

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第29回） 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録

1 日時：平成26年5月29日（木）15:00～17:00

2 場所：中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

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、海老井悦子委員、大沢真知子委員、大日向雅美委員、布山労働法制本部主幹（川本裕康委員代理）、北浦正行委員、権丈英子委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、小林労働政策部長（高橋晴樹委員代理）、鈴木男女平等局次長（南部美智代委員代理）、福田明子委員、間部彰成委員（阿部委員、川本委員、佐藤委員、高橋委員、南部委員はご欠席）

（関係省）

総務省：徳満企画官（炭田課長代理）

文部科学省：大谷参事官

厚生労働省：藤澤参事官、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、小八木参事官、湯澤課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 それでは、定刻になりましたので、第29回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を開催致します。

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。

本日は森大臣に御出席いただいておりますので、初めに大臣から御挨拶をお願いしたいと思います。

○森大臣 森でございます。

樋口部会長初め、委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、お集まりをいただき、感謝申し上げます。

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支援をいただきまして、この場をおかりして、改めて御礼を申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、子育てなどの状況に応じて、多様な生き方が選択できる社会を目指す上で、重要な課題です。私は少子化対策、女性の活躍推進も担当しております、いずれも我が国の将来にとって非常に重要かつ関連性のある課題でございます。

その取組の中でも、働き方の改革が一番のキーになると感じております。

今年1月に産業競争力会議で決定された成長戦略進化のための今後の検討方針でも、男女がともに豊かな生活とキャリアアップを両立できる職場・社会づくりを進めることとされています。

働き方の改革のためには、企業のトップや管理職の意識改革が必要でありまして、内閣府におきましても、イクメンなど、育児をする部下を応援し、働き方改革を行う上司、つまり育ボスを普及するための取組を進めていまして、企業でこういった育ボスの研修をしたり、する場合には講師を派遣したり、御支援をするという取組を進めています。

また、5月14日には、男性リーダーの会、男性の男性による男性のための女性活躍会議でございますが、働く女性の活躍を加速するための男性リーダーに集まっていただきまして、意見交換を行いました。6月初めをめぐりに、行動宣言をまとめたいただきたいと思います。男性リーダーの方が、女性活躍のためにどのような宣言をしていただけるか、楽しみにしております。

さらに短時間で質の高い仕事を評価する仕組みづくりが課題となっておりますが、隗より始めよとして、公務員の部門におきましては、イクメンや育ボスの促進、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような職場全体での業務分担の見直しなどをしておりまして、それを人事評価で適切に評価すること、積極的に取り組んでおります。

私のおります消費者庁におきましても、人事評価、育児休業、その他のこういった取組を積極的に評価すると書きかえました。私が大臣に就任をしたときに、データを出していただいたら、男性職員の育児休業取得率は0でございましたけれども、就任後は100%になっております。就任後、お子さんを授かった男性職員は、何らかの形で休業を取っており

ます。そして、育児休業から戻ってきたときには、レポートを出していただいております。それが消費者庁のホームページに載せられております。

今年度の部会では、有識者委員から質問事項を投げいただき、それに答えていく形で、各主体の取組を加速していくとしています。有識者の皆さんからは、長時間労働の抑制及び年次有給休暇取得の促進、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立の推進という、非常に重要なテーマを掲げて質問をいただいております。この部会において、ぜひ議論・検討し、仕事と生活の調和に向けた取組をさらに力強く進めていただきたいと思います。

昨年、自民党からも提言をいただいております。元大臣でありました委員長から、数値目標も出ております。2017年までに男性の家事・育児参画時間を現行の2倍の週2時間に、そして、家事・育児に参画しない、家事・育児0時間の男性の解消という目標もいただいております。政府としても、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、今後も経済界、労働界、国及び地方公共団体が一体となって取り組んでいく必要があります。樋口部会長を初め、委員の皆様にも引き続き御尽力・御協力いただきますように、お願いをいたしまして、私からの挨拶にさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

大臣は公務のため、これで退席されます。どうもありがとうございました。

(森大臣退室)

○樋口部会長 それでは、議事に入る前に、事務局から本日の議事について説明をお願い致します。

○小林参事官 まず2月26日付で、仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催についての改正がございましたので、御報告を致します。参考資料1-1と参考資料1-2をご覧ください。日本商工会議所会頭の岡村委員の後任として、三村委員が着任されました。

それから、内閣府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、御紹介申し上げます。新たに内閣府仕事と生活の調和推進室参事官として、小八木が着任致しました。

続きまして、本日の御出欠でございますけれども、日本経済団体連合会の川本委員が御欠席で、代理として、布山労働法制本部主幹に御出席いただいております。

また、全国中小企業団体中央会の高橋委員が御欠席で、代理として、小林労働政策部長に御出席いただいております。

さらに日本労働組合総連合会の南部委員が御欠席で、代理として、鈴木総合男女平等局次長に御出席いただいております。

また、阿部委員、佐藤委員が御欠席でございます。

次に本日の議題ですが、議題1として、平成26年度の活動方針について、事務局より御

説明をさせていただきます。

続きまして、議題2といたしましては、仕事と生活の調和推進に向けた取組の加速化について、御議論をいただきます。

さらに議題3として、仕事と生活の調和レポート2014の骨子案について、事務局より御説明をさせていただきます。

○樋口部会長 それでは、議事に入ります。

まず1つ目の議題でございますが、これについて、事務局から説明のほど、お願い致します。

○小林参事官 資料1をご覧いただきたいと思います。評価部会の今年度の活動方針の案でございます。

昨年、評価部会で中心に御議論いただいたことですが、2013年は行動指針が策定された2007年から数値目標の目標年である2020年までのほぼ中間年に当たりましたことから、数値目標、設定指標の動向のフォローアップを行い、それに基づいて、課題を御議論いただいたところでございます。

数値目標、設定指標で、進捗状況に遅れが見られる指標がいくつかございましたけれども、その改善を図るため、労使、国や地方公共団体においても、レポートで明らかになった課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していくということで、評価部会で御決定いただいたところでございますし、その旨、昨年のレポートにも盛り込まれたところでございます。

資料1の今後の方針案のところでございますけれども、評価部会で今後の活動方針として示されたところでございますので、それに基づいたものとして、26年度のスケジュールといたしましては「平成26年度のスケジュール（案）」の方針を見ていただきたいと思います。昨年のフォローアップの結果を踏まえて、数値目標のうち、主な項目について、課題への対応策を各主体から御報告いただいた上で、御議論していただくということで、数値目標の主な項目といたしましては、4つでございます。長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進などです。

この基本的な方針に沿いまして、本日の評価部会でございますけれども、有識者の方からペーパーを出していただいて、課題と質問項目を整理していただいて、こういう質問項目に沿った対応策が必要ということでよいかを御議論いただくということを考えてございます。

今日の御議論を踏まえまして、次回は9月ごろ、その次が10月ごろということで、2回にわたりまして、本日の質問事項をもとに、質問事項イコール対応策が必要とされた事項でございますけれども、その事項について、各主体の取り組み状況について、御議論をいただければと思っております。

9月の1回目は、長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進などについて御議論をいただき、10月は、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進、後で御説明があ

るかと思えますけれども、質問事項というか、課題ペーパーの中で、仕事と介護の両立についても掲げられてございますので、仕事と介護の両立の課題への対応につきましても、御議論をいただければ良いと思っております。

9月と10月で、各主体の皆様方から取り組み状況の御説明をいただき、御議論いただいた上で、その結果は来年1月ごろに予定してございますけれども、レポートの2014年について、まとめてまいり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。

ただいま資料1に基づく平成26年度の活動方針(案)について御説明いただきましたが、これについて、皆様から御意見・御質問を受けたいと思います。いかがでしょうか。

このような進め方でよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 それでは、そのように進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

それでは、第2番目の議題、仕事と生活の調和推進に向けた取組の加速化についてに入りたいと思います。

まず資料2の有識者委員一同による提出資料について、私から説明をさせていただきたいと考えております。

そして、その後、資料3の榊原委員提出資料について、榊原委員は御出席ですので、御説明をお願いしたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

申し上げるまでもなく、仕事と生活の調和推進がいかに重要であるかということは、5年前のこういった取組、ワーク・ライフ・バランス推進の会議が始まる時と変わっていないといえますか、それ以上に重要性は増していると、私も思っております。いろんなところでこの必要性が強調され、また、これは政府だけではなく、民間の提言という形でも、こここのところ、いくつかこの推進を求める声が聞こえてきているかと思えます。

昨年におきましては、この委員会におきましても、数値目標、設定指標の動向を中間フォローアップという形で検証してまいりました。その結果、進捗状況において、進んでいるものもございますが、遅れが見られる指標が少なくない状況であるということがわかった次第でございます。

そこで、フォローアップの結果を踏まえまして、今後の課題を仕事と生活の調和レポート2013の第4章において整理するとしてわけでございますが、そこでは、労使、国、地方公共団体など、各主体が課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していく必要がある旨、前回の評価部会、昨年12月に開催されましたが、そこで決定をさせていただきました。あわせて、レポートにもその旨明記したところで、第4章の130ページにそのことが記載されております。

今回、資料2に掲げます4項目のとおり、特にレポートで整理しました課題を挙げると

ともに、それらの課題に対応する形で、各主体に対する質問事項を有識者委員一同で作成させていただきました。あわせて、質問先として考えられる主体を具体的に記載しているところがございます。

1の(2)のア、長時間労働の抑制に向けてという項目につきましては、4つほど出ております。

1番目、労働関係法令の遵守、意識の改革、職場の雰囲気づくりにどのように取り組んでいくのか。

2番目、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築などの雇用管理の改善にどのように取り組んでいくのか。

3番目、業種による違いが大きいという実態を踏まえて、どのように取り組んでいくのか。

4番目、その他、制度的な対応も含めて、どのように取り組んでいくのか。

以上4つの項目を質問事項として挙げさせていただいております。

イのところ、年次有給休暇取得の促進につきましては、長時間労働の抑制に向けた質問事項と同様のもののほかに、企業規模や計画的付与の有無によって違いが大きいという実態を踏まえまして、これにどのように取り組んでいくのかというのが、大きな論点になっているかと思っております。

ウの公務員に関する取組については、どのように取り組んでいくのかということで、それに関しましても御議論いただくと、質問を用意させていただいております。

2の女性の継続就業の促進に向けましても、4つほど質問事項を用意させていただきました。

1番目の質問事項、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能にする環境整備に、非正規労働者を含めた利用促進にどのように取り組んでいくのか。

2番目、雇用形態にかかわらず、母性健康管理の措置を受けられることや、産前産後休業ができること、出産手当金や社会保険料の免除等について、どのように周知していくのか。

3番目、非正規労働者を含め、待機児童解消加速化プランや子ども・子育て支援新制度に基づく取組をどのように進めていくのか。

4番目、育児休業や短時間勤務から通常勤務への円滑な復帰、企業における男女均等取り扱い、ポジティブ・アクションについて、どのように推進していくのかということであります。

3の男性の育児・家事参画の促進に向けては、3つほど質問項目を掲げてあります。

1番目、男性の育児・家事への参加を促進するため、男性の働き方や意識の改革をどのように進めていくか。

2番目、学校において、男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育をどのように進めていくのか。

3番目、男女共同参画の意識を根づかせるための広報・啓発活動をどのように進めていくのかという項目であります。

4の仕事と介護の両立の推進に向けましては、1番目の質問として、介護休業等の多様で柔軟な働き方が可能となるための環境整備にどのように取り組んでいくのか。

2番目、仕事と介護を両立しようとする人が、介護休業制度等の介護を支える仕組みについて、必要な知識・情報を得られるよう、どのように取り組んでいくのか。

これらの質問を私ども有識者で用意させていただき、それぞれの主体からお答えをいただくということで進めてまいりたいと考えております。

各主体におきまして、今後どのような取組を具体的に進めていくかということについて、議論の材料を提供していただきたいと考えている次第でございます。

このような方法で、今後、ワーク・ライフ・バランスの推進といったものが、より効果的になればということから、ここに参集していただいております皆様から、御意見をいただきたいと思っている次第であります。

それでは、続きまして、資料3が榊原委員からの提出資料でございますので、これについて、御説明をお願いしたいと思います。

○榊原委員 ありがとうございます。榊原です。

今、樋口先生から御紹介いただきました、有識者委員一同でまとめた加速化に向けた質問事項については、私も賛同しているところですので、それに若干つけ加えてという趣旨になります。1枚紙で、とてもわかりやすく書いたつもりですので、読んでいただければわかるので、ちょっと読ませていただきます。

ここで議論してきた、育児や介護などの家庭責任を担いながら、働き続けられるような、ワーク・ライフ・バランスが実現した労働環境の実現というのは、日本の人口減少という状況の中においても、喫緊の社会的要請となっております。

ところが、ワーク・ライフ・バランスのレポートでも明らかになっているように、2020年の目標値に対して、多くの指標において、順調な進捗となっていないことが、大変な問題であると認識しています。経済の持続的な発展・成長、私たちの社会制度全体を維持していくためにも、こうした現状をより深刻に受け止め、具体的なアクション、踏み込んだ取組に踏み出す必要があるのではないか、そういう問題意識から若干の提案ということです。

雇用管理のあり方というのは、基本的には各企業に委ねられるべきものとしても、個々の企業が20世紀に採用してきたやり方が、社会の状況が急速に変わっている中で、方向転換がなかなか進まない。それが結果として、国全体、社会全体にとって、バランスを欠いたり、不適切な結果を招いているということが明らかになっているのであれば、国や経済界などが何らかの誘導策を講じ、改善を促すということが、ひいては、国民全体の利益につながるのではないかと。そうした観点からロードマップを定めて、段階的により強制力の高い取組を時限的にも考え、取り組むということを考える必要があるのではないかと

ことです。

ここで提案させていただいているようなことが、部会の任務に入るのかはどうかわかりませんが、せっかく各界の代表の方々、政府の関係者の方々が一堂に集まっている場であるので、ちょっと提案してみたいと思ったという趣旨になります。

取り組み方としてはいろいろあると思うんですけども、レポートの中で、今まで指標を定めて、進捗をフォローしてきた中から、とりわけ象徴的なものを例えば3つぐらい取り上げて、その数値を上げていくというところに絞った取組をしてみてもどうか。

最初は目標達成に向けた誘導策、インセンティブをつけるような施策を導入してみる。

それでなかなか進まない場合には、改善が進まない企業、企業群、業界などに対する緩やかな行政措置、例えば各企業、業界の数値の公表の義務づけといったようなものを導入してみる。

それでも改善が見られない場合には、罰則付きの規制なども時限的に導入する。

そういった数年刻みのステップを2020年に向けて引いてみるのが、国の本気度を示すことにもなるのではないかと考えました。

誘導策にもいろいろと取り組み方があると思いますし、私以上のプロの方々がここにはいらっしゃると思うので、例えばなんですけども、公共調達におけるさまざまな優遇制度を導入してみるとか、税制や補助制度などで差をつける等々もあるでしょうし、また、先ほど申し上げましたような、企業、業界ごとに実態の数値の公表の義務づけといったような取組などもあると思っております。時限的に取り組むことで、さまざまな反発や抵抗感もある種クリアできるのではないかと考えている次第です。

それでは、より効果的に、指標を3つぐらいに絞ってというのは、どういうものが良いのか。それは私以外にもっと詳しい方たちの中で議論していただく必要があるんだろうと思いますが、例えば週の労働時間、60時間以上の雇用者の割合で見るとか、年次有給休暇の取得率であるとか、男女の育休の取得率であるとか、そういった進捗が思わしくない、ワーク・ライフ・バランスに直結する代表的なもの、国民全体にすぐわかりやすい、シンプルな指標が望ましいであろう。それを随時ホームページなどで、メディアにも公表していくという取組ができれば良いと思いました。

また、ワーク・ライフ・バランスが特に必要になるのは、結婚し子育てを始める家族形成期の世代であることを考えれば、結婚前の若い世代への情報提供は、とりわけ重要になると考えられます。なので、家庭科など、学校教育の中で既に取り上げられていますが、それに加え、妊娠期に自治体などが提供している母親学級をバージョンアップし、カップルを対象にした両親学級（ワーク・ライフ・バランスも含む）というものにしていって、カップルで子育てをしながら、また、将来介護も視野に入れて、連携して、仕事と家庭生活とプライベートライフをどういうふうに運営していけば良いのかというような、シミュレーション、制度や支援のいろいろな情報提供、ロールプレイング等々のトレーニングをしてあげることが、意味があるのではないかと考えて、そういった提案をさせていた

できました。

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。

これは政府だけの集まりではなく、それぞれの代表という形でお集まりいただいておりますので、ざっくばらんなところを御議論いただいて、どうすればワーク・ライフ・バランスがもっと加速できるのかということをお議論いただく手段として、1つの方法として、こういったものを提供いただいたと理解しております。

先日、私ども日本創成会議でも、増田座長のもとに消滅可能性都市というものを発表させていただきました。2040年において、自治体の約半数が、今のままであるとするならば、今の働き方でありますとか、あるいは今の雇用情勢になったときに、やはり人口が大きく減少していくことから、消滅の可能性のある市町村まで多く存在するというものでありまして、それを回避するためには、今のままではいけない。それをどう変えていくのか。その中で、ワーク・ライフ・バランスの取組は非常に重要だということも指摘させていただいております。2040年といいますと、あと25年ということでもありますので、待ったなしで進めていかなければならない、先送りすることのできない問題だと私も認識しておりますので、その点、この部会におきましても、御議論をいただければと思っております。

ただいまの私の説明及び榊原委員の説明について、御意見・御質問を受けたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

もし委員の皆様からないようでしたら、事前にそれぞれの府省に資料の提出をお願いしております。それについて御説明をいただくことにしたいと思っておりますが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 それでは、一番最初に経済産業省からお願いしたいと思います。

○坂本室長 申しわけありません。途中で退席しなければならないかもしれないので、先にすみません。ありがとうございます。

資料8をご覧くださいと思います。

先ほど樋口部会長から有識者ペーパーとして御紹介いただきました中に、経済産業省に対して、長時間労働の削減、あるいは企業規模によって取得率の違う年休取得の促進、非正規雇用を含めた多様で柔軟な働き方推進への環境整備ということで、課題をいただいております。それにつきましての経済産業省の取組を簡単に御紹介させていただきたいと思っております。

表紙をめくっていただきまして、最初のところに、価値創造のためのダイバーシティ経営に向けてというものを整理させていただいておりますが、こちらは平成24年度から大臣表彰という形で、ダイバーシティ経営に優れた企業、100社を目指して表彰させていただいている取組の中間的な成果物でございます。

1年目、2年目で89社、ダイバーシティ推進企業ということで、女性、高齢者、障害者、

多様な人材を活用して、生産性向上、商品開発などの具体的な成果につなげている企業を表彰させていただき、それらの先進事例から抽出された成功への道筋という共通的な要素をくくり出したのが、こちらの基本的な考え方でございます。

経営戦略として進めるためのトップのコミットメント、リーダーシップが大事というところに始まりまして、(2)のところ、枠囲いをさせていただいておりますが、最大限その能力を発揮させるためには、多様で柔軟な働き方を可能とすることが必要というのは、成功事例からも見てとれることだと考えています。

3 ページ目のところで、ガイドラインとは言っておりませんが、ダイバーシティ経営に対する積極的な取組が各企業で非常に進んできている中で、どうやったら良いかわからないというお声がありますので、成功事例から抽出をされた標準的な取組ということで、長時間労働の削減、時間・場所を自由に選べるという意味での柔軟な働き方の推進というものを、具体的な事例をひもづけながら、御紹介をしているのが3 ページでございます。

勤務場所の柔軟化のみならず、勤務日の柔軟化、勤務時間の柔軟化ということで、柔軟な働き方を通じて生産性を上げながら、全体としての労働時間を減らし、時間当たりの生産性を上げているという具体的な事例をお示しすることによって、特に企業経営者の皆様に、コンプライアンスとか、福利厚生ということだけではなくて、経営戦略としての意義を御理解いただきたいと思って、普及に努めているところでございます。

4 ページ目のところで、実際の受賞企業の中から、例えば女性の視点を生かした商品開発もいろいろあるんですけども、特に今回は働き方改革で成功した企業様の例を拾ってきております。

例えば左上のSCSKさんは、ITのシステム系の企業でいらっしゃいますけれども、通常は納期があつて、深夜残業は当たり前という特徴的な業種ではございますが、そこに対して、部署ごとに残業時間の削減、あるいは有給取得の目標を掲げ、達成の度合いによってボーナスをふやすというような、部署間で競わせる仕組みによって、全体で4割の残業を削減できたという成功事例を紹介しています。そういった中で、時間を減らしつつ、きちんとアウトプットも出しているので、2年間で、時間当たりの生産性を1.5倍に上げています。こういうことをPRすることで、この業種は難しいからできないといった思い込みを払拭できればと考えております。

もう一つ、右下のスタートトゥデイさんの例は、ワーキングマザーのみならず、全社員の勤務時間を6時間で徹底したところ、アウトプットは変わらず、時間を減らした分だけ労働生産性が上がった、25%上がったという好事例です。数値的にもそういうことでございますけれども、実際に育児中の社員のみならず、3時に帰れることによって、アパレルの会社ですので、店舗が開いているうちに店舗を回り、トレンドを肌で実感することによって、仕事の面でも非常に充実して、ワークとライフのシナジーがうまく働いたという事例も積極的に御紹介をしているところでございます。

5 ページ目は、投資家向けにやっております、なでしこ銘柄でございます。これも今年

度3年目ということで、東京証券取引所と一緒に進めております。

先に進んで7ページ目を見ていただきますと、なでしこ銘柄のスコアリング基準の中に、2本大きな柱があります。なでしこということ、女性の活躍に優れた企業を業種ごとに御紹介をするものですが、キャリアの促進が1本目の柱、2本目の柱はまさにワーク・ライフ・バランスということで、大きな柱を立てております。

ワーク・ライフ・バランスへの方針が定まっていること、具体的な取組を進めているということ、長時間労働の削減ですとか、柔軟な働き方というものを、指標の中に具体的に入れまして、一番配点を重く置いているのが、実績というところです。

例えば右下の実績のところを見ていただきますと、有給取得率、男性の育休取得率、特にこれは上場企業、東証一部を対象にしておりますので、男性のほうを評価する仕組みにして、男性育休取得率、あとは柔軟な勤務制度、最後のところで、実労働時間に関するデータ、どのくらい減らしているかというところを具体的に公開情報の中から拾っていくという仕組みで、強制の措置ではございませんが、なでしこ銘柄を取りたいという機運が高まっている状況をうまく活用いたしまして、こういった基準をあらかじめ広く上場企業の方にお伝えすることによって、この水準を高めていただくといった仕掛けにしております。

昨年度までは、単純に公開情報を拾って評価しておりましたが、新しい取組といたしまして、今年度からは1,800社を超える東証一部企業に対して、個別に照会をするという形で、まずはこの基準に沿った具体的な情報開示を促し、今、あなたの会社はこれしか情報開示できていませんが、これで評価してしまっても良いですかということで、1回確認作業を踏ませていただくことによって、情報開示を促し、情報開示をするからには、特に上場企業ですので、水準を高めなければいけないというインセンティブも働きますので、そういったところを利用して、今はまだ労働時間まで情報開示をしている企業は少ないと思いますが、実労働時間などもどんどん出していただく。それによって減らしていく方向にプレッシャーをかけていきたいと考えております。

8ページ目のところは、昨年度のなでしこ銘柄です。これは毎年入れかえておりますので、努力を怠ると、すぐに順番がひっくり返ってしまいますが、昨年度選ばれた企業を載せております。特に働き方改革で高く評価されたところを御紹介しております。

簡単ですが、以上です。ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。

それでは、内閣府、お願い致します。

○小林参事官 資料5をご覧いただきたいと思えます。

資料2の質問事項の中の長時間労働の抑制や年休取得促進の関係の意識の改革、職場の雰囲気づくり、仕事と子育てが両立できるような環境整備に対応したものといたしまして、内閣府は1ページの一番上の中小企業向けトップセミナー等の開催がございます。

これは別添1のパワーポイントの資料をご覧いただきたいと思えます。これは先ほど私どもの大臣が育ボス研修ということを申し上げていましたが、その中身でございます。企

業におけるワーク・ライフ・バランスの推進が、生産性の向上や人材の確保定着につながるということで、重要な経営戦略であることを御認識いただきたい。そういう理解促進を図るとともに、好事例を情報共有するという目的で開催をしているものでございます。

左側の企業等への支援のボックスを見ていただきたいと思いますけれども、中小企業向けにはトップということで、経営者層を念頭に置いてございます。

大企業向けにつきましては、中堅の管理職層をターゲットにしてやっていきたいと思っております。

2つ目ですけれども、質問事項の中で、子育ての基盤整備の質問事項がございましたので、それに対応いたしまして、内閣府といたしましては、2ページに戻っていただきたいと思いますけれども、一番上の子ども・子育て支援新制度のための施行準備ということで、これは平成27年4月の本格施行に向けて、制度の詳細設計について議論を行って、施行準備を進めている最中でございます。

また、平成26年度は、新制度の本格施行に先立って、保育緊急確保事業を実施するというので、これは別添3をご覧いただきたいと思います。これは基本的に新制度におけるいろいろな事業を先行的に26年度から実施をするものでございまして、小規模保育支援、地域子育て拠点などの新制度でやっていくような事業を先行的に実施していくこととしておるところでございます。

質問事項の中で、ポジティブ・アクションに取り組む中身といたしましては、通し番号がなくて恐縮ですが、後ろから2枚目の別添5でございます。女性の活躍見える化サイトというものを、今年の1月から内閣府のホームページで公表してございます。先ほど経産省さんからも情報開示のお話がありましたけれども、私どもも内閣府のホームページで、個別企業の名前入りの情報を並べる形で、開示をしていくという取組をしてございます。これは上場企業を中心に、同意が得られた企業さんを開示しているということで、上場企業3,552社中1,150社、約3分の1に開示をしていただいているところでございます。

業種別に開示をしてございまして、開示項目は左の枠の中にもございますけれども、管理職の女性比率、役員女性の比率、女性登用の目標という数字のほかに、⑨育児休業の取得者数、合計と男性内数ということなので、結果として、男女別の数字がわかるようになってございますし、⑩月平均残業時間、⑪年休取得率についても、項目として設けてございまして、こういう形で開示を促しているところでございます。

質問事項の中で、男性の育児・家事参画の促進に関係いたしまして、男性の家事・育児ゼロを0にするという観点から、内閣府も取組を進めてございまして、これは地域におけるキーパーソン育成事業ということで、別添2をご覧いただきたいと思います。

これは地域における男性の家事・育児参画、地域参画も含めてなんですけど、そういう参画に周囲の男性を引っ張っていただく、先導していただくようなキーパーソンを育てるということで、中身としては、地域の自治体の方とか、経済団体の方、生協、農協に所属していらっしゃる特に男性の方々に、研修会、ワークショップを行って、地域に戻っ

てもらって、育児や地域への参画が素晴らしいものであるとほかの方々のマインドを醸成していただく、そのような分野への参画を先導していただくキーパーソンを育成していきたいと考えてございます。

それから、男女共同参画の広報・啓発は何をやっていくかということでございますけれども、これは元のものに戻っていただきまして、4ページに広報・啓発活動とございます。

4ページの一番下の黒ポツの真ん中あたりなんですけれども、大臣の御挨拶の中でも申し上げましたとおり、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会を開催してございます。これは企業のトップの方にお集まりいただいて、意見交換をして、男性リーダーに行動宣言を取りまとめていただくことを予定しております。男性リーダーから社外にも発信をしていただき、また、男性管理職を含めた男性陣にも意識を促していただくことを期待しておるところでございます。

仕事と介護の両立も1つの項目として質問事項に挙がってございますけれども、内閣府といたしましても、仕事と介護のポータルサイトを立ち上げたところでございます。これが最後のページになります。

これについてはいろいろな制度がございます。育児・介護休業法に基づく介護休業制度を初めとした職場の制度と福祉の制度、介護保険等の介護サービスの情報なども含めて、一括して見られるような形のポータルサイトを開設したところでございまして、ケース別支援メニューということで、非常に基本的かつ一般的にありそうな質問を類型化して掲載しておりまして、具体的にはQ&Aをつくりました。まずそこにアクセスして、どこに相談に行ったら良いかがわかるというような形で、情報提供を行っていきたいと考えてございまして、これは今年の4月に開設したばかりでございます。

最後に榊原委員から公共調達等のインセンティブの話がございましたので、別添4のところで、公共調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進ということで、書かせていただいております。

現在、総合評価落札方式で、国で認められているものとして、調査、広報、研究開発という3事業がございまして、この中で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調達案件については、そういうことに取り組む事業主さんを加点する仕組みを導入してございまして、24年度そういう加点をされたような契約の中身として、2億8,700万円ございますけれども、これが25年度に6億2,800万円ということで、2倍強という形で増えておる状況でございます。

内閣府からは以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

先ほどの榊原さんの提案によりますと、3段階に分けてということで、1番目の段階が目標達成に向けた誘導策の導入、2番目として、改善が進まない企業群や業界などに対する緩やかな強制措置、数値の公表の義務づけ、3番目として、それでも改善が見られない場合、罰則付きの規制の時限的導入ということで、今、御説明いただいているのは、1番

目の目標達成に向けた誘導策の導入で、現在どういうことを行っているかということについて、御説明いただいていると理解しておりますが、そういうことですね。

○小林参事官 はい。

○樋口部会長 今後どうするんだという話は、次回以降も含めて、御議論いただくことになるかと思えます。

それでは、現在の進み具合につきまして、続きまして、文部科学省からお願い致します。

○大谷参事官 文部科学省でございます。

お手元の資料6をご覧くださいと思います。

文部科学省に与えられています課題ですが、資料2によりますと、4ページ目のところで、男性の育児・家事参画の促進に向けてというところの質問項目の中に、①②がございまして、特に②のところは、学校において、男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育をどのように進めていくのかという質問事項がございまして、それについての資料でございます。

学校教育の場合には、通常、学習指導要領という、学校で指導するに当たっての基本となるものがございまして、こちらに書かれている内容が学校教育において展開されることになっております。

御存じのとおり、家庭科という教科がございまして、その中では、平成元年の学習指導要領の改訂におきまして、中学校と高校の家庭科を男女全て必修にするということが行われまして、実際には1993年から中学校で導入をされております。ですので、今から21年前には既に中学校の段階におきまして、男女が同じ家庭科の教育を受けることになったわけでございます。そういう意味では、先ほどの榊原委員がおっしゃっておられました、いわゆる結婚前の若い世代の家族の形成期に当たる方々、今、ちょうどその方々が対象になるかと思えますけれども、その方々は、男女共同の家庭科必修の世代に当たるとお考えいただければと思います。

また、平成元年に必修にした後、さらに平成21年の改訂におきまして、今から御説明をさせていただきますけれども、各種の学習指導要領におきまして、さらに家庭とか、あるいは家族の役割に気づかせる、体験的・実践的な学習を重視するという方向で、今、取組を進めておるところでございます。

例えば1ページ目にありますとおり、小学校の段階におきましても、特に6年生は、家庭科において、家庭生活と家族の大切さに気づくという教育が行われ、中学校の段階におきましては、先ほど御説明しましたように、実践的・体験的な学習を通して、基本的な知識や技術を習得するということとされております。

1枚めくっていただきますと「3 内容の取扱い」というところに下線を引いておりますけれども、例えばこの場でも議論があったと伺っておりますが、いわゆる小さいお子さん、幼児との触れ合いにつきましても、中学校段階でそうした体験ができるようにという取扱いをしているところがございます。

さらに高校段階になりますと、もう少し踏み込んだ形になっておりまして「2 内容」の下線に書いてありますけれども、男女が協力して、家族の一員としての役割を果たし、家庭を築くことの重要性について考えさせるといった記述がございます。

また、その中には、後ほどのペーパーでもご覧いただきますけれども、いわゆるワーク・ライフ・バランスといった内容についても触れることで、子供たち自身にそうした内容について考えさせるといった取組をしておるところでございます。

1枚めくっていただきますと、実際に中学校の教科書でどのような記載が行われているのかという例をお持ち致しました。

これは中学校の家庭科の教科書の実例でございますけれども、右側の参考に例えば家事の担い手は誰かといったことで、現状をお伝えするとともに、これについて、気づいたことを話し合ってみようといったことで、生徒たち自身に考えさせる場をつくっているほか、1枚めくっていただきますと、中学校段階でも育児休業法、あるいはワーク・ライフ・バランスについての記載をするとともに、実際にお父さんが育児休業を取ったという実例を紹介することによって、こうした取組が進んでいることについての認識を深める授業を行っているところでございます。

さらに1枚めくっていただきますと「4 幼児とのふれ合い」といった記載があらうかと思いますが、中学校・高校レベルで、例えば幼稚園とか保育所に行って、実際にお子さん方を抱いてみたりとか、あるいは逆にお子さん方に来ていただいたりといった取組をしている学校も数多くございます。

数枚めくっていただきますと、高校段階の家庭基礎の教科書をお持ちしております。下のページでいくと、24ページとか、25ページと書いてあるものでございます。その中には、高校段階になりますと、成長段階ということもありますけれども、性別の役割分担意識の推移といった図表を掲げまして、実際に男女共同参画社会といったことについての認識を深めていただくとともに、26ページのところでは、ワーク・ライフ・バランスといったものについても、積極的に記載をしておるようでございます。

また、最後に若干余計なことですが、次のページをめくっていただきますと、44ページとなっておりますが、一番下のところに「ひとくちメモ」とあります。こういったところで、例えばイクメンが、今、増加中であるといったような、最新の動きについても記載をするとともに、最後の45ページでは、夫婦で子育てをしようといったことを取り上げているところがございます。

現在の学校段階における取組につきましては、簡単ですが、以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございました。

それでは、厚生労働省、お願いします。

○藤澤参事官 厚生労働省です。

資料7をお願い致します。

先ほど樋口部会長からご説明のありました質問事項の順番に綴じておりますけれども、

全部で36ページほどございます。かなり量がございますので、なるべく簡潔にご説明申し上げたいと思います。

○古瀬調査官 それでは、まず、長時間労働抑制に向けた取組や、年休取得促進の関係の取組につきまして、ご説明をさせていただきます。

1 ページ、過重労働の解消とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しということで、26年度に取り組む予定の施策のメニューを掲げさせていただいております。

具体的には次のページからになりますので、おめくりをいただきますと、まず働き方・休み方改善コンサルタントを都道府県労働局に配置しております、相談などを端緒として、個別の事業所に対し、働き方・休み方をどう改善していったら良いか必要な助言や指導を行っております。

次に、コンサルタントがコンサルティングに入る際のツールにもなるものを昨年度新しく2つ作成いたしました。そのうちの1つが、3ページでございます、働き方・休み方改善指標というものでございます。

長時間労働の抑制ですとか、年休取得の促進に取り組まなければいけないと思っているけれども、その方法がよくわからないといったことに対応するものとして作ったのですが、これは個別の質問項目に答えていくと、自社の取り組み状況が、今、どのようにあるかということが、レーダーチャートのような形になってあらわれるといったものでございます。

ご質問項目の中に意識改革、職場の雰囲気づくりに関するものがございましたが、「長時間労働の抑制について、トップが発信をしているか」ですとか、「上司の人事考課に部下の年休取得状況について項目を入れているか」といった項目も、この指標の中に盛り込んで対応させていただいております。

もう一つのツールは、次の働き方・休み方改善ハンドブックの開発・普及でございます。

昨年度、ハンドブックは2種類作成いたしました。ご質問の中には、業種別による実態の違いを踏まえどう取り組むかということがございましたけれども、このハンドブックは業種別に作成しております。働き方・休み方は業種によって特性がございますので、そういったことを踏まえまして、昨年度は宿泊業と情報通信業の2業種につきまして、作成しております。この中には年休の計画的取得制度を導入しているかどうかといった、ご質問のございました項目につきましても、盛り込んでおります。

10ページでございます。もう一つが、地域の特性を生かした年休取得促進のための取組ということで、個別の市町村、あるいは都道府県の地元のイベントなどにあわせまして、休日の取得促進の取組をしているものでございます。これも昨年度に始めましたが、今年度は横展開をしていきたいと思っております。

11ページが助成金の関係でございます。中小企業の事業主の方を対象に、年休の取得促進、所定外労働時間の削減に関する目標を立てていただきました上で、その目標に向けて

取り組んでいただいた企業に対して、助成金を支給いたしております。

13ページ、助成金の中に新しくテレワークコースを設けました。ご質問の項目の中にテレワークがございましたけれども、テレワークを中小企業が導入する際の経費の一部助成を、今年度、開始したところでございます。

15ページ、ご質問事項の中に、「そのほか制度的な対応も含めてどのようにして取り組んでいくのか」という項目がございました。昨年の秋から労働政策審議会におきまして、ワーク・ライフ・バランスですとか、労働生産性向上の観点から、総合的に議論していただいているところでございます。

16ページは、テレワークの関係の各種事業をまとめさせていただいております。先ほどの助成金のほかにも、相談センターですとか、中小企業が導入しやすいモデルを構築していこうということで、今年度、取組をしているところでございます。

○中井課長 続きます、17ページ以降について、私から御説明させていただきます。

右肩に質問事項との対照関係が書いてあります。

17ページは、全体の話として、女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援が車の両輪という形で、総合的に取り組んでいるという資料でございます。個別については、次以降にあります。

18ページから21ページにかけて、次世代育成支援対策推進法関係の資料が入っております。次世代育成支援対策推進法というのは、御承知のとおり、今年度までの10年間、計画的・集中的に子育て支援の環境整備を行うための法律ということで、特に企業に対しては、一般事業主行動計画の策定、くるみんの認定取得を通じて、従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいただいているものでございます。

法期限が今年度までという状況の中で、成長戦略に改正の検討が盛り込まれているなど、いろいろと経緯がございまして、今通常国会に改正法案を提出し、可決・成立しまして、4月23日に公布したところでございます。

具体的な内容については、19ページ、20ページということで、10年間の期限の延長と、新たな認定制度、特例認定等の創設が法改正の主な内容で、それを踏まえて、今後、20ページでありますけれども、行動計画策定指針と認定基準、これは現行のくるみんの認定基準と新たな認定制度の基準についての見直しを、来年4月の改正法の施行前に行うことにしております。

具体的に申し上げますと、20ページの上のほうから見ていただきますと、上から2つ目の指針というところで、行動計画策定指針に盛り込む内容として、非正規雇用の労働者が事業主行動計画の対象であることをしっかり明記していくということ。今でもそうなんですけれども、もう少し認識をしっかりとっていただくということ。

それから、働き方の見直しに関する取組が重要であるということで、男性の育児休業取得、所定外労働の削減、年休の取得促進、そういったことを強調していくことを考えております。

また、こういった取組の裾野を広げるということで、現行の認定基準の見直しを行うとともに、新たな認定基準については、特例認定基準ですので、より高い取組、より進んだ取組を行っていただくという趣旨から、男性の育児休業取得にかかわる基準について、高い基準を設ける。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備などの措置について、一定の条件のもとで数値目標を定めて実施し、達成する。

女性の継続就業に係る基準を新設する。

育児をしつつ、活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する、というところまで、審議会で建議いただいた内容を踏まえて整理しておりますが、これから具体的に労使の方と相談しながら進めてまいります。

21ページでございますが、こういった取組のインセンティブとして、くるみん税制というものがございまして、もともと昨年度までの3年間の期限で実施していたわけでございますけれども、税制改正要望に基づいて、1年間延長されて、今年度までとなっている状況でございます。

ただ、次世代法、新たな10年間の延長が来年4月から予定されている中で、税制については、今年度までしか担保されていないので、先ほども重要だという話がございましたが、経済的インセンティブについて、しっかり取り組んでいきたいと考えているところでございます。

22ページは、育児・介護休業法に基づいて、今も法の履行確保を初めとして、いろいろと取り組んでいるところでございます。時間の関係で割愛させていただきますけれども、制度の内容について、必ずしも知られていない部分があったりしますので、周知にしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

23ページは、両立支援に関する助成金も各種とりそろえております。その中で、能力アップ、キャリアアップ、あるいはポジティブ・アクションの取組についても、新たな助成金を設けている状況でございます。

24ページでございますが、雇用保険法の改正により、育児休業給付の給付率を従来の50%から半年間67%に引き上げるという内容で、今年4月から施行されております。半年間67%という趣旨については、両親ともに取得していただければ、育児休業の期間、ずっと高率の給付率で給付を受けられるということで、「両親ともに取ってください、そうしたほうがお得です」という制度設計になっているものでございます。

また、この給付は非課税であり、後でも出てきますけれども、育児休業期間中は、社会保険料が免除されています。これは労使ともにですので、使用者側も負担がないということです。これは世の中に意外と知られていないので、今回の引き上げにあわせて、そういった内容についても、世の中にもっと知っていただくための努力が必要だと考えているところでございます。

25ページはキャリアアップ助成金ということで、非正規雇用の労働者の企業内のキャリア

アアップを促進するために、各種キャリアアップの取組に対する助成をとりそろえているものでございます。

26ページは母性健康管理ということで、労働基準法と男女雇用機会均等法に基づきまして、母性保護、母性健康管理の措置を行っていきまして、ホームページをつくったり、リーフレットを配布したりして、周知などを行っていきま

また、母子健康手帳の様式については、母性健康管理指導事項連絡カードを任意記載事項としておりまして、母子健康手帳を通じて、母性健康管理措置の周知を行っております。

27ページから30ページは、産前産後休業、育児休業等の社会保険料の免除について、日本年金機構が作成しているリーフレットになります。4月から産前産後休業期間中の保険料免除が新たにスタートしましたので、先ほどの育児休業給付の話もそうですが、引き続き、総合的に周知する努力をしていきたいと考えております。

31ページ、32ページは、待機児童解消加速化プランの概要でございます。子ども・子育て支援新制度がスタートするということで、今、制度設計が行われているわけですが、その施行を待たずに、できる限りの前倒しの支援策ということで、合計約40万人分の保育の受け皿を確保するというので、25年度補正予算及び26年度予算で必要な予算額を確保して、現在、取り組んでいる状況でございます。

33ページは、中小企業における育休復帰支援プログラムということで、これも昨年の日本再興戦略に盛り込まれた成長戦略としての取組です。中小企業で労働者が円滑に育児休業を取得して、円滑に復職するということは、ノウハウも含めて厳しい状況の中で、育休復帰プランナーを養成してプランナーからノウハウ提供を行うということ、これから本格的にやっていきたいと考えている事業でございます。

34ページは、男女の育児参加において、とりわけ男性の育児参加が遅れている中で、平成22年度からスタートしたイクメンプロジェクトです。今年で5年目に入っているものでございます。

当初、イクメンという名前を流行させるといところからスタートして、次の段階で考えているのは、企業の労務管理上どう位置づけるかという観点から取組を進めていきたいということです。昨年度からイクメン企業アワードということで、男性の育児参加を企業経営としてしっかり位置づけて取り組んでいただいている企業を表彰する事業をスタートし、今年度も実施する予定になっております。

あわせて、先ほど若いころからの教育という話もございましたけれども、イクメンプロジェクトも、今後の事業展開を考えておりまして、例えばこのプロジェクトの中で、イクメンの星として選出された方々に、大学等に出前講座として講義をしていただくようなことも、今、企画中でございます。

ちょっと長くなって恐縮ですが、35ページ、36ページでございます。これは仕事と介護の両立支援の関係でございます。これから本格的に高齢化が進む中で、この両立支援が非常に重要になってくるということで、現在、取り組んでいる育児・介護休業法に基づく介

護休業や、休暇制度を普及していくこともそうなのですが、これもノウハウが必要であるので、事例集を作成し、そこからモデルとして、ノウハウを抽出するというのを、現在、取り組んでいる状況でございます。

そういった中において、最後36ページであります。昨年度までは、両立モデルというものをつくったわけですが、今年度においては、それを企業に実証実験として導入して、その中で課題をあらっていきたいと考えております。

私からは以上でございます。どうぞよろしくお願い致します。

○樋口部会長 ありがとうございます。

厚労省はもうよろしいですね。盛りだくさんな説明でした。

あとは総務省ですね。

○徳満企画官 総務省でございます。

ノンペーパーで恐縮でございますが、総務省に対しては、質問事項をいくつかいただいております中で、公務員について、超勤、年休の計画的な使用について、どう取り組んでいるのかということについて、まず御紹介をさせていただきます。

総務省では公務員行政を所管する立場から、各府省の人事行政の統一管理を行っているところでございますが、具体的な例で申し上げますと、先ほど森大臣の冒頭の挨拶の中でも御紹介をいただきましたが、人事評価の中の評価項目として位置づけるということが1つございます。コスト意識や事務の効率化に向けた取組の1つということで、管理職であれば、マネジメント能力の評価の一環として、超勤への取組といったものを位置づけまして、それを強化するというところをしております。

また、各府省の統一的な人事管理を進めるために、毎年度定めております「人事管理運営方針」というものがございます。この中で、超過勤務の縮減について各府省に周知徹底するほか、超過勤務縮減のキャンペーン週間において、いろいろな啓発活動を行うといったことを、毎年度、継続して取り組んでいるところでございます。

また、年休の取得につきましては、「国家公務員の労働時間短縮対策について」を策定しております。その中で、年休の使用計画表の作成ですとか、連続休暇の取得といったものの促進を進めているところであります。

別の質問として、男女がともに仕事と子育てを両立できるような、多様で柔軟な働き方というところについてでございますが、公務員の世界でも、男女問わず働いていただく必要があって、その能力を活用する必要があるわけですが、とりわけ女性の面で申し上げますと、女性の公務員の採用・登用の拡大を図るといった観点から、既に公務員として働いている女性のロールモデルの紹介、具体的な職員がこれまでどういうキャリアを重ねてきて、成功事例ですとか、悩みごととか、個々人の事例を個々人に沿った形で御紹介して、それを配布することによって、今、公務員として悩んでいる人だけではなくて、これから公務員を目指すような方に向けて、そういったものを紹介して、窓口の拡大を図っているところがございます。

また、男性職員について言うならば、育児休業を実際に取得した男性職員の経験談を講演会で語っていただいたり、またパンフレットに掲載し、それを配布することによって、男性職員の育児休業等取得に向けた裾野の拡大を図っているところでございます。

また、こういった公務員行政とは別の観点から、いわゆるICTを所管する官庁として、先ほど厚労省さんの中でも御紹介がございましたが、民間におけるテレワークの推進といたしましょうか、一層の強化を進める観点から、今年度から中小企業を対象とした実証事業を行うこととしております。ウェブ会議ですとか、テレワークに必要なシステムについて実証保障するといった取組によって、中小企業の現場でもテレワークが広がっていくような取組を進めているところでございます。

口頭で恐縮でございますが、以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

これで府省は全部ですね。よろしいですね。

それでは、府省から現在の取組、また一部につきましては、今後の取組について御説明いただきましたが、この点について、御質問・御意見がございましたら、お願い致します。

どうぞ。

○布山労働法制本部主幹 代理の出席で申しわけありません。

冒頭、事務局から、9月、10月に、取組について議論をするというお話がありましたので、疑問に感じたこと等を御質問させていただければと思います。

まず各省庁の取組について、さまざまやっつけらっしゃるということは、よく理解できましたし、これまでも私どもで周知をしているものもあります。ただ、こんなにいろいろやっているにもかかわらず、実は広く知れ渡っていないのではないかと懸念があります。ここは点検評価部会でございますので、お持ち帰りいただいて、御検討いただきたいのですが、より周知をする方法を考えていただきたいし、私ども経営者団体でも御協力をさせていただきたいと思います。

あわせて、特に先ほどの内閣府、厚生労働省、経済産業省の取組の中では、だぶっている部分と、どこがどう違うのかわからない施策もかなりありました。また、同じような内容のデータを出すようなことになるのであれば、各省庁が連携するなど、もう少し考えていただく必要があるということが課題としてあるのではないかと思います。

省庁のお取組のところで感じたのは、以上です。

それと、先ほどの資料2、榊原委員の資料3のところ、確認をさせていただきたいのですが、ワーク・ライフ・バランスの取組自体は、仕事と生活の調和が実現した社会を目指して、官民一体で取り組んでいくということで、その中で、具体的には、国、地方公共団体、企業、働く方々それぞれが、それぞれの立場で取り組むことになっているのだと思います。

先ほど来おっしゃっている数値目標ですが、これはそれらの取組が進んだ場合に達成される水準ということで、2020年の目標値を設定していると理解しております。つまり個々

の数値目標を達成すること自体が、もともとの主目的ではないと思っております。今後取組を進めていく中で、その指標をどう見ていくかということなのではないかと思っております。

資料3の榊原委員の御意見に関連する部分ですが、それぞれの主体が持ち帰って考える際の1つの御提案ということで受け止めておりますが、もともと定められている2020年の目標値というのは、あくまでも政府の目標値であって、直接個別の企業に課させるものではないと理解をしておりますし、これまでもそういう説明をずっと受けてまいりました。

そういう中で、先ほどの委員の御提案に際して言えば、一律に目標を定めてやっていくという3段階目の部分については、その趣旨からすると、賛成しかねると思っております。国の本気度と言うのであれば、企業が取り組む際にどれだけサポートしていただけるか、そういうことを主眼に置いて考えていただければと思います。

御参考になればと思ひまして、以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

1点目の各府省の取組についての御意見ですが、これについて、周知活動が不足しているものもあるのではないかとということと、もう少し省庁連携をとってほしいような項目も見られる。これは基本的に内閣府が連携の旗振り役になると思ひますが、それについては、ぜひ御検討いただくということで、本来ホームページ等々でも、各省がどんなことを取り組んでいるかということは、一見してリンクして見られるようにという形で進めようということだったと私は理解しておりますが、そういう形よろしいですか。

○小林参事官 ホームページにつきましては、「カエル！ジャパン」のサイトがございますので、そこで関係省庁のものを見られるようにしてございます。

先ほどだぶっているものがあるのではないかと御質問がございましたけれども、例えば私どもの見える化サイトでは、まだ検討中でございますが、今後の予定としては、厚生労働省のポジティブ・アクションサイトとリンクをうまくはっていきなど、一元的に見られるような形にできないかということで、今、両省で検討中でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

省庁の取組については、それでよろしいですか。

○布山労働法制本部主幹 はい。

○樋口部会長 2番目の問題として提起されました目標値云々でございますが、これは個別企業についての目標値ではなく、社会としての目標値ということは、行動指針のほうで数値もやられ、また2020年に向けてということで、これについては、私はそれぞれ合意しているのではないかとと思っております。あつてほしいというだけではなくて、そこでは議論が大分重ねられて、高過ぎるのではないかとか、そういうことであつたと理解しております。社会としての目標、それに沿って、昨年を取組では、進捗状況といったものを把握しようということであつたと思ひますので、その点はよろしいでしょうか。

今度、個別企業の目標値をどうするかということで、これは榊原委員からの提案という

形で、今回は出されておりますので、さらに議論を進めていく必要があるかと思えます。既にこれでやるんだと決定したわけではないと思えます。これについて御意見があれば、もちろん出していただきたいということで、先ほど御質問・御意見をと言ったつもりでございましたが、御意見が出なかったということではないかと思えます。

これは決定ということではなくて、今後どうするかという形で、御議論いただければよろしいかと思うんですが、どうでしょうか。

○小林参事官 今日、このような課題に対して、どのように取り組んでいくかという質問事項を共有する場であります。どのように取り組んでいくかという具体的中身について、有識者の方から御意見を紙でお出しいただいたということなので、今日いただいた資料2と資料3は、有識者からの1つの方策、提案でありますので、これを御議論いただいた上で、対応策の中身は9月と10月に各主体からご紹介することになると考えておるところでございます。

○樋口部会長 仕事と生活の調和推進に関連する指標のいくつかは、ここだけで扱っているわけではなく、今までで言うと、政労使会議でありますとか、いろんところで登場してきているものであると思えます。

また、先ほどの情報開示の話につきましても、今のところ、先ほど内閣府から説明がございましたように、各企業の自主的な情報公開ということで、CSRレポートであるとか、そういったところで扱う企業もあるということで、これについては、義務化してきているわけではないですが、一方において、有価証券報告書にそういったものの記載義務を課すのかということも、かなり議論が進んできていると理解しております、そういうところは、強制力を持つことになるんだろうと思えますが、これについては、合わせ技みたいなことが起こってくると理解しております。

この後、9月以降のこの会議の中で、具体的にどう進めるのかというところの手がかりという形で、こういった提案をいただいたと理解しております。よろしいでしょうか。

ほかにごございますか。北浦委員、どうぞ。

○北浦委員 4つほどございまして、これは質問というより、意見ということで、受けていただければと思えます。

1つは、有識者ペーパーは、大変立派な論点を提示していると思えますし、これを十分に検討していかなければいけないだろうと思っております。ただ、そのときに、長時間労働の問題が出ているんですが、労働力不足がこれから強まっていくということを前提に考えていただくことが重要だと思っております。ワーク・ライフ・バランスの議論が始まった当時から比べれば、経済情勢は完全によくなってきていますし、需給ギャップも解消したとか、しないとか、こういう段階に来ているので、今後、労働力不足の基調にもしなっていくとしたら、労働時間の問題はかなり変わってくると思うので、そのところも意識をしたほうがよろしいのでないか。例えば人手不足から、現実に残業がどうしてもふえざるを得ないところもありますし、要員不足という意味で、仕事のきつさも出てきているわけ

で、そういう面において、従来から言われているような施策をどう進行させていくのか、この視点も入れた上で、単純に今までの議論の延長ではないようにしていただければ、良いのではないかと。これが1点です。

2点目は、長時間労働のところは何カ所か出ておりますが、企業の雇用管理のあり方について、問題が投げかけられているところがあります。仕事が代替できる体制づくりをどうするかとか、私自身が一番よくわからなかったのは、1ページ目の一番下にある短時間で質の高い仕事を評価する仕組みというのは、一体何を指しているのか、よくわからない。顧客に評価される仕組みというのは、どこかほかにも出ていました。それはわかるんですけども、人事評価ということになりますと、いろんな要素を持って考えていかなければいけない。特に人事制度の設計というのは、いろんな要因からつくり上げていきますので、この問題の限りにおいて、何かしらの回答がないとは言いませんけれども、それをもって全て実現できるかともっていかれますと、企業の現場としては、混乱してしまうのではないかと考えております。

その意味で、何を申し上げたいのかというと、ほかのところは、ある程度問いかけに対してどう取り組むのかとか、比較的答えが書きやすいところですが、雇用管理改善というところには、絶対の方法論というものは書けないのではないかと。そういったものについて、経産省さんが出されたような好事例をいくつか出すとか、そういうものはあると思いますので、それを1つ参考に示すとか、そういうことはあって良いと思います。雇用管理の改善というところが、ほかと同列のように、施策としてきちんとしたものが出てくるような形で、結論づけられないといけないと考えますと、これはかなり厳しいものになってしまう。そこに余り枠をはめないほうがよろしいのではないかと。思います。

3点目ですが、2ページ目の継続就業のところでも触れられておりますが、私も別のところでやっておりますが、母性健康管理に言及されて、これがかなり強調されたことは、大変ありがたいと思っております。気になっておりますのは、妊娠中の方々の健康管理の問題から、今、異常出産ということが懸念されるようなケースもあるやに聞いております。そういったことは、私自身も確証を持つものはありませんけれども、育児休業以前の妊娠期あるいは出産期、これは別にマタハラという問題も出ているようではありますが、そういった面も含めて考えていくことは、非常に大事な点だと思っております。

そのときに1つ御議論いただきたいのは、全体にも出ておりますが、業種の違い、企業規模の違い、こういったところの視点は、強く見ていただきたいと思っております。大企業さんは問題ないわけではないと思っておりますけれども、比較的いろんな形で整備されている。しかし、業種によってはかなり苦しいところがございます。雇用労働者ということ全体を考えると、中小企業の中においては、雇用でないところもあるわけですね。自営業主自身が妊娠・出産をしながら働いているという現状もある。そういう現状も踏まえて、業種あるいは企業規模、こういったきめ細さをもって見ていただくことが必要だと思っております。その1つの例として、これを申し上げました。

最後の点は、全体にかかわるわけでありませけれども、テレワークの話がいろいろと出ております。今、議論されているので、この問題は別にここで議論する話ではありませんし、それ自体がまた1つの大きな議論だと思っておりますが、労働時間のあり方として、柔軟な労働時間のあり方とか、そういうものが出てまいります。そういったときに、残業を削減して、こういう時間の調和を図っていくものと、柔軟な形で実現できる場合と、いろいろあるのではないかと思います。今までは、どちらかということ、残業削減即仕事以外の時間の確保、こういう図式が成り立つし、これが私は基本線だとは思っておりますが、そうではない、例えば柔軟なやり方をすることによって、短時間ということではなく、それによって調和ができる。この形を選ぶということも、だんだん出てくるのではないかと思います。

これは労働時間法制の難しい問題になりますので、これ以上ここで議論することではないと思っておりますが、そういう形の観点も含めて、これからは労働時間法制のあり方の変化、その中におけるワーク・ライフ・バランスのあり方を考えていく視点をぜひ入れていただきたいと思っております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。御意見ということで、承りました。

1つポイントになってくるのは、人事評価のところの御指摘だと思います。非常にナイーブな問題であることは間違えないですし、正解があるわけではないということも、ごもつともな話かと思っております。

1つは、ここで昨年取り組みましたアンケート調査の結果として、企業における人事評価、特に一般の社員が上司からどのように評価されているのか。その中に、労働時間、有給休暇、残業というものの位置づけが明確になっているのかどうかによって、実際の労働時間、残業時間が関連しているという御指摘から、今回こういった指摘が出てきたんだろうと思っております。まさに、今、労働時間法制の議論がある中において、人事評価が主題になってきているようでございますので、政府としても、アンタッチャブルということでもない。これは競争力会議がどう考えるかということも、関連してくる問題だろうと思っておりますが、かなり突っ込んだ議論がなされているのも事実で、こういう問題を議論すべきかということも、ここで御議論いただければと思います。よろしいでしょうか。

あと、最初の御指摘で、人手不足基調に入ってきている中におけるワーク・ライフ・バランスの促進をどう考えるかというのは、やはり重要なポイントになってくると思っております。従来、非正規労働者がふえるということは、ここでのテーマとして挙げてきたわけですが、企業の要望として、総人件費の抑制とか、あるいは柔軟性、人件費の固定化を回避することによって増えてきたことと同時に、一方で、そういった雇用についてきた人たちも実際にいるわけで、労働市場が緩んでいたから、不本意ながら、非正規という形で働いてきた。最近の流れの中では、そういう募集をしても、人がなかなか集まらなくなっているということも実態で、まさにビジネスモデルが問われていくという状況も出てき

ておりますので、そういったことも考慮に入れながら、ここでの議論を進めていく必要があると思います。御指摘のとおりだと思います。

ほかにいかがでしょうか。

日本労働組合総連合会から、本日資料が提出されておりますので、これもあわせて御説明いただけたらと思います。鈴木さんからお願いします。

○鈴木男女平等局次長 有識者ペーパーを拝見いたしまして、取組の回答といたしますか、宿題に対する答えは秋ということですが、現段階でやっていることもお示したほうが良いと思い、労働時間の短縮、両立支援などは、春季生活闘争の闘争方針でも毎年掲げてやっていることなのですが、特に形に見えるものとして、有識者ペーパーの3ページの働きながら安心して子供を生むことができるようにという中での母性健康管理に関して、連合でつくったものを、今日資料4で出させていただきます。

昨年の今ぐらいにウェブ調査をやりまして、マタハラ手帳の6ページになりますが、女性の妊娠・出産に関して、さまざまな法律で権利が保護されていることを、50%以上の女性が知らなかったという結果が出ました。その後、初めて連合の中で、全国で女性を対象とした労働相談も行いました。その中でも、多く寄せられたのが、妊娠・出産に関する相談でした。

それを踏まえまして、それぞれの法律についての解説ですとか、保障に関してのことですとか、あくまでもミニマム、法律のものということで、漫画も交えて、わかりやすくつくったものがこの手帳です。

連合の組合の中には、もちろん法定以上のものをもっているところもありますので、そういったところに関しては、自分たちで独自に、自分たちの企業の制度を紹介できるような形にもなるように、PDFで資料を提供しました。

現物を各組織100冊までと限定しまして、あとはPDFでみんなで作ってもらえるようにということで、出しております。

マタハラという言葉は、連合がつくったものではないんですけども、この手帳を出した後、随分取材なども受けまして、やはり重要だと思っております。第一子を出産するところで、6割の女性が仕事を辞めてしまうことには、先ほど北浦先生がおっしゃったように、妊娠・出産ということは非常に大きなことだと私たちも考えておりまして、みんなに活用していただけると良いなど、つくったものです。

今年も6月に働く女性の労働相談を2日間にわたってやる予定にしております、連合としても、女性が働きやすい職場、環境づくりということで、取り組んでいきたいと思っております。

○樋口部会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、御質問はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

よろしければ、2番目の議題、取組の加速化については、以上とさせていただきます。

なお、各府省、各団体におかれましては、本日の意見交換を踏まえた上で、今後の仕事

と生活の調和推進に向けた取組について御検討いただき、次回及び次々回の評価部会において、御意見をいただきますように、どうぞよろしくお願い致します。

どうぞ。

○大沢委員 いろいろと貴重な情報をいただき、ありがとうございました。

北浦委員から前提とされている状況が変わっているのではないかという御指摘がありまして、先ほど労働組合からも女性の6割が、出産後、辞めてしまっている状況という御指摘があったのですが、私どもの大学で、首都圏を中心とした高学歴の女性のキャリア形成についての調査をしてみいましたところ、初職を継続している女性が2割程度ということで、8割の女性が出産前に初職を辞めております。その理由が、結婚・出産ということも3割ぐらいございますが、仕事の先が見えなかったということが理由になってございます。ということは、いかに継続できるかという、そこの支援も大切なんですが、それ以前に辞めてしまって、その後、中小企業で、育児休業制度などが整っていないところ、あるいは非正規にいつてしまうので、制度を整えただけで、果たして効果があるのかということ疑問に思っている次第です。

なぜ辞めるのかというところで、非常に大きな人的資源の浪費が、今、起きている状況でして、国際比較で女性の労働者を長い間比較してまいりましたが、日本において諸外国と違うのは、大卒女性が継続就業しないというところが、ちょっと違うと思っております。そこが経済成長の最も大きなエンジンとして、先進国で女性の就業率が上がり、GDPがそれに伴って上昇したときには、女性の高学歴化と女性の高学歴者の人的資源のさらなる活用で、その女性たちの出世を抑制しなくなった、そこにおいてワーク・ライフ・バランスに非常に大きな意味があったわけですが、日本の場合には、それ以前に辞めているという、その部分についても、今後もう少し話し合っていく必要があるのではないかと。これは御意見を提供させていただきました。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございました。

どうぞ。

○榎原委員 ありがとうございます。

先ほど各省から報告いただいた話の中で、1点だけ、感想というか、希望を述べさせていただきます。

文科省に御紹介いただきました学習指導要領における記述の内容は、今、ここまで紹介されているんだということで、とても興味深く拝見し、かつ高校版のところなどは、これを企業とか省庁の幹部登用の基本研究などに取り入れてもらおうと、非常に良い資料だと思っております。

学校教育でこういう取組をしていただくことで、20代以下の子たちの意識が本当に変わっていると実感しており、こうした取組の大切さを改めて感じているところであります。

もう一点、学校教育の関連で、こういうこともやっていただけたらと思っているのは、

カリキュラムの中だけではなくて、学校運営のあり方の軌道修正、ワーク・ライフ・バランスを意識した修正もあるのではないかと思います。今の日本の学校というのは、基本保護者は仕事をしないお母さんが日中学校に来ることを前提に、日中に保護者会を行い、PTAの活動も行っています。放課後の子供教室なども実施されるようにはなっていますが、それはごく一部のたまたま学校に残りたい子たちのためという取組になっていて、ヨーロッパやアメリカなどで見られるような、アフタースクールのような、学校を挙げてみんなが放課後学校に残って、カリキュラムとは違う活動が展開できるというような取組になっていない。それは1960年代、1970年代に一般化した、お母さんが育児・家事に専念し、お父さんが仕事に専念するという家庭イメージを前提とした学校運営が今も行われているからではないのか。子育てをしている家庭の実態は変わっているのに、学校運営がどうも70年代型のままであるという印象を持っています。

欧米では、共働き家庭を前提に、例えば保護者会は夕方以降とか、土日になっています。そういった転換、PTAの運営の仕方の転換といったことも、実はかなり大きいのではないかと思います。

ドイツにおいて、お母さんがおうちにいることを前提に、例えば水曜日は半日という学校運営になっているので、そこが女性の両立の最大のネックになっているということを伺ったことがあります。

フランスでは、お昼御飯をうちで食べるように、学校から帰されるというところもネックになっているという話も聞きましたけれども、そういった学校の運営のあり方が、どういった家庭の状況を前提としているのかということも、軌道修正していただきたいと思いました。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

文科省はいらっしゃいますか。

○文部科学省 いただいた御意見は次回回答させていただきます。

○樋口部会長 よろしく申し上げます。

よろしいでしょうか。もし御意見があるようでしたら、紙でいただければ、次回御紹介致します。

それでは、加速化については、以上とします。

3番目の議題、2013年の仕事と生活の調和レポート骨子案について、お願いします。

○小林参事官 資料9をご覧いただきたいと思います。

レポート2014の骨子案でございますけれども、特に第3章、第4章でございますが、第3章の数字の分析については、昨年のレポートでかなり詳細に分析をさせていただきましたので、今年はこちらは数字の更新を中心に行った上で、第4章につきまして、9月、10月の御議論を含めて、ここを手厚く記載してまいり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 失礼しました。2013年ではなくて、2014年です。

ただいまの説明、報告につきまして、御意見がございましたら、お願いしたいと思えます。

今年のレポートは、こういう形で進めてまいりたいという骨子案ですが、よろしいでしょうか。これも御意見がございましたら、お伺いしたいと思います。

よろしければ、このような形で進めさせていただきたいと思えます。

ワーク・ライフ・バランスに関連する政府の動きも、今後、骨太のところ、かなり入ってくるのではないかと期待しながらになると思えます。

それでは、今後の予定につきまして、事務局から説明をお願いします。

○小林参事官 参考資料2と参考資料3でございますけれども、こちらは事務局において取りまとめてございます。

平成26年度の仕事と生活の調和関係予算というものが、参考資料2でございます。

数値目標に対応する国の主な施策・事業については、参考資料3ということでまとめてございまして、参考資料3につきましては、政策評価の結果を踏まえて、このような形で対応するというので、まとめてさせていただいております。

また、次回の部会の開催でございますけれども、資料1にございますとおり、次回は9月を予定してございます。その次の会が10月ということで予定してございまして、具体的な開催日時につきましては、また日程調整をさせていただきたいと思っております。以上でございます。

○樋口部会長 本日用意しました議題は以上でございますが、皆様から特段の御発言があれば、承りたいと思えますが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○海老井委員 最後にすみません。

有識者委員の皆様から御質問があった事項のうち、地方公共団体に対しての御質問は、14項目にわたってありました。私たち全国知事会では、男女共同参画プロジェクトチームを7県で構成してございまして、この回答につきましては、その7県に照会をしまして、それぞれの取組について回答をお願いしたんですけれども、回答の仕方がまちまちであったり、回答の時期がそろわずに、資料の作成が間に合わなかったもので、口頭発表でもしようかと思っておりますが、皆さんの資料をもとに御意見を聞きまして、あえて補足することはそうたくさんはございませんでしたので、ここでは省略させていただきまして、次からの取組に向けて、その辺を含めて発表していきたいと思えます。

今回は失礼致しました。どうもすみませんでした。

○樋口部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、本日の部会は以上で終了致します。どうもありがとうございました。