

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第42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11月7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
権丈英子委員、榊原智子委員、高橋晴樹委員、長谷川真理委員、春川徹委員
山本和代委員、輪島忍委員

<関係省>

人事院：竹田主査（荻野課長代理）

内閣官房内閣人事局：伊藤調整職（杉田参事官代理）

総務省：秋本課長

文部科学省：遠藤参事官補佐（伊藤参事官代理）

厚生労働省：福田室長補佐（奈尾参事官代理）、西本専門官（藤枝課長代理）
岡企画官（源河課長代理）

経済産業省：八木室長補佐（小田室長代理）

<内閣府>

武川室長、岡本次長、渡邊次長、田平参事官、南参事官、伊藤参事官

<説明者>

内閣官房人生100年時代構想推進室：伊藤参事官

内閣府経済社会総合研究所：高村客員研究員

総務省情報流通行政局情報流通振興課情報流通高度化推進室：鈴木課長補佐

総務省統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室：大澤課長補佐

4 議事録

○樋口部会長 それでは、定刻を過ぎましたので「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第42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。

お忙しいところにお集まりいただきまして、ありがとうございます。

まず、事務局から本日の議事について、説明をお願いいたします。

○田平参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の田平でございます。

議事の説明の前に、まず委員の再任・交代について御報告を申し上げます。

本議会の委員の任期は2年とされております。7月1日付で皆様御再任されたところでございますので、今期もどうぞよろしくをお願いいたします。

その後、各団体の異動によりまして、3名の委員に新たに御就任をいただいております。御紹介申し上げます。

資料の中で、参考1というものがございます。後ろのほうの冊子の手前になります。よろしゅうございますでしょうか。

北野委員の後任といたしまして、春川委員でございます。

安永委員の後任といたしまして、山本委員でございます。

なお、本日は御欠席でございますが、甲斐委員にも福田委員の後任として新たに御就任をいただいておりますので、御報告申し上げます。

また、その下にございます参考資料2を御覧いただければと思います。

この部会と同時に開催させていただいております関係省庁連携推進会議の構成員についても異動がございました。

総務省の大臣官房企画課の秋本課長が新たに着任されております。

さらに、内閣府の仕事と生活の調和推進室にも異動がございましたので、新たに着任した者を紹介いたします。

次長の渡邊でございます。

参事官の南でございます。

同じく参事官の伊藤でございます。

同じく私、参事官の田平でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

続きまして、本日の御欠席でございますが、先ほど御紹介申し上げました甲斐委員のほかに、小林委員と佐藤委員が御欠席でございます。

次に、本日の議題でございますが、議題の1といたしまして「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、御説明させていただき、御議論をいただきたいと思っております。

続きまして、議題の2といたしまして「仕事と生活の調和レポート2017」骨子（案）について、御説明をさせていただき、御議論をいただきます。

最後に、議題の3といたしまして「報告事項」とさせていただいております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、議題1に入ります。「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、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」におきまして設定されております数値目標のうち、「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、関係府省等から説明をいただきます。

その前に、事務局から、本数値目標について簡単に説明をお願いいたします。

○田平参事官 それでは、まず参考資料3を御覧ください。

⑭の「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」につきましては、本年9月に平成28年の社会生活基本調査が公表されましたので、まず総務省から、社会生活基本調査について御説明をいたします。また、内閣府から、同調査を踏まえまして、若干の分析を行っておりますので、その内容について御説明をいたします。

さらに、経済社会総合研究所から関連する調査が公表されておりますので、その内容について、御説明をいただきたいと思っております。その後、質疑応答を行っていただいた後に、内閣府、文部科学省及び厚生労働省から関連施策について御報告をいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、初めに総務省統計局の労働力人口統計室の大澤課長補佐から、平成28年社会生活基本調査について、説明をお願いいたします。

○大澤課長補佐 総務省統計局の大澤でございます。

私から、平成28年社会生活基本調査の概要と、調査結果の概要を御説明いたします。

まず、資料1-1を御覧ください。

1ページ目、こちらで調査の概要を記載させていただいております。社会生活基本調査は、統計法に基づく基幹統計調査として、国民の生活時間の配分及び自由時間における主な活動を調査しております。

調査時期は、平成28年10月20日現在で実施しております。昭和51年から5年ごとに実施しております、28年の調査は9回目に当たります。

調査対象は、全国約8万8,000世帯、10歳以上の世帯員約20万人を対象としております。

調査結果の公表ですが、まず、本年7月に生活行動に関する結果といたしまして、過去1年間の自由時間における主な活動に関する結果を公表いたしました。また、9月に生活時間に関する結果といたしまして、調査区ごとに指定した連続する2日間の生活時間に関する結果を公表しております。後ほど、この9月の公表結果から「夫と妻の家事関連時間」について御説明いたします。また、本年の12月に、詳細行動分類による生活時間に関する結果を公表する予定です。こちらは記入された生活行動について、総務省において行動を分類するアフターコード方式を採用したものでありまして、約1万人を対象としております。

また、主な結果の利活用につきましては、先ほど御説明がございましたが、「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」が数値目標として利用されております。数値目標は1日当たり2時間30分ということですが、平成28年の結果は1時間23分となっております。

す。

続きまして、資料をめくっていただきまして、平成28年社会生活基本調査の生活時間に関する結果の中から「夫と妻の家事関連時間」について、御説明いたします。

1 ページ目「1 夫と妻の家事関連時間」ですが、こちらの表1と図1を御覧ください。こちらは夫婦と子供の世帯のうち、6歳未満の子供を持つ世帯の家事関連時間を見たものです。

まず、夫の家事関連時間は、平成8年は38分、平成28年は1時間23分と、過去20年間で45分増加しております。内訳を見ますと、家事は、平成8年は5分、平成28年は17分と、12分増加しております。一方、育児は、18分から49分と、31分増加しております。

次に、妻の家事関連時間ですが、平成8年は7時間38分、平成28年は7時間34分で、4分減少しております。内訳を見ますと、家事は、4時間8分から3時間7分と、過去20年間で1時間1分減少しております。一方、育児は、2時間43分から3時間45分と、1時間2分増加しております。

2 ページ目、こちらの表2と図2を御覧ください。こちらは夫婦と子供の世帯のうち、共働き世帯と夫が有業で妻が無業のいわゆる専業主婦世帯を見たものになります。

夫について見ますと、まず、共働き世帯の家事ですが、平成8年は7分、平成28年は15分と増加しております。また、育児につきましても、平成8年は3分、平成28年は16分と、増加傾向にあります。

続きまして、夫が有業で妻が無業の世帯ですが、こちらも同様に、家事・育児ともに増加傾向となっております。

次に、妻について見ますと、共働き世帯の家事時間につきましても、平成8年は3時間35分、平成28年は3時間16分と減少傾向にあります。一方、育児につきましても、平成8年は19分、平成28年は56分と、増加傾向にあります。

また、夫が有業で妻が無業の世帯についても、共働き世帯と同様の傾向でありまして、家事は減少傾向、育児は増加傾向となっております。

私からは以上です。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

続きまして、内閣府仕事と生活の調和推進室の南参事官から説明をお願いします。

○南参事官 ただいま大澤補佐から御説明がありました社会生活基本調査につきまして、若干掘り下げてまとめたものが資料1-2でございます。そちらに沿いまして、簡単に御説明させていただきます。一部重複する部分もありますので、駆け足で参りたいと思います。

2 ページ目、これは大澤補佐からも御紹介がありました「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」ですけれども、2016年の家事が17分、介護・看護が1分、育児が49分、買い物が16分、計83分、1時間23分ということで、前回の調査よりも16分伸びているというところでございます。一方で、目標値は2020年に150分と設定されておりますので、

さらなるジャンプアップが期待されるところでございます。

3 ページ目、かなり延びているというところではありますけれども、これを妻と並べてみますと、まだまだ夫の育児・家事関連時間は少ないということでございます。

4 ページ目、これは国際比較です。横並びで見たところでございますけれども、夫の育児・家事関連時間について諸外国と比較すると、日本は先進国の中では低い水準にとどまっています。妻に負担が偏っているのが、国際比較でも分かるかと思えます。

5 ページ目、「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」を共働きか片働きかによって示したものでございます。共働き世帯の夫の育児・家事関連時間は1時間24分、夫が有業で妻が無業の世帯、便宜上片働き世帯と申し上げますけれども、1時間15分ということでございまして、片働き世帯の夫のほうが育児・家事関連時間は短く、仕事等の時間が長いということが分かるというところでございます。

6 ページ目、それを共働き世帯に絞って、時系列で5年前と比較したのになります。5年前と比較しますと、夫は仕事の時間が減り、育児時間、育児・家事時間全体が増加していることが分かります。一方、妻は、育児・家事時間全体の水準はほとんど同じ水準にとどまっていますけれども、仕事の時間は増加しているということが分かります。

7 ページ目、「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」の行動者率でございます。どのくらいの方が育児・家事をしているかという率でございます。まず、共働き世帯では、2011年から若干変化はありますけれども、依然として約8割の夫が家事を全く行っていない、約7割が育児を全く行っていないということでございます。

8 ページ目、それを曜日別に見ています。これは今までにお示ししたことのないグラフになります。曜日別に見ると、共働き世帯では、平日に家事をする夫が約2割で、土日は約3割となっています。育児については、平日が3割弱、土日が4割を超えております。

一方で、右側の片働き世帯では、土曜日よりもさらに日曜日の夫の育児・家事の行動者率が高い傾向にありまして、日曜日に至っては、育児の行動者率は5割弱と、共働き世帯の夫より高い数値が出ているということが分かります。

9 ページ目、これも今回新規に加えさせていただいたものです。10年前と比較して、平日の夫の行動者率がどう推移しているかということをお調べしたものでございます。結論から申し上げますと、共働きも片働きも微増というところにとどまっています。

10 ページ目、今度は時間になります。夫の育児・家事関連時間の総平均時間と行動者平均時間を並べてみたものでございます。共働き世帯の夫の行動者平均時間は家事が90分、育児が146分で、相対的に片働き世帯と比較して長い傾向が見られます。

11 ページ目、今度はそれを曜日別に見てみた場合ということでございまして、まず、総平均のほうですけれども、左側が共働き、右側が片働きで、土曜日、日曜日の水準が非常に高くなっています。共働き世帯の土曜日の育児は91分、片働き世帯は土曜日よりも日曜日のほうが長く、103分ということになります。

12 ページ目、行動者平均になりますと、ますます時間が延びまして、共働き世帯、片働

き世帯ともに、週末を見てみますと、家事は少し少ないですが、200分を超える育児を行っているということが分かります。

13ページ目、有業の夫の週間の就業時間別に見た1日当たりの行動時間というものを、その就業時間別に区切って見てみたものでございますが、これはこのグラフだけ6歳未満ではなくて、年齢にかかわらず子供を持つ者が対象になっていますので、若干留意が必要です。35時間未満のところは、少し家事関連時間のところが不規則に出ておりますけれども、フルタイム、35時間から48時間、49時間以上で比較いたしますと、家事関連時間についての35時間から48時間の夫の平均が55分、49時間以上勤務している夫は42分ということで、長時間働いている方の家事時間が少なくなっているということが見てとれます。

簡単ではございますけれども、御報告は以上になります。

○樋口部会長 ありがとうございます。

関連する調査として、内閣府の経済社会総合研究所の高村客員研究員から「男性の育児休業の取得と家事・育児参加」について、説明をお願いいたします。

○高村客員研究員 内閣府経済社会総合研究所でございます。

お手元の資料1-3を御覧いただけたらと思います。

まず、簡単に私どもの自己紹介をさせていただきますと、中央省庁再編以前の、いわゆる経済企画庁の機能を受け継ぎまして、規模も拡大し、2001年に発足いたしました内閣府のシンクタンクでございます。業務の多くはマクロ経済にかかわることでございますけれども、少子化というのも研究課題に置いております。本日は昨年実施した調査の中から男性の家事・育児、特に子の出生を挟んで前後1年ほどの間になりますけれども、家事・育児の参画の状況と、それが働き方や夫婦関係などにどのような影響を与えているかということに焦点を絞りまして、御紹介をさせていただきたいと存じます。

申し遅れましたが、私は客員研究員の高村でございます。どうぞよろしく願いいたします。

1ページ目、まず「はじめに」ということでございます。申し上げましたとおり、本日は昨年調査の一部を御紹介させていただきます。全体につきましては、網かけの中にございますURLを御覧いただきますと、報告書全体が掲載されていますので、ぜひそちらも御覧いただけたらと存じます。

2ページ目、本日の内容でございます。まず、昨年度実施しました調査の概要についてお話し申し上げました後、男性の家事・育児参加の状況につきまして、第1子の出生後、これは1歳になった時点でございますけれども、この時点のこと。

2番目には、子供が生まれた前後、前というのは妊娠が分かったときのことを言っておりますけれども、その前後の状況についてお話ししたいと思います。

また、そういった男性の家事・育児参加の状況が、働き方にどのような影響を与えているかという点。

あわせまして、男性の家事・育児参加の状況が、夫婦関係満足などについてはどのような

な影響を与えているかという点の合わせて4点について、御紹介をさせていただきます。

3 ページ目、こちらは調査の概要でございます。昨年インターネット調査として実施いたしました。全国の20歳から59歳、過去5年以内に第1子が生まれた男性を対象に実施いたしました。育休取得の影響を知ることが一つの目的でしたので、第1子と第2子ではいろいろ育休取得の状況も変わってまいりますので、第1子が生まれた男性のみを対象にして調査を実施いたしました。

5,721件の回答をいただきまして、このうち育児休業取得と非取得の内訳については、太字でございますとおり、取得者が469人、非取得者が5,252人です。これは後でもしかしたら質問が出るかなと思ひまして、先に申し上げるのですが、自然な状態でこのサンプルを集めて、これだけの育休取得者が出たということではなく、もともと5,000人ぐらいの方を対象に実施して、1割ぐらい、500件弱ぐらいの育児休業取得者の中に含めるようなサンプルとして集めたいという意図で実施しましたので、このぐらいの育休取得者をサンプルとして集めることができた状況になってございます。

4 ページ目、調査設計の概要について御説明させていただきます。今回は、3時点のことについてそれぞれ尋ねております。3時点といいますのは、出生前、ここでは妊娠判明時ということにしております。それから、子の出生直後、人によってはここで育休をとるということです。それと、時点3ということで、子供が1歳になったとき、1年後。この3つの時点について、それぞれの環境ですとか、家事・育児の状況、夫婦関係の状況などについて聞いております。また、育休を取得した方については、単に育休を取得したという事実だけではなくて、取得したきっかけですとか、どういうタイミングでとったか、また、育児休業期間中にどのようなことをして過ごしたかなどについてもあわせて尋ねております。

5 ページ目、こちらはお子さんが1歳になったとき、第1子出生後1年時点での男性の家事・育児参画の状況を示しております。育児休業を取得した方と取得していない方に分けて、1歳になったときに、平日、家事・育児をどのぐらいやっているかという状況をお示ししております。これはやったかやらないかだけを尋ねていますので、例えば「洗濯」育休取得者30.7%とございますけれども、30.7%の方が洗濯をやっていたというように御覧いただきます。

見ていただきますと、育児については、育休取得・非取得の差はそれほど大きくは見られません。「子どもと遊ぶ」という項目につきましては、非取得者のほうが、高い状況もあります。取得者のほうが行動者率が高いというのが、主に家事のところになりまして、特に「料理」「洗濯」「掃除」などの家事については、取得者のほうが多くやっている状況が御覧いただけるかと思ひます。

また、ここにはお示ししていませんけれども、どういう方が特にやっているかということに関して言いますと、育休取得者の中でも自ら希望して育休を取得したなどの場合には、多くやっている傾向を見ることができました。

6 ページ目、こちらは前後の状況ということになります。表をお載せしていきまして、育児休業取得者と非取得者に分けまして、家事・育児を出生前と出生後で、左側の列は何時間やっていたか及びその差。右側のほうは出生前と後で家事・育児をいくつやっていたか及びその差というように記載してございます。時間の単位に関しましては、「分」ではなくて「時」ということになっていきますので、1.87というのは、87を100で割っていただいて60を掛けると分になるという見方をしていただければと思います。

ここでわかりますのは、育休を取得した方というのは、もともとしていなかった方に比べると家事・育児の時間も長かったですし、個数もそれなりにやっていた方になります。ちなみにここで言う個数というのは、下の注にもございますけれども、前のページで項目を全部並べておりますが、やっている場合に1としまして、その個数を足し合わせたものとなっております。

御覧をいただきますと、取得した方はもともと家事の時間も多いですし、個数も多い状況がございます。ただし、もともとやっていたのですが、さらに増加幅も大きい状況が見られました。また、もともと多いから増えたのではないかという御意見もあるかもしれませんが、これにつきましては、一階差分モデルという手法を使いまして、詳細に分析した結果でも、育児休業をとった方のほうが増加幅が大きいという結果を得ることができております。

特に増える場合ということですが、先ほど申し上げましたとおり、やはり自ら希望してとった場合ですとか、配偶者が希望してとった場合、取得のタイミングで言いますと、妻の体調に合わせてとった場合などに、育児ですとか家事の時間、それから、種類も増加する状況を見ることができました。

7 ページ目、こうした家事・育児参加の状況が働き方にどういう影響を及ぼしているかを示しております。

このグラフは、育休の取得者と非取得者に分けまして、ここにあるような仕事の行動上の工夫、あるいは意識面での工夫をしたかということ聞いております。これを御覧いただきますと、育児休業を取得した人のほうが、様々な工夫をする傾向が御覧いただけるかと思えます。

また、これも図表のほうには示していないのですが、実は、会社にいる時間というの、育休をとった方のほうが短くなる傾向がございます。出勤時間も、若干ですが、早まっていることに加え、会社にいる時間も短くなる傾向がございます。特に育児休業中に家事の数をたくさんこなした方、時間やクオリティーということではなくて、いろいろな種類の家事をやりましたという方のほうが、会社にいる時間が短くなる傾向がございます。

また、育児の個数ですが、これも時間やクオリティーということではなく、いろいろな数の育児をやったという方のほうが、仕事の上で工夫するようになったということがございます。早く帰ったということになると、仕事を余り一生懸命せずに帰ったのでは

ないかということも頭をよぎるかもしれませんが、こういった仕事上の工夫をすることによって、会社にいる時間が短くなっているのではないかと推察することもできるかと思えます。

8 ページ目、こちらでは、こういった家事・育児参画というものが夫婦関係の満足などにどのような影響を与えているかを示しております。夫婦関係満足ということと育休をとったかとらないかということの関係だけを見ますと、育休をとっただけでは、満足は高まるというのはあるのですけれども、この1歳時点の家事数の間には正の関係が見られることが分かったということです。ただ、有意なのですけれども、係数自体が小さいので、積極的にあったと言うには弱いかもしれませんが、有意であったということでございます。

追加出生意欲にも、育休をとった、とらないというのは有意な影響はなかったのですけれども、夫婦関係満足が高まることによって出生意欲も高まるという関係は別途確認しております。

9 ページ目、駆け足でしたけれども、最後にまとめをさせていただきたいと思えます。今回第1子1歳時での男性の家事・育児参画ということを見ましたけれども、そのことと働き方や夫婦関係満足との間には、良い影響が見られたということです。男性の子供出生後の家事・育児参画の状況は、育児休業取得の影響が見られるということで、特にただ単にとるということではなくて、その間に何をしたかも大事ですので、育児休業をとって家で仕事をしていたということではなくて、その期間に、その後の家族なり、あるいはカップルなりでどのような生活をしていくかという基盤をつくることが大事ではないかとまとめさせていただきたいと思えます。

私からの発表は以上です。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

総じて、男性の育児・家事時間もわずかながら延びている。特に育児時間というところでしたが、まだ、数値目標との間には大きな差があるということで、これはどうしたら良いのかということになるかと思えます。

ここまでの説明につきまして、御質問がございましたら、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

飯田委員、お願いします。

○飯田委員 男女共同参画推進連携会議の飯田でございます。

まず、資料1-2の4ページを見ますと、男性の家事関連時間が多いほど女性のそれが少なくなっている、そのような関係があるように思えるのです。さかのぼって、2ページに参りますと、日本の場合は男性が1996年から2016年までに育児・家事の時間は45分長くなっているのですけれども、3ページを見ますと、女性の育児・家事の時間は4分しか減っていない。男性が45分増えているにもかかわらず、女性のほうがほとんど減っていない現象をどう考えるべきなのか。女性の育児・家事関連時間が減るほどに、まだ男性の育児・家事が有効な域に達しないということなのかもしれませんし、あるいは、これは本来は別

のものなのか。4ページの海外の比較と比べて、日本の動向をどう理解して良いのか分からないものですから、何か御説明をいただければありがたいです。

○樋口部会長 南参事官、お願いします。

○南参事官 正確な答えは、申し訳ありません。持ち合わせていません。今後の分析を待たねばならないというところだと思います。トータルの長さが、妻についてあまり変わっていないというものの内訳を見ますと、先ほど大澤課長補佐からもありましたように、家事は割と順調に減っているのですが、その分育児が増えているという現象が、いろいろなところで妻側に見られるのかと思います。これは恐らく、家事はいろいろな技術進歩等により省力化、時間短縮が進むのだけでも、その分を育児に充てたりすることが考えられます。育児は、省力化が望ましいという家事とは若干違う観点もあり、時間が延びているのかもしれないという印象はあります。そこは分けて考える必要はあると思っております。

いずれにしても、日本はまだ国際的にも妻に負担が偏っているというのは、今までと全く変わらない傾向ではありますので、そのあたりをどうしていくかというところは、今後議論が必要だと思います。

○樋口部会長 よろしいですか。御指摘のように、家事と育児ではトレンドが違っているということで、合わせると変化が小さいかもしれない。今のところ、家事と育児合計で議論をすることが多いのですが、どうも合計ではまずい。実はほかの国でも、アメリカあたりでも同じ傾向が。ただ、アメリカは、最近では女性の家事時間が延びているという逆の傾向が起こってきているので、それも話題にはなっています。よろしいでしょうか。

○飯田委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。

春川委員、お願いします。

○春川委員 情報労連の春川です。

私からも資料1-2につきまして、御質問させていただきたいと思っております。13ページ、最後のところになりまして、先ほどの御説明では、こちらのグラフについては、子供の年齢にかかわらず集計されているというところではありまして、これをどう読み取るかというところですか。例えば「夫の週間就業時間」が短い区分で育児・家事のところが飛躍的に多ければ、就業時間との関係性が見えてくるのかなとも思ったところなのですが、ひょっとしたら、子供の年齢を限定していないがゆえにということかどうかということですか。

○樋口部会長 南参事官、お願いします。

○南参事官 そのあたりも議論はあったのですが、正確には突きとめられていないというのが正直なところだと思います。恐らく、おっしゃるような要因がここには働いているのかと思います。35時間未満ですので、まずパートタイマーでしょうということになります。サンプル数も、ほかの1万4,000を超えているのに対して2,600と、非常に少ないのがこの時間帯になっております。それから、育児時間が極端に短いです。7分となっていますので、恐らくもうお子様の育児に手がかからなくなった高齢の方ですとか、引退されてパー

トタイマーで働いていらっしゃるような方が多く含まれているのではないかと考えております。詳細には突きとめられていませんが、それがきれいなグラフにならない一つの要因なのかと思えます。

○樋口部会長 よろしいですか。

春川委員、お願いします。

○春川委員 逆に今回の調査の中では、そのあたりを掘り下げることが難しいものだったのででしょうか。

○南参事官 まずは、公表データをこのように内訳でまとめさせていただいたというところにとどまっております、何が効いているという分析までは行っていないところです。

○樋口部会長 大曲委員、お願いします。

○大曲委員 福岡県の大曲でございます。

男性の育児休業の件でお尋ねをしたいのですが、調査の中で、まず男性の育児休業の取得の日数、その平均的なところと、例えば育児休業でも、1週間ぐらいの短期でとられた方と1か月以上でとられた方との差異が見られたのかどうか分かりましたら、教えてくださいたいと思うのです。

○高村客員研究員 御質問をいただきまして、ありがとうございます。

取得の日数についてなのですが、中央値ということになりますと、育休単独ですと5日なのです。前後にそれ以外の会社が独自に提供している休業などがあると思うのですが、それをつけた形で集計すると、中央値が10になるという結果が出ていました。

○樋口部会長 10日間ですか。

○高村客員研究員 はい。ただし、今のは中央値でして、一番どのあたりのところにたくさんの方が固まっているかということ、実は5よりも小さいところに固まっているということです。

あと、育児休業の長さということなのですが、長いと家事や育児をする個数も時間も増えるということが見られるのと、夫婦関係満足というところで言いますと、長いほうが満足は高まる。ただ、この満足というのが、妻の満足ではないというところがちょっと。肝心なのは妻の満足ではないかというところでも言われたのですが、御本人は満足する状況が見られるということでございます。

○大曲委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 阿部委員、お願いします。

○阿部委員 2つほどコメントしたいのですが、まず1点目は、先ほど飯田委員も御指摘されていた国際比較なのですけれども、国際比較する際には、やや注意が必要かと思えます。社会生活基本調査の調査票を御覧いただくと一番良いのですが、今日はないので、私の記憶を頼りに言うと、家事関連時間とか育児時間というのは、直接国際比較するのはかなり難しい。

例えば男性の場合、ヨーロッパやアメリカでは、日曜大工が結構家事の比重の中では高

かったと記憶しています。日本の場合にこれが家事に入るのか入らないのかというのは、被調査者の答え方で変わってくる可能性が高いと思うのです。調査票には、趣味だと思ったら趣味と答えなさいとつけていると思いますので、そうすると、日曜大工は趣味だと思ったら、家事ではなくて趣味に入ってしまう。こういうようなこともあります。ヨーロッパやアメリカでは日曜大工は全部家事と決めているのです。そういった違いもあります。この水準が違うというのは、私も昔はこれで良いと思っていたのですが、調査票そのものを比較すると、なかなかこの水準を議論するのは難しいかなと。

ただ、だからといって、これは全く無駄な研究ではないと思っています。というのは、国内の動きを比較する分には、若干調査票が変わっているときもあるのですが、時系列的に比較するにはそれほど大きな問題はないと思います。ここでは、日本では6歳未満児がいる家庭の夫の育児・家事時間がやや増えている、ただ、我々が望んでいる時間までは達していないというのは事実だろうと思います。

もう一点コメントなのですが、高村研究員の研究は非常に興味深く非常に良いのですが、ただ、これから男性の育児休業取得をどんどん進めれば良いことになるのだろうかという、そこは少し割り引いて考える必要があるのかなと思います。

というのは、これはもしかしたら、育児に非常に興味を持っている男性とそうではない男性がいて、育児に興味を持っている男性はそもそも何とかして頑張って仕事を短くしようということを最初からやっていると同時に、育児休業を取得している。そうではない関心のない方は、そんなのは関係ないと思っていて、育児休業取得もしないし仕事もだらだらやっても良いだろうと思っている可能性もある。そういった個人間の違いをコントロールしていないと思うので、そうすると、育児休業をとると労働時間にどう影響するか、あるいは家庭生活にどう影響するかは、直接的にはもしかしたら言えないのではないかと思います。これは少し政策的な展開を議論する際には注意して考えないといけないのではないかと、私は今の段階では思っております。

○樋口部会長 飯田委員、お願いします。

○飯田委員 飯田です。たびたびすみません。

先ほどの育児休業との関係ですが、資料1-3の7ページを拝見しますと、育児休業をとる方のほうが働き方の工夫をする意識があるといえますか、何となく先進的なあるいは進取の気性があるようなイメージがあるものですか、そこをもっと、この育児休業をとることのプラスイメージとして強く打ち出されたら良いのではないかという印象を持ちました。

以上です。

○樋口部会長 大澤課長補佐、お願いします。

○大澤課長補佐 社会生活基本調査の調査票ですが、2種類ございまして、先ほど御説明があったのは調査票Aとなっております。調査票Aでは、行動の分類が20種類ありまして、育児や家事など、世帯の方に御本人が思った行動について記載していただいております。

ります。

もう一つ、国際比較性を高めるために、平成13年から調査票Bを導入しております。調査票Bでは世帯の方に自由に行動を記入していただきまして、その後、総務省で行動の分類をしております。調査票Bの行動の分類につきましては、欧州の統一生活時間調査の分類と比較できるような対応表を作成しておりますので、欧州の統一生活時間調査の行動分類に組みかえた結果表も公表しておりますので、国際比較をされる場合には、そういった統計表も参考にいただければと思っております。

○高村客員研究員 コメントをいただきまして、ありがとうございました。

私からも2点申し上げさせていただけたらと思うのですが、阿部委員に御指摘をいただきました、もともと育休をとる方は育児に関心がある方ではないかという御指摘はそのとおりでして、途中でもお示ししたのですけれども、例えば6ページなどはそういった傾向を示しております。これにつきましては、脚注のところで御説明もさせていただいたのですが、どういう人が育休をとりやすいかというところの分析はこれとは別途しています。それは報告書には詳しく書いているのですが、そこで傾向スコアを出してしまして、こういう人がとりやすいという傾向を調整した上での一階差分モデルということでやってもそういう傾向があるということでもございました。ただ、とればとるほど良いということではないというのは全くそのとおりでして、どうとるかとか、いつとるか、とって何をするかというようなことが大事だというのは、そのとおりだと思っております。

もう一つコメントをいただきまして、もっと育児休業を取得した良さみたいなものが7ページ以外にもあればというお話だったのですが、今日は家事と育児参加ということでしたので、お持ちしていないのですけれども、とった方のほうが、会社ですとか職場に対しての好感度、それから、帰属意識が明らかに高い傾向もありました。これはメディアにも関心を持っていただいて、何件かのところで取り上げられたということもございます。

どういう方が育休をとっているかということ、制度がある会社さんですとか、職場の雰囲気として、上司、同僚が非常に支持的だったという職場の雰囲気もありますので、そういうこともあって職場への帰属意識、好感度は高まっているのかなと考えております。

ありがとうございます。

○樋口部会長 輪島委員、お願いします。

○輪島委員 ありがとうございます。

2つ質問ですが、1つ目は、資料1-2の2ページ目です。2011年の67分から2016年の83分ということで増加傾向ということですが、基本的にいろいろな政策の効果ということだと思うのですけれども、何が一番効いてきたのかという分析されているのか、まずお伺いしたいと思います。

○樋口部会長 南参事官、お願いします。

○南参事官 まずは、公表データをこのように内訳でまとめさせていただいたというところにとどまっております、何が効いているという分析はまだこれからになるかと思

ます。

○輪島委員 それから、2ページの2020年に青い数字で150分となっていて、政策的には確実に効果が出ているとは思っているのですけれども、直ちに数値目標を変えるということでもないのかと思いますので、その点だけは質問という形でお伺いしておきたいと思えます。

○田平参事官 数値目標の見直しの関係ということでございますが、行動指針の数値目標につきましては、政労使がそれぞれの立場を代表して合意したものであって、見直しに当たっては、本部会での議論を踏まえて検討を行うものということで、昨年2月の第37回部会において、数値目標の見直しに関しまして議論が行われたと理解しております。

それから、先ほど説明で使わせていただきました参考資料3、こちらの最終ページを見ていただければと思います。こちらに数値目標の見直しについてという、昨年6月の第38回部会で合意された事項が記載されてございます。

先ほどのような議論で、本部会での議論を踏まえて検討を行うものというような合意がなされたと考えておきまして、数値目標については、基本、2020年度の前年度ごろから見直しの議論を開始することとし、それまでは原則として行動指針の数値目標は変更しない。

仮にそれより前に期限を迎える数値目標があった場合には、その前年度ぐらいから数値目標のあり方について評価部会で議論を行って、必要に応じて見直しをする。その議論をすることになった場合に、ほかの数値目標についても、そのタイミングに合わせて政府が閣議決定等で設定した関連する数値目標等を踏まえて、見直しの要否について検討ということになっておりますので、この考え方を踏まえて見直しをするかどうかという検討を行うことになるかと思っております。ですから、政府の調査だとか閣議決定が出たから、直ちに数値目標を見直すというものではないという理解をしております。

○樋口部会長 数値目標については、この間のテレワークのような調査方法とか、閣議による数値目標、KPIが変更された場合には、ここでもどう扱うかという議論をしていただくということだと思いますが、まず、数値目標を直す前に、その数値にいかに近づけるかというほうが先だろうと思っておりますので、輪島委員、御指摘のとおりと考えています。

まだ御質問はあるかと思っておりますが、今、政策の話も出ましたので、これについて、各関係府省から説明をお願いしたいと思っております。

特に「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」の施策について、最初に内閣府の男女共同参画局の岡田総務課長から説明をお願いいたします。

○岡田課長 男女共同参画局の総務課でございます。

資料1-4、横長の資料を御覧ください。今、2時間半という目標についてお話があったところでございますけれども、第4次男女共同参画基本計画におきましても、この2時間半という目標が提示されておきまして、私ども、この2時間半にどうやって近づけるかということで、男性の家事・育児参加応援事業ということをさせていただいております。

ここでは機運の醸成を第一に考えておきまして、様々な媒体を活用した広報の展開です

とか、男性の家事・育児への参画機会の創出ということで、工夫をしてやっております。

媒体ということでは、左側に「男性の家事・育児参画コンセプトポスター」というポスターなのですが、それをつくりまして、配布するというのを28年度からやらせていただいているところでございます。これは先ほど少し御議論がありましたけれども、日本の男性の家事時間がほかの国に比べると短くて妻のほうが結構長いということを視覚化して、皆さんに気づいていただくということで作成したものでございます。これは23年の調査結果をもとに作ったものでございますので、今般28年の調査結果が出ましたので、また更新をして工夫してやっていきたいと考えております。

右側の緑色のところを御覧くださいませ。これは男性に家事や育児に参加していただくために、まずは気づいていただくということで、御夫婦で育児や家事について、分担を話し合ってもらうために、ツールのようなものを作ったものでございます。大きさはA4でありまして、見開きにするとA3の大きさなのですが、お二方で家庭でどのような家事・育児があって、夫がどういったことをやっていて、妻がどういったことをやっているのかを話し合っていて、では、お二人で分担していきましょうという意識を持っていただくために作成したものでございます。これはダウンロード可能になっておりまして、地方公共団体さんからもこういったものを使ってセミナーをやっても良いかどうかという問合せもいただいているところでございます。

下には、ワークショップの様子を載せておりますけれども、こういった形で、お二人で話し合っていていただくことで、家事・育児の分担の意識が高まっていくことを期待しているものでございます。

後ろを見ていただきたいと思います。今年やっておりますのは、もう一歩家事への参画を進めていただくためのキャンペーンということで、特に家事・育児の中でも、お料理について踏み出していただくということで、キャンペーンをやらせていただいております。料理というのは、作り方を知らないと作れないとか、作ってもなかなか満足してもらえないのではないかなというようなハードルがあると思われまして。そのようなことはないのですということで、男性の料理参画への第一歩となるようなことを、多少見た目が悪くてもおいしい料理を「おとう飯（おとうはん）」という名前をつけまして、キャンペーンをしているものでございます。

右側でございましてけれども、民間と連携した事業を展開するというので、例えば家事・育児に近い分野として、食育の分野がございまして、食育推進全国大会ということで、いろいろな団体さんが集まるようなイベントと連携させていただいて、この男性の家事・育児、特に料理への参画についての広報をやりましたり、民間のプレミアムフライデー推進協議会というものがありますけれども、そこと連携させていただいて、お父さんが料理をするということの啓発をさせていただいたりしております。

また、様々な媒体ということで、左側に行きますけれども、祝日ですとか、国民的なイベントのときに、このような料理はどうでしょうかということで、SNSを使った広報展開も

させていただいているところでございます。

このような機運醸成には、国だけではなくて地方公共団体とも協力させていただきたいと考えておりまして、下でございますけれども、「おとう飯」サポーターというものを名づけまして、都道府県の知事様あるいは市長様にお願いして、サポーターですよということを言っていただいて、広報展開に努めているということでございます。

このように、直接すぐ2時間半に、これをやったらということでは必ずしもないかもしれませんが、意識を変える、参加機会を増やして、少しずつ参画していただくということで、事業展開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。

続きまして、文部科学省生涯学習政策局の遠藤参事官補佐から説明をお願いします。

○遠藤参事官補佐 文部科学省でございます。

資料1-5を御覧いただければと思います。文部科学省では、今回議題にございます指標の目標達成に関しまして、父親に特化した施策ではございませんが、父親も含めた保護者の子育てに関する意識の向上によりまして、育児あるいは家事への積極的な参加を促すための取組を実施しております。

1 ページ目、子供の生活習慣づくり支援事業ということでございまして、子供の望ましい基本的な生活習慣を育成し、生活リズムを向上させ、社会全体で家庭の教育力を支える社会的機運が醸成されるように、平成18年からPTAあるいは青少年団体、経済界などで構成されます早寝早起き朝ごはん全国協議会と連携しまして、国民運動を推進しておるところでございます。

特に今年度からの取組としましては、中ほどにございます国立青少年教育振興機構と連携・協力をいたしまして、基本的な生活習慣の重要性を訴えて、地域一丸となって取組を推進するためのフォーラム事業というものを開始しております。本年度につきましては、全国の4か所で10月から12月にかけて実施する予定でございます。

来年度につきましては、次のページに移りますけれども、子供から大人までの生活習慣づくり応援事業ということで、現在予算要求をしております、子供の生活習慣と働き方を含めた大人の生活習慣との関係について調査を行いまして、また、その成果を従業員の生活習慣向上のための職場づくりなどに活用いただくための普及啓発を行うための経費を要求しております。

次のページ、家庭教育の支援に関する施策でございます。昨今、核家族化や地域社会のつながりの希薄化ということが指摘されます中で、地域において全ての親が安心して家庭教育を行えるような支援の取組を推進しております。具体的には、地域における支援活動の企画・運営ですとか、関係機関との連携を担う中核的人材の養成を進めますとともに、地域の小学校への支援員の配置、あるいは支援チームの組織化によりまして、支援体制の構築いたしまして、その支援体制によって、身近な地域における保護者の学習機会の提供

ですとか、あるいは親子参加型行事の実施などの支援活動につなげておるというところがございます。

来年度の事業としましては、今、概算要求中でございますけれども、これらの支援に加えまして、家庭教育支援チームの機能強化に向けた取組を拡充するための経費というものを要求しております、これらによって、家庭教育支援の活動が地域で進展するように、今後とも取り組んでまいりたいと考えております。

次のページ、最後、青少年の体験活動の推進の関連でして、親子で参加できるものを含めまして、青少年の体験活動の機会の充実というところの理解の獲得に向けた普及啓発活動を行っております。具体的には、普及啓発のためのフォーラムの開催、本年度は11月に予定しております。また、企業が行う青少年の体験活動を推進する企業CSRシンポジウムの開催というところをやっております、来年度につきましても、引き続き、これらの取組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。

○樋口部会長 それでは、厚生労働省雇用環境・均等局総務課の岡企画官から、お願いします。

○岡企画官 厚生労働省でございます。

資料1-6を御覧いただきたいと思っております。男性の育児休業の取得を促進していくということで、まず1つ目は「イクメンプロジェクト」の実施でございます。これは平成22年度から実施しております、積極的に育児をする男性「イクメン」、あるいは、それを推進する「イクメン企業」を周知・広報することによって、男性の育児休業を進めていこうというものでございます。

今年度の活動内容といたしまして、大きく2つに分けてございます。まず左のほうでございますけれども、企業表彰、それから、サイトの運営などを行って周知を図っていくということでございます。まず、推進委員会の設置・運営、有識者の方にいろいろな議論をしていただきまして、その上で、特に取組が良い企業を「イクメン企業アワード」ということで、表彰してございます。また「イクボスアワード」もあわせて実施してございます。

今年度は、下のほうにございますけれども、「イクメン企業アワード」については、応募総数42社の中からグランプリ2社、特別奨励賞2社を選定いたしました。また、「イクボスアワード2017」につきましても、応募総数90名の中からグランプリ2名、特別奨励賞を2名選定いたしましたところでございます。

それ以外の取組といたしまして、「イクメンスピーチ甲子園」の実施ということで、甲子園とありますけれども、高校生ではなくて、育児休業などを取得した男性にどのような取組をしたのかをスピーチしていただきまして、その中で特に素晴らしい人を表彰するというものでございます。昨年度はシネコンで実施したのですが、今年度は一般の方にも見ていただくということで、ショッピングモールで実施をしたところでございます。

その下、大学生を対象とした講座の実施ということで、昨年度は全国で4大学でござい

ますけれども、出前講座を実施したところでございます。女子学生はもちろんですけれども、男子学生にも多数参加していただいたところでございます。

その下、「イクメン」の公式サイト運営ということで、昨年度は53万件のアクセス件数があったところでございます。

右に行きまして、セミナーの実施等による周知・広報でございます。これにつきましては、まず、ハンドブックやリーフレットなどの広報資料の作成・配付のほか、企業経営者や人事担当者を対象としたセミナーを開催してございます。昨年度は4か所で実施をいたしました。今年度は、企業の経営者、人事担当者の方以外に、地方公共団体の職員の方も聞いていただくということで、実施箇所を8か所に増やしまして、地方公共団体の職員の方、それから、これまでどおり企業経営者や人事担当者の方もあわせて参加いただけるようなことで、セミナーを開催しようと考えてございます。

また、中小企業向けの研修資料も作成いたしまして、中小企業が抱える課題をテーマにして、取り組みやすいようにということで、資料を作成していきたいと考えてございます。

裏のページ、企業への支援ということで、両立支援等助成金のうち、出生時両立支援コースでございます。今年度予算額は8.8億円でございます。内容といたしましては、真ん中のあたりに支給要件がございますけれども、まず、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取組ということで、企業の制度の社内周知、取得の勧奨、管理職への研修の実施などをまず行うこと。それから、子の出生時に、男性労働者が連続14日以上、中小企業の場合は連続5日以上の育児休業を取得したこと。それから、その企業において過去3年以内に男性の育休取得者がいないこと。こういった要件を満たす企業につきまして、支援を行ってございます。

具体的な支給額につきましては、右に表がございますけれども、例えば中小企業であれば、育児休業の1人目の取得者が出ましたら57万円。また、生産性要件というものを、今、厚労省の各助成金で設けておりまして、3年前と比べて生産性が上がっているところについては助成額を上積みすることをしてしておりますけれども、この場合も、もしその要件に当たれば72万円を支給することにしてございます。また、2人目以降については14.25万円、生産性の要件を満たせば18万円を支給することしております。

なお、その下に※印で書いてございますけれども、現行の助成制度は1年度につき1人までという上限がございますが、平成30年度の概算要求ではこの要件を緩和いたしまして、1年度について10人まで支給対象にしようということと、先ほど要件として連続14日以上というものがありましたけれども、さらに1か月以上ですとか、長い連続の休業を取得した場合はさらに助成額を上積みする方向で予算要求をしております。ここには書いてございませんけれども、平成30年度の概算要求の額は36億円で要求してお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。

各府省から説明をいただきましたが、御意見、御質問がございましたら、お願いしたいと思えます。いかがですか。

各府省一生懸命やっているのだと思いますが、先ほどの輪島委員の話ではないですけれども、何が効果的で何が欠如しているのかというところをフォローアップしないとなかなか分からないですね。いろいろなところをやっているのでしょうかけれども、その効果が上がっているのかというところについては、どうなのでしょう。

公務員についても同じことがあると思うのですが、国家公務員は内閣人事局、地方公務員は総務省なのでしょうけれども、何が効果的だという話は、これは効果的だと思うから施策をやっているのだと思うのですが、そのフォローアップというのは、いかがでしょう。

お願いします。

○伊藤調整職 内閣人事局でございます。

内閣人事局におきましても、男性の国家公務員の育児休業等の取得率を向上させるために、管理職向けのセミナー等各種セミナーを開催したり、普及啓発のためのポスターを作成したり、パンフレットを配ったり、そういう活動をしており、取得率も着実に伸びているところがございます。ただ、それぞれの対策がそれぞれどのくらいの効果があったのか、どれが一番効果的なのかということ进行分析することにつきましては、なかなか難しいと考えております。

○樋口部会長 輪島委員、先ほどの要因分析をしているかという話でしたけれども、何かあったら、お願いします。

○輪島委員 PDCAを回してどのようにするのかということではないでしょうか。政策的には良かれと思ってやっているのに、何が効いているのかを分析はしていただきたいと思いますが、効果がなければすぐ撤退する。あまりお金がない状況なので、そこだけはずっとただらやらする必要はないと思うので、効果的だと思うものをして、さらに検証して良かったらもっとやっていくという、そういう繰り返しでやっていくほうが良いのではないかと考えています。民間はそうだと思います。

○樋口部会長 大曲委員、お願いします。

○大曲委員 今、お話があるように、地方でもどのような施策が効果的に進められるのかということいろいろ検討しています。県庁の中ですが、各所属の長に育ボス宣言をしていただいて、必ず目標を立てていただく。まだ数値目標はないのですけれども、単に講座であるとか、こういうセミナーをしても、興味のある人だけが来られて、そこは進んでも、本当は興味をなかなか持たない人にどう持ってもらうのが非常に難しいので、まずは職場の中から、上司から、職員に対して育児休業を子どもが生まれるならばとりなさいとか、本人だけではなくて、その職場がいかにとりやすい雰囲気をつくっていくかという足元のところから取組を進めています。まだ結果が出ていないのですけれども、また結果が

出ましたら、またその辺のお話もさせていただければと思います。

○樋口部会長 ぜひよろしくをお願いします。

阿部委員、お願いします。

○阿部委員 突飛なことを言うようなのですけれども、どこかで社会実験をやるなどは考えられないですか。スウェーデンだったと思いますが、イエテボリだったか、どこかの市が6時間就業というものを決めてやって、どういう効果が出るかを、今、ちょうど見えますね。議員さんたちは結構反対したとか、いろいろあるみたいですが、どこかがそういうことをやったら総務省が交付金を増やすとか、そういうことをやって、一回やってみてどういうことが起こるかを見てみたいと個人的には思うのです。そういうことをやれば、本当に生活時間に影響するのかなどが見えてくるのではないかと思うのです。それぐらいやらないと、こういうものは見えてこないのではないかと思うのです。だから、そういうこともお考えいただければと思います。

○樋口部会長 田平参事官、お願いします。

○田平参事官 今回のフォローアップの件でございますが、個別の政策がどういう形で効果を出したかという定量的な分析はなかなか難しいかと思えます。こういう事業がどういう形で形になっているのかということについては、この場でもきちんと数値でなかなか御説明はできないかもしれませんが、委員の皆様からまた御意見を伺いながら、定性的なところで、こういうアプローチがあるのかどうかとか、そういう御意見を伺いながら、またフォローアップしていく形でいかがかと思っております。

○樋口部会長 なかなか数値で出ない、難しい。これはもうずっと言っているのです。どのような施策をとっても、雰囲気重要だとかと言っているのですけれども、本当に成果が上がっているのか。これは数量的にどれだけ効果がありましたというのは難しいかもしれませんが、少なくともどういう成果が上がっているのかは言わないと、今後このKPIに向かってなどと言ってもなかなか難しい。

阿部委員が言ったようなことは、どこの国でももうやっていることになってきていると思うのです。そこは先ほどの話ではないのですけれども、政策実施のプロセスと強化と、そして、その見直しというものを回していくような、そういったものを政府としても求めるということを、はっきりと言っているわけです。特にエビデンス・ベスト・ポリシーなどという形でそれを言ってきているので、そうでないと、逆を言えば、なかなか予算もつかないのではないか。また、集中的なところにお金を投じていくというようなことも必要な時期になっているのだろうと。何となく薄くみんなやっていて、大海に石を投げているみたいな歯がゆさを感じないでもないと思うので、それは検討をお願いしたいと思えます。

榑原委員、お願いします。

○榑原委員 先ほどの阿部先生の社会実験をというお話に私も賛成です。去年フィンランドに行ったときにも、ベーシックインカムでも社会実験をやるといって、きちんとプログラムを組んでエビデンスを出していく仕組みまで、国を挙げてつくってやっていった。こ

れまでになような変化を起こしていかなければいけないときに、どうするのかというときに、そういう知見とコストの投入の仕方は賛成だと思いました。今のまち・ひと・しごと創生本部のほうで、少子化や女性の活躍ができない地域では、もう消滅するとまで言われている。交付金もかなり出していらっしゃるのだったら、まち・ひと・しごと創生本部のほうと組んで、手を挙げてくれる地方公共団体と一緒に何かやるという可能性があるのではないかと思って、話を聞きました。

それから、感想なのですが、男性の家事・育児の参加応援事業も御説明いただいて、男性が家事・育児に参画することは女性活躍の観点からも重要。そのとおりなのですが、政府のほうでも人生100年時代の社会づくりという議論をしていますね。私は取材もしていて、男性の育児力を含む家事力を引き上げるのは、人生100年時代の社会の必須であろうと。男性自身のサバイバル能力を高めるという意味でも、人生全体の満足度を高めるという意味でも、必須であるというアプローチの仕方を、ぜひ今の政府の議論に絡めて入れていただきたいと思います。

例えば、100年といかなくても、60年ぐらいで死にたいと思っている方は、奥様に支えてもらうということで大丈夫かもしれないけれども、子育て時期だけではなくて、介護と長い老後を一人になる確率が非常に高いときに、誰かに食事の面倒を見てもらわないと生きていけないというのは非常に危ないはずで、そこを男性が自分で自立できるというセルフコントロール感をちゃんと持つことはとても大事なことで、そのところをぜひ人生100年と絡めてやっていただきたい。

そのときに、最初に政府としてやれることの大事なポイントは、私は家庭科の力、家庭科教育をバージョンアップすることだと思うのです。テレビの報道によると、都内の有名な男子高校、進学高校の中で、家庭科に非常に力を入れてやっているところがあると聞いて、大変おもしろいと思いました。例えば公立校でないのだったら私立高と組んで、そういうような教育をした男子のその後のパフォーマンスがどう変わっていくのかを一緒に研究者をつけて見ていくなど、スポット的な社会実験ではないですけれども、効果検証をしていくということも含めて、どのような家庭科教育をすると、どのように男子の人生をより豊かにできるかという視点を持っていただいたら良いかなと。

かつ、今、子育てを取材していてすごく思うのは、女子の家庭科力も非常に落ちているのです。大体お母さんたちが最初につまづくのは、いろいろあるのですけれども、離乳食。離乳食が人生最初の調理で、そこでものすごい混乱が起きるといことが起きているので、学校教育における家庭科の力を早急に高める必要があるのではないかと思います。せっかく文科省の方がいらっしゃるので、それは申し上げたいなと思いました。

それから、先ほど文科省の方から御紹介いただいた中で、家庭教育支援の基盤構築事業がありました。家庭教育の力を上げていくということに異論がある人はいないと思うのですが、こういうお話をずっと聞いていて、母親の一人としてつつい気になるのは、これは家庭とおっしゃっているけれども、お母さんを対象にしているのではないのですかと聞

こえてくる。結局PTA活動にしても保護者会にしても、何度行ってもいるのはお母さんだけ。学校側や文科省側が想定しているのは、家庭の中の教育力の担い手はお母さんというように、昭和的なモデルから一向に変わっていないのではないかという感じがしています。変わっていただきたいと思います。ここのところを、欧米のように夫婦共働きを標準化した社会がやっているようなPTAや保護者会のセッティングの仕方に変えないと、お母さんはいつまでたっても家庭の労働から解放されないし、お父さんも参画できない。どうしても男女の不均衡が是正されないところが、この学校教育の文化から非常に出ている感じがしています。ここのところの早急な検討というものも、ワーク・ライフ・バランスとか、人生100年とか、少子化が国難だとまで言われるような時代であったら、ぜひ文科省でもやっていただきたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 文部科学省、お願いします。

○遠藤参事官補佐 御指摘ありがとうございます。

大前提として、文科省として母親のみを想定しているということではないと申し上げておきたいと思います。ただ、家庭教育の支援といったときに、学校現場で代表的なのはPTAだと思いますけれども、そういった活動に出てくるのが、大多数が母親であるということは、実態としてはどうしてもあると思います。

一方で、父親がそういうところにいかに参画できるかというのは、当然学校の場合、平日がメインになっていきますので、そういったところに企業からもどう送り出せるのかということもあると思います。あとは、最近の学校では土曜日の活動なども増えておりますので、そういったところに、父親の方にも積極的に参画いただく。そういった形で地域と学校の連携を進めていくことは、文科省としても重要な課題だと思っておりますし、そういったところにもしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○樋口部会長 榊原委員、お願いします。

○榊原委員 私は欧米で子育てはしたことがないのですけれども、日本で子持ちの人たちが欧米に転勤になって海外で生活をすると、保護者会やPTAが平日の日中にあるなどということはどこもなかったと、皆さん口をそろえておっしゃって、非常に子育てしやすいし、学校教育のシステムが、日本で言うところの昭和的なモデルから変わっていたということを皆さんおっしゃるのです。何で海外でできて、日本でできないのか。いつまでも平日の日中、お母さんが家庭ということを前提としているのかということが、非常に不思議なのです。ですから、せっかくこういう場に来てくださっているのだったら、社会全体が変わろうと頑張っている中で、文科省も再検討すべきことはないかということぜひ洗い出していきたいと思います。

○樋口部会長 ぜひよろしくお願いします。

以前、どこかの調査で、中学時代の技術・家庭の授業、一時、技術科と家庭科が分かれて、男性が技術、女性が家庭科という時代があったのです。その時代に卒業した人たちと、

それ以外の一緒に男性も技術・家庭という形で両方教科として教えられた。その後の人生を見たときに、全然行動が違っているというような分析結果があったと思うのですが、ある意味では社会実験がまさに行われたことだろうと思うのです。そういったことを参考にしながら考えていかないと、なかなか難しいだろうなど。世の中変わっていく。変わっていくのだけれども、そのスピードがちょっと遅過ぎるとというのが現状だろうと思うので、社会実験も含めて、これはどこがやるのか分かりませんが、どこに言うか。

○田平参事官 最終的には事業は各省ということにはなると思いますけれども、それを取りまとめるのはどこかは。

○樋口部会長 取りまとめるのはここなのですかね。

社会実験を含めたフォローアップ、成果について、室長、お願いします。

○武川室長 難しい質問ですけれども、変化が遅いということなのですが、いろいろ数値を見ていくと、まだ分析できていないものもありますけれども、詳細情報がこれから出るものもありますね。社会生活基本調査の中でも詳細データが出てきたら、もう一度分析できるものもあると思います。

先ほどの国家公務員に関しても質問がございましたけれども、国家公務員は、一般職のほうは既に育休をとっている男性は14.5%になっているのです。かなり急激に増えてきています。詳細を見ると、省庁ごとにかなり差があるということも分かりました。かなり遅れているところをプッシュするなど、詳細に分析していくと、やるべきことはまだまだかなりあると思います。実験ももちろん重要ですが、今あるデータをさらに見て、遅れているところをプッシュしてできることもまだまだあるのではないかと思います。

昨今、男性が家事をすることのイメージはかなり良くなってきた感じが私はして、企業のコマーシャルなどを見ても、洗剤であるとか、家電であるとか、そういったものも男性がやっているコマーシャルがかなり増えてきています。非常に好感度が高いと。

地方公共団体の取組などでも、私が思うには、婚活などもやっていますけれども、もう少しそれと男性の家事を組み合わせることでやっていただければ、かなり効果のある部分があるのではないかと。どうせやるならば、そうしてもらいたいとか、本当に数量的に分析が簡単ではないという面もありますが、もうちょっと普通にやることを進めるためにやれることは結構まだあると思います。

メディアなどでも、料理教室を男性が先生と生徒の両方やっているとか、最近料理だけではなく手芸など、そういうものも先生、生徒どちらも男性とか、視聴者からの投稿のはがきも男性から結構来ているとか、そういうものも出ています。そういう日々見ているメディアにも御協力いただくなど、やっていけることはまだまだあると思っています。

厚生労働省でもかなり予算を拡大するようですけれども、時間を区切って、それがムーブメントになるまではかなりポジティブアクションとして、男性だけであってもやるという選択肢も考えられるのではないかと思います。

取りとめのない話になったのですけれども、以上です。

○樋口部会長 阿部委員、お願いします。

○阿部委員 お立場はよく分かるのですけれども、少子化対策をやって何年たっているのかは、ちゃんと理解した上で御発言いただきたいと思うのです。今からまた何十年も待つのか、それで大丈夫なのですかというのは、考えないといけないのではないですか。確かにデータはそろっている。だったら、早くやってほしいと思いますけれども、それだけでは済まないというのが、これまでの経験なのかと私は思うのです。

だから、思い切ってやらないと、何がどう効くのか。どういう政策がどのように効いていくのか見えていないということで、ただ単に資源の浪費につながって、時間やお金の浪費で終わってきたというのが、ここ20年、30年の話なのではないかと私は個人的に思います。

○樋口部会長 ありがとうございます。

各府省に政策評価官というものを、今、置かれているのですね。今度、エビデンス・ベスト・ポリシー担当何とかと、何と云うのでしたか、全ての省庁にそういう方も置かれるのですね。そういうことだと理解していますので、政策の効果については、少なくとも言っていないと、皆さんからの御意見もあると思います。

これはすぐに結論が出る問題ではありませんので、また持ち越して、この後も議論をしていきたいと思います。今日はこのあたりにしておきたいと思います。

何かありましたら、お願いします。

春川委員、お願いします。

○春川委員 私も労働組合の立場で意見提供をさせていただきたいです。仕事と生活の調和というところですので、まず労働時間の長時間というところについては、ここは国を挙げて是正に向けて取組をお進めいただいているということも重々認識しております。ただ、仕事と生活の調和という部分では、一方では仕事をしない時間、休息の時間というものをまずはしっかりとれた上で、育児というところに時間が当然持ってこられるであろうとも考えております。休息時間の確保、制度で言えば、勤務間インターバルということになりますけれども、しっかりまずは休息をとれる時間、勤務間のインターバルをしっかりとるという中で、積極的に育児にかかわる人もいれば、そうではない人たちに対してどうアプローチしていくかということもあろうかと思えます。働く側の現場としましては、しっかり休息がとれる勤務間インターバルを推進していけたらと考えている次第です。

以上です。

○樋口部会長 山本委員、お願いします。

○山本委員 私も労働組合という立場で一言意見を申したいと思えます。先ほどの両立支援助成金のところの御提案の中で、職場風土づくりのための取組ということを実施されていることですが、労働相談などの中には、男性が育休をとろうとしたとか、育児にかかわって休暇をとりたいと申請したときに、あなたはこれから出世は望まないのという

ような言われ方をすると。そのような職場風土の中では、到底いろいろな育児や介護、そういうところに男性がかかわっていけないということは痛切に感じております。それは、先ほどから委員が、もう何十年も言っていることではおっしゃっておりますが、なかなかそこが改善されていかない状況も大きな原因だということも申したいと思っております。ありがとうございます。

○樋口部会長 時間もありますので、次の議題に移ってよろしいですか。今の評価の問題については、次回以降も続けて御議論いただきたいと思っております。事務局として、また原案をいろいろ御検討いただきたいと思っております。

2つ目の議題であります「仕事と生活の調和レポート2017」、まさにこれが評価になるわけですが、事務局から説明をお願いします。

○田平参事官 資料2を御覧いただければと思っております。

このワーク・ライフ・バランスレポートにつきましては、仕事と生活の調和推進・評価部会、それから、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議、こちらにおきまして、2009年度から毎年作成いたしております。本日は、本年度のレポートの骨子案をお示しいたしております。

章立てにつきましては、これはここ数年どおりの基本的な骨子を踏襲させていただきたいと思っておりますが、第1章については「『憲章』・『行動指針』と推進体制」ということで、例年「憲章」・「行動指針」の策定に係る経緯だとか、その後の本部会での検討経緯などについて記載をさせていただいているところでございます。

第2章が「仕事と生活の調和実現に向けた取組」ということで、各構成団体の取組を記載している部分でございます。第1節から第3節まで、それぞれ「企業や働く者の取組」「国の取組」「地方公共団体の取組」ということで、「行動指針」に記載されている各主体の取組を記載しているところでございます。

第3章につきましては「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様々なデータを記載しているところでございます。

第4章につきましては「今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項」ということで、各取組主体の今後の取組内容等について、記載する部分でございます。

なお、第2章につきましては、昨年度のレポートにおきまして、これまで2年から4年置きに実施をされております「男女共同参画社会に関する世論調査」、これの公表がございましたので、それについて記載させていただいているところでございますが、今年度はその調査が公表されておきませんので、第4節については落としていく形にはいかかということでございます。

昨年度のレポートにおきまして、企業、地方公共団体の取組の事例を掲載させていただきましたけれども、赤字で記載させていただいておりますとおり、本年度のレポートにおきましても、同様に記載させていただこうと考えております。

以上のとおり、骨子はこれまでのものを維持したいと考えておりますが、この骨子案に

ついて御了承いただけましたら、次回会合におきましてレポート案をお示しし、御議論をいただきたいと考えております。

なお、このレポートにつきましては、各構成員の皆様へ執筆をお願いしている部分もございますので、引き続き、今回も執筆の御協力をお願いできればということを考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、御意見をいただきたいと思っております。

確かに取組はいろいろやっていますというものが出てきて、現状が出てくるのだけけれども、それに対する評価は出てこないですね。それとも、「仕事と生活の調和実現の状況」というところから出てくるのですか。どうですか。

○田平参事官 評価につきましては、第3章のところでは、基本的には、数値目標の実施状況というところから、まず到達状況について赤や黒や青などでお示ししているというところから、第4章で「今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項」ということで、こういう課題がありますというところについて、どういう取組をしていくかというところを記載させていただいているような状況だと理解しております。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

どうも皆さんが期待している評価と違いがあるのかなと、今のお話を伺っていて感じましたが。

輪島委員、お願いします。

○輪島委員 ありがとうございます。

骨子案はこれでよろしいのではないかと思います。私どももいろいろなところで辞典のように使って、あのときどうだったというのはこれを使って確認しています。非常に網羅的に全部書いてあるので、そういう意味での報告書はこれでよろしいのではないかと思います。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。

私も毎年ゼミで見ていくのですが、時々年次を間違ったりして、どこがどう変わったのだというものをみていくと非常におもしろいものが出てきますけれどもね。

今、出てきている評価の議論は、すぐに2017年のレポートの中に反映するのはなかなか難しい。時間的な問題もありますので、これはこれでということで、別途考えてもらうということをしていったほうがよろしいのではないかとというのが、皆さんの総論のような気がします。いかがでしょうか。

これは府省もそれぞれオブザーバーというか、まさにパーティシパントですので、御意見があったらいただいたほうが。

大沢委員、お願いします。

○大沢委員 いろいろと御意見を伺っていて、指標が出て、その変化を見ていくのが非常に難しい時代になってきているように思います。多様性が出てきて、平均値で見たときに、

どうしても良い事例もあれば良くない事例もあるのが平均されてしまって、なかなか次に進むべき道のようなものが見えていないという、そういう時代にある。

例えば、前回レポートの中でも、おもしろいサジェスティブなものが結構あるような気がいたします。今回では、男性が育児休業をとったことによって効率の良い働き方ができるようになったとか、非常に小さいことかもしれないのですが、そういった好事例のようなものがレポートにあっても良いかなと思いました。

多様性の中で、うまくいっているところは出てきていると思うのです。例えばテレワークの議論もこれからされると思うのですが、ITを使ってここまで効率が上げられたとか、育児休業制度をこのように男性が使ってどうのという好事例というのは、過去10年で結構あったように思います。PTAでも、例えば土日だけでやった事例があって、それが非常に良かったとか、そういった例がないと、なかなか次に進むのが難しいように思います。例としては、今日の高村さんの発表のような、こういったことによる結果が出てきて、その結果、出生率のある程度の向上が見られた例など、そういうものを記載しても良いかなと思います。

以上です。

○樋口部会長 事務局、お願いします。

○田平参事官 恐らく、これまでも昨年のレポートでもコラムのような形で若干書いているところなどがありますので、どういうテーマを扱うかはまた中で検討させていただいて、対応したいと考えております。

○樋口部会長 榊原委員、お願いします。

○榊原委員 私もこういう形で毎年積み上げたものがあるので、大枠としてこの形でいくというのは良いのではないかと考えていますし、資料的価値というものは揺るぎないものがあると思っていますのですけれども、メディアの立場から見ると、2015年、2016年、2017年と多分表紙の色が違って、5が6になって7になるというところに変化はあるのかもしれないけれども、すごく似ているものがずっと出てきて、例えばこれを4冊そろえておかなければいけないのかしらというぐらい似たものばかりにもしなってしまうのだとしたら、せっかく労力をかけてもらっているのに、ちょっともったいない。もう少し何かこの年に起きたことというトピックを出したり、色をつけたりということがもうちょっとできたら良いなと思いました。

例えば今、保育の現場は物すごく変化しているのです。刻々と安倍総理が待機児童対策というものを出してきて、記憶できないぐらいいろいろなものが上塗りされて出てきているので、皆さん御存じだとは思いますが、2016年に「保育園落ちた日本死ね」から始まった何回にもわたる保育制度のバージョンアップというか、見直しの中で、子育ての現場が物すごく変わってきています。若い女性と男性のワーク・ライフ・バランスが、保育制度と同時に非常な変化を始めている。この1～2年にもものすごい変化が首都圏で始まっていると感じています。それが全体に見えてくるのはもうちょっと先なのかもしれない

のですけれども、人口減少の時期に入ったり、少子化がぎりぎりのところまで来ていたりなど、今、ものすごく転換のある日本と考えたら、毎年毎年つつがなく同じように過ごしていましたと後から見て見えるようなレポートよりは、例えばこの年にはこのトピックについて入れておきますというような、もう少しメッセージ性があるようなものとか、話題出しがあると良いかなと思いました。

以上です。

○大沢委員 その関連で、若い人たちの意識変化もものすごいものがあると思います。新人の意識ですね。そういったところを、もう少しこのように変化しているのだみたいな方向が見えるレポートができてくると良いのかなと思いました。かなり書けるところが出てきた。その変化が何なのかというのが、皆さんそれぞれ違ったところを見ていらっしゃると思うので、それをうまく使うことで、もっと次の変化はこれだというインパクトがあるレポートにしていく必要があるかと思いました。

○田平参事官 ありがとうございます。

今のお話でございますが、恐らく特集的なものを組むという形になってくると、かなり下準備というか、いろいろな調査とか、そういうものも組んでいかなければいけないのかなということで考えております。恐らく、2017をまとめるに当たっては、そこに準備期間が足りないのかなという気もいたしておりまして、もしよろしければ、今年度は、先ほどのコラムや好事例など、そういうところで若干つけ加えていこうということで、赤字で書かさせていただいた部分がありますので、そちらのほうで対応していくというようなことを御理解いただけるようであれば、そうさせていただく。本日いただいた御意見も踏まえて、2018以降どうするかということについては、また改めて御相談をさせていただけるとありがたいということで考えておりますが、いかがでございましょうか。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

○大沢委員 できる範囲で。意見として述べさせていただきただけです。

○樋口部会長 実はいつもタイトルをつけるのに苦労するのです。というのは、タイトルはやはりその年の方向性を、何をやったのかを示すものだろうと思うのです。それを後からつけるというときに、今年は特に何がテーマだったのだというところでいつも皆さん苦労なさっているので、まず、2017年のタイトルは何ですと。それに向かつてのいろいろな記述をしたほうが、今のお話を伺っていても、よろしいのではないかと。できたものから、今度は逆にタイトルを決めるのが今までのあれだったのだけれども、それがなかなかできない。というのは、特徴が何であったかがはっきりしないということが、皆さんがおっしゃることだろうと思うので、どうでしょうか。

○田平参事官 本来であれば、そういう意味では、本日タイトル案もお示ししてということにすれば良かったのですが、大変申しわけございません。そこにつきましては、今年度をはらっと変えるのか変えないのかということにもよりますが、もし変えずにということに御了承いただけるようであれば、まず次回案を出すときに、いきなりこれですという

形も難しいと思いますので、事前に委員の皆様方にお諮りをさせていただいて、こういう形でいかがですかというようなところで、事前の御相談などもしながら、それで方向性を出していくという形でいかがかと思いますが、いかがでしょうか。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

御意見があったらいただいたほうがよろしいかと思えます。良いですか。

では、今年度はそういう方向をとりますが、来年度からはがらりと変えていくということで御了承をいただくということで、よろしいでしょうか。

これは発表するのはいつでしたか。

○田平参事官 一応、毎年、年度内で。

○樋口部会長 3月ということですか。

○田平参事官 3月です。

○樋口部会長 よろしいですか。

一方において、この部会はまさに推進・評価部会なのです。推進しようという熱い気持ちを皆さんお持ちなのだけれども、それを評価するのもこの部会の役割になっているので、そこをどうするのかというのは非常に重要な問題だと。私の力が足りず十分に評価できていないというようなことだろうと思えますので、その反省点も含めて今後の検討をしたいと思えます。

とりあえず、本年のレポートは、この骨子案に沿って進めるということにしたいと思えます。それでお願いします。それでも、なるべく新鮮味のあるものに、この6か月の間に頑張ってくださいということにしたいと思えます。

それでは、3つ目の議題「報告事項」について、まず、内閣官房のまさに人生100年時代構想推進室の伊藤参事官から、お願いいたします。

○伊藤参事官 ただいま御紹介がございました、内閣官房人生100年時代構想推進室参事官の伊藤と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料3-1をお配りしてございます。時間の関係で、簡単に紹介するということになるかと思えます。

資料を御覧になる前に、まず、「人づくり革命」ということばが新しく出てきたのが、ちょうど総選挙前になりますけれども、第3次安倍第3次改造内閣で、茂木人づくり革命担当大臣が就任をいたしました。総理と大臣が御相談し、この人づくりに向けた政策のグランドデザインを検討する構想会議を「人生100年時代構想会議」ということで開催しております。樋口部会長におかれましては、その議員として、御活躍をいただいております。ありがとうございます。

それでは、資料に基づきまして御説明いたします。2ページ目、この構想会議の目的ですけれども、まず下のデータにもございますように、日本は健康寿命が世界一ということで、長寿社会を迎えている中、リンダ・グラットンさん、議員のお一人になっていただいておりますが、著書で引用されている海外研究をもとにしますと、2007年に生まれた、今

10歳のお子さんは、107歳まで生きる確率が50%、半数が107歳まで生きる状況にある。こういう超長寿社会の中で、人々がどのように活力を持って時代を生きていくのか。例えば20歳ぐらいまで勉強をして、その後働いて、60歳なり65歳で定年して、引退生活という単線型の生き方で、本当に経済がうまく回っていくのか。このために、経済社会システムはどうあるべきなのか。これがまさに人づくり革命の根底にある大きなテーマということで、こうした経済社会システムを実現するためにどのような政策をデザインしていくのかということで、この会議が設置されたということでございます。

3 ページ目、会議の議員リストでございます。内閣総理大臣を議長といたしまして、関係大臣、それから、有識者の議員ということで、10代から80代まで、幅広い年齢層の方に御就任をいただいて、発足したものでございます。

4 ページ目、具体的なテーマということですが、第1回の会議に事務局から提出した資料でございますけれども、①として、全ての人に開かれた教育機会の確保、負担軽減、無償化、そして、何歳になっても学び直しができるリカレント教育。②として、これらの課題に対応した高等教育改革。③として、学び直しをするにしても、また就職できないと意味がないわけでございまして、新卒一括採用だけでない企業の人材採用の多元化、そして、多様な形の高齢者雇用。④として、これまでの高齢者向け給付が中心となっている現行の社会保障制度を全世代型社会保障へ改革していく。こういったところについての議論をしていくということが、第1回の会議で議論になったものでございます。

以下、データを少し集めたものでございますけれども、5 ページ目、構想会議の資料で、少子化対策という面もあるということでございます。よく御承知のことかとは思いますが、理想の子供の数を持たない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」というところが、非常に大きな割合を占めているというものでございます。

6 ページ目、教育費等に対する補助、「どのようなことがあれば、あなたは（もっと）子供が欲しいと思えますか」という質問に対する回答として、教育費等への補助を求める意見が非常に多くなっているというものでございます。

7 ページ目、家庭の経済事情で学力への影響が出ている。家庭の所得と成績の間に非常に相関があるということがデータとしてございます。

8 ページ目、所得別の進学率として、所得の低い世帯ほど大学の進学率が低いという状況。そして、下のデータにありますように、学歴によって生涯賃金に大きな差が生じておりまして、高卒と大卒、あるいは大学院卒の場合には、7,500万円もの生涯賃金の差があるということが、データとしてあるということでございます。

9 ページ目、こうした中で、国立大学授業料というものも非常に上がってきている状況で、制度といたしましては、本年度から給付型奨学金制度が導入されているという御紹介でございます。

10 ページ目、大学側と企業側にいろいろアンケートをしたときに、大学に求めるものについて、非常にギャップがあるのではないかとございまして。経団連さんの調査

になりますけれども、企業においては、理論に加えまして、実社会とのつながりを意識した教育を行うことを大学に求めているのに対しまして、大学のほうは、専門の分野の知識をしっかり身につけさせるといったようなところに非常に意識が大きいところでありまして、その間に差があるということでもあります。

時間の関係もありますので、飛ばします。

12ページ目、民間企業で教育訓練費にかけている費用が、90年代以降漸減傾向にあって、これは時代の変化の中で、企業側だけで人的資本の投資がなかなか難しくなっている状況の中で、大学側に対する期待も大きくなっているのではないかということでございます。

14ページ目、学び直しといったときに、高等教育機関、4年制大学に25歳以上になって入学している割合というのが、日本ではそんなに高くない状況がございまして、その紹介でございます。

17ページ目、いろいろと大学も改革していかなければいけないということになりまして、18歳人口が減少していくわけですけれども、そういう中でも大学の数だけは非常に増えておりまして、結果として、直近では定員割れをする私立大学が4割強の状況になっているということでございます。

18ページ目、学生の学修時間などを見ましても、アメリカの大学生と比較しても、非常に短い現状がございまして。

こうした中で、人づくり革命、人生100年時代構想について、安倍総理がどのような発言をしているかということございまして、まず、19ページ目、20ページ目に、解散発表をしたときの記者会見の中で、そのあたりの言及がございまして。

この中で、20ページ目、2段落目「しかし」という段落ですけれども、その後ろのほうに、人づくり革命を力強く進めていくためには、その安定財源として、再来年10月に予定される消費税率10%への引上げによる財源を活用しなければならないと判断したというところがあって総選挙ということになりました。

これらを受けて、第2回の人生100年時代構想会議が10月27日に開催されました。21ページ目に安倍総理の発言がございまして、こちらを読み上げさせていただきたいと思っております。

「本日は、幼児教育、そして高等教育の無償化・負担軽減について御議論いただきました。幼児教育の無償化は、子育て世帯を応援し社会保障を全世代型へ抜本的に変えるために、一気に進めていく必要があります。広く国民が利用している3歳から5歳児の幼稚園、保育園については、全面無償化いたします。また、0歳から2歳児についても、待機児童の解消を進めるとともに、所得の低い世帯について無償化を行います。

格差の固定化を防ぐため、どんなに貧しい家庭に育っても意欲さえあれば専修学校、大学に進学できる社会へと改革します。所得が低い家庭の子供たち、真に必要な子供たちに限って高等教育の無償化を実現します。授業料の減免措置の拡充と併せ、必要な生活費を全て賄えるよう、給付型奨学金の支給額を大幅に増やしてまいります。

待機児童解消を目指す子育て安心プランを前倒しをし、2020年度までに32万人分の受け皿整備を進めてまいります。その前に、既に目標を大幅に上回る59万人分を整備した後に、20年度までにさらに追加で32万人分の整備をしていくことになります。

そして介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、他の産業との賃金格差をなくしていくよう、更なる処遇改善を進めてまいります。

これらについては、年内に2兆円規模の大胆な政策を取りまとめてまいります。実行するためには、安定的な財源が必要です。財源については税財源を主とすることとしており、大宗は消費税率引き上げによる増収分の使い道を見直し活用してまいります。これらの点につきましては、自由民主党として今回の選挙で公約したことでありますし、私も随時御説明したことでありまして、国民の皆様とのお約束と、こう考えております。

一方、与党における人生100年時代の制度改革の議論を踏まえ、産業界におかれても3,000億円程度の拠出をお願いしたく、具体的な検討をいただきたいと思っております。」との御発言をいただいております。

これらを踏まえまして、今後検討していくわけですが、22ページ目、大ざっぱなイメージでございますけれども、12月上旬に新しい経済政策パッケージをまとめ、また構想会議では中間報告を年内にまとめるとともに、最終的な基本構想につきましては、来年前半、2018年前半に取りまとめていくというスケジュール感で、これから検討を行っていく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。

続いて、総務省の情報流通高度化推進室の鈴木課長補佐から「テレワーク・デイ」の実施結果について、説明をお願いします。

○鈴木課長補佐 総務省情報流通行政局情報流通高度化推進室の鈴木と申します。

「テレワーク・デイ」の実施結果について、御報告させていただきます。前回の会合におきましても、テレワーク・デイについて御紹介させていただきましたが、オリンピックの開会式の7月24日にあわせまして、テレワークを一斉に実施するという一方で、テレワークの普及推進を図る。あわせて、交通混雑の緩和といった効果も期待するという一方で行いました。

7月24日の当日ですが、北海道から沖縄まで、全国から参加がありました。テレワーク・デイの、実施者数が6.3万人ということ。これは実際にやったということで、これ以外に登録されていないテレワークを行っている方はもちろんほかにもいらっしゃいます。このうち、9団体で1,000人以上の企業が実施したというところもあります。このうち、特別協力団体としまして、100名以上の規模でテレワークを実施した方々に御協力をいただきまして、その内容、実施の効果につきまして、分析を行いました。

4ページ目、テレワーク・デイ当日の実施報告ということで、これはいろいろな声が寄せられています。おおむね好評だったということで、テレワーク・デイをきっかけにテレ

ワークを実施することができた、業務効率を実感することができた、通勤時間の削減等でワーク・ライフ・バランスの向上を実感できた等、おおむね肯定的な意見が寄せられています。

5ページ目、テレワークを実施しました結果、公共交通機関の利用者が減少したということで、例えば豊洲駅、これは大企業でテレワークを積極的に実施された企業がございまして、大体10%程度、乗降客が削減すると、混雑緩和にも寄与したということになっております。

このあと、6ページ、7ページ、8ページとございます。これは大手携帯電話3社が携帯電話の位置情報に基づきまして分析したメッシュ分析ということで、どのぐらい人口が減ったのかを行いましたところ、テレワークの実施に協力いただきました会社の多い豊洲ですとか、浜松町、品川、こういったところの当日の人口が減少したという分析がなされております。

そのほか、消費電力量、これも実施企業は当然消費電力量削減ということで、大きいところで18%削減された企業もございました。

10ページ目、消費支出の変化ということです。これは2種類ございまして、当然テレワークをすることで外出しないために外で飲食することもなくなりましたので、支出が減少した。もう一方で、結果として通勤時間の削減、余暇時間の増加ということで、その余暇時間を使って、家族で映画を見に行った、デパートで買い物に行った、外食をした、そういった支出があったということで増えた。2種類ございすけれども、そういった効果が見られたということが分析から出ております。

11ページから13ページまで、取りまとめました結果ですけれども、テレワーク・デイの効果としまして、実施のきっかけとすることができた。これは会社に制度としてテレワークがあっても、育児や介護など、そういった事情がないと、なかなか言い出しにくかったのですけれども、テレワークをするきっかけをつくる効果があった。それから、テレワークの定着に向けた継続的な実施を促す効果があったという効果もみられました。

12ページ目、これも集中力の向上を通じて、生産性を高める結果になった。それから、ワーク・ライフ・バランスの確保、テレワーク・デイの一番大きい通勤負担の軽減ということで、働き手の満足度を高める効果もみられました。

13ページ目、交通混雑の緩和、節電・ペーパーレスを促す。それから、先ほど申しましたように、個人消費を高める効果があったというような結果が分析として導かれました。

今後の課題としまして、実施日数の増加。7月24日ということだったのですけれども、1日だけだったということもありまして、もっと幅広く前後でやったらどうか。また、テレワーク・デイではなくて、テレワーク・デイズにしたらどうかという内容も、内部で検討しております。

参加団体や人数、もっとテレワークのメリットをアピールするために、人数、団体を増加させる必要がある。効果測定につきましても、どれだけテレワークによって生産性が向

上したか、消費支出の変化があるかということは、もっと詳細な分析が求められるのではないかという意見がありまして、今後、この課題に基づきまして、来年のテレワーク・デイ、テレワーク・デイズとも言うておりますけれども、実施を検討しております。

最後になりましたけれども、これはテレワーク月間ということで、現在、11月はテレワーク月間ということで、関係省庁及び企業、団体、産官学から成る「テレワーク推進フォーラム」が働きかけまして、テレワークの集中的なPRを行っております。ポスターを掲示しますとか、総務省ではセミナーを開催、テレワークを実施された企業の中でも優れた企業につきましては、総務省、厚生省とも企業の表彰をするという表彰式を行うと。そういった各種催しを通じまして、テレワークの参加者、それから、実施企業を高めていく施策に取り組んでおります。

総務省につきましては、御報告につきましては、以上で終わらせていただきます。

○樋口部会長 どうもありがとうございます。

何か御質問、御意見、ございますでしょうか。

山本委員、お願いします。

○山本委員 時間も押しておりますので、一言だけ。テレワーク・デイについてですが、労働時間の適切な把握がされているか。それから、労働時間管理について、しっかり周知徹底をしていただきたいというのが、労働組合からの要望であります。移動時間中とか退社後など、ITを利用した働き方をしていることによって、労働時間が大幅に増えていることがないだろうかというところが懸念するところでもありますので、その点も一つお考えいただければと思っております。

○樋口部会長 ここでいうテレワーク・デイの「テレワーク」というのは、在宅に限らずということなのですか。

○鈴木課長補佐 在宅に限らず、モバイルを利用した外で勤務している形態でありますとか、郊外のオフィスで実施するような形態、要するに、離れた場所で勤務するということを全て捉えております。

○樋口部会長 交通量を減らすというようなことになってくると、在宅というものを想定しているのではないかと。

○鈴木課長補佐 最近、ICTが進化しまして、例えば家ですと、日本の住宅事情などにより、なかなか進まないということもあります。サテライトオフィスのようなものは、企業、あるいは共同で進めておりまして、そういった場所、自宅の近くで利用する、そういった勤務形態もテレワークの一つとしてとっております。

○樋口部会長 前回、テレワークのKPIの議論をさせていただいたときに、従来は在宅だったのですね。今回それが外れたということで、いくつか御質問が出たと思うのです。一つは、権丈委員からあった平均時間以外の最頻値や分布状況等のデータについての情報提供をお願いしたいということで、この場で一度それについて、今日でなくても結構ですので、御説明をお願いできますでしょうか。

また、これは私からも出させていただいたのですが、通勤時間と電車の中での先ほどの話と関連してくるのですが、通勤時間でモバイルワークをやったのもテレワークだという説明があって、それは1分でもテレワークを実施している人と数えますというようなことだったのですが、その一方で、ガイドラインを企業がつくってというのは、読みますと「テレワーク制度等に基づく」と書いてあるのです。この「テレワーク制度等に基づく」というのは一体何だろうかという疑問を持っているのですが、これは多分何かガイドラインを各担当府省でつくる。それで、先ほどの労働時間の話というのもそこに、通勤のときのテレワークは多分労働時間には入っていないのではないかと私は思っているのですが、どういうガイドラインができつつあるのか。そこについてぜひ情報を提供していただきたいと思っています。

時間がないので今日はここまでにしますが、ほかにいかがでしょうか。

○田平参事官 今回の樋口部会長の件でございますが、まず1点目、権丈委員の御指摘については国交省さんが出している資料でございます。本日いらっしゃらないので、それについては前回の御指摘を受けた後、権丈委員にはお送りをさせていただいておりますので、その資料については次回出させていただく形にしたいと思います。

今、ガイドラインの話がございましたが、たしか労働時間の関係のガイドラインの話だったと思いますので、そのあたりは。

○岡企画官 厚生労働省でございます。

10月から柔軟な働き方に関する検討会というものを開催しておりまして、その中で、雇用型のテレワークと自営型のテレワークのガイドラインの改定の検討をしております。働き方改革実行計画では今年度中に改定するということになっております。次回の部会がいつ開かれるかによるのですけれども、多分冬ぐらいいと思います。そのときに結論が出ていけば、そのときに御説明したいと思いますし、まだまとまっていなければ、その段階でのものを御説明したいと思います。

○樋口部会長 実はテレワークをめぐっては、働き方改革実現会議の中でも促進という形で出ているのですが、そこをめぐって、いろいろと意見もございました。また、ほかの検討会、まち・ひと・しごとなどでもやっていますが、そこでも今、議論が出てきているところで、一度ここで整理しておいたほうが、数値目標を立てたのですけれども、この数値目標が何であるかということが分からないまま検証もできない。ぜひ次回でも結構ですので、これはどこが説明するのですか。総務省なのですか。

○田平参事官 そこはまた検討します。

○樋口部会長 ということで、ここについては、次回に情報提供をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

時間もありませんので、次の話に移りたいと思います。今後の予定について、事務局から説明をお願いします。

○田平参事官 6月の評価部会で御議論いただきました「平成29年度の活動方針」のとおり

り、次回は2月ごろに開催できるように日程調整の上、改めて御案内をしたいと思っております。次回は、本日御議論いただきましたワーク・ライフ・バランスレポートの骨子に基づいて取りまとめたレポート案について御議論いただきますとともに、数値目標の「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））」に関する状況を御説明申し上げる予定でございます。

それから、先ほど若干誤解を生じさせてしまった部分があるかと思いますが、レポートのタイトルについて、事前に御相談しながらという形ではございましたが、事前に御相談をしながらいろいろな御意見をお伺いして、その上で事務局案をつくらせていただいて、お諮りする形にしたいということでございます。あらかじめ決めてというような話ではなく、この場で御議論をいただく形で考えております。

2018年以降についても、本日も輪島委員から網羅的に書いてほしいという御意見もありましたので、そこについては、がらっと変えるというような話もありましたが、またそこはお諮りさせていただきながら、どういう形でつくっていくのか検討したいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 要は、基本的にここは部会ですから、来年以降については、この場で決めるということですね。

それでは、ほかに御意見、御紹介をしたいことがございましたら、お願いします。

○輪島委員 時間が押しているところ、すみません。資料の最後に「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」と事例集をお届けさせていただいています。御参考ということでございます。

特に共同宣言でございますが、経団連としては、今年度「働き方改革 CHALLENGE 2017」と題して取り組んでいます。昨年は個別企業のトップがしっかり取り組んでいくという経営トップによる働き方改革の共同宣言をしたのですが、今年は個別の企業はしっかりやっていくにしても、そうなると、商慣行というような一企業ではできないことが大事なのではないかということで、1ページにございますような当たり前の契約をきちんとしましょうというようなことをお呼びかけいたしました。

おめくりをいただきますと、経団連と日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会にもお世話になりまして、4団体で共同宣言をいたしました。かつ、経団連加盟団体の中で60の全国規模の業種別団体からも御賛同いただきまして、地方別団体と合わせて110団体に御賛同をいただきました。顔写真もつけて、忘れないようにという形にしております。

それを1ページにございますように、9月22日に発表したのですが、この当日は、この4団体と連合さんと一緒にシンポジウムを開きました。労使と連合さんと一緒に好事例の紹介をするということで、当日は神津会長にもお越しをいただきました。そういう意味で、労使一体となって様々な取組をさせていただいているというようなことで、御承知おきを

いただければと思っています。

以上でございます。ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。

私から一言お願いがございます。この連携推進・評価部会、今回で既に42回開いてまいりました。本部会の親会議である官民トップ会議については、平成22年6月が最後であったと思っております。

したがって、およそ7年4か月開かれていないということになるかと思えます。「憲章」や「行動指針」、皆さんもいつもお読みいただいていると思いますが、平成22年に改定を行ったままで現在の施策の方向性に合っているかどうかとか、あるいはその間いろいろな法律も変更されているというようなこともございまして、見直すところがあるのかなのか。法律の変更によってもしかしたら矛盾といいますか、そういうところがある可能性もあるということでもあります。これについて議論を行う必要があるのではないかと考えておりますので、次回で結構ですから、この開催状況及び現行の「憲章」と「行動指針」について、一度精査していただいて、ここの場で配付していただければと思っています。

この間、政権も一度、カウントの仕方によって二度ということになるのですか、変わったこともございまして、法律の改正が大分あったということで、もしかしたらまずいような表現があってはいけないと思いますので、これについて御意見をいただければと思っています。よろしく願いいたします。

田平参事官、お願いします。

○田平参事官 確認させていただければと思います。開催状況と「憲章」と「行動指針」の精査したものをということとは、こういうところが古くなっているのではないかとということをとということですか。それを資料として出すということでしょうか。

○樋口部会長 そういうことです。

○田平参事官 それは議題として扱うような形になりますか。それとも、まずは資料をお配りさせていただいてということとございますか。

○樋口部会長 議題として上げるかどうかは、この場で御議論いただいて、あまりにもまずいということであれば変更もせざるを得ないので。

○田平参事官 そうすると、まずは精査した資料をお出しさせていただいて、それで御議論をいただくということでしょうか。

○樋口部会長 それで見せていただいて、まずは議論をしないといけないだろうと。変更するのであれば議題という形を出してもらうことになるのではないかと思います。

○田平参事官 わかりました。失礼いたしました。

○樋口部会長 よろしいでしょうか。

それでは、本日の会議はこれで終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。