

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第21回）議事録

1 日時：平成24年3月28日（水）13:00～15:00

2 場所：中央合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

3 出席者：

中川正春内閣府大臣

（部会構成員）

樋口美雄部会長、大沢真知子委員、川本裕康委員、北浦正行委員、小室淑恵委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、松本産業政策第二部担当部長（関口史彦委員代理）、南雲弘行委員、縄倉繁委員、福田明子委員、眞鍋隆委員（海老井委員、大日向委員、関口委員、八代委員はご欠席）

（関係省）

総務省：佐藤企画官（谷脇課長代理）

文部科学省：村田生涯学習官（藤野課長代理）

厚生労働省：酒光参事官、田中課長、森課長補佐（成田課長代理）

経済産業省：坂本企画調査官（角野室長代理）

（内閣府）

清水内閣府審議官、岡島室長、伊奈川次長、内野次長、武川次長、原口参事官、中垣参事官、小林参事官、松崎課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻を過ぎましたので、第21回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」
「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」合同会議を開催します。お忙しいところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日は後で中川内閣府大臣に御出席いただくことになっておりますので、到着次第ごあいさつをいただくということにしたいと思います。

それでは、本日の議事について、事務局から説明をお願いします。

○小林参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の小林でございます。

まず、本日の御欠席でございますけれども、日本商工会議所の関口委員が御欠席で、その代理として松本産業政策第二部担当部長様に御出席いただいております。

海老井委員、大日向委員、八代委員が御欠席でございます。

榊原委員、大沢委員が遅れて出席の予定でございます。

内閣府の中で人事異動がございましたので、御紹介を申し上げます。内閣府審議官に清水治が着任しております。

次に、本日の議題ですが、議題1として、平成23年度の取組の報告と今後の施策展開といたしまして、各団体様から御報告をいただきたいと存じます。

続いて、各省から平成23年度の取組と今後の施策展開につきましての報告と議題2の平成24年度予算について、併せて報告させていただきます。

なお、昨年とりまとめました「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」で、初めて仕事と介護の両立について取り上げまして、当面、重点的に取り組むべき事項にも盛り込んだところでございます。これを踏まえまして、今回、各団体、各省より、仕事と介護の両立について取り組んでいることがあれば、併せて御報告をいただくようお願いいたしました。

また、この点につきましては、介護と仕事の両立支援に関する企業へのアドバイス事例を小室委員から、仕事と介護の両立支援委員会の提言について佐藤委員から、それぞれ御報告をいただけることとなっております。

最後にその他といたしまして、平成24年度の「仕事と生活の調和連携・推進評価部会」の開催方針について、事務局から御説明をさせていただき、御議論をいただきたいと存じます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、議事に入ります。

まず、議題の1つ目と2つ目でございます、平成23年度の取組と今後の施策展開について、平成24年度仕事と生活の調和関係政府予算案について、御説明をいただきたいと思っております。

最初に各団体から平成23年度の取組の報告、今後の施策について、資料に基づきまして、簡単に御説明いただきます。小室委員、佐藤委員からは仕事と介護の両立について御報告

をいただきます。なお、本日は欠席でございますが、海老井委員から資料1-1を御提出いただいております。本日は資料配布のみとさせていただきます。

それでは、日本経団連の川本委員から資料番号順に御説明をお願いいたします。

○川本委員 それでは、資料1-2でございます「平成23年度の経団連の取組と課題」などにつきまして、この資料に沿ってお話を申し上げたいと思います。

まず、最初の囲みでございます。平成23年度の取組状況でございますけれども、「1. 経団連の会合や講演会等における周知・広報」ということで、毎年この時期に行っております全国の経営者協会等を対象に、交渉に向けて経営側のスタンスを説明する講演会等に関するものをここに書かせていただいております。

「2. パンフレット作成等による周知・広報」の2つの点でございます。先ほど御説明いたしました講演会の資料として活用しております2012年版、経営労働政策委員会報告を今年も発行いたしました。この報告書は毎年発行してございまして、内外の経済情勢や企業を取り巻く環境、労働法改正等の動きに対する使用者側のスタンス、あるいは労働関係の企業の取組や提案、春季交渉に向けた考え方をまとめたものでございますけれども、本年も昨年から引き続いて、ワーク・ライフ・バランスの推進と題する項目を設けまして、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で経営トップや管理職のあるべき姿、あるいは効率的・柔軟な働き方の推進に向けた考え方等を提唱しているところでございます。

また、私どもは経営労働政策委員会報告の内容を補完する、解説するということを目的としまして、『労使交渉・労使協議の手引き』という本を発行しておりますけれども、これが「パンフレット作成等による周知広報の取組」の3点目ということになります。今年の手引きでございますけれども、ワーク・ライフ・バランス推進の事例といたしまして、大企業1社、中小企業1社の先進的な取組を紹介させていただいているところでございます。

「3. 調査・報告書の作成」でございます。この1点目は、2011年人事労務に関するトップマネジメント調査を行いまして、ここでワーク・ライフ・バランス施策に関する調査項目を昨年同様に設けました。調査結果の一部は2ページ目にいろいろと御紹介させていただいておりますけれども、後ほど皆様には目を通していただければと思います。

2点目といたしましては、今月公表したばかりでございますけれども、各社が実施しておりますワーク・ライフ・バランス施策の重点課題、取組実績について調査をいたしまして、「ワーク・ライフ・バランス施策の推進に向けた各社の取組」ということで、私どもの会員企業61社の事例を紹介させていただいたところでございます。

次の囲みでございます。「2. 今後の取組予定」でございますけれども、引き続き、講演会や各種刊行物を通じて、ワーク・ライフ・バランスの必要性、あるいは企業の取組の好事例などを紹介して、自発的かつ積極的な取組を推進していく予定でございます。

「3. 取組を進める中での障壁や隘路と感じていること」についてでございます。これにつきましても、昨年も報告させていただきましたけれども、主に3点ございます。

1点目につきましては、職場や働く者の理解、意識の改革の難しさということでござい

ます。先ほど御紹介したアンケート結果からも、ちょうど2ページ目の下のグラフを見ていただけるといいと思いますが、ワーク・ライフ・バランスの推進の課題として、一人ひとりのメリハリを付けた働き方に対する意識が不足しているということを挙げておる企業が半数に上っているということでございます。

また、ワーク・ライフ・バランス施策に対する職場の理解の不足ということ、あるいはノー残業デーや一斉消灯によって退社を促しているのだけでも、運用上徹底されていないといった職場の理解不足・取組不足を挙げる会社の声が4割くらいあるという状況になっております。

2点目は、これも以前から申し上げてございますが、低年齢児童向けの保育サービスの絶対量が不足しているという問題でございます。子育て世帯の仕事と育児の両立には多様な働き方に対応する柔軟な保育サービスの拡充が必要でありますけれども、先ほど説明したアンケート結果でも、公的保育所などワーク・ライフ・バランス推進に向けた環境整備の遅れということを指摘する企業が、待機児童解消に向けた政府の取組によって、前回調査よりは少し少なくなっているのですけれども、以前として約4分の1の企業が課題として挙げているというところでございます。

最後は3ページ目「4. 取組をさらに進めるという観点から、政府・地方公共団体に期待すること」という項目であります。

これにつきましては、まず1点目といたしまして、今、申し上げましたけれども、仕事と生活の調和を実現するための社会基盤の整備、特に多様な働き方に対する柔軟な保育サービスの拡充をお願いしたいと思っております。

2点目は、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進に向けた情報発信をお願いしたいと思っております。ワーク・ライフ・バランスの概念は着実に浸透が図られておりますので、一層の定着に向け、継続的かつ時期を逸しない情報発信を努めていただければと思っております。

3点目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たりましては、引き続き、個別労使の取組を尊重していただくことを前提といたしまして、政策を進めていただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、北浦委員、お願いします。

○北浦委員 それでは、私から資料1-3によりまして、生産性本部を中心にいたします活動の状況を御報告申し上げたいと思います。

資料1-3の1ページ「ワーク・ライフ・バランスの論議に新たな視点を」ということで、この2つの委員会を設けまして、その成果が提言としてまとめられたというものであります。内容的に後ほど申し上げますが、このワーク・ライフ・バランスの論議や企業の視点においては、いろいろな論議が進んでまいったわけでありまして、社会的な角

度から、これをもう少し議論する段階に来たのではなかろうか。このような観点でございます。

その他の活動といたしまして、ワーク・ライフ・バランス大賞の実施がございます。これは第5回になりまして、受賞企業はそこに掲げてございます。詳細内容は後ほどありますパンフレットの中にも書かれておりますが、私どもは特段、問題点とか障壁とは書いていないのですが、実はこのワーク・ライフ・バランス大賞を見ていると、年々その内容が変化してきておりまして、今年の一つの特徴として、例えば2番目の花王株式会社においては、介護支援策に非常に特徴がある。介護問題への関心が非常に高まっている。このようところが一つございます。

2ページ、これは中小企業でございますが、奨励賞の株式会社エス・アイでは、自由出退勤制度という非常に変わった勤務管理の仕方を持っております。ある意味では、正社員も非正社員もない、同じ統一的な勤務管理をする。これも具体内容は後ほどございますが、こういったようなワークスタイルの一つの斬新なアイデアみたいなものも出てきている。そんなところが一つの流れではないかと思っております。

それ以外には2ページ、コンファレンスの実施、パンフレットの作成とございますが、後ほど申し上げます委員会活動のほかに、ワーク・ライフ・バランス経営委員会を設けまして、ワーク・ライフ・バランスと経営という観点での議論をいたしまして、その成果の報告書を書籍の形にとりまとめているところでございます。

3ページでは、先ほど申し上げました2つの委員会ということですが、これにつきましては1枚めくっていただきまして、新聞発表がでございます。そちらをごらんいただければと思っております。別添資料でクリップ止めになっております。

この表紙に書かれてございますが、ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会ということで、座長は慶應義塾大学教授・慶應義塾長の清家先生。そして、もう一つはワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会ということで、これは部会長であります樋口先生に座長になっていただきまして、それぞれ実施をしたものでございます。

その具体内容の一つは、別紙1をごらんいただきたいと思えます。「日本再生にワーク・ライフ・バランスの視点を」とございます。これはワーク・ライフ・バランスを実施しようと思っても、一つの企業だけではなくて、他の企業の思惑といろいろぶつかる。あるいは消費者のニーズと必ずしも整合性ではない。取引先との関係がある等、一つの企業の中でワーク・ライフ・バランスを実現しようと思っても、ほかの問題とぶつかる中において実現しにくい。

こういう問題があるということで、そういう問題を社会全体としてうまく解決するにはどうしたらいいか。こういうような問題提起でございます。そういった意味では、私どものところには、障壁であるとか問題点はあえて書いていなかったのですが、逆に言いますと、そこのところの問題を中心にまとめたのがこの委員会報告ということになるかと思っております。

提案として、箱書きの3番目に3つほど出ております。

提案1は、自分の都合に応じて働く時間を決めることを働く人の権利として考えていくようにできないかという考え方。

提案2は、これが一番要になっておりますが、時間は財産であり、サービスも無償ではないという意識を社会に広める。これがないと社会全体としてのバランス感覚ができないのではないか。そんな意味で、行き過ぎたサービスをどう考えるかという問題も出ております。

提案3は、もう一つの委員会にもつながるものでありますが、地域の諸課題、その中における例えば教育力の向上。そういったようなところにも、もっともっとワーク・ライフ・バランスをもって活動の機会を広めていく。そういうような時間的ゆとりを言わば使っていくような活動機会を、地域にもっと目を開くべきであるというのが3点目でございます。

その3点目に関連いたしまして、別紙2でございます。これはもう一つの委員会で、明日の地域を支える人財づくりをとということで、これも3つの提案からなっております。これは主として、地域における人づくりにワーク・ライフ・バランスをどう絡ましていくかという視点でまとめられております。

箱書きの3番目でございますが、提案1に現役世代がもっと地域に参加できるようにしていくことが大事である。そのためにこそワーク・ライフ・バランスであるということが一つでございます。

提案2につきましては、その力をどういうふうに振り向けるかということで、まずは地域の活性化。そのために一つの装置として、地域の人材づくり機構を設立するという提案をしてございますが、これは実際の例がございまして、それを基に一つのモデルとして提案をしたものでございます。仔細は報告の方をごらんいただければと思っております。

提案3は、教育の問題であります。地域における子どもたちへの教育。そして、その子どもだけではなくて、実は若者も含めて、そういったようなところへ支援をしていく。そういったところに振り向けていく。その中で学校を応援するのに、例えば現役世代もそこに参加していくような仕組みがつくれないか。学校応援団といったような仕組みがございまして、そういった実例なども踏まえまして、こういう提案をまとめてございます。その内容は分厚いものでございますが、ごらんをいただければと思っております。

その後「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」というパンフレットがございまして、これは私どもが事務局をやっておりますワーク・ライフ・バランス推進会議の活動内容等をまとめたものでございまして、その中に先ほど申し上げたワーク・ライフ・バランス大賞、その内容などが書かれてございますので、後ほどごらんいただければと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、続きまして、小室委員、お願いします。

○小室委員 ワーク・ライフバランスの小室でございます。

今日は介護と仕事の両立を企業にアドバイスしている事例の発表をという御依頼をいただきました。お時間をいただきましたので、発表させていただければと思います。

私の資料は1-4の資料になります。来月「介護準備ブック」という本を出す予定なのですが、私の方で2011年の本当に1月くらいから急になるのですが、企業からの介護と仕事の両立に関する支援の仕方のお問い合わせが急増しているような状況にあります。

同時に偶然なんですけれども、私自身も親族の介護に直面していて、自分自身もヘルパー2級をとりまして、介護施設へのボランティアも定期的に行っているという中で、今回、介護の本を出すというような形になっています。

ポイントが主にまとまっているのが、資料1-4の一番後ろの「介護への対応のポイント」というページになっていて、こちらはまた別の本でして、今日お手元に配らせていただきました『実践ワーク・ライフ・バランス』というオレンジ色の帯の付いている本があるかと思います。委員の方の分しかなくて済みません。こちらの本の172ページのものをプリントしました。今、企業に介護の対応の仕方のセミナーを行うことが非常に増えています。その中でポイントを4つにまとめたものを今日、簡単に御紹介したいと思います。

172ページと書いてあるところの上から5行目辺りの「第一に」というところですが、まず、育児休業と介護休業の違いに注意するということで、育児は本人が育児をするための休み、介護は介護と仕事を両立できるための準備を整えるための休み。ここがごっちゃになっている企業が多いので、ここに関して、まずは考え方を切り分けて、単に休業期間を延ばせばいいという話ではない。社員にアンケートをとると、必ず休業期間を延ばしてほしい、再雇用制度をつくってほしいというのが2つ大きな要望として挙がるのですが、これは社員自身が介護の期間を少し短く誤解していることが原因でして、早く終わるんだから、その期間を専念しようと考えているのですが、実際には10年と続いてしまいますので、休業とか退職して再雇用という形で対応するよりも、発生したらすぐに長引くんだから両立をしていける体制をつくろうというアドバイスを企業側からすることが大事です。この点を1つ目のポイントに挙げています。

172ページの下から3行目「第二に」ですけれども、情報提供の重要性を認識することであると書かせていただいています。これは介護に関しては、極端に社員が情報不足でして、そこから挙がってくるのが、企業に対してベビーシッターの補助があるように、介護には何か補助がないのかというような金銭的な要求がまず第一歩で挙がってくるのが非常に多い。それに対して、国の介護保険の制度を知っているのかというと、ほとんどが直面するまでは知らない方が多い。名前は知っていますが、内容は知らない。9割補助されるということも全く知らないという中で、単に金銭に対する不安面が大きくなると、それを会社に要求するという流れが出てくるので、まずは今ある国の制度をしっかりと企業側がかみ砕いて伝えていくという情報提供をするだけで、社員の安心感、自ら備える社員を

つくることができます。

既に一緒に取り組ませていただいている企業さんは多いのですが、先ほどの一番前のページのところに東京メトロさんの例を入れておきました。まだこれから出版するといった本のゲラの部分なのですが、左側に東京メトロの場合という形で小さなイラストが入っています。これはどの企業さんもワーク・ライフ・バランスのガイドブックは持っているのですが、そのガイドブックを介護のページまでしっかりつくっているかということ、育児のページは20ページくらいあって、介護のページは2ページくらいという企業さんが多いので、この介護のページを実際に社内の中の体験談も含めて、一緒に載せていきましょうというようなことを弊社の方でひな形をつくって、それに当てはめれば、すぐにこの介護ガイドブックがつかれるというようなものを展開して、去年だけでもかなりの数の企業さんと介護のガイドブックをつくりました。

先ほどのページに戻っていただきまして、こういった情報提供をしっかりとっていくことと同時に、社員の介護に対する知識の状態を正しく調査してつかんでおくということが大事になるかと思えます。

右側の173ページの上から7～8行目辺り「第三に」という形ではありますが、セミナーの内容、講師の選定に注意が必要とお伝えしています。介護セミナーを開いて、社員に介護の危機感をしっかり持ってもらう、介護情報を提供しようという流れは、2011年から既に起きてきているのですが、企業によって取組の内容に注意が必要だと思っています。

介護セミナーが、介護の専門家を呼んだ介護の具体的な内容セミナーになってしまっている企業が多いのですが、実際には介護は一つひとつが多様過ぎて、会社のセミナーで介護の内容そのものをお伝えするには限界があります。会社側がセミナーで伝えるべきことは、介護と仕事の両立の仕方であり、できる限り組織で働いた経験を持っている講師にその両立の難しさと対処方法というところに少し話を絞ってセミナーをする必要があるのですが、企業によっては介護のすごく専門的な情報を提供しているところがあって、そういったものは区などでやっている自治体のセミナーなどでかなり数が増えていますので、そこにお任せするとして、自社で行うべきものは両立というところにポイントを置くべきですよということをお話ししています。

これは先日、大日本印刷さんともこの内容でセミナーをしましたが、500人くらい集まられて、10か所の中継で、その先にもまた100人くらいいらっしゃる形で、数日のうちに定員がいっぱいになるというくらい全社的に非常にニーズがある状況でした。

下から7行目、4つ目のポイントとして、働き方の見直しをお伝えしています。どんなに会社側が介護の支援をしたとしても、例えばデイサービスなどは16時半に終わってしまうわけですから、本人が長時間労働をして、それでデイサービスを利用するというのでは、やはり介護する側の働き方も見直さなければ成り立たないということで、社員の労働時間ということにも目を向けていかなければ、本質的に社員が介護と仕事を両立できる生活にはなりません。引き続き、この努力はしてくださいとご提案しています。

また、全体を通じて情報提供の大切さというものをお伝えしているのですが、その導入事例として、先ほどの最初のページを見ていただくと、右側に大成建設さんの例ですけれども、仕事と介護の両立ナビというタイトルでイラストが入っているかと思います。これは弊社がつくっているサイトですけれども、通常の介護サイトとは全く違って、徹底的に仕事とどうやって両立するのかということにポイントを置いたサイトになっていまして、こういったものを企業から社員がいつでも見られるところに置いておくことによって、まだインターネット上の介護情報は玉石混交なので、正しい情報を取りやすく社員の手元に用意しておくことが大事です。こういったサイトの導入も行っています。

最後に、介護に関して、どのように企業に取り組みせるのか。企業はなかなか取組に積極的にならないのではないかというようなお声を聞くのですが、まず実態を把握すると、がらりと態度が変わるところを実感しています。調査をする前までは、介護は制度を使いませんので、介護休業制度を使わずに有給などで対応してしまっている方がほとんどなので、人事は全く把握しておらず、介護している数は相当少ないと思込んでいます。

恐らくこの後、佐藤先生から調査のお話があるかと思いますが、調査をすると、企業によっては1割とか2割とか、実際に主たる介護者として御自身が介護をされているという社員の実態が見えて、びっくり仰天するというような人事さんが多いですので、まずちゃんと実態を把握しましょうというところを何かしら支援したり、促進したりすることで、後は危機感が高まって取組が進むという流れになるのではないかと思います。

発表は以上になります。ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。

それでは、佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 お手元の資料はwiwiwに設置された、仕事と介護の両立支援委員会の提言で、昨年12月9日に公表したものです。6ページに委員会のメンバーが書かれていますけれども、仕事と介護の両立支援にアドバイスしている専門家の方と研究者等で集まって提言をつくらせていただきました。

趣旨は小室さんの御説明とも重なるわけでありましてけれども、1ページに戻っていただきますと、これは今日お話できませんが、小室さんにも入っていただいて、東大で実施していますワーク・ライフ・バランス推進研究プロジェクトで、大企業の社員が親等の介護をどのくらい関わっているかという調査をしたのですが、50歳代で約2割、40歳代で1割の人が既に親の介護をしています。広い意味での介護で、例えば施設に親御さんが入っているけれども、月に1～2回は通っているというのを自分は介護をしていると思っている人も含めています。ですから、自宅だけでなく遠距離介護、あるいは施設に親がいるということもありますが、50歳代で2割です。

しかしながら、企業の人事担当者に伺うと、社員がそういう介護に関わるニーズは少ないと思っている方は多いです。具体的には、介護休業を使っている人が少ないということがああるわけでありまして、そういう意味では、かなり実際に潜在化している。ニーズがあ

るにもかかわらず、企業に伝わっていないという状況がありますので、今回の提言は企業に早めに仕事と介護の両立支援に取り組んでもらわないと大変なことになるということ踏まえて提言したものです。具体的には、2025年になりますと、団塊の世代が75歳以上になります。データでみると75歳以上の約3割が要支援、要介護の状態にいますので、団塊のジュニア世代、この人たちが親の介護の問題に直面することになります。ですから、ここ数十年は非常に大事な時期になりますので、その間に是非、仕事と介護の両立支援を進めていただきたい。

ただ、そのときにまだニーズに気づいていない企業が多いということと、気づいていても何をすればいいか、まだわからない。あるいは取り組んでいても、間違った取組をしている企業があると思いますので、そこを正しい取組をしていただきたいということで、書かせていただきました。

具体的には2ページに、子育てに関わる仕事の両立と違う部分と共通した部分を分けて、きちんと取り組む必要があると書かせていただいています。

2ページのアンダーラインのところですが、介護というのは社員に介護することを支援するのではなくて、介護をしなくても親が必要な介護サービスを手続きでき、自分が仕事と介護のマネジメントをできるように、そういう意味では、社内外の資源を使って、仕事と介護のマネジメントができるような情報提供なり支援をすることが大事。

もう一つは、子育てと違って、いつ子どもが生まれますというようなことが事前にわかるわけではありませんので、そういう意味では介護の問題に直面してから必要な情報を提供するのは遅いわけです。事前に情報提供をするということが2番目に大事であります。

もう一つは、多様性がありますので、そういう意味では、本人が抱え込むだけではなくて、企業も相談されても企業が十分な情報提供ができるとは限りませんので、そういう意味では外の専門家につなぐというのが大事だということを書かせていただいています。

いつ事前に情報提供をするかですけれども、これは40歳、65歳、あるいは50歳とも言っていますが、40歳は社員が介護保険に入るわけです。我々が調査をしますと、40歳以上の人のうち、介護保険に入っていることを認識している人は驚くことに半分くらいです。介護保険料を払っているにもかかわらず、自分が介護保険に入っていないということで、勿論、御自身が介護保険でのサービスを使えるのは65歳以降になるわけでありましてけれども、大事なことは社員が40歳以上になったら、親御さんも介護保険に入っているということ逆を言えば知らないということですね。自分が入っていることさえ知らないわけでありまして。

そういう意味では、40歳代のうちに少なくともあなたが介護保険に入ったということは、逆に親御さんも入っているのだから、親御さんの介護のときにそれを使えるんですよということを伝える。

もう一つは3ページ、親御さんが65歳以上になると、65歳の誕生日に介護保険証が届くんです。そのときに御本人が知らないということは、親御さんも知らない方が多いと思

いますので、社員の方が親が65歳になったときに、親御さんと特に同居している人ばかりではありませんので、介護保険の内容を説明したり、まだ介護の必要性がある方は少ないかと思いますが、そのときの健康状態や生活も引退過程に入ってきていますので、介護の問題が生じたときにどうしてほしいかという情報を得ておくということが大事です。65歳以降、毎年それを繰り返すことです。そうすれば、先ほど介護の問題は突然襲ってくるというお話をしましたけれども、毎年一定の情報をとっていくと、そろそろ認知が入ってきたかなとか、認定を受けているのがわかりますので、そういう事前の対応が大事だろうと思います。

もう一つ、小室さんもお話ししておりますように、3ページの真ん中に介護休業について。これは人事担当者について、仕事と介護の両立支援の講義をすると、介護休業は介護をするためではないんですかとびっくりされる方はまだまだ少なくないです。勿論、突然、親の介護の問題に直面したときに御自分で休業を取り、親の介護に関わる必要があるわけでありませけれども、ずっと介護をしていたのでは復帰できなくなるわけでありませ。その期間に緊急対応と同時にアレンジするということがすごく大事でありますので、そういうような情報もきちんと出していくということが書いてあります。

制度的には、介護は長期化しますので、連続した休業よりも、この前の育児・介護休業法の改正のときに介護のための休暇が入りましたけれども、ああいう形で介護休業の分割でありますとか、短日・短時間勤務みたいなのが大事だということを提言させていただいています。

5ページで政策的な提言のことを書かせていただきました。休業期間の安易な延長は望ましくないと思います。確かに現状で言うと、介護保険制度の下でも必要な介護サービスが得られないという状況があるので、御本人が介護せざるを得ない状況がないわけではないと思います。ただし、そういう中で介護休業を延長すると、やはり御本人が介護をするという誤解をしたり、あるいは女性に介護休業を取れというような圧力がかけやすい等々もありますので、その辺は例えば保育園に入れなときは休業期間を延ばせるような形で、1日延ばすよりも緊急対応的に対応できるような形にするとか、先ほどお話ししましたような介護休業期間の分割はすごく大事かなと。

もう一つは、介護保険制度です。介護保険制度はできた当時を考えますと、介護を担う家族を支援する。つまり、介護する家族がいるという前提で、その家族が介護ばかりでは大変なので、一時リリースしてあげるという趣旨が強かったのかなと思います。しかし、これからは働いている家族が介護をできるように、そういう意味では、就業する家族の仕事と介護の両立を前提にした介護保険制度の見直し。先ほど小室さんの方からデイサービスの時間ということがありましたけれども、介護保険制度の在り方とか介護支援サービスの在り方も見直す必要があるのかなということを提言させていただきました。

実態調査は別のプロジェクトですけれども、小室さんなどにも入っていただいて、東大のプロジェクトの成果が6月ごろにまとまりますので、次回のときには調査の結果を御説

明させていただければと思います。どうもありがとうございました。

○樋口部会長 中川大臣が到着されましたので、大臣からごあいさつをいただきます。

○中川大臣 ありがとうございます。一言お礼のごあいさつをさせていただきます。

改めて、担当大臣に就任いたしました中川でございます。先ほども貴重な御提言をいただいていたけれども、一つのフォローアップという形で順次、本当に貴重なお話をいただくということ。そして、それをしっかりと私たちも受け止めさせていただいて、次の政策に向けて充実をさせていくこと。このことをしっかりと肝に銘じてやっていきたいと思っておりますので、本当に日ごろの活動も含めて、感謝を申し上げたいと思います。

私の担当はワーク・ライフ・バランスだけではなくて、少子化対策、男女共同参画、新しい公共、防災、そういうことを併せて担当しております。ある意味で、それこそ多様なライフスタイルというか、それぞれの年齢あるいはそれぞれのステージに応じて、私はよく言うのですが、マルチで生きられる人生といいますか、一本の線だけということではなくて、それぞれ多様な選択が同時にできる、そういう社会の構造をつくっていくための主な要素を担当させていただいているのだと思っております。そういう意味では、これは横軸をしっかりと張って、トータルな政策に仕上げていきたいと思っておりますので、どうぞ引き続き御指導をいただきますようお願いを申し上げたいと思います。

持続可能で活力ある経済社会の実現も併せて、今いかに日本が元気を持っていかなければならないかということ。これだと思っております。経済界、労働界あるいは国・地方公共団体が一体になって、そういう体制をつくっていくということ。このことも大切だと思っておりますので、横軸と縦軸をそれぞれ合わせた総合政策に向けて、頑張っていきたいと思っております。

そんなことを申し上げながら、しっかりと落ち着いた形で政策をまとめていける環境をつくって、どうぞ皆さんが結集して、一歩でも二歩でも前に進めていくということで、よろしく改めてお願いを申し上げたいと思います。

以上、ごあいさつにさせていただきますが、委員会と国会答弁の間にこちらにお邪魔をさせていただきましたので、本当はここに座り込んで一緒にやりたいのですが、ごあいさつだけで失礼をさせていただかなければなりません。また改めて、個々に聞かせていただくこともあると思っておりますので、よろしくお願い申し上げたいと思います。

本当にありがとうございました。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

それでは、大臣はここで退席いただきます。よろしく願いいたします。

(中川大臣退室)

○樋口部会長 それでは、松本委員代理、お願いいたします。

○松本委員代理 商工会議所の松本でございます。

商工会議所は、全国に514か所あり、会員企業数は約130万です。中堅企業あるいは中小企業が商工会議所の主な構成要員であります。ワーク・ライフ・バランスにつきまし

ては、商工会議所の会員の方々は、どうしても対応が遅れがちです。

年配の中小企業の経営者の方は、ワーク・ライフ・バランスと言っても、意味がわからないなど、なかなか理解が進んでいるわけではありません。しかしながら、会社の将来を担うような優秀な従業員を採用したい、あるいは定着させたいと考えている企業の中には、人材戦略として、このワーク・ライフ・バランスが一つのポイントになるという認識が少しずつ広がってきているのではないかと思います。それは若い人たちの働くことに対する認識、意識が少しずつ変わっていくことと連動しているのではないかと思います。

資料 1-6 ですが、商工会議所は、意見要望活動やいろいろなセミナーを実施しております。東京商工会議所のセミナーでも、ここ数年、少しずつ参加者数が増えてきております。また、ある会社が参加した後、同様のセミナーに、同じ業界のほかの会社が出てくる例もあり、ワーク・ライフ・バランスへの関心の度合いが、景気が厳しい中でも、少しずつ理解が広がってきているという印象を持っています。

ワーク・ライフ・バランスから少し離れるかもしれませんが、全国の商工会議所で、会員企業の若い従業員同士の出会いの場をつくる、いわゆる婚活支援事業も最近増えてきています。地域における少子化対策あるいは地域活性化の起爆剤の一つとしておよそ 100 くらいの会議所が取り組んでおり、参加者数も 10,000 人近くに達しています。この結果については、詳細を把握していませんが、少なくともこれが交流の場になって、地域の活性化、あるいは若い人の地域への定着が図られることで、企業の活力向上につながっているのではないかと考えます。

最後に、取組を進める上での障壁についてですが、やはり中小企業にとっては厳しい経営環境が続いている中でありますので、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで生産性がどれくらい上がるのか、などということが目に見える形で出てくると、取組みが加速すると思います。

その他、助成金や優遇制度、あるいは公共入札制度における取組の評価項目があってもいいと思います。また、私は東京都のワーク・ライフ・バランスの検証制度の審査員もやっておりますが、ある土木関係の会社は、小さな企業でありますけれども、ISO の申請に際して、仕事をすべて見直し、従業員の働き方を変えて、長時間勤務をかなり削減しました。その時間を使って、技能の向上や教育訓練に力を入れ、若い従業員に資格を取らせることによって、今まで手が出せなかったようなレベルの技術の仕事も受注できるようになったということで、非常に興味深く思いました。中小企業でもこのような取組みができるということをもっと広く周知していく必要があると思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、南雲委員、お願いします。

○南雲委員 連合の南雲でございます。よろしくお願いします。

資料 1-7 に基づいて、御説明をさせていただきます。平成 23 年度の取組につきまして

は、ワーク・ライフ・バランスレポートに報告したとおりです。詳細はレポートを御参照いただきたいと思います。

今後の取組予定につきましては、「2012～2013 年度運動方針」と「2012 春季生活闘争方針」、「2012 年度連合の重点政策」の3点を書かせていただきました。特に「2012 年春季生活闘争方針」では、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組といたしまして、一つは総実労働時間短縮、もう一つは両立支援の促進を挙げております。

1 点目の総実労働時間の短縮でございますが、労働時間の上限規制、年次有給休暇の取得促進、割増率の引き上げに取り組むこととしております。

2 点目は、育児介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の調和を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や社会環境の整備拡充を目指して、改正育児・介護休業法の周知点検、次世代育成支援推進法に基づく行動計画策定に取り組むこととしております。現在、各構成組織において、協約締結に向けました労使交渉を行っているところでございます。4 月 3 日には時間外労働等の割増率、労働時間の短縮や両立支援についての協約の取組状況を公表する予定でございます。

取組を進める中での障害と感じていることでございますが、連合は 2011 年 6 月に育児・介護休業法改正後の職場実態調査を行いました。調査結果からは、制度は整ってきたけれども、実際の利用については、これからの課題であることがうかがえます。特に介護と仕事の両立が今後の重要課題でございます。調査結果は資料としてもお配りしておりますので、後ほどごらんいただきたいと思います。

また、7 月 1 日からは改正育児・介護休業法が全面施行され、100 人以下の企業に対しても適用になります。連合は中小企業に対しての法の周知を図っております。私どもでも引き続き取り組んでまいります。政府は中小企業に対して周知徹底を図るよう要望したいと思います。今後、高齢化の進行による要介護者の増加に伴い、介護離職者が男女の別なく増えてくることが予想されます。子育てだけでなく、介護についても両立支援の施策を講じることが必要であります。

次に、政府・地方公共団体への要望として、2 点述べさせていただきます。

1 点目は、ワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには、両立支援の拡充が重要であるということです。育児休業だけでなく、保育所や放課後学童クラブの整備など、社会基盤が整わなければ、両立支援とは言えません。育児休業より保育所の充足の方が就業率を上げ、出生率も上がるということが国際的なデータからも明らかであります。JILPT の調査でも保育の手立てがないことが理由で働けないとする貧困層の母親が大勢いる結果が出ております。保育所、学童保育の整備が急務であります。多様な子育て支援が可能となる子ども・子育て新システムの速やかな実施を要請いたします。

2 つ目は、男性の育休取得の促進についてであります。2020 年までに 13% という目標を掲げておりますが、現状は 1.38% と非常に低い水準にとどまっております。表彰や広報など周知面ではさまざまな工夫がされているにもかかわらず、取得率が低水準のままである

ことについて、周知だけでは解決できないと認めるべきではないかと思えます。企業への助成金や公共調達におけるインセンティブに加え、スウェーデンのようなパクオータ制や休業中の所得保障といった新たな施策についても検討していただきたいと思えます。

連合は引き続き、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことを申し上げ、報告いたします。以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

では、縄倉委員、お願いします。

○縄倉委員 情報労連の縄倉でございます。よろしくお願いたします。

情報労連の平成 23 年度における取組は記載のとおりでございますけれども、まず、私どもは連合加盟組織でございますので、連合の方針に基づいて春闘に取り組んできました。その内容については、今、南雲事務局長から報告があったとおりでありますし、私どももそれに基づいて取り組んできたというところでございます。

それに加えまして、情報労連独自の取組としては、ワーク・ライフ・バランスの実現などを目的とした中期時短目標を設定しておりますので、それに取り組んできたということ。更には、情報労連の最も特徴的な取組として、勤務間インターバル規制を労使協定の中で取り組んできているというところでございます。後ほど説明しますが、現在の協定締結企業数は 15 企業にとどまっておりますけれども、何とかこれを拡大していきたいというところでございます。

2 つ目としまして、東日本大震災の影響ですけれども、電力需給調整への労働時間調整が今年の夏にかなり行われました。その中で、大手加盟組合を中心にテレワーク、就業時間のシフト、休日等の変更がかなり行われました。これが結果的にワーク・ライフ・バランスにどうつながっているのかと検証しているところですが、後ほど触れますが、余りいい結果が出ていないというのが実態でございます。

3 つ目としましては、組員の意識啓発に取り組んできているところございまして、男女平等参画社会の実現に向けた取り組み等の位置づけも含めて、御茶ノ水フォーラムと称し、主に在京の組合担当でワーク・ライフ・バランスの担当者を集めまして、交流の場を設けて、意見交換をし、勉強会なども実施しているというところでございます。

昨今やったところでは、男性も含めた「パパごはん」というものがございます。男性が夕飯をつくると。そのためには勉強の場も必要だろうということで、「パパごはん」という専門の本を出している方もいらっしゃいまして、そういう方を呼んでの講習会。次の御茶ノ水フォーラムでは、今ほど小室委員からもお話のあった、介護の問題についての勉強会なども予定しているところでございます。

②といたしまして、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた強化月間は、毎年 6 月に設定しておりますので、今年も 6 月にパンフレット等を作成し、職場周知を図っているというのがこれまでの取組でございます。

今後の取組でございますけれども、今次春闘におきましては、従前どおりの中期時短、

勤務間インターバル。今次春闘の結果はまだ集計中ですが、大手はほぼ終わりました。残念ながらできませんでしたので、これから4月に上がってくる中小の中で、1つでも2つでも増えることを今は期待して、支援をしているところでございます。

もう一つは、改正育児・介護休業法がこの7月から全面適用になりますので、それに向けた対応をすべての加盟組合に求めてきているところでございます。

先ほど触れました労働時間調整の検証ですが、テレワーク並びに就業時間のシフト及び休日等の変更等を行いました。これは電力需給がメインの目的であったんですが、結果的には、組合員からかなり不評が出たというのが実態です。その最大の理由が、周りの環境が整っていない。

例えば就業日が休日にシフトするのですが、そうすると土日に出勤になったときに保育園が開いていない。だれが子どもの面倒を見るのか。就業時間のシフトをしたときに、午後からの電力需給に対応だったものですから、早朝2時間早めに出る。その2時間はどこの保育園が対応しているのか。深夜にずれ込むと帰宅の問題、交通機関の問題等々も出てきました。更にこれは本来あってはならないことだと思いますけれども、在宅勤務でテレワークをやっていると、「御自宅にいるなら御自宅で保育できませんか。」自宅で仕事をしているんですから、保育園を利用するのに、そういうことを言われた人もいるというアンケート調査が出てきています。

したがって、もしこのテレワーク、就業時間のシフト、休日の変更等を今後進めていこうとすると、働く人の周りの環境の整備というものが非常に重要だというのがわかってきましたので、この辺りをもう少し深掘りをして、レポートをまとめたいと思っていますところがあります。

組合員の意識啓発に向けては、引き続き取り組んでいくところでございます。

裏面にいきまして、取組を進める中で障壁や隘路と感じていることでございますけれども、勤務間インターバルに関しましては、残念ながら今のところはまだ15組合にとどまっております、社会的な認識の不足を非常に感じております。我々は別に勤務間インターバルそのものについて、賃金を全額保障した上でのインターバルを設定しろというのではなくて、あくまでも休みを確保しろと言っているのです。その間の賃金については労使間に委ねているんですけれども、どうもヨーロッパ型のイメージが強いものですから、全額有給のまま勤務間のインターバルを確保しろと言われていたのではないかというように思われ、なかなか交渉が進まないという問題があります。この辺りの認識不足について感じているところでございます。

テレワーク、在宅勤務の定義に対する多様なとらまえ方。いろいろなとらまえ方がされると、弊害もあると少し感じているところであります。それから、これは組合員も含めてですが、相変わらず固定的な性別役割分担意識が強いというのも実態であるというのはわかってきております。

今後の期待、要望でありますけれども、とりわけ長時間労働に起因する弊害等について、

もう少しアピールをしていただきたいと思います。先般読んだ資料によりますと、週 60 時間以上働いて、かつ 1 日の平均睡眠時間が 6 時間の人の脳、心臓疾患の発症率が普通の人の 4.8 倍というレポートを読みました。それがもし事実であるとするならば、かなり厳しい状況だと感じます。そういったところも含めて、長時間労働に起因する弊害等の調査、アピールというものを政府としてももう少し積極的に詰めていただきたいと思いますところでもあります。

テレワークの推進に向けた支援、これは先ほども触れましたように、在宅で仕事をするといったものが今後増えていった場合に、保育園等々もそれに対応できる社会的な環境整備が必要になってくるだろうと感じておりますので、是非求めていきたいということでもあります。

(3)、(4) をお読み取りいただければと思いますが、とりわけ (4) は先ほど商工会議所の方のご説明にも出ておりましたけれども、くるみんマークを取っているならば、それなりのインセンティブになるような社会的な仕組みづくりを求めていきたいというところがございます。

最後に、ワーク・ライフ・バランスというものは、特別なことではなくて、ごく当たり前前のことに受け止められるような教育段階からの意識啓発の推進というものがないといけません。固定的な性別役割分担意識が解消できない最大の理由は、これは私のような 50 歳になる人間の世代に見られるように、どうしても子どもものころにあった性別役割分担意識というものの払拭がなかなか難しいのかなというところがございます。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、福田委員、お願いします。

○福田委員 JEC 連合の福田です。資料 1 - 9 をごらんください。

我々の取組の報告ですけれども、まず方針といたしまして、中長期の我々のビジョンを掲げておりますものの第 2 ステージをこの平成 23 年度に設定いたしました。今この第 2 ステージということですが、1 つ前のステージの中で 2010 年に我々のワーク・ライフ・バランスについての推進計画の策定、男女共同参画についての推進計画の策定。これを 2011 年に行ったというものになります。そうした中で、新たに始まるビジョンの中で、これらを加盟の団員組合の中で浸透していくことを引き続き目指していくことをしております。

JEC 連合は加盟している労働組合が 6 つの業種に分かれておりまして、科学・エネルギー産業という特色から男性中心であったり、長時間労働が当たり前であったりといった現状がまだまだ残っています。また、企業規模も従業員 1 万人の規模から 10 人の規模まで、非常に幅が広いという状況の中で各社各様の取組の進み具合、課題のハードルになっているところの違いといったものがあるという現状になっております。

そうした中で、今年度の運動方針として力を入れていく点は、資料の真ん中に書いてお

りますけれども、4点あるうちのまず1つが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、各労働組合の取組、さまざまなステージの違いがある中で、お互いの参考になるような情報の共有化を図っていく工夫をしていくようにしております。

2点目といたしまして、各単位組合の現在の状況について、毎年このJEC連合で行っております労働環境の調査の中に項目を盛り込んで、数字的にも把握していこうというものです。

資料の下の方のブロックに移りまして、実施したことです。まず「方針決定・トップダウンを促す活動として」という部分ですが、トップダウンとここで申しておりますのが、労働組合という組織としてのトップダウンということです。JEC連合の中に300弱の加盟組合があるんですけれども、それぞれが改めてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことを確認するためといたしまして、6つの部会の責任者からなる推進委員会を今年度に2回開催をしているというものになります。

2ページ、働く一人ひとりの意識啓発・ボトムアップの活動ということです。

まず1点目が、中央討論集会を昨年12月8日に開催いたしました。今年度はワーク・ライフ・バランスと男女共同参画とを2軸として進めていっている私たち労働組合自身の改革をまずしていこうというところに焦点を当てまして、3つ目の柱として、ワーク・ライフ・ユニオン・バランスを果たしていこうということで議論をしました。ここで検討したものを成果物としてまとめて、更に組織内の中での浸透を広めていくというものになります。

この中央討論集会ですけれども、春季生活闘争についての方針を確認する場でもあります。先ほど連合の南雲委員の方から御報告がありました、春季生活闘争の方針ですけれども、制度ごとの要求項目になっておりますので、項目が多くなりますけれども、それぞれの加盟単位組合の中で、ハードルになっているところ等を改めて整理した上で、焦点を絞るところは絞っていきましようという話も、この中央討論集会の中でやっていました。

また、ボトムアップの取組として、女性交流会、スキルアップセミナーを開催しています。そして、昨年度から力を入れて取り組んでおります点といたしまして、加盟単位組織の中での取組を支援するというので、講師派遣を行っております、半期で12回実施しました。

今後の取組は以下の部分になります。推進委員による、各加盟単位組合に対する取組の確認を改めて行うという部分ですが、先日3月8日に行いました推進委員会の中で改めて確認をして、それぞれの組合の中で広めていくという方針にしております。

一番下、この情報交換ができる場の設定ということで、今後3つのフォーラムを実施する予定をしております、4月13日にワーク・ライフ・バランスフォーラム、6月12日に育児介護の制度活用にテーマを絞ったフォーラム。6月19日にダイバーシティにテーマを絞ったフォーラムを実施するという予定にしております。

以上になります。

○樋口部会長 ありがとうございます。

では、眞鍋委員、お願いします。

○眞鍋委員 それでは、資料1-10でございます。全国中小企業団体中央会における取組・課題について御報告させていただきます。

平成23年度の取組ということでございますけれども、「(1)講習会における周知・啓発」となっておりますが、全国のすべての各都道府県にも中央会という組織がございまして、その参加に3万5,000組合、300万社のネットワークがあるということで、そのネットワークの強みを生かして周知・啓発等に取り組んでいくことが我々の主たる責務かなと思っております。

(1)の講習会自体は、全国中央会の事務所において2日間にわたって、直接の対象は50名程度でございますけれども、全部の都道府県の中央会の担当の者を集めておりまして、そこから波及していくということをねらっているものでございます。

(2)各班のワーク・ライフ・バランスに関する政府の取組、これらの周知徹底を図っております。約400の会員団体と書いておりますけれども、全国中央会の会員は47の各都道府県の中央会と400の全国団体。これは純粋の農林水産業を除くほとんど全部の産業がそこで網羅されているといってもいいと思っておりますけれども、400の全国団体に対しまして、周知や協力要請を行っております。

(3)相談窓口でございますけれども、私ども全国中央会と都道府県中央会のうち38が、次世代育成支援対策推進センターとしての指定をいただいております。全国のセンターの4割を数で言えば中央会が占めているということでございまして、強い意識を持って取り組んでいきたいと思っております。

(4)政策提言、全国大会のようなものを開催して、各般の政策要望をやっておりますけれども、その中にもしっかりとワーク・ライフ・バランスを入れさせていただいております。

2ページ、各都道府県中央会の取組でございます。先ほど申し上げましたセンターの運営としての取組。その工夫をいたしまして、都道府県の補助事業を活用したり、あるいは自分たち独自に工夫をして、例えば企業の認定制度のようなものに対してもそれを推進しているということでございます。

2ページの下の方「2. 今後の取組予定」でございます。基本的には、先ほど申し上げましたような各般の取組について、しっかりと充実させながら取り組んでいくということかなと思っております。また、その内容については、いろいろな問題が出てきているようでございますので、そういった部分につきまして、知恵を出しながら、その中に含めていくということかなと思っております。

3ページ「3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること」に関しましては、(1)企業の利益追求活動との相反と感じてしまう部分というのでしょうか。本当はその両方にメリットがあるのかもしれないと思っておりますが、利益追求、近視眼的なところが優先され

てしまうという部分。重要だと思っても、特に中小企業ということでございますので、そのためのノウハウや人材がないというようなこと。そもそもの認識不足。

こんな点が課題ではないかと思っております。その辺の課題も踏まえながら、今後、政府等に期待することということで4.でございます。周知・啓発をどんどん進めていくということでございます。一般事業主の行動計画が昨年4月から101人以上の企業にも対象になるということになりましたけれども、それがこの対象になる前の比率が15.2%でありましたのが、この策定の状況が現在93%ということでございまして、これは本当に皆様方の周知施策の成果と思えますが、我々もその周知徹底において、少なからずお手伝いできたのかなと思っております。

4ページ、これまでの委員からの御報告の中にもございましたけれども、せっかく助成制度等支援策があるのに、そのこと自体が知られていないといったようなことがあろうかと思えます。特に中小企業の場合は、その辺が課題の場合が多かろうと思えますので、その辺にもお力を入れていくことが必要かと思えます。

「(2) 専門家によるアドバイスの充実」でございます。中小企業に対する支援というようなことで、経団連さんや会議所さんの方からも触れていただきましたけれども、特にそのノウハウや人手がないというようなことございまして、例えば専門家の方に来ていただいて、アドバイスをさせていただくといったような場合の個別の費用助成とか、そういったものが有効ではないかと考えております。

(3) 意識改革であります。これも会議所さんの方でも生産性の向上につながるんだといったような、その辺の御報告をいただいておりますけれども、企業の生産性の向上というメリットにもつながるんだという点のPRといったことが肝要になってくるのではないかと思っております。

以上であります。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様からお話を伺いましたが、引き続きまして、各府省からの取組と予算案について、これは内閣府から順番にお願いしたいと思っておりますが、時間が押しておりますので、短い時間で恐縮ですが、よろしく願いいたします。

○小林参事官 内閣府でございます。

資料2-2をごらんください。23年度における内閣府の取組でございますけれども、まずは「ネットワークの構築」のところで、企業等のニーズの把握として、企業担当者交流会を実施いたしました。今年度は企業のダイバーシティ担当者から東日本大震災前後で働き方がどう変わったかという状況についてお聞きをするとともに、ワーク・ライフ・バランス推進に係る行政への要望等について、意見を収集してございます。

「理解促進等」でございます。

「(2) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実」でございます。これは前回の評価部会でも内閣府のホームページの改善について御意見をちょうだいしたところでございまして、

改善をいたしました。仕事と生活の調和ポータルサイトのトップページにレポートに飛べるようにバナーを張っております。関係省庁さんの御協力も得て、関係省のホームページとのリンクを張っております。

「(3) 男性の男女共同参画の推進」ということで、男性が地域活動への参画を促進するなどのためにシンポジウムを開催したり、仕事以外の多様な分野で活躍する男性の活動を紹介する事例集を作成する予定でございます。

「(5) 公共契約を通じたワーク・ライフ・バランスの推進」ということで、内閣府から各府省に今年度中に依頼をする予定でございます。ワーク・ライフ・バランス等に関連した調査、広報、研究開発事業で総合評価落札方式で入札をする場合に、ワーク・ライフ・バランスの評価項目の設定に取り組むということについて各府省さんに御依頼予定でございます。また、内閣府においても当然ながら、取り組んでございまして、22年度実績は5事業ということでございます。

1枚めくっていただきまして、24年度の内閣府の取組でございます。

一番上の囲みの調査の実施のところで、前回の評価部会でも若干御紹介させていただきましたけれども、東日本大震災の節電の際に行われた働き方の変更、これがその後、仕事と生活の調和に与えた影響や課題を分析するということを予定してございます。これは節電の際に一時的に行われたものと、その後も引き続き行われているものなど、さまざまなものがあると思いますので、どういったものが続けられてどういったものが続けられないかというようなことを把握してまいりたいと思っております。

「ネットワークの構築」でございます。企業担当者交流会の運営を引き続き実施をしたいと思っております。24年度は介護と仕事の両立等について状況を把握するとともに、特に中小企業さん向けにワーク・ライフ・バランスのメリットがあるというお話しとか、実践的な取組方法等について、講演をかねた交流会の開催を予定してございます。

「理解促進等」でございます。次のページを見ていただきたいと思います。23年度は公共契約を通じたワーク・ライフ・バランスの推進を各省にお願いすると申しましたけれども、24年度につきましては、地方公共団体に依頼するとともに、地方公共団体の事例を調査して、好事例ということではほかの自治体にも取り組んでいただけるよう発信をしたいと思っております。

地方公共団体さんに対しましては、公共契約の入口のところ、競争参加資格設定でのワーク・ライフ・バランスの項目設定の依頼と総合評価落札方式を適用する場合の評価のときのワーク・ライフ・バランス等に関する項目設定を依頼するということを予定してございます。引き続き内閣府としても同様にワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定に取り組んでまいりたいと考えております。

(5) は前回の評価部会でも広報とかワーク・ライフ・バランスの情報発信の重要性が宿題として指摘されたと認識してございますけれども、男女共同参画局の中に国民運動を進めるための組織として、男女共同参画連携会議という組織が既にごございますので、こう

いう組織も活用していきたいと思っております。今日御欠席ですけれども、大日向先生が男女共同参画連携会議の議長を務めておられますけれども、この会議はいろいろな団体さんにも入っていただいています。連携会議についてはワーク・ライフ・バランスを一つのテーマとして24年度に取り組むこととしてございまして、各団体さんの取組とか課題についても御報告をさせていただいて、ワーク・ライフ・バランスの必要性を確認し、ほかの団体さんの取組事例も踏まえた取組方法について理解を深めて、その傘下に幾つか組織がございまして、その傘下の団体さんも主体的に取組を推進することで、国民各層の機運の情勢につなげていきたいと考えております。

内閣府からは、以上でございます。

○樋口部会長 総務省、お願いします。

○佐藤企画官 総務省でございます。

総務省からは、国家公務員の仕事と生活の調和に向けた取組について、御報告をいたします。23年度分から申し上げます。

まず、職員のメンタルヘルス関係でございますが、管理監督者を担当といたしまして、心の健康づくりのための理解を深めるための講習会を開催しております。

その次の項目ですが、eラーニングの方も併せてやっております。

国家公務員の労働時間の短縮の取組につきましては、長期間無縮減キャンペーンを毎年やっております、23年度もやっております。

育児休業の取得組織ということで、特に男性職員の育児休業の取得の促進の啓発活動ということで、パンフレットの配布あるいは啓発講演といったものやっております。

女性国家公務員採用登用の拡大ということで、女性の国家公務員の働き方あるいはキャリアの形成に応じたロールモデルを収集いたしまして、その活躍事例集を作成しております。

テレワークの普及促進ということで、その導入に向けました課題の調査をやっております。それと技術面で、あるいは運用制度面でどういったことで解決ができるのかといったことを明らかにするとともに、ICT技術の利活用分析の実証などを行いました。

地域力創造に向けた人材力の強化、活性化ということで、人材力活性化プログラムの研修会を開催したり、あるいは説明会を開催しております。

24年度につきましては、基本的には23年度の取組の続きでございますが、特に新たなものだけ御紹介いたしますと、24年度からは国家公務員の仕事の関係でございますが、上から4つ目の項目で、新たな超過勤務縮減対策の検討ということで、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点を加味しました新たな超過勤務縮減対策検討のための勉強会を実施したいと考えております。

4ページ、テレワークの普及促進ということで、23年度はいろいろと問題などを検証いたしました、今度は導入モデルの確立・普及を図っていきたいと考えております。

総務省からは、以上でございます。

○樋口部会長 文部科学省、お願いします。

○村田生涯学習官 文部科学省でございます。

資料2-4に基づきまして、23年度の取組と24年度の取組につきましては、御報告をさせていただきます。

1～2ページをごらんください。字が小さくて恐縮でございます。「【1】就労による経済的自立」につきましては、東日本大震災を受けまして、復旧復興の即戦力や次の時代を担う専門人材の育成と地元への定着を図るために、24年度より東日本大震災からの復興を担う専門人材育成事業を実施いたします。

「【2】多様な働き方の選択」につきましては、①労働環境の整備という観点からは、女性研究者の研究と出産・子育て等を両立するための取組や男女ともに研究を中断したのちの円滑な研究現場への復帰を促す取組を引き続き進めております。女性研究者研究活動支援事業につきましては、介護を行う女性研究者の研究と生活の調和についても支援を行っております。

②長期的な視点での人生設計支援の観点では、女性のライフプランニング支援総合推進事業で得られました成果を踏まえて、④でございます男性も含めました男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会の充実のための事業を新たに実施することといたしました。

そのすぐ上の2ページの③の多様な働き方に対応した保育サービスの充実につきましては、子育て支援推進経費を引き続き実施いたしまして、幼稚園における預かり保育の実施補助に取り組むこととしております。

⑤では保護者や地域住民の学校支援活動への参加、あるいは男性の子育て参加のきっかけづくりといたしまして、放課後子ども教室への保護者の参加や親子でのスポーツクラブへの参加推進に取り組むほか、体験活動の推進に関する事業を引き続き実施してまいります。

⑥育児介護の社会的基盤づくりの支援につきましては、家庭教育に関する事業。子どもの生活習慣づくり支援事業など、具体的な支援のための事業を引き続き進めてまいります。

3ページ以降に、ただいま概要を説明いたしました事業の具体的な内容の参考として掲載させていただいておりますので、こうした取組を通じてワーク・ライフ・バランスの推進を引き続き着実に図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 厚生労働省、お願いします。

○酒光参事官 厚生労働省の資料2-5で御説明をいたします。

全体の予算ですけれども、上に出ておりますが、23年度5,890億ほどのものを5,992億ということで徐々に拡充を図っております。

主な施策ですが「1 就労による経済的自立支援」。いろいろとやっておりますが、ここでは特にフリーター等の正規雇用化のためのいろいろな支援を行っている。その事業の支援拠点の拡充等も行うこととしております。ちなみに23年度で今のところは18万人ほど

のフリーターを正規雇用化しているということでもあります。

「2 健康で豊かな生活のための時間の確保」。労働時間の改善ですけれども、長時間労働の抑制や年休の取得促進等に向けて、労使で取り組んでいただく。これを支援しているということでもあります。

「3 多様な働き方・生き方の選択」。保育サービスの充実ということで、保育所や保育ママといった多様な保育サービスの充実を図っている。それを裏づける予算面としましては、安心こども基金というのを1,200億ほど積み増すということで、整備を図っているところでございます。

その2番目ですが、両立支援に関する雇用管理の改善ということですが、短時間勤務、育児休業はさまざまなベストプラクティスを普及するとか、職場環境の整備を図っております。また、いろいろなアドバイザーとか助成金制度を使いまして、事業主支援を図っているということもございます。

最後ですが、次世代育成支援の関係ですけれども、先ほどもお話がありましたけれども、行動計画の策定義務が101人以上に4月から拡充されましたので、その周知・啓発を行ってきたということでもあります。また、税制優遇措置を新たに設けまして、くるみんマークを取得した企業について、割増償却を認めるということを行ってきております。先ほど眞鍋委員の御報告にもありましたけれども、中小企業も含めて一般行動計画、事業主行動計画が策定されているという状況でございます。

2ページ目以降に詳細な事業がありますが、お時間の関係もありますので、説明は省略させていただきます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、最後に経済産業省、お願いします。

○坂本企画調査官 ありがとうございます。経済産業省です。

お手元の資料2-6をごらんください。恐縮ですが、1枚追加で先ほど席上配付をさせていただきましたので、併せて御説明の資料となります。

経済産業省の23年度の主な取組でございますが、引き続き中小企業対策をやっております。その中に下請け取引の適正化等を実施しております。多様な働き方の選択ということで、こちらもほとんど継続でございますが、女性、若者、シニアに対する新規事業を立ち上げるときの企業支援のための低利融資制度をやっております。後ほど出てきますが、こちらは24年度から少し制度を拡充いたしまして、設備資金の貸付期間について、必要な場合には従来15年以内となっていたものを22年以内に拡充をしております。

この低利融資制度に上乘せする形で使っていただいております新創業融資制度も継続しております。女性向けの企業支援に対して一定の場合には、無担保・無保証という特例措置が使える形になってございます。

3つ目の○ですが、医療介護等の分野における規制改革、産業創出実証事業ということで、こちらは主に委託調査の形で、例えば医療・介護・保育分野はこれまで社福や医療法

人が中心になってきた公的なサービスについて、民間サービス事業者の参入について研究をしております。23年度は保育現場での生産性向上でありますとか、災害発生時のリスク管理手法等について研究をしております。

4つ目ですけれども、ソーシャルビジネスの分野において、地域課題の解決や女性等の社会進出を促進するためのノウハウ、先輩のソーシャルビジネスの事業者がノウハウを他地域に移転する場合の助成を行っております。

次の○でございますが、こちらが追加配布させていただいた1枚紙になりますが、併せてごらんいただければと思います。これは先月に経済産業省が国会に提出をした新法でございます。長いんですけれども、経済社会課題対応事業の促進に関する法律案ということで、1枚追加の方を見ていただきますと、経済社会課題ということで、エネルギー制約と少子高齢化の労働力の制約という2つの経済に対する制約要因に対して、こういった制約を解消するための社会的な課題に対応するための事業に対して、支援を行っていくというものでございます。

特に少子高齢化の方で申し上げますと、下の措置事項の概要の真ん中のボックスにございますが、育児・介護を支援するような製品やサービスや役務について、これまで公的な制度の必ずしも中にあったものだけではなくて、公的制度の外にあるようなサービスを含めまして、一番下にございますが資金的な支援を行っていくといったものでございます。

具体的には、例えば小学校1年生の壁と言われますけれども、育児・介護の役務の例として挙げておりますが、学童保育と学習指導と自宅までの送迎等を一体的に行うような、今までですと異業種だったものの連携のサービスが出始めておりまして、そういった先進的なものに資金的な支援を行うことで、サービス産業を拡大させていこうといったことを通じて、女性がなかなか就労しにくかったような家庭での家事とか育児の負担を軽減できないか。それによって就労も促進されるし、女性の活躍も広がるといったことをねらった法律でございます。

資料2-6に戻っていただきまして、次の○でございます。企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会を今年度秋から始めて、3月1日に報告書を公表させていただいております。大部にわたりますので、今日は資料をお持ちしていないんですけれども、シカゴ大学の山口一男先生に座長になっていただきまして、先ほど委員の先生からも御紹介があった話に近いのですが、女性の活躍を支援する。

特にワーク・ライフ・バランスを推進すると福利厚生だけではなくて、企業経営にとってもプラスになるというのを利益率についてデータ分析をしたりして、実証したものでございます。データ分析と先進事例を幾つかインタビューさせていただいて、その人材活用という観点からワーク・ライフ・バランスに取り組んだ企業は利益率もきちんと上げておられますし、かつ、目に見えた経営効果が出ている。

例えば中小企業さんで言えば、まさに人材確保、ワーク・ライフ・バランスをきちんと取り組んだということが周知された結果、応募者数が二けた急増したというような例がご

ざいます。ダイバーシティという中でも特に女性に着目をしたんですけれども、女性の活躍が新たな商品開発につながった、モチベーションが上がったというような事例も出てきておりますので、もし御関心があれば、お申し付けいただければ、報告書をお送りしたいと思います。

その関連で山口先生に RIETI という経済産業省の独立行政法人の研究所で BBL という形で講演セミナーなども行っていただいて、ワーク・ライフ・バランスはそういう企業パフォーマンスにもプラスの影響を与えるといったことの普及・啓発も務めております。

「2. 平成 24 年度の主な取組予定」でございます。基本的に私どもは継続でございますが、新しいところだけ御紹介すると、今回、介護も取り上げているということで、3 ページの上から 3 つ目の○は、引き続きやっているものではございますが、福祉用具の実用化開発推進事業ということで、高齢者の自立を促すような新たな技術開発に対して、事例を行っております。

次の○は先ほどのソーシャルビジネスに対するノウハウ移転の助成制度については、24 年度から特に震災復興のところに重点化をしたいと思っております。

以上です。どうもありがとうございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

以上、14 名の方に現状報告並びに今後の取組についてお話を伺いましたが、これまでの報告につきましては、御意見、御質問をお願いしたいと思います。どなたからでも結構ですので、お願いいたします。

○小室委員

経済産業省さんの発表が大変すばらしいと思いました。特に 1 枚紙でいただいたものの保育と学習指導と送迎を一体で行う異業種連携サービスなどを促進するという黄色い枠の中の部分ですけれども、これは非常に重要だと思います。これは私自身の実感でもありますが、特に高学歴で働いているような女性のニーズを聞いたときに、非常に共通しているのが、最低限の保育が見つかったからと言って、両立したいと思えるわけではない。子どもの教育に対する危機感、これだけ社会がグローバル化している中で、自分の子どもは大丈夫なのかというような危機感が高い。

その中で最低限の保育だけができるという保育所が見つかったとしても、それで自分のキャリアを選んだがために、子どもの教育を犠牲にしたというような思いと悩んで、結局その天秤で自分の仕事の方を辞めて、習い事の送り迎えをずっとできるような生活を送ろうという選択をする方は、いまだに非常に多いと実感しています。ただ預けられればいいのかではなくて、そこでしっかりと学習ができたり、そういったところがあって、初めて自分のキャリアもどちらかを取ったのではなくて、悔いなく取れるというような実感があるのかなと思うので、この点の支援は経済産業省さんにしかできないと思いますし、非常に重要な点だと感じましたというのが 1 点です。

もう一点、資料 2-6 において、3 ページの上から 3 つ目の○の福祉用具などの開発推

進の事業に対する支援で、この点そのものはとても素晴らしいと思うのですが、更にもう一步踏み込むと、今、必要とされているのが介護をされる側の人向けの商品の開発も勿論ですが、介護と仕事を両立しなければいけない方向けのサービス。在宅勤務などに代表されるような介護をする側ですね。

団塊ジュニア世代にとってですけれども、この世代は仕事をしながら、介護をするという今までにないライフスタイルを実現しなければいけないので、それを支援するような新しいサービスを恐らく自分で自費を投じて、そのサービスを購入して使うということが行われたり、企業側が介護している社員を辞めさせないために、両立しやすい何かしらのテクノロジーを必要としたりということが出てくると思いますので、介護ビジネスという介護される側の商品にばかり注目が当たりがちなのですが、介護をする側の人の両立支援の事業にも是非予算を投じていただけたらありがたいのかなと思いました。

以上です。

○樋口部会長 経済産業省、何かありますか。

○坂本企画調査官 ありがとうございます。介護については、まさにこの新法はこれから国会審議でございますが、順調にちゃんと制定されれば、まさにここに例にも挙げておりますけれども、介護ロボットとか介護をする側の負担を軽減するような製品とかサービスに対しても支援措置を使っただけのことになっておりますので、是非サポートをよろしく願いいたします。

○樋口部会長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 こういう評価部会をやる中で、日本全体としてワーク・ライフ・バランスの国民や企業の理解が進んできたと思いますが、まだかなり地域間で相当違いがあるかと思っています。例えば厚生労働省のイクメンプロジェクトで、イクメン宣言の登録者数とかイクメンサポーター宣言をしている企業、個人の都道府県別の人数を見ると、ゼロというところがまだあります。そのゼロのところをできるだけイベントをやっても、なかなか変わらないということで、それはイクメンだけのプロジェクトを見たものなのですが、いろいろな面で都道府県別でそこに住んでいる方の理解度とか企業の取組は、かなり違いがあるかなと。

ですから、これを横に平準化していくような取組を内閣府さんで、今までやっていた地域アドバイザーを派遣するかわかりませんが、男女共同参画の方はやられていると思いますが、ワーク・ライフ・バランス推進のダイバーシティなり、あるいは男女共同参画の中でやっているのかわからないですけれども、地方自治体なり都道府県でそういうのをやっている方の交流とか情報交換とか、地域でかなり進んで取り組んでいる自治体と、いろいろな理由で進みづらいところがあると思います。

横に平準したり底上げするようなことをもうやられていればあれですが、イクメンのプロジェクトをやっているとゼロというところがあったりするので、3年やっても変わらないんです。できれば、都道府県ごと、自治体ごとの違いみたいなもの平準化し、取り

組んでいるところのノウハウをほかの自治体にトランスファするような、企業に情報提供したり、住民に情報提供するところをやはり自治体が大事だと思いますので、是非やっていただける仕組みをお考えいただければと。もう既にやっているようであれば、お教えいただければと思います。

○樋口部会長 では、内閣府。

○小林参事官 23年度の取組の中に男性の男女共同参画推進の事業がありますが、男性の男女共同参画の話をする、どうしてもワーク・ライフ・バランスの話が出てきますので、今年度の事業としてシンポジウムを横浜、福岡、滋賀でやりました。この事業は縮小されてございまして、来年度はやらないので、男女局でも周知・啓発の事業はございまして、自治体、地域によって違うというのはおっしゃったとおりだと思うので、何かの工夫を検討させていただきたいと思います。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

○縄倉委員 情報労連の縄倉です。

今、各府省からいろいろな取組を御説明いただきまして、情報労連の担当は私ですが、私自身も全く見たこともないような施策があるのだなと初めてびっくりしたところもありまして、非常にいろいろな取組がなされていることは、正直言って評価させていただければと思います。

しかしながら、今年でもうワーク・ライフ・バランス憲章ができて5年になるんです。先ほど来、私どもの中での取組もまだ足りないというところも報告させていただきましたし、経営側の各委員の中の御報告にもありましたように、どうしても経営優先であるとか、ワーク・ライフ・バランス憲章の取組については、二の次、三の次になっているのが否めないというのも、また事実だと思います。

そういうことを今日率直に表明していただいた経営側の委員の方にも、非常に敬意を表したいのですが、我々としてはもっと取組を強化していきたいという思いでして、政府の本腰を入れた取組についての評価をしたい。少なくとも個々人の意識の中にワーク・ライフ・バランスが特別な取組ではなくて、ごく普通にあることをやろうとしたときに、ワーク・ライフ・バランスの点から見てどうかと、だれもが思うくらいの浸透度を高めていく必要があると思っております。

そういった意味では、こういうたくさんの取組があるのはわかりましたけれども、それを全部一本化して、それを更にアピールしていくような取組を是非どこの省庁がやるかといえば、やはり内閣府になるのだらうと思いますので、是非そういった取り組みをお願いしておきたいと思っております。

端的に言うと、今回いろいろな取組が参考になりましたので、情報労連としては次年度、私どもの会計年度は7月からになるので、これから予算編成ですが、来年度辺りは少し大きなシンポジウムも計画したいなと今、勝手にですけれども、考えています。

その中で今日、行政なり、御参加いただいている各委員の組織にも御協力をお願いする

こともあるかと思いますので、是非御協力いただければというところをお願いして、発言に代えたいと思えます。ありがとうございます。

○樋口部会長 内閣府、どうぞ。

○小林参事官 ありがとうございます。情報発信につきましては、ワーク・ライフ・バランスという言葉が非常に身近になるようにというお話がございましたけれども、まず新しい取組として、内閣府の24年度の取組でも申し上げさせていただいた、男女共同参画連携会議で、今日御参加の委員の方も結構議員として御参加いただいているのですが、そこで国民運動として、更にそれぞれの地域なり団体に持ち帰っていただいて、やっていくというのが一つあるのかなと思っております、あらゆる広報主体を使いながらやっていきたいと思っております。

観光庁のポジティブオフ運動などもございますので、他省庁とも連携をしながらやっていきたいと思っておりますし、今日は各省の施策が大変参考になったとおっしゃっていただいたので、これの集大成としてレポートがございます。このレポートももう少し売り込まなければならないと思っております、レポート2011も読売新聞などで取り上げていただいたりしていますので、仕事と介護のところは問題意識としては広がっているのではないかと考えていますけれども、ポータルサイトの充実や改善もしたつもりでございます。ポータルサイトから企業の取組や各省の取組などにすぐにアクセスできるようにしてございますし、企業交流会で企業の人事労務担当者、中小企業の方に特にワーク・ライフ・バランスというのは企業と労働者のWin-Winの関係だという話も広めていきたいということと考えてございます。

以上でございます。

○樋口部会長 この間、雇用戦略対話の中で、ワーク・ライフ・バランスはどうなっているんだというような話も出て宿題をもらっていますし、今お話のように、これがスタートして来年で5年になる中間年に近くなっているということで、レポートは今まで客観的な事実について調査し、レポートという形でまとめているのですが、果たして数値目標が達成できるのかどうかというような状況もそろそろ、何が達成できないと、それが問題になっているのかというようなところについて、評価しなければならないというような状況です。今の御指摘も踏まえて、少し皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。

どうぞ。

○川本委員

私は一番目の説明だったので、時間を気にして説明を省略したのですが、資料1-2の3ページに介護の関係の図表を出してございますので、御説明させてください。

介護の関係であります、一番上の円グラフがございましてけれども、家族の介護問題を抱えている従業員への対応で何か課題があるかということで、企業の約半数は課題があるという意識がございまして。その課題の中身は何かというのがその下で、赤い棒グラフになってございます。代替要員を確保することが難しいという話が一番大きいということであ

ります。要は介護に携わることになってしまった従業員は40代、50代が多いわけなので、どうしてもこの辺になりますと代替要員はどうするのだろうというのが非常に難しいというのが、企業側で持っている意識だということだけ御報告をしておきたいと思います。私どもとしましては、この介護関係の問題については、企業と知恵を出しながら考えていきたいなと思っているところでございます。

もう一点ございます。先ほどからのワーク・ライフ・バランスの話ですけれども、PRをどうやっていくかというのは大変重要であると思います。レポートは毎年非常によくできていると思っています。ただ、私どもは見ていますけれども、多くの企業の人が見ているかという、そうではないですね。冊子を送り付けるわけにもいかないでしょうし、パソコン上のウェブサイトで見ると、興味のある人しか開かないと思うので、ウェブサイトでもいいのですが、どうやってうまくPRをして、開いてもらうか。そうすると、レポートは枝が出るようになっているので、まさしくこんなことも政府はやっているのだとか、企業はこんなことをやっているところがあるのだとなっていくと、かなり浸透度もはるかに増していくということなのかと思います。何か広げることについての工夫を考えていけたらいいなと思います。

以上です。

○樋口部会長 確かにホームページ等々についての広報は重要なんでしょうけれども、関心のある人がホームページを開くということで、こちらからの働きかけにうまくホームページが応えているのかどうかということになると、検討しないといけないところがあると思いますので、これも課題でしょうかね。

大沢委員、どうぞ。

○大沢委員 前回の委員会で既に指摘されていることなのですが、RIETIのBBLセミナーでも企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用にプラスの相関があることが実証されています。後者の女性の人材活用の方ですが、最近では日本ではM字カーブと言われまして、育児や結婚で離職する女性が多いので両立支援をというような議論がされておりますが、むしろ仕事にやりがいを感じられない女性が多いことが離職につながっているという調査結果も出ています。シカゴ大学の山口一男先生は、企業が女性は結婚や育児で離職すると思込むことによって、十分に女性を活用できていないのではないかと指摘されています。

ですから、ワーク・ライフ・バランスは勿論大賛成なのですが、同時に女性の能力活用が本当にされているのかというところで、両立支援と能力活用とを車の両輪として見ていくことが重要かと思います。佐藤委員も前回おっしゃっていたように記憶しておりますが、その女性の能力活用というところで国際的な指標を見ると、ランキングが下がっていて、逆に非正規比率が増えています。大卒女性でも初職から非正規で就業キャリアを形成していくというようなこともありますので、もう少し女性の能力活用も一緒に推進していくことが重要ななと思います。

以上です。

○樋口部会長 山口先生の分析は不勉強で読んでいないのですが、RIETI でやっているほかの人たちの研究グループを見ると、ワーク・ライフ・バランスでも生産性の向上につながる。あるいは利益向上につながるものと、必ずしも結果が出ていないものがはっきり出てきていて、ああいうのも PR をしていった方がよろしいのかなと思います。

○坂本企画調査官 ありがとうございます。せっかくですので一言補足させていただくと、まさにワーク・ライフ・バランスをやれば利益につながるということにはなっていませんで、単なる制度を整えましたとか、育児休業期間を法律は上回って延ばしましたというところにプラスがデータとして出ているということではなくて、組織を上げて人材活用の経営戦略的な観点で取り組んだところがプラスにつながっているというのがはっきり出ておりますので、補足させていただきます。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 そういうデータを扱う場合には是非気を付けていただきたいのは、どうしてもそこからポイントを見てしまうのですけれども、そもそも円高で赤字かもしれないし、逆に円安にぶれて利益が出るかもしれないし、総合的に経営は見ないといけないのです。それを逆でやったら、たまたまいい会社は、それで経営がよくなったのだということではないかもしれないので、全部否定するつもりは全くありませんが、データの扱いには細心の注意を払っていただきたいということの一つ申し上げたいと思います。

もう一つ、女性の活用についても、要は企業にとっては、男女は関係ないのです。能力のある人が活躍してもらわなければ、企業は伸びていかないのですし、下手すれば傾いていってしまうわけですから、そこが最大の問題だと私は思っています。ちなみに今、大卒女性の問題も触れられましたけれども、これは女性の問題だけではなくて、大卒男性の問題でもあって、逆に言うと、大学をつくり過ぎたという問題があると思うし、あるいは一般入試が非常に減っていて、推薦入試や AO 入試が増え過ぎたという問題もバックにはあるのではないかと思います。

今、企業の人事担当者に聞いても、えっと思う学生が多々いらっしゃるということです。これは文部科学省の学校教育の問題に関わってくると思いますけれども、日本全体のグローバル人材、最先端人材もいいのですが、それだけではなくて、一般の多くの労働の世界に入って行く方々の基礎能力といったものもよく背景として考えていただいて、よりよい日本になるように一工夫していただけたらと思っているところであります。

以上です。

○樋口部会長 まさにエビデンス・ベース・ポリシーという客観的事実に基づいた政策立案が重要だというようなことで、多分 RIETI のやった研究は私の知る限り、そのところを考慮した因果関係を追跡するような最新の手法を使った、まさに皆さんが懸念しているような、利益の上がっているところがワーク・ライフ・バランスをやっているのではないかというようなことも考慮に入れて、それを取り除いた上での分析手法でやっていたなと思うのですが、どうですか。

○坂本企画調査官 ありがとうございます。山口先生の方はおっしゃるように相関関係ですので、必ずしも因果関係ではないのではないかという反論はあり得るかもしれませんが、今、御紹介いただいた RIETI でかつてやっていた慶應義塾大学の山本先生の研究ですとか、時系列できちんと追ってワーク・ライフ・バランスを導入した後に生産性が上がっているというパネルデータを使ったものもございますので、そこは両方かなと思っています。データは慎重に扱いたいと思います。

○樋口部会長 一般入試と推薦入試あるいは A0 入試については、慎重に文科省の方でも検討していただいた方がいいと思いますが、何かありますか。

○村田生涯学習官 大学改革も含めまして、今、ちょうど文部科学省で中央教育審議会におきまして、第 1 期教育振興基本計画が 24 年度で終わりますので、25 年度から始まります第 2 期教育振興基本計画の策定を去年から検討しておりまして、その中でも社会を生き抜く力、未来への飛躍を実現する人材の育成、学びのセーフティネットの構築、絆づくりと活力あるコミュニティの形成という 4 本柱を立てて、ちょうどいろいろな各団体のヒアリングをさせていただいているタイミングです。その中でもグローバル化とイノベーションに対応できる人材育成は非常に重要な柱になって、経団連さんにも入っていただいて検討をしておりますので、今後そういう形でさらなる教育の充実ということについて、検討をしているところでございます。

もう一点、一昨日プレスリリースをさせていただいたんですけれども、去年からこの 2 月まで、超高齢社会における生涯学習の在り方に関する検討会ということで、今、ホームページに報告書も掲載をさせていただいております。今後、特に団塊の世代の方々がリタイアされる時期を迎える中で、今まで生涯学習といいますと、どうしても趣味・教養の学びっぱなしのイメージが強かったわけですけれども、それだけではなくて、今日の話にも出ておりました地域参画、コミュニティへの貢献を、社会から支えられる高齢者ではなくて、社会や地域の担い手になる高齢者をもっと増やしていこうということでございまして、そのためには若いうちの働き方も変えていかないといけない。ワーク・ライフ・バランスを推進する中で、地域への参画を若いうちからという観点も盛り込んだ報告書にしております。ホームページに掲載しておりますので、御参照いただければと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 各大学ともいい人材を育てたいということで、いろいろな取組をしていると思いますが、その一つの取組が入学試験によって、どういうふうにその後の伸びが違っているかというのは、各大学ともやっているとは思いますが。

そこは個別ケースということですから、各大学によって事情は違うかもしれませんが、入試というのはすごく難しく、アメリカのようなやり方も入試制度はあるでしょうし、まさに大学におけるダイバーシティをどう図るか。学生のダイバーシティも考えてということで、それぞれまさにグローバル人材をどう育てられるかというようなことも考えているのではないかと思いますので、文科省は知っていると思いますが、そういったものも参

考に考えながらやっていく必要があるかもしれない。ワーク・ライフ・バランスから議論が逸れたのか、逸れていないのかよくわかりませんが、そんなところもあるかと思います。ほかにどうでしょうか。どうぞ。

○榊原委員 読売新聞の榊原です。遅れてきて大変失礼いたしました。

前半の方が聞けなくて残念だったのですが、事前に資料をいただいていたので、拝見いたしました。政策立案をなさる方と雇用の現場を持っている方が一堂に会して議論をする意味というのを、レポートを拝見して改めて感じました。対話を重ねたことでかみ合った議論ができるようになったのでは、という印象を受けました。

レポートでは皆さんが様々な取り組みをされている点も印象に残ったのですが、全国中小企業団体中央会の方の御報告にもあるような、課題を明確に提起してくださっているレポートがとりわけ印象的でした。こうした対話の場での議論がかみ合うようなヒントをくださっているなという感じがしました。特に3ページ目で「障壁」や「隘路」を明確に書いてくださっていて、いろいろな場でも耳にしてきた点ではあるのですが、やはり中小企業の経営の現場でも感じておられるのだと伺って、なるほどと思いました。

両立支援へのノウハウや人材不足を感じていらっしゃるのか、経営者、管理職の認識の不足があるのではないかというような御指摘をされていました。特にこうした点が、中小企業での大きな課題だというのは、そのとおりだと思います。一方で、中小企業こそワーク・ライフ・バランスの取り組みをうまくやれたら、効果が如実に上がりやすいということもこれまでに耳にしています。リーダーシップを発揮すると職場全体の風土や意識を変えやすいとか、女性が長く働いている職場は中小企業の中に多いのではないかと聞きます。中小企業だけに絞る必要はないけれども、ワーク・ライフ・バランスの職場を広げていこうというときに、中小にこそ重点的に支援していくというやり方もあるのではないかと思います。

ブレア政権がワーク・ライフ・バランスを法制化して推進したときに、コンサルティングを行う専門家を政府が無料で派遣したり、企業のグッドプラクティスを伝えたりというバックアップをしていましたが、例えばそういったカウンセラー、コーディネーター、専門家を派遣するとか、集中的にノウハウを注入するとか、中小企業への支援こそそのやり方があるのではないかと聞きます。手挙げ方式でもいいのでやってみてはどうか。できたら追跡調査ではないですけども、フォローして結果を分析して、それも公表する。職場改善の過程が見える化してみることも一つかなと。

今これだけの就職難の中で、若い人たちにとって貴重な選択肢であるはずの中小企業なのに、就職先として躊躇する面があるのは、安心して働ける職場なのか否かが入社前にはわかりにくいという問題があると聞きます。入って職場と合えばとてもいいし、長く働けたり能力を生かせたりという可能性も高いのに、そうではない職場も結構あるため、若い人たちがすごく悩むことになるかと聞きます。

そういったときに例えば、こうしたワーク・ライフ・バランス推進のためのコンサルテ

イングを使っているような企業はおそらく、間違いなく若い人材をうまく育てていこう、活用していこうという意味がある企業だということが、若い人たちにも見えるのではないか。就職先を選ぶときのメルクマールになるという効果も、ひょっとしたら副次的に出てくるのではないかと思います。ワーク・ライフ・バランスに関心はあるけれど、特にノウハウの導入や専門的な人材の活用までする余力はないという中小企業に、例えば期間限定で集中的にコンサルティングを提供するというようなやり方もあるのではないかと、皆さんのレポートを拝見して思いました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それぞれの今日の報告の中で出てきた課題を逆にどう整理し、その課題を解決していくかというようなツール。そこもストラテジーとしてすごく重要なことになってくるので、それは是非整理をしていった方がよろしいのではないかと思います。それをPRできるような仕組みをつくっていくということなのでしょう。

ほかにどうでしょうか。いろいろと御議論もあるかと思いますが、時間の関係で恐縮ですが、次のところに入りたいと思います。資料3の平成24年度の評価部会の開催方針について、事務局からお願いします。

○小林参事官 資料3でございます。24年度の仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催方針についてでございます。

3月28日の分は本日でございます。①、②につきましては、先ほど各団体の皆様、各省庁から御報告をいただいたものでございます。③の24年度評価部会年間計画は、まさにこの資料の御議論でございます。④につきましては、①、②の団体の皆様から御報告をいただいて、ディスカッションをいただいたということを記載しておるところでございます。

6月以降ですけれども、24年度は4回を予定してございまして、6月にはレポート2012年の構成案をお示しさせていただくとともに、先ほど24年度の内閣府の取組み内容で御報告をしましたけれども、震災後の働き方の見直しに関する調査を行う予定でございます。その調査項目を含めてどういう調査をするかということ、この評価部会で御議論いただきたいと考えてございます。

③は仕事と介護の両立について、もう少し御議論を深めるために有識者ヒアリングを行った上で、事務局からの数字等のデータをお示しして御議論をいただく予定でございます。②の動向調査の内容の御議論を踏まえたもので調査をしていきますし、③の部分につきましては、レポート2012に盛り込んでいくということで、10月はレポート2012の1回目と東日本大震災後の動向調査の結果速報。これは全体ではなくて、企業調査のところだけになると思いますけれども、一部御報告をさせていただけると思っております。

10月の②も踏まえまして、レポート2012案の2回目を11月に予定してございまして、それプラス先ほどの樋口部会長のお話があったのですが、2007年に行動指針が策定されまして、数値目標の期限が2020年でございます。2012年がほぼ中間年だと考えてございますので、これまではレポートで毎年の数値目標を追ってまいりましたけれども、こ

こでもう少し長い期間で分析をして、数値目標との関係がどうかということ进行分析していきたいということで、11月と3月につきましては、2013年の中間年度におけるワーク・ライフ・バランスの実現に関する分析評価をどうやっていくかということはこの評価部会で御議論をいただきたいと思っております。

私からは 以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。よろしいですか。

もしないようでしたら、意見交換はこの程度にしたいと思えます。

それでは、平成24年度の評価部会はこの開催方針に基づいて開催したいと思えます。

では、最後に事務局から報告がございましたら、お願いします。

○小林参事官 本日はありがとうございました。

次回の部会の開催は6月を予定してございますが、具体的な開催日時につきましては、後日、日程調整をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 では、本日は以上で終了させていただきたいと思えます。

どうもありがとうございました。