

# 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第26回）議事録

1 日時：平成25年7月5日（金）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：

亀岡偉民内閣府大臣政務官

（部会構成員）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、大沢真知子委員、大日向雅美委員、川本裕康委員、北浦正行委員、権丈英子委員、才木誠吾委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、中島総合男女平等局長（南雲弘行委員代理）、福田明子委員、間部彰成委員（海老井委員、榊原委員、南雲委員はご欠席）

（関係省）

総務省：原嶋企画官（炭田課長代理）

文部科学省：安井生涯学習官（大谷参事官代理）

厚生労働省：藤澤参事官、村山課長、中井課長

経済産業省：坂本室長

（内閣府）

阪本内閣府審議官、佐村室長、岩渕次長、麻田次長、別府次長、原口参事官、小林参事官、三上参事官、木下課長、宮本課長補佐、伊藤課長補佐

#### 4 議事概要

○樋口部会長 定刻になりましたので、ただいまから、第26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。

本日は、亀岡政務官に御出席いただいておりますので、政務官から御挨拶をお願いいたします。

○亀岡大臣政務官 皆さん、おはようございます。

ただいま紹介に預かりました担当している内閣府大臣政務官の亀岡です。

本日は、樋口会長初め、皆さんにはお忙しい中、お集まりいただきまして心から感謝と御礼を申し上げたいと思います。また、日ごろより仕事と生活の調査の推進に向けて御尽力をいただいていることにこの場をお借りして御礼を申し上げたいと思います。

ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、さきの5月19日に若者・女性活躍推進フォーラムが取りまとめた提言において、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与とあわせて重要な柱の1つとして位置づけられました。また、6月14日に閣議決定された日本再興戦略及び骨太の方針においてもワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を図ることが盛り込まれております。

現在、第1子出産を機に約6割の女性が離職しております。働きたいと希望する女性が継続就業できるためには、パートナーである男性の協力が不可欠であります。しかし、いろいろ諸事情もあり、家事、育児等へのかかわりは低調にとどまっているのが現実であります。このため、男性を含めた働き方の見直しや意識改革を求め推進していく必要があると認識しております。今後も経済界、労働界、そして国及び地方公共団体が一体となってワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくのが当たり前のことだと考えております。

本日の部会では、進捗が遅れている数値目標について、その要因の分析について御議論いただくとともに、各府省より仕事と生活の調和推進のための行動指針に定める数値目標の達成に向けた課題と政策の現状について御報告をいただくと伺っております。本日も活発な御議論をいただき、有意義な部会となるよう、祈念申し上げます。

最後になりますが、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組への皆さんの御理解と御協力、そして、できれば今後、日本の社会において先進的な事例が作り出せるような日本の社会生活をつくるために皆さんの御協力をよろしくお願い申し上げます。

本日はよろしく願いいたします。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

それでは、本日の議事につきまして事務局から説明をお願いいたします。

○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、このたび仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催についてと評価部会の開催

についての改正並びに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、御報告をさせていただきます。

参考資料の1と2を御覧いただきたいと思います。

このたび各府省に置かれております審議会等の委員につきましては政府全体として見直すように指示がございました。見直しの結果でございますけれども、トップ会議については参考資料1-2でございますように、新たに亜細亜大学経済学部教授の権丈先生に構成員としてお入りいただくことになりました。また、閣僚メンバーから国家戦略担当大臣を削除いたしますとともに、会議の運営に関する所掌を少子化特命担当大臣から男女共同参画担当の特命大臣に変更いたしました。

以上の内容でトップ会議の各構成員の方々に御了解をいただいた上で、参考資料1-1にありますように内閣総理大臣決裁により改正されたところでございます。

また、評価部会のほうでございますけれども、こちらは参考資料2-2でございます。

参考資料2-2にありますように、新たに2年の任期を設けてございます。それとともに、トップ会議に加わられた権丈委員及び中央大学経済学部教授の阿部委員に新たにお入りいただきまして、小室委員と八代委員に御交代いただくことになりました。さらに、全国中小企業団体中央会の眞鍋委員の御後任として、高橋委員が着任されましたので、御報告をいたします。

以上の内容で各委員に御了解をいただき、参考資料2-1にありますように、トップ会議の決定によりまして、評価部会の開催について改正されたところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、新しく評価部会の構成員に加わられました権丈委員、阿部委員、全国中小企業団体中央会の高橋委員から一言御挨拶をいただきたいと思います。

最初に権丈委員、お願いします。

○権丈委員 亜細亜大学の権丈でございます。今回から参加させていただくことになりました。どうぞよろしく願いいたします。

私は、専門分野は労働経済学社会保障論でございます。そして、日本の男女の働き方及び関連する政策につきまして、先進諸国との比較などをしながら分析しております。ワーク・ライフ・バランスにつきましては、この憲章が制定される以前から関心を持って、またこの憲章の動向、評価部会の動向なども見させていただいておりました。このたびこちらに参加させていただくことになりまして、大変うれしく思っております。また、勉強させていただくとともに、何かしらお役に立てればと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

○樋口部会長 よろしく願いいたします。

それでは、阿部委員、お願いします。

○阿部委員 おはようございます。阿部です。どうぞよろしく願いいたします。

勉強して、この会議に貢献できるようにしたいと思いますので、どうぞよろしく願い

いたします。

○樋口部会長 それでは、高橋委員、お願いします。

○高橋委員 おはようございます。高橋でございます。

先々週に全国中央会の専務理事を拝命いたしまして、こちらの委員にかわってやってきました。どうぞよろしく願いいたします。

私は、前は日本ガス協会という業界団体におりまして、都市ガス事業の関係を見ておったのですけれども、そこでは女性がほとんど会議とか何にも出てこられない状況でございまして、出向者が100人ぐらい各社から来ていたのですけれども、女性はゼロでございました。そういう状況でございまして、女性の登用ということを会社にもよく言っていたのでございますけれども、なかなかならなかったということで、今回このような場に加わらせていただきましたので、一層、女性の活用という大変失礼だと思いますけれども、女性に一生懸命働いていただくことにいささかでも力を注ぎたいと思います。

どうぞよろしく願い申し上げます。

○小林参事官 ありがとうございます。

事務局のほうにも異動がございましたので、御紹介させていただきます。

新たに内閣府審議官に阪本が着任いたしました。また、内閣府仕事と生活の調和推進室次長として岩淵と麻田が着任いたしました。

○阪本内閣府審議官 28日付で内閣府審議官を拝命いたしました阪本でございます。

前職は官房長ということで、内閣府のワーク・ライフ・バランスの推進役でございましたけれども、今後、全体のワーク・ライフ・バランスを先生方の御指導をいただきながら進めてまいりたいと思います。

どうぞよろしく願い申し上げます。

○岩淵次長 岩淵でございます。どうぞよろしく願い申し上げます。

○麻田次長 麻田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

前職は静岡の労働局におりまして、現場から中枢への異動でございます。また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させていただきますが、お手元の座席表で御確認いただければと思っております。

続きまして、本日の御出欠でございますけれども、日本労働組合総連合会事務局長の南雲委員が御欠席で、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、海老井委員、榊原委員が御欠席です。

次に、本日の議題ですが、議題1として、数値目標の達成に向けた課題と施策の現状について、既存調査の結果による分析結果とフォローアップ調査の調査事項（案）について事務局より御説明させていただきます。続いて、議題2として、「仕事と生活の調和レポート2013」の骨子案について御説明をさせていただきます。その後、議題1に関しまして、既存調査分析を踏まえた課題に対応する施策について各府省より御報告をいただき、その

後、御議論いただきたいと思っております。

○樋口部会長 それでは、議事に入ります。

数値目標の達成に向けた課題と施策の現状について及び「仕事と生活の調和レポート2013」の骨子案について、関連する議題でございますので、一括して事務局からまず、御説明をお願いしたいと思います。

○小林参事官 それでは、まず、資料1を御覧いただきたいと思えます。

前回、既存調査につきまして御報告をさせていただきまして、さらに調査すべき事項については前回、御議論をいただいたところでございます。さらに分析が必要な項目につきましては前回の評価部会の御意見を踏まえて、3項目を追加しておるところでございます。

資料1のところでございますけれども、前回資料より項目を追加した部分は、10番の「女性の継続就業率」と「女性が活躍できる職場環境との関係」でございます。これは女性の継続就業の要因として、男女均等取り扱いの観点も重要ではないかという御意見を踏まえて追加をしてございます。

17番の「男性の育児・家事関連時間」と「第2子以降の出生割合」でございますけれども、これは前回、男性の家事・育児参加が社会にもたらすメリットを示していくことが必要ではないかという御意見をいただきましたので、それを踏まえて追加しております。

さらに、18番の「15～19歳、20～24歳の就業率（在学者を除いたもの）」をお示ししてございます。これは進学率が上昇していますので、若年者の方の就業率は在学者を除いて分析していくべきではないかという御意見がございましたので、今回、追加したところでございます。

今回、分析項目案の中で、右側に「既存調査の活用」と「実態調査の実施」という2つの欄がございますけれども、既存調査の活用に○があるものについては今回の部会で報告させていただきます。それ以外については既存のものでは拾えないものでございますから、内閣府で実施するフォローアップ調査で、意識を中心に把握をしていきたいと考えてございます。このフォローアップの中身についても後ほど御説明をさせていただきたいと考えてございます。

それではまず、資料2で、今回追加的に既存調査で拾えたものでございますので、御説明させていただきたいと思えます。資料1とあわせて御覧になっていただければと思えます。

まず、年次有給休暇取得率と計画的付与制度の関係でございます。1ページは業種別で見たものでございます。計画的付与制度を有する企業のほうが概ね年休取得率が高い状況になってございます。特に付与制度がある方がないところと比べて高くなっている。その差が大きい業種につきましては、製造業と学術研究、専門・技術サービス業でございます。

2ページ、企業規模別に見たところでございます。いずれの企業規模においても計画的付与制度を有する企業の年休取得率が高くなっていることが見てとれるところでございます。

3 ページ以降は女性の継続就業率と他の属性との分析でございます。

まず、企業規模別で女性正社員の働き方で多いパターンを聞いたグラフでございます。○のついた灰色のところは「子を出産しても継続して就業している」と回答された方でございますけれども、女性正社員の働き方として多いパターンを企業に尋ねたところ、企業規模が大きいほど、子供を出産しても継続して就業しているパターンが多くなるという傾向が見てとれます。

4 ページ、育児休業取得者と育児休業制度の規定の有無との関係を見たものでございます。企業規模計と企業規模ごとに出してございますけれども、いずれで見ましても、育児休業制度の規定がある事業所のほうが育児休業取得者の割合が高くなっている状況でございます。

5 ページ、これは参考までですけれども、育児休業制度の規定状況を事業所規模別に見たグラフでございます。これを見ていただくと、事業所規模が大きいほど、育児休業制度の規定がある事業所割合が高いということでございまして、今、見た3つの項目はお互いに関連しているのが見てとれると思っております。

6 ページは、保育所定員数、その次のページが放課後児童クラブ登録児童数との関係を見たものでございます。女性の継続就業率と定員数との関係はちょっと数字がとれませんでしたので、代替的な数字としまして、女性有配偶者の労働力率との関係を見てございます。

6 ページは都道府県別の女性有配偶者の労働力率と保育所定員との関係で、これは当然なわけですけれども、正の相関関係が見られるというものでございます。

7 ページのところは、放課後児童クラブ登録児童数と、女性有配偶者の労働力率の関係を都道府県別に見たものでございまして、こちらも正の相関関係が見られるということがおわかりいただけたと思います。ただ、相関関係の強さで見ると、保育所定員数のほうが放課後児童クラブ登録児童数よりも正の相関関係が強い状況でございます。

8 ページは女性の継続就業率と女性が活躍できる職場環境との関係の数字でございます。これにつきましては、初職を継続している方の計が薄いオレンジ、初職継続者の中でも配偶者あり・子ありの方が濃いオレンジでございます。初職の勤め先の状況について、配偶者・子ありの初職継続者が初職継続者全体に比べて高い回答を示しているものは何かを見たのがこのグラフでございます。左側は「仕事以外の時間のとりやすさについて」ですけれども、「両立を支援する制度が利用できた」「周囲に両立についての配慮や理解があった」というのが高くなってございます。右側については「処遇の公正さや女性の活用について」聞いてみたところ、配偶者・子ありの初職継続者が高く回答している項目としまして「処遇に男女差がなかった」「女性の先輩や管理職が多くいた」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった」となっているところでございます。

続きまして、9 ページ、女性の継続就業状況と夫の家事・育児時間との関係でございます。夫の家事・育児時間（平日）別妻の就業継続状況でございますけれども、夫の家事・

育児時間が長い方が女性の就業継続の割合が高くなるという傾向が見てとれるところがございます。

10ページからは男性の育児・家事関連時間と他の属性を見たものでございます。

10ページのグラフは「夫の週間就業時間別にみた1日当たりの夫の家事関連時間」です。つまり、夫の労働時間と夫の家事関連時間の関係を見たグラフでございます。ここは妻が有業であるか、無業であるか、つまり共働き世帯か片働き世帯であるかにかかわらず、夫の就業時間が長くなるほど全体の家事関連時間は若干短くなる傾向があるだろうということでございます。あまりはっきりは出ていないのですけれども、そのような傾向が見られると思っております。

次の11ページですけれども、これは本当に純粋に意識の調査でございますが、自分の意識として子育てを頻繁にすると考えているかとか、ときどきすると考えているかという意識について、既婚男性の労働時間別に見たものです。子育ての頻度の意識は労働時間別に見てあまり顕著な差異が見られないというグラフでございます。

12ページは参考でございます。労働時間と家事育児関連時間にあまり大きな相関がないので、何が効いてくるのかという問題意識の下、先ほどの男性にとっての男女共同参画に関する意識調査からデータを見ますと、配偶者の就業形態別では差がかなり大きく出ているというのがこのグラフでございます。配偶者が公務員・公社等の正規職員とか自営である場合には、男性が子育てを頻繁にする割合が6割近いとかなり高い数字になってございます。

13ページ、男性の家事・育児関連時間で行動者率を見てございます。前回、男性の家事・育児関連時間別の分布、ばらつきを見たらどうかという話があって、ばらつきを取るは難しかったのですけれども、全くやっていない人がどれぐらいいるかというのが既存の調査でとれましたので、御報告をさせていただいております。これは「6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率」でございますけれども、左側が共働き、右側が片働きの世帯でございますが、共働き世帯でも、約8割の夫が家事を全くしていないということと、育児のほうになりまして、67.2%が全く育児を行っていないという数字が出ております。

14ページ、「6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連時間」で、さきほどの行動者、つまり行動している方の平均時間と全体の総平均時間を出したものでございます。1日当たりでございますけれども、やっぴらっしゃる方は育児は1日当たり約2時間、家事で約70分なさっているということでございます。共働きと片働きの世帯であまり大きな違いが見られません。

世帯単位での男性の家事・育児関連時間はどうかを見るということで、「世帯単位での家事関連時間のばらつき（平日）」でございますが、縦が妻の家事関連時間、横が夫の家事関連時間になっております。これを見ると、妻の家事関連時間が短くなると夫の家事関連時間が延びるという関係は見られない、つまり、夫の家事関連時間と妻の家事関連時間に相関が見られないのではないかというグラフでございます。

男性の家事・育児関連時間と第2子以降の出生割合との関係でございますけれども、これは「子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの9年間の第2子以降の出生の状況」でございますが、これは夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高い傾向がかなりきれいに見てとれると思います。

参考につけてございますのは、樋口先生が日本人口学会で御発表された資料からの抜粋でございます。第1子出産後の女性の生活満足度・幸福度の変化ということでございまして、夫が1日に家事を行う時間が1時間でもあると、第1子出産後、女性の満足度・幸福度は相対的に高くなるというグラフでございます。

もう一つ、樋口先生の御報告の中から使わせていただいているのが18ページのワーク・ライフ・バランス関連制度と女性の出産意思決定との関係を見たグラフでございます。女性の出産の意思決定にどのようなワーク・ライフ・バランス関連制度が影響を及ぼしているかでございますけれども、星印1つが10%水準の有意なのですが、第1子出産時には女性自身が勤めている企業の半日・時間単位の休暇制度や、育児や介護等で退職した者の再雇用制度が決定に影響を及ぼしているというのが出ています。第2子になりますと、夫の勤務先の制度が影響しているということが見てとれると考えてございます。ここの四角で括っているところでございます。

19ページは年代別の就業率で、学生を除く就業率を見たものでございますけれども、上のグラフが15歳以上です。下が15～19歳、20～24歳それぞれ学生を除いた数字を出してございます。数字の動向は学生を入れた形とそんなに変わらないグラフの推移でございます。

資料2の説明は以上でございます。引き続き資料1で実態調査を実施する項目を含めて、意識等の調査の項目について資料3で御説明させていただきたいと思っております。

調査の構成としては4本と考えてございます。個人調査が3本で企業調査が1本ということでございまして、個人調査は労働者全般調査として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次休暇取得率、自己啓発を行っている労働者などの項目について調査をしたいと考えております。それとは別に女性の就業継続に関する調査と男性の育児参加に関する調査を考えています。

まず、各調査の主な概要について御説明申し上げますけれども、個人調査のうち、労働者全般調査が(1)でございます。仮説を立てて、仮説に従って調査内容を考えていきたいと思っております。仮説は阻害要因がこの辺ではないかということで挙げさせていただいております。長時間労働や年休取得率の関係でいくと、評価を含む上司の意識やマネジメント、職場の雰囲気、業務体制の問題、顧客との関係性、あとは制度の柔軟性も効いてくるのかなと考えております。

自己啓発を行う時間の確保ですけれども、これは具体的に自己啓発をしたときの効果に関するイメージが持てているかどうかや、自己啓発に対する職場の評価がどうかということが要因として考えられるのではないかと。

調査の中身につきましては、労働時間も年休も共通でございますけれども、労働時間と



か年休取得の御本人の実態と会社の取組内容、制度の活用状況と、あとは前回も御紹介しましたけれども、上司や同僚の残業とか有休取得状況との関係があるのかということと、あとは心理的ハードルを含む長時間労働の理由とか年休を取得しない理由も聞いていきたいと思っております。

③は、上司の業務配分やマネジメント、自身の仕事の裁量があるかないかということを知りたいと思っております。

⑤職場について、職場でどういうことが評価されるか。残業が評価されるか、自己啓発が評価されるかを本人がどう思っているかということを知りたいと思っております。

(2) 個人調査のうち、女性の就業状況調査でございますけれども、これは調査内容のところを御覧いただきたいのですが、妊娠・出産時の仕事の状況とか通勤時間、会社の支援制度を聞くとともに、辞めた人と継続できた人に、どうして辞めたのか、継続できたのかという意識を知りたいと思います。例えば職場の環境や周囲の意識、仕事のやりがいの変化、今後のキャリア展望なども含めたいと思っております。

あとは、子育て環境との関係も見たいということで、自分自身と配偶者のそれぞれの家事・育児時間や配偶者の労働の実態、配偶者との役割分担についての話し合いの状況と自身の納得度を聞いていきたいと思っております。

(3) は男性の育児参加でございますけれども、仮説としては、労働時間が長いことだけが要因ではないのだろうと思っております。あとは何があるのかなという問題意識でつくってございます。家事・育児への参画意識の低さ、「会社での昇進」への影響の意識とか、あと、配偶者の就業形態が要因として効いているようなので、配偶者との役割分担における話し合いがどうかも要因として効いてくるのかなと考えてございます。

調査の中身としては、男性自身が家事・育児への参画度をどう自分で評価して、十分に参画できていないと思っている場合の理由を聞くということと、あと、配偶者との家事・育児時間の役割分担についての話し合いの状況なども聞いていくということでございます。

(4) 企業調査でございます。ここは業種を絞って聞こうと思っております。年休取得率や長時間労働削減で遅れていると思われる4業種について聞いていきたいと考えてございます。

中身としましては、いろいろな残業削減とか有休、自己啓発、両立支援に関する制度があると思うのですが、その制度と実際の運用。それはそれぞれ特に業種で違いが見られるのではないかとということと、もう一つ、仮説としまして、従業員が考えるほどには、労働時間の長さで社員を評価したりはしていないのではないだろうかという問題意識のもとで聞いていきたいと思っております。したがって、企業に対しては労働時間や時間外活動をどう評価しているとか、周知についてどう評価しているかを調査内容として聞いていきたいと思っております。

資料3については以上のとおりでございます。続けて、資料4のレポート骨子でございます。

レポート骨子につきましては、第1章、第2章と第4章は例年と一緒にございますけれども、第3章のところでございます。例年は足元の動き、去年と比べてどれがどう変わったとかという分析をしたり、仕事と生活の調和の実現度指標の動向も見てまいりましたけれども、今年は第3章のところ、数値目標設定指標の動向の分析に絞ってやらせていただいておりますので、レポートの骨子につきましてもそういうことでつくらせていただいておりますので、今日、案としてかけさせていただきます。

先ほどのフォローアップ調査事項ですけれども、1つ御説明させていただきたいのは、フォローアップ調査につきましては総務省から統計法上の一般統計調査に該当すると指摘されておまして、総務省の承認手続を経る必要があるということでございまして、総務省と現在、鋭意調整中でございますので、調査内容自体と調査スケジュールについても影響を及ぼす可能性があるということをここで御報告させていただきたいと思っております。

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。

この後、各省からお話を伺いますが、これまでのところで御質問、御意見がございましたらお願いしたいと思います。

どうぞ。

○佐藤委員 1つだけ、資料3で早く気がつけばよかったのだけれども、個人調査のところで上司とかというのは出てくるのだけれども、個人調査の中に部下を評価する立場の管理職が入ってきますね。ですから、(1)の個人調査の中で、多分、管理職だけアディショナルに部下の評価の仕方とか、部下が育児休業をとったらと入れたらどうだろうか。つまり、上司、上司と聞いているのだけれども、管理職自身も入っているので。そうすると、企業調査で人事評価の方針では、労働時間とか残業で見る企業はあまりないと思うのだけれども、大事なのはやはり現場の管理職が部下を評価するときはどう見ているのかとか、部下の男性が育児休業をとることをどう評価しているのかとか、そっちが大事だと思うので、3、4問追加したらどうかということです。そのほうが大事かなと思いました。

○宮本課長補佐 部下の評価の仕方あるいは部下が育休を取得することについて上司としてどう評価するのかという今、御指摘をいただきました。その点については検討させていただきますが、全体としての質問数のバランス等もございまして、申し訳ございませんが、そういった点で検討させていただければと思っております。

○小林参事官 補足ですけれども、先生がおっしゃっているのは、ここで御本人に聞くのは、上司がどう評価しているかというだけではなくて、御本人が上司の立場として部下をどう評価しているかと両方入れたほうがいいと。

○佐藤委員 つまり、管理職のサンプルが入っていると思うので、仮に管理職だったらではないです。管理職の人が日ごろ部下の人事評価のときに何をみているかというのを聞いたほうがいいのか。

○小林参事官 上司がどう思っているかというだけではなくて、自分が上司として部下を

どう評価しているかということですね。

○佐藤委員 もしかしたら、設問の関係であれば、管理職については上司のことを聞かないという考えもあるけれども、そうしないと、企業に聞くのもそうだと思うのですけれども、大事なのは現場の管理職の部下マネジメントのところ、特に評価などがどうされているかがすごく大事なかなと思ったということです。

○樋口部会長 私が言うのもあれですが、公的統計としてやることになると、意識面における質問がウエートの問題でそれほど多く入れられない。事実関係を聞くというのが公的統計ですので、その項目について大分変わってくる可能性があります。

○佐藤委員 樋口先生、これは世論調査だと言っていたら。統計ではないと言っていたら。

○樋口部会長 それは私のあれではありませんので、総務省のほうが判断することです。どうぞ。

○小林参事官 どこまでが統計調査に当たるかは調査票を見ないと判断できないということでしたので、調査項目で一般統計調査ではないという議論もあり得るかなと思っておりまして、できる限り今日の御議論が生きる形で調整を鋭意してまいりたいと思いますので、ぜひ樋口先生のお力もお借りしてと思っております。

○樋口部会長 私どもは出てきたものを言うだけでありますので。どうぞ。

○大日向委員 女性の就業状況調査の項目ですが、子育てとの関連は随分細かく聞いてくださっているのですが、介護のことが全然入っていないのかなと思うのです。今、晩婚、晩産ですので、子育て期の女性あるいは夫婦が親の介護とダブルパンチで非常に苦しんでいるという傾向が出てきていて、今後その問題はさらに大きくなっていくことが考えられます。あまり項目数が増えるとどうかという問題もあるかもしれませんが、介護の問題を少し入れていただけたらと思います。

○宮本課長補佐 今、いただきました介護についても、設問として増やすべきだという御指摘につきまして検討させていただければと考えております。

○樋口部会長 では、大沢さんからまず、どうぞ。

○大沢委員 参考意見として聞いていただきたいということですが、女性の継続調査についてです。これは出産前後で両立支援、その他のことを聞かれると思うのですが、若いときにどれだけキャリアの機会が与えられたかが継続にどのように関連しているのかといった活躍推進との関係について少し見ていただけたらと思います。今、大卒の女性のみの調査をしておりますが、仕事関係で離職している女性が増えておりまして、ワーク・ライフ・バランスと女性の活躍推進が両輪で進められることが望ましいということからの参考意見でございますので、よろしく申し上げます。

○宮本課長補佐 ただいま女性の活躍について、若いときにどれだけ機会を与えられたのかといったところとの相関関係といったところについて御指摘をいただきましたので、そ

ういったところについても考えさせていただければと思います。ただ、申し訳ありませんが、全体のバランスといったところで考えさせていただきますということで御理解いただければと思っております。

○樋口部会長 よろしいですか。

では、お願いします。

○川本委員 先ほど精神的な意識の調査はあまり項目があってはいけないというお話がございましたけれども、今回のフォローアップの追加の中身を見ますと、企業としてはなかなか把握しづらい従業員の意識であったり、あるいは家族や親戚、地域社会のかかわりの意識も聞いており、むしろ調査の結果に対して期待をいたしているところでございますので、ぜひ頑張ってください、調査をしていただければと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ぜひ頑張ってください。

調査対象者についてですが、資料3の1ページ目を見ると、個人調査は20～59歳の男女となっています。しかも、今、働いている人が限定になっていて、これに伴ってかなり質問に対する回答とどう解釈するのかが変わってくるのかなど。特に(2)の女性の就業状況のところは、今、働いている人に限定されているということになると、逆に辞めてしまった人がここには入ってこない可能性がありますね。あるいは再就職した人は入ってきますけれども、現在も専業主婦である人たちは入ってこないのかなと思うのですが、これは別のものをやるのか。あるいはもう少し、20～59歳と非常に幅が広くて、例えば60歳、59歳ぐらいであれば、第1子を出産したときのことを聞かれても、20年前、それ以上前というようなことですので、年齢幅はもう少し限定できないのですか。

○小林参事官 まず、調査ですけれども、女性の継続就業と労働者全般調査は対象者を変えてございまして、(2)の継続就業は対象が20歳以上の女性で、これは就業経験がある人を対象にしようと思っております。現在の状況としては働いていらっしゃる方も含めてとろうと思っております。年齢は20歳以上の女性で考えていますので、仕事を持っている方のみということではございませんというのが1点ですが、ここも年齢を絞ったほうが良いという御質問でございましょうか。

○樋口部会長 20歳以上となっていて、前の(1)も20～59歳となっています。そうすると、どうなのですか。どこまで。

○佐藤委員 6歳児未満の子供がいる女性。

○樋口部会長 (2)の方はね。

○小林参事官 (2)の方はそうです。(1)の方も絞ったほうが良いというご趣旨でしょうか。(1)は労働時間全般、労働時間とか年休取得の話でございますので、特に年齢を絞ったほうが良いという認識ではないです。いろいろな年代層の長時間労働とか年休取得とかも見ていったほうが良いのではないかと思いますので、(1)はあまり絞らずに、(2)は先生がおっしゃったように、長子年齢の6歳未満というところで若干、女性

自身の年齢も絞られてくるのかなと考えてございます。

○樋口部会長 ネット調査ですから、どうしても年齢は母集団とは乖離してくるのです。若い人が多い回答者数になってくるといえることがあるので、あまり幅が広いと、実はそこで平均値をとっても何を聞いているのかわからなくなったりすることがあったりして、年齢を割り当てるとか、20代が何サンプルとかという母集団と合うようにすればこれはまた別なことになってくると思うのですけれども、ちょっと何か配慮が必要なのではないかと思います。

○宮本課長補佐 今、先生に御指摘いただきました労働者全般調査について、年代ごとに区切るなどして、バランスがとれるようにといった御指摘につきましては検討させていただければと思っております。

○樋口部会長 いろいろ考えてくだされば、それで結構です。  
どうぞ。

○大日向委員 もう一度申し訳ありません。レポート2013のほうでもよろしゅうございますか。

○樋口部会長 どうぞ。

○大日向委員 項目を拝見して、母子家庭のことは入っているのですが、父子家庭のことが入っていないようです。今、ひとり親家庭が増えていて、しかも、父子家庭の困窮も非常に注目しなくてはいけない状況にあると思うのです。男女共同参画のレポートですので、父子家庭のことも取り上げていただけたらいいかなと思います。

○樋口部会長 いかがですか。

○小林参事官 御意見の方向で検討させていただければと思います。項目の中でも、母子家庭だけではなくて、父子家庭対策のことも含めて盛り込んでいくべきではないかという御意見ということですね。

○大日向委員 父子家庭の項目も見出しにも出しておくことが必要だということです。項目として見出しに見える化しておくことが必要かと思えます。

○樋口部会長 御検討ください。

大沢委員、どうぞ。

○大沢委員 簡単な質問なのですが、サンプルです。2番目の女性の継続就業調査ですが、これは既婚女性だけについて聞く調査なのでしょうか。第1子出産後の女性の継続就業というところですが。

○宮本課長補佐 ここに書いておりますとおりに、6歳未満の子供のいる女性ということで聞かせていただきますので。

○大沢委員 大体、多くは既婚の女性と。わかりました。今、非常に晩婚化が進んでおりまして、女性の独身の期間が長くなっていますので、この調査とはあれですけれども、今後、そういった女性の全体像をつかむことが必要かなと思っております。

以上です。

○樋口部会長 離死別も要るのではないかという。有配偶だけではなくて。

○大沢委員 どうサンプルをとるかなのですけれども、それもそうなのですけれども、独身を含めてサンプルをとると、例えば離職理由を聞いた場合に、結婚前に離職した人がどういう理由で離職したかということも見えてくるわけなのですね。そうすると、独身の女性の離職が増えていて、仕事が合わないとか他の仕事をしたいという理由で辞めている女性が増えてきているという傾向が見られるのですが、結婚している女性、子供がいる女性に限ってしまうと、全体のサンプルの、大多数ではあります、サンプルの一部しか見えてこない。今、非常に結婚のパターンが変わっていて、結婚しない人も増えているので、少しサンプル全体を広くとる必要が出てきているかなと個人的には感じています。

○樋口部会長 では、後で。

○大沢委員 後の課題だと思いますので、済みません、失礼しました。

○樋口部会長 どうぞ。

○小林参事官 1点だけ。今回の調査は数値目標に対するフォローアップということでやっておりますので、第1子出産後の女性の継続就業率が伸びていないという問題意識のもとでございますので、今後の課題として承らせていただきたいと思います。

○樋口部会長 よろしいですか。

他にはよろしいでしょうか。

どうぞ。

○権丈委員 ちょうど同じところで、確認ですが、20歳以上の女性で就業経験ありという、この就業経験というのは正社員プラス非正社員で、非正社員については週労働時間30時間以上の経験がある方ということでよろしいですか。

○宮本課長補佐 おっしゃるとおりでございます。

○権丈委員 わかりました。

○樋口部会長 就業経験ありというのは、第1子を妊娠したときに就業していたという意味ですか。独身時代に例えば就業して、結婚で辞めてしまったというのも入っていますか。

○宮本課長補佐 先生がはじめにおっしゃられましたとおりに、第1子を妊娠したときに就業していた経験のある方という分け方にしております。

○樋口部会長 絞ったほうがよろしいかもしれませんね。

まだ御意見もあるかと思いますが、また後でもしございましたら戻りますので、続きまして、各府省から既存調査分析を踏まえた課題に対する施策の現状について資料をもとに御説明いただきます。府省それぞれ5分程度で恐縮ですが、お願いしたいと思っております。

それではまず、内閣府からお願いします。

○小林参事官 資料5を御覧いただきたいと思えます。

ワーク・ライフ・バランスについて最近の動きや今後に向けた課題ということで、1ページから2ページにかけまして、最近出た提言や閣議決定についてまとめさせていただ

てございます。

先ほど政務官からの御挨拶にもございましたように、今年の5月19日に若者・女性活躍推進フォーラムということで、3本柱の施策の方向性が出ましたけれども、その中でワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境整備というのが1つ大きな柱になってございますし、このフォーラムの提言を受けた形でとりまとめられた日本再興戦略の中でもワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を図るといふ文言が入っているところでございます。

内閣府といたしましては3ページのところでございますけれども、今後の施策の方向性としては大きく3つの柱で行っていきたいと思っております。「憲章・行動指針の推進」「ネットワークの構築」「理解促進等」でございます。

「憲章・行動指針の推進」につきましては、今回、この評価部会で御議論いただいている中間年度のフォローアップ調査を実施し、及びそのフォローアップ調査の結果を踏まえて、それを施策の見直し等に反映していきたいと考えてございます。

2つ目の「ネットワークの構築」でございますけれども、これは「カエル！ジャパン」通信、ポータルサイト等による情報通信の一層の強化を図っていきたいと考えてございまして、「仕事と生活の調和ポータルサイト」で昨年から「カエルの星」の認定を始めましたので、その認定団体や「カエル！ジャパン」キャンペーンの登録企業などを積極的に企業事例等として情報発信をしていきたいと考えてございます。また、ワーク・ライフ・バランス企業交流会についても充実を図っていきたいと思っております。これは後で御説明させていただきます。

「理解促進等」のところでございますけれども、男性の家事・育児関連時間を増やしていくというのも1つの数値目標となっているところですが、自治体を通じて男性の働き方の改革を進めて、子育て等への参画を促進するということをやっていきたいと考えてございますし、「カエルの星」の認定事業も拡充していきたいと思っております。

拡充部分については次のページから御説明させていただきますけれども、4ページのところで、「WLB交流会・男性向け啓発」ということで、枠組みとしてこのポンチ絵のような形でやっていこうと思っております。

まず、ワーク・ライフ・バランスの交流会は対象を3つに分けてやっていきたくと思っております。大企業の管理職の方を対象にやるものが1本。中小企業の方については中小企業団体と組んで、中小企業のトップの方を対象に交流会を仕組んでいきたくと思っております。自治体もそれぞれの地域で企業に対してワーク・ライフ・バランスの必要性の啓発などを行っていただいているところでございますので、自治体のワーク・ライフ・バランスの担当者の研修会を行うなどにより、自治体を通じて企業にワーク・ライフ・バランスの考え方や実践方法を浸透していくというやり方も一本考えてございます。

男性の一般の方をとらまえるのがなかなか難しいと思っております。普通に年に1回交流会をやるとすると、多分、意識の非常に高い方しかつかまらないのかなという感じ

もしてございます。したがって、まず、自治体の方に男性の意識改革についてこういうやり方があるのではないかとこのを内閣府として研修会をさせていただいて、自治体のほうでいろいろな創意工夫で男性の方の意識改革をやっていただけるスキームにしたいと思っております。

また、26年度は企業管理者の方向けとか、働く個人の方向けに何か啓発ツールをつくっていければということで予算要求を考えているところでございます。

続きまして、5ページ、「カエルの星」の関係でございます。

「カエルの星」は昨年度から評価部会の委員の方にも御協力いただいて認定の事業をさせていただいておりますけれども、企業のチーム単位で仕事の効率化などに取り組んでいるところを認定するというところでございますが、その考え方は生かしたままで特別部門をつくりたいと思っております。男性の育児参画のためのものとして「イクメン・育ボス部門」というものを今年度やってみたらどうかなと考えています。業務の効率化で成果を上げたチームを表彰するのですけれども、その成果の中身として、男性の家事・育児参画促進というような成果を上げたチームについては特別部門賞みたいなものを設けたいと考えてございます。

最後に9ページ、子ども・子育て支援新制度につきましては、25年度は内閣府に設置しました子ども・子育て会議において子ども・子育て支援新制度の詳細な設計について議論を行うということで、早ければ27年4月の本格施行ということでございますので、施行準備を行っ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 それでは、総務省、お願いします。

○総務省原嶋企画官 総務省官房企画課企画官の原嶋でございます。本日から会議に参加しております。よろしく願いいたします。

では、資料を座って説明させていただきます。

まず、5ページものの資料になりまして、大きく分けて3点、国会公務員関係のものが1ページから3ページまで、民間の労働者のテレワーク関係のものが4ページ、その他のものが5ページという3本の柱になっております。

では、1ページ目、まず、「国家公務員の仕事と生活の調和に向けた取組」というのが1ページから3ページ目で、1ページ目はそのうち、国家公務員のメンタルヘルス関係の対策でございます。

まず、上のほうですけれども、管理監督者のためのセミナーを年間5カ所ずつ開催しております。今後も引き続きセミナーを開催するという取組を行ってまいります。

下のほうですけれども、新任管理者に対するパソコンを使ったeラーニングによる講習をこれまでも開催しております。今後は、25年度から内容を拡充した上で実施してまいります。

では、2ページ目、労働時間の関係でございまして、上のほうですけれども、これまで



全省庁一斉の超過勤務縮減キャンペーン週間等を毎年度実施してまいりました。今後も同様に実施してまいります。

下のほうですけれども、こちらは事業としては終了した取組でございます。民間における取組を参考にいたしまして、効果的な超過勤務の縮減の対策の検討をするため、民間企業の人事担当者からヒアリングを実施したところでございます。

では、3ページ目、上の施策でございますけれども、国家公務員の育児休業の取得等の取組ということで、男性職員の育児休業の取得を促進するため、啓発講演会の開催をこれまでしてまいりました。今後も男性職員の育児休業の取得を促進するため、体験談等を掲載したハンドブックの配付、啓発講演会の開催をしてまいります。

下のところですが、女性国家公務員の採用・登用の拡大という取組でございます。これまで全国各地で勤務する女性国家公務員の活躍ぶりをロールモデルとして紹介した事例集を作成いたしまして、ホームページで公表したところでございます。今年度も引き続き事例集を作成する予定でございます。

では、4ページ目、民間企業に対する取組の関係でございますけれども、まず、前段のほうで「テレワークの試行・体験プロジェクト」の関係でございます。これまでテレワークシステムの試行・体験プロジェクトということを通して厚生労働省と連携して実施してまいりました。企業のテレワークに対する理解を深めるためということで試行・体験プロジェクトを19年度から21年度まで実験してきたところでございます。その後、24年度につきましては「テレワーク全国展開プロジェクト」ということでございまして、真ん中の段になりますけれども、企業のテレワーク導入に係るノウハウ不足があったため、中小規模の企業に専門家を派遣いたしまして、テレワークの導入を支援いたしました。それで、全国セミナーを開催いたしまして、企業に対する周知啓発を図ったところでございます。今後の予定ですが、引き続き企業に対する専門家派遣ですとか、テレワーク導入を実施いたしまして、周知啓発を図る予定でございます。

では、5ページ目、こちらは地域力創造に向けた人材力の強化・活性化という中で、ワークライフ的なことをやっているというもので、ハンドブックの作成というようなことをやっているものでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

では、文部科学省、お願いします。

○文部科学省安井生涯学習官 文部科学省です。

資料7を御覧ください。

文部科学省における主な取組4項目を御報告いたします。

まず、①「学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的な充実」では、勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材育成を図ります。

②「働く意欲と能力のある女性研究者が就業を継続でき、多様な働き方を選択できるた

めの支援」では、女性が主体的に働き方を選択し、長期的な視点で自ら人生設計を行うことを支援いたします。

③「子供の居場所作りや家庭教育支援、認定こども園等を通じた多様な子育て支援」では、子育て環境の整備を通じ、多様な働き方の選択や地域活動等への参画を促進し、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な生き方に挑戦できる機会を提供していきます。

④「生涯学習の推進等を通じた働く人の意識の啓発」では、一人ひとりが自らの学習の機会を持ち、自らの生活を充実させるとともに、学習の成果を活用することによる社会参画や地域貢献が可能となる取組を推進することで、健康で豊かな生活に対する意識を高めてまいります。

なお、前回の部会で御意見をいただいた幼稚園を認定こども園にすることを推薦するために何らかのインセンティブを設けることについてですが、文科省としましても、認定こども園の設置の推進は重要だと考えており、新制度の中で設置を妨げる要因の解消等を図っております。一方で、インセンティブを設けるかや、どのような内容にするかについては今後議論を進めてまいりたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省藤澤参事官 厚生労働省労働政策担当参事官の藤澤と申します。私も今週からこの仕事を担当することになりました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料8をお願いいたします。

厚生労働省の取組でございますが、資料の構成から申し上げます。

まず初めに、目標を黄色い枠のところに書きまして、その後、現在の取組、目標達成に向けた今後の取組という3本の構成にしてございます。

初めに、1ページの労働時間の関係、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇の取得率でございますけれども、現在の取組であります。これまで中小企業向けの助成金制度あるいは「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用、法定割増賃金率の引き上げなどを規定した改正労働基準法の遵守徹底といった取組を行ってきたところでございます。

今後でございますけれども、下の段であります。コンサルタントによる支援につきまして、長時間労働の抑制などの改善意欲がある事業所を重点的に実施する。その他、業種や地域の特性に応じた取組の普及促進などを行っていきたくと考えております。また、正社員と非正社員の二極化状態を解消するために、職務等に着目した多様な正社員モデルの普及促進を図るための取組を進めていきたくと考えております。

2ページに移っていただきまして、最初に左側のメンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合であります。

現在の主な取組といたしまして、事業所に対して47都道府県に設置されましたメンタルヘルス対策支援センターにおいて相談や個別訪問などを実施しているところでございます。

今後であります、メンタルヘルスケアの取組が進んでいない小規模事業所への支援の重点化も含めた事業内容の見直しを進めていきたいと考えております。

右側に移っていただきまして、フリーターの数であります。

現在の取組ですが、正規雇用化に継続をして取り組んでいるところでございます。ハローワークで向き合い型の担当者制による個別支援等を実施するほか、特にフリーターの多い地域において、その支援拠点としまして「わかものハローワーク」を設置して専門的な支援を行っているところでございます。今後でありますけれども、さらに「わかものハローワーク」でそういった支援を実施していくことのほかに、全国の「新卒応援ハローワーク」で新卒者に対するきめ細かな職業相談あるいは職業紹介を引き続き行ってまいります。

日本再興戦略が先日取りまとめられておりますけれども、その一環といたしまして、今年度から新たに企業内でのキャリアアップの支援を実施する。さらに非正規労働者の若者がキャリアアップあるいはキャリアチェンジできるよう、学び直しを支援するための雇用保険制度の見直しあるいは多様な働き方を実現するための方策を検討していきたいと考えております。

3 ページ、左側が子育て関係で、第一子出産前後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率、6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間でございます。

真ん中の男性の育児休業取得率ですが、直近値が昨日公表になりまして、2012年の数字でございますけれども、1.89%となっております。

現在の取組であります、これまで改正育児・介護休業法の周知・徹底あるいは次世代法に基づく企業の取組を促進、「イクメンプロジェクト」の実施などに取り組んできたところでありますけれども、3つ目の段の今後の取組であります、中小企業への支援としまして、中小企業両立支援助成金における新たなコースの設置によって、期間雇用者の育児休業取得による継続就業を促進する。あるいは育児休業取得後の円滑な職場復帰を支援していきたいと考えております。また、次世代法の強化・延長の検討、テレワーク普及への取組などを通じた多様で柔軟な働き方の推進、また「イクメンプロジェクト」の拡充などを進めていきたいと考えております。

右側に移っていただきまして、自己啓発を行っている労働者の割合でございます。

現在、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付の支給、キャリア・コンサルタントの養成などに取り組んでいるところでございます。

今後であります、先ほどございましたようなフリーターとあわせまして、日本再興戦略の一環として非正規雇用の若者のキャリアアップ・キャリアチェンジを始めとする社会人の学び直しの促進、従業員の学び直しを支援する事業主への助成等を行っていきたいと考えております。

最後の4ページが保育などの関係でございますけれども、左側が保育サービス（3歳児未満）であります。これまでも安心こども基金あるいは保育所の運営費の活用といったことで保育の充実を図ってきましたが、今後の取組として、「待機児童解消加速化プラン」

を本年4月に策定してございます。また、その支援パッケージに基づきまして、全国的な保育ニーズのピークを平成29年度に迎えますので、29年度末までの待機児童の解消を目指して取組を進めていきたいと考えているところでございます。

右側が放課後児童クラブであります。現在も必要箇所数分の運営費予算の確保でありますとか、施設整備費の整備区分の追加といったことで、受け入れ児童数の拡大に向けた取組を進めているところでございますけれども、今後は子ども・子育て支援新制度に基づく取組でありますとか、公有財産の活用促進などの仕組みということで、放課後児童クラブの拡充を図っていききたいと考えているところでございます。

厚生労働省は以上でございます。

○樋口部会長 それでは、最後に経済産業省、お願いします。

○経済産業省坂本室長 経済産業省、坂本でございます。よろしくお願ひいたします。

お手元の資料9を御覧ください。すみません、ワードのままに御提出いたしております。

主に関連する数値目標ということで、一番最初に枠組みで書かせていただいておりますが、就業率につきましては、主に女性が25歳から44歳というところと、直接項目はございませんが、高齢者のところに対応する施策がございます。

2つ目の健康で豊かな生活ということで、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の削減。あとは年休取得率。

3番目の多様な働き方ということで、第1子出産前後の女性の就業継続を目指した施策という感じになっております。

真ん中ぐらいから施策、これは25年度の予算額とともに書かせていただいておりますが、中小企業対策1,060億円ということで、こちらは継続してございまして、大きな雇用の受け皿ということで中小企業体支援に取り組んでおります。

多様な働き方ということで、これも平成11年度以降継続しているものですが、女性、若者、シニア、雇用を生み出すという意味でも起業家を支援するという低利融資制度を続けております。これとあわせてもう一つの新創業融資制度ということで、一定の要件を満たす低利融資の対象に対して無担保、無保証人という特例措置を上乗せするという制度でございます。

裏に行きまして、2ページ目を御覧いただきますと、上2つが24年度補正で、中小企業庁で新規に始めている事業でございます。

1つ目が地域需要創造型等起業・創業促進補助金ということですが、こちらは特に女性・若者というところにターゲットを置いて、事業資金、事業実施費用の一部、3分の2の補助率、最大200万円までということで補助金の事業を始めてございまして、基金を積む形で今年の4月からスタートをして、7,500件を目指して、今、数百件採択が進んでいるところでございます。

2つ目が中小企業新戦力発掘プロジェクトということで、これはいわゆる主婦等向けインターンシップ事業ということで、大沢先生にもアドバイザーボードに入っていただい

て、家庭に眠っている優秀な主婦人材、一旦離職をされた方を中小企業の即戦力として活用しようということでマッチングを進めているところでございます。こちら基金の形ですけれども、年度内に実習生5,000人というところで今、進めているところでございます。

この2件について両方とも24年度補正ということですが、来年度以降、こういった形で予算要求していくかにつきましては実施の状況を見ながら検討をしていくということで、まだ決まっておられませんので御了承ください。

次の福祉用具実用化開発推進事業も継続でございますが、こちらは高齢者の自立、社会参加を促進するというところで、高齢層の就業率を高めるといった効果も期待されると思っております。

次に、東日本大震災復興ソーシャルビジネス創出促進ということで、女性の雇用の受け皿としても期待をされるソーシャルビジネス。これは24年度から復興枠というところで被災地に限定をされておりますが、ソーシャルビジネスの先輩から後輩へのノウハウ移転というところで補助金を出して支援をしているもので、継続しております。

次が地域中小商業支援事業ということで、商店街などに子育て支援施設などのコミュニティ設備をつくる際に補助金で支援を行うことで、子育て支援の整備の推進を目指しております。

下2つは昨年度からスタートしておりまして、主にダイバーシティ推進という観点から、当然、環境整備として必要になりますワーク・ライフ・バランスも評価の中に入れて、先進事例を取り上げて、就活市場、学生に対するですとか、投資家に対して発信をしていくことで、企業の取組に対して市場の中でインセンティブが働く仕組みを広げていきたいと思っております。100選のほうにつきましては佐藤先生に審査委員長を務めていただきまして、昨年度43件。中小企業が半分ぐらい入っておりますけれども、発表をさせていただきました。

今日、大部に渡って恐縮ですが、ちょうどベストプラクティス集ができ上がっております。間もなく一般書籍として出版されるのですが、今日に間に合いませんでしたので、お荷物になって大変恐縮ですが、分厚いベストプラ集をお配りさせていただいております。大変恐縮ですが、間もなく本としても出ますので、チラシも入れさせていただきました。一般書籍化するときのタイトルにもございますが、多様な人材を生かして変化する市場を生き抜くということで、福利厚生という観点を超えて、これはビジネス上、不可欠な戦略であるということで、多様な人材を生かすためにワーク・ライフ・バランスを進めていかなければいけないといった意識が浸透すればいいなと思っております。

100選についてもう一つ、パワーポイント1枚紙を追加で配付をさせていただいております。今年度、これは100選ということですが、複数年度にわたり累積で100選を目指すということですので、今年度も第2回を実施してまいります。ここにスケジュールを書かせていただいておりますが、公募についてはまだ発表はしていないのですが、再来週ぐらいから約2カ月間公募をしていきたいと思っております。この中で、女性だけではな

くて、高齢者とか障害者とかが活躍しやすい環境整備をしている企業ということで、今年度から変更した点といたしまして、労働時間、要するに残業時間について、年休取得率については、昨年度、応募用紙で任意の記載としていたところを必須事項にして、きちんとそこも評価の対象として見ていくということで、ワーク・ライフ・バランスにもつながっていけばと思っております。

最後の「なでしこ銘柄」、これは東京証券取引所と一緒に投資家向けに女性活躍推進にすぐれた上場企業を中長期的に成長力の高い銘柄であるということで御紹介をしている取組でございますが、これも今年度以降も継続していきたいと思っております、女性活躍が成長力につながるというコンセプトですが、評価に当たりましては、女性のキャリアアップの実績と並んで、ワーク・ライフ・バランスの環境が整っているかということも大きな柱として評価をしているというものでございます。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

5つの府省から御報告いただきましたが、何か御質問がございましたらお願いいたします。

○佐藤委員 内閣府と厚生労働省にかかわるところで、これは考えながらやっていただければということで、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事時間をどう上げていくかという取組を内閣府も厚労省もやられているのですけれども、これは目標値が2時間30分なのだけれども、御存じのように、かなりの男性が家事・育児にかかわっていて、全体に短いからその時間を延ばすという状況ではなくて、統計上だけれども、15分単位で測ったら、ゼロの人が相当いるわけです。一部の人はかなり取り組んでいるのです。平均は実態をあらわさなくて、家事・育児をしている男性はこれよりももっと長い。なので、既に家事・育児にかかわっている男性の時間を増やすのはもちろん大事なのですけれども、大事なのはゼロの人を減らすという取組なのです。だから、そのことをはっきり、もちろん15分単位なので、ゼロということはないと思うのですけれども、ほとんど家事・育児をしていない男性が多数を占めている中で、その人たちに少しでもかかわってもらうという取組が大事なのです。何となくこれはそういうように外にメッセージが伝わっていない感じもあるので、そのことを意識して取り組んでいただきたい。

もう一つ、厚労省としては、労働時間削減、残業削減でやるのが大事なのです。ただ、労働時間とか残業が短くなれば男性が家事・育児に参加するわけでもないところがあるので、そういう意味では意識、積極的に家事・育児が大事だということを男性、もちろん夫婦で理解してもらうということなので、内閣府の取組がすごく大事かなと思いますので、頑張ってくださいというお願いです。

○樋口部会長 先ほど我々の調査を御報告に入れてもらいましたけれども、あそこでもっとも効くのは、実は、家事・育児時間も重要なのですけれども、会話時間をもっとも効いているのです。これはワーク・ライフ・バランスというか、何と言ったらいいのかわからないのですけれども、会話がないというのが幸福度にも相当影響していますし、あるいは

第2子を産むかどうかにも影響しているというところがあって、当たり前なのが当たり前のように行われていないというところが大きな問題になっているかもしれません。

○阿部委員 今に関連してですけれども、実際、家事・育児時間の内容がどういうものかを見ておかないとミスリードする可能性があるのではないかと思うのです。私も欧米と日本の育児時間の比較をして、やはり日本の男性の家事・育児時間は短いという資料をよく使って話すことがあったのですが、欧米の中身を見ると意外と我々の思っている家事・育児と全然違うことをやっているのです。具体的に言うと、日曜大工が結構多かったり、男性と女性が家庭内の生産活動を分業しているのです。男女の役割分業が結構あったりして、必ずしも直接的に子育てに参加しているわけでもなさそうなのです。だから、そういうものをもう少し内容を精査していかないと、イクメンとか何とかだといっても、実はあまり効果がなくて、むしろ樋口先生が言っていた会話のほうが効果があったりする可能性もあるのではないかと思うのです。

○樋口部会長 では、中身も御検討くださいということのようです。

ほかにどうでしょう。

どうぞ。

○南雲委員代理 先ほどの佐藤先生の御発言にも関連するのですけれども、男性の子育てに対する参加のところ、先ほど内閣府の「カエル！ ジャパン」の資料にもありましたが、労働時間がいろいろであっても、男性の育児参加にあまり変化がないという想定が出ていたと思いますけれども、そうしますと、実際に労働時間が比較的短くて、御自分の時間がある男性たちがその時間帯に何をしたらしゃるのか。帰っているのか帰っていないのか、あるいは何をしたらしゃるのか。自己啓発なのか飲み屋に行っているのかよくわかりませんが、そういうところもちょっと調べていただかないと具体的な対策なり改善に結びつかない気がするので、御留意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。

○樋口部会長 事務局で何かありますか。

○小林参事官 佐藤先生のおっしゃっていた御意見で、今日お出しした資料5のところ、ワーク・ライフ・バランス関連事業と男性向けの働き方の見直しの意識改革の事業の中でセットで家事・育児に参画しようというのを散りばめていきたいと思っています。家事関連時間ゼロの男性がこんなにいるというのが結構衝撃的だったので、打ち出しとしては、家事関連時間を伸ばそうというよりは、実はゼロの男性がこんなにたくさんいるのでそのような男性をなくしていこうというのを4ページの四角の中、このスキームの中で散りばめていきたいと思っています。

○樋口部会長 ほかにはどうでしょう。

北浦さん、どうぞ。

○北浦委員 内閣府の4ページにWLB交流会というものがあって、男性向けの啓発に力を入れるのは大変結構なことだと思います。この絵を見ても何だかよくわからないのですけれ

ども、かなり大事のようにも思えるし、啓発資料をつくっていただけにも思えませんので、もうちょっと具体的に御説明いただきたいのが1点。それとあわせて啓発ツールが多分重要ですが、その中にいろいろなものを対象別に分けられるのは大変結構だと思います。ただ、やはり私どももいろいろなところで聞いておりますが、下の個人向けとくくってある、その中の管理者、中間マネジャーのところ結構一番難しい。先ほどの佐藤先生の話なども関連するのですが、マネジャーのところをもう少し力を入れていくというのが多分、企業さんなどへの交流会をやる時に1つのポイントだと思いますので、その辺をお考えいただければと思います。

○樋口部会長 では、まず、4ページについて。

○小林参事官 4ページのWLB交流会の内容ですけれども、そもそも何でワーク・ライフ・バランスが必要かについて、つまり企業戦略の中で取り組んでいただく必要性を知っていただくためのものが1点。具体的に実践としてどういうやり方をやればいいのかというのを知っていただくのが2点、大きくその2点だと思うのです。先進的な企業などから講師の方を呼んで、お話をいただくとともに、参加した企業さんにグループごとにディスカッションをしていただく。あれが一番好評なのですけれども、こういうことで悩んでいて、こういうことをやるとうまく進んだみたいないな感じで、ディスカッションをしていただいて、それをもちかえっていただくという感じでやってございます。

中小企業団体の経営者向けは、ワーク・ライフ・バランスというよりは人材活用の一環としてワーク・ライフ・バランスが使えるツールだみたいなことをお話いただいた上で、好事例として幾つかの中小企業の経営者の方に取組についてお話をいただく。その後、ディスカッションをやらせていただいております。おおむね交流会に参加された方には好評で、好事例等を持ち帰っていただいて、自分の会社の中で広めたり、団体から団体傘下の企業に広めていただいたりしています。

啓発ツールは非常に重要だと思っております、中身はこれからでございます。中間管理職向けの方は特に重要だということでございまして、作成は来年度、予算がとれてから行っていくということになりますので、また御相談させていただきながらつくっていきたいと思っております。

○樋口部会長 よろしいでしょうか。

○北浦委員 そうすると、これは各都道府県段階でやるという話でもないのですね。だから、全国企業を対象にという感じなのですか。あるいは東京周辺ということですか。

○小林参事官 大企業は東京が中心になりますけれども、中小企業家同友会全国協議会さんと共同してやっていますので、去年は東京でやったのですけれども、今年は関西地域で2カ所ということですので、それをまた団体傘下のところに広めていただくので、交流会自体はそんなに回数が多いのですが、団体さんに入っていただくことで、その傘下の全国の企業さんに広めていただけるという効果があると思っております。また、自治体と組んでやっておりますので、自治体経由で同様の企業交流会、同じような



形式ではなくてもいいのですけれども、企業さんに意識を持ってもらう交流会のようなことを自治体にやっていただくための研修会もやっていますので、それで地域レベルを拾っていきたいと思っています。

○樋口部会長 どうぞ。

○北浦委員 今のでよくわかったのですが、やはり地域段階への普及が大事だと思うので、内閣府さんでしたら男女共同参画の全国のネットワークという枠組みがありますし、現にこれに似たようなことがそれぞれの地域でもやられているところがあると思いますので、そういったところをうまく活用して、輪を広げていただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 男性向けの啓発はやはり必要だろうと思いますけれども、それと同時に、まだ学校における問題と、たしか私の記憶違いでなければ、お茶の水の研究か何かで、今は技術・家庭が全部必修になっているのですか。あれが一時外された。男は技術、女は家庭という時代があった。その時代の世代はやはりその後の行動にもかなりの違いがあるという分析結果が出ていたりして、小さいときから、あるいは大学もそうかもしれませんけれども、こういった問題をどう考えていくのかというのはすごく重要なことになっていくのでしょね。なかなか大人になってから意識改革と言われても変わらないところがあって。中長期的な視点になるかもしれませんけれども、人を育てる上で、自分を顧みてもそんなところがあるように思いますが。

文科省は何かそういうのは考えていらっしゃいますか。

○文部科学省安井生涯学習官 具体的なものを今すぐここで御報告できる案件はないのですが、確かに教育段階における意識改革は重要だという認識はありまして、また省内のほうに持ち帰りまして具体的なものがあるかどうかも含めまして、次回にでも御回答させていただきます。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 樋口座長が言われたことと同じことになるのですけれども、2点ばかり。文科省の先ほどの資料7の①で学校段階を通じたキャリア教育がありますけれども、そこでは働くことのいろいろなことをお教えになると思います。これに付随して、今回のワーク・ライフ・バランスとは離れますが、例えば就職するときに在学中に企業を受けて、何か所か面接で落ちてしまうと自信を失ってしまう方とか、どうしても働くことについての自分の意義が見出せないだけではなくて自信がなくなってしまっているとか、あるいは完璧主義者でものすごく優秀なのだけれども、会社に入ってから無理をし過ぎてしまって、働くのが嫌になることとか、いろいろな事例を聞いております。そのため、できればそのようなキャリア教育で、働いている先輩あるいはもう引退した高齢者の話とあわせて、もう少し気楽に働くとか、失敗してもいいのだとか、少しリラックスをして働くことの意義を教えるようなことを考えていただけたらなと思います。あわせて今、ありました育児・家事について、中学生や高校生に、ベース的なことは教育をしておいたほうがいいのか

という気がします。これは自分の実体験ではありませんが、テレビ等を見ておりましたが、男女問わず、お子さんができてからもどう触っていいかわからなかったり、ずっと泣きやまないだけでパニックになったりする人がいます。そうすると、多分そういうのを見てみると、第2子はつくりたくないと思えるようになるなどいろいろな問題になると思うので、育児、あと家事のことは最低限度いろいろ教えておくのが大事なのかなと思います。そうすれば、泣いていてもびっくりしない。びっくりしないということが大事です。仕事も同じです。働いてみたらびっくりして、もうやめてしまうということと同じことなので。参考意見ですので、将来的に御検討いただければと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 ぜひ御検討ください。

大沢さん、どうぞ。

○大沢委員 総務省の方の御説明で女性国家公務員の採用・登用の拡大という御説明があったのですが、採用を促進していくことと同時に、管理職の女性割合が非常に低いと見られまして、2.2%ぐらいですね。この辺についての目標達成についての計画などは練られておられるのでしょうか。

○樋口部会長 お願いします。

○総務省原嶋企画官 人事院と共同で取り組んでいると思いますので、今、手元に数字等がございませんので、持ち帰りまして、次回でも回答させていただきたいと思います。

○大沢委員 ぜひ公的部門でも女性の活躍推進を進めていただけたらと思います。よろしくお願いします。

○樋口部会長 どうぞ。

○才木委員 総務省のテレワークの関係、これは厚生労働省とも一緒に進められているところですけども、テレワーク自体を否定するわけではなく、私もテレワークは進めていくべきだと思いますが、ただ、テレワーク時における労働時間の取り扱いなり、管理というところは、もう既にやられているかもしれませんけれども、ぜひこの推進とあわせてお願いしたいと思います。

○樋口部会長 今のところテレワークの普及率というか、実施率は別に数値目標には入っていないのですね。入っているのですか。ワーク・ライフ・バランスのほうで入っていましたか。

○厚生労働省村山課長 目標自体はワーク・ライフ・バランスの行動指針や、政府全体でいろいろな目標がございますけれども、例えばIT戦略でございますとか、その他のもので幾つか閣議決定ないし全閣僚が参画した中で決定しているものがございます。当面の目標は、今の才木委員の御指摘とも絡むのですが、当面はまず、機運を醸成して、少しでもやった方について目標をつくっていかうということで、かなり以前につくった目標ですが、聞かれると奇異に思われるかもしれませんけれども、少しでも在宅でテレワークをやった方。極端な話が、週に1分でも在宅でテレワークをやった方を700万人まで持っていこうと

ということで、国交省さんが関係省庁を代表していつも抜き取り調査をやられているのですが、今、有識者の先生から笑い声も漏れますように、ちょっといかなものかということもありますし、今日のお題との関係でいきますと、若者・女性活躍推進フォーラムなどでも、より本格的なテレワークを考えると、1分ということだと何なのだとということになりますし、少なくともサラリーマン、サラリーウーマンの方が週に1日在宅で実施するとその前後の通勤時間のところがまさに生活時間のほうに、あるいはまた他の目的かもしれませんが、いろいろ振り分けられるではないかということがありますので、今度は少なくとも週1日在宅勤務されるサラリーパーソンの方々を増やしていこうという目標を安倍内閣として6月に目標決定しているところです。

先ほど総務省さんから御説明があったこれから力を入れていきたいというのは、より本格的なものというところについて力を入れていこうということでございます。先ほどの才木委員の御指摘のように、そうなりますと、ますます今までも増してしっかりとした労働時間管理が健康確保の観点からも、今までやられた方々にどこに問題があったかという、やはり過重労働になりやすいというのは明らかに経験者の方々のアンケートからも出てきているところでございます。これは多くの先進企業、IT関係の企業さんですとかさまざまところでテレワークの際に労働時間をきっちりする、管理するソフト面のノウハウとともに、ハード面でもいろいろなツールが開発されています。例えば自宅の単なるパソコンでやるのではなくて、クラウドみたいなところにつないで、その時間を厳密に管理するとか、バーチャルな会議をいろいろやるとか、そういったものが労働時間管理の点も含めていろいろ開発されたりしてきていますので、週1日以上やられるようなところについて実証的に総務省さんが中心になって私どもや経産省さん、国交省さんなどいろいろところが一緒になって実証をこれからやっていくという話し合いを今、進めているところでございまして、政府全体の方針でもございますし、先ほど才木委員からもそういった留意点も含めてしっかりしたものという御意見もございましたが、広めていきたいと考えているところでございます。また今後ともいろいろお知恵、御指導をいただければと思っております。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 内閣府と厚労省、今、2つあって、1つは「カエルの星」のところのイクメン・育ボス部門と厚労省のイクメンの星の調整、同じようなものになってしまうので、だから、内閣府は育ボスにするという手はあると思うのだけれども、もちろん男性の育児休業取得、子育て参加が少ないのでいろいろな省庁がやるのはいいと思うのですけれども、ただ、かなり重なるかなと。その辺、調整いただければというのが1つです。

あと、厚労省のほうで、育児休業のところですが、特に有期契約、期間雇用者の育休取得促進のところ、正社員の人などはそうなのですが、産前産後休業から育休ですね。普通、社員の方はつながってとるわけなので、産前休業に入ったときに、復帰

してから育休をとりますということではなくて、普通、続けてとるわけです。なので、普通、社員の方は産前産後休業と育休を分けて考えていないし、企業も産前に入ったときから代替要員をどうするとか、育休をいつまでとるとあわせてやっているわけです。

何を言いたいかという、期間雇用者の場合、育休はとれなくても産前産後休業をとれる人はたくさんいるわけです。これは条件が違うので。ただ、育休がとれないと産前産後休業もとれないと思っていたり、本人も企業もという、多分そこをきちっと調べていただかなければいけないので、去年、厚労省は、産前産後休業は有期契約の人はとれますとキャンペーンを張ったみたいですが、今まで育休取得と言ってきたのですが、育休から入るわけではないので、産前産後休業をとってから育休に行くわけです。産前産後休業は有期契約でも雇用契約中であればとれるわけです。後条件がなくてもいいのです。どうもその辺がうまく伝わっていないのかなと思うので、まず、育休もあるのですけれども、産前産後休業がとれる人はとれますと。ここは憲法から出ますし、来年からは社会保険料免除もここに入るわけなので、できるだけここをとるように。そうすると、育休につながるのではないかなと思っていますので、その辺を御検討いただければと思います。

○樋口部会長 これは厚労省ですか。

○厚生労働省中井課長 厚生労働省でございます。

イクメンプロジェクトの関係は我々が推進しておりますけれども、内閣府のほうでもそういう関係の事業をやられているということで、これは相談しながら、連携してやっていきたいと考えております。

産前産後休業の話は佐藤先生がおっしゃるとおり、我々としても昨年度キャンペーンを行っておりまして、ホームページでもそうですし、ポスターなどをいろいろな駅に張ったりして、手元にもあるのですけれども、パートや派遣、契約社員もとれるということで、「大丈夫、雇用契約期間内であれば誰でも産前産後休業はとれます」とか、あるいは「さらに育児休業申し出の時点で次の条件に合えば育児休業もとれますよ」と書いてあります。そういうことで、周知をやっているわけですが、まだまだ不十分で、情報を知らない人が多いと認識しておりますので、そういったところを引き続き、よりいろいろな効果的な方法を考えながら進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 よろしいですか。

どうぞ。

○福田委員 JEC連合の福田です。

今、制度、法周知のお話が出ておりますけれども、女性の継続就業が非常に大切だと思っております。先ほどの追加分析の資料の3ページにもあったのですが、企業の規模別で見まして、1,000人以上の企業の子を出産しても継続して就業している割合が明らかに高いということがございまして、企業規模の小ささによる継続就業ができていないパターンが多いということをもう少し考えたいと思っております。

厚労省のほうでも育休制度等の周知を図ること、男性の家事のかかわり等の取組をいただいておりますけれども、ロールモデルという点も非常に重要だと考えております。私も働く側の者からロールモデルをつくっていったり、女性支援ということを考えていきたいと思うのですけれども、女性の活躍促進の中で掲げておられます上場企業の中で役員に女性1人の登用を進めていくといったところもぜひ進めていただければというお願いで発言させていただきました。

○樋口部会長 これはお願いということで何かありますか。

○小林参事官 あとで御報告をさせていただこうと思っておりますけれども、参考資料3-2①でございますが、管理職、役員の登用の働きかけでございますけれども、総理からも役員、管理職登用の要請をいただいておりますし、また厚生労働省が管理職の登用につきましては、今後とも引き続き働きかけを行っていくということで考えてございます。また、企業が例えば社外役員の方を登用するのに、どこにふさわしい人がいるかなかなかわからないというお話もございましたので、内閣府のほうで女性人材のデータベースを構築できるように来年度の予算要求をしていければと考えてございます。

資料3-2①の4ページ、上のほうで企業におけるロールモデルとかメンターは非常に大事なので、この普及もあわせて行っていきたいと考えております。

以上です。

○樋口部会長 テレワークのところちょっと戻りたいのだけれども、先ほどの話で、政府の閣議を通じて数値目標は出ているということでしたが、それが1日単位で今度、テレワークをしているかどうか把握されていくということですか。

○厚生労働省村山課長 目標に関しては座長がおっしゃるとおりでございます。現状がそもそもどうなっているかの調査はない状態ではありますけれども、政権の意気込みとしてというか、姿勢としてそういった雇用者の割合を8年計画だったと思いますが、全体の1割とかそういったところをもっていこうということについて、政府方針として決定していると理解しております。

○樋口部会長 少なくとも我々はテレワークがないととても仕事ができないのが当たり前のようになってきているわけですね。労働時間がどうなっているのかという話もまたあります。一般の仕事として、他の国に比べて労働時間帯の問題がかなり拘束がやはりきついというのがある意味では仕事の妨げになって、もっと柔軟にすればそれによって生産性も上がるのに、あるいは時間も短縮できるのにという面もかなりあるのだろうと思うのです。そこをやはり考えていく必要がワーク・ライフ・バランスの視点からもあるのではないかと思いますので、ぜひ御検討をよろしくお願いします。

もしよろしければ、時間もそろそろということでございますので、意見交換はここまでとしたいと思います。貴重な御意見をどうもありがとうございました。

それでは、事務局から議題3、その他について説明をお願いします。

○小林参事官 参考資料3-1を御覧いただきたいと思っております。

先ほど若干御説明しましたけれども、日本再興戦略の中でもワーク・ライフ・バランスが大きな柱として取り上げられてございます。文脈といたしまして「『女性の力』を最大限に活かす」ということで、成果目標として、2020年に女性の就業率を73%にするというところで、これはワーク・ライフ・バランスの行動指針の数値目標と同じ目標でございます。

施策の話は3本柱で書いてございまして、2ページ目、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」というのが1つ目の柱ということで、ここに仕事と子育ての両立支援に対する対策が出てきておるところでございます。

また、「女性のライフステージに対応した活躍支援」のところでございますけれども、これも1つ目のところは仕事と育児の両立支援に関する政策の話が出てございます。

3つ目の〇は女性だけではなくて、男女がというところがみそでございますけれども、「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」ということで、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を図ることが盛り込まれてございます。その例示の中で先ほど議論にもなりましたテレワークの実証事業の実施等も盛り込まれてございまして、実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ることが盛り込まれてございます。

なお、6ページのところで工程表が書かれてございまして、KPI、目標でございますけれども、ワーク・ライフ・バランスの関係でございますと、KPIの下の段落のところで、2020年までに25歳～44歳の女性就業率73%。第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%ということで、行動指針に盛り込まれている数値目標と同様の目標が盛り込まれているところでございます。

日本再興戦略の関係は以上でございますけれども、もう一点御報告がございまして、ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては総務省の政策評価が行われまして、その結果が6月25日に公表されてございます。参考資料4-1と4-2を御覧いただきたいと思っております。

ワーク・ライフ・バランスにつきましては、関係省庁がいろいろ連携して取り組まなければいけないという趣旨で政策評価の対象になったと聞いてございますけれども、全体の総括につきましては、資料4-1の2ページ目、政策の効果の発現状況ということで書いてございますけれども、効果の発現状況の欄で、14指標のうち、行動指針策定時又は改定時以降、数値が改善しているのが11指標ある、さらに、数値目標の水準に達したのも1指標ということで、本政策は官民一体の取組によって一定の効果があるというのが全体評価でいただいております、あと個別にいろいろ勧告をいただいております。

勧告の内容とその対応方針案でございますけれども、参考資料4-2を御覧いただきたいと思っております。

内閣府に対する勧告事項に対する対応方針（案）でございまして、主な勧告事項で書かれているところは、総務省から出された勧告内容、この対応方針は私どもの事務局のほうでつくった対応方針（案）ということでございます。

主な勧告事項は大きく2種類に分かれてございまして、国の施策・事業に関する点検・評価機能等の充実というところと、裏面の指標の設定等に関する見直しの実施という大きく2点に分かれてございます。

(1) 点検・評価機能の充実のところでございますけれども、勧告事項といたしましては、1つ目の○で、複数の個別事業が含まれている施策・事業を含めて、主要な国の施策・事業について、数値目標に対応する施策・事業を明確に位置づけることというのが勧告事項でございます。対応方針（案）としましては、数値目標とそれに影響を及ぼすことができる国の施策事業の対応関係を今後明確にしていきたいと考えてございます。明確にした上でこちらの評価部会に御報告をしまいたいと考えてございます。

2つ目でございますけれども、これは評価部会において、数値目標の達成に向けた各主体の取組状況の効果等の分析を行って、その結果に基づいて国の施策・事業の見直しを行うことということでございます。これは私ども事務局としては、評価部会において、今までもそれはやっておるところでございますけれども、特に25年度は、数値目標の達成年度までのほぼ中間年度に当たるので、フォローアップを実施して、進捗が遅れている指標について要因分析をして、来年度以降の施策・事業に反映していくという、まさに今回の評価部会の活動がお答えになると考えておるところでございます。

3つ目ですけれども、これは私ども役所側の話でございますが、府省間の重複の排除や連携の強化等により、連携推進会議の活用を図ることと言われてございます。勧告を踏まえて関係省庁間のさらなる連携強化のために、関係省庁でやっております連携推進会議を評価部会と別に単独開催することも含めて検討していきたいと思っております。連携推進会議の活用をさらに図っていききたいということで考えておるところでございます。

(2) 指標の設定等に関する見直しのところでございますけれども、勧告事項といたしましては、今の数値目標にプラス参考指標を設定して、それを分析して、見直しに生かすべきということをお願いしております。

1つ目の○でございます。フリーターの割合、若年層の不本意非正規の割合、メンタルヘルスケアに関する措置内容別の事業所の割合、勤務先における制度に基づく在宅型テレワーカーの数等について参考指標を設定して、見直しを行うことということで勧告がございまして、これは勧告を踏まえて参考指標としてレポート、評価部会での分析に用いることを検討していきたいと考えております。

最後の○は、保育等の子育てサービスの提供割合でございますけれども、今、分子のところ認可保育所の定員の数を入れてございまして、そこを、子ども・子育て関連3法に基づく新制度の保育サービスの取組を踏まえて算定方法の見直しを行うことを勧告されてございますので、これはその方向で検討したい、つまり、新制度が実施されれば、地域型

保育事業ということで、新しい保育サービスが出てきますので、その利用児童数も含めて指標を計算して、動向を把握していきたいと考えておるところでございます。

私からは以上です。

○樋口部会長 何か御質問、御意見ございますでしょうか。

勧告は重く受けとめないといけないと思いますし、また我々もやろうとしていたところとも合致するところが多々あるかと思っておりますので、ぜひ進めてまいりたいと思います。

どうぞ。

○北浦委員 最後ですが、私ども生産性本部が事務局をやっている民間のワーク・ライフ・バランス推進会議でアピールを今日、発表いたしますので、お手元の一番最後のところに入っております。これは御覧いただければと思っておりますが、今回の再興戦略の基盤はやはりワーク・ライフ・バランスであるということで、幾つかの点についてアピールを出しておりますので、御一読いただければと思います。

よろしく願いいたします。

○樋口部会長 ほかはよろしいでしょうか。

よろしければ、最後に今後の予定について事務局からお願いします。

○小林参事官 次回は、本日いただいた御意見等も踏まえまして、レポート2013の素案を作成して、次回の部会でお示ししたいと考えております。次回の部会の開催時期でございますけれども、10月を予定しております。具体的な開催日時につきましては後日日程調整をさせていただきたいと考えてございます。

以上です。

○樋口部会長 本日用意しました議題は以上ですが、もし特段の御発言がなければ以上で本日の部会を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。