第39回　規制改革会議
議事録

１．日時：平成26年12月15日（月）13:59～15:49
２．場所：中央合同庁舎第４号館12階全省庁共用1208特別会議室
３．出席者：
（委　員）岡素之（議長）、安念潤司、大崎貞和、金丸恭文、佐久間総一郎、滝久雄、
鶴光太郎、長谷川幸洋、林いづみ、松村敏弘、森下竜一
（専門委員）松山幸弘、水町勇一郎
（政　府）有村内閣府特命担当大臣（規制改革）
（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、
山澄参事官、柿原参事官、佐久間参事官、三浦参事官、大熊参事官
（有識者）サイボウズ株式会社　青野慶久代表取締役社長、中根弓佳事業支援本部長
株式会社テレワークマネジメント　田澤由利代表取締役
（厚生労働省）社会・援護局　岩井福祉基盤課長、
老健局　辺見高齢者支援課長、
雇用均等・児童家庭局　竹野保育課課長補佐
４．議題：
（開会）
１．多様な働き方を実現する規制改革について
２．介護・保育事業等における経営管理の強化とイコールフッティング確立について
３．公開ディスカッションの実施について
４．規制改革ホットラインについて
５．農業協同組合の見直しに関する意見について（報告）
（閉会）
５．議事概要:
○岡議長　それでは、第39回規制改革会議を開会いたします。
皆様、御多忙の中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。
本日は、大田議長代理、浦野委員、翁委員、佐々木委員が御欠席でございます。
それでは、最初に有村大臣から御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。
○有村大臣　岡議長様始め、先生方、また、委員の皆様、関係の皆様、今年も残すところ、あと２週間余りとなりました。師走のお忙しい中、御参加いただきましたこと、心から御礼申し上げます。
選挙の決戦から一夜明けました。実際に安倍内閣の一員として、また、自公政権の一員

として私も全国を走らせていただきました。少子化担当、また、女性活躍担当ということで限られた10分なり12分という尺でお話をさせていただくことが多々ございました。ベビーブーマー世代が200万人生まれていた。それが、今、103万人しか生まれなくなった。市場がどんどんシュリンクしていく中で、日本の製造業も海外に拠点を、また、その人口を求めて、市場を求めて空洞化がどんどん加速している。その中で働き口のない若い男女は愛し合っていたとしてもなかなか結婚しにくい、子供を授かりにくい。そういう意味では、増田レポートの「消滅する都市」という、「消滅」という言葉が良いかどうかは議論が分かれますけれども、事実上、これが地方創生や女性活躍という大きな柱をつくるきっかけになりましたという御報告をさせていただきました。

そして、女性活躍という意味でも、家庭から女性を離すのかという保守層の御懸念もあります。あるいは女性活躍といっても非正規が多いではないかという野党の先生方の御指摘もありましたけれども、今、これを進めなければ、将来、その労働市場あるいは地域の活性化という意味で、ここで力を入れなければ将来の移民政策というのも避けては通れなくなっていきます。

そういうことを申し上げていくと、やはり安倍内閣というのは自民党だ、民主党だ、維新の党だということではなくて、将来の日本に向けてとてつもなく重要な任務なり使命なりを背負っている政権だと改めて痛感をいたします。

今日、午前中、選挙でお世話になった方々に御礼の電話をいたしておりましたら、やはり、今こそ規制改革をしっかりとやっていっていただいて、そして日本の構造的課題ということにこれだけの責任、議席をいただいたわけですから、その責任は本当に重いぞというような叱咤激励を各方面から頂戴いたしました。正にそういう意味で、総選挙が終わった後の最初のお仕事が規制改革の本会議というのは、偶然ではないと思った次第でございます。

本日は、多様な働き方を実現する規制改革の検討の一環として、働く時間、場所を社員が選択できる人事制度、テレワークを導入しておられる経営者の方々から話を伺えると承知をいたしております。また、その後は社会福祉法人の経営強化と透明性について、規制改革実施計画に基づくフォローアップをしていただけると理解いたしております。

国民が安心して福祉サービスを受けられる、そして雇用を確保する。そして納税者の主権者たる理解、納得の下に、日本が将来にわたっても持続可能で勢いのある国家であるために、今日の議論が生かされることを心を込めて願いつつ、先生方の引き続きの御協力をお願い申し上げる次第でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○岡議長　大臣、ありがとうございました。

それでは、報道関係の方は、ここで御退席をお願いいたします。

（報道関係者退室）

（有識者、水町専門委員入室）

○岡議長　本日は、議題１の関係で雇用ワーキング・グループの水町専門委員、議題２の

関係で健康・医療ワーキング・グループの松山専門委員に、当該議題の間、御出席をいただくことになっております。

それでは、議題１の「多様な働き方を実現する規制改革」につきまして、本日はサイボウズ株式会社の代表取締役社長の青野慶久様、事業支援本部長の中根弓佳様、また、株式会社テレワークマネジメントの代表取締役、田澤由利様より御説明をいただくことになっております。

それでは、最初に青野様より御説明をお願いいたします。

○青野社長　サイボウズの青野といいます。皆様、初めまして。

今日、こちらに何で呼ばれたのかもよく分かっていないところもあるのですけれども、サイボウズという会社をやっていまして、規制はありながらもいろいろな働き方をやっているので、その御紹介にと思ってまいりました。資料に沿って、10分ほどでできるところまで御説明させていただきます。

１枚めくっていただきまして、自己紹介のページがあります。私は43歳で、２人子供がおります。子供が生まれるたびに育児休暇を取っていまして、多分、東証１部上場企業の社長としては私だけではないかと思います。

もう一枚めくっていただきますと、中根の紹介になります。中根が、今、２人の子供を持つワーキングマザーであり、サイボウズの女性初の執行役員であり、サイボウズの多様な働き方を進めてきた張本人であります。

サイボウズの会社の概要ですが、今、500人ぐらいの会社になってきました。拠点が日本５か所、海外４か所、計９か所というグループウェアというソフトをつくっている会社です。

これはグループウェアのイメージです。情報を共有するソフトです。これがあると、どこにいても共有されている情報にアクセスできるので、時間や場所にとらわれにくい働き方ができるというので、このグループウェアというソフト自体が働き方の多様化に向いているソフトであるということになります。

これは売上げです。停滞していましたけれども、クラウドが出たのでまた伸びています。

これはクラウドサービスです。今、このクラウドがさらに働き方の多様化と相性がよくて、クラウドに上げておくと、在宅からでも、実家に帰っていても、出張先からでもアクセスして働ける。そんなものになっています。

データセンターも国内で安定運用していますよということを書いています。

今、9,000社にお使いいただいておりまして、これがどれぐらいの数字かと言いますと、セールスフォース・ドットコムというクラウドで非常に有名な会社があるのですけれども、あちらの会社が日本で、今、7,000社だそうです。私たちは、彼らが十何年掛かって築いてきた7,000社を３年で抜いた。これがサイボウズの面白いところです。非常に安くて使いやすいというので、たくさんの人に使ってもらえるというのがサイボウズの特徴になります。

今、海外にも展開していまして、上海で500社ぐらいになってきました。

アメリカで８月にオフィスを開設しまして、サンフランシスコなのですけれども、今、副社長がそちらに常勤していて、事業を立ち上げ始めているところです。

これは、もしかしたら御覧になった方もいらっしゃるかと思うのですが、ワーキングマザーの動画を今月１日に公開しまして、50万回再生されています。ワーキングマザーの方の間で、口コミで伝播されていて、非常に共感して涙するワーママと、これに書かれている内容が全く分からないでポカンとしているおっさんという構図を生み出している。これはもしよろしければ、是非、見てみてください。これこそ正に日本の働く女性の本質、３分弱のビデオになります。西田尚美さんというマッサンのお姉さんの役をされている女優さんが主演してくれています。

「チームあるところサイボウズあり」。これは私たちのスローガンです。世界中のチームを支援しようというのが私たちのビジョンになります。

社内のお話になりますけれども、この会社の社内の制度が面白いのですが、根本的な考え方はこれです。私たちは外向けに対してはチームワークを広げる。チームワークあふれる社会をつくるということを、今、ミッションにしているのですけれども、内向け、社内では、私たちの社内でチームワークを高めるぞ、チームワークあふれる会社をつくるぞということが根本の考え方になります。なので、個性を重んじるとか、公明正大を大事にするとか、議論する文化をつくるとか、こういうところが私たちのコンセプト、基本の会社のコンセプトにしています。これに基づいて制度を落としていっているということになります。

その制度ですけれども、個性を重んじるわけですから、100人社員がいたら、100個制度があっていいよねというのが基本的な考え方になります。こんなことをすると、破綻するだろうと思われると思うのですが、基本はこちらの方向に向かっていく。では、100個制度があるのに破綻しない方法はどうすればいいのですか。なので、みんな同じ制度で縛らないというのを基本的な考え方にしています。

何で重んじるのかということですけれども、みんなそれぞれ個性があるので、尊重してくれた方が楽しいし、尊重してくれれば、それぞれの強みが生きるよねというのが基本的な考え方になります。これは男性と女性が違うとか、そういう話ではなくて、男性も３人いたらみんな違うよね。女性も３人いたらみんな違うよね。だから、ダイバーシティがない会社は私はないと思っているのです。つまり、10人いたらみんな違いますから。うち社員が男性だけでダイバーシティがないんです。ちょっと待てと。それはみんな顔も違うし、考えていることも違うし、家族構成も違うというところをベースの考え方にしているというのを御理解ください。

そこから先は人事制度の御紹介になるのですけれども、IT業界なので大抵ブラックで、サイボウズも御多分に漏れず、一時、離職率が28パーセントというところまでありました。そこから改心しまして制度をつくってきました。

その次のページに、これまでの人事制度というものがあるのですけれども、これがやっ

てきた取組です。これまでいろいろ目標管理とかやってきたのですが、今は多様性を重んじるということに落ち着いています。

では、どういうところで多様性を重んじるかというと、次のところ、「多様性その１」は時間です。働く時間を自分で選べるようにしています。無茶苦茶働くもよし、ちょっと残業するもよし、残業ゼロ若しくは短時間勤務若しくは週４日、週３日もあり。このように働く時間を選べるようにしています。

次が、場所も自由に選べるようにしていまして、オフィスで働くもよし、半分ぐらい在宅もよし、基本的に会社に来ないもよし。そうすることで、いろいろな人がサイボウズという会社で貢献してもらえるようになるのではないかということで、この時間と場所を掛け算のように選択できるようにしています。

次に、マス目になった図があると思うのですけれども、今は、この９分類から自分で申告して、私はどの働き方をしたいですというものをその時々で選んでもらうようにしています。なので、会社に入社したときは、家族もまだいませんから、バリバリ会社にいて働きますよでいいのですけれども、では、お父さん具合が悪いです。在宅中心にしたいです。夜学校に通いたいので時間を短くしたいです。そういうものを自分でライフイベントに合わせながら、選択しながら働けるというふうにしています。

危機管理は、在宅で働けるようにしておくと、交通機関が麻痺しても全然働けたというものがありました。

副業もできるようにしています。なので、週２日は別の会社で働くという人が社内にいたりします。私はもともと松下出身ですが、当時のパナソニックでは結構あり得ない考え方でしたけれども、副業もやってみると結構良いこともいっぱいあります。

そのほかもいろいろな制度をやっています。例えば、育児休暇が６年間取れたりですとか、サイボウズという会社を辞めても６年間は自由に戻ってきていいよという、出入り自由みたいな制度があったりですとか、一番下に人事部感動課という、人事部のくせに採用も育成もせずに、ひたすら社内イベントだけやっているような専門の組織があったりとか、こういうことをやっています。

これをやろうと思うと、ITツールみたいなものも必要になってくるということで、その次のページみたいに、リアルなコミュニケーションプラスバーチャルなコミュニケーション、仕事プラス仕事以外、この辺りを掛け算にしながら、マトリックスでいろいろな価値を社員に提供できるようにしています。

その結果、このグラフのところが離職率になりますが、一時、2005年に28パーセントありました離職率が、今、４パーセント弱まで落ちてきています。女性は産休で休む社員はいなくなりましたし、女性が辞めなくなりましたので、女性の比率が高まっていまして、今、４割ぐらい女性です。これは、私たちITのソフト屋なので半分以上エンジニアなのですけれども、半分以上がソフトウェアエンジニアの会社で女性４割というのは結構異常値になってきています。業界的には異例の高さになってきています。

大体そんなところでしょうか。以上でサイボウズの説明とさせていただきます。ありがとうございました。
○岡議長　ありがとうございました。
　それでは、続きまして、田澤様よりお願いいたします。
○田澤代表　ありがとうございます。テレワークマネジメントの代表をしております田澤由利と申します。
「新しい働き方を実現するための規制改革の提案」ということで、お手元に資料を配っていただいております。
　まず、１枚目をめくりますと、私の仕事曲線というものがございます。これは、『日経ウーマン』という雑誌で、ウーマン・オブ・ザ・イヤーのリーダー部門の７位というものを2009年にいただいたのですが、そのときにあなたの仕事曲線を書いてくださいと言われました。仕事曲線とは何かというと、働けるぞと思うならどんどん上がっていき、働けないと思うと下がるという、非常にいい加減なものだったのですが、恐らく私は青野社長と同様に、最初、就職したのはメーカーで、松下さんではなくてシャープだったのですけれども、シャープに就職したときに同じ曲線を書いたら、この点線になっただろうと思いました。
　ところが、蓋を開けてみますといろいろなことがありまして、このようなギザギザの人生を歩んでおります。住む場所もバラバラ、立場もいろいろ、状況もいろいろということで、OL、母、転勤族の妻、自営業、企業経営、地域在住といういろいろな経験をできて、また働き続けることができたのはテレワークという働き方のお陰でございます。
　次のページにテレワークについてお話ししておりますが、ICTを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方という意味がございます。このテレワークは、サイボウズさんのおっしゃっていた多様化、場所と時間が解放されて、そしてテレワークによって個人のワーク・ライフ・バランスが向上し、企業のダイバーシティを推進することができる。これからの社会に欠かせない働き方の一つであると私は考えております。
　そのテレワークを、私も15年、一つの会社は15年、もう一つの会社は５年やってまいりました。テレワークばかりやってきた田澤でございます。
　５ページ、ワイズスタッフとテレワークマネジメントという小さな会社ではございますが、北海道、東京、奈良にオフィスがございまして、業務委託者を除いたとしてもワイズスタッフで３割、テレワークマネジメントで７割以上が在宅勤務若しくは直行直帰のテレワーカーであるという状況でございます。
　次のページにございますように、うちの社員はいろいろな事情を抱えながら、うちでだったら働けると思って来てくれております。通常のように、会社に来て7.5時間、所定労働時間を働く者もいれば、終日、家で働く者、週３日家で働く者あるいは午前中だけ家で働く者とか、時々出社する者とか、拘束なしに働く者とか、正に柔軟な働き方ができるお陰で、子育てや介護、病気あるいは稼業、障害を持った人たちがうちの会社で働いてくれて

います。非常に有り難いことに良い能力を持った、本来だったら来ない人たちがうちに来てくれています。

それがどうして実現できているかと申しますと、なぜ会社に行くのかというと、会社に働くための道具があるからなのです。キャビネットだ、会議室だ、電話だ、そして働く仲間がいるので、みんな頑張って仕事をするために会社に行きます。それが、ネット上、クラウド上にあれば、行かなくても仕事ができるという発想をしております。ですから、弊社のスケジュール、これはキャビネットもサイボウズさんを使わせていただいております。また、オフィスすらもネット上に置き、タイムカードも電話もパソコンも全部ネット上にございますので、会社で働いても、在宅で働いても、同じように仕事ができる会社を目指しております。

次のページ、百聞は一見にしかずということで、大変申し訳ありません。御無理をお願いしまして暗くさせていただきますが、うちのオフィスに皆様を御案内したいと思っています。

（照明消灯、プロジェクター投影開始）

○田澤代表　これが我が社と言うか、私の会社でございまして、左上にピコピコと、私がしゃべるとピコピコしている赤い部分がございます。これが私でございます。私の社長室におりまして、ちょっと大きくしますとこんな感じで、これが私の社長室でございます。

島がございますので説明しますと、この辺が東京オフィス、真ん中が北海道のオフィス、右が奈良のオフィスでございます。オフィスに出勤している者もいれば、在宅で働いている者もおります。在宅で働くというと、何となく仕事を持って帰って、家で黙々やって何やっているか分からないよねというイメージがあるかと思うのですけれども、うちはそういうものではなくて、普通の会社にいるように、ネットのオフィスですので、普通の会社にいるように働ける環境をつくるという意味で、ネットオフィスを運営しております。残念ながら、今日、ちょうどこの時間はお客様のところに行っているスタッフがいないですね。会議室を使っているスタッフもいないので、在宅のスタッフを呼んでみたいと思います。

ここに東京オフィスの始関がおりますので、この始関を呼びたいと思います。始関は在宅で仕事をしております。在宅だと何をやってもいいのではないかと思われることはあるかもしれませんけれども、弊社ではそんなことはございません。こうやって始関を呼ぶというようなことをしますと、来ましたね。では、マイクも入れますね。

始関さん、お疲れ様です。聞こえますか。

○始関氏　お疲れ様です。聞こえます。

○田澤代表　ありがとうございます。すみません、突然呼び出しまして。

今朝、私『日経DUAL』の連載の件で、新春特集の件で始関さんにお願いしていたもの、うまくチェックできていますか。チェックとかリライトの方、いけていますか。

○始関氏　はい。今、進めています。

○田澤代表　ありがとうございます。

画像とかの件はどうなっていましたか。

○始関氏　その件は寺田さんが担当しているので。そちらに確認した方がいいと思います。

では、ついでだから呼んでしまいますね。寺田も在宅なのですけれども、来るかな。寺田さん、お疲れ様です。聞こえますか。

○寺田氏　はい、聞こえます。お疲れ様です。

○田澤代表　すみません、『日経DUAL』の件なのですけれども、今度の新春連載の画像はどうなっているのでしたっけ。うちで用意しなくてよかったのでしたっけ。

○寺田氏　イラストは要らないのですけれども、画像が必要で、取材に行かれたときに撮った写真がありますか。

○田澤代表　そうだ、確かにカメラマンが来ていた。了解、オーケーです。分かりました。ありがとうございます。

というように、ごめんね、これデモでやっています。すみません、すごいでしょう。こんなすごいんだよ。私ここにいるよ。見えますか。

というような感じなのですけれども、始関さんは、今どこで仕事をしていますか。

○始関氏　私は、今、千葉県の自宅におります。

○田澤代表　天井が自宅っぽくていいですね。

寺田さんは、今どちらですか。

○寺田氏　私は北海道石狩郡当別町の自宅におります。

○田澤代表　雪は大分降っていますか。

○寺田氏　昨日は１日３回雪かきでした。その中、頑張って選挙に行きました。

○田澤代表　よく頑張りました。

ということで、すみません、突然呼び出して、変なことを聞きましたが、席に戻ってください。ありがとうございました。

お疲れ様でしたということで、ピコピコと帰ってまいりましたという感じで仕事をしております。ICTが随分発達していますので、普通のような働き方ができるということをちょっと御覧いただければと思いました。

（照明点灯、プロジェクター投影終了）

○田澤代表　家でなんか仕事ができないと思い込んでいらっしゃる方も多いのですが、こういったものをしっかりつくり、制度をつくっていけば、柔軟な働き方、正に場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができると考えております。

次のページにありますが、実は私、柔軟な働き方というものに関しまして、１つだけどうしてもお伝えしたいことがあります。それは、「柔軟に働く」イコール「自由に働く」ではないということです。個人の事情に合わせて場所や時間が解放されると、いろいろな人が働き続けることができます。しかし、だからといって自由に働いてしまうと会社はサボっているのではないだろうか、生産性が落ちるのではないだろうか。働く女性、特に子育

て中の女性は柔軟に働けても嬉しいのだけれども、成果だけで評価されると働き過ぎないといけない。疲弊してしまうという問題が必ず発生いたします。

次のページにございますように、それに対して柔軟な働き方、適切な働き方を実現するためには、たくさん働く社員が良い社員であるという従来の考え方をなくして、たとえ時間や場所に制限があっても、時間当たりの生産性の高い社員が良い社員であるということを、企業はもちろん、社員も考え方を変える必要があると思っております。

私の経験では、一番、時間当たりの生産性が高いのは、残業もいとわないバリバリの男性社員ではなく、保育園のお迎えに行く30分前のお母さん社員です。本当にすごい勢いで仕事をします。やはりそういうふうに時間の中でやるということが重要なのではないかと思っています。

11ページ目に、時間ではなく成果で評価というのがどうしてもアメリカ的な発想になりますが、そうではなく、時間と成果、つまり時間当たりの生産性で評価していく日本になってほしい。徹底した時間管理、そして時間当たりの評価、そして時間当たりの昇給というものが、今後、必要になっていくのではないかと考えております。

時間をどうやって計るかなのですが、次のページにありますのは、弊社で開発したテレワークをちゃんとやるためのツールなのですが、パソコンの画面にこういうタイムカードがあります。「仕事を始めます、朝９時着席。昼御飯になったので退席。午後の仕事を始めるので着席。子供のお迎えで退席。戻ったので仕事を再開します、着席」といったように、在宅で、あるいは外に出て何らかの事情があるために仕事をするので、柔軟に働くために、ちょっと抜けても働けるような働き方です。

次のページにありますように、定時になりますと、当然お迎えに行った分は足らないわけです。でも、それは子供が寝てから作業しますといったような働き方ができれば、時間をちゃんと管理して仕事を進めることができると思います。

15ページ、そうすると、自己申告だと正しく着席、退席しないのではないかと言う方が多いので、そういう場合のために、本人が在席している、着席しているといった間、画面がランダムにキャプチャされ、保存され、上司が仕事の終わりにさらっと見ることができるという機能を用意しました。これは、最初、評判が悪くなると思いましたら、そうではなくて、在宅勤務者が家でもオン・オフを切り替えやすい。また、自分が仕事をしていることを伝えやすいということで、非常に好評いただいております。

柔軟な働き方を実現するためには、それに合わせた昇給制度、給与制度が必要だと思っております。16ページに書いておりますが、今までは朝から晩まで１か月働くことを条件に月給が決められていましたが、これからは、子育て、親の介護、地方在住等で柔軟に働かなければいけない人が増えてまいります。そのために、弊社では２年前からなのですが、時給で人を評価する。時間当たりの生産性を時給で払う。生産性の良い人はどんどん時給が上がっていくということです。それに対して、働ける時間を掛けたものプラス出社手当や時間拘束手当、フルウィーク手当、フルタイム手当といった働き方手当をオンするとい

う考え方に変えて給与を決めております。そうすると、みんな柔軟な働き方ができるようになります。

次のページに事例として出しておりますが、Ａさんの給与の考え方を変えただけです。そうすると、18ページ、その次にありますように、Ａさんがパートナーの転勤でテレワークになったとしても、確かに出社手当は出なくなりますけれども、本人を評価するベース時給は変わりません。そして、生産性を高めていけばベース時給を上げることができ、また転勤を終えて戻ったときには、ちゃんとした給与体系にまた戻ることができます。そういった柔軟な働き方を実現していただきたい。

また、そのために規制緩和としまして、その次のページに１～５は昨年の制度改革のアクションプランで出させていただいたもので、一部対応いただいたもの、また、不十分なものがある中で、時間をオーバーして申し訳ありませんが、３と５だけ簡単に説明させてください。

次のページ、【３】労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増を柔軟化してほしいということです。在宅で働き、時間をちゃんと管理できるようになった。働けるようになったけれども、子供が寝てからの時間あるいはみんなが寝静まって一番熟睡している朝早い時間に子育て中のお母さんは仕事がしたいということが実際にあります。でも、それをしてしまうと、深夜割増がかかってしまいます。可能であれば、もちろん深夜割増というのは非常に重要なものではあるのですが、本人希望である。所定労働時間内である。また、１か月の上限を設定するという条件の下、こういった緩和、柔軟化を御検討いただきたいと思っております。

お母さんたちも、確かにそういうもので取りにくいというお話もありますし、その次のページ、企業側もそういうものがあるから在宅勤務はしないとか、在宅勤務には残業も深夜労働も禁止するというところが多いです。そうなってしまいますと、お母さんたちは、結局、深夜にサービス在宅残業をすることになってしまいます。是非、この部分を検討いただきたい。

その次、【５】の遠隔雇用をする場合の最低賃金です。今は、事業所があるところの最低賃金でございます。これは最低賃金法第９条第２項にありますように、生計費及びその労働者の生活の費用に合った形で最賃が決められていると書いてあります。ただ、これは従来、会社の近くに住んでいるというのが大前提でございました。テレワークは離れるわけですから、次のページにございますように、その人が住んでいる地域での最低賃金に合わせることによって、地域での遠隔雇用、これから地方創生でテレワークは遠隔雇用で非常に地域に貢献することができます。そのためにも、是非、この最低賃金の基準の見直しをお願いできればと思います。

そのほかいろいろ書いておりますが、すみません、長くオーバーしてしまいましたが、様々な柔軟な働き方を実現するためには、適正な働き方を実現するためには、是非、こういったことを御検討いただければ幸いです。

以上でございます。ありがとうございました。
○岡議長　田澤さん、ありがとうございました。
それでは、今のお二方の御説明に関連して、これから意見交換をしたいと思います。どなたでも結構でございます。
大崎さん、お願いします。
○大崎委員　いずれも大変興味深いお話をありがとうございました。
一つ感想的な意見を申し上げたいのですが、最後のところで田澤さんからお話があった規制緩和の御提案、いずれも大変重要なものだと思ったのですが、そこでこれらの個々の論点について申し上げるのではないですが、ごく一般論として、「労働者が希望する場合に」ということを御提案になったのですけれども、これは非常に私は重要なことだと思っております。ただ、伝統的な労働規制の考え方ですと、そもそも労働者が意思を表明すると言ったって、それは力関係が弱い中で無理やり表明させられているんだという仮定が置かれてしまっているために、なかなかこういう本人が希望していればいいではないかという制度が認められないわけです。ですので、確かにひどい悪質な使用者がいて、とんでもないことを希望するように強要するということは、世の中にはあり得ないとは言えないわけなので、例えば、多数労働者代表者とか、あるいは組合との合意を前提にして、そういう場合には、一定の労働条件については本人の希望で、言わば規制からオプトアウトすることができる。そういう考え方を一般的なものとして入れられれば、こういうものも実現するのではないかと思った次第です。
○岡議長　ありがとうございました。
他にいかがでしょうか。長谷川さん、どうぞ。
○長谷川委員　ありがとうございます。
テレワークさんもサイボウズさんも、それぞれ本来のサービスなりプロダクトなりというものがあると思うのですけれども、それとは別に、働き方ゆえに御社自身のアドバンテージになっている、そういう面はあるのでしょうか。
○岡議長　サイボウズさんからお願いします。
○青野社長　そうですね。こういうものに積極的に、先進的な取組をしておりますお陰で、メディアの方にも取り上げていただいて、それをきっかけに採用にはかなり有利に働いています。特に女性です。なかなか私たちは、ビジネス向けのソフトをつくっているので学生に知名度がないのですけれども、テレビで見たとか、お母さんから教えてもらったとかいうので採用には相当追い風になっています。
あとはどうでしょうね。離職率が下がったりですとか。離職率が下がるというのも、経営者的に言いますと、採用コストが下がり、教育コストが下がったということなのです。言い方を換えると。なので、非常に経営的にはプラスが大きいです。
○岡議長　ありがとうございます。
では、田澤さん、お願いします。

○田澤代表　まず、先ほどお話ししましたように、柔軟に働けるということで、柔軟に働けない会社、特に大きい企業を辞めた女性がうちには多いです。ですから、本当に高学歴、高職歴、スキルもある人が、ここでなら働けると言って来てくれている。これも何よりありがたい。この中小企業にとって人材は宝ですので、有り難く思っております。

サイボウズさんが先ほど御紹介されたビデオ、あれは私も本当にすばらしいと思って、うちの社員に見せたのです。そうしたら、１人の子育て中の社員が、「そうですね。これは本当にすばらしいと思います」。本当にすごいと思うのです。ところが、その女性社員が一言付け加えてくれたのです。「でも、私は見て泣かなかったです」。結構、皆さん泣いたという話があったので、何でと言ったら、「今は、もうその悩みがないからです」と言ってくれたのです。すごくうれしかったです。そういうふうに、良い事例ができるということと、やはりオフィスがすごく狭くて済むのです。

東京で動いている社員は大体８人ぐらいいるのですが、オフィスは、住所だけは東京の千代田区二番町で良い住所なのですが、11畳ぐらいしかないような狭いオフィスで、大体そこには２人ぐらいしかいません。ですから、８人みんな来てしまったら大変だし、それができるようなオフィスをつくると、どうしても何十万という家賃がかかってしまうのですが、とてもコストレスに動くことができております。

もう一つは、台風が来たときです。台風が来ると、東京とかすごく大変になるのですけれども、下から台風が上がっていきますので、うちは大体、奈良が最初に在宅勤務になります。その次に東京、その次に北海道というように。でも、どこも仕事を中断せずにできました。というように、様々なメリットをうちは受けております。

以上です。

○長谷川委員　分かりました。それをお聞きした上で、もう一度聴きたいのですけれども、そうしますと、御両社のような働き方がごくごく一般的にこの日本社会で実現した場合、そのアドバンテージをみすみす失ってしまうかもしれない。そういう懸念は、今、持っていますか。

○青野社長　世の中が追い付いてくる頃には、もっと先を走りますので。

○田澤代表　私どもは、それが目的で会社をやっております。というのは、テレワークマネジメントというのは、こういった働き方を広めることを目的にコンサルティングですとか、普及啓発とか、そういったことをやっておりますので、そうなってほしいというふうにやっております。我々もサイボウズさんと同じなのですが、そういったことがこれからもっと広がっていく。特にこの間、お宅のターゲット企業はどういう業種ですかと聞かれたのですが、「全ての企業です」というふうにお答えしました。つまり、これからどんどんそういった業種も増えてくるでしょうし、相手も増えてくる中でトップを走り続けるというのが我々の一番の目標ですので、広がることに関しては何も恐れておりません。

○岡議長　ありがとうございました。

他はいかがでしょうか。鶴さん、どうぞ。

○鶴委員　どうもありがとうございました。貴重な話、勉強になりました。

今、お二方からお話を聞いて非常に痛感したのは、多様な働き方をやるということと、ICTの活用というものがものすごく重要になっていて､これを活用できるかどうかというのが、かなり本質的な問題なのかなという印象を受けました。そういう意味で、実例を見せていただいて、いつでも逆に呼び出してお互いに話ができるとか、こういう関係というのは非常に私もびっくりしました。

それで、まずサイボウズさんの方にお話をお伺いしたいのは、時間と場所の掛け算で非常に自由に選択できる、いろいろな状況に応じて選択できる。私は、これは非常に重要な視点だと思っています。ただ、実際に企業の方々とお話をすると、何がネックになるかというと、特に時間の選択ということになると、処遇の体系が変わってくるので、本人の希望で自由に動かすことになると、企業側から見たら非常にコストアップになるようなこともあって、なかなかそこが本人の希望で自由にということにならない。その裏側として、かなり均衡処遇というものを徹底しないと駄目だということです。我々がそういうことを申し上げるのですけれども、その辺の処遇というところについては、どういうことをやられているのかなということが最初の質問です。

というのは、逆に田澤さんのお話の方で、この給与体系というのが、実はそういう意味で非常に明確な、例えば、出社をする、フルタイム、フルウィーク、時間拘束、こういうものが幾らオンするのかというのが非常に明示化されているので、違う形態を採ったときに自分が幾らもらえるのかが非常に明確ですね。サイボウズさんが具体的に処遇のところでどういうことをやっているのかということが一つ質問です。

それから、田澤さんのところで深夜割増の御議論。これも、我々はずっとそういう問題があるということを聞いています。それで、先ほど労働者から申し出るというのも非常に私は重要だと思うのですが、希望したとしても、どうしても深夜に労働をすると睡眠時間も少なくなって、頑張るお母さんほど結果的に睡眠時間が短くなるとか、長時間労働の問題というのは本人がやらされるという問題だけではないと思っているのです。御自身からやりたいと思っても、結果として、それは健康を害してしまう問題で、上限を設定するということをおっしゃっていますけれども、何らかのそういうものを枠組みと一緒に導入しないと駄目だなということを考えるのですが、その辺について、具体的にどういうことをやったらいいのかということでお考えがあれば教えてください。

以上、２つです。

○岡議長　ありがとうございました。

それでは、サイボウズさんからお願いします。

○青野社長　処遇については、実務をずっとやってきました中根から御説明させていただきます。

○中根本部長　御紹介いただきました中根です。

まず、時間を変えた場合については、一時的にその時間分、給与を目減りさせます。時

間というのは非常に分かりやすいのですけれども、それで短時間にした場合、何が起こるかというと、田澤さんもおっしゃっていたように、みんなすごくアウトプットを出し始めるのです。それはどういうことかと言いますと、時間当たりの生産性が極めて上がったということなのです。そうした場合に時給制で一旦働いた後、この人がこういう働き方をした場合にどういうアウトプットが出るかというのが、今度は分かるようになるので、そのアウトプットに合わせた月給制というものを後に調整するという形になります。

我々は、時間だけではなくて場所も多様化させているのですけれども、この場所が非常に難しくて、半年間、奥さんについてアメリカで働きますという男性社員もいたのですけれども、この場合どうするかなのですが、我々の場合は多くの社員が会社で働きます。その場合に、１人だけ違う場所にいた場合に、これは我々の事業であるグループウェアでできるだけ場所の障壁というものはなくしていきたいと思うものの、ちょっと聞きたいのよとか、ちょっとあの人と一緒にコミュニケーションしたいのだけれどもというところに、チームワークとしての疎外感というものが出てきます。ここの分は、今は多少、私たちは場所を自由にするというところで、先ほどの９分類で個人の報酬と書かせていただいているのですが、個人の自由を取った場合に、多少そこを目減りさせるという形を採っています。時給制にしたり、月給制にしたりということを本人の同意の下で、アウトプットに合わせた給与の払い方で､その市場価値を図りながらお支払いするという形になっています。

○岡議長　ありがとうございました。

それでは、田澤さん、お願いします。

○田澤代表　深夜割増の場合、本人希望であったとしても、結局、深夜等で仕事をしてしまうと体調を崩してしまう、または働き過ぎになるのではないかということに関しましてなのですけれども、まずテレワークについてお話しますと、今までテレワークを在宅勤務等、導入していた企業で、実際に在宅勤務すると働き過ぎになるという現象はたくさん起きています。ただ、その原因というのをいろいろ調べていく中で、一番大きいのは、在宅勤務で一定の場合についてはみなし労働にしていいよという、事業場外みなしというふうに厚労省から出ているために、そうやっている企業さんも多いのですが、それをしてしまうと、基本、時間管理をしてはいけないということになるのです。みなしですので、電話を掛けていなくても怒れないとか､そういった中で不信感が生まれてくる｡管理職は､今､仕事をしていないのではないだろうかとか、そういう不安感が生まれてくる中で、今度、働きたい女性は、家で仕事をしていると上司がサボっていると思っているのではないだろうかというストレスが激しく起こっています。その解消方法がアウトプットを出すという方法なのです。

ですから、在宅勤務した人たちはアウトプットを出さないと、また在宅勤務させてもらえないぐらいの思いでついつい長時間労働をしてしまうというのが、オーバーワークの原因になっています。それに対して、私、先ほど御紹介させていただきましたタイムカードです。あれを入れることによって社員が言ったのは、そのストレスがなくなった。つまり

自分が働いていることを上司に伝えられる。アウトプットのない仕事というのはたくさんあるのに、それが負荷になっていたのが、すごく楽になったという意見がございます。

何を申し上げたいかと言いますと、やはり、働きたい人にとっては何とか働きたいと思う。でも、それが全く認められない時間になるのか、それとも認められる時間になるのかというのは非常に大きいことだと思っています。子育てしたお母さんたちに聞いても、仕事の時間というのは子供が寝て一息ついて、10時ぐらいから11時ぐらいまでに入ってしまうことが、夜中の２時、３時ではないのですけれども、あるいは後ろにおります鵜澤もずっと子育てしながら働いてきましたが、彼女は子供と一緒に９時に寝ます。そして４時ぐらいに起きて仕事をしているというように、本人はそれがベストだと思う時間に働くことができることが、結局、本人の健康につながるのではないかということです。ですから、我々経営者としてするべきことは、時間をちゃんと管理して、働き過ぎていないかを見られるような環境をつくることであると考えております。

以上です。

○岡議長　ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。安念さん、どうぞ。

○安念委員　サイボウズさんに伺いたいのですが、大分後ろの方でその他の成果というスライドがありまして、その中に社内結婚33組というものがございます。私は法科大学院、ロースクールというところの教師をやっているのですが、全然人気がなくて潰れかけなのですけれども、人気がない一つの理由は、ロースクールに行くと結婚できないのではないかという都市伝説がありまして、それでますます人気離散しているところがございます。

そこで、私はロースクールの社員だから、そんなことはない、ロースクールに行ってさえ結婚できるのだ、ということを広めなければいけないのです。別に社内ということに価値があるわけではないけれども、結婚したい人が結婚できるということは本当に大切なことだと思うのですが、なぜ御社では結婚できるのか。変な質問なのですが、どうお考えでいらっしゃいますか。

○青野社長　以前は、サイボウズも2005年までは非常に長時間残業は当たり前の会社で、朝行くと誰かが会社で寝ているような会社だったので、さすがにそういう働き方をする人を自分のパートナーにする人はいなかったと思うのですけれども、そこがだんだん変わってきまして、この会社だったら結婚しても自分の働きたいように働けるんだ、相手のパートナーも長時間残業せずに、もしかしたら私みたいに育児休暇を取ったりできるんだとか、その辺りの価値観が広がってきたので、随分安心して自分のパートナーを同じ会社で見つけるというのをしてくれているのではないかということが１点と、もう１点は、部活動支援という制度がありまして、これも社内でどんな部活でもいいからニンテンドーDSの部でもいいから５人集めたら部費出すよという制度なのですけれども、これをやっていると22個ぐらいクラブができていて、会社をやっているのか合コンをやっているのかよく分からない。そんな感じになってきました。その辺り、若い社員が多いので、安心があるのと、

ワクワクできる場所があれば自然と恋愛は進むのかなと思っています。
○安念委員　大変重要な御指摘をいただきました。ありがとうございます。
○岡議長　ありがとうございました。
　大臣、どうぞ。
○有村大臣　貴重なお話をありがとうございます。すごく勉強になりました。
　同時に、テレビ会議などの技術は20年も前からあったはずで、逆に言うと、なぜこのお三方がスペシャルゲストとして呼ばれるくらいに進んでいないのかということを考えなければならないなと思います。これから技術はどんどん進んでいくのですが、技術の進歩とともに、テレワークは本当に社会に広がるのだろうか。青野さんも最初はすごく離職率が高くて、朝寝込んでいる、ぶっ倒れている人間がたくさんいたというのは想像できるのですけれども、それがここまで変わったのは、企業の存亡があったのかどうか。どうしてここまでドラスティックに変えることができたのか。お尻に火が付いた原因は何か。どん底を見ないと日本社会は変わらないのかどうか。皆様がコンサルティングをされていて、技術を提供しても多分それを生かし切れない企業風土なり組織のカルチャーにぶち当たったことは少なくないと思うわけです。
　そういう意味では、科学技術の進展というのは比較的予測可能かもしれませんが、それに追い付くような私たちのメンタリティあるいは経営者の方々や上司の方々のメンタリティを変えていく最大の鍵、あるいは変わらない最大のネックというのはどの辺にあるとお考えなのか、教えていただければありがたいと思います。
　以上です。
○青野社長　ありがとうございます。非常に本質的なお話だと思います。
　例えば、男性の育児休暇というものを見たときに、私はもともとパナソニックにいたのですけれども、多分、当時から制度はあったのです。でも、取らないのです。男性が育児休暇なんか取ろうものなら、せっかく松下に入ったのに自分の出世コースを自ら降りるような怖さがあるわけです。男性が育児休暇を取っても、戻ってきてどんな扱いを受けるのか。怖くて取れないのです。
　つまり、何が言いたいかというと、問題は制度ではなくて風土なのです。風土を変えない限りは、どれだけ制度をつくっても、どれだけ良いツールを入れても変わらない。これが本質だと思います。
　次に、何で風土が変わらないのか。どうすれば風土が変わるのかは、非常に重要なのはトップの価値観になってくると思います。私自身もブラックが当たり前で何が悪い、ITベンチャーだぞこのやろうと思っていたところ、多様化が大事だよねと発想を切り替えて、それを最大の企業の価値観として取り込んだからこそ風土が変わっていった。トップがそういう発言、そういう行動を示し続けたから変わっていった。それが風土を変える鍵だと思います。
　これを他の会社がやらないかどうかというと、分からないのですけれども、10年経てば

大分変わるのだと思います。染みついた価値観というのは、なかなか変わらないです。なかなか変わらないですし、今、例えば企業だったり、政治のリーダーをしている人たちというのは、むしろ家庭を顧みなかったからこそ地位についているわけなので、家庭を顧みなさいと多分言えないと思うのです。自己否定になるので。申し訳ないですけれども、ここは10年、20年の単位でしか変わらないというのが非常に冷めた意見ですが、私が思うところです。

○岡議長　ありがとうございました。

田澤さん、何かございましたらお願いします。

○田澤代表　ありがとうございます。

なぜ進んでいないのか。技術の進歩があるのでということに関しては、本当に私もずっと闘い続けたことでございます。自分自身がテレワークを始めて23年、１つ目の会社をつくって16年、２つ目の会社をつくって６年、ようやっとテレワークに光が当たってきたと思っています。

では、それでもまだまだこれからやるべきことがある。壁があるというのは何かというと、一番大きな壁はテレワーク、つまり会社以外の場所で働くことができないと多くの人が思っている。また、さらにできるとしても、できる仕事は限られていると思い込んでいる。これが一番だと思っています。そうではないということをしっかり伝えていくことが必要ですし、伝えるだけでは恐らく企業経営者さんは動いてくれません。我々は、今よく言うのですが、メリットを言っても動いてくれない。危機感を感じさせる方が重要だと思っています。

つまり、これからの世の中、女性が働き、その中で少子化のために一人っ子が増え、親の介護をする人が増え、働きながら親の介護をしなければいけない人が莫大に増えていく中で、朝から晩まで会社に来なければ雇いませんよという企業はこれからどうなると思いますか、ぐらいの危機感を感じてもらった上で、でもできないというときにできる形を見せる。今日、無理をお願いしまして先ほど見てもらったのは、見てもらわないと分からないと思うのです。ウェブ会議とは違うのです。なぜならば、席にいる人を呼んでこられる。誰々が会議しているのが分かる。誰々が何かずっと怒られているのも分かるという、一緒に仕事をしている感というものがICTを使えばできるようになった。これすらも知らない方がたくさんいらっしゃる。これをお伝えして、今までの仕事が、できないと思っていた仕事を見直していけば、ICTを入れていけばできる。セキュリティが危ないと思っていたことがこういうツールを入れたらできますよといったようなことを丁寧にお伝えして、そして解決させていくというのがコンサルティングという仕事だと思っています。

テレワークのコンサルティングという仕事は、５年前、会社を立ち上げたときにはありませんでした。ニーズもありませんでした。でも、やっとその必要性というのを企業さんも、また、国の施策の中でも入れていただいています。この勢いを変えずに、また、そこに出てくるいろいろな壁を国の皆様と一緒に、何とかテレワーク、柔軟な働き方ができる

社会にしないと大変になっていくのではないかと思います。

そこで重要なのは、先ほどの繰り返しになりますが、アメリカはよくテレワークがやりやすいので見習えばいいとおっしゃる方がいらっしゃいますけれども、アメリカは時間管理とかしなくても成果で評価します。個人主義ですから、ジョブ・ディスクリプションもしっかりしています。でも、できない人は翌朝でもクビを切れます。でも、日本はそういうわけにはいきません。だから、日本なりの日本のマネジメントをきっちりしたテレワークというものをやっていけば、私は、日本型テレワークはアメリカ型テレワークを超えるというぐらい思っておりますので、できないと思っている、あるいは危機感といったものをちゃんと伝えることを、是非、上の方から、国の方から、またそれを企業が感じてくれるような環境をつくっていただければと願っております。

長くなってすみません。以上でございます。

○岡議長　ありがとうございます。

大崎さん、どうぞ。

○大崎委員　先ほど青野さんから非常に率直なお話をいただいたので、つい私は笑ってしまいましたけれども、これは全く笑い事ではないと認識しておりまして、おっしゃるとおりで風土の問題だと私も思うのです。風土を変えなければいけないということは非常に難しいことで、同時にこれが風土の問題だということは、制度を変えても、先ほども少し申しましたが、ブラック的な経営者に悪用されて終わってしまうというリスクも大いにあるということでございまして、我々、規制改革会議ですので、制度をどうするかということを考えないといけないのですが、何とかそういう悪用の危険に対する担保措置をしっかり講じながら、柔軟な仕組みを導入していくという議論を前向きに進めていくべきだなと改めて思った次第です。

○岡議長　ありがとうございます。

他はいかがですか。長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員　今の大崎委員の話と関連するのですけれども、私も青野さんに率直にお伺いしたいのですが、風土を変えるとなると、私の感じでは青野さんのような創業者社長、オーナー社長であれば、それがトップの決断でできると思うのだけれども、サラリーマン経営者、サラリーマンの部長、局長、役員を経て社長に上がったような人で、オーナーが別にいる。こういうような会社は世の中多いわけですけれども、そういうところでそういう風土を変えていくことは可能なのでしょうか。

○青野社長　可能かどうか。そうですね。変わる会社もあれば変わらない会社もあるというのが答えになるかと思います。

それより、私はどちらかというと世代の差をすごく感じるのです。40代ぐらいの経営者になると、今度、Yahooの２代目の社長になられた方も働き方改革に取り組まれています。もっと言うと、30代、20代の社長になってくるとそういうものは当たり前。むしろそれは当たり前。逆に言うと、古い考え方でやっている会社のところはどんどん人気がなくなっ

ていって沈没して、沈没していくと若い経営者に変わる。なので、時間が経てば全ての会社は変わると思うのですけれども、それには時間が掛かる。

ただ、沈没していく条件は結構そろってきたように思います。今、明らかに人手不足で若者が減っていますから、そうすると、若者に魅力的に見せられる会社以外は逆に言うと採用すらできない。なので、良い感じに条件がそろってきたので、そろそろ車輪として回り始めるかなというのは実感としては思っています。

○田澤代表　ちょっとコメントさせていただいていいでしょうか。正に放っておいたら駄目になるというぐらいの危機感を企業が感じ始めているというのは、コンサルティングをしていて思うのですけれども、最近、大企業の人事部とか経営者の方に、よく在宅勤務制度はありますかと聞かれるという話があります。つまり、もう入れていないとまずいのではないか、格好悪いのではないかとトップの方が思うぐらいの風潮、国としての雰囲気をつくり出していくと、今度はそれがトップの方に伝わっていき、だんだんそれが最終的には会社内のいろいろな考え方に響いていくことが、少しの近道になるのではないかと思いました。

以上です。

○岡議長　ありがとうございます。

まだあるかもしれませんが、予定の時間になりました。サイボウズさん、田澤さん、ありがとうございました。田澤さんには、総務省のプロジェクト（ICT街づくり推進会議・地域懇談会）の関係で、北見の御自宅で今日の画像を含めていろいろ聴かせていただき、頂戴した御本も社内で回覧しております。

○田澤代表　本当ですか、ありがとうございます。国の会議で、テレワークで参加させていただいた非常に貴重な機会でございました。ありがとうございました。

○岡議長　どうも今日はありがとうございました。

○青野社長　ありがとうございました。

（有識者、水町専門委員退室）

（厚生労働省関係者、松山専門委員入室）

○岡議長　それでは、議題２の「介護・保育事業等における経営管理の強化とイコールフッティング確立」について、まず、厚生労働省より説明をお願いいたします。

○厚生労働省（岩井課長）　厚生労働省福祉基盤課長の岩井でございます。

本日は、ただいま御紹介いただきました件につきまして、当規制改革会議におきまして御検討いただき、閣議決定をしていただきました規制改革実施計画の内容に従いまして、現在、厚生労働省の社会保障審議会福祉部会において議論を進めております。その内容を中心に御説明申し上げます。

それでは、資料に従いまして御説明申し上げます。「社会福祉法人改革について」という資料をお開きください。

１ページ、ただいま申し上げましたとおり、厚生労働省におきましては、規制改革会議

の御検討を踏まえ、規制改革実施計画を基本的に全てきっちりと行うという方向で、今、議論が進んでおります。その中で、その議論の場といたしまして、社会保障審議会福祉部会を今年の８月27日に立ち上げております。この福祉部会におきましては、社会福祉法人制度の見直し、基本的にこれは規制改革実施計画におけます指摘事項を踏まえたものでございます。それと、福祉人材確保対策を合わせて議論しております。この部会につきましては、田中慶應義塾大学名誉教授以下、二十数名の先生方によって御議論いただいております。

次のページを御覧ください。スケジュールでございますが、８月27日に第１回を行いまして、現在まで９回、本部会を行っております。また、福祉人材専門部会も３回行っております。今後、これを１月に取りまとめをする方向で議論しておりまして、来年の通常国会におきまして、社会福祉法等の改正法案を提出する予定にしております。

４ページ、福祉部会における審議でございます。この資料は、規制改革実施計画におきまして措置すべきとされた事項に合わせまして審議状況を整理したものでございます。経営組織の在り方、いわゆる経営管理体制の強化、財務諸表の開示等、運営透明性の確保の在り方、内部留保の明確化、社会貢献活動の義務化。行政の関与といたしまして、所轄庁による指導・監督の強化等、規制改革実施計画で措置すべきとされた事項につきまして、それぞれ福祉部会において議論を行っております。その内容を論点としてブレイクダウンしたものが右の欄にございます。この内容につきまして、重要なものを今から御説明申し上げます。

５ページ、規制改革実施計画におきまして措置すべきとされた事項の中の第１の柱である経営管理体制についてでございます。これにつきましては、規制改革実施計画に指摘されたとおり、今、議論が進んでおります。

ポイントでございますが、まずは、理事、理事長、理事会につきまして、その位置付けや権限を明確にすること。特に、理事会によりまして、理事・理事長に対する牽制機能を働かせる方向で法改正の内容を議論しております。

続きまして、評議員会でございます。これが経営管理体制の強化の最大の眼目でございますけれども、現在、評議員会は任意設置の諮問機関となっております。これを必置の議決機関として、いわば株式会社におきます株主総会という位置付けにしたいと考えております。この評議員会におきまして、基本ルール、体制の決定、事後的な監督を行うという形にしておりまして、その内容につきましては、理事・監事・会計監査人の選任、解任、理事・監事の報酬の決定等を議決事項とする方向で議論が進んでおります。

また、監事につきましては、現在、調査権限や報告義務等が明確になっておりませんので、この辺を権限、義務、責任等を法律上規定する方向で議論がされています。

さらに、会計監査人でございますが、現在は、一定の外部監査を導入しております。しかしながら、これは通知による位置付けでございます。これを公認会計士又は監査法人による、会計監査人を一定規模以上の法人に設置する方向で議論しております。いずれにい

たしましても、一般社団法人、公益財団法人と同等以上の公益性を担保できる経営組織とする方向で議論が進んでおります。

６ページ、この内容につきましては、詳しく御説明いたしませんが、現在の社会福祉法人と一般財団法人、公益財団法人の組織の違いでございます。基本的には、ただいま申し上げましたように、理事長、理事会、評議員会の位置付けが社会福祉法人につきましては十分ではないということで、ここをきっちりと位置付ける方向で議論がされております。

７ページ、規制改革実施計画におきまして、財務諸表や役員報酬等の公表という形で措置事項として定められたものに対する対応でございます。これにつきましては、運営の透明性といたしまして、以下のような内容で議論が進んでおります。基本的には、公益財団法人以上の運営の透明性を確保するという方向で議論がされています。具体的には、定款事業計画書、役員報酬基準を新たに閲覧対象とすること。閲覧請求者を利害関係人から国民一般に広げること。貸借対照表、収支計算書、役員報酬基準を公表対象とすることでございます。特に、現在、通知によって公表を義務付けております現況報告書、これは行政庁に対する報告事項でございまして、役員名簿、補助金、社会貢献活動に係る支出額、役員の親族等との取引内容など極めて広範なものでございますが、これを公表するという形で法令上明記する方向で議論が進んでいます。また、公表の仕方は、基本的には国民が情報を入手しやすいホームページを活用する方向でございます。

下の表にございますように、現行に対して見直し案とあるように、今後、公表あるいは閲覧方向で見直します。基本的には、公益財団法人よりも広い範囲で公表する形にしておりまして、福祉部会の議論といたしましては、我が国の法人類型の中で最も透明性の高い形態にするという方向で議論が進んでおります。

次のページを御覧ください。社会福祉法人改革のもう一つの大きな柱でございます財務規律でございます。これにつきましても、規制改革実施計画で措置すべきとされた事項をきっちりと対応する方向で議論されております。特に、社会福祉法人につきましては、内部留保の議論がされております。内部留保につきましては、様々な議論がありますが、基本的に内部留保は余裕財産を表したものではないという問題意識がございます。下にございますとおり、発生源内部留保で、特養１施設当たり3.1億円、実在内部留保で特養１施設当たり1.6億円という数字がございますが、例えば、一般的な内部留保と言われます発生源内部留保、すなわち貸借対照表上の資本の部におきます利益剰余金でございますが、これは過去の利益の蓄積でございますので、既に建物等に使われているものもございますし、将来の積立て等もございます。したがいまして、まず、内部留保を議論するのではなく、余裕財産とは何かを議論すべきという議論でございます。これは、規制改革実施計画の中で、内部留保の位置付けを明確化すべしということがございましたので、これを踏まえて対応しているものでございます。

下の箱でございますが、社会福祉法人が事業運営において財政的な余裕を生じさせているのではないかという問題意識があると考えております。これに対します説明責任を果た

せるよう、余裕財産の具体的な状況を見える化する仕組みを、まず検討しております。その上で、余裕財産が見える化された場合、仮にそのような余裕財産がある場合には、これを必要に応じて福祉サービスの向上や地域で必要とされる福祉サービスに活用するという仕組みを検討しております。この内容につきましても、規制改革実施計画で措置すべきとされた事項に沿ったものでございます。

その内容でございますが、9ページでございます。社会福祉法人の財務規律につきましては、3本柱で、今、検討が進んでおります。まずは、適正かつ公正な支出管理として、役員報酬基準の設定、関係者への特別利益供与の禁止、先ほども申し上げました外部監査の活用、このような形で適正かつ公正な支出管理を徹底する。その上で、事業を行った場合に利益が生じます。この場合、内部留保に蓄積されるわけですが、これにつきましては、その内部留保の内容をそもそも事業継続に必要な財産、例えば、現在、事業に使われている建物ですとか、設備あるいは建て替えの自己資金負担分あるいは修繕費用、必要最小限の手元流動性といった、事業継続に必要なものを除きましたものを計画的再投下対象財産と位置付けまして、これらにつきましては、地域公益活動、これは規制改革実施計画におきまして社会貢献活動として義務付けられたものでございますが、それを含む福祉サービスに再投下する。具体的には、地域のニーズに対応した新しいサービスの展開、例えば、待機児童の保育対策とかそういうものでございますとか、あるいは人材への投資。そして、地域公益活動の実施としてこれを投下していく、地域に還元するということを使命として財務規律をきっちりと打ち出せる方向で議論がされております。

10ページ、最終ページでございます。社会福祉法人改革の一つの柱でございます規制改革実施計画におきましても、指導監督等の強化を図るよう求められております。これらにつきましては、以下の方向で、今、議論がされております。基本的考え方でございますが、法人運営の中で行政が関与すべき範囲を明確にして重点的に監査等を行う。一方、専門性を要する分野等については、外部の機関等を積極的に活用する。先ほど申し上げました会計監査人もございますし、そのような財務会計などを中心に専門的な機関を活用する。そして、全体として指導監督の機能強化を図る方向で議論されています。

一方、一部の不適正な運営をしている社会福祉法人に対する批判がございます。また、経営的に弱い部分もございます。これらに対応するため、規制改革実施計画で求められておりますことに対する対応といたしまして、①といたしまして、法令違反等の不適正な運営が行われていないかを確認し、実効性ある是正措置等を講ずることができるよう、立入検査等詳細な検査に係る権限規定を設けるということ。

②といたしまして、経営改善や法令遵守等の徹底の観点から、いきなり処分ではなくて、勧告・公表などに係る対応ができるような規定を置くということでございます。

さらに、国・都道府県・市というものが、それぞれ所轄庁になっております。地方分権で一般市まで所轄庁が下りておりますが、福祉部会でも議論されておりますが、やはり広域的な観点から、都道府県がこのような市、所轄庁に対し連絡調整や支援することが必要

ではないかということ。あるいは規制改革実施計画で求められておりますが、法人の財務諸表等を都道府県や国において、収集、分析し、サービス利用者や法人経営者が利用できるような仕組みを構築するということが議論されております。

以上でございますが、いずれにいたしましても、規制改革実施計画にしっかりと対応する方向で、今、議論が進んでいる状況でございます。

説明は以上でございます。

○岡議長　ありがとうございました。

それでは、ただいまの厚労省の説明に関しての意見交換に入りたいと思います。

大崎さん、どうぞ。

○大崎委員　ありがとうございました。大変前向きな方向で検討していただいているということで心強く感じた次第です。まだ結論が最終的に出ていない段階で、余り注文めいたことを言うのはやや失礼かなと思いつつ、若干申し上げたいと思います。

まず、この社会福祉法人の経営組織の改革についてですが、大変良い方向だと思うのですが、ただ、こういうものが本当に意義のある秩序づけとしてワークするかどうかというのは、私はひとえに評議員の人選と理事会の規模及びその人選という、ここに懸かっているのではないかと思うわけなのです。一般財団法人、公益財団法人についても、ややその点について問題があるのではないかなと思われるようなケースもあるわけで、例えば、理事の人数が非常に多くて現実に余り理事会が機能していないように思われるとか、評議員会が言わばラバースタンプ化しているとかということもございますので、監督官庁の関係者が、例えば評議員なり理事に入られるというようなことも含めて、実効性のあるガバナンスを実現できるように、この制度が変わった後もしっかり見ていっていただければと思う次第です。

○岡議長　ありがとうございました。

ただいまのは意見として受け止めていただいたと思いますが、他にいかがでしょうか。

森下さん、どうぞ。

○森下委員　非常に前向きなと言いますか、良いのではないかと思うのですが、一方で、時期として法律改正を今回伴うということですけれども、大体の想定の時期はいつ頃になりそうなのですか。大分先とかという話だとまたあれですが、大体の目安を教えてもらえればと思うのです。

○岡議長　お願いします。

○厚生労働省（岩井課長）　法律は、次期通常国会でございますので、２月、３月には提出させていただいて、法案がきっちり成立すれば速やかに施行したいと考えております。

○森下委員　もう確実にいけそうだということでよろしいのですね。

○厚生労働省（岩井課長）　厚生労働省としては、不退転の決意でしたいと考えております。

○森下委員　分かりました。

○岡議長　大変心強いコミットですね。他にいかがでしょうか。
林さん、どうぞ。
○林委員　ありがとうございます。本件、「介護・保育事業等における経営管理の強化とイコールフッティング確立」の、そもそも論としては、第１期の私どもの検討では、まず、子育て支援の問題を取り上げ、また、介護の問題も取り上げる中で、インフラの問題として、この社福の在り方についてメスを入れなければいけないということで、これまで御提言申し上げてきたわけでして、そのアウトプットとして、今回の御審議があると理解しております。
その意味で、今日の資料２のスライドの９にあります「①適正かつ公正な支出管理」、「②余裕財産の明確化」、「③『地域公益活動』を含む福祉サービスへの再投下」、これらが実際に、具体的にどのように全国的に進んでいけるのかを大変注目しております。その観点で、幾つか確認させていただきたいと思います。
まず、③の社会貢献活動、地域公益活動です。今後、地域ごとに地域の協議会などによって福祉ニーズの把握などをされるということのようですが、地域ごとにその内容とか水準がバラバラになってしまうおそれがあるのではないかと思いますので、承認についてのガイドラインの作成については、国が運用の基準を示すべきではないかと思います。その点について御意見を伺いたいというのが１点です。
２点目としましては、余裕財産、どういうものかという定義の問題もあるかと思いますが、そういったものが必要性のない福祉サービスに再投下されないような工夫も必要ではないかと思います。これは意見です。
３点目といたしまして、私どもの実施計画の項目の中では、大規模な一定規模以上の社福に対しては、法令等での義務付けに先駆けての社会貢献活動の実施を要請しておりました。この点について、厚労省として、対象となる法人の規模などについて現在どのようにお考えなのかという点について確認させていただきたいと思います。
○岡議長　ありがとうございました。
お願いします。
○厚生労働省（岩井課長）　ただいま御質問いただきました点についてお答えいたします。
まず、第１でございますが、委員御指摘のとおり、現在、地域協議会というものを各地域で設けて、地域のニーズを的確に反映できるような仕組みを考えております。ただ、おっしゃいますとおり、それがバラバラであったりとか、地域公益活動の範囲が別の方向に行くと困りますので、所轄庁の承認事項にしております。その中で、所轄庁の裁量性が広すぎて、全国で地域公益活動の意味合いが変わってまいりますと困りますので、基本的にガイドラインというものを設けて、一定の基準というものと範囲というものを設定しようと考えております。そのような方向で、今、議論がされているという状況でございます。
第２点目の余裕財産につきまして、必要な福祉のサービスに行くようにという形で、基本的には再投下計画というものも所轄庁による承認事項でございますが、基本的には福祉

ニーズというもの、あるいは、例えば、市町村の計画との整合性なども見るべきではないかという議論が、今、されておりまして、とにかくまずは、例えば待機児童とか、あるいは特養が足りないところもございますし、そういうサービスというものをなるべく反映させていく、さらに社会貢献活動的なものというものを、必要なものは地域協議会でニーズを把握した上でやっていくという形で、基本的には、ニーズがオリジンで考えるという方向で、今、議論がされております。

３点目でございますが、これにつきましては、現在、地域広域活動の議論がまだ引き続き行われておりますので、先行して行う範囲につきましては、今後の議論と考えております。

以上でございます。

○岡議長　ありがとうございます。

林さん、どうぞ。

○林委員　ありがとうございます。今、検討中ということなのですが、特に待機児童の問題。私の周りでも新しく赤ちゃんが産まれました、おめでとうございますと言うと同時に、皆様、お仕事に戻るときのことも不安になっておられます。不安になっていないお母さんは本当に一握りではないかと思います。ですので、「待ったなし」なのです。待機児童の問題、いろいろ国でも取り上げていただいてはいますけれども、では、目の前の方々の問題が解決したかと言いますと、決してそういう状況ではないと思いますので、手を緩めることなく迅速に進めていただきたいと思います。

以上です。

○岡議長　大崎さん、どうぞ。

○大崎委員　先ほど忘れていたのですが、１点御質問したいのですけれども、審議会で議論されたということで、当然、社会福祉法人の代表といいますか、社会福祉法人の現場に関わっておられる方もそこに御出席になっていると思うのですが、その方がどう思ったということに限らず、厚生労働省でどう把握しておられるかということなのですけれども、社会福祉法人自体は今回の改革について前向きに捉えていただいているのか、あるいはしようがないと捉えてしまっているのか、あるいは困ったことだというようなネガティブに捉えてしまうのか、その辺、どう厚労省で見ておられるかということと、前向きに、これをむしろチャンスとしてサービス向上に使っていくのだと、そういう意識を社会福祉法人の当事者の方々に持っていただけるように、是非、厚生労働省として宣伝活動を大いに展開していただきたいと思うのですが、その辺、何かあればお話をいただきたいと思いまして。

○岡議長　お願いします。

○厚生労働省（岩井課長）　今回の改革につきましては、福祉部会で議論を進め、あるいは実際に福祉団体等ともコミュニケーションする中で、彼らが思っていることといたしましては、基本的には、これはもう待ったなしでやらないといけないという認識があります。

むしろ、これは規制改革会議がこのような方向性を示していただいたことがきっかけになると思いますが、本来、改革が遅かったのかもしれません。これは厚生労働省の責任かと思いますが、基本的にはイコールフッティングでございまして、社会福祉事業というものが様々な経営主体が入ってきたり、事業形態が変わる中で、社会福祉法人自体も変わらなければならなかった、あるいは公益法人改革もあったということを認識しております。したがいまして、これをきっかけに全て改革していこうということです。

もちろん、現場の社会福祉法人は千差万別でございまして、小さな保育所などは今回の経営管理体制を見直すこともかなりの負担でございます。その辺の声もありますが、それは丁寧に聴いていくとしましても、きっちりやっていこうと。

最後にお尋ねの点でございますが、社会福祉法人は基本的には真面目にやっているところが多いと思います。そういうところが説明責任を果たして、あるいは社会貢献活動などをきっちりやっていくということをアピールするという機会は非常に重要だと思いますので、今後、そういうことを宣伝と申しますか、国もあるいは社会福祉法人もきちんと説明していくという方向で議論していきたいと思っております。

○岡議長　ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。林さん、どうぞ。

○林委員　あともう一点確認なのですが、外部監査の義務付けの点です。一定規模以上の社会福祉法人に外部監査を義務付ける点について現在の検討状況、例えば、資産、負債、助成金などの基準の考え方について現状をお教えいただければと思います。

○岡議長　お願いします。

○厚生労働省（岩井課長）　これは引き続き検討中でございます。ただ、申し上げられますのは、ここにあります会計監査人というものは、我々、厚生労働省が今まで示しました外部監査とは違いまして、先ほど申し上げましたように、公認会計士又は監査法人でかなり費用の高いものです。数百万円単位のものでございます。これで基本的にガバナンスをかなり効かせていきたいと思いますが、当然、これに耐えられるような法人の規模でなければならないだろうと。基本的には、現在、収益ベースで議論がされておりますが、今後もう少し議論していこうと思っています。

ただ、仮に会計監査人の義務付けがされないにしましても、例えば、公認会計士とか税理士とか、その他の職種も活用した様々な形で外部の目を入れるという方向は議論すべきだと考えておりますので､そうした面も引き続き議論していきたいという考えでおります。

○林委員　ありがとうございます。なお、職員の処遇改善もかねてより、この会議からも意見を申し上げておりますので､是非､その点も御検討に入れていただきたいと思います。

以上です。

○岡議長　ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。

松山専門委員、何かございましたらどうぞ。

○松山専門委員　ありがとうございます。１点コメントさせていただきたいと思います。

私も社会保障審議会福祉部会の委員として議論に参加させていただいており、厚生労働省さんが、私以上にタカ派になって、積極的に改革を考えておられることに対して敬意を表したいと思います。確か閣議決定だったと思うのですが、全国の社会福祉法人の財務諸表を全て集めて集計分析するという作業が、今、厚生労働省さんで行われています。その結論が出るのに時間が掛かると予想されます。そこで、私の方で厚労省所轄、すなわち地方厚生局と本省が所轄している350法人の財務データの分析をして､その結果を10月に私の研究所で公開しました。

その概要について簡単に御説明しますと、350法人の収入規模が1兆3,000億円、平均黒字率が4.21パーセントです。しかしながら、これは施設種類ごと、つまり、高齢者施設専業､保育所専業､両方やっている法人､若しくは障害者施設専業､児童福祉施設専業等々､施設種類別に見ると、明らかに違いが出てくるとともに、同じ種類の法人であっても全く経営姿勢が異なっていて、財務データに違いがあるということが判明しております。

例えば、高齢者施設専業の社福というのは350法人のうち123法人あります。これは、厚労省所轄ですので複数の都道府県にまたがって積極的にニーズに応えている事業体です。そこの平均利益率というのが6.23パーセント､これは高いように思えますけれども､実は､毎年の黒字以上に借金をして積極的に投資をしている法人が多くて、そういう中で 6.23というのは、かなり経営能力が高いと評価できると思います。ただし、その中でも個々に見ていくと、法人によっては、例えば、売上規模が14億円で年間の黒字率が28パーセント、そこは当然金融資産が非常にたまっているわけですね。いわゆる余裕財産及び職員処遇改善のための財源は十分持っていると判断される。一方で、年間収入規模が40億円で、利益率が 7.64パーセントなのですけれども、金融資産残高を借入金が超えて純借金が 40億円ある社会福祉法人もあります。このような法人は、積極的に介護ニーズに応えていると評価できます。

一方、保育所は多少問題があります。利益率が2011年度、2012年度ともに77法人の平均が7.3パーセントと非常に高いということと同時に、借入金を引いてもネットの金融資産がある。つまり、実はもっと保育所をつくれるはずではないかというような推察もできるのです。

そういうデータは、結局、厚労省さんが作業をなさっている全法人のデータを集めて集計､分析してみれば､かなり具体的に業界の構造が分かると思うのです。そうすると､今､法改正の方向が示されましたけれども、それが現在の社会福祉法人業界全体に対してどのような効果を発揮するかということも考えることができるのではないかと私は期待しております。

以上です。

○岡議長　ありがとうございました。

他はいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

本件につきましては、以前の会議でも、厚労省さんの大変前向きというか、積極的な姿勢を評価する意見が多かったと記憶しております。本日も何人かの委員からそのような御発言がございました。是非、引き続き、松山専門委員よりもタカ派になっていただいて、私どもが求めている形に持っていっていただければと思います。

また、今日、この会議で出た意見についても、参考になるものがございましたら、是非、くみ上げていただいて、活かしていただければと思います。

この案件につきましては、引き続きフォローアップさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

どうも今日はありがとうございました。

（厚生労働省関係者、松山専門委員退室）

○岡議長　それでは、議題３の「公開ディスカッションの実施」に移ります。

まず、事務局から説明願います。

○佐久間参事官　説明いたします。資料３を御覧いただきたいと思います。「公開ディスカッション（第２回）の実施について（案）」ということでございます。前回のワーキング・グループにおきまして、第２回目の実施については、事務局に幾つか検討の言葉が寄せられていることは申し上げましたが、もう少し検討を進めて、追って検討することとしたい旨申し上げたところでして、本日はその続きということでございます。

開催時期につきましてですが、会場の都合と委員の御都合等々を踏まえまして、開催時期は平成27年３月12日の木曜日に開催し、開催場所は合同庁舎８号館の講堂ということとしたいと思っています。

テーマにつきましては、ここに書いてありますものをまず１つのテーマとして、「地域の空きキャパシティの利用に係る規制」ということでございます。地域において膨大なキャパシティ、空き家とか商店とか、閉校した学校とかいろいろあるわけですけれども、こういったものが生じつつある中、それらを再利用する際に、建築基準法への適合が課題になっている場合が少なくないと言われております。特に、廃校については新耐震基準以前に建築されたものも多く、現行基準への適合に多大な利用費用がかかるため、再利用の障害になっているという声がある。こういった課題に対応し、安全を確保しつつ、空きキャパシティの再利用を促進するために、目指すべき建築基準法の方向性を明らかにする、こういった目的で一つ取り上げるということにしてはどうかと思っております。なお、テーマにつきましては、今後、さらに追加ということも、現在、検討しているところでございます。

本日は、このテーマ「地域の空きキャパシティの利用に係る規制」について取り上げることについて御審議いただければと思っております。

○岡議長　ありがとうございました。

それでは、ただいまの事務局の説明に対して御質問、御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

鶴さん、どうぞ。
○鶴委員　この空きキャパシティの問題、私は全く素人なのですけれども、昨日、テレビを見ると、この問題をやっていたのです。空き家がそのままになって、防災上でも非常に大きな問題になっている。ただ、それがなぜそのままにずっと放置されているのかという話になると、これは皆様御承知のように、御本人が取り壊す費用というのが、何百万単位でかかる。それと、更地にするよりもそのまま上物を建てた方が固定資産税は安い。非常にお金の余裕がない場合は、結局、それ以上前に行かなくてそのままにしてしまう。消費者がそういう状況でやっているのに対して、他から圧力を掛けるということができない。そういうような内容だったのです。

ここでお示しいただいているのは、正に規制の問題に非常にフォーカスして、規制の問題もあると思うのですけれども、その前にそういう非常に税制の問題とか、ファイナンシャルな問題とかで、それを、例えば、地域としてどういうふうに解決していくのかというのは、規制の話だけをしても解決できない。素人目に見ても思うのです。ここでそういう議論も含めてされるのか、それとも規制の話に絞ってやられるのか、非常に議論の枠を狭めすぎているような印象がしたので、御検討の内容をどういうふうにお考えになっているのか教えていただければと思います。
○岡議長　事務局、お願いします。
○刀禰次長　本件につきましては、もともと地域活性化ワーキングの方でいろいろ御議論いただいておりまして、これまでの御議論の中で、空きキャパシティにつきまして、今、先生が御指摘になった空き家の問題以外にも、学校の問題とか商店とかいろいろな問題がございます。今、御指摘がございましたように、空き家につきましては、正に今、鶴先生からお話がありましたとおり、固定資産税等の税制の問題なり、取り壊しの必要の問題であったり、個人の主権の制限の問題であったり、いろいろな形の問題があるということで、関係各省にも、最近かなり問題意識を持って取り組んでいただいていると承知しております。今般は、地域活性化の観点からの規制改革の一環としては、こういった空いたキャパシティが、建築基準法とか都市計画は関係あるのですけれども、そういったものの中でうまく利用ができないかという問題がございまして、そういったことの中で、１つのテーマですと狭くなるものですから、できればいろいろな施設について問題があるのではないかという形で取り上げてはどうかというのが、現時点でのアイデアでございます。

ただ、時間もございますので、そういった点について、まだこれからワーキングの先生とも議論いただきながら、いろいろな形で広げていくことも可能でございますし、また勉強の過程では、当然、政府の他の動きのようなものもフォローできなくもないとは思っております。
○岡議長　ありがとうございました。

安念さん、何かコメントはありますか。
○安念委員　鶴先生のおっしゃるとおりで、当面の問題としても、税制を離れては少なく

とも空き家対策というのはあり得ないのです。問題は、当会議の全体なスタンスの問題なので、規制という切り口であれば税制について言及してもよいと考えるかどうかという、その問題ではないかと思います。

これは誰が決めたというわけではないのだけれども、私には、ずるずる長くこの世界にいると、何となく財務省は怖いなみたいな感じで、税制については触れないのが仁義だよねみたいな、何となくの雰囲気があるのもまた否定できないところで、これは、私などよりももう少し上のレベルで方向性を出していただけると有り難いななどと思っているのです。

○岡議長　安念さんが控えめな意見を言われたのですけれども、私は事務局と意見交換する中で、このテーマの要望がホットラインの集中受付で結構来ているということで、これだけを単発で取り上げても何だという話で、正にまち・ひと・しごと創生本部との連携で、安倍内閣の政策の柱の一つである「地方創生」に貢献していこうという思いもあって、地域活性化ワーキング・グループで検討を進めていただいているわけです。

この話を進めていくと、鶴さん御指摘のように、税制のみならず、他の省庁との関係も含めて、いろいろ出てくる、大きなテーマになる可能性があると思っておりますけれども、先ほど事務局からもありましたように、３月まで時間もありますから、どのような形で公開ディスカッションに持っていくかについては、地域活性化ワーキング・グループの安念座長と公開ディスカッション担当をお願いしている長谷川さんとでよく打ち合わせていただきたいと思います。

松村さん、どうぞ。

○松村委員　念のため確認しておきたい。空き家という言葉を見て、そう反応されたのだと思うのですが、空き学校だとか空き商店だとかは、本来は建物の資産として有効に使えるはずなのに、正に規制の問題で資産価値が下がって、全然使えない。こういう貴重な資産が使えないというのが主たる問題。これは明らかに、専ら税制の話ではなく。規制改革の話です。

本来、潰して更地にした方がよい建物の話が重要ではないとは少しも思わないですし、今、正にこれが問題になっているわけですけれども、これが念頭に置かれてしまうと、何で規制改革なのだということが、とても分かりにくくなる。少なくとも後者の方に同じぐらい焦点が当たるようにしないと、なぜ規制改革会議の公開ディスカッションで取り上げるのかが分からなくなると思います。後者の方も決して落とさないように、より後者に光が当たるように、是非お願いします。

○岡議長　松村さんから御指摘のようなことが中心になるという前提でやり取りをしたつもりだったのですけれども、再確認させていただきます。

他はいかがですか。よろしいですか。

本件につきましては、今日の資料３のとおり決定させていただくということと、このペーパーの最後に（注）として書いてありますが、他のテーマを入れるか入れないかという

ことも含めまして、これからの準備につきましては、事務局、長谷川委員、ワーキング・グループの座長の皆さんと相談の上でお願いしたいと思います。

それでは、次に議題の４に移ります。「規制改革ホットラインについて」、まず事務局からの説明をお願いいたします。

○佐久間参事官　それでは、説明いたします。まず、資料４－１でございますが、これは先月行いました規制改革ホットライン、「『多様な働き方の実現』に向けた集中受付」の受付状況でございます。資料４－１は、受付の状況を提案主体別に示しております。合計では40件でございまして、個人の提案が17件、企業、団体からの提案が23件ということで、合計40件でございました。

現在、事務局におきまして内容を精査しておりまして、関係省庁に検討要請を行いましたものについては、次回の規制改革会議に報告いたします。この精査に当たりましては、先月の規制改革ホットライン集中受付期間に一般の受付もたくさん来たのですけれども、多様な働き方の実現に向けた提案もいただいておりますので、併せて精査等を行っていきたいと思っております。

次に、資料４－２の関係でございます。規制改革ホットラインの処理状況ということでございます。資料４－２に沿って説明してまいりますが、まず、受付件数でございますが、11月末現在、類型で3,350件でございます。次に、所管省庁への検討要請状況に移りたいと思います。規制改革会議への前回報告以降、所管省庁に要請した件数は127件でございます。その内訳は、健康・医療ワーキング・グループ関連が９件、雇用ワーキング・グループ関連が10件、農業ワーキング・グループ関連が５件、投資促進等ワーキング・グループ関連が49件、地域活性化ワーキング・グループ関連が54件でございます。累計では、1,585件の要請となってございます。

そして、注３の記載にもございますが、1,585件のうち、所管省庁から回答があったものは1,430件でございます。内訳は、回答があったもので46件、検討に着手とされたものが141件、検討を予定とされたものが277件等々となっております。

今回、新たに要請いたしました127件につきましては、ワーキング・グループごとに提案事項を記載した資料を添付しておりますので御参照ください。

私からは以上です。

○岡議長　ありがとうございました。

ただいまの説明に対して、御意見、御質問はございますか。今日は佐久間さんが早めに退室されましたので、御意見を聴くことができませんけれども、よろしいですか。

それでは、原案どおりの決定ということにさせていただきます。

次に、議題５に移ります。「農業協同組合の見直しに関する意見」について、事務局から報告をお願いいたします。

○山澄参事官　失礼いたします。資料５「農業協同組合の見直しに関する意見」ということで、本日、御報告させていただきます。

御案内のように、本年６月の実施計画で農業協同組合の見直しが盛り込まれたところでございますが、11月６日に全国農業協同組合中央会が自己改革案を公表されまして、それを受けまして、11月12日に全国中央会からのヒアリング等々を行いまして、同日に農業ワーキング・グループといたしまして意見を取りまとめました。その会議の場に、岡議長も御出席いただいておりましたので、速やかにその後、議長の御了解もいただきまして、このように規制改革会議としてのクレジットで公表しておるところでございます。

物自体につきましては、電子メール等々でも既にお配りしているところでございますけれども、この会議はそれ以降初めてということで、改めて本日御報告させていただく次第でございます。内容をかいつまんで申し上げます。

１ページ目の１ポツでございますが、中央会に関しましてですが、（１）につきましては最後の２行にございますけれども、自己改革案におきましては、中央会の農協法上の措置が必要とされているところでございますが、全中、全国中央会、都道府県中央会とも、後継組織が業務を行うに当たり、法的裏付けは必要ないということを述べております。

（２）でございますけれども、その中で、特に全国中央会の自己改革案の中で強調して触れられておりました監査につきまして、（２）の中の第３段落でございますけれども、会計監査との一体的実施が単協のニーズに合致する場合であっても、それは飽くまでも単協の任意の求めに応じて行われるべきものであって、農協信用事業の信用力を維持するためにも、全中監査の義務付けを廃止することが必要であるということが述べられております。

１枚めくっていただきまして、（３）でございますけれども、中央会に関します結論といたしまして、純粋な民間組織として自由かつ自主的・自律的に活動するためにも、農協法から中央会に関する規定を削除することが適切であり、後継組織は経団連等と同様、一般社団法人となり、会員のリクエストに応じた調整等を行えばよいという結論が述べられております。

２ポツの准組合員関係でございます。（２）が結論部分でございますけれども、地域振興のためのサービス提供が必要ということであれば、そのために必要な機能を会社化・生協化する方が、むしろ幅広く柔軟なサービス提供が可能になるということから、准組合員利用料の規制は数値基準を明確にした上で、極力早く導入すべきであるということが述べられております。

３ポツでございますが、全農・経済連関係でございますけれども、（２）にございますけれども、後半部分でございます。「全農・経済連が農業者、単協のための新たな業務を本格的、効率的に行うためには、会社化によって農協法の規制・監督から解放され、自由な経営を行うことが適当であるため、速やかに規制改革実施計画に沿った形で合意形成がなされるよう期待するものである」。ちなみに、規制改革実施計画には、（１）に書いてございますけれども、独禁法の適用除外がなくなることによる問題の有無等を精査し、問題がない場合には、全農経済連の株式会社化を前向きに検討するということが書かれてお

りますので、それに沿った形で合意形成がなされるよう期待するものであるということを示しております。

「４．その他」でございますが、（１）では、「経済界とも連携して、食品の流通・加工業界等の人材を登用する仕組みを作るべきである」。あるいは、農協合併につきましては、これまでの観点とは異なりまして、より戦略的に考えるべきであって、単協同士の切磋琢磨を促進すべきであるという方向性が盛り込まれております。

御報告は以上でございます。

○岡議長　ありがとうございました。

金丸さん、何か追加のコメントがあれば。よろしいですか。

では、以上をもちまして、本日の議題は全て終了いたしました。

事務局、何か追加はございますか。

○柿原参事官　次回の会議につきましては、来年の１月22日に開催を予定しております。詳細を改めて御連絡いたします。

○岡議長　どうもありがとうございました。

以上をもって、本日の会議を終了させていただきます。