

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第34回） 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録

1 日時：平成27年8月4日（火）14:30～16:30

2 場所：内閣府本府庁舎3階特別会議室

3 出席者：

（部会構成員）

樋口美雄部会長、大曲昭恵委員、大沢真知子委員、権丈英子委員、小林治彦委員、北野政策局長（才木誠吾委員代理）、榊原智子委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、鈴木るり男女平等局次長（南部美智代委員代理）、福田明子委員、輪島忍委員（阿部委員、大日向委員、才木委員、南部委員、長谷川委員はご欠席）

（関係省）

人事院：有我課長補佐（大滝課長代理）

内閣官房内閣人事局：鈴木専門職（鈴木参事官代理）

総務省：波多野課長補佐（炭田課長代理）

文部科学省：畑中生涯学習官（大谷参事官代理）

厚生労働省：田畑参事官、六本調査官（村山課長代理）、中條室長（蒔苗課長代理）

経済産業省：関係長（福地室長代理）

（内閣府）

武川室長、華房次長、伊藤参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近課長補佐

（オブザーバ）

内閣官房IT総合戦略室：古川参事官補佐

国土交通省：新室長

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34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」を開催致します。

お忙しいところ、また、暑い中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

まず、事務局から、本日の議事について説明をお願い致します。

○大隈参事官 仕事と生活の調和推進室、参事官の大隈でございます。どうぞ、よろしくお願い致します。

議事に入ります前に、まず、仕事と生活の調和連携推進評価部会の委員の交代がございましたので、御報告をさせていただきます。

参考資料2をご覧くださいと思います。本日の資料の最後でございます。

7月1日付で、日本生産性本部の北浦委員の後任として長谷川委員が就任をされました。

また、7月17日付で、地方公共団体の代表として海老井委員の後任として大曲委員に御就任をいただきました。

以上の内容でございます。

また、あわせまして、内閣府仕事と生活の調和推進室事務局のほうにも異動がございました。新たに次長と致しまして、大塚が着任しておりますが、大変恐縮でございますが、今日は、国会の要務で欠席をさせていただいております。

また、本日の御出欠でございますが、中央大学の阿部委員、男女共同参画推進連携会議の大日向委員、それから、日本生産性本部の長谷川委員が御欠席でございます。

また、情報産業労働組合連合会の才木委員が御欠席で、代理として北野政策局長に御出席をいただいております。

また、日本労働組合総連合会の南部委員が御欠席で、代理として鈴木男女平等局次長に御出席をいただいております。

次に、本日の議題でございます。議事次第のところがございますように、まず、議題1と致しまして、仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）についてということで、後ほど御説明致しますが、2015年为目标年限となっております、在宅型テレワーカーの数に関しまして、前回評価部会での委員の御指摘も踏まえ、テレワーク人口実態調査結果について、国土交通省から御説明をいただきたいと思っております。

また、在宅型テレワーカーに関しまして、世界最先端IT国家創造宣言、平成27年6月30日の閣議決定でございますが、この中で設定されています目標値について、その設定の経緯でありますとか、考え方を内閣官房から御説明をいただきたいと思っております。

さらに、前回評価部会における委員の御指摘に関する参考資料を事務局より御説明させていただきますと思っております。

続きまして、議題2と致しまして、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価ということで、新たな議題でございます。後ほど詳しく御説明を

させていただきます、御議論いただければと考えております。

以上です。

○樋口部会長 それでは、1つ目の議題に入ります。

在宅型テレワーカーの目標設定について、これは、資料番号順に内閣府から御説明をお願いしたいと思います。

○大隈参事官 それでは、資料1につきまして、御説明をさせていただきたいと思っております。

資料1でございます。これは、仕事と生活の調和行動指針に定められた14の数値目標でございます。

この中で⑧でございます「在宅型テレワーカーの数」ということで、2015年までの目標値700万人ということでございますが、目標年限も今年度いっぱいということですので、ここについて、今後どのような設定にするかということ、今日、国交省、内閣官房からの御説明も踏まえた上で、少し議論ができればと考えております。

国交省、内閣官房からの御説明に先立ちまして、資料1の参考としてつけさせていただきました、これまでの各種政府の決定文書におけるテレワーク関連指標を時系列でまとめたものでございます。

一番上でございます、平成22年1月29日に子ども・子育てビジョンが閣議決定されておまして、その中で、在宅型テレワーカーの数を2015年までに700万人にするという数値目標が定められてございます。

その後、新たな情報通信技術戦略の工程表には同じような目標があり、現在、仕事と生活の調和推進のための行動指針が、それを引用する形で在宅型テレワーカーの数の数値目標、2015年までに700万人ということ、これが現行の目標値ということでございます。

その後、平成25年に世界最先端IT国家創造宣言におきまして、2020年までに週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10%以上にするというKPIが閣議決定に盛り込まれ、このKPIが毎年維持されて、現在、この数値目標が、その後のまち・ひと・しごと創生総合戦略でございますとか、少子化社会対策大綱にも引用され、政府としては、この目標に向かって努力をしているというところでございます。

内閣府の説明は、以上でございます。

○樋口部会長 それでは、国土交通省からお願いします。

○新室長 国土交通省の新でございます。

私のほうからは、平成26年度テレワーク人口実態調査の結果について御説明します。失礼して、座って説明させていただきます。

まず、最初にテレワーク人口実態調査ですけれども、なぜ、国土交通省なのかというふうに疑問を持たれる方もいらっしゃると思いますので、若干冒頭に御説明させていただきますが、テレワークにつきましては、関係省庁で協力して普及啓発に努めておまして、総務省はIT基盤の整備や利活用の促進といった情報通信政策の観点、厚労省は、適正な労働条件下におけるテレワークの普及促進といった労働政策の観点、経産省は、産業振興な

どの産業政策の観点、それで、うちでありますけれども、国交省は、大都市圏一極集中の解消や地域活性化等の国土交通政策の観点、内閣官房IT室は、IT戦略の作成、実施等の観点から取り組んでいるところでございます。

そういった中で、テレワーク人口実態調査につきましては、国土交通省が担当しております、平成14、17、20年と実施し、20年以降は毎年実施して、その結果を公表しております。

それでは、お手元の資料2でございますけれども、これは、公表資料でございますが「平成26年度テレワーク人口実態調査」の資料に基づいて御説明をします。分量がたくさんありますので、ポイントをかいつまんで説明させていただきます。

1 ページ目の下の「○調査の体制」のところにありますように、この調査につきましては、日本学術会議会長の西先生を座長とした検討会におきまして、調査項目等を検討しております、内閣府の男女局にも参加していただいております。

次に、3 ページにございますように、本調査につきましては、ウェブ調査で行っておりまして、サンプル数は約8,000人ということになっております。

4 ページ、それを総務省の就業構造基本調査結果等を利用致しまして、母集団拡大補正をしております。といったことで、あくまでも推計ベースの調査となっております。

続きまして、在宅型テレワーカーについてですけれども、2 ページに、その定義が書いてございます。

本調査では、定義の3つ目に在宅型テレワーカーとありますけれども、在宅型テレワーカーにつきましては、狭義テレワーカーの定義が、その上に書いてありますが、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある部署以外でICTを活用できる環境において、仕事を行う時間が1週間当たり8時間以上である人としているのが、狭義のテレワーカーですが、そのうち、さらに自宅でICTを利用できる環境において、仕事を週1分以上行っている人というのを在宅型テレワーカーとしております。

その数字ですけれども、5 ページのほうに結果を載せてございます。

経年変化が載っておりますが、最新のデータ、平成26年については、右端にありますように、約550万人となっております。

次に、世界最先端IT国家創造宣言におけるKPIであります、週1日以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー、こちらにつきましては、10ページのほうにグラフを載せてございます。

本調査での定義は、下のほうに書いてございますが、週1日以上終日在宅勤務を行っている雇用者で、週に5時間以上テレワークを実施している人のうち、自宅でICTを利用できる環境において、仕事を週1分以上行っている人ということで定義をしておりますけれども、その結果は、グラフにありますように、平成26年につきましては、220万人で、全労働者数に占める割合については3.9%となっております。

在宅型テレワーカー数が2012年とかに比べて減少している傾向が見受けられますけれども、本調査につきましても、冒頭も申し上げましたとおり、あくまでもテレワーカーの実態等を把握するための推計調査でございますので、テレワーカー数の増員要因を分析する調査ではないことから、減少理由は、ちょっとわかりませんが、調査結果から推測しますと、11ページを見ていただきたいのですけれども、こちら在宅型テレワーカーにつきまして、右のグラフにありますように、オレンジのちょっと濃いところですが、勤務先において、在宅勤務制度等がある場合の雇用型在宅型テレワーカー数につきましても、230万人から220万人とほぼ横ばいになっているということ。

また、16ページでございますように、これも在宅勤務制度等がある場合につきましても、在宅勤務制度がない場合と比較しまして、ここでは青色の部分がテレワーク時間を増やしたい、赤が減らしたいというところがございますが、それを見ていただくと、制度があるほうが増やしたいという方の割合が多いというところがございます。

こういったところから推測すると、在宅勤務制度等の環境が整っていない状態で、テレワークを実施した人、特に震災以降、BCPの関係とかで、テレワークを始めた方とか、結構いらっしゃるのだと思いますが、そういった方々がなかなか継続できずにやめていったようなことも要因の1つと考えられるのではないかと考えております。

次に、前回、委員の先生方から、どんな方がテレワークをされていて、どのような利用目的が多いのかなどについて知りたいというお話があったと伺っておりますけれども、本調査で、わかる範囲内で御説明しますと、13ページですけれども、在宅型テレワーカーの属性についてのグラフを載せてございます。

これを見ますと、年齢階層においても男女差は見受けられずに、就業人口分布と同様に、各年齢層で幅広く実施されているものと思われまます。

また、在宅型テレワーカーにつきましても、男性が6割以上を占めておりまして、男性の雇用型の正規社員が過半数を占めているというような結果となっております。

14ページ、これは、終日在宅をやっておられる方の日記調査という形で、終日在宅勤務日と入社日の生活行動をグラフで示したものでございますが、これを見ていただくと、一人一人2つ棒グラフがありますが、左側が在宅勤務日、右側が入社日でございます。入社日のほうの緑のところは通勤時間となっておりますけれども、終日在宅ですので通勤しなくてよくなかったというところで、この緑の部分の通勤時間を有効活用するというところで、皆さん、いろいろと育児、子育てであるとか、あとは、自己啓発であるとか、趣味・娯楽といった、プライベートとか、そういったところの時間が増加しているということで、ワーク・ライフ・バランスの向上が図られているというふうに思われます。

私のほうからは、以上でございます。

○樋口部会長 それでは、続きまして、内閣官房の情報通信技術総合戦略室からお願いします。

○古川参事官補佐 内閣官房IT総合戦略室の古川と申します。御説明させていただきます。

座って失礼致します。

お配りいただいております資料の資料3のA4縦2枚ものの紙に基づきまして御説明致します。

先ほど、国土交通省様から調査の結果を御説明いただきましたので、参照しながら御説明したいと思います。

まず、初めに、いわゆるIT戦略におけます、テレワーク関連の目標の設定がどのように行われてきたのかということにつきまして、簡単に経緯を御説明しております。

まず、先ほども室長から御説明がありましたけれども、IT総合戦略本部におきましては、このテレワークをIT戦略推進の観点から、1つの項目ということで挙げてございます。

この中で、これまでも戦略が幾つか改定されてきたわけでございますけれども、平成22年度、2010年でございますね。それまでに策定した戦略上におきましては、これまでも御承知いただきましたとおり、2015年までに在宅型テレワーカーを倍増し700万人とするという目標でございました。

これが、平成25年度、つまり2013年からのIT戦略、これは、名称も世界最先端IT国家創造宣言と名称を変えておりますけれども、この中では、2020年に週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者の10%以上にしましょうということを目標と定めたわけでございます。

2つ目の変更の背景なのですけれども、まず、1つ目なのですが、当初、2015年までに在宅型テレワーカー700万人、定義のほうは、先ほど御説明いただきました定義のとおりでございますが、そちらですが、2012年時点におきまして、調査結果によりますと、930万になったということで達したということでございます。

1枚おめくりいただきまして、こちら先ほど御説明いただきましたグラフがありますけれども、今般、御議論いただいているような御指摘があったということでございます。

(3)のところですが、2013年に策定しましたIT戦略におきましては、テレワーク関連の指標・目標設定の考え方と致しまして、テレワークを社会全体に波及させるという取組を進め、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するという点を盛り込んでございます。

それがどうなっていくかといいますと、最後、3ページ目でございますが、具体的な指標は、これまでの経緯を踏まえまして、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数というのが調査すべき実態であり、目標とすべき実態であろうということで、こちらを目標と定めまして、それで、対象もいわゆる企業におけるということで、雇用型を対象としたということでございます。

対象も■の2つ目に書いてございますとおり、1分以上としておったのを、週1日以上終日在宅に限定したということでございます。

そこで、参考と致しました調査のことが、これは2012年現在でございますので、雇用型在宅型テレワーカーという青のラインを見ていただきますと、ずっと来ておりまして、2012年時点では12.5%であったと。

ところが、この中で、週1日以上終日在宅数の割合というのはどれだけかというのを推定するしかないということでございまして、ここで少なくとも数パーセントぐらいはあるのではないかとこの考え方に基つきまして、数パーセントであるならば、今後の目標ということで2桁パーセント、10%以上を目標と定めるのが良いのではないかとこのような考え方がございまして、目標として10%以上ということを設定したということでございます。

その後、調査が進みまして、2013年、2014年に1日以上がどれだけであったのかというのは、先ほど御説明いただいたとおり、4.5、3.9という数字で、数パーセントと当時考えたのは、おおむね間違っていなかったのではないかとございまして、この目標の考え方ということでございますが、10%以上ということ、このように設定させていただいたと。

先ほど、内閣府から御説明ございましたとおり、その後の各種戦略におきまして、この数値を目標値ということで引用させていただいているということでございます。

説明は、以上でございます。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。

ただいま説明を受けました国土交通省並びに内閣官房IT室の方々について御意見、御質問がございましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

また、あわせて在宅型テレワーカーの目標設定について、世界最先端IT国家創造宣言等の目標である、全労働者数に占める週1日以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合を10%、2020年と新たに設定する方向が考えられますが、これについても御意見をいただけましたらありがたいと思います。どなたからでも結構ですので、お願い致します。

佐藤さん、どうぞ。

○佐藤委員 どうも御説明ありがとうございます。

定義なのですけれども、2ページのところの定義で。

○樋口部会長 資料は。

○佐藤委員 最初に御説明いただいたもののページ番号で2と書いてあるところです。「2. テレワーク人口実態調査の目的・定義」。

1つは、狭義のテレワーカーで、これは、ICTを利用できる環境において仕事を行うというのは、環境があって、本人がICTを使っているかどうかは関係ないのかどうかというのを、ちょっと確認です。環境においてということです。それが1つです。

もう一つは、狭義のうちが在宅ですね、残りは自宅以外の勤務場所以外ですね。ですから、狭義のテレワーカーで在宅をとった残りの人は、つまり、どういう人、つまり、職場以外で、だけれども、勤務先ではなく仕事をしているというと、どういう人が入るのか、2つです。

○樋口部会長 お願いします。

○新室長 まず、ICTを利用できる環境においてということをございますけれども、本人が使える環境においてという形になろうかと思えます。

というのは、この調査において、要はメールとか、そういうものを使っていますかという質問をかけて、それにイエスと答えた方をカウントしております。といった形で、本人がやれる環境にあって、1分以上ですとか、少しでも使っているという方をカウントしているという形になります。

それから、狭義テレワーカーがいて、在宅型がいるのですけれども、在宅以外、いわゆる自宅以外でテレワークということで行くと、いわゆる共同利用型のテレワークセンターみたいなところとか、コワーキングスペースとか、そういったところでやっているという方もいらっしゃいますし、モバイルで、いわゆる移動しながらとか、逆に顧客先とかでやっているとか、いろんなことが考えられます。特に、営業の方とかは、夕方、報告書を、場合によってはスターバックスとかというところもあつたりもするのですけれども、そういったところで報告書をつくって、それをメールなり、何なりで会社へ送って、そのまま直帰するといった仕事のやり方もあるということをございますして、そういった方々もいるということをございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 今だと、スマホを使っている人もここに入ってしまうのですか、スマホでメールを読んだりすると。

○新室長 スマホでもオーケーです。

○佐藤委員 そうすると、今度は逆に、極端に広くとっているのですね。

○新室長 ですから、広義テレワーカーなどになってしまうと、いわゆる自分の勤務先以外で何がしかのものでやっているものについては、全てテレワーカーになるはずで。

○佐藤委員 できれば、調査票をいただくとありがたいなと思って、どういうふうに調査を聞いているのか、すごく大事なので、すみません、お願いします。

○新室長 それは、後ほど、事務局経由で提供させていただきます。

○樋口部会長 よろしいですか。ほかにどうでしょうか。

私も、この調査について統計法上の扱いをお尋ねしたいのですけれども、これは、公的統計として位置づけられているものですか、それとも統計法上、どういう扱いの調査なのかと、私も統計委員会をやっていたので、こんなに揺れ動く調査というのは、余り公的統計で見えないので。

○新室長 統計法上と言われてしまうと、そこまでどうなのというのはございません。どうしても費用との関係も出てきますので、母集団を増やせば増やすほど、当然細かいデータにはなっていくのですが、細かいデータをとりうと思つと、莫大なお金がかかってしまうものですから、その分、減らしている形になっています。

それと、調査の質問の数につきましても、WEB調査ですので、途中で、こんなの嫌だという形でやってくれなかつたり、いろいろ説明の文言を書くとなんか読んでもくれないとか、そうい

ったこともございまして、できる範囲でやっているということで、統計学上、きちんとした補足率がとれているかと言われると、ちょっと不明確なところがあるかもしれません。

○樋口部会長 今のは、重大な発言なので、記録をどうするかというのを迷っているのですが、政府がやると統計については、公的統計の承認を受けないといけないわけですね、まず、最初に。そうなのです。アンケート調査以外、意識調査とかを除いて、それについては統計委員会の承認事項というふうになってくるかと思うのですが、そういう意味で公的統計かというふうに申し上げたのですが、要は、これに基づいて数値目標を今度立てていくときに、やはり、安定したものでないと、それが達成されているのか、達成されていないのかというのがわからないわけです。

その意味で御質問して、10%が適当かどうかというような議論をするときには、当然、そここのところというのが、今後もこれは続けるのでしょうか、そういう担保がないと、数値目標を立てたものの、何かわかりませんという話になっても困るなということなのですが、その点、どうなのでしょう。

○新室長 すみません、ちょっとそこは確認させてください。

○樋口部会長 どうぞ。

○鈴木次長 テレワークについて、いろいろなところで調査がされているのだというのが感想なのです。今、テレワークモデル実証事業というのが、総務省、厚労省経産省、国交省が連携して行っているのですけれども、その中では、会社四季報から1,300社選んで、アンケート調査をしています。14年が4.0%、15年が5.2%だったという調査結果を聞いております。

私が思っていますのは、このワーク・ライフ・バランスの評価部会で700万以上のテレワーカーがいるという数値目標に関する中間年の報告が出たときに、例えば、佐藤先生もおっしゃったように、スマホでちょっと見ただけでもテレワーカーだと言うのだったら、それはテレワークではないのではないかと感じておまして、去年から始まった実証事業のほうは、終日在宅で週1日以上ということが条件になっているというので、そっちのほうは、確かにワーク・ライフ・バランスの指標としては良いのではないかと考えているところではあります。

ただ、去年1年間の中で、両立支援ということも1つのテーマで見えていったのですけれども、育児はあったのですけれども、介護という回答は割と少なかった。意外とあったのが、ここにも1日の時間割が出ていましたけれども、管理職の方が、通勤時間を減らすためにやっているという例が結構多くて、女性というよりは、もう少し広い形があるというのが1つあるかと思えます。通勤時間がない分自己啓発などに回すということであれば、それも1つのワーク・ライフ・バランスかなと、今、感じながら実証事業のほうの議論に参加させていただいているところです。

以上です。

○樋口部会長 どうですかね。10%が適当かどうかという話も。

○佐藤委員 鈴木さんは、四コマ何パーセントは、従業員ベースですか、やっている企業が4.5%ですか。

○鈴木次長 やっている企業です。

○佐藤委員 ですね。だから、さっきの数字と全然違う話なので、多分、従業員ベースでの5%は結構大きいかなと、ちょっと大き過ぎる。企業などの話を聞いている限りにおいては、さっきみたいな、鈴木委員が言われるような在宅で言うと、もっと低いはずで、1%もならないのではないかと、現状で言うと。

○樋口部会長 これは、目標値を設定すると、やはり、その後、これを検証の対象として使っていくわけで、その目標値自身が適切かどうかと同時に、その後、ちゃんとフォローアップできるかどうかというのは、重要な、これを入れたときに、というふうになるのかなと思うのですが、何かその点について、国土交通省のほうでありますか。

○新室長 WEB調査で、アンケート調査みたいな形になるのですけれども、先ほど佐藤委員がおっしゃったように、数字が、終日在宅はもっと小さいかもしれないというお話があったと思いますが、この調査の中でも定義の部分で、先ほど、5時間以上とかいう話もありましたが、休日だけやっている方もカウントされているような形になっているのが現状です。

○佐藤委員 勝手に家で仕事をしている人が。

○新室長 勝手にというか、考え方は、休日やっても、それはきちんと代休扱いとか、そういうものがされるものだという想定のもと、そういうものも排除していない、要は数字で、場所と時間で集計して分類しているものですから、細かい、それぞれの方々がどのような形で仕事をしているかというところまでは、このWEB調査の中では把握できないものですから、定義上の中で、こういう形で5時間以上やっている方という形で数字を拾っております。

というところで行くと、いわゆる望ましいという言葉がいいかどうか分かりませんが、いわゆる終日在宅をやっている方というのは、この数字よりも、まだ少し少ない数字になっている可能性はございます。

そういったこともございまして、今年度についてもアンケートの質問内容を若干増やして、休日だけとか、もし、そういったものがあるのであれば、それは、きちんと何がしかの担保がされていますかとか、あとは、先ほどありましたように、社内の制度がきちんととれているかどうかといったようなところとかも、そちらについては、WEB調査が難しいので、企業を通して、ヒアリングとか、そういったもので把握しようということを考えているところでございます。

○大隈参事官 仕事と生活の調和連携推進・評価部会の枠組みの中で目標値を設定させていただきました後は、この評価部会で毎年評価するというところでございます。平成25年に、2020年までに週1日以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10%以上にするという閣議決定が、それが26年、27年の閣議決定においてもKPIは維持され

てきているというところがございますので、そこは、きちんとそちらの枠組みでフォローアップなどしながら、恐らくやられているのだろうというふうに事務局としては考えております。内閣官房のほうでも、恐らくそういうことで整理をされているかと思っております。25年、26年、27年と、フォローアップをしながら閣議決定のK P I を維持しているというふうに理解をしているところがございます。

○樋口部会長 これは、IT総合戦略室ですかね、先ほどの資料3で御説明いただいているわけで、要は、これで良いかどうかというのを今ここで議論しているのです、これをもう一度、今日やるか、あるいは次回もう一度説明をいただくかしたほうがよろしいのではないかと。もし、違うものを出すということであれば、また、違うものを出して閣議で検討という話になるのでしょうか、どうなのでしょう。

○古川参事官補佐 先ほども申しましたとおり、このIT国家創造宣言とは何のためにあるかと言いますと、要するにIT戦略を定めると、ITの利活用、普及を図るという観点で10%以上と定めておるというところがございます。

この宣言の中でも、さまざまな方々が、個人の事情や仕事の内容に応じて、例えば、クラウドなどのITサービスを利用するとか、外出先、自宅、それから、例えば、遠隔地のようなところでも、場所にとらわれない、就業を可能とする多様な柔軟な働き方ということを目指すということで、このテレワークということをして社会全体に波及させたいというような考え方でございますので、この検討の場で、今、御審議していただいております、仕事と生活の調和連携推進の観点から、この数値をどうしていくのかというのは御検討いただいたと思うのですが、IT戦略室と致しまして考えておるところは、全体として10%にしようということを目指すということでございます。

○樋口部会長 皆様から、御意見は何かございますか。

○佐藤委員 もう一度御説明いただいたほうが良いかなということと、やはり、さっきの17ページも、これは分母が何かわからないですが、労働時間が長くなってしまおうというのが300人ぐらいいて一番多いね、減らしたいという人で、だから、ワーク・ライフ・バランスの観点でいうと、これは、どうするかということもあって、17ページだと、これは分母はよくわかりませんが、減らしたい理由の一番は、やはり長くなってしまおうという、つまり、増えれば良いのかということ、こういう人ばかり増えてしまうと問題なので、その辺も含めて少し精査して御説明いただいたほうが良いのかなと。

定義がどうなっているかというのはすごく大事で、やや鈴木委員が言われたのと、かなり乖離があるようなものまで入ってしまっているのではないかという気もするので、もう一度御説明いただくほうが良いかなというのが、私の印象です。

○新室長 先ほど申し上げましたとおり、定義で一応調査の中で、こういう形で定義しましょうとなっていて、それで、アンケート調査上は、どこでどんな仕事をしているかという数字の時間だけを聞いているものですから、それでいくと、先ほどありましたように、いわゆる時間外勤務も労働時間の中に入っていますよという形にもなっています。

というところで行くと、持ち帰り残業でやっている方とか、そういった方も全て含まれる形になるのです。

そういったところで行くと、ここにありますように、また、その評価の仕方も、いわゆる能力評価という形になってくると、どれだけ時間をかけていても、こういう評価ですよという形の評価というのでも出てきていまして、そうなってくると、自宅でどれだけ仕事をやってもというような形にもなってきます。

そういった点では、我々もテレワークの定義自体、結構いろんなものを含んでしまっていて、我々としては、先ほど少し申し上げましたように、良質なというか、望ましいテレワークというのは、こういうものですよと、そういうものが、せめてこの中のうちのどれだけいますという形の数字を出していきたいとは思っています。というのが、実は今の状況でもあります。

要は、かなり時代も変わってきて、技術もどんどん進んでしまったものですから、いろんな仕事の仕方ができるようになって、先ほどスマホという話もありましたけれども、それなどでも、モバイルなど、どこでも誰でもできるような世界になってしまっていて、もともとそんな世界ではなかったところからスタートしているものですから、そこら辺のしがらみをまだ少し引きずっているというのが実態でございます。

○樋口部会長 厚労省、何か言わないとまずいのではないですか。

要は、労働時間が在宅で伸びている人もいるという話ですか。

○新室長 伸びているというか、要はテレワークで、例えば、自宅に持って帰って、そこでICTを使って、会社にいるのと同じような仕事の仕方ができるようになってしまったものですから、それも、いわゆるテレワークの一様態という形になってしまうので、その人たちも、全てテレワーカーのカウントの中に入ってきてしまっているのです。

そういう人たちに、増やしたいですか、減らしたいですかと言ってしまうと、要は携帯電話が最初に普及したときと同じように、便利なものだけれども、どこでもかしこでも電話がかかってきて、こんなのでは携帯電話なんかいらぬというような意見も出てくるのと同じように、そういうやり方ができるものですから、より仕事がやりやすくなるのは良いのですけれども、残業もしやすくなってしまっていて、その分テレワークで残業をやっているような方もおられるものですから、そういった方がその時間分は減らしたいという意見が、この中に出てきているのだと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○六本調査官 厚生労働省の労働基準局でございます。

テレワークの普及促進につきましては、各関係省庁と厚労省も連携を致しまして、そもそも何を指すのかということも含めまして、現在も一緒になって議論しているところでございます。究極的には働き方という意味でいうと、良質なテレワークを普及促進すべきだということは、根本としては一致していると思います。

それについて、それをどういうふうにつかまえるのかということで、いろいろと課題

があろうかと思えますけれども、そこについては、各省庁連携しながら、引き続き整理、検討していきたいと思っております。

○樋口部会長 これは、皆さん、それぞれ意見がおありかと思えますので、今日は議論したということで、ちょっと整理しないと、この後、なかなか進まないと思うのです。このまま10%というのが、今の定義で目標値として置いて良いのかどうかと、それをここで賛成しましたというわけにも、どうもいかないうような実態があるというようなお話でしたので、省庁間も含めて、あるいは我々も含めて少し議論して、次回にこれを提出すると、もう一度御検討いただくということにはいかがでしょうか。この調査自身も調べてくださるといことでしたから、先ほど、テレワーク人口実態調査というものの性格について調べてくださるといことでしたので、それもあわせて、これを数値目標として良いのかどうかという、特に、これは、ここのミッションである仕事と生活の調和という視点から見てどうかという、これを普及させるかどうかというのは、また、別のところの役割だと思えますので、そういう形で御議論をいただいたらどうかと思えますが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 では、そのようにさせていただきたいと思えます。

そうしましたら、国土交通省、内閣官房IT室は、これで退席とされておりますが、どうもありがとうございました。

(国土交通省、内閣官房IT室 退室)

○樋口部会長 それでは、続きまして、第33回の評価部会における御指摘事項について、参考資料が用意されておりますので、これについて、事務局から説明をお願い致します。

○大隈参事官 資料4をご覧くださいければと思います。資料4と資料1の数値目標設定について(案)の2つの資料をあわせてご覧くださいければと思います。

前回、数値目標について御説明させていただきましたときに、委員の先生方から御指摘いただきました点について、とれるものを出させていただきますのでございます。

資料4を1枚おめくりいただきまして、2ページ目でございます。これは、目標値でいいますと、①就業率の60～64歳、これは、男女計で見ますと、最新値60.7%ということでもございましたけれども、これを男女別に見ると、実態はどんなふうに見えるのだろうかというお尋ねがございましたところ、男女別にとってみましたところ、男性のほうが高くなっています。

また、経年の傾向としては、男女とも就業率は高まっているという状況が見えます。

3ページ目、これは、目標でいいますと、⑩番の第1子出産前後の女性の継続就業率でございます。

これは、最新値2005年から2009年の間の数字ということで、出産前、お仕事を持っていた方が継続して就業する割合というのは、全体では38%でございますが、これを正規、非正規別に見たらどうかという御指摘がございまして、正規、それから、パート、自営とい

う形で資料を分けてございます。

正規の職員につきましても、経年で見ましても、かなり出産後の継続就業率が高まっているということは見てとれるかと思えます。

4ページの⑬番でございます。

男性の育児休業の取得率について、これは、2014年の速報値で2.30%、これは、雇用均等基本調査でございます。数値目標も13%になっているところでございますが、男性の育児休業も、妻が仕事を持っているかどうかで、男性の育休の取得の状況が違うのかどうかという御指摘がございましたので、この4ページを御用意させていただきました。

なお、この4ページの調査でございますけれども、今、目標値をとっております、雇用機会均等調査とは別途の調査でございますので、数字自体は若干整合してまいりません。一番上にありますように、この調査では、男性の育児休業取得割合が5.4%となっておりますので、そのこのところだけ、数字の見方は御注意いただければと思えますが、言えることは、妻が正社員の場合のほうが制度を利用したという割合が高くなっておりますし、それから、制度を利用しなかったが、利用したかったという割合も高くなっているということが見てとれるかと思えます。

5ページ目、これは、指標でいいますと、⑭番、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間ということでございます。これは、目標2時間30分のところ、5年に一度の調査で、2011年の最新値で67分というところでございますが、これの内訳を見てみたらどうかという御指摘がございましたので、家事、介護・看護、育児、買い物ということで分けて見ております。67分のうちの一番長いのが育児ということで、割合も一番高くなっていますし、育児の時間というのは、これは、少しずつではありますが、伸びてきていることが見てとれるかと思えます。

6ページ、これも同じ⑭の指標、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間ということで、目標値2時間30分、それから、最新値67分、これは1日当たりの平均の時間ということで見ておりますが、そういった平均という見方と、もう一つ6ページに挙げておりますような、実際に行動しているか、行動していないか、これは調査の関係で、15分に満たないと、非行動者率のほうに分類されてまいりまして、非行動者率を減らすということが大事ではないかという御意見もありまして、御参考までに出させていただきます。

これを見ますと、これも妻、夫ともに有業の世帯と、夫が有業で妻が無業の世帯と2つに分けてございますけれども、非行動者率が少しずつ減ってきているというのが見てとれるかと思えますが、非行動者率のほうが、各項目圧倒的に多いというところをどう捉えるか、どう考えるかということはあるのかと思えます。

7ページ、8ページでございます。これは、目標値とは別途のものでございますが、介護離職者については7ページ、それから、実際に介護休業を利用している方については8ページ、お尋ねがございましたので、つけさせていただきます。

前回の御指摘に対して、対応させていただいた資料ということで、説明は、以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの参考資料について、何か御質問はありますか。

よろしければ、議題2に移りたいと思いますが「ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価について」です。

それでは、この点につきまして、資料5に基づきまして御説明をお願いしたいと思っております。

○大隈参事官 それでは、議題の2に関しまして、御説明を申し上げたいと思っております。

今回、資料5として出させていただいておりますのは、前回、5月27日に今年度の進め方ということでお諮りをさせていただきましたが、そのときに御説明できなかった、今日から新たな議題として取り上げたいということで、その趣旨について資料5で出させていただいております。

今回から新たな議題とさせていただきますと思っておりますのが、公共調達において、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業をより幅広く評価する枠組み、こういうものを導入できないかということで御議論いただければと思っております。

「1. 趣旨」のところにもありますように、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、公共調達において企業を評価する取組ということで、現在も昨年8月5日に男女共同参画推進本部、全閣僚からなります本部決定「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえまして、各省の御協力をいただきながら、公共調達においてワーク・ライフ・バランスですとか、女性活躍を進める企業について一定のインセンティブを与えるという取組をしているところでございます。

そこに、今回、今年の6月26日でございますが、「女性活躍加速に向けた重点方針2015」という女性活躍を加速させていくための政策パッケージを取りまとめたところでございますが、その中に、3つ目の段落でございますような公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランスを推進する企業について、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図るといった項目が盛り込まれたところでございます。

この重点方針の中に盛り込まれた項目について、この推進評価部会において、御議論いただければと思っております。

下から2つ目のパラグラフに、これまでの研究等をサーベイしたり、企業に対しヒアリングを行うということで考え方の整理、それから、制度設計についての整理をしております。

もう少しブレークダウンして申し上げますと、主に国、各府省の調達において、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業に対して、その公共調達でインセンティブを付与するということ。

ただ、その際に、当然、国からの発注ということになりますので、税金の使い方として考えたときに、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業から調達することが、会計法の

考えにも沿うもの、すなわち、より良い品質を確保できるという考え方を整理するということと、それから、それを担保する制度設計というのはどういうものなのか。どういった企業をワーク・ライフ・バランスの推進企業として捉えるかでありますとか、あるいは公共調達における評価というのも、どういう時点で、どういう評価をするのか、どういう契約方式を対象にするのか、そういった制度設計、こういった2つの点について御議論をいただきたいというところでございます。

資料5の2枚目になりますけれども、今後の進め方と致しましては、まず、本日、この議題についての第1回目になりますので、今、趣旨を説明させていただきましたけれども、この後、論点案について、御議論いただければと思っております。

次回、10月上旬から中旬ぐらい、そこでは、企業のヒアリングなどをした上で、考え方を整理するための報告の案というようなものを御議論いただければと考えております。

3回目に11月頃を目途にしまして、考え方を整理した報告などを取りまとめられればと思っております。この評価部会の枠組みでは、その後「仕事と生活の調和レポート」の中で取りまとめていければと思いますし、また、実際、各府省の調達の際に、どのように行っていくかというような、今の指針の改正なりについては、年内あるいは少し年明けなのかどうか、そのあたりは、今後の御議論によるかと思っておりますけれども、少なくとも来年度のどこかの時点で、各省の御協力を得ながら進めていけるよう議論を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 ありがとうございます。

具体的な中身については、後ほど、御紹介あるいは御議論をいただきたいと思いますが、基本的な、こういった考え方あるいは進め方ということについて、御意見がございましたら、お願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

輪島委員、どうぞ。

○輪島委員 ありがとうございます。少しお伺いをしたいのですが、資料5というのは、枠組みについて（案）のままになっていて、日付が入っていないのですが、この資料は、どういう位置づけのものなのかを教えてくださいたいと思います。それから、1段落目ですけれども、企業を評価する取組の推進、この企業を評価するという、3段落目のインセンティブとしてというのですが、次の資料でわかるのかもしれませんが、どういうイメージなのかなというのがよくわからないのと、4行目の不正な手段を使った企業の受注を防止するというのは、これは、具体的に何をどういうふうにするのかというのを教えてくださいたいと思います。

全体として、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスでも業種、業態として、かなりいろいろな実態にあるなかで、例えば、先ほど国土交通省さんのところの公共調達で、橋をつくるとか、港をつくるとかという大きなところで、そういう企業を評価する仕組み

というのをどういうふうに入れるのかなというのは、素朴に違和感を感じるのですけれども、その点を御説明をいただきたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 どうぞ。

○大隈参事官 資料5でございます。日付が入っておりませんのは、大変申しわけございません、8月4日でございます。

ただ、(案)としておりますのは、この議題を取り上げることについて、この評価部会の御了解をいただくための資料ということでございます。

それから、インセンティブ、第1段落の評価の意味ということでございますけれども、これは、後ろに参考資料をつけておりますけれども、参考資料の1の5ページ②、ワーク・ライフ・バランス行動指針の抜粋をつけておりますけれども、この行動指針の中に、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」という文言がありますので、その文言を引用してきています。この評価部会の枠組みの中で、こういった公共調達において、企業を評価する取組を推進していくということが国の取組として挙げられておりますので、まさに、行動指針に書かれた取組が、今既に行っている取組であり、また、さらにそれを拡充したものとして、今後、御議論されるものと御理解いただければと思います。

それから、「不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に」ということですが、これは、ある意味当たり前の話でございます。先ほど申し上げました税金の使い方として、国が調達するものですから、国の発注先の企業が不正手段を用いて、自分たちはワーク・ライフ・バランスを推進している企業だということであれば、税金の使い方としてどうかということがあると思いますので、ある意味当たり前のことではありますけれども、ただ、逆に非常に重要なことということで書かせていただいております。政府の取組のパッケージの中にも、このまま入っているということでございます。

最後に御質問いただいた点、業種業態によってワーク・ライフ・バランスの進捗状況も異なるというようなお話もございましたし、どういうイメージでということでございますが、現在の取組につきましても、これも参考資料の6ページ以降に、今の取組指針を載せているところでございますが、現在は、女性が活躍していたり、あるいはワーク・ライフ・バランスを進めている企業について、女性に関係するような調査、広報、研究開発事業、こういうものは、総合評価落札方式で入札するというのが、財務省との協議でお認めいただいているわけですが、総合評価落札方式というのは、価格と品質の両方を勘案して発注先を決めるというやり方で、今であれば、例えば、女性が活躍している企業は、女性に関係する調査というのは、それは女性のことがよくわかるので、良い品物ができるということで、女性が活躍している企業を、価格以外の要素で評価するときに加点をしましょうという取組をしています。

ですので、どういう制度設計にするかというのは、今後の御議論と思いますが、やはり、

総合評価落札方式ですとか、企画競争ですとか、国の調達の方法でも価格と品質両方で発注先を決めましょうというときの、品質のほう、そこも価格何点、価格以外に品質何点というように点数をつけるわけですが、その評価のところで、例えば、加点をするということ、今、取り組んでいますので、そういうやり方というのが1つあるのではないかと、思われます。

○樋口部会長 よろしいですか。

どうぞ。

○輪島委員 最後の点について確認ですけれども、そうすると、入札に参加することができなくなるとか、そういう話ではなくて、加点をして、ポジティブな面をポジティブに評価しようという趣旨だということですか。

○大隈参事官 次に御議論をいただこうと思っている論点ペーパーをかなり先取りして御説明をしてしまうところですが、当然、企業の評価は、入札の参加資格の段階で評価するやり方と、そこではなく、最終的な加点をするところでの評価というのはあると思いますが、そこは、もちろん御議論いただければと思っておりますけれども、入札参加資格で縛ることについては、もしかすると、ワーク・ライフ・バランスの効果と比較したときに、少しやり過ぎの部分はあるかなということであれば、入札参加資格ではなくて加点評価のところになっていくのかと思います。そこは、ワーク・ライフ・バランスが、生産性にどう影響があり、ワーク・ライフ・バランス推進企業がどのぐらい良い製品をつくるのかというところの考え方とも関連してくるところかと思えます。

○樋口部会長 もう具体的な中身に入ってきているので、概念的には、ひとまず置いて、具体的な中身を議論したほうが建設的かなと思いますので、次の議題でよろしいでしょうかね。

資料6です。

今、輪島委員がおっしゃったのは、かなり自治体によって違った方式がとられているという実情もあって、国については、どう考えていくかということの話が出てくるかと思えますので、ちょっと説明していただけますか。

○大隈参事官 それでは、資料6に基づきまして、御説明します。

公共調達においてワーク・ライフ・バランスを推進している企業をより幅広く評価し、インセンティブを与えて、全体としてワーク・ライフ・バランスを進めていけないかという趣旨でございますので、それに当たりましての考え方、それから、制度設計についての議論をいただく際の考えられる論点案というものです。

まず、2ページの①、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の社会的意義は何か」ということでございます。ここは、ワーク・ライフ・バランス全体の意義ということで、ワーク・ライフ・バランス憲章から引用しております。

線を引かせていただいておりますけれども、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要があるということが憲章には書

かれており、その1つの取組が、この評価部会であり、また、その1つの動きとして公共調達におけるインセンティブ付与ができないかということです。

また、企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めるというようなことも憲章の中に盛り込まれているところでございます。

3ページ、論点の②でございます。「ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業主、従業員、顧客それぞれにどのような効果があるか」ということでございます。事業主、従業員、顧客それぞれにとっての効果、メリットということで、さまざまな、これまで先行研究、調査があると思いますが、それから、この評価部会の中でも、これまでもさまざま御議論があったと思いますが、一般に言われているメリットというものを挙げさせていただいております。

事業主にとっては、業務効率化による生産性の向上、人材確保・定着、それから、従業員にとっては仕事に対する充実感が向上するという、それから、顧客にとっても企業イメージや評価が向上する、製品・サービスの質が向上するということが、これまでの研究ですとか、調査の中から言われているというものです。

参考までに、下につけておりますのは、そういったさまざまな調査がある中で、平成25年度に内閣府がさせていただいた調査をつけさせていただいております。企業に対する調査ですが、働き方の見直しを進めることのメリットということで、先ほど申し上げたようなことが選択肢としてもたくさん上がってきているということです。従業員の満足度が上がる、個人と組織の生産性が向上する、こういうようなものが1番、2番ということで、メリットとして上がってきているところでございます。

4ページ目、ワーク・ライフ・バランスの推進の効果でございますけれども、同じ内閣府の調査の中で、働き方の見直しを進める上での課題もあり、業務量に対する要員の不足でありますとか、働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウの不足というような課題もあるということです、やはり何らかのインセンティブというのは必要ではないかというところでございます。

5ページの③の論点「明日への投資として、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、生産性が向上すると言えるか」という論点でございます。

ワーク・ライフ・バランスと生産性についての調査・研究の中で、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで生産性が上昇する傾向が見られるという調査をつけさせていただいております。

左側は、何もしない企業に比べて、法律を超える育児介護支援を導入している企業では、2倍以上生産性が高いでありますとか、右側の表は、ワーク・ライフ・バランスを導入すると、少しタイムラグがあるものの生産性が数年後には向上してくるという調査結果となっております。

ですので、ワーク・ライフ・バランスを推進するという、生産性の上昇というのが言えるのではないかとというようなことで挙げさせていただいております。

6のページ目の④でございます。今度は、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、持続可能性が向上すると言えるかということで、ここは憲章の中にもワーク・ライフ・バランスを推進していくと、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めると書かれており、それから、下に4つほどの調査・研究を挙げさせていただいておりますが、ここは、ワーク・ライフ・バランスの中でも両立支援を導入すると、人材が定着すると言われ、特に両立支援と、それから、女性活躍施策を一体として取り組むと、人材が定着していくという調査・研究がこれまでございますので、そういうものを挙げさせていただいております。

ワーク・ライフ・バランスを推進していくということは、人材も定着して、企業の持続可能性が高まるのではないかとということで資料をつけさせていただきました。

7ページの⑤でございます。資料5の説明で申し上げましたように、国が企業に発注するというので、その税金の使い方として、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業に発注することで、より品質の良いものが確保されるのかということでございますが、数字というよりは、むしろこういった事例で出させていただいております。

上の会社は、労働時間の削減に取り組んでいるけれども、総労働時間を短縮しつつ、会社としては増収増益ということ。

下のほうもノー残業デーの取組であったり、業務改善の取組をすることで、残業時間を減少させているけれども、売り上げも落としていない、生産性を向上させているということで、労働時間を削減させながら、同時に企業としての利益も上げているということで、市場から評価されていると、労働時間を削減させつつ、生産性を上げ、サービスや製品の質を上げ、市場から評価されている例ではないかということで、ワーク・ライフ・バランスと品質の確保を結びつけている企業の事例というのを挙げさせていただいております。

8ページの⑥でございますけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性活躍の推進ということで、職場の労働時間が長いほど、正社員の女性比率や、管理職の女性比率が低くなるというようなこと。

右側のほうは、正社員女性比率が高い企業グループほど、どの年も利益率が高くなっているということ、労働時間が短くて、女性も活躍できて、利益率も高まっているという関係も見えてくるということで、⑥の調査・研究を出させていただいております。

以上、①～⑥のところ、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、一般的に生産性が上がる、また、従業員が定着することで、企業の品質の向上、アフターサービスなどまで含めた品質の向上まで整理できるのではないかとという論点案でございます。

⑥までで考え方の整理ができた場合に、では、一体どういう企業に対して公共調達でインセンティブを与えるかという、制度設計に関する論点案を⑦以下で出させていただいております。

ワーク・ライフ・バランスを推進する企業というのは、どういう企業なのかということで、それに当たって、ワーク・ライフ・バランスは何で評価するのかということですが、

労働時間でありましたり、年次有給休暇の取得率でありましたり、多様な働き方でありましたり、男性の育児休業の取得率であったり、両立支援だったり、幾つか指標はあるところとは思いますが。実際に制度設計をするに当たって、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業というのは、いろいろな捉え方はあると思いますが、例えば、もう既にある法律で、労働時間の短縮に取り組んでいるということが認められているような企業をワーク・ライフ・バランスを推進する企業として捉えることができるのではないかとということで、例えば、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、くるみんですとか、プラチナくるみんには所定外労働時間等の労働時間の認定基準がありますので、労働時間の削減に取り組んでいる企業という国からの認定も受けられているということで、ワーク・ライフ・バランス推進企業と考えられるのではないかとということであげさせていただいております。

それから、女性活躍推進法案、まさに、今日も内閣委員会で審議をいただいているところでございますが、法案の中に、一定の優良企業に対して、一定の基準をクリアした企業に対しては、国として認定する制度を設けるとなっておりまして、女性活躍のために、各企業が、労働時間の状況であるとか、女性の採用比率であるとか、そういうものを把握して分析しなければいけないというような法律になっておりますので、今後、法案が成立した後、審議会などで御議論いただくとお思いますけれども、この法律に基づく認定制度の基準の中に、仮に労働時間に関する基準が入ってくるようなことになれば、ここの認定企業というの、ワーク・ライフ・バランス推進企業と捉えることができるのではないかとということで出させていただいたのが、この9ページの資料でございます。

10ページは、次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準について抜粋をさせていただいております。

くるみのほうにも、左側の8番ですが、労働時間削減ということが目標になっているということ。

それから、プラチナくるみのほうにも、労働時間についての目標を定めて達成するというような基準になっているということで参考として挙げさせていただいております。

⑧でございます。先ほど、いただいた御質問とも大変関連してくるところでございますが、公共調達の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を、さまざまなプロセスの中で、どういうふうに評価していくのかという論点を挙げさせていただいております。

これにつきまして、最初の矢印のところは、現在の取組指針では、ワーク・ライフ・バランスですとか、女性活躍に取り組む企業について、総合評価落札方式、これは価格と品質を総合的に評価する、一般競争入札の中の1つの類型でございますけれども、個々の品質を評価するときに、それから、企画競争というのは、随意契約の中の一形態ですので、一定の限度額で企画を競争するというような調達方法ですが、それぞれ今は加点評価するという形をとっております。

また、先ほど申し上げましたように、今はワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発あるいは女性が重要な対象である広報という事業、こうした事業では、女

性が多かったり、ワーク・ライフ・バランスを推進している企業であれば、当然良いものが出てくるのだという理屈でやっておりますけれども、事業を限定した上で評価をしているということでございます。

それから、指名競争入札による調達を行うときに、その指名先にワーク・ライフ・バランス推進企業を入れていくやり方であるとか、少額随契のときに、当該企業を見積もり先を含めるであるとか、こういったようなことを、今、推進をしているところでございます。

2つ目の矢印は、都道府県・政令市でございますが、上は、調達の最後の段階で評価するというやり方をとっている15団体、下は、競争参加資格審査のところ、一定の項目を設定しているという自治体もかなりあるということでございます。

ただ、※印のところにありますように、総合評価落札方式で、仮にワーク・ライフ・バランスというものが一般に生産性も高く、そういう企業は品質の良いものができるということ言えば、ワーク・ライフ・バランスに関連する事業といった事業の種類で限定することなく、総合評価落札方式で調達する全て調査、研究開発から公共事業も、現在、総合評価落札方式がとられているということでございますので、幅広い事業を対象にできないかどうかというところを御議論いただければと思っております。

⑨は、先ほども御議論がありました、不正防止ということで、ある意味、当たり前の議論ではございますけれども、税金の使い方として非常に重要であるということで、仮にワーク・ライフ・バランスの推進企業を法律に基づく認定企業とした場合には、法律の中に、不正の手段によって認定を受けていた場合には、認定を取り消すというような規定もありますので、これは、どういう企業をワーク・ライフ・バランス推進企業とするかということとセットにもなってくるかと思いますが、不正防止について一定の予防なりはできるのかと挙げさせていただいているところでございます。

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。

割と具体的なものが入ってきておりますが、御意見、御質問はございますか。

では、小林さん。

○小林委員 御説明いただきましてありがとうございます。

ワーク・ライフ・バランスを推進している企業に対して、国が発注する公共事業等についてインセンティブを与えていこうということだと思うのですが、これを考えていただくときの視点としてお願いしたいことがあります。先ほどの輪島委員の意見にもありましたが、おそらく業種業態や大企業、中小企業かによって、全然取り組みが異なると思いますので、これらの視点を検討の際に入れていただきたいというのが1点でございます。

2点目は、先ほど少し例に出ていたのですが、ワーク・ライフ・バランスは、どの項目を見るのが非常に重要だと思いますので、その視点をもう一度制度設計を検討する際に明らかにさせていただきたいと考えます。

3点目として、入札の際に各企業が書類を提出するにあたって、事務手続きが煩雑化す

るのは避けたいと思っております。企業の事務負担を増やさないという視点でご検討をお願いいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 重要な論点として提示をいただいたと思います。

要は、何事も簡単なほうが良いわけですね。

佐藤さん、どうぞ。

○佐藤委員 単純なことで、まず、公共調達範囲が、つまり、国あるいは自治体も、いわゆる独法などもあるのだけれども、どこまで考えるかということと、あと、つまり何ができ上がるのかで、それによってもかなり違うと思って、自治体というか、府省にお願いしてできるだけやってください、みたいなものをつくるのか、変な話法律みたいな、つまり、どういうルールをつくらうとしているのかでも、かなり違うと思うのですけれども、それによって議論の仕方が違うかなと思うので、ちょっと教えていただければと思います。

○大隈参事官 今、事務局で想定しておりますのは、まず、国です。各省庁が発注する際ということで考えています。それは、現行の取組指針で、そういう形にしておりますので、まずは、そういう形でというふうに思っております。

先ほども申し上げましたように、地方自治体での取組というのも非常に重要と思えますし、逆に、非常に進んでいる部分もあり、他方で、全くなされていないところもあり、濃淡があるのかなということはあるので、国としてワーク・ライフ・バランス推進企業についてインセンティブを与えるときの考え方なり、制度の設計なりというのを整理できれば、それを地方自治体にお知らせする、周知するということで、地方のほうでも、今、仮にやられていない自治体があれば、それを参考にして取り組んでいただけるという、そういう波及ができれば、とても良いかなと思います。ただ、まずは、国の発注ということで考えております。

○佐藤委員 取組指針というのは、どういうものなのか、誰が決めていて、どのぐらい拘束されるのですか。

○大隈参事官 取組指針でございますが、これは、男女共同参画推進本部の決定ということで、総理以下全閣僚をメンバーにしました会議体で決定をされておりますので、法律とはまた違いますので、あくまで、今の取組も各省にお願いをしているということでございます。

それで、この取組指針も、今の会計法に沿ったものということでやっております、我々も会計法に沿った形ということで、新規立法というような形ではなく、こういった取組指針ですので各省に協力をお願いするというで考えて進めていきたいと思っております。

○樋口部会長 どうぞ。

○大曲委員 今、御説明がありましたように、指針ということで、どこまで縛っていくのかというお話もあったのですが、地方公共団体の場合は、ここにもありますように、かな

り進んでいる部分もあります。ここで総合評価落札方式で行くとすれば、このワーク・ライフ・バランスの中に、地方の実情に応じてという部分がありますので、そこをどこまで縛られるのかというのは非常に気になるところではございます。

あと1つ、総合評価方式にした場合に、すみませんが、国のほうで、項目でワーク・ライフ・バランスを入れるとなると、ほかの部分、この項目の中に入る部分というのは、実際、どういう部分があって、その並びというか、どういうふうに評価をしていくのかというのが、そこを教えてくださいたいと思います。

○樋口部会長 その点は、まさに、ここで御議論いただいて、先ほど出ましたように、複雑なものかなわぬということもありますし、複雑だと逆に評価が割れてくるところもありますので、1つのやり方は、くるみんとか、既存のものを活用するというようなこともあるのかもしれないという、まさにここで御議論をいただければよろしいかと思えます。

あと、自治体のほうについては、これは、ここで縛るわけにはいきませんので、むしろ、ここでの議論というのは、閣議なり、あるいは財務省とのやりとりの過程において、こういったものをここで決定したというようなことを意見表明する上で使っていくということになるのだろうと思います。

おっしゃるように、自治体によって、やり方が相当違っているもので、それを縛ることはできないですし、あるところでは、もっと進んでいるところも自治体によってはあって、それを逆に後退させろということもできませんし、というところだろうと思います。ある意味では、国のほうが、やり方というのを、提示の1つとしてすると。それを見ながら、それぞれの自治体がどうなさるか御判断いただきたいという流れということだと思えます。

では、福田さん。

○福田委員 JEC連合の福田です。

仕事と生活の調和を推進するということの1つの仕組みとして、この方法もあるのかなと思ひながら、お話を伺っておりました。

公共調達ということで、経済効率も要求されるものになるかと思うのですが、この議論の際に、経済効率としての生産性だけではなくて、働く者としての観点として、長時間労働の防止による過労死の防止や、メンタル不調の防止などの論点も忘れずに持っておきたいと思っております。それが1点。

もう一点、指標として既存のものを用いるというのも1つおっしゃる方法かなと思うのですが、ワーク・ライフ・バランスの実現というのが、この2つの指標ですと、次世代育成のためや、女性のためだけのものに思われがちなのも少し残念と思ひまして、既存の企業の評価のものであるということと、仕事と生活の調和がもっと広い視点で、就労による経済的自立が可能な社会なども含めた観点で見ますと、少しその指標だけではという思いがございませう。

以上です。

○樋口部会長 どうぞ。

○北野局長 今日、才木委員の代理で出席しています。情報労連の北野と申します。どうぞ、よろしくお願い致します。

先ほど、考えられる論点を聞かせていただいて、現時点の認識なり、考え方なりを少し申し上げさせていただければと思っています。

当然、公共調達という観点でいきますと、やはり公平性もしくは効率性、さらには透明性と、これは、当然、それをもって行われるべきだろうと思っていますので、そういう意味では、公的部門が民間部門もしくは経済市場に過度に介入するという点については、若干注意が必要なのだろうと、これは連合としても思っておりますし、そういう意味では、民間企業に対する公平性の機会を、いかに公平性を維持し得る施策を講じられるかというところにも少し論点が必要なのかなというふうに思っております。

それと、先ほども少し議論にありましたが、幅広く評価するという観点からしますと、やはり減点方式でなく、加点方式で検討すべきではないかと認識をさせていただいております。

それと、これは手前みそで申しわけないのですが、行き過ぎた利益追求による企業側の、不正な企業行為を排除するということと、それと企業の自発的もしくは自立的な取組を促進するという観点からしますと、ここは、やはり労働組合の役割も重要なものがあるのだろうというふうに思っておりますので、ここは、個別労使の中で、その取組の内容、成果等についても評価しても良いのではないかとというふうに、現時点では認識をさせていただいております。

それと、先ほど、ワーク・ライフ・バランスの企業アンケートのほうにもあったのですが、要員不足、さらには見直しを進めるための知識、ノウハウの不足、この観点について、中小もしくは零細企業、さらには創業間もない企業に対する経済的余力を、さらに情報収集力に関する課題という点も、ここは格差、濃淡あるかと思っておりますので、ここは機会の公平性を担保するという意味では、行政の一定の支援は、やはり重要なのだろうと思っています。

現時点でいいますと、要員不足に対する雇用を促進する経済的な支援、これは当然必要なかなと思っておりますし、さらには、育成の観点でのキャリア教育もしくは技能訓練に対する支援という行政支援も必要ではないかと。

さらには、各業界団体を通じたワーク・ライフ・バランスの推進、働き方の見直しに対する情報提供とか、さらには経営者教育、そういう環境づくりも必要だというふうに思っておりますので、こういうことも含めて、ぜひこの場での論議と検討をお願いしたいと思っております。

以上です。

○樋口部会長 どうぞ。

○高橋委員 少し違った観点で申しわけないのですが、私ども中小企業の関係でございますと、官公需の確保に関する法律、官公需法というのがございまして、この間、法改正されました。

そこでは、官公需のうち四十何パーセントだったり、五十何パーセントだったり、パーセントを決めて、中小企業に発注できるように国等でなっております。地方公共団体は、それに準ずるような仕組みになっているのですが、これは、そもそも不利の補正ということで、中小企業に少し上乘せして、目を向けてもらいたいという狙いがあるのです。

さらに、経済産業省のほうで官公需適格組合を認定致しまして、A、B、C、Dランクなどをつけたときに、単に中小企業だと規模が小さいからDであるけれども官公需適格組合であれば、Cに上げられるというような仕組みをとっております。そういう仕組みがあるということ認識していただいていると思いますけれども、それとどう違うのか。あちらは法律で決めて、金額まで決めてやっていて、ただ、その中で達成がどうなったのか。また、官公需適格組合は幾ら受注できたのか。実際、4兆円のうちの200億円しか受注できていないのですけれども、説明のあったような仕組みを決める際は、不利の補正なのか、何なのか等、明確にさせていただきたいと思います。

というのは、7ページを拝見致しますと、SCSKとか、コンサルタントの会社、これは、よく考えてみると、効率が上がって、生産性が上がったのだから、安く提供できるわけですね。そうやってみると、生産性が上がって安く提供できるのに高く買ってあげるよというようなことでは、やはり問題が生じるのではないかと。例がたまたまそうだったらからということですけども、そうではなくて、中小企業とは違った観点から、それを補正する、もしくは応援するというときに、公共調達で応援するのが本当に良いのかどうかというの、よく考えないとならないのではないのでしょうか。中小企業では不利だから補正してもらっているのに、この人たちはよくなっているから優遇されるというのは矛盾するのではないのでしょうか。こういう公共調達で論理的に、ほかのものとは比べてきちんと全体的に説明ができるのかということが、少し気になるところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 御指摘のように、いろんなやり方があるかと思うのですが、その中の1つとして、公共調達というのを今回考えてみてはということが出てきたのだらうと思いますが、なかなか税のほうは、逆に厳しいものがございまして、そこは原理原則というのが割とはっきりしているところがありますのでということだと思っておりますが、御意見として伺います。

ほかに、いかがでしょうか。

榎原さん、どうぞ。

○榎原委員 丁寧な方針の御説明、ありがとうございました。

今までやったことのないことをやろうというときには、いろいろ齟齬が生じたり、丁寧な実施というものが必要になると思うので、もし、こういうことを導入するのであれば、

その公正さというような観点からも丁寧な検討をしていただきたいと思います。大きな流れとして、私はこうした取組をすべきだと思ってお聞きをしました。

この中にも出てきました、次世代育成支援対策推進法という法律ができたのは、2004年で、もう10年取り組んだ実績があります。

この2004年、2005年のころというのは、少子化が非常に問題になり、少子化社会対策基本法というものも導入されて、日本で初めて少子化関係の法律が2つできて、国を挙げて取り組もうということが始まった、そのメルクマールのような法律なのですけれども、この次世代育成法のとときには、企業や自治体を巻き込んで、できるだけ子育てをしやすい社会にしないとまずいということで、企業の皆さん、自治体の皆さんの協力も求めて計画をつくっていただいていたということは、御存じのとおり行われたのですが、当時の議論をリアルタイムに取材していたものとして、企業の自発的な取組を、まずは期待しようということで大変緩やかな取組になったということをお記憶しています。

このときから、実は、計画を策定していただいたものは公表してもらう必要があるのではないかと、くるみんの認定についても、もう少し公証力のあるものというような議論があったのですけれども、当時も自発的な取組を企業にやっていただくことをまずは重視しようということで、国のほうは、かなり引いた取組になったというふうな印象があります。

それで、10年たったのですけれども、日本は予定以上に早く人口減少社会に突入し、いまや市場は、もうシュリンクする傾向に明確になっており、かつ地域も消滅するところ、あちらこちら、どこでもというふうになってきています。

つまり、企業も含めて社会全体の利益とか、公益といったものの考え方を大きく転換しないといけないところに来ているというふうに考えれば、ここに書いていただいたようなワーク・ライフ・バランスを推進する企業に、これだけのメリットがあるということも丁寧に見て議論しなければいけないことだけれども、それよりも、さらにもっと広い広域として、私たちは今、どういうふうに産業界を巻き込んで、自分たちのこれまでのふるまいを変える必要があるのかどうかという大きな観点から考えることもぜひ必要であろうと思います。

国の子ども・子育て会議というところに、私も参加させていただいて、消費税を使った子育て支援の新しい施策をつくるという議論にも入ってきた経験から言っても、子育て支援を一生懸命やっても、少子化はもうとめられない状況があると、どうしても壁がいつもワーク・ライフ・バランス、企業の中での働かせ方、そこでいつもとまる、もうこの先は、ここをちゃんとやっていかないとどうにもならないというのが、今の子ども・子育ての現場の人たちの実感です。

そういう意味では、人口減少社会、その一番の震源地は少子化であることは言うまでもないので、そこもところに国を挙げて取り組むというような意味でも、こういった公共調達のような政策ツールも使って、例えば、何か影響が大き過ぎるということだ

ったら、5年、10年というような時限で取り組むのも良いと思うのですが、メッセージ性を大事にして、社会全体に対するメッセージ性、国として今、企業にとっても、社会全体にとっても、こういうことを考えること、従業員の生活と、働き方のバランスを考えることが公益にかなうのだというメッセージ性をきちんと出すということを絡めて、こういう政策を大々的にやっていただくということが非常に大事であると思います。

ただ、そのやり方においては、確かに中小企業と大企業、地域によって、また、公正なのか、その観点が明確になって、できるだけシンプルな制度になっているのかというようなことは丁寧に見ていただく必要があると思いますけれども、こういった取組をもうやらざるを得ない状況にきているというふうに思いました。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。今日は、1回目の振り出しという形で、いろいろ問題も提起し、また、御議論をいただいたということで、先ほど見ていただきましたようなスケジュールで、今後進めていきたいと考えておりますが、その点、よろしいでしょうか。

どうぞ。

○鈴木次長 先ほど、課長からのお話でも会計法とか、財務省の考え方については沿うものであるということだったので、参考資料の中の⑩などを読みますと、やはり財務省の見方は随分厳しいのではないかなという印象を受けるのですが。実は、男女共同参画会議の専門調査会を、傍聴させていただいておまして、財務省の方からの有識者会議への説明というのも一通り聞かせていただきました。そのときも国レベルではできないということで、地方公共団体からやってくださいみたいな形になってしまったことは、よく覚えております。今度、国からやって、地方に波及させていくという姿勢は、あのときと比べると大きな変化だと思うのですが、まだ財務省は厳しいのかどうかというのが少し心配なのですが、正直なところはどうかでしょうか。

○樋口部会長 これは、私が答えるのは、では、事務局から話していただいて、その後。

○大隈参事官 関係省庁は大変広うございまして、会計法という観点から財務省ともお話をしていかなければいけませんし、公共事業も総合評価落札方式ということになっておりますので、国交省でありますとか、地方の関係であれば、総務省でありますとか、仮に厚労省の所管の次世代法であるとか、女性活躍新法、これは内閣府と共管ですが、ということで、さまざまな関係省庁がございまして、こちらの評価部会で議論すると同時並行で関係省庁とも御議論しなければいけないと思っております。ただ、政府の重点方針の中に盛り込んでいただいておりますので、どこの役所の方も一緒に知恵を出していきましょうということでいただいておりますが、ただ、もちろん、どういった制度設計にするかありますとか、超えるべきハードルはもちろんたくさんあると、私たちも思っておりますし、こちらで、ワーク・ライフ・バランスについて御知見のある皆様からお知恵をいただければと思っております。

今、幾つか御指摘なりをいただきましたので、委員の皆様からの御意見なりをいただければということもございますが、多かった御議論として、ワーク・ライフ・バランスの推進というのを、どういう項目で見るのかというような御指摘はあったかと思えます。

そこにつきましては、もちろん、ゼロから基準をつくっていくというようなやり方も、もしかしたらあるかもしれませんが、他方で、事務が煩雑化しないということも非常に重要だという御意見も既に複数いただいているかと思ひまして、そうすると、企業のほうも自分がそういった企業であるかどうかのわかりやすい、また、発注する役所もどういう企業が対象企業であるのかというのがわかりやすいということも非常に大事だと思いますので、そうしますと、先ほど申し上げましたような法律での認定というのは、これは、事務負担という形で見ると、企業にとっても、それから発注する側にとっても非常にわかりやすいのかなと。

ただ、そういった形で探していきますと、くるみなり、女性新法なりと、その認定基準の中には労働時間というのがあるからでありますけれども、他方で女性ということに近づいてしまわないかというか、お話はあったところかと思ひますが、ただ、そこは理屈の整理の中で、女性活躍と両立支援、ワーク・ライフ・バランスを一体として進めたほうが生産性も上がる、人材も定着するというよう研究結果もありましたので、労働時間だけではない、その他の女性であったり、次世代であったりというさまざまな認定基準を複数で見っていくということは、大事な視点ではないかという点や、他方で、この2つの法律だけでは狭いということであれば、逆にもっとこういう企業はどうかというような、こういう法律もあるということがあれば、ぜひ教えていただければ、対象となる企業をなるべく広く把握したいということもありますので、そこは御教示いただければ、それは大変ありがたいなと思っております。

それから、公共調達でのメリットというのが、本当に良いのかどうかというようなお話もありまして、確かに補助金だったり、税だったりというのはあるかもしれない。税については、先ほど、樋口先生からもおっしゃっていただきましたし、よくあるのは、赤字企業と黒字企業で違ってくるというような議論があったり、あるいは補助金ですと、ワーク・ライフ・バランスが世の中に進めば、それだけ財政負担も、もしかしたら広がってしまうのかもしれない。

その点でいきますと、公共調達というところは、そういう形での財政負担の大きさというのは、もしかすると、ないのではないかということもございますし、それから、メッセージ性というようなことで御意見をいただきまして、大変ありがたかったのですが、そういう契約のところ、世の中にワーク・ライフ・バランスの大事さを知らしめていくことができるということもありますし、関係省庁と協議をしてですが、総合評価落札方式で入札が行われる研究開発、調査、広報、公共事業ということも考えられるところがございますけれども、どこまでできるか、ワーク・ライフ・バランスが一般的に生産性も高く、品質が良いのだという調査・研究をお教えいただけましたら、あるいはこういう事例を知っ

ているということなどお知恵をいただければ大変ありがたいなと思っております。

○樋口部会長 私なりに考えて見ますと、鈴木さんのおっしゃるように、今まで非常にガードが固くて、この問題は、ある意味では、議論してもなかなか実現できないといった面があったと思います。

ところが、やはりワーク・ライフ・バランスに対する緊急性、これをやはり促進していく必要性というものに対する、我々の認識というのも強まってきているし、実際に必要性というのも極まってきているというふうに思います。

その一方において、いろんな新法ができてくる中において、これも必ずしもチャレンジすること自身を否定するものではない社会環境といいますか、状況というのが生まれつつあるなということで、もちろん、これは乗り越えなければならないことが、まだまだたくさんあるというふうに思いますが、とにかく、まずはチャレンジしてみようという状況ではないかというふうに私は思っております、今までのような、最初からだめですという状況から少しは広がりを見せるようになってきているのかなと、それで、皆さんの御協力もありますし、省庁の協力も得てというようなところも必要なことになってきているのかなと。ですから、全くチャレンジですという状況ではないかと思えます。

どうぞ。

○羽白企画官 推進室の企画官の羽白と申します。

1点補足をさせていただきたいと思えます。

先ほど、高橋委員のほうから中小企業優遇ということの枠組みの中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業が、業績が上がっているのであれば、なぜ優遇かというところですが、先ほど、鈴木委員からの御指摘と、実は裏腹になっておりますけれども、会計法上、税を使うに当たって公正性や経済性が需要で、当然、お金を使うのに質の高いものを得るために、こういった企業を評価する。そういう観点で、今回、議論、論点を組み立てておりますので、これは見方にもよりますが、決してワーク・ライフ・バランスを進める企業を優遇するのではなく、きちんと評価をする、その枠組みを設けることが、結果的には企業にとって、では進めてみようかと、自分たちにもプラスになるのだということ、それを優遇と呼ぶ場合もあるのかもわかりませんが、これは、評価の枠組みをきちんとつくる必要があるのではないかと。

当然、その評価をするに当たっては、質のよさというものを値段だけで見るとか、将来的な持続可能性で見るとか、いろいろな切り口を提示させていただいております。

ここの部分の質が高くなる、どのような質か、お金の使い方として、どのようなものが良いのかというところをきちんと組み立てられれば、会計法上もクリアできますし、国民の皆様にも公正に説明できる。そこのあたり、皆様の御知見、実績、数字、さまざまな点をあわせながらの御議論ということで、どうぞ、よろしくお願い致します。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 今後の予定のことで、次回は10月ですね。議論は、これからしていくという

ことだと思っております。多分いろんな手続とか、いろんなことを考える、多分既存のいろんな認証みたいなものを使うことになる可能性が高いと思っております。

そうしたときに、女性活躍新法、まだ通っていないということもあるし、つまり、いろんな認定の基準が、10月上旬にできているかどうかというのが、正直言ってややきついただろう。これは、多分、雇用均等分科会にあるのだと思うのだけれども、そうすると、ちょっとその時期が本当に明確になっていないときに議論できるのかということと、もう一つ、私は、301人以上ですね。ですから、300人以下のところをどうするかと、もちろん、実質的にはとれるわけですが、その辺も、次世代法も全部の規模ではないので、その辺、全部の企業が対象になるのだけれども、認定のほうは、そうではないものが多いので、その辺をちょっと整理しておいていただくと良いかなと、2つです。

○樋口部会長 次回は、先ほどのスケジュールで言うと、ヒアリングをさせていただきたいということで、それと並行して、そういった議論が見えてくると思っています。

もし、よろしければ、時間もそろそろ来ておりますので、本日は、ここまでにしたいと思いますが、次回以降について、少し予定について事務局から説明をお願い致します。

○大隈参事官 次回の部会の開催の日時につきましては、今、日程調整をさせていただいておりますので、日時が決まり次第、改めて御連絡させていただきます。

以上です。

○樋口部会長 本日、用意しました議題は以上です。皆様から、何か特段御意見、御発言はございますでしょうか。

なければ、本日の部会は、以上で終了させていただきます。

どうもありがとうございました。