

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第37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28年2月19日（金）10:00～12:00

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、大沢真知子委員、大曲昭恵委員、北野真一委員、権丈英子委員、
小林治彦委員、高橋晴樹委員、長谷川真理委員、羽入佐和子委員、福田明子委員、
富高男女平等局局長（安永委員代理）、輪島忍委員

（阿部委員、榊原委員、佐藤委員、安永委員はご欠席）

（関係省）

人事院：大滝課長

内閣官房内閣人事局：鈴木専門職（鈴木参事官代理）

総務省：尾原企画官（奈良課長代理）

文部科学省：畑中生涯学習官（小谷参事官代理）

厚生労働省：佐藤室長補佐（鈴木参事官代理）中村課長補佐（村山課長代理）、

小林課長、中井課長、中條室長（蒔苗課長代理）

経済産業省：関係長（山崎室長代理）

（内閣府）

武川室長、大塚次長、華房次長、大隈参事官、羽白企画官、宗近課長補佐、岡田（岡参事官）代理

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37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」の合同会議を開始致します。

お忙しいところを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、本日の議事について、事務局から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。よろしくお願ひ致します。

まず、本日の御出欠ですけれども、阿部委員、榊原委員、佐藤委員が御欠席でございます。

また、安永委員が御欠席で、代理として富高連合男女平等局局長に御出席をいただいております。

また、本日小林委員が遅れて到着されます。

次に、本日の議題でございますが、議題1として、仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）の中の就業率について、御議論をいただきます。

続いて、議題の2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2015」の案について、事務局より御説明をさせていただきます。御議論をいただくことを考えております。

それでは、カメラの方はここで御退席をお願い致します。

（報道関係者退室）

○樋口部会長 それでは、早速ですが、1つ目の議題に入ります。

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」特に数値目標について意見が出ておりますので、御審議をいただきたいと思ひます。

事務局、お願ひします。

○大隈参事官 それでは、お手元の資料1をご覧くださいと思ひます。

こちらは、仕事と生活の調和推進のための行動指針に掲げております数値目標でございます。

この資料1の就業率のうちの20～34歳、25～44歳の女性、60～64歳について、赤字のとおひ改正したいと思ひまして、御議論をお願いできればと思ひております。

1枚おめくりいただきまして、参考をつけさせていただきます。

こちらは、昨年10月に本評価部会におきまして、数値目標について、一旦、その時点で設定したものでございます。これをさらに、資料1では上方修正をしたいということで、本日事務局から御提案をさせていただきます。

その理由と致しまして、昨年12月に2つの閣議決定がございまして、この資料1の表の下の方に赤字で書かせていただいておりますけれども「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015改訂版」昨年12月24日に閣議決定、「第4次男女共同参画基本計画」昨年12月25日に閣議決定、こちらの中での政府の数値目標として、赤字で書いた目標に、それまで

の目標を上方修正するという閣議決定がなされております。行動指針の数値目標も、この数字にそろえてはどうかという事務局からの御提案です。

その背景ですが、資料2をご覧くださいと思います。

就業率の推移ですけれども、資料2の表側にございますように、順調に進捗しています。

こういったことを踏まえまして、後ろのページで、先ほど申し上げました「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015改訂版」「第4次男女共同参画基本計画」と、2つの閣議決定を挙げさせていただいておりますが、それぞれの計画を所管する内閣官房、内閣府が厚生労働省とも協議を致しまして、政府としての目標値を定めたところでございます。

また、その数字の根拠としているのが、2ページの一番下にありますような雇用政策研究会の報告書です。こういった政府の閣議決定を踏まえた数字として、この評価部会の数値目標としても同じように設定してはどうかということで、事務局からの御提案でございます。

内閣府からの説明は以上でございます。

厚生労働省の御担当からもし補足の御説明がおありのようでしたら、お願い致します。

○小林課長 厚生労働省の雇用均等政策課長の小林でございます。よろしくお願い致します。

私から補足をさせていただきたいと思っております。就業率の3つの数字でございますけれども、いずれも男女共同参画基本計画4次計画の中で取り込まれたものと考えてございます。

まず、女性の就業率のところでございますけれども、私どもは女性活躍推進法というものを内閣官房と共同でつくってございまして、本年4月から女性活躍推進法が施行されることで、今後各企業で男女を通じた長時間労働が是正され、仕事と家庭の両立を図りながら、能力を十分に発揮して働くことができる職場環境が整備をされていく、新しい法律ができたことでさらに女性の就業率が上がっていくのではないかという見通ししておりますことから、目標数値を上方修正したらどうかと考えておるところでございます。

若者につきましては、昨年10月から若者雇用促進法が順次施行されてございます。こちらのほうも適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発向上に関する措置など、総合的に講ずることをやってまいりますので、今後、若者の就業率の上昇につながると考えてございます。

高齢者につきましても、高年齢者雇用確保措置の着実な実施に加えまして、助成金の拡充を行うこととしてございます。今後も、引き続き高齢者の就業率の上昇がさらにしていくものと考えてございます。

こうした状況を踏まえて、就業率の目標値を上方修正するものということで、各種の閣議決定においても、そういう考え方を踏まえて決定されたものと認識しておるところでございます。

厚生労働省からは、以上でございます。

○樋口部会長 よろしいですか。

それでは、ただいまの就業率の説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお願い致します。

輪島委員、どうぞ。

○輪島委員 ありがとうございます。

少し疑問に思っているのですが、昨年の10月に修正をして、資料1の参考の内容に決めているものを、また再度修正していくということになりますと、いろいろな設定指標について状況の変化があるたびに数値目標を変えていくことになるのかどうか。むしろ、この仕事と生活の調和の推進のための数値目標がオリジナルであって、ここでこの数値に決定しているのだから、ほかのところはそれに合わせて変えていくというように、こちらの数字のほうが中心的な目標であるべきではないでしょうか。それがいろいろな閣議決定がされるとスパイラルで上がっていくというものは、いかがなものなのかという気が致します。

また、就業率でございますけれども、例えばリーマンショックのような未曾有の経済状況の変更があったときに、逆に低い数値に変わっていくのかどうかということも疑問に思います。数値目標の取り扱いについてどうするのか、内閣府の数値目標というのはどうあるものなのかということをしっかり議論しておく必要があるのではないかと考えています。

以上です。

○樋口部会長 今の点について、いかがでしょうか。

確かにこの委員会といいますか、会議体というのは、政府の会議ではなくてあくまでも官民トップ会議の下に置かれている部会であるということについては、これは政府の提案がそのまま受け入れられるということではないと思っています。今、輪島委員がおっしゃったことも非常に重要なポイントで、これを目指していろいろな施策をやってきて、それによって少し近づいたかなと思ったからまた先に上げられていくということでは、まさに今までPDCAサイクルを回すという視点からPlanningして、Doingして、それによって上がったからまた目標がさらに上がっていきますということでは、いつになっても達成することができない、何のためにチェックしてきたのだということも御指摘のとおりかと思えます。その点について、いかがでしょうか。

今、輪島委員がおっしゃったように、これは厚労省が昨年チェックし、皆さんで御議論を数回にわたってなさってきた、確認された後、再びその変更を申し入れてきたと私どもは受けとめているのですが、この点について、何か説明がございましたらお願い致します。

○小林課長 何回か御議論したというのは当方ではよくわかりませんが、内閣府さんから、この改定についての御相談がございましたので、通常であれば政府の閣議決定をした数字をそのまま使うほうがよいのではないかとということで、お返しをしたと考えてございます。

○樋口部会長 例えばテレワークのことについて、去年ここで大分議論したのです。テレワークも閣議決定だと聞いておりますが、これを数値目標としてどうするかということで、去年はテレワークについては調査も新しくやるなどということで、今回の数値目標には入

れないという結論を出したと記憶しておりますが、これは間違いないですか。

○大隈参事官 内閣府です。

今回御提案をさせていただきましたのは、先ほど申し上げました閣議決定は、政府で決定したものではございますけれども、政府としては、2つの目標があるという状況になるのであれば、より高い目標を掲げて、そこに向かって政府として努力していくという考え方もあろうと、そういう姿勢を示してはいかがかということで、今回各省の皆様の御意見をいただきながら、このような形に変えさせていただいたところでございます。

○樋口部会長 何か皆さんのほうからございましたら、どうぞ。

本来、政府目標を出すときに、こちらのほうに御相談をいただいて審議して、それから提出してもらうというのが2つの数値が出てこないということでは望ましいのかもしれない、片方が先行したから、それに後追いで承認してくれということについて、輪島委員からの御指摘かと思いますが、そういうことですね。

いかがですか。なかなか賛成の御意見が。

数値目標が上がるのは良いことだとは思いますが、これはこの委員会の手順としては、政府に限らず、それぞれの官庁に限らず、どなたかが申し入れるとそれをここで議論することなのですか。それとも、定期的に例えば2年置きとか3年置きにこれを議論していきますということなのでしょうか。

○大隈参事官 数値目標自体につきましては、今年テレワークを議論致しましたのは、目標年限を迎えていたということで御議論をいただいたところでございます。それに合わせて、それ以外のものにつきましても、今年5月、8月、10月と御議論をいただいておりますけれども、政府目標が高い目標になったものについては、評価部会のメンバーの一つである政府としては、より高い目標を掲げたいと思いますが、いかがでしょうかということで、御提案をその都度させていただいたところでございます。

○樋口部会長 富高局長、どうぞ。

○富高男女平等局局長 代理での御発言をお許しいただき、ありがとうございます。

確かに閣議決定されるごとにいろいろ変わるところはあるかと思いますが、少なくとも第4次男女共同参画基本計画につきましては、今後の日本の男女共同参画の大きな方針でもございますので、そういった意味でいいますと、ここについては踏まえていく必要があるのではないかと思います。

以上です。

○樋口部会長 どうしましょう。

輪島委員、どうぞ。

○輪島委員 目標設定のあり方については、引き続きどう明確にしていくのかということ事務局に御検討いただくということで、お預けをしたいと思います。

別の件ですが、この資料1の一番下に書いてあります、平成22年の「新成長戦略」で「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す」のところは、いわゆる経

済成長をして、その分配をさまざまなこういう数値目標に分けていくということで、まさに好循環を目指すということなのですが、数値目標を変えていくにあたって、足元がどうなっているのかということ踏まえて変えているとも思えないので、その点についてもあわせて検証していただきたいと思っています。

○樋口部会長 この会議体においては、新成長戦略の数値目標というのは、資料1を見ていただけるように、成長率何%というのは入っていないのです。むしろ、それを受けてつくっているということで、ここで2%を達成しているかどうかということについて議論をするというよりも、ほかのところの本来果たすべき役割かと思えますので、それが下がっていることをどう考えるか、ここに出ている⑬までの数値目標については御議論をいただくことになるかと思えます。

そうしますと、事務局にお任せといっても事務局としてもなかなかやりづらいとは思いますが、決議をしていただきたい、これは承認事項なのでね。

○大隈参事官 はい。

○樋口部会長 そうしますと、今、案が出てきているこの3点についての就業率については、もうこれまでのやり方で閣議は決めているので、後追いになります。それを認める、ただしということで、今後の議論としてこの数値目標を変更する場合には少なくともここでの議論を十分反映してほしいということと、変える場合には、その場ではなくて事前にここで議論をしていく必要があると思えますので、この後もまたいろいろところで数値目標が変わってくる可能性があるかと思えますので、そのときには、まずこの議論を反映してくださいということもお願いしてという条件つきでよろしいでしょうか。

厚労省のほうは、厚労省も評価部会の一員になっておりますので、いかがでしょうか。

○中井課長 厚生労働省の雇用政策課長でございます。

この数値目標については、こちらの部会でPDCAの中で評価していただきながら取り組んでいただくということだと理解をしております。そういった中で、今回提案のある指標については、ある意味これからの取組もそうですし、これまでの成果というものも反映された数字ではないかと考えているところです。そういった中で、当然こういった目標というのが政府のいろいろな計画等に関与するというので、理想論でいったら、同時並行で本当に議論できれば良いのですけれども、それぞれのスケジュール感に違いがあるので、現実問題としてはタイムラグが生じるということもやむを得ない面があるかとは思っておりますが、今、樋口部会長がおっしゃったような観点で、どこかで決まったから自動的に上書きをして反映するのだということではなくて、おっしゃるとおりPDCAという観点からも、その数字についてしっかり議論するという必要だと我々の事務方としても認識しておりますので、今後についても、そういった意向を可能な限り反映できるようにいろいろ関係者と調整をして進めていかせていただければと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでよろしいですか。逆に大分達成が難しくなっている数字という

のもあるのです。これをどうするのかというのは、先ほどの輪島委員の現実に即して下げるという話が出てくると困ると逆に思っているのですが、それは今のところは考えないの
でしょうからということによろしいのですね。

それでは、今、申しあげましたようなことでお認めいただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

それでは、2つ目の議題に入ります。

事務局から御説明をお願いします。

○大隈参事官 それでは、議題2の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レ
ポート2015」（案）について、御説明をさせていただきます。

お手元に、資料3としてレポートの案をつけさせていただきました。簡単に説明をさせ
ていただきます。

まず「序」の3つ目のパラグラフでございます。

本レポートは、この各主体における取組を定点観測する、そして、今後の展開を含めて
紹介するというところで、仕事と生活の調和の実現状況の把握をし、課題を洗い出すという
趣旨のものということで御理解をいただければと思います。

「目次」でございますけれども、第1章として「『憲章』・『行動指針』と推進体制」、
第2章として、各主体の取組をここで書かせていただいております。

そして、2枚目ですが、第3章ということで「仕事と生活の調和実現の状況」というこ
とで、数値目標に設定しております指標の動向をここで分析しております。

そして、第4章として、今後に向けた課題を挙げているということでございます。

説明につきましては、第1章は「憲章」と「行動指針」の内容でございますので、先に
進めさせていただきますして、9ページ、第2章でございます。

第2章の10ページ以降の第1節でございますけれども、ここは労使の皆様方のお取組を
原稿なども頂戴しながら書かせていただきました。新しい取組などについても書き込んで
いただきまして、ありがとうございます。労使と生産性本部における取組を第1節のと
ころでは御紹介させていただきます。

23ページ以降「国の取組」について主に説明をさせていただこうかと思えます。

まず、第2節「国の取組」でございますけれども、今回新しく書き込んだところを主に
説明させていただきます。

23ページ以降「I. 総論」でございますけれども、24ページ、柱の2として「仕事と家
庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備」ということで「(1) 育児・介護休業法の
施行と周知徹底【継続】」というところですが、この中には、今国会に育児・介護休業法
の改正案を提出しているということを書いています。

同じ24ページの「(2) 第4次男女共同参画基本計画における位置づけ（仕事と生活の
調和関係）【新規】」ここでも長時間勤務や転勤を当然とされている働き方の変革という

ことを書かせていただいております。長時間勤務の是正ということ盛り込んだ計画となっております。

25ページの(3)でございますけれども、女性活躍推進法が今年度成立致しております。この法律についても、職業生活と家庭生活の両立を図るために環境整備が必要であるということも基本原則として盛り込んでいる法律でございます。こういった法律が成立しております。25、26ページにかけて記述しております。

27ページの(5)で、少子化社会対策大綱、これも新しいものが、昨年3月に閣議決定されているということ、27ページの後ろのほうの段落では、子ども・子育て支援新制度が今年度4月から施行されたということ新しく盛り込んでおります。

次の28ページの(6)では、次世代育成支援対策推進法、これも時限法でしたけれども、延長されて今年度4月1日から施行されたということ盛り込んでおります。

34ページ以降で「仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援」ということで、35ページには今年度の評価部会で大変御議論をいただきました、公共調達を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進について、12月に取りまとめをし、公表させていただきましたけれども、この部会での報告「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて～」の内容なども説明させていただいております。

37ページ「行政機関における仕事と生活の調和実現に向けた取組」ということで、この(1)でございますけれども、行政機関でも昨年の夏に「ゆう活」という新しい取組を始めたということを書いております。

また(3)のところでは、男性職員の子育て参加の支援ということ、内閣人事局の取組、人事院の取組、内閣府、文科省の取組なども挙げております。

続きまして、42ページ「Ⅱ. 就労による経済的自立」という部分でございますけれども、これは45ページにまいりまして、柱の2ですが、新卒者・フリーター等の就職支援対策ということで、(1)のところ、新卒者の方に対する就職支援でありますとか、45ページの右側の段には、若者雇用促進法も昨年成立致しております、そういったものも新たに盛り込んでいるところでございます。

47ページ「Ⅲ. 健康で豊かな生活のための時間の確保」という柱でございますけれども、ここでは「(1) 労働時間法制の検討【継続】」「(2) 働き方改革の推進【継続・新規】」ということで、ここでは47ページの最後5行目ぐらいになりますけれども、地域の実情に応じたワーク・ライフ・バランスの取組の推進ということで、47から48ページにかけて、まち・ひと・しごと創生本部事務局に「地域働き方改革支援チーム」が立ち上がるということ盛り込ませていただいております。

49ページの「Ⅳ. 多様な働き方・生き方の選択」というところで、53ページで、妊娠・出産を理由とするような不利益取扱、いわゆるマタハラというものですが、対策強化のための法律案を国会に提出したということも盛り込んでおります。

54ページの「(5) 社会参加につながる女性の学びの促進【新規】」ということで、文部科学省の、一旦離職した女性に対する社会への参画を促進する支援策についても新たに盛り込んでおります。

59ページ以降では、待機児童解消に向けた取組でありますとか、「放課後子ども総合プラン」の推進も拡充をして取組を書いたところでございます。

政府の取組のうち、主なもの、新しいものは以上のおりでございまして、63ページ以降は「地方公共団体の取組」ということで、各地方公共団体でもさまざまな取組をいただき、また、全国知事会でも提言などを取りまとめられて、その中にワーク・ライフ・バランスが盛り込まれているということを御紹介させていただいております。

73ページ以降でございますけれども、ここは実現の状況ということで、数値目標の指標を確認することになってございます。

まずは、75ページをご覧くださいいただければと思います。

数値目標には、13項目18指標がございますけれども、75ページの上の表を見ていただきますと、青く塗っているところがございますが、これは順調に進捗している指標ということで青をつけております。これは、目標設定時から2020年の目標値に向けて、直線的に進捗すると仮定した場合に、その直線を引いた場合よりも進捗が良い場合です。逆に赤で塗っておりますのは、目標設定時の目標値よりも現状が後退しているものを赤にしております。それ以外のものは白ということになってございます。

この結果、74ページの上の四角にございますけれども、就業率のうちの3指標について「順調に進捗」、「順調ではないものの進捗」という白い指標が11指標、「進捗していない」が4指標となっているということでございます。「②時間当たり労働生産性の伸び率」「⑨自己啓発を行っている労働者の割合（正社員・非正社員）」「⑩第1子出産前後の女性の継続就業率」の進捗が、これは当時の目標設定時よりも少し後退をしているものとお考えいただければと思います。

それぞれの指標の進捗でございますけれども、77ページをご覧くださいいただければと思いますが、ここは先ほど御議論いただきました「④就業率」でございます。順調に進捗している、特に高齢者の部分などは、高齢者の雇用確保措置の効果もあって、大変順調に進捗をしていることが見てとれます。

78ページ「②時間当たり労働生産性の伸び率」でございますけれども、2014年度が直近の数字になりますが、2014年度は実質GDPが減少したことなどから、時間当たり労働生産性は対前年度で減少している状況です。

79ページ「③フリーターの数」ですが、2014年は前年と比べて3万人減少ということで、179万人とです。

ちなみに、80ページで、ここはまだ16日に公表され数字をリバイスできておりませんが、8年ぶりに正社員の数が増えたということで、男女計で正社員が約26万人増えている、そのうち約23万人が女性で、訳2万人の増加が男性であるという労働力調査が16日

に公表されております。今後きちんとリバイスしたいと思っております。

指標の関係でいいますと、84ページ「④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合」でございますが、2014年は2013年に比べて減少している状況です。隣の「⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合」ですけれども、傾向としては減少しております、2015年は8.2%です。

86ページ「⑥年次有給休暇取得率」ですけれども、これは傾向的に見て50%を下回る水準でずっと推移しているということ、直近の2014年は47.6%ということです。隣の「⑦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」ですけれども、2013年は60.7%ということで、ここは1年間で13.5ポイント上昇している状況です。

100ページ「⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合」です。これは、2014年度には減少している状況、隣の「⑨自己啓発を行っている労働者の割合」についても、最近では正社員でいうと40%台、正社員以外でいいますと、2割まではなかなかいかない状況が最近も続いています。

101ページ「⑩第1子出産前後の女性の継続就業率」ですけれども、こちらも5年に1回の調査ですが、38%から39%台ということで、ここもなかなか進捗がいかないということで、今回も赤色で塗った部分でございます。

下の⑪です、3歳児未満の公的保育サービスの利用児童ですが、これは増えてはいるところではございますが、このあたりも今後の取組が必要な部分かと思えます。

また、102ページ、放課後児童クラブ登録児童数も増えているということです。目標値に向けて、受け皿の拡大が課題かと考えられます。

また下の「⑫男性の育児休業取得率」ですが、ここも若干上昇はしておりますが、2.30%という状況、隣にあります「⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」、これも5年に1回の調査でございますが、最新の数字としては67分と、目標2時間半に到達するには努力が必要ということです。

103ページで、テレワーカーについては、今回目標としては落とすということですが、委員の御意見も踏まえまして、数字としては傾向は載せています。

こういった指標の動きなども踏まえまして、最後の第4章「今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項」ですが、142ページ、第4章の柱書きですが、上から5行目から6行目の部分で、全体の課題と今後の方向性をまとめております。

社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組むためには、労使、国、地方公共団体、関係団体、さらには国民一人ひとりが、それぞれの立場で、ここに掲げた事項をはじめ、仕事と生活の調和の実現に向けて取組を進めていくことが重要です。今後も引き続き、2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標について、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速していきます。ということで、指標を見ても、まだ必ずしも進捗が十分でないものもございまして、各

主体が引き続き取組を加速していくことということで、結ぶという形にさせていただいております。

142ページ以降、そのために必要な取組を掲げておりますけれども、先ほど、冒頭第2章のところでも申し上げました、今年度の新たな取組なども引き続ききちんと取り組んでいくことが重要ということで、種々の今後必要な取組も書かせていただいております。

レポートの案としては、以上でございます。

○樋口部会長 それでは、ただいまの説明につきまして、御質問、御意見がございましたらお願い致します。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 先ほど、部会長からもお話がありましたテレワークについてお伺いしたいのですが、その際、世界最先端IT国家創造宣言工程表の中で見直しがされることになっているので、その検討状況を踏まえて今後改めて評価部会で議論し再度設定するということだったと思います。そこで、テレワークに関する政府のKPIの見直しの進捗状況がどうなっているのか、おわかりでしたらお願い致します。

気になりましたのは、IT国家創造宣言では、2020年までにテレワーク導入企業数を2012年度比3倍、雇用型在宅型テレワーカー数10%以上という目標を設定されていますので、この目標の見直しに取り組まれているということなのか、それとも調査等をされるが、2020年まで数値目標が変わらない可能性があるのかという点です。もし、数値目標がすぐ変わらないのであれば、ここではどうやって取り扱っていくのが気になりまして、現段階で事務局のおわかりのところを教えてください。

○樋口部会長 これは国土交通省あるいは総務省ですか。どこに聞けば良いですか。

○大隈参事官 わかる範囲でお答えいたします。

○樋口部会長 では、わかる範囲で説明してください。

○大隈参事官 事務局でわかっていることとお話し申し上げますと、国交省では調査を実施したと聞いております。恐らくKPIはそれを踏まえてということになりますので、KPIはそういったものも踏まえて、現在、内閣官房を中心に政府の中で議論をしているところと考えております。

○権丈委員 国交省の調査というのは、テレワーク人口実態調査ということですか。

○大隈参事官 はい。

○権丈委員 先ほど申し上げた終日在宅勤務している方などに関する既存の調査ということですね。

○大隈参事官 アンケート調査の部分をもう少し精度の高いものにしたという事は聞いております。

○権丈委員 そうしますと、2020年の前に見直しがされて、ここでも再度テレワークの数値目標に関する議論がされるという理解でよろしいでしょうか。

○大隈参事官 昨年6月の閣議決定の中にも、新たなKPIの設定・見直し等について検討を行うということが盛り込まれております。

○権丈委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 総務省が来たら、今の状況について補足の御説明をいただきましょう。

ほかに、いかがでしょうか。

富高局長、どうぞ。

○富高男女平等局局長 ありがとうございます。

第2章「仕事と生活の調和実現に向けた取組」の「国の取組」についての書きぶりで、47ページ「健康で豊かな生活のための時間の確保」の「(1)労働時間法制の検討【継続】」とございます。

ここで労働基準法の一部を改正する法律案についての説明を記載いただいておりますが、健康で豊かな生活のための時間の確保という観点で申し上げますと、働き過ぎ防止のための取組として挙げられているこの上の3つのポツの、中小企業における割増賃金の引き上げ、5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設、長時間労働に対する助言指導を強化するという、この3点のみの表記でよいのではないかと考えております。

この下に、多様で柔軟な働き方に関する施策が書かれておりますけれども、こちらにつきましては、長時間労働になる恐れが高まるのではないかとということで、この建議取りまとめのときに労働側として反対意見をつけているところがございますので、その点も御配慮いただいた表記にさせていただければと考えております。

具体的には、この下の3つのフレックスタイム以下のところを取っていただく形での工夫ができないかということで御検討いただければと考えているところがございます。御意見として申し上げます。

以上です。

○樋口部会長 これは事実関係として厚労省で御議論をなさっているのだと思いますけれども、これはどうなっているのでしょうか。

○中村課長補佐 厚生労働省の労働基準局の労働条件政策課でございます。

こちらの法律案につきましては、今国会でも継続審議ということになってございますけれども、今、おっしゃっていただいた下の3つのポツですが、多様で柔軟な働き方の実現ということで、健康で豊かな生活のための時間の確保に資するのではないかとということで書かせていただいております。今、いただいた御意見も踏まえまして、記載するかどうかという点につきましては、一度持ち帰って検討させていただきたいと思っております。ただ、法律案には入っておりますので、事実関係として記載させていただいております。

○樋口部会長 そうしましたら、これもペンディングだけれども、事実関係として入っているということですね。

○中村課長補佐 法律案としては盛り込まれておりますので、我々としては記載させていただきたいというのが意見なのですが、今、御意見をいただきましたので、一度持ち帰ら

せていただくということで、よろしければそれで対応させていただきます。

○樋口部会長 持ち帰るのは良いのですが、次回これを開くときには、もう既に何カ月後かになるから。

○大隈参事官 事務局としましても、厚労省と事前に調整も致しまして、確かに審議会等でさまざまな御議論があったということは事務局も承知しておりますが、法律案の中に盛り込まれたものであるということは事実でありますので、ここは「等が盛り込まれております」という形で、事実関係として、文言にも気をつけながら書かせていただいたところでございます。

さまざまな方がご覧になりますので、一部分だけ書くというよりは、法律案の中に盛り込まれた事項はきちんと書いたほうがより適切かと思ひまして、ただ、文言は「盛り込まれております」と書かせていただいき、一定の配慮はさせていただいたところでございます。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

○富高男女平等局局長 その点についてはお任せ致しますけれども、労働側としましては、あくまでも健康で豊かな生活のための時間の確保というのは、上記3点に該当し、その下の多様で柔軟な働き方に関するところは該当しないのではないかとということで今まで意見を言わせていただいていたということでございます。あくまで意見ということで聞いていただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 では、事実関係はこうなっているので、このままにさせていただきたいと思ひます。意見はここでも聞きましたということです。

ほかに、いかがでしょうか。

北野委員、どうぞ。

○北野委員 ありがとうございます。情報労連の北野でございます。

1点お願いということになるかと思ひているのですが、第3章の75ページ、数値目標設定指標の動向ということで、先ほど青地、白、赤地ということで説明があったと思ひております。

とりわけ、今後のお願いとしては就業率、これは先ほども手続の問題で御議論をいただいていたと思ひますが、就業率を高めることは重要だと思ひているのですが、仕事と生活の調和は、健全な雇用や働きやすい労働環境がベースにあるということからすると、雇用の質、これが向上していくことが重要になってくるのだらうと思ひていますし、さらに「②時間当たり労働生産性の伸び率」も赤字ということでマイナスになっておりますが、これは低処遇の非正規雇用の方が増大していることも一つの要因ではないかということは全く否定できないと思ひておりますので、今後雇用の質にかかわる数値目標やデータという視点も、ぜひ取り入れていけば良いのではないかと、そういうことも含めて注視していく必要があるのではないかとと思ひておりますので、今後検討していただきたいと思ひております。

○樋口部会長 ありがとうございます。

福田委員、どうぞ。

○福田委員 JEC連合の福田です。

同じ75ページで、「⑩第1子出産前後の女性の継続就業率」について、最新データが2005年から2009年のものになっているのですが、第1子出産前後の女性の継続就業率を高めるということは非常に努力している点でございます。仮でも良いので何か最新値が入らないかと思っているところです。

81ページの非正規職員・従業員の割合にもありますとおり、女性で見ますと、M字カーブの右側の山は非正規の方が非常に多くなってまいりまして、先ほどの北野委員のお話にもありました雇用の質という問題もございますし、また、この女性活躍推進においても管理職比率もちゃんと注目していこうという中で、非正規であると管理職なども難しくなるのかなということもございますので、まず正社員で働いている人が就業継続することに注力しているところです。

そうした観点からも、⑩の項目が2009年の値が最新値というのが痛いなというのもございまして、仮でも何か出ないものかということをお教えいただきたいと思っております。

○樋口部会長 これは、もともとは何のデータでしたか。出生動向基本調査ですか。

○大隈参事官 はい。出生動向基本調査です。これは5年に一度しかとれない調査です。

○樋口部会長 国立社会保障・人口問題研究所がやっているのだろうから、厚生労働省、どうでしょうか。

○中條室長 厚生労働省育児・介護休業推進室の中條と申します。

この出生動向基本調査は、5年に1回の調査ということで、現在第14回の2010年の調査結果を最新の数字として入れさせていただいているところでございます。調査の担当部局でないので正確には分かりませんが、5年に1回の調査ということですので、恐らく2015年に調査をし、これから集計をしていくところなのではないかと思っております。また数字が出ましたら御報告はさせていただきたいと思っておりますが、なかなかこれにかわる仮の数値を入れるというのは難しいところかなと考えております。

○樋口部会長 権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 この数値は2005年から2009年とかなり古いものでもあり、私も気になっておりました。最近では、継続就業率が上昇しているのではないかと思います。それを示すデータとしては、例えば110ページに、これは2年前にそう思って入れていただいたもので、他の調査になりますが、第1子出産前後の妻の継続就業割合が、2001年に比べて2010年に上昇していることが確認できます。また、ここには掲載されていないものですが、国民生活基礎調査で、児童の年齢別の母親の就業率を見ますと、ゼロ歳児を始めとして小さい子供を持つ母親の就業率が上昇しているのです、恐らく出産前後の継続就業率も上昇しているのです、恐らく出産前後の継続就業率も上昇していると考えられます。数値目標のところ、代わりにデータを入れるのは難しいと思っておりますが、報告書のなかで、補完的なデータを示

している形になっているとは思いますが。こうした現状を踏まえた形の書きぶりになると良いように思います。

以上です。

○樋口部会長 これは、行政が施策をやるときに2009年のデータは使っていないと思うのです。この出生動向基本調査以外の新しいものに基づいて施策をとっているのだと思うのですが、そういったものはないのでしょうか。今のまま、継続就業率は上がっていませんということを前提に施策をとっているのですか。

○中條室長 厚労省でございます。

私どもとしては、継続就業率の最新のものとしては、今はこちらの数字をもとに施策を検討させていただいているところでございます。

○樋口部会長 そうなると、逆に上がっていないことについて事務局で、第1子出産前後の女性の継続就業率関連というのは、第4章の取り組むべき事項のところに、これを上げるということはどう取り組むべきかという話は、どこに関連していきますか。

○大隈参事官 第4章では、今後の就業率向上のための取組といたしますと、152ページの「IV. 多様な働き方・生き方の選択」のところにあります「(1) 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備」という中、153ページでありますと、例えば女性活躍法の着実な施行でありましたり、154ページで、育児休業、短時間勤務といった多様な働き方の推進、ここでは事業主への支援であったり、助成金等の支援であったりというものもございまして、種々の転勤の実態把握であったり、テレワークの普及・促進ということなども書かれておりますし、待機児童の解消、子ども・子育て支援新制度、156ページ、男性のほうの子育てへのかかわり方の促進なども書かせていただいておりますし、157ページ以降では、仕事と介護の両立支援、これも育児・介護休業法に基づくような支援でございましてといったものを、継続就業を進めていくための取組として、152ページ以降で書いているところでございます。国の取組だけでなく労使それぞれの皆様方からの取組というものを、中に盛り込ませていただいております。

○樋口部会長 要は、上がっていないという認識に立ってしなくてはいけないということですので、もっとなぜ上がっていないのかということに戻って厚労省はやるべきだという話に、また逆戻りしてくるね。それを書き込むことになるのですか。

○中條室長 厚生労働省でございます。

なぜ上がっていないかというところについてお答えします。152ページにも書かれているのですが、第1子出産前後の女性の中で、特に正社員の女性については継続就業する方が増えてきておりますけれども、雇用形態別に見ますとパート、派遣等の非正規の方については、まだ退職する率が高くなっております。特に育児休業を利用して就業継続している率を見てまいりますと、正社員の方については、徐々に進んできておりますが、パート・派遣の方については、まだ低い水準にあることが要因であると考えております。

このため、前段にも書かれてございましたけれども、今回国会に提出させていただいて

おります、改正育児・介護休業法の中では、これまで3つあった有期契約労働者の方の育児休業の取得要件について見直しをさせていただくということで、有期の方の育児休業取得を促進して、継続就業を進めてまいりたいと考えております。こういった取組によって全体としての継続就業率を上げていきたいと考えているところでございます。

○樋口部会長 最初の説明は実はここが発端で、この部会で調査した結果を厚労省に言って、むしろこれをやるべきだろうという流れで今までやってきたので、今、おっしゃったことというのは、逆に対策としては、ここの中でどこかに書いてあるのですか。派遣云々というお話がありましたね。

○中條室長 厚労省でございます。

前のほうに戻りますが、第2章の24ページの2の(1)の「なお、育児・介護休業法については」というところで、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正案を国会に提出致しましたと書かせていただいております。

○大隈参事官 事務局から補足させていただきます。

2章に主に書いたということで、154ページの右側のウで「育児・介護休業法について、引き続き法の周知・徹底を図り」ということで、改正後のものも含めたような形でざっくりとは書いておりました。ただ、ここのところは法案を提出していることも補足して書いてもよろしいのかと思いますので、このあたりの書きぶりは厚労省ともう一度御相談をして、少し膨らませたいと思います。

○樋口部会長 わかりました。

権丈委員、今のお話で。

○権丈委員 育児・介護休業法の今回の改正のことについて、後ろのほうにもはっきり触れていくというのは良いと思います。

もう一つ、女性活躍推進法により、事業主は継続就業を促すような取組をされていくことになると思いますので、女性活躍推進法のところでももう少し強調しても良いのではないかと思います。

先ほどの御説明では、正社員のほうは継続就業が大分進んできて、非正社員はまだということなのですけれども、正社員についてもまだまだというところもあると思いますので、両方目配りした形で書いていただくとよいかと思います。よろしくお願い致します。

○樋口部会長 今の意見について、何かございますでしょうか。

では、それはそう書いていただくということで、よろしいですか。

大沢委員、どうぞ。

○大沢委員 今の議論で、正社員のほうで継続就業が進んできているということを記載するか検討していただくということですが、これは非常に重要な点ではないかと思えます。日本では、継続が進んでいないということにおいて、女性の活躍推進が遅れてきたという背景がございますので、こういった正社員の継続雇用が出産後も進んできたということになると、活躍推進がさらに進む可能性が出てくるということで、こういったところ

に記載されることが重要だと思うのと同時に、しかし、それでも正社員の継続雇用が難しい現状があるということの背後に、もう少し分析が必要かと思えます。

その背後にあるのは、長時間労働とか、働き方においてまだ硬直的なものが多く、子育てをしながら働く女性に非常に難しい状況があるということと同時に、男性側の働き方の変化についての議論が出てきていないということが、諸外国と比べて非常に日本で特徴的かと思えます。女性の継続就業が続いてくると、次の議論として出てくるのは、男性も含めた働き方の見直しという、こちらのほうに今、議論が移行する時代の転換点にあると思うのです。

こういった新しい変化が出てきた、正社員の継続就業が見られるようになってきたということをこの白書でも捉えて、時代の転換点にあるので、この次のステップとして長時間労働の見直し、働き方の見直しというものがより重要な課題として取り扱われる時代になってきたということが結論部分にないと、私はずっと長い間この会議にいて、変化していないというところをずっと感じてきたのですが、ただ、一番重要な変化は正社員の継続就業が少し見られてきたということと、この動きをもっと強くするためにこの会議があると思えますので、結論のところにもう少し働き方の見直し、長時間労働の削減などといったものについて、より大きな重点を置く必要があると思えます。

以上です。

○樋口部会長 今の点につきましては、御意見がございましたら、どうぞ。

○大隈参事官 御意見、ありがとうございます。

今、大沢先生がおっしゃってくださった、男性の働き方も含めて見直すことが必要だということは、昨年12月25日に閣議決定をしております第4次男女共同参画基本計画で、一番大事な視点として計画の冒頭に位置づけております。そのことについては、第2章の「国の取組」の24、25ページでは書かせていただいております。先生御指摘のとおり、4章では確かにその視点が少し薄いと思えますので、ほかの先生方の御了承もいただけるのであれば、そういった趣旨のことをもう少し第4章にも盛り込みたいと思えます。

○樋口部会長 羽入委員、どうぞ。

○羽入委員 今、大沢先生がおっしゃった感想を私も持ってございまして、事務局の御提案でよいかと思えますが、どこかに全体的な方向性や現状の問題認識などを、余り埋もれないところを書いていただくのがよろしいのではないかと思います。よろしく申し上げます。

○樋口部会長 では、書くという方向で進めたいと思えますが、よろしいですか。

長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 今の育児休暇のところ、正社員は進んでいるというところはあるのですが、実際には全体的に上がっていない理由は、もう少し掘り下げると、大企業は進んでいるけれども、それ以外の中小、中堅はなかなか進んでいないという実態があり、もう少し課題が明確になるようなことも織り込まれるとよろしいかと思いました。

○樋口部会長 これも厚労省、中小企業に対する対策という御意見です。

○中條室長 厚労省育児・介護休業推進室でございます。

中小企業向けの対策としては、今回の154ページにも書かせていただいておりますが、右側のウの2つ目のところがございます「両立支援等助成金を通じた事業主への支援」を実施しております。まだ全体として育児休業の取得率が低いという状況を踏まえ、中小企業を対象として、働き続けることを希望する方が再び企業で活躍できるよう、育児休業からの復帰を支援する事業主に対する助成金を支給するといった支援を引き続き実施してまいります。

○樋口部会長 これは中小企業だと、我々はこれを読むだけではわからないのです。そういうことですので、だから、そこに力を入れなくてはいけないということを明記した上で、こういう対策を実施しつつあるということを書いてもらうと、話の流れが見えるのではないのでしょうか。

ほかに何かございますか。

福田委員、どうぞ。

○福田委員 2章のところで、社会的機運を高めるということがずっと記述してあるのですけれども、介護のところ、トモニンをどこかに入れてはと思うのです。ロゴマークがいろいろな取組に書かれているのですが、介護のトモニンが入っていないのです。

○大隈参事官 わかりました。どこかに入れるように致します。

○福田委員 31ページぐらいに。

○大隈参事官 わかりました。

○樋口部会長 では、それは入れていただくということです。

このレポートが昨年のレポートということになるので、今年、多分大きく一億総活躍のほうでも相当の弾が出てくると思いますし、変わっていくのではないかと思います。来年度のレポートでは、そういったものが織り込めるようにということだと思います。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 もう一点だけ、74ページのテレワークのKPIの見直しのところなのですが、「テレワークについて、政府でKPIの見直しが行われていることから『⑧在宅型テレワーカー数』を削除」と書かれています。この書きぶりを少し変えたほうが良いように思います。

先ほど、就業率の数値目標の際にも議論したように、どこかで見直しが行われると仕事と生活の調和の数値目標も自動的に変更されるというわけではなく、他と連携しながら、本部会において検討していくといった話があったと思います。この書きぶりですと、政府で見直しをしているので、ここでは自動的に削除という感じに読めますので、現在見直しが行われているので、今回は削除するが、今後議論して再設定するといった表現にさせていただいたほうが良いのではないかと思います。

○樋口部会長 ちょうど総務省がいらっしゃったので、今、テレワークの数値目標について、これまで議論してきた、国土交通省と一緒にやっていたらと思うのですが、御質問が、IT総合戦略のほうで数値目標の進捗、現状としてどうなっているかという

御質問が出たのです。

○尾原企画官 総務省ですけれども、遅れて申し訳ありません。総務省は、社会一般にテレワークを普及するための事業を行うという立場でやっております、数値目標の関係で余り議論に参画していないものですから、関係府省の間でそこはいろいろお話をされると承知しております。

○樋口部会長 数値目標はどこが担当ですか。

○尾原企画官 基本的には、内閣官房が行っているということです。

○樋口部会長 では、ちょっとわからないですね。

○権丈委員 では、また次回にでも、お願いいたします。

○樋口部会長 いずれにしても、閣議の決定を待つということではない、その前にここが主体になってテレワークの数値目標等々についてもまず御議論をいただく、そして、それを参考に政府目標をつくるなりという順番を考えてくださいという御指摘だったと思うので、まず、それをテレワークの数値目標をつくる时候にも、あるいはほかのところでも各府省にお願いしたいということを議事録に明記してもらえますか。この我々の決意というところとして、よろしいですか。

○大隈参事官 先ほど厚生労働省からも御意見がございましたように、会議体でさまざまスケジュール感というものもあるとは思いますが、その中で精いっぱい、各省とは連携していきたいと考えているということでございます。

○樋口部会長 皆さん、多分感じていらっしゃるの、ほかにもう決めてしまったから、これに従えと出てきていることに対して議論が起こっているのだと思うのです。本来、そうではないでしょうということですので、そこは十分配慮していただいて、事務局の間でいろいろ調整するという事あると思いますけれども、この委員会のメンバーの先生方の御意見等々についても考慮してくださいということだと思います。

レポートについて、ほかにもございますか。よろしいでしょうか。

よろしければ、ただいまいただきました御意見は、今度のレポートに反映させたいと思っております。貴重な御意見、どうもありがとうございました。

この後の取り扱いですが、もしよろしければ、部会長である私に一任させていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、そのようにさせていただきたいと思っております。

例年のことになりますが、このレポート2015の副題をどうするかということで、事務局から御説明をお願い致します。

○大隈参事官 机の上に副題案ということでお配りさせていただいていると思っております。

今回のレポートのポイントでございますけれども、公共調達などのワーク・ライフ・バランス推進の横断的な取組でありますとか、あるいは個々人の働き方を見直すという取組

でありますとか、家事、育児だけでなく介護への参画を促すワーク・ライフ・バランスの取組の推進であるとか、そういったところを盛り込ませていただきました。

そういうことも踏まえまして、副題案としては、3つの視点から、それぞれ3つずつ出させていただいております。

1つ目は「公共調達等を通じた横断的な取組推進の観点」ということで、それぞれ3つ出させていただいております。

2つ目は「個人や組織に対し、意識改革から行動の段階へ促す観点」ということで、3つ出させていただいております。

3つ目は「家事、育児への参画促進や介護支援などの環境整備の観点」から、3つ出させていただいております。

合計で、9つの案を出させていただいております。御意見をいただければと思います。

また、昨年からレポートの表紙にわかりやすいメッセージ性のある図表を載せられればということで、昨年には長時間労働の国際比較についてのグラフを載せたところですが、今年は仮に公共調達を通じた横断的な取組推進の観点から副題を選んでいただけるようであれば、例えば1枚目にありますようなワーク・ライフ・バランスと生産性との関係を図表として表紙に載せてはどうか、あるいは、家事、育児への参画介護支援、そういった観点を副題ということであれば、後ろの6歳未満の子どもを持つ夫の家事、育児関連時間、こういったものを表紙として、副題と一緒に載せてはいかがでしょうかという事務局からの御提案をさせていただければと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、この副題及び表紙に載せる図表につきまして、御意見をいただけますでしょうか。

毎年、副題については苦勞するところなのですが、何が今年の目的であるかということがはっきりわかるようにということで、副題もそれなりの意味を込めた副題をつけてもらうことにしたのですが、その中でもいろいろ目標がありますので、これに限らず出していただければと思いますが、いかがでしょうか。

○大隈参事官 たくさん挙げさせていただいておりますので、観点として3つ挙げておりますので、この中で、まず3つのうちこの観点が良いのではないかとということで御意見をいただけるとありがたいかと思います。

○樋口部会長 そうすると、観点3つというのは、1つは「公共調達等を通じた横断的な取組推進の観点」を強調するような副題にするか、それとも「個人や組織に対し、意識改革から行動の段階へ促す観点」あるいは、3つ目が「家事、育児への参画促進や、介護支援などの環境整備の観点」の3つであれば、どれが良いかということですね。3つが決まると、おのずから図表のほうもそれに関連して決まってくるのかと。

では、富高局長、どうぞ。

○富高男女平等局局長 ありがとうございます。

タイミング的に介護の部分も重要かと考えるのですけれども、社会全体で変わっていくということで考えますと、公共調達が今回、女性活躍推進法の法律の中にも入るという形で、例えば③など、個人、家族、地域、会社でより広くワーク・ライフ・バランスが変わっていくといった公共調達のところが入ると全体感がより出てくるかなと個人的には考えております。

○樋口部会長 長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 公共調達のところも観点として大切だとは思っているのですけれども、私は2番目の個人がみずから自分の問題として意識改革し、行動を起こすということで、この中にも例として「全員」という言葉が①と②に入っていて、一億総活躍の流れもあるかとは思いますが、全員が自分自身の問題としてワーク・ライフ・バランスをどう捉え、行動して生涯活躍していけるかという観点が、広く伝わるようなメッセージが良いと思いました。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。多数決ではないですけれども、皆さんに出してもらうのが、事務局としてはやりやすい。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 全国中央会でございます。

190回国会に提出された育児・介護休業法及び労働基準法は通りそうなのでしょうか、その見通しは私どもではわかりませんが、法律が通ってそれを新しくやるのだということで意欲が出ているもののほうがよいと考えます。女性活躍推進法の成立も踏まえて3番目の観点がインパクトも強くてよいのではないのでしょうか。

○樋口部会長 国会でどうなるかというのは、なかなか推測しがたいところもあって、皆さん一生懸命通そうということなのですが、それを前提に議論するというのは厳しい、通ることを前提にとか、あるいは通らないことを前提に議論するのは難しいかと思います。そこはグレーですとした上で、副題を考えていただいたほうがよろしいかと考えます。

ほかにどうでしょう。

大曲委員、どうぞ。

○大曲委員 私は、家事、育児への参加促進などの「仕事と生活（家事・育児・介護など）両立の鍵は男女の働き方と意識の改革！」ということで、先ほど御意見として大沢先生も言われましたけれども、男女の働き方ということで締めくくると、非常に問題が明確になってくるのかなとは感じました。

○樋口部会長 わかりました。

これまでの議論として、長年この副題を議論してきた中で、意識改革の時代ではないのではないか、もう意識改革を待っていても進まないの、むしろイニシアチブをとって変えていくというものでないと、それを待っていると長い時間がかかるのではないかという意見が出まして、副題も、そういった意味では意識改革を進めろというメッセージだと良いのですけれども、それが重要ですよという話でとどまってしまうとどうかという話がこれ

まで出てきたのだと思います。

福田委員、どうぞ。

○福田委員 私は、この公共調達のところのどれかにできないかと思っておりまして、この公共調達の仕組みができたということが、読売新聞さんのニュースがヤフートップにも載っていたりして、少しは皆さん知ってくれているのかと思います。

文章のイメージとしては、公共調達の③が良いと思うのですけれども、そうすると、去年のものにそっくりになるような気もしまして、公共調達の①に1票入りたいと思います。

○樋口部会長 ちなみに、去年の副題は「仕事は『時間』から『質』の社会へ～もっと進めようワーク・ライフ・バランス！国が、地方が、企業が、私たちが～」というものでした。「が」が「も」に変わったと。

ほかにどうでしょうか。

個別の副題は別にして、3つの中からどれにするかというのだけ御示唆いただければと思うのですが、手を挙げていただけますか。

最初の公共調達がよろしいという方、挙手をいただけますか。

(挙手あり)

○樋口部会長 3名ですね。

では、2番目の個人や組織に対し、意識改革を促す観点、いかがでしょうか。

(挙手あり)

○樋口部会長 お二人ですね。

3つ目の家事、育児参画は、いかがでしょうか。

(挙手多数)

○樋口部会長 5人ですね。

そうしますと、この3番目が意見として多数、ちょうど半分を占めるということで、よろしいでしょうか。

では、この3つ目の観点から決めるということですが、どれにするかも決める。

○大隈参事官 これがぜひ良いというものがあればお伺いしておきます。

○樋口部会長 今、出ているのは、③がよろしいという御示唆をしてくださった委員の方がいらっしゃいましたが、この③以外でいかがでしょうか。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 先ほど申し上げましたけれども、法律が通ったら本当は一番良いのですが、通らなくても政府として姿勢を出している、もしくはこの会議で出しているということで、そうしますと、私は余りずるずる長いのはスローガンではないと考えますので、①のほうが良いのではないかという気が致します。

先ほど私が申し上げたのは、1番は女性活躍推進法で公共調達はちょっと矮小化されているような感じがしたものですから、それを申し上げたので、もともとはこの3番目が良いかなという形でお話し申し上げました。

○樋口部会長 ①に1票入りました。②を御支持いただく方は、いかがでしょうか。

とりあえず、このほかもあるかもしれませんが、①と③でこれも決をとりたいと思いますが、①の方、どうぞ。

(挙手あり)

○樋口部会長 お二人ですね。

では、③、いかがでしょうか。

(挙手多数)

○樋口部会長 では、③ということにしたいと思います。

もしこれ以外にということであれば、どうでしょうか。この③でよろしいですか。

では、③が今年度の副題です。

○大隈参事官 ありがとうございます。

○樋口部会長 そうすると、図表ですが、それとの関連になると2枚目の6歳未満のものになりますか。

○大隈参事官 図表の2枚目ですね。

一つ確認ですが、今の③ですが、樋口先生からも意識の改革ではなくということでしたけれども、③は、例えば「両立の鍵は男女の働き方の改革」としてしまうという案もありますし、現行のように「両立の鍵は男女の働き方と意識の改革」と「意識」を残すものもありますし、このあたりは、もし御意見があれば、お願いします。

○樋口部会長 どうでしょうか。

羽入委員、どうぞ。

○羽入委員 特に意見があるわけではないのですけれども、先生が先ほどおっしゃったように「意識改革」ではなくて「改革」にしてしまったら良いかと思います。

もう一つですが、副題に「など」がつくのはどのようなものかと。

○樋口部会長 そうですね。「など」は取って、もしかしたら何かが入るかもしれないという余地を少し残していただいて、では「意識の」は取ると。

○大隈参事官 下のほうは「働き方の改革」というように短くします。

○樋口部会長 それでよろしいですか。ありがとうございます。

そうしますと、図表は、この後ろの「6歳未満の子どもを持つ夫の」云々、これでよろしいでしょうか。

長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 「仕事と生活（家事・育児・介護など）」で、またワーク・ライフ・バランスがここの部分だけという誤解をとられないような表現の工夫をしていただければと、初期のころに戻ってしまわない表現をお願いしたいと思います。

○樋口部会長 考えましょう。

○大隈参事官 わかりました。

○樋口部会長 羽入委員、どうぞ。

○羽入委員 ついでに、括弧は必要でしょうか。そこも御検討いただければと思います。

○大隈参事官 先生は「仕事と生活、両立の鍵は男女の働き方の改革」という御提案でしょうか。

○羽入委員 そうですね。

○大隈参事官 他方で、「家事・育児・介護」以外というところに「自己啓発」なども含むとの御意見もいただいております。

○樋口部会長 「地域活動」も出てくる。

○長谷川委員 全部並べるというわけではないのですが、この言葉だけを見て、仕事と育児、仕事と介護、それだけと誤解を招くところもあるのかと思った次第です。ただ、今回はこの部分にあえて力を入れて発信するという形の捉え方もありますが、限定的な表現がちょっと気になりました。

○樋口部会長 「仕事と生活」というのが、括弧があるからこれだと言われてしまうと困るということでしょう。だから、むしろ「両立の鍵は」というほうに入れるとか、そこは工夫しましょう。

では、検討の余地を残していただいて、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 それでは、そのようにさせていただきたいと思います。

最後に今後の予定について、事務局から説明をお願いします。

○大隈参事官 今後のスケジュールでございますが、議題1の数値目標につきましては、トップ会議にお諮りをし、数値目標の改正を行ってまいりたいと考えております。

また、議題2の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015」（案）につきましては、樋口部会長と御相談しながら整理の上、3月上旬をめどに公表致します。レポートにつきましては、年度内めどに完成させ、皆様にお届けできるように準備を進めてまいります。

また、今後の活動方針につきましては、次回お諮りできればと思っております。次回の開催日時につきましては、調整後、改めて御案内致します。

以上でございます。

○樋口部会長 本日用意しました議題は以上ですが、皆様から何か御発言がございましたら、お願いします。

よろしければ、本日の部会は以上で終了させていただきます。

長時間にわたり、どうもありがとうございました。