

休み方改革ワーキンググループ（第4回） 議事次第

日 時：平成26年10月24日（金）10:00～11:37

場 所：合同庁舎8号館8階特別大会議室

1. 開 会

2. 議 事

（1）報告書案件について

3. 閉 会

○高橋座長 皆様、おはようございます。それでは、ただいまより第4回の「休み方改革ワーキンググループ」を開催させていただきます。

本日、小室委員が30分ほど遅れて来られると伺っております。

西村副大臣は若干遅れて入室されるほか、国会の関係で小泉政務官が途中で退出されます。

それでは、本日は今までの議論をもとに事務方で策定した素案を提示させていただきます。

本日の流れを御説明しますと、プロセスは大きく5つになります。

まず1点目に、事務方より素案の内容を御説明させていただきます。

その際、2点目として素案の内容ともかかわってくるのですが、地域のお祭りの関係で観光庁からプレゼンをしたいというお話をいただいておりますので、合わせて観光庁にプレゼンをいただきます。

3点目に、前回申し上げましたけれども、秋の連休の大型化が大きな論点になっておりますので、事務方からこれまでの議論の流れやメンバーの御意見を整理して御説明させていただきます。

4点目に、その説明を踏まえまして、私のほうから座長としての私案を提示させていただきます。

その後、素案の内容等に関する自由討議とさせていただきますと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。事務方より、素案の内容について御説明します。皆様のお手元にはかなり遅い時間になってお届けしていると思いますので、少し事務方から丁寧に説明をしてもらおうと思います。

では、お願いします。

○馬場参事官 改めて、準備が遅い時間までかかりましたものですから、お手元にお届けするのが遅くなったことを深くお詫び申し上げます。しっかり目を通していただけるように御説明いたしたいと思います。

「目次」を置かせていただいておりますが、構成としては、「はじめに」がありまして、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳが1回目の議論、地域は2回目の議論、企業は3回目の議論ということで3つの柱立てになっておりまして、その3つの柱を踏まえた提言ということで、一つは「地域のための取組」ということで、「地域ごとの「ふるさと休日」の設定」「地域外に暮らす人々も参加するための取組」、二つめに「企業のための取組」ということで、「働き方の見直しと連動した「プラス1休暇」の実施」「休み方・働き方改革に係る先進的な取組に関する情報発信」。その二つの取組を発展的に融合させていくという構成にしております。

「企業における取組」のところを見ていただきますと、「先進的取組」ということで、ヒアリングしていただいたところから抽出して7つの柱にさせていただきます。「トップのコミットメント」「労使協調による取組（働く者の立場に立った取組）」「従業員へのメリットの説明・提示」「現場への意識の浸透」「業務の見直し」「時間に対する意識を高め

るための取組」「代替の効く人員配置」。2つ目に、矢島先生の内容を整理してまとめさせていただきます。

戻りまして、2回目の地域のところでございます。「地域の休日の意義」を書かせていただいております、休みを地域のイベントにどうつなげるのか、地域に根差したイベントは大事だ。ただ、地道な働きかけが必要だ。家族ぐるみ、地域ぐるみで休むためにどうするか。学校の休日との調整も必要だ。

1回目のセッション2でございますが、「休みを増やすことがなぜ必要か」ということで「個人の生き方の改革」、「仕事」も「仕事以外」も大事だ。人生全体も充実する。「仕事以外」の自分も見出す。さらに、小室委員のプレゼンでございましたが、経済全体にとって「人口オーナス期における経済発展のため」、さらには委員の御意見の中で「皆で休むことの相乗効果」。

構成については、これまでの御意見を座長からの御指示でなるべく盛り込ませていただきつつストーリーを立てるということで、このような形にさせていただきます。

素案でございますが、「はじめに」でございます。1ページ目から目を通していただくように御説明しますと、日本の年休取得率は、17年の水準に47.1%に戻っておりまして、日数につきましても足元8%台に低迷している。

一方、労働時間につきましても年間総実働労働時間2,000時間前後と高止まり、長時間労働者の構成比が欧米に比べて高い。日本人は十分休めていないということで、別紙に資料をつけてございます。

その結果、過労死・過労自殺者が社会問題化している。子育て期の長時間労働が少子化を加速しているという御指摘もございます。家族で過ごす時間が短いことが子どもの成長に影響を与える影響や、介護、地域活動、自己啓発のための時間が十分に確保できない。

今後、人口減少社会で我が国経済社会を持続可能にするために、担い手である働く者の心身の健康が大前提でございますが、各段階で子育て、介護、または地域、自己啓発、そうした時間と働く時間を柔軟に組み合わせることで一人一人が日々充実して能力を発揮することが重要な課題です。

こうした中、骨太の方針を踏まえまして甘利大臣のもとに皆様方のワーキンググループが開催される運びになったわけでございます、ワーク・ライフ・バランス、生産性向上、地域活性化の議論を続けてきていただいた次第でございますし、自治体、教育、企業等々からも議論を重ねていただきました。

おめくりいただきまして、本報告書はこれら会合において出された意見を整理し、取りまとめるということで、忌憚のない御意見をまとめているという形にさせていただきます。

休暇・休日の実施、企業において業種や規模、時期的な繁閑、学校においては時間、保護者、地域においては行事、イベントの時期などがございます。休むことが共通認識として浸透するためにはやはり粘り強い取組ということで、本報告書の趣旨が尊重されて改革

の嚆矢になることが期待されます。

3 ページ目でございます。なぜ休みを増やすのか。1 つ目が「個人の生き方の改革」ということで、「仕事」も「仕事以外」も大事だということ、疲れをとるだけではなくてスペースを広げて時間軸で今の時間のリフレッシュ・仕事の効率性を高める。「仕事以外の生活」が大事だと国民一人一人が考えれば、仕事のほうも効率がよくなる。また、早く帰ろうとするようになる。休むことを通じて生産性の上昇だけでなく新しい頭の切り替え、アイデアが生まれてイノベーションにつながっていく。

また、長期休暇が充実していれば働きやすさが向上し、生産性が高まり、業績にも貢献するという研究もございます。

「人生全体を充実させる」ということで、平均寿命が延びている中で働くだけでは人生はエンjoyできない。上のほうの絵にも書かせていただいておりますが、時間軸を未来に伸ばして全体を俯瞰して充実する。第2の人生を充実するというところでポツのところですが、現役時代から「仕事以外」の時間をどう有効に使うか。職場以外に所属先を持って自分の役割を複線化させるという表現にさせていただきましたが、こうしたことも休みの中に含まれる。

定年後の生活が充実している人は、やはり働いている30代、40代に仕事以外の生活を持てた人という御指摘もございましたし、下にいきますと、高齢者のアルコール依存症が増えているという数字もあるということでございます。

3 番目が「「仕事以外」の自分を見出す」ということで、「仕事以外」は外から与えられるものではない。自分が幸せになるために、自分はどうありたいのかという価値観の問題である。

なかなかそうはいっても「早く家に帰っても気まずい」とか「みんな残っているから自分も残る」というような縛られた既存の行動の積み重ねで、なかなか脱皮できない。かといって、企業の側からこうしたら良いのではないかというのは干渉である。

こうした状況を踏まえまして、仕事以外の生活の充実の仕方の情報を政府や労働組合などが発信していくべきだという御指摘もございました。また、その関係で、ボランティア活動、東京オリンピック、英語のボランティアに向けて取り組むのは日本が世界に発信する顔になる貴重な活動である。NPO活動の参画も大事である。さらに、家族でともに過ごすこと、自己啓発もそういう意味で仕事以外の生活、「地域」「家庭」「自分」がキーワードになるのではないかというお話をいただいております。

2 つ目が、小室先生のプレゼンテーションを整理させていただいた経済に対する効果でございます。人口構造が重荷になっているということで、まさに人口減少の隙間を埋めるためにはこれまでのオーナス期の成功要因となった長時間労働を初めとする働き方・休み方を見直す必要があるということで、次のページに3つ書いてございます。

1 つ目が「限られた人材を有効活用」ということで、労働力が基本的に足りない。男女ともに働く環境、育児・介護、共働きで労働時間に制約がある男たちも含めて柔軟に働く

ことのできる環境づくりが必要である。

2つ目に「短時間で多くの成果」、労働コストが高止まりする中で、過去の慣習である長時間労働はやはり非効率でありより多くの成果を出すことが重要。

3つ目が「多様な価値観」、成熟経済のもとでは多様化した消費者ニーズに応えるために商品を多様化する。そのために、多様な価値観を持った人材を有効に活用する。また、十分にリフレッシュして常に新しい視点を持つことのできる環境が必要だという整理でございました。

3.は「皆で休むことの相乗効果」です。小室先生の御指摘ですが、「夫婦・家族の日常会話の確保による消費誘発効果」、オフは平日/休日だけではなく、平日の中のオン・オフつまり勤務時間外の時間が大事でそれが消費行動に結びつく。夜、連休にどこに行こうかという話はこうした時間の中で得られる。そうした会話で膨らんでいくものですから、旅行なり消費なりにつながるのではないかと。

(2)は榊原先生で「休みを通じて人々を地域社会に包摂する効果」、皆で休むことについては経済だけではなくて社会の安定効果がある。下から3行目ですが、引きこもりの防止やさまざまなタイプの住民を包摂していく。社会を安定化させる効果もあるのではないかと御指摘をいただきました。

おめくりいただきまして、第2回目のセッションの「地域における取組」でございます。「地域の休日の意義」でございますが、地域は流出、少子化、働き手不足・担い手不足で今後深刻化していく。全体の問題として取り組む意識づくりが必要であるのだけれども、地域は手段が中にある。地域においては働く場所も家庭も学校も楽しむ場所も全てあって、お互いに顔が見えて助け合う。そうした中で、休み方、働き方を進めていくことが重要。

佐藤先生の御指摘ですが、「仕事以外」の自分を確立する観点から小学校に入る前からいから親子でちゃんと地域にコミットしていったら良いのではないかと。

さらに、地域活性化等の観点からは年末年始、ゴールデンウィークとは別の日に旅行する機会を増やすことで地方が潤うのではないかと。全国展開すると、その中で地域の創意工夫のもとで、学校もうまく工夫できれば、連休の創設を通じて国全体も活性化するのではないかと整理させていただきました。

2.でございます。「休みを地域のイベントにつなげる」ということで「地域に根差したイベントの重要性」、地域の人々の間でその日は休みだというコンセンサスが得られれば、イベントに連動させて家族は休みやすくなるという好事例としてヒアリングを行っていただきました人吉市の「おくんち祭」、1,200回の歴史を持つ神社のお祭りで強みを生かしている。島田市も、昨年は3年に1回の「帯祭り」という祭り、またはSL、大井川鉄道を活用してイベントを開催しておりました。

おめくりいただきまして、その点に関する保護者のアンケートによりますと、やはり家族のため、地域のためという形になりますれば事業所における理解も従業員そのものの意識も高まる。やはりノーと言いつらいのではないかと御指摘でした。

次が「地道な働きかけ」でございます。イベントがあるからといって家族ぐるみの休みが直ちに実現するわけではない。親が働く企業に粘り強く地道に説明する必要があるということで、島田市と人吉市の自治体及び実施団体からお話がありました。働きかけを行った8割の事業所が何らかの形で協力してくれた。取組のなかった企業がバースディ休暇を開始したとか、年次有給休暇のきっかけになったところが6割あった等々でございます。

人吉市も事業場向けの働きかけを増やして70事業所、10月9日が先ほどの「おくんち祭」ですが、取れたかというのが1年たって6.3ポイント、次のページですが、地道に学校休業日になったことの評価も合計10ポイント高まったというヒアリングを踏まえて2つの指摘をいただいております。

人吉市のお話にあったように、時間をかける中でじわじわと理解が広がってきているもので直ちにうまくいくわけではない。また、2つのケースから、中途半端な理念や呼びかけではうまくいかない。単発的な企画で終わってしまいますということでございます。

3. が「家庭ぐるみ・地域ぐるみで休むために」で、家族にあっては、大人が有給休暇を取得して子供の学校の休日とぴったり一致するというのが理想形ではあります。また、親が地域の外に通勤していますと調整が難しい例もありますという問題意識を踏まえて、いろいろ困難なお話を自治体・実施団体からいただきました。

(1) は、親の有休はやはり規模、業種の小さいところほどが取るのは難しいという話もそうですし、次の人吉も特に零細企業は雰囲気、環境が取得しづらい。お祭りというイベントがあったとしても、業種によってかなり違いがある。建設業は日曜出勤もやむなし、ばらつきもあるということで、医療関係は比較的取りやすいが、福祉介護は非常に取りにくいというものが散見されたというお話がありました。

(2) は「親が休めない場合の対応」についてでございます。こちらは、平日にお祭りがあって学校が休みになることについての評価でございますが、それ自体も分かれておりました。特に小さいお子さんがいる家庭では誰かが面倒を見なければいけないということで、近所の方か祖父母に来てもらうなりということで、取得できる保護者とできない保護者でいろいろ児童生徒に与える影響も考えないといけない。発展的にいくのであれば、やはり地域で、といった御意見がございました。

「地域を超えた取組の必要性」、3つ目でございますが、保護者の方が市外の事業所にお勤めでなかなか取れない。取引先が外にあってうまくいかない。点の取組では生活圈、就労圏が広がっている中で難しいというお話がありました。

次は小室先生の御指摘でしたが、社員の方で地元のおつまりに帰る方がおられるのですが、今の流れでなかなか難しい。国として「ふるさとのお祭りのために休むことは重要である」と推奨していくことで各地域のお祭りを守っていく、または休暇を促進していくことにつながる。全国的な動きにしていけないと意味がないのではないかと。

山形県の取組で新庄市・最上地区が一体となったお祭りで、夏休みは終わっているようですが、完全に学校を休みにして皆で盛り上がりよう。その地区には24時間操業で休めない

会社があるようですが、他の地区から応援してもらって地元で働いている方は休むというユニークなものがあります。

4. は、やはり「学校の休日との調整」というのは難しいという話でございます。学校の休日につきましては、学校教育法施行令で、各市町村の教育委員会が定めることになっております。教育現場のお話として、指導要領で時間数の確保上、連休の大型化とか増加とかというのは課程上、特に3学期制のもとでは無理がある。学力向上の観点から保護者からのプレッシャーもある。

この点につきましては、休業日の増加ではなく、週末の土日に多い参観日なり運動会のイベントの振替休日を、3連休なり地域のお祭りやイベントにうまく移動するなりの工夫で対応が可能となるのではないかという取組は進んでいると理解しておりますので、書かせていただいております。

山形市の年間日程の策定プロセスですが12月から関係団体が集まって調整会議をやっているということで、そこと協調できれば3連休といった連休ぐらいの実施は可能であるというお話をいただきました。

次の11ページです。企業の取組ですが、ヒアリングの結果を7つの項目にグルーピングしたところがございます。

「先進的取組」では、日々の休み方、働き方という言葉にさせていただいてまして、1つ目の「トップのコミットメント」ということですが、1つ目の企業、Hondaは「よく働きよく遊べ」「高効率高賃金」「時間を尊重する」ということでした。

2つ目は丸井グループですが、仕事と私生活の質の向上、お客様と同じ目線で物事を見てお客様のために考えられるという風土づくり、年次有給休暇を取得できる風土づくりに向けた取組をされている。

3つ目が伊藤忠商事で、経営トップのリーダーシップが何より大事で。経営トップが常に意識を切りかえるんだという発信を続けている。

(2) が「労使協調による取組(働く者の立場に立った取組)」で、取組を実効あるものにするためには個々の職場の労使があるべき方向性をしっかり共有しながら密にコミュニケーションをとって進めていくことが重要である。また、現場のニーズを踏まえつつ働く者の立場に立った取組とすることが望ましいということで、めくっていただきますと「企業からのコメント」としてHondaの取組は昭和38年からテストケースとして週休2日制を始めておられた。ノー残業デーの導入というものを始めたり、そういういろいろな取組をされていますが、それと並行して労働組合も労働時間の短縮に積極的に取組中で、Hondaの中では秋闘というようございまして、労働条件の議論をしている説明がございました。

労使でかなり何年も前から時間外の総労働時間の短縮について議論、今の休暇制度ということでNECネッツエスアイは下の注ですが、あじさい休暇、もみじ休暇という制度をとっておられました。

3つ目は看護師さんを集めなければいけない桐生のCOCO-L0という会社でしたが、その方

の言葉で書かせていただいています。いるのは子育て中の看護師さんだけで、保育園に行っている間だったら働いてくれるかもしれない、土日も休みで祝日も休みだったらいいですよといったニーズを受け止めていった。また、経営者さんは自ら出産経験を踏まえて見えてきたことをワークスタイルに反映させていった。

(3) でございますが「従業員へのメリットの説明・提示」でございます。伊藤忠商事のコメントですが、コストカットではなく働き方の改革であって皆で利するものである。朝に残業代を割り増しして、朝は無償で食事を提供するという逆転の発想ということをおっしゃっていました。

(4) は、持続可能で地道にかつ粘り強く働きかける。説明を繰り返したり、フロアを回って、なぜ残っているのですかと問いつづけた。サービス残業はいけないんだということ言って帰している。Hondaはことあるごとに研修中で説明し、総労働時間の短縮に取り組まれています。

(5) が「業務の見直し」でございます。小菅は、50名以下で何ができるかという考え方で仕事を構築されていて、逆転の発想でボリューム追求を改めて20年かけて選択と集中を行い、収益性の向上とともに一人当たりの残業時間の圧縮を行ってきた。Hondaは間接業務の仕事の増大、資料づくりの忙殺を減らすために、資料15枚以内、報告15分以内、決裁15分以内と決めてより効果的な取組をしている。伊藤忠商事は、書類を減らす、時間厳守、30分以内の会議しかしない、会議の運営ルールを決めて最後にラップアップを必ずするといった取組をしています。

6つ目が時間です。「オフィスの消灯」で、伊藤忠商事は夜10時以降は完全消灯。丸井グループは、毎週火曜日は「ノー残業デー」として、19時半に全館消灯する。また、時間管理として、社員証を読み取りしてきっちり管理して相当厳しくチェックしている。伊藤忠商事は、前日の退館時間が翌日すぐ上司に届く仕組みを構築している。小菅は残業を1分単位でつけている取組がありました。

次が、「代替の効く人員配置」でございますが、特定の者に業務が偏ってはいけないということでございますが、大体グループ5人くらいが関わるような形になっており、誰かが休んでも連携ができるよう状態にしているとか、有給を平準して取っていただくことを基本とし補正要員を基本はチーム内または、できなければその上のレベルの単位で要員のやり繰りということございました。

(2) が宿泊業ということで、矢島先生より、宿泊業は若者を含めた人材の採用・定着・育成が大きな課題、経営の目が向けられにくい、勤務時間が流動的、できるだけ開館しておきたいインセンティブ、人を育てるよりも設備や価格のほうを優先することを強みにする社もある、というような分析をしていただきました。

分析を踏まえた業界共通の示唆が次のページでございますが、まず社員の休日の取得を前提とした人員計画などが求められる。

2つ目が、若い人にとって魅力的な職場としてアピールする動機づけ。

3つ目が、人の強みということではなかなか難しいという課題の御指摘でございました。

最後に「提言」でございます。企業のところでトップのコミットメントについて触れていますが、休むことに対する後ろめたさを払拭するため、企業や国・自治体のトップが率先して休暇の取得を行うことが意識改革につながる。実際クールビズは政治が率先していただいた。

次に地域のための取組ですが、地域内での取組を地道、かつ粘り強く推進することが重要ですが地域外に勤務先等がある場合は理解が得られにくい。この点を乗り越えて加速させるため、コンセンサスを得やすい仕組みとして（1）地域ごとの「ふるさと休日」として国・地方自治体・教育委員会・団体が連携して休日を設定することを推奨してはどうか。「ふるさと休日」を集約したカレンダーを公にするといったサポートも考えられる。

（2）が、「地域の外に暮らす人々も参加するための取組」ということで、有給休暇等を取得して地域の外で暮らす人が訪れるために「第2のふるさと」と考える人が地域のお祭りやイベントに参加する環境整備のため、企業の取組として「ふるさと休暇」などを通じて地域のために休むことを推奨してはどうか。

2つ目が「企業のための取組」で、労使双方が継続しやすい取組ということで、働き方の見直しと連動した「プラス1休暇」の実施、これを労使連携のもと取り組む。

ここはペンディングで、後ほど議論していただくところでございます。

（3）が、「休み方・働き方改革に係る先進的な取組に関する情報発信」ということで、行政や労使が連携しながら好事例を収集し、参考にしやすい形で発信する。底上げを念頭に、業種・業態別の課題に応じた発信、中小企業向けの発信も行う。

こうした企業の取組と地域の取組が発展的に融合して「プラス1休暇」が地域と結びついて家族、地域外、地域活性化につなげるという書き方にさせていただきます。

最後のページ、「おわりに」と入れさせていただきます。今後まだ拾い足りないところなり、議論が尽くされていない部分もあろうかと思いますが、足元の提言のさらに先を見据えた課題なり取組の認識などを本日の議論も踏まえて盛り込んでいただくためのスペースとして準備している次第でございます。

以上です。

○高橋座長 馬場参事官、ありがとうございました。

続きまして、観光庁から御説明をお願いします。

○観光庁 観光庁でございます。お時間をいただきましてありがとうございます。

小泉政務官からも御宿題をいただきました。かつ人吉市からも島田市からもこの検討会で御説明がございましたけれども、日付が固定された地域のお祭りは、ふるさと独自の休日を活性化する一つの方向性としていろいろ活用できるのではないかという御示唆もいただいたものですから、全国的にどういった日付の固定された地域の祭りがあるかということ調査いたしましたので御説明申し上げます。

「調査の背景」でございます。今、申し上げたとおり、全国各地ではさまざまなお祭りが行われておりまして、先ほど申し上げました人吉市のように、それを核にして学校の休日や企業の有給休暇取得促進をマッチングして参加者の増大を図っているところがございます。こういったことを広げることができれば、休暇の取得促進のみならず地域の連帯感の醸成、さらに観光庁としては、地域のイベントが盛大なものになれば、それ自体が観光の素材としてなっていくといったメリットがあるものと考えております。

従いまして、これまでも「家族の時間づくりプロジェクト」という形で推進をさせていただいておりました。ただ、パブリシティが低くて、かつなかなか地域の調整がうまくいかずに、だんだん件数も減ってきたわけでございます。そのような中、今回の問題意識のもとに我々の取組というのを拾っていただけるのであれば、今後、参加地域が増えていくんじゃないかということも期待して調査をさせていただきました。

調査の対象でございますが、中ポツを3つ書かせていただいております。毎年決まった日付に実施されるもの。かつ、夏休み等は既に学校はお休みでございますので、そういった部分には該当しないもの。さらに、夜だけのお祭りですと、学校がお休み云々の話になりませんので、そういったものを除かせていただきまして、どういったものが地方にあるのかということ、各運輸局を通じて調査をさせていただきました。詳細につきましては3枚目以降に網羅的に、北は北海道から南は沖縄まで全国津々浦々どんなものがあるかということ、我々の調査の中で拾えたものは全部書かせていただいております。

ただ、これ自体は1週間程度でやった調査でございますので、漏れているものであるとか、情報量として例えば人数が入っていないとか、欠落しているところはどうか御容赦いただければと思います。

1枚目に戻っていただきまして、そういった中で代表的といいますか、これは良いのではないか、これを核にできるのではないかと思った代表的なお祭りを例で挙げさせていただいております。大体、各地域ブロックを一つのイメージで代表例を挙げさせていただいております。

例えば有名なところだと、中部の岐阜の高山の高山祭りというのが春、秋に開催されており、日付固定でかなり盛大にやっております。関東であれば秩父の夜祭であるとか、近畿であれば鞍馬の火祭、沖縄であればよくテレビで出ているかと思いますが、ハーレーという船を漕いで競争する、ああいったイベントですね。これも旧暦の5月4日ということで、日付固定でやっているということでございます。

こういったお祭りがどこも共通に抱えている問題というのは、地域の伝統あるお祭りにかかわらず、平日にやる分、地元の方が学校のお休みを取れず、なかなか運営する人が集まらないということ。

このため、地域外のボランティアであるとか、外の方に頼らざるを得ない。例えば、イベント会社とか。そういったこともあるものですから、親御さん及びお子さんも参加できれば参加意識も高まりますし、現実にはそれを見て、俺の町にはこんなものがあるんだ、す

ごいなということであれば、より盛り上がるということがあるのではないかと考えています。

今回こういった形で拾っていただき、また、報告書にもふるさとの休日というのを提言していただいておりますので、我々としては今後とも各地域での拡大に取り組んでいきたいと思っております。以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

この資料を今日拝見しまして、大変いろいろな含意のあるいい資料だと思いますので、御異存なければ報告書の中に資料として付けさせていただきたいと思っております。ほかのことにもいろいろ使えるのではないかと思います。

続きまして、再び事務方より、残っております「秋の連休の大型化について」の論点整理を御説明させていただきたいと思っております。

○馬場参事官 それではご説明させていただきます。

「骨太の方針」6月の閣議決定におきまして「地域経済において観光分野は成長可能性が高い分野」ということで「有給休暇を活用した秋の連休の大型化等を推進する」という1回目の副大臣のごあいさつでもございましたが、来年のことを念頭に置いてまとまった休みを取得しようということでございます。

1回目の厚労省の御説明の中でございましたが、自主的な取組を後押しする施策として10月を、休暇取得計画策定の本格化の時期に合わせて今、休暇取得促進期間として効果的な発信をさせていただいているところでございます。

観光を振興される団体である観光振興協会におかれましても秋休みキャンペーンということで、有給休暇取得により最低でも3連休、4連休、5連休というお話でございました。

次のページが、簡単にまとめさせていただいておりますが、メンバーの方々のご意見を議論の流れに沿ってお示したものでございます。

○秋の長期休暇はできるかなというお話があったが、ライフスタイルの変革、転換期に発想も入れかえていく理念が大事。

○大型連休は、休暇総数増加やライフスタイルチェンジに大きく寄与。ただし、柔軟に多様に個人が休むにはデメリット。

○そもそも大型連休は悪くはないですけども、そういう施策に乗れるか、乗れないのかを掘り下げることが必要。

○年休の取得時期について、秋というのが、宿泊業、飲食サービス、小売業は取りづらい。製造業はすでに決まっていると。そんな中でどのようにして推進するのか。フィージビリティについてもよく考えて、取れない企業にとって肩身の狭い思いをさせることはいけない。

○そもそも地域の活性化に、大型化と分散化とどちらがプラスなのか。

○全体の経済的な効果を狙ったら、やはり分散することに意味がある。もう一個ピークができてもしようがない。ただ、まず秋に1つ増えるだけでも一歩前進だろう。二段階だろうという意見も言っていただきました。

○全国一律でゴールデンウィークみたいなものというよりも、そもそも地域で、親子で休むという、そちらからもっと入るべきだという御主張もございました。

○ゴールデンウィークのピークをならすための秋の連休だったが、ピークになってしまいかどうかは考えどころだ。ただ、国が旗を振る象徴的な意味で、大型連休を実現してはどうかということがございます。

後ろに資料をつけさせていただいておりますが、5ページを見ていただきますと、来年の9月、10月、11月でございます。

9月20日の週、この秋分の日から24、25とすると9連休ということがございます。

ただ、そこにピークというよりも、10月、11月をそれぞれ見ていただきますと、点々の丸というのはどちらも休んでということではありませんで、それぞれプラス1という事務局の案で書かせていただいたように、何らか間を埋めるということで、11月2日で4連休になりますけれども、土曜、日曜を含めてこのシーズンに何らかの取組を象徴的にというのはどうか。

こういう流れで議論を進めてきていただいたものだと事務局としては理解しております。以上でございます。

○高橋座長 以上のことを受けまして、私から私案という形で提示をさせていただきたいと思えます。1枚物の紙を御覧いただければと思えます。

表題に「秋休みキャンペーン（仮称）」とつけさせていただきました。大きなメッセージとして、秋に休もうということを出したいということでございます。やはりライフスタイルを変えていく。あるいはその休日取得日数を増加させる。その象徴的な第一歩として、この秋休みキャンペーンというのをやりたいということでございます。

ただ、秋というところに最大の重点があるわけではございません。したがって、（1）に有休の取得による4日以上連休の実現ということで、一律の休みを増やそうということではなくて有休を取ることで、4日以上連休を実現する。4日以上取ると親と子供と一緒に休めるチャンスが増えてくる。土日に付けるわけですから、増えてくると思えます。そのため、各企業における労使一体での有給休暇取得向上のための取組を促す。

そういう中で、さはさりながら、やはり秋に着目してみたいということがございます。1つの季節に着目するというのは、そこに着目することで象徴的な一歩を進めたい、キャンペーンとしたいということでございます。御案内のとおり、春、夏、冬、年末年始の休みはあるわけですから秋というところに着目するわけですし、あるいは先ほどの説明にもありましたように、秋は何回か連休がありますのでそこにくっつけるということで、私は個人的には大型連休ということを考えておりましたが、ただ、いろいろなお話を伺っていると、大型連休をつくらうということで考えるとかなりハードルが高くなってしまいうので、むしろ先ほどお話があったように「プラス1」という休暇をできるだけ秋の間に、9月から11月のある一定の期間、ゾーンの間で取りましょうというキャンペーンにするのがいいのかなということで、この期間を重点取得期間としたい。

そこにキャッチフレーズとして例えばということで事務方、あるいはお隣の統括官も含めていろいろ案を出していただいたのですが、いかがでございましょうか。ちょっと皆さん、頭が疲れているのかなという気もしないでもないのですが、「秋祭り休暇」「豊穰の休暇」「実りの秋」、あるいはさっきの本文からとって「プラス1休暇」ということでもいいのかもしれませんが、ふるさととか、秋とか、実りとかというような言葉を使うのがいいのか、使わなくてもいいのかもしれませんが、何かやはり象徴的な言葉をつけたいという気はしております。今のところまだなかなかぴったりの言葉が出ているのか、わからないという状況でございます。

それから最後に、もとより秋だけ休めればいいという話ではなくて、そこを一つ突破口にして秋以外のところでもプラス1で連続休暇をつくったりして有休を増やしていく。そのための第一歩にしたいということですので、その先のことも考えましようということでございます。

以上が、私から提示させていただく案でございます。このこととは別のことですが、先ほど事務方からもございましたように、報告書の一番後ろに「おわりに」というところをつけてございます。今回、例えば実際にこれを実現したいということでフィージブルな案ということを考えておりますけれども、しかし、休み方の問題は長い取組を要するものですし、これからさらに発展させていきたいと思っておりますので、「おわりに」というところにてできるだけ先進的、野心的な案も入れていきたい。取組課題として掲げていきたいと思っておりますので、「おわりに」というところで追加して皆様の思いも入れたいと思っております。

では、これから残った時間で自由討議とさせていただきたいと思っております。報告書の内容について御意見をいただくと同時に、繰り返しになりますが、6章の「おわりに」というところで追加してこのことを盛り込めというようなことにぜひ触れていただければと思います。それでは、どなたからでもお願いできますでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございます。まず、出口として座長私案で出させていただいたことについてですが、基本的にはライフスタイルを変えていくということで、その入り口として連続休暇を取ろう。一つの例として4日で、できれば秋は取りやすいので、ただ、もちろんそこがきっかけであり、ほかの時期も含めて有休を取って連続して休む。このことに関しては、基本的に賛成です。

ただ、報告書のほうはその出口よりも少し広目に、先ほど「おわりに」というお話がありましたけれども、もう少し膨らませたほうがいいかなと思っています。1つは確かに地域経済の活性化という視点で見れば、休んで観光する。これは別に地域経済の活性化自体として私はおかしいというわけではないのですけれども、議論としては地域経済の活性化の先にあるのではなくて、皆さんが議論されたようにやはり日本人の生活を豊かにしていく。それが目的で、そのために一つは積極的に休もう。休んで、仕事だけじゃなく仕事以外の生活を豊かにしていくことが今の生活だけではなく長い人生が豊かになるんですね。

そういうことを進めていく結果として有休を取る人も増えてきて、観光する人も出てきて、多分経済活性化というふうなことで整理した方がいいかなということです。

もちろん、そう書いて提言をまとめていただいたのですが、ただ、「はじめに」のところの書き方ですけれども、私は「はじめに」で書いていることと、2で「休みを増やすことがなぜ必要か」。例えば、個人の生き方を改革する。仕事も大事にし、人生の全体を豊かにし、仕事以外の自分を見出す。そのことが結果として働き方を変えることで経済発展ということになると思いますけれども、この2で書いていることと「はじめに」が、私はやはり2で書いてあるように「はじめに」も書いたほうがいいかなとっていて、どうも有休取得から始まって長く働くと過労死みたいな、マイナスのほうですね。2で書いている趣旨を「はじめに」に書いたほうがいいかと思います。

そうしたときに、私は「休みを増やすことがなぜ必要か」というと、なぜ休むことが大事なのかというほうがいいかなとっていて、それはやはりそこに書いていただくように日本人のライフスタイルを変えていく。それで、国民一人一人の生活を豊かにしていくということだと思っています。

そして、「提言」のところも何かすごく小さくなってしまっているのも、やはりライフスタイルを変えていく、日本人を豊かにする中として当面の地域と企業の取組というような書き方のほうがよくて、やはり休みを増やしていくことが大事で、そのきっかけとして地域での取組であり、企業の取組というふうに、「提言」のところもこの2つだけやればいいみたいになってしまっているのも、そういうふうに書いていただくといいかなと思います。

そのときに、私は地域と企業しか出てこないですけども、特に働いている人たちが自分の生活、ライフスタイルを変えるんですね。中に書いてありますけれども、一人一人が自分の今の生活、仕事の仕方、長い人生を考えて、今、例えば子供とか地域とのつながりみたいなものを考えてもらって、積極的に個人が休んでもらうということだと思っています。ですから、地域、企業だけじゃなくて個人への提言があってもいいのではないかな。皆さん、こういうふうに考えてくださいと。それが2番目です。

3つ目は中に書いてありますけれども、休みを取るのはいいのですが、大事なのは平日の予定なんですね。仕事をしている普通の日にゆとりがないと、休んでも何をやるかというと平日できなかった家の掃除とか、買い物とか、私はやはり平日のゆとり、これは初めのほうで普通の働き方を変えて過度な残業をなくすとか、メリハリのついた働き方とか、その中で休みも自分のために使えると思いますけれども、やはり日々の生活で平日できないことをカバーするということになりかねないので、2のところにはありますが、やはり休日を取るだけでなく普通の働き方、平日のゆとりをつくっていくみたいなことを企業の取組の中に書くか、どこかにあるといいなということです。

基本的に、議論したことはよくまとめていただいていると思います。ただ、趣旨として皆さん言われていたと思いますが、出口は観光業だけじゃなくてやはりこの機会に日本人

の生活のあり方、本当に人生を豊かにしていくために積極的に休むということが、実は仕事や生活を豊かにしていく。かつまた仕事の仕方も見直すことになって、企業にもプラスになって、最終的に経済にもプラスになる。やはり日本人の国民の豊かさということを初めに打ち出すほうがいいのかということです。いろいろ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。

どうでしょうか。「提言」のところで労使への提言という視点がちょっと強くなっているので、やはりその前にまず個人に対して提言していく。そこでは個人に対してアクションプランが何かあるかと言ったら、それはないでしょうけれども、提言の中にやはり個人に対してということは少し修正していただいて、その他の点についてはやはり御指摘のとおりだと思うので、うまく織り込んでいただくような形がいいのかなと思います。ほかはいかがでございましょうか。

では、神津委員どうぞ。

○神津委員 ありがとうございます。4点申し上げます。

1点目は、今の佐藤先生のお話とも重複しますが、全体の構成や内容という点をどのように持つかということについて、基本的には本報告書はワーキンググループとしてのメッセージだと思います。そのことを強く意識していきたいということで、これまで各委員から出た大きくりの問題意識や哲学をぜひ全面的に取り上げていただきたいと思います。

例えば、1ページの最初の出だしに「年次有給休暇取得率は、平成16年から平成23年にかけて増加傾向」とありますが、そういうレンジの話ではないと思います。どちらにしてもせいぜい40%台後半ということですから、ここが増加傾向云々と言うのはミスリーディングになるかと思っています。

それと、どうしても「経済のために」とか「成果を出していくために」というあたりがちょっと目立つのかなという感じがしています。

それから、やはりインパクトのあるメッセージが必要だということはこれまでも私から何回か申し上げてきましたが、その意味で「おわりに」のところにインパクトのあるものを盛り込むことについては、ぜひそうしていただきたいと思います。

2点目は、大きくりの問題意識や哲学ということにもかかわりますが、このままじゃだめだという危機意識をしっかりと取り上げていただきたいと思います。分析として取り上げられているところもありますが、オーナス期における男性正社員の長時間労働と専業主婦を前提にしたようなモデルではもう成り立たない。社会自体の持続可能性の危機にあるということをぜひ取り上げていただきたいと思います。その意味でいいますと、小室委員から御自身のお話、夫が早く帰ってくることで家族の関係や生活が変わったということとも通じることだと思います。

3点目が、これも大きくりの問題意識としてですが、このままじゃだめだということで、それをどう変えていくのかということについて、これも佐藤先生のお話と重複するかもしれませんが、報告書素案の3ページに「仕事」と「仕事以外」とあり、「仕事以外」のと

ころに「リフレッシュ・仕事の効率化等」がいきなりきてしまうと、仕事がなくなって定年になり、第2の人生を迎えたときに「私は一体何をやるのだろう」となってしまうのだと思います。

ある人の言い方に「稼ぎと務めができて一人前」というものがあります。要するに今、稼ぎだけに走ってしまっている中で、務めという家庭での役割とか社会的役割、貢献をしていく、そういったあたりが普段、仕事をしているときから「仕事以外」の部分にあってこそ、第2の人生をスムーズに迎えられるのではないかと思います。

現状は、この務め、言わば「仕事以外」が圧迫されてしまって、社会全体の幸福の量が減ってしまっているのではないかと思います。長時間労働は当たり前という現状を変えていかなければいけない。社会のあり方を変えるというメッセージが必要だと思います。

最後、4点目ですが、「提言」についてもぜひ今、申し上げたようなコンセプトの中での言い方をさせていただくといいのかなと思います。中小企業や地域、学校においても、それぞれこの提言の内容を実行することは大変なことだと思いますが、それを乗り越えていくための背中を押してあげるという意味でのインパクトが必要だと思います。その意味で、連休のネーミングも大変悩ましいということはそのとおりだと思います。代案がなくして申し訳ありませんが、何かそういうコンセプトを盛り込むことでインパクトとともにネーミングも考えられればいいのかと、こういう社会にしていこうということだと思います。

その意味では、先程申し上げたように「おわりに」のところも含めて、大卒の問題意識、これまでの各委員の意見を取り込む形にさせていただきたいと思いますので、この後のまとめについても少し丁寧に各委員とやりとりしていただければありがたい、そのことも申し添えます。

○高橋座長 全体的におっしゃりたいことは、目線を上げるということですね。わかりました。そういう書き方になるようにできるだけ修正してみたいと思います。

では、椋田委員どうぞ。

○椋田委員 私も、佐藤委員がおっしゃられた生活を豊かにするという視点は大変重要だと思っております。心の豊かさも含め休みを取ることによって心も豊かにしていく。そういったニュアンスを「おわりに」のところに書いていただきたいと思います。同じく、佐藤委員がおっしゃられた個人への提言、これも非常に重要で、結構休まない人もいますので、企業の責務として休みやすい職場をつくっていくということとあわせて、個々の国民、あるいは働く人がまず自分のために休んでいくというニュアンスをもう少し書き込めるとよろしいかと思っております。

他方、座長私案で秋休みキャンペーンと書いてある点は、私も秋は非常に重要だとは思いますが、本当に秋にどこまでこだわる必要があるのか。むしろ、例えば「プラス1キャンペーン」とした方がよいのではないのでしょうか。と申しますのも、これを秋にしまうと、秋を過ぎてしまうと何となく取りにくくなってしまいますし、また、先ほど資料説明のありました旅行の消費額などを見ますと1、2月が落ち込む一方、その時期は

北海道や東北では結構いろいろなお祭りもありますので、観光振興や地域の活性化という観点から、1、2月も含めて、四季折々いろいろなところで休むことが重要だと思います。

まずは1日休んで3日間休んだり、場合によっては2日休んで4日にするといった形で、とりあえず名称としては「プラス1キャンペーン」というぐらいで、必ずしも秋にこだわらなくてもいいのかなと私は感じております。

それから、(1)のそのため各企業における労使一体での有給休暇取得向上のための取組を促す。これは大変重要なことだと思います。ただ、このプラス1というか、連休についてはヒアリングでもきちんできていた企業のお話もありました。重要なことは、年休の取得率が低い企業や、3連休あるいは4連休がとれていない企業に対して、あなた方の問題ですよということでした。しっかり当事者意識を持ってもらったほうがいいと思います。特に3～4連休といった3～4日以上のお休みが実現していない会社、あるいは年休の取得率が低い企業に対し労使一体でしっかり取り組んでほしいということで対象を明確にすることで、しっかり認識してもらったほうが良いと思います。

以上が座長私案に対する私の意見です。あとは1点、細かいところですが、本文の1ページの「はじめに」のところ「長時間労働者(週当たりの労働時間が49時間以上)」と書いてしまうと、何かこれは長時間労働者の日本の定義みたいに読めてしまいます。ワーク・ライフ・バランス憲章などでは週の労働時間が60時間以上の雇用者割合を減らすという政府目標が掲げられていますが、ここでの記述は、国際比較のために49時間と使っているだけだと思いますので、誤解のないような表現に変えていただいたほうが後々よいと思います。

私からは、以上です。

○高橋座長 では、榊原委員お願いします。

○榊原委員 ありがとうございます。前回議論に参加できなかったのが議事録など読ませていただいて、とても密度の濃い議論をされたんだと、幾つものヒントをいただきました。この報告書はあれだけばらばらした議論を精力的にこれだけまとめ上げていただいて、事務方の皆さんに本当に敬意を表したいと思います。

3ページの冒頭のところにカラーで図を入れていただいたのは、私は、これはいいなと思って拝見しました。こういうような視覚にも訴えて、意識の転換を促しているのだというようなものもぜひ入れていただきたい。

ただ、この図のところの上に乗っている「仕事以外」のところの厚みが、20歳～60歳までがその下の2つの箱のところだとしたら、残りが多分60歳～80歳ぐらいあるとしたらもうちょっと厚くていいのかなと。要するに、皆さんにここが大きいということを視覚的に訴えるためには、もうちょっとできたら大きくしてもらいたいと、これは余分な話ですけども思いました。

それで、今、御紹介いただきました報告書についてばらばらと思ったことなのですが、私はこの「はじめに」の中で全体の構成は賛成ですけども、真ん中のところにある人口

減少社会の中で国の経済社会を持続可能なものにしていくためにという、この視点が非常に大事だと思います。この視点をきちんと入れることで、企業も個人も地域社会も皆が巻き込める。皆がこの共通の危機に向かって、だからライフスタイルの変革なんだというふうに、最後に目線がそこに収れんしていくような報告書にしていくために、このところを大事にしていきたい。

そうすると、7ページの冒頭のところなどに書いてある保護者アンケートで、家族のため、地域のためという目的だったら休暇を取ることが企業側にも余り抵抗感がなくというようにヒントを入れていただいている。ここを本当に家族のためであり、地域のためであり、日本社会全体のため、持続可能にするためにというような広げた形に持っていただいているのかなという気がしています。

その場合、つつい東京で議論している私たちは都市部のサラリーマンを前提とした話にしがちですけれども、日本全体は本当に多様で、かつ都市部に若い人たちを吸収し過ぎていることがこれだけ問題になっている中で、大事な目線としてその交流というところだと思います。移住が難しくても田舎から都市部に引き寄せてしまった若い人たち、そして中高年化している人たちをIターン、Uターンで送り戻すことはできなくても、交流人口として国内に送り出し、活性化し、その人たちの人生もいろいろな縁を増やしていくことで豊かにすることはできるはずで、そういうために交流を活発化する。

それによって、その地域社会の活性化とか、個人のいろいろな人脈とか、人生の中での気づきを増やすことで第2の人生に向けたセーフティネットを知らない間に築くような、いろいろなリスク回避につながるというような目線を入れて、結局休みを増やす、休みをうまく使うということは事業者にとっても個人にとっても地域にとってもウィンウィンなことだ。それが人口減社会の中で皆の課題になっているというふうに持っていったらいいかなと思いました。

ちょっとこれは言葉尻の話ですけれども、3ページ目の「個人の生き方の改革」のところで「仕事」も「仕事以外」も大事にすると書いてあって、このとおりですが、これはオンとオフのことを指していらっしゃると思うんですが、この「仕事以外」という表現をずっと読ませていただいて私がちょっと思ったのが、私も母親であり主婦であると、職場以外のところでも家事という仕事、育児という仕事、親の介護という仕事、PTAの仕事、様々な仕事をやっているのですが、それは賃金労働ではなくてもかなり大事な、先ほどの神津委員の言葉で言ったら務めがあるんですね。

それは「仕事以外」のどうでもいい話、遊びでやっていることではないと考えると、仕事しかしていない男性サラリーマン向けにはこの表現でいいんだろうけれども、それ以外のもう少しいろいろなことをやっていらっしゃる方にとっては、ちょっとここら辺でつまずかれるともったいないなという感じがしまして、どういう表現がいいのかわからないんですけれども、職場と職場以外なのか、オンとオフなのか、何かもうちょっと違う言い方にできたらいいかなと、ここはそういう言い方でもいいのかもしれないけれども、その含

意はもうちょっと違うのだよということを後で説明していただくとか何かしていただかないと、家事や、労働や、ボランティアや、育児などは仕事の価値を認めてもらっていないようなものであるとなってしまうのはよくないなと思いました。

あとは、座長私案のほうですけれども、私は秋休みのキャンペーンというのは賛成です。ここまでの議論に参加させていただいて、そういう思いになりました。ライフスタイルの変換や、それからライフスタイルで個人の私的時間も含まれますね。だけど、それだけではなくて職場のワークスタイルのほうも変換というふうと一緒にさせていただいて休日取得日数を増やしていく。その中で、人口減時代の社会のいろいろな課題を解決していくための活性化を図っていくというようなことを、ぽんと冒頭のところに入れていただくと、ただ観光業のために休めと言われているんじゃないということが伝わるような気がするんですね。

その中で、やはりそのキーワードとして交流というのをに入れていただけたらいいんじゃないかと思うんです。オフと言っても、ただ遊べとか、そこでぼーっとしていろとか、観光に行って金を使えということだけを言っているんじゃないよということを示すためにも、交流するあなたは主体であり、例えば地域側のほうにしてみたら、交流を受け入れるチャンスであるというふうに見る。そうすると、結果として御宿などや交通機関を使ったりするのでお金も落ちていくとは思うんですけれども、お盆とかお正月とかのかなり家族的なやらなければいけないことがある時期と違って、秋というのは皆、一斉に交流の機会にするところとして考えてもいいよねという提案があつていいと思うんです。

というのは、祭りというのはまさにそうですよね。地域のさまざま、ばらばらに違うことをやっていた人たちが皆、一体になって一つの仕事というか、行事をやり遂げる。その中で、全員を包摂する。秋というと、やはり秋祭りとか収穫祭というイメージがあつて、そのイメージを大事にしながら、この秋という時期に皆で交流しようよというふうに持っていく。9月から11月をその集中的な期間として設定してはどうだろうというような提案でいったら、そんなに抵抗感はないんじゃないかと思うんですね。

例えば、もともとのふるさと、なかなか帰れないところに戻ってふるさとの行事に参加するとか、自分が都心出身の人間だったらふるさとをつくりに行くとか、今だったらお神輿を担ぐボランティアというのものもあるんですね。例えば、浅草のお祭りですらもう担ぎ手が足りなくてとか、そういうようないろいろなボランティアというものを一気にこの期間に皆が提案し、乗れる人は個人でそれに乗りというような時期にしてしまうというのは一つかなと思いました。

だから休め、休めと労働者に言うだけではなくて、受け入れサイドのほうも受け入れようよ。それをこの期間にちょっと集中的にお試しでいろいろやってみよう。そこで縁をつくっていこうよというふうな機会として呼びかける。企業のほうは、従業員の時間を地域や社会活動にお返しするというような立ち位置に立っていただければいいんじゃないかと思うんですね。そうすることで、企業にとってもいろいろな気づきとか御縁を取り込むこ

とができるかもしれないじゃないかというふうに、ウィンウィンの感じに持っていくことができないかなと思います。

イメージとしては、小泉政務官などは御自分の政務の本業ではないところで被災地に今も行っていると思いますよ。

○小泉政務官 今は本業なんです。

○榊原委員 ごめんなさい。今は、本業ですね。失礼いたしました。

その前からというか、要するに公務としてだけじゃなくて御自分の時間も使ってやっていらっしゃるということが国民に大分伝わっていると思うんですね。あのスタイルだと思うんですよ。私たち中高年以上にはあんなエネルギーないし、いかなものかみたいな人もいるかもしれないですけども、若者と少なくとも女性の共感は相当あると思うんですね。ああいうふうに自分の稼ぎにつながる、社会的地位につながるようなことだけではないところに自分のエネルギーを使う。プロボノみたいなエネルギーを使う。そういうようなことを奨励して地域を活性化していこう。そのときの集中お試し期間を秋にしようというようなことですね。

だから、政治家の方たちも、遊ばなくても自分の本業以外のことをやっていただいて、クールビズのときじゃないですけども、率先して何か違う動きを見せてもらうというような形でお手本を見せてもらうというようなこともできるかなと思いました。

○高橋座長 ありがとうございます。交流することの重要性というのはおっしゃるとおりだと思うので、うまくその本文の中に織り込むと同時に、「おわりに」というところで具体的な先へ向けた取組みみたいなことをうまく書かせていただければと思います。

済みません。小泉政務官はお時間の関係があって出られるので、皆様のコメントの途中ですが、お願いできればと思います。

○小泉政務官 済みません。次の国会の関係がありまして、途中で退室しなければいけないのでコメントだけさせていただきます。

まずは、観光庁には早速、日付が固定された地域のお祭りの調査を早くやっていただいてこれだけ全国的に網羅をしていただいてありがとうございます。このお祭りのことについても今、榊原委員のほうからお話があったとおり、私が重視をする一つの理由はやはり交流人口を増やさなければいけない。地域の交流を増やすことによって日本の魅力にさらに気づいて、よりその地域に対する愛着も生まれるということも考えました。

地元のお祭りも、恐らく西村副大臣も含めて政治家は皆いろいろなお祭りに行くんですけども、お祭りのすごさというのは具体的にどういうところにあるかということ、例えば地域のお祭りのおはやしの子供たちを教えている大人たちがいて、その大人たちが年を取ると同時にその子供たちが育っていつてずっとお祭りにかかわり続けて、そのお祭りにかかわっている人たちは大体、町内会や自治会の活動にも絡んでいて、なおかつ1人3役のように消防団の活動にも入っている。それで、お祭りのおはやしの人たちが育っていくと消防団にも入って、地域の防災とかまちづくりにもかかわっていく。地域のきずなの循環

をそこで生んでいる一つの象徴がお祭りだという認識を私は持っているんですね。

それで、今回この日付が固定された地域のお祭り、人吉とか島田市の動きのようなものを広げることに加えて、この前、観光庁と打ち合わせをやったときにも私から提言をしたのは、例えばそのお祭りに地域の外からもっと来てもらうようなことを考える仕掛けとして、先ほどプラス1という言葉がありましたけれども、第2住民票のような、住民票プラス1でもいいのですけれども、そういったものを作ってはどうか。

例えば、私だったら神奈川県横須賀市に住民票を持っていますけれども、例えば横須賀市の友好都市を結んでいるのは福島の会津若松なんですね。そういったところに自分が第2住民票で、選挙の投票はできません。行政サービスも別に同じようなことはできません。ただ、その町に行ったときに第2住民票を見せると飲食店でちょっと1杯サービスがあるとか、そういったこととかを考えてみると非常におもしろいんじゃないですかと、そんなお話もちょっとさせてもらいました。

いろいろ考えると、結局この休み方の議論というのは、豊かさとは何かということをもう一度日本全体で考えるということだと思えます。私も地方に全国行っている中でよく感じるのは、東京で私の同世代の大手の企業、特に証券会社とか一部上場企業に働いている人間などは、中にはもう1,000万以上、2,000万以上稼いでいる人間もいる。高い家賃を払って、20万円ぐらいのマンションに住んでいる。だけど、そんなに広くはない。夜中まで働いて、そんなにいいものは食べていない。地方に行くと、同世代の人間が年収は半分以下、もしくは3分の1ぐらいかもしれない。だけど、食べるものはおいしい。環境はいい。そして、地域のきずなもある。一体、豊かさって何なんだろう。そういったことを考えさせられるような時代になってきたのかなと思います。

それを考えれば、この休み方改革というのが余り休み方、休み方というところだけ出るとちょっと誤解をされるかなと。先ほど榊原委員や佐藤委員がおっしゃったような、今のこのままの日本人の生き方というか、そういったことの持続可能性が問われている、そういった問題でもっと日本人は自分たちの豊かさの実現に対して食欲であっていいんだと、そういった訴えは非常に大切じゃないのかなと思います。

私はアメリカに3年間いましたけれども、強烈に覚えているのはサンクスギビングデーの11月後半以降からその年が終わる大晦日まで、あれだけ働かないムードが生まれる国もなかなかない。それは、すごいんですね。むしろ、ぱりぱり働いていることに対して何か周りがしらけている。だから、日本ももう少し多様さを、働き方もさまざまだし、休み方もさまざまだし、それを実現できる環境を整えていくというのが非常に大切じゃないかと思いました。

座長の私案としてキャンペーンとかいろいろ出ている中で、ぜひこういった地域のお祭りに加えてその交流を増やすための、例えば第2住民票みたいなことで自分の住んでいるところ以外とのつながりを増やしていくというのも一案かなと思ひまして、ちょっと発言させていただきました。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、矢島委員お願いします。

○矢島委員 ありがとうございます。大きいところでは、最初に佐藤先生がおっしゃったようなこととは皆さん共通で考えていらっしゃるということで、私も全く同感です。

やはりこれをざっと読んだときに、個人の人生の豊かさとか家族生活の充実のような視点が表に出てこないというのが残念なので、そのあたりを見直していただきたいと思いません。特にⅡ.の「休みを増やすことがなぜ必要か」の最初の「個人の生き方の変革」というのはとてもタイトルとしてはいいんですけども、中身を見るといきなり仕事のためにとというような視点ができてしまっていて、そこから始まってしまうと何か違うという感じですか。やはりスタートとして個人の人生、家族生活の充実というのがあって、それが経豊かな地域づくりとか、経済発展にもプラスであるというようなたてつけにさせていただくいいかと思えます。

そういう目的と、それからプレイヤーとしてもやはり個人と、企業と、それから地域における自治体や学校とかがあるということで、その仕切りを整理させていただくと、プレイヤーのところから個人が抜けることもなくなると思います。先ほど企業に当事者意識をという御指摘があってまさにそのとおりだと思うんですけども、企業のためにとというよりはこの「提言」のところで「ための」というのが気になっていて、これも「地域のための」「企業のための」ではないだろうと思うんですが、プレイヤーとしての企業が非常にこの休み方という改革をしていく上では重要なので、どちらかというところを強調させていただくことが重要なのかなと思えます。

どうしても休み方だけではなくてワーク・ライフ・バランスについてもプレイヤーとして企業が重要であるというために、何か企業に動いてもらうために企業のメリットばかりが強調される傾向が最近あって、何もかも企業のためなのかなと、そうするとそれが今度は業務の効率化というところが強調されることに結びついていて、もともとの個人の豊かさみたいのところとか柔軟性とか、選択、裁量とか、そういう視点が置き去りにされる傾向があります。

ですので、あくまでもここでは企業のプレイヤーとしての役割を明確に示していただく。それからそれが経済の発展につながるというところについて言うと、経済発展ということ企業だけで見えしまうとまた違うということもあると思うんですね。

例えば、最近企業に勤めながら副業的なことから新たな価値が生み出されていく領域も大きくなっていると思うのです。私の息子などは初音ミクとかボーカロイドとかすごく好きなんですけれども、あのボカロというのもやはり企業に勤めたりしている方が、本業としてではなく、仕事とは別のところで生み出した新たな価値が新しいビジネスとか産業につながっているわけですね。そういうものが生み出される余地がやはりこれからもっとも増えてくる必要があるであって、一つの企業でくたくたになるまで働き尽くしてしまうのではなくて、従来の企業における働き方の範囲外で個々人が価値を生み出せる、そし

てそこからまた個々人がきちんとその成果を自分のものにできるような社会というのがもう一つ経済発展の視点の中にあると思うので、それがこの「企業のために」という範囲だけで終わってしまうと、経済発展というところがちょっと狭くなってしまいかないかとも思います。

あとは、最初に私が申し上げました女性活躍の視点というところで言っても、先ほど榊原委員にもおっしゃっていただきましたけれども、何も女性たちは遊ぶために休みたいわけではなくて、リフレッシュのためだけでもなくて、やはり日々、仕事と子育ての両立というのは一くくりで言いますけれども、どんなふうに両立したいかは個々人で違うわけですね。子供の病気のときにどういう対応をしたいとか、学校の行事にどういうふうにかかわりたいとか、そのために柔軟にそれぞれの選択で休みが取れるということがやはりとても重要なので、どうしても日本の企業の視点で効率的に休みを取るといって、今も一律の一斉定時退社とか、そういうことがやりやすいので、従業員の裁量で休むとか、裁量で勤務時間を変えられるとか、そういうことはとても日本の企業は苦手ですね。ですので、柔軟に休めるという視点はぜひもう少し強調して書いていただけたらなと思います。

秋休みキャンペーンの座長私案についても、ライフスタイル変革のきっかけとして、意識改革の突破口としてというのは私も賛成です。ただ、それが最後に柔軟に休むことを本来の趣旨にと書いていただいているんですが、この部分をもう少し本編のほうにも視点として強調して入れていただけるとありがたいかと思います。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

小室委員、お願いします。

○小室委員 ありがとうございます。今日は遅れて済みませんでした。座長私案についてからお話をさせていただければと思います。

第1のステップとして、何かわかりやすいものを打ち出すということには意味があるのだろうというふうに思いまして、この秋の連休ということで1個でもワンステップ進めばいいかなと思っています。これをこのワーキングのアウトプットとして出したときに、恐らくメディアからその実効性はどの程度あるかを必ず聞かれるだろうと思うんです。それはほとんどの企業では結局取れないでしょうという批判が恐らくくるだろうと思っているので、これをどのぐらい、どうやって推進するのかということのをどのように出していくかというところが結局ポイントになるかなと、それは休めればいいでしょうという感じになってしまうかと思っているんですね。

その際に、1つはやはりこの時期に政府も何らかやりますというのが必要だろうと思っていますし、政治家の皆さんもこの時期に何らかしますというようなことがセットで出ると、それはおもしろいと言って取材に来ていただけるのではないかと思います。

それから、これを上手にうまくやった企業を表彰するとかということももうちょっとできないかなと思います。従業員が休暇を取ったことで何かインプットが増えてことしの新製品が出たとか、何か研究が進んだとか、イノベーションが生まれたというような好循環

のサイクルも、稼がなければやはり生きてはいけないので、その稼ぎにおいてもプラスになったというようなことを企業が実感できるように本当はその好事例を増やしたいんです。その好事例を発表していただくためにも何かそういった賞をつくって、この秋休みだけじゃないんですが、休みがうまく好循環につながった例をというふうにしたらどうかと思います。

それで、私もキャッチフレーズを一生懸命さっきから考えてみたんですけども、なかなか難しく、人生休暇というのを考えたんですが、これはやはり人生全体について見直していただきたいというような深い意味の休暇なんだよというイメージがもうちょっと入るといいかなと思ったり、あとは何かステップアップに使ってもらいたいんだということステップアップとか、スイッチとか、切りかえとか、そういうことが入ってくると、単なる秋に1個休みが増えたではなくて、1年を通じて自分の毎日がこれでいいのか、家族との関係性はこれでいいのか、地域への貢献はこれでいいのかということを深く見直す時期にってもらいたいというような発信が出ると思いいかなと思います。

よく企業において、階層別研修で第2の人生を考えなさいという研修をやるんですけども、そろそろ40代後半になったら自分の人生を考えなさいよというような研修のときに、ではことしの人生休暇のときには皆さん何をしますかとか、そういう形に使ってもらえるとか、そういった打ち出し方をしたらいいのではないかなということ、ただのアイデアですけども考えました。

それで、1つそれに絡んでこの報告書の中に追加していただきたいと思った視点なんですけれども、私がこういった労働の休暇と、休暇のあり方や労働時間のことで一番問題意識を常に感じるのが子供の就労意欲の低下なんですね。子供といっても今、大学生ぐらいの子たちに顕著なんですけれども、父親と全く話ができて育ったというふうに感じている子がとても多くて、多感な時期に父親に相談したいけれどもできなかったから、しょうがないから母親に相談すると、僕の相談の倍ぐらい母親の愚痴を聞かされる。その愚痴の中心人物は父親であるというので、仕事がいけない、会社がいけないという話を聞いて育っているので、仕事が家族を不幸にするという印象を持っている子供がとても増えています。課題解決能力がすごく高い子であったり、グローバルさで言ったら私たちの世代とは比較にならないようなすばらしい子供たちが、最終的には働くことにとても後ろ向きであったりします。

私は、一企業ごとの労働時間というのは勝手に設定していいものではない。なぜならば、それが次世代の意欲低下につながるからというようなこともしっかり追加して書き込んでいただきたいと思うんです。世代が働くことというのは豊かなことだ。それから、両立生活、特に女性は両立をするというようなことも豊かになることなんだというイメージを持っていかないと、そこを目指したくないというふうに考えてしまう次世代をつくっているのではないかなというような問題意識を追加していただきたいと思っております。そういう意味でいうと、こういった働き方改革、休み方改革が社会問題の解決になるという視点を

強化してというようなほかの委員の御意見のところにさらに私も賛成です。

それからもう一つは、何人かの方からもボランティアということが出ていました。それで、地域通貨というような考え方についてもちょっと入れてはどうかと思っています。地域通貨というのは、その地域でやったボランティアがその地域のエリアマネーとなって将来の自分の介護や自分の家族の介護などに使えるという考え方で、欧米では結構普通に普及しているんですけども、日本で今まで普及してこなかったのは肝心のボランティアをやる人の余裕がない。若者に時間がないので、エリアマネーのトライアルをした地域はたくさん過去にあったんですけども、成功していないんですね。

今後は豊かに時間を使いましょうというときに、それが直接のお金にはならなくても、将来の自分への備えにはなるというような仕組みをこの際、何か各自治体でつくることに対して奨励をしたり、そのトライアルをしてもらうということと結びつけていくと、行政としてはこれから介護に対してどれだけの支出があるのか、さまざまな不安がありますけれども、それを自助努力というところに向けていける効果もありますし、やはり何もかも国に助けてもらいたいと国民は思っていないくて、自分のことは自分で助けたいと思っ

ている方が多いんですが、でも、肝心の時間がないと思っ

ている方が多いと思うので、その時間を上手に自助努力のほうに向けていけるようないいサイクルを国としてつくっていく。私たちが子供がいる人間にしてみると、何でも国にお金を使ってもらいたいと本当は思っ

ていなくて、それは借金を次世代に増やすだけですから、ない袖は振ってもらいたくないと思っ

ていて、そういう意味ではボランティアを増やすということは自助努力で次世代に借金を残さないということにもつながるので、こういった社会全体を持続可能な状態にす

ることともつながっているというのが入っていくといいのではないかと思っ

ております。初回からずっと言っていますけれども、やはり休日だけに目を向けずに、さっき佐藤先生がおっしゃっていたように平日の長時間労働が結局しわ寄せとなって休日はまとめてやれなかったことをやるだけの時間になっている。3連休があると、洗濯がいっぱいできてうれしいとか、平日の家事がそこで消化できてうれしいとかという状態になってしまうのは、平日の長時間労働が大きな原因ですので、やはり平日の長時間労働、一人一人の方にとってみると今はそこが一番大きな悩みですので、それについてももう少し厚く触れていくことが大事ではないかと思っ

ども、お金のためだけにやるのかということではなくて、まずは皆さんがおっしゃったように豊かな生活ということをしっかり考えていこう。豊かな人生、自分の心の豊かさ、金銭的な豊かさだけじゃなくてゆとりのある生活を含めて考えていこうというのがやはり大前提にあって、その結果として経済的な効果も出てくるということだと思います。

でも、遊んでばかりで全部休みになってそれで豊かかというところじゃなくて、やはり仕事もして世の中に何か貢献しながら仕事を通じて自己実現していくという面もあると思いますので、最終的にはワーク・ライフ・バランスということになるのだと思いますけれども、その大きな視点を最初のほうにぜひ書いていただき、今日の皆さんの共有した考えだと思いますが、結果としてさまざまな経済効果が期待できるということだと思います。

何人かの方から御指摘がありまして、特に榊原委員が言われましたけれども、男性目線で書いています。こちらは皆、男ばかりですので、どうしても仕事と仕事以外、それ以外はないみたいに思いがちでありますけれども、女性の視点も含めてもう一回見直して、仕事と仕事以外ということだけではありませんので、ぜひその辺もしっかり書いていただければと思います。

それから、私も交流の視点というのはすごく大事だと思っております。ある意味で2つ、今回のこの「提言」で、今日の資料でいうと17ページ、18ページ、座長の提案のあったこの「プラス1の秋」の提案と、私は17ページの一番下にある「ふるさと休暇」ということも大事だと思っています。

先ほど小泉政務官も祭りの話をされましたけれども、この季節は毎週末、うちの地元も祭りがあって、何がいいかという地域が一つにまとまっていろいろなことをやっていくというよさはもちろんあるし、その中で先ほど言われたようにリーダーがずっと育っていくんですね。いろいろな行事を通じて、若い人が地域で次のリーダーを選んでいっています。そういう過程は、非常に大事なことだと思います。

もう一つ大事なのは交流で、東京や大阪に出ている人たちが、私の地元だと淡路島に帰ってきて、そこでお祭りの後に皆で一杯やっているところに私なども入ってやりますけれども、東京のおまえの仕事はどうなんだとか、景気はどうなんだとか、今ITの話はどうなんだとか、いろいろな話をしていますので、これが地域に刺激を与えていますし、東京から帰ってきた人も田舎がこんなふうに変わってきたり、こんなふうな厳しい状況にあたりというのを改めて感じますし、これがお互いにすごくプラスになっていると思うんですね。

そういう意味で、その人たちも今は土日だけ帰ってくるわけですがけれども、17ページの下から2行目に「ふるさと休暇」と書いていただいたのは、有休の外に別途「ふるさと休暇」ということで提案をしていると思いますけれども、場合によってはプラス1の中の一つでも、とりあえず有休が全部取れていないですから有休を取ってもらうということでもいいのかもしれないので、秋の祭りのシーズンに土日だけでなく金曜日と月曜日も休めて、プラス1とか、プラス2とかで地域に何か自分も貢献できることがあると感じるか。

あるいは、交流するだけでもそれでプラスになっているわけですので、金曜日から帰って準備を一緒になってやっていって、土日お祭りで地域の人と交じり合うということもすごく大事だと思います。

その意味で、18ページの「プラス1 休暇」と通じるところがあるのですけれども、地域をどうするかという視点からもぜひこれは大きな柱の一つとして捉えていただけたらいいと思います。

地域は地域でその上のふるさと休日、北海道はここを休みにするとか、九州はここを休みにするとか、淡路島はここを休みにするとか、それはその地域の企業が休めれば良いですけれども、それだけだと東京、大阪に出ている人たちは大都会から帰ってこられませんので、その意味で「ふるさと休暇」というのは非常に大事だなと思っています。

それから、先ほど小室委員からあった表彰も大事だと思っていまして、18ページの(2)の情報発信で書いていますけれども、今まで表彰をいろいろ男女局などでやっているんですが、余り目立たなくて、イクメンの表彰とか、生産性本部がやっているワーク・ライフ・バランスの表彰とか、そちらが割と出て目立っていないものですから、何か応募が減ってきたりして今は取りやめになっています。

ですので、この休み方という表現は先ほど議論にありましたけれども、秋のキャンペーンとか、ふるさと休暇とか、こういったことに積極的に取り組んでくれている企業とか、組織とか、いろいろな取組を表彰する枠組みはぜひ我々としても考えたいと思っておりますので、キャンペーンの名前も含めて、イクメンとか、ワーク・ライフ・バランスは定着しましたのすごく応募も多いんですけれども、昔は「カエルの星」とかというのを男女局がやったらしいのですが、多分余り御存じないと思いますし、私も知らなくて意味もよくわからないですね。早く帰るからということか、よくわからないですけれども、そういうことでぜひそこは我々も考えたいと思いますし、また御提案を今もいただきましたけれども、いろいろな御意見をいただければと思います。

最後にもう一点だけ今の表彰とも絡むのですけれども、女性の働き方の中で、有価証券報告書に一定の幹部職の割合なども内閣府令を変えて義務づけてちゃんと記載をする方向で今、進めています。同じようにやはり何といても有休を取る。資料の最後につけてもらいましたけれども、日本は圧倒的に消化が少ないわけですので、有休をどれだけ取っているかをちゃんと明示をしようというようなことも検討したら良いのではないかと。

もちろん、厚労省でも先ほど皆さんからありましたけれども、なかなか取らない人もいますので、経営者側からも使用者側からも働きかけるといようなことも今、議論をされているようですから、そんな議論も見ながらとにかく取得をまずは増やす。これを含めて取組は大前提としてありますので、それを推進していくための一つとして秋キャンペーンがあったり、ふるさと休暇があったりということだと思います。

ぜひそうしたところも、今後、厚労省の議論などを見ながら検討を進めていただければと思いますので、よろしく願いいたします。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

ちょっと予定の時間を過ぎているのですが、最後にオブザーバーの方々、特に厚労省、それから官公庁には御協力いただいています、オブザーバーの方々で何か御意見があればお願いできますでしょうか。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。大変貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。また、大変勉強になりました。

今日、交流の視点などは大変深めていただいたと思って、私どもまた持ち帰りまして今後の行政に資してしていきたいと思っております。

1点、特に本日の御提起の御視点の中で労働者の方々、あるいは働き手、潜在的な方々を含めて、そちらのほうへの御提言もということでございました。なるほどと思いましたが、同時に例えばこの資料を通じて今も少しお話がありました、東京の大企業の男性の視点というようなこともありましたけれども、日程表、先ほどのカレンダーを作るときも完全週休2日が前提になっているわけですが、日本の働く人で完全週休2日が適用されている人の比率は多分40%台であると思います。中小企業団体のお声も前回いろいろありました。非常に働く人の実態は多様ですし、業種、業態は違いますので、いろいろな方々の御理解が進むような観点でいろいろな目配りも必要だと思っております。

最後の取りまとめのほうで、いろいろまた委員の御知見もいただければと思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、最後に今後の手続について御説明いたします。会議自体は、今回で終了させていただきたいと思っております。本日いろいろ御意見を頂戴しましたが、基本的に大きな方向性は大体皆様から同じような御指摘を頂戴したと思っておりますので、そこを中心に事務方で最終案の案文を作成させていただきたいと思っております。短時間で事務局も随分頑張ってくれたわけですが、できるだけ皆様の意見を丁寧に盛り込んで各委員と調整をさせていただきたいと思っております。その上で、私のほうでチェックしたものを最終版として皆さんに再度提示していただく形にさせていただければと思っております。

それでは、これにて「休み方改革ワーキンググループ」を終了させていただきます。1カ月で4回、かつ今日は午前中からおいでいただいて大変ありがとうございました。駆け足の開催となりましたけれども、皆様の多大なる御協力に深く感謝申し上げます。

どうも大変ありがとうございました。