

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第27回）議事録

1 日時：平成25年11月13日（水）16:00～18:00

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：

岡田広内閣府副大臣

（部会構成員）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、海老井悦子委員、大沢真知子委員、川本裕康委員、北浦正行委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、南部美智代委員（大日向委員、権丈委員、佐藤委員、高橋委員、福田委員、間部委員はご欠席）

（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：小野企画官（藤澤参事官代理）、古瀬調査官（村山課長代理）、中井課長

経済産業省：坂本室長（欠席）

（内閣府）

佐村室長、岩渕次長、麻田次長、別府次長、宮本参事官、小林参事官、三上参事官、東課長、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、第27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、後で岡田副大臣が御出席いただく予定になっております。16時20分ごろの到着と聞いております。

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 それでは、このたび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、また、それに伴いまして「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について」が改正されましたので、御報告いたします。

参考資料の1-1と1-2をご覧ください。

このたび日本労働組合総連合会の南雲委員の後任として、南部委員が着任されましたので、御報告いたします。また、JEC連合の福田委員におかれては、JEC連合でのお役職が中央執行委員から特別中央執行委員に御変更がありました。

以上の内容で各委員に御了解いただいた上で、トップ会議決定によりまして、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について」が改正されたところでございます。

○樋口部会長 南部委員、御挨拶をお願いします。

○南部委員 このたび代わりました、連合から参りました南部と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

○樋口部会長 どうもありがとうございます。

○小林参事官 引き続きまして、内閣府の仕事と生活の調和推進室についても異動がございましたので、御報告させていただきます。新たに内閣府仕事と生活の調和推進室の参事官として、宮本が着任いたしました。また、総務課長として東が着任しております。

続きまして、本日の御出欠でございますが、大日向委員、権丈委員、佐藤委員、全国中小企業団体中央会の高橋委員、JEC連合の福田委員、日本商工会議所の間部委員が御欠席でございます。

次に、本日の議題でございますが、議題1として、「仕事と生活の調和レポート2013」の案について、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「ワーク・ライフ・バランス推進のための意識調査（個人調査の速報）」について御説明いたします。

○樋口部会長 それでは、議事次第に従いまして議事を進めてまいりたいと思います。1つ目と2つ目につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○小林参事官 それでは、まず、資料1の「仕事と生活の調和レポート2013（案）」をご覧ください。

まず、1枚めくっていただき目次をご覧ください。

目次の第2章でございますが、こちらは例年のレポートと同じく、各主体の方々のこれまでの取組をまとめております。

第3章については、仕事と生活の調和実現の状況ということで、今年のレポートについては数値目標設定指標を中心に分析しております。これは、本年が行動指針が策定された2007年から目標年である2020年までのほぼ中間年に当たりますので、この評価部会で数値目標設定指標の動向をフォローアップし、数値目標の達成に向けた課題と施策の基本的方向性について御議論いただいて整理し、その結果をレポートとしてまとめるということになっているため、第3章は数値目標設定指標を中心に分析してございます。

第4章も同様の考え方で、第3章の分析を受けまして、今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項を整理してございます。ですので、本日は、第3章と第4章を中心に御説明申し上げます。

第3章につきましても、114ページでございます。まず、四角囲みのところに総括的なことを記載してございますが、「行動指針」において数値目標は14項目設定しております。2020年の数値目標に向けた進捗状況を「順調に進捗」「順調ではないものの進捗」「悪化」という3分類に分けております。

その結果につきましては、1枚めくっていただいて116ページをご覧ください。これは、目標設定時から2020年の目標値に向けて直線的に線を伸ばしたときに、直近の想定値を達成しているかというところで見えておりますが、順調に進捗しているのは、高齢期の就業率、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合、在宅型テレワーカーの数の3項目でございます。

それから、少し下に行きまして、悪化しているもの。これは、目標設定時の数値よりも目標までの差が広がっているもので、15歳以上の就業率、時間当たり労働生産性の伸び率、自己啓発を行っている労働者の割合（非正社員）、第1子出産前後の女性の継続就業率の4項目でございます。

残りの項目は、順調ではないものの進捗しているということで、上記の想定値を達成していないけれども、目標設定時よりは進んでいるという項目でございます。

118ページから具体的な数値目標等の分析がございまして、まず3章第2節は、就労による経済的自立が可能な社会に関する数値目標設定指標の動向を分析しており、四角囲みの中が数値目標設定指標そのものの動向でございます。四角の外側が、もう少し細かく指標を属性別に分析したものと、指標に関連のあるような数字の分析でございます。

時間の関係で簡単に御説明させていただきますが、120ページの③にフリーターの数がございます。2004年以降、5年連続で減少しましたが、2009年に増加に転じて、3年連続で上昇し、2012年も横ばいとなっております。

122ページですが、フリーターの数に関連して、毎年レポートでも雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合を時系列で出しております。この非正規の職員・従業員の割合ですが、長期的に男女ともにその割合が高まってきており、2000年代の半ば以降、男性は20%近く、女性は50%を超えて推移しているところです。

123ページの下側のグラフはフリーター期間別の正社員比率です。フリーターを経験された

方で、現在、正社員である方の期間別の比率ですが、フリーター期間が3年以上になりますと正社員比率が下がっておりますので、フリーター期間が長くなるほど正社員への転換が難しくなる傾向が見てとれるのではないかと考えております。

124ページの図表3-2-8は、正社員以外の労働者の方に現在の働き方を選択した理由を聞いたものです。男女ともに「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的理由の回答割合が一番多い状況ではありますが、平成19年と22年を比べますと、そういう積極的な理由は減少しており、「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が増加しているということでございます。

それから、126ページに飛んで、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に関します数値目標設定指標の動向でございませう。

127ページの⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合ですが、目標数値は2020年、5%となっております。1990年代初めに60時間以上雇用者の割合が急速に低下しておりますが、90年代後半から2000年代前半にかけて上昇しております。2004年以降は、再度低下に転じておりました。2012年、直近の数字は9.1%で、2010年から2年連続で低下というか、微減となっております。全体として、長期的には低下傾向にあると見てとれると思っております。

128ページは年休の取得率ですが、目標数値は2020年、70%となっております。90年代半ば以降低下傾向で、2011年が49.3%ということで、2009年からは3年連続で上昇してございますが、なお50%を下回る水準で推移しているところでございます。

130ページの年間総実労働時間の数字は、毎年、レポートにも載せておりますが、年間総実労働時間は2000年代半ばまで横ばいでしたけれども、2009年に景気の悪化で、一般労働者もパート労働者もいずれも大幅に減少しております。その後は緩やかな増加傾向となっており、この傾向は事業所規模別で見ても同じような傾向でございませう。

131ページは、週労働時間60時間雇用者の割合を規模別に時系列で見たものですが、2012年では規模別で見たときに大きな差はなく、また、全ての規模において2000年代前半と比較して減少しております。2010年以降の数字を見ますと、他の規模では減少しておりますが、1,000人以上と500~999人の規模では若干増加傾向にあります。

下のグラフは業種別ですが、業種別では差がありまして、運輸・郵便業、建設業、情報通信業が60時間雇用者割合が高い業種になっております。

少し飛びまして134ページの企業規模別の年休取得率ですが、企業規模が大きいほど取得率が高くなっているというのが見てとれるところでございませう。

右側のグラフは業種別ですが、建設業、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などが取得率が4割に満たない、取得率が低い業種ということになっております。

136ページの年休の計画的付与制度の状況についてですが、業種別で見ても、規模別で見ても、計画的付与制度がある方が年休取得率が高い傾向が見てとれるところでございませう。

140ページ以降の第3章第4節は、多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値

目標設定指標の動向でございます。

141ページの⑩自己啓発を行っている労働者の割合ですが、目標数値は2020年、正社員で70%、正社員以外で50%となっております。自己啓発を行っている労働者の割合は、2007年度までは増加傾向でしたが、2008年度に急減しております。経済状況の悪化等の影響と考えられますが、2011年度は、正社員も正社員以外とも2年連続で割合が上昇している状況でございます。

142ページの第1子出産前後の女性の継続就業率については2020年の数値目標が55.0%ですが、2005年から2009年の直近の数字が38.0%となっており、長期的にほぼ横ばいで推移しております。

144ページの⑬男性の育児休業取得率については、数値目標が2020年、13.0%ですが、2000年代前半までは1%を下回っていました。その後、若干上昇傾向で、2011年度に一度2.63%になったのですが、2012年度は1.89%ということで、非常に低い水準で推移しております。

下の⑭6歳未満のお子さんを持つ夫の育児・家事関連時間については、数値目標が1日当たり150分です。2006年は2001年に比べて12分増加、その後、2011年は前年と比べて7分増加し、現在67分ですが、数値目標に対しては低水準で推移しております。

146ページは自己啓発の問題点を労働者に聞いたものです。自己啓発に問題があるとした労働者に問題点を聞いておりますが、問題点の内容については、男性も女性も「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、次いで「費用がかかりすぎる」と答えている方が多くなっております。正社員以外の女性については、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」とするものが最も高くなっておるという状況です。

飛びまして151ページは、2年前のレポートから掲載しております第1子出産前後の女性の継続就業率を職業形態別に分析したのですが、正規職員は育児休業を利用しながら就業を継続している者の割合が増加して5割を超えているのに対し、パート・派遣の方は就業継続する者の割合が2割に達していないということで、全体として、最新数値が38%、横ばいという状況になっております。

152ページは末子妊娠時の就業形態別に退職理由を訊いたものでございます。正社員・非正社員ともに、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」方が最も多くなっておりますが、次いで、正社員は「就業時間が長い」、「勤務先の両立支援制度が不十分」が多く、非正規職員は「体調不良などで両立が難しかった」というのが多く挙げられております。

154ページは育児休業制度の規定の有無で育児休業の取得状況がどう変わってくるかを事業所規模別に見たグラフでございます。どの事業所規模においても、育児休業制度の規定がある事業所の方が育児休業取得者の割合が高くなっているということが、ここから見とれるところでございます。

155ページのグラフの右側は、女性の継続就業には女性の仕事の中身や女性の活用も関係してくるのではないかという問題意識で聞いたものです。赤い棒グラフが配偶者・子あり

の初職継続グループとなっておりますが、初職の勤め先の状況について聞いたときに、「女性の先輩や管理職が多くいた」や「処遇に男女差がなかった」と回答している割合が、他のグループよりも高いという状況が見てとれますので、処遇の公正さ、女性の活用についても継続就業に影響を与えているというのを見てとれると考えております。

159ページの上のグラフは男性正社員が育児休業を取得しなかった理由でございます。これも既にお示しておりますが、「取得しにくい雰囲気」や「仕事が忙しい」、「自分以外に育児をする人がいた」、「同僚に迷惑をかけると思った」、「経済的に苦しくなると思った」という順番で理由が挙げられております。

161ページの上のグラフは、6歳未満の子どもを持つ夫の家事関連時間について、共働き世帯で行動者率と非行動者率に分けて18年と23年で比べています。共働きの方の数字ですが、家事、育児について5年前と比べると、いずれも行動者率、行動している方の割合は増えています。ただ、家事は約8割の男性が全く行っておらず、育児は67.2%の男性が全く行っていないという数字になっております。

165ページ以降は、仕事と介護の両立についての数字を記載しておりますが、これは昨年のレポートの分析の一部を掲載していますので、説明は省略させていただき、4章の御説明をさせていただきたいと思っております。今、申し上げた3章の分析を踏まえまして、4章の課題と重点事項ということで整理させていただいております。

まず、174ページの4章の総論で、今年6月に決定されました日本再興戦略においても、男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備の観点から、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ることとされている旨盛り込んでおります。

取組は各主体の取組を記載してございます。新規のものを中心に御説明させていただきますが、176ページには、全国知事会でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発の取組や、ホームページで先進的な取組事例の紹介や表彰制度などの情報発進をしていくということを記載しております。

176ページから177ページにかけて、次世代育成支援対策推進法についての記述がございまして、177ページの2段落目ですが、次世代法が26年度末の時限立法であるので、同法の延長等について議論して検討している旨を記載しております。

179ページは企業における取組を評価する仕組みの充実として、見える化の事業を挙げております。企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状などの女性の活躍推進に関連するような状況を外部から「見える化」という観点から、個別企業の育児休業取得者数や月平均残業時間、年休取得率等を内閣府のホームページで公表していく旨、記載してございます。

180ページの就労による経済的自立について、まず(1)非正規雇用の労働者の経済的自立支援とセーフティ・ネットの強化ですが、課題として、3章で分析しましたとおり、非正規雇用は働き方の一つの選択肢として自発的に選択される場合もありますが、不本意非正規就業者の方も一定程度いて、近年、その数が上昇傾向にあるということです。取組の

方向性としては、能力開発支援、非正規雇用の待遇格差の是正、労働関係法令の遵守の周知・指導による公正処遇の確保ということを書いております。

新しい取組といたしましては、181ページに「多面的で安心できる働き方」の導入として、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、雇用管理上の留意点について取りまとめて周知・啓発を図るということを新たに盛り込んでおります。

182ページの（２）若者の就労・定着支援でございますが、これも第３章のところで分析しましたとおり、フリーター期間が長くなるほど正社員への転換が難しくなる傾向が指摘されるということで、就職支援や職場定着支援やキャリア教育、職業教育の体系的な充実が必要だということに記載しております。

ここも含めて、新しい取組といたしましては、184ページの下働きながら学びやすい社会環境の構築の中に、社会人の学び直しプログラムの開発ということで、大学などの教育機関が産業界と協働して、高度な人材の育成を行うオーダーメイド型の職業教育プログラムを新たに開発・実施することに取り組んでいくということ、185ページに、非正規労働者である若者等がキャリアアップできるように、自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために、雇用保険制度の見直しを進めていくということ、事業主に対しても、キャリア形成促進助成金等により支援策を講じていくということに記載しております。

185ページの下（４）治療等を受ける者の就労支援ですが、これは評価部会で委員からいただいた、ワーク・ライフ・バランスは、治療を受けている方の治療と仕事の両立支援という視点も必要だろうという御意見を踏まえて、今回、新たに入れております。治療等を受ける者の就労支援ということで、取組として、5カ所のハローワークで就職支援ナビゲーターを配置して、長期に渡る治療を受けながら、就職を希望する方に対して就労支援を実施している旨を盛り込んでおります。

187ページの健康で豊かな生活のための時間の確保ですが、課題は３章の分析を踏まえて書いております。一般労働者の年間総実労働時間は景気の影響による変化を除いて、大きな変動は見られないが、ここ数年、増加傾向にあるということ、週60時間雇用者の割合は長期的に減少傾向ですが、規模の大きい企業において、ここ数年で増加傾向にあるということに記載した上で、長時間労働の抑制に向けた取組は、先ほど分析の中でもありましたように、自己啓発の推進や女性の継続就業、男性の育児参加の観点からも大事だということで、特に業種に応じた重点的な取組も必要ではないかということを書いております。

年休取得率は5割を下回る状態で推移しておりますが、労使の年休に対する意識の改革を図ることと、企業規模で大分取得率が異なりましたので、企業規模に応じた取組や年休の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要である旨を入れております。

188ページに取組の中身を書いておりますが、情報産業労働組合連合会さんの新たな時短目標を2013年2月に設定した旨の記載を入れておりますとともに、労働時間法制の検討と

いうことで、中小企業には適用猶予されている月60時間超えの時間外労働に対する割増賃金の取扱いを含めて、労働時間法制について議論しているところである旨を入れてございます。

労働時間設定改善に向けた取組等の中では、年休の計画的付与制度の導入などを始めとして、時間外労働協定の締結内容の見直し、年休の計画的付与制度の導入などの社内制度の見直しに取り組む企業に対する、業種等に応じた支援を行っているということと、地域の特性を生かした休暇取得促進の取組を進めているということをご記載しております。

189ページの多様な生き方・働き方の選択ですが、課題は既に3章で分析したことを書いておきまして、1段落目は、第1子出産前後の女性の継続就業率で、正規労働者の継続就業率は上昇しているけれど、非正規労働者の方は退職する割合が高い、2段落目は、男性の家事・育児にかかる時間は低い水準であり、全くやっていない方がかなりの割合を占めるという旨記載しています。

このため、取組の方向としては、短時間勤務、テレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備、非正規雇用の労働者についても、そのような働き方を可能とする制度の利用促進が大事ということを書いております。

また、社会基盤の整備が必要であることが次の段落でございまして、さらにその次の段落では、産前産後休業を取得できることの周知について記載しています。これは、前回の評価部会で委員から、育児休業は産休の続きで取るものなので、そもそも産休が取れることの周知が必要だという御意見がございましたので、産休の取得の周知の話を入れてございます。それから、母性健康管理の推進も引き続き重要ということ、ポジティブ・アクションの取組、メンター制度の普及促進も重要ということと、男性の子育て等への参画促進について普及啓発をしていく旨を盛り込んでおります。

190ページで取組を書いておりますが、真ん中辺りでメンター制度の普及促進や、2つ下に、期間雇用者が育児休業を利用して継続就業することを支援する事業主に新たに助成金を支給することが盛り込まれております。

また、育児休業給付の引き上げについても今、労働政策審議会で議論が進んでいるという旨を書いてございます。

191ページは、社会基盤整備として待機児童の解消ということで、「待機児童解消加速化プラン」を策定して、25年度、26年度の2年間で約20万人、29年度末までの5カ年間で40万人の保育の受け皿を確保することを書いております。

193ページは、男性の育児参画の促進の項目を入れておきまして、これは各地域の男性の意識改革や働き方を見直しについて、普及啓発を推進していくという取組や、「イクメンプロジェクト」による普及啓発、それから、全国知事会で、男性の育児参画は単なる休暇ではなくて大事な仕事と位置づけて、取得率の向上に努める旨の記載を入れてございます。

レポート案は以上でございます。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

それでは、岡田副大臣が御出席いただいておりますので、御挨拶いただけたらと思います。お願いいたします。

○岡田副大臣 内閣府副大臣の岡田広です。4時からの会合ということでありましたが、NSC法案の答弁がありまして、私の後、大臣がずっと入っておりますので、森大臣、伺えませんが、代わって伺わせていただきました。遅れましたこともお詫びを申し上げたいと思います。

樋口部会長を始め、委員の皆様には、大変お忙しい中、お集まりいただきまして、心からお礼を申し上げたいと思います。仕事と生活の調和の推進に向けて御尽力いただいておりますことに対して、この場をお借りして重ねてお礼を申し上げたいと思っております。

私は、最近、「新医職充」という言葉をよく使っています。最初のイは、医療、医学の医、健康ということ。そして、シヨクは職業の職。シルバー人材センターとかありますが、今は80の手習いの時代。今、御説明がありました181ページにも職業能力開発支援の充実という項目もありました。まさに、いくつになっても仕事ができる。年齢、そして体力に応じて仕事ができる職業能力開発を進めていくということが、生きるために私はとても大切なことなのだろうと思っています。そして、健康でいくつになっても体力に応じて働くことができる環境になれば、それはまさに187ページにも書いてある、健康で豊かな生活のための時間の確保、充実のジユウということになるのではないかと私は考えています。

そのために大切なこと、全てに厳しい経済社会環境の中でありますけれども、元気というのが私は一番大事なのだろうと、そう思っています。元気の元にウ冠をつけると完全という字に変わります。元気がないと完全はあり得ないという意味。このカンという漢字は、国語の漢字の中でも70以上ある、日本の漢字の中でも一番多い漢字の1つです。時々、競輪競馬の山勘の勘。しかし、いつも当たるわけではありません。森大臣は、内閣府の最高幹部、官と民と一体となって汗を流す。汗もカンという漢字であります。そして、病院は肝機能とか冠動脈。看護師、患者さんがいないと経営が成り立たない。これらは医療のカンということ。

大事なのは、時間の間。私たちの生活には、居住空間とか住宅空間ということがあのように、空間も大切。そして、皆さんがまた会社や御自宅にお帰りになったら、手洗いやうがいをするいい習慣をつける。風邪を引かないこと、それは国民健康保険に寄与するということになるのではないかと私は考えています。

その他にもカンという漢字はたくさんありますから、ぜひこの機会にお考えいただければと思っています。管理職の管、観光の観、美術館、鑑賞する鑑とか、話も挨拶も簡単な簡もあります。この辺で終わりにしたいと思っておりますが、パーティーの乾杯の乾とか、一番大切なカンは、仕事と生活の調和をしていく社会をつくっていく、いい環境をつくる環、そして感動し、感激するというのが生きることなのだろうと思っています。男性の意識改革が非常に重要だと考えておりますので、しっかりと頭の中に入れていただきまして、元気の気の話もしたいと思っておりますけれども、長くなるから、また次の機会にしたいと思っ

ています。

徳川家康に仕えた林羅山という儒学者は、「気は性の入れ物なり」という言葉を本に説いています。性というのは、男性・女性、性格の性という漢字。気持ちの持ち方次第で周りの環境は変わる、また変えることができるという意味だと思っていますが、また次の機会にお話したいと思っております。

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様の御理解、そして御支援、御協力を重ねてお願いいたしまして、御礼を兼ねまして御挨拶に代えたいと思えます。

ありがとうございました。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。心に命じて考えていきたいと思えます。また、次回にでもお話いただければと思えます。

それでは、議題2を説明いただいて、その後、併せて議題1と議題2を御議論いただきます。それでは、説明を続けていただけますか。

○小林参事官 それでは、資料2-1、2-2、2-3をご覧ください。こちらは労働者の意識調査でございますが、速報がまとまりましたので御報告させていただきます。本日の議論も踏まえて、最終的にこの中身もレポートに盛り込んでいきたいと思っております。なお、企業調査も併せてやっておりますが、企業調査は申し訳ございませんが、本日に合わなかったのですが、次回のレポート案の議論の際には、企業調査もレポートの中に入れ込んだ形で皆様方にお示ししたいと考えてございます。

意識調査A、B、Cとありまして、Aは長時間労働と年休の取得と自己啓発の関係について分析したものです。ごく簡単に御説明させていただきますが、7ページは長時間労働の抑制を阻害している要因として上司の意識があげられるというものです。これは正社員のみ聞いたものですが、労働時間が長い人は、本人の意識として、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じているということで、上司の意識と本人の長時間労働とも関係があるのではないかとこのことをうかがわせるグラフでございます。

8ページは、残業を減らすための効果的な取組は何かということで正社員の方に聞いたときに、1日12時間以上労働する方が最も効果的だと考えているのは「他の人が代替できる体制」ということなのですが、10時間未満の方の回答では、「上司からの声かけ」や「短時間で質の高い仕事をするを評価する」ことも効果的だと考えていることがうかがえます。

12ページは有休取得ですが、先ほどの長時間労働と似たような傾向なのですが、有給休暇の取得率が低い人というのは、自分の上司が有休を取得する人に対してネガティブなイメージを持っているだろうと感じているということでございます。

14ページですが、年休取得に効果的な取組は何だと思えますかと訊いたところ、やはりこちらも「計画的な休暇取得ルール」が一番効果があるということで、高い回答割合とな

っております。次いで「上司による有休休暇の取得奨励」「経営者の有休休暇取得奨励」なども高い回答で挙がってきているところがございます。

自己啓発につきましては18ページですが、これも上司との関係が出ておりまして、上司が自己啓発を実施する部下に対してポジティブなイメージを持っていると本人が感じている場合には、自己啓発の実施意向が高いという調査結果が出ております。

上司の方にどう思われているかが、労働時間にしろ、有休休暇の取得にしろ、自己啓発にしろ、効いてくるのかなということがうかがわれた調査でございました。

次に、資料2-2は「女性の継続就業に関する分析（案）」でございます。

11ページは、就業継続の意向があって継続しなかった方に何が実現していれば仕事を続けていたと考えますかと聞いたもので、正規と非正規に分けております。ここは、一般的に言われていることと同じだと思いますが、「認可保育園、認証保育園に子どもを預けられれば」仕事を続けられたという回答が一番多く、次いで、「短時間勤務等、職場に両立支援制度があれば」ということや、「職場に両立に対する理解があれば」、それから「休暇が取りやすい職場だったら」というのが続いております。

12ページでは、夫婦の役割分担の納得度と継続就業も相関関係があるということがうかがわれます。継続している人の方が夫婦の適切な役割分担について納得している人の割合が高いということで、継続意向があって、なおかつ継続していた人は、夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得しましたかという問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合が、他のグループより高くなっております。役割分担を話し合うことは、継続就業にも大事なのかなということがうかがえます。

13ページは、女性自身が小さいころに両親の意識が「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」と「結婚したら女性は家事・育児に専念すべき」のどちらに近いと感じていたかを聞いたものです。継続意向があって継続した方では、両親、父親も母親もともに「出産後も女性は仕事を続けるべき」と考えていたと感じていた人が多いという傾向が出ておりますので、小さいときの両親の意向というのも、その後の継続就業に影響を与えているということが見てとれると考えております。

最後に資料2-3は「男性の家事・育児参加に対する分析」ですが、5ページをご覧ください。正社員の労働時間別に平日の家事・育児を増やすために必要だと思うことを聞いたものですが、労働時間が長い人ほど「残業が少なくなること」や「職場の人員配置に余裕ができること」への要望が高いのですが、10時間未満の相対的に残業が少ない人では「配偶者とのコミュニケーション」や「家事・育児スキルの向上」も高くなっております。

先ほど省略しましたが、週労働時間が49時間以上になると男性の家事・育児時間は大きく減るのですが、就業時間が減ったからといって、必ずしも家事育児時間は増えていません。確かに労働時間が長い男性の家事育児時間を増やすためには、労働時間を減らすというのが大前提なのですが、減らすだけではなかなか家事・育児時間の方に行かないということは、このグラフと併せて分かることではないかと考えてございます。

7 ページは夫婦における役割分担について男性に納得度を聞いたものです。家事・育児時間が長い人ほど、夫婦の適切な役割分担について納得したと回答する方が多いという数字でございます。

11 ページは男性が小さい頃に、両親が「男性も家事・育児に積極的に参画すべき」と思っていたかどうかを聞いたもので、両親が「男性も家事・育児に参加すべき」と考えていたと感じる人ほど、育児を行っている時間が長くなるという傾向が見てとれます。

簡単でございますが意識調査は以上のとおりでございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、皆様に御議論いただきたいと思いますが、今、2 つに分かれましたので、最初にまだ頭に残っているうちに、個人調査でやった調査結果について、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。いかがでしょうか。

長時間労働については、上司がどう思っているか、どう評価しているか、あるいは経営者の意識が非常に重要だという分析結果が出たということでしたが。今回は、労基法のこととあって、事実関係というよりも、意識を主に調査したという御説明だったと思いますが、いかがでしょうか。何か御質問ありますか。

どうぞ。

○南部委員 ありがとうございます。今日、初めて参加させていただきまして、質問がずれていたら申しわけございません。今の個人調査が最終的には、1、2、3、4 章に入っていくということでお伺いしたのですが、例えば3 章のところに、週の労働時間60 時間以上というグラフが132 ページにあったと思うのですが、その内容とこれをクロスした形で入れていくことによって、30 代の子育て期の方と、意識調査で表れた週労働時間60 時間以上の理由の関係がよく分かるのではないかと思いますので、今後、どういうふうに編集されるかということをお聞かせいただけたらと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 では、お願いします。

○小林参事官 A の調査において、週労働時間60 時間以上労働者に対応しますが、1 日12 時間以上働いている方かなと思っております。週労働時間60 時間以上の雇用者割合を減らすというのが数値目標ですので、1 日の労働時間が12 時間以上の方がどう思っているかを中心に、レポートの中で分析を追加していきたいと考えてございます。

○樋口部会長 もちろん、今回は特別な調査をやっているわけですから、ここで得た知見を評価の方に反映させていくという形だろうと思いますが、それでよろしいですか。

○南部委員 はい。

○樋口部会長 他にいかがでしょうか。

よろしければ、第1 の議題に戻らせていただきまして、資料1 について御質問、御意見をお願いしたいと思います。大部に渡るので、まだ十分フォローできていないかもしれませんが、どうぞ。

○北浦委員 2つほどなのですが、全体的なこととして、進捗状況を3つに分けて、それで進行管理をするというのはいいのではないかと思います。こういう形で整理すると分かりやすい。ただ、「悪化している」と言われてしまうと、事実、指標的には開いているとか悪いのですが、単年度でそういうことを言い切ってもいいのかなという感じがするものも若干あります。確かに一つ一つ、毎年目標値を確認していくという意味では大事だと思うのですが。

例えば、今、問題になっている自己啓発を行っている労働者の割合というものは、統計のとり方によっても変動してしまう場合もあったりするので、こういったものまで悪化という形で決めつけてしまうと、その辺がちょっとしっくり行かない。事実としては、このとおりだろうと私は思いますが、その点が1つ感想であります。

それに加えて、これは意見なのですが、自己啓発のところのデータを見ますと、特に非正規のところを今回取り上げておられるのですが、非正規のところでは何が足りないのかというと、キャリアについての相談ができるのか、キャリアについて展望が持てるかというところがない。つまり、自己啓発というのはどちらかという手段であるわけで、その前の動機づけであるとか何をやるべきかという目標を示すことが大事だろうと思います。ですから、このデータなどを見ましても、キャリアを相談できるとか適切な教育訓練の機会が情報として得られるというニーズが強く出ています。

ですから、そういったところを完備しなきゃいけないわけですが、これは一企業にやれといっても、恐らくなかなか難しい面もあるので、企業の努力とあわせて、社会的な形で何か対応していかなくちゃいけないところではないかなと思っております。その点は、今回自己啓発というのが取って出ていましたので、1つ意見として申し上げたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

他にどうでしょう。特に、1点目の悪化という表現をどうするかというのは、非常に大きな御指摘だと思いますが、これは事務局もあります、我々のレポートということで、どのように扱ったらいいか、御議論いただけたらと思います。いかがでしょうか。一時点だけで、その説明を。

○小林参事官 先ほどの北浦委員の御意見ですが、申し上げたいのは、今回の分析は一時点の分析ではなくて、2007年当時の数字と2020年を比較して、直近の数字をとったときに、トレンドとして想定している傾きに達しているか、それより下回っているかということなので、去年の数字と比べて悪化しているという分析ではなく、少し長く見たトレンドで分析しているということです。「悪化している」というのが、言葉として確かに厳しい表現かなと思ってしますので、工夫としては設定時の目標と差が拡大していますという表現も使っていますので、ここをどうするかというのは委員の方々の御議論だと思っています。

○樋口部会長 どうぞ。

○北浦委員 トрендであるということは私も承知しております。ただ、統計によっては、

そのトレンドの引き方がなかなか難しいものも、特に意識調査みたいなものはなかなか難しいなという感じがするのです。時間の統計のようなものは、かなりかつちり取れると思うのです。その意味で、振れがあるようなものをどう捉えるかということは、少し含みを持った方がいいなという意味で申し上げたわけです。

それから、悪化というか、何となく目標値に対して開いているという言い方でいいのかなという感じがいたしますので、そこは工夫いただいたらよろしいのではないかと思います。以上です。

○樋口部会長 期待した方向と違っているということなのですね。上向きを期待したのに下を向いているとか、逆に下を向いてほしいと思ったのが上に向いているとか、方向性が違うという意味で使っているの、事実の評価として、悪化とか改善というよりは、客観的にどうかという表現にしたらどうかと思います。

他にどうでしょう。どうぞ。

○榊原委員 質問じゃないのですけれども、全体を拝見して、毎年これだけのレポートをまとめてきていただいて、今回、別途の資料2-1、2-2、2-3の方の調査も含めて、いろいろな課題が見えるようなデータを出してこられ、継続し、それをこれだけ全体的・多角的にまとめていらっしゃるという意味で、非常にいい仕事になっていると思うのですが、例えば144ページの男性の育児休業取得率のグラフなども典型ですけれども、実態と2020年度の目標数値との乖離がはっきり見えている。これを見える化しているところにこのレポートの、ただ実態を紹介しているだけじゃない意味がとてもクリアになっていると思うのです。

ただ、こうやって年々やっっていながら、この距離が全然埋まっていないのをどうするかということに、どうドライブをかけるかに課題が残っている。だから、レポート自身の問題じゃないと思うのですけれども、レポートの中で最後に課題の整理も、189ページ以降だったら、多様な働き方・生き方のところについて課題も出していただいている。こういうところで、構成員になっていらっしゃるようなさまざまな団体、ネットワークの方たちが今後こういうふうやっていくということもあるのですけれども、私も取材などを通して、同じような課題を抱えている、例えばヨーロッパの国々の取組などを見ると、政府や国会やさまざまな政策の企画立案をしていく人たちの取組に差があるのだろう。

これだけ精緻なデータを持っている国はそんなになんかと思うのですけれども、その先どうするかという社会合意というか、国民合意、もしくは政治的な意思が明確になっているのかどうか。それに向けて、必要な政策をどう打っていくのかという政策のデザインを実施し、それを具体的にフォローしていくのは誰なのかというところが不明確なまま、今年はどうでした、来年もどうでした、再来年もどうでしたということだけをフォローしていくと、徒労になってしまったり、このレポートの意味が、せつかくここまでのことをまとめていただいているのに、本当のゴール増えの近づきというものなかなか達せられないというジレンマになってしまうのではないかと思います。

それをすごく感じたのは、ちょっと話が長くなってあれなのですけれども、日仏セミナー、日仏会館で開かれたものを聞きに行ったことがあって、保育のテーマでフランスの政策当事者が来て、日本からも関係の人が出て、話していたときに、フランスでは待機児童がない。保育所にはいるのですけれども、それ以外のところで吸収されているので、保育を受けられない人はいない。

一方、日本ではこうでという話題になったときに、フランスの政策当事者の人たちがすごく驚いていらしたのは、これだけ精緻に待機児童がどこに何人いるというのが、1桁の数字まで含めて把握など、フランスでは全くしていません。ここまですごく分かっている、すごいですねとおっしゃりながら、恐らく言外にあったのは、分かっている、なぜそれを解消する政策を打たないのですか。これだけの数字を把握する力が日本の行政にはありながら、なぜそれを解消することを政治的にやらないのですかという疑問をすごく持っていらっしゃるというのは、会場で聞いていてもよく分かったのですね。

フランスでは、待機児童を出さないために、年々ちゃんと調査をかけているのだと。パリの話でしたけれども、エリアごとに、どこで今度は大規模な集合住宅ができるから、子どものニーズが発生するというのを大枠で掴んで、必要な政策を随時打つというサイクルがあるのだと言っていた。一方で、そのときの話じゃないのですけれども、フランスの少子化を克服した政策立案をやっていた全国家族会議という、政府が持っていたところも、政策立案の加速化するマシンだったのですね。

それをモデルに、日本でも子ども・子育て会議というものがこの4月からできたのですけれども、運用の仕方がちょっと違うのですね。そこに、本当に何を達成したいのかというところが政治的な意思としてちゃんと明確になった上で、どういうふうにやっていくかにギャップがある。例えば、このレポートじゃないのですけれども、このレポートを実現していくためには、政策をもっと提案していくようなマシンが要るのだらうなという気がしました。

例えば、フランスの全国家族会議だったら、行政機関で担当している事務局もあるのですけれども、それ以外にシンクタンクがあって、そのシンクタンクが全国家族会議という、首相が議長になるような会議なのですけれども、その事務局をやっている、政策提案を毎年やっているのですね。自分たちでデータも調査し、こういったレポートのようなデータも集めた上で、これを解消していくためには、今度は手当をこういうふうにしていくべきだ、育休の取得のためにこういった誘導的な政策を入れるべきだという具体的な政策の提案をしていくシンクタンクが別途あって、そこがいろいろ仕掛けていって、家族会議の方で決定して行って、国会と政府が実行していくという循環がある。

この間、フィンランドに行ったのですけれども、フィンランドにも政府の中に、日本で言う国立社会保障・人口問題研究所のような位置づけなのですけれども、シンクタンクがあって、政治的に中立な立場が保障されているようなのですけれども、ここにまとめられているようなデータをもとに、だから、こういった政策が必要だということを提案してい

る人たちがいる。そういったシンクタンク的なところがないから、毎年、このレポートと一緒に議論させていただきながら、ゴールとの距離がなかなか縮まらないというところが動かないのだろうなという感じがして。

このレポートの最後のところにも、今回はいいのですけれども、どうして距離が縮まらないまま何年過ぎたのか、今度、これを日本の政治・行政の政策決定の現場で変えていくためには、もう一段の取組として何が必要なのかということも言及してもらいたいことを、例えば、ヨーロッパを見てみたらいろいろな取組をやっている事例があるので、そういった政策立案のマシンについても言及していく必要があるのではないかということ、今回、とてもいい調査なので、それを伺って強く感じたので、ごめんなさい、長くなって、ちょっと申し上げさせていただきました。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

今回、中間年ということで、数値的な方向性が数値目標とどういうふうになっているかという評価、これは客観的な評価としてやる必要があると思いますが、やった結果、方向性が違っていたり、あるいはなかなか到達できないものについて、どういうふうにしていくのかということも、当然評価の中には入ってくると思います。今回のところでそれができないということになれば、次回、来年はそれをやるということで、御指摘のように毎年、この問題点を指摘するだけでは、繰り返してもしょうがないじゃないか。これは我々の責任でもあるのですが、それを考えていかななくてはいけないのかなと思います。

御指摘のように、フランス、私もいろいろ調べておりますが、例えば予算書1つにおいても、前年、どこが問題がなっていて、ここを改善するために、これを何人、例えば待機児童を減らすために幾ら使いますということそれぞれの予算書に書いてあります。具体的にその予算書を見ると、次の年にそれが達成できたのか、できなかったのかということ年度末あるいは次にかけて評価して、達成できなかったとすれば、そのお金は何のために使ったのかという議論があって、もう一度予算の見直しということが行われていくことになっているかと思えます。これは、このワーク・ライフ・バランスの問題だけでなく、全般的にそういうもの。

たしか10年ぐらい前からフランスの方はやるようになった。私もフランスの財務省増え何回か行きましたが、そういった厚いレポートがあって、嫌というほど見ているということで、まさに問題点と、それを解決するための手段と、そのための予算、そしてまた結果としての評価。単にお金を正しく使いましたという評価だけでなく、それが効果を生んだのかどうかという評価もやっているというのは考えていかなくちやいけないかと思えますが、ここの府省だけではできないということもあります。

せめて、我々は推進・評価部会ですので、本体の方、官民トップ会議の方を開いて、今回の結果がどういうふうになっている、どこに、どのような構成員の方々に呼びかけるということは、これは委員の方からぜひお願いしたいなと思えますが、副大臣、どうぞよろしくお願いいたします。

○岡田副大臣 今、榊原さん、樋口部会長さんが言った、報告としては出ているけれども、これを今、指摘されて、私も男性の意識改革という話をしたのですが、男性の育児休業の取得という問題をどうするかというのを政策としてしっかり打ち出していくというのが目的にあるのだらうと思いますし、しっかりやりたいと思います。これは報告するだけなのですか。

○佐村室長 ひとまず、この場は取りまとめるということで、進捗状況やいろいろな取組を取りまとめて、全体を見ていくという場ですね。

○樋口部会長 この部会は評価部会で、あとは。

○岡田副大臣 はい。

○川本委員 経団連の川本でございます。御指摘の中でさまざま有意な意見もあったと思いますが、そうでない部分もあったと思うので、一言申し上げます。

要するに、このレポートで掲げられた課題について何も動いていません、現状がただ書いてあるだけというものでは全然なくて、分析すべきところはより深く分析しようということで、今回も意識調査を行っていただいたということでもあります。後ろの課題のところに書いてあるとおり、関係省庁、関係するところでそれぞれに課題認識を持って、例えば厚生労働省であれば労働政策審議会ですまざまな問題を公労使で検討している。動いていないのではなくて、実際は、いろいろなことをやっている。

ただ、この会合は全部を横断的にやっているの、各省庁の取組・課題が文章で、4、5行ずつ簡単に入っておりますが、実際にこれでやっている中身は本当に具体的で、いろいろなものが一步一步前進していると思っているということだけは申し上げておきたいと思いました。

もう一つ、個人的な感想で言えば、今回の個人調査で【A】、【B】、【C】の調査結果がありましたけれども、意識の改革はすごく重要だと思いました。企業の中で、会社として、あるいは管理職がどういう意識改革をしていった方がいいのかということは、私もいろいろな報告書を出しておりますから、そういう点は会員企業に呼びかけてまいりました。今回のこういう調査結果もまた活用させていただきたいと思っております。今回のこういう調査結果もまた活用させていただきたいと思っております。育児あるいは家事の分担等の話になると、ご説明の中で両親からの意識が伝わっている影響が大きいという話もございましたが、学校教育、小中高まで入るか分かりませんが、義務教育段階での教育というところからどうしていくのかというのが非常に重要な問題なのだろうと思った次第でございます。

これは感想でございますけれども、つけ加えたところでございます。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、大沢さん。

○大沢委員 意識調査、非常に興味深く読ませていただきました。

Bの女性の就業継続に関する分析です。そこで、特に私に関心を持ちましたのが、就業継続と仕事のやりがいについての相関関係が非常にクリアに出ております。従来、M字を

どう解消するかということで保育の問題をここで取り上げておりましたが、同時に仕事のやりがいと就業継続に非常に大きくかかわるということがここで出てまいりまして、ポジティブ・アクションと両立支援、両輪を動かすことが非常に重要だという結果が出ているということで、ぜひ今後、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進を政府も非常に強く推しているということで、経団連さんも7月に会議をやられて、今、非常に大きな流れとして新しい動きが出ているように思います。

このワーク・ライフ・バランス推進の会議でも、そこをぜひ強調というのはあれですけども、書いていただいて、この両方が動くことで次により循環になっていくのではないかと思います。

以上、コメントでございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

他にどうでしょう。海老井さん。

○海老井委員 実は、昨日、私は女性の活躍推進の意味について話す機会があり、男性の方300人ぐらいの場で話したのですけれども、その後の懇親会で男性の方からいろいろな意見をいただきました。そして、男性の意識も非常に二極化しているなということを感じました。本当にそうだ、気づかされたから、今日から女房にこう言うとか、明日から職場でこうすると、非常に前向きに大事だと捉えた方と、そうは言うけれども、実際は女性が1人産休で休まれると、そのカバーが大変なのですよと、変えようとしないう男性と、非常に差が大きいなと感じました。

今、これを変えていくには、女性自身の意識の問題、考え方がありますけれども、それを男性がいかに関心して応援するかという、これもまた女性にとって非常に大きいことだと思うのです。それで、男性の意識が二分化しているけれども、今、変わりつつあるのでしたら、これは一つのチャンスじゃないか。ここで力を入れて、女性の活躍促進には男性の意識の問題が大きいということを押し出していくことも効果があるのではないかと思います。

もう一つですが、たくさん課題があるのですけれども、見ていると、取り組みやすいもの、これだったら皆さんがあまり抵抗なく進めなくてはと、進めていけるのではないかなと思えるものと、これはちょっと簡単にはいかないというものがあるのではないかなと思うのです。それで、一点突破じゃないのですけれども、ぜひ進めやすいものから重点的に、例えば有給休暇、年休というのは保障されているわけですから、こういったものは70%とるのが当たり前という、取り組みやすいものから取り組んでいくということも、課題から、次の具体的な取組というところでいろいろと考えるべきじゃないかなと感じました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○南部委員 ありがとうございます。南部です。何点かお聞きしたいことと意見を述べさせていただきます。

まず、120ページからフリーターの数ということで示されておりまして、フリーターについてはピーク時の半数ということで、124万人にすることが目標になっておりまして、ずっと分析されている。ただ、近年はフリーターというより非正規労働者ということで、かなり数が増えてきている。ここの分析にもありますように、フリーター期間が長ければ非正規に移行する方が多いという結果です。34歳までがフリーターということで定義されていますが、フリーターと非正規のはざまはどうなっているのでしょうか。非正規という定義がフリーターとすっきり重なっているのか、それとも35歳からを非正規と言うのか、ちょっと分かりにくいところがございました。

そうすると、35歳でフリーターと同じで、環境が変わらなかつたり、働き方が変わらない方々を非正規と呼ぶのかということが私の中でちょっと整理ができず、この表を見ておりましたので、その辺を教えていただきたいと思っております。それが1点です。

あと、132ページに60時間以上就業者の割合がありまして、144ページに男性の育児休業取得ということで書かれて、少し上がってきた。されど目標にはかなり遠いということが見えてきますが、この60時間以上働いていらっしゃる30代、子育て時期のピークと言われている方々がどれくらいとられているのかという統計がとれるのかどうかということ。

もう一つ、144ページの男性の育児休業取得率が上がっているといえども、実は1日とつてもとつたという方もいらっしゃいます。1日でとつたと言われるのだったら年休でいいのではないかと私は思っておりますので、そういったとつた期間ということも課題になってくるかと思えます。今回、そういうことが調査の項目に入っていないければ、次回でも結構ですので、取得率も大事ですけれども、取得期間が最低でも2週間ぐらいとらないと、一緒に育児をしたということにはなかなかかならないような気がします。これは意見として受けとめていただけたらと思っております。

最後になりますが、第1子の出産後の女性の継続就業ということがかなり課題になっていると思えます。今回もそれがなかなかうまくいっていないということでデータに出てきています。特に非正規の方々については、産休・育休をとって、そこでいろいろな嫌な思いをしてまで無理に就業継続するということがなかなかかならない。いくら継続して働いても処遇があがらないのでは、続ける意味がないということです。

ワーク・ライフ・バランスを推進するには、先ほどいろいろな御意見もありましたけれども、今ある関連の法律、次世代育成法であったり、男女雇用均等法であったり、女性が働きやすくなるような法律の前進を見ないと、ここだけではなかなか解消しないと思っておりますので、ぜひこのすぐくすばらしいデータを、そういった省をまたいでの活用ができるように周知していただけたらと思えます。その辺は、副大臣もいらっしゃいますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思えます。

以上でございます。

○樋口部会長 まず、統計的などころの御質問。

○小林参事官 まず、フリーターと非正規の関係でございますが、どちらがどちらに包含

されるというものではありませんで、フリーターは限定されているのですが、120ページの備考2をご覧ください。男性は、学校を卒業している方、女性は卒業生でなおかつ未婚の方のうち雇用者でパート・アルバイトという方と、完全に失業していらっしゃる方で、探しているお仕事の中身がパート・アルバイトの方。それから、具体的に仕事は探していないけれども、希望する仕事の形態がパート・アルバイトで、他は家事も通学も就業内定もしていないという要件がかかっています。

非正規雇用者は雇われているという意味では概念としてはフリーターより狭いのです。つまり、仕事も探していないけれども、希望している仕事はこれだという人が入っている、就業者以外の人が入っているという意味では、フリーターの方が概念は広いのです。ただ、一般に非正規と言われている方全部が入ってくるのではなくて、パート・アルバイトの方に限定されておりますし、しかも女性の方は未婚の方に限定されている。そういう意味ではフリーターの内容は非正規の内容より狭いので、概念が完全には一致していない。あと、年齢もおっしゃられていたように34歳までの方なので、人数としては180万人なので、人数的にはフリーターの方が少ないだろうと考えられます。

○樋口部会長 御要望の方は各府省にという。

どうぞ。

○南部委員 すみません、とすれば、この備考2の条件で34歳を過ぎればフリーターと呼ばないということになるのですか。

○小林参事官 そうということになります。35歳以上の方はフリーターの定義に入っていないということになります。

○南部委員 となれば、恐らく今の社会環境から言うと、伸びる可能性が非常に高いと思います。ここの整理の仕方はこれで終わっていくかと思いますが、新たな問題ということで、課題のところに整理されてはいかがでしょうか。

以上です。

○樋口部会長 はい。

○小林参事官 4章をご覧くださいますと、フリーターも含めた非正規の方の対策を大分書き込んでございまして、フリーターの方だけではなくて、どちらかというと非正規の分析を毎年させていただいて、それを踏まえて、課題として非正規の方に対する処遇格差改善とか能力開発促進ということを取組として盛り込ませていただいております。十分かどうかは別にして、レポートの方向性は一緒だと考えてございます。

○樋口部会長 男性の育休の期間の長さ。

○小林参事官 期間は出ますので、次回お出ししたいと思っております。

○樋口部会長 はい。

これは共通の問題なのですが、2007年に数値目標を想定して検証してきた過程において、いくつか分かってきたこともあるわけですね。例えば、先ほどの第1子出産前後の女性の継続就業率について見ると、全体としてこれが伸びていないか、あるいは悪化していると

分類されているのですが、これは正規職員・社員と非正規と分けたときに、正規の方は改善しているということが分かってきたわけですね。

今回、総じてそういったものが割と多い。例えば、年間労働時間についても、逆に非正規まで含めてみると労働時間は短縮している。しかし、正規で見たらそれは変わっていない。要は、短時間労働者、パート労働者が増えたことによって、年間は減っているように見える。似ていることが、60時間以上というのも、実は正規労働者の中の60時間以上が減ったのか、それともパートまで含めて全体の労働者が増えたことによって、人数は変わってなくても、比率で見ると60時間以上が減っているということもあったりする。

申し上げたいのは、想定した設定したときの目標値に、ある意味では限界といったものがあるものがいくつか出てきていますね。これを今後、2007年につくられて2013年で、2020年までそのまま引っ張っていくのかどうするのかという議論は、また出てきそうだなと思います。例えば、先ほどでも、第1子出産前後の女性の継続就業率というのは、正規について見て、そして全体としては非正規比率がどうなっているかというところで見ると1つでしょうし、年間労働時間等々についても、正規の年間労働時間はどうか、その中における60時間以上はどうかと見るのもあるのですが、目標数値の見直し、つくり直しというのは難しいということは十分承知した上で、どこかにその問題を示していかないと、数値だけ見ているとその背景が見えてこない。

今の第1子出産前後の女性の継続就業率は、まさにその典型で、全体で見ると若干ですけども、下がっているのです。だけども、それは正規のさらに育児休業を充実させるべきだという議論にしていくのか、そうじゃなくて、非正規のところをどういうふうにしていくかという問題にしていくか、その評価につながってくるところがあるのかなと思いますので、ここはぜひ議論していただきたいと思います。問題提起でございます。

どうぞ。

○阿部委員 今のことに関連してなのですが、189ページで、今、樋口先生がおっしゃったように、女性の第1子出産前後の継続就業率が55%、2020年達成の目標値を掲げていますけれども、実際にはかなりほど遠い数字になっています。それは、189ページには、「パート・派遣等非正規雇用の労働者については第1子出産を機に退職する女性の割合が非常に高い状況に」と書かれていて、この影響がどれぐらいかというのが多分大事なポイントではないかと思います。

と同時に、例えば継続就業率55%のまま目標値に置いていくとすると、非正規雇用の労働者の継続就業率をどのように高めていくか、さらにそれがどうやったら可能なのかという取組についても、189ページ以降で何らか書いておくべきかなと思うのですが、現状ではその記述が見当たらないような気がいたしますので、今のところは非常に大事ではないかなと思います。

さらに、関連ではないのですが、細かいのですが、189ページの「また」以降のところ、第2章、3章でデータ分析して、そこから出てくる問題分析みたいなものが出てくるので

すが、まずは男性の育児休業取得率が書いてあって、その次に育児休業、短時間勤務が書いてあって、その後に社会基盤の整備という順番になっているのですね。

ところが、今回の意識調査のBで見ると、継続就業するのに必要だったものが何だったかと聞いているのだと、一番比率が高いのは保育園という答えがあって、その後に両立支援制度、それから両立支援に対する理解、配偶者の積極的なサポートという順番になっているのですね。だから、この辺をどう考えていったらいいのか。順番を書くべきなのか、それとも順番じゃなくて羅列していくのか、そのあたり政策的な順位づけといったことも考えながら書いていくのかなという感じもしました。

もちろん、先ほど海老井さんがおっしゃっていたように、できるところからやるというのがあるのですが、最も効果が発揮できるところからやるというのも大事なポイントではないかと思うので、そういう意味では、私はここで何が実現していれば続けたかという比率が高い保育園がかなり重要視されるべきではないかと、個人的には思っているのです。長くなりましたが、ここに書いてある取組の順番が、これはどういう順番で書くべきかというのも大事なところではないかと思っています。

以上です。

○樋口部会長 どうもありがとうございます。事務局、何かありますでしょうか。

○小林参事官 継続就業率の非正規の分析が不十分というお話が1点目。対応するところがないということですね。非正規については、去年と同じ書きぶりなので省略したところもございますが、保育サービスの関係につきましては192ページに書いておきまして、新たな子ども・子育て支援のための制度ということで、新しく、早ければ27年4月に子ども・子育ての支援新制度ができるのですけれども、ここで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ということで、これまで以上に非正規の方に対しても対応できるであろうということを書かせていただいています。

あとは、働き方の方でいきますと、先ほど御説明いたしました190ページで、非正規の人が育児休業をとって継続就業できるように、事業主向けの助成金を25年度から新たに設けているということは、新しい話として盛り込んでおります。

それから、去年、一昨年も議論になったのですが、そもそも非正規の方でも育児休業が取れるということの周知が不十分なのではないかということもございましたので、そこも周知していくという話を、2章の35ページに、今、厚生労働省がやっている取組として、有期契約の一定の条件を満たす方には、取得できるということをマニュアル等で事業主の方に周知を図っているという旨、記載しておるところでございます。

あとは、継続就業率、何があれば継続していたかということですが、B調査は確かに先生のおっしゃる順番になっておりますが、それ以外の調査で、今のレポート案では152ページになりますが、末子妊娠時の退職理由のところでは、預け先の問題より職場環境についての理由の方が多く挙げられています。つまり、「子どもの預け先や家族の協力が得られなかった」というのは、必ずしも高くなっていないこともあって、いろいろな調査もあわ

せ見て、こちらを書かせていただいているということもございます。

○樋口部会長 多分、皆さんおっしゃっているのは、まず問題があるかどうか、数値でいろいろ検証してきた。そこで、問題があるものと前進しているものとがスクリーニングされた。その上で課題があるとするならば、ここだと4章で今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項となっているわけですが、ここで今、各府省とか各構成員がどう取り組んでいますというのは書いてあるのだけれども、解決策、この問題をどういうふうにしていくのかということについて、もう少し突っ込んだらどうなのという御意見かなと思うのです。

これは、事務局ではなかなか難しい作業で、まさに我々に課されたのか、あるいは社会全体として考えなくちゃいけないのか、分かりませんが、そこをこのレポートの中でどう扱いますかというのが榊原さんの御指摘であるし、皆さんからの御意見かなど。どういう手順でしていくのですかという意見もあると思うのですね。

どうぞ。

○川本委員 すみません、日本の社会はよくできていて、各省庁も非常に密にやっているし、真摯に取り組んでおられるわけです。ここに出ている委員の方もいろいろな会合の委員をやっているわけでございます。ちなみに、例えば厚生労働省であれば、隣の樋口先生は労働政策審議会の会長でありますし、私も委員をやっているわけであります。何を言いたいかというと、ここでやっているような話は、当然各省庁がみんな持って帰っていて、その問題意識で取組が出ていて、そしてそれを労働政策審議会の分科会とか部会が様々あるのですけれども、そういうところに落ちてきて動いているのです。

だから、私が思っているのは、このレポートの後ろにこういうふうに取り組んでいますと、各省庁の名前で入っていたり、自治体で入っていますけれども、あうんの呼吸とってはおかしいですけれども、課題を受けてやっているのをごさいますして、ここの会合でその解決策を書かないと動かないという話では全然ないということをおし上げておきたい。最初の意見でも、私、それを申し上げたかったですね。要は、ここはそんなに空虚な会合では全然なくて、実はそういう各省庁の会合とも相まって、並行して動いているということをおし上げておきたいと思えます。

○樋口部会長 という意見ですが、榊原さん、どうでしょう。

○榊原委員 今の御意見に直接ということではないのですけれども、115ページに数値目標設定指標の動向と、1ページにまとめてくださっている、私はここに本当にこのレポートの醍醐味というか、意味が凝縮されていると思えますし、こうやって見ていて、設定されている指標がとてもいいものを選んでいただいて、この取組がスタートしたのだということをおし上げて感じる。ぱっと見ると、目標年の2020年に向けて、今、中間地点にいる段階まで、策定時からどれが進み、どれが停滞しているのかということが一目で分かるようになっている。これを最大限に生かすということなのだろうなと思えます。

このレポートが全部読み込めていないので、改めて教えていただきたいのですけれども、

例えば下の方から4つ目、保育サービス（3歳未満児）の数字が2007年12月の段階で20.3%なの、2013年段階で26.2%になっている。これがどうしてこういうふうになったのかという分析は、このレポートの中でされているのですか。この数字の意味ですね。5.9ポイント上がったというのは、一体何と何がきいたと分析されているのかというのは、この中に入っているのでしょうか。それぞれの数字についてという意味なのですが。

○樋口部会長 では、お願いします。

○小林参事官 何が効いたかというのを分析しているわけではございませんで、この中では、保育サービスの拡大が女性の労働参加と相関関係があるという分析をしております。要は国が保育サービスの提供割合をずっと拡充している結果として、ここまで来たと御理解いただければと思っております。

○榊原委員 それはどこに書いてありますか。

○内閣府仕事と生活の調和推進室（伊藤） レポートの143ページの⑫で、保育等の子育てサービスを提供している割合を分析しておりますが、1つ目のパラグラフで、利用割合について「女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況であり」、2007年の20.3%から上昇しているという背景も含めた分析をしております。

○榊原委員 ここになるわけですね。例えば、待機児童の対策に取り組んでいるのは国だけではなくて、自治体もさまざまな取組をやっていますね。その中で、投入された財政がどれぐらい変わったのか、定員が変わったのか、自治体によって差があるのか、一体何がどういうふう動いて、ここまで上がったのかが、これで言うともまだちょっとよく見えなところが多々ある。かつ、レポートの中でも言及されているように、消費税財源を使って、今度、子ども・子育て支援新制度で、保育サービス3歳未満児の水準が恐らくこれからぐっと上がっていくということがあると思う。つまり、もう具体的に想定されている財源と施策というものが次に見えているというものもありますね。

例えば、この指標ごとに沿って、過去何年の間に何が行われたから、どうもこういうふうに数字が変わった。今後、これとこれの施策が予定されているのだけれども、例えば男性の育休でいったら、今、厚労省が発表されているような、男性の育休取得を上げるための育児休業の給付を引き上げることが既にここまで検討されているという具体の施策をぽんぽんと出されて、これを何年にやった結果とか、これだけの自治体でこれだけの財源投入した結果ということで、こういうふうに数字が上がった。

今後、こういうことがこれだけ行われたら、ひょっとしたらもっと上がるかもしれないという政策の選択肢を、今後のところに課題として挙げていくということ、この指標別に具体的に整理されることがあると、今後の課題の部分ですね。さっき樋口部会長が言ってくださったような第4章以降のところ、取組別とか、誰が何をやっているかという固まりで紹介されているというのも意味があると思うのですけれども、中間的なところで1回ちょっと整理するというのだったら、指標別にできるだけ具体的な数字と施策を並べて

整理してみる。だけれども、実はもっとこういう選択肢も本当はあるのではないか。だけれども、これをやろうと思ったら、これだけの財源が必要だということが見込まれているということを並べてみるということがあってもいいのかなと思いました。

何人もの委員の方がおっしゃったように、意識の改革ということももちろん大事だと思うし、それを官民で取り組んでいくことには大きな意味があると思うのですが、例えば男性の育児休業取得の引き上げにしても、先頭に立って改革してきた北欧の国々の取組を見ても、意識を変えるための広報戦略で成功できた国は一つもないのです。そうじゃなくて、当事者たちの行動を変えるためにどんな政策と財源が必要かということを中心に政策でデザインし、それを実施して、それを調査して、さらに次なる手を打つというサイクルがあってやってきている。そのために、この調査もうまく生かしてもらえるような形でプレゼンしていくということが後ろの方でできたらいいなと思いました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○北浦委員 榊原委員の御意見は本当に正論だろうと思いますので、そういった意味でも分析はなるべく緻密にやった方がいいと思います。ただ、この中の項目が全てそういう形でできるかというところ、なかなかそうはいかないところもありますね。例えば、労使で話し合いを設ける機会というのは、どういう施策を打って、どういう効果が出てくるのかというのはなかなか難しいところですし。

保育サービスのような形で、行政のサービス、施策の打ち方のようなところは、そういう検証が可能だろうと思うのですが、中には結果として実現されていくようなものもありますので、今、言ったように全ての項目がというのではなくて、理由をまず確認していく作業をやって、その中の理由について、行政がやるべきことであれば何かヒントを引き出していき、そうでなければ、このところがウィークなのだとこのところを強調することでまとめればいいのではないかと考えております。

全項目についてだと、例えば生産性などはどうしようもないので、説明が難しくなるということもあります。榊原委員が言ったのは恐らくそういう意味ではなくて、できるところは、まず理由を明らかにして、これをもっと建設的に使えるようにせよという御趣旨ではなかったかなと思いました。

ちょっと勝手に申し上げました。

○樋口部会長 事務局の代弁じゃないのですが、むしろ理由を明らかにするように変えてきたと思いますので、ここをもう少し書き込めるものは具体的に原因がどこにあるかということを明記する。特に、政策との関連で書きやすいところは、御指摘のとおりにあるし、マクロの指標というところ、これはいろいろなものが絡んで、あらゆるリーディングができるところもあるので、逆にここで生産性の伸び、景気循環とかにかなり引っ張られるところもあるということですね。ですから、全部ということじゃなくて、書けるところから書いていくという。

どうぞ。

○榑原委員 今の御指摘、ごもつともだと思います。私、実はしばらく出席もできていなかったのですが、久しぶりにキャッチアップさせていただいて気がついたことなので、今回のレポートに全てこうしたことを入れてほしいという趣旨で申し上げているのではなくて、こうしたレポートの中身を、世の中を、社会の実態を変えていくために生かしていくというために、例えばそういったデータの使い方、今後のアウトプットの出し方というのでも検討していただきたいという希望ということで聞いていただければと思います。

○樋口部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○川本委員 この目標値は2020年までの目標を定めたわけですが、115ページを見ていただくと、※印が入っているものは、下の注の下から5行目、「2020年までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長」ということを前提としてつくった数字なのです。ですから、本来はそういうことも踏まえつつ考えなきゃいけないものであるということだけ、申し上げておきたいと思います。設定されてから大分時間がたったので、その辺が薄れている可能性もあるのではということです。

それから、私は今年のレポートではなく、次回のレポートについて1つお願いがあるのですけれども、それは先ほどの男性の育児休業の話です。本来の目的は、男性が第1子出産の産前・産後、その後の期間に、どれだけ休むかということだと思います。本当はこの育児休業というのは、当然無給で、雇用保険から休業給付が出るわけですが、そうではなくて、まさしく年次有給休暇をとられる方もいるし、会社によってはそういう特別休暇を用意している場合もあるのです。要するに、100%有給です。そういうことを活用されている方もいるので、そういうものも来年のレポートのときには、調査できるのだったら調べてもらったら嬉しいかなということです。無理は全然申し上げません。

以上であります。

○樋口部会長 どうぞ、お願いします。

○岡田副大臣 ありがとうございます。私、6時から別な会合がありますので、大変貴重な意見をいただいて、ありがとうございました。

このレポートの第4章、173ページ、取り組むべき事項ということで、この部会で今まで議論したものがここにまとめられて、しかもいろいろな課題を提案していただいていますから、後はこれをどう進めていくか、予算をどうやっていくかというのが政治の課題だろうと、しっかり大臣に伝えたいと思います。

今日は申しわけありません。途中で失礼します。

○樋口部会長 ありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

(岡田副大臣退出)

○樋口部会長 それでは、議事を続けますが、もう一つ、阿部さんがおっしゃったので重要なポイントというのは、例えば今、全労働者について云々という形で出ているものをい

くつか分けることができるのではないか。例えば正規・非正規。そして、正規・非正規において個別に見たら、もしかしたら改善しているものが、その比率が変わることで、ウェートが変わることによって、全体で見たら逆に悪化しているように見えるものもある。それを構成比の変化による要因がどの程度で、例えば正規においては何%と説明することができるようなものは、割とあるのですね。そこは、今後の対策を考える上で非常に重要だという御指摘だと思いますが、それは可能なものはできますでしょうか。

例えば、今回は出ていないのですが、平均所得とか平均給与の問題で出されているのは、正規で見ると、それほど下がっているわけじゃない。非正規で見ると、下がっているわけではない。ところが、全体で見ると非正規の比率が急激に増加したことが全体の平均給与を下げているというものがあったりする。

そうすると、構成比の問題、要は非正規対策をどうするか、あるいは転換という問題を考えるのと、例えば正規の給与を上げろという話と、ちょっと意味合いが違ってくる、インプリケーションが、というふうに思いますので、そういったものができるものについては、もうかなりやってあると思うのですね。統計として、先ほどの第1子出産後の話も正規・非正規別に見ていますし、自己啓発も見ていますね。そういうふうに、それが分かるものについてはちょっと細かく見てほしいなという。コントリビューションが計算できるのではないかという話だと思うのですが、阿部さん、それでよろしいでしょうか。

○阿部委員 はい。

○小林参事官 できるものは出せるように検討させていただきます。

○樋口部会長 他にどうでしょう。どうぞ。

○海老井委員 今の正規・非正規の問題ですけれども、雇用の問題を考えるときに、いわゆる非正規の方の正社員化を進める方向と、そうは言ってもなかなか正社員になるのは難しいから、むしろ非正規がどちらかというところから実態としては増えていくのではないかとすれば、非正規の人たちの処遇改善、例えば最低賃金を上げるとか同一労働・同一賃金といった方向で非正規の方たちの雇用状況をよくしていくのか。その2つの方向が今、並行して行われているような実態があるのではないかと思うのです。

それで、そういうことを考える、どちらがというのではないのですが、これからどうなっていくのかということを見ていく上でも、正規と非正規の区別をした形で分析が行われると、とてもいい材料にな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。

よろしいでしょうか。

よろしければ、そろそろ時間も来ておりますが、意見交換はこころ辺で終わりしたいと思います。貴重な御意見、どうもありがとうございました。

それでは、議題3の「その他」について、事務局から説明をお願いします。

○内閣府仕事と生活の調和推進室（伊藤） 参考資料3をご覧ください。こちらは、先ほどの榊原先生の御意見に部分的に回答できるものかとも思っておりますが、数値目標ごと

に対応する国の25年度の主要な施策・事業を取りまとめたものです。今回、この資料をつくりましたのは、前回の評価部会で御報告しましたとおり、今年6月にワーク・ライフ・バランスの推進に関して、総務省の政策評価が公表されて、そこで官民一体の取組によって一定の効果があるという全体的な評価はいただいたのですが、いくつかの勧告が出されております。そのうち、国の施策に関する点検評価機能の充実という観点から、数値目標に対応する主要な国の施策・事業を明確に位置づけることという内容の勧告が出ております。

そこで、14の指標のうち、時間当たり労働生産性の伸び率だけは結びつけるのがなかなか難しいということで除いておりますが、その他の指標について影響を及ぼすことができる国の施策・事業のうち、個々の指標との対応関係が明確なものについて、かつ主要なものについて、ここに整理しております。今後の評価部会における施策の評価とか、あと、同じように勧告で、府省間の重複の排除や連携の強化ということも指摘されておりますので、そういったところに生かしていきたいと考えております。

以上です。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

その他、北浦さん。

○北浦委員 貴重なお時間をいただいて申しわけございません。私どもの資料で、ワーク・ライフ・バランス大賞という資料を出させていただいております。御紹介だけをさせていただきたいと思っております。

来週の19日に、私どもが事務局でやっておりますワーク・ライフ・バランス推進会議において、このワーク・ライフ・バランス大賞を表彰するというところでございます。これについては、今日御出席の経団連を初め、経済団体あるいは連合の御協力も得まして審査をして決定したものでございます。

それで、内容をご覧いただければと思っておりますが、先ほど来のレポートに関連して申し上げれば、レポートの方でアウトカムで評価しているわけですが、私どもはどちらかというとプロセスについて評価する。そういった立場で表彰、アワードを提出しています。

一言、感想だけ申し上げさせていただきますと、大企業においては相当学習効果が進んでおりまして、大体同じような取組をやっていらっしゃる。したがって、そのところの評価ということになると、その結果、どうなるのかという結果がまさに問われるという場面になっております。中小企業においてもだんだん浸透しております。

その中で、ことしの表彰の最大のポイントは、トップからの働きかけというのがみんな共通の一つの軸になっております。トップが動いて全体を動かす。そういう動きが出てきたということで、先ほど申し上げましたようなプロセス面での変化というのが出てきているのだろうと思っております。ただし、それに加えて、意識変化というのは、もっと下のレベルまで行かないといけないと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

参考資料4が提出されておりますが、これについて御説明をお願いします。

○麻田次長 参考資料4という横置きのやや字の小さい資料がございまして、お疲れのところ、特に50代以上の方には大変申しわけございません。内閣府の経済社会総合研究所で少子化に関するいろいろな調査をやっておりまして、ワーク・ライフ・バランスに関係が深いものですから、御紹介いたします。

少子化の要因として2つ。1つは、未婚化。それから、2つ目に夫婦の出生する子どもの数の減少ということが指摘されておるわけですが、この研究は、2点目の夫婦が持つ子どもの数あるいは出生意欲の低下に関する要因に、どんな要因が影響しているかということ进行分析したものでございます。具体的には、20代から40代までの既婚の男女を対象にアンケートをいたしまして、その結果の個票の分析をしたものでございます。

1枚おめくりいただきまして、裏側に要旨という、本当に小さい文字で申しわけございませんが、さわりのところだけ御紹介いたしますと、夫の育児参加が少ないことが男女の第3子の出産意欲を低下させているということ。それから、配偶者の情緒的サポートがないことが、男女の第2子の出産意欲、そして男性の第3子の出産意欲を低下させる。それから、夫婦の伴侶性、仲のよさというものが第2子、第3子の追加的な出産意欲を高めるという結果が出ております。夫の育児参加、夫婦の情緒的サポート、あるいは夫婦の仲のよさということの基盤になるようなワーク・ライフ・バランスの推進が重要だという政策的な含意が得られているものでございます。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、今後の予定について、事務局から説明をお願いします。

○小林参事官 次回、本日いただいた御意見を踏まえまして、「仕事と生活の調和レポート2013」の最終案を部会でお示ししたいと考えております。

次回の部会の開催は12月13日金曜日の10時から12時を予定してございます。詳細につきましては、後日改めて御案内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、本日の部会は以上で終了したいと思います。どうもありがとうございました。