

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第31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10月8日（水）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：

（部会構成員）

海老井悦子委員、川口晶委員、北浦正行委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、南部美智代委員、福田明子委員、福田産業政策第二部副部長（間部彰成委員代理）、（樋口部会長、阿部委員、大沢委員、大日向委員、権丈委員、間部委員はご欠席）

（関係省）

総務省：波多野課長補佐、田邊室長（炭田課長代理）

文部科学省：大谷参事官

厚生労働省：田畑参事官、小島課長補佐（村山課長代理）、飯野室長（蒔苗課長代理）

経済産業省：福地室長

（内閣府）

武川室長、中島次長、久保田次長、華房次長、大地参事官、湯澤課長補佐、長野参事官補佐

4 議事概要

○佐藤部会長代理 それでは、少し時間の前ですけれども、出席を予定されている方がおそろいですので、第31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」を開始致します。

本日は樋口部会長が御欠席のため、部会長の御指名により私、佐藤が部会長代理を務めさせていただきます。よろしくお願い致します。

それでは、初めに事務局より本日の議事について説明をお願い致します。

○大地参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大地でございます。

まず、本日の御出欠でございますが、部会長の樋口委員、男女共同参画推進連携会議議長の大日向委員、中央大学教授の阿部委員、日本女子大学教授の大沢委員、亜細亜大学教授の権丈委員が御欠席でございます。

また、日本商工会議所の間部委員が御欠席で、代理として福田産業政策第二部副部長に御出席いただいております。

次に、本日の議題でございますが、「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等に関する各主体の取組について」を予定しております。

○佐藤部会長代理 それでは、議題に入りたいと思います。前回の評価部会では各構成員から長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進等に関する取組について御発表いただき、意見交換を行いました。

今回は、今、御説明がありましたように、2回目として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等に関する取組について御報告いただき、議論したいと思います。

進め方ですけれども、議事次第のところに配付資料が書いてありますが、その順にまず配付資料のある方から、それから資料5と6の間で構成員の方から配付資料はないけれども御説明いただくという形にさせていただければと思います。

それでは、最初に海老井委員から御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願い致します。

○海老井委員 それでは、前回に続きまして、有識者委員のほうから御質問がありました事項の中で、女性の継続就業の促進について、男性の育児・家事参画の促進について、仕事と介護の両立についてということで、全国知事会、7県で構成しております男女共同参画プロジェクトチームの取組事例等を取りまとめましたので、その取りまとめに沿って御報告させていただきます。

総論的に言えば、前回部会でも報告しましたがけれども、全体としての取組手法は、①から③に挙げているような、そういったことで取り組んでおります。①から③につきましては前回御説明しましたので、省略させていただきます。

今回のそれぞれの質問事項についての取組例について、各自治体の具体的な事例をいくつか挙げながら紹介させていただきたいと思います。

まず、女性の継続就業の促進の取組ということですが、個人・家庭向けの金銭的な支援として、育児休業、介護休業を利用している勤労者等を対象とした生活資金の貸付制度等を設けている県があります。

それから、地域住民への周知啓発を図るために両立支援等をまとめた啓発冊子等を作成して配布する。あるいはメールマガジンで情報を提供する。また、母子健康手帳などを交付する早い時期から継続就業のための制度の周知を図ったり、そういった取組もされています。

そして、企業に対する周知を図るためには、経営者、人事労務担当者を対象とした仕事と子育て両立支援制度に関する研修会などを開催しております。

また、待機児童の解消に向けた環境整備のために、市町村と連携して保育所等の整備を進めたり、小規模保育、あるいは幼稚園での預かり保育、病児・病後児保育、こういった保育のサービスの充実に取り組んでおります。

2番目ですが、男性の育児・家事参画の促進の取組として、企業の理解を促すために、男性の育児休業取得率が高い企業や男性管理職が育児休業を取得している企業、そういった企業を積極的に表彰するとともに、その事例集を作成して配付したり、周知を図っています。

また、個人・家庭向けとしては、男性の育児休業取得等に関する各種支援制度の案内、あるいは親子で楽しめるイベント情報など、男性の育児参加に役立つような各種情報を発信するサイトなども開設されております。

ワーク・ライフ・バランスの取組についてですが、どうしても遅れがちな中小企業の理解を促すために、推進員を自治体の中につくりまして、セミナーにおいて経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの意義についての講演を行ったり、また、個別に企業訪問を行ったりしております。

男性の家事・育児参画に対する社会一般の機運の醸成を図り、実践につなげていこうということで、積極的に家事・育児に取り組む姿を写真の作品として募集・表彰したり、あるいはパネル展示、ポスター、こういったことによって広報を実施されております。

3番目の仕事と介護の両立の取組についてですが、介護休業取得者の代替要員を確保するために必要な助成金を自治体が企業に支給している。それから高齢者やその家族が抱える介護に関する問題について、各地に設置しております地域包括センターにおいて幅広く相談に応じるための相談体制の整備を図っております。個人や家庭の知識の向上のために、介護保険制度の仕組みやサービス利用の手続などを解説したパンフレットを作成して配布したり、ホームページで情報の提供を行ったりしております。また、個人や家庭向けに家族での介護力を高めるための介護技術講習会なども開催されているようです。

こうした取組は今後とも進められていくことと思いますが、その上で私の個人的な意見ですけれども、子育て支援への対応についてですが、政府のほうでは、待機児童については2017年度末まで約40万人分の受入枠を確保する。そして、2019年度末までには30万人分

の放課後児童クラブについての受け皿を拡大する。さらに、文科省所管の放課後子供教室と厚労省所管の放課後児童クラブが一体的に運営されているのは現在600カ所ということですが、それを将来的には1万カ所に増やしていきたいという方針も示されております。

女性が継続就業していくためには、待機児童の問題と放課後児童クラブということが連動した一体的な問題でありますので、その整備を図ると同時に、省庁の垣根を越えて放課後児童クラブと放課後子供教室が一体化されて、いろいろな形で子供たちの活動メニューがつけられて、子供が安心して過ごせる、そうした居場所づくりを早期に進めていただけたらなというふうに思います。

もう一点は仕事と介護の両立についてです。仕事と子育ての両立については、だんだんと取組が進んでいるところですが、今後は仕事と介護の両立の問題が非常に大きくなってくると思います。ですので、介護との両立支援策について、企業の意識改革あるいは理解促進に一層力を入れて積極的に取り組んでいくこと。そしてそのための具体的な支援策、制度のあり方、これについてももっともっとこれから真剣に、強力に考えていく必要があるのではないかと考えております。

以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明について、御意見なり御質問があれば、自由に出していただければと思います。

住民の方の仕事と生活の調和の上で自治体のいろんな情報提供はすごく大事だと思います。例えば母子健康手帳は、皆さん、昔見たかどうかわからないですけれども、働いている方だと、産前産後休業がとれますとか、育児休業のこういう仕組みがあり、男性もとれますみたいな情報も載っているんですね。ですので、有期契約の方などが産前産後休業をとれるということを知るのとは何かというと、勤務先の企業の説明ではなくて、母子健康手帳を見た人が実は一番多いというようなこともありますので、そういう意味では、すごく大事なことかなと。

あと、後ろの仕事と介護の両立についても情報提供がすごく大事だと思います。一つは、40歳になると介護保険の被保険者になるんですね。ただし、保険証が届くのは65歳の誕生日。天引きですので、僕たちが調査すると、40歳代、50歳代で自分が介護保険の被保険者になっているということを知っている人は5割ぐらいです。知らないのです。給与明細を見ない人がすごく多いので。

これは、もしかすると65歳以上の人に対する情報提供かもわかりませんが、実は親が入っているということを知らないということもあるので、そういうことも含めてやっていただくと良いかと。感想です。

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、経団連の川口委員から御説明いただければと思います。

○川口委員 それでは、お手元にお配りさせていただいております資料2に基づきまして

説明させていただきます。

まず、女性の継続就業の促進と男性の育児・家事参画の促進等につきましては、前回の会合でも経団連の「企業行動憲章」とその手引きについて御説明させていただきましたが、本件につきましても、お手元にお配りしているとおりの「企業行動憲章」第4として「従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する」としております。そのための具体的なアクション・プランとして男女共同参画の実現を掲げておりました、特に性別役割分担意識の払拭、ポジティブアクションの実施などが重要であるとしているところでございます。経団連の「企業行動憲章」は、会員になられたときにその遵守を誓約いただいているということに加えまして、毎年10月を「企業倫理月間」と定めておりました、その一環として、経営トップを対象とした企業倫理トップセミナーを開催しています。また、会長から会員企業に対して定例の会合や書面で企業倫理の徹底と今申し上げた「企業行動憲章」を参考にさせていただいて、事業活動の点検を行っていただくということをお願いしているところでございます。

その次のページでございます。こちらは今年の4月に公表した「女性活躍アクション・プラン」の概要でございます。冒頭にサブタイトルとして「企業の競争力の向上と経済の持続的成長のために」と付していますとおりの、こうしたことを実現するためには女性の活躍が欠かせないという観点から、「企業による自主行動計画の策定・公表」「キャリア意識の向上」「キャリア形成の支援」「働き方の見直し」など、企業、政府など各主体における女性の活躍の加速に向けた取組を提言しているところでございます。

その次の冊子でございますけれども、各企業において女性の活躍推進に取り組んでいただく際の参考と致しまして、「女性の活躍支援・推進に関する企業の取り組み事例集」として、昨年9月に公表したものでございます。会員企業でこうした情報を共有して、優良事例を見ながら横展開を図っていくという観点からこれをまとめているところでございます。

その中では、配偶者の転勤に同行できる制度や家庭の事情により一旦退職した人を再雇用する制度、それから例えば全国から営業の人たちが集まって会議をするというときには宿泊を伴いますので、そのときにはお子様を連れてきていただいて、臨時の託児所を設置している、さらには両立支援ガイドブックを作成する、ロールモデルを紹介する、男性社員の意識啓発を行うなど74社の取組を掲載しているところでございますので、後ほど御覧いただければと思います。

仕事と介護の両立の推進につきましては、本日資料をお配りしておりませんが、毎年公表しております経営労働政策委員会報告で数ページにわたってその重要性を指摘しているところでございます。御案内のとおり、団塊世代が後期高齢者となる2020年以降になりますと、まさに介護の負担というのがさらに深刻な問題となる可能性が高いということから、仕事と介護の両立支援にさらに取組を進める。そのための周知啓発活動を引き続き図っていきたく思っております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明について御質問とか御意見があれば。よろしいですか。先ほど海老井委員からも仕事と介護の両立支援はこれから大事な課題になってくるというお話があって、ただ、特に企業からすると、働いている人は、仕事と子育ての両立と仕事と介護の両立、同じように支援すれば良いという誤解もあるので。子育ての場合は積極的に社員が子育てにかかわれるように支援する。介護の場合は両立をマネジメントするように支援する。相当違うので、そういうことに留意しながらやっていただければ良いかなというふうに思います。

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、日本生産性本部の北浦委員のほうから御説明いただければと思います。

○北浦委員 それでは、私のほうから資料3、1枚紙でございますが、御説明したいと思います。

前回お話ししていることと重複致しますので、少し簡略に申し上げたいと思います。

女性の継続就業の問題でございますが、私どもはそもそもワーク・ライフ・バランス推進会議と、それからそれに書いてございませませんが、もう一つ、女性の活躍推進のパワーアップ会議という2つの会議を開いておりまして、その2つの民間運動を両輪として展開しているところでございます。これらの詳細につきましては「ワーク・ライフ・バランスレポート」に出しておりますので、内容は省略したいと思いますのですが、私どもの活動としては、地方における啓発活動といったところが中心になってございます。

特にワーク・ライフ・バランスでは両立支援ということ、「後者の」と書いてございますが、これはちょっと抜けておりますが、「パワーアップ会議」という女性活躍推進のための民間運動です。女性の方が従事する仕事の質や処遇の向上といったところに重きを置いて、全体として女性活躍推進の加速化ということが言われておりますが、私どもはそういった気持ちで取り組んでまいったところでございます。

ワーキングウーマン・パワーアップ会議のほうでございますが、具体的には「エンパワーメント大賞」というアワードを出しております。それから「エンパワーメントフォーラム」というものを来年開催する予定でございます。その他、メルマガの発行とかアピールなどをやっております。

ここで一つ申し上げたいのは、ここに「エンパワーメント大賞」というふうに申し上げておりますが、実は当初は「メンター大賞」ということで、私どもはどちらかというとな女性活躍推進の突破口としてメンターの育成というところを切り口にしよう。かなり具体的な取組を見せることでわかるのではないかと。こんなことで始めた経緯がございます。

「メンター大賞」でずっと実施をしてまいったわけでございますが、昨今、その広がりをもっと広げるべきということで、最近はむしろダイバーシティを推進するような動きへ持

っていききたいということがございます。

ここに書いてございませんが、この2つの会議は両方とも同じような議論が出ているわけですが、私どもは、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進は両輪のごとくというふうに言っているわけで、間違いはないわけでございます。ただ、このような形で強調してまいりますと、どうもワーク・ライフ・バランスが女性だけのための取組みたいに見られてしまうのではないかと、こんな御意見が最近言われています。決してそんなわけではないわけで、ワーク・ライフ・バランスは非常に広い問題、男性も女性も含めた問題ですし、子育てだけでなく、介護の問題ということは事実でございますので、そういった意味で、ワーク・ライフ・バランスの取組が余り狭くなることのないように、そこは心がけなければならない。

そんな見地から、ここに書いてございますように、今後は女性活躍も大事であるけれども、むしろダイバーシティといったようにもう少し広い意味で取り組むことによって、ワーク・ライフ・バランスとの今、申し上げたような関係性というのも位置づけが変わってくるのではないだろうか、こんなような議論が最近なされております。そんなこともあって、こういった名称の変更等を行ってきているということをお紹介だけ申し上げたいと思っております。

ワーク・ライフ・バランスのアワードは、これも前回申し上げておりますが、子育て支援からだんだん重点が介護との両立支援であるとか男性の育児参加がアピールで、子育て支援のところにつきましては、アワードに応募される企業さんであれば、ほとんど同じような内容になってきているというのが実情でございます。むしろもう一歩先へというようなところで、この辺は年々いろんな形の御提起をいただいておりますけれども、徐々に変わってきているというのが現状でございます。

もう一つ、私どもは「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を定点観測的に実施してきております。2014年の調査は、まだ実施の最中でございますが、年内もしくは年明けぐらいに発表ということにしております。

ここにございますのは、2013年の調査の一部でございますが、活躍の推進上の課題というところと活躍推進と生産性向上との関係性という2つだけ拾ってございます。

推進上の課題については、よく言われるとおりであります。女性社員の意識というのが相変わらず高い。この数字は、2～3年見てみましても余り変わってございません。あるいは管理職の理解、こういったところでございますが、ただ、女性社員の意識というところには、女性社員自身のお考えもありますけれども、そういう意識をつくり上げている環境ということもございまして、単純にこれは女性社員の方にそういう意識がないのだなどというふうに誤解されてしまい、この辺をミスリードすると大変危険であると。こんなようなことも私どもの中では議論してございます。そういった意味で、この辺をもっともっと分析しなければならないというような問題意識を持っております。

生産性との関係もいろんなところから御指摘をいただいております。私どもは生産性本

部でございますが、これをきれいに説明できる材料というのはまだまだ乏しいのが現状でございます。ただ、アンケート調査を見ますと、認識はしているというところは実に多くの企業さん、85.8%。その中で効果というものについて既に出ているもの、あるいは数年ぐらいたてば出るのだということで、やはり活躍の推進というものが組織の生産性に影響があるのだということは、こういった数字の中でも薄々うかがわれるところでございます。私どもは、この辺のところをもう少し個別的に掘り下げている現状でございます、また機会がございましたら御報告をできればと思っております。

これ以外にも、私どもは事業体でございますので、こういった女性活躍力、特に意識調査を含めたような総合診断の事業なども含めていくつかの事業を展開してございます。

そんなことを御報告申し上げたいと思います。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

日本生産性本部での取組について御説明いただきました。御質問があれば伺いますが。

先ほどのコア人材のところは企業調査ですね。

○北浦委員 そうです。

○佐藤部会長代理 女性社員の意識が低いというのは確かにトップに上がってくるのですが、これも、これがそうだと思って女性社員の意識啓発セミナーなどをやると、女性社員から反発。自分たちを研修する前にまず管理職をやってくれと。多分そちらが正しい実態だと思いますので、北浦委員が言われたように、誤解を招かないような分析をしていただくと良いかなと思っています。

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、日本労働組合総連合会の南部委員のほうから御説明いただければと思います。

○南部委員 ありがとうございます。資料4のほうをお出ししております。

連合としましては、以前も言いましたように、女性の就業継続の促進、男性の育児・家事の参画促進、仕事と介護の両立等につきましては、2年間の方針の中にしっかりと書き込み、運動を進めております。特に春季生活闘争におきましては、この両立支援について取り組むということを掲げて、要求をその中にしっかりと書き込み、各職場、単組の中で交渉し、男性の育児休暇取得の促進であったり、労働時間の短縮などの要求を具体的に掲げているというところでございます。

ただ、課題としましては、そこに女性がなかなか参画していないということもございます。そこで、ここにありますブルーのリーフレットをつくりまして、連合の女性の組合員に対して、例えば男女雇用機会均等法の変わったところはここであるなど、自分たちの職場の点検を行おうと呼びかけています。

その点検を行った上で、職場の実態と内容にそぐわないところを要求を出していくというように形で運動を具体的に進めていっているというところでございます。

あわせて、もう一枚「あなたの職場でこんなことないですか？」というものをつけておりますが、これは啓発を図るということでつくったイラストでございます。皆さん御承知のように、3月8日国際女性デーにおきましては、毎年女性が中心となって集会を行い、そこで改正になった法制度の内容なども学習しています。その集会のしおりの中に掲載した1ページがこの「あなたの職場でこんなことないですか？」というイラストです。

さらに、妊娠・出産について、働く者の権利につきましては、先日本配り致しました「マタハラ手帳」というものがございまして、そこで周知を図っているということで、マタハラ防止に関しましては、ネット調査や女性のための労働相談を行って世論形成を図っております。

さらに、男性の育児・介護への参加についてです。連合では6月を「男女平等月間」というふうに位置づけまして、そこに集中した取組を行い、例えば「働く女性の労働相談ダイヤル」ということで、全国一斉に2日間、女性が電話をとって労働相談を受けるということで、今年も2日間やりまして600件以上の御相談がございました。やはりハラスメント、セクハラ、パワハラ、マタハラということで、相談が増えてきているような状況です。

6月月間には、女性だけではなくて、若手男性リーダーを対象としたセミナーである「男女平等講座」を開催しています。今年は関西大学の多賀先生の中から「男性にとってのワーク・ライフ・バランス」というテーマで、講演をお願いしました。全ての参加者は男性ですが、事務局の女性の感想に、「女性のワーク・ライフ・バランスというのはこれまでいرونなところで呼びかけてきたが、男性もワーク・ライフ・バランスに参加したいと思っていても長時間労働があってもなかなか参加できないという実態があるということを知ってはつとした」というような意見もございました。ワーク・ライフ・バランスは男女ともに考えるべきであるというふうに思い、今後それは広げていきたいということで、それ以降は連合の中では「男女のワーク・ライフ・バランス」というように、フレーズも少し変えていったような状況です。

同講座では、男性の家事参画ということで、NPO法人tadaima!というNPO法人の代表の方に来ていただき、家事参画のワークショップを行い、参加した男性にはかなり好評をいただいたというような状況でございます。

また、男性の育児参加ということでは、ファザリーリング・ジャパンの方々とも連携し、運動を図っているというような状況でございます。

あわせて、介護についてはなかなか運動が進んでいないということではございますが、先ほど言いました春闘方針の中で取組は進めており、具体的には各産別組織の中で取組を行っておりますので、その内容について、育児・介護休業法の改正に合わせて連合でも実態調査を今年度行っていこうということで、今、準備を進めているような状況でございます。

さらに、資料にはないのですが、毎年10月に「連合中央女性集会」を開催しています。今年も10月の終わりに行います。ここに1,000人の女性が集まって集会をし、ワーク・

ライフ・バランスであったり、均等法であったり、男女平等に関わる課題を共有化していくというような集会でございまして、2年前の集会には本日座長でいらっしゃる佐藤先生に「ワーク・ライフ・バランス（介護編）」をテーマとして分科会もしていただきました。その節はありがとうございました。

連合としましては、正規の労働組合の組合員だけではなくて、非正規も含めた方々の組織化を行いながら、全ての女性の底上げと、女性が生き生きと働き続けられるような取組を重ねているということでございますが、なかなか女性の役員が少ない中でこれを行うのは難しいところもございます。ぜひとも皆さんと共有して、企業の中で女性が働きやすい環境をつくっていただき、そして組合活動のしやすい環境をぜひ一緒につくっていきたいと思っております。

発表は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○佐藤部会長代理 連合の取組について御説明いただきましたけれども、いかがでしょうか。

先ほどの男性のワーク・ライフ・バランスとか家事参加で連合のユニオンリーダーは出たのでしょうか。

○南部委員 出ました。なかなかびっくりで、最高齢は50歳以上の方だったのですが、ほとんど若手でした。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

よろしいですか。

それでは、続きまして、JEC連合の取組について、福田委員から御説明いただければと思います。

○福田委員 では、資料5、JEC連合、日本化学エネルギー産業労働組合連合会の取組の紹介をします。

JEC連合は企業内労働組合の集合体でありまして、その観点から御報告を申し上げます。

女性の継続就業の促進に向けてということで、多様で柔軟な働き方を可能にする環境整備について。まず、仕事と生活の調和についての労使協議体制の確立は、現在、組織内の加盟単組45%で実施致しております。これの完全実施を目指していきたいと思います。

業種、職種ごとにそれぞれ女性の継続就業を阻んでいる要因が異なりますので、それぞれに手を打つことが非常に重要と考えております。

例を申し上げますと、製薬業における医療用医薬品の情報提供業務でありますMRにおいて、90年代ぐらいから女性のMRが増えてきたのですが、非常に就業年数が短いという課題が業界全体でありましたものが、ここ15年ぐらいで各社、労使の対話の中で対策を打ちまして改善傾向にあるということなどが挙げられます。そうした業種、職種に焦点を絞った労使対話を行っていきたいと思っております。

その下に「非正規雇用労働者の労働条件改善の取組み」と記載しておりますが、これは女性の非正規雇用労働者のことだけを申し上げているのではございません。就業による経

経済的自立の観点から申し上げるもので、括弧の中で書いております「有扶養家族率」は、JEC連合の男性の集計になりまして、「賃金30万未満」が17%、「賃金30万以上」が51.8%となっております。これを年齢で区切り35歳で見ましても「30万以下」が59.8%、30万を超えている集団が69.5%ということで、有扶養家族率というものと賃金に一定の関係がありえます。多様で柔軟な働き方を目指すその前提としまして、就業による経済的自立とともに、労働条件の改善の取組が必要であると考えて取組を行っているものでございます。

JEC連合の場合、非正規雇用の方を組合員化できていないという実態がほとんどなのですが、その中でも無期雇用への転換の促進、処遇改善の取組等を実施しており、これもさらに広げていきたいと考えております。

次世代育成支援対策推進法に基づく取組として「くるみん」は、会社が行動計画を定める際に労使で話し合いをしたり、従業員にそれを周知する際など、対話の題材としてもとても良いものであると考えておりますので、これも利用しながら進めていきたいと思っております。

「法を上回る労働協約、両立支援制度の整備」ということで、育児休業や短時間勤務の年数だけが延びるのではなくて、実際に運用できる制度の確保であったり、休む支援ばかりでなく、フルタイムで働くことへの支援という観点での制度の整備などが必要であり取り組んでいきたい。例を申しますと、転勤が多い職種の配偶者と同居する制度であったり、何らかの事情で退職、休職した後に再度もとの仕事につく制度等が考えられるかと思っております。

「働きながら安心して子どもを産むことができるよう、情報の周知」という観点で、職場の対話活動をさらに進めていきたいと思っております。残念ながら自社の制度を余りよく知らないという人は思いのほか多く、こういった制度、実際の運用等を従業員がもっと知れる機会をつくっていききたいと思っております。

「連合の『マタハラ手帳』を通じた理解促進」「妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの解消」ということなのですが、そもそも日本の法律を満たしている企業ならこういうことは起こり得ないはずなのですが、企業を中心の人事部の方ではぜひ制度を利用して活躍してほしいと思っても、現場の上司の方がちょっと行き過ぎた発言であったり、ちょっと間違った配慮をしてしまっていることなども起こり得ることです。現場の従業員サイドも、もう少し粘り強く働き方の選択ができるように、当事者が集まり、制度やその運用、キャリア、働き方について情報交換ができる場を設けていきたいと考えております。

また、「女性交流会（あるいは両親）」という観点での交流会も重要かと思うので、そういったものを開催していきたいと思っております。それは子育てとの両立だけではなくて、キャリアも全般視野に入れておりまして、JEC連合の中で「期待と不安を埋めるコミュニケーション」という呼び方をしているのですが、それを促す取組を行っていききたいと考えております。

育児休業からの復帰の支援として、厚生労働省がつくっておられるツール等で業種、業

界等でまとめていただいているものがございますので、そういったものを利用しながら周知の加速をしてみたいと思います。

「春闘での取組み」。先ほど連合のほうからも御紹介がございましたけれども、春闘は労使が正式に向かい合う年に一度の貴重な場ですので、各単組での取組にもこういった観点を盛り込んでいきたいと考えております。

女性比率に見合った組合役員を配置して、こういった声を組合活動に盛り込むという目標なのですが、JEC連合の場合、女性比率15.8%のところ、今、女性役員比率10.6%となっております。これをもう少し高めていきたいと考えております。

御参考までに、その下の行の括弧が会社の役職における女性の割合で、3.0%となっております。日本の平均よりも低い現状となっております。

その下「男性の育児・家事参画の促進に向けて」ということなのですが、まず前提として長時間労働の是正をきちんとやっていきたいと思っております。

「労働組合でセミナーを開催する」ということなのですが、実は男性の育児休業ということテーマにしますと、ああ、大事ですね、良いですねとおっしゃるのですが、では、あなたはと言うと、えっ、考えもしなかった、という方が非常に多くて、皆さんの人生においても良き選択肢なのであるということを提起していくような機会を持っていきたいと思っています。

男性の育児休業取得が進まない理由に、取得によるキャリアの断絶等が挙げられておりますので、先ほども申し上げましたけれども、「休む支援」から「働く支援」への転換ということで、育児にかかわることがキャリアの断絶を意味するのではないということまで持っていくことができ初めて、育児休暇も短時間勤務も女性だけのものではなく、男性のものにもできるのではないかと考えております。

「仕事と介護の両立について」の部分になります。この制度導入後の取得実態の調査、取得者へのヒアリングなどを周知していくということで、介護と仕事の両立をなさった方のモデルというものが実は発見しにくいのですが、少しでも参考になる事例を組織内で探して紹介等の周知をしていきたいと考えております。

「介護が男女共の身に起こり得る課題であることの再周知」として、その下に記載しているのは、JEC連合で行いました調査、育児休業の取得者の実数です。女性512人、男性49人ということで、男性の割合が85%のJEC連合において、男性の育児休業の取得が全然進んでいないことは一目瞭然なのですが、それは置いておかせていただいて、今、御覧いただきたいのは、女性を100とした場合の男性の割合でして、育児休業の場合、男性は9.6なのですが、裏面をめくっていただきまして、介護休業を御覧いただきますと、男性と女性は同じ数値の取得者数となっております。こうしたことから介護は男性にとっても人ごとでないことを訴えていきたいと思っております。

2番目、仕事と介護を両立しようとするものの周知、取組なのですが、これは今後の課題だというのが正直なところ。前半部分で申し上げました女性の活躍推進、男

性の働き改革という部分ですが、JEC連合で組織内の加盟単組に対して講師派遣という取組を行っておりまして、加盟の労働組合が組織内で講演、研修、セミナーなどを行う場合に、JEC連合のほうから赴きまして、企画相談であったり、講師等をさせていただいているのですけれども、介護というテーマにおきまして、JEC連合内で講師としてできるまでのところに至っていないというのが正直なところで、組織を挙げてどういった方を呼び、どういった人を対象に、どういったことを訴えていけば良いのかということは今後取り組んでいくということを課題にしたいと考えております。

以上です。

○佐藤部会長代理 今、JEC連合の取組を御説明いただきました。御質問ありますか。

仕事と介護の両立の事例がないというお話ですが、後で説明があると思うのですが、厚労省で両立している人の事例を集めたパンフレットをつくっていますので、ぜひ見ていただければと思います。

○福田委員 ありがとうございます。

○佐藤部会長代理 講師がいないのは確かで、気をつけなければいけないのは、福祉関係の人を呼ぶと、介護の仕方を研修してしまうのです。両立の仕方を話してくれる人がいないのは事実です。ですから、厚労省のパンフレット、後で御説明があると思いますから、見ていただければと思います。

○福田委員 はい。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

それでは、この後、資料はないのですが、まず情報労連の才木さんから御説明いただければと思います。

○才木委員 情報労連の才木でございます。私のほうから口頭でいくつかの取組について御報告させていただければと思います。

まず、今回の女性の就業継続、男性の育児・家事の参画、仕事と介護の両立というところで共通して言えるところは、長時間労働を是正していくことでその取組がいかに進むかということですが、長時間労働の削減につきましては前回御報告させていただいておりますので、女性の就業継続等について、口頭で御報告させていただければと思います。

情報労連として昨年、情報労連内の第2次の男女平等参画計画を策定し、これは2013年度から2020年までの取組ということで、その計画に基づいた取組を進めているところです。私たちが考えた中では、これまでも男女平等の参画というところはいろんな取組をやってきてはいるものの、実際の私どもの組合員一人一人が本当にこの男女平等参画の必要性というのを理解しているのだろうか、ちゃんと腹に落ちているのだろうかということからもう一度始めようということです。1年目の取組としましては、各地域において男女平等の必要性に対するセミナー等を開催してきているということです。

そういう中で、各組合においてもしっかりと自分たちの運動方針に男女平等参画の取組

を明記し、取り組んでいくというのを1年目の取組として進めさせていただいています。その結果については、今、集約中ですので結果はまだ出ておりませんが、引き続きその取組も進めていきたいと考えています。

また、私どものほうで女性の就業継続という観点、男性の育児・家事の参画という観点で、いろんな形で法律は改正をされているのですけれども、それが本当に各企業の就業規則等に反映されているのかどうか、社内制度に反映されているのかどうかというところも、これは加盟組合等の御理解をいただきながら、少し確認をさせていただいているところです。

そういった中で見ていくと、育児・介護系の法律に合わせた改正というところがぼろぼろと漏れているというところが社内制度の中で散見されているということです。そういうところについては加盟組合と連携をし、是正の取組を今、進めているところでございます。

また、少し前になるのですが、男性の育児・家事という面では、東京の地区だけにはなるのですが、「お茶の水フォーラム」というのを開催しております、基本的には女性の労働組合の参画というところについて意見交換をする場なのですが、育児・家事といったところでは男性の理解も必要だろうということで、過去には男性の料理教室ということで、女性役員だけではなくて、男性役員も一緒にそういう体験等をして理解を進めているところでございます。

介護については、なかなか組合員の実態把握をしづらい状況になっています。育児のほうであれば、社内報等でお子さんの出産等が周知され、皆さん、理解をいただくところなのですが、家族を介護しているというところは、社内、周りの人間でも知らないというところがぽつぽつと散見されているところです。いざ異動の発令が出てみれば、実は介護をしているのでなかなか異動できないという事例も過去にはございましたし、そういうところが周りの理解、共通の認識を持ちづらいのかなと思っています。そういう面からも、少し介護に対する理解促進、また、介護の社内の制度等についても理解促進を進めていくことが必要ではないかと最近感じているところでございます。

簡単ですが、報告とさせていただきます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

情報労連からの御説明ですが、よろしいですか。

それでは、続きまして、全国中小企業団体中央会の取組について、高橋委員から御説明いただければと思います。

○高橋委員 全国中央会の高橋でございます。

私どもは、事業者団体の全国団体という立場でございますので、一つは自分たちが何をしているかということと、それから各県の中央会がどういうことをしているかということに分けてお話しすればよろしいかと思います。

まず、各県の中央会におきましては、それぞれの県の施策の広報とか指定を受けたりして事業をやっているというのがまず第一でございます。私どもから情報提供して、それを

下の組合員に伝えるというだけでなく、各県と一緒に事業をしているということでございます。細かいことはわかりませんので、これは割愛致しますが、そういう立場になります。

私どものほうは全国団体の調整事務等をやっておりますので、要は、いろんなことが起きますと、全国中央会ではこれはどうしているのですかという聞き方をされますので、恥ずかしくないようなことをやらなければいかぬということで、努めているわけでございます。

私どものところは、正規の職員が40人、部が6個ございます。あと、若干大きな事業を請け負っておりますので、十数人派遣の方とかそういう方がいらっしゃるの、50人から60人の間で事業をしております。したがって、中小企業のちょっと大きいぐらいのところという感じで仕事をしているのではないかと思います。

まず、女性の継続就業の促進についてでございますが、前回もお話したかと存じますが、産前産後の休業制度を利用している女性職員がいて、新たに今週の金曜日から産休に入ります。第3子でございます。そういう方がその前にもいらっしゃったということで、女性が産休をとるということについては、全国中央会の中ではよく認識をされているのではないかと考えているところでございます。

短時間勤務制度を設けておいて、4時に終業する女性がいます。あらかじめ彼女が短時間勤務社であると分かっておりますので、仕事の組み方等を調整しております。労働組合の方に怒られてしまうかもしれませんが、忙しい職場からちょっと暇な職場に移すということを現実には考えざるを得ない。産休に入ったらどうするこうするというのをその都度はなかなか考えられないので、1年の初めのころに大体わかりますので、そういうことで対応しているということでございます。

育児休業中などからのキャリアアップを望んで何かしたいというような声もあるのですけれども、まだ私どもはそこまでできておりません。ただ、私どもは内部で都道府県の中央会の方を集めたりして研修をやっておりますので、その研修に参加してもらうようなことで努力しているところであります。

男性の育児・家事参画の促進でございますが、これも前にお話したと存じますが、育児休業制度を利用し、1カ月間取得した男性職員がいます。その職員は保育園への見送り、保育園の出迎えを奥さんと日を決めてやっているということで、始業時間1分前位にどどどどと来て、終業時間過ぎたらどどどどと帰っていますけれども、彼はあだよねということでみんなわかっておりますし、また、昨日もあったのですが、セミナーとか何かやりますと、ちょっと遠いところへ行って遅くまで仕事をすることがありますけれども、その辺は奥さんと調整をしてやってもらっているということでありまして、全て5時に帰ってしまうということは仕事の関係でなかなかできませんので、それは奥さんとよく御相談をいただきながらやっていただこうということであります。

先ほどお話ししましたけれども、都道府県の中央会では次世代育成支援対策推進センタ

一ということで、36の中央会が厚生労働大臣の指定を受けて支援をしております。

それから、県が独自に行っております取組にも参画しているというふうに聞いておりました、ながの子ども・子育て応援県民会議とか、愛知県子ども・子育て会議等々に出ているというふうに聞いております。

仕事と介護の両立でございますけれども、今のところ介護休業を取得している職員はおりませんが、大体部長クラスは50を超えておりますので、両親が高齢化しているだけでなく、兄弟姉妹が具合悪くて、奥さんがそこに手伝いに行っていて大変などという話は聞いているところでございまして、今のところどちらかという配偶者任せということが多いようですけれども、それでも、聞いておりますと、時々姉のところへ行っているなどの話しを聞いております。

先ほど先生からお話がありましたように、どういうふうに介護するというのでなくて、どういう制度を熟知し、利用していくか。家庭内で介護するとか、周りの地域住民でお隣同士仲よくやるというわけにはいきませんので、もはや国や県や市町村に頼らなければ介護ができない状況でございます。私どもはだんだん高齢化しておりますので、もっと高齢化した親を持つ職員が増えますので、そういう制度の充実を求めるとともに、よく周知を致さなければいけないかなというふうに思っているところでございます。

なお、私どもは今度10月23日に全国大会を開催致しますので、本年度も要望の中で中小企業のワーク・ライフ・バランスの推進と中小企業における女性人材の活躍促進に対する施策の充実を政府にお願いしようということで、今、案文を固めているところでございます。

大変簡単でございますけれども、以上でございます。

○佐藤部会長代理 ただいまの御説明について、御質問があればお願い致します。よろしいですか。

それでは、続きまして、日本商工会議所から御説明いただきたいと思いますが、間部委員は今日御欠席ですので、代理として福田副部長においでいただいておりますので、福田さんのほうから御説明いただければと思います。

○福田産業政策第二部副部長 福田と申します。報告させていただきます。

女性の継続就業の促進につきましては、昨年11月に若者・女性活躍推進専門委員会を設置致しました。中小企業における女性の活躍推進という観点から、現状把握をすることから始めまして、その課題につきまして適切な支援策が講じられるように普及啓発活動、要望活動、事業活動を行うことを目的に活動しております。

まず、普及啓発活動ですが、若者・女性の活躍推進という観点から、中小企業のための情報ポータルサイトをこの8月に設置致しました。こちらではワーク・ライフ・バランスや、若者・女性の就業・活躍推進等に関する国や行政の取組、あるいは商工会議所の取組を発信しております。

また、全国の商工会議所が実施しておりますセミナーやシンポジウムなどさまざまな事

業も発信しているほか、今後は特に若者・女性の活躍推進に取り組む中小企業の先進事例等を積極的に発信していきたいと思っております。

前回は御報告申し上げましたが、11月7日には内閣府と共催で「ダイバーシティマネジメントセミナー」を開催することになっておりまして、現在募集をしているところでございます。

東京商工会議所では、平成25年度から女性の活躍推進に関するセミナーあるいはフォーラム等を計12回開催し、今年度後半にかけても開催を予定しております。

また、日本商工会議所では、「女性起業家大賞」を平成14年から実施しておりまして、今年度が第13回になります。今年は大阪、香川、栃木、東京の4社の企業の方を表彰いたしました。目的は、女性の起業は非常に革新的、創造的な企業の創業というケースが多く、これまでの受賞企業の顔ぶれを見ますと、単に事業で成功しているというだけではなくて、その事業がその地域の活性化や、福祉、地域に根差した、社会を支える役割を担っているという観点から、非常に有意義であるという特徴があります。地域の再生という観点からも女性の活躍には非常に期待しており、今後も継続していきたいと思っております。

男性の育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立の推進につきましては、今後の重要課題として対応、検討したいと思っております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

商工会議所の取組について御説明いただきましたけれども、御質問ございますか。よろしいですか。榊原委員、どうぞ。

○榊原委員 ありがとうございます。いろいろ伺って大変勉強になります。

中小企業のところでちょっとお伺いしたいのですが、全国の中小企業と一口で言っても多様な業種、いろいろな形態、地域によっても違う課題等があると思うのですが、今回の女性の就業継続とか、男性の育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立といった課題において、ざっと全国を束ねているお立場から、今、一体どういった段階にあり、どういう壁を乗り越えたらより促進できるのではないかというような課題の把握について、今、どういうふうにお考えなのかを福田さんや高橋さんから伺えたらありがたいと思います。

○佐藤部会長代理 では、今、お答えいただける可能な範囲で。

○高橋委員 おっしゃるように、385万社2,700万人ぐらいの方々がいるので、小規模企業と言えば弁護士、税理士から始まって、野球選手も小規模企業だと言われればそういうことでございますし、中小企業も300人ということになると相当大きくなっていますから、その違いはいろいろあるのだらうと思いますが、私どもはどうしてもより小さいほうに目が行くわけでございますけれども、情報提供して、ここに載っているから見てくださいねと言っても、まず見る余裕がないというふうに言われるのです。ちゃんと見なさいよと言っても、なかなか難しいというのがあります。

ただ、先ほど座長からお話がありますように、介護の問題はこれから大変問題になるの

で、ここは、どこにどう頼れば企業として労働者の方々がちゃんと働いてくれるかということを変えなければいけないと、というふうに思っておりますが、配っても読まないということがあるものですから、これをどうするかというのは大変難しいかと思えます。

それから、ワーク・ライフ・バランスの場合に男女共同参画という意味も入ってくるので、その辺が私もよく整理ができていなくて申しわけないのですが、女性職員が産休・育休取得することとなり、育休後の復帰については、保育所が足りないとか、まだそういう話が出ております。我々中小企業の組合で工業団地や卸売商業団地などの団地組合というのがございます。皆さん、余り御存じないかと思えますが、多くの会社がそこに集結し、そこで働いている人たちを対象とした保育所を設けたりしています。その保育所は法律の適用で組合員以外の利用は禁止になっていまして、近所の人から保育所に入れてほしいと頼まれても、法律上利用できないのと言うざるを得ないのです。本来だったら利用可能とすれば良いのですが、法律の建前から、これは協同でみんなで作る事業だからということを使っているのに、よその人が使うというのは脱法行為になってしまうという問題があります。こういうところを一つ一つ解決していけば、自分たちだけでなく、御近所の方々にもお役に立てるのではないかと考えます。とても小さな話かも知れませんが、そんな問題がございます。

あと、育児休業等から戻ってきて、どこの職場に職を与えるかというのはなかなか難しく、中小企業の場合、人数が少ないものですから、今までのところで、いや、私、もっとできるけれども、なかなか変えてもらえないとか、そういうことはどうしても起き得るのではないかなという気が致します。

世の中が随分変わってきたと思えます。男の人が赤ん坊を抱きひもで抱いて歩いている姿などはまだ珍しいような感じはありますが、一世代たてば、そんなのは当たり前になるでしょう。男性が育児休業をとることなどはだんだん進んでいくのだらうと思えます。それらを進めていくNPOなどいくつかできておまして、先週ありました男女共同参画推進会議においてもそういう事例が出ていましたので、そういうことはすぐ進むのだらうと思うのですが、いかんせん、人手の少ないところであるというのは中小企業の弱いところがあります。それにお金も足りないということでもありますので、いろんな助成制度を活用させるために商工会議所や商工会、中央会が協力して、個々の企業の経営者などにもわかるような取組をしていかなければいけないと思っております。最大効果がどうやって出るかというのは隔靴搔痒の感があるというのが現状でございます。

○佐藤部会長代理 商工会議所で小規模企業のこういうのがあれば、御説明いただければと思います。

○福田産業政策第二部副部長 小規模企業になりますとさらに人員が不足しますので、代替要員の確保などが大きな問題かと思えます。介護の問題は、企業規模や男女を問わず、非常に重要な課題として認識しております。

○佐藤部会長代理 よろしいですか。

○榑原委員 ありがとうございます。いろいろ参考になります。

今、伺った上でちょっと思ったことという感じなのですが、情報提供しても見てもらう余裕がないというところなどは、確かにどうしていくのかという課題があるのだろうと思うのですが、ただ、私どもメディアのほうで取材をしても、中小企業のほうは人材獲得とか定着をどう図っていくかというところはかなり切実な課題を持っていますね。そこにつながる話なのだというような提供の仕方をすれば。グッドプラクティスとして介護との両立が図れるようなことをしたら、その点が知られたこの会社ということで、わざわざ都市部からIターンで戻ってきた、こんな優秀な男性をゲットできた企業がここにありますというような取材などを私もしたことがあるのですが、例えばそういうグッドプラクティス、具体的な事例というようなアドバイスの仕方提供していただくと、活用してもらえたり、すっと胸に届くような情報になっていくのかなという気も実はしました。

そこがとても大事だと思っているのは、先ほどの話で御指摘されたように、中小企業はすごくたくさんあって、日本で今、大きな課題になっています人口減少をどうやって地域のほうでとめていくかというところの大きな鍵が、実はここにあると思うのですね。中小企業とワーク・ライフ・バランスというのはちょっと遠い話のように見えるけれども、ここで若い人たちも生き生きと仕事をし続ける、大都会に流れてこなくても済むようにできるかどうかということが日本全体の活力に直結しているようなテーマになっている。とりわけ若い女性が生きがいを持って働き続けられるかどうかということが大変重要になっている。

では、若い女性、若い男性が生きがいを持って中小企業、地元で働き続けられるようにするにはどうしたら良いのか。こんなふうな事例、こんなふうな雇用管理を取り入れたらよかったという事例があるよというのをやっていただくと、とても意味があるのかなと思って伺いました。

その点で、例えばメッセージの出し方の一つなのですが、賃金、報酬で引きつけるということが今のような低成長の時代では難しくなっている中で、時間を新たな報酬と位置づけて、こういう時間活用ができるということがこの企業の魅力であるというメッセージの出し方で成功している中小企業にお目にかかったこともあって、例えばそういう提案が中央の組織、ネットワークを持っている中央だからやっていただくと、そういったポテンシャルもあるのではないかなと思って今の話を伺いました。

○佐藤部会長代理 非常に大事な点かなと。もちろん、従業員のためにもなるのですが、経営上も例えば人材確保、定着が非常に大事だということがわかると一生懸命読んでくれるかもしれないということは非常に大事な点かなと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、この後、また資料番号に戻って、資料6から府省の御説明をいただきたいと思えます。

では、最初に資料6、内閣府から御説明いただければと思います。

○大地参事官 資料6、内閣府における女性継続就業の促進等の取組につきまして、順に御説明をさせていただきます。

○中島審議官 少子化・青少年対策審議官でございます。

資料6の後ろに入っております「子ども・子育て支援新制度の施行準備状況について」という資料でございます。

1 ページあけていただきますと、新制度のポイントとして整理をさせていただいています。社会保障と税の一体改革をめぐる自公民3党合意を踏まえまして、関連法が成立して、幼児教育と保育、そして地域における子育て支援を総合的に推進する枠組みができたということでございます。

そして、消費税10%を念頭に、引き上げの中から7,000億程度、さらにはそれ以外の財源から3,000億を超える財源、合わせて1兆円を超える財源を確保して、今、申し上げた幼児教育や保育、そして地域の子育て支援の充実を図っていく。

5行目に「質・量」とございますけれども、「量」というのは、いわゆる待機児童を解消していくという話でございますし、「質」という点においては、特に保育士さんの処遇を改善していく、賃金アップを図っていく。さらには児童養護施設も含めて職員の配置を充実させていくという形を考えているということでございます。

3つ目の○でございます。新制度については、消費税アップの動向いかににかかわらず、来年4月から本格施行をしたいと考えておるところでございます。なかなか財源確保というものが確定しないという中で、市町村、さらには事業者には御迷惑をおかけしているわけですが、市町村においてこれら事業についての需要を把握していただき、必要なサービス提供体制を見込んでいただくという計画をつくっていただき、それに即してしっかりした財源の裏打ちの中で施行していきたいということでございます。

一番下の※印でございます。既に消費税は8%に上がっておりますので、その増収分の中から本年度は3,000億円を頂戴して、その中で新制度の本格施行の先取りとしての小規模保育や放課後児童クラブの充実等の保育緊急確保事業というものを実施させていただいているというところでございます。

2 ページにつきましては、そのフレームでございます。認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付体系、さらには小規模保育、家庭的保育、事業所内保育というものがこの中に含まれるわけですが、地域型保育給付という類型、さらには地域の実情に応じた、ここに書いてある児童クラブ、子育て支援拠点等の13事業を含めてサービスの体系を整理し、それを先ほど申し上げた消費税を含めた安定財源でやっていきたいということでございます。市町村がその主体ということでございます。

3 ページでございます。榊原委員の御発言にもございました人口減少にどう対応していくのかということも大きな政府の課題でございますけれども、子育て支援新制度につきましては、人口減少地域においても、また待機児童に悩んでおられる大都市部においても、

真ん中にございます認定こども園制度といったもの、さらに②小規模保育といったサービス類型、さらには③地域の実情に応じた子育て支援事業の活用ということで、柔軟な形で子育て支援のサービスを整備していくということに資するものではないかと思っております。

4ページでございます。このスケジュール、進捗状況でございます。真ん中のところに縦で「4月末～ 政令・府省令等の制定」と書いてございます。市町村につくっていただく計画、さらにはそれぞれの施設類型、サービス事業が備えていただくべき基準といったものを政令・省令等で定めさせていただいた。自治体においては、この9月議会までにそれを受けて条例等を整備していただくということになっております。

その斜め下「公定価格・利用者負担」のところで、5月末から仮単価及び利用者負担のイメージというところでございます。財源の確定的なものを申し上げられないという中で、5月には仮単価ということで、これらサービスに対してどういう形で費用をお支払いするのか。その中で利用者負担といったものをどの程度とっていただくのかということ、現行の幼稚園、さらには保育所における水準等を勘案して設定をさせていただいて、これを前提にもろもろの事業者のほうで御判断をいただくという形になっているということで、御迷惑をおかけする状況でございます。

いずれにせよ、年末に消費税10%アップというものがどうなるかということ踏まえて、財源として27年、28年にどの程度つくのか。少なくとも27年度につくのかということを見た上で、新年に入りまして本単価を提示して、来年4月から本格施行ということでございます。

5ページでございます。国におきまして、少なくともこの新制度に関係致します財源については内閣府のほうに一元化させていただいて、少なくとも子ども・子育て本部というものを中心にまずは第一歩を踏み出させていただきたいということでございます。

私のほうからは以上でございます。

○大地参事官 引き続きまして、資料6の1の2つ目の黒ボツ以下を御説明させていただきます。資料6のトップページのほうにお戻りいただけますでしょうか。

「公共調達・補助金を通じたワーク・ライフ・バランスの推進」ということで、内閣府の資料、右下のところに通し番号をつけておりまして、別添2がP15のところでございます。1枚紙のポンチ絵をつけさせていただいておりますが、今年の8月5日に全閣僚から構成されます男女共同参画推進本部において「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」が策定されたところでございます。同指針におきまして、企業における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた公共調達・補助金の活用方法・範囲を明確化致しまして、毎年度各府省の取組状況を公表することにより、各府省の取組を促進することとしております。

また、地方公共団体に対しても、公共調達等を活用した男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進について取組を依頼しておるところでございます。

次に、「女性の活躍『見える化』サイトの運営」ということで、別添3、通しページの17ページでございます。こちらは、個別企業における女性の活躍状況を投資家、消費者、就業希望者等から見えるようにする、可視化するようにするというもので、上場企業等における役員・管理職の女性比率、登用目標、勤続年数、育休取得者数、残業時間等について、このサイトで公表をしているというものであります。別添3の真ん中の黄色の四角でございますが、10月6日現在で1,229社、上場企業の3,552社中34.6%に当たる社が開示をされているという状況でございます。これは日経平均株価構成銘柄におきましては8割の企業に相当するところでございます。

ページをおめくりいただけますでしょうか。2番の「男性の育児休業・家事参画の促進に向けた取組」についてでございます。

まず、1つ目の黒丸「家族の日」「家族の週間」については、通し番号18ページの別添4に1枚紙を添付させていただいております。

こちらは11月の第3日曜日、平成26年は11月16日でございますが、こちらを「家族の日」と定めまして、この日を中心とした期間にフォーラムとか作品コンクールなどを開催することによりまして、地域の子育て支援や父親の子育て参加を呼びかけ、家族や地域の大切さについて理解の促進を図っておるところでございます。

次に、「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』育成事業」でございますが、こちらは別添5、19ページでございます。地域や企業などにおきまして働き方の見直しを進めて、家事・育児に積極的に参加している男性を対象に「キーパーソン育成セミナー」を開催致しまして、キーパーソン、ロールモデルと言いかえてもよろしいかと思っておりますが、こうした方が所属地域あるいは企業におきまして働き方の見直し、あるいは家事・育児への参加を先導していただくというような取組をしていきたいと考えております。

次に、「男性にとっての男女共同参画シンポジウムの開催」ですが、こちらは既に今年度開催済みのものでございますが、男性の家事・育児参加を推進するために、楽しみながら家事・育児に取り組むためのポイントや上司・先輩が家事・育児に取り組む部下を理解し、働き方の見直しを進めていくことの大切さについて基調講演などを行ったというものでございます。今年は三重県四日市で開催をさせていただきました。

3番の「仕事と介護の両立の推進に向けた取組」の資料は、別添6、20ページでございます。本日も御議論していただいておりますように、仕事と介護の両立は重要な課題でありますことから、各種制度やサービスの情報をまとめたポータルサイトを設けて、情報発信をさせていただいているところでございます。

内閣府からの説明は以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

内閣府からの御説明、よろしいですか。

最後の介護のポータルサイトは、厚労省のほうの先ほどのあれにも飛んでいたかと思ひ

ますので、ここから情報を入手できると思います。

それでは、続きまして、総務省から御説明いただければと思います。資料7になります。

○田邊室長 総務省でございます。資料7でございます。

総務省としては、本日のお題になってございます女性の継続就業の促進、あるいは育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立という点につきまして、ICTを使ってこういったものに貢献できないかと。ICTを使うことによりまして、より柔軟な就労環境の実現、具体的にはテレワークといったようなものがありますので、そういったものの導入の促進を支援していきたいということで、資料7「テレワーク分野における取組」、総務省のクレジットも入っていないような紙を出してしましまして大変申しわけございませんが、こちらの紙でございます。

テレワークの現状でございます。上の右側の円グラフは、「テレワーク導入企業の割合」ということでございます。全体としまして「導入済」という青い部分が9.3%、「導入予定あり」ということを入れても全体の大体12%。これが資本金1000万円未満の企業になりますと、いきなり導入済ですというところが1.2%ということで、今までもお話があったかと思いますが、中小企業への導入をどうするのかというような課題になっているのかと思います。

また、右側の円グラフは、テレワークの制度があるのだけでも、それを使ったことがあるという従業員の方の割合で、「5%未満」というのが青いところでございます。それが大半を占めるというような状況であると思います。

こういったものが何でなかなか使われないのかということでございますが、本日の資料の中には入れてございませんが、我々がアンケート調査を致した結果、そもそも導入のメリットがわからない、あるいはどのような仕事をテレワークに切り出したら良いのかがわからないというような、テレワークの意識みたいな問題、あるいは管理者にとっては進行管理あるいは業務の評価が難しいといったところ、そういったものがなかなか難しいところになっているのかなということでございます。

特に中小企業の方から見ますと、テレワークのツール、現在いろんなものがございます。クラウド上でできるようなグループウェアでありますとか、チャットあるいはテレビ会議の仕組みといったようなものがあると思いますけれども、自分たちの業務に対してどういうものがふさわしいのかというもの、なかなかそういうもののニーズが見えていないというのが現状なのではないかなと我々は認識しております。

そういう認識を踏まえまして、総務省としてどういう取組を行っているのかというところ、下の「総務省の取組」の今後の部分でございますが、主に中小企業を対象としたモデル的な実証というものをやっていきたい。この中においては、厚労省さんと連携を致しまして中小企業向けにきめ細かなモデル類型をつくって、それに対してどういうテレワークのツールがふさわしいのかということを検証していきたいと思っております。

また、ニーズがなかなか見えていない、あるいはそもそもテレワークというのはどんな

ものですかというところの部分が多かったというアンケート調査があると申しあげましたけれども、そういうところもございますので、人的な支援、今までコンサル、専門家派遣ということで、テレワークに関心のある企業の方に対してはそういうものを派遣していきましたが、これからは裾野をもうちょっと広げる必要があるのではないのかなということも考えていきたいと思っております。

いずれにしましても、そういうことをやりつつ、厚労省さんを初め、関係府省の皆様方と連携をして取り組んでいきたい、かように思っているところでございます。

駆け足でございますが、以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

総務省からの御説明について、御質問ございますか。よろしいですか。

それでは、続きまして、資料8、文科省から御説明いただければと思います。

○大谷参事官 文部科学省でございます。資料8を御覧ください。

文部科学省におけます女性の継続就業の促進についてという観点で御説明を致します。

女性の継続的な就業を促進するためには、出産とか子育てなどで一旦職場を離れた際の職場復帰、あるいは再就職などの女性のライフステージに対応した活躍を支援することが必要だという認識でございます。

文部科学省におきましては、学び直しの支援等というものを通じまして、一旦離職した女性の円滑な職場復帰などを推進する支援を行っているところでございます。具体的に言いますと、資料の1ページにございますけれども、こちらは地域課題に対応した学び直しの機会の充実という観点から、専修学校あるいは大学などが企業・業界団体と協働致しまして、地域産業の人材ニーズに対応した実践的な教育プログラムの開発を進めているものでございます。

具体的に申し上げますと、中ほどにございますが、全国的な標準モデルをつくるということで、細かくて恐縮ですけれども、こちらには9部門書いてございますが、こうした分野ごとに標準的なモデルカリキュラムをつくりまして、これを地方版の学び直し教育のプログラムとして今、実証・検証を進めているということでございます。

また、来年度の概算要求におきましては、2ページ目、一旦離職した女性が地域活動に参画したり、あるいは実際に業を起こす起業とか、あるいは再就職などにより活躍をしていただくまでの総合的なサポート体制の整備という観点から、予算を新たに計上しているところでございます。具体的には、地域におきましては例えば男女共同参画センターといったところがございますので、こうしたところを核にしながら、NPOの団体とも場合によっては連携をしたり、ハローワークとも連携したりという形で、女性の学び直しについてのサポート体制を築くというものでございます。

こうした取組、一端の例ですけれども、女性が継続して就業していただけるような後押しとしての学び直しというものを中心に進めているところでございます。

以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明について御質問ございますか。よろしいですか。まだ少し報告があるので、後で議論する時間をとりたいと思います。

それでは、資料9、厚労省から御説明いただければと思います。

○飯野室長 それでは、本日の3つのテーマにつきまして、私のほうから御説明申し上げます。本日は新しい動きを中心に、お示ししております資料に基づき御説明申し上げたいと思っておりますが、事務局からは手短にと言われておりますので、ポイントを絞って御説明申し上げます。

まず最初に、女性の継続就業の促進という観点から、資料の1ページを御覧くださいませ。

資料の1ページは、今年の4月に施行されました改正次世代育成支援対策推進法、通称「次世代法」と申しておりますが、次世代法の中におきまして、従来は左上にあるかわいいマーク「くるみん」マークの認定だけだったのですけれども、今度新しく「プラチナくるみん」と通称呼んでおります、従来の「くるみん」より高い基準の認定制度が設けられたところでございます。

この認定の基準につきましては、厚生労働省に設置してございます厚生労働政策審議会で御議論いただきまして、御了解をいただいたところでございます。

従来の左側の「くるみん」の認定基準も今回見直しをしたわけですが、特に「プラチナくるみん」の認定基準において異なっている点を2点申し上げますと、右のところの8番、従来は所定外労働の削減のための措置とか、年休取得のための措置ということで、何らかの措置を講じていればよろしかったわけですが、今回は何らかの数値目標を入れていただくというふうになっております。それだけ具体化されたということになると思います。

そしてもう一つは上の大きな5番目でございますが、基本的には育児・介護休業法に基づく育児休業を男性労働者が取得するということが大原則なのでございますが、今、民間企業におきましては、色々な育児のための休業制度を設けて子育てをしやすい環境に取り組んでいらっしゃるということがわかりましたので、企業が独自に設けられている育児のための休業を取得した場合でも「プラチナくるみん」の認定がとれるという基準に見直したところでございます。

続きまして、1ページ飛ばしていただいて、3ページを御覧くださいませ。今回認定基準も変えたり、新しく「プラチナくるみん」を設けたということで、マークも見直しまして、左上のかわいい「くるみん」は、今までの「くるみん」の認定マークにかわるマークでございます。右の「プラチナくるみん」は、「くるみん」のマークの上乗せの高い認定ということになりますので、マントをつけたり、王冠をつけたりしました。愛されて使っていただきたいと思っております。

下のほうにマントの色がいろいろある「プラチナくるみん」、これはきれいに修正されていないものなのですけれども、各企業さんのお声を聞きましたら、企業のコーポレート

カラーといいますか、色々な色がございまして、企業として使いたい色があるのだという御意見がございました。それで上の方の6色を御用意したいと思っておりますし、また、各企業さんにおいては、こういう濃い色ではなくて薄い色も良いというふうな御意見もありましたので、薄目の色も含め、全部で12色を御用意致しました。使いやすいマークを目指して、いろいろお取組をいただければ良いなと思っておりますのでございます。

その次の4ページを御覧くださいませ。改正次世代法の御議論を労働政策審議会の中で御議論いただく際に、企業が取り組みやすいインセンティブをぜひ強化してほしいという御意見もございましたので、私どもは従来、くるみん税制と言われております税制の優遇措置をこれまで財務省にお願いして持っておりました。今回、法律が10年間の時限で延長になりましたので、先般、税制改正要望を新たに財務省に対して行ったところでございます。

ポイントとしましては、「くるみん」認定を受けた場合、左の①を見ていただければと思うのですが、適用期限が来年の3月末までだったものを3年間延長していただきたいという点。

2点目は、従来の割増償却の対象資産は建物と附属設備だけだったものを、さらに機械や設備、車両及び運搬具まで拡張していただきたいというお願いをしております。

さらに、この割増償却の適用期間ということにつきましては、特に右の「プラチナくるみん」の認定の場合になるのですが、認定を受けた事業年度から3年間の適用期間にしていただきたいということで、今、お願いをしているところでございます。

これらの政策によりまして「くるみん」の認定が促進され、女性の継続就業につながることを期待したいなと思っております。

少し飛びますが、11ページ、12ページをちょっと御覧いただければと思います。

実は今年の6月に閣議決定をされました「日本再興戦略」改訂2014の中で女性の活躍促進に向けて記載がされまして、それに基づいて検討を進めてまいったところでございます。ここに書いておりますように、去る9月30日に労働政策審議会におきまして建議という形で御報告をいただきました。

このポイントは、12ページのほうを見ていただきますと、制度の枠組みとしまして大きく4点書いてございます。各民間企業さんにおかれましては、自社の女性の活躍に関する状況把握などをしていただく。そして、状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定を公表していただくということ。

3点目としましては、女性の活躍の現状に関する情報公開をしていただく。

4点目としましては、非常に熱心にこの取組をしていただいた企業さんに対しまして社会的に評価をしましょうということで、認定制度を設けるという内容の御報告をいただいたところでございます。

この御報告に基づきまして労働政策新審議会に昨日、法案要綱を諮問しましたところ、御議論いただきまして、諮問どおりに答申をいただきましたことをあわせてこの場で御報

告をさせていただきます。

2点目としまして男性の育児・家事の促進という事になりますが、14ページを御覧くださいませ。男性の育児の促進につきましても「日本再興戦略」改訂2014におきまして記載されておりますし、また、女性の継続就業のためにも男性の育児休業の取得促進は重要な政策課題の一つというふうに私どもは考えております。このため、来年度におきましても、下の半分に書いてありますように、具体的には男性の育児を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、この取組を好事例として表彰する「イクメン企業アワード」ですとか、また、男性も育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みますとともに、部下が育児と仕事の両立を推進するために上司として工夫や配慮をしていたり、あわせて業務効率を上げるような取組をされている上司の方を「イクボス表彰」という形で来年度も表彰したいなというふうに考えております。なお、今年度のこれの表彰につきましては10月17日の金曜日に実施する予定にしております。

最後ですが、仕事と介護の両立の推進ということで、今日もたくさん発表いただいた中にもございました。最後の18ページを御覧いただければと思います。

上を見ますと「現状」と「課題」というふうにあります。今後、介護に直面する労働者が増加するということが十分見込まれております。各企業さんにおかれましては、例えば私もそうなのですが、親の介護の年代と申しますのは、ちょうど中堅以上の方々の年代になりますし、ある意味では優秀人材の離職につながるおそれが高いとか、また、労務管理での対応が難しい面もございます。一方、働いている方々におきましては、先ほどもお話がございましたが、両立制度、いわゆる仕事をしながら介護ができるという情報の知識不足とか、育児と違ってどうも職場での理解が得られにくいというふうな状況があるようでございます。

これへの対応ということで、昨年度から仕事と介護の両立支援事業を進めてきているところでございます。昨年度、今年度と実は佐藤先生に座長をお願いしまして、いろいろ御検討いただいたところでございます。

下側の25年度を御覧いただきますと、昨年度は介護離職を予防するための職場環境モデルというものを策定致しました。職場環境モデルにつきまして、企業向けのパンフレットと、そして先ほど労働者の方へもというお話がございましたが、③仕事と介護の両立支援の労働者向けの事例集も検討してつくったところでございます。

この事例集の内容を一言だけ御紹介しますと、仕事と介護を両立しながら、いわゆる仕事をしながら介護をやっている労働者の方にヒアリングを致しまして、両立がどうしたらうまくいくかというポイントですとか、あと、1週間のタイムスケジュールなどを入れた今までになかったパンフレットでございます。これらのものは私どものホームページでも公表しておりますので、御覧いただければと思います。

25年度の①でございますが、職場環境モデルを昨年作成していただいたわけですが、実際に各企業がこれを導入して、仕事と介護の両立を労働者の人にやっていただける

かどうかというものを各企業で実際に導入してもらおうということで、導入のための実証実験を今、進めているところでございます。

今年度、この実証実験を踏まえまして、またこのモデルの見直しをやることも一応考えております。

そして、来年度は3年目になるわけですが、今年度見直しました職場環境モデルの普及とか、来年度もこのモデルをさらに充実したいと考えておりますので、その充実。あと、各業種別にいろんな事情が違っていると考えておりますので、業種別の使用者会議の開催などを通じまして、仕事と介護の両立を各企業さんで取り入れてもらいやすいような工夫をしながらやってまいりたいと考えています。

最後になりますけれども、5ページに戻っていただきまして、先ほど好事例がないかというお話がございましたので、もう一点好事例の話をさせていただきたいと思っております。

先ほど総務省からもテレワーク普及のための政策のお話がありました。今、厚生労働省では総務省さんとも協力しながらテレワークの普及のためのいろんな事業を行っているわけですが、今年度、真ん中の左側でございます仕事と子育て・介護との両立事例集、好事例集を作成しまして各企業さんに配布をしたいと考えております。また来年度、この部分も継続して実施したいと考えておりますし、一番下でございますとおり、来年度におきましても新しい事例集の作成とか、そのモデルを検証するための有識者の検討会などを開催していきたいと考えております。

非常に駆け足で申しわけございませんでした。以上でございます。

○佐藤部会長代理 「プラチナくるみん」のマークができるということですが、18ページには仕事と介護の両立支援をしている企業向けの「トモニン」というものがあります。これは余り知られていないので、組合の方はぜひ宣伝してほしいのです。これ認定ではないので、登録するととれるのですね。

○飯野室長 すみません。佐藤先生に御紹介いただいて申しわけございません。

企業さんが仕事と介護の両立を一生懸命やっていますよ、そういう職場環境をやっていますよということを表明していただくためのマークということで、「トモニン」という名称を決めまして、それで使っていただこうと考えております。

ただ、使うときに2つほど御留意いただきたいのは、1つは、私ども厚生労働省関係のホームページの中に「両立支援のひろば」というサイトがございまして、そこに登録をしていただく。登録するということが必要だということ、商売に使ってはいけませんということ、大きな2点でございますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

○佐藤部会長代理 「くるみん」に比べてまだ知られていないので。ただ、大事なことで、ちょっと宣伝させていただきました。

それでは、資料10、経産省から御説明いただければと思います。

○福地室長 お手元の資料10を御覧ください。

これまでも私どものほうで御紹介をしているダイバーシティ経営企業100選の中から今

日のテーマに沿ったような好事例をいくつかピックアップさせていただきました。男性の育児参加、女性の継続就業促進、仕事と介護の両立でございますが、仕事と介護の両立のほうは、まだ私どものほうでも事例として御紹介できるものが余りない状況でございます。今、厚労省さんからお話がありました事例集とか、そういったところでより一層充実していくということが期待されていると思います。

まず、お手元資料の2ページ、3ページ目で8社ほどピックアップをさせていただいています。その中からいくつか御紹介します。

男性の育児参加という観点で、2ページ目左上の花王さんでございますが、こちらは職場復帰、育休明けの復職前セミナーを実施される際に、夫婦での参加を奨励されており、男性配偶者向けの分科会といったものを手厚く実施されています。女性が職場復帰をするときに、男性もともにどうやってこれからワーク・ライフ・バランスを保っていくか、育児参加をしていくかということを考える機会を設けていらっしゃいます。

さらには、資料には書いてございませんが、育休も5日間分を有給休暇とすること、あとは直接の対象者の社員の方だけではなくて、その上司の方にも育休制度の御案内を改めてするといったことによりまして、2011年度の数値でございますが、子供が生まれた男性社員のうち4割ぐらいが育休を利用されているといった成果を上げておられます。

次のページの右上、三菱東京UFJ銀行さんの男性の育児参加の取組でございますが、こちら昨日、新聞に100名を超える男性社員の方が休暇を取得されている例としてお名前が挙がっていたかと思いますが、こちらでは10営業日以内の育児休業を有給休暇とすることで、男性の育児休暇の取得を推進されています。

引き続きまして、女性の継続就業支援ということで、育児休業などの通常の措置を超えた取り組みをされている例をいくつか御紹介したいと思います。

まず、1ページ目の左にあります大和証券さんは、勤務地の変更制度といったものを設けており、結婚や配偶者の転勤などによって、現在の勤務地で勤務することが難しくなっても働き続けることを可能とする制度を導入されています。利用者は100名を超えている状況でございます。

さらには、2ページ目の上は高島屋さんの制度でございますが、これは時短とかフレックス、そういった柔軟な勤務形態をもととは2つほど導入をしていたのですが、従業員の皆様の声を聞いてどんどんパターンを増やして、今では8つほどのパターンから選べるような柔軟な制度を導入されている。そういった制度の導入と利用が進んだことによりまして、女性の離職率が大変低下したという例でございます。

さらに、三菱東京UFJ銀行さんのほうでも、保育園の場所なども考慮して通勤時間などを勘案し、最も働きやすい支店に配属をされることによって、育児中の職員の方の時間制約の壁の緩和につなげる取組をされています。

中小企業の例で2ページの右下にエスケーホームさんがございます。こちらはトップの決断によって、社員に合わせた制度を柔軟につくるといった方針を打ち出されており、お

のおのの家庭の事情に合わせて勤務時間の前倒しや短時間勤務を柔軟に認めていらっしゃると思います。

さらに、3ページ目の株式会社ハートさんは、全社員の8割以上が子育て中の女性でいらっしゃるという特色もございまして、急な休みにも対応できるように1日3回定例ミーティングをされて情報共有を図っており、夏休み、冬休みには子連れ出勤も認めているといった例でございます。

1ページめくっていただきまして、こちらもこれまで御紹介しているなでしこ銘柄の例でございます。選定企業の成果事例は、次の5ページ目にいくつかピックアップをしておりますが、なでしこ銘柄のスコアリング基準において、仕事と家庭の両立サポート（ワーク・ライフ・バランス）における実績面の基準として、男性の育児休暇の取得率、また人数といったところも取り上げています。

このような取り組みを通じて企業の皆さんの取組の後押しができればと考えております。

以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

これで終わりではなくて、内閣人事局と人事院の取組について内閣府から御説明いただくということで、続けて、国家公務員の深夜勤務手当の御質問もあったということですので、あわせて御説明いただければと思います。

○大地参事官 まずは非正規雇用の労働者を含めた多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備に関して、人事院内閣人事局の対応状況について御説明させていただきます。

国家公務員の育児休業に関しましては、法改正によりまして平成23年4月から非常勤の方も育児休業取得が可能になったところでございます。こういったことなどによりまして両立支援のための環境整備を進めております。

また、毎年度「人事管理運営方針」というものを定めておるのですが、これは人事管理の統一的指針でございまして、ほかにも「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」というものもございまして、これらにおきまして超過勤務の縮減や育児休業等各種制度の活用について、各府省に周知を徹底しているところでございます。

男性国家公務員の育児休業等の取得を促進することも重要だというふうにご考慮をいただきまして、環境整備を図るために両立支援制度の周知、利用モデルの提示、こういったところを行うとともに、各府省に対する助言や指導なども行っているところでございます。

引き続きまして、前回9月10日の部会におきまして阿部委員から御質問いただきました国会公務員の深夜勤務手当について御説明をさせていただきたいと思っております。

今回人事院勧告におきましてその勧告がなされたのは、これは人事院から聴取したことでございますが、平日深夜勤務を行う管理職員に対して管理職員特別勤務手当というものを支給するというものでございます。人事院からこのところをきちんと御説明してほし

いというふうに言われたのは、とにかく超過勤務を縮減するという点については非常に積極的な取組をしているし、本年の勧告におきましてもそういったことが盛り込まれていると。そういった中で新たな深夜勤務に関する手当を設けたということはちょっと事情がございまして、これの内容は平日深夜勤務を行う管理職員に対して特別の手当を支給するという点なのですけれども、災害への対処のために、管理職員なので原則として超過勤務手当が支給されないわけですが、そういう管理職員が深夜に及ぶ勤務を行っている実態が非常に見られるということから、その負担を評価する必要があるのではないかとということで、勧告がなされたということでございます。

こういった趣旨でございまして、災害への対処とか事件とか事故とか、そういうものへの対応など、臨時とか緊急の対応によって管理職員がやむを得ず行う勤務に限定をされているというところでありまして、今回の措置によりまして、管理職員あるいはその部下たる職員の深夜勤務が増加したり、あるいは超過勤務の縮減を抑制するというようなものではないということでございます。

以上でございます。

これまでも私どものほうで御紹介をしているダイバーシティ経営企業100選の中から今日のテーマに沿ったような好事例をいくつかピックアップさせていただきました。男性の育児参加、女性の継続就業促進、仕事と介護の両立でございまして、仕事と介護の両立のほうは、まだ私どものほうでも事例として御紹介できるものが余りない状況でございまして、今、厚労省さんからお話がありました事例集とか、そういったところでより一層充実していくということが期待されていると思います。

まず、お手元資料の2ページ、3ページ目で8社ほどピックアップをさせていただいています。その中からいくつか御紹介します。

男性の育児参加という観点で、2ページ目左上の花王さんでございまして、こちらは職場復帰、育休明けの復職前セミナーを実施される際に、夫婦での参加を奨励されて、男性配偶者向けの分科会といったものを手厚く実施されていて、女性が職場復帰をするときに、男性もともにどうやってこれからワーク・ライフ・バランスを保っていくか、育児参加をしていくかということを考える機会を設けていらっしゃる。

さらには、資料には書いてございませんが、育休も5日間有給休暇化するという点と、あとは直接の対象者の社員の方だけではなくて、その上司の方にも育休制度の御案内を改めてするといったことによりまして、2011年度の数値でございまして、子供が生まれた男性社員のうち4割ぐらいが育休を利用されているといった成果を上げておられます。

次のページの右上、三菱東京UFJ銀行さんの男性の育児参加の取組でございまして、こちら昨日、新聞のほうに100名を超える男性社員の方が休暇を取得されている例としてお名前が挙がっていたかと思いますが、こちらでは10営業日以内の育児休業を有給休暇とすることで、男性の育児休暇の取得を推進されているらしいです。

引き続きまして、女性の継続就業支援ということで、普通に育児休業とかそういったこ

とを越えまして工夫をされている例をいくつか御紹介したいと思います。

まず、1ページ目の左にあります大和証券さんは、勤務地の変更制度といったものを設けておきまして、結婚とか配偶者の転換などによって、現在の勤務地で勤務することが難しくなっても働き続けることが可能という制度を導入されて、それによりまして、利用者が100名を超えて利用して、働き続けていらっしゃるという状況でございます。

さらには、2ページ目の上は高島屋さんの制度でございますが、これは時短とかフレックス、そういった柔軟な勤務形態を最初2つほど用意をされている中で、いろいろ従業員の皆様の声を聞いてどんどんパターンを増やして、8つほどのパターンから選べるような柔軟な制度を導入されている。そういった制度の導入と使用が進んだことによりまして、女性の離職率が大変低下したとか、そういった例でございます。

さらに、三菱東京UFJ銀行さんのほうでも、保育園の場所なども考慮して通勤時間などを勘案し、最も働きやすい支店に配属をされることによって、育児中の職員の方の時間制約の壁の緩和につなげていらっしゃるといった取組をされていらっしゃいます。

中小企業さんの例で2ページの右下にエスケーホームさんがございます。こちらは中小企業さんのほうでトップの決断によって、その方にしっかりと働き続けていただきたいので、制度をその方に合わせて柔軟につくるといった方針を打ち出されて、おのこの家庭の事情に合わせて勤務時間の前倒しとか短時間勤務を柔軟に認めていらっしゃるという取組をされています。

さらに、3ページ目の株式会社ハートさんは、全社員の8割以上が子育て中の女性でいらっしゃるという特色もございまして、急な休みにも対応できるように1日3回定例ミーティングをされて情報共有を図るということ。あと、夏休み、冬休みには子連れ出勤といったものも認めているといった例でございます。

1ページめくっていただきまして、こちらもこれまで御紹介しているなでしこ銘柄の例でございます。選定企業の成果事例は、次の5ページ目にいくつかピックアップをしておりますが、スコアリング基準の中で仕事と家庭の両立サポート。ワーク・ライフ・バランスの右の基準の中で実績として、女性の育児休業取得率で比べると、スコアリング基準にほぼ差がつかないという中で、男性の育児休暇の取得率、また人数、そういったところでなでしこ銘柄のスコアリングをする際に点数をつけているという状況でございます。

こういったことで企業の皆さんの取組の側面支援と後押しができればと考えております。

以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

これで終わりではなくて、内閣人事局と人事院の取組について内閣府から御説明いただくということで、続けて、国家公務員の深夜勤務手当の御質問もあったということです。あわせて御説明いただければと思います。

○大地参事官 まずは非正規雇用の労働者を含めた多様で柔軟な働き方を可能とする環境

整備に関して、人事院と内閣人事局の対応について御説明させていただきます。

国家公務員の育児休業に関しましては、法改正によりまして平成23年4月から非常勤の方も育児休業取得が可能になったところがございます。こういったことなどによりまして両立支援のための環境整備を進めております。

また、毎年度、人事管理の統一的指針として定める「人事管理運営方針」や「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」におきまして、超過勤務の縮減や育児休業等各種制度の活用について、各府省に周知を徹底しているところがございます。

男性国家公務員の育児休業等の取得を促進することも重要だと考えておりまして、環境整備を図るために両立支援制度の周知、利用モデルの提示を行うとともに、各府省に対する助言や指導なども行っているところがございます。

引き続きまして、前回9月10日の部会におきまして阿部委員から御質問いただきました国会公務員の深夜勤務手当について、人事院から聴取いたしましたので、御説明をさせていただきますと思います。

今回、人事院勧告がなされたのは、平日深夜勤務を行う管理職員に対して管理職員特別勤務手当というものを支給するというものがございます。人事院からきちんと御説明してほしいと言われましたのは、超過勤務を縮減するというについては非常に積極的な取組をしているし、本年の勧告におきましてもそういったことが盛り込まれているということがございます。そういった中で、新たに、深夜勤務に関する手当を設けたということには事情がございまして、管理職員は、原則として超過勤務手当が支給されないわけですが、災害への対処のために、深夜に及ぶ勤務を行っている実態が見られるということから、その負担を評価する必要があるのではないかとということで、勧告がなされたということがございます。

こういった趣旨でございますので、災害への対処とか事件・事故への対応など、臨時または緊急の必要によって管理職員がやむを得ず行う勤務に限定されているというところでありまして、今回の措置によりまして、管理職員あるいはその部下の職員の深夜勤務が増加したり、あるいは超過勤務の縮減を抑制するというようなものではないと考えられるところがございます。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 皆さん、駆け足で御説明いただいて、どうもありがとうございました。

それでは、今日の各構成員の皆様からの報告を踏まえて、本日のテーマ、女性の継続就業の促進、男性の家事・育児参画の促進、仕事と介護の両立の推進ということについて御意見があれば、10分弱しかありませんが、議論したいと思います。よろしく願います。どうぞ。

○榊原委員 大変勉強になりました。ありがとうございました。ちょっと散発なのですが、気がついたことやちょっと思ったことなどを述べさせていただきます。

有識者がせんだって提出させていただいたペーパーのタイトルが「ワーク・ライフ・バランスの加速化」ということだったのですけれども、まさに今日の皆さんの御報告を伺っても、各分野でいろんなことをもう既にやっただけしている、流れができつつある、今、どう加速するかという段階にあるのだなということを改めて実感しました。

その際にここはやはり大事だなと思ったことの 하나가、経団連の川口委員がおっしゃっておられた経営側からのかかわりという部分がまずあるなということです。配偶者の転勤に同行できるような制度の導入とか、再雇用制度の導入であるということが確かに企業の中で始まっていて、とても良い制度だと私も思っています。その際に、経営者、経営トップのイニシアティブがあるかないかというのが企業の中の職場の空気を変えるところのスピードに非常にかかわっているなということを感じています。

先日も女性の活躍を推進する男性リーダーの会というのが、前少子化大臣の森さんのもとであったのですが、その方たちと意見交換をさせていただいても、先を見ている経営トップの方たちの行動がすごいということを改めて感じさせていただきました。

ということは、トップの啓発ということが実は最短距離なのだという感じがして、経済界で既にやっただけしていると思うのですが、日本の人口構造も変わり、社会がこの先、いろんな意味で危機的な状況に入っていくという中で、社会の変容を加速化するためには経済界を挙げてトップリーダーたちの意識をまず変えていくということをぜひやっただけいたらありがたいなと思って聞かせていただきました。

もう一つが総務省の方のお話で、ICTのことを言っていて、それもとても大事なことなので、ぜひと思っていたのですが、お聞きしながら思ったのは、総務省は統計局を持っていますね。すばらしいデータがいっぱいあって、それをいろんな形で駆使して、今、人口減もそうなのですけれども、社会のいろいろなところにどんな問題があって、どこをどういうふうに刺激したら、どういう良い政策が出てくるか、そのためのインフラを統計局が持っていて、しかもそれを使いやすいように相談窓口までつくって提供してくださっている。あのデータバンク化をもっと高めていっていただけないかなという気がしました。

それが、ひいてはワーク・ライフ・バランスというような、官民でさまざまな取組をしていくときにエビデンスがあるかどうかというので、今までと違う世界に入っていくとき、みんなちゅうちょがあるとき、実はこうなのだとデータで出されることが、その取組をスムーズに進めていくのに非常に有効であると思います。

データバンク化というのは、実は佐藤先生の持論でいらっしゃるのですが、例えば政府が民間のシンクタンクなどに委託研究をしたとき、基礎データなどを政府が全部回収するという契約があればそうなのだけれども、そうっていない。でも、それは実は国費でやった調査だったみたいなものなども全部含めて、データをできるだけ集めて、それをうまく官民が使えるように提供していただければ、社会全体への貢献度として大変高いのではないかなという気がして、そういった取組もぜひ考慮していただけたらなと思いました。

ここは官民で議論していて、政府の方がいらっしゃらないところでこれを言うのも何なのですけれども、この同じ部屋で1日前に佐藤先生も参加された休み方改革ワーキングチームというのがありまして、そこに政府の方で小泉政務官が出てこられたのです。小泉政務官がおっしゃっていた決めのお言葉が、例えばクールビズもそうだけれども、社会が変わっていくときに、どうしてクールビズがあんなに上手に速く普及したかという、政治家がやったからだとおっしゃったのですね。そのとおりですね。毎日テレビに出てくる総理がネクタイも締めずにクールビズをやっていると、あっ、あれで良いのだというふうに社会のコードが変わるのがすごく速かったということをおっしゃったのですね。

ワーク・ライフ・バランスも女性活躍もそれが必要だなという感じがしてしまっていて、だったら、やはり政治が率先して女性の活躍とかワーク・ライフ・バランスをやっていく必要がある。例えば公共調達、女性活躍というところで優先順位をつけてやっていこうとまでするのだったら、政治の世界、特に国会ですね。ここで省庁の皆さんとか民間の皆さんに言うことではないのですけれども、恐らく課題としては、政党の比例選の名簿のところにクォーターを時限でも良いから入れていくというようなことが日本でももう検討されるべき段階に来たのだらうなど。フランスなどでワーク・ライフ・バランスとか女性の活躍が推進したのは、1980年代に角を曲がったと聞いているのですが、そのときに比例選の名簿に男女のクォーターが入って男女交互の名簿になるということがあって、閣僚の女性比率がぐっと高まったということがあったというふうに記憶しているのですが、日本も国会の政党の比例、名簿などのところでの議論というものももう避けられなくなっているのではないかなということ、せめて議事録に入れていただけたらなというふうに思いました。

ワーク・ライフ・バランスとか男性側のほうの育児・介護の参加ということが必要だという議論は本当に大事なのですが、1年前の11月にフィンランドに取材に行ったときに、フィンランドは女性活躍でもワーク・ライフ・バランスでも世界トップクラスの水準にあると言われていた国なので、今、何に一番注力しているかという話を児童精神科医に伺ったら、父親の育児参加だとおっしゃっていたのです。もう既にその世界へ行っているでしょうと思っていたのですけれども。

なぜかという、子供の成育過程、特に小さければ小さいころにお父さんがお母さんとちゃんと協力してかかわっていると、子供の発達が良いということがわかったというのですね。つまり、教育効果が高いということが、児童精神科などの医療的ないろいろな調査の結果で明らかになっているということのようなのです。フィンランドは、御存じのとおり、PISAという学力調査で世界トップクラスなのですけれども、それは学校のシステムを変えるだけでなく、学校に上がる前の育ちのところ、家庭の中での子育ての環境をどうすれば良いかということをしつと繰り返し調査し、変えていく。その積み重ねをやっていらっしゃる中で、今は父親の育児参加と言っている。

日本は3周ぐらい遅れているのかもしれないけれども、同じところの課題にせっかく来ているわけなので、同じような気づきというのは医学の中では恐らくシェアされているは

ずなので、そういった方面からも父親が育児に参加するということは社会全体にとってもメリットがあることなのだとことをわかっていただくと、もう少し企業とかいろんなところのコンセンサスも得やすいのかなと思います。例えばそういう情報の収集を文科省とか厚労省などでも意図的にやっていただけたらありがたいかなと思いました。

以上です。

○佐藤部会長代理 最後の点は結構大事で、妻が専業主婦で、私が子育てをやりますという父親のほうでも、実は子育て参加はすごく大事なことなのですね。そういう情報などを出していくことが大事かなというふうに思いました。

時間ですが、もしお一方ぐらいあれば。良いですか。今の榊原委員のお話について、ほかの方から何かあれば伺いますけれども。よろしいですか。

それでは、本当はまだまだ議論したいのですが、予定の時間ですので、ここまでにさせていただきますと思います。次回の評価部会では、「仕事と生活の調和レポート2014」(案)について議論する予定ですので、よろしくお願い致します。

それでは、今後の予定について、事務局から御説明いただければと思います。

○大地参事官 次回の部会の開催ですが、来年1月ごろを予定しております。日程調整は後日行わせていただきますので、よろしくお願い致します。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

それでは、ここで本日の評価部会を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。