

# 仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第45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30年11月22日（木）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、宇野悠委員、大沢真知子委員、榊原智子委員、  
高橋晴樹委員、春川徹委員、輪島忍委員

高野晶子日本商工会議所産業政策第二部課長（小林治彦委員代理）

畠山薫日本労働組合総連合会総合男女・雇用平等局男女平等局長（山本和代委員代理）

<連携推進会議構成員>

人事院：村山課長補佐（荻野課長代理）

内閣官房内閣人事局：山中主査（安岡参事官代理）

内閣府：池永室長、岡本次長、渡邊次長、田平参事官、黒木参事官、伊藤参事官、  
尾崎企画官

総務省：新家課長補佐（小笠原課長代理）

文部科学省：三好課長

厚生労働省：高松企画官（村山参事官代理）、前村専門官（黒澤課長代理）、尾田課長

経済産業省：関室長補佐（小田室長代理）

<説明者>

文部科学省総合学習政策局地域学習推進課地域学校協働活動推進室：佐藤室長補佐

厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策推進室：小林室長補佐

○樋口部会長 定刻になりましたので、ただいまから第45回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を開催いたします。

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。

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。

○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、委員の交代について御報告申し上げます。

参考資料1を御覧ください。2ページ目でございますとおり、甲斐委員の後任として、新たに宇野委員に御就任いただきました。

○宇野委員 JEC連合の宇野でございます。よろしくお願いいたします。

○田平参事官 続きまして、参考資料2を御覧ください。

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ので、御紹介いたします。

文部科学省男女共同参画共生社会学習・安全課の三好課長でございます。

○三好課長 三好でございます。よろしくお願いいたします。

○田平参事官 それから、厚生労働省職業生活両立課の尾田課長でございます。

○尾田課長 尾田です。よろしくお願いいたします。

○田平参事官 また、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、室長として池永が着任いたしました。

○池永室長 池永でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○田平参事官 参事官として、黒木が着任いたしました。

○黒木参事官 黒木です。どうぞよろしくお願いいたします。

○田平参事官 続いて、本日の御出欠ですが、飯田委員、大曲委員、長谷川委員、権丈委員、佐藤委員が御欠席でございます。

また、小林委員が御欠席で代理として高野課長に、山本委員が御欠席で代理として畠山局長に御出席いただいております。

榊原委員と大沢委員は、御出席の予定ですが、少し遅れていらっしゃるようです。よろしくお願いいたします。

次に、本日の議題でございますが、議題1として「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向について、御説明させていただき、御議論いただきたいと思っております。

次に、議題2の「保育等の子育てサービスを提供している数」の動向につきましては、放課後児童クラブの数値目標に関連して、9月に策定されました「新・放課後子ども総合プラン」について御説明させていただき、御議論いただきたいと思っております。

議題1の「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向と、議題2の放課後児童クラブにつきましては、前回の部会におきまして、今年度重点的に点検・評価する事項としてはどうかという御意見をいただいているということ踏まえまして、御議論いただくものでございます。

あわせまして、議題2といたしまして、これまでも御議論いただいております「認可保

育所等（3歳未満児）」の指標についても、御報告させていただきたいと思います。

それから、議題3「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」の骨子案について御説明させていただき、御議論いただきたいと思います。

議題4「報告事項」、議題5「その他」としております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、1つ目の議題に入ります。

資料について、事務局から説明をお願いします。

○黒木参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の黒木でございます。資料1について、御説明を申し上げます。

「第1子出産前後の女性の継続就業率」の指標、レポートにあります指標の⑩につきまして、また、これに関連して少し広めに「出産・育児と女性の就業状況について」ということで御報告をさせていただければと思います。

1 ページ、お手元でございます昨年度のレポートの122ページの図表3-4-15と同じものですが、第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は近年上昇しておりまして、これまで4割前後であったものが、最新の調査では53.1%まで上昇しているということでございます。また、就業継続に当たり育児休業制度を利用していらっしゃる方の割合も大きく上昇しています。他方で、第1子出産を機に離職をされる女性の割合は46.9%ということで、依然として高い状況にあるということでございます。

2 ページ、これは御参考として第2子・第3子出産前後における女性の継続就業率をお示ししております。第2子・第3子出産前後におきましても、女性が就業を継続する割合は上昇してございますが、いずれの段階においても約2割の方が出産を機に退職を選択されている状況でございます。

3 ページ、こちら先ほどの昨年度のレポートの122ページ、先ほどの図の下にあります図表3-4-16と同じ図表でございますが、就業形態別に見た場合には正規の職員の就業継続率が上昇しており、最新の調査で70%に迫っているということでございますが、他方で、パート・派遣の場合には25.2%で依然として低いということでございます。育休制度の利用も正規の職員で多数を占めておりますが、パート・派遣では継続しておられる方の中でも育休制度を利用しておられる方は半数に満たない状況だということでございます。

4 ページ、第1子出産前後で、従業上の地位について移動があるかどうかということについてお示ししております。いずれの場合も、正規・非正規にかかわらず、正規からパート派遣になった、あるいはパート・派遣から正規になったという割合はそれほど高くはないということでございます。パート・派遣につきましても、先ほども申し上げましたように、離職する割合が高いということでございますので、もともとついていた就業形態の差が大きな影響を与えているということが言えるのではないかと考えてございます。

5 ページ、出産・育児を理由とした離職の状況でございますが、今度は過去5年間をとりますと、昨年10月1日時点でお聞きして、過去5年の間に、前職を出産・育児を理由に

離職をした女性がどれぐらいいらっしゃるかということで、約101万人がいらっしゃって、女性の離職者総数に占める割合が9.2%でございます。ちなみに丸で囲んでありますところは、男性の場合はどうかというもので、全男性の離職者に占める出産・育児を理由に前職を離職される男性は0.15%でございます。ただ、一旦離職をされましても、過去5年間に、要は、昨年10月1日の時点で再度有業者である割合、出産・育児を理由に一旦離職されたけれども、数年以内に戻っておられるということかと思いますが、そういう方の割合が増えていることが分かりますかと思っております。

6 ページ、これも就業形態別に分けたものでございますが、離職した前職が正規である場合、あるいは非正規である場合、いずれにおいても5年以内に再度職につく方の割合が増えているということでございます。

7 ページ、これは第一生命経済研究所さんがこの夏に御発表されていたものでございますが、2017年の1年間に出産に伴って退職した方、女性の数は約20万人だろうという推計を出しておられますが、その方々が退職されたことによる経済全体の付加価値の損失を推計ということでお出しになったものでございます。内訳は、20万人の方々の所得の減少が6360億円、企業活動の付加価値の減少分が5381億円で、足すと1兆1741億円という状況になるということで、実際には、これだけの損失が出ているかどうかというよりは、人数ではない経済規模的なもので、出産を機に退職される方の労働力の規模感を見ていただくのに御参考になるかと思ってお付けをしております。

8 ページ、全体的な動向といいますか、いろいろな数値を全体的に見ていただくための表ということで図表をお作りしております。折れ線グラフは右側の何百万という形のものを見ていただいて、棒グラフは左側のスケールを見ていただければと思いますが、黄色の折れ線グラフが全人口、年齢別の女性の全人口で、青がそのうちの就業者数、ピンク色のものが離職者の数でございます。棒グラフは、青いものが出生数で、おおむね出産をされた女性の数とほぼニアリーイコールかということでございます。黄色は全く推計で、年齢別でとれなかったもので、等しい割合で足し上げておりますが、出産時点で就業を継続しておられる方の推計値ということ、緑は出産・育児を理由に離職された方の数ということでお示ししております。

9 ページ、第1子の妊娠・出産を機に仕事を辞められた理由でございます。明治安田生活福祉研究所さんの調査でございますが、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が52.3%で最も多いという状況になってございます。

10ページ、11ページ、就業希望の状況でお示ししております。無業の方の中で無業だけれども就業を希望しておられる方で、右側が男性、左側が女性で、下が女性全体・男性全体で、上がその中で育児をしている女性・男性でお作りしておりますが、まず、育児をしているか否かではなくて全体で見ますと、就業希望率はおおむね男性も女性も同じような傾向を示している。男性のほうが若干多いということでございますが、無業者の女性の場合は、15～24歳のところは全体と比べて大変就業希望者の割合が増えるわけでございます。

が、それ以外のところについては、全体と比べて大きな変化が見られないのが女性でございます。一方で、男性の場合にはいずれの年齢階級においても、全体と比べまして、育児をしているという条件が加わりますと、就業を希望される方の割合が大きく上昇しているということでございます。

11ページ、さらにその就業を希望していらっしゃる無業者の中で、実際に求職活動を行っている方についての表でございます。先ほどと同じく、下段が全体、上段がその中で育児をしている者でございますが、女性の場合には、まず、全体を見ていただきますと、男性に比べて女性のほうが実際に求職活動をしている方は全体でもかなり低い、10～20代の前半については別ですが、それ以外はかなり低くなっております。女性の場合は、そこに育児をしているという条件が加わりますとさらに低くなって、2～3割になっております。特に10代、20代において全体との差が大きくなっているということでございますが、男性の場合には、育児をしているという条件が加わりますと、実際に求職活動を行っている方は全体よりも割合が上がるということで、男性と女性で逆の方向性を示しているということが分かりますかと思えます。

最後の12ページ、無業の女性が求職活動にも至っていない理由ということで、最も多いのは「出産・育児のため」でございます。特に30～34歳では約70%、35～39歳では約60%の方の理由が「出産・育児のため」になっておりまして、この20～49歳までの「出産・育児のため」を非求職の理由として挙げていらっしゃる方の人数を足し上げますと、84万2800人でございます。

他方、参考ですが、出産・育児以外の理由で非求職、求職活動をしていない理由も、足すとそれなりのボリューム感がございまして、「探したが見つからなかった」、「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」「介護・看護のため」という方、これは20～69歳までを足し上げておりますが、合わせて57万1500人ございまして、下にお示ししておりますように、赤で囲っているもの、青で囲ったものは、それぞれ違ったアプローチになろうかと思えますが、何らかの対策を講じる余地があるところではないかということでお示しをしております。

資料1は以上でございますが、もう1件、指標の「⑫男性の育児休業取得率」についても深掘りをしたような検討ができないかということが前回の部会で御指摘をいただいていたところかと思えます。検討させていただきましたが、まず、レポートの114ページのところの男性の育児休業取得率につきまして、下の図表の3-4-6でございますが、これは直近の平成29年度の雇用均等基本調査によりますと、2017年度の割合が5.14%でございますので、2016年度と比べても上昇していることが分かるかと思えますが、他方、これ以外のもので、例えば、就業構造基本調査と比較をしたりということいろいろ深掘りができるかというのも検討してみましたが、雇用均等基本調査と就業構造基本調査では、母数のとり方とか、あるいは制度の捉え方という面でかなり違いがあります。雇用均等基本調査では、母数は調査前年度1年間に配偶者が出産をした者であります、もう一つの就業構造基本調査で

は未就学児を育てる雇用者全体ということで、母数がかなり大きくなっていますので、単純に比較しますと当然後者のほうが制度利用者が少ない、割合が少ないということで、並べて論じることは難しいのではないかと考えております。また、後者のほうで捉えている制度が、育休制度だけではなくて、短時間勤務とか、子の看護休暇、あるいは残業の免除等というものも含めてとっておることもございまして、なかなか並べると無用な混乱を招くかなと考えておまして、先ほどの114ページの図表に、最新の数値を盛り込むということで対応させていただければと考えているところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

調査結果について御説明いただきましたが、何か御質問、御意見がございましたら、お願いいたします。

どうぞ。

○畠山男女平等局長 連合の畠山です。

御説明ありがとうございます。

資料1の中で、1点ございます。

まず始めに、前回の部会で、第1子出産後の離職の理由について分析をお願いしたいと申し上げまして、本日、このように御準備いただきましたことにお礼を申し上げます。この資料1の9ページ目になりますが、第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由というところでの図でございます。こちらは民間の調査ではありますが、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が多数を占めているということなのですが、この中には、例えば、子どもの預け先を確保できなかった、あるいはサポートが得られなかったという、ほかの項目との関係性も考えられるかなと思っております。根本的に、離職に至る理由が分かると対策も打てると思いますので、今後、内閣府においてこういった調査・分析も行っていただければと思っております。

○黒木参事官 参考にさせていただきます。

こちらの9ページのは複数回答可になっておりますので、御指摘のとおり、子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったと選び、かつ、預け先がなかったというものを選んでいらっしゃる方とかも当然含まれていると思いますので、そういうものも分析できないかどうかということは、今後、考えていきたいと思っております。

○樋口部会長 参考にさせていただきます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○宇野委員 JEC連合の宇野でございます。

資料の5ページ、図7なのですが、こちらは離職後に再び有業者になった人の推移も、緑色の部分も出ているのですが、いわゆるM字カーブの底が浅くなっていることとあわせまして、今後は離職後にどのような雇用形態で復職をしているのかということも、継続的な

調査が必要なのではないかと考えております。真の女性活躍を目指すには正規雇用での就業継続が望ましいですし、また、女性の就業率に関しましては、男女共同参画の視点から見て、本当に改善しているのかというのが、見る人が見て、国民が評価をしやすいような評価とするべきではないかと考えております。

○樋口部会長 これは、5ページのもので、今、離職後に再び有業者になったという、それを正規・非正規とか、タイプ別に分けることはできないかと。

○黒木参事官 6ページに前職が正規であったか非正規であったかというものは示しておりますが、もう一度有業者になったときに、正規の方が正規で職を得ておられるのか、あるいは非正規でということが分かれば良いという御指摘だと思うのですが、こちらのデータからだけではそういうものが分析できないということでございます。

○樋口部会長 もし今後やるのであればという、御要望ですね。

○宇野委員 そういうことも分かったほうが良いと考えます。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。

継続就業が重要だということと同時に、一度離職した人が再就職する比率が急激に上がってきていると、要するに、短期間の離職期間で戻ってきている人が多いという中で、今回はこれではやっていないのですが、どういう人が戻ってきているのかというと、夫の所得がすごく影響して、夫の所得がダウンしているとか、失業は余りいないのですが、そういったところほど再就職する人が多くなってきている。一時、夫の所得と妻の就業が割と関係が薄れていると言われていたのが、どうも、特にリーマンショック以降と言われていますが、影響が高まってきているという分析がほかではなされたりしているので、今回はここまではできないのですよね。できないから、そちらを参考にとという話になるかもしれないと思いますけれども。

ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、次に、第2番目の議題、「保育等の子育てサービスを提供している数」の動向について、議題2の(1)「新・放課後子ども総合プラン」について、厚生労働省少子化総合対策推進室の小林室長補佐から説明をお願いします。

○小林室長補佐 厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策推進室の小林と申します。

資料2-1といたしまして、今年の9月14日に公表されました新・放課後子ども総合プランにつきまして説明させていただきます。

こちらのプランは、小学生の放課後のことに関しまして、共働き家庭を対象にします放課後児童クラブ、文部科学省で行っております放課後子供教室、両事業の実施について定めたもので、来年度から5年間の計画でございます。こちらにつきまして、4点、目標値を定めておりますので、まず、説明させていただきます。

「新・放課後子ども総合プラン」に掲げる目標(2019~2023年)を御覧いただければと思います。

1つ目につきまして、まず、こちらは共働き家庭の小学生の子どもの放課後の生活の場、

遊びの場となります放課後児童クラブにつきまして、2021年度までに約25万人分を整備して、その時点で待機児童の解消を目指す。その後も女性就業率の上昇を踏まえて、2023年度末までに約30万人分の受け皿を整備するとしております。

こちらにつきましては、資料を1枚おめくりいただいて、図示したものがございますので、そちらを御覧いただければと思います。もともと現在は名前がよく似ておるのですが、「放課後子ども総合プラン」において、子ども・子育て支援新制度ができました2015年から、もともとは5年間の計画で30万人分を整備するとしていたものを、1年前倒しをして、こちら30万人分を整備を行おうとしていたのですが、4年間で結局30万人分を整備を行うということで、一旦こちらのプランは終了してございまして、来年度、2019年度から5年間、2021年度末の時点で約25万人分を整備しまして、3年間で待機児童を解消する。ちなみに、今、待機児童は全国で約1万7000人程度おります。こちらに関しましても、大体保育所の待機児童がいる地方公共団体とよく似た傾向がありまして、大体都市部に多い傾向にございます。2021年度末までに、待機児童の解消をゼロとしまして、その後、今後予想されます女性就業率の上昇にも対応できるようにするために、さらにそこから5万人分、2023年度末までに整備いたしまして、約150万人分を整備を最終的にはしたいと考えております。最終的には女性の就業率が8割程度、よくいわゆるM字カーブが解消するあたりと言われておりますが、女性就業率が8割となっても、待機児童が今後発生しないようにというところまでしっかり受け皿整備を行っていきたいと考えております。

資料を1枚お戻りいただければと思います。

このプランにおきましては、放課後児童クラブの受け皿整備だけではなくて、文部科学省で行っております放課後子供教室事業の、これは共働き家庭のお子さんだけを対象にしているわけではなくて、全ての小学生に対して多様な体験・活動を提供する場を用意するものでございますが、こちらの事業とよく連携をするということで、目標の2つ目でございますが、全ての小学校区で、両事業を一体的に又は連携して実施し、うち小学校内で一体型として1万箇所以上で実施することを目指しております。一体型というのは、いわゆる同じ学校の中で、子どもたちも行きやすいということで、両事業を整備するということでございまして、イメージといたしましては、大体小学校というのは、今、2万弱ございますので、1万というのは半分ぐらいの数字とさせていただければと思います。

残りあと2つ目標がございまして、3つ目につきましては、放課後児童クラブに関して、子どもの安全性を見た場合に、学校施設をしっかりと使っていこうということで、特に受け皿整備を今後行っていく中で、新たに開設するクラブの8割を小学校内で実施するというので、こちらはまさに文部科学省と一緒に学校の施設をどのように活用していければ良いかということを引き続き連携していくということでございます。

さらに4点目、今回のプランで新たに加わった内容でございますが、当然のことでございますが、放課後児童クラブというのは子どもを預かる場だけではございません。子どもが放課後を過ごす時間帯、大事な時間帯でございますので、しっかりその場で健全な育成

を図っていただくという役割をさらに明確化しまして、自主性、社会性がしっかり育まれる場であることを明確化いたしました。このプランに基づきまして、来年度から5年間でしっかり受け皿整備等を行ってまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。

○樋口部会長 それでは、何か御質問はございますか。

どうぞ。

○高橋委員 これは子どもの数がこうなって、きちんとなると言うのですが、これを受け皿とする指導員というのですかよく名前は知りませんが、やる方が何人ぐらい必要で、そのための公的な予算、国の予算だとか、地方公共団体予算はどういうふうに組まれているのか、教えていただきたいと思えます。

○樋口部会長 お願いします。

○小林室長補佐 国のルールでは、正確には、放課後児童支援員というのですが、大きく分けて、元教員の方や保育士の方、もう一つは昔からこの職業をされていた方でございますが、各クラブにお2人は置いていただきたいということになりますので、今回は受け皿整備でございますが、30万人分の受け皿整備をするに当たっては、どのクラブも2人は置いていただきたいということで、それなりの人数は必要となってまいります。

放課後児童クラブの世界は、お金の出所が少し変わっておりまして、実を言いますと、放課後児童クラブの予算に関しましては、企業様からのお金をいただいて、企業の拠出金を活用してお金をいただいている。これは社会全体で子育てを支援するという理念のもとにそういう形でいただいてやっております。そのほか、まさに今、御質問いただいたように、この分野もなかなか人材が確保できないということもございますので、これは保育と同じように処遇改善の実施も国でお金を出してやっているとところでございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○高橋委員 そういうことだろうということですが、具体的に何人になると想定しているのですか。その方を確保できなかつたら、これはできないということになりますが、そうすると、待遇とか、そういうことは、今、決めているのかどうか。その辺を、お分かりだと思うのですが、教えていただければと。

○樋口部会長 すみません。企業がお金を出すというのは、どういう意味でおっしゃっているのか。企業が、例えば、寄付金を出してという話ですか。

○小林室長補佐 分かりにくい説明をして失礼いたしました。

具体的に、まず、何人かということですが、単純に考えまして、1つのクラブでは定員が大体40名とされておりますので、30万人分を整備するためには、1クラブ40人とすれば、単純に割り算をすると15,000人程度は必要となってくるということでございます。

お金でございますが、こちらは子ども・子育て支援交付金という形で、事業者の側から企業の収益割合の一定分をいただいたうちの一部を放課後児童クラブの運営費として使わ

せていただいている。これは、子ども・子育て分野でも同じように、例えば、企業主導型保育とか、そうした分野にも使わせていただいているお金と同じでございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○高橋委員 3,000億円とかというものがぼんと出てきて、それを企業に負担させるというものがありましたよね。それから出すということですか。

○小林室長補佐 今、もともと企業からいただいているのは、昨年、ちょうど2兆円パッケージのときに決まったものでございますが、この放課後児童クラブに関しては、以前から子ども・子育て支援交付金としていただいております。ただ、仕組みとしては同じものかと思えます。

○樋口部会長 市町村単位での話をしているのですか。国の話と分からなくなっているのですが、これはそれぞれの基礎自治体が行っていく仕組みですよ。

○小林室長補佐 失礼しました。もともこの部分ですが、国費に関しては、企業のお金をいただいてやっていると。要するに、予算のお金の色がそういう色になっている。地方公共団体さんに関しては、それぞれ3分の1ずつ、都道府県、市町村で御負担いただいて、それぞれやっているという形で分担をしてやっていることになっています。

○樋口部会長 高橋委員、いかがですか。

○高橋委員 要は、国と地方はどういう分担割合で、国のお金というのは、社会保険料と一緒に何%かを後からぼんととられた3,000億円が原資になって、それとどこかのものを集めて、それは国が持って、地方公共団体は地方公共団体で、この額と同じぐらい、3分の1・3分の1ということですか。

○小林室長補佐 そのように捉えていただければと思います。

○高橋委員 それは明確に数字とかが世の中に示されているのですか。

○小林室長補佐 はい。示されております。この資料にはないので分かりにくかったのですが。

○高橋委員 私が申し上げたかったのは、プランをつくるのは良いのですが、それを具体的に、どういうプロセスで、どれだけお金がかかって、誰がどう負担するのかということが分からないと、そういうプランがあるのですねで終わってしまいます。こういうことのためにお金を払っているのだよねというものが、3,000億の中の7割ぐらいを中小事業者が負担するので、その点のところ分からないと我々も説明ができないので、次回でも結構ですから、どういう原資でどういうふうに振り分けて、どういう単価の人たちを雇うとか、そういうものがないと、ただ「ああ、そうですか」で終わるのではないかと思いますので、そこはお願いしたいと存じます。

○小林室長補佐 承知いたしました。

○樋口部会長 これは誰もが預けられるのですか。それとも、両親が働いているとか。要するに、保育所と同じようなものになっているのですか。

○小林室長補佐 放課後児童クラブに関しては、両親が基本的に働いている方です。そこ

は保育と基本的には同じと置いていただければと思います。

○樋口部会長 小学校に入ってから何歳までなのですか。

○小林室長補佐 これは小学校卒業まででございますが、一般的には低学年のお子さんのほうが多い傾向になります。

○樋口部会長 今のお話では、それはみんな地方公共団体によって違うと。例えば、あるところでは3年生までとかというふうになっているのですか。

○小林室長補佐 児童福祉法では、正式には放課後児童健全育成事業というのですが、こちらは平成24年に法律を改正しまして、もともとは小学校3年生まででした。これを小学校6年生まで拡大するという法律改正をしておりますので、国の制度としては小学校全体でございますが、受け皿はどこまで待機児童が発生するかどうかというところもありますので、地方公共団体によっては4年生までにするとか、そうしたところはある可能性はあります。

○樋口部会長 これは文部科学省ではなくて厚生労働省がやっているのですか。

○小林室長補佐 そうです。福祉事業として厚生労働省がやっていて、ただ、全ての子どもを対象にします放課後子供教室は、先ほど御説明しましたが、全ての子どもを対象に多様な経験や学習の場を与えるという事業は文部科学省でやっております。

○樋口部会長 そうですか。制度の見直しは分かりましたが、レビューもやっているわけでしょう。2018年に1年前倒しをして30万人増となっておりますが、これは計画ですよ。前回のそれを1年前倒ししたという話で、目標は122万人ということだけれども、実際にはどうであったのかというのは、レビューをして出ているという。

○小林室長補佐 正確には、今、放課後子ども総合プランに関しましては、4年目の最後の段階に来ております。現在、今年度の数字を精査しているところがございますので、間もなくそうしたレビューの数字を公表する予定です。

○樋口部会長 分かりました。出ましたら、またこの議論をするのであればお願いします。

○小林室長補佐 承知いたしました。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

よろしければ、議題2の(2)「認可保育所等(3歳未満児)」の数値目標設定指標について、事務局から説明をお願いします。

○伊藤参事官 参事官の伊藤でございます。

資料2-2に、行動指針の数値目標をつけさせていただきましたが、この数値目標の「⑪保育等の子育てサービスを提供している数」のうち、右側のところでいいますと、先ほどは放課後児童クラブの話もありました、その上の「認可保育所等(3歳未満児)」という指標についての御説明でございます。前回の部会におきましてもいろいろ御意見を賜ったところございまして、その後、部内で検討した結果を御報告させていただくというものでございます。

まず、この指標につきまして、今、2017年度を目標年限とした数字ということで、この

レポート2017の87ページのところを御覧いただきたいのですが、こちらは昨年までのものが出てございます。

まさに資料2-2にもございますが、2017年度までで116万人という数値目標が設定されてございました。まずは、現在の2017年度末における目標の達成状況について御説明させていただきたいと思いますが、本年9月に厚生労働省がこれに関します最新の集計結果を発表いたしました。それによりますと、本年4月1日現在、2017年末までの整備の結果としての数字といたしまして、保育所等の0～2歳児までの利用定員数、すなわち受け皿整備量につきましては約120万人分になってございまして、この2017年度の116万人という数字につきましては達成されたということになってございます。

ここからが議題になります、この116万人から新たな数値目標の話でございまして、前回6月28日の部会におきまして、子ども・子育て本部から御説明いたしましたとおり、次の市町村子ども・子育て支援事業計画が、2020年度、平成32年度から始まることとなりますので、その前年度、32年度の始まる前、31年度の後半に各市町村が定める教育・保育を必要とする量の見込み、受け皿の確保の中身、実施時期といったものを集計することで算出される見込みでございまして、ですので、まさにこの116万人に代わる数字になりますと、これは来年度の後半まで出てこないことになってしまいます。

一方、これまで御説明してまいりましたとおり、政府におきましては、昨年12月の「新しい経済政策パッケージ」とか、あるいは今年の「骨太の方針2018」におきまして、最優先の課題であります待機児童問題を解消して、女性の就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しして、平成32年度末までに32万人分、これは0～5歳児まででございまして、32万人分の受け皿整備を進めるということとしております。こういったことを踏まえまして、次の市町村子ども・子育て支援事業計画に基づく116万人に代わる数値がまとまるまでの間につきましては、この32万人の受け皿整備を進めるという政府方針を踏まえまして、実際にこの資料2-2の一番下のところに（注）という形で書かせていただいておりますが、行動指針の改正について、これは重い手続が必要になりますので、今後につきましては、ワーク・ライフ・バランスレポートの87ページの数値目標設定指標の動向を取りまとめる際に、ここの⑩番のところに注記といたしまして、この資料2-2の一番下を書いてございます、この「「経済財政運営と改革基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進める」こととされている」といったような注記をさせて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 それでは、御質問、御意見を申し上げます。

このレポートの181ページに数値目標があるわけで、ここに再掲しているわけですね。今の87ページと似たようなものがありますが、こちらではなくて、今の87ページのほうに注をつけることを提案なさったということで良いわけですね。

○伊藤参事官 はい。181ページの方に付けるとなりますと、行動指針そのものの改定ということになりますので、ここだけを改定するために政労使で手続をとるのかというところを考えたところでございます。

○樋口部会長 いかがでしょうか。

よく見ると、3歳未満と放課後児童クラブだから、小学校に上がってから、その間が抜けているのですね。3～5歳のところ。

○伊藤参事官 指標としては抜けています。ここは、決めたときの事情は分かりかねますが、「少子化社会対策大綱」において、この3歳未満児の指標を使っているというのを引っ張ってきたということから来ているのだらうと思います。

○樋口部会長 要は、3～5歳のところで、今、幼稚園も当然そうやって入ってきて、特に幼稚園の預かり保育が増えてきているけれども、そのところはもともとこの数値目標に入っていなかったのですね。

○伊藤参事官 保育の受け皿というときには、預かり保育は入っておりません。

○樋口部会長 そうなのですか。幼稚園も同じことを言っていますが。幼稚園のこの間の無償化のときの議論などというのは、今度、なぜそれも無償化にすることになったのですかね。

○伊藤参事官 無償化の対象としては、預かり保育のところも一定額までという方向で検討してございますが、預かり保育の受け皿整備について政府で定めた政府目標は特にございませんので、ここではそれは入れられないということでございます。

○樋口部会長 もともと保育は厚生労働省と文部科学省と違うから、本当は一体化という話になってくるのでしょうか、数値目標も別々になっているということですね。

○伊藤参事官 この部分ではそういうことでございます。もちろん、お子さんを受け入れているという点では、認定こども園の数も増えてございますけれども、そこは数値目標的なものはございません。

○樋口部会長 よろしいですか。

御意見はないようですので、こちらの87ページに記載してもらおうということにしたいと思います。

それでは、議題3「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」の骨子（案）について説明をお願いします。

○田平参事官 御説明させていただきます。

資料3を御覧いただければと思います。

例年、各団体、各府省に執筆いただいております、第2章、第4章につきましては、既に原稿提出期限を11月2日として依頼をさせていただいておりますところでございます、おおむね提出をいただいている状況でございます。誠にありがとうございます。提出いただいた原稿の確認については、12月上旬に依頼したいと考えております。

資料3につきましては、2018年骨子案というところ、参考として、2017年、2016年、それ

ぞれのレポートの目次を掲載させていただいております。基本的に、第1章から第4章まで、これについては例年各団体さんに御協力いただきながらリニューアルをさせていただいているところですが、今年度につきましても既に作業を進めていただいて、執筆を進めていただいておりますが、基本的な骨格の部分につきましても、継続してそれをリニューアルする形にさせていただければと考えております。

1点、昨年度の議論の中で、社会生活基本調査に関し、樋口部会長から、23年度の社会生活基本調査の結果を踏まえた勤務間インターバルの状況が総務省から公表されたわけなのですが、それについて28年度の分は出ないのかというお話がありましたが、この7月に総務省で公表されたということでございますので、そのあたりについて、この第2章第2節、国の取組というところで、コラムとして記載したいと考えております。

そういう形で1章から4章は例年踏襲という形で進めていきたいと思っておりますが、昨年度、仕事と家事・育児・介護の両立に関する現状と取組事例という形で特集を設けさせていただいております。今年度につきましても、前回の議論の中で何をテーマにするかというところの御議論をいただいて、第1子出産前後の女性の継続就業率の話、保育等の受け皿の話、このあたりをテーマとすべきであるというお話がございまして、先ほど、議題1、議題2で御説明させていただいたわけですが、そのあたりについて特集の中で触れていきたいと考えております。

先ほど黒木参事官から御説明いたしましたデータなどを活用しながら、文章の補充をしながら書き下すというところ、それから、女性の継続就業に関する取組につきましても、好事例を載せていければということで、現在、どういうところに書いてもらおうかということをご精査しているところでございます。

先ほど御説明のありました新・放課後子ども総合プランの話についても触れさせていただいて、特集とさせていただきたいと考えております。サブタイトルにつきましても、基本的にこの女性の継続就業とか放課後児童クラブの話がメインになってきますので、そういうような方向でサブタイトルを次回提案できればと考えておりますので、またお諮りしたいと思います。

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、御質問、御意見をお願いいたします。

どうぞ。

○春川委員 情報労連、春川でございます。

私からは、1点、意見を提起させていただきます。

今、御提起いただいた中で、コラムとして、勤務間インターバルの状況、最新のものを入れられるということは、導入等も進んできている、また、これから努力義務化ということもございまして、ここの取り上げについては非常によろしいことかと考えております。

ただ、1点、勤務間インターバルそのものは、仕事と休息時間のある種、分けた形のものになりますので、休息時間をしっかり確保するという観点では、もちろんそこが生活時

間に当たるということで、この仕事と生活の調和というところにも通ずるかと思うのですが、ここの項の中では、多様な働き方ということで、これまでもテレワークは数値でピックアップされているところもあろうかと思うのですが、テレワークの要素も仕事と生活の調和という中では非常にこれからも生きてくるであろうと思っております。勤務間インターバルの状況を最新のものをに入れていただくということとあわせて、これまでもありますが、テレワークといったところの視点も踏み込んでいただけたらよろしいのではないかと、いうことを意見として申し上げます。

○田平参事官 検討させていただきたいと思えます。

○樋口部会長 よろしいですか。

○春川委員 ぜひお願いいたします。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。

それでは、それぞれにお願いしている面もございますので、ぜひよろしくお願いいたします。

榑原委員。

○榑原委員 ありがとうございます。

今回、この特集をこのテーマにさせていただくということは、とても変化も起きていてとても大事なところなので、良いと思うので、大変期待しております。よろしく申し上げます。

先ほど御説明いただいた中で、男性の育休取得率の話がありましたよね。それは、女性が就業継続をしていく、出産を挟んで就業継続をしていくときに、男性の育休取得率が非常に背中合わせで大事な課題であるというのは各国のいろいろな取組の中でもはっきりしているの、あわせてぜひ取り上げていただきたいと思いますし、大事なことだと思うのですが、先ほどの話の中であったように、母数の違いで数字が複数あってというところですよ。

これまでも、私たちメディアのほうで報道するときもすごく悩ましいところがありまして、同じ調査、同じ前提で比較すると経年でどう変化があるかということが分かるので、この調査ではこういうふうに推移しているというものが出ていることはとても大事なのですが、最近調べてみると、例えば、ドイツなどでしたらその年に生まれた全ての子どもの中で育休をとったのは何割かという数字をちゃんと出しているのですね。それで上がっているということをやっている。それでやると、全ての子育てをする家庭において、ワーク・ライフ・バランスがどれぐらい進んでいるのかということ非常に客観的に見られ、かつ、国際的な比較もできるという意味で、すぐは無理だと思うのですが、全ての子どもを新たに家庭に迎え入れたお父さんたちが育休をとれたのか、とれなかったのかどうなのかということも、できたらできるだけ拾うような問題意識で取り組んでいただけたら良いかなと思いました。

もう一つ、学童のことですよ。放課後子ども総合プランのところ厚生労働省の方

から御説明いただいたのですが、ちょうどお帰りになりましたが、今、支援員の基準を人手不足なのだから切り下げろという地方分権の中の規制緩和の議論が出ていますよね。あれはワーク・ライフ・バランスとか子育てをする側の人たちにとっては非常に驚異的な話で、人手不足の地方の実態をどういうふうに上手に反映したシステムにしていくかという話と、それで本当に安心して子どもを預けて仕事を続けられるのかという、その利害の対立は起きやすいところなので、先ほどの御説明にあったような「新・放課後子ども総合プランはこういうふうにやっていきます。」で終わりではなくて、今、こんな議論が起きていてというところを、政府側が取組をやったことを説明する白書ではないわけですから、社会の課題を拾うという問題意識から、地方からはこういうような提起があつてこういうふうになったけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進としてはどうかという姿勢でぜひ取り上げていただきたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

まず、前者のほうの父親の育児休業ですが、先ほど統計によってちょっと違いがあるという話で、もう一度詳しく説明していただけますか。

○黒木参事官 違いの点でございますが、雇用均等基本調査のほう、レポートの114ページの図表3-4-6のもとになっているというか、拾っている調査のほうでございますが、こちらは2015年10月1日～2016年9月30日に配偶者が出産した者のうち、その1年間、2017年10月1日までに育児休業を開始したものであるということで割合をとった場合に、このところは5.14%になっているということでございます。これに対しまして、雇用均等基本調査のほうですと、とり方が直近の1年間、例えば、平成29年の就業構造基本調査のほうでは、直近の1年間で、いわゆる2016年10月1日～2017年9月30日に育休制度等を利用したものの。こちらは育休だけということですが、母数が違うということですね。母数が、この場合は、要するに生まれたばかりのお子さんを持っていらっしゃる方だけではなくて、未就学児を育てている雇用者全体を母数にしているために、例えば、男性の育児休業制度の利用者の割合は例えば1.76%になるということで、先ほどの5.14%と比べると低く見えてしまうわけですが、それは母数が多いからということでございます。

就業構造基本調査のほうで、もう一つ、育児休業等の制度を利用したものの割合を出しておるものもございしますが、これによると、育児休業等制度利用者の割合、男性5.68%という数字もあるのですが、ここには「等」の中に育児休業制度だけではなくて、先ほど申し上げました時短とか、子の看護の休暇とか、残業の免除とか、そういうものも含まれているということで、これを比較して同じぐらいというと、中身が違ってくるということになるということでございます。

○樋口部会長 整理すると、総務省統計局のやっている就業構造基本調査は未就学児を持つ父親が分母となっている。それに対して、厚生労働省がやっている雇用均等基本調査のところでは、過去1年間に子どもが生まれたということだから、1歳までとなっていると

ということが違っているということですか。

○黒木参事官 はい。

○樋口部会長 逆に、何で総務省は未就学児に占める育児休業としたのかというのは分からないけれども。

○黒木参事官 1歳を超えてもとられる方がいらっしゃるからではないかと。もちろん男性だけではなくて女性もとっていらっしゃるわけですが。

○樋口部会長 公的統計に対する要望として、調査間の質問項目の調整をしなければならないというか、要望できるとなっているのですよね。一つは、それを出せばできる。公的統計というのは、全部許可制、どういう質問をするかというのが統計委員会の審議事項という形で出ているので、その中に、意見として、各府省もそうだし、あるいは国民からでも良いのですが、統計によって調査方法が違いますとか、あるいは定義が違いますということについては、それを調整することを要望することができるとなっていて、そういう制度があるのです。

そこに、例えば、ここから、今、言ったような定義の違いがあって比較できないということであれば、それを統一してくださいというような要望を出すことが、多分総務省へだ思うのですが、出すことができるようになっているので、それを出したらどうかということが一つの案。

もう一つは、今度は時系列で比較する場合に、多分ここは今までずっと厚生労働省の調査でやってきていて、今回、就業構造基本調査のような総務省の統計が出てきたときに、こっちを使っていくのではないかと思うのだけれども、今、使っているほうの厚生労働省の時系列比較という形で、総務省の問題は何が問題になったのでしょうか。定義が違うからというのは分かったのだけれども、数字が違うとか。

○黒木参事官 例えば、2つを使って、これまでの114ページの表よりも、特集として何かもっと深掘りしたようなものを両方を使ってつくれるかということ、なかなか単純に比較するとかえって混乱を招くのではないかということですので、今、昨年114ページの表に、最新のデータをももちろん載せるということはさせていただくということでございますが、それ以上に2つを使って何か今すぐできる特集をつくることは難しいのではないかということ御報告をさせていただいたところでございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 改めて説明してくださって、ありがとうございます。

確認ですが、雇用均等基本調査は、今、先ほどの口頭での御説明だと1年以内に子どもが生まれた男性で育休をとった人になっていましたが、それは雇用保険に入っている男性でというものが全体につくのですか。それとも、本当に子どもが生まれた全ての男性ですか。もし後者でしたらドイツと同じなのですよ。前段ではないですか。

○黒木参事官 すみません。確認させていただきたいと思います。

○榊原委員 女性のほうがそうなのですよ。なので、育休取得率は8割になっているみ

ただけけれども、子どもが生まれた女性全体の中で2割ぐらいしかとれていないという、日本の現実との乖離がなかなか見えてこないということがあるので、男性のほうでもどうなのかなと思ってお伺いしたということがあります。

○黒木参事官 確認をしてから、追って御報告をさせていただければと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○大沢委員 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定というところで、今度はコラムが新しく入るということですが、今、112ページを見ますと、この数値目標は短時間勤務が選択できるか、自己啓発を行っている労働者の割合という、この2つになっているのですが、今後、女性が活躍していく上には、先ほども御意見がございましたテレワークとか、コアタイムなしのフレックスとか、残業免除とか、かなり多様な働き方が導入される必要があると思いますが、この項目をもう少し増やしていくような議論も今後必要かなと思います。

テレワークは、今、調査をやっているのですが、利用できると回答している労働者の割合がかなり低くなっておりますので、そんなこともここで取り上げていけたら良いかなと思います。

○樋口部会長 今の要望ということですが、事務局、よろしいですか。

○田平参事官 ありがとうございます。

先ほど春川委員からもテレワークの話、今、大沢委員からもテレワークの話がございました。ここの第2章の部分は、いろいろ節によって分かれておりますが、まず、第1節で、企業や働く者の取組ということで、経済団体とか労働組合のこの1年間の取組を書かせていただいているところがございます。第2節で国の各府省庁とか、そういうところでどういう取組をやってきたかということを書いている。それから、第3節のところでは地方公共団体がどういう取組をやってきたかという、どちらかという評価的なところというよりはファクトを書いている部分でございます。その中で先ほど御提起させていただきました勤務間インターバルの話につきましては、総務省でこういうような公表をしたので、それを掲載しようという趣旨でございますので、どちらかというファクトベースのことでこの間に出てきたものを紹介しようという位置付けで取り扱わせていただこうと思います。またどういうものがほかにあるのかということは考えてみたいと思いますが、そういう位置付けでございます。

○大沢委員 分かりました。

○樋口部会長 残ったものが育休の話なのですが、育休は分かりましたか。

○黒木参事官 すみません。きちんと確認をした上で追って御報告させていただこうと思います。

○樋口部会長 榊原委員がおっしゃっていたのは、育休取得率が単純に8割などという数値が出てきているけれども、それこそ分母が何かということで、例えば、雇用保険に入っているという話なのか、正社員とかになっているのか、あるいは就業者全体になっている

のか。全体で見ると、どうも違った数字が出ているのではないか。これもそうですよね。ここに入っていたものも、第1子出産前から継続就業しているかといったときに入ってくるのも、とても8割ではなくて、実際、50%を切っていた。急に上がってはいるということだったのだけれどもというような数字が出ていたので、それぞれがどれがどうなっているのかというのは読めなくなっているということもあって、それについて整理していただきたいというのと、もう一つは、雇用保険に入っている人だけではなくてどうなっているかということを考えるべきではないかという話ですよね。要約すると。

良いですか。

○榊原委員 そのとおりです。とっていない数字を出すわけにもいかないし、これまでやってきた継続性の中での分析が大前提だとは思いますが、視点として、でも、8割まで上った。それは目標としていたところに向かって良い傾向なのだけれども、社会全体のワーク・ライフ・バランスを考えたときには、女性全体の中ではこうですよという指摘があると良いなと思ったという感じなので、念頭に置いていただけたらというお願いです。

○黒木参事官 分かりました。雇用均等基本調査等が、もともと事業者に聞いているというのもあると思いますので、その辺も含めて確認をした上でまた御報告をさせていただこうと思います。

○樋口部会長 そうですね。今度の特集がそのテーマだから、そこを特にこのレポートを作る上で御考慮くださいということで、ほかにどうでしょうか。

どうぞ。

○畠山男女平等局長 連合の畠山です。

今の男性の育児休業取得率に関係するのですが、育児参加に男性にもかかわっていただくということでは、一定程度の連続した休業が必要だと思っております。いろいろなデータのとり方というお話がありましたが、例えば、配偶者の出産に伴う休暇が入っているとか、一日でもお休みすれば1回の育児休業を取得となりますので、何日間育児休業をとったのかという日数という視点でも、今後、分析をお願いしたいと思っております。

以上です

○樋口部会長 特集でそれはできますか。

どうぞ。

○尾田課長 職業生活両立課の尾田です。

私もうろ覚えなのですが、雇用均等基本調査では、毎年、男性・女性の育児休業の取得状況はとっておりますけれども、取得日数については不定期でとっています。直近だと27年だと思っておりますが、そういう形ですので、毎年の時系列では把握していない状況にありますが、過去に把握したものの分析はできるかと思っております。

○畠山男女平等局長 分かりました。

今あるデータでも構いませんので、分析をしていただければ、私どももその日数という

視点での必要性は伝えていけると思っておりますので、お願いいたします。

○樋口部会長 今、尾田課長がおっしゃったとおりなのですが、私の記憶で言うて良いのかどうか分からないけれども、私の記憶だと、雇用保険の給付、育児給付のために、要は何日とっているかとかという形で出ていただろうと思うのですよね。どれぐらいとっているのだとか、復職がどれぐらい行われているのかというものも確か出ていましたよね。調べてもらって、そういうものでも良いかなということですね。

○田平参事官 どこまで出せるかというところはまた精査させていただきたいと思います。厚生労働省とも相談しながら進めたいと思います。

それから、榊原委員から提起いただきましたドイツの話とかはかなり長期スパンの話になってくるので、このレポートの話というよりは、むしろ政策を打つときにそういうことをしっかり考える必要があるという御指摘だったかと理解いたしました。

○樋口部会長 ただ、それだけではなくて、特集をやるので、レポートの特集の中で考えてくれという話ですよ。

○榊原委員 できたらということですね。

○田平参事官 それから、先ほどの放課後児童クラブの関係は、その経緯とか、そういうところも含めて書かないと誤解を生ずる部分もあるよというお話だったかと思っておりますので、地方公共団体からのこういう議論もあってというところ、これについては厚生労働省とも相談したいと思います。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

公務員については、もちろん育休取得の日数とかは発表されているのでしょうか。男性も女性も。

○村山課長補佐 国家公務員の男性の育児休業取得率等のデータはございます。

○樋口部会長 そうですよ。そういうことですので、これは民間だけではないから、そういう意味では、それを分析してもらうなりということですよ。

よろしいでしょうか。

よろしければ、今年のレポートは基本的には、今、示された骨子案に沿って、皆さんから要望をいただいたものを書き込むという形で対応していきたいと思いますが、よろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきたいと思えます。

それでは、報告事項に移りますが、まず、議題4について、厚生労働省の労働条件政策課の前村専門官から働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律の概要について、説明をお願いします。

○前村専門官 厚生労働省労働条件政策課の前村と申します。

資料4を御覧いただきたいと思います。

働き方改革関連法の動きにつきまして、御報告させていただきたいと思っております。御存じの方も多いかと思っておりますが、6月29日に国会で可決されまして、7月6日に法律が公布されたところでございます。

今回の働き方改革関連法なのですが、中身が非常に多岐にわたるものでございまして、その関係で、労働政策審議会の中の複数の分科会で、さまざまな省令等の制定の手続を順次行ってきたところでございます。今やっているものもありますし、終わったものもあるというのが現状でございます。

表紙を見ていただきますと、ポイントⅠ、ポイントⅡと書いてありますが、大きく分類しますと、一つは労働時間関係になりまして、もう一つは、いわゆる同一労働同一賃金で雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保という、大きくこの2種類があります。

6ページと書いてあるページの後に「別紙1」があります。この資料は別紙1と別紙2がありまして、別紙1が労働時間関係になりまして、別紙2が同一労働同一賃金関係になりますが、まず、別紙1を御覧いただきたいと思っております。このページを見ていただくと、大体どんな内容か、労働時間関係のものはどんなものがあつたのかということがお分かりいただけるかと思っておりますが、いわゆる時間外労働の上限規制というものとか、年次有給休暇の時季指定義務とか、割増賃金の中小企業さんの部分ですが、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の今まで適用を猶予されていたものの猶予を廃止しますというものとか、あと、フレックスタイム制、これは使えるやり方を少し拡充したという内容とか、あとは新しく「高度プロフェッショナル制度」ができますといった内容になっておりまして、施行日なのですが、このページの一番下にありまして、ほとんどのものは来年の4月1日になっておりますが、いくつか適用の猶予とか、除外がございまして、簡単に主要なものだけ、御説明させていただきたいと思っております。

別紙1の2ページ、これは時間外労働の上限規制でございます。現在の制度が、この左側の（現在）になりますが、今は時間外労働、36協定を結ぶときのどれぐらいまでという、目安というか、基準みたいなものが、時間外労働の限度に関する基準という大臣告示で定められているところなのですが、今後は右側にありまして、法律が施行されますと、法律の根拠をもちまして、時間外労働は原則月45時間まで、年360時間まで、臨時的に特別な事情がある場合であっても年720時間まで、それから、複数月の平均で80時間、これは休日も含みますが、あとは月100時間未満、これも休日を含んで100時間未満といった法律の根拠に基づく上限ができましたといった改正になっております。

4ページ、下段のほうです。年次有給休暇の部分になりますが、年次有給休暇の時季指定義務と呼ばれているものです。現在の労働基準法39条の中での規定といたしましては、働き始めてから半年たちますと、フルタイムの場合ですが、10日間の年次有給休暇が付与されます。その後、1年ごとに日数が増えていって6年半たつと20日となるのですが、毎年のその年度の年次有給休暇の付与日数が10日以上の方を対象としまして、その方に対して年間5日ですね、時季を指定して年次有給休暇を取得していただくということをしなけ

ればいけないといった新しい制度ができました。

今までは、現在は労働者側が年次有給休暇の取得を申し入れて、それで初めて成立ということですが、今後は、年間につきまして5日については会社から指定していただくという制度になります。ただ、この5日の中には、働いている方がもし御自分でとったりとか、あるいは年次有給休暇の計画的付与がありますが、そういったものでとった分はこの5日から控除していただくことができるといった制度になります。あと、いくつかパンフレットの中にいろいろ書いてありますが、このような内容になっております。

しばらくめくっていただいて、別紙2が出てまいります。こちらが、いわゆる同一労働同一賃金になりますが、内容といたしましては、不合理な待遇差をなくするための規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、あと、行政による事業者への助言や指導、行政ADRの整備といった内容になっております。こちらは施行日が少し遅くなっておりまして、2020年、平成でいいますと32年4月1日からということ、中小企業さんにつきましてはさらにその1年後という形になっております。こういった形で大きな法改正がございました。今お配りしているこの資料は、まだ政省令ができる前段階でつくった網羅的なものになります。一番初期のものになりますが、こういったものを使って現在まで周知活動を行っているところでございます。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

何か御質問はございますでしょうか。

今、出てきたのは省令ですが、通達のところもありますよね。

○前村専門官 細かい解釈ということですか。

○樋口部会長 派遣の同一労働同一賃金のところとか、そういうところはありますから、それはどういう形で。

○尾田課長 同一労働同一賃金は、今まさに御議論いただいているところでして、年内には最終的な取りまとめという方向にはなっております。今まさに議論しているところでございます。

○樋口部会長 来年4月1日から施行される部分と、再来年の4月1日あるいは中小企業に対して、その先という形になるものとあるので、早目に周知をお願いしたいと思います。

これがいわゆる民間企業への労働基準法並びに関連法の話ですが、公務員については、これは働き方改革のほうに書いてありましたが、公務員についても至急検討するということになっていたと思いますが、今、これに類似するようところは検討なさっていて、もうすぐ出されるということなのですか。

○村山課長補佐 法的な枠組みとしては公務員は違いますので、民間の労働法制の状況を踏まえまして、公務員体系の法令のもとでの措置をとるということにいたしておりまして、その具体的な中身は、まさに今、検討しておるところでございまして、いわゆる超過勤務の上限の規制とか、先ほどお話のございました年次休暇の問題とか、そういった既に民間

の方で論点に挙がっていることにつきまして、公務員でも検討させていただいているところでございます。

○樋口部会長　そうですか。

その中では、同一労働同一賃金の話も当然出てくると。

○村山課長補佐　さようでございます。

同一労働同一賃金は、確か厚生労働省でガイドラインを定める予定かと思いますが、それを踏まえて、今後検討してまいりますし、非常勤職員の方の結婚休暇とか忌引休暇につきましては、先行して改善の措置をする予定でございます。

○樋口部会長　そうですか。いろいろなところで公務員についての要望を、ここで議論しているときに必ず出てくる一つのテーマなので、ここは公務員のワーク・ライフ・バランスも入っているので、ぜひ報告をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ざっと見ても分からないところは多々あると思いますので、また問い合わせをするなりしていただくとということになるかと思いますが、相談窓口はそれぞれの都道府県に設置された労働局ですか。

○前村専門官　労働局、労働基準監督署、それから、このパンフレットの別添1でいいますと、10ページ、労働基準法関係の内容ですね。労働基準関係法令の内容は、別添1でいいますと10ページですね。同一労働同一賃金のほうは、一番後ろになりますが、こちらは本省の問い合わせ先になります。こちらでも結構ですし、各都道府県にあります労働局でも結構です。あと、労働基準法、労働安全衛生法に関しましては、全国に325か所、労働基準監督署がありますので、そちらにお問い合わせいただくことも可能です。

○樋口部会長　よろしく申し上げます。

このために推進支援センターをつくったので、そちらももちろんということですね。

よろしければ、議題5の「その他」として、内閣府における仕事と生活の調和推進関係事業について説明をお願いします。

○田平参事官　内閣府男女共同参画局推進課長の田平でございます。

今、資料5-1と5-2がございます。こちらで内閣府として実施しているワーク・ライフ・バランス関連事業について御説明をさせていただきたいと思っております。

今年度におきましては、調査研究とセミナーを実施することにいたしております。資料5-1につきまして、御説明させていただきます。

まず、目的のところ「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いる数値目標を踏まえ、今後、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割等を検討するため、ワーク・ライフ・バランスに関しての調査研究を行い、基礎資料とするということで、恐らくこの調査研究につきましては、取りまとめは年度末ぎりぎりになると思っておりますので、こちらで御報告させていただくとすると来年度になってくるとは思いますが、御報告するに当たりまして参考となるような資料にできないかということで調査を行っているところでございます。

企業調査と個人調査がございます。企業調査につきましては、ワーク・ライフ・バランスに関する企業の中の制度とか運用に関しまして、企業規模とか業種で何か違いが見つかるのかとか、人事制度がどういうふうになっているか。それから、経営方針にどのように位置付けられていて、どういう体制で推進しているか。そういうところをまずは伺いしているところでございます。

それから、この企業調査の左側の枠がございますが、右側の主な集計・分析項目（案）を見ていただきますと、今、申し上げたような人事制度がどうなっているのか。それから、経営方針にどういうふうに位置付けられているか。どういう推進体制のもとで進められているかというところをまずは伺いして、それから、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方・生き方の選択を可能とする取組、就労による経済的自立を可能とする制度・取組と書いてございますが、このあたりは行動指針の中で3つのカテゴリーがあるかと思いますが、そういうところについて各企業でどのような取組をしているのかというところを伺って、それがどのような傾向になっているかというところを把握しようということで調査をしているところでございます。

それから、個人調査のほうにつきましては、ワーク・ライフ・バランスの実現度を測るというところで、調査の視点の2を見ていただきますと「仕事」「家庭生活」「地域社会・個人の生活等」で、大きく3つに、いろいろな仕組みとか、こういう行動とかというところを分けまして、そこについてそもそもワーク・ライフ・バランスが実現できているのか、満足できているのかどうかというところを聞いているところでございます。それから、希望と現実というところにギャップが見られるというときに、それがどういうところが問題なのかというところを調査しているところでございます。

主な集計・分析項目で、仕事や勤務先の状況は、今、どのような形で働かれているかというところを調べたところでございますし、ワーク・ライフ・バランスの実現度や満足度は実際にどのような形で、今の状況に満足していますかというところ、働き方の実態とか、休み方の実態とか、自己啓発活動はどのようなことをやっているかというところを伺っておりまして、こういうような形で、今、何が課題になっているかというところを調査しているところでございます。

資料5-2でございます。「ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー」で、これは、今年度、経団連さんと共催でセミナーを行っておりまして、多様な人材の活躍に向けたキャリア形成支援に係る取組とその成果をテーマに実施しているところでございます。

東京会場につきましては12月13日、大阪会場につきましては来年2月1日ということで開催しようと考えておりまして、基調講演、事例紹介を行う予定でございます。特に事例紹介の中でこういうワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、そういうようなところを踏まえて取組を積極的に行っていられたい企業さんの紹介を行うことによって、その普及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 御質問、御意見をどうぞ。

○高橋委員 企業の調査で従業員101人以上ということですが、製造業だと300人以下は中小企業になるのですが、製造業で101人以上というと中小企業の中でも少ない割合しかないので、あくまでも101人という大きな中小企業についてはこうだということ、零細だって同じことをやっているに違いないとか、やらなければだめだとか、その書き方ですね。さっきもお話がありましたが、誰をどう調査したかということをよく踏まえた上で結論を出していただけるようお願いしたいと思います。

○田平参事官 分かりました。

そのあたりは調査結果をまとめる際に留意したいと思います。

○高橋委員 よろしく申し上げます。

○樋口部会長 これは何で101人以上なのですか。おっしゃるように、中小企業の定義がそれぞれ業種によってなされていて、いろいろな審議会とか、そういったところでどの定義だということが議論になってくる中での話だと思いますが。

○高橋委員 中小企業に調査をかけると、大体3割ぐらいしか回答が来ないのでよね。製造業だと4割ぐらいだと思うので、多分そういうことを慮って、なるべく回収率の良いものということでございます。というのは、日銀の短観の中小企業は、資本金2000万以上の中小企業で、回答率99%なのでよね。そういうものを踏まえた上で御議論していただいて、解釈等をお願いしたいということでございます。

○田平参事官 データベースで、従業員規模とか、正社員数とか、そういうところで割り戻しをして、日本の産業構造にできるだけ合ったような形でデータを出したいというところで、ある程度、データが集まるようなところについてということ100人以上にしたと。今、正しくお答えできていないかもしれないのですが、そういう形で、産業構造とか、職種とか、そういうところに合ったような形で割り戻しができるような形でとったのでということだったかと思います。

○高橋委員 難しいかと思います。要は、101人以上になると大変進んでいると結論が出ると思うのですね。そういうところだけ頭の中に入れてやっていただきたい。

○田平参事官 そちらについては、先ほども申し上げましたとおり、書き方について、取りまとめ方について工夫をさせていただきたいと思います。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

どうぞ。

○宇野委員 単純な質問で恐縮なのですが、企業の調査で主な集計・分析項目案の上から5つ目ですね。「就労による経済的自立を可能とする制度・取組」と記載がございますが、私はイメージができないのですが、例えば、これは障害者雇用とか、そういったことを御検討されているのでしょうか。

○田平参事官 この「就労による経済的自立可能とする」というところについては、資料

のワーク・ライフ・バランスレポートを見ていただければと思うのですが、181ページ、数値目標の関連で「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」というところで、これは数値目標でございますが、行動指針の本体を見ていただくと、176ページになります。

「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件ということで、この3つにカテゴライズをしております、「就労による経済的自立が可能な社会」で、若者が学校から職業に円滑に移行できるとか、就業形態にかかわらず公正な職業や能力開発機会が確保されることという形で、こういうカテゴリーがありますので、そういうところに関連するような取組を企業でどういうことをやっていますかというところを聞いているということになります。

○樋口部会長 何ページですか。

○田平参事官 机上配付資料のほうでございますが、この中で企業調査と個人調査の調査票がありますが、その企業調査の11ページのほうで、まず、有期契約労働者の雇用だとか、そういうところを行っていますかというところ、それから、フルタイム契約労働者とか、パートタイム契約労働者、いわゆる契約労働者がいらっしゃる場合に、そのときにどういう対応をされていますか。転換についてどういう対応ができるかとか、そういうこととか、問25ではどういう制度があるかというところ、制度と運用実績とか、そういうところがあるかというところをお伺いすることによって、どの程度企業が取り組んでいらっしゃるかというところを調べているということでございます。

○宇野委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 よろしいでしょうか。

回答するのは、企業調査は人事部ですか。

○田平参事官 基本的には人事部です。

○樋口部会長 どこかに書いてあるのですか。

○田平参事官 1ページの回答方法等というところがございますが、こちらの1つ目の黒ポツで「本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様にご記入ください」という形で書いておりますので、そういう方で基本的にはお答えいただいているのかなと思います。

それから、先ほどの101人以上のところ、確認しましたところ、次世代法などで法律の内容の区分の分類をしているところがありますので、そこで101人以上という形にしたということでございます。

先ほど説明が正しくなくて申し訳ございませんでした。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 調査のことで1つ教えていただきたいのですが、この企業向けの調査ですと、どういう実施状況なのかということ把握しようという、そこが、まずは大きな目的であるということですね。そのときに、こういうことを実施した企業がどれぐらいあったと

かということが分かってくると思うのですが、実施したことによる効果がどうだったかということもお聞きになるのかどうか。それが出てくると、普及していくときに良いのではないかと。それは個人の満足度とか生活のバランスが上がったというのと、組織としてこんなメリットがあったというものは違うと思うので、個人調査とは別にぜひ聞いていただきたいなと思ったのですが、いかがですか。

○田平参事官 今の点でございますが、企業調査の7ページとか8ページのところで「健康で豊かな生活のための時間の確保を可能とする制度・取組について」で、実際に取り組んでいるかということと効果を上げているところについては、チェックをつけていただくことにしております。それで確認をとっていることになります。

○榊原委員 ワーク・ライフ・バランス上、狙った効果が上がっているかどうかということをお聞きいただいていることは大事だと思うのですが、それ以外にも、ひょっとしたら想定以上の別の効果があったのかどうかということをお聞きしたいのですが、記述式でも良いので何かとれたら良いのと思ったのは、私などは本当にサンプル数は少ないのですが、ダイバーシティとかワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業に、そういうことをやってどうでしたかと伺うと、こちらが想定したような、女性が定着してよかったとか、ここが活性化してよかったとかというものではなくて、全然違う回答が返ってくることもあるのですね。例えば、東日本大震災のような想定外のことが起きたときに、その組織の動き方が従来と全然違って、現場がこういうふうに動いてすごくよかったとかという、組織として思ったものとはまた違うような変化が起きていますという回答があり得るのではないかと思います。もしそういうこともとれるのであったらとったらどうかと思ったという次第です。

○田平参事官 今の点について言うと、そこまで具体的に記載していただけるかどうかということはお聞きでございますが、7ページでいうと、「その他（具体的に：）」とかということも入れたりしておりますが、ここにそういう取組が入ってくるかどうかということはお聞きでございますが、榊原委員のおっしゃるような効果があるかどうか分かりませんが、そういうようなところも入れさせていただいているということでございます。

○樋口部会長 この調査の実施は終了しているということですか。今後、これはどういうふうになっていくのかというのは。

○田平参事官 調査自体は終了しておりますが、今、委託業者で分析をしているところでございます。年度内に取りまとめを行って公表したいと考えております。

○樋口部会長 皆さんからこういうものはできないのかという御意見をいただくと。調査票を配っていらっしゃるのだから、先ほどから出ている、例えば、父親が育休をとっていると母親の就業はどうなっているかとかという、これを見れば分かるようなことになっていくわけですね。そういったものを集計というか、分析してくださいという要望はもうございますか。

○田平参事官 基本的には、ある程度進めているような話になるので、難しいかなという気はいたしますが、こういうところもおもしろいのではないかとお聞きいたします。

と、委託業者とどういう形で分析ができるかというところを相談してみたいと思います。

○樋口部会長 そうであれば、皆さんから御意見をいただいたほうが良いと思うのですね。ここでやっているわけだから。

○田平参事官 実際に可能かどうかも含めて検討させてください。

○樋口部会長 私もいくつか気になったことがあるので、また話はしたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいですか。

そうしましたら、本日の議題は以上となります。

それでは、次回について、お願いします。

○田平参事官 今後の予定につきまして、事務局から御説明させていただきます。

次回の開催日時につきましては、また調整後に改めて御案内をさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、私から1件御報告いたします。

憲章・行動指針の見直しにつきまして、昨年11月の第42回の会合におきまして、私のほうから問題意識をお話しさせていただきました。以降、これまで何度か皆さんの御意見を集約しようと思って検討を開始してまいりました。

その背景には、トップ会議が平成22年6月以降開催されていないこと、また、そこで改定されて以降、法律の改正等が行われているにもかかわらず改定が行われていないため、現在の施策の方向性に合っていないのではないかという問題意識もございます。

前回の会合では、憲章・行動指針について、このままで良いのかどうかということも含めて御検討いただく機会を設けたいと、また、次回に具体的にそれは提案させていただくと申し上げたところでございます。

この間、憲章・行動指針の見直しを検討していく中で、これとあわせて、働き方改革等新たな動きがある中で、本部会でどのように議論していくかについても考えをめぐらせてきました。結果、今後この部会をどのように運営していくのかにつきましても検討が必要であるということになりました。

そういう観点から、前回は憲章・行動指針の見直しにかかわる具体的な提案を行うと申し上げたところですが、今回はそれを行わず、会議の運営面も含めて、次回以降、改めて御相談させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。皆様からぜひ忌憚のない御意見をあらかじめいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日の部会は以上で終了させていただきたいと思っておりますが、皆様から何かございますでしょうか。

よろしければ、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。