

「地域働き方改革支援チーム」の開催について

1. 趣旨

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」（平成27年12月24日閣議決定）に基づき、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を支援するため、「地域働き方改革支援チーム」（以下「支援チーム」という。）を開催する。

2. 構成

- （1）支援チームは、別紙に掲げる者により構成し、地方創生担当大臣の下に開催する。
- （2）地方創生担当大臣は、別紙に掲げる者の中から、支援チームの座長を依頼する。
- （3）支援チームは、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3. 庶務

支援チームの庶務は、関係省庁の協力を得て、内閣官房において処理する。

4. 運営

- （1）支援チームにおいて配布された資料は、原則として、公表する。
- （2）支援チームの議事要旨を公表する。ただし、座長が特に必要と認めるときは、議事要旨の全部又は一部を公表しないものとする。

(別紙)

地域働き方改革支援チーム 構成員名簿

平成 28 年 2 月 26 日現在

浅川 陽 株式会社インテリジェンス公共事業部長

渥美 由喜 東レ経営研究所主任研究員

阿部 正浩 中央大学教授

大久保 幸夫 リクルートワークス研究所所長

小島 茂 公益財団法人連合総合生活開発研究所副所長

榊原 智子 読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員

佐藤 博樹 中央大学大学院教授

白河 桃子 相模女子大客員教授

高橋 重郷 前 国立社会保障・人口問題研究所副所長

長谷川 真理 公益財団法人日本生産性本部ダイバーシティ推進センター室長

◎ 樋口 美雄 慶應義塾大学教授

松田 茂樹 中京大学教授

油井 文江 女性コンサルタントネットエルズ代表

◎は座長

<オブザーバー>

内閣府（男女共同参画局）、厚生労働省、経済産業省、
総務省、農林水産省、国土交通省

地域働き方改革支援チームについて

平成 28 年 2 月 26 日

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015 改訂版）」（平成 27 年 12 月 24 日閣議決定）に基づき、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を支援するため、「地域働き方改革支援チーム」を開催する。

1. 目的

少子化対策における「地域アプローチ」の一環として、地域の関係者による地域ぐるみでの、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を行うことなどにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

このため、地域での働き方の指標をもとに地域ごとの特性を分析し、その結果も活用して地域における働き方改革の取組を支援する。

2. 背景

「働き方」における我が国の現状をみると、子育て世代の男性に長時間労働が多く、また、育児休業や年次有給休暇の取得率が低く、子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。また、高齢化が進む中において、仕事と介護の両立が男女を問わず課題となるが、子育ての時期に、育児負担のみならず、親の介護の時期と重なり二重の負担が発生する場合もある。加えて、長時間労働については、労働者の健康確保上の問題や、子育てや介護などの仕事と生活の調和への影響、労働生産性の低下といった問題、非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があるとの指摘がなされており、2014 年 11 月に過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）が施行され、2015 年 7 月に過労死等の防止のための対策に関する大綱が閣議決定されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。

このように「働き方改革」にかかる課題が依然として山積する中で、地域の実情に即した「働き方改革」の取組は、少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るための重要な取組であるとともに、生産性の向上や質の高い労働者の確保など、企業にもメリットがあるものであり、さらに、良好な雇用機会の創出、雇用の安定、地域経済の活性化など、地域社会に様々なメリットをもたらすものである。

3. 想定している活動

地域働き方改革支援チームの活動は、地域働き方改革会議の求めに応じ、以下のようなものを想定している。

① 一般的アプローチ

- ・ 必要に応じた「地域少子化・働き方指標」「地域少子化対策検討のための手引き」の改訂・提供
- ・ 働き方改革関連施策の普及
- ・ 働き方改革関連の好事例の紹介

② 個別アプローチ

- ・ 個別の地域の求めに応じて、当該地域における「地域少子化・働き方指標」等を活用した分析に対する助言
- ・ 当該地域における働き方改革関連の対策の検討に当たっての助言
- ・ そのほか地域働き方改革会議の求めに応じた働き方改革の取組の支援

Ⅲ. 今後の施策の方向

3. 政策パッケージ

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(ア) 少子化対策における「地域アプローチ」の推進

【施策の概要】

地域によって出生率は大きく異なっており、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」さらには「地域・家族の支援力」にも地域差がある。これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする「地域アプローチ」の重要性を認識した対策も併せて展開することが求められる。

そのため、国では、2015 年 10 月に「地域少子化・働き方指標 (第 1 版)」を公表したところである。今後、指標の充実や地域における先駆的・優良な取組の横展開を支援する。また、各地域に地方公共団体や労使団体等の地域の関係者からなる会議を設置し、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省庁一体となって推進する。

【主な施策】

◎ (3)-(ア)-① 地域指標の公表と充実、少子化対策の先駆的・優良な取組の横展開、地域の実情に即した「働き方改革」の推進

「地域アプローチ」の観点から、地域における出生率に関する状況やこれに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」等に関する実態を地域別に分析した「地域少子化・働き方指標 (第 1 版)」を作成・公表したところであるが、これは、各地方公共団体の少子化に関する状況が他と比較してどのような状況にあるかを知る指標であり、有効な対策を検討する手がかりとして活用できるものである。今後、指標の充実を図るとともに、地域における先駆的・優良な取組の情報を収集し、そうした取組の横展開を支援する。

少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るためには、地域の実情に即した「働き方改革」の取組が重要であることから、各地域に地方公共団体や労使団体、金融機関等の地域の関係者からなる「地域働き方改革会議 (仮称)」を設置し、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省一体となって推進する。このため、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム (仮称)」を立ち上げ、各地域に対して情報提供をはじめとした支援を行う。これにより、地方公共団体のリーダーシップの下、地域ぐるみで、各種指標等の分析を通じた地域課題の抽出や目標の設定、若者の処遇改善や魅力ある職場づくりも含めた働き方改革の検討を進め、その内容を「地方版総合戦略」の改訂に反映していく取組を推進していく。

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

【施策の概要】

「働き方」における我が国の現状をみると、子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。こうしたことから、大都市か地方かにかかわらず、依然として女性は仕事か子育てかの二者択一を迫られている。また、子育て世代の女性が働きながら安心して、妊娠、出産、育児に取り組むためには、将来のキャリアパスが見通せることが必要である。さらに、高齢化が進む中において、仕事と介護の両立が男女を問わず課題となるが、子育ての時期に、育児負担のみならず、親の介護の時期と重なり二重の負担が発生する場合もある。加えて、長時間労働については、労働者の健康確保上の問題や、子育てや介護などの仕事と生活の調和への影響、労働生産性の低下といった問題が指摘されており、2014年11月に過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）が施行され、2015年7月に過労死等の防止のための対策に関する大綱が閣議決定されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。また、我が国においては、長時間労働とともに、時間当たりの労働生産性が低いという課題もある。

このように「働き方改革」にかかる課題が依然として山積する中で、地域の実情に即した「働き方改革」の取組は、少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るための重要な取組であるとともに、生産性の向上や質の高い労働者の確保など、企業にもメリットがあるものであり、さらに、良好な雇用機会の創出、雇用の安定、地域経済の活性化など、地域社会に様々なメリットをもたらすものである。

このため、地域の関係者による地域ぐるみでの、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を行うことなどにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

この「働き方改革」の取組は、少子化に伴い若者が減少している中で、働き方に制約がある場合が多い女性や高齢者など、多様な労働者が多様な働き方で活躍できる社会を実現していくという観点からも重要である。

【主な施策】

◎ (3)-(エ)-⑤ 地域の実情に即した「働き方改革」の実現

ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、多様な働き方の推進、地域における女性の活躍推進、若者・非正規雇用対策の推進等の「働き方改革」については、地域の実情に即した取組が重要である。このため、これらの課題について「地域働き方改革会議（仮称）」において重点的に検討を進め、これに対して、「地域働き方改革支援チーム（仮称）」による支援を行い、地域ぐるみで改革に取り組むことを推進する（(3)-(ア)-①参照）。