

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第23回）議事録

1 日時：平成24年10月31日（水）10:00～12:00

2 場所：中央合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

3 出席者：

中塚一宏内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

（部会構成員）

樋口美雄部会長、海老井悦子委員、大日向雅美委員、川本裕康委員、北浦正行委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、中島総合男女平等局長（南雲弘行委員代理）、小島組織対策局総合局長（福田明子委員代理）、間部彰成委員、眞鍋隆委員、八代尚宏委員（大沢委員、小室委員、才木委員、南雲委員、福田委員はご欠席）

（関係省）

総務省：尾原企画官（菊池課長代理）

文部科学省：亀岡主任社会教育官

厚生労働省：大西参事官、村山課長、中井課長

経済産業省：坂本企画調査官（角野室長代理）

（内閣府）

佐村室長、伊奈川次長、内野次長、武川次長、原口参事官、小林参事官、木下課長、恩田企画官、高村分析官、松崎課長補佐、飯村課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻前ですが、ただいまから第 23 回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会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、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日は中塚内閣府特命担当大臣に御出席いただいております。どうもありがとうございます。

それでは、大臣から御挨拶をお願いいたします。

○中塚大臣 どうも皆さん、改めましておはようございます。本日は部会長を初め多くの委員の先生方、早朝からお忙しいところ、お集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

このたび内閣府特命担当大臣といたしまして、金融、新しい公共、男女共同参画、少子化などと合わせ、ワーク・ライフ・バランスについても担当することになりました中塚と申します。昨年の 9 月からことしの 2 月まで副大臣としてワーク・ライフ・バランスの問題にかかわってまいりまして、たしかちょうど 1 年前のこのあたりでこの会にも出させていただいたと思っておりますが、改めましてどうぞよろしく願い申し上げます。

私が担当しています男女共同参画とか少子化とか、そういった課題を現実的にどういうふうに解決していくのかということになると、ワーク・ライフ・バランスの問題と非常に密接に関係をしてくるわけでありまして、働き方というか、もっと大きな意味でいくと生活の仕方というのをちょっと見直す、変えてみるということが必要になってくると思っております。

ことしの 7 月に閣議決定しました日本再生戦略でも分厚い中間層の復活を目指す上で雇用の質の向上を図る鍵、そういうふうにもされているわけでありまして、また、仕事と生活の調和憲章の中でも「仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪である」というふうに定められておるところであります。

そういった目標あるいは理念はさることながら、実際どういうやり方をすることによって経済の成長と仕事と生活というものをちゃんとリンクさせていくのかということになると、幅広い観点からの議論というものが必要になってくると思っておるところであります。経済界や労働界、国、地方公共団体と一体となっていていろいろ知恵を絞っていかなければならぬと思っておるところであります。

きょうは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2012（案）」について御議論をいただくと聞いております。トピックとしては仕事と介護の両立支援ということで御議論いただけたらと思っています。高齢化が一層進展をしていく中であって、仕事と家庭の中での介護、あるいは家庭の外での介護、両立は重要な課題であると本部会においても評価されていると聞いております。本日もぜひ忌憚のない御意見をいただければと思っています。

あわせて東日本大震災による節電の影響で多くの企業が働き方の見直しを行っていただ

いたと聞いています。そういった企業の対応についても御報告をお願いすることになります。

先ほど申しあげましたとおりであります。今後ともぜひワーク・ライフ・バランスの実現というものに向けた取り組みに皆さん方の一層の御理解と御協力をぜひとも賜りたいと考えております。よろしく願い申し上げます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

中塚大臣におかれましては、時間の許す限り御出席いただけると聞いておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、事務局から本日の議事について説明をお願いいたします。

○小林参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の小林でございます。

「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」の委員に御異動がありましたので、御報告をいたします。

本日は御欠席でございますが、情報産業労働組合連合会の縄倉委員の後任として才木誠吾委員が着任されましたので、御報告をいたします。

内閣府仕事と生活の調和推進室についても異動がありました。新たに内閣府仕事と生活の調和連携推進室長として佐村が着任いたしました。

○佐村室長 この9月11日に新たに内閣府仕事と生活の調和連携推進室長に就任いたしました佐村と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○小林参事官 各省にも異動がございました。時間の都合で御紹介は省略いたしますが、お手元の座席表で御確認をお願いいたします。

本日の御出欠ですが、連合の南雲事務局長が御欠席で、その代理として中島総合男女平等局長に御出席いただいております。

また、JEC連合の福田委員が御欠席で、その代理として小島組織対策局総合局長に御出席いただいております。

大沢委員、小室委員が御欠席でございます。

次に本日の議題ですが、まず議題1として「仕事と生活の調和レポート2012(案)」の第1回目の御議論をいただきたく存じます。

続いて議題2として「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査」の速報を取りまとめましたので、事務局より御説明し、御議論いただきたいと思います。

最後に、その他として事務局から次回日程を御連絡させていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、議事次第に従って会議を進めてまいりたいと思います。

まず1番目の議題「仕事と生活の調和レポート2012(案)」について御審議いただきたいと思いますので、事務局から説明をお願いいたします。

○小林参事官 それでは、資料1をごらんいただきたいと思います。

まず2章2節の「国の取組」について御説明申し上げたいと思います。新規施策を中心

にお話をさせていただきたいと思います。

Iの総論の「社会的気運の醸成」でございます。38ページの「(4) 仕事と生活の調和取組事例紹介事業」ということで、この評価部会の各委員の皆様方にも周知について御協力をいただいたところでございますけれども、チーム単位で日々の仕事を見直し、業務の効率化を進める、そういう好事例を公募いたしまして、「カエルの星」として表彰して、企業等に紹介していくような事業を行っていきたいと考えてございます。

総論の「2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備」でございます。40ページ、41ページをごらんください。

40ページ「(1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底」の項目がございます。

41ページの2段落目のところで有期契約労働者についての記載がございます。有期契約労働者については、従来より一定の要件を満たす場合に育児休業や介護休業を取得できることから、マニュアル等で周知・徹底を図っている旨の記載がございますが、これは昨年のレポートの議論の中で、第1子出産前後の女性の継続就業率が伸びていないのは非正規の女性の継続就業率が伸びていないためという分析をこの評価部会で行っていただきまして、まずは一定の有期契約労働者にも育児・介護休業法の適用があることの周知を行うべきというふうな御議論がなされましたので、これを踏まえて国の取組ということで記載をしておるところでございます。

なお、2章1節、経団連さんと連合さんの取り組みの中にも同様な周知の話を記述いただいております。15ページと22ページでございますので、後でごらんいただければと思います。

41ページ(2)「新たな子ども・子育て支援のための制度の検討」ということで、中身は43ページの下の部分でございます。24年3月に少子化対策会議で「子ども・子育て新システムの基本制度」が決定されたということございまして、これに基づきまして本年8月に子ども・子育て関連3法が成立をしたところでございます。

「子ども・子育て新システムの基本制度」の中でも、子ども・子育て支援法においてもワーク・ライフ・バランスの推進の必要性について等の言及がございますという旨、記述をしております。

45ページ「(4) 男性の育児休業の取得促進」の下の方でございます。国家公務員について動きがございましたので、御紹介をさせていただきます。育児休業の承認に係る期間が1カ月以下の育児休業を取得した職員について、期末手当が減額されないように人事院規則の改正が行われたという記述をしております。

46ページでは「人事院育メン応援団」というものを人事院で立ち上げたということで、その旨、御紹介をさせていただきます。

48ページ「(7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援」でございます。施策の新しい話としては49ページの真ん中辺にベストプラクティスの普及の記述がございます。これは企業向けのものでございますけれども、両立支援ベストプラクティス集「中小企業

における両立支援推進のためのアイデア集」を作成して普及を図っているというふうな記述がございます。

50 ページ「(8) 介護保険制度の着実な推進」は、新たに記載として入っております。これは昨年のレポートでもワーク・ライフ・バランスの観点から仕事と介護の両立は重要な課題とされたところがございますので、(8) にご覧のように、新たに社会全体で高齢者介護を支える仕組みということで、介護保険制度の御紹介をしております。

この段落の文章の一番下のところで、改正介護保険法で、例えば 24 時間対応の定期巡回・随時対応サービスを創設するなどの介護保険サービスの充実の話なども御紹介をさせていただいております。

51 ページの総論の「3 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討」でございます。これは社会保険（厚生年金・健康保険）の短時間労働者への適用拡大を盛り込んだ国民年金法等の一部を改正する法律が 8 月に成立した旨、御紹介させていただいております。

60 ページ、総論 I の「自己啓発や能力開発の取組支援」の項目でございます。61 ページ「(3) 求職者支援制度による安定した就職の支援」について御紹介をしております。求職者支援制度につきましては、23 年 10 月 1 日から制度が施行され、23 年度で 5 万人が訓練を受講しているというふうな状況でございます。

63 ページ「仕事と生活の調和に関する調査等の実施」の(1)、新規で「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査」を行ったということで、企業調査の速報値を本日ここで御議論いただく予定にしております。

66 ページ「II. 就労による経済的自立」の項目でございます。1 で「キャリア教育・職業教育の実施」という項目がございまして、新規のものとして「(1) 学校と社会の連携・協働によるキャリア教育の推進」ということでございます。(1) の中の 3 段落目、文部科学省、厚生労働省、経産省合同でシンポジウムを開催し、各種の表彰を行った旨の御紹介をさせていただいております。

74 ページ「IV. 多様な働き方・生き方の選択」のところでございます。「1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進」の(4)の 2 段落目のところが新しい話でございます。女性国家公務員の採用・登用の拡大を図るため活躍事例集を作成し、公開をしたという旨、御紹介をさせていただいております。

75 ページ「(5) テレワークの普及・促進」でございます。総務省のほうで行っている関連施策の中で、中小規模の企業の中からモデルとなる企業を選定して、専門家の派遣をして導入支援を行うことでテレワークの導入優良モデルの確立を予定している旨、御紹介しております。

76 ページのほうには「経済産業省におけるテレワーク関連施策」の記述もございます。中身は 77 ページの上のほうをごらんいただきたいのですが、テレワークの導入を検討する企業に対して、非常時における事業継続手段としてのテレワークの有効性を周知するということと、テレワークに関連するノウハウを提供する企業がテレワークの導入を

希望する企業に PR できる場を設けるということを通じてテレワークの普及を図るということに記載してございます。

79 ページ「多様な働き方・生き方の選択」の「2. 女性や高齢者の再就職や就業継続の支援等」という項目の中で、80 ページ「(3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備」ということで、81 ページ「④メンター制度の導入支援」ということでございます。メンター制度導入とロールモデル育成のためのマニュアルを作成・周知をして、若い女性が将来のビジョンを描けるための支援を行っている旨、御紹介させていただいております。

2 章 2 節は以上でございます。

引き続き 3 章 1 節でございます。111 ページ、第 3 章第 1 節は、数字でございまして、仕事と生活の調和の状況の最近の動きについて分析してございます。

112 ページ、図表 3-1-1 は、折れ線グラフが非正規の職員・従業員の比率でございます。これは長期的に高まる傾向にあるということでございます。2011 年の新しい数字を加えてございますけれども、長期的な動きに変更はございません。

図表 3-1-2 を新しく追加をしておるところでございます。これは正社員以外の労働者について、現在の働き方を選択した理由を聞いたものでございます。これは時系列で見ているものでございまして、「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的な理由の回答割合は、19 年の 42% から 22 年の 38.8% に減少しています。

一方、「正社員として働ける会社がなかった」という非積極的な回答割合は、18.9% から 22.5% に増加しているという旨を入れてございます。

113 ページの表は「平成 19 年就業構造基本調査」で、5 年に一遍の調査でございますので、更新はしてございません。

114 ページに飛んでいただいて、図表 3-1-6 でございます。これは数字を更新してございまして、教育訓練の実施状況を雇用形態別に見たものでございますけれども、正社員と比較して、正社員以外の方への教育訓練を実施している事業所割合は低い水準にとどまっておるということで、これは去年と同じ分析でございます。

115 ページからの図表の 4 つは今回新たに入れたものでございます。これは実際に御本人に聞いた調査でございまして、学習・自己啓発・訓練について、10 歳以上人口に占める過去 1 年間にそういう種類の活動を行った人の割合と、それがどういう目的かとか、どういう活動内容かということ聞いたものでございます。

学習・自己啓発・訓練を行った人の割合（行動者率）は 35.2% でございますけれども、目的別については 3-1-6-②をごらんいただきたいと思います。「自分の教養を高めるため」、次いで「現在の仕事に役立てるため」というのが多くなっておりますが、平成 18 年と 23 年を比較しますと、全体の行動者率というのは 35.2% で変化はないのですが、「自分の教養を高めるため」と「現在の仕事に役立てるため」の割合は低下してございまして、「仕事につくため」がわずかに上昇しているというふうな状況でございます。

実際どういう中身かということになりますけれども、図表 3-1-6-③、現在の仕事に役立てるために行っている学習等の種類別に見ると、現在の仕事は赤の網かけでございます。「パソコンなどの情報処理」「商業実務・ビジネス関係」が多くなってございます。

「仕事につくため」は赤ですけれども、割合は少ないですが、傾向としては、現在の仕事に役立てるための場合と同じような傾向が見られるということでございます。

116 ページにいただきましたが、117 ページは毎年つけているグラフで、「雇用形態別にみた賃金カーブ」でございます。平成 23 年の数字に更新をしておりますが、傾向は昨年と変わってございません。正社員・正職員は 50 歳前後まで年齢とともに給与は上昇する傾向があり、特に男性においてその傾向が強くなっていることが見られます。

ただ、これを時系列で見ましたところ、正社員について傾向が見てとれましたので、118 ページで御紹介をしております。図表 3-1-7-②、17 年、20 年、23 年を比べてみますけれども、男性では賃金カーブの傾きが緩やかになっている傾向が見られるかなということでございます。女性の場合はピークが高齢層に動いている傾向が見られるかなというふうなことでございます。

119 ページは数字の更新がございません。

120 ページ「健康で豊かな生活のための時間の確保」について、数字を御紹介したいと思います。図表 3-1-9、総労働時間の数字でございます。2009 年には景気の悪化により大幅に総労働時間が減少してございますけれども、2010 年は上昇し、また 2011 年は 2 年ぶりに総労働時間が減少してございます。これは一般労働者もパート労働者もそれぞれ減少しているということでございます。

121 ページの下のグラフは、男性の年齢別の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合がどうなっているかというものでございまして、2011 年の数字を加えてございます。これも一貫して 30 歳代の割合が最も高いという傾向は変わらないのでございますけれども、40 歳代が青の三角、30 歳代が赤の×印で、傾向としては両者の差が縮まる傾向にあるということでございます。

122 ページ、年次有給休暇取得率につきましては、近く更新予定ですが、まだ新しい数字が出てございませんので、次回には新しい数字で御紹介をできると思っております。

125 ページにグラフを 1 つ追加してございます。図表 3-1-18 は内閣府で行った「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」でございます。20 歳代から 60 歳代の仕事をしている男性に「この 3 カ月くらいの中に仕事を辞めたいと思ったことがあるか」を尋ねたところ、労働時間が長くなるほど仕事をやめたいと思ったことがある者が増加する傾向が出てございます。

126 ページからは「多様な働き方・生き方の選択」のところの数字でございます。図表 3-1-19 は、毎年つけてございます女性の年齢階級別労働力率でございますが、特に有配偶のところ、赤丸と緑丸をごらんいただきたいのです。特徴的なのは 25~29 歳層の労働力率と 30~34 歳層の労働力率が大幅に上昇してございます。25~29 歳層は約 10 ポイ

ント、30～34 歳層は約 9 ポイント上昇しておるところでございます。

新しく数字が更新できましたのは、128 ページ、129 ページの保育サービスの関係でございます。グラフは 129 ページでございます。保育所の定員は着実に伸びてございまして、待機児童数につきましても 2 年連続で減少しておりまして、最新の 2012 年では 2 万 4,825 人という待機児童数になっておるところでございます。

130 ページからは仕事と介護の両立に関する数字でございます。これは前回の調査で分析もお話し申し上げたので、若干どういう図表をここに御紹介しているかだけお話をさせていただきたいと思っております。

130 ページのところは人口割合の変化でございまして、要介護認定率が高まる 75 歳以上人口の割合が非常に増加していく見込みだということをお示ししてございます。

図表 3-1-28 は「要介護者等からみた主な介護者の続柄」でございます。同居の親族が介護する割合が高いということでございます。132 ページ「介護者の構成割合の年次推移」は、同居の男性が介護者となっている割合がふえているということがこれから見てとれます。

図表 3-1-30 につきましては、介護・看護を理由に離転職した就業者数が増えているというふうな御紹介でございます。

図表 3-1-31 は介護と離職者の方の年齢構成割合でございまして、男女ともいろいろな年齢の方がいらっしゃるということでございます。

その下は「介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ」について聞いておるところでございます。

134 ページは、介護・看護のために離職した方で、調査時点で無業者の人に仕事をしたいかどうかというのを聞いたときに、就業希望者の割合が 40 歳代で 7 割、50 歳代で 5 割、60 歳代で 3 割となっているということをあらわしたグラフでございます。

135 ページは介護休業制度の規定ありの事業所割合とか利用者割合というのを御紹介し、136 ページは「介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況」と、その下が利用者割合でございます。

137 ページの上の図表は「仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援」ということです。「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」とか、「残業をなくす仕組み」とか、「介護サービス利用費用の助成」が上位に挙がっているということ。

下のグラフは、両立のために地域や社会による支援は何が必要かということでございます。これについては、「介護に関する情報の普及啓発」「緊急時に対応できるショートステイの拡大」「相談の充実」というようなものが挙げられておるところでございます。

続きまして、3 章第 2 節の数値目標の動向でございます。141 ページに総括表がございますので、これでざっと御説明をさせていただきたいと思っております。山括弧は、被災 3 県を含めて補完的に推計した数値がありますので、これを使っているものです。補完数字がなく、被災 3 県を除いた数値を使っているのは角括弧のほうでございます。例年どおり行

動指針策定時と比べまして改善したものを赤、悪化したものを青ということでございます。

①就業率は数字が順調に伸びてございまして、行動指針策定時よりも改善しております。

②時間当たり労働生産の伸び率は、10年平均をとってございますが、最新値につきましては、昨年よりも悪化し、行動指針策定時よりも悪化をしております。

③フリーター数は3県を除いておる実数値なので、これは比較が難しかろうと思って色をつけてございません。

⑤週労働時間60時間以上の雇用者割合は、横ばいというか、若干減っていて9.3%ですが、行動指針策定時よりは改善しているということでございます。

⑥年休取得率は新しい数字が出ていまして、出ましたら入れたいと思っております。

⑧在宅型テレワーカーは昨年より順調に伸びているということでございます。

⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合も順調に伸びてございます。

⑩自己啓発を行っている労働者の割合は、昨年よりは改善しておりますけれども、行動指針策定時より悪化しているため青にしております。

⑫保育等の子育てサービス提供割合は着実に上昇していて、行動指針策定時よりも改善をしているということでございます。

⑬男性の育児休業取得率は2.63%ということで、昨年よりも改善しており、策定時よりも改善している。

⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、新しい数字が出まして67分ということで、策定時より7分増加しているため、改善ということで整理をさせていただきます。

続きまして169ページ、4章1節は「今後に向けた課題」でございます。ここも昨年と変わりましたところを御紹介させていただきたいと思っております。

まず、170ページの「総論（1）社会的気運の醸成①仕事と生活の調和の必要性」のところでございます。ここは大臣の御挨拶にもございましたように、日本再生戦略でも「中間層の復活を目指す上で、ワーク・ライフ・バランスの実現により雇用の質の向上を図る」とされている旨を記載しております。

172ページ「Ⅱ．就労による経済的自立（1）非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化」でございます。これは昨年のレポートでは求職者支援制度の創設が必要となる背景事情について記載しておりましたが、今年は制度として確立をいたしましたので、その記載は落としまして、新しい話といたしまして、ハローワークの全国ネットワークを生かした広域で一貫したフォローアップ体制の構築について記載をしております。

174ページ「Ⅳ．多様な働き方・生き方の選択（2）仕事と介護の両立支援」でございます。ここは去年新しく起こした項目でございまして、去年は、「介護休業等の多様な働き方を可能にするための環境整備を進めることが必要である」ということを書いてございましたけれども、それに追加いたしまして「とともに、社会全体で高齢者介護を

支える仕組みが必要です。また、仕事と介護の両立に資する知識・情報について、働きながら介護に従事する人に提供していくことが重要です」ということを課題として挙げさせていただいております。

その課題を受けまして当面重点的に取り組むべき事項が 177 ページ以降でございます。179 ページの「Ⅰ 総論（１）社会的気運の醸成」のところでございますが、180 ページの冒頭のところで「カエルの星」の紹介を入れさせていただいております。

180 ページの「②企業による取組の実効性の確保」の中の話といたしまして 181 ページに改正育児・介護休業法の全面施行の話を入れてございますが、なお書きのところで、有期契約労働者にも一定の要件を満たす場合には適用がある旨の周知・徹底を図っていくということを記載しておるところでございます。

183 ページ「Ⅱ．就労による経済的自立（１）非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化」のところでございます。ここは「①雇用の安定に向けた取組」というのを新たに起こしてございまして、内容といたしましては、改正労働契約法や改正労働者派遣法が成立いたしましたので、周知・啓発等を行っていく旨の記載をしております。

改正労働者派遣法のほうは施行もされております。

「新たなパートタイム労働対策についての検討」ということで、24 年 6 月に労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、今後のパートタイム労働対策のあり方について建議がなされたという旨、御紹介してございます。

その下、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援する「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」の推進について記載をしておるところでございます。

185 ページ「⑤非正規労働者への社会保険の適用拡大」です。先ほど 2 章 2 節でも御紹介いたしました厚生年金・健康保険の短時間労働者への適用拡大を盛り込んだ法律の施行に向けての準備をしていくということを書いてございます。

190 ページ「新たな子ども・子育て支援のための制度の検討」は、「多様な働き方・生き方の選択」の「仕事と子育ての両立支援」の中の 1 つでございます。これも 8 月に成立した子ども・子育て関連 3 法の本格実施に向けた準備をしていく旨、記載をしております。

191 ページ「仕事と介護の両立支援」は、今回のレポートで新たに 1 項目を起こしてございます。去年も仕事と介護ということでまとめて書いておりましたところを、今回 1 項目起こしてございます。介護休業制度等の周知・徹底の話と地域包括ケアシステムの推進ということで、地域包括ケアシステムの推進の中で介護保険制度の御紹介をしつつ、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく、有機的かつ一体的に提供される地域包括ケアシステムの実現に向けた取組の推進について記載をしておるところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、皆様から御意見、あるいは補足説明もあわせてお願いしたいと思います。仕事と生活の調和憲章、先ほど大臣からもお話がありましたように、2007年に成立しております。行動指針もそのときにつくられ、そして数値目標というのがそのときにつくられております。2020年までの目標ということで、それをここで検証・評価していくというような部会になっているわけでありまして、来年がちょうど中間年ということになり、これにつきましては、これまでも皆さんと御相談をさせていただきましたが、毎年評価はしているわけでありまして、中間評価ということを実施したいと思っております。それを控えた前年というのがことごとくでございますので、幾つか新しいものも入ったり、あるいは数値の見直しといったものが行われているわけでありまして、そういった点も含めて御審議、御意見をいただけたらというふうに思います。

白書ではありませんので、政府の出したものというよりも、この評価委員会でそれぞれの委員の責任において出されたもの、レポートと位置づけられていると認識しておりますので、忌憚のない御意見をいただければというふうに思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○大日向委員 御説明ありがとうございます。

子ども・子育て支援関連で3つほど細かいことも含めて申し上げたいと思います。

1つは42ページ、43ページのところです。8月に成立した子ども・子育て関連3法を書きいただきました、ありがとうございます。その前提となった「子ども・子育てビジョン」について明確に記載していただいたこと、大変ありがたいと思いますが、制度案要綱が6月29日につくられています。その制度案要綱の中には、両立支援や雇用創出、女性の就労促進ということで、今回の報告書に非常に明確につながるものが「目的」の中に書かれています。この制度案要綱は、「目的」のところだけ書いていただくとしたら、そんなにページ数はとりません。ビジョンの下の空白ぐらいでおさまるかと思っておりますので、それを入れていただくことを御検討いただければありがたいと思います。

もう一点は190ページのところです。ここも子ども・子育て支援関係のことを書いていただいているのですが、190ページの真ん中辺に「保育ママ」という言葉が使われています。今回、正式名称は「家庭的保育室」ですので、「家庭的保育室（保育ママ）」としていただくとありがたいと思います。

財源に関しては、皆さん、大変関心の高いところですが、7,000億を毎年ということですので、「毎年」ということと、さらにほかを調達して1兆円ということも審議されていたかと思っておりますので、それを追加していただければ大変ありがたいと思います。

以上の3点でございます。

○樋口部会長 今の件について、事務局から何かありますか。

○伊奈川次長 1兆円目指すというのもそうになっています。

○小林参事官 それでは御趣旨を踏まえて記述をしたいと思っております。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 今、御指摘がございました、要綱のポイントを書くというのはいいと思いますけれども、予算の話まで書き出したら、ほかの施策もみんな予算絡みがあるので、そこまで書くのかなという気がいたします。

なぜこのようなことを言っているかという、このレポートは非常に精力的にまとめられていて、非常に網羅的にわかるので、私自身も大変参考にさせていただいているし、その他の方々に聞いても、これは非常に使いやすくいいというふうに評価が高いわけであります。

一方、毎年、皆さんの御意見を盛り込んでいくので、だんだん厚くなってきています。直接的な話からワーク・ライフ・バランスに関係する間接的な話まで幅広になってきているということがあるので、特に来年は中間的な評価もあって、またそこもページがふえると思うのです。今年ではなく、来年の取りまとめにつきましては少し焦点を絞るとか、読みやすいレポートにするような方向で検討をお願いできればと思っています。来年についてです。

今の絡みで今年のことについても少し申し上げたわけでありまして、一つ一つの項目は書き始めると切りがない。よく事務局のほうでコンパクトにまとめていただいておりますので、その辺の調整をしながらやっていただければありがたいかなと思っております。

つけ加えますと、どこを見たらわかるという詳細の枝が全部出ているので、大変便利なものですから、そういうことを活用しながらなるべくコンパクトにさせていただいたらありがたいかなと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 今、3点ほど大日向委員から御指摘がありました。

まず第1点の要綱をつけ加えるということはよろしいですか。これについては御異議ないと。

では、2点目の「保育ママ」の表現も確立しましたので、修正していただければよろしいですか。

3点目の予算のところ「新たに7,000億」云々というところを、「毎年」とか、あるいは「1兆円を目指して」というようなことを入れるかどうか。これは閣議で決定しているのか。ちょっと説明していただいたほうがよろしいかと思っております。

○伊奈川次長 1兆円につきましては、もともと社会保障・税の一体改革の中でも1兆円程度の措置を今後検討というふうになっておりましたけれども、今回の3法案の審議の中で3党合意の確認書という形で、1兆円超程度の財源について、その確保を政府は最大限努力すると。かつ、子ども・子育て支援法の附則の中で「1兆円」という表現は法律の文言としては出てまいりませんが、それを前提とした形で「安定した財源の確保に努めるものとする」というふうに書かれているということでございますので、国会等の答弁

の中でもそういった趣旨のことは答弁をしているというのが事実関係でございます。

○樋口部会長 わかりました。

これがいいか悪いかを問題にしているわけではなくて、それはもう決まっているわけですから。

○川本委員 私が申し上げたのは、後ろのほうでデュアルシステムなど厚生労働省の取り組みが数多く書かれているわけですが、予算絡みは厚生労働省の中の懇談会や委員会ではいろいろな議論を経ながらやっているもので、予算も書き始めるとどんどん膨らんでしまうかなという思いだけです。いい悪いということを行っているのではございません。

○樋口部会長 どうぞ。

○大日向委員 おっしゃることはそのとおりで、よくわかるのですが、今回 7,000 億というのは、消費税の引き上げをそこに充当するというので、単なる予算の話ではなく、社会保障と税の一体改革の問題として非常に重要な点だと思いましたので、せっかく 7,000 億と書いてくださったのであれば、より正確な国会の決議に従った記載もよろしいのではないかと申し上げました。

○樋口部会長 どうでしょうか。

何でも入れるということ確かに長くなってしまいう危険性があるわけで、今の大日向さんの意見では、むしろ何でもということではなくて、ここは特に重要だという点で入れてほしいという御指摘だと思いますが、どうでしょうか。

○大日向委員 少なくとも「7,000 億／年」というのだけは必要だと思います。1 字ふえるだけですので、そんなにページもふえないかなと。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 お二人の委員の御意見はどちらもごもつともで、私、どちらもそうですというふうにお聞きしました。確かにこれだけ大部になってきているので、余り細かいことを入れていくのはやめたほうがいいと私も思っています。

ただ、子育て支援法の話というのは仕事と生活の調和のテーマに直結する話であり、かつ、十何年にわたってずっと議論してきた少子化の対策の中で、ようやく財源が確保できたという大変画期的な話なのに、実は世間には余り知られていないということがあるので、そういう点に鑑みれば、このワーク・ライフ・バランスのレポートの趣旨とも大変一致しているという観点から、大日向委員がおっしゃったように、毎年 7,000 億の財源が確保されています、さらに与野党の合意によって財源をもっときちっと確保しようということも方向性としては明確になっているというのをこの中に入れておくのは、ワーク・ライフ・バランスを社会に啓発していくという意味で大事なメッセージなのかなという気がしています。

○樋口部会長 川本委員、どうですか。

○川本委員 皆さんの意見ですから、そこまでは。

○樋口部会長 ここはよろしいですか。

○川本委員 はい。ただ、ほかにも広がらないようにだけ気をつけていただきたいと思います。

○樋口部会長 わかりました。

それでは、今のこの点については御指摘のように扱わせていただきたいと思います。

ほかにかがででしょうか。八代委員、どうぞ。

○八代委員 部会長のほうから来年が中間評価だということで、中間評価のときは毎年やっているようなややルーチン的な評価でなくて、もうちょっと焦点を絞って分析をする必要がある。

例えば 154 ページ、昔から注目されていた第 1 子出産前後の女性の継続就業率が全く改善されていないのです。目標値と比べても差が非常に大きい。

一般に子育てと仕事の両立が困難な要因としては、1 つは働き方の問題、もう一つは保育の問題と言われているのですが、保育のほうはそれなりに改善してきている。育休の取得率も改善している。では、何でこれが改善しないのかというと、子どもができたときに仕事をやめる女性の比率がむしろ上がっているのではないか。やめる女性の比率と育休をとる人の比率を掛けたようなものが継続就業率ではないかと思うのです。そうすると、それはなぜなのかというのを分析することが必要ではないかと思うのです。

それは逆に言えば働き方の問題である。今まで保育と働き方を両方分散していたのですが、とりあえず保育のほうは置いておいて、働き方を中心に考える。働き方というと、ほかにも書いてあるように、多様化、子どもを育てながら女性が働くためには正社員一本やりでなくて、もうちょっと弾力的な働き方が必要になる。

それに対して、183 ページを見ると、「雇用の安定に向けた取組」というのがいろいろ書いてあるのですが、雇用の安定に向けた取り組みが逆に言えば多様な働き方と矛盾するのではないか。なかなか難しいのですが、それをそういうふうにならずに、何が多様な働き方、継続就業率を阻害しているのかについて、もう少しできる範囲で分析していただきたい。事務局が難しければ、委員の個人的意見として幾らでも書きますので、そういう機会をちょっと検討していただければどうだろうかということです。これは佐藤先生の御専門ですから。

○樋口部会長 ありがとうございます。

第 1 子出産前後の女性の継続就業率が上がっていないということについては、昨年もこのレポートの中で御議論いただいたと思います。そのときの結論は、図表 3-2-14 の定義、ここでは「第 1 子 1 歳児にも就業していた者」の割合で、要は、正規も非正規も全部入ってしまっているということから、正規についてと非正規についてという形で分解したらどうなるかというのを、今回 128 ページのところに出されておりますが、それで見ても。正規については、継続就業率というのはかなり上がっているのではないか。ところが、比率として非正規がふえることによって育児休業の取得の権利が与えられていない人たちがふえているということから、合成の誤謬で、集計した結果はこのようになっていきますと

ということだったと思います。

でありますから、もしあれだったら、154 ページの(11)はこれで終わってしまうのではなくて、ここにちょっと説明を加えるということが必要になるのかなと思いました。そういう扱いとしてはどうでしょうか。

事務局から何かありますか。

○小林参事官 154 ページに説明を加えるのは別に構わないのですが、一応去年の議論を踏まえていて、継続就業のほうは3章1節で、今、部会長のほうから御紹介をいただいた128 ページのところで分解して分析をしております、パート・派遣の割合が正規の職員に比べて少なく、また伸びていないところが問題だということを書かせていただいているのです。これをもう一回3章2節に書くという御趣旨でしょうか。

○樋口部会長 154 ページの(11)についての御指摘だったと思いますし、確かにこのグラフを見ると、「ほぼ横ばい」と上のほうに書いてある記述のとおりなのです。そこで終わってしまうのではなくて。

○小林参事官 横ばいの理由を少し明確に、3章1節、128 ページで書いたようなことをもう一度ここでも書いて、中身の分析を書くということをございますか。

○樋口部会長 はい。

○小林参事官 それは大丈夫でございます。

○樋口部会長 ということではどうでしょうか。

○八代委員 それはそうだと思うのですが、ただ、目標数値をもう決めていますので、55.5にどうしたらいいのかと。それは非正規の人の継続就業を高めるか、あるいはやや皮肉な言い方をすると、非正規をなくしてしまえば自動的に上がるわけです。だから、どうやったらこの目標数値に上がるのか。単に図表3-1-22を出すだけでなく、分解したらこうなるから諦めてしまうというのか、それとも正規職員についても52でいいのかということとか、フットノートというのではなくて、そこを重点的に政策に絡めて議論する必要があるのではないかということです。

○樋口部会長 どうぞ。

○福田委員代理 この集計に関してというよりは、今の御議論のところですが、私がこのところ感じている課題意識としては、両立支援というのは女性の両立支援策なので。要は、女性は例えば短時間勤務なりフルタイム勤務で、保育所から子どもを家に連れて帰ってからも女性が見ているという状況がまだまだ多数派ではないかなと。そうすると、結局、女性の就労自体はきついのです。ですから、「イクメンプロジェクト」もその一つの方策だとは思いますが、男性の働き方自体をかなり強烈に変えていかない限り、女性がきつくてやめるという状況は変わらないのではないかなという気はしています。ですから、そこにもうちょっとスポットを当てて、男性がちゃんと帰って育児に限らず家事を分担する、そういったところをもうちょっと強めるべきではないかということ。

もう一つは、これはある方からの意見なので正解かどうかは別ですが、私の傘下

の労働組合でもかなり先進的にいろんな支援策を入れているのですが、それでも女性がやめてしまうというのは、今、言った理由のほかに、日本の女性の就労に対してのこだわりというのが、その方いわく、中国、韓国の女性に比べたら弱いのではないか。なぜ弱いかわからないです。女性の就労に対しての意識は、これまでのいろんな風土の中で生まれてきてしまったのかもしれないのですが、その辺が実際どうなのかというあたりも私自身は知りたいなという気はしています。

以上です。

○樋口部会長 どうぞ。

○南雲委員代理 関連して、特に第1子出産前後でおやめになる女性の働き方の問題というところでちょっと追加をしたいと思います。先ほど八代先生がおっしゃったように、働き方をもうちょっときちんと分析をしていく必要があるなと思っております。

例えば大体妊娠・出産をした時点でおやめになるという方が多いと思うのですが、労働基準法と均等法の中に妊産婦保護の制度がございます。母性健康管理にかかわるさまざまな制度。ただ、その制度の事業所への定着率が4割弱という数字が出ております。ですから、妊娠・出産をした段階で大変仕事の能率も落ちたり、体のぐあいが悪くなったときに、必ずしも十分に保護をされる制度が定着していないということが1つにはあると思います。

もう一つは、待機児童の数が減ってきたとは言っても、都市部ではまだ待機児童数というのが非常に大きく出ております。そういうところでは働くための保育所が不足しているという環境があるかと思えます。ちょっと補足でございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 128 ページのところで、八代先生が言われたように、女性の継続就業率がなぜなかなか上がらないかというのは中間評価できちっとやったほうがいいなと思えます。

なぜなかなかふえないかというのは、八代先生の2つの御指摘とも重なりますが、1つは、育児休業がとりやすい職場でも、育児休業をとって復帰した後、子育ては長く続くわけです。復帰した後の働き方がどうかということで、働きながら子育てができるような働き方があるかどうか。もちろん、夫の問題もあります。ですから、休業制度がとりやすいだけで決まるわけではなくて、その後、長い子育て期間、両立できるような働き方かどうか。

もう一つは、実は結婚する前のところが大きいと思うのです。均等のところですか。つまり、会社に入って男女ともに活躍できるような仕事があって、この会社はよかったと思って、大変だけれども結婚して子どもが生まれた後も働き続けようと思うような仕事をやっているかどうか。どうせ頑張ったって自分が評価されるような職場でないと思うと頑張ろうと思わないですね。ですから、均等のほうも大事です。両立支援制度だけ見ていたのではなかなかうまくいかなくて、結婚、妊娠、出産するまでの間に女性が企業内で活躍があるかどうかということ。

もう一つはその後で、両立できるような働き方と同時に、頑張れば将来、女性もキャリアが開けていると思えるものがないと、なかなか頑張れないかなというふうに思います。その点をきちっと中間評価のときにやったらいいかなと思います。

それにかかわってもう一つ、74ページ以降の多様な働き方で、八代先生が言われたように、正社員の働き方をどうするかというところで、厚生労働省が昨年度やって、ことし発表した「多様な形態による正社員」についての研究会報告というのがあるって、それはいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスを推進するために働き方をどう変えていくかということと、もう一つは、それを通じて非正規の人が正社員に移りやすいようにする。非正規と正社員の働き方の落差はすごく大きいわけです。正社員になってしまうと残業しなければいけないとか、転勤もあったりする。両方の意味で、非正規から正社員への転換を円滑化するためにも正社員のほうの働き方を変えなければいけないということで、多様な正社員についての研究会があって、それは事例もたくさん集めていますので、できれば77ページあたりのところは、短時間正社員とかパートの正社員化がありますから、この辺で御紹介いただけたら多少その間がつながるかなと思います。

だから、今の正社員の働き方を前提として転換を進めるというだけでなく、正社員のほうの働き方、特に雇用の仕組みを変えていくということをきちっとしていかなければいけないということが入っていますので、取り上げていただければと思います。

○樋口部会長 ワーク・ライフ・バランス自身、非常に大きな問題があって、また、今、御指摘された点をもっともというところが多々あるかと思います。もしかしたら男女局を超えるようなところまで議論をしないといけない、政策的なところもあるというような御指摘もありましたので、今回のレポートでこれを入れるのはちょっとできないかなと思いますので、今回できる範囲で書いていただき、そして来年に向かって議論を続けていくということにしてはどうかと思いますが、いかがですか。よろしいですか。

非常に根の深い問題を議論しないといけないところになるかと思います。これはいろいろな省庁にも関連してきますし、企業にも個人にも関連してくる問題ですので、じっくりその点は議論したほうがよろしいかと思います。

どうぞ。

○榊原委員 今回の座長のおまとめに賛成です。

先ほどの議論につけ加えてということなのですが、なぜやめるのかと。日本ならではなぜやめるのかの不思議に迫るとというのが1つだろうなと思います。

私は取材をしてきて、なぜやめるのかということに幾つかの要因があるなど。1つは職場の中の事情、職場から要請されているということもある。だけど、実はそれだけではなくて、本人の育児観が1つあります。本人の育児観というのが、実は今の若い人たちでも、母性神話とか3歳児神話というような育児観、高度経済成長期に日本の中に流布した育児観が上の世代からずっと伝達されていて、科学的な根拠も気にせずそれを大変信じている方がいて、3歳児神話という言葉も知らないのに3歳までは働いてはいけないという

ふうになっている方が結構いる。

だけれども、3歳児神話とかホスピタリズムの考え方は戦後直後にアメリカから輸入されたものだというふう聞いておりました、では、アメリカの本家本元はどうかということをお小児精神科医、アメリカのトップの方に取材させてもらったときに、日本では今でも3歳までは女性が仕事をやめて子どもの近くにいないと子どもがおかしくなると言われているのと言って取材したときに、その方が吹き出すように笑われて、それは男性に都合のいい解釈ですねと言われたことがあるのです。それは男性のお医者さんだったのです。

女性自身がそういった育児観の呪縛にとらわれているところもある。大日向先生のような大家がいらっしゃるところで私が言うのは甚だ僭越なのですけれども、そういうことももう少しきちと迫っていいのではないかと。

それを伝達している上の世代からの要請というものも1つのプレッシャーになっていて、男性が育児休業をとろうとすると、自分の親からお嫁さんの親からも男の人が育休をとるなんてと言われてとらせてもらえないという話もしばしば聞きます。

そういった上世代の育児観、結婚観というものの縛り、または夫のほうからの要請。4つぐらいの要請がある中でやめているという感じがしているので、そういった分析があってもいいのかなというふうに思います。

○樋口部会長 北浦さん、どうぞ。

○北浦委員 ただいまの御議論は全部賛成なのですが、別の角度で2点ほど申し上げます。

1点は、先ほど連合の中島委員からお話がありましたが、母性健康管理です。これは前に1回言ったような気がするのですが、最近、どこに入っているのかわからなくなってしまっているので、ぜひこれは言及をしておいていただきたいと思っています。妊娠期において相当重労働で、それが負担になってやめてしまうという方は結構多い。この点についてはちゃんと支援のサイトもできていますし、そういった面も含めてこれはぜひ書いていただきたいなと思っています。

2点目は男性のところ、介護の問題は恐らく中間年のときに大きな議論になっていくのだろうと思う。この間、佐藤先生の立派な報告を聞かせていただいています、それも含めてその点はぜひ議論いただきたい。企業に聞いてみますと、川本常務がいらっしゃいますけれども、まだこれからというところが多いので、そういった意味でもそこが1つ焦点かなと思います。

それにちょっと関連して、病気を抱えていらっしゃるって、治療をしながら働いているという方。厚生労働省の仕事と治療の両立の研究会の報告がことしの8月に出ていたと思うのですが、透析患者の方などの問題もありますし、あるいは障害者の方は、障害を持っていて、その部分の治療も兼ねてという方もいらっしゃいます。そういった問題は全体から見ればウェイトは小さいのかもしれませんが、そういった点も、今回書いてほしいということではなくて、どこか片隅に考えていただいたらいいのではないかと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○南雲委員代理 先ほど来からの御議論に参加をする意味でちょっと補足をしたいと思えます。私どもでなぜ第1子出産時にやめてしまうのかということも含めてネット調査をかけたことがあるのですが、大きな理由の1つは働き方の問題、もう一つは確かに本人の育児観というのがありました。それが大体半々ぐらいでした。

働き方の中で特に問題になるのは、働きがいと両立支援策が充実しているか、その2つが大きな要因なのです。先ほど母性健康管理の問題も言っていましたけれども、現在、妊娠したり、出産したり、育児休業明けで職場に復帰したり、子どもを持ったりということが、働きがいという意味では残念ながらマイナス要素になっているのです。配転をされてしまったり、担当を変えられてしまったりということが、企業さんのほうは親切でやっているのかもしれないのですが、実際にはかなりあるのです。そのことによって働きがいが見えなくなってやめてしまうというケースが相当程度ありますので、ぜひ多面的な分析をできたらというふうに思っております。ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。

海老井さん、どうぞ。

○海老井委員 久しぶりに出席したようなところがありますので、少し失礼なことになるかもしれませんが、福岡県が取り組んでおります両立支援策「子育て応援宣言企業」は順調に進んでおりまして、今、4,000社になって、これは入札制度における加点制度とかがありますので、そういうところで拡大しておりまして、内容も2年ごとに新しい宣言内容が加わりまして、これは両立支援策としては非常にうまくいっているなと思っております。

ただ、そうは言っても、性別役割分担についての意識調査を5年ごとに行っているのですが、なぜか最近、役割分担を肯定する若い人の意見がちょっとふえてきておりまして、それを今、ちょっと気にしているところです。なぜなのかということです。継続して働きたいというふうに思っていないのです。

非正規だからということや女性のほうが言うのです。非正規でこれだけ働いてもいつどうなるかわからないのだったら、大事な子育てのときにそんなに無理したくないと。非正規だったらいつでもなれるというような考え方もあるようです。

先ほどやりがいというのが出ましたけれども、責任を持った仕事を任されるといったところも、やめるか、やめないかというときの判断の分かれ目になっているのではないかなと思っております。

もう一つは、直接レポートのほうの指数とは関係ないかもしれませんが、実は保育所が整備されてきまして待機児童も着実に減ってきております。でも、保育所をふやしても待機児童がなかなか減らないのです。都市部のほうでは、つくればつくるほど希望者がふえ

て、待機児童が一定数ずっと続いていくのです。

そういう中で、このごろ福岡市のほうに東京のほうから保育士募集というのが来るのです。つまり、東京で保育士さんになりませんかということです。福岡のほうも足りないのですけれども、保育士不足が起こっているのです。保育士の資格を持っている方の再就職支援ということで研修とかをしているのですが、研修を受けても実際の再就職に結びついていけないということで、保育士の確保をどうするかということが大きな問題にこれからもなるのではないかなと思っております。

御紹介ですけれども、ことし福岡県が取り組んでいるのが子育てマイスター制度ということです。子育てを終えた方たちに子育て現場のお手伝いをしてもらおうということで、保育士の資格までは取らないけれども、保育所とかで保育の補助的な業務をしてもらう。それはお給料をもらってもいいし、ボランティアでもいいということで、それはその方の希望ですが、これは非常に希望者が多くて、50歳代、60歳代で、男性も含めて受講者が非常に多いのです。何とか支援したいと思っている方たちも多いようです。まだ1期生が終わったばかりですが、保育士確保ということでこういったこともどうなのかなというふうに今、試み中でございます。御紹介をさせていただきました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

「地方公共団体の取組」というのは99ページから出ております。福井県の事例が出ていますが、これを選ぶ基準があるのですか。なぜ福井県なのか、あるいは京都府なのか。

○小林参事官 ここは、県と市等で規模を見つつ好事例のところを選んでいるのです。調査を毎年行っておりますので、ここはよさそうだなと思うところを事務局の方でピックアップして、毎年違うところになるということと規模を少し分けて選んでいるということでございます。もちろん、好事例から選んではいるのですが、毎年同じところにならないよということとは配慮しているつもりでございます。なので、福岡県さんの取組をこれから追加することはできます。

○樋口部会長 前に海老井さんにちょっと御足労をいただいているいろいろ取り上げさせていただいたことがあるのですが、また新しい取り組みが起こっているのであれば福岡県もということもあるかと思えます。あるいは我が県、我が市こそ取り上げてくれというようなところを少し公募してもいいかなと。ことしすぐというのは、これからタイミング的に難しければ、来年にというふうに思えます。

○小林参事官 公募のアイデアもいただきましたので、ちょっと工夫してやっていきたいと思っております。

○樋口部会長 せっかくやっているところですから。

海老井さんもよろしくお願いします。

よろしいでしょうか。

○海老井委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

中島さん、どうぞ。

○南雲委員代理 仕事と介護の両立のところでちょっと意見を申し上げたいと思います。

これからの課題の中で 174 ページと 191 ページに介護の記載があるのですが、これから特に大事だと思っておりますのは、職場においては介護休業制度なのですが、地域においては介護保険制度です。問題は就業中の方たちが介護保険制度などに全く疎いという事実でございます。できれば保険者である自治体さんがキーパーソンになって、何らかの形で介護休業と介護保険制度の利用の仕方などのリンケージ、そういうサービスをしていただけないかと思っております。介護保険と介護休業のリンケージについての記載が課題の中に入っていないなと思っております。できればそのところをぜひ情報提供の中に具体的に書き込んでいただけたらと思います。

例えば地域包括ケアと直接言っても、何のことか全然わからないのです。問題は地域包括ケアサービスの中に入れていくためのツール、手段で、多分そこが一番知りたいことだと思っております、ここは企業さんだけではなかなかできないことなので、できれば保険者さん側から、あるいは保険者と職場の間にある NPO などがそういう作業を行っている都道府県もございますので、そういう事例を挙げていただければいいかと思っております。

できれば先ほどの事例のところに介護と介護休業制度の連携をやっている自治体の例なども入れていただけるといいかなと思っております。私の知っている例では、行政と職場の間に NPO が入って非常にうまくリンクをする作業をしているというところもありますので、そういうところを入れていただいたらどうかなと思っております。

○樋口部会長 これは厚労省のことになるかな。介護保険と介護休業のリンケージ、好事例、こういうふうにとるのですよという具体的な手続であるとか周知ということについて、いかがでしょうか。

○中井職業家庭両立課長 今回のレポートの中に入れていくべきではないかという話ですか。

○樋口部会長 そういうことでしょうか。

○南雲委員代理 少なくとも課題の中には入れたほうがいい。

○中井職業家庭両立課長 内閣府さんとちょっと相談して考えてみたいと思います。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。これは関係省庁連携推進会議でもあるので、せっかくの機会ですので各省のほうから御意見がございましたら、どうぞ。

○佐藤委員 直接ではないですが、厚生への介護のほうは基本的に在宅介護。僕はそれでいいと思うのです。他方で、労働のほうは、働く意欲、能力のある人は 65 歳まで男女ともに働いてくださいと。つまり、65 歳までみんな働くということと、在宅介護、つまり、介護する人が働いている状態ということなのです。昔と違って、働かないで家にいる人だけが介護するのは大変だから、介護保険で例えばショートステイなどを使って多少介護をしないでいい時間をつくってあげるという時代ではなくて、基本的に働いている。できればフルタイムで 65 歳まで働きたい人は働けるようにする。先ほど同居というのがあ

りましたが、もちろん遠距離介護もありますけれども、同居している親をフルタイムで働いている男女が介護できるということを想定した課題をどうするかということをやっと頭出しだけしておいていただくといいかなと思います。労働と厚生の方のつながりがうまくいっていないかなというところもありますので。

○樋口部会長 では、御指摘を受けてまたそれは検討していただきたいと思います。

どうぞ。

○小林参事官 1点だけ補足をさせていただきたいと思います。2章2節の取組の中で今回初めて介護の話が50ページのところに入れてございます。働いている人は情報収集が難しいなというのが佐藤先生の御報告の中にもございましたし、数字でも出してございませけれども、最低限窓口がわからないとまずいだろうと思っておりまして、50頁の記載の中で、家族にとって介護に関する相談ができ、必要な情報を受けることができる窓口として市町村の介護保険担当、地域包括支援センターがあるということがございますので、ここが窓口なのだよということをこのレポートで周知していくことも1つの方法なのかなと思っています。まずはここへ行けばよいということを知らしめていきたいと思っております。

○樋口部会長 いろいろ御議論いただきまして、ありがとうございました。

ことしのレポートで扱うべきものと来年集中的に議論していただくものと事務局のほうで整理していただいて、この点は今回取り上げますというような形でやったらどうかと思いますが、そういう形でもよろしいですか。来年のことについても大分宿題をいただいておりますので、それはそれでまたじっくりと議論しなければいけないことかと思っております。では、このレポートについてはそのような扱いにさせていただきます。

ほかにこのレポートについて御議論がなければ、2番目の議事に移りたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

それでは、資料2に基づきまして「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査」について、事務局からお願いいたします。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） 仕事と生活の調和推進室の松崎と申します。

資料2に基づきまして調査結果の報告をさせていただきます。本調査はことしの7月から8月にかけて1都3県に本社を置く企業2,500社と大阪に本社を置く企業500社を対象に、計3,000社に郵送にて調査を実施いたしました。909社から回答を得ました。回収率は30.3%でございます。その調査結果の概要について、1ページ以降にお示しをさせていただきます。

調査につきましては、東日本大震災以前、震災後の昨年の夏、ことしの夏、大きく3つの時期に分けて聞いております。

まず「①働き方の見直しに関する、震災以前の取組状況」でございます。震災以前から各企業においては、例えば「時間管理意識の向上」「残業削減」「有給休暇の取得促進」「仕事の見える化」について取り組んでいた企業が多いということがわかります。

一方、「勤務時間帯の変更」「勤務場所の柔軟化」等の取り組みを行っていた企業については、全体の1割から2割程度ということでございます。

2ページ「2011年の夏の時点で、震災以前と比較して、働き方の見直しに関する取組が進んだ企業」については、909社のうち47.6%に当たる433社については、いずれか1つでも取り組みが進んだ企業ということで数字が挙がっております。

具体的にどういった取り組みが進んだのかということについて見てみますと、まず「勤務日の変更」が134社で最も多く、続いて「残業時間の削減」「勤務時間帯の変更」というような結果となっております。

③は、2011年夏時点で震災以前と比較して取り組みが進んだ企業のうち、企業がさらに2012年夏時点でどういった取り組みを行っているかということについて聞いたものでございます。「時間管理意識の向上」「有給休暇の取得促進」「特別休暇の制度拡充」などにつきましては、2011年夏と同レベルの取り組みと回答した企業が多くなっております。

「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」「残業削減」などについては、2011年夏よりも2012年夏でさらに取り組みが進んだというふうな回答も見られております。

一方、「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」「勤務場所の柔軟化」については、2011年夏、いわゆる節電対応に取り組んでいた昨年の夏よりも縮小あるいはやめた企業が比較的多くなっているという結果になっております。

3ページでございます。ことしの夏に、昨年の夏と比較して同程度の取り組みを行っている企業の理由につきましては、「有給休暇の取得促進」「特別休暇の制度拡充」「働き方の見直しについての推進組織の設置」については、「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のため」を理由として実施をしているということが多く挙がってきております。

一方、「残業削減」「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」等については、「生産性向上のため」あるいは「コスト削減のため」が主な理由となっております。

続きまして4ページをごらんください。ことしの夏に、昨年の夏と比較して取り組みを縮小またはやめた企業について、その理由を聞いたものでございます。取り組みを縮小またはやめたものとしては、「勤務場所の柔軟化」「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」というのが多く挙がってきておりまして、それぞれの理由を見ますと、例えば「勤務場所の柔軟化」については「勤務管理の複雑化などデメリットが大きいため」、「勤務日の変更」については「目的が達成され、取り組みの必要性がなくなったから」といったような理由でことしの夏、取り組みを縮小またはやめたという企業が多いということでございます。

「⑥東日本大震災以前と比較した、周囲の理解や協力状況」でございます。「経営のトップの理解・協力」「管理職の理解・協力」については、3割前後の企業が「進んだ」というふうに回答しております。一方、「取引先の理解・協力」ということについては、他の項目よりも進んだという回答が少なく、「どちらともいえない」という企業が6割を占めているという状況でございます。

続きまして5ページでございます。「東日本大震災直後にとった特別対応」ということで、

震災後おおむね1カ月程度の間はどういった特別対応をとったかということについて聞いたものでございます。東京電力管内に本社または事業所がある企業の7～8割が何らかの特別対応をとったということございまして、具体的には「従業員の休業・自宅待機」「遅刻・早退の免除」「操業停止または操業時間の短縮」等でございます。

一方、東京電力から電力供給を受けていない企業についても2割程度は何らかの特別対応を行っていたということでございます。

6ページ「震災や節電を経験し、予め導入していてよかったと思う取組・やっておけばよかったと思う取組」でございます。このグラフの上に伸びている棒グラフが、あらかじめ導入し取り組んでいた企業でございまして、そのうち網かけ部分があらかじめ導入していてよかったと思っている企業の数でございます。

一方、下のほうに伸びている棒グラフは取り組んでいなかったという企業数でございまして、そのうち網かけをしている部分が、取り組んでいなかったけれどもやっておけばよかったと思っている企業数ということでございます。

7ページ「⑨働き方の見直し全般についての考え方」でございます。最も多かった回答としては「節電対応などに関わらず、実施するものである」ということで、「そう思う」「まあそう思う」を合わせて8割を超えているということでございます。

「生産性向上につながる」「コスト削減につながる」等の企業についても、4割から5割の企業が「そう思う」というふうに回答してございます。

「⑩働き方の見直しの推進にあたっての課題」ということでございます。上のひし形のグラフが「働き方の見直し推進にあたっての課題」として挙げていただいているものの割合でございます。下の赤い四角の折れ線が、そのうちの「もっとも大きな課題」というふうに企業が考えているものでございます。

「働き方の見直しの推進にあたっての課題」としては「業務量に対する要員の不足」ということが挙げられておりまして、「もっとも大きな課題」としても「業務量に対する要員の不足」というふうに挙げている企業が多いということでございます。

8ページ「事業継続計画（BCP）の策定状況」についてでございます。「東日本大震災より以前に策定した」企業は3割、「震災後に策定した」企業が1割、「策定中」あるいは「策定を予定している」「検討中」というのが約4割というような結果になっております。

この調査結果全般につきましては、いわゆる単純集計の部分でございまして、今後クロス集計等をしてさらに分析を深めていきたいと考えてございますが、2012年のワーク・ライフ・バランスレポートにはこの速報の部分を2章2節に掲載をしまいたいと考えてございます。

全般には働き方の見直しについて、勤務時間や場所の変更など、震災時の特別対応として行ったものと、時間管理意識の向上、残業削減など恒常的に行ったものというのが明確にわかるというような結果となっております。

9ページは森永乳業の取り組みについて御紹介してございます。今回調査に御協力をい

ただきました 909 社のうちから約 10 社程度に出向きましてヒアリング調査をすることとしております。先行いたしまして森永乳業 1 社にヒアリング調査を行いまして、こういった結果をまとめてございますので、御紹介をさせていただきます。

森永乳業につきましては、従前から社としてワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいたところがございますけれども、昨年の東日本大震災後、計画停電の実施が検討されている中で、従業員の安全確保、帰宅の際の危険回避、明るい時間帯での帰宅を目指すというトップの決断によりまして、始業・終業時刻を 1 時間早めた、いわゆるサマータイム制の導入をしたということがございます。朝 9 時の始業開始を 8 時にしたことによって、その時間帯は取引先等からの連絡が入らない時間帯ということもあり、集中して会議資料の作成を行う、時間を有効に活用するという社員の意識が芽生えてきた。さらに 8 時から 9 時という朝の早い時間帯に全員出席の会議を開くことができるなど、意思の疎通が図られるようになったということがございます。

社員のアンケート結果でも、「働き方の見直しが進んだ」「導入によるメリットがあった」という声が多かったことから、2012 年度もさらに取り組みを進めてまいったということがございます。

ただ、サマータイム制導入 2 年目ではさまざまな課題も見えてきて、最も大きなものは取引先の理解であるというようなことが言われております。先ほどの調査結果のデータからも、やはり管理職等々の理解は進んだということですが、一方で、取引先の理解というのが大きな課題として残っているということもございます。森永乳業に関しても今後の課題として挙げられているということもございます。

こういった事例につきましても、ことしのレポートには同じように 2 章 2 節のところにこの 1 社のみ掲載をさせていただくことを予定してございます。

調査結果についての説明は以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

今、目次を見ているのですが、これのどこになりますか。

○小林参事官 数字のデータについては、3 章第 1 節の「最近の動き」のところに入れます。事例につきましては、第 2 章 1 節のコラム「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査企業ヒアリング事例」に入れるという趣旨なので、個別の事例が第 2 章 1 節のコラム、数字のところは第 3 章 1 節の「最近の動き」のところにつけさせていただきたいなと思っております。昨年も震災の話を 3 章 1 節につけさせていただきましたので、今年も同じように 3 章 1 節のところで数字をつけていきたいと思っております。

○樋口部会長 わかりました。

せっかく「東日本大震災後の」というふうに企業調査のタイトルがついているから、これをどこかで生かしたほうがいいのではないですか。

○小林参事官 目次として 1 つ起こすということがございますか。

○樋口部会長 ええ。

○小林参事官 それは御議論いただいて、それでよろしければ、事務局のほうでさせていただきます。

○樋口部会長 今のままだと、どこにあるのか探しにくい。

それでは、御質問、御意見をいただけますか。

北浦さん、どうぞ。

○北浦委員 2ページの②の働き方の見直しのところで、結局多いのは、全部ではないですけれども、節電対応の部分が多くなっています。そのことが③でちゃんと書いてあるのですが、②のところでは余りそういうことに触れていない。一見全部働き方の見直しがこういうところで進んだみたいになっちゃうと読み取れてしまうので、少しコメントをしておいたほうがいいのではないかなという感じがいたします。

現実には節電対応の部分は一過性のもので終わっているところもありますし、そうでない、勤務日変更をやったところももちろんあると思いますけれども、もともとそういう取り組みは少ないので、その辺はちょっと誤解を招くかなと思います。

○樋口部会長 今の点はそのようなことでよろしいですか。

では、そのようにお願いします。

ほかにどうでしょうか。どうぞ。

○福田委員代理 4ページ、⑥の「周囲の理解や協力状況」です。「取引先の理解・協力」というのが全体の中で非常に際立って低いというデータになっています。先ほど森永さんの事例でも一番の課題は取引先の理解というところがありますので、この辺はもうちょっと言及しておいてもいいのかなと。極端に言うと、自企業のことは一生懸命やったけれども取引先はどうでもいいというような風土がまだあるのではないかなという気がするので、特に下請も含めて取引先の理解がないとワーク・ライフ・バランスは進みませんので、この辺のデータは強調してほしいなという気がします。

もう一点、7ページの「⑩働き方の見直し推進にあたっての課題」で「業務量に対する要員が不足している」というのが1番ですけれども、非常に正直な回答をされていると思うのですが、これはどうよと労働組合的には非常に思うのですが、これはどうなのでしょう。

○仕事と生活の調和推進室(松崎) ⑩のことについてはおっしゃるとおりでございますけれども、企業からの率直な回答ということで、データとしてはこういった整理で掲載をさせていただきたいと考えております。

○樋口部会長 答えたのが人事部だから、人事部の認識としてこういうふうに認識しているところが多いということなのでしょうね。企業と言うと漠然として、経営者がこう考えているかどうかというのはわからないですね。

川本さん、どうですか。

○川本委員 何とも言えないですね。

○樋口部会長 一応「人事部」というのを強調した方がいいですか。本社人事部担当部署

に配付したということです。

○川本委員 しかしながら、いろいろな調査をやって、人事部の回答ですなんてわざわざ書かないですね。会社名が書いてあればいいので、それは何かおかしくないですか。一般的な話でよろしいのではないかと思います。

○樋口部会長 そうですか。

どうぞ。

○佐藤委員 これは管理職の研修などをやると必ず出てくる答えて、人をふやさないとできませんというのだけれども、もちろん、そういう部分はゼロだとは言いませんが、今やっている仕事自体を見直すと実は減らせる仕事もあったり、働き方を変えて生産性を上げて今の業務でやるというのがあると思う。これはこれでいいのですけれども、まだこういうふうに捉えられている部分があるということは大事だと思っています。ですから、ワーク・ライフ・バランスを推進すると人をふやさなくても解決する部分は相当ある。ここに書く必要はないと思うのですが、こういう意識はまだ強いということのを頭に置きながら働き方を進める必要があるかなと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 今のことにつきましてはあえて御意見を申し上げたい。それは本当に企業ごとだと思いますが、多くの企業では効率化を長年の不況の中で続けてきていて、実際要員不足となっている企業は多々あって、この回答では2割くらいですが、本当だと思います。ただ、そうはいつでも、人を確保するためにはそれだけの人件費が必要ですし、それだけの付加価値を稼がなければいけないのだけれども、この20年来、企業というのは非常に厳しい状態にあるわけです。したがって、海外移転というのも、本来海外の販売経路をつくるために海外拠点をつくっていくといういい意味での海外展開というのがあるのですが、一方で、今は空洞化も進んでいるわけでありますから、完全に国内で競争力がなくてやれなくなってきている実態がある。まさしくそういう企業の経営実態、あるいは今後の見通しの中で企業は要員管理も考えているし、拠点の移動、その他も含めて考えている。その上での働き方であったりするわけであります。したがって、効率が悪いのではないか、まだまだ無駄な仕事があるというふうに一概に考えていただきたいということを申し上げます。

あるいはせっかく皆さんのいる場ですから申し上げます、今、危機的状況にある企業は多々あるということだけは御認識いただきたい。ワーク・ライフ・バランスで絞って議論していますけれども、一方で、企業がとどまっていなければもともと雇用もないわけで、そこにワーク・ライフ・バランスも発生しない。みんなライフしかなくなってしまうわけであります。そういう認識の中で本来いろいろ考えていただきたいと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 それがゆえに「人事部」と入れたほうがいいのではないかとというふうに先ほど申し上げたのですが、入れないほうがいいということです。企業全体としてそういう

認識をしているという扱いということですね。

ほかにどうですか。八代委員、どうぞ。

○八代委員 森永の事例でとかくいいことしか書いていないのですが、サマータイムを導入するときの最大の問題点は残業がふえないかということです。9時の始業を8時にしてよかったということですが、逆に言えば1時間早く帰らなければいけないわけで、先ほど顧客の理解が云々というのは、まさに1時間早く帰ると顧客からクレームが出るということで、それにどう対処したのか。それを単に顧客の無理解というのではちょっと話が違うので、そのあたりをきちっと書くことが、ほかの企業でもこれを導入するときの鍵だと思うのですが、いかがでしょうか。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） 9ページの一番最後のところに残業時間のことについての記述がありまして、2011年度の残業時間は2010年度と比較してほぼ変わらなかったと。それは震災対応などの喫緊の対応が求められているケースが多かったことを考えると、時間当たりの生産性は上がったと考えられてということで、先生のおっしゃること全てではないかもしれませんが、残業時間についてはこういった形で記述をさせていただいております。

○八代委員 だから、基本的に1時間早く帰ったということなのですね。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） そうです。

○八代委員 それで、どういう問題もなかったと。ほかの企業の参考になるようにその対応の仕方をできれば書いていただきたい。

○樋口部会長 これもヒアリングをなさったのでしょうから、ヒアリングのときの速記録でも見ていただいて、具体的にどう対応できたのかというのが書けるようであれば追加して書いていただいたらどうでしょうか。

○八代委員 これは単にサマータイムの問題でなくて、子育てと就業の支援の鍵となるフレックスタイムをもっと拡大するためにも大きな意味を持っているということで、ぜひよろしくをお願いします。

○樋口部会長 事務局からどうぞ。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） ヒアリングについては既に終了しておりまして、今後どこまで対応できるかわかりませんが、可能な範囲で検討したいと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○小林参事官 補足いたしますが、まだヒアリングに行っていないところが多くて、1社だけが終わったところがございますので、先生がおっしゃったように、要は、何が問題点になって、そのときにどう解決したかというところが一番大事なのだというお話だったと理解しますので、残りのところはそのような問題意識でヒアリングをしてまいりたいと思っております。

○樋口部会長 森永1社だけを取り上げるというのもちょっとね。何社かやるのでしょうか、間に合ったら入れていただきたい、

○仕事と生活の調和推進室（松崎） 来月の部会でこのレポートを全部固めるので、これからのヒアリングの日程等を考えると非常に厳しいかなと。今、ちょうどヒアリングの日程調整をしている段階でございまして、実際に終えたのはこの1社だけという状況でございます。

○樋口部会長 そうなのでしょうけれども、森永乳業1社だけを取り上げるということの意味は、多分たまたまなのでしょう。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） はい。

○樋口部会長 10社やる中でアポがとれたのがここだからということで挙げるのだらうと思うのですが、10社選ぶときには好事例ということだと思えるので、残りの9社はどうするのだということにもなる。森永が一番よかったから10社の中で取り上げるのですという、それなりにわかるのですが、作業が間に合わなかったからというのは、なかなかエクスキューズがしづらいのかなと。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） とりわけ好事例の中でも非常に積極的に取り組んでいる、あるいは昨年からことしにかけても取り組みが進んだというような観点で森永乳業さんをまず第1候補として先行してヒアリングを行ったということでございますので、そういった意味で、この1社を今回のレポートに反映させたいというふうに考えているところでございます。その他の9社についても今、ほぼ選定が終わっているところですので、これからヒアリングに入っていくというような状況でございます。

○樋口部会長 そうすると、9社は来年度ということになるわけですか。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） ヒアリングそのものは11月中にできれば行いたいと思っておりますけれども、調査結果全体をまとめるのは、この事例も含めて年度内ということを考えております。

○樋口部会長 残りの9社はレポートに登場しないということですか。

○仕事と生活の調和推進室（松崎） 2012のレポートには登場いたしません。来年についてはまた要検討、御相談でございます。

○樋口部会長 来年度になると、東日本大震災から2年ちょっとたつということはありますけどね。

○小林参事官 もちろん、残りの9社を来年度のレポートに全部入れるのは可能なのですが、来年度のレポートにどこまで入れるかというのは御議論いただければと思っております。

○樋口部会長 今のお話だと、これは報告書としてまとめるのですか。

○小林参事官 この調査は、企業調査、個人調査、事例調査を含めて今年度末か、来年度にかかるかもしれませんが、まとめる予定でございます。

○樋口部会長 わかりました。

それはここで報告してもらおうという手順でよろしいのですか。

○小林参事官 まとまりましたら一番近い評価部会の際に全体の御報告をさせていただきます。

きます。

○樋口部会長 国の予算を使ってやるわけですから、それはぜひお願いします。

ほかにどうでしょうか。

よろしければ、そろそろ時間も近づいております。貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

最後にその他について、事務局からお願いします。

○小林参事官 本日はありがとうございました。

次回の部会の開催は11月28日の水曜日10時からを予定してございます。よろしくお願いたします。

○樋口部会長 それでは、本日用意しました議題は以上ですが、委員の皆様、各省から何か御意見、御発言はございますか。

どうぞ。

○榊原委員 申し上げる必要があるかどうかちょっと迷っていたのですが、今回のレポートに必要な観点なのかどうかよくわからないのですが、仕事と生活の調和を推進していく、例えばここで指標にもなっている育児休業の取得の向上を図っていくための取り組みとして育児休業中の所得補償をどうしていくのかという議論は、本当は避けて通れないものだと思っているのです。この会議は政策提言をする場ではないと思うので、どういうふうに申し上げる必要があるのかなと思っていたのですが、子育て関連の3法、子ども・子育て新システム、育児支援、子育て関係の施策を政府全体でわっと見直す作業をなさった中で、私の理解では、政府内では育休取得時の所得補償の議論も課題としては挙げたけれども、財源的な問題が明らかなのでといって早々に見送ったというふうに伺っています。

今、雇用保険制度の中に入っていて、休業前の給与の50%を補償するということになっているというふうな制度だと思いますが、特に男性の取得率を上げるために各国がやっていて明確に効果があったというのが補償の率の引き上げです。日本ももうそろそろそこを避けて通れない場面に来ていると思うので、課題として検討すべきではないかというようなことをどこかに入れておいてもいいのかなと。ことしのレポートでないのだったら、せめて来年のレポートでというような感じがしています。

○樋口部会長 この点、どうでしょうか。

どうぞ。

○川本委員 雇用保険の絡みになるのか、それとも企業負担の話になるのか、さまざまな課題があって、財源問題で非常に難しい話なので、今の御指摘は来年、中間評価のところで議論されればいいのかと思います。大変深い話なので今回は書かないでいただきたいと思います。

○樋口部会長 どうでしょうか。

はい。

○榎原委員 大変深い話でというのはそのとおりで、ただ、議論は、恐らく雇用保険制度から出して財源をもう一回考え直すというところへ持っていかないと、今の失業者の所得補償の率を上回ることができないところが多分天井になっているはずなのです。なので、雇用保険制度から出して、雇用保険に入っている労働者だけではなくて、自営業の人たちも含めて育児休業中に所得がなくなってしまうというところをどうやって社会として補償していくか、そういうふうに議論の土俵を変えないといけないところに来ているという問題意識なので、雇用保険制度をどうしようというような議論にとどめる必要はないと思っています。

○樋口部会長 これもいろいろ御議論があるところかなと思いますが、どうでしょうか。では、これをどうするかは水面下で調整をさせていただきたいと思います。

次回の議題は、ワーク・ライフ・バランスレポートの取りまとめというのがメインだと思いますが、それでよろしいのですか。

○小林参事官 3月にお示ししたスケジュール表では、レポートの第2回目の御議論とともに中間年度のフォローアップについてどういうやり方でやるかというのを御議論いただくことを予定しております。

○樋口部会長 わかりました。

そうしましたら、今、御説明いただきましたように、フォローアップの進め方もありますし、そこで取り扱うべきテーマ、きょう既に幾つか出ておりますが、それも皆さんの御意見を伺いたいと思いますので、御準備のほどよろしく願いいたします。

それでは、本日の部会は以上で終了させていただきます。どうもありがとうございました。