

# 休み方改革ワーキンググループ（第2回） 議事次第

日 時：平成26年10月7日（火）14:00～16:08

場 所：合同庁舎8号館8階特別大会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 事

- (1) 自治体等関係者からのプレゼンテーション
- (2) 観光業界関係者からのプレゼンテーション
- (3) 教育関係者からのプレゼンテーション
- (4) 自由討議

## 3. 閉 会

○高橋座長 小室委員がまだのようですが、時間でございますので、ただいまより「第2回休み方改革ワーキンググループ」を開催させていただきたいと思っております。今日はヒアリングさせていただく方が多いので、皆様のお手元は手狭というか、窮屈ですけれども、御容赦いただきたいと思います。

本日は、経団連の棕田委員が御欠席で川口労働法制本部長が代理出席されておられます。

また、小泉政務官が途中で入退室されると伺っております。御理解のほどをお願いいたします。

お手元に、第1回に事務局から説明のあった「主な論点」を再度お届けしてございます。参考資料1というものですけれども、本日はこの大きな3つの論点の中の2.でございますが、「秋の連休の大型化等」を主に自治体やNPO、観光業界、教育関係者の方々の御意見を伺いまして、まず家族ぐるみで休みを取り、これを地域のイベントや観光に結びつけていくにはどうすればいいのかということと、もう一つはそのためにどんな課題があるのか。こういった点について議論を深めていきたいと考えております。

また、前回の議論で、有給休暇の取得が困難な業界の底上げのお話もございました。宿泊業は今回のテーマの一つである観光の担い手でもありますけれども、その有給取得率は飲食業を含めて3割程度と取得率が最も低い業界となっております。この点につきまして、業界のハンドブックを取りまとめられた矢島委員より、宿泊業の現状や底上げに向けた取組などについて今日はお話をいただきたいと思います。

それでは、本題に入ります。まず初めに自治体の先行的な取組ということで、静岡県島田市役所よりお話をいただきます。島田市、それから厚労省事業の委託先でもあるクロスメディアしまだの順でお話を伺えればと思います。よろしく願いいたします。

○島田市 静岡県島田市市民安心課の鈴木と申します。

私どもは、男女共同参画の施策を担当する課でございます。私ども島田市でございますが、静岡県の中西部に位置をしております。大井川という大きな川がございます。その川を、合併がありましたので両岸に市域はまたがっておりますけれども、大井川沿いに広がっておる町でありまして、旧東海道の宿場町というのが町の由来ということになってございます。現在、人口につきましては約10万人ということで、地方の小都市というような町でございます。

それでは、島田市が取り組んでおります「家族と地域の時間づくり推進事業」について御説明申し上げます。資料の構成につきましては、大きな1番と2番ということで、平成25年度までと現在ということで分けてお話をさせていただきたいと思っております。

まず、私ども島田市がこの事業に取り組まされたのが平成22年度からということでございます。これは、静岡県を通じまして国土交通省観光庁の休暇取得・分散化促進実証事業(家族の時間づくりプロジェクト)の御案内をいただきまして、当時の市長がその場で決断をするということでこの事業の指定を受けたというところでございます。

島田市がこの事業に取り組ませてもらった「背景」といたしましては、やはりシティ

プロモーションとしての効果のほうを期待したというところがあったかと思っております。全国で8か所指定ということでございましたので、当時、島田発全国行きということで島田の名前をというPR、そうしたことのひとつの流れがございました。

それから、島田市には豊富な観光資源がございまして、最近では機関車トーマスの運行ということで世間をだいぶお騒がせしておりますけれども、大井川鉄道という私鉄がございまして。

それから、平成21年の6月に富士山静岡空港が地元が開港いたしました。

それから、島田大祭と申しまして日本三大奇祭ということで、この三大奇祭はいろいろあるようでしてこれは言ったもの勝ちなところもあるようですので、三大奇祭ということで名乗らせていただきますけれども、「島田大祭帯まつり」といいますが、これが3年に1回ということでありまして、平成22年がちょうどこのお祭りの開催年でございました。

それから、私ども島田市は男女共同参画につきましても取り組んでおりまして、男女共同参画の推進条例を平成19年の7月に制定いたしまして、毎年7月30日を男女共同参画の日ということで指定をしております。それから、平成20年の8月には男女共同参画都市宣言ということでやっております。こうしたことから男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの要素を取り入れて事業として仕立てたというところが経過となっております。

この事業を進めるに当たりまして、「体制」のところを書いてありますが、推進会議ということで関係先にいろいろお集まりをいただく会議をやらせていただいて調整していったというところがございます。これだけの方をお集めしての会議なものですから、日程調整等いろいろあったと思っておりますけれども、準備を進めながら取り組んでいったというところがございます。

それから、「家族と地域の時間づくり推進事業」の「地域」につきましましては島田市として取り入れた要素ということで、家族のイメージとしましては、やはり子供さん、30代、40代といったところがございまして、ワーク・ライフ・バランスにつきましましてはその前後、20代、50代といったところも対象になってまいりますので、この「地域」という言葉を入れることで全ての年代というところの要素を入れたと聞いております。

事業の「内容」につきましましては、10月の第2の金曜日、体育の日の前の金曜日を市立の小中学校、それから幼稚園をお休みにしていただきまして4連休を作りました。その連休の期間中に隣接の川根本町、それから静岡市にもお願いをいたしまして、親子のSLの乗車体験、公共施設の無料開放、SLフェスタといった休暇の受け皿事業ということで様々に取り組んでまいりました。

それから、市内の事業所においてお願いに上がりまして、休暇をつくることへの協力の要請、それからアンケート等の要請をさせていただいたという経過がございます。

このアンケートですが、まず観光庁のほうのアンケートの中ではお休みにすることについての学校側の反応ということでしたけれども、学校のほうは時間数の確保、時間割の調整について若干困難はあったが、特段の困難はなかったという回答が8割を超えておりま

した。それから、保護者の皆さんのお休みの日への評価ということでは、おおむね良かったが3割、どちらともいえないが4割程度というような結果が出ておりました。

それから、その下に「効果」と書かせていただきましたが、市がお願いをしました企業223社、これは従業員10人以上のところでございますけれども、お願いに行ったところにつきましては83.4%の事業所が何らかの形でこの事業に協力をしていただきまして、それもかなわなかったというところが16%強というような結果が出てございます。

資料の1枚目はここまででして、2枚目をお願いしたいと思います。②といたしまして平成24年度にいろいろ受け皿事業をやったところの来場者数等を記載させていただいております。島田市の人口は10万人でございますので、SLフェスタは約5万4,000人の来場があったということで大変大きなイベントでございました。これは全額島田市の負担ではございませんが、平成24年度にこれらの受け皿事業には2,500万円余りの事業費が投じられております。

この事業の中から見えてきたものということで、少し「課題」ということで書かせていただきましたけれども、この重点実施日に親子の休日のマッチングを図るところはやはり難しいものがあったというところでございます。特に保護者の方が市外の事業所にお勤めでなかなかお休みが取れない。あるいは、主な取引先が市外にあって、そちらの都合でどうしてもお休みにすることができないといったような反応がございました。

それから、観光庁のアンケートにつきましては小規模の事業所も取っていただいて全部で2,500余り、回答数が約1,000サンプルございました。そういう中ですと、小さいところほどお休みを取るといふことの難しさがあるということで、実際にはそこに書かせていただきましたが、70%強のところは何ら取組がなかったというようなアンケート結果が出ております。

このアンケートの中でも34%近くの方がお答えになっておりますけれども、対象の地域外の企業等にもこうしたことの意義を周知すべき、あるいは自治体等が要請をすべきではないかということのお答えがございました。ですので、単独の市、町の取組、点といった形ですと生活圏、あるいは就労圏がやはり広がっているという実態に対して、こうした取組がなかなか機能できないのではないかというようなことが出ておるかと思えます。

大きな2番といたしまして、今年度以降のお話になります。ここで私ども市長の交代がございまして、現在染谷市長、女性の市長でございますけれども、静岡県内35の市、町がある中で2人の女性市長がいらっしゃるうちのお1人であります。染谷市長は、就任前は県の男女共同参画センターにNPO法人がございまして、そちらの交流会議の理事も務めておるということで、このワーク・ライフ・バランスには大変強い意欲を持った市長でございます。

それから、昨年度市長がかわりまして、25年度は従来の形で一部事業を縮小しながらやったのですが、今年度からは子供が夏休みであります8月を推進月間ということで位置づけをいたしまして、ワーク・ライフ・バランスと休暇取得の啓発期間ということでPRをさ

せていただいております。従来の受け皿事業は廃止をいたしまして、期間中にやります市の施設等の夏休みイベント、こうしたものに置きかえをしているというところがございます。案内チラシの配布、それから粗品の進呈であるとかアンケート調査といったようなもので事業の趣旨等のPRには努めております。

SLフェスタにつきましては、観光事業ということで引き続き存続をしているところがございます。

それから、下のほうに「関連」として書かせていただきましたけれども、平成25年度から厚生労働省の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」ということで、今日お隣に見えておりますけれども、NPO法人クロスメディアしまださんがこの事業を受託いたしまして、年次有給休暇の計画的付与制度を活用した休暇取得の促進、連休創設によります家族と地域の時間づくりというものを進めておるという状況でございます。

それから、今年度から静岡県全域もこの事業の指定をいただきまして、広域的な取組を展開しておるということで、この8月には静岡県民の日ということで21日という重点実施日という一つのポイントがございましたので、現在このような取組がなされているというところがございます。

ですので、これまでの反省の中でありましたけれども、やはり小さい自治体単独の取組というものに対しまして、今年度から県という単位の広域の推進が図られておるところでございますので、その辺がポイントになっているのかなと考えてございます。

現在の厚労省事業につきましては、この後、受託者から詳細な発表があるかと思っておりますので、そちらにお任せをしたいと思います。

それでは、島田市の発表をこれで終わらせていただきます。ありがとうございました。  
○高橋座長 ありがとうございます。

○クロスメディアしまだ 静岡県島田市の休暇取得に向けた環境づくりの取組について説明をさせていただきます。NPO法人クロスメディアしまだの代表理事をしております、大石歩真と申します。今日はよろしくお願いたします。

私どものNPOは、市民のライフサイクルに沿った支援というものを活動の軸に据えております。住んで、結婚をして、子育てをして、仕事と家庭を地域の中につくっていくという未来に向けた地域作りを民間の視点から行っております。婚活を初めとした結婚の支援や、NPOや子育て団体の活動の支援、中心市街地を初めとした地域活性の取組などを通じて、地元への愛着と誇りづくりというものの取組をしております。昨年度と今年度と、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を厚生労働省から受託をし、実施をしております。

1 ページめくっていただけますでしょうか。こちらが全体の流れの図となります。まず関係団体、企業、行政機関などによる連絡会議を実施しました。その結果を受けた、休暇取得に向けた呼びかけを行っております。地域全体への呼びかけとしては、新聞やFMなどのマスメディアを活用して、事業所へはポスターやリーフレットなどを利用して実施をい

たしました。

小中学校の保護者に対しても、チラシや地域の子育て団体の発行するフリーペーパーなどを活用して実施をして行っております。

加えて、事業所へは社会保険労務士とともに直接訪問を行い、休暇取得に向けた働きかけを行っております。

これらの周知活動について、事業の効果、計測の指標として重点実施日を設け、その日に向けた呼びかけを行っております。

重点実施日は先ほど課長のほうからもお話があったのですが、去年は家族と地域の時間づくりの日である10月11日、今年は県民の日である8月21日としております。こちらの内容については、追って説明をさせていただきます。

その後、実際の休暇取得の状況や現状などをアンケートにて調査をし、提言の取りまとめを行っております。事業所や従業員、保護者など、去年は約3,000の回答がありました。上がってきたアンケートの結果から、当地域における休暇のあり方について活用のレポートとしてまとめ、改めて事業所や関係機関にフィードバックをしております。今年も行政を初めとして、企業や関係団体と調整と連絡を図りながら行っている最中です。

それでは、実際の重点実施日における取組について説明をさせていただきます。去年は先ほど島田市のほうからもお話があったように、「SLフェスタ」、「島田大祭帯まつり」という大きなイベントが開催されています。大井川鉄道を走るSLというのは、茶畑と大井川を眺めながら走る本当に気持ちいいものですので、ぜひ皆さんも遊びに来てもらえたらうれしいと思っています。

「島田大祭帯まつり」は帯をまとった大名行列が歩くとてもいいお祭りで、3年に1回開催されている地域最大のイベントとなります。

今年の重点実施日である8月21日の静岡県の県民の日についてですが、実は県が定めている記念日なのですが、いまひとつ認知度というものが低くて、それらを踏まえた上で私たちのNP0が3年前から実施をしている「こどもわくワーク」というイベントと連携を図って、事業を進めている最中です。

こどもわくワークというのは、子供が地域のお仕事体験を通じて地域全体で子供の学びというものをつくるということを目的としています。わかりやすくいうと、キッズニアのリアル版というようなイベントになります。呉服屋さんや美容院、カフェ、酒蔵、今年も島田市長のお仕事などもあったのですが、市内の子供には本当に人気があるイベントです。子供が舞台上に上がるという形ではないのですが、例えば鉄道でのお仕事ですとか球場でのお仕事、消防署でのお仕事などがあると、お父さんも本当に張り切ってやってきます。ここぞとばかりに張り切ってやってきます。お父さんたちも一緒にお仕事をするだけでなく、子供が働く姿というものをやはり見てみたいのだなということを感じます。授業参観には行ったことはないけれども、今日は休みを取ってやってきましたというお父さんも何人かお話を聞くことができました。

ちなみに、この資料の表紙に使っているのが先月の9月の広報しまだの表紙になるのですけれども、こちらにもSLの機関車トーマス号というものを掃除しているこどもわくワークの風景の1枚になります。

続いて、アンケート結果からの考察をお話させていただきます。これは今年のアンケートの集計結果になっているのですけれども、事業所において重点実施日に向けて何か取組を行いましたかという問いに対しては、約4割が何らかの取組を行っておりまして、呼びかけの効果を見てとることができます。具体的取組の中では、子供のいる従業員に奨励したという結果が多く見られました。

それでは、子供がいる従業員の家族はどのように過ごしたのかというと、下の保護者のアンケート結果をごらんください。取得した休暇を用いて地域のイベントや旅行に出かけたという回答が多く見られました。やはり家族のため、地域のためという目的に対しては、休暇を取ることへの事業所における理解と従業員の意識の高さというものを感ずることができます。この辺に、ワーク・ライフ・バランス実現のヒントがあるのではないかと考えております。地域に根差した帯まつりというイベントもそうですし、地域資源であるSLの取組もそうですし、やはり企業側がそういった取組に対してはなかなかノーと言いつらいという側面があるかと思えます。

今年仕掛けた親子で参加するこどもわくワークも、今年の結果から子供や地域全体というキーワードを関わらせることで、企業側としてもイベントに協力していきますし、従業員もためらいが少なくなっていくと思えます。

もう一つ、アンケートの結果を付けさせていただいております。「本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか」という問いに対して、約6割が年休取得促進の「きっかけになる」というふうに回答しております。事業の効果が確認されたという部分もありますが、やはり会社サイドに対してアプローチをするだけでなく、従業員や家庭のサイド、そういった双方に呼びかけを行っていくことの重要性がそこにはあると思えます。

同時に、まだ4割のきっかけにならなかったという回答を減らしていく努力ということが必要ではないかと思えます。呼びかけを継続的に実施していくことの必要性というものがここで見てとれると思えます。

昨年、企業訪問をした際に目立った取組をしていなかった会社があったのですが、休暇の取り方の説明などを昨年実施していった中で、今年からバースデー休暇というものを開始した会社がありました。今年訪問した際にお話を聞いてみると、最初は業務に支障が出るかなと心配したのですけれども、そういった問題は特になく、逆に社員同士がお互いの誕生日を知ることでコミュニケーションが生まれていって社内が円滑になっていったというような意見も聞かれました。その会社では、今年からさらに勤続年数に応じた休暇の付与というところを、検討して準備をしていきたいということで逆に相談を受けたりもしています。

やはりこうした経験を通して考えますと、地方ではそういった休暇のシステムですとか

考え方というところに対して知識の部分が低い会社がまだ多いと思います。そこには、やはり地道な働きかけというものをしていくことで少しずつ変化をしていくのではないかと考えております。

最後のページになりますけれども、これらの事業の取組をさせていただいて、私たちが感じていることを書かせていただきました。「働き方の課題」というところは、本当にさまざまな課題とつながっているのだなということを実感しております。会社側の景気に左右される側面もそうですし、女性の働き方や託児などの就労支援の側面というものもあります。ただ会社に対して休んでくださいというだけではだめで、さまざまな課題を理解しながら意識と環境の変化というものをつくっていく地道な努力が必要だと考えます。

そもそも地方全体としては域外流出とか、少子化であったりとか、働き手不足、担い手不足というところがこれから大きな問題となっていきます。働き方単体ではなく地域全体のことであり、地域全体で取り組むという意識づくりをしていくことが必要だと思います。

難しいことのようなのですが、それらを実現しやすいのが地方の一番大きなメリットだと思っています。なぜならば、働く場所も、家庭も、子供が通う学校も、休日楽しむ場所も、それら全てを一つに包括しているのが地方の土壌で、地域全体を巻き込むことが可能になってくるのが地方じゃないかと思っています。顔が見える関係といえますか、助け合える形というものを作ることができていくと思っております。

島田市でいうならば、こどもわくワークや帯まつりもそうですし、そういった地方の特色に沿った働き方や休み方の方法づくりというものが重要で、地方の目線に沿った取組が求められていると思います。

ただ、地方サイドとしても単に上から言われたからとかではなく、自分の地域のワーク・ライフ・バランスがどうあるべきなのか。何がメリットで何が特徴なのかということ、やはり地方は地方で必死に突き詰めていく必要があると思います。

事業の結果からもわかるように、休暇の活用として旅行に出かける家族というものが非常に多かったです。日本全体のそういった働き方の変化というものは地方の活性に大きなメリットがあると感じました。ただ旅行で一回来てもらうだけではなくて、広い意味でそのきっかけを生かした受け入れ体制の整備というものが地方には必要であると思います。しっかりと選ばれる地方づくりというところに繋げていきたいと思っています。

私たちNPOのスタッフにはシングルマザーもいますし、冬に出産予定の女性もいます。理事の一人には東京で勤務しているのですがけれども、2年前にIターンで静岡に移住をして、今は静岡から毎日通っている男性もいます。半年前には、奥さんの出産に伴って育児休暇も取得をしました。

彼が静岡という場所を選んだように、働き方と休み方というところに関して地方ごとの個性づくりと差別化というものが自然に地域全体の魅力となって、働き方そのものが重要なシティプロモーションの要素になっていくと思います。それによって、行く行くは担い手の不足を防げるところに繋がっていくのかと考えています。



働き方は単体ではなく、垣根を越えて課題を俯瞰して、地域全体が共感できるキーワードを作って、その先で地域全体を巻き込んで地方ごとの差別化を図っていくことができれば、10年後、20年後、地方のあり方というものはとても魅力的になっていくと思います。

静岡という場所は本当によくて、雪も降らなくて気候も暖かくて、人もよくて食べ物もおいしい場所だったりするものですから、働いてみたい、住んでみたいという場所の静岡の未来がそこにあるのかなと感じております。

長くなってすみません。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、熊本県人吉市です。人吉市、地方経済総合研究所の順でお願いします。

○人吉市 皆様、こんにちは。熊本県人吉市の小澤と申します。

本日は、休み方改革ワーキンググループにてお話をする機会を与えていただきましてまことにありがとうございます。それでは、人吉市における取組につきまして御説明させていただきます。資料は、資料3でございます。

人吉市は熊本県の南部、人吉盆地の西南端に位置しておりまして、人口は3万4,462人、総人口に占める65歳以上の割合が高く、高齢化が進んでおりまして、毎年約400人ずつ人口が減っておるといような典型的な地方の過疎市でございます。

人吉も、観光で食べられる町ということで目標を掲げております。島田市と同様に、熊本市から人吉市までSLが走っております。SL人吉号といいますけれども、おととい『サザエさん』を御覧になられた方は、サザエさん一家がSL人吉に乗られて人吉駅で降りた肥薩線というJRの線がございますけれども、そちらに乗って楽しまれたというところでございます。

当市におきましては、平成24年度から国土交通省観光庁の「家族の時間づくりプロジェクト」、平成25年度及び今年度におきまして厚生労働省の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に取り組ませていただいております。

まず最初に、この事業に取り組んだ背景、目的について御説明させていただきます。この事業に取り組むきっかけとなりましたのが、国宝青井阿蘇神社例大祭、「おくんち祭」でございます。おくんち祭は、人吉市と周辺の球磨郡という群がございますけれども、9町村、最大の祭りでございます。開催回数も1,200回を超えている歴史のある祭りでございます。

メインとなる10月9日、神幸行列では市内各町内の子供みこしも多数参加しますけれども、この神幸行列は毎年9日というふうに決まっております。神幸行列を土曜日、もしくは日曜日に開催できないか。または、9日は学校を休みにできないか。市民から、以前から要望が出されていたところでございます。

資料の2ページをお開きください。観光庁の「家族の時間づくりプロジェクト」でございます。当事業は平成24年度から取り組んでおりまして、市内の全小中学校を10月9日は学校休業日とするものでございまして、この日と体育の日を含む3連休を事業実施期間と

し、おくんち祭・体育の日の期間を中心とした連休に合わせて全市的なイベントを実施するというものでございます。

事業開催に当たりましては、学校及び保護者の理解を得ることが第一でございますので、教育委員会を通じて小中学校の学校長会、または市PTA連絡協議会における説明会の実施、啓発用チラシの保護者への配布等によります周知・啓発を行っております。

また、事業者の協力依頼として、初年度は学校休業日に合わせまして保護者である従業員の方が有給休暇を取得できるように商工会議所を通じてプロジェクトの依頼文書、啓発用チラシの配布、または経営者を対象とした企業トップセミナーというものも開催し、協力を依頼したところでございます。

次に、「地域の特性を生かした休暇取得促進のための環境整備事業」についてでございます。この事業は、年次有給休暇を活用して家族と触れ合う時間をつくり、ワーク・ライフ・バランスを図る環境づくりの支援というものを目的に、事業者や地域住民に対して休暇取得の働きかけを実施するという厚生労働省で取り組まれている委託事業でございます。

この事業は、人吉市、市PTA連絡協議会、県、労働基準協会人吉支部、建設業協会、医師会などの事業所の代表の方、または社会保険労務士会などからなる連絡会議、これには厚生労働省や熊本県もオブザーバーとして入っていただいておりますけれども、この会議を開催し、休暇取得促進に向けた方策の検討を行い、ポスターの掲示、事業所や保護者へのリーフレットの配布、新聞広告の掲載、セミナーの開催等を通じて休暇取得の必要性を周知する、また、受託者と社会保険労務士とが一緒に直接事業所を訪問し、休暇取得促進を呼びかけ、事業所の実態に応じた取組方法を提案する、また、アンケートの実施、事業所訪問を通じて把握した情報を分析し、今後の取組についての提言の取りまとめを行う、というのが主な内容でございます。

事業の詳しい内容につきましては、この後、受託者である地方経済総合研究所さんのほうで説明いただきますので、そちらのほうをお聞きになっていただきたいと思いますと思っております。

次に、「事業実施に伴う効果及び課題、懸案事項」ということで書いております。資料は4ページでございます。この2つの事業に取り組んだ結果としまして、効果といたしましては、これまでおくんち祭に参加できなかった町内会の子供みこしのみならず、ある中学校はPTA活動の一環として学校全体で子供みこしに参加されるなど、祭りを盛り上げていただいたところでございます。

反面、保護者の方からは子供ばかりが休みで保護者が休めない。かえって迷惑といったような声も多く寄せられた結果となりまして、このことが一番の課題であると改めて認識したところでございます。

資料にありますとおり、企業への働きかけや保護者への周知、理解、児童・生徒指導の問題や授業日数の確保、部活動等の学校行事への対応という課題がございます。

保育園と幼稚園につきましては、当市におきましても幼稚園に通う園児よりも保育園に

通う園児のほうがはるかに多いわけですがけれども、保育園は家庭で保育が困難な場合に保育をするという前提がございますので、独自に休園日を設けることができないということになっておりまして、保育園側からなかなか協力は厳しいというお話がございました。

このあたりは、例えば小学校が休みになり、保護者も休みになれば、保育園に通う弟や妹たちも休むことができるので、園自体を休みにすることはできなくても通園する園児が自然に減る。そういったことになりますと、保母さんも有給休暇を取れるようになるというような説明で、何とか次年度以降協力をとりつけてきておるという状況でございます。

特に初年度につきましては、学校休業日の振替日を同一週の土曜日で調整しまして、土曜日を授業日というふうにしましたけれども、保護者の方からは、習い事等を休まなければならなくなった。部活動の大会などと重なり参加できなかったなどの意見が多く寄せられましたので、次年度、平成25年度からは全小中学校とも夏休み最後の日、8月31日でございますけれども、この日を登校日に振り替えるということで調整を行っております。

最後に「まとめ」と書いておりますけれども、おくんち祭という伝統の祭りを通じて市外からの観光客を呼び込み、地域の活性化を図りたいと考えている本市にとりまして、祭りのメインが10月9日というのは悩みの種でございました。一時は市の条例で9日を休みにしようかというような検討をしたこともございましたけれども、この2つの事業に取り組むことによって、まさに本市にとりましては渡りに船といったような事業であったものでございます。

また、この2つの事業は連携させることによる相乗効果が非常に高い事業であると実感をしております。おくんち祭は仕事も学校も休みになって家族、皆で祭りに参加しようという雰囲気が市内全域に自然と醸成されていくということを期待しているところでございまして、そういう面からこの2つの事業は非常に役に立ったと同時に助かったというふうに感じているところでございます。

周辺の町村からは、自分のところの地域でも取組たいというような話も聞きますし、当市のみならず各地域でこのような取組をきっかけとして、地域内の事業所で働く人たちや事業主の方の休暇に対する考え方、または意識が変わることによってワーク・ライフ・バランスの向上につながり、ひいては地域の活性化につながっていくものと考えております。

最後になりますけれども、有給休暇を含む休暇の改革は、特に私どもにとりまして観光振興、地域振興の観点から極めて重要であると思っておりますし、現在法案が審議されておりますまち・ひと・しごと創生にも資するものであると思っております。年末年始であるとかゴールデンウィークとは別の日に国内旅行をする機会をふやすということで、地域間のいい意味での競争が活性化し、結果として地方が潤うことにつながっていくのではないかと考えております。

こうした取組みをさらに全国的に展開して、それぞれの地域でそれぞれ違った学校休業日というものを設定して、連休の創設、分散化を行えば、国全体の活性化にもつながって

いくのではないかと考えております。

以上で、人吉市の発表を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

○地方経済総合研究所 皆さんこんにちは。私は、地方経済総合研究所の宮野と申します。資料4に基づきまして御説明申し上げます。

私どもの研究所は昨年度から人吉のプロジェクトに関しまして携わらせていただいております。人吉市を初めとした関係者による連絡会議を実施しました上で、10月9日、青井阿蘇神社のおくんち祭を契機といたしました休暇取得促進のための働きかけを担当しております。

事業の概要につきましては、1ページの2.で3つ掲げております。

1つ目は、「休暇取得促進策の周知」といたしまして「事業場」、それから「保護者」、「地域住民」の方に対しましてリーフレット、パンフレット類の紙媒体での周知、地元の人吉新聞社への広告、それからラジオ番組などを通じましてメディアを通じた紹介などを行っております。これらの紹介に関しましては、親しみを覚えていただくために熊本県のPRキャラクターである「くまモン」を最大限に活用して周知を行っております。

続きまして、事業場様向けの「環境整備に関する働きかけ」でございますが、こちらに関しまして、昨年度は人吉市と4町村の50事業所を対象に行っております。今年度は、より広域の地域の方に環境整備をしていただきたいということで、地域を拡大いたしまして人吉市と7町村、そして事業場数も20事業場増やしまして約70事業場を訪問させていただいております。それぞれ社会保険労務士と一緒に訪問しまして、休暇取得促進の働きかけを行っております。

3つ目でございますが、これらの働きかけに関しましては事業効果の検証及び好事例の収集のためのアンケート調査を実施いたしまして、今後の休暇取得促進の働きかけに資するための提言につなげていきたいと考えております。

これまでの事業に関しましての課題等につきましては、9月まで担当いたしました飯田より御説明申し上げます。

○地方経済総合研究所 同じく、地方経済総合研究所の飯田でございます。9月までこの事業を昨年から担当しておりました。

お手元の資料の2ページを開けていただきますと、昨年度、平成25年度の実績ということでグラフを4点ほどお示ししております。

まず上の図表1につきましては、「10月9日の休暇取得促進の取組について」ということで、先ほど島田市さんからも同様の報告がございましたが、人吉市につきましても約4割、細かくいうと36.9%ですが、当該の取組を行ったということで、同様の事業周知を行って大体4割が御理解をいただいたのではないかと考えております。

図表2のほうは、具体的にどういうお取組をしていたかという結果ですが、これもやはり島田市と同様に上から3番目の横棒のグラフですが、「小中学生以下の子どもがいる従業員に年休取得を奨励」したということでして、この取組の内容からしますと私どもが各

事業場を回っておくち祭の当日の休暇取得に際して御配慮をお願いして回ったわけなのですが、事業の趣旨、意図について十分御理解をいただいた上で具体的な取組に至ったというふうに判断しております。

それから、今度はその下の図表3、4のグラフです。先ほどの小澤課長からも若干触れていただきましたが、やはり平日、お祭りだからといって学校がお休みになるということに関しては非常に評価が分かれています。特に小さいお子さんがいらっしゃる御家庭ですと、誰かが面倒を見る必要があるにもかかわらず、親御さんが仕事を休めないということになりますと御近所の方に見ていただく、あるいは、おじいちゃん、おばあちゃんにわざわざ来てもらって見ていただくということが必然となってくるわけでごさいます、なかなか評価が分かれるところでごさいます。

実は、この図表3と4というのは、生徒さんの保護者の方々にお尋ねした結果でごさいます、図表3につきましては重点実施日、10月9日に有給休暇を取られたかどうかという回答でごさいます。実は、前年、平成24年度につきましては観光庁の家族の時間づくり促進事業の中で同様の調査をされておりますので、それとの比較で見えております。平成24年度と25年を比べますと、年次有給休暇を取得したという割合が6.3ポイント増加をいたしました。

また、図表4のほうをご覧くださいますと、これは10月9日当日が学校休業日になったことへの評価でごさいます、**「とてもよかった」**という評価が前年度から6.0ポイント、それから**「よかった」**という評価が前年度に比べると3.5ポイント、合計約10ポイント程度は評価が高まったという結果が出ております。

これが実は結果のサマリーなのですが、私ども実際に人吉地域の事業場を回った際に、一言でいうとこういう取組に関して総論賛成です。大変いいことだ。ですが、では自分のところでこの取組に積極的に参画して休業日にできるのか。あるいは、従業員さん方にお休みを奨励するののかということになるとまた話は別だということが大半です。

特に、地方におきましては中小零細、とりわけ零細企業の割合は大変多い。その中で通常、日常的に有給休暇そのものを取得しづらい雰囲気、環境というのは当然あるわけですし、そういった状況の中で今回の厚生労働省の事業で、各事業場の事業主をお願いに回るということに関して、結果としては非常に事業主、従業員双方に休暇を取得するためのきっかけになったという御意見をいただいております。

それが全体的なところなのですが、ただ、一方で業種によってかなり違いがあります。例えば、建設業、建設関係ですと、発注の時期ですとか、あるいは納期の関係で、実は現状でいうと日曜出勤もやむなしというようなところもある。その中で、公休の消化すらままならないという中で有給までどうしていくのだという意見もございました。

あるいは、医療関係というのは比較的休暇をとりやすいわけなのですが、逆に福祉介護というところは非常にとりにくいか、そういった業種によるばらつき、あるいは規模によるばらつきというのも散見されたということでごさいます。

以上、私のほうからの報告を終わります。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、休日をいかにして地域の観光につなげるかという観点から、日本観光振興協会の野口常務理事にお話をいただきます。お願いします。

○日本観光振興協会 ただいま御紹介いただきました、日本観光振興協会の野口でございます。今回のワーキンググループにお声をかけていただきましてまことにありがとうございます。

私ども、この休暇取得運動、観光と休暇取得というお話が先ほど島田市、人吉市からございましたが、大変関係の深いところでございまして、私ども協会も10年以上この休暇取得運動に取り組んでまいりました。ようやく日の目を見る場にきたなというふうに感じております。

さて、私どもの「休暇改革への取組について」ということで、これまでの歩みを少しレビューさせていただきたいと思っております。全体としては、休暇を取って旅に出て、そしてそこで地域を観光で元気にしようという全体の動きの流れでございまして。まさに観光立国、日本が目指しております、政府が目指しております戦略の一つが休暇改革、休暇取得運動ではなかろうかというふうに私ども協会としては考えているところでございまして。

お手元の資料の2枚目をご覧くださいと思います。今日はもう一つ、お手元の資料の一番下のほうに「日本人にもバカンスが必要です」というチラシが入っているかと思っておりますので、こちらも御参照いただきたいと思います。

「これまでの取組」でございまして。2ページ目をごらんいただきたいと思いますのですが、一番のきっかけとしては休暇取得、長期休暇取得に関しましては休日3連休休暇推進ということで、ハッピーマンデーという言葉が皆さん覚えていらっしゃるかと思います。これを、私どもの前身の日本観光協会と余暇開発センターが一緒になりまして推進連絡会を作りました。会長には木村尚三郎先生になっていただきまして、やはりゆとりある生活をつくって豊かな余暇をつくる。そのためには休日3連休化が必要だということでございまして。

それで、実際にはどうなったかといいますと、平成10年、98年にハッピーマンデー法案が成立しました。そして、実際に平成12年、2000年に1月の成人の日、10月の体育の日が3連休化しました。また、平成15年、3年後の2003年には7月の海の日、9月の敬老の日が3連休化したという流れがございまして。

これで4回の3連休ができ上がりました。旅行業界、あるいは観光関連におきましては、これは大きな動きになりました。お客様は実際にここで1泊2日が2回できるわけです。あるいは、2泊3日が1回できる。大変観光需要が増えたというのがこの3連休化でありました。

私ども協会としましては、一番下に書いてあります前身のTIJ、ツーリズム産業団体連合会を通じまして秋休みキャンペーン、つまり3連休、9月と10月の3連休にプラスアルファをさせようじゃないか。有給休暇を取っていただいて4連休、あるいは5連休、最低で

も3連休はしっかり取っていただき、またその上で4連休化するということをさまざまなところで呼びかけてまいりました。これが2002年から続くわけでございますので、13年目でございます。

そのキャラクターとしまして、私どもの中で右の下のほうに「1年1度は一休み」というキャッチフレーズで、これは昨年までなのですが、「1ウイークバカンス」ということで、このお坊さんは、たび坊と名づけました。それで、このポスターを作りながら、あるいはウェブを使いながら広めていったわけでございます。これが、今までの流れでございます。

それで、今はどういうことかといいますと、1ウイークバカンスという名前に変えまして行っております。つまり、1週間休みを取って全部旅行に行かなくてもいいですよ。有給休暇等をうまく使いながらしっかりと連泊、最低で2泊、あるいは3泊の旅行をしようではありませんかということで、「1年に一度は長旅へ」というテーマで、ここにも書いてございますが、休暇の取得増進、有給休暇取得率の向上、国内宿泊旅行の需要拡大、これはまさに観光立国であります。それを図るために会員企業とともに活動を行っておるわけでございます。

それで、運営委員に関しましてはここに書いてあるとおりでございますが、「主な活動」はツーリズムEXPOジャパン、これは写真では右下でございますが、先月末に行われました東京ビッグサイトの旅の祭典でこのようなブースを出して皆様方に周知、告知を図りました。

また、お手元の資料の白くまでございます。熊本県の人吉市はくまモンだそうですが、こちらは白くまでございます。そういうことで、白くまをキャラクターにいたしまして旅行川柳コンテストの実施をしております。これまでに3回行いました。昨年、2013年度は6,200の川柳が応募されました。応募作品に関しましては、この表の川柳コンテストのここに幾つかの作品が出ております。「疲れたと 笑顔で言える 7日間」とか、こういうものがございましてやっております。こういったような形で、一般の方々にも休暇に対しての呼びかけを行っている。旅行業界でも、あるいは観光業界でも行っているということでございます。

最後に「効果と課題」ということでございます。「効果」といいますと、私どもの中にあります研究所で、1日で約5,000億円の新たな観光需要の創出ができます。

「課題」は、何といたっても休暇取得率の向上、それから連続休暇取得の実現、学校休業の多様化、あるいは旅に出やすい環境や仕組づくりなどがあるかと思えます。

また、有給休暇取得の現状からしますと47.1%ということで、まだまだ他の欧米諸国、あるいはアジアの国にも遅れをとっているという現状であります。特に中小企業、私ども観光業界は労働集約産業でなかなか休みが取れないというのが実態で、観光産業自らが先頭に立って休むことができているというの、また一つの元凶であります。

そのためには、企業経営者の意識改革と新たな経営手法の確立も一方で必要だろうとい

うことで、私ども協会がアンケートを取っております。昨年5,000のサンプルでございますが、どうして休みが取れないか、どうしたら休みが取れるかということに関しては、休暇の制度化、あるいは連続した休暇の義務づけなどが65.8%、あるいは54.6%と高い率を示しております。

そのためにはどうしたらいいかということに関して、これはまだまだなかなか難しい条件ではありますが、ILOの132号条約の批准もあるのではなかろうかということで、ずっと言っておりますが、なかなか今の日本の経済環境の中では実現ができないのが現況でございます。これは、2労働週の連続休暇、つまり10日間は最低でも休みましようよというところですので、ここまでできればベストですが、こういったようなことも念頭に置きながら今後の休暇改革運動を行っていく必要があると思っております。私どもは観光立国に向けての推進協議会をつくって、企業、あるいは団体の皆様方から率先して休みを取るような運動をしましようよということで呼びかけを行っております。

以上、私ども協会の取組につきまして御報告申し上げます。ありがとうございました。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、宿泊業の現状等について矢島委員からお願いいたします。

○矢島委員 三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島です。

私のほうからは、今までの話とは方向が逆なのですけれども、こういった観光の促進ということが進んだときに、その受け皿となる宿泊業における休み方というものはどういう課題があるのかをお話しさせていただきます。前回は御紹介いたしました、皆様のお手元に資料6と、それから参考資料に入れていただきました前回はお配りさせていただいた厚生労働省の「働き方・休み方改善ハンドブック」というのも配らせていただいているかと思えます。

この「働き方・休み方改善ハンドブック」で宿泊業ということで取りまとめているのですが、実はこれ以前に2010年にも厚生労働省では「業種別の仕事と生活の調和推進プラン」ということで、旅館業界について取組を行っております。

また、旅館業とホテル旅館業界においては職業能力評価基準の活用ということで、人材育成などの取組も厚生労働省で行っております、なぜこういった形で宿泊業に注目した取組が行われているかということからお話ししたいと思います。

今回も取り上げられておりますように、1つにはワーク・ライフ・バランスを図ることが難しい業界であるということで、朝早く夜遅いという、単に労働時間が長いというだけではなくてお客様の都合にもよりますし、例えば1人の仲居さんがお迎えからお見送りまで一貫して行うというような従来のおもてなしの形をとるとなると、かなり朝早く夜遅くになってしまう。そして、お客様の御都合で合わせて就業時間が変化するということなどがかなり難しい。

それから、休みも取りにくいということで、経営者の方の意識でも、できるだけいつでも対応できるように開けておこうということで、休館日が少なくなっていて休みが取りに



くいというようなことがあります。

その中で、従業員の休み方、働き方というのは大きな課題なのですが、実際に業界の中ではそれ以上に経営課題ですね。経営を維持存続していくという課題のほうがより大きく認識されていますので、なかなかこの社員の働き方、休み方ということが業界の中で課題として議論されにくいということがこれまでであったかと思えます。

他の業界団体では、既に働き方ですとか女性の活躍について検討会みたいなものが設けられていて、内部で議論が行われていたり、先進事例が取り上げられていたりする業界も結構あります。また、業界の新聞や雑誌でそういったテーマが取り上げられることもよくあるのですが、旅館業におかれましてはそういった業界団体の中での検討であるとか、それから業界誌における取り上げというのもほとんど今まではなかったような状態でした。ですので、どういった先進事例があるのかということも、余り業界の中でも把握されていなかったというのが実際のところでございます。

経営が困難という問題の中には、こちらに書いてありますように業態が多様化している。一言で旅館、ホテルといってもかなり業態はさまざま、マネジメントの方法もサービスの内容も様々です。旅館の中でも日帰り入浴ですとか、あるいは食事のみのサービスを実施するかどうかも大分働き方も変わってきます。

また、他業界、多様な業界から参入があるという中でかなり競争が激化している。そして、その中で先ほども労働集約的な産業だというお話がありましたけれども、実際に競合する業界というのは必ずしも人によるおもてなしで競争しているわけではなくて、立地だとか、設備だとかが重視されていたり、人をあまり必要としない仕組みで価格競争をしているような業態もあるわけです。そういうところと、本当に人を育てながらおもてなし、サービスというもので競争するというところに経営資源を注ぎ込むのかどうかという判断も、やはり企業によって様々なのではないかと思えます。

そういった課題が多くある業界なので注目されるという面と、一方で今日も取り上げられていますように、今後成長が期待される業界であるということがあります。観光立国の推進ということで、訪日外国人2020年に2,000万人に向けて取り組んでいらっしゃることです。

この「働き方・休み方改善ハンドブック」の中で、23Pに「ホテルかずら橋」をご紹介します。四国のかかなり山中の旅館ですけれども、こちらでも一昨年は年間2,000人の外国人客が泊まられているということで、私が伺ったときも平日でしたけれども、中国人の家族の方がいらっしゃって、やはり日本国内をかなり何度もリピーターで旅行をされているところ、こうした地方の旅館に外国の方の足が向いているというようなことがあり、今後さらにそういった観光客の増加が期待されるということです。その中で、若者の就業を促進していくということが非常に大きな課題になったり、特に昨年からは皆様御承知のとおりかなり人材不足ということで労働力需給の状況が厳しくなっていて、今後人が雇えないことによる倒産の心配もされているところでもあります。そういう中できちんと若者を採用して、

さらに採用するだけでなく、定着を促進して、定着の先にきちんと経営人材として育成するということが大きな課題になっていくのかと思います。

その中で、宿泊業における休み方に注目した場合の課題ですが、1つ特徴的なのは年次有給休暇取得以前の問題があるということです。今、宿泊業に限らず、平日の日中に働くのではなくて、深夜や土日にかかる多様な働き方の業界等も増えておりますが、こちらの宿泊業というのはその典型で、まずは休日を設定しなければならないということがあります。

その休日の中には、休館日として全部旅館そのもの、ホテルそのものをお休みしてしまうという休み、プラス、社員の人たちにそれぞれ休日を取らせるという設定があります。旅館やホテルによっては従業員の希望を入れて設定しているケースもありますので、経営者の中にはこの休日と年次有給休暇の区別がついていないという方もいらっしゃるって、年休って何ですか？というふうに聞かれる方もいらっしゃいますし、働いていらっしゃる方の中にも年休が取れるという認識すらないということが多々あるかと思います。

参考までに、この休日というのも、1年単位の変形労働時間制をとった場合には、1日の所定労働時間によって必要な年間休日日数が変わってきますので、実はこの設定が間違っている、適切ではない旅館もあります。ですので、まずはこの休日をしっかり設定して、その上でこの休日を確実に取得できるようにしていただいて、そこにプラスして有給休暇の取得という構造があるということがまず特徴的かと思います。

それからもう一つの問題は、2に書いてありますように、丸々1日単位で休めるかという休みの質の問題があります。やはりお客様のお迎え・お見送りを1人の人で対応していると、朝お見送りをした後から休みに入るといような形で、実は丸々1日休めていないといようなこともあります。ですので、これを丸々1日しっかり休めるような工夫というのが課題になってきます。

あとは、家族・友人の多くが休む土日・祝日にやはり休めない。それから、土日・祝日にかかって休みが取れたとしても、2日連続といのはさらに難しいと最初から無理だと諦めている従業員の方も結構いらっしゃるかと思うのですが、旅館やホテルによってはここを少しでも休めるような形のシフトを組もうと工夫されているところもあります。

次に「連続休暇の取得」ということも課題になってくるわけですが、やはりこれもできる、できないというよりも長期連続休暇の計画取得を前提とする企業としない企業があるといった形で、特に宿泊業界ですと旅館やホテルで働きたい人材というのはもともと観光や旅行に関心が高い方も多いわけですが、そういう人たちの関心を積極的に生かそうとしているかどうか。単に仲居さんやフロントの方として短期間働いてもらう人材ではなく、今後経営人材として育成する気があるかどうかといったあたりがこういった方針の違いにも結びついてくるかと思います。

こちらのハンドブックでも、8ページに「つなぎ温泉」でフロントの方が2週間の有給休暇を取ってイタリア旅行へ行ったという事例を取り上げさせていただいています。こち

らの旅館では、外国人客の対応も考えて語学のできる大学卒の方を採用するというのもしていらっしゃるって、そういった人材が今後もいろいろ自己啓発をしながら働き続けてもらうために長期の休みを喜んで取らせたというようところがございます。

こういった「宿泊業における休み方改善の取組」というのは、先ほど言いましたように、まず「休日」を確実に休み、かつ「有給休暇」を取得するということ。それから、そのための環境づくりということが課題になってきます。

下にある図は、こちらの事業の中で施策として取り上げた3つの柱と7つのテーマということで、休日だけではなくて長時間労働の削減も入っておりますけれども、こういったような取組が必要になってきます。

ただ、気をつけなければならないのは、そのための環境づくりとして業務改善、効率化ということが課題になり、そのためにいわゆる多能工化というか、マルチタスク人材といいますか、仲居、フロント、どちらかだけでなく、一人の人がいろいろな役割を果たせるようにしようという取組は確かに大事なのですが、それが行き過ぎて仲居さんの専門性とか、そういうサービスの質が余り問われなくなってしまうと、今度は正社員じゃなくても良いのではないかみたいなことになってくる。そういう方向で良いのかということが問題になってくるので、これこそ企業戦略だと思うのですが、どういったタイプのサービスを提供し、何で戦っていくのか、何で競争していくのかということが問題になってくるかと思えます。

最後に「他業界への示唆」と書きましたけれども、宿泊業はかなり特殊な業界のように見えるのですが、やはりよく見ていくといろいろ他業界と共通の問題があるかと思えます。

1つは社員の休日・年休取得を前提とした経営・人員計画ということで、やはり取れないところはそもそも全く休みを取らないことを前提として、ぎりぎりの人員配置にしているということがあります。他業界でもやはりそういうところがあるかと思えますので、まずは社員の休日や年休取得を前提として計画していただく。それから、単に社員の方の求めに応じて取らせるというよりも、経営目標として取得率を上げるということで、むしろ経営側から積極的に働きかけをしているところで取得率は上がっているということで、それが業界イメージの変革につながるというところまで前回も申し上げましたけれども、動機が及べば、ある程度取組が進むのではないかと。

それから、単に短期に働く人材ではなくて、これは宿泊業、旅館でもホテルでもそうですけれども、経営人材として育てていく人がなかなか定着しないということが一つの課題になっています。そういう中で従業員にきちんと休みを取って、観光とか宿泊業というものに対して知見を高めていっていただきたいというような動機が働くのか。そういった休みの質に対する考えを持って休ませることができるといことも大きなテーマだと思います。

それから、最後には、今いろいろな業界で既存の業界の枠組みを超えた競争というのが起こっているかと思えます。そういう中で、何を強みとして考えるのか。これが、先ほど

も言いましたように、全ての旅館やホテルが人によるおもてなしを基準に競争が行われているのであれば人材育成に力を入れ、休み方や働き方に本気で取り組むでしょう、そうではなくて、設備だとか、立地であるとか、それから旅館であればお風呂だとか、料理だとか、そういったものの中で何をもって競争していくのかということが皆、違うので、なかなか人に投資をするということに一致してこないということが課題かと思います。また、こういったおもてなしだとか人材育成ということに力を入れた旅館やホテルが、それに見合った価格設定ができるかどうかということも大きな課題かと思います。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

秋に家族で休みを取るとなりますと、子供も学校を休む必要があります。その鍵を握っておられるのが、教育現場におられる教育委員会であり、保護者の方々であります。こうした観点から、本日は全国都市教育長協議会の後藤会長、そして日本PTA全国協議会の小林副会長、御兩人から御意見を伺うこととしております。

まず、後藤会長お願いできますでしょうか。

○全国都市教育長協議会 全国都市教育長協議会でございます。

これは、全国の町村を除いた政令指定都市を含み、東京都内の特別区も含んだ教育委員会、801ございますけれども、その教育長でつくっている協議会でございます。全国を8つのブロックに分けておりまして、今回依頼をいただきまして意見を表明するに当たって801全員から意見を聴取するわけにはいきませんでしたので、8つのブロックの会長、これは全国の副会長というふうになってございます。それから常任理事、監事、合計19人の方々から意見を寄せていただきまして、それをまとめさせていただきました。

先ほどから小中学校の子供たち、それから保護者の方にどのように休んでいただくかということがポイントになっていたようでございまして、非常に勉強になった次第でございます。

まずは、「有給休暇を活用した秋の連休の大型化等の促進について」でございます。「肯定的意見」と「否定的意見」と、それぞれ4つずつ挙げさせていただきました。

まずは「肯定的意見」でございますけれども、大型連休をふやして教職員のリフレッシュと旅行等による観光振興、地域の活性化、ここにつないでいくことは二学期制の地区や学校では実施できる。例のほうにも、仙台市の例などが挙がっていたようでございます。

それから、児童生徒の休業日とセットで考えるならば教職員も有給休暇の取得が可能になる。これは、児童生徒がいるうちは有給休暇を極めて取りにくいということを意味しております。

3つ目でございます。教職員も保護者も抵抗なく有給休暇や時間休が取得できるような環境整備や制度改革、官民連携ができるならば地域の活性化につながっていくと思います。

それから、4つ目は北海道の登別市の意見でありますけれども、これは観光庁の事業を受けて「家族の時間づくりプロジェクト」に取り組んでいるという例でございます。暦にはない3連休以上の休みを創出し、家庭においては家族団らんの時間の増加、企業におい

ては有給休暇の取得率の向上とワーク・ライフ・バランスの向上を狙いとする事業だということを出していただきました。

それから、「否定的意見」としては先ほども申し上げましたけれども、子供がいる。授業を持っている。特に担任をしているというような場合には、入院とか通院以外で有給休暇を取得することは極めて困難である。これが実態でございます。カバーできるだけの教職員数の確保が課題だということでございます。

2つ目が、学級担任や教科担任は代替が利きにくい。年齢や性別を問わず、職務内容、量ともほぼ同じであって、世代間で働き方や休み方を工夫する余地がないということでございます。

3つ目が、現行の学習指導要領のもとでは授業日数、授業時間の確保上、秋の連休の大型化や休業日の増加は教育課程上、無理がある。3学期制のもとでは、特にそうである。これは、夏季休業が終わった直後に10月がまいりますので、そういった意味合いでございます。これは、非常に多くの都市からいただいた意見でございました。

ちょっとユニークなところでは、週の中日に休日を設けることとか、2週間に1日の割合で休日を設けることとか、6月に祝日を設けること等のほうが現実的である。これはちょっと変わった意見だなということで、挙げさせていただきました。

「ワーク・ライフ・バランスの実現について」は繰り返しになるかもしれませんが、代替教員の確保、SCというのはスクールカウンセラーという意味でございます。それから、SSWというのはスクールソーシャルワーカーです。いろいろと専門的な知識を持っている方々から児童生徒の指導をやっていただくということです。それから、事務職員、養護教諭の複数配置等々、この「チーム学校構想」というのは文部科学省が概算要求で出しているものでございます。そういったものの実現、こういったところが先決であるということでございます。

それから、会社員、自営業、公務員、これは教職員も含まれますけれども、業種や職種によってさまざまな特性や課題があるが、歩調を合わせて休日を設けることができれば実現は可能であるということでございます。

休暇を取得できる保護者と取得できない保護者の存在が児童生徒に与える影響についても考える必要があります。これは先ほどの発表の中にもありましたが、地域で面倒を見るという動きなのだろうと思います。

次のページに入らせていただきます。これは出そうかどうか迷ったものですが、私が山形市の平成25年度の実績、数値を出しております。「学習指導要領に定められた、教科等の標準時数」というものがございます。小学校①というのは1年生という意味です。850時間、2年生は910時間、3年生は945、4年生から6年生までが980というふうになります。それで、6年生の標準時数980に対して最大値が1,029、最小値が980、平均値が1,006となります。

中学校でありますけれども、学年共通で1,015です。3年生標準時数1,015に対して最大

値1,078、最小値1,030、3年生は受験が目の前にぶら下がっておりますので、平均値が1,062となっております。下のほうは2年生、1年生の例ですので省略いたします。

小中学校とも、1日の授業時間が5時間の場合もありますけれども、6時間というふうに考えますと、例えば3日間休業すれば18時間、それを引きますと小学校988、中学校1,044、したがって3番に書いてありますとおり、18時間を減じても標準時数980、1,015はクリアできます。

しかしながら、インフルエンザ休校とか台風の臨時休業を考えますと、可能ではあるが不安は残ります。

それからもう一つ、ここには書いてございませんが、学力向上という意味においても非常に学校にはプレッシャーが現在かかっておりますので、その辺のところは保護者の方も気になるところでございます。

それから、「授業日数」というのがございます。先ほど申し上げた前段の数値については、道徳、特活、総合的な学習の時間等も全て含んでおります。それで、授業日数が小学校平均は206.3、中学校が205.5というふうに書いてございます。これは学校行事、児童会、生徒会活動、必修クラブが入っております。したがって、この日数にただ単に6をかけた場合は非常に大きな数値になってしまいます。その辺は御理解いただきたいと思います。それから年度末、年度初めの休業、これは土日を抜いてありますが13日、夏季休業20日、年末年始休業7日、計40日、土日祝日が約120、総計が160、これをプラスしますと大体365日になるということでございます。

山形県の場合、このリフレッシュ特休、リフレッシュ年休というものを実施しております。特休の場合はさておきまして、この年休のほうでございます。満35歳、43歳、これは各3日間できるだけ取れるようにチーム学校として皆で支えあって休ませようという考え方でございます。満47歳、53歳、または56歳、これは年休でございますので各5日間取ってもらおう。

それで、取得率が特休の場合は小学校88%、中学校86%、リフレッシュ年休の場合は小学校42%、中学校54%というふうに、ちょっと低くなってしまいます。

全教職員の平均年休取得日数、小学校9.44、中学校7.43です。ほとんどが休業中に取得しております。

結論を申し上げます。総授業日数の調整で標準時数を確保すれば、数値的には実施可能である。山形県内にも最上地方というのがございまして、新庄市・最上地区が一体となって新庄祭り3日間、これは休業中ではありませんけれども、完全に学校も休みにして皆で盛り上がるという試みを長年やっている地区がございまして。ここでは24時間操業の会社もございまして、他の地区から従業員が来て新庄市民、最上地区の従業員を休ませると非常にユニークな取組をやっている会社もございまして。

「解決すべき課題」、学校5日制と土曜学習（授業）、これはいろいろな呼び方がありますけれども、教育（学制）改革等の行方がどうなるのかというところが気がかりでござ

います。チーム学校構想の実現による有給休暇取得環境整備、それから実態の異なる各県、各市町村教育委員会及び各学校、保護者、地域の理解。この辺が一番の課題かなと考えてございます。以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、小林副会長お願いします。

○日本PTA全国協議会 皆さん、こんにちは。日本PTA全国協議会で副会長を務めさせていただいております小林と申します。PTAの役員は無報酬ですので、本日は私、本業のほうで有給休暇を取ってここへ参加をしておりますことを申し加えたいと思います。よろしくお願いいたします。

この会議へ出るまでに時間がなかったので、私のほうからは特にレジュメは用意させていただいていないので、口頭で御意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、PTAは御承知のとおりペアレンツとティーチャーの会であります。今日、お隣で教育長の先生の御意見もTの意見として私どもも同じように持っております。ですので、そこは重なる部分もあったのですが、それは割愛させていただきます。

PTAは、学校教育団体でもなく、保護者会でもなく、社会教育団体であります。ですから、家庭、学校、地域の連携を非常に重要視しております。これまでも島田市や人吉市などの皆さんからのプレゼンにもありまして、地域行事への参加については非常に重要だと私は個人的にも思っておりますが、ただ、先ほども教育長がおっしゃったように学校授業数の確保、習い事や、スポーツ少年団の活動ということよりも地域行事の方が優先されるという考えかたが今の親はちょっと薄れてきているので、そういったことが優先されるべきことは当然義務教育にあつては当然だと考えております。

そこでもう一つ、多分、教育長の立場では言いづらかったと思うのですが、学力の向上の問題が非常に今、国全体として問題になっておりますが、PTAとしては今スマホとか携帯の問題に取り組んでおります。今日の趣旨とは違いますが、学力と所得の問題も非常に今、全国的にもクローズアップされておりますけれども、いわゆる偏差値の高い学校へ進学した子供は大企業に就職するケースが多いと思っておりますがそういったところであると休暇を取りやすい。

一方で、中卒や高卒の子供についてはそこですぐ就労しなければならない。非常に厳しい労働環境の中で、当然所得は低いし、休めるわけがない。そうなってくると、やはりそこで差が出てくるというのは大問題だと思います。

また、先ほどもどなたかがおっしゃっていましたが、1つ例にとると、介護サービス事業者の現場の問題です。ほかにも、宿泊業にもこういうことが言えると思うのですが、大変申し訳ないですが、厚生労働省は一方では休暇取得の促進を促してはいますけれども、一方で介護報酬がなかなか上がらない。イコール介護現場の給与所得が増えない。その辺をちゃんと省内でしっかりやっていただきたいというのが、一労働者としてのお願いでもあります。

一方で、文部科学省では今、授業数の確保以上に今度は土曜日も学校で授業をしようということを下村文科大臣もおっしゃっていますが、実はこれは多くの親が賛成していると思うのです。土曜日はちょっと学校へ行ってくれみたいな、何が言いたいかわかると思うのですが、そういう中で、では休みという今日のこの会議の議論になるとちょっと反比例してしまうという現状があります。

先ほど教育長の先生がおっしゃったように、2学期制がなかなか拡大しないという理由は、やはり秋に休むという日本の風土や、気候にない、なじみのないものがやはり日本人に受け入れられないという環境があったりするので、私も今、山梨に住んでいますが、山梨でも2学期制がなかなか増えないどころか今、導入したところは逆にまた3学期制に戻しているところも多いと聞いております。

そこで最後に申し上げたいのは、今日のこの会議の秋の連休の大型化というところですが、休みが長期化する、またその休みを全国で統一することになると、当然観光客などの移動がそこへ集中します。鉄道や高速道路が集中します。そうしますと、自分の県のことを言って申し訳ないのですが、山梨県は大渋滞になります。物すごい人がいっぱい来ます。環境問題を子供に対して今、学校でも一生懸命教えている中であって、富士山が世界遺産になったといっても車がじゃんじゃん来るといような状況であっては、大人達が良い見本にはなれないのではないかと思います。

ですので、やはり秋に集中させるのではなく、先生がおっしゃったように6月とか、他のところに分散させる一方で、ハッピーマンデーで月曜日の休みが多いので、月曜の授業をほかの曜日へ振りかえなければならない。そうすると、多くの学校では時間割りを1年に4回も5回も変えている学校があるのですね。そういうことがあるので、他の曜日に振りかえる。柔軟に学校長が現場の裁量でできるようにしてはどうか、簡単にいうと、皆が休むということは子供も、先生も、学校現場もかなり無理なのでというのが私の今日の最後の意見であります。

ありがとうございました。

○高橋座長 ありがとうございました。

それでは、教育ということで、オブザーバーの文科省にお聞きします。まず、先ほどの後藤会長のお話で、現行の学習指導要領のもとでは授業日数などの関係で休業日をふやすことは難しいというお話がありました。この点も含めて、学校休業日の多様化、柔軟化の取組についてどうお考えになるでしょうか。

もう一点がそもそも論ですけれども、伝統行事などのイベントに絡めて地域ぐるみで学校を休みにすることについてどうお考えになるか。

この2点を中心に伺えればと思います。お願いします。

○文部科学省 文部科学省でございます。お手元の参考資料で、文部科学省から参考資料5というもので「学校における休業日について」という資料を配らせていただいております。まず、これにつきまして御説明を申し上げたいと思います。



まず、学校の休業日について、その大まかな仕組みを左側に書かせていただいておりますが、学校の休業日につきましては特に本日の話の小中学校であれば、その学校を設置する市町村の教育委員会が定めるものというふうな仕組みになっております。したがって、本日の人吉市のお話等々にございました、あるいは島田市のお話にございましたように、それぞれの市で休業日を設定しようと思った際は、そこに休業日を設定することができるという仕組みになっているところがございます。

確かに授業時数につきましては、特に現在の学習指導要領の中におきましては、前の学習指導要領よりも授業時数が増えているところがございます。一方で、工夫をすることで休業日を取ることも可能という形になっておりますので、地域の中でいろいろな調整をすることによって教育上の価値と有益性というものもある中で休みを取るということは一つの工夫のあり方ではないかと文部科学省として考えているところがございます。

以上、いただいた御質問についてでございます。

○高橋座長 もう一点、先生、教育者が休みを取ることにについて取りづらいというお話が先ほどあったと思いますが、その点についてはどうでしょうか。

○文部科学省 恐らく、形として2点あるのではないかと思います。例えば、人吉市であればお祭りの日を学校だけではなく先生も含めて休暇にする割振変更をしてしまうというふうな形にすれば、先生も仕事がない日であり、子供も授業がない日になる形になるので、恐らく一つの工夫としてはそういう形があるのではないかと。

一方で、先生の割り振りは変えず子供だけ休みにするというパターンもあり得て、それについて先ほど教育長からお話がありましたが、そういう2つのやり方が理屈として考えられるかと思えます。

○高橋座長 ありがとうございます。

次に、観光庁にお伺いします。これまでのお話を踏まえると、親が働く企業の休みと子供が通う学校の休みを地域ぐるみでマッチングする。それなりの成果が上がっているところもありますけれども、一筋縄ではなかなかいかないと感じます。

観光庁で推進している「家族の時間づくりプロジェクト」、この経験や本日の話を踏まえていただいて今まで御苦労された点、あるいはどうすればプロジェクトをもっと盛り上げていけるか。こういった点についてお話をいただければと思います。

○観光庁 観光庁でございます。ありがとうございます。人吉市及び島田市におかれましては、これまでも御協力いただきまして本当にありがとうございます。

観光庁におきましては、休暇の取得及び特に連続休暇が観光需要の創出、ひいては地域経済の振興に役立つという信念のもとに「家族の時間づくりプロジェクト」を推進しております。

ご質問事項につきまして、1点誤解がございますのは、アンケートのところでもこの「家族の時間づくりプロジェクト」をすると授業が減るであるとか、そういった御意見もございました。参考資料4をご覧くださいいただければと思いますが、我々が推進しておりますのは、

学校のほうで休業日を増やしてくれという取組ではございませんので、例えば体育祭、文化祭をやりましたといった時に、学校のほうで、その代休の日程の設定を工夫するという事です。例えばゴールデンウィークの間の平日であるとか、秋であれば3連休がありますけれども、体育の日の前後を休みにすることによって4連休であるとか、より大型の連休をつくることのできる。そういうことをすれば、より観光需要の創出になるのではないかということです。

もしくは、人吉市の御紹介にありましたように、地域の伝統あるお祭りを核に休みを設定していただければ、御地元の方々の参加も容易になります。それによって地元から参加が増えれば、よりお祭りも賑やかになり、より活発なお祭りを見に行きたくなるといった需要も増えるのではないかと期待してこれまで推進してまいりました。

これまでの取組を今申し上げましたけれども、問題も多々ございまして、実施地域のところでございます。ここにつきましてご覧になっていただきますと、24年の15地域をピークに減少しております、島田市もやめてしまわれましたけれども、26年度におきましては6地域ということで減少しております、我々としても危機意識を持っております。

ここでなぜ続いているのかと考えた場合に、例えば三重の亀山であるとか、茨城の日立であるとか、こういった企業城下町がやはり一番こういう事業をやりやすいところございまして、その企業及び関連企業、その下請も含めてそういったところが共同してやれば、お父さん、お母さんもより休みを取りやすくなって、親子ともどもという形になっております。人吉市の取組というのも、特定の企業に頼らない独自の取組として我々は、頼もしく思っております。

我々は今後、観光庁として何をするのか、何をしていくのかということでございますが、1つは先ほど来お話がありましたように中小企業、小さな事業所はなかなか有休も従業員も少ない状態で取りにくいということでございますが、ここに対して我々としてどういったやり方があるのかというのは考えていけないということです。

2つ目でございますけれども、やはり子供だけ休ませて親がいないときにどうするのだという話もございまして、このあたりをどういうふうにするのか。具体的に今これをやるというのがあるわけではございませんけれども、その問題意識というのはだんだんアンケートであるとか、これまでの実績で上がってきておりますので、そういったことを取組として考えていきたいと思っております。

一方で、先ほど人吉市のほうからございましたように、地域の理解を得るまでに時間がかかる。これは1年、2年やって、すぐにわかりましたと広がるわけではないと思っておりますので、こういった意味でいうと人吉市であるとか、続けていただいている市町村におかれましては、ぜひ続けて社会的な認知というのを広めていただきたいと思います。

また、一方でそういった期間的な広がりとともに地域的な広がりというのはやはり重要ですので、先ほど来ありました地域のお祭り、毎年10月の第何週目の何曜日とか、そういう固定日にお祭りがあるところは、重点的に我々はお声がけをさせていただいて、そうい

ったところでやりませんかということで地域が広がっていけば、隣の市町村でやっている、あれは何だろうみたいな、形で理解が広まってきて、親御さんや事業者からもより協力が得やすくなると思いますので、そういった意味で取組を強化していきたいと思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、残った時間で自由討議とさせていただきたいと思いますが、今回の論点としては大きく3つあると思います。

1つ目は、タイミングとして秋に一斉に休むこと、これが現実的なのかということ。

2つ目に、地域ぐるみで休む場合の手续として、1つは親が働く企業、2つは子供が通う学校や教育委員会、この2つの調整を地域全般で行う必要がありますけれども、どんな取組が必要になってくるのか。

3つ目に、家族の休みを伝統行事やイベント、観光につなげていく上でどんな取組が必要になってくるのか。

いずれにしまして、こうした点も踏まえつつ、今までの皆様の御説明に対する質問や御意見、あるいは休み方改革に向けた課題について御自由に発言をいただければと思います。

小室さん、どうぞ。

○小室委員 ありがとうございます。ワーク・ライフバランスの小室です。すごく勉強になるというか、参考になるプレゼンテーションをありがとうございました。私は長男が小学校2年生、次男が1歳ですので、まさに学校との問題ということを今リアルタイムで感じているところで、意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、島田市と人吉市のプレゼンテーションは大変勉強になりました。親子の休みのマッチングの難しさ、これは前回のプレゼンテーションにもありましたけれども、ここが本当に一番の課題だなと思っております。弊社は自由に休みが取れるというふうに奨励しているのですが、我が社でも毎年地元のお祭りのために平日を休んで戻るといった社員がいます。これは各市でやっても市を越えて勤務をしている人には非常に難しい話になってしまいますので、国としてふるさとのお祭りのために休むことは重要ということの奨励をしていくことが、各地域においてのお祭りを守っていく、また休暇を促進していくということになるので、ここは全国的な動きにしていかないと意味がないのであろうと感じました。

また、日本観光振興協会のプレゼンテーションでは、ハッピーマンデーを推進してくださったとのことですが、こういった動きは本当に必要だと思います。3連休があるかどうかで体の疲れが全く違う。日中の集中力、仕事の生産性が全く違ってくるという意味で、こういった動きが本当に必要だと思っております。

それから、親子の休みのマッチングの難しさというところですが、私が常々感じていますのは、学校の土曜日の授業というのが家族にとって1泊2日でどこかに行きたいというときに大きなハードルになっています。プレゼンテーションを聞いて、授業数とい

うのがそれだけ難しい問題なのだと思いますが、なぜこれがハードルになるかという、夫婦の休みを合わせるためにはかなり前から会社に言わなければいけないわけですが、学校のお休みが発表されるのは当然その年の4月が始まってからしか行事表がこない、2月に2カ月先の休みを取ろうと思っても、子供に学校を休ませてしまうのは大変なことだとやはり親は思っている、それを起こさずにどこが旅行に行ける土日なのかが全くわからないのです。

でも、結構4月は業務的には少し休みやすいわけです。夫は経産省ですからおわかりいただけだと思いますが、3月まで死ぬほど大変で、4月だけちょっとふと浮いているような瞬間に、今だというふうに旅行に行きたいのに、学校は4月に始まってからしか行事表がこない、入れていた旅行をキャンセルしたこともやはりあります。

ですから、せめて土日しっかり休めるというふうになったら1泊2日の旅行で行きたいところはいっぱいありますし、土日が休みだったらもう1日どこか休みを取ろうかというように行けたりすることもあるんですね。

学力向上ということももちろん、もう一方で親の願いではありますが、私が親として一番感じていることは、学力向上に必要なのは先生の魅力であり、先生があれだけ疲弊している中で生徒を引きつけるのはとても難しい。先生達のことを、私はいつも心配しています。22時に忘れ物を取りに行っても、先生がいてびっくりするんですね。それを親は望んでいません。もちろん、一部、望んでいる親がいるかもしれません。

けれども、多くの親は今、職場で自分が疲弊していることによってどれだけ疲れていたから笑顔が出ないかということによくわかっていますので、そこは発信の仕方次第で親の理解は、労働力人口が不足している今のタイミングであれば、親はもっともっと理解を示せる。発信の仕方だと思います。

例えば、水曜日とか木曜日の授業が4時間であるのが5時間になっても、今、学童に行っていてそこで夜まで過ごしている子供たちにとってみると、もう1時間だけ平日に増えるということのほうがまだ土日よりも良いのではないかと思います。

ここは、先ほど文科省の方針としては土曜授業を増やすということだったのですけれども、もう一回考え直してほしい。学力向上に必要なのは、本当に時間でしょうか。私は、先生達をもっともっとしっかりとお休みいただいて世界を広げること、授業の最初にどんな最近の自分の出来事を言うかで生徒たちを引きつける力のほうが必要だと思っています。そのためのお休みというのを、もっともっと学校は責任として先生に提供するというのをしていただきたいと思っています。

また、先ほど親も土曜日は授業のほうがありがたいと思っているという御発言があったのですが、確かに土曜はちょっと子供が遊びに行ってくれていたらいいなというふうに思うことはありますが、それは安全な遊び場がないことが問題でして、それを子供の居場所のために授業をして欲しいというふうになってしまうと、それでは負荷が全く違いますので、安全に遊べる場所の確保の問題かなと私は思っております。そういったものをしっか

りと整備していくことによって当然子供が遊びに行ければ、土曜日ずっと家で暴れているということもなくなりますので、その全体の設計をしていけばきちんと親の納得も得られると思っております。

そしてもう一つは、やはり企業の納得というか、企業にとって社員を休ませることがもっとしっかりと進めていかなければこの問題は解決しないわけですので、これは前回も申し上げましたが、国際会計基準を日本が適用したら有給休暇の積み残しは全て企業の負債ですので、私はぜひ経産省にこの点をもっと各企業に早くから周知徹底して、もし国際会計基準を日本の企業が適用したとしても、すぐに大負債ということにならないような体制を今からつくっていきましょうというところを連携してやっていただけたら、この動きが初めて本物になるのかなと思っております。省庁でしっかり連携して実現していただきたいと思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

1つ追加で、秋に一斉に休むことについて委員はどうお考えになりますか。

○小室委員 ないよりはあったほうがいいのですが、やはり分散することの方が、意味があると思っております。

というのは、やはり旅館のほうもその週間だけが埋まるのでは収入が上がらないのですね。ただ、2段階だと思います。一回そこができれば、いきなり自由にいろいろな週を休むということは現実ではできていない企業がほとんどですので、それを思ったら、まず秋に1つふえるだけでも一歩前進だろうと思っておりますので、反対ということでは決してなくて、でも、やはり全体の経済的な効果を狙ったら分散できるということのほうが大きいだろうと思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。ほかの方、いかがでしょうか。

○神津委員 それぞれのお立場から非常に興味深いお話をいただきまして、感謝申し上げます。

私からは、2つ申し上げたいと思っております。1つは前回も申し上げたのですが、やはり社会的なインパクトとか、あるいは規範的な影響力といいますか、まさに休み方改革だと言えるような施策がこの種の話には非常に大事だと思います。ぜひその検討を進めていくべきだと思います。

日本観光振興協会の野口常務理事からご説明があった資料の4ページにIL0132号条約の話がありました。これは、日本の置かれている現実からするとものすごいギャップがあることは事実ですが、ヨーロッパの先進諸国ではどういう状況なのかということについて、この場で共有することが大事だと思います。今日次回で結構ですから、ぜひ共有をお願いしたいと思います。

やはり社会的インパクトということがないと、今日お聞きした事例でも行政の方々を含めて大変な御苦労、いろいろな調整があると思っております。もちろんその積み重ねというのも大事ですが、まさに休み方改革というからには大がかりな打ち出しが必要ではないかと

ということが1つです。

それからもう一つは、学校現場についてです。ここに正面から目を据えるということが大事だと思います。後藤会長、小林副会長からのお話は、改めて参考になりました。学校の先生の労働時間が長いということがこの間もクローズアップされておりますし、小室さんの意見にも全く同感であります。

これからは、休むことの大事さも教えていかなければいけませんので、それを教える先生が果たしてどうなのかということもしっかり見据えていくことが必要だと思います。何らかの形でこの施策を導入するとして、またそのつじつま合わせとか、先生にしわ寄せがくるようなことだけはあってはならないということをお願いしたいと思います。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございます。今の日本の休み方を積極的に変えていくためには、特にお子さんが義務教育ぐらいになれば、やはり親子で休んで地域の活動に参加するというようなことがすごく大事で、地域のつながりを作っていくというのはすごく大事だと思いますので、こういう地域の取組をもっと広げていくというのはすごく大事なかなと思いました。そういう意味で、すごく勉強になったと思います。

ただ、これを全国一律でやるということについては小室委員も言っていたようにゴールデンウィークみたいなものをまた作るということだと、観光需要を特定のところに集中させるのがいいことかというよりは、わたしはそれぞれの地域でそういうものをしながら、やはり親子で休むということをもう少し一般化していくというのが大事だろうと思います。

ただし、何度も話があったように、子供が義務教育になると親の休みと子供の休みをどう調整するかということですね。先ほどインパクトがあるというお話があったのですけれども、私は子供に有給休暇があつて5日ぐらい休める。そして親と一緒に過ごすというのは社会見学と一緒にぐらいの扱いにする。皆勤賞というのがあるが、ああいうものはやめて、親と一緒に休むのは社会活動で大事なことです。親御さんにもいろいろありますけれども、もう少し考え方を変えて子供が親と一緒に過ごすということはすごく大事な子供にとっての経験だというぐらいで、極端な言い方をすると子供に5日間の有給休暇があつて、それで、子供がお父さんに休んで、お母さんに休んでと言って一緒に旅行に行くぐらいのことをする。

これは正確に調べなければわからないですけれども、子供が親御さんと遊びに行くときは休みではなくて社会見学扱いを認めるという国もあるので、わたしはそういうようなことも少し大きく打ち出すということが大事かと思います。

ただし、基本的には地域でそういう活動を進めながら、他方でやはり個々人が自分で休みを設定して子供と過ごす。この両方進めていくというのがすごく大事なかなというふうに

思っています。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

私は意見を言うてはいけないのですけれども、私は子供に有給休暇というのは大好きで、やって欲しいと思います。それで、その分は後で補習してもらえとかというのがあったら良いと思います。

○佐藤委員 わたしは、5日ぐらい子供がそれぞれ休んでも、皆ついていけるような授業をやるというのが基本じゃないかと思います。病気で休む子もいるわけですから。

もちろん、それはゆとりという意味じゃないです。そういう人がいてもちゃんと教えられるようする。先生にとっては大変な問題ですけれども、いつも出席しないといういけないというようなことはちょっと無理がある教育かなという気がします。

○小泉政務官 大人になると、5時間ぐらいのロスは何も影響ないですからね。

○高橋座長 榊原委員どうぞ。

○榊原委員 ありがとうございます。皆さんのお話を聞いて、大分頭が整理されてきたところがあります。

実は、秋の長期休暇というのはできるのかなという面があったのですけれども、むしろ20世紀的なライフスタイルから、がらっと変えなければいけない。その転換期にあって、こういうような発想も入れて変えていくということもありかなと思って伺いました。

第一に気がついたことの1つは、島田市にしても人吉市にしても、これだけ頑張って休暇を、地域を挙げて導入しようとなさってもかなり難しいことがあったというところから何がわかるかという、中途半端な理念や呼びかけではうまくいかない。結局、一時的な企画で終わってしまうことになりかねない。

なぜ、今この秋にきちんとしたバカンスをとることが大事なのかということに対する少なくとも地域の住民合意なり、国民を巻き込んだような大多数の賛同をとれるぐらいのメッセージというものがないと、中途半端にやっても一部のお金のある人と休みを取れる力のある人だけが休んで終わりになるだろう。休みがこれだけ取れていない日本人ですから、それでもやらないよりはいいのかもしれないのですけれども、それ以上の取組にしたいと思うのであればその理念のところがとても大事だなと思いました。

その際、日本観光振興協会が出されたこのかわいいチラシに「日本人にもバカンスが必要です」と、とてもわかりやすいメッセージがありますけれども、1つ伺いたいのは、なぜ日本人にバカンスが必要だとお考えですか。

○日本観光振興協会 先ほどからお話がありますワーク・ライフ・バランスという観点から考えても、休んで旅をするといろいろと刺激を受けることが新しく働く意欲をつくること、それからお子様にとっては新しい社会体験から次の国の大きな柱、人材になるということがあるわけです。

バカンスということに関しては、どうしても日本は休むことが罪悪とは言いませんけれども、私もサラリーマン人生を40年以上やりましたが、休むことにどうも躊躇する。何で

おまえは1週間も休むのだよというようなところがあるのですが、最近は正直申し上げて私もこの運動をやってまいりましてかなり変わってきたなという感じは持っておりますが、まだまだそのあたりが、特に中小企業を含めてなかなか休みづらい。これを言い続けていくことが必要なのかなと私は思っています。

○榊原委員 ありがとうございます。

あえてなぜ伺ったかと言うと、例えばフランスのようにバカンスを本当に大事にしている国民合意のある国ですと、低所得の子供のいる家庭にはバカンス手当を出しているのです。バカンスを取ることが国民の権利であるというふうに合意されていて、社会保障を通してバカンスのために旅行にも行けないようなお子さんには、たしか私が2007年に聞いたときには子供1人当たり2万7千円とかでしたけれども、それぐらいバカンスを全員が取ることが大事であって、今おっしゃったような子供にとってバカンスをエンジョイする、ほかの子供たちと格差を感じずにバカンスをエンジョイさせてフランス人としてきちんとした大人にする。それだけの強い理念と合意があってやっているということがとてもよくわかって、本当にバカンスを大事にするというのはそういうことだという感じがしました。そうでないと、ただ観光業界のためにバカンスを奨励しているというところにやはりとどまる。それを超えたものに持っていかうと思うのかというところで、その本気度が恐らく問われることになるであろうと思います。

それで、個人的な結論としては、もうそこまでいっても良いのではないかという感じが実はしました。社会保障を使うかどうかは別にしてですが、先ほどのお祭りというのは地域の交流の場としてとても大事な活動ですよ。それから、家族との時間を大事にするための休暇というのは、子育て家庭が家族をエンジョイできるような時間というものを保障してあげようという考え方で、そういったものを何か縫合した、一人一人の人生から見てもやたら人生が80年、90年と長くなっている中で、働くだけではもう人生をエンジョイして生き切っていくことができない時に、いろいろな地域の活動とか、自分の暮らしている以外の場所での参加とか、いろいろな人生の中で多面的な所属の場、活動の場を体験していくことで、人生長くいろいろなところでつながりを持って生き切っていくためのライフスタイルの切りかえを何回かいろいろできるような、そういった機会として例えば秋の休みというものを提唱してみるというのも一つかなと思いました。

例えば、ファミリーライフやコミュニティーライフを日本人がもっと楽しむ。そして参加するため、そういったときの休暇としてこの秋というものを設定するのはどうだろうと、皆を巻き込むような、秋には確かにいろいろなお祭りもあるので、地域ごとにそれを例えば秋に持ってきて楽しむということも一つだと思し、そういったところに皆エネルギーと合意を持ってきて何かやる。

ただ、子供たちを巻き込むためには、何といても学校のカリキュラムとかプログラムとの調整も必要なもので、そのためにだったら2学期制にしてもいいじゃないかということだ、議論として地域ごとにあって良いのではないかという感じがしました。



親が本当に子供と向き合う時間がとても取れなくなってきたし、そういうような場として家族に向けて、子供に向けて、あなた達を大切にするために秋の休みというのはあるのだよというメッセージを出していく。

もし親がそのときに休みが取れないのであったら、地域を挙げて地域の人たちがボランティアで活動の場を子供たちのためにつくってあげる場にするというような、個人個人で楽しむだけじゃなくて皆で何かを一緒にやって楽しむ。自分に第二のふるさとを作るために、どこかボランティアに行って地域活性に貢献するというような場にするとか、そういうような皆、人生をクロスさせる場にするような秋の休みという提唱の仕方というのができたら素敵かなと思いました。

○高橋座長 ありがとうございます。

川口委員、どうぞ。

○椋田委員（代理川口本部長） 川口でございます。秋に連休取得はどうかという御下問でございましたので、一言申し上げさせていただきます。

まず、その前提といたしまして前回も椋田が申し上げましたとおり、長時間労働の抑制や年休の取得促進、それを実現するための働き方改革は大賛成でございますし、必要だと思っております。

ただ、前回も申し上げましたとおり業種業態や企業規模によって様々な事情があり、例えば秋はかき入れ時なので年休取得は難しいといったこともありますので、業種業態の様々な背景や環境なども考慮に入れながら議論を進めていく必要があると思っております。

同時に、連休を取得する側の労働者の側もやはりさまざまなニーズがあると思っております。本日は子育て期にある人たちが子供たちと一緒に休みを過ごすという観点からいろいろお話があって、それにつきましてはいろいろな取組をされている。これは非常に大事なことだと思っております。

子供側からすると、子供が休んでも親が休みでなければ、逆に例えば親が秋に休んでも子供が学校に行っているということであれば一緒に過ごすことができませんので、そういった双方の取組をやっていくというのは非常に大事だと思っております。本日のお話を今日聞かせていただきました。

ただ、年休取得ニーズはそれだけではないと思っております。例えば私などもそうなんですけれども、子育て期が終わった。それで、改めて自分の生活のあり方を考えなければいけないような人たちにとっては、例えば自発的な職業能力開発のために社会人大学に行くとか、大学の夏季集中講座に参加するとか、もしくは地域に根差さなければいけないのでコミュニティ活動だとかボランティア活動をやるといったときに、そのコミュニティ活動のニーズというのは必ずしも秋に集中してあるわけではございません。

さらには、独身の人たちや子供のいない世帯にとっては、例えば年末年始がかき入れ時の企業の人にも聞いたことがあるのですけれども、そういった人達は逆に年末年始は旅行に行っても高いですし混んでいますから、そのときは働いて2月ぐらいになったら休みを

取って旅行に行くという需要もあります。このような労働者側の様々な年休の取得ニーズも踏まえて検討していくことが重要であると思います。

結論を申し上げます、年休取得の底上げを図っていくということが基本であって、そのときに秋も一つの候補として考慮するかということで、決め打ちで秋ということではないかとは思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

後藤会長、ございますか。

○全国都市教育長協議会 時間がないようですので簡単に申し上げます。

技術的なことではありますけれども、島田市と人吉市でやっておられるような、いわゆる飛び石のところに休みを埋めるとか、そういったことについては学校サイド、教育委員会サイドでは何ら問題はございません。そこに振り替えるということであるならば、何も問題はないということであります。これが20年前でしたら、勝手に連休をつくっちゃいけないという風潮があって、それでだめだという実態があったのですが、今はその逆でございます。

それから、先ほど小室委員から、学校の行事予定が4月というお話がございましたけれども、教育課程の編制というのは12月ごろからもう始まりまして、1月、2月の3か月ぐらいで大体教育課程を編制します。そのときに、行事調整会議という会議がございます。山形市の場合は25万都市でありますけれども、関係団体の方々から皆さんに集まっていたいて行事の調整を行います。そうしないと、教育課程の編制はできないのです。したがって、時間もかかります。ですから、そういう行事調整会議のような形で協調、歩調を合わせていくことができるのならば、3連休ぐらいのところであれば幾らでもできるのではないかなという感じがいたします。

ただ、大型の連休を秋にということになると、先ほどから申し上げたように3学期制、その辺のところ非常に苦しいという実態がございます。以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

○小室委員 済みません、1つだけいいですか。

今日のような大型連休の話も大事だと思いますが、1回目に申し上げたようにやはり労働時間の問題も休み方改革ワーキングの対象として必ず考えてください。今日お話が出たいろいろなことも、やはり平日の時間外の問題と大きく関係していますので、休日を増やすだけが休み方改革ワーキングの対象ではないということで、ぜひお願いします。

○高橋座長 では、お願いします。

○小泉政務官 今日は本当にありがとうございました。私も隣の部屋で今、会議をやっています、2時から3時間の会議と、2時から2時間のこの会議と掛け持ちで本当にばたばたして申しわけありません。

さっき榊原委員から、なぜバカンスが必要なのかという鋭い問いが日本観光振興協会の方にありましたが、私から榊原委員に問いかけたいのは、そうなった場合、政治家もバカ

ンスを取れますか。

なぜそう言うかという、実は今お話を聞きながらずっと考えていたのは、なぜクールビズが普及したのかなんですね。今この会議室を見ても、ネクタイをしている人と、ネクタイをしていない人として、私はしていないですけども、特別な場を例外にすれば、ネクタイをしていないことが無礼だという認知はもう完全になくなったと思うんですね。

このときに、なぜこれが普及したかの一つは、やはり政治家から始めたことです。どのテレビを見ても、ニュースを見ても、その季節になると、ぱたっと皆ネクタイを外すようになった。それを、総理大臣から皆やっている。

では、バカンスになったときに政治家が休み取りますということが出来るか。これができれば、相当これは普及すると思います。だけど、そのときに、政治家が休みを取っているとメディアに書かれてしまうと、なかなかそれもできないのだろうなと思いながら、聞きましたが、本当にこの休み方は大変重要だなと思って、この前、実は個別に人吉市の市長がいらっしゃった時にお話を聞かせていただきました。

1つの成功要因は、やはりその地域の人たちがその日が休みだということを文句なく、その日が休みになるのは仕方ないねという要因がある地域は相当強い。それが10月9日、毎年必ず1000年以上続いているお祭りだと、この説得力というのはすごいと思います。

ですので、この前、観光庁に指示をしたのですが、日本全国で日付が決まっている祭りの自治体をリストアップして、そこを全てアプローチしてみるとか、そういったことも考えられることじゃないか。そういったことも考えられると思います。

今、私は石破大臣のもとで地方創生も担当しているのですが、地方創生でもこの休み方というのは非常に地域の誇りとか、地域の魅力、そして郷土愛、そういったものにもつながってくる大きな要素で、実は岡山県の真庭市に視察に行ったときに、「25年後の真庭市を考える」というプロジェクトを高校生からおじいちゃん、おばあちゃんまで入って真庭市はやりました。その中で、自治体の中に祭りの日というのをつくって、その日は皆で祭りに参加をしたらどうだろうかということを経験の高校生が上げてきました。それをどういった報告書の名前にしたかという、坂本竜馬の船中八策にかけて、山村で考えたから山中八咲ということで出してきた地域がありました。

そのことを受けて私たちが結構真剣に考えたのは、1,800の自治体でその自治体ごとに国民の祝日ではなくて、その自治体の祝日みたいなものが仮にあったとしたら、お勤め先で月曜日に、人吉市の人は今日来ていないね。ああ、あの人は人吉だから今日は休みなんだよ。火曜日、島田市の出身の方が、今日はあの人が来ていないけれども、ああ、島田市だからね。そういった形の彩りある日本全国の休みの取り方というのは結構おもしろいんじゃないか。そうすると、あの人はどこの出身とか、あの休みの人はこの市の出身とか、そういったことで地域の誇りも出てくるのではないかという自由な発想も今やっているところです。

最後に、休み方改革ワーキンググループでどういう方向性になるかはこれからの皆さん

の議論次第ですが、まさに佐藤先生がおっしゃったような子供の有休とか、忌憚のない、本当に価値観を変えるような自由な議論をこれからも期待をしています。

今日は本当にありがとうございました。

○高橋座長 政務官、ありがとうございました。

今日いただいた御意見を踏まえて、第4回に報告書の素案という形で反映させていただきたいと思いますが、かなり大きな話になったので簡単にまとまるかなという感じはしてきました。

次回でございますけれども、第3回は企業ヒアリングですが、10月15日水曜日の1時から開催する予定でございます。前回、あるいは今回もいろいろお話がございましたけれども、中小企業や休暇取得が困難な業界の方からもお話を伺う方向で調整しております。

それでは、本日はこれにて会議を終了いたします。お忙しい中お集まりいただき、まことにありがとうございました。