性が育児でなかなか手が放せなくなってしまうという悪循環に陥っていると思います。そういう意味では、男性の働き方も変えることがここでは女性の就業を促進する一つの着眼点になると思います。

子供・子育て支援、それから、待機児童解消ということで、量的な拡充は私は必要であると思います。ただ、経済学の研究の中でも、保育所を拡充すると、いわゆるインフォーマル・ケアに置きかわっただけということになるという研究もあります。ただ、インフォーマル・ケアという家族のケアに頼れないひとり親世帯はマストとっていいほど子育て支援が必要な世帯でありますから、ひとり親世帯に焦点を当てた子育て支援にも力を入れていくところが重要で、これがさらには子供の貧困対策にもなると思います。

資料8の2ページに移りまして、子どもの教育改善でありますけれども、まずは安定的な財源の確保。そして、給付型の奨学金類似の仕組みを私が描いた図のようなイメージで導入することは考えられるのではないかと思います。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、松為議員、お願いいたします。

○松為氏 松為でございます。子供の教育に関して、普通校に対するキャリア教育の充実をという、この1点について発言させていただきます。

少子化の進む中で、将来の我が国の労働力を確保するには、子供の就労意欲、あるいは働くことを踏まえた人生設計をすることの重要性。これを学校教育の中においてしっかりと植えつけることが必要です。

さらに、普通学校において顕在化し、ますます増大化しております、発達障害などの特別な支援を要する児童・生徒に対する特別支援教育の強化が重要になってきます。

このことを踏まえまして、3つのことについて提案させていただきます。

1番目が、中・高等学校に対するキャリア教育の充実です。将来の多様な生き方を目指す基盤となるキャリア教育を、一層充実させることが必要です。そのためには、就労体験の推進や社会で活躍している人の体験談などを聞く機会を積極的に進めることが重要です。

2番目に、高等学校に特別支援教育の充実が必要です。現在では小・中学校だけに制度化されております通級指導を高等学校にまで広げていくことが必要です。

最後の第3番目に、特別支援教育コーディネーターの拡充が必要です。普通校にいる発達障害の子供に対するキャリア教育を推進するには、特別支援教育の成果を小・中・高等学校で展開する特別支援教育コーディネーターを拡充す

ることが必要です。また、ハローワーク等々におります就労支援コーディネーターの配置をさらに促進することが必要であると思っております。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

飯島議員はよろしいですか。

○飯島議員 はい。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

ほかに、追加的にございますか。

御協力いただきまして、ありがとうございます。

それでは、続いて、政府側から御発言をいただきたいと思えます。一回の御発言は1分以内でお願いいたします。

まず、私のほうから指名させていただきます。

石破大臣、お願いいたします。

○石破地方創生担当大臣 ありがとうございます。

資料11、冊子を配布しておりますのでごらんいただきたいと思えます。日本全体で見て、一番子供が生まれる町と一番生まれない町と3倍違うのですが、これは静岡県だけをとってみるとどうなるか。静岡県の全ての市町村において、30の指標に基づいて分析をしたものです。

静岡県で一番子供が生まれるのは、裾野市で合計特殊出生率が1.82。一番生まれないのは、熱海市の1.22。同じ静岡の伊豆地域でも東部地域でも中部地域でも全部違うわけで、私の町は日本一の子育ての町といっても、これを見ると本当かみたいなことになるわけでありませう。

何でこうなるのだろうかというものを静岡県で全部分析をしていただいたものであります。なお、国でも様々な指標を作成し、全ての自治体にお配りいたしております。こういう取り組みをさらに進めていって、やはりミクロの取り組みというものをきちんとやっていきたい。それぞれ事情があって、こういう数字が出ているはずでございます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、塩崎大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 本日も、各議員から貴重な御意見をありがとうございます。

長時間労働の是正につきましては、まずは既に昨年の春に国会に提出しております労働基準法等の改正法案を早期に成立させることが第一であると思っております。そのことによって、割増賃金の引き上げ、それから、三六協定のお話が大分出ましたが、その大前提になります労働時間の客観的な把握、そし

て、勤務間のインターバルなど、これは企業の自主的な取組の促進に役立つ法律が既に提出されているわけでございます。

既存の法律の執行面でもやれることはやるという視点で、まず、現在の「月100時間超」の残業がある全ての事業場としている重点監督の対象をさらに拡大する。そして現在、東京と大阪の2カ所に監督・捜査体制を構えておりますけれども、これをさらに強化するという、執行強化を検討していきたいと思っております。

女性の就業促進につきましては、女性活躍推進法の来月からの着実な施行に向けて、私どもの都道府県にある労働局の組織を見直して、体制を強化、そして、企業に対して行動計画の策定・届出を行うように個別に働きかけるローラ一大作戦を展開していきたいと思っております。

行動計画の好事例も出てきておりますので、これらを参考に、積極的な行動計画の策定をお願いしてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

高市大臣、お願いいたします。

○高市総務大臣 ありがとうございます。

資料12をごらんください。

表紙をめくって、1ページ目ですが、結婚・妊娠・子育てなど多様な希望をかなえるために、お一人お一人の事情や生活スタイルに応じた働き方を実現するというところで、テレワークの普及促進をしております。大変いい事例が出てきております。

それで、3ページ目でございますが、消防・防災分野を始めとしまして、地方公共団体における女性の活躍促進などを通じて、働き方改革に取り組んでまいります。

最後の4ページ目ですが、地域や経済事情などによって教育格差があるということの解消に向けまして、ICTによって低コストで多様な教材の利用を可能とするクラウド・プラットフォームを構築し、全国に普及させ、誰もが希望する教育を受けることができる環境の整備に貢献してまいります。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

馳大臣、お願いいたします。

○馳文部科学大臣 資料13をごらんください。

1ページを開いてください。一億総活躍社会の実現に向けて、世代を超えて拡大する構造的課題である貧困の連鎖と少子化を克服することが必要です。家庭の経済状況・学力・進学・雇用の負の連鎖を打破するとともに、少子化に歯

止めをかけることができる鍵は教育にあると考えております。

2 ページ目をごらんください。貧困家庭は急増し、大学進学率が大幅に低く、奨学金の借入が高所得層の5倍となるなど貧困の固定化が懸念されます。幼児教育無償化や貧困世帯への給付的奨学金の創設など切れ目のない教育費負担の軽減が必要です。

3 ページ目をごらんください。子供の抱える多様な課題に左右されない基礎学力を保障するため、補充学習など学力保障のための指導体制の充実、地域と学校が連携・協働した学習支援、その拠点となる学校施設の整備等が重要であるとと考えております。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

ほかの大臣、あるいは政府側から何かございますでしょうか。よろしいですか。

大変御協力をいただきまして、スムーズに進めさせていただきました。

それでは、最後に安倍総理から御発言をいただきたいと思います。ここでプレスのお入室をお願いいたします。

(報道関係者入室)

○加藤一億総活躍担当大臣 それでは、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 第1に、長時間労働の是正であります。

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性の活躍を阻む原因となっています。

戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観がありますが、これは段々ですが、そうでもない、生産性もないという雰囲気、この3年間で大分変わり始めているのではないかと思います。

私はまだ若いサラリーマンの頃、こういう価値観があって、8時くらいに帰ろうとするともう帰るの、という雰囲気があったわけですが、企業側に聞いたところ、政府が全体の労働時間の抑制や働き方を変えていくことについて、旗振り役を期待しているかということについて期待している人が90%ということは、皆帰るのだったら帰りたいということに変わり始めている。やっとなんかそういう雰囲気になり始めたので、ここは、正に我々が更に背中を押していくことが大切であろうと思います。

まず、法規制の執行を早急に強化をします。時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間を設定した事業者に対しては、指導強化を図ります。また、関係省庁が連携して、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを作ります。これらの

執行強化について、厚生労働大臣におかれては、経済産業大臣、加藤大臣の協力の下、具体策を早急に取りまとめ、直ちに実行に移していただくよう、お願いをいたします。

労働基準法の改正につきまして、多様な議論がありました。これについては、現在提出中の労働基準法改正法案に加えて、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討を行うこととします。

第2に、女性の就業促進及び子供の教育問題であります。

本日出た御意見を踏まえ、「ニッポン一億総活躍プラン」の策定に向け、具体的なロードマップを作成していただくよう、お願いをしたいと思います。また、子育て等で一度退職された正社員の方が復職する道が一層開かれるよう、産業界におかれては検討をお願いしたいと思います。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、プレスの方は御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

時間にとらわれず、大変生産性の高い議論をしていただきまして、改めて感謝を申し上げます。

次回の国民会議につきましては、またテーマを含めて日程を事務局から後日連絡をさせていただきます。

また、引き続き、現場で活躍いただいている方々、専門家の方々の意見交換会を企画しております。御都合のつく有識者の皆さん方には、ぜひ御参加をお願いしたいと思います。

本日の議事概要につきましては、私から記者会見をいたします。それぞれの御発言については対外的にお話をしていただきたいと思います。

それでは、以上をもちまして、第6回の国民会議を終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございます。