

# 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第25回）議事録

1 日時：平成25年3月26日（火）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：

森まさこ内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

（部会構成員）

樋口美雄部会長、海老井悦子委員、大日向雅美委員、川本裕康委員、北浦正行委員、小室淑恵委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、南雲弘行委員、福田明子委員、眞鍋隆委員、八代尚宏委員（大沢委員、間部委員はご欠席）

（関係省）

総務省：今井課長補佐（菊池課長代理）

文部科学省：安井生涯学習官（亀岡主任社会教育官代理）

厚生労働省：大西参事官、村山課長、中井課長

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、佐村室長、伊奈川次長、内野次長、別府次長、小林参事官、三上参事官、木下課長、

#### 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25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」合同会議を開催いたします。

本日は、お忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。また、本日は、森内閣特命担当大臣に御出席いただいております。どうもありがとうございます。

それでは、まず大臣から御挨拶をお願いいたします。

○森大臣 内閣府特命担当大臣の森まさこでございます。本日は、年度末のお忙しい時間帯に御出席を賜り、ありがとうございます。また、日ごろより仕事と生活の調和の推進に向けて御尽力いただいておりますこと、心から感謝を申し上げます。

経済成長とワーク・ライフ・バランスの推進は車の両輪であり、着実に推進すべき重要な課題でございます。安倍内閣では、女性が活躍し、子どもを産み育てたいと思う方にとって、子どもを産み育てやすい国をつくっていくことも安倍内閣の使命であるとして、初めて女性活力・子育て支援担当大臣が任命され、私が拝命いたしました。

そして、日本経済再生に向けて、若者や女性の活躍推進について関係者の声を直接お聞きしながら、抜本的な解決方策を検討するようという総理の御指示を受けて、安倍内閣では若者・女性活躍推進フォーラムを開催しております。フォーラムにおいては、ワーク・ライフ・バランスの推進など、男女がともに仕事と子育てや生活を両立できる環境整備の推進も重要課題の一つとして位置づけておりまして、樋口部会長を初め、多くの関係者の皆様から御意見を伺っているところでございます。今後は、地方の声も参考にしながら、その成果を産業競争力会議に報告していく予定でございます。

本日の部会においては、各団体の委員の皆様より、今年度の取組と来年度の取組予定について御報告をいただくほか、政府の取組についても御説明させていただくと伺っております。また、進捗が遅れている数値目標について、その要因の分析を行うための手法についても御議論をお願いいたします。

ワーク・ライフ・バランス憲章策定当時の大臣は上川陽子元男女共同参画大臣でございまして、現在、自民党の女性活力委員会の委員長をお願いしておりまして、与党と政府で連携して取組を進めているところでございます。ちなみに、今日、政府の報告があるということですが、私の所管では、就任直後に世界初の取組をいたしまして、育児休暇をとったら人事評価をプラスにするということで、世界にも例がないと言われましたがこれを実行いたしました。今、消費者庁と内閣府においては、育児休暇をとった場合には人事評価をプラスにすることができるというふうに変えました。

また、消費者庁に大臣名の文書を出しまして、ワーク・ライフ・バランスに留意しながら仕事するようという指示を出しているところでございます。

本日も、先生方の活発な御議論をいただきまして、有意義な部会となるよう祈念しております。最後になりますが、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組への皆様の御理解と御協力をお願いいたしまして、そして最後までいたいのですが、私、公務

がございまして、先に中座することのお許しをお願いいたしまして、御挨拶にかえさせていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。引き続き、よろしくをお願いいたします。

それでは、事務局から本日の議事について御説明をお願いいたします。

○小林参事官 まず、本日の出欠ですが、大沢委員、それから急遽、日商の間部委員が御欠席でございます。

次に、本日の議題ですが、まず議題1として、平成24年度の取組と今後の施策展開について、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24年度の取組と今後の施策展開についての御報告、議題2の平成25年度予算についてもあわせて御報告させていただきます。

続いて、議題3といたしまして、進捗が遅れている数値目標についての既存調査による分析(案)について、事務局から御説明させていただき、御議論いただきたいと存じます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、議題1と議題2を一緒に進めてまいりたいと思います。平成24年度の取組と今後の施策展開について、並びに平成25年度仕事と生活の調和関係政府予算案について、お話をいただきたいと思います。

まず、各団体から平成24年度の取組及び今後の施策展開について、資料に基づきまして御説明をお願いいたします。

大日向委員からお願いします。ごめんなさい、海老井委員がいらっしゃったということで、海老井委員からお願いします。

○海老井委員 済みません、おくれました。それでは、福岡県の取組について、まず御報告させていただきます。

まず、平成24年度の取組ですけれども、1つ目は、平成15年から継続実施しております子育て応援宣言企業についてです。制度開始から10年経過しまして、宣言企業数は4,000社を超えました。今後とも継続して取り組んでまいりますけれども、宣言企業の従業員数約38万人、県内民間企業の従業員の約4人に1人となって、県民の理解が徐々に広がってきていると感じております。また、宣言企業の女性の育児休業取得率97.7%と、群を抜いて高く、本件の女性の育児休業取得率の向上にも。

○樋口部会長 済みません、大臣、退座ということです。

(森大臣退室)

○樋口部会長 ありがとうございました。

済みません。

○海老井委員 宣言企業の主な事業の③に挙げておりますテレワークについてですが、今年度初めて宣言企業を対象に、その普及啓発に取り組みまして、最初に16社が導入に着手するなど、今後の成果が上がっていくものと思っております。

2つ目ですが、県内4カ所に子育て女性就職支援センターを設置して、子育て中の女性

への個別の相談あるいは就職紹介、きめ細かな就職支援を行っておりますが、今年度、2,661件の相談、そして426人の方の就職が決まっております。

3つ目ですが、今年度から新しく「ふくおか子育てマイスター」制度というものに取り組んでおります。これは、保育士の不足あるいは保育士さんの負担を軽減するために取り組んでいるものですが、60歳以上で子育てに熱意を持った方々を対象に、子育て支援に必要な知識習得のための研修を行って、修了された方にマイスターという資格認定をしております。

この子育てマイスターは、地域の子育て現場で活躍していただくというのですが、実は福岡県では高齢化が進んでおる中、ことしから「70歳現役応援センター」というものを立ち上げておまして、元気で就労意欲がある高齢者の方々の就業あるいは社会参加を支援しております。その一環として、この子育てマイスター制度も取り組んでいるものです。現在、男女合わせて277名の方がマイスターに認定されておまして、地域の子育てサロンなどで活動しております。

4つ目ですが、福岡県男女共同参画センターと大学のほうで連携しまして、若い世代を対象にした労働関係の法律、あるいは労働現場の実際の問題等について理解を深めて、社会的自立に向けた心構え、準備ということの意識を高めてもらおうという講座を実施しております。

今後の取組、来年度の新たな取組を3つほど御紹介いたします。

まず、女性の就職支援を充実させようということです。両立して働きやすい子育て応援宣言企業と、女性だけを対象とした合同会社説明会を行いまして、女性と宣言企業のマッチングを支援していきたいと思っております。

また、民間企業と連携しまして、女性が就職に関する疑問・悩みを気軽に相談できる窓口として、レディスジョブスポットというものを10カ所程度開設して、女性に就職情報、あるいは相談しやすいようなことをしていきたいと思っております。

2つ目ですが、「ふくおか子育てマイスター」につきましては、引き続きその研修を進めていきまして、研修を受講した人たちがさらに活躍しやすいようなフォローアップ研修なども行うなど、体制を強化してまいります。

3つ目ですが、実際に就職した後での支障を少なくしたいということで、男女共同参画あるいは法律、労働実態について、若年者の問題意識を深めていきたいということで、大学生・高校生を対象にしたパネルディスカッション、ワークショップなどもこれから開催していきます。

3番目の取組を進める中での障壁や隘路ということですが、いつも政府に期待していることですが、ワーク・ライフ・バランスをさらに進めていくためには、事業所の9割を占めております中小企業の取組を広げていくことが非常に重要であると思っておりますので、取組が広がらない要因の一つに、人員・経費の面で余裕がないということ。それから、ワーク・ライフ・バランスを推進するメリットについての説明材料がやや少ないのではない

かと思しますので、その辺の充実をお願いしたいと思えます。

4番目に、そのために政府あるいは地方自治体への要望ですけれども、中小企業が取り組みやすい優良事例、あるいは経営面での効果を上げた事例の紹介、それから積極的に取り組む企業に対する優遇措置・助成など、一層の充実をお願いできればと思えます。

もう一つが、介護を理由とした離職者が非常にふえているように思えます。介護は、介護特有のさまざまな事情があって、子育てと違って両立施策の構築が非常に難しいと感じておりますので、介護の実情を踏まえた多様な政策・制度の拡充していただきたいと思っております。

3つ目ですけれども、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」についてですが、男は仕事、女は家庭という固定的な役割分担を肯定する数値が若年層にこのごろ増加しているという論評が目立つのですけれども、一方で、女性が生涯働き続けるほうがよいとするという肯定観も上がってきておりますので、この数値の背景には、雇用の厳しさとか仕事と家庭の両立の難しさといった、他の要因も考えられるのではないかと思いますので、世論調査の1項目の数字の変化によって、女性の専業主婦志向とか内向き志向が強まっているといった印象が余り強調されないような、正確な分析をお願いしたいと思っております。

私のほうからは、以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

今のお話で、最後の「男女共同参画社会に関する世論調査」はどこが担当ですか。こちらの事務局ですか。

○小林参事官 私どもです。

○樋口部会長 では、ぜひこれをよろしくお願いします。

それでは、2番目に大日向委員から男女共同参画推進連携会議について、お願いします。

○大日向委員 私からは、男女共同参画推進連携会議の平成24年度の取組について御報告いたします。資料1-2をごらんください。

連携会議では、平成24年度から個別重要課題について、より具体的・積極的な活動を展開するために、テーマごとにチームをつくり、この1年間、活動を行ってまいりました。

その一つとして、ワーク・ライフ・バランスの取組推進チームを置き、活動を行いました。メンバーは資料1-2の裏にございますが、20団体の団体推薦委員の方、及び有識者8名からなる計28名です。

上半期には4回の会合を行いまして、それぞれの団体の課題認識と取組について報告を行いました。10月に行われました第4回会合では、ワールドカフェ形式で幅広い団体間での意見交換を行いました。

下半期は、各団体の具体的な活動期間といたしまして、その結果を3月の第5回会合において、各団体から御報告・発表をいただいたところです。それぞれの参加団体からは、ワーク・ライフ・バランスの認識が深まった。団体の中の新しい取組につながったとの成

果が報告されております。各団体からの報告を踏まえまして、今後の取組の参考にできるものとしたしまして、課題と取組の資料をまとめることができました。最終的な報告書がまとまり次第、ホームページで公表する予定でございます。

今後は、報告書を踏まえまして、連携会議の多様な構成団体、メンバーが自主的に仕事と生活の調和について、具体的な普及促進活動を進めることができると考えております。

私からは、以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

次に、川本委員から日本経団連の活動について、お願いいたします。

○川本委員 それでは、私からは、お手元の資料1－3に沿って、経団連の取組と課題につきまして御説明させていただきます。

1 番目の平成24年度の取組について御説明いたします。

「(1) 経団連の会合や講演会等における周知・広報」についてでございますけれども、1 点目として、今年も全国の経営者協会等を対象にいたしました、春季労使交渉に臨む経営側のスタンス等を説明する講演会において、このワーク・ライフ・バランスについても周知・広報活動をしてまいりました。

また、今年度につきましましては、昨年御紹介いたしました会員企業の事例を紹介した冊子を目にいただいたことが大きなきっかけとなりまして、中央労働委員会の懇談会において、「ワーク・ライフ・バランスの取組み状況」について講演を行ったところでございます。事例集につきましましては、(2) の④にございますように、今年度も作成し、つい昨日、公表したばかりでございます。

次に、「(2) パンフレット作成等による周知・広報」についてでございますが、今年度も当会が発行しております冊子において、ワーク・ライフ・バランスを取り上げ、周知活動を進めてまいりました。

②「2013年版経営労働政策委員会報告」は、春季労使交渉に向けた経営側のスタンスを記述したものでございますけれども、その他の経済状況とか労働・経営関係についても幅広く記述しているものでございます。この中で、先ほど御説明させていただいた講演会の資料のもととなっておりますので、「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランスの推進」と題する項目を設けまして、効率的に働くことによって得られた個人の時間を充実させることで、従業員の個性が磨かれ、ひいては企業競争力につながるなどについて説明しております。

また、③の「労使交渉・労使休業の手引き」でございますが、これは経営労働政策委員会報告の内容を補完的に解説する実務書として発行しているものでございます。今年度はワーク・ライフ・バランス推進の事例といたしましては、生命保険会社さんの事例を取り上げているところでございます。この会社では、まさに効率的な働き方を実践し、そこで創出した時間を有意義に過ごそうという取組を先進的に行っているところでございます。

「(3) 調査・報告書の作成」においては、今年度も「2012年人事・労務に関するトッ

「ワーク・ライフ・バランス調査」を実施いたしました。企業におけるワーク・ライフ・バランス施策に関する調査結果の一部は、資料の2ページ目で御紹介させていただいております。

次に、「2. 今後の取組予定」ですけれども、ワーク・ライフ・バランスの重要性については、企業の認識も高まっておりますので、経団連といたしましては、引き続き、講演会あるいは各種刊行物を通じて、自発的かつ積極的な取組を推進してまいりたいと考えております。

続きまして、「3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること」について考えを述べさせていただきたいと思っております。

先ほど御説明いたしましたトップマネジメント調査の結果によりますと、ワーク・ライフ・バランス推進をする上で現在抱えている課題として、「休業者等のいる職場の上司・同僚の負担が大きい」ということ、「休職取得者の代替要員の確保が難しい」ということ、「ワーク・ライフ・バランス施策に対する職場の理解が不足している」などを挙げる企業が多くなっております。企業は、育児・介護休業法の改正等もありまして、両立支援のための制度を整備してまいっております。その結果、出産や育児を理由として退職する人は徐々に減ってきております。

その一方で、職場での負担感も出ているようで、今後はワーク・ライフ・バランスの考え方に対する従業員の理解を深めることとともに、仕事の生産性・効率性を高めて、職場全体のワーク・ライフ・バランス実現に向けて努力する必要があると思っております。

また、従前から申し上げておりますけれども、低年齢児向けの保育サービスの絶対量が不足しておると思っております。子育てと仕事の両立を図るためには、保育所等の施設による子どもの受け入れが前提条件となります。企業においても、事業所内の託児施設の設置等の努力はしてございますけれども、調査結果においても、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を指摘する企業は、依然として多いのが現状でございます。

最後に、「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」という項目についてでございます。

1点目といたしましては、先ほども触れましたけれども、待機児童の解消に向けた対策をお願いしたいと思います。多様な利用者ニーズに対応するためにも、保育サービスの拡充という観点から、株式会社等の民間事業者の参入拡大を進めていただきたいと思います。また、保育所不足を補完するために、事業所内保育施設で対応している企業もありますけれども、運営がなかなか厳しいという現状を聞いております。安定的な運営が可能となるよう、財政支援もできればぜひお願いしたいと思います。

最後になりましたけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たりましては、職場の実態に合った取組が必要であって、生産性の向上や効率的な働き方の追求を通じて、労働時間の短縮、年休の取得促進などを進めることが重要であろうと思っております。具体的な取

組については、法的な措置に委ねることなく、引き続き個別労使の取組を尊重していただき、諸施策を進めていただきたいと思いますところでございます。

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、北浦委員から、日本生産性本部について、お願いします。

○北浦委員 それでは、私のほうから、資料1－4に沿いまして、私どもが事務局を行っておりますワーク・ライフ・バランス推進会議の運動の状況を御報告いたします。

最初に、24年度の取組でございますが、「ワーク・ライフ・バランスに社会の視点を」というアピールを1年間、一つの大きな事業として行っておりますが、この内容につきましてはお手元の5ページをはぐっていただきたいと思います。別添になりますが、そこに大きく3点の事項でまとめてございます。

1つ目は、働き方やくらしのありようを社会全体の視点から見直すことということで、消費者のニーズとか取引先などといった観点からワーク・ライフ・バランスが進まない、あるいはトレードオフの関係になってしまうという問題がありますので、そういった観点の問題をどう解決すべきか。

2番目ですが、ワーク・ライフ・バランスとして子育て支援は非常に大事であります、それだけではなくて、例えば地域の活動への持っていき方も考えていくべきではないか。

3点目には、働き方自体につきましても、時短の問題はかなり進んでまいりましたが、それに加えて、やはり正規や非正規の働き方の違いの問題、あるいはメンタルヘルスといった問題への対応といったように、もう一段、このワーク・ライフ・バランスの問題については進化させる必要があるというのが、このアピールの趣旨でございます。

そういったものを出しまして、大変恐縮でございますが、お手元、1ページに戻っていただいて、活動を進めてまいりました。

3番のワーク・ライフ・バランス大賞は、第6回目でございます。大賞を受賞したのがアイエスエフネットという会社でありまして、ここは従来のワーク・ライフ・バランス大賞の受賞理由と多少違いまして、フリーターとかニートなどの若者の就職困難な人を積極的に採用する。さらに障害者の方なども含めて、さまざまな方々の働き方を実現していく。それによって生活とのバランスをとった働き方を実現していくという形で、新しい一つの方向づけということで大賞を受賞したわけでございます。

その他、そこに優秀賞として、幾つかの企業が受賞しております。

2ページ目に参りまして、コンファレンスの実施、あるいは啓発活動などを行っておりますが、6. ワーク・ライフ・バランスに関する委員会活動ということで、(2)と(3)の2つの委員会におきまして、いろいろ提言活動を行っております。実は、先ほどのアピールというのは、その提言活動の趣旨を踏まえて出したものでございますので、内容は省略したいと思っておりますが、こういった委員会活動を継続しているところでございます。

3ページ目、今後の取組予定でございます。ワーク・ライフ・バランスの日というのを、



勤労感謝の日に重ね合わせて考えるということで、11月23日を提唱しておりますが、それを中心に啓発活動を行っていきたいと考えております。

第7回のワーク・ライフ・バランス大賞の実施、コンファレンスの実施等々ございますが、先ほど申し上げたような委員会活動あるいはアピールの提唱などの活動を続けてまいりたいと思っております。

その後、3番の障壁や隘路と感じていることと4番を重ね合わせて、少し申し上げたいと思っております。

4ページ目をお願いします。先ほどのアピールのほうで申し上げたようなことが問題意識でございますが、とりわけ私ども、いろいろなところで感じておりますのは、仕事と介護の両立について、企業としての関心が大変高まっているということ。あるいは、働く側においても、この関心が高まる中において、政府あるいは自治体に対しての取組の充実もさらに求められるところでございます。仕事と介護の両立問題というものが1つあるかと思っております。

これに書いてございませんが、もう一つありますのは、働き方につきまして、これまで時間短縮ということ、まだまだ不十分な面もございまして、それだけではなく、働き方の柔軟化、多様化ということが一番大事でございます。いろいろな働き方を実現する中において、私どももテレワークに注目しているわけではありますが、そのテレワークだけではなくて、働き方のさまざまな形態を実現していくに当たりまして、それが例えば現行のワークルールとの関係でうまくいくのかいかないのか、あるいは人事管理のシステムの中でうまくいくのかいかないのか、結構多様な問題を持っております。

そういったものを少し現場の中においての知見なども含めて研究しながら、進めてまいりたいと思っておりますが、こういった点につきまして、政府あるいは各地方公共団体においての取組もさらに充実していただくことが望まれるということでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、才木委員に情報労連について、お願いします。

○才木委員 情報労連の才木でございます。資料1－5でございますが、少し簡潔に書かせていただきましたので、口頭で補足等をさせていただければと存じます。

1つ目ですけれども、情報労連の取組としまして、年2回、11月、2月に労働時間適正化月間というものを設定して、各構成組織の取組を促進しているという状況でございます。とりわけ、この月間に集中しまして、労使間での労働時間に対する認識の共有、また働く側の労働時間に対する意識の改善について、ポスター等の配布を行いながら各構成組織の取組を促進しているというものでございます。

2つ目の勤務間インターバル導入に向けたガイドラインの策定というところでございますが、情報労連としまして2009年から、この勤務間インターバル制度というものを独自の取組として設定し、春闘を中心とした取組を促進してきているところでございます。そう

いった中で、2009年から取組を行っているわけですけれども、勤務と勤務の間の休息時間を確保するという概念について、労使間での認識の共有というのがなかなか進まないという状況にございました。

そういうところから、改めて労働組合の取組に当たってのガイドラインという形で、まずは労使間で勤務時間に対する認識の共有、また休息時間を確保する必要性について認識を合わせて、その上での勤務と勤務の間の休息時間を、労使間の確認の上で設定していく取組に向けたものを促進している状況でございます。今春闘においても、幾つかの労働組合で、この話し合い、また制度導入についての取組を進めていただいている状況でございます。

3つ目の時短目標でございますが、情報労連といたしましては、2013年3月31日までの時短目標というものを設定して取組を進めてきております。しかしながら、この目標について構成組織の状況を見た場合に、企業規模間であったり、また業種別であったり、その取組がなかなか進んでいない状況でございます。そういう中から、2013年4月以降の情報労連の取組の一つとしまして、新たな時短目標を設定し、各企業の労働条件の実態に即した段階的な取組が行えるものを設定し、これからの取組という形へつなげていくところでございます。

今後の取組予定につきましては、2013年度の取組を継承しつつ、私どもが8月に予定しています大会で新たな取組方針等を決定していく状況にございます。

簡単ですけれども、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、南雲委員から連合の取組をお願いします。

○南雲委員 ありがとうございます。それでは、資料1-6でございます。

平成24年度の取組について、3点申し上げたいと思います。

まず、昨年10月に2013年度活動計画を決定いたしております。これは、2012年度の実績を踏まえて策定しておりますが、連合の計画年度が10月から9月までのために、2013年度の活動計画は現在も進行中でございます。2012年度には、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総実労働時間の縮減に取り組みました。具体的には、年間総実労働時間1,800時間を目標としている中期時短方針の推進。また、企業規模にかかわらず割増率を引き上げる取組であります。

2つ目、2012年春季生活闘争の取組につきましては、後ほど触れますが、総実労働時間短縮と両立支援の促進に取り組みました。

3点目は、2013年度政策・制度実現の取組につきましても進行中でございますが、改正育児・介護休業法の周知・定着に向け、関連施策の周知・労使協議支援、適用事業所規模拡大についての周知・点検を進めてまいりました。さらに、長時間労働削減に向け、中小企業の猶予措置撤廃に向け、労働政策審議会、政府・政党に対して政策要請等を行っております。

2 ページ目、今後の取組予定でございますが、昨年12月の第64回中央委員会で決定いたしました2013春季生活闘争方針に基づく活動を進めております。

闘争方針ではワーク・ライフ・バランスの実現を掲げ、労働時間短縮と両立支援に取り組むことといたしております。連合中期時短方針を踏まえまして展開を継続し、具体的には年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以内とする。年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、取得促進を強化する。労働時間の上限規制やインターバル規制を設けるなど、過重労働を是正する。労働時間割増率の水準を引き上げるなどを掲げております。

両立支援の取組につきましては、改正育児・介護休業法の周知・点検、法を上回る内容での労働協約改定を掲げております。特に、有期契約労働者への適用要件の拡充が重要だと認識いたしております。また、妊産婦保護制度や母性健康管理制度が周知されているのかの点検と、均等法に基づく不利益取り扱いの禁止の徹底。次世代育成支援対策推進法の適用事業所拡大についての周知・点検と、一般事業主行動計画策定の推進を進めております。

今後の取組についてもう1点、2014～15年度政策・制度要求と提言の策定に向けて議論が始まっております。5月に開催いたします第65回中央委員会で決定する予定にいたしております。今回の要求と提言では、2014年～15年の2年間での実施を目指す政策に加え、「働くことを軸とする安心社会」を連合は提言いたしておりますが、その実現に向け、2020年を目途に目指す政策項目についても掲げております。特にワーク・ライフ・バランスにつきましては、家族と働くことをつなぐという観点で取り上げており、全ての人が公平・公正なワークルールのもとで働き、妊娠、出産、子育てや介護などを社会全体で支えることによって仕事と家庭の両立を図り、職場、家庭、地域において男女がともに責任と権限を担う男女共同参画社会を構築する内容といたしております。

4 ページで、取組を進める中で障壁と感じていることについて申し上げたいと思います。2012春季生活闘争のまとめを記載いたしました。特に、総実労働時間の縮減について、取り組んだ組合数は増加いたしておりますが、具体的な改善には至っておりません。連合中期時短方針はこの3月を期限としており、2013春季生活闘争の結果を踏まえながら、7月から新たな連合時短方針が策定されることになっております。幾ら制度をつくっても、現場の労使の協力がなければ長時間労働の問題は解決されないと考えております。長時間労働がスタンダードであるという働き方、働かせ方を変えない限り、ワーク・ライフ・バランスの実現はあり得ないと考えます。

政府・地方公共団体への要望でございます。この会議でも言われておりますように、ことしは「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めた数値目標の中間年に当たります。2020年達成に向けたフォローアップが必要であります。特に第1子出産前後の女性の継続就業率がまだ40%程度であることについて、両立支援だけではない、さまざまな角度からの対応策の提案に向け、調査やデータ分析についての的確に示してほしいと思っております。

ります。

もう一点は、現在、男女雇用機会均等法の見直しについての議論が労働政策審議会雇用均等分科会において行われております。男女ともに仕事と生活の調和が図られなければ、女性だけが両立支援制度を利用することにより、結果、雇用において男女間に働くことへの格差が再生産されている構造があります。女性だけのワーク・ライフ・バランスではなく、男女が仕事も家庭も担いながら働き続けることができるとするワーク・ライフ・バランスのあり方を、もう一度徹底する必要があります。そして、均等法の中にもその理念が反映することをお願いしたいと思っております。

以上であります。

○樋口部会長 ありがとうございます。

次に、福田委員、JEC連合について。

○福田委員 資料1－7でJEC連合の御報告をいたします。

平成24年度の取組といたしまして、JEC連合が2010年に定めましたワーク・ライフ・バランス推進計画に基づき、各JEC連合加盟単位組織での主体的な取組を推進する、本部はそれを支援するというスタンスで取り組んでおります。

1つ目といたしまして、各単組の取組の共有化を図るということを私どもの機関会合、さまざまな場面で実施いたしております。今年度といたしましては、平成24年6月に行いました男女共同参画フォーラムの中で、ライフイベントとキャリア構築を両方デザインするというテーマにして、各加盟組織からの実体験をもとに議論を深めました。

2つ目といたしまして、本部が作成いたしておりますワーク・ライフ・バランス推進の2015年までの工程表をもとに、各加盟単位組織での工程表を作成しての推進を図っております。

3つ目、総実労働時間短縮に向けた取組、及び育児・介護に関する取組ですが、制度の拡充という点で見ますと、春闘という場面での労使の交渉も有効かと考えておりますけれども、こうした制度面以外の面につきましては、年間を通じて労使での対話を継続的に進めることを図っております。

4つ目といたしまして、この2010年に定めました推進計画のフォロー、数値面でのチェックは、男女共同参画推進室にて行っております。

今後の取組になりますけれども、今年度の春季生活闘争の中で、この制度面に関するものにつきまして掲げるとともに、春季生活闘争という形になっておりますけれども、このワーク・ライフ・バランスは労使で共同して取り進めていくものだと捉えておりますので、具体的な施策につきましては、年間を通じて議論していくことを引き続きやっていきたいと思っております。

項目で書いております2つ目、3つ目、4つ目ですけれども、既存のさまざまな働き方についての見直しもやっっていかなければならないという問題点を感じておまして、特に裁量労働制、事業場外みなし労働制における時間管理、それらが長時間労働の温床になっ

ているのではないかという危機感から、時間単位の生産性、それから健康管理についても、実態の把握から進めていかなければならないということ。

それから、フレックスタイム制度におきましても、決してフレキシブルになっておらず、固定化している側面があるということから、こうした点の活用方法等も議論していかなければならないと考えております。

取組の共有化ということをしてJEC連合では進めているのですが、実態といたしまして、両立支援という観点から育児・介護の支援、それが現状、育児・介護を主に担っております「女性の両立支援」ということになりがち側面があると把握しているのですが、人生の「リスク管理」という面、それから「仕事の効率化・生産性の向上」という面での事例収集、それから労使での共有化をさらに進めていかなければならないと考えております。

裏面に参りまして、取組を進める上での障壁についてですけれども、今、申し上げましたリスク管理、生産性の向上の側面からの視点が、労使双方、まだ弱いと考えております。また、長時間労働の実態があると、ワーク・ライフ・バランスという議論にまでなかなか入り込めない状況があることから、長時間労働というところで労使双方、思考停止せずに進んでいかなければならないという点を考えております。

今後、進めていく点から期待することといたしまして、固着化しております長時間労働がある現場の打開策について、何か後押しするものがあればというものと、ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス不全という観点からの議論も進めていかなければならないと思ひまして、それらの機運が高まるような研究があればと考えております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

本日、間部委員がお休みですので、日本商工会議所の活動については資料1-8に譲りたいと思います。

続きまして、眞鍋委員から全国中小企業団体中央会について、お願いします。

○眞鍋委員 全国中小企業団体中央会の眞鍋でございます。資料1-9です。

24年度を取組ですけれども、まずは、講習会における周知・啓発ということでございまして、都道府県中央会、私ども全国47都道府県にも中央会というものがございまして、そこからの指導員に対しまして講習会を実施しております。その講習会自体は、各都道府県から1名ずつということで小規模のものでございまして、後でも述べますように、各県の中央会におきましても各般の事業をやっておりますので、それを広めていくマイスターみたいな者を養成するつもりでやっています。

それから、その講習会の内容であります、先ほど海老井委員のほうからでしたでしょうか、中小企業に対して具体的・明確に役に立つ材料があると良い、という御意見もいただきましたけれども、そのためには具体的事例が重要ということでございまして、進んだ取組をしている中小企業の方に来ていただいて、そこでの御苦労とともに、その成果を發

表していただいているということでございます。

ここには書いていませんが、講習以外にも、私ども中央会の中に女性経営者の集まりというものがございまして、同じく去年の秋ですけれども、300人ぐらいの女性経営者の方に集まっていただいて、そこでも女性経営者の方、建物を塗装する塗装工務店の方でございますけれども、大変先進的な、この分野での賞もたくさん授賞されておられる方ですけれども、その事例を発表していただいたということがございました。それらの意見の中には、中小企業の場合、こういったワーク・ライフ・バランスの取組推進は難しいということもあるのですけれども、他方で、その女性経営者の方の言をかりますと、「むしろ中小企業で少人数なので、柔軟に機動的にできるのだ」といった意見もございます。

それから、ここに書いてあります講習会の中でも、もちろんいろいろな休暇にしても、メモリアル休暇とか、配偶者も含めた誕生日休暇とか、年間カレンダーをつくるとか、いろいろ制度面での工夫もしていますが、他方で「制度先にありきというのは危険であって、あくまで個別対応でやっていく」という意見もございました。そういったものは、逆に中小企業の強みでもあろうかと思っています。

それから、長くなりましたが、(2)で、国のほうでいろいろやっていたいている施策を全国に広めていくということございまして、私ども中央会、全部合わせますと、3万5,000組合、300万社。日本の企業は420万社と言われておりますけれども、その7割近い組織率でございまして、そこにいろいろ広げていくという役目があると思っております、それを着実に進めております。

それから、(3)相談窓口の運営ということで、次世代育成支援対策推進センター、36の都道府県中央会が大臣の指定を受けてなっておりますけれども、そこでの活動をやっております。

それから、政策提言の実施ということでございますが、これは私ども中央会最大のイベントなのですけれども、何千名かの中小企業の団体代表者の方に集まっていただいて、各般にわたる政策提言を実施しておりますが、そこでもある程度のページを割いてワーク・ライフ・バランスの推進といったことで、制度の周知あるいは助成金の拡充を図ってほしいとか、先ほどありましたセンターへの支援強化も図ってほしい。あと、経団連さんのほうからのお話にもありましたけれども、職場における保育施設。中小企業が共同で設置している場合もありますけれども、そういった面に対する支援策もお願いしたいということの要望を実施したところであります。

めくっていただいて2ページです。先ほどまでのが全国中央会における取組ですけれども、各47都道府県中央会においても類似の取組を実施しているところであります。

特に(2)、福岡県さんのほうでもいろいろなユニークな取組をやっていただいておりますけれども、そういった各県独自の制度とあわせて、中央会がそれらと一緒に実施しているところもたくさんございます。

それから、2. 今後の取組予定でございますけれども、各般の研修会・会議において周

知・啓発をどんどん進めていくというのは、当然のことでございます。

それから、3ページに移りまして、この辺は24年度と基本的な大きな項目としては同じでありますけれども、質の面においてさらにまたブラッシュアップして強力に進めていきたいと思っております。

それから、3. 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、一般事業主行動計画の実施率は増加しておりますけれども、今後の課題ということで考えていきますと、利益追求、特に厳しい経済情勢でありますので、まだまだそちらに重点を置かざるを得ないでありますとか、実現のためのノウハウ、人材が足りない。あるいは、経営者・管理職のほうに認識が不足しているのではないかとといったことが考えられるわけでありまして、それを直していきたいと考えています。

あと、今、気づいたのですけれども、先ほど経団連さんの資料の中に、現在抱えている問題ということでアンケート調査結果が載っております、その上のほう2つを見ますと、休業者等のいる職場の上司・同僚の負担とか、休暇取得者の代替要員の話が書かれておりまして、これは確かにそのとおりにかなという気がいたしております。別の言い方をすれば、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことのメリットはある程度理解できても、その裏のデメリットの部分が結構ネックになっているのではないかとという気もするわけでありまして。

特に中小企業の場合、人数が少ないですから、残った人で分担しろといっても、みんな手がいっぱいということで、進みにくい点もあるのではないかとと思っております、下のほうにメリットのPRを一層積極的に行う必要があると、この3ポツに書かせていただきましたけれども、それと同時に、デメリットの克服法とでも言いましょうか、そんなことも考えていくことが肝要ではないかと、先ほど経団連さんのデータを拝見させていただいて感じたところであります。

それから、4ポツ、取組を政府・地方公共団体に期待することでございますけれども、厚労省を中心に実施されている各種助成制度の支援策のPR、この辺もどんどん政府・地方公共団体などでも進めていただきたい。もちろん、我々自身の仕事、務めでもあると思っておりますけれども、まだまだ必要かなと思っております。

最後、4ページですけれども、ノウハウの部分について、個別企業が取り組むときに専門家の知見をかりていくことが重要じゃないかと思っております、その辺の例えば費用助成みたいなものがあると進みやすいのではないかとという気がいたしております。それ以外にも、中小企業自身の意識改革、そのためにいろいろな事例を勉強しながらやっていくことが重要ではないかと考えております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。それぞれの組織における取組、及び今後の施策展開について、お話をいただきました。御意見、御質問があると思いますが、後でまとめて受けたいと思います。

次に、各府省の取組と予算案について、内閣府から資料の順番にお願いします。

○小林参事官 資料2-2をごらんください。

まず、24年度における内閣府の取組でございますけれども、憲章・行動指針の推進の(2)「調査の実施」でございます。こちらの部会でも御紹介させていただきました震災調査を24年度は実施いたしました。

次に「ネットワークの構築」でございますけれども、(1)企業担当者交流会の運営ということで、11月には大企業の担当者の方を対象に、1月には地方自治体職員を対象に、3月には中小企業家同友会さんとの共催で、中小企業経営者の方を対象に、それぞれ交流会を実施してございます。企業向けの交流会では、ワーク・ライフ・バランスの経営上の位置づけとか、ワーク・ライフ・バランスのメリットとか、ワーク・ライフ・バランスの進め方についての御紹介もございまして、交流会に参加した方の意見交換が行われたところでございます。

それから、「理解促進等」のほうでございますけれども、(3)「カエルの星」の認定が24年度の新しい取組でございまして、部会の委員の皆様にも周知に御協力いただいたところでございますけれども、企業や団体の部・課・班のチーム単位で業務の効率化など働き方を見直して、長時間労働の削減等で成果を上げたチームを広く公募して、好事例を「カエルの星」として認定する仕組みを始めました。11月に6チームを無事認定することができまして、この6チームにつきましては、参考で後ろにつけさせていただいております。いずれも取組をしていただいて、具体的な成果が上がっているチームでございます。

それから、3ページ、(5)「公共契約を通じたワーク・ライフ・バランスの推進」ということでございまして、これはワーク・ライフ・バランスとか男女共同参画等に関係することでございますけれども、まず地方公共団体に国から依頼をしてございます。公共工事等の競争参加資格設定で社会性を評価する場合には、ワーク・ライフ・バランス等の項目設定を依頼するなどをしております。

それから、地方公共団体でいろいろお取組をしていらっしゃるの、その事例を調査して広く情報発信するとか、国においても総合評価落札方式が認められている調査、広報、研究開発事業等においてワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を設定したりしておるところでございます。

(6)「男女共同参画推進連携会議の取組」につきましては、先ほど大日向委員の方から御紹介があったとおりでございます。

それから、その下の(8)、子ども・子育て関連3法が平成24年8月に成立してございます。この法律に基づいて、保育の量的拡大・確保を図るとともに、多様な保育、放課後児童クラブの充実を行うこととしておるところでございます。

4ページは、25年度の取組でございます。

憲章・行動指針の推進の(2)「調査の実施」でございます。25年度は、この後で御議論いただくフォローアップでございますけれども、いろいろな調査で分析を行うわけでご



ざいますが、既存の調査で拾えないようなものについては、内閣府のほうで予算を取って調査を行っていきたいと思っております。これは、フォローアップの基礎資料に使いたいと考えてございます。

それから、「ネットワークの構築」のところでございますけれども、企業担当者交流会など、引き続きやってまいりますけれども、(3)仕事と介護の両立支援情報のコンテンツの作成というのを新規事業でやっていく予定でございます。これは、こちらの評価部会のほうでも、働く人や企業にとって介護サービス情報をなかなか入手しづらいという御議論もございましたので、働く人とか企業にとって、仕事と介護を両立する上で役立つ情報を一元的にホームページ等で提供することができるような、モデルのコンテンツを私どもでつくって、自治体のほうに御提供して自治体で御活用いただくことを考えておるところでございます。

「理解促進」につきましては、(2)「カエルの星」の認定を引き続き行ってまいりたいと思っておりますので、委員の皆様方にまた周知等をお願いしたいと思っております。

それから、6ページ、最後の(7)、子ども・子育て支援新制度のための施行準備ということで、子ども・子育て関連3法が成立いたしましたけれども、この法律に基づきまして、早ければ27年4月の本格施行を目指して、25年4月から内閣府に子ども・子育て会議を設置いたしまして、この会議において制度の詳細設計について議論を行うなど、施行準備を進めてまいりたいと考えてございます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、総務省、お願いします。

○総務省今井課長補佐 総務省でございます。本来、官房企画課長の菊池から御報告申し上げるべきところ、所用のためかなわず、代理で私から御報告させていただきます。

お手元の資料2-3をごらんいただければと思いますが、全体で2枚の構成になっておりまして、24年度の取組として1枚目の表裏、2枚目が25年度の取組ということです。いずれも継続的に実施している内容のもので、1ページ目を中心に参照いただきながら御説明させていただきたいと思っております。

1つ目、2つ目ですけれども、国家公務員のメンタルヘルス対策ということで、職場の環境づくりに取り組まれる管理監督者に対するセミナーを開催しております。講師の方を招きまして、そうした取組に資する内容の講演を行っていただいているもので、24年度は全国6カ所で実施いたしました。25年度も同様に全国5ブロックで開催する予定です。

また、特に新任で管理者の職に就かれた方について、業務が多忙であったり、遠隔地に御勤務されているような方で、各府省の研修受講が難しい方などを対象としまして、eラーニングで知識の習得ができるメンタルヘルス講習を実施しておりまして、25年度も同様に内容を拡充して実施していきたいと考えております。

真ん中ですがけれども、国家公務員超勤縮減の取組としまして、毎年10月に行っておりますけれども、全省庁一斉で超勤縮減のキャンペーン週間を設けて実施しておりますのと、

その下ですが、24年度においては特に、民間企業における取組についての情報収集を行いました。今後、この取りまとめを踏まえて対策の検討に活かしてまいりたいと考えております。

下2つですけれども、国家公務員の育児休業の取得促進ということで、特に育児休業の取得経験のある男性職員に講師になってもらいまして、その経験を踏まえた講演を行ったり、啓発活動を実施しているところです。また、女性国家公務員の採用・登用拡大ということで、働き方、キャリア形成について、ロールモデルを収集するというので、24年5月に16人の女性職員のインタビュー等を中心とした活動の事例集を公表させていただいております。

裏面、テレワークについてですけれども、24年度、25年度に全国展開プロジェクトという形で施策を実施・検討しております。テレワークのセキュリティガイドラインについては、16年度に策定されて以降、改定されているものですが、昨今の技術進展を踏まえて、このガイドラインを改定しております。またテレワーク優良導入モデルの策定ですが、中小企業に専門家の方を派遣させていただきまして、テレワークの導入支援を通じて優良モデルをつくっていくという取組をしております。また、セミナーと記載しておりますけれども、商工会議所さんと連携させていただきまして、全国でセミナーを開催するというのを24年度も実施しており、25年度も同様にこのプロジェクトを継続していきたいと思っております。

簡単ですが、以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、文部科学省、お願いします。

○文部科学省安井生涯学習官 資料2-4をごらんください。24年度、25年度の文部科学省の取組について御報告いたします。

まず、1の就労による経済的自立については、東日本大震災からの復興を担う専門人材育成事業、及び成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進を、平成24年度に引き続き25年度も実施してまいります。

また、男女共同参画社会の実現加速に向けた学習機会充実事業では、平成24年度は男性を対象としました男女共同参画の学習機会の充実に関する取組を実施いたしました。25年度からは、男女共同参画の視点に立ったキャリア育成支援の推進に取り組むこととしています。

次のページをお願いいたします。2の多様な働き方の選択についてです。

女性研究者及び出産・子育て世代の研究者を支援する事業の3つを、引き続き実施いたします。女性研究者研究活動支援事業では、出産・子育て・介護と研究を両立するための環境整備を行う大学への支援を行っています。女性研究者養成システム改革加速事業では、理学・工学・農学の研究を行うすぐれた女性研究者の養成を加速させています。また、特別研究員事業では、すぐれた男女研究者が出産・子育て等による研究中断後に円滑に研究

現場に復帰できるための支援を行っています。

多様な働き方に対応した多様な子育て支援としましては、預かり保育等を実施する私立幼稚園に特別な支援を行う都道府県に対し、助成額の2分の1を補助しており、25年も引き続き支援を実施いたします。

男女が協力して子育てにかかわることや、保護者や地域住民の学校支援活動参加促進に関しては、家庭教育の支援や放課後子ども教室の実施、青少年の体験活動に取り組んでおり、25年度も継続いたします。

育児・介護の社会的基盤づくりについては、家庭教育支援体制の強化や、家庭・学校・地域だけでなく、企業も含めて子どもの生活習慣づくりを支援する取組を引き続き推進してまいります。

文科省といたしましては、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ます。

以上です。

○樋口部会長 次、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省大西参事官 厚生労働省でございます。資料2-5の一番上の紙に従いまして御説明させていただきます。

まず、大きな1番の就労による経済的自立支援につきましては、フリーターの正規雇用化に取り組んでいるところでございます。平成24年12月末までに22万6,000人の成果が上がったところであり、このペースでいきますと、前年度1年間の実績の25万人を上回る数になるのではないかと考えております。

大きな2番の健康で豊かな生活のための時間の確保につきましては、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進といった労使の自主的な取組を支援するとともに、過重労働による健康障害を防止するための監督指導等を行っているところでございます。今後とも、年休取得促進に関しまして、労使の自主的な取組をさらに支援してまいりたいと考えているところでございます。

3番目の多様な働き方・生き方の選択につきましては、保育の充実のお話が出ているところでございますが、待機児童の解消を図るための施策につきまして、25年度に向けて加速してまいりたいと考えているところでございます。また、保育士の人材確保につきましても重要な要素となってきたところでございまして、平成24年度補正予算におきまして、保育士確保施策の拡充を盛り込んだところでございます。企業における両立支援環境の整備につきましては、改正育児・介護休業法の一層の周知・啓発に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

また、この部会でも御議論が出ているところでございますが、仕事と介護の両立につきましては、平成25年度の新規施策で介護離職を予防するための両立の事例集の作成を考えているところでございます。

あと、病気の方が治療しながら職業生活の両立支援をする方策についても、御意見いた

だいたところでございますが、これにつきましては平成24年度に検討会を設置して、検討を進め、25年度におきましては、例えばハローワークと医療機関との連携体制の構築の手引きといったものを作ってまいりたいと考えているところでございます。

資料の最後でございますが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画については、現在の認定企業が1,422社でございますが、平成26年度までに2,000社を目指して頑張ってもらいたいと考えているところでございます。

なお、資料の一番上の予算額、大幅に減っておりますが、特殊な事情がございまして、1つは、求職者支援制度の経費につきまして、24年度が特に多かったという事情。あと、24年度の補正予算で、若者のキャリア教育につきまして、600億円程度の基金の予算がついたということで、合計1,400億円程度、特別な事情で増えている関係で、このようになっているということを最後に御説明させていただきたいと思っております。

なお、詳細につきましては2ページ以下にありますので、御覧いただければと思います。

○樋口部会長 最後に、経済産業省、お願いします。

○経済産業省坂本企画調査官 ありがとうございます。資料2-6、経済産業省の取組状況と今後の施策展開についてということで、上2枚が24年度の取組と25年度の取組をまとめてございます。その後に、主なものについて参考資料を載せております。主に上2枚の紙を使って御説明いたします。

1. 平成24年度の主な取組ということで、中小企業対策につきましては、下請取引の適正化などを引き続き推進しているところでございます。

多様な働き方の選択ということで、ものづくり指導者養成支援事業というのは24年度までで廃止ということになっています。

その下の女性、若者／シニア起業家支援資金につきましては、24年度におきまして設備資金の貸付期間について、特に必要な場合は従来の15年以内から20年以内ということで、年限の拡充を図っております。

新創業融資制度、福祉用具実用化開発推進事業については、従来どおり継続しております。裏に参りまして、2ページ目、中小商業活力向上事業につきましては、24年度、商店街子育て支援施設に関する案件として、14件に対する補助を実施しております。

次の東日本大震災復興ソーシャルビジネス創出促進事業につきましては、24年度より一般枠から復興特会に移りまして、子育て支援施設なども対象となるソーシャルビジネスの振興のための補助制度を引き続き実施してございます。

24年度の新規といたしまして、つい先週、表彰式をさせていただきましたが、「ダイバーシティ経営企業100選」ということで、佐藤委員に審査委員長をお務めいただき、女性、高齢者、外国人、障がい者等、多様な人材を活かすことによって経営成果につなげている企業ということで、初年度、中小企業・大企業、約半々で43社を表彰させていただきました。多様な人材を活かすための環境整備として、ワーク・ライフ・バランスといったことも評価の対象となっております。

この100選、みずからダイバーシティ経営を推進する43社以外に、小室委員の会社を初めとして、他社のダイバーシティ経営の推進をサポートするようなサービスを提供されている企業の方を、ダイバーシティ促進事業表彰として6社表彰させていただいております。今年度の受賞企業については、後ろ2枚めくっていただきまして、3枚目に、先週金曜日にプレスリリースさせていただいた資料を載せてございますので、参考に見ていただければと思います。

次の丸、女性活躍推進のテーマ銘柄、いわゆる「なでしこ銘柄」ということですが、こちらも今年度初めて東京証券取引所様と共同で、女性活躍に絞って、女性活躍推進に優れた上場企業について、中長期の成長力があると見込まれる企業であるということで、投資家の皆様に御紹介させていただき取組を始めております。こちら女性活躍についての評価項目の2本柱の一つにワーク・ライフ・バランスというものも入れさせていただきまして、その方針が決まっているか、取組の内容、実績という各観点で評価させていただいております。

25年度の主な取組でございますが、24年度から引き続きということでございまして、3ページ目に24年度の補正を説明させていただいておりますが、24年度の補正で中小企業政策の中で2本、新規で始めているものでございます。上から2番目、3番目でございますが、資料の一番後ろのページ、1枚、それぞれ予算PR資料を参考につけさせていただいております。

24年度補正新規の1本目として、地域需要創造型等起業・創業促進補助金ということで、メンターゲットを女性や若者に置いてございまして、予算額200億円を設置しています。左下にスキーム図がございますが、基金を積む形にして、起業家等に対しては1件300万円で、3分の2を補助させていただきということで、既に第1次の募集を始めているところでございます。

このページの裏側に、次の中小企業新戦力発掘プロジェクトの概要資料を載せてございますが、こちら3本柱のうちの2つ目、右側の枠で囲っております中小企業新戦力発掘プロジェクトが、いわゆる主婦等向けインターンシップということで、育児等で一旦離職された女性の方が、もう一度中小企業の戦力として復帰していただく際、お互いに見きわめる期間ということで、マックス6カ月間のインターンシップの際の、実習生、女性の側に月額6,000円、助成金をお支払いするという新事業を始めているところでございます。

そのほか、今年度始めました「ダイバーシティ経営企業100選」及び「なでしこ銘柄」につきましては、来年度以降も引き続き継続していきたいと思っております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

各団体、各府省の報告、以上ですが、御意見、ございましたらお願いいたします。八代さん。

○八代委員 厚労省に2点、お聞きしたいと思います。

まず、保育ですけれども、いつまで待機児童の解消を政策目標にするかということなのです。待機児童というのは、あくまで自治体に登録した児童の数であって、要するに保育所が充実すれば、今まであきらめていた人がどんどん出てくるわけです。ですから、一種の逃げ水であって、こんなものは本当の政策目標にならないわけですし、やはり内閣府のほうに書いてあるように、保育の量的拡大という形で、例えばゼロ歳から5歳の児童数の一定率といいますか、そういう潜在的な待機需要もターゲットにしないと、いつまでたっても都市部における保育所の不足は解決できないのではないかと。

つまり、わずかの待機児童数をターゲットにすると、既存の保育所の定員をふやすとか、無理やり詰め込むとか、そういう小手先の対策になってしまうわけです。ですから、もっと大きな潜在的待機児童をターゲットにするなら、もっと抜本的な対策。例えば、生産性本部のほうから要望があるような株式会社立の保育所参入拡大を進めるとか、より制度改革が必要になってくるわけです。もちろん株式会社の問題は、別に厚労省は規制していないのですが、自治体がブロックしているのです。

ですから、それは自治体の問題だと言って厚労省は知らぬと言うのか、それともきちんとした政府の厚労省の認可保育所の基準があるわけですから、その基準以外の要因によってブロックすることは認めないという、もうちょっと競争政策的な視点もやるのか、その辺をまずお聞きしたいと思います。そうしないと、いつまでたっても都市部の保育所問題は解決しないし、現に杉並とか、いろいろなところで今、母親から訴えが出ているわけで、それは厚労省としてどう受けとめるのかということなのです。

2番目はテレワークで、これも総務省のICT関係は、それはそれでいいのですが、基本は労働法であって、テレワークというのは労働法上、きちんと認められていないわけです。私の知識が正しければ、これはセールスマンのような事業場外労働をそのまま使っているわけで、非常に不便な状況で、企業としてはどういうふうに、どこまでやっていいかという安心感がないわけです。

ですから、これは労働基準法に1項、テレワークというのを設けていただいて、家庭という場で働くことの働き方について、ある程度自由度を認めるという形の新しく法律をつくらうか、それでテレワークをきちんと認知させる。こういう提案は前からあるわけですが、これについてどう考えられるか、よろしくをお願いします。

○樋口部会長 いずれも厚労省に対してということで、よろしいですね。テレワークのほうも厚労省。

○八代委員 はい。

○樋口部会長 それでは、待機児童のお話とテレワークについて、厚労省、お願いいたします。

○厚生労働省中井課長 職業家庭両立課長でございます。

まず最初の待機児童の問題につきましては、直接の担当課長が不在なので、八代先生の御意見をもち帰りたいと思いますが、現在、御承知のとおり、政府の各種会議の中で、い

ろいろ議論されているということでございますので、子ども・子育て新制度で決まっていること、今後、子ども・子育て会議でも議論されるということは承知しておりますけれども、そういった既定の方針の中で、各種会議で議論されていることをどのように整理させていただくかということだろうと考えております。

その中で、先日の産業競争力会議のほうでも厚生労働大臣から資料を提出させていただいておりますが、待機児童については、保育需要に確実に対応して、安心して仕事と子育てを両立できる社会を実現するということで取り組んでいくということでございます。その中で自治体の問題については、横浜市を好事例として、それを横展開を図るということで、地方自治体のやる気を引き出すということで進めていきたいと考えています。

先生おっしゃるとおり、特に民間企業の参入については特段規制があるわけではないので、横浜市のほうではそういった民間企業も積極的に活用されていると伺っておりますので、そういった状況も見ながら、今後いろいろなところで議論される中において積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○厚生労働省村山課長 御指摘の第2点目、在宅型のテレワークについての御指摘だと考えております。

労働基準法上は、指揮命令系統があって賃金が支払われるということであれば、きちんとした雇用関係と捉えて、労働時間管理のほうもしっかりやっていただくことをベースにやっているわけでございます。

それで、昨今のテレワークの実態は、もう詳しい先生方ばかりなので釈迦に説法でございますけれども、非常にさまざまな意味で、仕事を請け負って自立的に働かれる方もいらっしゃるのかもしれませんが、その一方で、従来のコールセンターのようなものを、どこか箱をつくってやっているものが、かなり簡易なキットのようなもので御自身の御自宅で業務をやられるといった、むしろ非常に負荷もかかりやすいようなお仕事のされ方のテレワークの方もふえているという実態もあると思います。まずは、よく実態を調査・把握した上で、それぞれの方々に対するどのような対応が必要なのかということも考えてみる必要があると考えております。

特に労働時間規制の関係に関しましては、先ほど御指摘のありました点、特にみなし労働時間を導入する場合の留意点等々に関しましては、さまざまな労使の方々からのお問い合わせも多いものですから、テレワーク相談センター、関係の団体とも連携しながら、あるいは関係の先生方のお力添えもいただきながらやっているところでもございまして、そうした相談センターとかセミナーといった取組をしっかりやってまいりたいと考えております。その上での御指摘については、また受けとめさせていただければと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 八代さん、いいですか。

○八代委員 意見じゃなくて質問なので、次回、ちゃんと答えてもらいたいということです。

つまり、保育に関して言えば、横浜のような先進的なところは放っておいてもいいわけで、先進的でないところが大部分なわけで、そういうところに対してどう強制するかということがポイントなので、そんな横浜の好事例をただ教えるだけでは何も動かないと思います。厚労省が決めた基準以上に上乘せしているところに対して、はっきり言えばどういうペナルティーを科すかとか、そこまで検討していただかないと無理ではないか。そういうことを検討されるのかどうかというのを、次回また御報告いただきたい。

それから、テレワークについてもそうなのですが、コールセンターというのは非常に原始的なやり方であって、そうじゃなくて、一種の裁量労働的に自宅でインディペンデントに働く労働者というのが、これからふえるわけです。そのときに9時から6時まで働くという、オフィスと同じ働き方を在宅勤務に持ち込むというのは、これも極めて原始的なやり方なのです。

せっかく在宅で働くのだから、勤務時間中に例えばPTAに行くとか、子どもを保育所に送っていくとかは認める。そのかわり、夫が帰ってきた後、夜とか週末に働くという、個人がある程度フレキシブルな時間管理が、在宅というところだけを限定してやるということができれば、企業も安心して労働基準法違反のおそれもなくできるわけで、今の制度を前提として講習会を開くのではなくて、もう少し前向きに労働基準法の改革のときに取り上げられることは考えていないかということ、また次回までによろしくお願いします。

○樋口部会長 北浦さんのほうからも、テレワークの話が先ほど出ましたけれども、在宅勤務といいますか、何か御質問なり、御意見ありますか。

○北浦委員 八代委員がおっしゃったとおりで、この問題については相当前から議論しているのですが、この段になりまして、ワーク・ライフ・バランスとの関係において、本当にこれは真剣に考える時期に来たのではないかと思っております。その意味で、現行の労働法制との関係とか、なかなか難しい問題がありますし、また先ほど申し上げたように、これは企業の人事管理の中における位置づけの問題もありますので、そういうものを総合的に検討するようなことをお願いしたいと思っております。

以上です。

○樋口部会長 では、検討の要望が出たと。何かありますか。はい。

○厚生労働省村山課長 先ほどの御指摘も踏まえ、また途中で委員の先生方からの御発表の中で、人事評価あるいは人事管理の問題との兼ね合いという点もあったかと思っております。むしろ、保護にもとらず、きっちり管理するという観点からの経営側の声もあるような問題だと考えておりますので、よく実態を見きわめた上でしっかり考えていきたいということを申し上げておきたいと思っております。貴重な御指摘、どうもありがとうございました。

○樋口部会長 それでは、御検討をお願いしたいということで、皆様からの意見も出しましたが、ほかにいかがでしょう。

よろしければ、ちょっと時間も押しておりますので、また御意見をいただきたいと思



ますが、議題3で進捗がおくれている数値目標についての既存調査による分析について、事務局から説明をお願いいたします。

○小林参事官 それでは、資料3-1と3-2と3-3で御説明してまいりたいと思えますけれども、まず参考資料1をごらんいただきたいと思えます。これは、前回の部会で配付させていただいた資料でございます、1枚目に書いてございますように、Aの順調に進捗している4項目以外は、フォローアップしていくということになっておるところでございます。

それぞれの項目につきまして、資料3-1で御説明したいと思うのですが、前回の部会で今後のスケジュールを御説明したときに、今回はどんな属性等で分析するかを御議論いただく予定でございましたけれども、既に昨年のレポートに記載しているような数字は、今回、具体的に数字をお出しすることとして、資料3-1はそのレポートに記載した属性別の数字を中心にお出ししてございます。これプラス、今後さらにどのような属性別の数字や意識を拾うべきかという案を3-2でお出ししておりますので、3-1と3-2、両方で御説明させていただきたいと思えます。

3-1は、まず労働時間の関係でございますけれども、数値目標は週労働時間60時間以上の雇用者割合が、2020年5%でございまして、最新の数値は9.1%でございます。

2ページ目は、週60時間以上雇用者割合を男女別に見たところ、女性は3%台で推移、男性は減少傾向にございますけれども、女性よりもかなり高い割合を示しておるところでございます。

3ページは、毎年、レポートでもつけてございますけれども、男性の年齢階級別の数字でございます。2005年以降、各年齢階級で減少傾向にございますけれども、30歳代の割合が最も高いということでございます。

4ページ目は、長時間労働と離職意向の関係でございます。これは、男女局でやりました男性の意識調査からとってございますけれども、労働時間が長くなるほど、仕事をやめたいと思った者の割合が増加する傾向が見てとれます。

5ページは、企業規模別週労働時間60時間以上の雇用者の割合でございますけれども、19年と24年を比較しますと、全規模で減少してございます。規模間の格差は、それほど大きくないことが見てとれると思えます。

6ページは、業種別でございます。業種別は、先ほどの規模別よりも差が大きくなってございまして、長時間労働の割合が高い業種は、運輸業・郵便業が18.9%、続いて建設業が13.6%となっております。

次は、有給休暇取得率の数字でございますけれども、2020年の目標値が70%、最新の数字が49.3%で、2009年からわずかな上昇が続いておりますけれども、依然として低調な状況にあるということでございます。

これは、次のページで企業規模別に見たところ、有給休暇取得率は企業規模の差が大きいということで、企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にあるという状況でございます。

それから、業種別で見たものが9ページでございますけれども、取得率を見ますと、4割を下回っている業種は、建設業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の3業種でございます。それで、有休取得率については、これらの数字、プラス、今後の分析予定案のほうをごらんいただきたいのですけれども、年休は請求して取得するものでございますので、そもそも御本人たちに年休を取得しない理由を意識調査で調べてみたいと考えてございますし、計画的付与制度との関係も見てみたいと考えてございます。さらに、上司が年休をとると本人の取得が増えるのかどうかも見ていきたいということで、案として挙げさせていただいております。

メンタルヘルスケアの関係が10ページでございます。メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合ということで、目標値は2020年に100%、最新の数値は43.6%ということで、緩やかに上昇しております。事業規模が大きいほど取り組んでいる職場の割合が高いというのが、右側の表からおわかりいただけると思います。

次の11ページから、多様な働き方の数値目標、指標でございます。

自己啓発でございますけれども、これは2020年度目標数値、正社員70%、正社員以外50%、最新の数値は、それぞれ43.8%、19.3%ということで、男女別で見たところ、自己啓発を行っている労働者割合は男性の方が高い。これは、正社員、正社員以外ともそうであるという状況でございます。

自己啓発における問題点が12ページでございますけれども、内容で一番多いのは仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない、次に費用がかかりすぎるが続いています。

1枚めくっていただきまして、自己啓発における問題点を男女別に見たものが13ページでございます。自己啓発に問題があるとした労働者割合は、男女別で見たところ、女性の方が高い状況でございます。具体的に中身を見たときには、男性正社員、男性正社員以外、女性正社員の三者は、仕事が忙しくて自己啓発の余裕がないとする者が多いのですけれども、正社員以外の女性は、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がないとする者の割合が最も多い状況でございます。

14ページは、参考までに自己啓発の内容として、どういうものやっぺらっぺらかということ、社会生活基本調査からとっておるものでございます。

資料3-2をちょっとごらんいただきたいのですけれども、忙しくて自己啓発の余裕がないとする労働者の割合が多いという状況がございますので、年休取得率との関係を見ていけばどうかなということで、ご提案させていただいております。

続いて、15ページ、女性の継続就業率でございます。これは、前々回の部会でもかなり御議論いただいたところでございます。各種の数字をつけさせていただいておりますし、今後の分析予定も幾つか項目として案を示させていただいております。第1子出産前後の女性の継続就業率、2020年、55%が目標数値でございますけれども、最新の数字で38.0%ということで、ほぼ横ばいで推移してございます。

17ページに飛んでいただいて、参考までなのですけれども、先ほどの調査と違う調査で

ございますので、厳密な比較はできないのですが、2010年の出生児を持つ女性についての第1子出産前後の継続就業率を見たところ、10年前と比べると継続就業率が向上しているという数字がございます。別の数字では、こういうものもあるということで御紹介させていただきます。

それから、18ページは女性の継続就業率の雇用形態別で、これも2年続けてレポートの方に載せさせていただいております。正規の方はピンク色、非正規の方は緑色でございますけれども、正規職員の方は育児休業を利用しながら継続就業が伸びてございますけれども、非正規の方はほとんど増えていない状況にあるということで、これが全体の継続就業率が余り伸びていない理由ではないかということでございます。

次の19ページは意識を見たものでございまして、正規と非正規の方に分けてございます。左側は、出産後の就業継続意欲でございます。出産した後も続けるとというのが青のところでございますけれども、正規の方のほうが出産した後も続けたい方が多いのですけれども、現実どうだったかというのが右のグラフでございます。正規の方で、出産した後も続けると考えていた方が離職されたのは、この緑の12.2%。一方、非正規の方で、出産した後も続けるという意向だったのが、離職したという方が36.7%となっています。つまり、就業継続を希望していた者がやめている割合は、正規職員に比べて非正規職員の方が高くなっている状況でございます。

それから、20ページは女性の継続就業率の関係で、退職理由でございます。これは自発的にやめた方が最も多いですが、それ以外ですと、正規職員では就業時間の長さ、両立支援制度の不十分さ。非正規の方はピンクなのですけれども、体調不良などで両立が難しかったということが2番目の理由で挙がっておるところでございます。

21ページは、継続のために必要なことで、これは20ページと裏腹でございます。赤で丸をつけたところでございますけれども、子育てしながら働き続けられる制度や職場環境が必要とか、勤務時間の柔軟化、残業が余り多くないことが続いております。

それから、22ページは職務内容で、仕事の与え方というのも関係があるのではないかと問題意識で拾った数字でございます。下のグラフですと、上の2本の棒グラフでございます。正規職員の話なのですけれども、育児休業制度がある場合には、女性正規職員は男性正社員と同じ職務を担う場合のほうが退職率は低いという状況でございます。

保育サービスの関係の目標数値、23、24ページにつけてございます。これは、もう既にレポートで出しておりますけれども、3歳未満児の保育サービスの利用割合が、2017年、44%目標値に対して、最新は25.3%。同じく放課後児童クラブの提供割合ですけれども、2017年、40%に対して、最新の数字は22.9%となっております。

25ページは、北浦委員から母性健康管理の話も大事だという御意見もございましたので、事業所における母性健康管理制度の規定の整備状況を見たものでございます。母性健康管理措置、いろいろな措置がございますけれども、いずれの措置も規定の整備状況は3割程度ということになっております。

資料3-2は、女性の継続就業率に関して、これまでご説明した数字にプラス、こういう数字を拾ったらどうかという案でございますけれども、まず企業規模との関係、それから育児休業制度等の規定状況との関係、それから長時間労働との関係、保育所定員とか放課後児童クラブ登録児童数との関係、それから男性の育児参加割合、つまり育児休業取得率とか育児関連時間というものの関係も見たらどうかと考えてございます。

次は、男性の育児休業取得率が26ページでございます。これは、2020年、13%の目標に対して、最新数値2.63%でございます。取得しない理由が27ページについてございます。これは、上から、取得しにくい雰囲気だった、業務が繁忙だった、配偶者等自分以外に育児をする人がいた、職場や同僚に迷惑をかけると思った、収入が減り、経済的に苦しくなるといった理由が続いておるところでございます。

それから、男性の家事・育児時間ですけれども、2020年目標数値は1日150分、最新の数字が67分、ちょっとずつ増えてはいますが、まだ低調という状況でございます。これを29ページでは、共働き世帯と妻が無業世帯の場合なのですけれども、共働き世帯の夫の家事時間は1時間10分、妻が無業の場合は1時間6分と、余り変わりがない。いずれも低調という数字が出てございます。

資料3-2で男性の育児・家事時間との関係ですけれども、これはさらにもうちょっと拾ってみたいと思っておりますのが、男性の長時間労働との関係。それから、男性の家事・育児関連時間別の分布、要はばらつきです。分布をみると、平均の家事時間に集中しているのではなくて、ゼロか、たくさんやっているかに分かれるのではないかという問題意識を持ってございます。世帯単位でどうなっているか、夫婦合わせての家事・育児時間がどうかというのを見ていったらどうかと思っております。4つ目は、例えば労働時間が短くなったら本当にかかわるのかという問題意識がありますので、育児・家事へのかかわりが少ない男性の属性・意識を、意識調査を中心に見ていけばどうかと思っております。

それから、就労による経済的自立が可能な社会に関する指標が30ページ以降でございます。フリーターの数字で、2020年、124万人という目標に対して、最新数値が180万人ということでございます。

31ページで、フリーター期間別の正社員比率、これはフリーター経験者のうち、現在正社員である方の比率ということでございますけれども、これで見ると、期間が長くなるほど正社員になるのが困難な傾向が見てとれるのではないかと考えております。

それから、32ページは就業率の推移でございます。この就業率の推移は、オレンジが20～64歳層の就業率、目標値80%に対して最新値75.2%。20～34歳層は77%の目標値で最新値74.4%、25～44歳の女性についての目標値73%に対して最新値67.7%、15歳以上全体で57%の目標値に対して最新値56.5%。一番乖離が大きいのは25～44歳の子育て期の女性の就業率ですけれども、ここは上昇傾向もかなり大きい状況でございます。

ここの数字は、次のページにございますけれども、25～44歳層の女性の就業率は女性の継続就業をめぐる状況が改善すると向上するのではないかと、20～34歳の若年層の就業率も、

フリーターの就業がよくなれば改善するのではないかとということで、15歳以上の全体の就業率も、余り目標値との差はないのですけれども、各層が全体として向上すれば目標値にたどり着くというか、これ以上減らずに済むのではないかと考えられるということで書いてございます。

最後に、時間当たり労働生産性の伸び率ですけれども、これは昨年のレポートで御報告したとおりでございます。この目標値は、実質GDP成長率の伸びを前提としておる数字だということ、ここで書かせていただいております。

それで、前回の部会で御議論いただいたときに、指標は独立したものではなくて、相互に関連があるのではないかと、関連もちゃんと見通した上で議論したほうがいいというご意見がございましたので、資料3-3ですけれども、これはあくまで内閣府の試案ということで、指標間にこういう関係があるのではないかとこののを整理させていただいております。矢印は一定の相関関係を示したので、一方が改善されたら、矢印の先が当然よくなるということまで示したのではないのですけれども、関連性がわかるかなと思って整理してございます。点線のところで前提を書いておりますけれども、2020年までの平均で名目3%、実質2%を上回る成長が前提になっております。

真ん中の第1子出産前後の女性の継続就業率ですけれども、退職理由の中で就業時間の長さというものがございましたので、労働時間関係が改善されれば、こちらも改善する可能性がある。あと、退職理由の中で、子どもの預け先や家族の協力が得られなかったという理由もありましたので、男性の育児参加が進めば改善される可能性があるのではないかと。あと、保育サービスの提供割合がふえれば改善されるのではないかとということで、矢印をつけてございます。

それ以外に、労働時間の関係でいきますと、自己啓発の問題がある場合の理由に仕事が忙しいというのがございましたので、労働時間と自己啓発を行っている労働者の割合も関係があるだろうということで、矢印を引いてございます。

第1子出産前後の女性の継続就業率が改善されれば、25～44歳女性の就業率の向上も期待されますし、フリーターの就業状況がよくなれば、若者の就業率も改善されるだろうということで、この矢印は下にも引かせていただいております。

次回の部会で考えてございますのは、この資料3-1の数字は多分新しいものが幾つか出ますので、それを更新しながら、3-2でお示しした数字を既存の調査でできる限り拾ってお出ししたい。既存の調査で拾えないのは、先ほど御紹介した内閣府の調査でやりたいと思っておりますけれども、具体的な数字は次回は間に合わないのと、こういう調査項目でやりたいみたいなことでお出しさせていただくので、御議論いただきたいと考えています。また、次回は、資料3-1と資料3-2の一部がセットになった数字をお出しして、そこから明らかになる課題を踏まえた施策の現状について、各省から御報告いただいて、それに基づいて御議論いただくということを予定してございます。

事務局から、以上です。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。大変な作業だと思います。大変御苦労さまだったと思いますが、何か御質問、御意見、ありますか。

先ほどの確認ですが、既存の統計でといった場合に既存の統計に2種類あって、公表されている既存の統計と、公的統計を2次利用として活用して、既存の統計を集計し直すという、両方考えていらっしゃる。

○小林参事官 両方考えてはいるのですが、2次利用のものが次回に間に合うかどうかはわかりませんので、もしかしたら厳しいかもしれません。

○樋口部会長 2次利用によって解明されることもかなりあるので、新たに調査しなくても活用できればというところもあるかと思います。

ほか、どうでしょう。八代さん。

○八代委員 質問なのですが、就業率のところ、15歳以上の全体の就業率に目標値を決めるというのは余り意味がないと思うのは、高齢化でどんどんこれから働けない人がふえてきますから、トレンド的に下がるのは仕方がないわけです。それから、フリーターに注目するなら、例えば15～19歳のうち、在学者を除いた者の就業率ぐらいにしないと、これから女性の進学率はさらに上がりますから、それが望ましくないという判断になってしまうので、そこはどうかと思います。

それから、女性の継続就業率の調査の中で、これからキャリア女性がふえてくると、転勤というか、それぞれがどこに配置されるかわからないというのがうちの学生などの一番の不安材料なので、結婚相手はいるのだけれども、どこに行くかわからないから考えるという人もたくさんいるので、そのあたりの調査はどうなのでしょう。

先ほど、継続就業率のところでは、転勤というのは大した比重じゃないと思うのですが、例えば厚労省だったか、単身赴任比率みたいな統計があったのです。長時間労働だけじゃなくて、日本的雇用慣行のもとで転勤が当たり前だという、過去の専業主婦世帯を前提とした慣行がどれぐらい弊害になっているかという問題意識で、もう少し何か考えられたらどうかと思います。私も何かアイデアがあれば、後でメールします。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 資料3-2の女性の継続就業率のところは、企業内外の女性の継続就業を支援する、かなり広い意味での両立支援のところとの関係なのですが、きょうの資料でも男性と同じような仕事についている女性の就業意欲のほうが高いというのが出ていたので、均等のほうも結構大事だということ。つまり、続けようと思うような仕事、あるいは続ければ将来のキャリアが開けると思えるかどうかというのが、多分継続意欲を決めると思うので、そのことも少し御検討いただければというのが1つです。

もう一つは、部会長が言われたように、データで官庁統計の2次利用は手続に相当時間がかかるのですが、全国家族社会調査とか慶應パネルとか、2次利用が割合しやすいデータもある。ただ、これを分析できる人がいるかどうかということはあると思いますが、家事関連時間は全国家族社会学会がやっているような調査を見るとわかるので、人の

問題はありますけれども、慶應パネルとかもあるので、やろうと思えばできると思います。

○樋口部会長 そこは、また御相談ということで。

ほかにどうでしょう。むしろ、事務局から何か御質問なり、お願いなりがありましたら。

○小林参事官 次回にやるもので、この調査だと拾えるという情報があれば、ぜひメールでもお寄せいただければ大変ありがたいということと。

あと、八代先生が最初におっしゃった15歳以上の話は、確かに高齢化が進むと全体の就業率がそれほど上昇しないので、本当に横ばいでどうにか維持するという目標数値だと思っています。これは、もともと数値目標は、最初決めたときに決まっていたものでございますので、15歳以上の分析を詳しくやってもしようがないので、それぞれを上げていけばどうにかなるかなということと。

あと、若い世代の就業率をもう少し詳細に見ていったらどうかということで、分解したほうがよろしいという御提案だと思っておりますので、検討させていただきたいと思えます。

ありがとうございました。

○樋口部会長 数値目標を決めるときにいろいろあって、こういう結果になったわけですが、達成できていない背景というものは、例えば今の高齢化とか、それなりに理由があることであれば、今度は数値目標をどうするかというところに活かしていく上でも、この背景というのを調べておく必要があるだろうと思えますので、ぜひそこは。OECDも、就業率の年齢、上をどうするかというコントロールしたものを出すようになってきているようなので、そういったものがあると思えます。

よろしいでしょうか。よろしければ、本日の会議はここまでにしたいと思えます。

○小室委員 樋口先生、済みません。

○樋口部会長 どうぞ。

○小室委員 お時間があるようであれば、済みません。1本前のアジェンダのときに、お願いというか、意見というか、させていただければと思ったのが、内閣府と厚労省、両方にです。

内閣府さんのほうで1つ前のアジェンダのときに、介護と仕事の両立に関してコンテンツをつくって、各自治体で使いやすいように提供していくというお話がありました。厚労省さんのほうでは、事例集をつくって提供していくというお話がありました。どちらも大変重要だと思っているのですが、その際にできれば各自治体で、それとセットで、単なるコンテンツや事例集の提供をすると、結局PRができずに使われないということが非常によく起きます。

私どもの会社でも、介護と仕事の両立ナビというウェブコンテンツは持っているのですが、それを企業の中で使ってもらうときには、セミナーを何度も間に入れて、その2時間に来た人たちが、その後アクセスするという起爆剤の流れを入れないと、事例集にしる、ウェブコンテンツにしる、静かなコンテンツを提供しても閲覧されないということがあり

ますので、セミナーとセットで開催していくような提案とともに提供していくという仕掛けが必要であろうと思っています。

もう一つは、今、企業でちょっと混乱しているところが、介護の情報提供をしようと思いつつ、講師選びをしたときに、介護と仕事の両立経験のない講師を選んでいるケースが多いです。両立した経験がないというか、介護業界の方なのです。企業の従業員が非常に悩んでいるのは介護と仕事の両立の仕方であって、介護情報ではないのです。

なので、そこが混乱してまって、介護保険をすごく詳しくやるセミナーになってしまっていたりするのですが、組織において介護と両立する難しさというのは何なのかということを提供するような、それを解決するセミナーというのを開いていかななくてはならないし、事例集もそれを解決しているような事例集でなくてはならないというところで、介護セミナーではなく、介護と仕事の両立セミナーをもっと開かせるような何かしらの仕組み、助成や推進をしていくことが重要ではないかと思います。

1 個前のアジェンダに戻って申しわけありません。お時間があるようだったので、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す。

どうぞ。

○榊原委員 済みません、質問というよりは、お願いとか気がついたことなのですけれども、1つが今後の分析予定の関連で、男性の育児・家事関連時間のことを、こういうふうに目標値も見せて、過去の推移も見せて、とてもわかりやすく整理していただいて、推進していこうという方向がとても明確に見えるのですが、社会全体に推進していこうというときに、こういうことをやって、一体どういう意味があるのか。当該家庭の中で奥さんは助かるかもしれないけれども、社会にどういうメリットがあるのかということが、ひょっとしたらわかる人にはもちろんわかるのだけれども、わかりにくいかもという思いもしてのことなのです。

ワーク・ライフ・バランス推進にはもちろん貢献しているので、このままでいいのかもしれないのですが、よく聞くのが、夫の家事・育児時間が長い家庭ほど、第2子、第3子の出生に非常に効果があるという一部研究もあるようです。ここは別に少子化対策をやっているところじゃないにしても、社会全体にもそういう効果があることがわかるということも、この推進していく中で、クロス集計でも何でも、もし引き出せるのだったら、入れていただければいいかなと思いました。

もう一点が、先ほどの総務省さんの取り組み予定で挙げてくださったところで、国家公務員の育児休業の取得促進の取組を触れていただいたのですけれども、きょう、冒頭のところで森大臣が、消費者庁と内閣府の担当部局において育休取得した職員について、プラス評価を行うような取組をやったと。できたとおっしゃっていた。多分、消費者行政、少子化対策の行政の現場、男女共同参画の現場には、職務と絡んでいるから導入しやすかったということはもちろんあると思うのですけれども、ほかではできないのか。全省庁とい



うのは難しいだろうと思うのですけれども、もし広げることが可能なら推奨していただくとか、ちょっと継承していただくということ。

例えば時限でも結構ですので、これだけ少子化によって国の基盤、社会の基盤が揺るがせになっているときに、緊急に5年でも10年でも、ちょっとやってみるという取組でも結構です。何かできないか、御検討いただけたらありがたいなと思いました。

最後に1点が、文科省さんのほうで新年度の取組のところですか、多様な働き方に対応した保育サービス、子育て支援推進のところ、子育て支援推進経費として私立幼稚園に補助の件に触れていただいている、保育園を活用した、こうした取組というのは各地域にニーズのあることなので、ぜひ推進していただく大事なテーマだと思うのですが、去年成立した子ども・子育て3法の中では、保護者のニーズは、安心した保育の質も担保された場であるということとは明確になっていたと思うのですね。

強制はしないけれども、幼稚園にもできるだけきちんとした保育ができるようにしているという制度がせっかく整ったわけですから、できるだけ預かり保育ではなくて、認定こども園になっていただくようなインセンティブを含めた施策というものにしていただくとはいえないのか。市町村のような自治体は私立幼稚園とはつながりがないので、文科省さんがどういうふうなインセンティブを組むかということは、かなり意味があるというか、翻って責任があるのではないかと考えておきまして、ぜひそういった取組も検討いただけたらと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 さっきの育児休業をとった人の評価を高めるのは反対で、個々の企業の社長や消費者庁が、うちはやりますというのは賛成、それは構わないのですけれども、それを広げろというのは、マイナス効果が大きい。私は、マイナス評価にならないようにするというのは賛成なのですね。なぜプラス評価にするかというのを、その企業がやるというのは賛成ですよ。うちはそうしますと決めるのは。ただ、それを社会的に普及・促進すべきことかという私は反対です。

○榊原委員 どうしてですか。

○佐藤委員 なぜ支援するのか、よくわかりません。なぜそれがプラスになるのか、よくわからない。

○榊原委員 いいですか。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 済みません、私の理解が間違っているのかもしれないのですけれども、私もそんなことをして国家公務員の中で問題にならないのかという観点から関心があったので、ちょっと聞いてみましたら、海外留学と同じ意味だなと理解したのです。つまり、職務上の専門知識や経験を積み上げるだけではなくて、それをちょっと外れたところで地域や家族の中での責任を果たすという体験は、行政の現場においてもきっとプラスに作用するであろうということと、社会全体に対するいろいろな公務員の役割を再発見してもらうとい

う意味で、海外留学のような意味での位置づけになっているのかなと理解したのです。

○佐藤委員 私、余り議論するつもりはないのですが、海外留学自体を評価するのは変な話で、そのことが行政につながるような経験になっていけばいいのです。そこを評価すればいいと思うのです。男性が育児休業をとることによって、例えば地域の住民と触れ合いがあって、それが仕事にプラスになっていけば、それを評価すればいいのではないか。そのことだけを評価するということはおかしいのではないか。

○樋口部会長 恐らくこの議論は延々と続くのではないかと思いますので、議論は有益ですので、ぜひやっていただきたいと思いますが、またそれは改めてということにしたいと思います。

これは最後をお願いなのですが、各府省がいろいろ一生懸命取り組んでくださっているというのはありがたく思います。ただ、もう少し連携できないのかということがあって、例えばいろいろなコンテストもやっていますが、それぞれコンテストをやっているということもあって、各視点から、いろいろな見方からコンテストをやるのはいいのですけれども、表彰式を同じ日にやるとか、せっかくやるのであれば、もう少しインパクトを持たせたほうがいいのではないか。似ているような企業が表彰されているところもあったりするので、そこをどうしていったらいいかというのは、ここは連携会議ですから、そういったところを考える必要もある。

今はコンテストということでしたけれども、いろいろな施策も連携したほうが、全部あわせて相乗効果が生まれてくるということもあったりするので、ぜひそこは我々のここでの役割かもしれないと思いますので、検討していきましょうと言うべきなのか、検討をお願いしますと言うべきなのかと思います。もちろん各省庁にやめてくださいというのではなくて、むしろやってほしいのです。それをどういうふうにやっていくかということを考えてほうがいいのではないかと思います。

ほかになれば、来年度は数値目標のフォローアップを進めていくということに、4月以降、したいということですので、よろしく願いいたします。

では、次回の部会の具体的な開催日時につきましては、後日御連絡させていただきたい、調整させていただきたいと思いますので、以上で本日の会議は終わりたいと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 では、どうもありがとうございました。