

第13回部会における各委員からのご意見等

	該当箇所	ご意見	修正内容等
1	総論	よりよく生きるため、できることからやろうという印象だが、日本の社会の衰退を止めるため、WLBに取り組むことが必要。働く人のメンタルにしても、自殺、児童虐待にしても、WLBに取り組んでいないツケ。【榊原委員】	憲章の冒頭に、新合意を行う趣旨(持続可能な社会の構築)を記載。
2	総論	雇用戦略対話との重複を防ぐために、WLBオリジナルの考え方をに入れてはどうか。【高橋委員】	-
3	総論	現在も将来も時間制約を持たない人に対するWLBの必要性の説明ぶりを考えてほしい。【小室委員】	憲章の冒頭に、WLBの社会的意義について記載。なお、現行の憲章・行動指針に、「職業能力の向上」「地域活動への参加」など、家庭的責任の有無に関わらずWLBに取り組む趣旨が記載されており、かつ、「国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う」べきとされている。
4	総論	憲章の位置づけを憲章に明記するか、憲章という言葉を使わないようにするかしてほしい。【小室委員】	憲章の冒頭に、憲章の位置づけを記載。
5	新しい公共	新しい公共は、新しい発想のもの。これを浸透させていくため、記述に当たっては、だれもがわかりやすい言葉にするべき。【川本委員】	「新しい公共」について以下の注釈を記載 「『新しい公共』とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現している。」

6	新しい公共	NPOは賛成だが、活動困難なNPOもでてきている。新しい公共の活動を強化していく必要があるが、育成のために支援が必要。【長谷川室長】	行動指針に、「国の取組」として、地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援すると記載。
7	ディーセント・ワーク	ディーセント・ワークは、産業競争力の強化や生産性の向上が前提。このことを記述して欲しい。社会全体の生産性の向上とWLBを一体で考えてほしい。【川本委員】	新合意を行う趣旨(持続可能な社会の構築)を憲章の冒頭に記載。
8	ディーセント・ワーク	ディーセント・ワークは福祉依存から就労による自立促進につながる。パート労働者の賃金よりも生活保護支給額の方が多い。多用な人材を包括できるような社会保障制度に転換し、全ての人々のWLBを実現させるべき。【大沢委員】	憲章に「ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立につなげる観点からも必要である。」と記載。
9	女性の能力発揮 高齢者の活用	眠れる資源としての女性・高齢者は是非入れてほしい。【八代委員】	憲章に、「我が国の社会を持続可能なものとするためには、若者、女性、高齢者など誰もが意欲と能力を発揮できる働きやすい職場環境をつくり、労働市場への参加を促進することが重要である。」ことを記載。 なお、現行の憲章にも、WLBは、「人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組」である旨が記述されており、また、多様な働き方の実現として、女性・高齢者が取り上げられている。
10	女性の能力発揮	女性の能力発揮について、現状、パートを始め、非正規の大半は女性。全体を見れば、M字カーブの解消は進んでいない。英国の取組が参考になるだろう。具体的記述をお願いしたい。【縄倉委員】	
11	女性の能力発揮	英国の資料にもあったが、女性活用できていないことによる経済的損失はある。女性は眠れる最後の資源。【榊原委員】	
12	女性の能力発揮	女性の能力活用は、生涯学習支援や保育サービスの充実が前提。【大日向委員】	大学等における社会人の学習促進については、行動指針の「国の取組」に新たに記載。 子育てサービス、生涯学習(職業能力の形成支援)については現行で記述あり。
13	キャリア教育・職業教育	キャリア教育・職業教育は、若年者の就業率向上にもつながる。雇用政策と文教政策との連携をお願いしたい。【川本委員】	-

14	次世代育成	次世代育成は持続可能なシステムに不可欠。【榊原委員】	-
15	中小企業	中小企業とインセンティブ付けは重要な話。中小企業の努力だけでWLB推進することは難しい。企業間の思いやりも必要。【縄倉委員】	行動指針に「国の取組」として、中小企業支援対策を記載。
16	中小企業	中小企業支援は重要。英国にならい、経産省がリーダーシップを取って進めてもらいたい【市川委員】	
17	中小企業	WLBの認知度低い。中小企業へのPRが必要。インセンティブ付けなどの支援が必要。【高橋委員】	行動指針に「国の取組」として、公共調達において仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業への評価を記載。なお、企業の取組支援や積極的取組企業の社会的評価については、現行の行動指針に記載あり。
18	長時間労働の抑制	長時間労働の抑制について、今の憲章・行動指針には、年次有給休暇の話と長時間労働者の話だけだったが、改正労基法の話と労働時間等設定改善ガイドラインの話も加わる。東京都労働局の調査にもあるとおり、労働時間と心身への影響についての実態を見ると、長労働時間の抑制も考えていく必要があることを盛り込んでもらいたい。【縄倉委員】	憲章及び行動指針に、長時間労働の抑制と労働者の健康確保と安心して働くことのできる職場環境の実現を記載。

19	テレワーク	WLBは在宅労働、テレワークがカギ。テレワークについて、労基法で一項目を設けてテレワークをもっと活用できるよう検討してほしい。【八代委員】	<p>現行の労働基準法に定められている「事業場外みなし労働時間制」は、事業場の外で業務に従事するために、労働基準法により使用者に義務づけられている賃金支払の前提条件となる労働時間の算定が困難な場合に、通常必要とされる時間労働するものとみなすことにより、簡便に労働時間の算定を行うことを可能にするものであり、外回りのセールスマンに限らず、テレワークなどの在宅勤務を含め、働く場所による労働時間の算定の困難さという問題の解決を図ったものである。</p> <p>テレワークについては、経営者層等への理解促進を図っていくことが重要であり、法制度の見直しではなく、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進に向けて環境整備に努めていくこととしたい。</p>
20	数値目標	特に雇用戦略対話の数値目標との整合性をとるようにお願いしたい。【川本委員】	数値目標については、雇用戦略対話との整合性がとれるように改定。
21	数値目標	行動指針の数値目標の位置づけについては、個別の企業に課すものではなく、社会全体の目標である、という現在の考え方のままでお願いしたい。【川本委員】	-
22	数値目標	高齢者の就業率については、男女差の乖離が非常に大きい。別々にしてみるべき。【佐藤委員】	仕事と生活の調和レポートで取り上げ、実態のフォローをしていくこととしたい。

23	数値目標	<p>ディーセント・ワークとあるが、労働時間の長さだけではなく、質に関わる指標も入れる必要がある。就業構造基本調査では、労働時間に対する満足度も取っているのので、それを用いてはどうか。【佐藤委員】</p>	<p>仕事と生活の調和レポートで取り上げ、実態のフォローをしていくこととしたい。</p>
24	その他	<p>男女間の賃金格差があるので、これも数値目標に入れてはどうか。【大沢委員】</p>	<p>賃金格差については、格差解消のため、賃金の高い者の給与を引き下げるといった話にもなりかねず、目標を設定することは困難。</p>
25	その他	<p>男女の育児休業取得率。女性は90%に引き上げてほしい、男性は13%よりも引きあげてもよいと思う。【縄倉委員】</p>	<p>同時期に作成される、新成長戦略における数値目標に合わせる必要あり。 男性に関しては雇用戦略対話においても13%で労使の合意を頂いている。</p>