

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第39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11月17日（木）15:30～17:30

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、飯田隆委員、大曲昭恵委員、北野眞一委員、権丈英子委員、小林治彦委員、榑原智子委員、長谷川真理委員、福田明子委員、井上久美枝総合男女平等局長（安永貴夫委員代理）、輪島忍委員（阿部委員、大沢委員、佐藤委員、高橋委員、安永委員は御欠席）

<関係省>

人事院：村山課長補佐（嶋田課長代理）

内閣官房内閣人事局：鈴木参事官

総務省：山崎課長

文部科学省：小谷参事官

厚生労働省：森川参事官、藤枝課長、源河課長

経済産業省：藤澤室長

<内閣府>

武川室長、大塚次長、岡本次長、出口参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近室員、田村室員、小沢参事官付（角田参事官代理）

<オブザーバ>

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局：蒔苗参事官

内閣府子ども・子育て本部：竹林参事官

国立社会保障・人口問題研究所：石井人口動向研究部長

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「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第39回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を開催いたします。

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。

それでは、事務局から本日の議事について説明をお願いします。

○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。どうぞよろしく願いいたします。

議事の前にまず、評価部会の新たな構成員を御紹介させていただきます。男女共同参画推進連携会議の羽入委員の後任として、前回から飯田委員に御就任をいただいております。

○飯田委員 飯田でございます。よろしく申し上げます。

○大隈参事官 それから、内閣府仕事と生活の調和推進室にも異動がございました。新たに次長として岡本が着任いたしました。

○岡本次長 岡本でございます。よろしく申し上げます。

○大隈参事官 また、関係省庁連携推進会議の構成員についても異動があり、厚生労働省労働政策担当参事官室の森川参事官に着任いただいております。

○森川参事官 森川でございます。よろしく願いいたします。

○大隈参事官 続きまして、本日の委員の御出欠でございます。阿部委員、大沢委員、佐藤委員、高橋委員が御欠席でございます。また、安永委員が御欠席で、代理として井上連合総合男女平等局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。資料の議事次第を御覧いただければと思います。

議題1といたしまして「『第15回出生動向基本調査』の公表を踏まえた『第1子出産前後の女性の継続就業率』の動向について」、また、議題2として「テレワークの推進に係る最近の動向について」、議題3として「『仕事と生活の調和レポート2016』骨子（案）について」を御議論いただいた上で、最後に議題4として「報告事項」としております。

○樋口部会長 それでは、議事次第に従いまして、進めてまいりたいと思います。

まず「『第15回出生動向基本調査』の公表を踏まえた『第1子出産前後の女性の継続就業率』の動向について」の説明をお願いいたします。

○大隈参事官 まず、事務局から今回の議題について若干の説明をさせていただいた上、国立社会保障・人口問題研究所の石井様から御説明いただきます。

大変恐縮ですが、一番後ろの参考資料1を御覧いただければと思います。関連データ集です。

1ページを御覧いただければと思います。「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標を記載しています。この中の⑩「第1子出産前後の女性の継続就業率」について、9月に5年ぶりに出生動向基本調査の最新のデータが公表され、これまで40%前後であったものが53%に上昇しました。このことに関しまして、調査についての説明、権丈先生からコメントを頂戴いたします。さらに、各省からは、第1子出産前後の女性の継続就

業率の上昇に効果があったと考えられる施策、今後の取組などについて御説明したいと思
います。

その際の視点といたしまして、3ページ、育児休業制度の効果が見られるのではないかと
考えられます。

また、13ページ、末子妊娠・出産時の退職理由については、まず、上半分を見ていただ
きますと、自発的に辞めたという理由を除きますと、両立の難しさと辞めたという理由が
大きい。その理由を更に細かく見ますと、上から2つ目、勤務時間が合いそうになかった。
こういった統計結果からも、勤務時間、柔軟な働き方という視点もあるのではないかと。

あるいは、15ページ、就業を継続しなかった女性について、継続就業に必要なだったと思
うことを聞いた、2013年に男女共同参画局で行ったアンケート調査ですが、保育園につい
ての意見が大きいといった視点。

あるいは、17ページ、夫の平日の家事・育児時間と妻の継続就業割合が比例しているとい
ったデータなども踏まえ、各省にはこういう視点から資料の提出をお願いしたところで
す。

評価部会は、数値目標の点検・評価を行うことを目的としていますので、この5年間の
取組についての点検・評価をいただきたく、関連な御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 それでは、国立社会保障・人口問題研究所の石井太人口動向研究部長から
説明から説明をお願いいたします。

○石井部長 国立社会保障・人口問題研究所でございます。昨年2015年に実施いたしまし
た第15回出生動向基本調査の結果概要を本年の9月15日に公表いたしました。本日はそ
こから、第1子出産前後の妻の就業継続状況を中心に御説明申し上げます。

お配りしております資料1ですけれども、2種類あると思っておりますが、分厚い冊子の方で
御説明申し上げます。まず、調査の概要につきまして、御説明いたしたいと思
います。1ページを御覧いただければと思
います。

出生動向基本調査は、近年の少子化の要因などに関連いたします我が国の結婚と出産の
動向や背景を定期的に調査いたしまして、関連する施策や、あるいは私どもの研究所で行
っております将来人口推計の基礎となるデータを提供するという目的でやっているもので
ございまして、学術的な人口学研究におきましても必要不可欠な資料となっているところ
でございます。

第1回の調査は戦前の1940年に遡るわけでございますけれども、戦後は1952年の第2回
調査以降、おおむね5年に1回調査を行ってきております。

本調査には、独身者調査と夫婦調査の2種類がございまして、独身者調査は18歳以上50
歳未満の独身者、夫婦調査の方は50歳未満の有配偶女性を対象としております。先日公表
いたしましたものは、独身者、夫婦両方の速報結果につきまして取りまとめをいたしたも

のでございますけれども、この中では特に独身者調査では18歳以上35歳未満の未婚男女を中心に、また、夫婦調査では初婚同士の夫婦についての集計分析を行っております。

それでは、次に、夫婦調査の子育ての状況から、妻の就業と出産に関する結果について御説明申し上げます。

冊子の28ページを御覧いただきたいと思います。こちらのページでは、いわゆる結婚・出産前後の妻の就業変化というのをお示ししておるところでございます。夫婦調査では、調査対象者である妻に対しまして、結婚を決めたときと結婚直後、また、第1子から第3子につきまして、妊娠の判明時とそれぞれの子供が1歳時点での就業状況を調査しております、これに基づいて集計を行ったものでございます。

下にありますグラフでございます、図表Ⅱ-4-3を御覧いただきたいのですけれども、こちらが第1子出産前後の妻の就業変化をお示したものになっております。こちらの集計対象は、第1子が1歳以上15歳未満の初婚同士夫婦となっております、また、第12回調査から15回調査の夫婦を合わせて集計を行っております。

こちらのグラフの区分でございますが、就業継続、そのうち育児休業制度利用のあり・なし、出産退職、妊娠前から無職、不詳となっております。

こちらの定義でございますけれども、53ページ、用語の解説というところがございます。その下から2番目のところに「妻の出産前後の就業変化」というところがあります。こちらに基づいて定義を行っております。大変申し訳ありませんけれども、1点誤植がございまして、このうち「妊娠前から無職」というところに「妊娠判明時無職～子ども1歳時無職」となっておりますけれども「子ども1歳時無職」は不要でございました。大変失礼いたしました。それ以外はこちらの定義どおりになっておりまして、就業継続で育休利用というのは妊娠判明時に就業していて、育児休業を取得し、子供が1歳時に就業していた者。就業継続で育児休業利用なしは、育児休業を取得しなかった者。出産退職というのは妊娠判明時に就業で子供1歳時に無職という者となっております。

それでは、もう一度28ページにお戻りいただきたいと思います。

このような区分別に推移を見てみますと、第1子出産後の就業継続者の割合というのは、第1子出生年が2005年～2009年では29.0%であった訳ですけれども、直近の2010～2014年では38.3%と上昇する結果となっております。

次に、29ページ、こちらは、更に妊娠前に就業していた妻に限定して結果を出したということになっております。こちらの第1子のところを御覧いただきますと、就業継続率は第1子出生年が2009年まではおおむね4割前後で推移してまいりましたわけですけれども、2010～2014年では53.1%へと上昇しております。これにつきましては、このうち育児休業制度を利用して就業継続をした妻の割合が2005～2009年では27.1%であったのに対して、2010～2014年では39.2%と大きく増加をしたこと。特に、正規の職員では46.3%から59.0%へと増加したことが一つの要因となっていると考えられます。

私からの御説明は以上でございます。

○樋口部会長 統計上の、あるいは調査上の御質問や、解釈等々について後で御質問いた
だこうと思いますが、何かございますか。

では、私から1点、1歳のときに育児休業中の者、これはどちらなのでしょう。就業な
のでしょうか、無業なのでしょうか。

○石井部長 育児休業をとった者は就業と扱っております。

○樋口部会長 働いていなくても就業。

○石井部長 はい。

○樋口部会長 わかりました。

ほか、よろしいですか。

よろしければ、権丈先生から説明あるいは内容についてお願いいたします。

○権丈委員 どうもありがとうございます。亜細亜大学の権丈でございます。

今回の継続就業率のデータにつきましてコメントを、ということで承っております。継
続就業率が上昇しており、皆様方の取組みの成果が出てきたということで喜ばしいことだ
と思っているところです。具体的な政策については、この後、各府省から説明があると伺
っております。私のほうからは「女性の継続就業の動向と課題」と題して、女性の継続就
業に影響を与える主な要因を整理した後で、今後の主な課題等についてお話ししたいと思
います。

資料は3点ほどございます。1つはメインのパワーポイント形式の資料です。それから、
「雇用問題と少子化」というちょっと長目のもの、そしてオランダについて若干話したい
と思いますので、そちらに関連して日経新聞「経済教室」の記事をつけております。

メインの資料の1枚目は、ただいま御説明がありました資料でございます。現在、女性
の第1子出産前後の継続就業率が、2020年に55%という目標にかなり近づいているという
結果が出たということで、確認のために載せてあります。

次のページを見てください。女性の就業に与える要因は様々ありますので、はじめに、
労働供給側から、既婚女性の就業に影響を与える主な要因を整理しておきたいと思いま
す。労働経済学では、所得と余暇の選好モデルというのをよく使います。選好をあらゆる無差
別曲線と、所得制約線を用いて、制約の中での効用最大化という枠組みで議論します。こ
こでは、それをヒントに整理しております。

まず、選好について考えてみますと、仕事と仕事以外のことに関する時間の価値が選好
に影響します。女性の就業については家庭内での役割、子供の世話をしなければいけない
といったことが関係してきます。更に意識の問題があります。意識については、本日事務
局より用意されている参考資料などにもございますが、女性の就業を支持する方向に向か
っているといった調査結果が出てきているところです。

家計の所得制約を考えると、働くか否かという意思決定には、夫の所得などの非勤労所
得も影響を与えます。理論的には、夫の所得が高いと他の事情が同じであれば妻は働かな
い傾向にあります。現実にはどうなのか考えてみると、夫の所得の伸びはなかなか厳しい

状況にあるということで、妻の就業を促す方向にはあるということになるかと思えます。

また、職場の状況も重要です。女性自身がどれぐらい稼げるか、すなわち賃金率ももちろん大きく影響します。実は理論的には、時給が上がることは、必ずしも就労を促進するとは限らず、豊かになり働くのを控えるということも起こるわけなのですが、実証分析をみると、おおむね自らの賃金率が上がることは既婚女性の就業にプラスの影響があるという結果が出ています。女性の活躍の機会が広がり、男女間の賃金格差などが改善してくると、就業率を高める方向に向かうと考えられます。

労働時間の柔軟性も影響します。個人が最適労働時間を選択できると考えて理論モデルを組み立てることが多いのですが、現実には、労働者は労働時間をあまり自由に選べるわけではありません。長時間労働になりがちな正社員、賃金や労働条件が低いことの多い非正規労働、あるいは就業しないという選択肢に直面していることが多いかと思えます。選択肢の少なさが労働供給を抑制してしまうこともあります。そうした中で、労働時間の柔軟性が高まり、希望する労働時間で働けること、長時間労働が少ないことや短時間勤務できることは、より働きやすい環境づくりに役立ちます。そして、仕事と家庭の両立のしやすさも関わってきます。

さらに、先に述べたことにも関係するのですが、制度・政策ということで、育児休業制度や保育サービスなど、皆様方が取り組んでくださっていること、それらももちろん大きく影響してきます。具体的な施策などについてこれから御説明があると思いますが、それらが全体として今、結構良い方向に進んでいるのだろうと思っております。

次に進みます。女性の継続就業といえますと、就業に関することに議論が集中しがちですが、本部会で取り組んでいるワーク・ライフ・バランス推進の動機の一つには、少子化に関する問題意識があったと思えます。そこで、次にその点を取り上げます。詳細は2つめの資料の方に書いておりますけれども、女性の労働力率と出生率について、OECD諸国の横断面データをみてみると、1970年代には女性の労働力率が高まると出生率が低下するというマイナスの相関がみられましたが、80年代にはその関係が弱くなり、90年代以降は、プラスの相関に変わってきています。これに関して、なぜそうなのかという理論的・実証的な研究もされてきました。女性が多く働くようになって、仕事と家庭を両立しやすいような環境がうまく整備できれば、出生率にネガティブに働くとは限らないということが示されています。この点については、内閣府さんも研究会を設けられ、女性労働力率と出生率に関する国際比較や国内比較分析をされており、それがワーク・ライフ・バランスを推進する1つの背景となったところです。

現在の日本の状況を見ておきます。次のページでは、日本の時系列データを用いて女性の就業率と出生率との関係を示しています。日本では、かつては女性の就業率が高まるにつれ、出生率が下がるという関係が見られました。ところが、2005年以降は女性の就業率も出生率も共に上昇しているというプラスの関係へと転換していることが確認できます。

次に、都道府県データを用いて比べて見ます。この図の中では、沖縄県と東京都が外れ

値といたしますか、少し目立った動きをしています。そちらをちょっと隠していただくと、おおむね正の相関関係がみられます。奈良県、兵庫県、大阪府が働く女性の割合も低く、出生率も低い一方、島根県、福井県などが出生率も女性の就業率も高くなっており、日本の最近のデータでも正の相関がみられると言えます。仕事と家庭、特に育児と両立しやすいような環境が整備されているところは両方高いということのようです。これに関連して、本日の参考資料の方でも保育所の定員や放課後児童クラブの登録児童数が多い方が既婚女性の就業率が高いといったデータが提示されております。ここでは、日本でも正の相関がみられることともに、都道府県間でばらつきが大きいということも押さえておきたいと思っております。

今回の調査結果から、女性の第1子出産前後の継続就業率が、これまでに比べて大きく上昇し、取組みの成果が上がっているといえると思っておりますが、それだけですと、頑張りましたということで、ここで終わってしまいます。そこで、次のページでは残された主な課題をいくつか挙げさせていただきました。

課題の1つ目は、女性の継続就業率そのものです。つまり、就業率の水準、これはもちろん上昇しているわけですが、この水準で十分というわけではなく、まだ頑張る余地がありそうではないかという点です。

2つ目は、非正規労働者の継続就業率は正社員に比べて低いわけですが、これをどう考えるかということです。

3つ目が、女性の再就業についてです。継続就業に焦点を当てて取組みを進めてきたところですが、再就業のほうも注目したいと思っております。

4つ目として、男性の育児休業・家事分担を挙げておきたいと思っております。これは、上昇していると言えなくはないわけですが、3%に届かないところに止まっておりまして、2020年の目標13%からまだかなり乖離しております。大きな課題と言えるのではないかと思います。

それでは、1つ目の、女性の継続就業率の水準から考えてみたいと思っております。こちらは国際比較データです。25～44歳の女性の就業率については、2020年の数値目標も出されているところですので、日本と外国のいくつかの国をピックアップしております。日本は、71.6%、これは以前に比べると大分上がってきています。ただし、国際的にはあまり高い方ではないということになります。高いところはスウェーデン、オランダ、ドイツになります。日本は最近の上昇が大きいようですが、多くの国、イギリス、フランス、ドイツ、オランダ、韓国などでは、1987年から2005年に大きく上昇しています。特に、オランダは、かつては非常に低く、1987年に5割弱というところから上昇している。87年というのは、これらの国の全てについて、OECD.Statからデータがとれる最初の年です。

次に、2015年の男女の就業率を比べたいと思っております。女性については、先ほどと同じデータです。日本の男性は、就業率がこれら8カ国の中で一番高くなっています。このように日本の男性の就業率が非常に高いので、比較すると余計、日本の女性の低さが目立つ面

もあります。また、日本では就業を希望しつつ、就業できていない女性たちが約300万人いるという調査結果もあります。このように国際比較や男性との比較で見ても日本の女性の就業率は高い方ではないということです。

次に、一例として、オランダを紹介したいと思います。スウェーデンやフランスなどに比べてオランダについては情報が少ないようですので、ちょっとおもしろいデータがありましたので、ご紹介したいと思います。オランダについて、第1子出産前後に継続就業する女性の割合をみると、現在、9割以上に及び、わずか1割が出産退職という状況になっています。先ほどのデータで、オランダは、かつては女性の就業率が低かったのに、現在、スウェーデンに並ぶほどにまで就業率が上昇したということでした。そういう状況では、出産前後の継続就業率が相当高いということです。また、資料では就業継続し、労働時間を短縮した人、変更のない人に分類されています。

次のページを見てください。出産前後に労働時間を変更しない人が結構いるのですが、実は出産前から短時間勤務という人たちもいます。こちらは、子供なし、第1子が0歳、1歳での労働時間の分布を見ております。オランダは、パートタイム労働が非常に多い国ですので、出産後パートタイムで働くことが普及しています。短時間勤務ができるので、継続就業もしやすいといったところもあるようです。

こちらは、日本における出産前有職者の就業継続率で、先ほどご説明いただいたものです。正規職員、パート等の継続就業率を見ますと、いずれも以前に比べて上昇していますが、パート等がかなり低いことが確認されます。対策として、今年の育児・介護休業法の改正により、有期労働者が、育児休業を取得できる場合の範囲が拡大することになっているところです。非正規労働者も育児休業取得や継続就業率がしやすくなってきています。継続就業率については、非正規労働者は正社員に比べて就業継続の希望も少ないというデータもあります。ただ、これで十分かという点、現状の働き方を前提にして希望が形成されるという点もあるので、これで十分かどうかを判断するのは難しいところかと思えます。さらに、非正規労働者の割合が非常に高まり、未婚女性の4割以上が非正規であるという状況は理解しておく必要があると思います。それから、グラフは、出産した人のサンプルによるものです。つまり、出産できた方に注目していますので、この背後には出産を延期したり諦めたりという、出産していない人もいます。そういった点もこれから考えていく必要があるかと思えます。

次のグラフは、再就業に関するものです。末子の年齢に伴い、非正規として働く女性が増加していく一方、正規の職員、従業員は増加していないということです。13ページは2005年の調査結果です。

そして、14ページが2015年の調査結果です。2つのグラフを比べると、10年前に比べて全体として就業者の割合が非常に高まっています。特に未就学児の母親の正規雇用が増加しています。また、末子の年齢に伴って、非正規での就業が増加するという傾向は継続してみられます。

男性の育休については、各国の取り組みも伝えられているところですが、例えば先ほど触れたオランダでは、かつては保守的で既婚女性があまり就業していなかった国ですが、今は、男性の育休取得率が25%ぐらいになっています。そういった事例もあることを考えると、日本もまだまだやる必要があるのではないかという問題提起をして終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。（拍手）

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

それでは、権丈さんから説明をいただきましたので、これに関する、あるいは先ほどの統計でも結構ですので、御質問等がございましたらお願いしたいと思います。

○大隈参事官 事務局から1点補足をさせていただきます。権丈先生の御発表の中で、最近、日本でも出産後も就業を継続するほうがよいという人が増えているようだと言及がございました。先ほど説明を省略いたしました、参考資料1に内閣府で実施いたしました「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果をつけております。20ページでございます。この世論調査は今年の8月の終わりから9月にかけて約5,000人を対象とした調査ですが、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人が、男女とも調査開始以来、初めて50%を超えました。

補足でございました。

○樋口部会長 ほかにどうでしょう。

どうぞ。

○井上総合男女平等局長 ありがとうございます。井上でございます。

参考資料1のところでも少し質問させていただきたいのですけれども、まず、4ページ、出産前有職者の就業継続率ということで、自営業主等のところのグラフが高くなっているのですけれども、自営業主につきましては、育児休業制度は適用されないと理解しているのですが、グラフの読み取り方について説明をお願いできればと思います。

もう一点は、第1子出産前後の女性の就業継続率が、53.1%に延びたことは喜ばしいことだと思っておりますが、一方で、46.9%の働く女性が第1子出産後に退職しているという現状を見ますと、これは見過ごすことはできないのではないかと思います。それでいくと、参考資料1の13ページに、退職理由をあらわしたデータを出していただいておりますけれども、就業継続率を更に上げていくためには、やむを得ず退職した方への施策を充実させる必要があるのではないかと考えております。そのためにも、退職理由の経年変化を把握することも重要ではないかと考えているのですが、経年での退職理由の変化を見て取ることができるようなデータがあるかどうか、そちらも御教示いただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 これは社人研ですかね。1番目の御質問で、4ページ。

○石井部長 1点目のことに関しまして、お答え申し上げます。

こちらのほうは、確かに自営業主の方は育児休業制度はないわけなのですけれども、私

どもの方では、調査票の回答に○をつけていただいたものをそのまま集計しているという形になっておりますので、御本人がそのように○をつけてしまったということかと思いません。それ以上のことは私どもの方で調査票上ではわからないということになります。

○樋口部会長 もう一点、2番目はデータ上、時系列的にあるかという。

○大隈参事官 参考資料1は内閣府でつくりましたので、13頁の退職理由は、平成27年度の厚生労働省の委託調査の結果ですが、これと同様の調査が2年前、平成25年度にありました。傾向は大体同じだったと思っております。そちらの2年前の調査でしたら、後ほどお示しすることは可能でございます。

○樋口部会長 飯田委員、お待たせしました。

○飯田委員 資料2-1の6ページの働く女性の割合が高い県ほど出生率が高いというデータが大変注目される場所だと思うのですが、これを拝見しまして、実は朝日新聞の今年の6月28日に、女性の専業主婦率についてのデータが出ておりました。そこで、今日持ってきたのですが、福井県、石川県、鳥取県、富山県、島根県、こういうところは専業主婦率が非常に低いというデータでして、働く女性の割合が高い県というものの特性といいますか、傾向といいますか、背景事情みたいなものがもしわかりましたら、教えていただきたいと思えます。

○権丈委員 内閣府が良いのではないですか。調査されていますね。

○大隈参事官 2年前の男女共同参画白書でも分析をしております。例えば福井県では三世代同居といったものも多く、そういったバックアップが多いという傾向はあったかと考えられます。地域圏のほうで三世代同居世帯が多く、職住近接であることも女性の就業率を高める要因にはなるのではと考えております。

また、参考資料1の18~19ページですけれども、18ページの都道府県別の女性の労働力率と保育所の定員の関係を見ると、保育所の定員が多いと女性の労働力率も高まるという正の関係が出ておまして、グラフの上の方に福井県が出ていますし、19ページは、女性の労働力率と放課後児童クラブ登録児童数との関係で、これも放課後児童クラブの登録児童数が多いほど女性の労働力率が高まっているということで、ここでも富山県がグラフの上の方に出ておりますので、こういう面もあろうかと思えます。

○樋口部会長 関連する御質問ですか。長谷川さん。

○長谷川委員 ありがとうございます。

資料2の6ページの県単位の有職率というところなのですけれども、例えばこれが労働時間で県ごとの違いのマップみたいなのがありますと、恐らくそういったことも影響しているのではないかと思ひまして、データで見られればと思ひました。

○樋口部会長 これについては、まち・ひと・しごと創生会議のほうで、割と詳細な分析をしておまして、その一つの理由として、福井県は子育てのモデルケースという形で考えている傾向があります。人口ビジョンにいち早く取り組んで、そこにおける待機児童といひますか、保育サービスの充実とかをより早くからやってきたというような、そしてまた、

通勤時間等々が短いということが継続就業にプラスになっているのではないかと、確かにホームページにそこは記載されていることがあるかと思いますが、やはりいろいろ県によってそれに対する取組が違っていて、取組を一生懸命やっているところはそれなりに働くことと出生率の値がともに改善しているという形が出ていたかと思います。

よろしいでしょうか。

榑原さん。

○榑原委員 今の県の分析の関連ですけれども、ちょっと古いのですが、2008年ごろに福井ではなぜ就職率が高まっているのかということを書いたことがあって、何度も通って、働き方から子育てからいろいろ取材したときの話で、今、樋口先生がおっしゃったとおりなのですけれども、実は福井はおもしろくて、専業主婦がブームになったことがないので、近代的家族をくぐっていないのです。ずっとめがね産業とか繊維とかというような女性が活躍できる産業が非常に豊富にあって、女性が一回仕事を辞めても転職がとても簡単で、女性同士の口コミでどんどん転職するので、非常に働きやすいし、職場でも女性同士が、運動会だったら今日は休んでも大丈夫よと支え合うようなことが日常的にかなりあって、非常に女性にとって働きやすい、女性フレンドリーな就業環境があるということ。

どうも、遡って19世紀ぐらいから、非常に宗教心の高い地域なのですけれども、宗教指導者がいち早く女性が働くことは悪いことではない。母ちゃんも働いてもらおうということをおっしゃっていたらしくて、地域に3歳児神話のような神話がないのです。なので、みんなが、男性の収入が低いということもあるのですけれども、女性が働くことに対するネガティブな意識がないということもありました。

以上です。

○飯田委員 飯田ですけれども、福井県が注目を浴びておりますが、最近の有効求人倍率を見ますと、東京が1位で福井県が2位なのです。そういう産業がいろいろな意味で活性化しているということかもしれません。御参考までに。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

どうぞ。

○北野委員 情報労連の北野です。

参考資料1の数値目標について、原則として行動指針の数値目標は変えないということで理解をしているのですが、前回は40%を切っている継続就業率からすると、今回53.1%。2020年の55%は目標値としては低い感じがするなと思っています。先ほど権丈先生の方からもお話があったとおり、就業を継続できるような環境づくりに労使でも取り組んでいますし、政府の方も継続就業に向けていろいろな取組を加速度的にやられているということからしますと、5年おきの調査が本当に実態をタイムリーに反映できるのかなというのは少し危惧いたしているということでございます。

もう一つ、参考資料1の3ページ目の、経年の継続就業率がでているのですが、政府の方もいろいろ育児・介護休業法なり制度を整備してきたという関連性もどこかであるので

はないか。そういう関連性が分かるデータをお出しただけでないかというのがお願いでございます。

以上です。

○樋口部会長 これは後で各省庁のほうから説明をいただきたいと思いますので、そのときに。

ほかにどうでしょうか。

どうぞ。

○大曲委員 大曲でございます。

参考資料1で、先ほどから継続就業が非常に進んできたということで、非常に喜ばしいことではあるのですが、この資料の5ページで、女性の育児休業取得率というのが5%ほど下がってきているという状況があるのではないかと思います。有期の分について、少し下がってきている状況があるのですが、先ほども育児休業の制度ができたというのは非常に継続就業に寄与しているというお話もあったのですが、この辺、微妙な数字ではあるかと思うのですが、ここが下がってきていることが、調査結果で何か出てきている部分があるのか。実は、育児休業ということではないのだと思うのですが、今、待機児童ということで非常に保育所に入りにくいということで、聞く話なのですが、実は育児休業を取らないで、0歳時に入った方が保育所に入りやすいから早く入るというようなお話も聞くのです。そういうことで言うと、保育所の環境整備というのがどこまで進んでいくのか、この辺も問題があるのですが、何かわかるようなものがあれば、お教えいただきたいのですが。

○樋口部会長 これは誰に。

確かに、育児休業取得率を見ると、2000年代後半から実はほぼ横ばいか下がっている。それでいて、今回発表された出生動向調査だと、第1子で、育児休業を取りながら継続就業をしているというのが急増している。例えば正規職員だと46が59となっているのをどう考えたら良いかということですね。

○源河課長 御質問いただきましてありがとうございます。厚生労働省でございます。

育休取得率につきましては、何%だったら良いということではなくて、8割台で推移しているということの評価したいと思っております。

確かに、おっしゃるように、5%程度下がっているのですが、詳細を見ますと、小規模の事業者で特に取得率が下がっているという状況がありまして、若干データにぶれがあるかと思われまして、女性活躍がブームになったことによって、産休だけで戻ってきている方も増えているのではないかと考えております。

待機児童の関係で申しますと、育児休業をちょっとでも取れば、育児休業取得率としてカウントされておりますので、確かに4月の年度初めに合わせて戻る方は多いのかもしれませんが、それでも、少しでも育児休業を取っていれば、育児休業取得率としてはカウントされると思っております。

したがいまして、あくまでも育児休業は権利なので、取得したくても取れないという状況は何とかしたいと思っていますけれども、育休については8割台というのを評価したいと考えております。

以上です。

○樋口部会長 産休だけだと、例えば出生動向調査で育休なしという方になるはずですね。これがむしろ減っているというか横ばいですかね。例えば正規だと10.2が10.1と、むしろ育休を取るのが増えているという、権丈さんが配ってくださった資料の12ページのグラフ。例えば2005年～2009年を見ると、これが育休を取って継続就業46.3だったのが、2010年～2014年になると59%、13ポイントぐらい上がっている。育休なしで継続就業というのは10.2が10.1なのでほぼ変わっていないということで、育休を取る人が増えているように見えるという御質問ですね。統計上の違いが。

○源河課長 雇用均等基本調査がサンプル調査ですので、データが違うので単純な比較はできないのだと思いますが、先生御指摘のように、確かに出生動向基本調査のほうでは育休を取得している方が増えているというのはあるかと思います。

○樋口部会長 私がちょっと驚いたのは、今との関連で言うと、パート労働者が育休をとって継続就業というのが大きく増えているのです。確かにこの間、育休の適用拡大、有期であってもということがあったけれども、あれはそうっては怒られますけれども、適用拡大にこれほどなったのかなと。10.6%がパート等、要するに、「等」ですから非正規だとなっているのですが、これは上がっていますね。

もう一つ驚いたのは、正社員の方が育休を取らないで、継続就業している人がパート等よりも低い。パート等のほうは育休を取らずに働いている人の比率が高いというのが。ちょうど今、多分、法律のところで有期雇用に対する、あるいは非正規に対する育休の権利の適用拡大について議論なさるのかなと思っていますのですが。

○源河課長 それは実は、先の通常国会で改正いたしまして、取りやすくなるための法律の施行は平成29年1月1日からなので、1月1日以降はさらに数値が上がると思っています。

○樋口部会長 効果はまだ出てきていないわけだ。失礼しました。

○大隈参事官 補足ですが、非正規で育休を取得する方の割合が増えているのは、取得できるようになったのは平成17年度からですが、官民挙げて非正規の方でも育休を取得できるという周知をやってまいりましたので、取得された方が増えたのではないかと考えております。

○樋口部会長 5ページの先ほど御指摘のあった育休取得率は、正規雇用についての育休取得率ですか。参考資料1の5ページの80%云々というのは非正規も入っている。

○源河課長 入っています。

○樋口部会長 入っていても80%台。それは高いですね。

今のはよろしいですか。

ほかにどうでしょう。

それでは、また後でこれにも関連することですので、御質問があれば受けたいと思いますが、こういった第1子出産前後の女性の継続就業率の動向について、今般、53%に上がったということの分析及び理由と考えられる既存の施策及び今後の施策の方向について、関係府省の方から説明をいただきたいと考えております。

まず、資料3から8ということで、内閣府男女共同参画局の方からお願いします。

○大隈参事官 それでは、内閣府男女共同参画局から、継続就業率の上昇に効果があったと考えられる施策、今後の方向性につきまして、御説明させていただきます。

資料3でございます。1枚おめくりいただければと思います。平成24年の第2次安倍内閣以降、女性活躍は政府の最重要課題となり、総理が国内外に向けて女性の活躍を発信し、女性活躍の機運が高まってきていることが、まずは大きな前提になっているのだろうと考えております。

具体的な施策につきましても、例えば2ページ目の左側にありますように、成長戦略の中核に女性活躍が位置付けられ、待機児童解消加速化プランの策定であったり、育児休業給付の充実であったりと、さまざまな女性活躍・両立支援施策が講じられてきたところです。その中で、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が制定されておりますし、この法律は職業生活と家庭生活の両立を基本原則としているものです。今後は、こういった法律に基づきまして、国、自治体、各企業と全て含めて女性活躍・両立支援を進めていきたいと思っております。

4ページ以降、女性の活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスも進めていきたいと考えております。また、女性活躍に関する情報の見える化、あるいは7ページ、8ページでは女性活躍やその前提となるワーク・ライフ・バランスには、何よりもトップの方の意識が重要ということで、セミナーを開催したり、男性リーダーの会を組織したりしております。

先ほど参考資料1でも御説明したところですが、男性の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業率も高まるということでございまして、9ページにありますように、この10月に専門調査会を立ち上げまして、男性の暮らし方・意識の変革のためにどのような施策がとり得るかということ、現在検討しているところでございます。

内閣府男女共同参画局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、内閣府の子ども・子育て本部からお願いいたします。

○竹林参事官 内閣府子ども・子育て本部でございます。私の方から資料4を簡単に説明させていただきます。

子ども・子育て支援新制度は、平成27年4月から施行されておまして、今年で2年目を迎えております。お手元の資料4をおめくりいただきますと、一番上の緑のところがございますように、新制度におきましては、消費税増税分の財源を使いまして、教育、保育

の質と量の拡充に取り組んでいるところでございます。

制度の枠組みについてでございますが、中段の水色のところを見ていただきますと、これまでは保育所と幼稚園というのが車の両輪という形で子育て支援が進んできたわけですが、新制度施行のときに、両方の機能を持つ認定こども園をつくりやすい仕組みに改めたということがございます。

また、以前は国による財政支援の対象外でありました、定員20人未満の小規模保育などにつきましても、地域型保育ということで、財政支援の対象としたということがございます。

右の方ですけれども、今、申し上げたことに加えまして、お子さんが家庭で養育されているような子育て家庭への支援につきましても、消費税財源を投入しまして、各地域のニーズを踏まえて、従来よりも手厚く実施することとしてございます。

更にその下でございますけれども、平成28年度からは企業主導型の多様な保育サービスの拡大を図るために、仕事・子育て両立支援事業というものを新たに創設いたしまして、保育の受け皿拡大に努めるのですが、これは次のページで後ほど説明いたします。

下のほうに各種データがございますけれども、ここにございますように、新制度の施行からまだ1年ちょっとしか経っておりませんが、認定こども園の数でございますとか、小規模保育事業、事業所の数が順調に増えてございまして、保育の受け皿が拡大していく一方でございます。

次の2ページ目でございます。先ほどちょっと申し上げました、28年4月から始まっております新しい事業でございます待機児童解消加速化プラン。これは、平成25年度から5か年の計画で、新たに40万人の保育の受け皿を増やすということをやってきておるわけですが、実際、これを上回るケースで拡大がなされているのですが、実は待機児童の数ということでいえば、今年の4月時点で前年同日より若干数が増えているという状況でございます。その要因の一つとしましては、1歳児、2歳児という比較的年齢の低いお子さんの保育所利用率が上昇しているという傾向があると思います。言い換えますと、これは、女性が出産後、早期に職場に復帰されることを保育が下支えしているということなのだろうと思いますけれども、この傾向は当面継続するのだろうと思っております。

そうしたこともありまして、昨年の秋に29年度末までの受け皿の整備拡大目標を40万人分から50万人分ということで、10万人分上積みをしておりまして、そのうち今、申し上げました10万人の上乗せ分のうちの約5万人分につきまして、企業からの拠出金を財源としまして、事業所内保育所に助成をする仕組みというものを新たに創設することによって対応しようということで、4月に創設した仕組みがこの仕事・子育て両立支援事業の中の企業主導型保育事業というものでございます。2ページ目の中段あたりに、企業主導型保育事業の特徴について簡単に記載しておりますけれども、企業のイニシアティブによりまして、設置運営されるということでございますので、従業員の多様な働き方に応じた柔軟な保育サービスの展開、例えば夜間でありますとか、休日に働く従業員が多いような小売り

でございますとか、飲食業などの業界では、それに対応した保育施設が設置される、こういったことが期待されるところでございます。労働力人口が減少する中、この企業主導型保育事業に取り組んでいただくことが、優秀な女性従業員確保、あるいは継続といったことにもつながるのではないかと考えているところでございます。

簡単ではございますが、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。

続いて、内閣人事局、お願いします。

○鈴木参事官 それでは、資料5を御覧ください。国家公務員につきましては、1ページ目、国家公務員法に基づきまして、平成26年6月に「採用昇任等基本方針」を閣議決定して、女性の採用・登用の拡大と同時に、柔軟な働き方の推進や両立支援制度を利用しやすい環境の整備によりまして、職員の仕事と生活の調和を推進することとしております。

また、平成26年10月に全府省の事務次官級をメンバーといたします「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」におきまして、「取組指針」を決定いたしました。それを受けまして、それぞれの府省が女性活躍やワーク・ライフ・バランスの状況把握、課題分析を行った上で、それぞれ「取組計画」を策定して、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところでございます。

2ページ目に取組指針の概要を載せております。女性職員の活躍を推進する上でも、男女全ての職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠という認識の下、緑で囲んでおります働き方改革、また、青字で書いております育児・介護等と両立して活躍できるための改革を進めることとしております。

具体的には、働き方改革といたしまして、7・8月を「ワークライフバランス推進強化月間」といたしまして、「ゆう活」等によりまして、超過勤務の縮減に取り組んでおるところでございます。また、ワーク・ライフ・バランスの取組が優良な職場を表彰する、あるいはテレワークの推進やフレックスタイム制の拡充によりまして、働く時間と場所の柔軟化に取り組んでおります。この4月からは、従来、一部の職員に限られておりましたフレックスタイム制の適用を、原則として全ての職員を対象に拡充するという法律改正を行いまして、施行したところでございます。

また、青字で書いてございます育児・介護等と両立して活躍できるための改革といたしましては、意識啓発や育児シートなどを活用した両立支援制度の利用希望の把握、また、男性職員の育児休業取得目標13%、男性職員が配偶者出産休暇と育児参加休暇といった休暇を合計5日以上取得する割合を100%とすることなどに取り組んでおります。

また、育児休業後の女性職員が円滑に職場復帰をし、その後のキャリア形成をできるような支援するためのセミナーの開催なども行っているところでございます。

意識啓発につきましては、4ページの右側を御覧ください。皆さんのお手元にもお配りしておりますが、「イクメンパスポート」及びポスターを作成・配布して、男性職員の育児休業等の取得を呼び掛けているところでございます。特に、取得促進に向けましては、

本人の気持ちだけではなくて、管理職の働き掛けが重要でございますことから、ポスターには管理職を登場させ、子どもができたときにはまず「おめでとう」と祝福した上で、育児休業等を取るかどうかではなくて、いつ取るのかという会話をするのを促しまして、職場として取得促進に取り組んでいただけるような意識啓発にも取り組んでいるところでございます。

取組の成果でございますが、3ページ、左側のグラフの青線が、一般職と防衛省の特別職、自衛官を合わせた政府全体の男性職員の育児休業取得率でございます。平成26年度は3.1%ということで、近年、上昇しつつございますが、依然として低い状況でございます。ただ、先ほど御説明いたしました、平成26年10月に策定いたしました「取組指針」を受けた取組が反映されます平成27年度の数字については、現在、取りまとめ中でございます。

なお、参考までに5ページを御覧ください。こちらは人事院さんの方で、一般職のみにつきまして、平成27年度の育児休業等の取得状況を取りまとめた結果でございます。囲みの中の1行目にございますとおり、男性職員の育児休業取得率が9.5%、前年度より4ポイント増加とございます。平成27年度において大きく上昇しているということが見て取れます。したがって、現在、当方で取りまとめ中の特別職を含めた政府全体の取得率につきましても、平成27年度はかなり増加するのではないかと期待している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、厚生労働省、お願いします。

○源河課長 厚生労働省でございます。

資料6を御覧いただければと思います。厚生労働省は多岐にわたるものですから、私の後、別の部局の者から説明いたします。

まず、2ページを御覧いただければと思います。先ほど来、話題になっております育児休業でございますが、育児・介護休業法という法律を私どもで所管しております。

最初の括弧ですが、育児休業は原則として今、保育所等に入所できない一定の場合に1歳半に達するまで、かつ、父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間「パパ・ママ育休プラス」と呼んでいますが、育児休業を取得できません。

それから、育児を行う方については、次の括弧でございますが、短時間勤務の措置も事業主に義務づけられておりまして、3歳に達するまでの子を養育する労働者については、1日原則6時間の短時間勤務を取得することも可能です。

それから、その下になりますが、時間外労働の制限や所定外労働の免除、あるいは深夜業の制限なども使えることになっております。

右に移っていただいて、子の看護休暇という制度も法律上規定しております。小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇が付与さ

れております。

これは育児・介護休業法ですので、あくまでも法制度で、最低限の制度でございますが、企業によって独自に更に上回る制度を導入していただいております。これによって女性に限らず男性もですが、子供を産んでも継続就業できるような支援を行っているところです。

おめくりいただきまして、3ページですが、これは私どもの方で持っております両立支援等助成金でございます。メニューをいろいろ用意しております。両立支援のための制度を導入した企業に対して支援を行っているものでございます。

次の4ページ目が、いわゆる女性活躍新法（女性活躍推進法）でございます。先ほど男女局から御説明がありましたが、民間事業主関係部分については、厚生労働省の方で所管しております。

一番下でございますように、この法律は、施行日は平成28年4月1日で、今回の出生動向基本調査の対象期間のものではないのですが、この法律制定までの間に、先ほどのお話がありましたとおり、国連総会の演説の中で総理が女性の活躍に関して多く言及なさったり、国内外でいろいろ注目が集まりまして、女性活躍に関する波というか、風というか、そういうものがあつたことが大きく今回の調査結果に寄与したのではないかと考えております。

おめくりいただきまして、次の5ページ、6ページは、社会基盤の整備というのも継続就業には重要だと思っております。そのうちの一つが保育所、一つが放課後児童クラブでございます。

5ページの方は保育所関係の資料をつけております。先ほど子ども・子育て本部からも説明がございましたので、簡単に説明したいと思っておりますが、真ん中のほうの「待機児童解消加速化プラン」の集計結果というのを御覧いただければと思っております。平成25年度末から平成27年度の3か年では、合計約31.4万人分の保育の受け皿拡大を達成し、平成29年度末までの5か年の合計では、約48.3万人分の拡大を見込んでいるところでございます。

おめくりいただきまして、6ページが、もう一つの社会基盤の整備としての放課後児童クラブでございます。皆様御案内のとおり、放課後児童クラブは、共働き家庭の小学生に対し、学校の余裕教室などを利用して、放課後に適切な遊びと生活の場を与えるものでございます。

データの方で御覧いただければと思っておりますが、利用児童数は平成27年5月現在で、青い折れ線でございますが、102万4,635人となっております。それでもクラブを利用できなかった児童数が緑色の折れ線になりますが、1万6,941人となっております。放課後児童クラブにつきましては、平成26年7月に文科省さんと共同で、放課後子ども総合プランというものを策定し、平成31年度末までに約30万人分のクラブの追加的な受け皿を整備することとしています。

ちょっと飛んで恐縮なのですが、11ページを御覧いただければと思っております。多様な働き

方の一つとして、短時間正社員、短時間であっても正社員という働き方が考えられまして、その導入・定着支援というのも行っております。具体的には、マニュアルを整備して、このようにやっていただいたら良いですよというのとか、あるいは実際に導入していらっしゃる企業の好事例を紹介するというのを行っております。

○藤枝課長 引き続きで恐縮です。厚生労働省労働基準局でございます。

お戻りいただいて、9ページでございますけれども、テレワークの推進でございます。これは後ほど御説明があろうかと思っておりますけれども、今月はテレワーク月間ということで、11月28日には関係府省庁共催でシンポジウムを予定しております。

また、今年度の新たな取組として、9ページの右上のところでございますけれども、体験型のシンポジウムということで、労働者の方にテレワークのメリットを実際に体験していただくという取組を行っております。全国7か所で8回を予定しております。これまでに札幌、名古屋、東京で既に開催しているところでございます。11月18日、明日には広島で行う予定でございます。

次のページでございますけれども、多様な正社員の導入促進支援でございます。これにつきましては、右下の部分が取組の内容でございます。モデル就業規則の作成、あるいはコンサルティングの実施ということで、コンサルティングにつきましては、直近11月9日時点で既に74社から申し込みがあって、多様な正社員導入に向けての相談支援を行っているところでございます。また、シンポジウムの開催も、東京、大阪で10月下旬に既に開催して、どちらも150名程度の参加をいただきました。それから、1月、2月にかけてももう一回ずつ予定をしているところでございます。

最後の13ページでございます。長時間労働の是正に向けた取組でございます。御案内のように、電通の痛ましい過労自殺の事件が起きてしまいました。これまでも長時間労働の是正に取り組んできたところでございますけれども、なお一層の努力をしていかなければいけないということで、まずはルールを守っていただくことが肝要ということで、法規制の執行強化、これは労働基準監督署による月100時間超えの残業が疑われる事業所に対する監督指導を重点的にやっておりましたけれども、これを80時間超えに引き下げまして、事業所数を拡大して実施しているところでございます。

また、基本的には、違反の悪質事案について、送検手続をとった場合には企業名を公表しておいたわけですが、それに至らない段階でも企業名を公表するという手段も取っているところでございます。

また、長時間労働の背景として、下請違反が認められる場合については、中小企業庁・公正取引委員会等との通報制度を通じた共同の対処を行っているところでございます。

また、2番目には労働基準法の一部改正案を今、法案として国会に提出しているところでございますけれども、その中では、年次有給休暇の取得促進でありますとか、割増賃金の引き上げなど、長時間労働の是正に向けた内容を盛り込んでいるところでございます。

また、御案内のように、いわゆる36協定に基づく時間外労働についての上限規制の在り

方につきましては、働き方改革実現会議で議論が行われているということでございまして、その結果を踏まえてしっかりと取り組んでまいります。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

では、文部科学省。

○小谷参事官 文部科学省からは、女性研究者の支援につきまして、資料7で御説明させていただきます。

文部科学省では、多様な視点や優れた発想を取り入れて、科学技術イノベーション活動を活性化していくためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備して、その活躍を促進していくことが不可欠であるという認識に基づきまして、女性研究者が研究を継続できる、あるいは研究中断から復帰できるようにするために、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ及び特別研究員事業（RPD）の事業を実施しております。

まず、事業概要、最初のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブでございますけれども、こちらは、研究と出産・育児、介護等のライフイベントとの両立ですとか、女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げて、優れた取組を実施する大学等を選定して、重点支援する事業でございます。

支援メニューの具体例といたしましては、ライフイベント中の研究補助者の配置ですとか、学童保育、病児・病後児保育等の利用に対する支援、あるいはライフイベント等により研究継続を断念された方等の研究活動の再開促進の支援等が受けられます。

また、次の特別研究員（RPD）でございますが、こちらは優れた研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給しまして支援する事業でございます。

こちらの両事業ともに平成29年度も支援を継続できるように概算要求を行っておりまして、引き続き科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進にしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、最後に経産省お願いします。

○藤澤室長 経済産業省でございます。

資料8でございます。1ページ目でございますが、経済産業省の立場から成長戦略として、女性活躍を推進するということですが、これ自体、企業において、女性を始めとする多様な人材に活躍いただくことが競争力を高めていく、企業にとっても経営上プラスになるということを企業の皆さんとも議論して、一生懸命取り組んでおります。我々も手応えを感じてございまして、企業の皆さんも、まさに自分たちの経営問題としても非常に大事な問題だということで取り組んでいただいております。

我々の取組は、1 ページ目の黄色いところの2つが主なものでございまして、ダイバーシティ経営企業100選と、なでしこ銘柄という取組をやっております。

2 ページ目、今、申し上げたダイバーシティ経営企業100選でございますけれども、平成24年度から実施いたしまして、100選と銘打っておりますが、既に100を大きく超えて174社の企業を選定させていただいて、その取組をPRさせていただいているところでございます。

めくっていただくと、3 ページ目にいくつか代表的な御紹介しておりますが、本日のテーマでもございます仕事と生活の調和という観点から、さまざまな取組が出ております。まさに企業の創意工夫というところで、女性の方々の活躍の場を提供するということで、さまざまな取組をしております。その具体例ということで、時間の関係で一つ一つは御説明を割愛させていただきますが、長時間労働の削減とか、時短勤務のようなものとか、男性の育児参画とか、さまざまな取組が進んできているというところでございます。

もう一つ、4 ページ目、なでしこ銘柄という取組でございますが、こちらと同じく平成24年度より実施をしております。東京証券取引所と共同で実施をいたしておりますが、女性活躍に優れた上場企業を業種ごとに優良銘柄ということで指定をして、毎年年度末に発表させていただいております。現在、最新のなでしこ銘柄で45社が対象になってございます。

最後の5 ページ目、こちらのなでしこ銘柄のスコアリングの基準の枠組みということで、この点線で囲んでいるところでございますが、仕事と家庭との両立サポート、いわゆるワーク・ライフ・バランスを進めていただいているかどうかというのを、一つ重要な柱として、チェックポイントに入れておまして、この下の方、具体的には在宅勤務の導入とか、労働時間、長時間労働の改善といった取組がされているかどうかというところを重視して、銘柄選定をしてい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、何か御質問がございましたら、お願いしたいと思います。

どうぞ。

○大曲委員 大曲です。一つ、質問というよりも要望ということなのですが、先ほど内閣府の方から、子ども・子育て支援新制度について御説明があった中で企業主導型の多様な保育サービスということで、今、企業主導型の保育事業、今年度から改正されておりますけれども、今回、福岡の方でも説明会を内閣府とさせていただいて、非常に皆さんの関心が高くて、企業の方がたくさん来られたのですが、これが直接内閣府とのやりとりということで、企業さん方もなかなか情報が直にとれないとか、そういうことがあって、地方の自治体としても情報が提供できればというのがあります。直接、私どもも話ができないということもありますので、待機児童の解消ということにも大変寄与していただくということもありますので、情報共有が自治体ともできていければ、もう少し企業さ

ん方もスムーズに進むと思います。できればよろしくお願ひしたいと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○竹林参事官 内閣府でございます。

先日は大変お世話になりました。

企業主導型の保育事業でございますけれども、私ども、29年度末までに5万人程度の保育の受け皿を新しくつくるということで、かなり高い目標だと思っております、それこそ自治体の御協力を得られるものであれば、ぜひお願ひしたいというものでございまして、実際に、例えば直接ではないのですけれども、大阪府におきましては、大阪府と関連の深い施設的なものが、実は企業主導型保育事業について、少し制度を説明していただいたりとか、企業間の共同利用もできる形にしているのですけれども、そういったものを、企業のレベルのマッチングを誰かかしないとなかなか共同利用が進まないということがありますが、そういったもろもろの関連事業を請け負っていただいているということがございます。

これは、似たようなことが沖縄県でも始まっておりまして、こういった取組を少しでも、待機児童が多いところを中心にとということにはなると思いますが、ほかのところにも広げていければと思っております、ぜひ御協力をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

○樋口部会長 ぜひ連携してうまくやっていただければと思います。

どうぞ。

○福田委員 JEC連合の福田です。

厚生労働省からお示しいただいた資料の一番最後のページ、長時間労働の是正に向けた取組について意見を申し上げさせていただきたいのですけれども、法規制の執行強化についてお示しいただきました。月100時間超の事務所から月80時間の事業者へ監督を拡大するというので、かなりの数の企業数になるのではないかと考えております。ぜひ労働基準監督署の、監督をするための体制も整えていただきたいと思いますと考えております。

電通の件では、80名を超えられる方が企業の監督に入られたということも聞いておりました、私どもの身近で労基署の指導を受けたという企業の話を知ると、指導が就業時間管理の仕方の徹底にとどまっており、働き方そのものを変えるところにまでは至っていないのが事実だと思っております。ですので、体制の強化をぜひお願ひしたいと思っております。

加えまして、今回の部会でお示しいただいている議題4点ということは理解しているのですけれども、電通の件や過労死白書が出たこともございますし、次回以降、長時間労働の是正ということも少し時間を設けて議論できればと考えております。

以上です。

○樋口部会長 これはこちらへの要望と、厚労省、何かありますか。

○藤枝課長 御指摘のように、全国労働基準監督官は限られた人数で現在やっております。

人員の要求等も毎年重ねてはおりますけれども、引き続き体制の強化には努めてまいりたいと思っております。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

よろしければ、次の議題に移りたいと思います。「テレワークの推進に係る最近の動向について」の御説明をお願いいたします。

○大隈参事官 それでは、議題2でございますけれども、テレワークの最近の動向について説明をさせていただきます。資料は9でございます。

1枚おめくりいただきまして、最近の動きとしましては、テレワークに関しての府省の連携体制ができています。関係府省が役割を分担しながら、総務省、厚労省、経産省、国交省の副大臣、内閣官房、仕事と生活の調和推進室も入っておりますけれども、関係府省連絡会議が開催されています。

こういった枠組みも設けながら、テレワークを推進しています。

もう一枚おめくりいただければと思います。今月11月がテレワーク月間となっております。昨年からの取組でございますが、テレワークに関する周知、啓発を集中的に実施する月ということで、今月、評価部会を開催したところです。先ほども御紹介がありましたように、28日にはテレワーク関係4省主催のシンポジウムなども開催されます。

1枚おめくりいただきますと、テレワーク月間への御協力のお願いということで、テレワーク関係府省から経済団体を始め関係の団体に対しまして、テレワークの普及推進に当たっての協力を要請させていただいているところです。このように、政府としてもテレワークを進めているところですが、各構成員の皆様におかれましても、テレワークへの理解が一層深まるような取組への御協力をお願いいたします。

資料につきましては、後ろのほうは月間についてのチラシや、最近の政府の取組などをつけておりますので、御参考にしていただければと思います。

御報告は以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、お願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

よろしければ、テレワーク、柔軟な働き方を可能にするということで位置付けられています。ワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであるということで、各府省だけではなく、関係団体についてもいろいろテレワークの推進に向けた取組が進んでいると思います。引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、3つ目の議題、「『仕事と生活の調和レポート2016』骨子（案）について」、お願いします。

○大隈参事官 それでは、資料10を御覧いただければと思います。

毎年、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポートを作成しています。2016、今年の骨子（案）を、本日お示ししております。

章立てにつきましては、第1章として「憲章」「行動指針」と推進体制、第2章第1節

企業や働く者の取組、第2節国の取組、第3節地方公共団体の取組、第3章として、仕事と生活の調和実現の状況ということで、数値目標についての進捗状況を分析する。第4章では今後の課題ということで、骨格はこれまでのものを維持したいと考えております。

この中に、赤字で書いておりますような各構成員の皆様の新たな取組を加えたいと考えております。また、本日御議論いただきました数値目標の点検・評価の結果につきましても、第3章に新たに追加していきたいと考えております。

また、このレポートは各構成員の皆様に執筆をお願いしております、今回も執筆への御協力を何とぞよろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして、何かございますでしょうか。

どうも、仕事と生活の調和、男女の仕事についてというようなことが中心になってきていますけれども、高齢者の問題とかが実は数値目標でもあったりして、何となくそちらが手薄になってきているのかなという感じがしますので、これはレポートの中でも高齢者の問題、まさにこれから働き方改革の方では議論になっていく点かと思いますが、盛り込んでいただきたいと思います。

○大隈参事官 ありがとうございます。また後ほど報告事項として働き方改革実現会議の状況なども御説明いたしますが、そういった政府の新しい取組なども、今後、入れていきたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、ただいま提示されました本年のレポート（案）に沿って、骨子（案）に基づいて進めていくということで、よろしいでしょうか。

それでは、御了解いただいたと思います。

まち・ひと・しごと創生本部からの報告について、担当者が今、向かっているということですので、順番を変えまして報告の方からお願いしたいと思います。

○大隈参事官 議題の最後の報告事項でございます。資料11以降でございますけれども、先に資料の12、13を説明させていただきたいと思います。

資料の12でございます。「働き方改革の実現に向けて」という資料を出させていただいております。皆様、御承知と思いますが、働き方改革が政府の最大のチャレンジということで、8月には働き方改革担当大臣が新設され、9月以降、働き方改革実現会議が開催されているところです。安倍総理、関係大臣に加えて、労使の代表、それから、有識者の先生方による議論がスタートしているところで、年度内に具体的な実行計画が取りまとめられ、国会に関係法案を提出する予定と承知しております。こちらの評価部会と関連する議題が多くありますので、今後もしっかりと連携しながら、こちらの評価部会にも反映できるものを反映する、意見をお伝えできるものは意見をお伝えしたいと考えております。

資料につきまして、2ページ目、これは第1回会議での総理の御発言のポイントです。

それから、おめくりいただきまして、3ページ目、討議のテーマということで、9つの

テーマが取り上げられています。

4 ページ目は、構成員です。

事務局からの報告事項、もう一つといたしまして、資料13でございますが、本年度第1回の評価部会でもお話をいたしました。昨年度の評価部会で公共調達についての報告書をまとめ、それを基に、今年3月に政府として総合評価落札方式、企画競争方式による調達において、えるぼし認定企業、くるみん認定企業などを加点评価する「取組指針」を定め、現在、取組を行っているところですが、これと同様の取組を民間企業、あるいは東京オリンピック・パラリンピック関連の調達にも広げて行ければと考えております。

その前提としまして、民間企業同士の調達の中で、例えば調達先企業のワーク・ライフ・バランスの取組などに着目したものがなされているかどうかを調査をしたいと考えております。今年度の補正予算に基づく調査です。

以上でございます。

○樋口部会長 何か質問があればお受けします。

今、資料11の方は働き方改革の方ではなく、まち・ひと・しごと創生本部の方で。

○大隈参事官 いらっしやいました。

○樋口部会長 では、資料11の説明をお願いします。

○蒔苗参事官 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官をしております蒔苗と申します。

資料11を御覧いただけますでしょうか。

現在、まち・ひと・しごと創生本部におきまして「地域アプローチ」による働き方改革という取組を進めてございますので、その御報告でございます。

まず、1 ページでございます。「地域アプローチ」による少子化対策・働き方改革として、下の箱でございますけれども、我々は3つ取組を進めてございます。1点目が、地域の「見える化」の推進ということでございまして、出生率に関する各指標ですとか、働き方の実態を地域別に分析した「地域指標」、かなり分厚い冊子でございますけれども、これを作成いたしまして、都道府県のほうに配布いたしまして、参考にしていただいております。

2点目が実際の取組でございますが、地域の実情に応じた働き方改革の推進ということで、これは都道府県にリーダーシップを発揮していただきまして、地域の関係者、経営者団体、労働団体、金融機関、大学に御協力いただいておりますけれども、こうした会議体を設けていただきまして、その中で地域の中でそういった働き方に関する分析をし、どういう取組をするかという対応を考え、政府の助成金、交付金等を活用した取組を進めるといった枠組みを、この会議でやっていただいております。

それに対しまして、国の方が、右側から矢印が出ておりますけれども、樋口先生あるいは佐藤先生、榎原先生、阿部先生等にも入っていただいております地域働き方改革支援チーム、働き方、ワーク・ライフ・バランスの専門家の方からなるチームでございまして、

そういった支援を国の方ですという枠組みにさせていただきます。

最後は、下の○でございますけれども、地域の先駆的・優良事例の横展開につきまして、現在、委託事業の中で情報収集しているところでございまして、年度末に完成したらまた都道府県に提供する予定でございます。

2 ページ目が、先ほどお話しいたしました、支援チームの構成員名簿でございまして、これらの方々につきまして、地方からの要望に応じまして、会議等での支援を行っていく予定としてございます。

3 ページ目が、今年度我々の方でまち・ひと・しごと創生本部でやっている取組の御紹介でございます。上の方が各地でやっていただく取組として、会議を開催しまして、地域ごとの少子化・働き方の特性・課題を分析し、それに向けた取組の検討をし、実際の交付金等、あるいは各省庁の助成金、各種施策の活用方法について、会議で議論していただくというものでございます。それに対して、4つ、今年度、取り組んでございます。

1つは、先ほども言いました事例の収集でございまして、企業の働き方の改革が生産性の向上あるいは離職率の大幅な低下に具体的につながった事例の企業のヒアリングに参りまして、まとめている資料がございますので、それを今年度まとめて提供する予定でございます。

2 番目が、次のページで後ほど御説明いたしますけれども、各都道府県に来年度は働き方改革アドバイザーを養成し、地域でアウトリーチ支援をやっていただこうと思っております。これらにつきまして、働き方改革アドバイザーの方を育成するための育成研修プログラムを現在検討中でございまして、これらにつきまして検討して実際に今年度全国3か所の地域におきまして、モデル的な研修会を実施いたしまして、育成プログラムの実証をした上で、そのブラッシュアップしたものを年度末にまとめ、来年度、県に提供し、取り組んでいただこうと考えてございます。

3 番目が、「地域働き方改革会議」の関係でございまして、こちらにつきまして、都道府県に支援を行うために、まず、ブロック会議というのを前段階としてやっております。ちょうど昨日、中四国ブロックの会議がございまして、私も行ってまいりましたのですけれども、ブロックの中で既に取組が進んでいる県とそうではない県がございますので、進んでいる県の情報を共有することによって、他県に取組を広げていこうという趣旨でございます。今月、北陸、東北も行っておりますので、現在、3ブロックで実施済みでございます。

4 番目が、会議への支援でございまして、支援チームの先生方とともに議論を支援していくスキームでございます。

これらの取組を通じまして、来年度、各都道府県におきまして、地方創生交付金等を活用した働き方改革アドバイザーの養成、県内企業へのアウトリーチ支援を行うことを目指すということで、取り組んでございます。

最後のページにアウトリーチ支援のポンチ絵をつけてございます。既に取り組んでいる例もございまして、こうした事例を参考にしながら、左側にスキームがございまして

けれども、各都道府県の中に地域の働き方改革包括支援センターを設置していただきまして、労働局とも連携しながら、そこでアドバイザーの方を養成し、その方が実際に県内の企業を回って、働き方に関する相談あるいは助成金の活用方策のアドバイス、あとは既に岐阜府県等で企業認証という仕組みを設けている県もございますので、そういった企業認証の仕組みも使いながら、そういった取組の公表とともに、入札等を優遇する措置もできておりますので、そういった取組をしてございます。

なお、国におきましても、女性活躍推進法に基づきまして、既に今年度からえるぼし認定、くるみん、プラチナくるみん認定、ユースエール認定企業等を加点評価という取り扱いをしてございますので、そういったものを参考にしながら、地域にも取り組んでいただきたいと考えてございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明について、御質問はありますでしょうか。

要は、国と地方の、特に企業との間に距離があり過ぎるということで、国がいろいろやってもなかなか難しいところがあるので、それぞれの地域、都道府県単位であるとか、市町村単位であるとか、そういったところをお願いをして、そこからアウトリーチという形で個別企業にアドバイザーを派遣するような事業を展開したらということですね。

今、蒔苗さんの方から説明がありましたように、議論されているのはアドバイザーが現実的に少ないということで、社労士の方とかキャリアカウンセラーというような方がそれに当たる可能性があるのですが、新しい資格制度ではないけれども、国家資格というようなものをつくっていく必要があるのではないかという議論も出てきていまして、それを具体的に来年までにどうするかというのを決めていくということになるかと思えます。あるいはどこが育成するのだということももちろん議論になるかと思えます。

よろしいでしょうか。

よろしければ、次の議題で、事務局からお願いしたいと思えますが、経団連と日本生産性本部の方から資料が配付されておりますので、それぞれについて御説明をお願いしたいと思います。

まず、経団連からお願いします。

○輪島委員 ありがとうございます。経団連でございます。

お手元に緑色の資料をお配りさせていただいております。今年2016年度、私ども経団連としては「働き方・休み方改革集中取り組み年」ということで、年度当初から取組をしているところでございます。その御紹介でございます。

左から見ていただきますと、一番初め、4月27日ですが、今日、日商の小林理事もお見えでございますけれども、経済4団体が一緒に500名余の参加を得まして、強いリーダーシップを発揮して、働き方・休み方改革に取り組むというセミナーを開催し、宣言を取りまとめました。当日、塩崎厚生労働大臣にもお出ましをいただきまして、頑張ってくださいというエールをいただいたというところでございます。

続きまして、右側上段（２）でございますが、年休の取得促進キャンペーンということで、「トップが主導『年休３！４！５！』」、３日と４日と５日休みましょうというキャンペーンをしているところでございます。

左下、リレーセミナーでございますが、ここに書いてあるものは少し抜けております。11月４日には既にテレワークについてのシンポジウムを開催させていただきました。また、12月14日には治療と仕事の両立セミナーということで、働き方改革の関係もありまして、生稲働き方改革実現会議議員をお招きしてセミナーを開催したいと思っています。

また、今週でございますけれども、11月15日、過重労働防止について会員企業に協力の依頼をいたしました。それを踏まえまして、右側４つ目でありますけれども、周知活動をさせていただいています。特に２ページ目以降ですが、おめくりいただきますと、2016年ワーク・ライフ・バランス取組状況ということで、毎年事例集を發表しております。おめくりいただきますと、今年は働き方改革の意識や長時間労働、年休、３ページ目は仕事と介護の関係ですが、テーマを絞ったアンケート調査をし、かつ、４ページ目は、経団連のホームページを見ていただきますと、ここに掲載している企業の事例が出てくるという形で周知をしているということでございます。

私からは以上でございます。

○樋口部会長 それでは、日本生産性本部、お願いします。

○長谷川委員 生産性本部、長谷川でございます。

お手元に第9回「ワークライフバランス大賞」受賞組織発表という資料がございます。昨日でございますけれども、こちらの受賞組織を發表いたしました。ワークライフバランス大賞は2007年からスタートしまして、今回、9回目ということで、実施に当たりましては、経団連さん、商工会議所さん、中小企業団体中央会さん、連合さん等に御協力をいただき、全国に御案内させていただいたものでございます。

今回、真ん中の枠にございましており、大賞に大日本印刷さんと中小企業で静岡にありますお佛壇のやまきさんが受賞され、あと、優秀賞5組織、奨励賞2組織でございます。

今回の特徴としましては、前回の応募から今回のほうが1.5倍多い応募をいただきまして、かなり働き方改革というところに関心が高まっているのではないということを実感している次第でございます。

この9組織の分類についても、東京が4組織、それ以外の地域で5組織、また、規模で見ますと、301人以上で5組織、300人以下で4組織ということで、今までよりも300人以下で受賞された組織が多く、中小企業でより自社の特性を分析して、それぞれの特徴に合った改革に取り組んでいるところが増えてきたのではないかと感じているところでございます。

1枚めくっていただきますと、特徴の一覧になってございまして、その次のページですけれども、主な取組内容ということで、大賞の部分だけ紹介させていただければと思いますが、大日本印刷さんでは、事業部で行動計画をつくるというのと同時に、職場単位と個

人単位の目標シートに働き方改革という項目を入れて、連動させて取り組んでいる。また、お佛壇のやまきさんは、接客の改善を考えたところ、売上げの良い従業員の方の働き方を分析したら、休暇取得や定時退社をしっかりと、家族との時間を共有していることがわかったということで、それを社内全体に広げていったということで、選考をさせていただいたところでございます。

こういった取組が全国、そして中小企業へ着実に、さらに広がって行くよう、カンファレンス等も12月13日に予定しておりまして、継続的に取り組んでいきたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

では、事務局から。

○大隈参事官 では、最後に1枚、本日御欠席ですが、佐藤先生のほうからいただいた「ダイバーシティ経営と企業の人材活用の課題：人事制度改革を視野に入れて」というシンポジウムが11月29日に開催されるという御案内です。ぜひ御参加いただければと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 これは申し込みを過ぎていますが。

○大隈参事官 申し込みは済んでいるのですが、御参考までにとということで、もし、御参加希望ということであれば、佐藤先生にお話をしたいと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 何かございますでしょうか。

もしよろしければ、本日用意しました議題は以上です。特段御発言のある方、いらっしやいましたらお伺いしますが、いかがでしょうか。

よろしければ、今後の予定について、事務局から説明をお願いいたします。

○大隈参事官 次回の部会の開催日時につきましては、改めて日程調整をさせていただいた上、御連絡させていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 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す。