

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第22回）議事録

- 1 日時：平成24年6月27日（水）15:00～17:00
- 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、大日向雅美委員、田中労働法制本部長（川本裕康委員代理）、北浦正行委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、中島総合男女平等局長（南雲弘行委員代理）、縄倉繁委員、福田明子委員、間部彰成委員、眞鍋隆委員、八代尚宏委員（海老井委員、大沢委員、川本委員、小室委員、南雲委員はご欠席）

（関係省）

総務省：佐藤企画官（谷脇課長代理）

厚生労働省：酒光参事官、田中課長、成田課長

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、原口参事官、小林参事官、恩田企画官、高村分析官、飯村課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻になりましたので、ただいまから第 22 回「仕事と生活の調和連携推進評価部会関係省庁連携推進会議合同会議」を始めます。

お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、中川内閣府特命担当大臣にも御出席いただいておりますので、ごあいさつをよろしくお願いいたします。

○中川大臣 委員の皆様には、本当にありがとうございます。お世話をおかけしております。御紹介をいただきました、担当しております中川正春でございます。

現在、政府では、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議あるいは日本再生戦略というのをとりまとめて取り組んでいるところでございます。

先日とりまとめた行動計画では、女性の活躍は日本再生のために不可欠な課題であるということで、男性の意識改革と思いついたポジティブ・アクションを車の両輪として、取り組みを進めていくことになっております。

行動計画では男性の意識改革、社会全体の意識改革の中で長時間労働を前提とした従来の働き方を見直していくということ、ワーク・ライフ・バランスを推進していくということですけれども、まず隗より始めよということで、公務員から率先して男性の育児休業を推進するというので、これは私のイニシアチブなのですが、内閣府に「イクメンの会」というのを作りまして、具体的な行動が始まっているんですけれども、各省庁にも呼びかけてなかなかいいムードといいますか、取り組ませていただいているということでございます。今後も経済界、労働界あるいは国、地方公共団体が一体となって、これらの課題を含めてワーク・ライフ・バランスに取り組んでまいりたいと考えております。

今日の部会では、仕事と介護の両立について、佐藤委員から現状や課題等についてお話をいただくということを伺っております。今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立というのは重要な課題でありまして、介護に限らずに多様な働き方、生き方が選択できる社会の実現に向けて、有益なお話を聞かせていただくということで楽しみにしております。

私も今、方々で言っているんですけれども、マルチで生きる人生といいますか、人生は 1 回きりだと言いますけれども、同時に幾通りもの多様な人生設計ができるということが、本当の豊かさにつながっていくと思っております。そんな構造をつくるということだと思ひまして、今日も活発な御議論をいただいて、有意義な部会となるように御祈念を申し上げたいと思います。これからもワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み、皆様の御理解と御協力をよろしくお願い申し上げます。

以上、ごあいさつとさせていただきます。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、事務局から本日の議事について、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。

仕事と生活の調和連携推進評価部会の委員に御異動がございましたので、報告いたします。

まず、日本商工会議所の関口委員の後任として、間部委員が着任されました。

○間部委員 日本商工会議の間部でございます。よろしくお願い申し上げます。

○小林参事官 内閣府の仕事と生活の調和推進室についても異動がございました。新たに内閣府仕事と生活の調和推進室企画官として、恩田が着任いたしました。

○恩田企画官 恩田でございます。よろしくお願いいたします。

○小林参事官 以上が異動についての御報告でございます。

本日の御出欠ですけれども、経団連の川本常務が御欠席で、その代理として田中労働法制本部長に御出席いただいております。連合の南雲事務局長が御欠席で、その代理として中島総合男女平等局長に御出席いただいております。また、海老井委員、大沢委員、小室委員が御欠席でございます。大日向委員におかれては、遅れての到着となります。

次に本日の議題ですけれども、まず議題1として「仕事と介護の両立について」でございます。

まず、事務局の方からデータの説明を行い、続きまして佐藤委員より東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトの御提言につきまして、御説明をいただきます。その後、データと佐藤委員からの御報告を併せて御議論をいただきたく思います。

その後、議題2としまして、「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査について」として、事務局が今年度実施予定の調査事項について御説明をし、御議論をいただきたいと存じます。

次に議題3として、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」の骨子案につきまして事務局より御説明し、皆様に御議論いただきたいと存じます。

最後に、その他として事務局から御報告させていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、1つ目の議題に入ります。

まず、事務局から資料1に基づきまして、データの説明をお願いいたします。

○小林参事官 それでは、資料1をごらんいただきたいと存じます。「仕事と介護の両立に関するデータ」でございますけれども、まず介護をめぐる状況について御説明をしたいと思います。

1枚めくっていただきまして、まず人口構成の変化ということで高齢化が進展していくというグラフでございます。平成22年と平成37年を比べてございまして、総人口に占める65歳以上の人口の割合でございますけれども、平成22年の23.0%から、平成37年には30.3%に増加をする見込みでございます。75歳以上の人口の割合は、平成22年の11.1%から18.1%に増加する見込みでございます。

2ページでございますけれども、75歳以上高齢者の約3割が要介護認定者ということで

ございます。要介護認定率は、65～74歳層は4.2%ということなので、当該層と比較すると75歳以上層は約7倍ということになってございます。

3ページ目は、主な介護者の状況ということでございまして、要介護者、介護をされる方から見た主な介護者の続柄について、時系列で見ておるグラフでございます。若干の数字の変動はございますけれども、主な介護者というのは、やはり同居の親族が6割を超えてございまして、中心になっておるといふ図でございます。

同居介護者の状況が4ページでございましてけれども、性別や年齢がとれるのは同居介護者についてのみということでございますので、別居の家族等については細かい属性がとれませんから、同居の主な介護者の方の属性を細かく見ていったものが、下のグラフでございます。

同居介護者の男女比率でございまして。同居介護者はどの時点で見ても女性の方が多いという状況でございましてけれども、グラフの端から端の介護者全体で見たときに増えているのは同居男性。この割合は増える傾向にあることが見てとれます。

また、同居介護者について年齢を見ると、男性、女性それぞれで年齢区分をつけてございましてけれども、やはり50歳代以上の割合が高いという状況が、男女ともに見てとれるということでございます。

5ページですけれども、引き続き同居介護者の状況を見ています。

左の円グラフです。今度は、同居で介護されている方の年齢構成を見たときに80歳代が一番多くて、次に70歳代となっています。右の棒グラフを見ていただくと、要介護者が70歳代のときに介護者の年代で多いのは男女とも70歳代、一方、要介護者が80歳代になると介護者の方の年齢の最多は50歳代ということです。したがって、介護される側が70歳代のときは配偶者の介護が多く、介護される側が80歳代になると、子どもの世代による介護なのかなというのが、大まかな傾向として見てとれると思います。

6ページ以降は、仕事と介護の数字でございましてけれども、6ページは介護による離職状況でございまして。家族の介護、看護のために離職して、なおかつこの調査時点で無業者の方の状況を拾ってございまして、一番下の方に2つの欄がございまして。現在無業者のうちの就業希望者の割合と、更にその就業希望者の内訳として、実際に求職活動をされている方の割合と両方を出してございまして、40歳代で就業希望者の方は7割弱で、実際に求職されている方は3割弱。50歳代になりますと、就業希望者が5割弱、求職者が2割強。60歳代になりますと、就業希望者が3割強、求職者が11.2%ということになってございまして、年齢が上がるほど、そういう活動の方の割合は減少していくという状況でございまして。

7ページでございまして。これは2011年のレポートでも引用してございまして、介護期間中に勤務先を辞めたきっかけを聞いています。それを転職組と、現在仕事についてない離職組に分けて聞いてございまして、転職組のきっかけでは、労働時間が長かったためというのが一番多く、それに続きますのは、いずれも働き方のフレキシビリティがなかった

というような幾つかの理由です。一方、離職者の方ですけれども、理由として一番多いのは、自分の意思で介護に専念しようと思ったためという方が4割強で多いですが、その後続きますのは、働き方のフレキシビリティがないというような幾つかの回答が続くという状況でございます。

8ページでございますけれども、8ページは制度の状況でございます。育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所の割合ということで、下の左側のグラフは規模別でございますけれども、全体で見たときに介護休業制度の規定がある事業所は、61.7%ということになってございます。100人以上規模の事業所での整備状況は、9割を超えてございます。

利用状況でございますけれども、男女計のところ、平成20年度で0.06%ということになってございます。これは定義のところを御注意いただきたいんですが、介護休業者の割合というのは、常用労働者に占める介護休業を開始した者の割合ということでございまして、育児休業の場合は出産をされた方に占める休業取得者で、常用労働者全体が分母になるというところが、育児休業取得率とは定義が違うということになってございます。

次のページでございますけれども、これは育児・介護休業法に基づく勤務時間短縮等、各種の措置の導入状況でございます。導入状況では短時間勤務制度の措置が一番高くなっておりますが、39.9%ということになってございます。

利用状況でございますけれども、短時間勤務制度の利用状況。平成20年度の短時間勤務制度利用者のところをごらんいただきたいんですが、0.04%ということになってございます。

下の注1でございます。この利用者割合ですけれども、先ほどの介護休業制度の利用割合と同じような定義でございまして、当該措置の制度がある事業所における常用労働者を分母として、分子が調査前年度1年間に各制度の利用を開始した者ということになってございます。

10ページでございますけれども、介護をしながら正社員として働いている方に質問をしております。介護中の実際の働き方について聞いてございます。どういう工夫をしているかということを知っているものでございますけれども、「なるべく残業をしない」というのが5割超、「たびたび有給休暇を取得する」というのが3割超ということで、この2つが上位を占めている状況でございます。

11ページですけれども、介護に対する不安の有無について聞いてございます。現在の介護の有無にかかわらず知っているものでございまして、親を介護する場合に。不安があるというのは、グラフの中で「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」、この3つを足し上げて「不安感あり」というふうにしてございます。この不安の有無について、30代、40代は9割が何らかの不安を感じていて、50代よりも多いという状況でございます。不安ありが、年代が上がるにつれて減っていくという数字になってございます。

12ページでございますけれども、介護経験前と経験後に知りたい知識ということでございまして、経験前に知りたかったものは斜線の棒グラフで、白い方が今から知りたい、学

びたいと思うものでございます。

介護経験前に知っておけばよかった知識は、「介護保険制度」「介護保険から受けられるサービス内容」というのが上位2つに来ております。

介護経験後、今から学びたいものとしては、「介護施設の種類」や「寝たきり予防」も上位に挙がっているということでございます。

介護と仕事の両立に必要な支援として企業による支援が何かというのが13ページ、地域や社会による支援が何かというのが14ページでございまして、両立に必要な企業による支援につきましては、上位3位の理由を見ますと「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」、次いで「残業をなくす／減らす仕組み」、3番目が「介護サービス利用費用の助成」というふうが続いてございます。

14ページは、地域や社会による支援として必要なものということでございますけれども、一番多いのが「介護に関する情報の普及啓発」、その次に来ておりますのが「緊急時に対応できるショートステイの拡大」、次いで「精神面での負担軽減のための相談の充実」を挙げる方が多いという状況になってございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

何か御質問はございますでしょうか。

よろしければ、続いて資料2-1、2-2に基づきまして、佐藤先生から御報告をお願いいたします。

○佐藤委員 お時間をいただき、ありがとうございます。

本日は、資料2-1を主に、資料2-2を時々参照しながら、仕事と介護の両立をしていく上で、どういう課題があり、とりわけ私の専門は人事管理ですので、企業の中で働いている人たちの両立をどういうふうに支援していけばいいのか、この点についてお話させていただければと思います。

資料2-2は、東大で、小室さんにも入っていただいておりますが、民間企業の方とのジョイントで、企業の中でのワーク・ライフ・バランスをどう実現していくのかというプロジェクトをやっているわけですが、昨年度、社員の方に仕事と介護の両立についての調査をしました。

主には大企業の方が多いんですけれども、大企業だけではなくて、兵庫県に「ひょうご仕事と生活センター」があるんですが、そことのジョイントで、中小企業で働く社員の方も併せて同じ調査票でやらせていただきましたので、その大企業と中小企業で、今回は正社員だけに限定して分析していますが、その人たちの介護の実態とか、仕事と介護の両立にどういう課題を抱えているかというのをまとめさせていただいたのが、資料2-2です。

今日は、それを踏まえながら、少し広めに資料2-1でお話させていただければと思います。

データに入る前に、仕事と介護の両立なんですけれども、先々週、アメリカでワーク・

ライフ・バランスの国際的な研究者なり政策研究者の集まりがありまして、**Work and Family Researchers Network** と言うんですけれども、30 か国から 600 人ぐらいの研究者とか、コンサルタントとか、政策担当者が集まっています。その中に 90 セッションぐらい、いろいろなワークショップがあったんですが、アメリカの方も、ヨーロッパからいらした方も、仕事と介護の両立の課題を相当取り上げていました。そういう意味では、この問題は国際的にも大きな課題になってきているんだなということはかなり感じました。

そういうことで、日本だけでなく、国際的にも大事な課題だと思っているところであります。

では、資料 2-1 の 2 ページ、現状と課題であります。

まず、企業なり人事の取組みということなんですけれども、確かに育児・介護休業法ができ、先ほどの事務局の御説明のように、大企業を中心としては介護休業の制度が規定化されてきていますが、まだ中小企業では規定が遅れているところがある。そういう意味では、何もしてないわけでありましてけれども、ここで「仕事と介護の両立に関して社員の支援に取り組んでいる企業は少ない」と書かせていただいたのは、制度の導入はされているわけでありましてけれども、両立をどのようにしたらいいかという情報提供をしているとか、先ほどの仕事と介護を両立した働き方に行っているという点での支援が、まだまだだということでもあります。

一番大きいのは、社員の介護ニーズが大きいのかどうかということについて、実はそんなにないのではないかと思われている人事の方は少なくないです。1 つは、介護休業をとっている人が実際として少ない。もう一つは、先ほどの調査もそうですけれども、我々が調査をしますと、40 代後半から 50 歳代を見ますと介護の問題を抱えている社員は増えてきます。調査によりましてけれども、50 歳代ですと 2 割前後、かなりの数になりますけれども、特に男性ですが、職場の方に言っていない方も結構多いんです。やはり個人的な問題を職場に持ち込まないということが結構強いので、調査では答えられていても、職場にも言っていない。言っていないも上司まで、人事までは届いてない。多分こういうことがあるんだろうということでもあります。

もう一つは、先進的な企業では社員の介護の問題をアンケート調査し、組合と協力しながらいろいろな取組みをやっているところはあるわけでありましてけれども、どういう取組みをしたらいいのかということについて、まだ悩んでいらっしゃる方が多いです。

結構誤解があったりしまして、1 つは仕事と介護の両立を、仕事と子育ての両立と同じようにすればいいんだと誤解している企業もあります。社員に情報提供する場合ですと、最近では社内のイントラネット上に、仕事と介護の両立についての制度を紹介したり、いろいろな情報提供をしています。例えばうちの育児休業の制度はこうなっていますとか、先ほどのイクメンではありませんけれども、男性の社員の方にも子育てに関わってもらうために、絵本の読み聞かせの講習とか、離乳食の作り方、こういう子育てに関わるようなさまざまな支援はすごくいいんですけれども、介護の方を開きますと、介護休業の制度は

ある。もう一つ、ヘルパー2級取得支援なんかがあったりするわけでありまして。その資格を持っていることが悪いということではありませんけれども、これは誤解であります。

どういう誤解かということ、子育ては社員に、できるだけ男性も含めて男女ともに直接子育てに関わってください。そのためのいろいろなノウハウとか情報提供をするんですけども、介護は、実はできるだけ介護がしなくて済むようになんですね。そういう意味で、介護休業も法定 93 日ですけれども、これは危機対応とかアレンジの期間でありまして、勿論、突然親御さんが倒れられて、有給が足りなくなれば介護休業をとるわけでありましてけれども、介護をずっとするための制度ではないんです。だから、そういうふうに仕事と介護の両立も、社員が介護することを支援するようなことを考えている。つまり、子育てと同じように考えているというのが典型的な誤解であります。

では、どうするかは後でお話します。

次に4ページですけれども、介護保険制度。介護の社会化ということで、ある面では非常に先進的に導入されたわけでありまして、1つ大事なのは、介護保険制度が導入された当時は、どういう仕組みかということを中心にかなり広く広報していたんです。勿論、今も 65 歳以上になり、介護保険制度を使える年齢層になれば、保険証が届いたときにそういう説明を受けるわけでありましてけれども、65 歳以上の親を介護マネジメントすることになる、例えば 40 歳以上、45 歳以上の働いている人たちが介護保険制度の内容について知っているかということ、先ほどのように意外に知らないです。半分ぐらいしか知らないかなと思います。

40 歳になると、介護保険に入るわけなんです。講演で 40 歳以上の人に手を挙げていただいて、その後、その中で介護保険に入っていますかと言うと、半分ぐらいが手を下げてしまいます。実はおかしいんです。實際上、企業で働いている方は、給与から天引きという形で 40 歳になると取られるんですが、そのときに本人自身は、介護保険の被保険者になったことを理解していません。情報提供もされていません。私はそれを非常におかしいなと思っているんですけども、基礎自治体の方には、介護保険に入ったときに少なくともこういう仕組みだという情報提供をし、大事なのは、親がいるとすればその親御さんも入っていて、65 を過ぎて要介護の状態になれば使えるという情報を、40 歳以降の人に伝えることが大事だと思うんですけども、そういうことを知らないという現状があります。

もう一つは、介護保険制度は介護の社会化という形で、介護支援のサービスを社会的に提供しようということなんですけれども、できた当時を考えると、今の制度というのはだれか介護の主たる担い手がいて、この方が 24 時間 365 日介護するのが大変なので、一部そういう大変さを軽減するという趣旨がまだ強いのではないかと思います。ですから、デイサービスの期間も、今回は少し延びたようでありましてけれども、フルタイムで働いている人からすると不十分。何を言いたいかということ、フルタイムで働いている人が介護をしながら、かつ、仕事も継続できる、それを支援するような介護保険制度の仕組みかということ、まだ不十分な点があるのではないかとということでもあります。

そういう意味で、例えば在宅で介護する場合は、ケアマネジャーさんが要介護者の方が必要なサービスを得られるような仕組みをつくるわけでありませけれども、そのときに物すごく大事になるのは、例えば家族で働いている方が介護に関わるとすると、要介護者が介護サービスを得られると同時に、その介護に関わる介護者自身が働き続けられるような仕組みで考えなければいけないわけでありませますが、福祉関係の方に伺うと、ケアマネジャーさんはそういう教育を受けてない。ですから、私はフルタイムで仕事を続けたい、勿論親の介護もしたいんだけど、どういうふうに外のサービスを組み合わせたらいいかということ相談したときに、適切にアドバイスをしてくれるかということ、ケアマネジャーはそういう意識がないというお話を伺っています。ですから、これは1つの例でありませけれども、そんなことがあります。

今度は、働いている人からすると、既にお話しましたように40歳代、とりわけ40歳代後半から50歳代になると、介護休業取得者はまだ少ないわけでありませけれども、實際上、親の介護に関わっている方が非常に多くなっています。男女ともにでありますし、管理職の層が多いという点では、企業からすれば、実は男性も女性も中核社員が介護の問題に直面し、その人たちは仕事と介護の両立がうまくいかず、例えばストレスを抱えてということが続くと仕事にも意欲的に取り組めず、気づいてみたら両立がうまくいかなくて、介護休業をとってみたいけどもううまくいかなくて離職したりということになると、企業にとって大きな損失になると思われませ。

それだけでなく、社員にとっても、子育てで、30代等で離職すると再就業が大変なのは事実であります。それ以上に、例えば50歳代で離職すると、より再就業は難しいですし、それだけでなく退職金や年金という損失も非常に大きくなります。それだけでなく、離職した方に伺うと、やはり介護休業をとって仕事と介護を両立するのはすごく大変だ、なかなかできない、辞めてしまふ。辞めて介護に専念してみたら、24時間介護をし、収入もなくなる。実は辞めたらもっと大変だったと伺うこともありますので、介護をしながら継続することが大事だという情報提供をすると同時に、その仕組みを伝えることが大事かなと思われませ。

もう一つ、先ほどは男女の問題だとお話したんですけれども、介護の不安ということでは女性の方が多くなります。やはり高くなります。なぜかということ、今回は社員として働いている方ですけれども、残念ながら40代後半から50歳代は、相対的に単身の方が多くなります。そういう意味で、女性かつ単身ということだ。ですから、男性も単身者の場合は、親の介護の問題の不安が非常に大きくなります。

もう一つは、単身でない女性で、結婚し、仕事をしているという方でも、配偶者が自分に介護を求めている、やはり自分がやらなければいけないというのがあって、両方の理由で、女性あるいは女性単身者の介護の両立について、不安を挙げるのが非常に高くなっております。

そういう意味で、女性のキャリア継続というときには、これまで仕事と子育ての両立と

というのが大事だったわけでありませけれども、今後は子育ての問題をブレイクスルーし、課長、部長と上がってきた女性が更に仕事を続けるというと、やはり仕事と介護の両立というのがすごく大事になってくるかなと思います。

それと、これからは男女ともに 65 歳まで働いていただくということになると、50~65 というのは仕事と介護、つまり介護の問題と仕事を両立しながら、65 まで仕事を続ける時代だと思います。そういう意味では、65 まで就業する社会を前提とすると、仕事と介護の両立支援は非常に大事になってくる。

6 ページは、既にお話があったものであります。

7 ページは、先ほどの要介護・要支援の方を年齢別に出したんですけれども、2025 年になりますと団塊の世代が 75 歳を超えます。75 歳を超えると要介護・要支援が増えてきますから、そのお子さんというのが大体 50 歳前後以降になるわけです。ですから、これから 2025 年にかけて 40 代後半から 50 歳代になる社員が、かなり介護の問題を抱える。団塊のジュニアが介護。

そして、夫婦であれば親は 4 人います。平均的に介護に要する時間が大体 45 か月です。1 人の親の介護が終わると次という形ですから、やはり 50 歳~65 歳は仕事と介護の両立というものが大きな課題で、それができないと、この期間の就業継続が難しくなるのではないかと思います。

9 ページは、既にお話しましたように、介護離職というのが企業にとっても社員にとっても大変な問題だということを書かせていただいております。

そういうものを踏まえた上で、企業にとっても中核社員が、特に男性、これまでは余りワーク・ライフ・バランスということを考えてこなかった社員が直面する課題でありますので、その人たちに両立の大事さを理解してもらい、仕事を続けてもらうために、企業としてどういう取組みが必要かということをお話させていただきたいと思います。

まず、11 ページの「企業による社員に対する仕事と介護の両立支援のポイント」であります。先ほど、子育てとの両立との違いがあるんだというお話をしましたけれども、基本的に社員一人ひとりが自分で介護の課題を抱え込まないように、社会的資源や社内資源を組み合わせることで両立を可能にするように、そのために必要なのは情報です。介護はマネジメントで、自分で介護するのではないんです。仕事と介護を両立するように外部の資源をうまく使いながら、そのために必要な情報を集めてという介護マネジメントがすごく大事になります。

もう一つ大事なものは、介護に直面する前なんです。介護に直面する前にそういう情報を提供し、介護に直面したら事前に得ていた情報をうまく使い、仕事と介護の両立をマネジメントすることが大事です。

これができないと、先ほどお話ししましたように、ワーク・ライフ・コンフリクトに陥ってモチベーションが落ちたり、あるいは離職につながるということでございます。

では、そのためにどうするかなんですけれども、仕事や介護の両立と、仕事や子育ての

両立の共通する部分と違う部分。先ほど違う面があるとお話したんですけれども、共通する部分はワーク・ライフ・バランスが実現できる職場づくりであります。つまり、社員一人ひとり、働いている一人ひとりが子育てだったり、介護であったり、あるいは勉強だったり、社会貢献活動だったり、仕事以外でやりたいこと、やらなければいけないことがあってもそれをちゃんとやり、かつ、仕事にも意欲的に取り組める、仕事と生活の調和憲章で言っている、ワーク・ライフ・バランス社会の在り方が実現できるような働き方にする、これは共通しています。

つまり、時間制約がある社員でも、必要なときは5時半に残業してと言われてればいつでも残業できる社員ではなくて、今日は子育てで帰らなければいけないです、そういうスケジュール管理。時間を大事に使う、働く人たちの仕事以外の生活もきちんとやれるような働き方にする。

先ほど介護の例でも、それこそフレキシブルな働き方がないというお話がありました。これは子育ての場合も、介護の場合も同じだということでもあります。

もう一つは個人的な事情です。今、勉強したい、子育ての問題、介護の問題があるということをお互いに理解し、お互いに支援し合える、これは共通であります。

何が違うかというのと、支援の仕方なんです。13 ページですけれども、下の家の絵を出せば1階部分の働き方は共通なんです。土台のお互いの個人的な事情とか、私は今、こういう勉強がしたいとか、男性も育児休業をとる、そういうことが理解できる職場風土、働き方。

問題は2階で、制度のところなんです。先ほどお話しましたように、制度なり支援のところ、子育ての場合は子育てをしてくださいなんです。介護は、できるだけ介護しやすいように。ですから、介護休業は、実はとらない方が一番いいんです。よく介護休業取得率が低いという議論をするんですけれども、これはおかしな話で、育児休業取得率はとりたい人、介護休業もとりたい人ですが、とらないで済めば一番いいわけです。とらないで、介護の問題に直面しても仕事が続けられることが一番いいわけであります。

では、どうするかであります。次の14 ページですけれども、事前に提供することが大事だというのはどういうことかということ、子育ての場合、例えば女性であれば、妊娠し、子どもが生まれる。お腹が大きくなってきて出産というイベントがあるので、極端な言い方をすれば、妊娠ということがわかってから、女性なりその夫に仕事と子育ての両立について必要な情報提供をしても、出産まで時間がありますから間に合うわけであります。

ただ、介護の場合は突然やってくるんです。そうすると、介護の問題に直面してから情報提供をしたら遅いんです。そういう意味では、心構えや準備のための情報提供を事前にやる。そのときにどういう段階が大事かということ、私は40歳、50歳、親が65と言っているんです。

40歳とは何かということ、既にお話しましたように、介護保険に入るわけであります。保険料も取るわけでありますから、そのときに介護保険制度の仕組みがこうなっていると、

仕事と介護の両立で社内にこういう仕組みがあるということを、ざくっと情報提供をする。ただ、まだ先ですので、そんなに真剣に聞いてもらえないと思いますが、そのときに一番大事なのは、親御さんも入られているということだと思います。

次に 50 歳です。50 歳になると、かなりの人が親の介護に直面します。

もう一つ、今までの企業は、50 歳になりますと、高齢期の仕事や生活をどうするかみたいなライフ・プラン・セミナーをやっていたと思いますが、先ほどお話しましたように、50 歳代になりますと、65 までの働き方をどうするというと同時に、親の介護の問題をどうするかというのが大きな課題になりますので、50 歳時点で、もう少し具体的に仕事と介護の両立をどうするかという情報を話すのはすごく大事なと思います。

あともう一つ、親が 65 なんです。これは後でお話します。

もう一つは、介護に直面したときに自分で抱え込まず、そのことを気楽に相談し、専門的なサービスを受けられるように環境整備するとか、介護に直面したときに離職する、介護に専念すると大変だよということをまず出す。つまり、続けるのも大変だが、両立しないともっと大変だということを言うのはすごく大事だと思います。もう一つは、両立を可能にする働き方の整備とかが大事になると思います。

先ほど 40 歳、50 歳のところ。まず 16 ページは 40 歳。既にお話しましたけれども、これで大事なのは社員全員なんです。ほとんどの人が仕事と介護の両立の課題に直面しますので、40 歳になった社員全員に、介護保険制度の情報をざくっと提供することがすごく大事なと思います。

実際に 40 歳代後半になると、介護の問題に直面する人が少しずつ出てきますので、40 歳のときに、できれば基礎自治体がつくったものに企業の案内をつけたようなものを全員に配ることがすごく大事なと思います。

そして、大事なのは、介護の問題を抱えたら自分だけで解決しないで相談しろということで、相談先の情報が必要。これは同じように、50 歳のときにもやるのがすごく大事なと思います。

18 ページが先ほど言った 50 歳のときの話で、ここはもう少し具体的にお話する。先ほどお話しましたように、介護休業について人事担当者が誤解しているだけではなくて、社員自身も誤解しているんです。有給をとり、介護休業をとって自分で介護をする。介護休業の趣旨というものをきちんと説明することが大事で、やはり介護休業は緊急対応で、その間に、例えば親の認定を受けたり、それを踏まえて施設介護にするのか、在宅なのか、兄弟でどういうふうに介護を分担するのか、復帰した後は短時間勤務を使うのか使わないのかということをアレンジする期間なんです。平均 45 か月かかるわけですから、そこで介護をしていたら、いつまで経っても仕事に復帰できません。こういうことを 50 のときにきちんと説明することが大事だと思います。

20 ページは先ほどお話しましたけれども、直面したときの相談先等々を説明することが大事です。

もう一つは 21 ページ。先ほど親が 65 というお話をしました。親の 65 とお子さんが 40 のころは重なるわけでありますけれども、親の 65 は何かというと、65 歳の誕生日に介護保険証が届きます。白紙の介護保険証です。認定を受けると、そこに要介護度幾つと入ってサービスが利用できるわけでありますけれども、40 歳代の社員が介護保険制度の中身を知らないということと同様に親御さんも知りません。親御さんと同居している社員だけではないです。遠距離の介護もしますので、できればこのときに遠距離である親御さんのところに帰り、親御さんに介護保険制度の説明をし、介護の状態になったらどうしてほしいのという話を聞く。

もう一つは、もう 65 歳ですからそろそろ引退過程に入りつつありますので、どういう生活をしているのか、そういうことの情報収集をする。例えば生活状態がどうなのかとか、健康状態はどうか、かかりつけの医者はだれなのか、地域でどういう人たちと一緒に過ごしているのか、そんなことをする。必要があれば介護認定を受けるわけでありますけれども、できればこのことを 65 歳以上は年に 1 回やるということです。

よく介護は突然訪れると言いますがけれども、突然じゃないのです。そろそろ介護認定を受けた方がいいのではないかと、認知に入っているのではないかとわかります。先ほど 40 歳、50 歳代の節目に両立の情報を受けていますね。もう一つ、親の状態についての情報収集を自分でしておく。これが整っていると、親の介護の問題に直面してもそんなに慌てないで済む。

實際上、こういうことがやられてないとどうかというと、親がまだ元気だなというふうにしていたときに、突然親御さんが倒れて実家に帰ってくるんです。意識があって、認定を受けなければということになったときに、例えば先ほど主治医がだれかというのを知っておかなければとお話しましたがけれども、介護認定を受けるときには主治医の意見書が必要なんです。主治医がわからないと大変なんです。例えば病院の費用がかかると、親がどこにお金を貯金しているのかわからないと、お金も出せないということが起きたりもするわけであります。

あるいは倒れるまでもいかなくても、遠距離介護で 1 か月に 2 回ぐらい実家に戻っていた。男親が 1 人残っていて、認定を受けるほどではないけれども病気がちだと、見守りというのが大事になります。月 2 回ぐらい帰って、薬をちゃんと飲んでいるとか、コンビニ弁当ばかりではないとか、振り込め詐欺でやられてないか。それで月 2 回ぐらいは帰る。

週に何度か、2～3日に1回電話をかけているという人が結構います。電話をかけても通じないときがありますね。そうしたときに親御さんの友達がわかっているならば、友達に電話をして、どうしているかと確認などができるわけであります。つまり親がだれと付き合い合っているかですね。

何が言いたいかというと、介護の問題というのは突然ではない。先ほどの不安というのも、そういうことをやってないから不安なんです。どうしていいかわからないというこ

とで、そういう事前の準備がすごく大事なのではないか。ですから、親御さんが 65 になったら親御さんと会い、できればその後は毎年 1 回ぐらい、少なくとも特に同居してない人については、こういうことを集めていくことがすごく大事です。

最後の 22 ページであります。まずはきちんと 40 歳代、50 歳代で情報提供をし、65 歳以降はそれを繰り返して、もう既にお話しましたけれども、直面したときには自分で介護の問題を抱え込まずに会社に言う。ところが、残念ながら 50 歳代ぐらいの人たちは、先ほどお話しましたように、まだまだ、家庭の問題とか親の問題は個人的な問題なんだから職場に持ち込まないでいいという人が結構多いです。でも、1 人で仕事と介護の問題を解決しようとする、企業として支援できません。

そして、仕事と介護の両立というのはかなり多様で専門的なアドバイスが必要なんです。子育ての場合、普通は親と子どもが一緒にいるのが当たり前であります。子どもの成長段階は、勿論多様性はありますが、3 歳ぐらいになればこうなる、5 歳ぐらいになればこうなるとあるわけでありましてけれども、親の介護の問題は多様であります。同居の介護だけでなく遠距離介護もありますし、介護認定を受けるまでではないけれども見守りが必要だとか、あるいは認知の問題が入っている。先ほどの見守りが必要だというときも、地元で NPO 法人の見守り支援サービスがあるんだということを知っていれば、月 2 回帰るのが 1 回で済むことがあるわけでありまして。つまり、いろいろな専門的な情報を集めたりアドバイスを受けることによって、仕事と介護の両立はやりやすくなるわけです。ところが、自分で抱えがちなんです。そこをきちんと出していく。それが大事だと思います。

もう一つは、会社がそういうことをやれる働き方を用意したり、会社としても情報提供することが、その不安解消になるのではないかと思います。我々の調査でも介護不安がある人は多いわけでありましてけれども、介護の問題に直面しても仕事が続けられると思っっている人と、介護の不安に直面すると仕事が続けられないという人を比較してみると何が違うかという、1 つは社会的な制度についての理解度。あとは、社内の制度の理解度。社内の制度の理解度だけでなく、使えると思っっている。もう一つは、働き方のところがあります。つまり、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場があると思っっている。この人たちは介護不安も少ないですし、介護の問題に直面しても続けられると思っっています。ですから、そういう形にしていくのが大事かなと思います。

最後に、資料 2-2。既にお話したことですけれども、そういう調査や研究会を踏まえて調査概要と提言をまとめさせていただきました。簡単にそれだけを御説明させていただいて、ちょっと時間は早いですけれども、私の報告とさせていただきます。

提言 1 は企業向けでありますけれども、社員の仕事と介護を両立することは企業経営上大事だ。つまり、中核社員が介護の問題に直面し、その人たちがモチベーションを落としたり離職することは、会社にとっても損失ですよということを言わせていただきました。

2 つ目は、潜在化しがちだ。実は、介護の問題を抱えていたりする人はたくさんいるんだけれども、人事なり企業に伝わってない。ですので、積極的にこちらから把握すること

をやらないといけませんよというのを言わせていただきました。

3つ目は、先ほどの情報提供でありますとか、働き方を変えるということをするれば、今、実際に不安が多くても不安が少なくなり、働き続けられるという安心感につながるということがありますので、情報提供とかワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方改革ということ、是非やってくださいというのが提言3であります。

もう一つは、制度的な面で言えば、介護休業期間は法定 93 日。勿論、大企業等はこれが1年だったり、1年半という会社もあるわけでありまして、法定の期間を延ばせという議論もあるわけでありましてけれども、先ほどお話しましたように、長期の休業が仕事と介護の両立にとってプラスかという、先ほど平均 45 か月とお話しました。これは平均ですから、60 か月かかることもあるわけです。本当にそこまで休業期間を延ばすのか、そういう話ではないだろうと思います。

我々の調査を見ましても、やはり仕事と介護の両立で、ある一定期間は連続した休業がとれることも大事でありますけれども、もっと大事なものは、ケアマネジャーに会わなければいけないときに介護休暇をとるとか、ある程度短い期間を休んで施設を見に行くとか、そういうことが大事であります。今の法改正で介護休暇が入っているわけでありましてけれども、連続した休業よりも、ある程度短日なり、半日なり、もしかしたら 93 日を分割できる方がいいのかもしれない。もう一つは、短時間勤務とかですね。そういうのが仕事と介護、つまり介護しながら仕事、仕事をしながら介護もできる。介護に専念するのではなくてという仕組みが大事なのではないかということでもあります。

提言5は、先ほどお話しましたように情報提供であります。

提言6は、女性の長期的なキャリア形成支援という点で、男女の問題であるわけでありましてけれども、我々の調査を見ると、まだまだ介護というと女性にというものが強いです。結婚している男性も、介護は妻がしてくれるのではないかと、妻が働いていてもそう思っていますし、働いている女性も、大変だけれども自分がしなければいけないのではないかとという方がすごく多いです。そういう意味では、子育てに男性をとというお話がありましたけれども、介護にも男性が必要なら関わり、男女で分担する。そうしないと、女性が継続して働き続けることができないのではないかとということで、提言6を書かせていただきました。

以上です。早口でしたけれども、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、御質問・御意見がございましたらお願いいたします。

この問題は、人によってそれぞれの立ち位置というのが複雑で、聞く方としても気持ちもだんだん違って来るかもしれないです。

いかがでしょうか。どうぞ。

○榊原委員 榊原です。

大変示唆に富んだ御報告をありがとうございました。いろいろ気づかせていただくこと

があったんですけれども、佐藤先生が御指摘なさっていたうちの1つで、フルタイムで就業している介護者を想定した制度になっていないとおっしゃったのは、まさにそのとおりで、私は介護保険が成立するときにちょうど厚生省の担当をしていたこともあって、当時の政治の議論も、行政の中の議論も生で拝見していてまさにそうだと思うんですが、あのころの方が今よりも濃厚に、女性介護者が在宅にいるということを前提としていて、かつ、法案は成立したんだけど、最後まで家族責任と言っている方が与党の中にいらしたという状況があった。

ますますそういったことができないような核家族化が進み、生活の都市化が進みという状況になっているんですが、先ほど衆院で可決されました子どもの法案の方を見ても、まだ家族責任と言っていれば何とかなのではないかと、これはマスコミ的に言わせていただければ、一種の幻想というか、期待が特に年配の男性の方には残っているなという印象を強くしました。

介護でも子育てでも、そういったことができれば勿論いいし、できる人たちもいるけれども、できない状況がますます加速化しているという現実の方を直視して、この介護保険制度ができたときの家族や地域の状況の前提から見直して、あのときに言葉としては高齢者介護の社会化と言われたけれども、実は半分の社会化だったんですね。そのところも見直して議論を進めていくことが必要であるということに気づかせていただけるような御報告だったと思いました。

もう一つが、今回、介護の方は子育てと違って、自分でやるのではなくてマネジメント力が大事なのであるという御指摘も、大変示唆に富んでいるなと思ったんですが、一方で長寿化もますます進んでいて、80代、90代になって老老介護をなさっているような方たちが多い。御存じのとおり、子ども世代はますます非婚化、離婚化、未婚化が進んでいて、子どもの世帯にカップルがいて頼れるということが期待できる高齢者は、今後ますます減っていくときに、現役世代の子どもが親を介護するというパターンも、勿論これからも続きますけれども、そうでなくて、夫婦だけで老老でやっていかないといけない人たちも増える。そのときに現役世代の時代から何を用意しなければいけないかということ、親の介護のことも心配しなければいけないけれども、将来自分が高齢化したときに、介護を担っていかなければいけない当事者になっていくということを現役時代から準備する必要ができて、端的に言うと、男性も家事力をつけていかないと立ち行かなくなってくる。それは自分の家族、自分の安全保障であるというぐらいの事態が入ってきているので、マネジメントをして親の介護を乗り切れればいいという話ではなくなってきているという意味で、やはり先生が言ったように40歳、50歳、65歳という節目のときをもっと重要視して、そのときにすべからず全員、すべての国民が介護という問題に1回触れてみる機会を提供するというのも1つだなと思いました。

その場合に、社員のことをいろいろ考えてやってくれる優良な企業を通してやるというルートでは、これだけ非正規化が進んでいる時代だと多分非常に細くなってしまうので、

母親学級のように、例えば地域の保健所などを使って介護学級のようなものをつくって、全国民が40歳になったら自動的に1回呼んで、地域にはケアマネという人がいるんだよ、あなたの住んでいる地域に、これだけの高齢者福祉のサービスとか、拠点とか、施設とかサービスがあるんだよということを1回インプットしてあげる。マップも渡して、例えばこういうものがある。お母さん、お父さんが住んでいる地域は違うかもしれないけれども、例えばこういうものがあるんだよということを生で見せてあげて、マインドセットをしてもらう。その中で、子育てが終わったからやれやれもう関係がないではなくて、これからますます両立という問題が自分にとっても大事であると、ワーク・ライフ・バランスの方にも気づいてもらえるようなプログラムとして提供できたら、非常に意味があるのかなと感じました。

○樋口部会長 何かございますか。

○佐藤委員 私も賛成です。今は、団塊の世代の介護を担う人たちについてがメインで、今度はその人たちが自分の介護を考えると、もっと単身の人が増えてきたりとか、子どもがいても1人とか、そこはまた違ったフェーズが出てくると思っています。ただ、それはちょっと先。勿論その準備はしなければいけないんですけども、両方のフェーズを考えておく必要があるかなと思います。

○樋口部会長 ほかにどうでしょう。八代さん。

○八代委員 ありがとうございます。

先日、私も介護保険証が送られてきて非常に不愉快な思いをしたことがあります。

介護保険については、ある程度知っているつもりだったんですが、今、おっしゃったようにかかりつけ医というか、主治医がいないとだめだということで、病気にもならないのにどうやって主治医をつくるのかなという辺りを感じたんですが、おっしゃったように育児休業と介護休業は基本的に違うという点は、もっと認識しないといけないと思います。

ただ、問題は情報提供といっても特養にはすごく長い行列がありますし、民間の老人ホームはかなりお金がないと入れないし、やはり基本は政府の役割。それも単に金を使って高コストの特養をつくるのではなくて、非常にコストはかかるけれども低価格の特養と、非常に一時金が要る民間の有料老人ホームの間といいますか、もうちょっと中間的な、ある意味では、今の介護保険財源をもっと効率的に使うといいますか、そういう介護サービス提供施設のイコルフिटティングというか、そこと結びつけないと大企業しか対応できないのかなという印象を受けたわけです。ですから、ここは企業や家庭の責任ではなくて、政府の責任というのが非常に重要である。

先ほど榊原さんもおっしゃいましたが、介護保険というのは家族責任ではなくて、介護の社会化だという考え方が1つと、同時にそれは市場化なんですね。単に公的な、従来のような措置制度で政府がやるというのではなくて、できるだけ企業や、NPOや、多様な民間事業者を活用することで供給力を増やすというのが、介護保険の本来の精神だったんですが、残念ながら最近はその余り重要視されていない。何でも政府がやれという認識が

強いのではないかと思います。それでは、今の厳しい財源のもとでは結果的にウェイティングリストが長くなるだけで、福祉基礎構造改革では、基本的に企業と社会福祉法人の対等な関係というのが厚労省ベースでは実現しているんですが、実際的に地方自治体がそれをブロックしていて参入がなかなか難しいという面があって、もう少し本来の精神である事業者間の対等な競争というのを地方自治体ベースで、何か独禁法みたいなイメージで、競争政策みたいなことも厚労省の方で考えていただく必要があるのではないかという印象を受けました。

○樋口部会長 よろしいですか

○佐藤委員 今、先生の施設というお話で、施設もそうなんです、今、厚生労働省の厚生の方は、家庭内介護へという感じが最近また強まっているのではないか。他方で、労働の方は、60歳前半は当然働く、就業率を高める。ここをどうブレイクスルーするかというのは相当難しいですね。

今日、私がお話させていただいたのは、特に65歳、引退過程に入ってまだ親の介護があれば、今度は働くということがどんどん減ってくる時代の介護の問題。介護でも相当違うと思うのでフェーズを考えなければいけないと思うんですけども、労働政策の方は65まで、男女も働き続ける。だけれども、他方で家庭介護みたいな議論もあるので、その中でどうしていくかというところを考える課題として、少し御説明させていただいたと御理解いただければと思います。

○樋口部会長 育児と介護の違いはいろいろなところである、共通点もあるということでしたけれども、1つの相違点というのは、やはり介護の場合は親が地方にという例があって、時間のフレキシビリティだけではなくて、地理的な問題というのはどう考えたらいいか。

大臣、ありがとうございます。

(中川大臣退室)

○樋口部会長 特に親を引き取る、子どもの住んでいるところに来てといった場合に、大体地方から都市部という地価の高いところと言おうか、家賃の高いところで、反対だと経済的にはいいのかもしれないですけども、そんなことは調査等々で出てきましたか。

○佐藤委員 遠距離介護というのは子育てと違う1つなんですけれども、遠距離だけではなくて、子どもが海外に住んでいる、親が国内にいる、国を越えた介護の問題というのものがあって、そういう意味で相当違います。

子育ての場合は、地元で探さなければならない。保育園とかを探すということがあるわけですけども、今度は違うんです。親御さんが住んでいる地域で、自治体なり、あるいは民間サービスなり、あるいはNPOなりのサービスについての情報が入り、それを組み替えさせながらやる。つまり情報提供の仕方も相当違ってくるので、例えば基礎自治体にお願いしたいのは、地元にいる高齢者の子どもたちが、その地域の情報が見られるような情報提供の仕方したらどうかという話もしたことがあるんですけども、そこが1つ

の違いになると思います。

もう一つは、遠距離から同居しなければいけなくなる時に、本当に呼び戻すことが高齢者にとってどうか。これも専門家でもいろいろ意見があって、状態によって、呼び戻した方が要介護度は上がってしまったりする。ですから、ここも本人だけの判断ではなくて、専門家がある程度アドバイスしながら、できるだけ地元のサービスを受けるなら行ってもいいというのがあると思いますが、その辺は本人だけで判断しなくて、専門家のアドバイスは必要だと思います。

企業も子育てについての情報はかなり集まってきたんですけども、情報提供する情報がないんです。ですから、そういう専門的な NPO 法人はいろいろありますけれども、企業がそこにつなぎながら、例えば遠距離介護を支援している団体とか、あるいは海外の勤務者の介護を支援しているとか、そういうところにつないで、専門家の助言を受けながら親御さんと呼んだ方がいいのか、そうでないのか、そういう専門サービスの方の充実も必要かなと思います。

○樋口部会長 ありがとうございます。

多分、大企業の方が全国、世界に支店を持っているから、中小企業の方が地元に着しているところがあって、どちらの方が仕事と介護を両立しやすいかということを見ると、ある意味では中小企業の方がメリットはあるのではないかという感じで、ここにいらっしゃる方々の問題というのは、すごく制約が強いなという感じがしますね。

○佐藤委員 1つだけいいですか。

先ほどのニューヨークの会議に出たときに、どこの国も介護をしなければいけない人の年齢が 45 歳以上で同じで、介護に関わっている人がどのぐらいというデータを出して議論していることが多かったんですけども、それだけではなくて、若い人たちが介護の問題に関わっている。

どういうことかということ、若い人たちの親が海外勤務とかをしていない。そうすると、おじいちゃん、おばあちゃんを孫がやっているというのがあるという話が会議で話題になったんです。大学でゼミの学生が来たら、実は私がそうですという男子学生がいて、親が海外に勤務していたりするんですね。そうすると、孫がおじいちゃん、おばあちゃんを見る、そういうのも結構あるのかなと思ったりもしました。

○樋口部会長 よろしいでしょうか。どうぞ。

○北浦委員 大変立派な報告をいただいて、余り大したことではありませんが、1つ2つだけ申し上げさせていただきたい。

1つは、こういう介護の問題のときの介護費用の問題で、特に今、45～65 ということになりますと、その時点の人たちの生活設計、老後生活設計のところ、今度は介護費用というのが結構入ってくる。今、高齢法の問題もありますけれども、高齢者の雇用継続のときに結構所得というものを求めていかないといけない。その話が結構出ていますが、介護費用に対しての不安といいますか、そういったものに対してのいろいろな問題については

どうなっているのか。

もう一点は、やはり施設介護と在宅介護の場合とで、安心感とか、大分心の持ち方が違ってくると思うんです。両方にいろいろ問題があると思いますが、特に在宅介護で抱えている場合にメンタルヘルスとの関係で、介護の施設で働いてらっしゃる方も、メンタルヘルスの方にいろいろな問題が生じる可能性も高いということが言われているわけですが、在宅介護、働いている方の方もそういうことが起きているということもちょっと聞いているんです。今、言ったような問題も議論の中であつたでしょうか。

○佐藤委員 費用の点は、仕事と介護の両立で不安は、1つは介護の問題はいつまで続くかがわからない。これはよくあります。そういう意味で仕事が続くかどうか。あと、費用も挙がってくるんですけども、整理しなければいけないのは、親に介護がかかる費用は親が負担するんです。

私がある大企業の関連会社を全部集めて講演したときに、社員の親の介護にかかる費用の経済的支援は企業としてどうしたらいいんですか。これも子育ての経済的支援と同じように考えている。勿論、生活が苦しいという親御さんはいらっしゃるけれども、基本的には親御さんにかかる介護費用は親御さんが払う。遠くに帰るときの交通費だとかは子どもが持つにしても、原則は年金に入っているでしょうし、介護保険に入って1割負担ですから、それは親が払うんです。そうですかと言われてびっくりしました。例えば社員の親の介護費用を会社が支援するとか、本人が出すというよりは、原則は親が出すということだろうと思います。ですから、そこは結構誤解がある。

逆に言えば、資産があるとすればそれをどう信託で回してやるとか、そういう情報提供をすることの方が大事なのではないかというのが1つです。

もう一つは、やはり在宅での介護はストレスが高いです。ただ、大事なのは、辞めて介護に専念した人のストレスの方がもっと高いです。ですから、両立しながらストレスを軽減していく、仕事も続けられる、そういう働き方を用意しながらということが大事で、辞めて介護している人を支援している団体の方は、辞めなければよかった、辞めた後がもっと大変だったと皆さん言われていますので、辞めたら24時間だからもっと大変。やはり働きながら社会とのつながりを持っていることが、介護も続けられることになるのかなと思います。

○樋口部会長 よろしいですか。どうぞ。

○大日向委員 私は介護当事者ですから、今日の佐藤先生のお話は、本当に胸にしみて伺わせていただきました。

佐藤先生が「育児休業と介護休業は本質的に違う。育児休業は育児するためにとるもの、介護休業は介護に専念してはいけない。マネジメントだ」とおっしゃいました。それは本当にそのとおりかと思います。在宅で介護をする人々に向けて、メンタルケアが大切だというキャンペーンがとても必要だと思います。私の場合は夫の介護なんですが、育児は先が見えます。でも、介護に先を見ることには非常に罪悪感があります。それから、今、仕

事を辞めて専念しないときっと後悔するという思いも強くて、その思いと闘いながら毎日仕事をしています。

介護するなというのではなくて、本当に家族を大事に思えばこそ介護に専念してはいけないというキャンペーンに、どれだけ在宅介護をしている者が救われるか。本当にありがたいお話でしたので、是非キャンペーンをしていただきたいと思って一言申し上げました。

○樋口部会長 どうぞ。

○南雲委員代理 南雲の代理で参りました。

2つほど意見を申し上げたいと思います。

1つは、先ほど来、先生方もおっしゃっていましたが、現在は職場における介護休業と地域における介護保険サービスがリンクしてないですね。どちらからアクセスしても、それぞれがそれぞれの分野でとどまっているという問題があります。今、労働組合の中でもかなり意識が出てきてきて、介護と仕事の両立をどう乗り切るかということで、私たちが講演会をやったりいろいろ始めておりますけれども、企業の方からすべてを説明するというのは無理があるので、できれば市町村の介護保険サービスをする側から、働きながら介護する人の場合はこうですよということをサポートしていただけるような余地があると大変いいのではないかと思います。先ほど御指摘もありましたけれども、介護学級とまではいなくても、確実に介護情報に引かかるタイミングを何かつくっていく必要があるのではないかと思います。

もう一つは非常に大局的な話ですけれども、これから生産年齢人口が減って行って、女性の就業率などを上げていかなければいけないということが、社会的なノルマになっているわけです。社会保障や税の支え手もつくらなければいけない。ところが、2020年代前半からは、団塊の世代が一気に後期高齢者になるということで、介護のニーズも非常に多くなる。そこでまた労働力不足も起きているのに、就業率を減らしてしまうことにどういう効果があるかということ、社会的に、戦略的に議論をしていく必要があるのかなと改めて思いました。

ありがとうございました。

○佐藤委員 1つだけいいですか。企業の介護休業は基本的に育児・介護休業法で、介護休業は別に高齢者の介護だけではなくて、子どもの介護も入るわけですがけれども、介護保険制度の方で利用できるのは、認定を受けて要支援なり要介護になれば介護保険制度によるサービスが使えるんです。育児・介護休業法上の介護休業をとると、高齢者のところは認定基準がそれとはまた別なんです。勿論、育児・介護休業法は高齢者だけではないのであれなんですけれども、介護保険制度ができる前にできていたんで、高齢者の介護だけを見ると、介護休業を法律上取得できる介護の要件というのが介護保険とは違う。それもちょっと整理する必要があるかなとは思っています。

○樋口部会長 まだ御議論があるかと思いますが、そろそろ時間が来ておりますので佐藤先生のお話はここまでにしたいと思います。ありがとうございました。

それでは、次の議題に移ります。次は資料3に基づきまして、東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査について、事務局からお願いします。

○小林参事官 資料3でございますけれども、まず、この調査の目的のところをごらんいただきたいと思います。

東日本大震災による節電の影響で、多くの企業が働き方の見直しを行うこととなったところがございますけれども、この節電対応の前後を含む1年間における企業の対応を、危機管理の側面も含めて把握・分析することで働き方に関する課題を明らかにして、今後の検討に資することを目的としてございます。

調査方法ですけれども、調査は3つと考えてございまして、企業のアンケート調査と、個人のアンケート調査、企業調査を踏まえたヒアリング調査ということを考えてございます。企業アンケート調査は郵送で3,000社、個人アンケート調査はインターネット調査を予定してございます。

仮説を立ててございます。今日は、この中でも企業アンケート調査のことについて、どういう調査内容かということをお提示させていただいて、御議論いただく予定でございますけれども、企業アンケート調査の関係での仮説としては、○の上2つ部分でございます。

震災より前からワーク・ライフ・バランスに取り組んできた企業で、震災時や電力供給不足という非常事態で、柔軟な働き方が可能であったことが危機管理に貢献した面があったのではないかという仮説が1つ。

2つ目の仮説は、震災や節電時に導入した働き方に関する取組で、その後も継続して導入されているような取組みについては、ワーク・ライフ・バランスに資するものもあるのではないかと。

この2点の仮説に基づいて、アンケート調査をやっというふうに思っております。

アンケート調査の中身ですけれども、ちょっと裏面の参考部分をごらんいただきたいと思っております。これはあくまで例示でございますので、今日、更にこういうのがあるのではないかと御意見をちょうだいできればと思っておりますけれども、ワーク・ライフ・バランスに関連するような取組の内容を①～⑨まで、例えばこういうのがあるのではないかと書いてございます。

①は仕事の優先順位、業務分担見直しと業務効率化の取組み。

②は情報の共有化など、社員が出勤しなくても仕事が回る体制構築。

③は在宅勤務などの勤務場所の変更。

④はフレックスタイム制度などの勤務時間の変更。

⑤は週休3日制などの勤務日を減らす取組み。

⑥は休日の変更。

⑦は残業を減らす取組み。

⑧はボランティア休暇。

⑨は推進組織ということで例を挙げてございまして、その取組ごとに、いつからやって

いるかということで、節電時にやったけれども、もう調査時点でやめているものもあるかもしれませんが、始めたときの始めた理由と、やめたものがあればやめた理由、全く取り組まないということであれば取り組まない理由を聴取していくというのがざくっとしたイメージでございます。それプラス、ちょっと前に戻っていただきまして、4の(2)のウのところ、現在の取組についてというのを聞くことになってございますけれども、現在の取組については、Bのところ書いてございますように取組を実施する目的、それからEにありますように、取組による効果または問題点。

今、続けているものについては、始めた理由プラス、やっているものについての目的、効果、問題点、これらを聞いていきたいと思っております。

今の参考のところ書いたような話は、割と定常的というか、恒常的にずっとやっていることを想定した取組、それは(2)で整理をさせていただきます。

(3)はちょっと観点を変えて、震災直後の危機対応として実施した働き方の見直し、変更みたいなもの。これは節電で取り組んで、その後、ずっと続いているような恒常的なものとは別に、震災直後はまた全然違う働き方になっていたのではないかという視点で、その見直しについて特別対応したのではないかということで、特別対応をやりましたかということと、その評価と問題点ということです。あとはウのところ、そういう危機対応時に、今の働き方で業務継続が可能か、今後、緊急対応時に必要を感じる取組はあるか。これは、平常時にはやっていなくても緊急対応時にやらなければいけないと思っている取組があるかというのを含めてですけれども、そういう対応時に必要を感じる取組はあるかということプラスして聞いていきたいと思っております。

これらの調査内容で、3の仮説の1つ目の○と2つ目の○で、そういった柔軟な働き方が危機管理に貢献した面もあるのではないかと、節電時に導入した働き方で、その後ずっとやっているものについては、ワーク・ライフ・バランスにプラスになるものもあるのではないかと、このことを検証していきたいと思っております。

5のところヒアリング対象企業ですけれども、いろいろな取組をなさっている企業さんを10社程度選んで、もう少し細かく突っ込んだところはヒアリングで聞いて、好事例的なものでまとめてまいりたいと思っております。

ちなみに、調査方法のところに戻っていただきまして、対象企業3,000社が、どこの場所のどういう企業さんかということですが、2011年、去年の夏に電力使用制限令の対象地域となったエリアに本社を置く企業2,500社と、今年の夏の節電目標が想定される関電エリアに本社を置く企業500社ということで、合わせて3,000社ということを考えてございます。

私からの説明は、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・御質問があったらお願いします。

どうぞ。

○縄倉委員 情報労連の縄倉です。

私どものところも内部で同様の調査をやっているのですが、なかなか表に出せる状況ではないものですから非常に興味がありまして、比較して何とか取組みを進めたいところですがお願いがあります。設問事項の現在の取組みについてというところのE)で、取組みによる効果や問題点という簡単な聞き方になっていますが、ここで言う取組みによる問題点というと、その取組み自体の問題点ではなくて、その取組み自体はいい取組みだったんだけど、例えば何が障害になったのかといった、問題点が浮き彫りとなるような設問を御検討いただきたいということ。

もう一つ下のところで、設問の項目の中で勤務時間の変更が④のところでも全部入っているのですが、取組みの内容がそれぞれ違うと思うのです。始就業時間の変更なのか、短時間勤務を導入したのか、フレックスタイムを導入したのか、変形労働時間制を導入したのか。変形労働時間制を導入するとなればそれなりの労使手続も必要なわけですし、ただ単に勤務時間の変更というのではなくて、それぞれの手続も違いますので是非細かく聞いていただきたい。

これはそれぞれ要望です。お願いいたします。

○樋口部会長 どうぞ。

○八代委員 今の御質問と関連なんですけど、ちょっとこの仮説は余りにも楽観的過ぎる。前の節電というのは、電力供給が絶対的に不足するという非常事態に備えてやられたもので、かなり労働者に犠牲がいったはずなんです。例えばニュースを見ますと、工場は平日に休んで土日に強制的に働かせているわけで、組合の方も非常時だからということで協力したんだと思いますけれども、本当はああいうことを繰り返してはいけないわけなんです。ですから、これはこの会議とは関係ありませんが、本来は電力供給不足に対しても価格メカニズムを使う形で対応しなければいけないのが、強制的に統制経済になってしまっているわけなんです。やはりせつかくアンケートをとるんであれば、土日に無理やり働かせたことによって、まさにワーク・ライフ・バランスがどれぐらい犠牲になったかとか、そういう面も何かの形で聞く必要があるのではないかと。

具体的には、土日に働くのは変形時間労働制でやっていたんですか。その辺はよくわかりませんが、とにかく土日に働いた企業がどれぐらいあるか。アンケートをとれば、それによってどれぐらいの労働者が不満に思っているのかとか、ややネガティブな面も聞く必要があって、あれは本来のワーク・ライフ・バランスとは似て非なるもので、ワーク・ライフ・バランスというのは自発的に有給休暇をとるとか、個人の事情に応じて労働時間をやるわけで、無理やり結びつけるのは危険な面もあるのではないかと考えております。

○樋口部会長 今のお話との関連で言うと、これは本社のどこに送るのか。人事とか総務か何かですか。工場あるいは営業とか、会社によっては部署によってかなり対応が違っていたと思うんです。工場についてとか、何か指定して聞かれるんですか。

○小林参事官 少なくとも本社であれば、工場のことも含めて把握されているだろうということで本社に聞くんですが、工場と分けて聞いた方がよろしいのではないかと

ですね。おっしゃるとおり、部署によって違うと思います。

○樋口部会長 大手の企業さんの皆さんは割と工場を地方に持っていて、簡単な話が、慶応でも日吉と三田で全然違う対応で、日吉の方は停電があったり、授業の開始の時期も、夏休みのとり方もみんな変わってくるということですから、場所によってかなり違っていたのかなと思います。八代さんがおっしゃるように、強制的に土日出勤というところもあったでしょうし、聞かれた方は本社の対応を聞かれているのか、工場も含めて聞かれているのかどうかというのはどうでしょうか。

○小林参事官 一応、想定しておりますのは本社だけではなくて工場の取組も含めて聞きたいと思っていますので、そこはわかるような形で聞こうと思っています。

○飯村課長補佐 今、考えているところだと本社の方の、例えばワーク・ライフ・バランスの推進室ですとか、人事部に聞くことを考えています。また、それぞれの取組みにつきまして、全社的に取り組んでいたのか、一部部署とか事業所とかで取り組んでいたのか、もしくは取り組んでいなかったのかといった分類で、例えば先ほどの参考というところで①～⑨まで取組みがございましたが、それぞれについて、どの程度の取組みがあったのかというところを聞こうと考えているところでございます。

○樋口部会長 では、中島さんから。

○南雲委員代理 家族的責任を持つ労働者の労働時間なり労働にどう対応したかというの、是非聞いていただきたいです。やはりお子さんを持っている方とか、高齢者でデイサービスに連れていかなければいけない方がいらっしゃる方が仕事に出られないなど、地域によっては休日に保育園を開けたり、いろいろしてはいたけれども、そういう問題がかなりありました。

それから、震災のときは保育園がありましたけれども、インフルエンザのときは、はっきり言って外に連れ出してほかの施設に預けること自体もできませんでしたので、家にとどまらざるを得ない。そうすると、高齢者なり子どもと家にだれかが必ずとどまるということで、家族的責任を持つ労働者に大変影響が出ましたので、そこに対してどう対応したかも聞いていただけるとありがたいと思います。

○樋口部会長 では、佐藤さん。

○佐藤委員 先ほど八代先生の御質問で、今日は企業調査だけですけれども、事務局から伺ったときの個人調査のときには、多分八代先生が言われる企業の対応で、自分の働き方がどう変わったというだけではなくて、今みたいに、例えば土日出勤になることによって家族にどういう影響があったか、問題だったとか、あるいは保育園に土日に預けられなかったとか、そういう個人が直面した課題も聞くという話になっているようであります。

また、マイナスもあればプラスもあるかもわからないですね。ある会社に聞いたのは、夫婦で働いていて女性が働きに行かなくてはならなくなった、夫が土日に子どもを見なければいけなくなったので、全然子育てなどしなかった夫だけでも、子育てができるようになったみたいな話も聞きます。

そういうこともあるので、やはり夫婦の関係も含めて、夫の方にそういう影響があったということもありますので、働いている人から見てワーク・ライフ・バランスにどういう影響があったかというのは大事な点かなと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○小林参事官 八代先生の御指摘はそのとおりだと思っております、企業調査の中の参考で、取組内容の例のところに休日の変更というのをに入れていて、これがまさに土日出勤を想定しております、系列の企業さんも含めて労働者が大変で評判がよくなかったようにいろいろところで聞いてございますので、節電対応が終わったら多分やめてらっしゃるんだろと考えています。この場合、取組をやめたというところに○をされて、何でやめたのかというところで把握ができると思っています。確かにプラスの面とマイナスの面の両方を調査した上で、プラスになった面もあるのではないかという問題意識でございます。御意見をちょうだいして、また調査項目をもう少し練ってまいりたいと思っております。

○樋口部会長 ほかにどうでしょう。

では、順番にどうぞ。

○川本委員代理 そういう点で言いますと、仮説の真ん中の○で、今まで震災前に取り組まれてなかった企業は、不本意ながら強制的に取り組んでというか、そうせざるを得ないわけですから非常に負担が多かったの、それを全部もう一回見直す形で、今も残っているかどうかということだろうと思います。

今までやられていたところは、先ほど八代先生がおっしゃったように余りにも負担が大き過ぎて、事実上、現在はやられてない取組みが非常に多いと私は推測しておりますけれども、そこはどういう仮説を立てるかということから考えると、真ん中の○かなと思っております。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 私も、真ん中の仮説が浮き彫りにできたら面白いのかなと伺いました。

確かに突発的に生じた事態への対応だったので、先生が御指摘になったように、望ましくない形の勤務時間の短縮というのもあったと思うんですけども、多分この調査で明らかにしたいのは、恒常的に長時間労働、深夜労働というのがシステム化しているような業界で、否応なしにやらなければいけなくなった勤務時間の短縮とか、見直しというものがどういうふうに作用したのか。例えば気がついてみたらエネルギーやコストの圧縮にもつながり、例えば家族ですね、社員自身とか企業というよりは家族から歓迎の声が上がったとか、波及効果がどうだったのかということと、予期せぬ事態でたまたま経験してしまったことではあるけれども、やってみたらできるかもしれないと思ったみたいな経験として残ったのかどうか、そこが調査で出せたら面白いなと思いました。

例えば私は新聞業界にいるんですけども、コンピューター化とか、いろいろな輸送機関が発達してしまったお陰で午前1時まで新聞づくりができる時代になってしまって、例

えば社の一番上の方の幹部が入社したころには午後5時ぐらいで終わっていた締め切りが、今、午前1時になるというぐらい物すごく労働強化になっているわけです。極めて古典的な業界なので、わかりやすい労働強化が起きている。

震災直後に何が起きたかという、交通輸送網も限定されるし、エネルギーも使えないしということで、いきなり締め切りが上がって、私は同業他社の方に伺ってないですけども、恐らく同じことが起きていたと思うんです。

そうすると、社員の多くは毎日日付が変わるまでいたようなニュース担当の記者たちも、公共交通機関がある時間のうちに家に帰れるようになってみたり、新聞づくりの過程はこれだけニュースが大事な時期にも、圧縮されたことで短い時間でつくらなければいけないということをやってみて、実はできないのではないかなと私は思ったぐらいで、これからエネルギーをどんどん使って、右肩上がりの発想でどんどんたくさん売っていこうという時代ではなくなったことを考えると、ワーク・ライフ・バランスに関心がある私としては、業界として酌むべき教訓があったのではないかというふうに思った。

それを社の別の人たちが気がついたかどうかは別なんですけれども、そういったことにもう一回立ちどまって気がついてもらうための機会として、こういうものをうまく使い、調査の結果、アウトプットとして、その後は働き方を元に戻したんだけど、やろうと思ったらできるかもしれない。例えば新聞業界で言うと、締め切り時間が午前1時なのを午後10時ぐらいにすることも可能かもしれないみたいな気づきが拾い出せて、そうしたらコストカットとか、従業員のメンタルヘルスの改善とか、いろいろなところにつながるかもしれないということが酌み出せて、社会にもう一回発信できたら面白いなと思いました。

○樋口部会長 個人アンケートの方は、そのうちということなんですね。

○小林参事官 後のレポートの骨子のところでも御説明しようと思っていたんですけども、今年のレポートに間に合うのが企業アンケートだけで、個人アンケートは企業アンケートを見てからと思ってございまして、それで間に合わないので、今回、個人調査はお諮りしないでおこうかと思ったんです。

○樋口部会長 皆さん、個人アンケートに関心があるような。

○小林参事官 個人アンケートの結果は今年のレポートに間に合わないと思います。

○飯村課長補佐 個人調査の方は、企業アンケートの後に速やかに実施しようと思っておりまして、お諮りするタイミングについては別途調整というか、御相談という形にさせていただこうかと思っております。

○樋口部会長 では、皆さんの御意見をいただきましたので、是非織り込んだ質問表を作成いただくということでよろしくをお願いします。

それでは、もう一つ議題がございますので、そちらに移らせていただきます。仕事と生活の調和レポート 2012 年の骨子案について、御議論いただきたいと思っております。これについて、事務局からお願いします。

○小林参事官 資料4をごらんください。レポート2012の骨子案でございますけれども、章立て、節立ては基本的に例年を踏襲してございますが、今日御紹介させていただきました仕事と介護の両立のデータとか、震災の調査の企業アンケートは、頑張ってレポートに間に合わせたいと思っております、第3章の第1節で「仕事と生活の調和の状況の最近の動き」というところに入れ込んで、例年分析しているものにプラスして入れ込んでいく形にしてみたいと思っております。

コラムも例年いろいろ変えてございますけれども、第2章の1節の「企業や働く者の取組」のところのコラムで、まず震災調査で企業ヒアリングをすると申しあげましたけれども、10社全部は間に合わないんですが、1社ぐらいであれば今年のレポートに間に合わせて御紹介ができるかと思っております。

「カエル！ ジャパン」キャンペーンなんですけれども、ずっと継続的に内閣府で取り組んではおるんですが、これまで登録していただいた企業さんの取組内容を御紹介したことが余りなかったので、これからは積極的にいろいろな場面で、登録していただいている企業さんの事例を紹介してみたいと思っております、今回のレポートの中でも事例紹介をさせていただきたいと思っております。

3つ目のコラムですけれども、21世紀職業財団で新しくワーク・ライフ・バランスの認証制度を設けたところでございますので、その認証企業の事例紹介を含め、認証制度について紹介してみたいと考えてございます。

第2節の「国の取組」のコラムでございますけれども、これは経産省の方のダイバーシティ推進の経営効果等に関する調査研究報告書を御紹介するとともに、厚生労働省の方で中小企業における両立支援推進のためのベストプラクティスのような事例集、取組み事例の紹介というのが最近出されてございますので、これも紹介してみたいと思っております。

骨子案については以上でございます。

○樋口部会長 それでは、御質問・御意見をお願いいたします。

○八代委員 たびたび苦情を言って申し訳ありませんけれども、このレポートは今年で何回目でしたか。もう5～6回やっていますね。年を追うごとにだんだん硬直化してきて、この枠が完全に決まっています、工夫といえば、今、おっしゃった5章辺りで、勿論、国や企業やみんながやっている取組みの紹介というのも大事なんです、例えば第1章といたしますか、書けるかどうかは別にして、そもそもなぜワーク・ライフ・バランスが進まないかという問題意識という点を、例えばこの会議で一度議論するような機会を設けていただいたらどうかと思います。

それはなぜかという、この配られている「なでしこ」大作戦なんです。私は男女共同参画会議ができてから最近まで、ずっとメンバーだったんですけれども、ここまで男性の意識改革というのを強調していたかなということなんです。つまり、悪いのは男性であって、男性の意識が遅れているからワーク・ライフ・バランスも進まないんだ、子育て支援

も進まないんだというふうに割り切っているのかどうかです。

私はマルクス経済学者ではありませんけれども、マルクスが言ったように意識というのは制度から出てくるもので、制度を変えなくて、どうやって意識を変えられるのかということで、やはり最近では労働市場の流動化と言うと怒られる、タブーになっているようでもありますけれども、男性も女性も必要があれば会社を変われるような枠組みがあって初めて会社から自立できると思いますか、会社の言いなりに働かなくても済むというか、昔の男女共同参画会議にはそういう考え方が少しはあったのではないかと。

具体的に言うと、専業主婦を持った男性の働き方に女性の働き方を合わせるのではなくて、むしろ転職をする度合いの多い女性の働き方に男性の働き方を合わせるという形で、もっと多様な働き方が実現するという考え方もあったのではないかと思います。ここまで男性の意識が悪いんだ、改革が要る、ポジティブ・アクションをやる、民間がやらないなら公務員がやるという考え方が、今、主流なんですか。これはいろいろ政治的な理由もあるのかと思いますが、ほかの委員のお考えを是非伺いたいと思います。

○樋口部会長 どうでしょう。

最初のなぜワーク・ライフ・バランスが進まないのかということは、実は事務局とも話しておりまして、来年は中間年になるわけで、来年においてはしっかりと進捗状況も含めた評価、問題点の洗い出しをしてほしいとお願いして、今、着々とそれを進めてくださっているのではないかと思います。

今年度についてはちょっと間に合わないということがございましたので、それではという形で、先ほどの震災関連とかを取り組んでという形で進めているんですが、おっしゃった点は全く同感でして、この間もテレビで、東京都のどこでしたか、ワーク・ライフ・バランスの企業表彰といったものがあつた。そうしたら、NHKのアナウンサーが、今、進んでいないワーク・ライフ・バランスについてという見出しがついてやったんで、これはちょっといかんかと思いましたが、その点は全く同じように考えています。

2つ目の点は、私の答えるべきことではなくて、これはどうすればよろしいでしょう。

○岡島室長 八代委員がおっしゃられましたように、なでしこの大作戦を検討する閣僚会議は2回やったんですけれども、第1回目でも出ましたものが、現在の男性片働きの働き方、あるいはそれを支えている社会の意識、また、それを形づくっている制度を見直すべきだ、まずそこから出発しております。

ただ、今、少子高齢化が進む中で、女性の活躍が、今の経済あるいはいろいろな制度、社会保障制度の持続性に対する不安などを払拭していくためのかぎとして、女性の活躍だということに着目しまして、女性が活躍するにはどうしたらいいのか。特に企業など経済分野ということで、男性のトップあるいは中間管理職の意識を変えるということを目指すというところではないかというところが、今回のなでしこ大作戦で表に出ているものでございます。

そういう意味では、男女共同参画の考え方、おっしゃられたことは硬直的というわけで

はなくて、非常に基本ということでそのまま続いているところでございます。

○樋口部会長 参考資料として配付されたわけで、何か意図するところがあったんだろうと思いますが、大臣が出てらっしゃった、男女共同参画の担当でもあるということで出てきたのかなというふうには推測しますが、ここはどうなのでしょう。

○小林参事官 ちょっと次第上では明らかになってないんですけども、その他のところで最後に御説明をさせていただこうと思って、なでしこ大作戦の資料を本日はお配りをさせていただいております。後で中身を御説明させていただきますけれども、なでしこの行動計画の中でも、長時間労働を前提とした働き方を見直してワーク・ライフ・バランスを進めていくんだ、そういう国民運動を広げていくんだということが盛り込まれてございまして、まさにその国民運動の一環としてこの評価部会もあると私どもは考えてございまして、本日は御紹介をさせていただこうと思って参考資料で付けてございます。

その他のところで御紹介させていただこうと思っておりましたが、今、御紹介した方がよろしければ御説明をさせていただきます。

○樋口部会長 では、説明してもらった方がよろしいのではないですか。

○高村分析官 仕事と生活の調和推進室の高村でございます。

私の方から、参考資料ということでお手元に配付させていただいております「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画、副題として「～働く『なでしこ』大作戦～」とございますが、こちらの内容について概要を御説明させていただきたいと存じます。

こちらの内容につきましては、冒頭、中川大臣からのごあいさつにもございましたけれども、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議というものが設置されまして、先週金曜日、6月22日に2度目の会合が開催されまして、そちらでとりまとめをされたものになってございます。

会議でございますけれども、ただいま局長の岡島から御説明させていただきましたとおり、今回が2回目でございます。第1回目を5月に開催してございますが、それは4月の国家戦略会議におきましてありました総理指示を踏まえて発足したものでございます。

こちらの閣僚会議でございますけれども、女性は日本の潜在力の最たるものである、あるいは女性の活躍は我が国の経済再生のために不可欠であるという認識のもと、特に女性の経済によって経済の活性化を図るといった観点から、政府が重点的に取り組むべき事項を整理するとともに、今後、工程表を作成して政府一体となって促進する目的のために開催をされたものでございます。

ただいま岡島の方からも説明させていただきましたけれども、男女共同参画に関しましては基本計画を5年に1度ずつ策定しております。そちらの基本計画に盛り込まれている各種の政策につきましては、引き続き進めていくという整理のもとで、こちらでは、今、申し上げたような視点に特別にフォーカスを当てて議論をしたという位置づけでございます。

会議の構成員でございますけれども、古川国家戦略担当大臣と中川男女共同参画担当大

臣が共同で議長を務められる構成でございます。あと、外務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣で構成をさせていただきます。

庶務ということなんですけれども、内閣官房国家戦略室でございますが、内閣官房が内閣府、男女共同参画局でございますが、この協力を得てとり行う形で進めてまいっております。

今回とりまとめた内容でございますけれども、参考資料の方をごらんいただきたいと思っております。柱としては3つを挙げてございます。この柱につきましては、初回の会議の方で古川大臣の方から御提示がございました3つの柱ということでございまして、1点目が男性の意識改革、2点目が思い切ったポジティブ・アクション、3点目が公務員から率先して取り組むということでございます。

その3つの柱の関係性につきましては、中川大臣のごあいさつの中に御説明がございましたけれども、男性の意識改革とポジティブ・アクションということを車の両輪として、女性の潜在力が発揮される好循環に導いていくんだということで、この2つの柱があり、その際、民間の方にお取り組みというのをお願いするとともに、国家公務員も率先して自ら行動を起こすんだということで、3点目の柱があるという整理でございます。

そうしましたら、2ページ目のところから具体的施策につきまして、概要を御説明させていただきますと思います。

まず、2ページ目でございます。ここでは男性の意識改革についてでございますけれども、企業における女性活躍の見える化を強力に推進するため、関係各省が連携をしまして、見える化総合プランを今年度中にとりまとめるということが書いてございます。

これにつきましては、下から2つ目の○でございますけれども、政府を挙げて企業様、団体様に直接的に働きかけをするということでして、働きかけをしていく対象の目標というのを定めておりまして、2万社以上に対して働きかけをさせていただくということでございます。

次のページでございますけれども、3ページ目の方にいただきたいと思います。こちらは男性の家庭への参加を進めるということ。それと、先ほど参事官の小林からもございましたけれども、ワーク・ライフ・バランスに関しましては、長時間労働を前提とした従来の働き方の見直しをするんだということが、3ページ目の上から2つ目の黒ポツのところがございます。

○で言いますと一番上、ページの真ん中ぐらいでございますけれども、男性の家庭への参加を公務員から強力に推進するというのがございます。これは2020年までに男性の育児休業取得率を官民ともに13%とする目標がございまして、公務員が率先して達成すべくということでございまして、中間目標の設定というのを行って、取り組みを進めてまいりたいということが書いてございます。

4ページ目の方をごらんいただきたいと思っております。ここのページは思い切ったポジティブ・アクションについてでございます。まず1つ目の○でございますけれども、女性の起

業ですとか創業促進のための施策を推進するということがございます。中身としましては開業資金の供給のための補助金制度の創設、経営面のきめ細かな知識サポートを創設するというところでございます。

また、下から2つ目の○でございますけれども、子育て等でブランクのある女性の再就職を強力に支援するということがございまして、具体的には主婦層向けのインターンシップ事業の創設を推進するということ。それから、マザーズハローワークでございますけれども、再就職に向けた就職支援をワンストップで実施していくということを書き込んでございます。

また、一番下の○でございますけれども、改正育児・介護休業法の周知徹底に加え、更にとりやすく復職しやすい育児休業・短時間勤務制度に向けて、環境整備等さらなる取り組みを行うことが盛り込まれてございます。

少し飛んでいただきまして、6ページ目のところに「公務員から率先して取り組む」の具体的な内容がございます。

こちらでは先ほどの男性の育児休業のお話もございまして、女性公務員につきましては採用・登用をしっかりやっていくということが書いてございます。一番上の○のところでございますけれども、思い切った女性の採用・登用ということで、具体的には25年の各府省の女性採用の状況をフォローアップするという、それから女性採用の拡大に向けた課題を踏まえて、採用の在り方などを具体化することを検討していくということでございます。

あと、2回目の会議には野田総理も御出席をされまして、3点ほど御指示がございました。

まず第1として、国が率先垂範して取り組みを加速するという、例えば男性育児休業の目標値を、国が率先して達成するための工程表を作成することということでございます。

2点目として、女性のチャレンジを応援する起業、再就職などの実効性ある対応策を強化することということでございます。

そして、女性の活躍を社会全般に進めるための見える化する取り組みというのを企業の皆様に御協力をお願いする。これについては、全閣僚が省庁の垣根を越えて、できる限り多くの企業様に働きをすること。

それと、見える化総合プランを年内に策定すべきであるという御指示をいただいております。

また、ここに盛り込まれました内容につきましては、年内に再生戦略が策定される予定になってございますが、可能な限り具体化した取り組みを反映させるとともに、年内に工程表をつくる予定になってございます。

以上です。

○樋口部会長 これは行政がこういうふうにしますというお話でしょうから、我々は必ず

しも政府の審議会ではないので、お伺いしましたというふうに受けとめればよろしいのでしょうか。これは官民トップ会議のものと評価部会と認識しておりますので、法律をつくるとか、そういう話ではないんだらうと思います。これについて文句を言っても。承りましたということなんですか。それとも、意見があったら言えということになるのでしょうか。

○岡島室長 これは政府としての行動計画、そして、これから工程表をつくってまいりますので、私どもが何をするかということでございます。内容としましては、ワーク・ライフ・バランスとも関係するということで、ある意味で御説明をし、情報提供というふうに考えていただければありがたいです。

ただ、これを進めるに当たりまして、いろいろ御意見をちょうだいできれば、私どもとしては大変ありがたいと思っております。

○樋口部会長 では、八代先生のような意見もあるということも含めて、意見が出ましたということだらうと思います。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○八代委員 長時間労働、残業の抑制というのは、やはりワーク・ライフ・バランスのかぎだと思えますけれども、なぜそれができないのかという原因がわからないと対策がとれないんです。その原因として挙げておられるのが、男性の意識が遅れているからだということではとても無理だと思います。

例えば私の仮説は、長時間労働というのは、日本的雇用慣行では極めて重要な役割をしているんです。それはなぜかということ、不況時に解雇を防ぐという役割。つまり、欧米であれば、生産が落ちれば直ちにレイオフをするのに対して、日本の企業は普段から慢性的な長時間労働をしているから、それを削減する余地があるわけです。こういう重要な機能があるから、労働組合も必ずしも長時間労働、残業の抑制にはそれほど前向きではないわけで、これは必要なプロセスなんです。それを前提として、それにどう対応するかということを考えずに、ただやめましょやめましょと言うのでは効果がないのではないかというのが、先ほどの意識改革に対する疑問点なわけです。それ以上言うと怒られますからやめます。

もう一つは、公務員から率先して取り組むというのがありますが、私の疑問は、なぜここに公務員の残業時間の削減というのがないのか。それはできないということがわかっておられるから載せないんだというのが、私の仮説です。

ですから、これは労働法でもよく言われることですが、労働省の方がおられますけれども、例えば時間管理も含めて、自分にできないことを民間に要求する規制がいっぱいあるわけですし、やはり民間にやれというのであれば、まず公務員から率先してやる。そのときに最大にやるべきことが残業時間の短縮である。

そのためには、例えば無駄な国会待機をやめるとか、そういう改革が必要になるわけですが、公務員は湯水のように労働時間を使っていいという前提だから、一向に公務

員の勤務のやり方が変わらないわけで、是非公務員から率先して取り組むの中に、民間に対してお願いすることを是非含めていただきたい。そうすると、随分公務員の働き方の改善にもつながるのではないかと思っております。元公務員としての経験でございます。

○樋口部会長 承りましたと私が言うことでもないんですが、そういう意見が出ましたということだと思えます。

あと、時間との関連で言うと、残業割増率が引上げられたにもかかわらず、それに対する効果分析というのが余り出てない。残業は月 60 時間以上、週 24 時間以上のところについての割増率の引き上げということだったわけで、確かに統計を見ると 60 時間以上は減っていると見えるんですが、そういった要因なのかどうかも含めて、検討をした方がよろしいのではないですか。もう 2 年になりますから、その結果はそろそろ出てきているはずですよ。

○田中労働条件政策課長 平成 22 年の 4 月に施行されて、今年度は 3 年度目でございます。3 年度経過後に状況把握をすることが、一応法律の中では決まっておる。22、23、24 年度で 3 年が経過しますので、3 年が経過した時点において、施行状況等を把握して検討を加えるという規定でございます。

○樋口部会長 では、24 年度末ということであれば、是非やっていただいて。厚労省は厚労省でなさるでしょうから、こちらはこちらという形で考えていくこともあるかとは思いますが。

よろしいですか。まだ御意見もあるかと思いますが、事務局から。

○小林参事官 次回の部会の日程でございますけれども、10 月開催を予定しているところでございます。委員の皆様方におかれましては、既に今後の御予定を御提出していただいておりますところでございますが、早急に日程調整をして日程の御連絡をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○樋口部会長 それでは、本日の会議はこれで終了したいと思います。ありがとうございました。