

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第28回）議事録

1 日時：平成25年12月13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：

森まさこ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、川本裕康委員、北浦正行委員、権丈英子委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、曾根崎男女平等局長（南部美智代委員代理）（阿部委員、海老井委員、大沢委員、大日向委員、南部委員、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

（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、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、ただいまから第28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、後ほど森大臣の御出席を予定しております。11時55分ごろに御到着とのことでございます。

それでは、まず事務局から本日の議事について説明をお願いします。

○小林参事官 おはようございます。

まず、本日の御欠席でございますけれども、阿部委員、海老井委員、大沢委員、大日向委員、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。

また、日本労働組合総連合会事務局長の南部委員が御欠席で、その代理として曾根崎男女平等局長に御出席をいただいております。

権丈委員もおくれているようでございます。

次に、本日の議題ですが、議題1として「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」について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（ワーク・ライフ・バランス）レポート2013」案について、2回目の御議論をいただきたく存じます。

○樋口部会長 それでは、1つ目と2つ目の議事に入ります。

まず、事務局から説明をお願いします。

○小林参事官 それでは、まず資料1の「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」でございます。これは前回の評価部会のほうで次回御紹介させていただくと申し上げていたものでございまして、この企業調査の結果も盛り込んだ形で資料2をお出ししているところでございます。

1枚めくっていただきまして2ページでございます。

この企業調査は、既存調査で週60時間以上の雇用者割合が多い業種である「運輸業」「建設業」、年休取得率の低い業種である「小売業」「飲食業」、この4業種を対象として調査を行ったところでございます。

4ページ「業種別の長時間労働者の発生割合」は、残業時間が月60時間以上の従業員がどれぐらいの割合いるかということを知った結果でございますけれども、建設業、運輸業は月60時間以上の残業の発生率が高いという状況になってございます。

飛びまして7ページを御覧いただきたいと思っております。

これは各企業に1カ月の平均残業時間を聞いて、それを4分類にしております。

水色が月の残業時間が20時間未満、黄色が20時間以上40時間未満、オレンジの薄いほうが40時間以上60時間未満、一番濃いオレンジが60時間以上、この4分類でございまして、棒グラフの右に行くほど残業時間が長いということでございまして、残業時間が長い職場の特徴としては、赤い囲みのところで「1人あたりの仕事の量が多い」「突発的な業務が生

じることが頻繁にある」というものでございます。

残業時間が短い職場については青色で囲ってございますけれども、残業時間が長い職場に比べて、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」「担当業務の内容は明確化されている」という回答率が高くなってございます。

10ページは「残業削減に効果的な取組と導入している取組のギャップ」でございます。

効果的な取組と企業が思っているものがオレンジ、実際に導入している取組が緑のほうでございます。効果的と考えられているのは、「時間効率を意識させる仕組みの導入」「代替できる体制づくり」という2つでございますけれども、「残業の事前承認」とか「身近な上司からの声かけ」は、実際の導入率に比べて効果的と回答する割合が低くなっている、両者にギャップがあるという状況でございます。

11ページは「人事評価における残業削減の評価」でございます。

「残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」ということが人事評価の考慮対象になっているかという質問でございますが、74.0%は「考慮されていない」。プラスに評価が16.3%、マイナス評価が6.2%という状況でございます。

12ページは、人事評価の先ほどの評価別と平均残業時間との関係を見たものでございます。

左のグラフが評価と平均的な残業時間、右が評価と長時間残業の発生率を見たものでございますが、いずれを見ても、傾向として残業削減がプラスに評価されている企業では残業時間が少ない傾向があると言えるのではないかとということでございます。

これまでは残業の関係でございましたけれども、次は有給休暇の関係でございます。15ページから御覧いただければと思います。

既存調査と同じような傾向でございますが、有給取得率50%未満の割合が高いのは、建設業、小売業、飲食業ということでございます。

17ページは「有給休暇取得率別 職場の特徴」ということでございまして、有給休暇取得率を70%以上、50%以上70%未満、50%未満の3分類にしております。

有給休暇の取得率が低いところと高いところ、両者を比較して特徴が見られるところとしましては、赤囲みのところで取得率が低い場合には「一部の人に仕事が偏ることがある」「1人あたりの仕事の量が多い」「締切や納期にゆとりがないことが多い」という特徴が挙がっております。

21ページは「有給休暇取得促進に効果的な取組と実際の取組のギャップ」ということで、効果的と思っているものと実際の取組の関係を見たものでございます。

オレンジが効果的な取組、緑が実際に導入している取組でございますけれども、効果的と思っているけれども実際にできていないというのが赤囲みにしてございますが、「仕事の標準化」とか「身近な上司による有給休暇の取得奨励」ということでございまして、逆に、導入はしているけれども効果的と回答する企業が少ない取組としましては、「柔軟な有給休暇取得制度」ということで、柔軟な休暇取得制度を導入している企業は多いけれども、効

果的と回答する企業は相対的に少なくなっているという状況でございます。

22ページが「人事評価における有給休暇取得の評価」ということです。

「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇を取得すること」というのが人事評価の考慮対象になるかどうかということでございますが、84.5%は考慮されていないという回答になってございます。プラス評価が4.9%、マイナス評価が7.2%ということになってございます。

23ページは、残業と同じような傾向ではございますけれども、取得がプラスに評価されている企業では取得率が高く、マイナスに評価されている企業では取得率が低いという関係があるであろうということでございます。

自己啓発の関係です。

25ページは「業種別 社員の自己啓発促進の取組」です。建設業がオレンジの濃い色ですが、自己啓発促進の取組を建設業はほかの業種に比べて多く行っているということがこれでわかると思います。

27ページは、自己啓発に対する人事評価でございます。

人事評価において、「自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために与えられた仕事を早く終えること」に対する人事評価が考慮になるかどうかということについては、先ほどの残業や年休取得と比べるとプラス評価のところが多いかなと思われま。考慮されていないという企業が59.9%ですけれども、プラスに評価しているというところも35.4%という状況になってございます。

働き方の見直し全般の関係でございます。

人事評価の関係でいろいろ調査結果が出てございますが、30ページは「人事評価の考え方の周知状況と職場の特徴」ということで、御覧いただきたいと思。います。

これは人事評価の周知状況で、「特に周知していない」が濃いオレンジ、「人事評価を行う管理職に周知している」が黄色、「人事評価に携わる者に周知している」が緑、「正社員全員に周知している」が青ということで、棒グラフの右に行くほど周知している範囲が広いということでございます。

「特に周知していない」という企業と比較して「正社員全員に周知している」という企業の特徴としましては、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」「男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平に行っている」「上司と部下のコミュニケーションはよくとれている」ということで、青の枠囲みのところのような特徴が見られるということでございます。

企業調査につきましては以上でございます。

続きまして、レポート（案）のほうを御説明させていただきたいと思。います。

このレポート（案）は、前回御議論いただいたときの委員の意見を反映させていただくとともに、フォローアップ調査の結果について、個人と企業両方のものを入れ込んだ形で作成しております。

まず、114ページ、3章の第1節でございます。

ここは今回の数値目標について3分類にしたところでございますけれども、「悪化している」という表現が余り適切ではないのではないかと御意見を頂戴しましたので、「進捗していない」ということに表現を変えております。

次に、127ページを御覧ください。

前回の評価部会の御議論で、要因を見るとときに、できる限り正規と非正規を分けて分析したほうがよいという御意見を頂戴しましたので、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を正規、非正規で分けて見てまいったものが参考1、参考2でございます。

図表3-3-2「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」は、労働力調査で時系列で追っておりますけれども、この労調では正規、非正規別の数字がとれませんので、就業構造基本調査で分析をしました。参考1は雇用形態別で見てございます。雇用者全体が■、正規が●ということでございます。雇用者全体の動きと正規の動きとは同じ傾向でございます。行動計画策定時に一番近いものとして2007年、直近のものとしては2012年の数字でございますが、正規についても60時間雇用者割合は減少しているということでございます。

参考2は、さらにそれぞれを男女別に分けたものでございますけれども、確かに男性の正社員の60時間以上雇用者割合が一番高いのではございますが、2007年と2012年を比較しますと、男性正社員についても60時間以上雇用者割合は減少しておるところでございます。ということで、週60時間以上雇用者割合は長期的に低下傾向という分析をしてございますけれども、これは必ずしも非正規のボリュームが増えた結果ではないだろうと考えてございます。

128ページの下図表3-3-3「年次有給休暇取得率」でございます。これは新しい数値が出ました。2012年は47.1%ということでございます。前年に比べて2.2ポイント低下をしているということでございます。

全体の評価としては2000年以降、50%を下回る水準で推移しているということで、全体評価は特に変更を加えてございません。

後で出てきます業種別や規模別の傾向も特に変わりませんので、省略をさせていただきますと思います。

133ページからは長時間労働の関係でございますが、個人調査と企業調査のフォローアップ調査を入れてございます。

図表については134ページを御覧いただきたいと思っております。図表3-3-12が正社員に聞いた個人調査、図表3-3-13が企業の人事部に聞いたもの、先ほどの企業調査ということでございます。

まず、正社員に聞いたものは、1日当たりの労働時間を「10時間未満」と「10時間以上12時間未満」と「12時間以上」と分けてございますが、正社員の感じる職場の雰囲気や労働時間別に見ると、労働時間の長い人ほど「1人あたりの仕事の量が多い」「突発的な業務が生じやすいと思う」「締切や納期に終われがちだと思う」などの業務体制に関する課題を

感じる割合が高くなっているということでございます。

一方で、労働時間の短い人は、「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」や「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」などの割合が高くなっています。

企業調査でも労働時間が長い人には同様の傾向が見られるということを経括として書いてございます。

135ページのほうは評価の話でございます。

図表3-3-14は個人調査のほうで、正社員の方について集計したものでございますけれども、残業している人に対する上司の評価について部下が持っているイメージを労働時間別に見ると、1日当たりの労働時間が長い正社員ほど、上司が残業に対してポジティブな評価をしていると感じる割合が高くなっているということでございます。

135ページから136ページ、図表は3-3-15でございますけれども、一方、企業のほうは、残業については「考慮されていない」という割合が最も高いということで、企業の人事部の考え方と労働者のイメージの間に乖離がある。つまり、労働者のほうは、労働時間が長い正社員ほど、上司が長時間労働に対してポジティブな評価をしていると感じているのですが、企業の人事部のほうはそういうことを余り考慮対象にしていないということで、企業と労働者のイメージの間に乖離があるということに記載してございます。

先ほどの企業調査でも御説明しましたけれども、その下の図表3-3-16で、人事評価でプラスに評価する企業では平均残業時間月60時間以上である従業員の割合が低くなっているということを書いてございます。

137ページの図表3-3-18は「残業削減に効果的と考えられる取組と、実際に実施されている取組の比較」で、これは個人調査で見たものでございます。

前回は御報告させていただきましたが、社員のほうが効果的だと考えている取組は、「計画的な残業禁止日の設定」とか「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をする」などを評価する」などが多くなっています。

この中で、効果的だけれどもあまり取り組まれていないものとしては、「短時間で質の高い仕事をする」を評価する」とか「他の人が仕事を代替できる体制づくり」というものが挙げられております。

140ページは年休取得に関しますフォローアップ調査について、個人調査と企業調査を分析した部分でございます。140ページの図表3-3-23は、先ほどの長時間労働と同じような傾向なのですが、年休取得者に対する上司の評価について部下が持っているイメージを聞いてございます。

年休取得率が低い正社員ほど、上司が年休取得に対してネガティブな評価をしていると感じる割合が高くなっている。ただ、企業の人事部は、そういうことは人事評価の考慮対象にしないところが多いということでございます。

141ページは労働者が年休取得促進に効果的と考える取組ということで、図表3-3-25をつけてございます。これも前回御説明させていただきましたが、正社員の方が休暇促

進に効果的と考えるのは、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」「上司や経営者の取得奨励」「まとまった休暇日数での取得奨励」などとなっています。ただ、実際に職場で取り組んでいると感じている人は少ないということでございます。

少し飛びまして、多様な働き方ということで、149ページの自己啓発のところでございます。

前回の評価部会の中で委員のほうから、自己啓発の問題点なのですが、正社員以外の男性の方が多く挙げる問題点として、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」という回答が多いということが見てとれるのではないかというお話がございましたので、149ページの中ほどにその分析も加えさせていただいております。

150ページから151ページにかけてでございます。

151ページの下の方の図表3-4-12は、自己啓発を行う者に対する上司の評価について部下が持っているイメージということでございます。これは個人調査なので、前回お出しした資料の中に入っているものでございます。

自己啓発を行う者に対する上司の評価イメージを自己啓発の実施意向や実施状況別に見ると、上司が「時間を効率的に使える人」「評価される人」などと評価していると思っ
ている労働者ほど自己啓発に実際に取り組んでいる、または取り組む意向があるということ
で、これも上司の評価イメージを労働者がどう捉えているかということと自己啓発の実施
やその意向との間に関係があるだろうということが見てとれると思っております。

153ページの下の方の図表3-4-15は、先ほども御説明しました自己啓発に対する人事評価です。「自己啓発の時間確保のため、仕事を早く終わらせること」が人事評価で考慮されるかということですが、59.9%が考慮されていないのですが、35.4%がプラスの評価ということでございまして、残業関係や年休取得よりはプラスに考慮されるというものの割合が高くなっているということでございます。

160ページ、161ページでございます。

161ページの上の方の図表は、第1子の妊娠判明時に仕事のやりがいをどの程度強く感じていたかについて、0点から5点をつけてもらって、そのときのやりがい度と継続就業の意向の関係を見たものでございます。

仕事のやりがいを強く感じている女性ほど出産後も就業を継続する意向が強い傾向がある。これは正社員も非正社員も同じような傾向が見てとれるというふうなグラフでございます。これは個人調査でございます。

162ページの上は、夫婦の適切な役割分担についての納得度でございまして、第1子出産後も就業を継続する意向があり、実際に就業を継続した女性のグループというのは、夫婦の適切な役割分担について自身が納得した割合が高くなっているということが見てとれます。

図表3-4-29は、継続就業と両親が女性の継続就業についてどう思っているかという

ことと関係があるということが出てくるグラフでございます。

163ページから保育サービスの関係でございます。

164ページで保育所定員の推移と放課後児童クラブの登録児童数の動きを書いております。

37ページのほうも御覧いただきたいのですが、前回の評価部会の中で、指標ごとに過去何年の間に何が行われて、指標に係る数字がどういうふうに変わっていったか、出せるところは出したほうがいいのではないかとということでございましたので、保育サービスに関しましては、37ページのところにこれまでの対策の総括表をつけてございます。

1994年のエンゼルプランから始まりまして、新エンゼルプランがつくられ、2003年には少子化社会対策基本法ができ、少子化社会対策大綱も基本法に基づいてつくられがということでございまして、少子化社会対策基本法とともに次世代育成支援対策推進法もこの時期に成立をしております。

2007年には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略が策定されまして、同時期に仕事と生活の調和憲章、行動指針が策定されてございます。

「新待機児童ゼロ作戦」、子ども・子育てビジョンが出されまして、子ども・子育て新システム検討会議が始まりまして、子ども・子育て新システムについて検討が行われて、子ども・子育て支援法案等が2012年に成立をして、今、実際に子ども・子育て会議のほうで具体的な中身の検討を行っているという状況でございます。

あわせて、左側に「待機児童解消『先取り』プロジェクト」ということでございまして、新制度の先取りのプロジェクトも進んでいるというふうな流れ図をつけてございます。

164ページでございますが、このようないろいろなプランを政府全体でつくっていった結果としまして、保育所定員は折れ線グラフでございまして、保育サービスの提供の状況でございますけれども、保育所定員はずっと増加をし続けているところでございまして、2013年は228万8,819人分の保育所定員ということでございます。

同じく放課後児童クラブにつきましても、クラブ数、登録児童数が年々増加しているということで、サービス提供の規模が拡大しているということがこれでおわかりいただけるものと考えてございます。

170ページに飛んでいただきたいと思っております。

ここは男性の家事・育児への参画と長時間労働との関係ということでございまして、その中で今回の意識調査の数字を入れ込んでございます。

今回の調査については172ページの2つのグラフでございますけれども、上が家事・育児時間や夫婦の適切な役割分担について男性側の納得度を聞いたものでございまして、平日の家事・育児時間が長い正社員男性ほど、第1子出産前に夫婦の役割分担について行った話し合いに納得した割合が高くなっているという傾向が出ていていると考えてございます。

下のグラフは、両親の意識がどうだったかということと男性の家事・育児参加についてでございます。自分が小学校のころ両親がどう思っていたと考えていたかということなの

ですが、家事・育児参加時間が長い男性正社員ほど、両親が男性も家事・育児に積極的に参加すべきだと考えていたであろうと感じる割合が高くなっています。

両親の意識については、実際に両親が本当にそう考えていたかはわからないのですが、御本人が小学生ぐらいのときに両親がどう考えていたかというイメージを聞いたものでございます。

第4章で、今回追加しましたことを踏まえて、課題や取組の中身につきましても追加をさせていただいているところでございます。

186ページにつきましては、次世代法の見直しについて少し動きがあったので、前回から中身を更新しております。次世代法の延長について議論をし、12月10日に労働政策審議会雇用均等分科会において報告が取りまとめられたということで、平成26年通常国会への法案提出を目指すこととしている旨、修正をしております。

197ページ「健康で豊かな生活のための時間の確保」ということで、2段落目のところに今回のフォローアップ結果を踏まえて追加をしております。

<課題>の2段落目、労働者の意識の面から見ると、時間外労働や年休の取得状況は、上司がそれをどんなふうに評価していると労働者が考えるかに影響されている。ただ、企業の人事評価方針として、それらを評価の考慮対象にしていなくて多いところがあるということを書いております。

また、労働者が考える効果的な取組は、短時間で質の高い仕事の評価を初め、計画的な残業禁止日の設定、計画的な休暇取得ルールという計画的なものが挙げられています。あと、上司による声かけなども多く挙げられています。

その結果を踏まえて、書き足したところとしましては、3段落目の5行目のところです。これは前回も書いておりますが、長時間労働の抑制や希望する方の年休取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要だということを書いてあります。

その下の行で雇用管理の改善が重要ということを書いてございまして、その例示として、今回のフォローアップ結果でわかった短時間で質の高い仕事の評価や代替できる体制づくりなどということを書き込んでございます。

今回、フォローアップ結果で、人事評価について労働者と企業側のギャップが明らかになったので、その対応策として、198ページの下から2つ目の段落「労働時間等設定改善に向けた取組等」でございますけれども、厚生労働省のほうで、業種等に応じた支援を行うということの例示といたしまして、長時間労働の抑制に役立つ人事評価に関する情報提供も含め、支援を行うということを追加しております。

また、199ページの「経営戦略の観点からの理解促進」は、私どもの施策でございますけれども、私どもは来年度の予算要求として、中小企業経営者を対象としたトップセミナー等の開催、大企業向けには人事・労務担当者を対象にセミナー等をやっていききたいと思っております。そのようなセミナーの中で、ワーク・ライフ・バランスが重要な経営戦

略であることについて理解を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスのための具体的手法を共有化するのですが、その例示といたしまして、人事評価の見直しや、その労働者への周知など長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のための具体的手法を共有する旨、書き込んでございます。

また、その下の部分は、日本経済団体連合会さんに追記をしていただいております、経団連さんのほうでは企業の意識啓発を図っていらっしゃるけれども、「その際、時間外労働の抑制や年休の取得が進むよう、人事評価のあり方も含めた取組に関する情報提供を行います」という記載をいただいているところでございます。

200ページ「仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備」の中段あたりに、女性の継続就業率の話、もうちょっと下に男性の家事・育児の参画について記載してはございますけれども、夫婦の役割分担についての納得度や、幼少期に両親がどのように考えていたかというイメージも関係してくるということを、継続就業と男性の家事・育児参加について書いているところでございます。

また、委員からポジティブアクションの取組が重要だという御意見がございましたので、200ページ一番下の2行、ポジティブアクションの例示として、直接的働きかけや女性の活躍状況の開示促進等の取組の例示を入れてございますとともに、201ページの「女性の活躍促進」の中でもポジティブアクションの例示を2行追加しているところでございます。

204ページ「男性の子育てへの関わり等の促進」ですが、前回、委員のほうから学校教育も重要ではないかという御意見がございましたので、204ページから205ページにおいて、学校教育における男女共同参画に対する理解促進を図る旨の記述を追加してございます。

その下に、内閣府の「広報・啓発活動」で、原点に立ち返りまして男女共同参画に関する広報・啓発活動にしっかり取り組んでいく旨を書いております。

206ページは仕事と介護でございます、ここは今回、特に数値目標がないので分析はしていないのですが、前回の御意見の中で、レポートの内容を世の中や社会の実態を変えていくために活かしていくべきという御意見がございましたので、去年の評価部会の中で仕事と介護の両立支援について随分御議論をいただいて、その結果として仕事と介護の両立支援について新しい施策を展開してございますので、厚生労働省の仕事と介護の両立支援と私ども内閣府の仕事と介護の両立支援情報の一元的提供について、追記をさせていただきます。

最後に、207ページのところでございます。

先ほど自己啓発、149ページのところで、男性の非正規の方から「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」というところが問題点として挙げてございましたので、キャリア・コンサルティング環境の整備、今やっているものでございますけれども、この取組について追記をしたところでございます。

レポートについては以上でございます。

その関係で参考資料2を御覧いただきたいのですが、2回前の評価部会で各数値目標の指標間の関係についてペーパーを出させていただいて、点線だったところを実線にするなどレポートを踏まえて若干修正してございますけれども、参考までに各数値目標の指標間の関係を表したものをお出しさせていただいております。これを御覧いただくと、週60時間以上雇用者割合の指標、長時間労働の関係の指標はほかの指標にいろいろ影響を与えているということがおわかりいただけるかと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

それでは、御質問、御意見をいただきたいと思えます。

今回新たに企業調査についての結果が記載されまして、さらに前回出ました個人調査とそれを対比するという形でかなり記載が行われたということ。そして、余りワーク・ライフ・バランスが進んでいない項目等々について、具体的にどういうふうになればそれを解決していくことができるのか、あるいは取り組むべき事項は何かということについても加筆がなされていると思えますので、両者を含めて御議論いただけたらと思えますが、いかがでしょうか。佐藤さん。

○佐藤委員 丁寧にまとめていただいて、どうもありがとうございました。

先回欠席してしまったのですが、きょう気づいたことは、テクニカルな話と内容についての記述の仕方、2つあります。

テクニカルな点は、今、樋口部会長のほうからお話がありましたように、個人調査と企業調査の比較のところ、いろんところで比較されるのはいいのですが、例えば134ページのところで、個人調査のほうは業種とか規模をコントロールしないで、多分規模の小さいのが相当入っているね。企業調査より小さいところも入っていると思う。企業調査は業種を限定していて、99人以下はないのかな。あと、1,000人を超えないので、一番最初にその辺を触れておいたほうがいいなと。比較できないという意味ではなくて、一応知っていて、その範囲内でやっているということをごどこかに書いておいたほうがいいかなと。

個人調査は、正社員ですね。

企業調査の規模は、正社員規模なのか、常用規模なのか。なぜかというと、小売業は、正社員規模と常用規模だと相当違ってくる。これは100人以上ですね。小さな小売業というのはみんな落ちていて、かなりチェーン展開している大きなところになる。その辺を書いていただくといいかなというのが1つです。これはテクニカルな点です。

内容については、今回、人事評価を取り上げたのは非常にいいと思うのですが、例えば176ページの書き方で、企業の考え方と働いている人たちが何を評価されていると考えているかということに乖離があるという話なのですが、この乖離は、多分企業と個人の乖離ではなくて、企業が考えているとおりに上司が評価していないということ。そちらが正しくて、企業は割合合理的に考えているのだと思うのですが、現場の管理職が、全員で

はないと思いますが、人事が考えているような評価でなく、例えば課長であれば、自分たちがこれまで20年働いてきたときにどう評価されてきたかというものにかなり引きずられている人たちが多くて、急に残業できるとか、できるだけ長く働いてほしいみたいなのが残っているかなと。管理職調査などを見ると出てくるのですけれども、企業と管理職のところの乖離ということが実態ではないかなと思う。ただ、これだけでわかるかどうかなのですけどね。

企業が管理職に人事評価についてこういうふうにしてくださいという情報をきちっと出しなさいというのが正しい書き方かなと思っています。これが1つです。

あと、176ページの介護のところ、後ろにもかかわるのですけれども、176ページに介護休業の取得率があります。まず、育児休業取得率と介護休業取得率の出し方が違うということと、評価の仕方は違うだろうとされていて、育児休業の取得率は、部会長が言われるように分母をどうするかという問題がありますが、介護休業のほうは常用労働者が分母なのね。介護の課題がある人が分母ではない。介護の課題がある人というのは、社員の年齢構成で相当決まる部分があって、40代後半、特に50歳代層がどのぐらいいるかで対象層が相当違ってくるのです。なので、常用労働者が分母になっている数字を時系列で見てもどうかということ。

もう一つは、育児休業の趣旨は、お子さんが生まれて、男性も含めて、小さい時期に子育てに積極的にかかわってくださいということだと思います。子育てにかかわるということですから、希望する人はできるだけとってくださいと。

でも、介護休業は、介護の課題に直面したら介護休業をとってくださいという趣旨の制度ではない。もちろん、必要があればとる。本来の趣旨は、介護をするための制度ではないのです。93日という制度になっているのは、仕事と介護の両立ができるような準備、例えば施設なのか、在宅なのか、あるいは兄弟でどう分担するのかとか、あるいは介護認定を受けるとか、ケアマネを決める。そういうアレンジの期間なのです。ですから、とらなくてできればそれでいいわけです。

ですから、このままこの数字で出してしまうと、介護休業をとったほうがいい、高くなるほうがいいというような趣旨で書いているかなと読まれてしまうということです。

そういう意味で、205ページの下介護休業制度の周知のところも、大事なのは、制度があるということの周知と同時に、この制度は何のために使うのかということの周知が大事なのです。僕は全然なくて済むとは言いませんけれども、原則は、直接介護するのではなくて、仕事と介護の両立のためのアレンジに使うということが本来の趣旨だということで、介護休業法のできたときの趣旨もそうでしたので、ぜひそのことを書いていただきたいというのが2つ目です。これはできるだけやっただけであればということです。

あと、204ページのイクメン、男性の子育て参加のところなのです。これは今回のものに盛り込んでいただかなくていいのですが、子育て中の男性に家事・育児にどう積極的に参加いただくかというのはすごく大事だと思ひまして、企業のほうから言えば、男性も女

性も子育てにかかわる時間確保ということが大事だと思うのです。

ただ、今回の分析でも、例えば60時間を超えると、男性の家事・育児の参加時間が減るのですけれども、短くなれば自動的に増えるわけではないので、そういう意味では、家事・育児に男性が積極的にかかわるといことは、もちろん企業の対応も大事ですが、もう一つ大事なのは、働いている人自身に家事・育児にかかわることが重要だという意識を持ってもらうということです。これの一つのやり方が、イクメン等の男性の育児休業取得を契機として、育児休業を取得した後も積極的に家事・育児に参加していただく。多分こうやってきたと思うのですけれども、僕はそれに賛成なのですが、ただ、日本の現状を考えると、女性のほうが育児で非労働力化している人が結構多いわけです。M字型のところの底があるということです。それは、働き続けたかったけれども辞めざるを得なかったという人もいますが、他方、積極的に子育てをしたくて辞めたという人もいるわけです。

何を言いたいかという、男性の子育て参加を積極的に進めることは大事なのですが、ただ、妻が働いている男性と、妻が積極的に子育てにかかわる専業主婦を選択した妻がいる男性とで子育て参加の進め方を少し考えていく。育児休業取得ということだけで突破口になるかどうか。専業主婦の妻がいる男性に育児休業をとりなさいというのは、それを契機にしてその後も子育てにかかわるといものを進めると結構難しい面もあるかな。もちろん、とっていいのですよ。

妻が専業主婦の男性でも積極的に家事・育児に参加するのは大事だというメッセージの出し方が、例えば専業主婦のほうが育児負荷は高いし、育児ノイローゼになる確率が高いとか、例えば不登校になったときに、男性が子育てにかかわっているほうがリカバリーが早いということで、妻が積極的に子育てをしたいというふうになっているのに、何で自分が子育てにかかわらなければいけないか、そういうメッセージを出すときはもうちょっと工夫が必要かなと。これは今回ではなくて、これ以降やっていただければ。

以上です。ちょっと長くなりまして済みません。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

事務局、今の件について、何かありますか。承っておくということでもよろしいのですか。

○小林参事官 評価のところなのですけれども、おっしゃるとおり、上司が本当にどう思っているのかというのは現場現場で違うと思ってございまして、今回、人事評価の関係で内閣府の施策といたしましては、199ページのトップセミナー等の情報提供として、評価基準の見直しや、評価基準を労働者に周知すること自体が大事だろうということでそれらを記載しております。労働者に周知するというのは、当然上司にも周知するというのでございまして、会社としては、これは評価基準の対象になっているか、なっていないかを知らしめることを具体的手法の例示で盛り込ませていただいております。

○佐藤委員 でも、人事評価をするのは権限を持った管理職なので、管理職がそのことを正しく理解するというのをもうちょっと打ち出して書いてもいいかなということだけの話です。

○樋口部会長　そうですね。企業とおっしゃっているけれども、企業というのは、人事部ということですかね。企業という主体はないわけで、意思は持っていないわけだから、誰かというところ。

○小林参事官　この調査は、一応人事部ということできいております。

○樋口部会長　回答しているのは人事部だから、人事部と実際の管理職の間というところの話だと思いますけどね。

これは政府のレポートではないですから、まさに政労使の皆さんの参加ということで成り立っているわけですから、そこに政府が介入するとか云々という話ではないと思いますけれども、そういった問題があつてということですよ。

今の佐藤さんの議論の関連で言うと、新たに資料1で配付されました30ページのところで、これが実態なのかなと思つたのですが、人事評価の考え方の周知状況ということで、まず絶対数として、「特に周知していない」というのが354社ということですか。

○小林参事官　はい。

○樋口部会長　354社が周知していないと。管理職についてもやっていないというのが239で、合わせると600近くで、全体のうちの何割になりますか。それがしていないということですね。

○佐藤委員　済みません。質問がわからない。管理職は評価しているのですから、評価項目は周知されているはずなのです。だから、何を聞いているのだろう。だって、評価項目を知らなければ評価できないので。

○樋口部会長　何かあれですかね。そこは。

○内閣府仕事と生活の調和推進室（宮本）　御指摘のとおりでして、評価項目などについては当然でございますけれども、全体的に評価に関する考え方、その結果などについて周知しておるのかどうかといったところを聞いたものになっております。

○樋口部会長　恐らく考課者教育をしていないとか、大きな企業はやっていると思うのですが、そうでないところもかなりあると。そうすると、働く側としては、何が評価されているのかわからなくて不安で、その中に労働時間の長さであるとか、あるいは有給休暇の取得であるとかというものが評価されているのではないかと感じてしまうということが実態としてあると。

○小林参事官　私の説明が不十分だったかと思つておりますけれども、調査票の中の評価のあり方というのは、残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅することとか、ちゃんと役割を果たして、有給休暇のほとんどを消化するということの評価のあり方について周知をしていますかということなので、全体の評価ではなくて、例えばそれがそもそも評価されているかどうか。評価されていないなら、そういう評価のあり方を周知しているかということをお聞きしていますので、評価項目に入っていないということをお知らせ周知はしていないという可能性はあります。とにかく評価全体の話ではないということでございます。申し訳ございません。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 そうすると、これはタイトルを変えたほうがいいですよ。

○小林参事官 わかりました。

○佐藤委員 それは人事評価の話とは別の話だからね。入っているか、入っていないかは別として、時間とか有給取得を評価していませんとか、評価しているということを言っているか、言っていないかという話だね。だから、これはやはり読み手が間違えるよな。

○樋口部会長 そうそう。だから、企業調査としては、マイナスに評価しているところよりもプラスに評価するところのほうが多いわけでしょう。いずれにも評価していないというのが一番多いわけだけれども、相対的な大きさとしては、プラスに評価するというのが結果的に多かったではないですか。これはそれとの関連ですね。

○佐藤委員 たびたび済みません。つまり、人事評価項目に今の項目が入っていませんというのが真ん中だね。

○小林参事官 はい。

○佐藤委員 そういうものを入れて評価しているというのがこちら側だから、そういう書き方のほうがいいと思いますよ。真ん中は入れていないということだね。

○小林参事官 はい。

○樋口部会長 それをちゃんと入れてほしいというのが、後ろのほうのあれですね。従業員にそういった項目を周知してくださいということですね。

その関連で、今、30ページを見たので、赤から水色までのところで、これによって残業時間とか有給休暇の取得率が違うというのは出ているのですか。これをクロスさせるとわかるかなと思ったのだけれども。

ここだと、企業のほうが「一部の人に仕事が偏ることがある」というふうに思っているかとかという比率が出ているではないですか。このかわりに企業調査のほうで実際に平均労働時間を聞いていますね。同じ調査の中で、例えば赤の「特に周知していない」というところでは労働時間が長いとか、有給休暇取得率が低いとかというような傾向というのは。今なければ、ぜひそこは見ていただいて。かなり重要なポイントになってくると思いますので。

榊原さん。

○榊原委員 ありがとうございます。先に失礼しなければいけないこともあるので、先にちょっと発言させていただきます。

ここまでの取りまとめ、ありがとうございます。非常に精緻で、丁寧に実態を分析していただいていると思います。年々高度になっているなということに感心する一方、今回、中間年ということで、中間年での取りまとめという視点が加わったところで幾つか気づきがあるなと思いました。

例えば「順調に進捗している」「順調でないけれども進捗している」「進捗していない」と大きく分類していただいたので、大変わかりやすかったのですけれども、「進捗している」

ところのトップにあるのが60歳から64歳の就業率。つまり、シニアの人たちのところはかなり進捗して目標に近づきつつある。これは高年者の就業継続が法律でも決まったということがあるわけで、やはり法制度できちっと後押ししたものが進んでいるのだと。そうでないものがなかなか進んでいないということが一つ言えるのかなと。

というときには、今回明らかになった意識の変化が鈍い点や、なかなか職場の実態が変わらない点など、わかったことを踏まえて、どう制度、政策を手直しすればいいのかという提案。1つでなくていいと思うのです。例えばこういうやり方、ああいうやり方、本当はそろそろ着手したほうがいいのではないかというような制度的な選択肢というものもあわせて出したほうがよりいいのではないのか。

それが内閣府の今の事務局のほうでどこまでできるものなのかどうかはわからないですけれども、先日、フィンランドのほうに取材に行ったときに、子供の政策の点だったのですが、フィンランドの厚生労働省に当たるところに附属でついている国立保健福祉研究所というところがあって、そこは政治的な中立性が担保された上で、実態調査をいろいろかけて、エビデンスを踏まえて、制度・政策を国会や政府に提言する権限を持っているのです。それで、社会の変化に合わせていろいろな制度・政策の選択肢を政府と国会に提案するという役割を持っているらしくて、非常におもしろいなと。北欧ならではのかもしれないのですが、国立のシンクタンクがこういうふうにあるのだと。

そこまでいなくても、これだけの調査をせっかくしてくださっているのだったら、世間にも国会にも政府にも見えるように、政策的な制度の手直しにはこういうことがあり得るのではないかといったようなものあわせて出さないと、順調に進捗しているほうをふやしていくということがなかなかできないのではないのかなというのが感想の1つです。

もう一つは、ワーク・ライフ・バランスがなかなか進まないことでどういうデメリットがあるのかということをより明確にする必要もあるのではないのかなと思いました。

実はきのう、韓国の有名私立大学を出て、今、オックスフォード大学の大学院でワーク・ライフ・バランスを研究なさっている研究者の方が、日本、韓国、台湾の比較をするというので、私がインタビューされたのです。

おもしろいので、こちらも逆取材をさせてもらっていたのですが、彼は今、イギリスで勉強していて、ソウルに老いた両親と家族等々がいるのだけれども、もう韓国に戻るつもりはないと言っていたのですね。なぜかと聞いたら、ヨーロッパのほうがワーク・ライフ・バランスが確立されているからと。お父さん、お母さんはそれを納得しているのかと言ったら、まだ言っていないとおっしゃっていましたが、つまり、頭脳の流出です。

韓国は日本以上にグローバル化、国際化が進んでいて若者の留学なども多いので、アメリカやヨーロッパで活躍している人が多くて、恐らく戻らなくなっている人も多いのだろうと。

今、英語教育をより強化するというふうに政権もおっしゃっていますけれども、日本もそちらの方向におくればせながら行ったときに、特に優秀な若者ほど戻ってこなくなると

いうリスクがワーク・ライフ・バランスのおくれの中に入っているということも社会として気がつく必要があるであろう。つまり、ワーク・ライフ・バランスが進まないことで失われる危険のあるコストを数値化していくことができないのか。

既に失われているコストというのは、例えば第1子出産前後の女性の就業継続率のところで、就業継続できなくなった女性たちは既に教育投資を受けてきているわけで、その人たちが保育所がないからとか、いろんな事情で就業継続の希望があってもできなかった人たちがいなくなってしまったことで、国側から見たら、税金や社会保険料が失われている。もしくは被扶養者に対する経済的な支援を行うという意味のコストが出てしまっている。そういうところの計算を積み上げて、就業継続できるようにしたら例えばこれぐらいの失われたコストが回収できたはずであるということの数値化していく。ワーク・ライフ・バランスができないことによって失われているコストというものを出すようなチャレンジができないのかという感じがします。

それは既に欧米ではいろんな形でなされていると認識しています。例えば子供の政策などでも、虐待対応などがおこなわれていると、将来の社会的コスト、犯罪者になったり、いろんなところでドロップアウトしたりすると、コストがこれぐらいだから、今、子供への投資をすることは合理性があるのだというふうにしちっと数字を出した上で政策を誘導していく、コスト計算の上での制度・政策づくり、誘導ということをやるといふふうには私も見聞きしています。

自分自身はよく研究したこともないので知りませんが、そういった手法をうまく使って、さらにここまで研究したデータというものをただ研究で終わらせるのではない方向まで高めていていただきたいなというのが嬉しいです。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

今、2つほど御提案をいただきました。

1つは、今後の取組、課題に対する取組のところで、もう少し制度的な話、政策的な話といったことを織り込めないかということ。

もう一つは、ワーク・ライフ・バランスが進まないことによって失われる社会的コスト、個人にとってのコスト、さらには企業にとってのコストといったものについて言及することはできないかということだったと思いますが、そういう御提案でよろしいですか。

○榊原委員 そのとおりです。今回間に合わなくても、これは継続して取り組まれることなので、将来的な課題としてでも結構ですので、ぜひ御検討いただきたいというお願いです。

○樋口部会長 後者のほうは、すぐというふうにならないと思いますし、実はいろんな国際機関から言われているところなのですね。私も幾つか呼ばれて、アメリカ大使館から言われたり、ほかからも日本はこれによって相当ハンディキャップを背負っているねという話をされていることもあって、必要なのだろうと思いますが、ただ、今回のこれに織り

込むには準備不足というところがあるかと思しますので、この後、御検討をしてほしいとか、していかなくてはいけないことかなと思います。

前者のほうは、高齢法の改正で60代前半の雇用の様相が大分変わってきたというところもあって、そういう政策的な支援、制度的な支援といったものが必要ではないか。それについては、どれをとるべきかというよりは、考えられる施策について、ある意味ではピックアップしてという形で書いてはどうかということかなと思いますが、多分合意をとるのはなかなか難しいことになるのだろうと思います。

ここは審議会ではないですから、決めるところではないので、提案的なものということになるかと思いますが、その点について、いかがでしょうか。これは皆さんから御意見をいただいたほうがよろしいかと思します。

今回はかなり意識のところが前面に出たような、社会的機運の醸成とか、あるいは先ほどの調査結果に基づいたところがあるのですが、制度としてどうするかと。すぐに意識へ持っていくというのはなかなか難しい面が確かにあるので、意識を向上させるための制度的な担保といいますか、法律的なことも含めてということかもしれませんが。

ここでシンポジウムを開きますとか、そういう話が出ているのですけれども、それではということなのだろうと思うのですけれどもね。

どうぞ。

○榊原委員 このレポートの中で全て先ほどお願いしたようなことを取り込んでいただきたいという趣旨ではなくて、例えばそういった政策を検討したり、提案していったりということをするような外出しのマシンが必要なのだったら、例えばそういうものはどういうものなのかということを考えてとか、例えばこの部会の中でも政府側ではない側のほうでももう少しやれることを考えてとか、将来に向けて、どういうふうにすればそういった制度・政策を後押しできるような発信をしていけるのかということ、意識の転換を求めただけではなくて、考えていくことができたらいいなという趣旨です。

○樋口部会長 もし反対の意見がなければ、そういったことも考えていくということで、皆さん、賛成いただけるということでしょうか。どうぞ。

○川本委員 今の御意見では、どの程度のことを言っておられるのかということが頭の中で具体的にイメージできないので、賛成、反対と申し上げられません。

○樋口部会長 余りはっきりさせることはどうかということもあるのですが、どうでしょう。具体的にこれをやるべきだとかという話は、ここに参加している方々もそれぞれお立場があるでしょうから、全員の賛成をとるということはなかなか難しいと思うのですが、むしろこういったことがパッシブプロポーザルということで考える、あるいは記述するのかなというふうに思いますが。ということでどうでしょうか。どうぞ。

○権丈委員 どの程度のことか、まだ少しつかめないというところが正直なところで、今後こうすとか、あるいはこうしたほうがよいという可能性を示していくということであっても、もう少し議論が必要ではないかなと思いますが、そうした議論は今後持たれると

ということでしょうか。

○樋口部会長 まず、具体的に原案を考えて、それについて、皆さんにお集まりいただいてまたということはなかなか難しい面もありますので、ネット会議ということも1つかなと。今やほとんどのところでそういったものをとっていますので。ということだろうと思いますが、どうでしょう。

御指摘のように、どこまではっきり書くかというのは意見が分かれるところだと思うのです。

どうぞ。

○川本委員 このレポートは、大変充実してきており、さまざまな問題分析や意識分析をしたものがあります。ただ、これはそれで終わっているのではなくて、ここには各省庁と労使も入っているので、この内容をベースにしたり、情報を得ることで問題の認識、気づきをしながら、実は各省庁でさまざまな施策が並行して動いてきているのだと思います。

ちなみに、厚生労働省の関係だけでも、ワーク・ライフ・バランスのためだけではありませんけれども、さまざまな法律改正も検討されたり、変わってきているのも事実でありますので、ここでそのものの政策の方向を出す話ではないのではないかと思います。

なぜそのようなことを言うかということ、この話は現場に立脚しないといけないし、話を詰めていかなければいけないものが多いのではないかと思います。

○樋口部会長 この部会自身が「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」ということで、評価についてはかなりやってきたのだろうと思います。

一方の推進のところをどうするかという御指摘で、今回これだけいろいろな精緻な状況がわかってきたというところで、それに基づいて何か。要は、最後の第4章の「取り組むべき事項」というところにそれを入れるかどうかということで、ちょっとこれではという榊原さんの思いかなと思いますので、例えば政策的にも今後対応していく必要があるとか、それも一つの方策だということを書くということではどうでしょうか。

「大きく進捗している」というのが2つ。「進捗していない」というところが2つかな。「遅いけれども進捗している」という表現は、恐らくもっと加速するべきだと。これでは最終年に目標が達成できないよということだろうと思いますので、それに対する取組をどう考えるのかということだろうと思うのです。

そしたら、事務局とちょっと相談しまして、こういう文言を入れてはどうかということをご提案させていただきたいと思いますが、局長のほう、それでよろしいですか。

○小林参事官 評価部会でございますけれども、部会長のおっしゃるとおり、点検評価を行い、連携推進を図るということで、事務局の認識といたしましては、今回、3章のところで分析をして、その結果を踏まえて課題を4章のところでまとめています。4章の中の課題に即して各主体がやることを書き込ませていただいているということなので、分析の結果、政策の方向性として足りない部分があれば書き足したいと思っています。、今後の課題は課題として完全に取組の中身と一致しなくてもいいのかなというのが私どもの認識な

のですが、足りない部分があればそれを御議論していただかないと、今年のレポートとしてまとめるのが難しかろうなと思ってございます。

○樋口部会長 足りない部分というのは冒頭に出ているこの項目ですね。

○小林参事官 そうです。

○樋口部会長 これは客観的に出てしまっているんで、ここが足りないですというのも。

○小林参事官 分析した結果として方向性、課題のところは足りないのでしょうか。そうしますと、イメージが湧かなくて大変申し訳ないのですが、ここでの御議論を踏まえて記載したいと思ってございます。政策ではこの部分がちょっと抜けているのではないかということ、少なくとも政策の方向性を書けというお話かなと認識をしたのですが。

○樋口部会長 方向性というのは。

○小林参事官 政策としてこの部分が足りないのではないかというようなことを書き込むというご意見だったのかなということですよ。

○樋口部会長 それを書くとなると、逆に大変なことになると思いますよ。皆さん、どうでしょうか。どうぞ。

○別府次長 確認的な話なのです。今、榊原さんがおっしゃったのは、評価部会の話は少し超えているところがあると思ってしまして、評価部会では、まさに今回この評価をしたわけけれども、これをやった結果をどういうぐあいに生かしていくのかということについての御提案だと思うのです。

これをどう生かすかということについて、生かしてほしいという御提案としてはわかるのですが、そうすると、それは取組という話そのものではなくて、今後のこれの生かし方の課題としての御提案を書くということはあるのかなという気はするのですけれども。

この取組自体は、この仕組みからいって、政府もそうなのですが、むしろ皆さんも、今回出てきたものをいろんな関係者が全部で生かしていくという生かし方の一つとして、政府でも先ほど言った選択肢を示すとか、そういう提案の一つとして今回出てこられたのかなと思ってます。

そういう点では、取組にはなかなか書きづらくて、書くとしたら、むしろこの評価部会全体の御意見、総意として、今後これの生かし方の提案として出していただくというのがやり方としてあり得るのかなという気はしますが。

○樋口部会長 この部会の成り立ちから言って、もともとPDCAサイクルを回そうという発想からこの部会はできているのだらうと思うのです。PDCAのCのところをやってきたということですが、その結果を今度どうアクションにつなげていくのか。要は、余り進んでいないもののがかなりあるということが評価されたわけで、評価は、現状の評価と同時に今後に向かってどう推進するかという話をどこまで入れるか。私は、それは部会の範囲を超えているとは思っていないのです。当然評価というのはそういうものだらうと思いますので。

ただ、具体的にどこをどうしろということについては、かなりの時間、議論も必要です

し、すぐということになりませんので。というつもりで申し上げたのですが。

どうぞ。

○北浦委員 この会議自体は確かに評価部会であるし、あと、各省庁の連携推進会議とう二重の性格を持っているので、なかなか取組づらいというのが政府のほうのお考えだろうと思うのです。

ただ、それに対して、この部会としてメッセージを出していかなければいけないということであれば、今までもそうなのですが、結局、3つに分けた進捗状況のところ、おこなれているというところについて、もっとアピールをしていくという部分が欠けていたような気がいたします。ただ、実態としてこのように整理をしたと。おこなれている部分のところを中間年としてやらなければ間に合わないよというような書き方をすることは、この使命でもあると思いますので、むしろそういった形で課題が書かれていくということではないかなと思っています。

もちろん、それについての具体方策について合意というか、皆さんが一緒になるものがあれば、これは書けるとは思います。それを実現していくというプロセスは、各省庁の施策におろしていけないといけないところがあるので、逆に施策がそういうふうになったかということ、その後にもた評価というのは来るのかなという感じがします。まず、きょうの段階のところは、足りないところで中間年において何を急ぐべきなのか、何がおこなれているのかということ、そこのところをアピールする、課題の提示という形をすれば、多分座長のおっしゃっている趣旨になるのかなという感じがいたします。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 どこに問題があるかということを確認していくという今のお話もそのとおりだと思います。ただ、この数値目標設定に乗っかっているものだけがひとり歩きするのだけれども、そんなに単純でないことは多くあると思います。

例えば高齢者の雇用を進めたら、では、若年者はどうなっているのだと。実はさまざまなものは玉突きに動いていることが多くあるわけで、ですから、この項目のところ、その目標に向けて目指していくのですけれども、だからといってそこだけについて走っていけばいいのかということ、そんなに単純ではありません。

一方で、ここで分析したようなデータも見ながら、各省庁さんでみずからここは変えていこうと思うところは、実際さまざまな改革が行われています。

前も発言しましたがけれども、例えば男性の育児休業取得率が少ないねという中で、女性もそうですが、育児休業取得率を上げるためには、審議会でも雇用保険改革の話を実際しているわけですし、そういう項目も多々あると思っています。だから、全然無駄ではないと思っています。ここで各省庁さんは問題意識を共有化しているのだろうと思っています。ことがまず1つです。

2つ目です。目標値の中には成長率などさまざまな前提がかかっているものがもともとあって、そうでなければ進まないものも多々あって、では、経済の復興をどうするのか、

成長を持続的にするためにどうするか、といった話までこの部会で議論することにはならないですね。それは本当に難しい話です。それはそれで、今政府においては「三本の矢」ということで、一生懸命取り組んでいただいているわけですが、そういうものの影響が全部入ってくる話をここで政策的に議論するのは、なかなか難しい問題が多くあるのではないですかということだけ申し上げておきたいと思います。

○樋口部会長 いろいろな会議体でいろいろなことが今、議論されて、提案もなされているという現状を考えると、日本全体をどこまで考えてやっていくべきかというのも難しいところがありますね。少なくともここでの使命というのは、ワーク・ライフ・バランスに関連することを考えていくことなのかなと思うのです。

そうしましたら、これは提案させていただきますが、これをどういうふうに進めていくのかということについて、どこまで具体的に書けるかわかりませんが、そういったもの言う必要があるだろう。でないと、少なくとも目標として掲げたものが最終年までに達成できない可能性があるということで、リエンジンというか、リエンジニアというか、そこをもう少し考えましょうということ相談し、文章化して、皆さんにお諮りするという流れでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○樋口部会長 どうもありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。もちろん、その際、皆さんの合意をとることにいたしますので。

一任をとれと書いてありますので、そういうことで、皆さんの合意を得た上で、取り扱いについては私に一任させていただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○樋口部会長 どうぞ。

○権丈委員 レポートについて、もう少しよろしいでしょうか。

今回、正規労働者と非正規労働者に分類して丁寧に見たことで、政策課題も明確になってきたようで、よかったと思っております。

まずは、それに関連して細かな点を少しお話させていただければと思います。今回の女性の就業状況に関する意識調査では、正規と非正規を対象にしていますが、非正規は週30時間以上の方のみで、非正規のなかでも特定のグループに絞っています。この点を明記し、可能であれば、調査対象者が全体の中でどれくらいの割合を占めるのかの情報があるとよいと思います。

出産前後の就業形態について、156ページに出生動向基本調査を用いた就業形態別のデータがありますが、こちらについては、それぞれの就業形態の割合を示す図を参考図として追加していただけないかと思います。

非正規労働者の定義は調査によって異なりますので、就業構造基本調査や労働力調査のようなよく知られた調査を除いて、それぞれの図表の備考において、非正規労働の定義について説明を加えていただけると誤解がないのではないかと思います。

もう一つは、今後のことになるのかもしれませんが、出産前後の継続就業率が余り伸びていないということについてです。この点については以前すでに議論されたことがあるのかもしれませんが、出生動向基本調査を用いており、この調査は5年に1度ということで、情報がやや古いものになっています。最近は女性の働く環境や両立支援は以前に比べて整ってきたという印象を持っていますが、ここで用いているデータでは、そうした状況を反映していないように思います。この点、今後もう少し議論をしていただけないかと考えます。

御承知の方もいらっしゃると思いますが、例えば21世紀出生児縦断調査によれば、10年くらい前に比べて、出産前後の女性の継続就業率が上昇しているという結果がでています。集計方法には多少の違いはありますが、そういったデータもありますので、継続就業率はまだまだ低いとは言えますが、全く変化がないわけでもないように思います。そういう補足的な情報を今後検討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 21世紀縦断調査は厚労省のですが、違った動きはないかと。

どうぞ。

○佐藤委員 156ページに載っている上の図ではなくてですか。156ページの上に載っているのは、非正規、正規を分けたのが載っているのですけれども。

○権丈委員 156ページの上の図は、これでよいと思います。また、146ページでは、正規、非正規の継続就業率の違いなどが確認できてよいと思います。出生動向基本調査については、正規と非正規の構成割合に関する補足的データを掲載してほしいというお願いです。

○佐藤委員 そういう意味ね。非正規のウエートが多くなってきているから、全体として見ると伸びていないということ。

○権丈委員 そうです。その割合のデータを1つお願いしたい。

もう一点は少し違う話で、別のデータについてです。厚労省の他の調査では、継続就業率が上昇したという結果がでているので、補足的な情報として検討してほしいということです。今回掲載するのが難しいのであれば、今後お願いしたいと思います。

○佐藤委員 それは、156ページの下に載っているのではダメなのですか。

○権丈委員 こちらは、21世紀成年者縦断調査で違う調査になっています。過去8年間に子どもが生まれた夫婦について、出産前の就業継続意欲と出産後の就業継続の状況を調べています。

○樋口部会長 では、厚労省。

○中井職業家庭両立課長 補足させていただきます。

今の権丈先生から御指摘いただいたデータは、平成22年出生児に関する第1回21世紀出生児縦断調査のことだと思います。これについては、過去のデータとして2001年と2010年でとられたものがありまして、それを見ますと、今の出生動向基本調査と定義が若干違うのですけれども、継続就業率を見た場合に、2001年では出産後の継続就業率が32.2%、

2010年では45.8%という数字がございまして、この間13.6ポイント上昇している。我々もこういった数字を同時並行的に見ておりますので、そういったデータも盛り込むべきだという御指摘だと理解していますので、事務局とも相談させていただければと思います。

○樋口部会長 事務局、今の話でいいですか。

○小林参事官 はい。

○樋口部会長 どうぞ。

○高橋委員 中身というより形式のあれなのですけれども、114ページの第3章第1節のところで数値目標とかいろいろ書いてあって、「進捗していない」というのがあって、115ページを見ると、労働生産性のところが1.2で、2にまだっていないねというのが書いてあるのですけれども、116ページにも「進捗していない」というところにこう書いてあって、さあ、それをどうするのかというのが、第4章を見ると、ほかのものはいろんな書き方であるのですが、ここのところは、労働生産性の伸びをこういうふうにしますというのは書けないのかもしれませんが、こういう問題点があったら、こういう解決策というふうに1対1対応になっていないような気がするのです。普通の素人衆が見て、あれ、ここに載っていないぞ、なぜ載っていないのだろうかというのがわかるようになっていないような気がいたします。

これは委員長と役所のほうで御調整いただければいいのですが、どうしてこういう目標になったのかわかりませんが、結果的にこの労働生産性というのは上げられるものではありませんで、設備投資をしたり、いろいろ訓練をしたり、そういういろんなものがまぎって初めてできるものなので、そういうことだから後ろのほうに何も書いていないのかなというふうに解釈もできますが、一般の人が見たら、あれ、ここにわざわざ赤い字で書いてあるのに、第4章に何も書いていないぞというような感じに見えるのです。もしかしたらちゃんと書いてあるのかもしれませんが、私にはそう見えませんでしたので、ちょっと指摘まででございます。

○樋口部会長 どうでしょう。

○小林参事官 要は、4章のところの取組なり課題なりがないという御指摘ですね。

○高橋委員 そういう意味です。

○小林参事官 必ずしも1対1で対応しているわけではないのですが、それに対応する対策といたしましては、場所がいいかどうかは別なのですが、仕事の効率化についての取組は、例えば内閣府で「めりはりワーク」になるような仕事の仕方の情報提供などを行っている旨が書いてあったりしますので、効率化を図るための取組についてはちょっと書かせていただいています。

○樋口部会長 どうぞ。

○高橋委員 4章で就労による経済的自立が可能な社会と健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会と分けて書いてありますね。普通考えれば、就労による経済的自立が可能な社会のところにこのことが入っていないとおかしいのではないかという単純なお話で

ございます。

○樋口部会長 要は、前のほうで出てきたものに対する詳細な分析がその後になされているのであれば、そういった対応関係がわかるようにということですね。

○高橋委員 そういうことです。

○樋口部会長 生産性の問題は、政労使会議というか、内閣府で相当細かく分析していると私も認識していますし、それに対する改善の提案もやっていると思いますので、そういったものを参考にしながらちょっと書いたほうがいいのではないかということだと思いますが。

○高橋委員 それは先生にお任せします。ただ、そこが抜けているような気がするということでございます。

○樋口部会長 そこはESRIのほうで大分詳しくやっていますね。

どうぞ。

○川本委員 116ページのところに進捗していない項目として労働生産性の話があります。これはめり張りある働き方をするという意味合いもあるのですけれども、それ以上に企業が付加価値をふやしていく、その付加価値を1人当たりで割っていますから、1人当たりの付加価値をふやしていくという話であります。経済環境や企業活動そのものをあらわしていますので、実は全体の話で言うと、この項目は前提に近いものでもあろうかと思うのです。1人当たりの付加価値生産性が上がっていくから、片方で人ももう少し雇えたり、あるいは労働時間全体を減らしていくとか、休みがとれるとか、そのようなバランスの上にあるものですので、ここだけ抜き出して書くということは非常に難しいのではないかなという気はいたします。

私は、どちらかというこの項目は全体を見ていくときのバランスなどをとっていく一つの前提に近いようなものだという認識をしているところであります。

○樋口部会長 これは働き方だけの問題でなくて、今の付加価値というところで言うと、プロダクトイノベーションの問題とかというところでいろいろ出てきて、特にサービス産業における生産性の問題というのも相当言及がなされていると思います。ただ、そこにも確かに働き方という問題が基本としてあるというような記述だったと思いますので、ちょっと確認させていただいて、また相談します。

どうぞ。

○南部委員（代理 曾根崎男女平等局長） 1点だけ。これは意見なのですが、週60時間以上の長時間労働者の発生割合を今回出させていただいて、建設業と運輸業というのが三六協定の上限の適用除外業種になっていて、極端に言うと上限がないということになっていますので、そのところを減らしていくということを考えると、どうするのかということ、厚生労働省のほうは考えていただかないといけないのではないかなということ、意見を申し上げたいと思います。

○樋口部会長 よろしいでしょうか。

よろしければ、もう一度確認いたしますが、今、出された意見もあわせて、事務局と相談の上、皆様にお諮りしたいと思いますが、取り扱いについては部会長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 どうもありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

それでは、次に副題でございます。副題については別紙で配付されていると思いますが、ここに事務局と相談した案を提示させていただいております。

どれにするか、あるいはこれ以外のものにするかということについて御議論いただければと思いますが、いかがでしょうか。

まず、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） 資料番号は付しておりませんが、資料の一番下に「副題案」という1枚紙を用意しておりますので、御覧ください。

レポートは、毎年、その特徴を副題として示しておりますが、今回改めて副題の役割というのを整理した上で、事務局案を作成しております。

まず、レポートのポイントを印象づけて読みたいと思わせるということと、行動の変化を促すようなキャッチフレーズとして今後の各主体における広報・啓発に活用いただくという2点を役割として、どちらに重きを置くべきかという整理をした上で、案1から3、実際は7つありますが、これらの副題案を用意しております。

下の【参考】にある過去の副題は、どちらかという大きな方向性を示すような内容になっておりますが、今回は趣向を変えまして、中間フォローアップの中で実施した個人調査、企業調査から明らかになったギャップについて焦点を絞った内容としております。中には重複しているキーワードもありますが、これをたたき台に御議論いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○樋口部会長 大きく3つ。

1つは「レポートのポイント印象付け中心」。今回、調査ではっきりしてきたところを副題としてつける。

2番目が「ポイント印象付け＋行動変容促進」。単に評価だけでなく、行動の変容を促進する。

3つ目が「行動変容促進中心」ということです。

【参考】に2012年までの4年間の副題がついています。

どうですか。何か御意見をいただければ。

「中間評価」「中間フォローアップ」というのも、ことし2013年ならばの副題かもしれないですね。

どうぞ。

○北浦委員 行動を促進するようなものという趣旨は大変結構だと思うのですが、ただ、これは全部残業削減とか労働時間に偏っているので、今のテーマがこれだけなのかという

感じ。実態調査の副題とかプレスリリースのときにはこういうのは非常にいいと思うのですが、これだけだと、ワーク・ライフ・バランスの焦点がこれだけなのかと。あるいは評価などという話も、これは企業系の話ですから、労使を含めて全体に訴えていくにはちょっと特化し過ぎているという印象がいたします。

○樋口部会長 ありがとうございます。

もう5年目なので、4回ほど副題をつけて、ちょっと違うものを出したほうがいいのではないかということで、これまでのはかなり総論的なものをつけてきたので、事務局と相談して、今回は評価のところはかなり問題があるということがはっきりしたねということから、逆に私のほうが提案させていただいて、案1を用意したのですが。

どうぞ。

○佐藤委員 僕は北浦委員と違って、今回、進捗がおくれている要因の相互関係の図をつくりましたね。女性の第1子出産前後の就業継続であるとか、この背景に男性の家事・育児参加みたいなこととか、あるいは女性自身が働いている職場の状況というところ、背景に職場での長時間労働があるというのが、多分今回の中間年の議論で一番大きかったと思うので、そうすると、今回取り上げた調査自体がかなりブレイクスルーのポイントだったのではないかと思うと、職場で働き方を変えていって、過度な恒常的な長時間労働をなくし、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場にしていくということが女性の継続就業とか男性の子育て参加とか、そういうことに結びつくかなと思うので、僕は案2の2つ目ぐらいがいいのではないかと。

○樋口部会長 「その残業」。

○佐藤委員 上司と部下で話し合っただけで働き方を変えていくというところ。決して個別ではなくて、そこがポイントだというのが今回の中間年の評価の出発点ではなかったかなというのが僕の意見です。

○樋口部会長 いかがでしょうか。才木さん。

○才木委員 私も佐藤先生と同じ意見で、冒頭で佐藤先生のほうからもありましたけれども、今回のレポートの中でも、一次評価者の問題というところまではなかなかブレイクダウンができていないということからすると、評価というところを副題の中に入れていくのはいささか危険かなと思っています。

そういう考えからも、私も案2の「その残業」、職場で働き方を見詰め直し、変えていくという案がいいのではないかと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○川本委員 私も同じ意見です。根拠も全く同じです。第2の2つ目の●ということに賛同いたします。

○樋口部会長 私はちょっと過激なのかもしれませんが、案1の2番目がいいと内心思っただけで、これが本命で、対抗が「その残業」という感じであれしたのですけれども、どうも対抗のほうになりそうだとこのことのように思うのですが、どうぞ。

○川本委員 私は、案1の2つ目の●の『残業するほど高評価』で、「誤解と実態」までは言えないので、本当は『残業するほど高評価？』上司と部下で進める働き方改革というふうにしたらいいかなと思っていたのですが、ただ、きょう改めて今回の意識調査と企業調査を見ていると、評価のところを前面に出すには少し精度や調査の範囲の問題もあるかと思ひまして、案2の2つ目のほうがいいかなと思ったところでございます。

○樋口部会長 わかりました。

ということで、案2の2つ目という御意見が強いと思いますが、それでよろしいですか。では、この2つ目にしたいと思います。

御意見がまだありますか。いいですか。

それでは、もう一つ、東日本大震災関連の御説明をお願いしたいと思います。

○内閣府仕事と生活の調和推進室（宮本） それでは、参考資料3のほうを御覧いただければと思います。

まず、本調査の趣旨・目的について申し上げますと、2011年3月の東日本大震災を契機として、多くの企業において働き方の見直しが進められました。このような企業の取組や企業で働く個人の意識などがどのように変化していったのかということを追っていき、その変化について分析したものでございます。

調査の概要といたしましては、昨年7月から10月にかけて企業及び個人に対して調査をし、さらに企業に対しては個別にヒアリング調査などをさせていただいております。

ポイントとなりますのが参考資料3の上のほうに枠で囲っているところでございますが、簡単に申し上げますと、1ページ目の下のほうを御覧ください。

震災直後の2011年夏に、震災前と比べて働き方の見直しを進めたかどうかという問いをいたしました。その結果、半数近い企業が何らかの取組を進めたと答えております。

これは、震災を契機に新たに実施したというものと震災以前から行っていたものを適用拡大したというものを加えた数字となっております。

どのような取組をしたのかといった点については、右のほうの棒グラフを御覧ください。複数回答になっておりますが、「勤務日の変更」「残業削減」「勤務時間帯の変更」などが多くなっております。

次のページを御覧ください。

2011年の震災直後と2012年夏の状況を比較して企業の取組の進捗を確認しております。

震災から1年たった時点で取組がさらに進んでいるものが「働き方の見直しの推進組織の設置」でありまして、「仕事の見える化」「時間管理意識の向上」についても「より進んだ」という回答が多くなっております。

また、同じレベルでやっているといったところがほとんどでありまして、辞めたというものは「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」などが若干ございます。

3ページ目を御覧ください。

下のほうのグラフを御覧いただきますと、震災前と比べて、「働き方の見直し」の必要

性について意識がどのようになったのかといったことなのですけれども、「経営トップや管理職の理解や協力が進んだ」という評価が全体の3分の2程度になっておりまして、かなりあったものと思われまます。

最後に、6ページ目のほうを御覧いただければと思います。

6ページ目の下のほうのグラフですけれども、東日本大震災の後の社会の変化などに応じて個人の意識がどのように変わったのかといったところをあらわしております。これは震災による影響を受けた人と受けていない人の比較であらわしております。

右側のグラフが働き方に関するものでありますが、「家庭やプライベートの時間も確保できる働き方にしたい」「時間効率を意識するようになった」という御意見が、震災の影響を受けたという方についてはかなり多くなっているというところが見られると思います。

簡単でございますけれども、以上で御説明を終わらせていただきます。

○樋口部会長 森大臣にお越しいただきましたので、大臣から御挨拶をお願いしたいと思います。

○森大臣 樋口部会長を初め、皆様方におかれましては、年末のお忙しい中お集まりをいただきまして、感謝を申し上げます。また、日ごろから仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進に御尽力をいただきまして、感謝を申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスは、労働者の健康の確保、自己啓発の推進、女性の継続就業、男性の育児参加などさまざまな観点から重要な課題です。さらには労働者個人の幸せのためにも、企業の経営にとっても重要なものと考えています。

特に仕事と子育てを両立できる社会の実現は、安倍内閣の経済成長戦略の中核です。女性の活躍推進や、我が国にとって最大の課題と言ってもよい少子化危機を突破していく上でも必要不可欠なものでございます。

また、子育てについては、父親が子育ての喜びや責任を実感しながら積極的にかかわりを促していくことが一層求められています。しかしながら、男性の家事・育児へのかかわりは低調にとどまっておりまして、育児を全く行わない男性が7割、家事を全く行わない男性が8割ということですので、男性の育児休業取得率も2%以下、30代の男性の長時間労働の割合も高いままでございます。

今回内閣府が行った調査では、上司が残業を積極的に評価する、残業を行うと、君は頑張っているねというふうに評価すると考える、そういう部下ほど労働時間が長くなるということが調査で出ております。労働時間を縮減するためには、上司の意識、上司のメッセージが重要であることがわかりました。

また、育児休業を取得しない理由として、職場の雰囲気挙げられています。

このため、内閣府ではイクメン部下を積極的に応援する上司を「育ボス」というふうにいたしまして、育ボスを普及するために、中小企業の経営者層に向けたトップセミナーの開催や、男性の意識改革や働き方の見直しを先導するキーパーソンの育成などを進めるための予算要求を行っているところでございます。これは必ず獲得しようと思っております。

昨日も日本商工会議所の三村会頭に会って、この育ボスが重要なのですというお話をし
てまいりました。

また、隗より始めよということで、経済界の皆様には育ボスをお願いするからには、公務
員もイクメンや育ボスを促進しなければいけないということで、内閣を挙げて取り組んで
おりまして、私から各大臣に女性国家公務員の採用・登用等の状況を府省別にランキング
形式にしてお示ししたものを「通信簿」としてお配りして、1学期、2学期、そしてもう
すぐ3学期の通信簿が出ますが、これは相当大的な伸びを示しております。

1月29日には官房副長官から各省の事務次官に対してお達しが出まして、家庭・子育て
とキャリアの両立を目指せる職場の環境づくりについて全省的な推進体制を講じるよう、
そして講じた内容、取組状況を副官房長官に報告するようという指示も出ております。

多様な働き方を可能とし、男女がともに活躍し続けられる社会をつくっていくために政
府全体で取組を進めておりますので、樋口部会長を初め、ワーク・ライフ・バランスの推
進に向けて一層の御協力、御指導をいただきますようお願い申し上げまして、私からの
御挨拶にさせていただきます。

いつもありがとうございます。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。強いメッセージをありがたく受けとめた
と思います。

それでは、先ほどの御説明について、何か質問がございましたらお願いします。よろし
いでしょうか。この震災を挟んで、働き方の見直しとか、あるいは時間の有効性、貴重さ
といったものに対する意識が高まっているというような報告だったと思います。

よろしければ、本日の部会はこれぐらいにしたいと思いますが、いろいろ宿題をお預か
りしましたので、それについてまた皆様にお諮りしたいと思います。

最後に事務局からございましたら、お願いします。

○小林参事官 きょうは熱心な御議論ありがとうございました。

今後のスケジュールでございますけれども、このレポート2013につきまして、たくさん
宿題もいただきましたので、部会長と御相談しながら取りまとめをいたしまして、今月末
をめどに公表いたしたいと考えております。

レポートの冊子につきましては年明けをめどに完成させ、委員の皆様方にお届けできる
ように準備を進めてまいりたいと思っております。

次回以降の部会の開催については、後日改めて御案内をいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、皆様から何か御発言ございますでしょうか。

なければ、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。