

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第48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：令和2年10月5日（月）15:30～16:47

2 場所：中央合同庁舎第8号館5階共用C会議室
（オンライン会議システムを利用）

3 出席者：

<部会構成員（50音順）>

権丈英子部会長、石田昭浩委員、宇野悠委員、大沢真知子委員、大曲昭恵委員、榊原智子委員、佐藤哲哉委員、佐藤博樹委員、鈴木重也委員、春川徹委員、樋口美雄委員、山田秀雄委員

杉崎友則日本商工会議所産業政策第二部担当部長（湊元良明委員代理）

<連携推進会議構成員>

人事院：内田課長補佐（役田課長代理）

内閣官房内閣人事局：若田部主査（櫻井参事官代理）

内閣府：林室長、伊藤次長、古瀬参事官、福田参事官、田中参事官

総務省：八木課長補佐（望月課長代理）

文部科学省：片山課長補佐（石塚課長代理）

厚生労働省：高松調査官（松本参事官代理）、斉藤専門官（黒澤課長代理）、佐藤課長

経済産業省：中村係員（室長代理）

○権丈部会長 定刻となりましたので、ただいまより第48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。

本日は、部会長である私以外は、皆様、オンラインでの御参加です。オンラインということで、多少不自由な点もあるかと思いますが、御協力のほどお願いいたします。

皆様には、お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは最初に、事務局から委員の交代等について御説明願います。

○福田参事官 内閣府仕事と生活の調和推進室参事官の福田でございます。

お手元に、会議資料を御用意ください。

まず、委員の交代を御案内いたします。

参考資料1の2枚目の別紙に記載のとおり、上から3人目、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長、鈴木重也委員が新たに就任されました。

鈴木委員、一言御挨拶をお願いいたします。

○鈴木委員 経団連の鈴木でございます。

どうぞよろしくをお願いいたします。

○福田参事官 また、事務局の異動も御案内いたします。

内閣府仕事と生活の調和推進室の室長に林が着任いたしました。

○林室長 内閣府男女共同参画局長にこのたび就任いたしました林でございます。

どうぞよろしくをお願いいたします。

○福田参事官 続きまして、本日の委員の出欠について御案内いたします。

長谷川委員、阿部委員、湊元委員が御欠席でございます。なお、湊元委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部の杉崎担当部長に御出席いただいております。

また、佐藤哲哉委員は、17時に退席されます。

以上でございます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

それでは、1つ目の議題に入ります。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020」について、事務局から説明をお願いいたします。

○福田参事官 前回の会議で御了承いただいたとおり、令和3年度の早い時期に総括文書を作成するとしていることから、今年度の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020」は、お手元の資料1-1、資料1-2の内容に限定して、数値目標の状況をまとめ、今年度末に公表いたします。

以上でございます。

○権丈部会長 以上につきまして、何か御質問等がございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、次に議題2の「仕事と生活の調和連携推進・評価部会総括文書」骨子（議長案）についてでございます。

「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」は、経済財政、少子化対策、男女共同参画など、仕事と生活の調和に関する会議における議論を踏まえて、2007年7月、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚等により構成される会議体として開催することとされました。

このトップ会議において、皆様御承知のとおり2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が示され、併せて「仕事と生活の調和推進のための行動指針」として、2020年に達成すべき13項目の数値目標が設定されました。

トップ会議の下に置かれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、行動指針に沿って、2020年の目標値に対する政策の取組状況を把握・評価して政策への反映状況を確認してまいりました。この評価部会の活動は、社会全体で仕事と生活の調和の実現に向けて取り組む大きな契機になったと思います。

数値目標の期限が2020年となっていることから、このタイミングで、目標の達成状況や、これまでの活動と成果について、総括する文書を取りまとめるとのことについて、本年1月の会議において、皆様の御了解をいただいているところでございます。

そこで、議論のたたき台と致しまして、本日は資料2「総括文書骨子（議長案）」をお示しいたします。資料2を御覧ください。

総括文書では、初めに、憲章と行動指針等について第1章に記載します。その上で、第2章におきまして、数値目標であります13の項目ごとに、目標達成時期の2020年時点での達成状況、その理由と今後の課題についてまとめていきます。

また、参考資料といたしまして、評価部会のこれまでの活動と成果、年度ごとの調査研究報告及びセミナー等のイベント開催実績についても整理いたします。

総括文書の骨子は以上のように考えてございますが、これから皆様の御意見を頂戴できればと思います。

御質問、御意見等、よろしくお願ひいたします。

○佐藤（博）委員 これは骨子なので、これを踏まえて、例えばそれぞれについて検証ができてからフォローし、例えば男性の育児休業取得率がこうなっていて、達成していない人のこういう課題があって、これからこういうふうな取組が大事ですよといったことをまとめるイメージですか。

○権丈部会長 そういうイメージであります。

○佐藤（博）委員 新しい数値目標をつくったりとか、そういうことは関係なく、第1章の推進体制はこれまでの振り返りですね。

○権丈部会長 そうです。総括文書の第1章は、いつもレポートの第1章に書いてあるようなことをベースにして、ワーク・ライフ・バランス憲章に関する基本的な事項を載せるというイメージであります。

○佐藤（博）委員 第2章の今後の課題というのが、それぞれのアクター、例えば企業なり政府、自治体がということ整理するということですか。

○権丈部会長 いつもですと、第3章に数値目標の部分があって、その前後の章に取組みや課題等を書いています。今回は縦割りというか、それぞれの数値目標毎に状況の確認をし、どのような取組をしてきて、どういった理由によってできていないのか、あるいはうまくいっているのかということで課題を明らかにして、次のステップにつなげていく材料になるものをつくっていけないかと考えております。

具体的な御提案などがあれば、いただきたいと思います。

○佐藤（博）委員 分かりました。どうもありがとうございます。

○権丈部会長 お願いいたします。

○石田委員 連合の石田です。

骨子の中身についてちょっと確認なのですが、第2章の「達成状況とその理由、今後の課題」というのが、前段にお話しいただいた資料1-1の行動指針、数値目標と全く一緒ということで良いわけですね。

○権丈部会長 数値自体は一緒です。

○石田委員 数値目標の達成状況なのですが、達成したものもあれば、残念ながら達成できなかったというものも当然あると思うのです。それぞれしっかりと分析をしていただくことをまずお願いします。また、取組の方向性といいたしでしょうか、どういうものを評価するかということが大事なので、例えば、男性の育児休業取得の関係なども、中にはすごく短い期間、極端に言うと1日とか2日とか、そういう極めて短い日にちでも取得というカウントになりますが、本質的にそれで本当に良いのかどうか。もちろんそれぞれの御家庭の都合があるから、それで是とするところもあるのでしょうかけれども、そのところの分析も可能であればお願いします。

それと、目標が達成されたものもあります。先ほどのグラフの推移を見ると、近年、それぞれの立場で皆さんが努力をされて、目標が達成になっているわけですが、以降、新たな指標というものを検討するのかどうかということも、今、お考えがあればいただければと思っておりますし、最後に総括をするときに、いわゆる国民皆さんに宛てる推進メッセージというものもきちんと記載していただくこともお願いしたいと思っております。

全体的な流れの中で、誰もが予期していなかったのですが、今、コロナの状況に直面しているということです。当然、コロナの状況がこれからどのように変わっていくか分からないですが、働き方などがいろいろ変わっていく中で、新たな生活様式も含めた中で、この指標や目標がどのように変わっていくべきなのかということもここに考えるのかどうか分からないですが、環境がすごく変わったところについて、この総括にどう反映するのかお考えがあれば少し伺っておきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○福田参事官 まず、項目について申しあげます。

13の項目について2020年をゴールとしてということで13年間ずっと追ってまいりました経緯がございます。これは、令和元年度1月の会議におきまして、経団連の輪島委員から

御質問いただき、確認いただきました通り、項目の見直しはせずに、この項目ごとに2020年の最新値を調査し、これまでの推移を改めて整理することの了解をいただいております。また、先ほどおっしゃられたように、達成できた、できなかった理由の分析をすることも整理する予定でございます。

加えて、ご指摘のコロナの影響は、働き方に対して大きな変化がもたらされているということは明らかです。私ども内閣府男女局としても、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を主催することとし、先月末に第1回を開催致しました。そこで得られた情報も、この総括の文書にも反映できるところは反映いたします。と同時に、政府の中のほかの取組や調査もございますので、それらについても目配りをしながら、総括文書の中で極力活かしたいと考えております。

以上でございます。

○石田委員 ありがとうございます。大筋は理解いたしました。

繰り返しで大変恐縮なのですがすけれども、先ほど例に挙げた育児休業の取得に関して、数字的な目標は達成できたということで評価しても良いのだと思います。ただ、中身を見たときにどういう課題があるのか、どういう現実だったのかということについても、先ほど言いましたけれども、それぞれの単位というか御家庭の中での満足度というのがあるので、それは結構ですが、少し客観的な数字も付け加える余裕があれば、そのところは御検討いただけるよう、重ねてよろしく願いいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

お願いいたします。

○樋口委員 JILPTの樋口です。

最初に、総括文書のタイトルはどうなるのか。評価についての総括ということなのか、それとも、石田さんが言ったことの繰り返しになりますが、評価だけではなくて、今後どこをどう変えていかなければいけないのかということまで含めての話なのか。そして、これは誰に提出するのか。要するに、官民トップ会議の会議体に対して、上に対して部会として提出する内容であるのか、それとも各府省あるいは経営、労働組合それぞれに対しての話なのか、国民に対しての話なのか、その趣旨がタイトルに入ってくると思うのですが、今のところ「総括文書骨子（議長案）」となっているだけであって、総括文書というのがどういう位置づけになるのかということをもまず御説明いただけますか。

前回の会議で、総括文書をまとめるというのは良いと思ったと思うのですが、そのときに深い議論がなかったと思うのです。これは総理に対して出すものなのか、どうなのかは分かりませんが、そこが1点。

2点目も石田さんと重複するのですが、第2章は2020年時点ということですから、現在の話です。ということは、コロナが起こった後も含めてということだとすると、この総括文書をいつ出すのでしょうか。例えば年度末ということなのか、あるいはコロナが終息し

てからということなのか。それによって、就業率とか時間当たりの生産性の伸びというのは、2020年はすごく変わってきている。今まで就業率は伸びていたのに、2020年は逆に大きく低下している。生産性についても、今までもあまり伸びていなかったのですが、今回は大きくマイナスになってきているというようなことだと思いますので、その結果を見てこの総括文書を出すのか、それとも2020年はあまり触れないで、2019年の時点までのことを出すのかどうかということについて、説明をお願いします。

○権丈部会長 ありがとうございます。

今回御提案させていただいたものは、まず、前回のこの部会での議論を踏まえまして、どういった内容で進めることができるのかということ。また、総括文書としてまとめるというところを再度確認させていただいたところでございます。骨子のご提案ですので、内容については、引き続き御議論いただければと思います。今、樋口先生からいただいたこの文書の位置づけは非常に大切なところでございますし、時期につきましても、予定としておりましたのは2020年をもってまとめて、夏くらいに公表という話をこれまでしていたかと思います。この点につきましても、今回のコロナのこと等もございまして、少しお時間をいただいて整理をさせていただいて、改めてこの部会で御相談させていただきたいと考えております。

御指摘ありがとうございます。

○樋口委員 この総括文書の位置づけはどのようになるのですか。

○福田参事官 2007年の段階で定義していただいた13項目の指標について、毎年その推移を追ってまいりました。そのゴールとして定めた2020年度の公表値を使って、結果的に数値がどうなったかを明確にします。

総括文書の提示先は、ということでございますが、先ほど先生から御指摘があったとおり、誰向けなのかということがはっきりしない限りはまとめ方にも影響することですので、位置づけとしてどういったものがあり得るのかということを整理させていただきます。それを確定させた上で、まとめ方についてはまた御相談させていただくことになろうかと思っております。

まずは一旦、数値の整理をする。あと、先ほど申し上げたとおりの繰り返しで恐縮でございますが、なぜそれが達成できたのか、できなかったのか、その内訳が実態としてどうなのかということについては、従来のワーク・ライフ・バランスのレポートに準拠して整理してまいります。

○樋口委員 今までのレポートがありますね。逆に、2020年レポートとの違いというのは。2020年レポートも出すのですか。

○福田参事官 2007年から続けてきた年度ごとの数値の推移をお示しするために、ワーク・ライフ・バランスレポート2020の発行が必要と考えております。そのため、レポートは例年通り今年度末に発行した後に、翌年度の早い時期に総括文書を出します。レポート発行から総括文書の発行までの期間は短いため、2020年のレポートに関しましては、これ

までのレポートの第3章に書かれている13の数値目標の推移に絞ります。具体的には、お手元の資料1-1と1-2のイメージです。

○樋口委員 分かりました。

レポート2021というのではないと。

○福田参事官 今は予定してございません。それが総括文書に当たるものと考えております。

○権丈部会長 先ほど資料1-1、1-2でお話ししたレポート2020なのですけれども、これは例年よりは小さいものになるということがまず1点あります。1月の当部会で、2019年の数値が中心になる2020年のレポートは、数値目標、現状をベースとした、例年のレポートの第3章に当たる短いものにして、総括文書の中で、2020年の数値までをしっかりと振り返るといって議論してきたと理解しています。

○樋口委員 数値だけであれば、これこそ客観的なもので良いと思いますが、その後今回の総括で「その理由、今後の課題」というのがメインに入っているのです。

○権丈部会長 せっかくこれまで十数年やってきましたので、これを1つの形にまとめて総括文書にするという認識です。総括文書とレポート2020が重なっても面白くないので、その点、レポート2020年を軽めにして、総括文書の中で数値の確認と、先ほど御提案もあったような男性の育児休業であればそれに関する分析を加えて、これまでの流れと今後への課題といったところを押さえるということになります。単なる取りまとめで何のメッセージもないという形にしてしまうには今までの活動を考えるとあまりにももったいないことですので、ぜひこれまでを振り返りつつ、まとめて次につなげたいということです。今のところ、盛り込むべき具体的内容を決めているわけではなく、今日、構成員の皆様にご議論いただきたいということでございます。何か御提案などがありましたら、頂戴できればと思います。

よろしく願いいたします。

○樋口委員 その理由と今後の課題というのはすごく重要になるし、皆さん関心のあるところだろうと思うので、そこはしっかり議論なさってまとめたほうがよろしいのではないかと思います。かなり意見のあるところではないかと思います。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

それこそ分析をどうするかとか、理由や課題というのは非常に難しいと思いますので、ここで、こういうところは入れたほうが良いなどという御意見もありましたらお聞かせ願えると、進めていく上で大変参考になるとと思いますので、よろしく願いいたします。

お願いいたします。

○宇野委員 JEC連合の宇野でございます。

この総括文書は国民に向けてのメッセージであるということを前提に、1点お願いをしたいのですが、7月にニュースが流れまして、いわゆる202030ですけれども、2020

年までにあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合を30%にという目標の達成時期を2020年代の可能な限り早期に延期したというニュースが流れまして、非常に大きな反響があったのかなと認識しております。それだけインパクトが大きかったのと、国民の関心が非常に高かったのかなと思っているのです。

この仕事と生活の調和推進のための数値目標、13の数値目標の中には、もちろん202030の目標というのは入ってはいないのですけれども、女性の割合30%の目標が達成できなかったのは、家庭の中や外で男女が担っている役割、そして男女の働き方全体の結果を表しているものであって、まさに仕事と生活の調和推進のための行動指針と深く関わっていると思うのです。この仕事と生活の調和がなければ、指導的地位の女性の30%達成も不可能ですので、この13の目標というのは非常に大事なのだと認識しております。

ただ、202030の目標ほど国民の認知度が高いわけではないのですが、13の目標一つ一つを着実に実現していくことが必要なのかなと考えております。13の目標の未達の要因分析と目標達成に向けた施策を明示して、企業などにおける取組が進むようなメッセージをぜひこの総括文書の中に含めていただきたいと考えております。

以上、お願いです。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

お願いいたします。

○大沢委員 日本女子大学の沢です。

2点あります。

1つは、第2章のⅠの3です。「就労による経済的自立が可能な社会」の指標の中に「フリーターの数」というのがありますが、今回コロナで、フリーターもそうですけれども、女性の非正規労働者の抱える困難な問題が表面化しました。特に母子世帯や未婚の非正規の女性の経済的困難の問題について、ここで触れたほうが良いのではないかと思いますので、3を「フリーターの数」と表現しないで、別の表現にし、中身についても少し検討したほうが良いと思います。どういう表現にするか、今、具体的な提案はできないのですが、経済的な困難を抱えているのはフリーターだけではないということです。

あと、Ⅲの「多様な働き方・生き方が選択できる社会」で、今実際にオンライン会議で会議が開かれていますけれども、今回コロナでテレワークが非常に広がりましたが、それが入っていません。これが今後どう広がっていくのかということが、日本の中で労働生産性の伸び率や働き方の変化をもたらす大きな要因になっていくと思いますので、この項でその項目を含めるか、あるいは総括の中で議論する必要があると思いました。

以上2点です。御検討よろしく申し上げます。

○福田参事官 今、御指摘いただきましたフリーターの数でございますが、数値の内訳としましては、15歳から34歳のパート、アルバイトまたはその希望者数の推移を追っています。委員御指摘のとおり、パート・アルバイトの多くは女性です。

コロナによる雇用への女性への影響は、先ほど申し上げた我々の会議の中でも指摘されており、またデータも出つつありますので、先生のおっしゃったコロナの影響として今年度の推移には、その状況も加味して記載したいと思います。

補足がございます。

○古瀬参事官 補足でございます。

第2章の柱立て自体は13の目標値に沿って立てておりますので、ここの柱立てを変えるかどうかは別としまして、大沢先生の御指摘は重要な点かと思っておりますので、整理の仕方を少し考えたいと思っております。御指摘の点をなるべく踏まえて、含めるような形でいければと思います。

○権丈部会長 お願いいたします。

○大曲委員 福岡県の大曲でございます。

2点ありまして、1点は、今回、2020年までの達成状況ということでお話がございましたけれども、こちらからのいろいろな意見というのはあるのですが、まず、事務局としての総括をどの程度までされているのかというのがないということがありまして、それに対して、こちらからもっと改善に向けたというところがなかなか出にくいのではないかとというのが1点でございます。今、現状のところが出ておりますけれども、全部ではなくてもよろしいのですが、いくつか重点的なところも、事務局としての評価を少しお願いできたらというところが1点でございます。

それと1つ気になりますのが、保育所の関係なのですけれども、どれだけのキャパをつくっていくのかというのが、それぞれで変わっていくというのがあるのですが、今、最初につくられたときとまた状況が変わってきて、3歳以上に関しましては幼児教育・保育の無償化という新しい取組が出てきたのと、地方のほうで非常に把握しにくいのですが企業主導型の保育所という制度ができて、それによるキャパの広がりがありまして、そういう部分でいいますと、この人数というのをどこまで含めてやっていくのかというのは、企業主導型ですと企業さんのニーズに合わせてというのがありますので、そこら辺も含めた国としての考え方というか、実は今、企業主導型は非常に増えてきているのですけれども、つくる方のいろいろな意向がありまして、もう使われていないとかいろいろな問題が起こってきているのです。そういうところも含めて、保育所、子供さんたちの受入れのキャパをどういう形でしていくかというのも、これから検討の余地のところに入れていただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

以上でございます。

○福田参事官 待機児童については、厚労省が年に2回、市区町村別の待機児童の数を公表していますので、厚労省の保育課や内閣府の子ども・子育て本部と相談させていただきながら、整理をさせていただきます。

○権丈部会長 先ほど大沢先生からお話があった2つ目のテレワークについてですけれども、テレワークは現在は数値目標に入っていないのですが、以前は含まれていたこともあ

りますし、今重要なトピックにもなっていますので、13の数値目標ではないのですが、どこかに何らかの形で入れられないかということも少し検討させていただきたいと思いました。

ほかに何かございますか。

お願いいたします。

○春川委員 情報労連の春川です。

今、最後にお話のありました、大沢先生の御意見にあったテレワークのところに少し付随する意見になります。

今まさに労働組合として職場現場の状況の捉え方としましては、コロナの中でのテレワークの推進というのはものすごい勢いで進んできているというのは事実ではあるのですが、併せて労働時間の繰上げ下げやフレックスタイムの導入というのも、テレワークの在宅勤務ができ得ない職場であっても広がりつつあると認識しています。

手元にある一番直近の2019年のレポートの特集の中にも、働き方の実態として、今、申し上げました繰上げ下げやフレックス、テレワークについては、この時点では、雇用労働者はやってみたいができないという回答が当時4割の数字として出ているのですが、今、多くの企業は、コロナの対応を含めて、これらの働き方の実践に向けて労使で議論をして進めている状況ではありますので、今後一つの働き方が大きく変わることは、仕事と生活の調和の大きなチャンスではなかろうかと思っていますので、ぜひ総括の中で触れていただけたらということで、意見として申し上げます。

以上です。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

○山田委員 男女共同参画推進連携会議の山田でございます。

皆さんのお話を聞きつつ、何人かの方から出た2020年にコロナが発生したことについて、特に男女共同参画推進の視点からいった場合、この現象が推進を後退させるリスクファクターになっている。現実には、就労者の中で女性の非正規、労働者の方の派遣切りといえますか雇い止めなどもデータとして非常に増えていまして、確かに2013年から2020年までのデータを挙げて、それについての分析をして、対応策を考えるというところも賛成なのですが、加えて、2020年にコロナが起きたことによって、仕事と生活の調和という問題についても大きな影を落としているということは否定できないと思うのです。ですから、それは少なくとも1項目設けて、そのことをこのペーパーの中に入れたほうが良いのではないかという感じをお聞きして持りました。

意見として申し上げます。

○福田参事官 目標項目によっては2019年と2020年で、状況が変わって、数値にも影響することが推定されるものもあります。コロナによって、働くスタイル、仕事や個人の生活に対する考え方、または家庭における男女の役割分担などに変化がおきつつあり、

これらはいずれも、仕事と生活の調和の総括文書の中で取り上げるべき要素であると思います。

内閣府男女局としても、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を主催することとし、先月末に第1回を開催しました。そこで得られた情報と、政府の中での取組や調査にも目配りをしながら、総括文書の中で極力活かしたいと考えています。

○山田委員 ぜひよろしく願いいたします。

○権丈部会長 ありがとうございます。

○樋口委員 JILPTの樋口です。

今の山田さんの御意見に大賛成で、例えば、今のままだと第2章のⅡの5に週労働時間60時間以上の雇用者の割合が下がることが数値目標になっているのです。ところが、2020年に起こったのは、まさに残業がないという形での60時間以上の人たちの減少、あるいは次の年次有給休暇との関連で、休業の問題が大きな問題になっています。そこにおける給与の支払いであるとか、まさに生活と仕事の調和の問題という形です。

そうすると、2019年と2020年は、ある意味では同じ数字でも違った評価あるいは理由が考えられるだろうと思って、そうすると、第2章が2019年までで、第3章という形でこのコロナの2020年をどう評価するのかという、別にしたほうが良いのではないかというのが御提案だったのかなと思うのですが、私もその方向のほうが、それまでの流れとそれ以降はちょっと違っている。どう評価したら良いのかもなかなか分からないという形なので、そういう形に私も賛成します。

○山田委員 樋口先生のおっしゃっているのは、私の申し上げたかったことの骨子でございます。

○権丈部会長 御意見ありがとうございます。2020年の数値がこれまでの傾向と大分変わってくるということは、そのとおりだと思いますので、考えていきたいと思います。

お願いいたします。

○榊原委員 読売の榊原です。

総括文書の骨子を整理していただいて、ありがとうございます。2020年になったので、これまでの道りを振り返って、総括するということはとても大事なことだと思いますし、骨子、柱立てを整理してくださったおかげで、議論しやすくなったと思います。ありがとうございます。

その上で、柱立てを見ていて思ったことをいくつか発言させていただきます。

第2章のⅠにある「就労による経済的自立が可能な社会」と挙げられているタイトルは、どなたも異論はないと思いますし、こういうことを目指してワーク・ライフ・バランスの議論の中でも検討してきたのだと思うのですが、ほかの方の御意見でもあったように、この就労による経済的自立が一番難しい人が、実は子供の貧困を集中的に発生させている母子家庭であるという日本的な現象が、コロナでより一層明確になったということはもう看過できないと思うのです。特定されているグループの極めて日本的な現象について

はどのように私たちは考えるのかということは少なくとも分析は必要だし、今後の課題としてきちんと指摘する必要があると思うのです。

子供の貧困の数字自体、日本では長く表には出さずに来ましたが、政権交代の中で、ようやく子供の貧困の数字を出すようにはなりましたが、子供のいる世帯においては、再分配が行われた後に実は貧困度が増しているというすごい現象が起きているということがずっと共有されずに来て、コロナを迎えているという問題の深刻さのところにも、きちんとある程度の光を当てる必要があるのではないかということは感じられるので、ぜひ、ここの中で触れていただきたいなと思いました。

あと、同じ第3章のⅢの11、12、13の辺りなのですけれども、この数年の政策的な変化、幼児教育・保育の無償化であるとか、とりわけ首都圏で保育所の猛烈な建設増が進んだ中で、かなりいろいろな変化がありました。その変化をきちんと分析として取り込んだ上で、数字がここまで来たということの評価と残る課題の整理が必要だと思うのです。

そのときに、保育のところについては数的な目標達成、つまり量の整備はかなり良いところまで来ているというのはそのとおりなのですけれども、今、何が起きているかというところ、先ほど福岡県の大曲委員から御指摘のあったとおり、規制緩和による増設にアクセルを踏んだ結果、保育の質の乱高下、質が悪いのに公的なお金が入っている保育が非常に増えているということが起きていて、量は達成されつつあるのに、質のほうの不安が保護者は非常に混乱されている。なので、認可保育所と言われるところとか、公費の入っている保育所と言われるところに入った親が、こんな危ないところ、こんな子供が安全とは思えないところにはいられないといって、ウィンドウショッピングするように別の保育園にどんどん移っていくというような待機児童の数字の推移ということも起きています。

なので、数字が達成されて、数が増えたねというところで終わるのではなくて、近年は質の問題が非常に起きていて、量的な達成はともかく質の問題が今後の課題であるということを中心に指摘する必要があると思います。その中で、保育所の重篤な被害、事故、事件の報告もちゃんと分析されるようになってきているので、そういった分析もちゃんと捉える必要があると思います。

その変化を、せっかく中長期で分析した総括にするのでしたら、恐らく保育と女性活躍の政策と併せて、私も取材をしてきて感じているのが、日本よりも早く女性活躍のステージに入った、ワーク・ライフ・バランスや男性の家庭内活躍にかじを切ったヨーロッパで、1990年代あたりに起きていた変化が今、日本で起きていると感じています。それは、保育所が猛烈に増え、女性が教育も受けた上で、社会で活躍するようになったけれども、保育の質にあまりにも問題があったというところで、社会を挙げて保育の質を改善する。その上で、ワーク・ライフ・バランスについても取り組んでいくというところで、きちんと様々な社会政策のイノベーションに取り組んだ結果、2000年代に入って出生率が回復したり、いろいろな変化が起きたりというふうに、ヨーロッパのいくつかの主要な国においてはポジティブな変化があったと聞いていて、日本は今まさに90年代のヨーロッパが経験した混

乱に突入しているという面があるのではないかと。

樋口先生のほうがお詳しいと思うのですけれども、でしたら、その混乱をどううまく切り抜けるかということが、この先10年、20年の明暗を分けるというような課題の指摘ということもできるのかなと思いました。

同じくその関連が、保育園と裏表の関係にありますけれども、男性の家庭内または地域での活躍のところだと思うのです。これまで、男性の育休の取得率を上げようとか、家事育児時間を増やそうという目的を掲げて取り組んできたことは、特に2007年ぐらいの段階では画期的だったし、今、男性の育休に非常にスポットライトが当たっているという意味でも、一定の旗振りの意味があったと思うのですが、コロナで分かったのは、男性がステイホームで家にいただけで問題は解決されないということだったと思うのです。DVが増えた。家庭にいただけで、妻たち、母親たちのストレスは限界を超えた方たちもかなりいて、相当なSOSが出ました。まだ調査は限定的ですけれども、私に関わらせていただいた調査の中でも相当な悲鳴が出ていました。

ただ育休取得率を上げ、家事育児時間を男性において上げるだけではどうも問題解決しないということが見えてきたということ、分析と今後の課題の指摘の中で織り込む必要がある。ここからは私的見解ですけれども、そのときに、男性がどうやって自分の人生における生活の質を上げられるかという意味で、家事育児に関わるような意識やスキルを上げられる機会、ヨーロッパでいうところのペアレンティングトレーニングのような機会を提供するというような、もうちょっと社会全体が男性の家庭内活躍を後押しするような意図的な関わりが必要な段階に来ているのではないかと指摘などが可能かなと思っています。

長くなってすみません。以上です。

○福田参事官 ありがとうございます。

可能な限り盛り込ませて戴きたいと思います。

○権丈部会長 お願いいたします。

○佐藤（哲）委員 全国中小企業団体中央会の佐藤です。

ただいまいろいろ御意見がありまして、私は一々、それはもっともだなどと思っておりません。

2019年までと2020年までで大きな経済状況の変化がありますので、例えて言えば、2019年までは中小企業は人手不足、人材不足でした。2020年のコロナ以降は、逆に人手余剰感だったり、むしろ雇用の維持をどうしたら良いのかということで、政府にいろいろな助成措置をいただいて、何とか雇用の維持をし、企業の継続を図っているというような実態だと思います。

ワクチンや治療薬が開発されないままで、この経済状態、停滞が続くのではないかとという悲観的な意見もあります。そういう状況ですと、今の人手過剰感、雇用の維持のほうを優先という状況もバックグラウンドとして継続してしまうかもしれない。この状況の中で、

今いろいろな御意見があったように、どうやって経済的な自立を可能とするのか。男性と女性の家事や介護への参加を平等にしていくのか。男性の働き方の意識と家庭参加への意識をどう変えていくのか。こういった新しい提案が必要ではないかと思っております。

特に中小企業のほうは、これと同時に法律改正などによって働き方改革や社会保険制度の改革など、いろいろな制度改革が起こっておりますので、そういうものもある意味、経営上の負担になってきております。こういういろいろな制約条件が特に中小企業に関していえば大変目立ってきておりますので、例えば今、2020年以降の分析をされるということであれば、御指摘やいろいろな御提案があるような、中小企業でも、どうやったら男性と女性の雇用を確保できるのか。ワーク・ライフ・バランスを維持できるのか。また、新しい働き方改革に積極的に取り組むためにデジタル化もありますし、先ほどのように男性の意識をどう変えていくのか。そういった先行事例や、今、非常にうまく進んでいる事例。ヨーロッパの事例の御紹介もありましたし、そういうものもむしろ例示でいろいろと取り入れていただいて、今後、経済情勢が悪い中でも就労を可能にしていく。それから、男女共同参画をしていく。ワーク・ライフ・バランスを維持していく。そういった状況にも取り組んでいけるというような御提案というか課題の解決、それからいろいろな対策というものをお示しいただけると大変ありがたいと思っております。

よろしく願いいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに何か御意見はございますでしょうか。

お願いいたします。

○石田委員 連合の石田です。度々すみません。

今、佐藤専務理事がおっしゃっていたことと少し重複します。

たまたま今、直面している課題がコロナということで、たまたまと言うと大変なことなのですけれども、極めて大きな事象に直面をしている中で、ワーク・ライフ・バランスをどうするか、役割をどういうふうにつけていくかということは極めて重要だと思っております。

ただ、この何年間かの中で、働き方改革も法案が通って、施行されて、実際、コロナの直前までは新しい働き方の中でやられたわけで、先ほどの骨子のⅡの評価をする4、5、6、7は、ほとんど働き方改革の中で一回整理がされていて、ある程度の目指すべき姿を掲げながら進めてきたという経過があります。

特に働き方改革をやらなければいけないという中には、先ほどから指摘があったとおり、ワーク・ライフ・バランスは大きな要素の一つだったわけです。できれば、コロナも極めて大きな課題で、今、そこに傾注する必要性があるのですが、その直前にあった働き方改革のところも、ぜひ評価の中に含めるべきだと思います。とんとんと大きなことが続いて大変ですが、このコロナの中であっても、働き方改革を進めていくということも併せて必要

だと思えます。したがって、その評価は少し時間軸が狭いですがけれども、並列をして評価していただくことを御検討いただければと思えます。

よろしく願いいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

お願いします。

○鈴木委員 経団連の鈴木でございます。

初めて参加をさせていただき、これまでの議論の振り返りや、ポストコロナの働き方の方向性を考えるうえで色々と示唆をいただき、皆様がおっしゃるとおりだなと思ったところでは。

過去の振り返りという点で一言だけ申し上げたいと思えます。

未達、目標が達成していない項目がいくつかあるわけがございますけれども、その中でも現状と目標値の乖離が大きく、なおかつ2007年に目標を設定したときからあまり改善が見られない項目がいくつかございますが、特に年次有給休暇取得率の70%が、特に乖離が大きいという印象を持っております。

私ども経団連が実施いたしました回答会社500社程度の小規模な調査結果によりますと、2019年の年休取得率は70%を超えたものの、企業規模別に見ますと、中小零細企業様のほうが年々取得率の伸び率が低くなっているという状況が見てとれました。この点は、私どもも分析しますけれども、政府全体としても是非分析をしていただきたい部分かなと思っております。

ここからは想像になりますけれども、例えば規模の小さいところだと、比較的サービス業の会社が多く、なかなか代替要員の確保が難しいという理由から休みが取りづらいということもあるかもしれませんし、取引先から例えば金曜日に発注を受けて、月曜日に持ってこいというような長時間労働につながる商慣行の課題もあるのではないかと考えております。

商慣行の是正ということについては、過去の会合でも御指摘いただいたと理解をしております。2017年から日本商工会議所様あるいは中央会様の協力をいただきながら、長時間労働の是正に取り組むべくいろいろと行っているところでございますので、私どももこれから引き続きそういった活動を展開してまいりたいと思えます。総括文書の中においても、国全体、主に大企業ということになるかもしれませんが、長時間労働につながる商慣行の是正というようなことを引き続き取り組んでいくことの重要性について触れていただけるとありがたいと思っております。

以上でございます。

○福田参事官 ありがとうございます。触れさせていただきます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。

それでは、関係する厚労省の御意見をいただきたいと思います。雇用環境・均等局職業生活両立課長の佐藤様、お願いします。

○佐藤課長 厚生労働省の佐藤です。

今、経団連の鈴木様からも、商取引慣行の見直しについていろいろ取り組んでいただいているということで、引き続き、委託関係の中、請負関係の中で、あまり無理な期日で発注とかはしないようにというのは政府を挙げて取り組んでいきたいと思いますので、こちらについて引き続き触れていただければありがたいなと思っております。

あと、先ほどから男性育児休業の取得率についていろいろと皆様から御指摘いただいておりますけれども、こちらについて今、労働政策審議会のほうで、まさにこの制度の見直しについて御議論が始まったところでございますので、こういった辺りも踏まえながら、どういう文章にするかというのを御検討いただければと思っております。

それから、年次有給休暇の取得率につきましても、高い目標に対して実績がなかなか上がってきていないというところもございますが、鈴木様からもお話しいただきましたとおり、今、どういう辺りがネックになっているのか。業種ごと、企業規模別に、どの辺りがネックになっているのか、どの辺りが進んでいないのか、その原因が何なのかという辺りを我々としても分析したいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

またいろいろとコメントをいただくことになると思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、ほかにございますでしょうか。

保育に関連して、企業主導型保育のほうの御担当というか範囲だと思いますが、内閣府の子ども・子育て本部の田中様、何かコメントいただけますか。

○田中参事官 内閣府子ども・子育て本部の田中と申します。

先ほどありました企業主導型保育について、数が増えているけれども、実際の利用状況や、今後に向けての方向性等の御指摘につきましては、全体の保育の受け皿を今後検討していく中で、厚労省さんの検討も踏まえまして、こちらのほうでも検討してまいりたいと思います。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。またよろしく願いいたします。

それでは、ほかにいかがでしょうか。お願いします。

○杉崎担当部長 商工会議所ですが、一言よろしいでしょうか。

資料2の第2章で「目標の達成状況とその理由、今後の課題」について整理をされるということですが、特に理由と今後の課題に関してなのですけれども、今回13のテー

マが掲げられておりまして、働き方改革や、今まさに労政審で議論しております男性の育児休業取得などについて、各主体によって考え方や捉え方については様々なものがあるかと思っております。したがって、理由や今後の課題については、この会議体に参加しておられます各先生方、各団体の意見を広く聴取した上で文書を策定していただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

以上です。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

それでは、よろしいでしょうか。

議論もそろそろ出尽くしたということで、この辺りで本日の意見交換は終了させていただきます。

本日いただきました貴重な御意見は、私と事務局で整理して、文書案にしていききたいと思います。まずは文書案という形でまとめさせていただき、また皆様に御意見を承るという形になってまいります。文書案につきまして御一任いただけますでしょうか。

○樋口委員 すみません、文書案というときに、骨子のところでいろいろ意見が出たと思うのですが、どちらでいくのか。要するに、第2章というのを今のままなのか、それともコロナのところをどうするのか。意見が分かれたと思うのです。もしかしたら一致しているのか分からないのですが。

○権丈部会長 御意見をいただいたところでは、第2章では長期的な数値目標の達成状況をまとめるということか、これは13項目であり、いくつかの論点について補足的な説明なども入ってくるということかと思っております。あわせて、コロナというか2020年の記述を別に入れるような取りまとめというふうに理解しております。

○樋口委員 別にするという事ですね。分かりました。

○権丈部会長 章になるのか節になるのかというところは検討させていただきますが、何らかの形で別立てのものをつくっていくということを考えております。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、事務局よりお願いいたします。

○林室長 今後の予定につきまして、一言私のほうから申し上げます。

本日は貴重な御意見をいただき、本当にありがとうございます。本日いただいた御意見を踏まえまして、今年度末を目途に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020及び総括文書について、事務局案をお示ししたいと思います。

また、次回の会議につきましては、このコロナ禍でございますので、オンラインや書面での開催も含め、検討してまいりたいと思っております。

○権丈部会長 ありがとうございます。

それでは、本日の部会は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。