

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第24回）議事録

1 日時：平成24年11月28日（水）10:00～12:00

2 場所：中央合同庁舎4号館4階共用第4特別会議室

3 出席者：

（部会構成員）

樋口美雄部会長、大日向雅美委員、川本裕康委員、北浦正行委員、佐藤博樹委員、曾根崎
連合男女平等局長（南雲弘行委員代理）、福田明子委員、間部彰成委員、八代尚宏委員（海
老井委員、大沢委員、小室委員、才木委員、榊原委員、南雲委員、眞鍋委員はご欠席）

（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）

清水内閣府審議官、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、三上参事官、木下課長、恩田企画官、松崎課長補佐、飯村課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻になりましたので、第24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、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御説明をお願いします。

○小林参事官 おはようございます。

仕事と生活の調和推進室参事官の小林でございます。

まず、本日の御出欠ですが、日本労働組合総連合会事務局長の南雲委員が御欠席で、その代理として曾根崎男女平等局長に御出席いただいております。

また、海老井委員、大沢委員、小室委員、才木委員、榊原委員、全国中小企業団体中央会の眞鍋委員が御欠席でございます。

次に本日の議題です。議題1として「仕事と生活の調和レポート2012（案）」の第2回目の御議論をいただきたく存じます。

議題2として中間年度におけるWLB実現に関する分析・評価の進め方、及び平成25年度評価部会年間計画について事務局より説明し、御議論をいただきたいと思っております。

最後に、その他として事務局から次回日程等を御連絡させていただきます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、早速1番目の議題「仕事と生活の調和レポート2012（案）」について御議論いただきます。

まず、事務局から資料1をもとに説明をお願いします。

○小林参事官 資料1をごらんいただきたいと思っております。前回の評価部会でいただいた御意見を踏まえて修正した点を御説明させていただきたいと思っております。

まず、47ページでございます。ここは第2章第2節「国の取組」のところでございます。47ページは新たな子ども・子育て支援のための制度の検討について記述をされているところでございます。47ページの2段落目は、前回の部会の中で「子ども・子育て新システム基本制度案要綱」の目的においてワーク・ライフ・バランスと関連の深いものが盛り込まれているので、それを記載したらどうかというふうな委員からの御意見がございましたので、それを踏まえて修正をしております。

2段落目「子ども・子育て新システム基本制度案要綱」では、目的として「仕事と家庭の両立支援で、充実した生活ができる社会」及び「新しい雇用の創出と、女性の就業促進で活力がある社会」等の実現を位置づけている旨、記載をしております。

それとともに、その前段の部分は検討経緯について書かれたところがございますけれども、その中でも基本制度案要綱について決定がされた旨、前回書かれていなかったもので、今回追記しております。

続きまして、80ページ「母性健康管理対策の推進」のところでございます。前回の部会で母性健康管理対策の推進も重要であるとの委員の御意見を踏まえ、IV（2）において「母

性健康管理対策の推進」を1項目起こすとともに、その取り組み内容を(2)のところで記載いたしました。

(2)の1段落目のところは、男女雇用機会均等法において母性健康管理対策の措置を講ずるよう義務づけられている旨記載されております。

後段では「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用の促進、支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた相談対応等、雇用均等室で法の履行確保を図っている旨記述しています。

127 ページ、第2章第3節「地方公共団体の取組」でございます。

前回の評価部会で福岡県の取り組みが御紹介され、それを記載すべきという御意見でございましたので、「ふくおか子育てマイスター」制度等の取り組みについて新たに追記いたしました。

来年度から都道府県の事例は公募し、好事例をこのレポートなどで公表していきたいと考えております。

148 ページ、第3章「仕事と生活の調和実現の状況」では、有給休暇取得率の数字を更新しております。148 ページの文章のところで、1995年以降の減少傾向に最近歯どめがかかり、2年連続で有給休暇取得率は上昇しているということを記載するとともに、ただ、1,000人以上の大規模の企業でも取得率が56.5%にとどまっていること、業種別では、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などのように取得率が4割に満たないものも見られる旨、記述をしております。

173 ページです。前回の部会で御紹介した東日本大震災後の働きの見直しの状況の調査結果をレポートに盛り込み、前回の御意見を踏まえ、新たに1節起こして第3章第2節といたしました。

第3章3節「数値目標設定指標の動向」のところでございます。187 ページをごらんいただきたいと思います。ここで数字が2つ更新されましたので御紹介をさせていただきます。187 ページの「⑥年次有給休暇取得率」が最新数値49.3%ということで、行動指針策定時よりも改善しているのが赤字としてございます。

もう一項目、「⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合」が、新しい2011年の数字が43.6%と出てございますので、これを記載して、これも改善になりますので赤字で記載いたしました。

その結果、185 ページの四角囲み「数値目標を設定している14項目のうち」と書いてございますけれども、「改善」が、前は「5項目」と書いていたのが「7項目」、「悪化」は前回と同じ「2項目」ということで記載しております。

200 ページでございます。第1子出産前後の女性の継続就業率のところでございます。これはほぼ横ばいで推移をしているという記載にしておりましたが、もう少し細かく要因分析したものを書くべきではないかというふうな御意見がございましたので、正規の職員とパート・派遣別にみたときの分析について3章1節と同様の記載を追加いたしました。

4章に参ります。4章1節では「今後に向けた課題」について記載しております。220ページ「(1)仕事と子育ての両立支援」の3段落目の一番最後のところに「母性健康管理を推進していくことも引き続き重要な課題」を追記をいたしました。

「(2)仕事と介護の両立支援」でございます。前回の部会でフルタイマーでも家族介護ができることを目指すことを課題に入れてはどうかとの御意見がございましたので、3行目「フルタイムで働いていても親等の介護を担えるよう」という文を追加し、「フルタイムで働いていても親等の介護を担えるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みが必要です」とつなげております。

「また」以下のところは修正をしております。前回の部会で御意見を頂戴しており、労働者が、職場における介護休業や休暇制度、そういう働き方に関する制度だけではなくて、地域の介護保険制度等についてもうまく利用できるようにということを課題に入れるべきとの御意見を踏まえて修正をしております。

「働きながら介護に従事する人が、介護休業等の働き方に関する制度のみならず、介護保険制度等地域における高齢者介護を支える仕組みについての知識・情報を得られるよう国、地方公共団体等が引き続き取り組んでいくことも重要です」というふうに記載をさせていただきます。

第4章第2節「当面重点的に取り組むべき事項」でございます。235ページ「多様な働き方・生き方の選択」の(1)の「①母性健康管理対策の推進」について、重点的に取り組むべき事項の中にも記載をさせていただきます。これは、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用の促進、支援サイトの情報提供、均等室における助言・指導等で母性健康管理対策を推進しますという記載をさせていただきます。

236ページ「③子育て社会基盤の整備」の4つ目「新たな子ども・子育て支援のための制度の検討」というところでございます。まず、前回の部会で女性の継続就業率が伸びないというふうな議論がかなり行われたと承知してございまして、その背景には、去年もなかなか非正規の方の継続就業率が伸びていないというふうな分析もしてございまして、子ども・子育て関連3法で保育サービスがこれまで以上に多様な就労形態に対応できる制度になる旨を記載してございます。これは1段落目のところでございます。保育所は、現行制度においても、全ての就労の場合に利用することができますけれども、「子ども・子育て支援新制度」においては、客観的な基準に基づき「保育の必要性」を認定する仕組みとするほか、主にパートタイムの就労を想定した短時間利用の区分を新たに設けるなど、これまで以上に多様な就労形態に対応できる制度になりますということで、これは昨年のレポートと同様の記載を今回も入れておるということでございます。

その下「また」以下の「家庭的保育(保育ママ)」のところでございます。前回の御意見で「保育ママ」についても正式名称を入れるべきということでございましたので、「家庭的保育」という名称を入れさせていただきます。

この段落の一番最後の3行「そのために」以下でございます。前回、「子ども・子育て支援新制度」の財源についていただいております御意見を踏まえ、「子ども・子育て支援新制度」の財源について附帯決議を踏まえた記載ぶりに修正をしておるところでございます。「社会保障と税の一体改革として消費税率の引き上げにより確保する0.7兆円程度を含めて1兆円超程度の財源が必要との附帯決議を踏まえ、今後、財源確保のために最大限努力していきます」というふうに修正をしております。

238 ページでございます。ここは「仕事と介護の両立支援」の中の「地域包括ケアシステムの推進」のところでございます。「地域包括ケアシステムの推進」の一番最後の部分「併せて」以下のところを追記しております。これは第4章第1節の課題で、働きながら介護に従事する人が働き方に関する制度だけではなくて、介護保険制度等の情報を得られるようにすることが重要というふうに課題に記載してございましたので、それを受けたものでございまして、「誰もが家族の介護等介護について相談しやすいよう、引き続き、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターについての周知を図っていきます」という記載をしておるところでございます。

前回の部会でそのほか女性の継続就業率が改善されていない要因についていろいろ御意見が出ましたし、男性の育児休業取得率が低い要因とか介護の問題について御意見が出ましたけれども、そちらのほうは中間年度のフォローアップの中で御議論いただきたいということで整理をさせていただいております。

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。

ただいま説明いただきましたように、前回いただきました宿題に沿いましてそれぞれ検討していただきました。

最後のところでも御指摘いただいた幾つかの点については、検討はしたのですが、今年度は間に合わないという事情もあり、来年度再検討を行うということ。特に地方の好事例をもっと入れたらいいという御意見がありましたが、公募するという点についても時間が足りないということから、来年度よりそれを実施するという形で、今年度については今、提示されたようなことでいかがだろうかという取り扱いでございます。

これについて皆様から御意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

八代先生からもこの間、継続雇用について御意見をいただきました。その点、今回こういう形でということなのですが、何かございますか。

○八代委員 特にございません。

○樋口部会長 佐藤先生からも御意見をいただいたのですが、各省との調整の結果、こういうところではというようなことで承りましたが、いかがですか。

○佐藤委員 特にないです。

○樋口部会長 大日向先生はいかがですか。

○大日向委員 前回お願いしたところは適切に入れていただきました。ありがとうございます。

○樋口部会長 もしこれでお認めいただければ、そのようにさせていただきたいのですが、ただ、この後、細かい修正が入る可能性もあります。文言についての修正があった場合には早急に事務局にお申し出いただきたいと思っております。

今後の取り扱いについては私のほうに一任させていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○樋口部会長 それでは、そのようにさせていただきます。ありがとうございました。

続きまして、レポートの副題という例年の課題が残っておりまして、事務局から案が示されておりますので、説明をお願いいたします。

○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でございます。よろしく申し上げます。

資料番号は付してございませんけれども、資料の一番下に「仕事と生活の調和レポート2012 副題案」という1枚紙を御用意いたしております。

「ワーク・ライフ・バランスレポート」はことしで4回目となりますが、毎年の特徴を副題として示してございます。過去の副題につきましては資料の【参考】のところにありとおりでございます。例年事務局で案を作成いたしまして、それをたたき台としてこの部会で御議論をいただいているところでございます。

昨年は震災後ということもありまして「つながり」をキーワードにして副題としております。

ことしは、日本再生戦略が閣議決定しておりますけれども、例えばそれを念頭にさまざまな課題を切り開いていくというような意味合いや、ことし2度目の節電の夏を乗り越えて働き方の見直しがさらに進んでいるというようなことから、昨年の副題の「新しい働き方」をさらに進めていく。さらには、そのために意識改革も必要ではないかというような意味を込めた副題の案としているところでございます。

ことしは、お示ししているとおおり5つの案を用意してございますけれども、中には幾つか重複したワードもあるわけでございますが、これをたたき台としまして評価部会の委員の先生方で御議論をいただければと思います。よろしくをお願いいたします。

○樋口部会長 それでは、この5つをたたき台ということで提出していただいておりますが、これ以外でももちろん結構ですので御意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

何か御意見をいただいたほうがありがたいです。どうぞ。

○八代委員 毎年同じことを言って恐縮なのですが、政府が国民に意識を変えろというのを私は常に反対しているのです。それは逃げ口上であって、一人一人が意識を変え

ればあらゆる問題は解決するわけで、意識を変えるために制度を変えていくというのが政府の役割である。基本的に言えば価格メカニズムとかそういう話になる。

ですから、私は、「①働き方改革で拓く。日本の未来」というものだけが「意識」という言葉がないのでサポートする、そういう意見でございます。

○樋口部会長 これは政府のレポートというよりも我々のレポートということですから、我々の呼びかけとしてどうするかという視点で考えたときに、「意識を変えて」というのは余り好きでないという方もいらっしゃると思いますので、ほかを消した結果として①が残るということで、積極的な支持ではないと思いますが、これも一案かと思えます。どうでしょうか。

○佐藤委員 僕も八代先生の御意見に賛成で、そうすると、①かなと。ただ、ちょっと変えようということで、「働き方改革で日本の未来を拓く」という一文でいこうというのが私の提案です。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 このレポートは、ここにお集まりの団体やいろんな方たちの御意向の中で取り組みをまとめているものなので、この中のキーワードでいくと②から⑤までは働き方の話と意識の話が全部入っているような表題なのです。

私は、どちらかという「意識改革」というのは訴えていったほうがいいと思っているので、④か⑤くらいがいい感じかなとっております。要するに、政府だけがやっている取り組みのレポートでないという位置づけだと考えているからであります。

以上でございます。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。もちろん、これ以外でも結構だと思います。どうぞ。

○南雲委員代理 私は、「意識改革」というのはやはり必要だと感じております。というのは、女性側の意識に原因があるのだという考え方を持っている方がまだたくさんいらっしゃるようでして、そのためには「意識改革」を入れたほうがいいのではないかというふうなことを考えております。

○樋口部会長 そうすると、今のは具体的に②から⑤ということでしょうけれども、どれがよろしいですか。

○南雲委員代理 ⑤が近いかなと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○八代委員 誤解があるようではございますけれども、私は、社会全体の意識改革が要らないと言っているのではなくて、人々の意識を変えて問題を解決しようというアプローチに反対しているわけです。私は例えば⑤なら妥協できるだろう。つまり、従来の働き方を政府だけでなく企業も個人も変えることによって社会全体の改革を進めよう。それは「意識」も含めたということです。ですから、働き方の見直しの中には当然制度改革が入るはずであって、ただ「長時間労働をやめましょう」と言うよりは、長時間労働をすることによって企業が

不利になるような制度をつくっておく。具体的に言うと残業割増代の引き上げというのが1つのやり方ですけれども、それはいろんな理由でなかなか難しいのですが、とにかくただ呼びかけというのは意味がないと思っています。そういう働き方の仕組みの見直しです。だから、⑤というのが1つの考え方かなとは思いますが。

○樋口部会長 まだ御表明をいただいていない方は投票していただけますか。

○北浦委員 八代先生がおっしゃるように確かに意識改革だけで進めるものではないので、それは制度改革が重要だと思うのですが、何年間もやってきたワーク・ライフ・バランスでかなり施策が充実してきている中において、さらにもう一步進めようというのがディメンジョンかなという感じです。そのときのネックとして、一人一人の考え方がもっと変わっていかないと進まないだろう、そういうような意味合いで「意識改革」と述べることはいいのかなというふうには思っております。もう一つは国民全体への呼びかけということ。そんな意味で、ことしは「意識」という言葉をあえて入れたほうがいいのかなという感じがするので、④か⑤あたりの表現がいいのではないかと考えています。

○樋口部会長 いかがでしょうか。どうぞ。

○間部委員 要は、働き方の問題というのは結局、個人個人の自分自身の話だということをあえて皆さんにも言うのであれば、「意識」という言葉を入れてもいいのではないかと考えています。

その上で、今、八代先生のお話なども踏まえて⑤をとってもいいという気はしていますが、ただ、スローガンの意味だと、「従来の」というところから始まるのが少し気になりますので、⑤を採用するならば、むしろ「働き方を見直して、社会全体の意識改革を進めよう」という呼びかけかというふうに思っています。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。お願いします。

○大日向委員 私も北浦委員と同じ考え方なのですが、制度は全然完璧ではないけれどもある程度整ってきたときに、もう一押しするのは人々の意識だと思うのです。昨日も大学でジェンダー論を学生と一緒に学んでいたときに、いろんな制度を紹介しても学生のほうでまだまだ躊躇するところがあって、この制度をさらに進めるのはあなた方の意識よと講義したばかりなものですから、それもあって②がいいかなと考えております。

○樋口部会長 どうですか。

福田さんがまだです。

○福田委員 一人一人の意識という点も非常に大切かと思うのですが、意識だけでなく仕組み全体で変えていかなければいけないというところも訴えていきたいので、②か⑤がよいかと思います。

○樋口部会長 ③を支持なさった方はいらっしゃらないということで、⑤が一番多いということです。ただ、「従来の」という言葉がついているのがどうかということで、今、出た案では枕言葉として「従来の」のかわりに「さらに」とか「もう一步」という言葉を入れてはどうかということのようです。どうぞ。

○佐藤委員 ⑤であれば、「見直し」は、「働き方を改革し」とかのほうが良いと思います。「従来の」を取って「さらに改革し」でも良い。制度的には変わっているのですけれども働き方は変わっていないという側面が相当強いと思いますので、そういう意味で、「見直し」よりももう少し強目のほうが良いというのが意見です。

○樋口部会長 今の案で「改革」というのが出ましたが、後ろにまた「意識改革」があるのです。

○佐藤委員 後ろにあるから、後ろを「意識を変えよう」にしますか。

○樋口部会長 「意識改革を進めよう」でなくてですか。

どうぞ。

○川本委員 今、いろいろな御意見を聞いていて、②は「人も社会も意識を変えて。」で1回切って、それで「働き方改革」が入っているので、②でも良いかなと思いました。

以上です。

○樋口部会長 どうですか。

川本さんは⑤から②にシフトするということです。

そうしましたら、ベースを②にしてまた事務局と相談したいと思います。

今の御意見ですと②が良いということですが、⑤を支持なさった方も②のほうがよろしいですか。

では、②でいきたいと思います。

ごらんいただいて何か問題点あるいはこのほうが良いということがあったら、また御連絡をいただければということで、この点も私に一任させていただければと思いますが、よろしいですか。

(「はい」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、1番目の議題は以上をしたいと思います。

2番目の議題、中間年度におけるWLB実現に関する分析・評価の進め方、及び25年度評価部会年間計画について御議論いただきたいと思います。

資料2に基づきまして事務局からお願いします。

○仕事と生活の調和推進室(飯村) 仕事と生活の調和推進室、飯村と申します。よろしくお願いたします。

では、資料2について説明させていただきます。

1枚目、来年度の評価部会はフォローアップを中心に議論を行っていただくということを考えておりますことから、議題のとおり平成25年度の評価部会の年間計画とあわせましてフォローアップの進め方を御説明させていただきます。

まず、11月と3月の部分は準備期間としまして、今回は11月の「①数値目標のうち、部会で重点的に議論する項目(フォローアップ項目)について進捗を踏まえて議論」を予定しております。

これにつきましては、2枚目のほうをごらんください。

1つ目の四角にありますように、従来、数値目標というのは行動指針の策定時と直近値を比較しまして、改善しているか、悪化しているかについて比較をしてきました。今回、2つ目の四角のとおり、2020年の目標数値に対してどのような動きになっているかについて比較を行いました。

具体的には、イメージ図にありますとおり、2020年の目標値と策定時点の値を直線で補間をしまして、直近年の値を順調に推移した場合の達成値を●印としまして、下にある★印の直近値とそれぞれ策定時点との差を比較して達成状況を算出しています。→の部分にありますように直近値が100%程度以上に達しているかを見ております。例えば想定値と直近値が一致すれば100%となっております。100%程度以上に達すれば順調に推移しているとしてAに分類しています。

下の表にBとCとありますけれども、Cは直近値が策定時点の値よりも悪化しているものでありまして、Bはその間、進捗に遅れがあると分類しています。

評価部会では順調に推移しているAに区分された⑨、①、⑧、④の4つの指標以外のBとCについて部会で重点的に議論をしてはどうかと考えております。

3枚目をおめくりいただきます。こちらはこの計算を行ったバックデータになります。左から2列目までが「策定時点」「新行動指針策定時又は最新値と比較可能な最も古い数値」としてありまして、この2列いずれかをベースに最新値や目標値と比較をして計算をしたということです。

もう一度1枚目にお戻りいただきます。

このような進め方でよろしければ、次回の3月には既存調査で分析すべき属性、さらに分析が必要な属性等について御議論いただきまして、25年度に入りますが、6月に①数値目標の既存調査からの各種属性別分析結果というものをお示ししたいと思っております。

右側に青い点線で囲みがありますけれども、5月には事前に委員の方々に速報をお送りしたいと考えております。

また、②にありますように関係省庁等から課題を踏まえた施策の現状について報告し、議論を予定しております。

③にありますように数値目標の達成に向けた課題・施策の方向性について1回目の議論を行おうと思っております。

④です。内閣府では現状分析・課題把握のための実態調査を検討しているところでして、その概要について御議論いただくことを予定しております。

9月には今の実態調査の速報値をお示しして、数値目標の達成に向けた2回目の議論を行っていただこうと考えております。

来年度のレポートについては、11月のところを見ていただきまして、今、お話しした属性分析と実態調査の結果を3章全体に反映する、置きかえるというふうに考えております。

また、数値目標の達成に向けた合計2回の議論については、4章1節、2節に課題と取り組みを反映するというを考えております。

3月については、従来どおり25年度の取り組み報告や26年度の予算・取り組みの報告、27年度の評価部会の年間計画をお示しすることを考えております。

資料2の説明は以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

来年度をどのようにフォローアップしていくかということにつきまして事務局ともいろいろ御相談したのですが、まず何かの取っかかりが必要ということで、数値目標が出されているものについて評価し、それをさらに深掘りしてどういうところに原因があるのか等々について評価をしていくことにしてはどうかということでもあります。

なお、これまでのレポートは過去1年間についての評価ということでしたが、来年については、1年間だけではなく、初年度からのフォローアップということが主体になってくると思いますので、1年間の評価というのは来年はやらないという方向で進めたいということを考えておりますが、いかがでしょうか。

よろしいですか。今のうちに御意見をいただいたほうが後でいただくよりも楽なのです。どうぞ。

○北浦委員 進め方については全く異存がありません。中間年度でもありますので、数値目標をフォローするというのが主体であって、それは当然だと思いますし、このスケジュールでよろしいかと思えます。

ただ、ちょっと考えなければいけないのはこの数値目標で、ワーク・ライフ・バランスのスタートは少子化への対応から来ている。現状からいくと、少子化も大事ですけれども、高齢社会におけるワーク・ライフ・バランスという側面に対応することが、かなり急速に緊急度が高まってきているのではないかなという気がいたします。今回のワーク・ライフ・バランスのレポートも立派なレポートだと思うのですが、少子化の部分、子育ての部分がかんたん充実して、その後に介護に新しく入ってきているわけですが、それと比べるとまだまだ掘り下げ不十分なところがある。

もう一つ気になっているのは、そこに出てくる施策は介護休業というのが中心になってきています。もちろん、家族介護というのが大事ですし、そこを重点的に考えるのは大事だと思っておりますけれども、しかし、介護の問題というのは企業だけで全て解決できるか、あるいは家族だけでできるかということ、限界もあると思っております。

そういう意味で、子育てのように社会全体と個人・企業の力が3つ合わさって解決できる問題だと思っておりますので、子育て支援と同等なぐらい精力を費やしていく問題だと思います。それを中間年にやるのがふさわしいかどうかわかりませんが、時期を失いますと世間のワーク・ライフ・バランスに対する評価というのが変わってしまうと思います。そういった意味で、ぜひ介護の問題も佐藤先生の前の立派なレポートとかそういうのを踏

まえて、数値目標そのものというわけではないかもしれませんが、フォローアップの中に入れていただきたいと思います。要望だけです。

○樋口部会長 ありがとうございます。

確かに介護の問題はこの合同会議におきましても何度か議論してきましたし、既にレポートの中においても登場してきているテーマであります。数値目標としては上がっていないと思いますので、これはどういう扱いをしたらいいかというのもまた改めて御相談したいと思います。もしそういうことがほかにもございましたら御指摘いただいたほうがありがたいと思います。

どうぞ。

○佐藤委員 御提案の内容でいいと思うのですが、それぞれの数値がなかなか改善しないということは、見てみると相互依存の関係がかなりあって、女性の継続就業がなかなか上がらないのは、やはりフルタイムの働き方がなかなか両立できないもので、そういう意味では、男性の働き方が変わらないので男性の子育て参加も少ないし、男性の長時間労働も、少しは減っていますが、余り改善しない。それで男性の育児休業取得率も低い。だから、相互に関係しているので、一個一個の属性別、業種、企業規模、雇用形態というのはもちろん大事なのですが、それぞれ連携しているので、どこか1個がうまく動くと、全部改善する可能性もある。

ですから、部会長が言われたように、なぜ改善しないのかという仮説と因果関係を分析していただけるとありがたい。データが出てくるだけでなく、なぜ改善しないかということについての背景要因を論理的に詰めていただくとありがたいと思います。そうしないと施策のほう、これから何を打っていくかという議論になかなかつながりにくいかなと思っています。

○樋口部会長 おっしゃるとおりでして、皆さんの知恵をいただきながらその因果関係についても詰めていかなければいけないかなと思いますので、その際はぜひよろしく願います。

どうぞ。

○八代委員 今、佐藤先生がおっしゃったのはとても大事で、なぜワーク・ライフ・バランスが進まないのかというかなり本質的な問題を議論する場が今、余りない。ワーク・ライフ・バランスを実現することについては多くの合意があるわけですから、それを実現するためにはどうしたらいいか。キーワードは「多様な働き方」であって、これまでの働き方というのは、青年男性、特に専業主婦を持つ青年男性を中心とした働き方であった。それが女性の就業率の高まり、定年退職後の高齢者の増加、そういう環境の変化の中で矛盾が起きてきて、その1つがワーク・ライフ・バランスの問題であるわけですから、ある意味でタブーになっている青年男性の働き方をどう円滑に変えていくかという議論なしにはワーク・ライフ・バランスの問題は解決できないのではないかな。

ですから、中間報告のときにはある程度十分な時間をとって、合意できるかどうかわからないにしても、いろんな意見の対立点みたいなものを明確にする必要があるのではないかと思います。

○樋口部会長 ありがとうございます。

例年よりレポート作成のところに少し時間を要するかもしれないということで、そこは早目の対応ということで、事務局は大変だと思いますが、よろしくお願いします。

どうぞ。

○川本委員 先ほど佐藤先生から因果関係等の分析というお話もあり、八代先生からは、多様な働き方はキーワードだけれども本質的な議論が必要だということがございましたので、ちょっとつけ加えて申し上げます。

実は企業が取り組む部分ということになれば、当然企業の業績がどうか、今、世界的に競争しているので競争力を持っているかどうかという視点、あるいは社会・経済全体の成長がどうなっているかという視点が非常に重要だと思っております。そういう意味では、現在の数値目標も前提に名目3%、実質2%成長というものを掲げているものもあるわけで、そういう絡みも見えていただきながら分析をしていただければなと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ほかによろしいですか。

ありがとうございます。

それでは、いただいた御意見を参考に、基本的には資料2に沿ってやっていくことにしたいと思います。

ほかに御意見がなければ、少し時間が早いのですが、よろしいですか。

事務局からフォローアップの進め方のところで何かありますか。今、いただいた御意見でよろしいですか。

○小林参事官 御意見を頂戴いたしましたので、また部会長とも御相談しながらできる限り対応させていただきたいと思っております。

○樋口部会長 それでは、貴重な御意見をいただきましたので、そのように進めてまいりたいと考えます。

どうぞ。

○北浦委員 お手元に生産性本部のほう事務局をやっていますワーク・ライフ・バランス推進会議の資料があると思いますが、そちらでワーク・ライフ・バランス大賞を今年も発表いたしました。中にプレスリリースがありますが、ことしはアイエスエフネットという会社が大賞を受賞しております、詳細はごらんいただきたいと思っております。内容的に見ますと、一般的にワーク・ライフ・バランスの施策をよくやっているのですが、特に「就職困難者も積極的に採用し」ということで、実はこの数値目標に出ている経済的自立という観点からワーク・ライフ・バランスを見たというのは今まで余りなかった。そういった

意味では、今までとは違う形でのワーク・ライフ・バランスの推奨の仕方であろうかと思っております。詳しくは中をごらんいただければと思っております。もちろん、ほかの会社も入っておりますので、全体的にさまざまな面でのワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいるということでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

来年度は中間評価ということで、まとめたレポートをどういうふうに広報していくかというところもまた検討課題になってくるかと思っております。つくって、終わりですという話でなくて、その後どういうふうに普及活動していくかというところも我々に課された課題かと思っておりますので、それもあわせて検討してまいりたいと思っております。

それでは、今後のスケジュールについて事務局からお願いします。

○小林参事官 今後のスケジュールについてでございます。

レポートにつきましては、部会長と御相談しながら取りまとめた上で12月の下旬に公表したいと考えてございます。レポートの冊子は年明けをめどに完成させたいと考えてございまして、完成次第、皆様にお届けできるように準備を進めてまいります。

また、次回の部会は、資料2で今後の進め方についても御了解いただきまして、3月に3つの議題でやらせていただきますけれども、日程につきましては3月26日火曜日の15時から開催を予定しております。よろしく願いいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 本日用意しました議題は以上です。

そのほか皆様から御意見があればお願いします。

よろしければ、以上で本日の部会は終了いたします。どうもありがとうございました。