

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第41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29年6月27日（火）15:00～17:00

2 場所：中央合同庁舎第8号館8階特別中会議室

3 出席者：

<部会構成員>

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、飯田隆委員、大沢真知子委員、大曲昭恵委員
北野眞一委員、権丈英子委員、小林治彦委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員
高橋晴樹委員、長谷川真理委員、福田明子委員、安永貴夫委員、輪島忍委員

<関係省>

人事院：伊藤調査官（荻野課長代理）

内閣官房内閣人事局：桑原専門職（鈴木参事官代理）

総務省：山崎課長

文部科学省：遠藤参事官補佐（小谷参事官代理）

厚生労働省：福田室長補佐（森川参事官代理）、藤枝課長、六本調査官（源河課長代理）

経済産業省：大西企画官（藤澤室長代理）

<内閣府>

武川室長、岡本次長、大塚次長、大隈参事官、神宝調査官（角田参事官代理）、泉企画官

<説明者>

内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室：上村参事官

内閣官房働き方改革実現推進室：片岡参事官補佐

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付高齢社会政策担当：中村参事官

総務省情報通信国際戦略局情報通信政策課情報通信経済室：佐野課長補佐

総務省情報流行政政局情報流通振興課情報流通高度化推進室：橋本室長補佐

厚生労働省労働基準局勤労者生活課：高橋課長補佐

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課：坪井課長補佐

国土交通省都市局都市政策課都市環境政策室：植田室長

4 議事録

○樋口部会長 それでは、定刻ですので、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第41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。

お忙しいところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。まだ遅参していらっしゃる方もいらっしゃるかと思いますので、事務局から本日の議事について説明をお願いいたします。

○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。

まず、内閣府仕事と生活の調和推進室員の異動があり、新たに企画官として泉が着任いたしました。

○泉企画官 泉と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○大隈参事官 次に、本日の議題でございます。

議事次第にありますように、議題1としまして「平成29年度の活動方針（案）」を御説明させていただき、御議論いただきます。

また、議題2、「仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）に関連する最近の状況について」ということで、「テレワーク」、2017年度が目標の期限となっています。「保育等の子育てサービスを提供している数（認可保育所等（3歳未満児）」）について、御説明させていただき、御議論いただきます。

最後に、議題3として「報告事項」としております。

○樋口部会長 それでは、早速ですが、1つ目の議題、「平成29年度の活動方針について」、事務局から説明をお願いいたします。

○大隈参事官 それでは、1つ目の議題でございます。

資料1を御覧いただければと思います。

今年度の活動方針です。

方針は、オレンジの箱にありますように、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速することです。

また、スケジュールでございますが、第1回は本日でございます。内容は、先ほど御説明したとおりでございます。この後、今年の秋ごろに「社会生活基本調査」、これは総務省の調査ですが、5年ぶりに公表されるということで、これを受けまして、次回は、11月ごろに、「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」の動向について評価・分析を行いたいと思います。必要に応じ、行動指針の数値目標について、また、「仕事と生活の調和レポート2017」の骨子案をお諮りしたいと思っております。3回目は、来年2月ごろに、必要に応じて行動指針の数値目標についての議論、「仕事と生活の調和レポート2017」の（案）をお示しして御議論いただきたいと思います。そして、年度内にレポートを公表するというのを、案としてお示しさせていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、ただいま説明のございました方針について、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

今、事務局から説明のございました「仕事と生活の調和レポート」に関して、2016年のレポートを見ますと、例えば、内閣府が2013年度に実施しました「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」など、データが若干古くなってきているということがございます。

また、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において設定されております数値目標の期限が2020年までであることを踏まえまして、今後、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標を再度検討する必要があると考えております。

さらに、「公的統計の整備に関する基本的な計画」、これは平成26年3月25日に閣議決定されておりますが、その中で「ワーク・ライフ・バランスに対応した統計の整備」が盛り込まれております。内閣府にはぜひ新たな調査に取り組んでいただき、ワーク・ライフ・バランスに関する現状を把握するよう努めていただきたいと思いますと考えておりますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見がないようでしたら、今年度はこの方針で進めてまいりたいと考えております。

2番目の議題、「仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）に関連する最近の状況について」、御説明をお願いしたいと思います。

まず、「テレワーク」について、昨年度のこの部会におきましても御議論いただきましたが、今般、政府においてKPIが設定されたとのことですので、まず、テレワークの導入状況や関連施策を、総務省、国土交通省及び厚生労働省から御説明いただいた上で、「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」、これは平成29年5月30日に閣議決定されておりますが、これに盛り込まれましたKPIの設定の考え方について、内閣官房IT総合戦略室から説明をお願いしたいと思います。

はじめに、総務省情報通信経済室の佐野課長補佐から企業におけるテレワークの導入状況を、情報流通高度化推進室の橋本室長補佐からテレワークの関連施策について、説明をお願いいたします。

○佐野課長補佐 御紹介にあずかりました佐野から、平成28年度通信利用動向調査の概要について、お話をさせていただきます。

私の部署は総務省のテレコム部門における統計を調査する部門でございますので、去る6月8日に発表しました当調査の中で、テレワーク関係について抜粋して説明させていただきます。

まず、同調査の概要でございますけれども、通信利用動向調査は、世帯及び企業を対象

として、統計法に基づく一般統計調査として実施しております。調査時期につきましては、平成28年11月～12月、こちらに書いてございませんが、調査時点は同じく9月。世帯調査につきましては、20歳以上の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員を対象として約4万世帯、また、企業調査につきましては、公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業を対象に約5,000社、それぞれ郵送で行っている調査でございます。

2ページ目以降に、この結果について書いてございますけれども、こちらは企業関係のテレワーク関係の間につきましては、問6に貴社におけるテレワークの導入状況についてという問いがございまして、その中で(1)で貴社ではテレワークを導入されていますかと。選択肢の中で、導入しているならば、在宅勤務かサテライトオフィスかモバイルワークか。また、(2)以下で関連の間を聞いてございまして、そちらの結果が書いてございまして、結果としましては、テレワークを導入している企業の割合は13.3%。

また、導入しているテレワークの形態につきましては、モバイルワークの割合が63.7%と最も高くなっている。また、テレワークを利用する従業員の割合は、5%未満が45.4%と最も高くなっている。

概要は以上でございまして、詳細につきましては、資料にございますので、そちらを御覧いただければと思っております。

○橋本室長補佐 引き続きまして、情報流通高度化推進室です。

8ページ目を御覧いただければと思っております。総務省のテレワークの推進施策というところでやっております。テレワークの推進については、関係府省との連携が必要だということで、テレワーク関係府省連絡会議を昨年立ち上げて、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房及び内閣府という形で連絡を密にして、副大臣級の会議を行っております。幹事は総務省がやっております。

9ページを見ていただきたいと思います。時間も少ないことですから内容はほとんど割愛させていただきますが、全国でセミナーを開催したり、表彰を行ったり、人材育成という形で、テレワークのベンダーさんとか、あるいはいろいろな専門家を育てようという形で、民間の専門家を育てて、そのような形でテレワークを普及していこうという事業も行っております。また、地方創生という観点でふるさとテレワーク補助をしております。1つ、テレワーク・デイの実施、ここだけを今日は御説明させていただきたいと思っております。

10ページ目を御覧いただければと思います。2020年に東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催されるということで、国内外から数多くの人が集まってくる。そうなりますと、よくあるように、毎日が台風のような形で、いろいろな人が集まって、電車に乗るのに1時間かかるとか、そのような話も起きてしまう。そういうことになると、なかなか仕事にも支障が生じるということで、こういう大会期間中、テレワークという解を一つの解としてやってみたらどうかということで、今年から、テレワーク・デイと称して、数多くの企業にまずはお試しでテレワークをしましょうという形、普段からやっているところ

ろは数多くの人でテレワークをしましよと、そこで交通の混雑の検証とか、そういうものも行っていただいたらどうでしょうかということを考えております。今年は、とりあえずテレワーク・デイという形でやっております。とりあえず1日、交通機関が渋滞する9時半とか10時半までぐらいの間、まずはテレワークをしてくださいと。結果、2020年にはテレワークを期間中ずっとできるとか、いろいろな形でやっていただきたいと思っております。その結果、テレワークがレガシーとして残っていけばと考えております。

11ページ目を見ていただければと思います。なぜテレワーク・デイと言っているかという、ロンドン大会がありまして、交通混雑が予想され、地下鉄に入るだけで30分間待たなければいけないという予想がされまして、なかなかこれでは仕事どころではないですねというところで、市の交通局がテレワークを呼びかけたところ、ロンドン市内の多くの企業が、これはそうだねということで、テレワークだけではないと思うのですが、いろいろな形で協力してくれた。結果、そんなに大きな支障がなかったとは聞いております。大会期間中、いろいろな企業からBCPや生産性の向上、満足度向上、ワーク・ライフ・バランス等の成果につながったという言葉があつて、要は、ロンドンでもテレワークが実施されていたのですが、これがレガシーとして残っていった。その成功体験を東京でも、ということ考えておまして、今、一生懸命やらせていただいております。今、テレワーク・デイに、いろいろな形で重複もあると思うのですが、応援も含めて御登録いただいている件数が400件を超えておまして、7月24日が2020年東京オリンピックの開会式に当たる日なのですが、それに向けて頑張つてテレワークを推進していきたいと思っております。

○樋口部会長 よろしいですか。

それでは、続いて、国土交通省の植田都市環境政策室長から、テレワーク人口実態調査について説明をお願いします。

○植田室長 御紹介いただきました、国土交通省の植田でございます。

私からは、国土交通省で行っておりますテレワークの人口実態調査の概要を御説明させていただきます。

お手元の資料2-2を御覧ください。

2ページ、調査の概要というか、目的と体制であります。私どもは、テレワークの実態をインターネットを使ったウェブアンケート調査で概略を把握して、それを施策に役立てようという目的で調査を実施しております。調査の体制でありますけれども、日本学術会議会長の西先生に座長をお願いしております検討会を設置しまして、有識者、箱の下に書いております関係府省が集まった検討会の場で、調査の設計あるいは結果の分析、そういうことを進めながら取り組んでおります。

3ページ目に、「用語の定義」と書いてございます。調査を行う上で、便宜上、こういう形でテレワークなりテレワーカーを定義しております。テレワークというのは、ICTなどを活用して、普段仕事を行う場所とは違う場所で仕事をする。これはこの後に説明します設問が、こういうことをやったことがありますかという設問をして、それに「はい」

と答えた方をその次にあるテレワーカーという形にしております。テレワーカーも3つの分類、「在宅型」、「サテライト型」、「モバイル型」と書いております。従前は専ら在宅型をターゲットに調査をしておりましたけれども、昨年、一昨年ぐらいからいろいろなICTの発展に伴いまして働き方が多様化しているということで、在宅型にとらわれず、実態をまずはきちんと把握すべきであるという御指摘も多方面から承っておりますので、昨年度調査では、これもこの後に御説明しますが、場所を少し丁寧に質問して、在宅型、サテライト型、モバイル型、このような分類に分けております。それから、そのサテライトを実施する者が雇用者であるのか、あるいは自営でやっているのか、そういったことについても聞けるような設計をしております。

4ページ目に、大まかな調査の流れを記しております。表とフローがありまして、下のフローで簡単に御説明いたしますと、まず、先ほど申しましたように、この調査自体がウェブアンケート調査でございます。そういう調査会社に登録されている方の中から、性別とか年齢構成には配慮しながら、任意に、約29万人の抽出をして、基礎調査を行っております。後ほど説明しますが、テレワークをやったことがありますか、ありませんかといった基本的なことを聞いております。その結果として、大体4万人の方々から御回答をいただいております。結果的に、テレワーカーは5,673人という結果でありました。その上で、この時点では、1回だけやったことがありますとか、5分だけやったことがありますとか、いろいろな方がいらっしゃるのですけれども、週1日以上やっている比較的高頻度でやっておられる方に対しては、右側にありますサテライト型・モバイル型テレワーカー調査ということで、在宅の方々に関しましては、先ほど申し上げましたように、前年度にも聞いておりましたが、このサテライト型とかモバイル型の方々については、詳しいデータがありませんでしたので、昨年度は更に詳しく、どういった場所でやりましたかとか、どういう環境を望まれますかとか、満足度はどうでしたかといったことも設問をしているという全体の構造でございます。

5ページ、6ページ、7ページに、具体的な設問の内容の代表的なものを示しております。

まず、5ページが、まさにあなたはテレワークをやったことがありますか、どうですかという設問でありまして、先ほど言いました赤字で示しておりますテレワークの定義とこの調査の上で置いておりますもの、こういったことをやったことがありますかと。具体例として、皆様にイメージを持ってもらえるように、我々が想定するテレワークの形態をいくつかお示ししております。

ここで「はい」と答えていただいた方には、次のページで更に少し詳しく聞いておりまして、下に箱がありますけれども、左から、場所、頻度、仕事をした時間、最後に右端が仕事の内容、こういったものを少し詳しく設問をしております。

7ページ目でありまして、これはテレワークをやっている、やっていないにかかわらず、あなたが所属する会社、企業等には、テレワークという制度はありますかという

設問をしております。これも後ほどまたKPIの設定のところでも言いますけれども、テレワーク自体を把握するためにはテレワークの質といいますか、良質なテレワークなのか、サービス残業みたいなものなのか、そういったものもきちんと見分けられるようにするべきではないかという御指摘もありましたので、なかなかその実態をどこまでこのウェブアンケート調査という形で把握できるかというのは難しいのですけれども、先ほど言った検討会の場などで議論をいたしまして、とりあえずそれぞれの会社に制度があって、その下でやっているものは、そんなにおかしなテレワーカーではないのではないかという認識の下に、こういう設問を加えております。

8ページ目に、結果の概要でございます。一覧表にしておりますけれども、まず、場所は、在宅型、サテライト型、モバイル型と3つに分けたときに、それぞれのどのぐらいの割合でやっているのか。分母は先ほど言った五千数百人いたテレワーカーの方々でありますけれども、その人たちにどこでやりましたかという設問をしますと、こうです。

これが足して100になりませんのは、その次の9ページにベン図をつけておりますけれども、必ずしも在宅のみでやっている人とか、モバイルだけという人ではなくて、モバイルでやったり、在宅でやったり、あるいはサテライトオフィスでもやるしモバイルでもやっているとか、いろいろな方がいらっしゃいますので、重複が出てまいりますとこのような形になってまいります。ここでは在宅型と同程度の頻度、割合でサテライト型とか、モバイル型とか、そういったテレワーカーもいらっしゃる事が分かってきております。

平均仕事時間、2つ目の段でありますけれども、やはりサテライト型のオフィスでは比較的じっくり腰を据えてやっているのに対して、モバイル型、これでも2.2時間。これは喫茶店とか、ホテルとか、そういったところもありますので、2時間程度にはなっておりますけれども、相対的にはモバイル型では時間が短いのだなど。仕事の内容について見ますと、顕著な差は出ておりませんが、モバイル型であると資料作成という業務は相対的には少なくなってきておりますし、一方でメールとかスケジュールの確認などというのは、どこでも皆さんかなりの割合でやられているといった実態が分かってきております。

最後に、10ページでございますけれども、先ほど申しました制度の有無に応じて、テレワーカーというのはどういう実態になっているのかということのを少し分析した結果をお示ししております。まず、左の円グラフでありますけれども、これはあなたの会社にはテレワークという制度はありますかという設問に対して、この赤囲みにしています、きちんと制度が規定されている方々から始まりまして、試行的にやっているところまでが会社の制度としてやっておられる方と捉えた場合、これはテレワークをやった人、やっていない人にかかわらずですけれども、全体は先ほど言った4万人の方々のうち、14%ぐらいの方々は自分の会社にそういう制度がある、あるいは試行的にやっているという方々であります。右側の棒グラフでは、そのテレワーカーと呼んでいる人たちのうち、この制度がある人とならない人はどのぐらいのシェアなのかということを見てみますと、全体4万人のうち、冒頭に申し上げました五千数百人がテレワークをしております、これが13.3%に相当するわ

けですけれども、その中を見てもみると、半分強、6割ぐらいの方は制度に基づいてテレワークをやっておられる。一方は、赤い部分、42%、4割ぐらいの方々は、会社に制度がない、あるいは分からないという中でテレワークを実施している方々もいらっしゃるという実態でございます。左下は、今度は制度がある人とない人でテレワークの実施率はどうかと見ますと、制度があると答えた方々は半分ぐらいがそれを御活用なさっている。一方で、制度はないのだけれども、テレワークをやっておられるという方も、比率的には1割弱ではありますが、これはそもそもの母数が、サンプル数が5,000と3万という形で、数にしますと、まさに右側の棒グラフの内訳と同じ程度で、そういう制度に基づかずにテレワークをやっていらっしゃるという実態が分かってきたところでございます。

こういった実態を踏まえまして、この後、内閣官房IT総合戦略室さんからも御紹介がありますけれども、関係府省で議論をしながらKPIを設定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 続きまして、厚生労働省勤労者生活課の高橋課長補佐から、施策について説明をお願いいたします。

○高橋課長補佐 ただいま御紹介にあずかりました、厚生労働省労働基準局勤労者生活課の高橋と申します。本日は、よろしくをお願いいたします。

テレワークにつきましては、業務の効率化や育児と家庭生活の両立等に資する働き方であり、「ニッポン一億総活躍プラン」等の閣議決定においても、女性活躍や企業の生産性の向上の観点から、テレワークの普及が求められているところでございます。また、本年3月28日に働き方改革実現会議で決定されました「働き方改革実行計画」におきまして、テレワークガイドラインの刷新と導入支援が盛り込まれているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、厚生労働省では、適切な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図ることとしており、本年度は、今、配付させていただいております資料2-3に記載された事業を実施することとしております。

限られた時間でございますので、今年度から新たに実施する事業を中心に、御説明させていただきます。

まず、上段の箱の右側にございます、テレワークガイドラインの策定事業について御説明いたします。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけではなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している状況ですが、私どもがお示ししているテレワークのガイドラインにおきましては、在宅勤務に限定されております。また、テレワークを実施する上での課題としまして、企業の方からは労働時間の管理が難しい、仕事の進行管理が難しいといった声が上げられており、労働者の方からは、長時間労働になりやすいといった声が上げられております。こういったことを踏まえまして、テレワークの普及加速に向けまして、企業の実態も把握しながら、テレワークのガイドラインを策定することとしております。具体的には、在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイル勤務の活用方法の追加、フレックスタイム制や通常の労働時間

制度を活用する場合における育児や介護などで仕事を中抜けする場合の中抜け時間の取扱いや、テレワークを行った後に会社に出勤する際の移動時間の取扱いの明確化、あとは事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件の具体的な整理を行いたいと考えております。さらには、長時間労働を防止するための対策として、企業の実例などを踏まえながら、深夜労働の制限あるいは深夜・休日のメールの送付の抑制などの対策例を推奨する予定としております。

続きまして、2段目の箱の左側でございます。「『仕事と子育てを支援する』サテライトオフィスのモデル事業」について、御説明させていただきます。本事業につきましては、通勤時間の削減、仕事と育児の両立、適正な労務管理の観点から、住居地に近いサテライトオフィスの働き方が良質なテレワークを推進することになることを実証するためのモデル事業を実施するものでございます。具体的な事業概要としましては、首都圏近郊エリアの近くにサテライトオフィスを設置、運営し、あらかじめ登録した企業の従業員の方がそのサテライトオフィスを利用していただく。さらには、サテライトオフィスの利用状況や利用者の意見等を踏まえて、サテライトオフィスの利用促進への課題を検証するといったことを考えております。

続きまして、3段目の箱の右側のところでございますが、テレワーク宣言応援事業について御説明いたします。本事業につきましては、テレワークの普及拡大が期待される企業や、新たにテレワークを開始した企業の中から、波及効果が期待できる企業を選定し、1年かけてテレワークを着実に実施いただくものでございます。具体的には、まず、企業のトップの方からテレワークを実施していくことを宣言していただいた後、定期的に取り組状況をポータルサイト等に発信していただくものであります。この事業によって、当該企業にはテレワークが労使双方に大きなメリットがあることを認識してもらうほか、こういった取組状況を広く発信することによってそれを見た企業がテレワークを導入するという機運の醸成を期待するものでございます。

これらの事業以外につきましても、本年度も引き続きテレワーク相談センターを設置し、企業などからの相談に対応させていただくとともに、テレワークの導入を検討している企業に対して訪問コンサルティングを実施することとしております。

また、労働者向けシンポジウム、企業向けのセミナーを開催するほか、テレワークに取り組む中小事業主に対して、テレワーク導入経費を助成する助成金事業を実施することとしております。特に労働者向けシンポジウムにつきましては、昨年定員を上回る申し込みがあったこともございまして、今年度は昨年度の8か所から15か所に増やすなど、拡充させているところでございます。また、助成金につきましても、一部支給要件を緩和する形にしております。

こうした取組を通じまして、働く方々のワーク・ライフ・バランスの実現や、企業の生産性向上に結びつく良質なテレワークが普及するように努めていくこととしております。

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。

この後、KPIについて御議論いただきたいと思いますが、その前に、ここまでで、御質問、御意見がございましたら、お願いしたいと思います。

安永委員。

○安永委員 ありがとうございます。連合の安永でございます。

御説明いただいた内容はそれぞれ興味深い内容でございます、非常に勉強になります。

その中でも、資料2-2の3ページで、用語の定義をしていただいております。これは非常にきちんと定義をされていると思っております、ぜひ政府統一で、様々な施策を打ったり調査をしたりされる時に同一の定義で今後も実施していただきたいと思っております。それがまずは1点目でございます。

2点目として、この定義を用いてお話をさせていただくと、国が目標を定めて推進をしていくというのは、このうち雇用型テレワーク、その雇用型のうちの在宅であったり、サテライトであったり、モバイル型であったりということになるかと思います。昨今、私も連合に労働相談が寄せられているのが、この自営型を活用して、テレワークという言葉が悪用というか、悪乗りして使って、君もそろそろ独立しないかと優しい言葉をかけて、結局、社員を請負にしてしまう。会社は社会保険を支払いたくないため、手取りが増えるからと説得する。本人も社会保障を自分で負担しなくてはいけないことに後で気づいて、仕事もだんだん減少させられて労働相談になっている件もありますので、テレワークに悪い印象を持たせないためにも、そのようなことはあってはならないということの問題意識を、ぜひ共有させていただきたいと思っております。雇用型テレワークを推進するためにもそういったことの共有が必要だと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 御意見として承りたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

権丈委員。

○権丈委員 資料2-2のテレワーク人口実態調査ですが、今までに比べて詳しい調査をしていただき、ありがとうございます。

この資料に関してですが、テレワークの頻度についての調査なども詳細にされているところですが、その結果についてもう少し教えてください。今回、良質なテレワークということ強く意識されていて、働き過ぎにならないよう、ワーク・ライフ・バランスにとっても良い、そういったテレワークを進めたいということだと理解しております。重要なことだと思います。

その際に気になりますのは、きちんと制度に基づき、労働時間をカウントされているテレワークなのかという点です。例えば、この調査では、制度に基づいたテレワーク利用を、直接調べるというよりは、テレワークを利用しているかどうかということと、それから、制度の有無ということをかけ合わせる形でとろうとしているということだと思います。

そうしますと、例えば、会社に制度があるけれども、実はサービス残業みたいな形のものが入っている可能性もあると思います。

8 ページに、在宅型等の平均仕事時間、1 日当たり何時間テレワークをしているかを出していただいております。また、調査結果では、週 1 日以上テレワークを実施しているテレワーカーの比率というものも出ていたかと思えます。1 日当たりに典型的には何時間の方が多いか。つまり、終日 8 時間くらいの方が多いのか、そういう方とわずかな時間利用する方の組み合わせで平均して 2、3 時間になっているのか、それとも、平均程度の方が多いか、そうした分布なども分かると、テレワークの実態がよりつかめるように思います。調査はされていると思いますが、公表はされているのか、あるいはお手元に資料があるのかといったところをお願いいたします。

○植田室長 国土交通省でございます。

今日は、お手元に資料を用意しておりません。私も持ってきてはいませんが、先ほどの設問の 6 ページの表の形でお一人お一人に伺っておりますので、平均値以外にも最頻値とかその分布状況とかは把握はできております。今日は用意しておりません。記憶でありますけれども、感覚的にですけれども、若干高いほうの時間に引っ張られて平均値が上がっているのかなという感覚はあって、もう少し下のところにあったかと思えます。

後ほど整理してまた内閣府さんに御提供させていただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

○権丈委員 お願いいたします。ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかによろしいでしょうか。

このモバイル型で、通勤中、移動中といいますか、括弧の中で電車内、通勤と書いてありますが、ここでやっている仕事と言おうか、これは労働時間に入っていないと思うのですけれども、これもモバイルテレワークに入ってくるのですか。

○高橋課長補佐 今おっしゃった電車の中でのモバイルワークを各企業がどう認識しているかという部分に関しましては、正直なところ、私どもも把握していないところでございますが、ガイドラインをつくる際に、企業から何社かヒアリングをした上で、そういった実態をどう取り扱っているかというところも把握した上で、ガイドラインにそこら辺の取扱いについて記載できればしたいと考えているところでございます。

○樋口部会長 少なくとも厚生労働省のほうは、通勤中のあれは労働時間ではないですね。

○高橋課長補佐 例えば、通勤時間と称しても使用者の指揮命令のもとでやっているという形になれば労働時間ということも考えられますし、通勤時間で自主的にやっているということであれば、それは通勤時間の話ということで、労働時間にはならないのだろうと思いますが、そこは個別具体的にその状況を判断することかと思っております。

○樋口部会長 残業とかのときに、それを調べるというか、どう管理しているのかということですね。

○高橋課長補佐 はい。

○樋口部会長 分かりました。

そういうこともガイドラインには入ってくるのですか。

○高橋課長補佐 ガイドラインにおきましては、そういったグレーな部分も整理できるものに関してはしたいと思っております。ですが、どこまでガイドラインに盛り込めるかどうかは、今後、いろいろ議論しながら決定していきたいと思っております。

○樋口部会長 分かりました。

ほかにどうでしょうか。

榊原委員。

○榊原委員 ありがとうございます。

テレワーク・デイについて、1つ教えてください。

資料2-1の10ページ、11ページのところで御説明いただいて、11ページのところに、ロンドンの大会のときには成果につながったという報告があると紹介していただいています。日本での7月24日を働き方改革のテストケースとしてテレワークにつなげていこうという試みはとてもおもしろいと思うのですが、せっかく登録400企業と一緒にやってみようというのだったら、その測定可能な成果をどういうものを想定していらっしゃるのか。そういったものも、ここをやってみて成果がこうでしたということを、事前に2020年より前にもしやっていくのだとしたら、測定可能な成果をどのように事前に設定し、事後にどう公表していこうと思っていいらっしゃるのか。そこのところを教えてくださいたいと思いました。

○橋本室長補佐 ありがとうございます。総務省です。

この10ページの取組例として、テレワークを導入した大企業は100人規模での一斉のテレワークというところがあると思うのですが、ここに関しては効果測定をお願いしております。要は、100人以上でやって、こういう成果がありましたという形で、我々で様式を示させていただいております。その様式は、基本的には電車に乗ったかとか、あるいは電力量がどうかとか、あるいは購買行動がどうかとか、いろいろなワーク・ライフ・バランスというものは独自でつくっていただくとか、そういう形で様式を示させていただいた上に、終わった後にそのことを報告いただく。その報告いただいたことを一応我々でまとめて、8月ぐらいに報道、公表していきたいと考えておりました、その結果をまた見ていきたいと思っております。

○樋口部会長 よろしいですか。

○榊原委員 ぜひ効果的になるように、ある程度絞り込んでやっていただいたほうが、絞り込み過ぎる必要はないのですけれども、メッセージ性のあるような測定の仕方をぜひ工夫してやっていただけたらと思いました。

以上です。

○樋口部会長 ほかになければ、KPIの設定の考え方について、内閣官房IT総合戦略室の上村参事官から、「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ利用推進基本計画」に盛り込ま

れておりますが、これについて説明をお願いいたします。

○上村参事官 ありがとうございます。

資料2-4に基づいて御説明いたしたいと思います。

まず、これまでのKPIにつきましては、平成25年6月に閣議決定をしております。いわゆる政府のIT戦略、「世界最先端IT国家創造宣言」におきまして、平成32年には、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型で在宅型のテレワーカー数を全労働者数の10%以上を掲げておりました。ただ、この週1日以上、ここは1日に限らず時間単位であったり、あるいは在宅だけではなくてサテライトあるいはモバイルなど働き方が多様化している中で、このKPIを見直すべきではないかとしておりました。

こうした流れを受けて、先ほどの国土交通省さんのテレワーク人口実態調査、あるいは総務省さんの通信利用動向調査などの、今、使えるデータも踏まえて、昨年の暮れぐらいから関係省庁、先ほどの厚生労働省、総務省、国土交通省、経済産業省、内閣府及び内閣官房で論議を重ねてまいりまして、今般、平成29年5月30日付で閣議決定をいたしました「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」、いずれもいわゆるIT基本法・官民データ活用推進基本法という法律に基づく計画でございますが、この中の一環としてテレワークの普及という項目も入れておりますが、その中で、KPIとして、平成32年には、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍、雇用者のうちテレワーク制度等に基づく雇用型のテレワーカーの割合を、平成28年度比で倍増、以上を通じて働く者にとって効果的なテレワークを推進としてございます。

この3倍ということについては、24年度は11.5%でございます。これは100人以上の企業での調査で11.5%でございますので、中小企業まで全てはカバーできていませんが、そうした中で、まずは、これを3倍、したがって、約34.5%にしよう。これについては、足元でも、このKPIの議論のときにはたしか16.2%という状況で、34.5%には全く至っていない状況でしたので、ここは目標KPIを維持しております。

一方で、週1日以上終日在宅というところについては、ここはより間口を広げるということで、週1日以上終日在宅を外しております。一方で、隠れ残業とかではなく、適切な制度に基づくテレワークを推進したいということ。

先ほどのテレワーク人口実態調査でも、テレワークの制度があるという場合でのテレワークの実施は数が相対的に多いということがありますので、そこでテレワーク制度等に基づく雇用型のテレワーク、施策としては、自営型も大事なのですけれども、まず、雇用型のほうが施策的な効果を見やすいだろうということで、雇用型テレワークの割合ということで、今回は見直しますので、足元が28年度になりますから、そこでは今は7.7%、下に注がついておりますが、これを倍増、約15.4%まで持っていこうということでもあります。

まず、導入企業を3倍にすることについて、足元で大体16.2%ぐらいということでありましたので、それを34.5%まで、24年度の11.5%を34.5%にするには、まずは倍増しなければいけない。そういう意味では、今回新しく見直した雇用型テレワーカーの割合につい

でも同じように倍増することにしていきます。

議論としてはいろいろやりましたけれども、大体実情としてその下にある大体7%ぐらいで雇用型テレワーカーの数が推移をしております、これは10%という目標もあるかもしれないという議論もありました。一方で、いろいろ試算をすともう少し高目の数字というのもあり得るのではないかと。また、テレワークの普及という観点から考えると、これを10%とか、15%とか、2割にしてくださいというよりは、今、あなたの会社が1人やっていれば2人、3人なら6人、倍にしてくださいという言い方のほうがやりやすいのではないかとということも加味して、論議の結果としてこの倍増とさせていただきます。

さらには、先ほど論議がありましたように、クラウドソーシングとか、フリーランスとかも含めて、働く方々が適切な形でテレワーク等を使って働くことは極めて大事なことで、いきなりそこまではなかなか書き込めませんでした。まずは雇用型の中でも、働く者にとって効果的と、そこは少し思いを込めて「働く者にとって」と書いてございます。

裏が、実際の「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」における書きぶりになっておりますが、Ⅱ-1-(9)という項目で、人材育成とか普及啓発というくくりの中でテレワークも書かせていただいております。テレワークは働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つである。具体的かつ効果的に普及が進むことが大事だ。そのために、先ほど来、少し関係省庁からも御紹介があったようなガイドライン、あるいは表彰制度、シンポジウム等を含めて普及啓発、サテライトオフィスなど、ハードも整備をしてしっかりやっつけていこう。

ちなみに、国家公務員についても、平成32年度までに必要な者が必要なときにテレワークできるようにする。それから、リモートアクセス機能を全省で導入することを掲げています。その上で、働き方改革の一助、労働者の方々、事業者の方、さらにはそれによって顧客サービスも充実するという意味で、三方良しと、生産性、ワーク・ライフ・バランス、様々なものが加味されると思うのですが、中でも最終的なところでは、KPI、その下のところに書いてございますが、働く者にとって効果的というところを特に強調する形でまた書かせていただいたという状況になっております。

一番下のところは、テレワークの用語の定義としまして、ICTを活用して、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方である、雇用型、自営型がありますという形で整理をさせていただきます、決定し、公表しているところであります。

以上です。

○樋口部会長 続きまして、事務局から我々の数値目標について、説明をお願いします。

○大隈参事官 それでは、資料2-5を御覧いただければと思います。

行動指針に定めます数値目標の中のテレワークでございますけれども、「1. これまでの経緯」ですが、1つ目のポツにありますように、テレワークに関する数値目標は2015年で目標終期を迎え、見直しの作業を行ってまいりました。2016年以降の数値目標の設定については、この「世界最先端IT国家創造宣言」に基づくKPIの再設定の検討状況を踏まえて、

改めて評価部会で議論の上、再度設定するというところで、これまで議論をしてきたわけでございます。この間、内閣官房における検討に当たりましては、この評価部会の問題意識も踏まえたものとなるよう、事務局同士、連携を図ってまいりました。また、当部会において内閣官房からも、KPIの検討状況について、また、本日はKPI設定の状況について御報告をいただいたところ です。

その御報告のとおり、「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」においてKPIが再設定されたということですので、それを受けまして、事務局からの御提案としましては、2ページ目の一番上を御覧いただければと思いますが、テレワークの数値目標としましては、2つございますが、「テレワーク導入企業」を「平成24年度比で3倍」とし、広く関係者に分かりやすくするために、「(34.5%)」と数値を追加した形としております。もう一つは、「テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合」を、「平成28年度比で倍増」、これも分かりやすくするために「(15.4%)」ということで数値を追加したものとしております。

4ページを御覧いただければと思いますが、これが現在の行動指針に定める数値目標です。テレワークの部分を⑧として追加をしてはいかかかということ を事務局として御提案させていただきます。なお、この数値目標の改定の手続ですが、この後に御議論いただく保育の数値目標が今年度末に期限を迎えることなどもありますので、年度末を目途に一括して手続を行ってはどうかと考えておりますので、その点も併せて提案をさせていただきたいと思っております。その点も含めて御議論をお願いいたします。

事務局からは、以上です。

○樋口部会長 ただいま御説明のありましたテレワーク関係の数値目標について、資料2-5のとおりと設定するとともに、その改定手続については、ほかの指標についても今後、検討する必要があることから、年度内を目途に一括して行っていくという考えです。

これについて、どうぞ。

佐藤委員。

○佐藤委員 数値はこれで良いと思うのですが、資料2-5の2ページのところで、先ほども御説明があったのですけれども、改定案の導入企業のほうは、御説明があったように、民間の100人以上ですね。②のほうは、企業規模関係なく、民間だけでなくパブリックセクターが入っているのだよね。だから、これは①と②は厳密には対応しないのです。ただ、これは読み手からすると対応しているように誤解するので、私はこれが悪いという意味ではないのですけれども、5ページのところに注がありますね。でも、これはそのことがないのだよね。赤いところは、読み手からすると、①は企業で②は個人と思って、多分対応して考えてしまうかなと思うので、これは政府が決めたことなので悪いというわけではないのだけれども、ただ、範囲が明らかに違うのです。それはそれで良いのですが、分かるようにしてほしいというのが一つです。

もう一つ、先ほど御説明があつて、個人のほうはテレワーク人口実態調査ですね。これ

はモニター調査でやっているのです。これは多分29万人を登録しているモニター会社を使ったのだと思うのですけれども、これは会社を変えると別の結果が出てくるのです。このモニター登録者は何かコントロールをしたのですか。就業構造基本調査か何かでしているのかな。していれば良いのだけれども。

○植田室長 国土交通省でございます。

ウェブアンケート調査会社には、100万人規模の登録者がいます。その中からランダムに抽出はしておりますけれども、男女の構成比とか年齢の構成比は実態を反映できるように、同じ比率で案分して、結果的に29万人です。

○佐藤委員 例えば、先ほどのこれで言うと、大事なのは男女と雇用者と自営ぐらいだけれども、それはコントロールをしているのね。何を言いたいかという、29万人をやる必要はないのだけれども、調査対象は、何か分かりませんけれども、例えば、就業構造基本調査か何かに合うようにして抽出して調査している。

○植田室長 はい。雇用実態とか、年齢構成とかを反映させています。

○佐藤委員 分かりました。それなら良いと思うのです。ただ、それがどこかにあるほうが良いな。こちらに当然あったほうが良いなという気はします。ただ、①と②の違いが分かるように言っていただくと良いかなと。

○樋口部会長 前者については、記述をということで御要望を聞きました。詳細については、ちょっと。

○佐藤委員 やっていただければ、問題ないです。

○樋口部会長 どうぞ。

○飯田委員 飯田でございます。

これ自体に異存があるわけでもないのですけれども、テレワークは、特に重要性が高い大都市圏と車で20、30分以内に通勤できるような地方とでは重要性にかなり違いが出るのではないかと思いますので、その違いが把握できるような調査をやっていただけると今後のために有用性があるのではないかと思いますので、御検討いただければと思います。

○樋口部会長 それはよろしく願いいたします。

○上村参事官 はい。

○樋口部会長 何かありますか。

○上村参事官 また次の調査をどうしていくのか関係省庁で検討いたしますので、実は今回も地域性を把握できないかという論議はしましたが、今の設計だとなかなかそれはすぐには難しいところがあったので、また御指摘いただきましたのでしっかり考えたいと思いますし、サテライトオフィスとか事業もいろいろやっておりますので、その利用状況から何か得ることがないのかとか、そこはまとめ役のIT室としても主体的に考えて、より良いものにしていきたいと思います。

ありがとうございます。

○樋口部会長 この調査は、毎年なさっているのですか。国土交通省のテレワーク人口実

態調査というのは、毎年ですか。これは政府統計としては出していないのかな。承認統計で出しているのかどうか分かりませんが、先ほど、最初の調査、通信利用動向調査については、要は総務省に提出して政府統計という形で承認されている統計だと思うのですが、こちらは説明がなかったのですが、これはどうなのですか。

○植田室長 こちらの調査は、テレワークの概況を知るという目的でやっておりますので、事実といたしましては、統計局等との調整はいたしておりません。

○樋口部会長 そうですか。これに基づいてKPIを立てたときに、調査方法が変わったり調査が中断されたりすると、チェックのしようがないのです。フォローアップができないということになりますので、何らかの形で考えてもらったほうが良いかと思います。

○植田室長 毎年関係府省が集まって調査の設計をしておりますので、その時々トレンドによっていろいろな調査項目をつけ加えてはおりますけれども、御心配のような連続したものはしっかりとれるように、これはこういう関係府省が集まった場でも確認しながらまた進めていきたいと思っております。

○樋口部会長 ぜひ政府統計としてほしい。そうしないと、本当に予算の関係でなくなったりしますし、そのときによってワードが変わったりしていくことがありますので、KPIで使う以上はぜひチェックできるようにということをお願いしたいと思います。

どうでしょうか。

どうぞ。

○権丈委員 非常に細かいところで恐縮なのですが、またこの数値目標としての設定に何かあるわけではないのですが、資料2-2のテレワーカーの定義として「これまで、ICT等を活用し」とあるのですが、これまでということですので、これは累積されたものが出てくるデータと理解してよろしいでしょうか。

○植田室長 設問の仕方としてはまさにこのとおりでありますので、受けとめる方によるのでしょうか、過去にやった方もいらっしゃると思います。一方で、その次の質問で、頻度とか時間とかを聞いておりますので、余り2、3年前にやった方々というのは、頻度的には出てこないの、振り返ってまた除かれていくのではないかと考えております。

○権丈委員 ありがとうございます。

2、3年前くらいなら答えそうな気もしないでもないのですが、そこあたりは頻度が高い方が多ければ問題ないのかもしれないという理解になるのでしょうか。

○植田室長 6ページの設問Q7-1で、頻度が週に何日程度から年に何日程度という形で書かせていただいておりますので、ここでお答えになる際に、3年前に1回やったとかという方は、自分は該当しないのだなと気づいていただけるかと思っております。

○権丈委員 3年前には利用していたけれども、その後、止めたという方もいらっしゃるかもしれないのですが、例えば、震災の年にテレワークがちょっと広がりまして、その後減少したということがありました。もう震災の年は大分前ではありますが、今後も、何らかの理由で過去に利用したことはあるが、今は利用していないという場合もでてくると思

います。データの取り方が少し気になりましたので、確認です。

○植田室長 ありがとうございます。

確かに、4、5年前に高頻度でやっておられて、最近はやっていない方というのは、ここに出てくるかもしれません。そういった方々の取扱いをどうするのか。また、それを指標に含めるのかどうかということは、関係府省で議論しながら適切に対応したいと思いません。

○権丈委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

榊原委員。

○榊原委員 テレワークのこうした数値目標の設定は賛成です。

その上で、それをどのようにワーク・ライフ・バランス推進の中に位置付けるかという目標の置き方なのですけれども、このKPIの再設定のところで引いておられる基本計画の中のテレワークの普及の中では、2つ目のポツのところですが、「働き方改革の一助となり、労働者、事業者、その顧客の三方にとって」というところの「三方にとって」のメリットが整理されていると思うのですが、社会のメリットも入れる必要があるのではないかと。先ほどのテレワーク・デイも、混雑緩和とかオリパラの人たちの満足度を高めるとかという社会全体の利益を視野に入れていて、何もこういったことをやってくれている企業に勤めている人だけのメリットではないことが分かるように出していくことも必要ではないか。「三方」という言葉があって、三方良しの三方から来ている気がして、近江商人は、手前良し、相手良し、世間良しと最初から世間を入れているところがものすごく視野が広いんですね。世間が落ちているなという感じがしまして、事業者、労働者は手前、顧客が相手だとしたら、そこにもう一つ社会というものを入れて三方にしたほうが、社会性が高くなるというか、アピールできるのかなと思いました。

以上です。

○上村参事官 御指摘ありがとうございます。

全くおっしゃるとおりかと。ここに書いた思いも、働く人のワーク・ライフ・バランスだけではない、供給者側だけではない、全体だというイメージで書きましたが、御指摘されると、確かにこれだと社会というのは、入っていますと言うことはできますけれども、読みにくいというのは御指摘のとおりです。これは決定しているのでこれ自身はあれですが、とにかく説明するときとか普及啓発のときには、この意味は世の中全部ですと、そこはちゃんと留意をしたいと思えます。

○樋口部会長 これは5月30日の閣議決定ということですからね。

よろしいでしょうか。

よろしければ、テレワーク関係の数値目標について、この改定手続も含め、御了解いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

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ます。

続きまして、「保育等の子育てサービスを提供している数(認可保育所等(3歳未満児))」について、2017年度が期限となっておりますので、本年度、当部会において議論する必要があります。そこで、まず、先般公表されました子育て安心プランについて御説明いただくとともに、現行の数値目標の設定の考え方及び今後の見通しについて、厚生労働省の坪井課長補佐から説明をお願いいたします。

○坪井課長補佐 厚生労働省の雇用均等・児童家庭局保育課の坪井でございます。

今日は、保育の関係の現状報告、最近の動きの御報告ということで御説明させていただきます。

それでは、資料2-6を御覧いただければと思います。「子育て安心プラン」についてということでございます。

1枚おめくりいただきまして、平成29年4月1日時点での待機児童の状況でございます。もともと現政権において「待機児童解消加速化プラン」を策定しておりまして、平成25年度の開始年度から平成29年度までの5年間という期限の中で、これまで50万人を超える保育の受け皿を整備してございます。これに関しては、加速化プランが策定される前と比較しても、2.5倍のペースで進めてきたということでございます。一方で、加速化プラン策定以降でございますけれども、特に女性の就業率あるいは保育を利用される方、利用の申込者数増加が非常に加速化しまして、こちらは昨年4月の待機児童数約2.3万人～2.4万人という状況でございましたけれども、この1枚目の資料でございますけれども、今年の4月につきましても、暫定値ではございますけれども、約2.3万人～2.4万人ということでほぼ変わらない水準となっているというのが現状でございます。

2ページでございます。こうした状況を踏まえまして、5月31日でございましたけれども、安倍総理から「子育て安心プラン」を発表されました。中身につきましては、こちらに記載されているとおりでございますけれども、例えば、東京都を始めといたしまして、待機児童解消に取り組む意欲的な自治体がございます。このために、待機児童を解消するために必要な受け皿は3年間で22万人分が必要となるところを、予算に関しては2年間で確保することを記載しております。各自治体には、ぜひその2年間で待機児童の解消の取組を進めていただきたいという仕組みになってございます。それも踏まえまして、遅くとも平成32年度末までの3年間で全国の待機児童を解消していくというプランになってございます。それから、プランにつきましては、平成30年度からの5年間のプランとなっております。平成34年度末まで5年間で、女性の就業率が80%になったとしても対応できるだけの保育の受け皿、約32万人分をこの5年間で整備していくというプランになってございます。

また1枚おめくりいただければと思います。具体的に保育の受け皿整備を進めるに当たって、こちらは6つの支援パッケージという形でその取組を支援していくということを記

載しております。待機児童解消に当たって特に大きな課題は、やはり都市部ということにもなってきます。特に、今、待機児童は2万3,000人～2万4,000人というお話をさせていただきましたけれども、約8,000人超は東京都ということにもなりますし、特に都市部における対策が必要になってくるということでございます。こういった観点から、具体的には、高騰した保育園の賃借料に対して補助を行ったり、あるいは大規模マンションでの保育所の設置促進、これはある自治体で、大きなマンションができると、そこにおける保育ニーズは、それだけでかなり大きくなっていく、かなり変動していくということもございますので、こういった仕組みも整えていく。これはずっと言われていることではございますけれども、幼稚園の活用、学校の空き教室、こういったものも活用していく。それから、近年、平成28年度から実施されております企業主導型保育も推進していくことも踏まえて、こういった形で保育の受け皿を拡大していくことを考えております。保育の受け皿を拡大するためには、やはりそれを支える保育人材も必要であるということでございまして、保育人材に対する処遇改善、キャリアアップの仕組みの構築もやっていく。特に保育士のお子さんが保育所に通う場合、そういった場合も支援していく。そういったこともこのパッケージの中には記載されております。保護者に寄り添う支援、保育の質も確保しながら保育の受け皿を整備していく、そういったことも含めて全体として6つの支援パッケージでやっていきますということが、今回のプランの内容になっております。

最後の1枚でございまして、こちらに関しましては、今回の支援施策のポイントということで記載しておりますので、また追って御参照いただければと思います。

今回、こちらで御説明させていただくに当たって、関連するものとしましてはテレワークに関する数値目標でございまして、先ほど御指摘いただいたとおり、保育の関係につきましては、2017年度末までに3歳未満児の認可保育所等の定員を116万人にするという記載がございます。これに関しましては、子ども・子育ての新しい支援制度が平成27年度から始まっております、こちらは平成27年度～32年度を第1期としておりまして、各市町村に各年度どれくらいの保育の受け皿の整備量をやっていくのかということについての計画を立てていただいております。ここに記載されている116万人は厚生労働省ではなく内閣府の子ども・子育て本部の所管にはなりますけれども、ここで市町村計画を出していただいて、その計画の数値を足し上げたものとなっております。これが2017年度となっておりますけれども、今年に関しましては、新しい子育て安心プランが出たこともございますし、もともと子ども・子育て支援制度の中でちょうど3年目ということで中間年の計画見直しをする時期でもございます。今後、こうした動きを踏まえまして、内閣府の方でこの市町村の子ども・子育て支援計画の見直しを実施していくという動きがあると聞いておりますので、そこでの計画の見直しを踏まえた形で、またこの数値目標を今後どうするかといったところが議論されていくことになるかと考えてございます。

以上、保育の関係でございまして、私からの報告とさせていただきます。

ありがとうございました。

○樋口部会長 それでは、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、お願いいたします。

どうぞ。

○福田委員 御説明どうもありがとうございます。

この保育のサービスの待機児童の問題でいつも問題として挙げられるのが、女性の就業率が保育所の整備よりも速いスピードで伸びているために間に合わないという議論もございますので、今、御紹介いただいた「子育て安心プラン」の中で、将来の女性就業率80%になることも見越してという計画であることはありがたいと思います。

1点確認なのですが、待機児童の定義は市町村によっていろいろになっておりまして、その統一も言われておりますが、お示しいただいている平成29年4月1日時点での待機児童2.4万人というものは、これは定義の整い具合がどれだけ整っているのか。

もう一点、この子育ての目標数値そのものは次回の議論だと思うのですが、これは現状で53万人増をされたものの直近値が、この数値目標の資料2-5にありました現状直近の値の98万人だという理解でよろしいでしょうか。それに新たなプラン、まずは3年で22万人増、120万人という理解でよろしいでしょうか。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

○坪井課長補佐 1点目、定義の関係でございますけれども、各市町村によって、待機児童は、例えば、育休の取得者をどのように考えるかといったところが違っていたという御指摘もありまして、実は昨年の秋ごろからずっと検討会を開催しておりまして、29年3月に検討会の報告書が取りまとめられまして、そこで統一した取扱いをしましょうということを示されております。

今回の29年度の調査に関しては、取りまとめられた時期が29年3月だったということも踏まえまして、新しい定義で対応できる自治体に関しては新しい定義でやってください。その準備が間に合わない場合には、旧定義も29年度に関しては使えますという形にしておりますので、これは平成29年4月1日、暫定値ではございますけれども、新しい定義を使われた自治体と旧定義のままやられている自治体が混在している状況でございます。これに関しては、来年度以降、30年度からは新しい取りまとめがなされた形での定義で統一という形になってございます。

先ほどの数値の関係でございますけれども、ここで記載されている直近の値は、53万人というのは29年度末までの見込みでございますので、この数値には反映されていないということでございます。

○樋口部会長 よろしいですか。

○福田委員 それでは、この22万人増、その後10万人増の結果は何万人ということなのでしょうか。

○坪井課長補佐 今回の子育て安心プランに関しては、30年度からの5年間ということに

なっておりますので、30年度から34年度末までにトータルで32万人分の受け皿を整備するというこれからの計画になりますので、まだ今の時点で実績等に盛り込まれているものではありません。

○樋口部会長 阿部委員。

○阿部委員 本日は、遅れて来ましてすみません。阿部でございます。

保育園の問題、待機児童の問題は喫緊の課題だというのはそのとおりだと思うのですが、学童保育などの放課後児童クラブも数値目標に入っているのですが、これの現状と課題はいずれお聞きできるのでしょうか。それとも、今日はないのですか。

○坪井課長補佐 今日のところは用意してございませんので、またの議論の機会にということでございます。

○大隈参事官 本日のところは、まず、「保育等の子育てサービスを提供している数 認可保育所等（3歳未満児）」という数値目標に関し、新たに「子育て安心プラン」も策定されましたので、厚生労働省から御説明いただきましたけれども、この目標の「116万人（2020年）」を変えていくことになると、「放課後児童クラブ」の数値目標も変わっていく可能性もあるかもしれませんし、そのあたりはまた今後資料をそろえまして、先生方に御議論いただければと思っております。今後の宿題とさせていただきます。

○樋口部会長 どうぞ。

○飯田委員 飯田でございます。

大変すばらしいプランだと思います。ぜひ実現していただきたいのですが、その中で、今、人手不足が大変深刻化しているという状況でございます。保育人材の確保というのは大変難しい課題であるのではないかと思うのですが、そのあたりはどういう対応を考えておられるのか、お示しいただければと思います。

○樋口部会長 お願いします。

○坪井課長補佐 ありがとうございます。

まさに保育人材をどう確保していくのかというところは非常に大きな課題になってございます。

1つは、重要なのは処遇改善であろうと思います。これに関しましては、過去これまでもやってきておまして、あとは平成29年度予算でも、1人当たり2%の改善をしていくことに加えて、いわゆるキャリアアップの仕組みを今後構築していくという中で、例えば、経験年数が7年以上の方に関しましては1人当たり4万円、経験年数が3年以上の方に関しては5,000円ということで、経験に応じたキャリアアップの仕組みも導入していくということで処遇改善の取組を進めているということでございます。

もう一つ、非常に重要なのは、保育士の方々の業務負担を軽減していくことでございます。保育士の方々に关しましては、お子さんと向き合ってください時間をなるべくとっていただくことが重要かと考えておりますけれども、例えば、請求事務とか一部の事務作業といったものが保育士さんの負担になっているということも聞いておりますので、例えば、

保育補助者の方を入れられるような費用を出すとか、そういった形で業務負担を軽減していくことも重要かと思っています。

もう一つ重要なのは、潜在保育士と言われている方の活用だろうと思います。一度保育士として働いていて、例えば、結婚とかを期にやめられる方はまだいらっしゃるということを知っていますけれども、そういった方が復帰しやすい環境を整えていくことも一つ重要なことかと考えております。保育士さんの確保政策というのは非常に多面的な形でやっていく必要があると考えていまして、いろいろな方向から総合的にやっていくことが重要かと考えております。

○樋口部会長 これは予算の増額で、雇用条件の改善を狙ったという形でいつも出てくるのですが、そのフォローアップで実際にどれだけ賃金が上がったかとかということは、チェックなさっているのだらうと思うのですが、そこら辺はどうなのでしょう。

○坪井課長補佐 賃金に関しましては、それが分かる統計がございますので、それをまずは見ていく。「賃金構造基本統計調査」など賃金を把握できる調査がいくつかございますので、今、保育士の方々の給与あるいはその労働条件、その給与の実態がどうなっているかということに関しては、随時把握していつている状況でございます。

○樋口部会長 実際に公表されたものを私も見ているのですが、これによりどれだけ就業者が増えたかも含めフォローアップしていくべきだと思いますが。

○坪井課長補佐 改善幅としましてはかなり大きくて、加速化プランが始まってからどれだけ賃金がアップしているかということ、大体10%上がるということをこれまで実現してきているという状況ではございます。一方で、絶対的な水準として、保育士の方々の賃金が低いという指摘を受けることがございますので、引き続き処遇改善の取組が求められるかと思っております。

○樋口部会長 ほかによろしいですか。

大沢委員。

○大沢委員 こういった受け皿が増えたことは大変望ましいことだと思います。

最近、中小企業のヒアリングをしておりましたら、お母さんたちが働きやすいように週5日を4日の就労にしてワークシェアリングをしたところ、逆に保育園に子供を入れづらくなってしまうという話を聞きました。ニーズが低いとみなされてしまったということです。日本はワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方をすることで皆が仕事と生活を両立できる社会をつくっていこうとしているわけで、矛盾がございまして。そういったことがないように、受け皿を増やすことはもちろんですが、4日勤務とか就労選択を多様化しているところに勤めているお母さんほど保育園に入りやすい形にして、就業形態の多様化を進めていくというのも良いのかなと思われました。これは聞き取りの結果なので、御報告させていただきます。

○樋口部会長 参考にさせていただきます。

ほかにどうでしょうか。

よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、いただきました御意見は今後の数値目標を設定する際に参考にさせていただきますと思います。

それでは、3つ目の議題の「報告事項」ですが、まず、内閣官房働き方改革実現推進室の片岡参事官補佐から、「働き方改革実行計画」及び生産性向上国民運動推進協議会について、説明をお願いします。

○片岡参事官補佐 ありがとうございます。御紹介いただきました、片岡と申します。

こちらの資料3-1の働き方改革実現推進室提出資料を御覧ください。

まず、2ページ目が実行計画の主な項目です。1番目が働き方改革の意義、いわゆる基本的考え方、ここから2番目以降が各論でして、主に3点、手短に御説明させていただきます。2番の同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、4番の時間外労働上限規制の導入など長時間労働の是正、6番の女性・若者人材育成など活躍しやすい環境整備でございます。

5ページを御覧ください。同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価されて、意欲を持って皆さんが働けるように、同一企業及び団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）、こういった間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。右下の赤、青、黄色の図のところにありますように、基本的には原則となる考え方があるのですが、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向けて、本ガイドライン案自体は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で待遇差が存在する場合において、いかなる待遇差が不合理なものであるか、いかなる待遇差は不合理なものではないかというものを示したものです。この政府のガイドライン案は、官邸のホームページ上にもオープンにしています。13ページにお進みください。長時間労働の是正のところです。我が国は、欧州諸国と比較して労働時間が非常に長く、この20年間、フルタイムの労働者の労働時間は年間2,000時間前後でほぼ横ばいでした。仕事や子育てや介護を無理なく両立させるために、長時間労働の是正は必要なものと考えています。このため、いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める労働基準法の改正が不可欠という考えです。この労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が、時間外労働の上限規制等に関して労使合意をしたことを踏まえて、この左下のところのとおりとしています。週40時間。1日8時間×週5日です。この基本形のところを超えて、労働可能となる時間外労働の限度を、原則として太字の部分、月45時間、かつ、年360時間としています。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回ることはできない時間外労働時間の限度として年720時間としています。ただし、年720時間以内において、どうしても事務量が増加してしまう場合において最低限上回ることはできない上限として、ここがよく報道と

かに出ていたところなのですけれども、①の2か月、3か月、4か月、5か月、6か月平均いずれにおいても休日労働を含んで80時間以内という縛りをかけていてこれが大きく効いています。かつ、③で原則を上回る特例の適用は年6回を上限としていますので、いわゆる報道が出ていたような100時間、いわゆる過労死ラインで働かせるのではないかという御意見ですけれども、これは②において単月では休日労働を含めて100時間未満としています。①や③のルールがかかってきますので、実質上はそんなに多く働くことは基本的にできない仕組みになっています。また、3つ目のポツですけれども、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で労使が合意したことを鑑みています。

続きまして、3つ目のテーマです。17ページを御覧ください。大学等における職務遂行能力に資するリカレント教育というものを受けて、その後、再就職支援を受けることで、例えば、女性の子育て後に対してであっても、一人一人のライフステージに合った仕事を選択しやすくなるようにしています。具体的には、左側の下の部分、個人の学び直し支援の充実というところで、専門教育講座の受講費用などに対する教育訓練給付を、最大7割、年上限56万円、離職後10年まで利用可能、などと拡充を進め、多様なスキルの習得機会を拡大しているところです。

25ページを御覧ください。5月及び6月に官邸において実施しました生産性向上国民運動推進協議会です。こういった内容かということ、第1回、第2回のうち第1回は飲食や小売の生産性向上事例でしたが、29ページ中段の総理の締め御発言を御覧ください。特に、トヨタ自動車の製造業の「カイゼン」をしてきたコンサルが油揚げ製造の不良率の低減に寄与することができた、また、キヤノンの製造業コンサルがスーパーにおけるキャベツのカットやラッピングの効率化に取り組んで成果を上げることができたという、一見、意外なところの組合せが生産性の向上でサービス産業に寄与したというのが一つの第1回目のポイントです。

最後に、30ページになりますが、第2回は、トラック運送業、宿泊業、介護事業の生産性向上事例です。トラック運送業は44%の労働生産性の向上を、荷主との協力の上で1日の拘束時間を短くすることができたというところは30ページ下段でも述べております。

また、31ページですが、宿泊、介護の分野でも、「コロンブスの卵のような」、シンプルな働き方の工夫で1割、2割、3割と生産性が向上したという素晴らしい事例の発表を総理のもとに報告をさせていただいたというものです。これら協議会の資料や議事録は全て官邸ホームページ上に掲載されています。

時間の都合もありますので、こちらにて説明を終えさせていただきます。

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。

それでは、続きまして、高齢社会対策大綱の見直しについて、内閣府の中村高齢社会対策担当参事官から説明をお願いします。

○中村参事官 ありがとうございます。高齢社会対策担当参事官でございます。

資料3-2を御覧ください。

こちらは、現行の大綱、平成24年に定められたものでございまして、当時は社会保障と税の一体改革、それから、団塊の世代が65歳になり始めた時期でございました。この際に定められておりました大綱、左下の「基本的考え方」を御覧いただきますと、①から⑥までございますが、中でもワーク・ライフ・バランスにつきましては、6点目、高齢者だけではなくて、高齢化の進んだ社会において、全ての世代が安心して幸せに暮らせる社会をつくっていかうという方針を立ち上げておりました。

一番左下に※でございまして、大綱の見直しは5年後ぐらいを目途に必要ながあれば見直そうということになっておりましたところ、今般、この現行の大綱は、例えば、働く方を増やそうという点も60歳～64歳が中心層でございました。また、介護離職ゼロのような考え方も盛り込まれておりませんでしたし、働き方改革の中で高齢者の起業の問題なども大きく課題として出たものでございますから、今年度中に見直しができないかと取組を始めたところでございます。

2ページ目を御覧いただけますでしょうか。

見直しに向けまして、加藤特命担当大臣のもとに検討会を設けまして、年内の改定に向けて有識者の先生方の議論を始めていただいたところでございます。主な視点としまして、見込まれる課題の例、今後、5年～10年後の日本社会の風景を考えたときに、どんな社会であろうかと考えますと、1人暮らしの方が増えていて、地域間格差がもしかしたら進んでおり、イノベーションに対応できる方、対応できない方、例えば、情報を取るにも、スマホで情報を取れる方もいれば、一番大きな情報のリソースが新聞の折り込み広告という方もいらっしゃいます。また、長寿化が進むにつれて、資産と健康を生きている間にどのように確保していくのか。そうした視点もございます。

この中でワーク・ライフ・バランスの視点がかかわってきますのは、1つ目は、まず、この検討が必要と考えられる視点の例の1つ目、収入の確保という点で申しますと、高齢者は非正規の働き方が多うございますけれども、必ずしも別に暇ということではなくて、例えば、仕事をしながら病院に定期的に通わねばならない方もいらっしゃいます。御自分の子が働いているので、孫の世話を代わりにするという方もいらっしゃいます。また、現役時代になかなかできなかった地域の自治会のお役の回っている方もいらっしゃいます。そうした中で、高齢期なりのワーク・ライフ・バランスという考え方が一つはあるかとも思っております。

また、このほかの課題としましては、生活基盤の確保、暮らしの質をIT等も使ってどう向上させていくか、こうした課題もありながら、一番下でございますEBPM (Evidence Based Policy Making: 証拠に基づく政策立案) のエビデンスに基づく政策形成の考え方も入れながら、改定の作業を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。ありがとうございました。

○樋口部会長 それでは、今度は内閣府の子ども・子育て本部の神宝調査官（少子化対策

担当) から、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率について、説明をお願いします。

○神宝調査官 神宝でございます。よろしくお願いたします。

さんきゅうパパプロジェクトについて、御説明させていただきます。

子ども・子育て本部では、2015年3月に閣議決定されました少子化社会対策大綱におきまして、男性が出産直後から育児を行えるよう出産直後の休暇取得を促進するという施策につきまして、5年間で男性の配偶者の出産直後の休暇取得率を80%という成果目標を掲げております。

日本の男性の家事・育児の時間は欧米諸国に比べて極めて低く、他方、男性の家事・育児時間が長いほど第2子以降を授かる割合が高い傾向にあることから、この辺を問題意識に入れまして、どのように男性に家事や育児に参加してもらうきっかけにしようかということで、子どもが生まれた日、退院する日、出生届を提出する日などに休暇を取得してもらおうということで、男性の産休の割合を5年後に80%にするという目標を掲げております。

お手元の資料3-3の裏側を見ていただきたいと思います。グラフになります。今回、調査を行ったのですけれども、「法定の制度」にあります育児休業や子の看護休暇の促進ではなく、まずは男性が家事や育児に主体的にかかわるきっかけにしていこうという観点ですので、「制度ではない」の一番下の水色の部分について、男性が配偶者の出産直後の休暇をどの程度取得しているか等について、調査を行いました。これについて、結果の概要を御説明いたします。

具体的には、国勢調査の構成比に合わせたモニターの中から、更に2012年の就業構造基本調査の構成比に準拠しまして、かつ、2015年に子供が誕生している男性1,118名について、インターネット調査を行いました。サンプル数が1,118ということで少ないかと思われるかもしれませんが、我が国での2015年に子供をもうけた男性雇用者の縮図になっていると考えております。

目的は、先ほど申し上げましたけれども、配偶者の出産後、2か月以内に休暇を取得した男性の実態を把握すること、それから、休暇取得の促進に向けて必要な事柄は何かということ明らかにすることで調査を行いました。

この80%の目標に対する実態は、55.9%でございました。表側に概略が書いてあります。御覧ください。この55.9%の休みを取った方の中で、最も多く取られていた休みは出産日当日であり、休暇取得者のうちの84.8%の方が休んでおられました。その際に利用されていた休暇制度で最も多かったのは、企業等の就業規則で定められています特別休暇、配偶者出産休暇でありました。

次に、実際に休んだタイミングと期間について詳しく見ていきますと、休暇取得日数で最も多かったのが4日以上6日未満です。タイミングとしては、出産日、出産日翌日から退院まで、退院翌日から出産後2か月以内の3つの期間で分けてみると、休暇を取得していた方、82.6%の方が、この3つの期間のうち2つの期間でお休みを取られていました。

それでは、どんな人が休暇を取れたのかというのを職場と家庭の切り口で見ると、職場においては、配偶者出産休暇制度の認知度が高く、ワーク・ライフ・バランスの取組が推進されており、上司が男性の子育ての参加について理解している、この3拍子がそろった職場は、休暇取得率が8割を超える結果になっております。逆に、3拍子がそろっていないのはもちろんですが、制度が認知されていてもワーク・ライフ・バランスが推進されていなかったり、あるいは上司の理解がない職場では、取得率が大きく落ち込んでいるという結果が出ております。

家庭の特徴としては、配偶者とのコミュニケーションをきっかけに休暇取得を検討しており、出産にかかわる入院退院の時期、検診時期など、夫の参加が必要なタイミング、子どもが生まれた後の夫婦の働き方、家族のライフプランなど、具体的な話をされている方は実際の休暇を多く取られている。それから、何度も話し合っている方が多かったということが出ています。

以上の我々の調査結果から、「気持ち（意向）は家庭でつくられ、休み（行動）は職場でつくられる」という言葉でまとめられると考えております。

このように、55.9%の方は休暇を取得している一方で、取得意向はあったけれども、取れなかったという方が29.1%、実際に取る気もなかったし、取らなかったという方が15.0%という数字が出ています。

これらの方々に対して、休暇を取得しやすい職場であること、つまり、休暇を取得しやすい職場づくりや配偶者との具体的なコミュニケーションの取り方などを「さんきゅうパパ準備BOOK」などを活用して、更に推進していこうと考えております。

本年5月のグローバル・サミット・オブ・ウィメンにおいて、安倍総理から、国家公務員の男性が全員5日以上、「男の産休」を取得するように強力に推進していくことの御発表がありました。

少子化対策においても、引き続き目標に向けて推進していこうと思っております。

ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

これは「育児休暇」ではないのですか。

○神宝調査官 育児休暇を含むということになります。

○佐藤委員 多分、今回の調査で聞いたのは育休も入れて調査しただけであって、配偶者出産休暇と育児休業は制度的には違うので、書き方が良くないのだね。だから、配偶者出産休暇は特別休暇だから、企業が入れるか入れないかで、有給か無給かも企業が決めるのです。育休のほうは、男性は実際に出産予定日から取れるのだね。だから、事実上、子供と妻にとっては機能は同じなんだよ。これは後の話だけれども、なぜこれを分けて普及促進するかを検討していただかないかということですよ。

つまり、配偶者出産休暇は、制度がないと取れないのです。でも、育休は法定の制度だから、取ろうと思えば全員が取れるのです。実際上、4、5日しか取っていないから、出

産日以降に取れば同じなんだよね。だから、政府はなぜ分けて取り組んでいるかを整理していただいたほうが良いかな。そうすると、樋口先生が言われたようなことが出てくるのです。

○樋口部会長 数値目標等の関係で、どう位置付けるかというのはまた議論しないと。あるいは、御検討いただくことになるのですかね。また戻って後で議論いただくとして、次に、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の六本調査官から、転勤に関する雇用管理のヒントと手法について説明をお願いします。

○六本調査官 ありがとうございます。資料3-4、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」という冊子について御説明いたします。本体もつけておりますが、上の1枚紙で御説明いたします。

まず、経緯です。左下のほうですが、まち・ひと・しごとの閣議決定がございまして、その中で、一つは転勤の実態調査をすること、もう一つは、企業経営にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する雇用管理のポイントをつくる。この2点が書かれました。そこで、まず、独法のJILPTで転勤の実態調査を実施いたしました。調査の結果について、前回2月のこの会議で報告があったかと存じます。その結果も活用しながら、今年の1月から3月まで、今日いらっしゃる佐藤先生に座長をお願いして、研究会を3回開催し、3月末に報告書を取りまとめて公表いたしました。その研究会報告書をもとに「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」という周知用の冊子をホームページで公表いたしました。研究会報告と周知用の冊子の主な違いは、冊子のほうにはJILPTの調査データが掲載されていないという点です。

口頭で2、3のデータを改めて御紹介いたしますと、まず、転勤がどれくらいあるかですけれども、300人以上の企業に聞くと、約6割の企業が何らかの転勤が企業内であると回答しております。そのうち正社員あるいは総合職のほとんどが転勤可能性があると述べている企業が3割強ございます。また、転勤する人が既婚である場合の単身赴任割合を聞くと、回答企業の約半分は、6~7割ないしほとんどのケースが単身赴任ですと答えています。さらに、配偶者の転勤を理由に退職した社員がいるという企業が3割を超えている。このように、転勤というのは、全員が経験するわけではないものの、家族も巻き込むという点で影響範囲は広いと言える。そのため、育児・介護など家庭生活との折り合いをつけることの大事さが、昨今、特に顕在化している、また、企業も苦慮なさっている、という現状認識でございます。

今回の冊子は、1枚紙の左上にありますように、こういう企業のニーズに対応してつくったものであり、転勤の在り方を見直したいという企業の任意の取組に対してヒントを提供するものでございます。ですので、新しいルールや規範をつくって示すものではございませんけれども、より円滑に人事管理を回すためのいくつかのキーワード、キーフレーズを研究会で整理していただいたと思っております。

もう一つ、この冊子の性格についてつけ加えますと、閣議決定にも仕事と家庭の両立と

ありますように、今回は転勤について網羅的に検討したというよりは、両立という観点に着目して整理したということでございます。

内容について、右側の目次に沿って、骨格だけ御紹介します。

1としまして、現行の法規範をまとめてございます。労働契約に基づく配転命令権が大もとのものとしてあるということでございます。

2番、基本的な視点、これは特に企業内で転勤について再検討しようという場合ですけれども、ここには書いてございませんが、本文で出てくるキーワードとしては、「見通し」、「納得感」というものがあります。「見通し」というのは働く方が中長期の見通しを持つこと、「納得感」というのは、雇用管理は集団的に行うものですが、その中でも個人の納得感が大事ということです。

3番ですが、転勤について検討する場合の手順に沿って書かれておまして、(1)で、まず、自社の転勤について目的や実態を確認していただく。その実態を踏まえて、(2)基本方針、特に転勤を実施する規模とありますけれども、ここでの本文でのキーフレーズは、自社にとって不可欠な転勤を見きわめること、それから、人事異動全般の在り方の見直しが必要な場合もある。そういったことでございます。(3)で、雇用管理の類型ごとにメニューを示していますけれども、3つに分けておられます。アは、平たく言えば正社員ないし総合職の全員に転勤可能性がある場合です。アでのキーフレーズは、①のように転勤の赴任期間などの原則を明確にすること、②のように個別の対応をきめ細かに行うことです。イは、いわゆる勤務地限定正社員制度を設ける場合です。イでのキーフレーズは、②にあるような処遇の均衡、あるいは③の転換制度、こういったことになります。ウについては、労働者が個別に合意する方式をとる。こういった形をとっている企業もあるということでございます。

このような内容の冊子をつくりまして、厚労省としては、当面、今後、このヒントと手法の周知に努めるということでございます。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

これまでの説明につきましては、何か御質問、御意見がございましたら、どうぞ。

○福田委員 2点ございます。

1点目が、資料3-3の男性の配偶者の出産直後の休暇取得の件についてです。先ほども数日だけの休業が入るかどうかの議論もありましたが、そもそもこの男性の家族とのかかわりという取組の意味においては、この出産直後の2か月というのは、別の見方をすると、出産した人の産後休暇8週と重なる時期でして、母親が休みが必要とされているとき、サポートが必要なときにちゃんと父親もかかわるという意味からすると、休暇か休業に関わらず、大変意味がある取組だと思っています。これはこれできちんと進めたい一方で、数か月なりの育児休業を男性もとることに非常に意味がありまして、その議論がこっちにすりかわってしまうのではないかという懸念を持っています。男性も数か月なりの休業

を取って家族とかかわる、子育てにかかわるということは、意義として、子育て上の父親の存在という意味もありますし、育休を取るということが女性の側だけにキャリアの問題を起こしていることにも関係してきます。また、男性が介護と向き合うときに、ケアの経験がないことが介護の虐待などにも結びついている面もあり、男性が数か月なり休んで子育てというケアの経験をちゃんと持つことは非常に重要だと思っています。懸念しているのが、プラチナくるみんの認定基準が育児目的休暇30%で基準をクリアしてしまうようになっておまして、これはこれで大事なのですが、そのことで、育児休業、数か月なりきちんと子どもと向き合うということの議論がおろそかにならないようにはしていただきたいと思っています。これが1点です。

2点目なのですが、資料3-4の「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」で、この形でまとめていただいたことは非常にありがたいと思っております。調査研究だけで働いている者として情報としてスルーされがちなのですが、こうした事業主に役立ててほしい資料という形でまとめていただいたことが、見直す機運の中にあるのだというメッセージになりますので、ありがたいと思っています。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

これから、ただいま説明いただきました高齢社会にしる、男性の配偶者出産休暇につきましても、あるいは転勤についても、ここでも御議論していただくことになるかと思えます。ほかでも、今、政府系のところでたくさん議論が始まっています。

よろしければ、平成28年度に実施しました仕事と生活の調和推進に関する調査研究及び今年度実施予定の調査研究等について、事務局から説明をお願いします。

○大隈参事官 まず、資料3-5を御覧いただければと思います。

昨年度の調査でございますけれども、民間企業の調達において、取引先に対してワーク・ライフ・バランスなどを評価しているかどうかという実態を調査したものでございます。

1ページの左下にありますように、アンケートにお答えいただいた企業80社のうち、取引先に求める事項としては、価格、品質を取引先に求めるということで、下のほうにありますようなワーク・ライフ・バランスであったり、長時間労働の抑制であったり、育児・介護との両立支援、こういうものを取引先を決めるときの考慮要素にするという企業はまだ少ないという結果がございました。

他方で、既にそういった取組、CSR調達といった取組をしているような企業もありまして、それは後ろにつけております推進事例集の3ページに13社ほど挙げております。企業の倫理的な取引というものも国際的な基準になっており、ヨーロッパなどを中心に進められていることもあり、海外展開をする際に、ワーク・ライフ・バランス、働き方も含めた雇用の問題、強制労働、児童労働の問題、環境の問題、そういったことも含めて考慮し、取引先を決めるという動きが少しずつ出ているということで事例集をつくっておりますので、御参考にしていただければと思います。

次に、資料3-6でございますけれども、これは「男性の働き方改革・意識改革に向けたワーク・ライフ・バランス取組事例集」でございます。これもおめくりいただきまして、2ページ、3ページでございます。こちらは日本の企業の15社ですけれども、特に今回は、男性従業員に対してのワーク・ライフ・バランスの働きかけによって、男性従業員にどういふ変化が生じたかというところを中心に、15社を選んで事例集をつくっております。また、取組による効果というところで、業績にプラスがあったという事例もございますので、ぜひこういう事例集も活用いただければと思っております。

資料3-7でございますけれども、今年度の調査でございますが、左下にありますように、時間等に制約のある社員に対するキャリア形成支援の在り方に関する調査研究でございまして、これまで以上に時間あるいは場所といったものに制約のある社員が増えてくる中で、そういう方たちに対するキャリア形成に取り組んでいる先進的な企業について事例集にするということを検討しているところです。

資料4「関連する主な政策文書」、これは最近の閣議決定等の中でワーク・ライフ・バランスについて言及されたものをピックアップしているものでございます。御参考です。

また、参考資料1は今年度の仕事と生活の調和の関係予算、参考資料2は関係施策ということで取りまとめておりますので、御参考に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 ただいまの説明につきまして、何か御質問がございますでしょうか。

どうぞ。

○安永委員 時間がない中で、すみません。

民間企業の調達に関して、資料3-5でございますが、BtoBの取引の関係で、私ども労働組合としても企業への働き方を強化してまいりたいと思います。

一方で、日本のサービス業は生産性が低いという指摘もよく受けるわけですが、特にサービス業においては、取引先が一般国民、消費者であることが多くございまして、世の中ではエシカル消費といった言葉がはやり言葉のように使われておりますが、倫理的な取引というのでしょうか、エシカルファッションとかエシカルチョコレートとかということが言われていますが、国民にとっても物やサービスを選ぶ視点でこのワーク・ライフ・バランスに配慮しているところを選択できるような取組も、今後、もう一歩進めていただきたいと思っております。

便利なら良い、安ければ良いということから、宅配事業の問題などで、世の中、社会問題化しておりますけれども、サービスの受け手の消費者の理解も最近では進んでまいりました。宅配便の問題も、ドライバーの皆さんに聞くと、最近はお客さんから大変ですねという声をかけられるということもありますので、そういった意味では、機運が高まってきているのだらうと思っております。

広く国民に向けた取組もぜひ展開していきたい、ここで議論していきたいと思っております。私どもも、労働者イコール消費者として役割を果たしていきたい。意見だけではなくて、

決意表明もさせていただいて、来年のレポートには、連合としてこのような取組をやりたいということを書きたいと思っていますので、ぜひよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

これは私の個人的な質問です。転勤について、海外の事例でこの問題がどうなっているかということについて調べていただけると、非常にありがたいと思います。もしかしたら整理されているかもしれません。

もしよろしければ、各府省及び事務局からの報告事項に関し、御議論いただいたと思いますが、何かございましたら追加的にお願いしたいと思います。

よろしいですか。

よろしければ、御議論もまだあるかと思いますが、このあたりで意見交換は終了させていただきたいと思います。貴重な御意見をありがとうございました。

最後に、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 次回の開催日時につきましては、改めて御案内いたします。

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ございますが、皆様から何か特段御発言があれば承ります。いかがでしょうか。

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。

どうもありがとうございました。