

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第33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27年5月27日（水）10:00～12:00

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）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、海老井悦子委員、大沢真知子委員、大日向雅美委員、北浦正行委員、権丈英子委員、小林治彦委員、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、輪島忍委員

（関係省）

人事院：西課長補佐（大滝課長代理）

内閣官房副長官補室：林参事官、田中参事官

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局：中井参事官

内閣人事局：鈴木参事官

総務省：尾原企画官（炭田課長代理）

文部科学省：畑中生涯学習官（大谷参事官代理）

厚生労働省：田畑参事官、村山課長、中條室長（蒔苗課長代理）

経済産業省：関係長（福地室長代理）

（内閣府）

武川室長、久保田次長、華房次長、岡参事官、伊藤参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近課長補佐

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33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。

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。

○大隈参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大隈と申します。どうぞよろしくお願ひ致します。

まず、4月1日付で「仕事と生活の調和連携推進評価部会の開催について」改正がありましたので、御報告します。参考資料1-1と1-2が後ろのほうについてございますが、ご覧下さい。

日本経済団体連合会の川口委員の後任として輪島委員に御就任いただきました。

○輪島委員 輪島でございます。よろしくお願ひ致します。

○大隈参事官 また、日本商工会議所の間部委員の後任として小林委員に御就任いただきました。

○小林委員 小林でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○大隈参事官 また、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議のほうにも新たな構成員に加わっていただいております。参考資料1-3をご覧下さい。

国家公務員のワーク・ライフ・バランスを担当しています人事院職員福祉局職員福祉課長と内閣官房内閣人事局の参事官にも構成員として加わっていただくこととなりました。

あわせまして、事務局であります内閣府仕事と生活の調和推進室にも異動がございました。私、参事官の大隈でございます。よろしくお願ひ致します。

また、参事官の岡が着任しております。

続きまして、本日の議題を御紹介させていただきます。議事次第にお戻り下さい。

本日の議題でございますが、議題1と致しまして、本年度の最初でございますので、今年度の活動方針について、事務局より説明をさせていただきます。

また、議題2と致しまして、仕事と生活の調和推進のための行動指針の中に目標数値が定められていますが、この進捗状況につきまして、数値目標の達成に向けた課題と施策の現状について、関係府省より状況報告をさせていただきます。その後、御議論をいただければと思っております。

議題3と致しまして、最近の政府等の動きということで、関係府省より最近のワーク・ライフ・バランスに関する新たな動きなどを御説明させていただきます。

また、議題4と致しまして、内閣府で行っております調査研究についての御報告をさせていただいた上、最後に、議題5と致しまして、「仕事と生活の調和レポート2015」の骨子について、事務局より説明をさせていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、順次議題を進めてまいりたいと思います。

まず最初は、1つ目の議題でございます平成27年度の活動方針について、事務局から説明をお願い致します。

○大隈参事官 資料1に基づきまして、今年度の活動方針ということで、御説明します。

今年度の活動方針、上のオレンジの枠に書かせていただいておりますが、昨年の評価部会にお諮りして、「ワーク・ライフ・バランスレポート2014」にも書き込ませていただきました「今後の方針」に沿って進めていきたいと考えております。すなわち、具体的には昨年の「ワーク・ライフ・バランスレポート」の中には、今後も引き続き、2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標について、その改善を図るため、労使、国、地方公共団体、こういった各主体が課題への対応について検討する。そして、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を加速していくということで、本年度もこういった方針に基づいて進めていきたいと思っております。

具体的なスケジュールは緑で囲んでいるところです。今年度の第1回目となる本日は、活動方針について御確認をいただいた上、今回につきましては、進捗状況に遅れが見られます数値目標について、課題と対応策を関係府省から報告し、御議論いただくということを考えております。

本日の進め方は、先ほど議題の御説明を申し上げたとおりです。

次回以降でございますが、引き続き目標数値の進捗状況を確認致しますとともに、緑の2つ目の四角の中に「在宅テレワーカーの目標設定」と書いてありますが、例えば現在、テレワークの目標数値の見直しが内閣官房、国交省を中心になされており、こういった新たな数値目標の見直しの議論、そういうものも御紹介をさせていただきながら、目標数値についても取り上げていきたいと考えております。

その後、評価部会の委員の皆様様の御意見を踏まえながら、その数値目標なども含めました行動指針について、必要な見直しを行うかどうかということ年内に議論、おまとめをいただきまして、それから例年どおり「仕事と生活の調和レポート」をお諮りした上、そのレポートを2月ごろ公表する。

そして、年度内を目途に来年度の活動方針（案）などについてもお諮りできればと考えています。

資料1、今年度の活動方針（案）につきましても御説明は以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして、御質問、御意見ございますでしょうか。

例年どおりの部分と新たに数値目標のところ、進捗状況とともに、その数値目標自身をどうするかということについても今年は議論したいということでございますが、そのような進め方について御意見ございましたら、お願い致します。方向性ということですので、具体的内容については、また追ってということになるかと思えます。

よろしければ、2つ目の議題に入ります。資料2の数値目標の全体説明及び数値目標の達成に向けた課題と施策の現状について、資料をもとに御説明をお願いします。

内閣府から順番にお願いします。

○大隈参事官 それでは、議題2、行動指針の中の数値目標の進捗状況などにつきまして、関係府省から御説明したいと思いますが、まず、内閣府のほうから概要、全体なども含めまして御説明をさせていただきます。

資料2をご覧ください。資料2は、行動指針に定められております目標数値の動向を示した資料としております。

念のため申し上げますと、憲章に示されております仕事と生活の調和が実現した社会の姿として、3つの社会を目指すべきとされています。

資料の中にも「Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会」「Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会」、こういったものをワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿として目指すべきであると憲章では示されています。

憲章の下にあります行動指針では、こういった社会が実現されているかということを知る指標として、また、社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる14の項目が数値目標として設定されています。資料2でその14の目標を書かせていただいております。

行動指針は2007年（平成19年）にできて、それから3年後の2010年（平成22年）に改定されておりますが、2010年に改定を致した際に設定された2020年の時点での目標値が赤枠で囲まれたところ です。

その目標値の隣に「最新値」ということで、それぞれの指標に対応する最も新しい数字を最新値として挙げさせています。この最新値を色分けしておりますが、目標を設定した2007年から2020年の目標に向けて直線を引いたときに、その直線を上回っているような数字については、順調に進捗ということ、青をつけております。

達成はしていないものの、目標設定時よりは進捗しているというものは、黒をつけております。

一方で、目標設定時の数値よりも目標までの差が拡大しているような項目を、進捗していないということで、赤で分類しています。

本日の進め方につきましては、進捗状況に遅れが見られる指標について、赤のうち「Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会」の中にあります「自己啓発を行っている労働者の割合」、「第1子出産前後の女性の継続就業率」を中心に、それから「Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会」の中の例えば「男性の育児休業取得率」は2%程度、それから「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」、このあたりも進捗としてなかなか芳しくないのではないかとということで、Ⅲの中の赤ですとか、⑬、⑭あたりを中心に御議論できればと事務局としては整理をさせていただきました。

目標値の隣に「参考目標値」というのをつけておりますので、これについても御説明をさせていただきます。

参考目標値は、行動指針の中で政労使の委員の合意の中で定まった目標値が、他の閣議

決定、日本再興戦略、まち・ひと・しごと創生総合戦略、少子化社会対策大綱、こういったものでワーク・ライフ・バランスの行動指針の中の目標値が既に高い目標値として設定されているようなものもございます。

上から申し上げますと、就業率の20～34歳、60～64歳、これは既に他の閣議決定などで目標値が高められています。

中ほどの「在宅型テレワーカーの数」は目標値を既に達成しているということもあり、現在、内閣官房、国交省を中心に、見直しが行われているところです。次回以降、こういったことも御紹介させていただければと思っております。

また、保育サービスの関係ですが、これは割合で示していたものを、保育サービスなり放課後児童クラブなりを実際に使う児童の数ということで、より明確にということで、割合から数に変更されています。こういうものも含めまして、目標値については次回以降の議題としたいと思っております。今回は進捗状況ということで、議論ができればと思っております。

目標値の全体の動向につきましては、今、資料2に基づきまして概括的に御説明を申し上げます。

次に、資料2-1は、内閣府において作成した資料です。最初の15ページまでは、各14の数値目標につきまして進捗状況をお示ししておりますので、本日の御議論の御参考にして下さい。

16ページ以降は、ワーク・ライフ・バランスに関する内閣府の主な取組ということで、「カエル！ジャパン」キャンペーン、「カエル！ジャパン」通信というメールマガジン、「仕事と生活の調和レポート」の作成など全体の推進のために周知・啓発等を行っているところでございます。

また、17ページですが、女性の就業継続の促進という観点から、例えばポータルサイトを開設したり、見える化サイトを運営したりという形での周知・啓発などを行っています。

また、18ページになりますが、長時間労働等の関係で言いますと、調査研究などを行いまして、好事例の収集、セミナーの開催もさせていただいているところです。

内閣府としましては、サイトを通じた周知・広報、あるいは調査研究を通しての好事例収集などを通して、ワーク・ライフ・バランス全体の機運の醸成、推進に努めているところです。

内閣府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。

数値目標に達している項目もあれば、逆に数値目標を大幅に下回っている。特に下回っているところについて、各府省からそれに対する対応をどうするのかということについて、お話を伺いたいと思います。

最初、厚生労働省。

どうぞ。

○佐藤委員 細かいところに入る前に。

○樋口部会長 そうですか。どうぞ。

○佐藤委員 今日議論しなくても良いのですけれども、この数値目標というのは、もともとどういうふうに設定されたのかというのを確認したほうが良いかなと思っていて、確かに「目標」というふうに書かれていると、これ自体を達成すれば良いのかというと、それはもちろん達成するということが入っているのですが、基本的には、今回の資料2ですと、「Ⅲ 多様な働き方・生き方を選択できる社会」を実現するためにいろんな取組をやるわけですね。この取組が具体的な目標で、そういうものがうまくいくと、多分ここに挙げている例えば男性の育児休業取得率、つまり、男性が子育てにかかわるということを進めれば、結果として育児休業取得率が高くなったり、男性の家事・育児が増えるだろう、そういう意味でこれが挙がっているのだと思うのです。つまり、これは例えば男性の子育て参加・家事参加を進めるという政策の取組がうまくいったかどうかを測定する温度計だと思うのです。ですので、そのことをちょっと考えておいたほうが良いかなと。つまり、これだけが達成できれば良いわけではなくて、もともとは男性の家事・育児参加が進むということが目標ですね。そのための政策がうまくいけば、多分この温度計の温度も上がる、例えば育児休業取得率が上がるという趣旨だったと思うのですね。

これが間違いないとすると、一つは、そういうふうに温度計の温度を見ていくということが一つです。なぜこれが上がらないのということが一つです。

もう一つは、この物差し、温度計で良いかどうかということをあわせて議論する必要があるだろうと思います。

男性の子育て参加で例えば家事・育児参加の時間がとれていますけれども、これは、現状で言うと0時間がすごく多いのですね。なので、男性の子育てをしている人が増えただけでも確かに上がるのですけれども、全然家事・育児をやっていない人がするようになることがすごく大事なので、育児休業取得率も難しいのは、日本の場合、第1子出産で55%ほど正社員がやめています。そうすると、妻が専業主婦の男性がすごく多いわけですよ。育児休業取得率というのは、妻が働いている人の育児参加を見るには良いのですが、妻が専業主婦の場合、育児休業をとるというのは実際難しいです。

なので、現状でも妻がフルタイムで働いている人の男性の育児休業取得率は2割ぐらいです。つまり、妻が専業主婦の男性がとっていないのです。そうすると、妻が働いている人の育児休業取得率は上がってきている。

問題なのは、妻が専業主婦の人の男性の子育て参加をどうするかが大事ですし、これは育休の取得率も評価でわかっています。正社員の取得率は上がってきているのです。非正規の人は上がっていない。

そういうふうに物差しとして適切かどうかということも考えて、できれば補助目標みたいなものがあるかなと思っていて、もともとの趣旨に照らしたときに、つまり、ワーク・ライフ・バランスが実現できる社会を進めるために各省に取組をやっている

ただくのですけれども、これを直せという意味ではないのですが、その成果を測定する物差しとして適正なのかなということも今回少し議論できると良いかなと。お願いです。

○樋口部会長 そうしましたら、今後進めていく上で、今、お話があったようなことも考慮しながらということ。

○佐藤委員 ありがたいなと。

○樋口部会長 これ以外に、例えば少しブレークダウンした数値目標、サブ数値目標とおっしゃいましたか。メインではないのだけれども、これを達成するための手段として。

○佐藤委員 そうですね。物差しとしてもうちよっと加えたほうが良いかなということがあればということです。

ですから、数値目標と。これは政策、進捗を測定するものなのです。何となく「目標」と言うのが良いのかなという気もしないでもないのだけれども、それはそれで良いのですが、進捗状況を見ていく、フォローしていく上で、これだけで適切かどうかもちよっと議論していただくと良いかなという趣旨です。

○樋口部会長 目標は目標ですので、これをおろすわけにはいかないかと思えます。

○佐藤委員 すみません。けれど、これだけ実現できれば良い、それを目標と誤解されてしまうと困るなというだけです。我々はわかっていると思うのですけれども。

○樋口部会長 わかりました。

それでは、順次厚労省から御説明をいただきたいと思えます。厚労省関係、特に赤字のところもいくつか出ています。自己啓発であるとか今の継続就業の話も含めて、御説明をお願いします。

○田畑担当参事官 厚生労働省労働政策担当参事官の田畑でございます。

厚生労働省における数値目標の達成に向けた課題や施策の方向性につきまして、私からは⑩の自己啓発の関係を御説明させていただきます。その他の目標については、育児・介護休業室長の中條から御説明をさせていただきます。

まず、指標の⑩、赤字がついているように、正社員については44.3%。これは2012年の数字でございますが、若干上がっていますけれども、非正社員は17.3%ということで、目標値に届かない状況、かつ2010年から下がっているという状況でございます。

要因はいろいろあるのだろうと思えますけれども、能力開発基本調査で自己啓発を行っている状況についての調査・分析によると、自己啓発に問題があるということで御回答いただいている労働者の方々、正社員で大体毎年8割、正社員以外で7割前後の方が問題があるということでお答えをいただいているわけですが、その中身としては、仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない、それから費用がかかり過ぎる、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない、こういった順番で問題があるということをおっしゃっておられる状況でございます。なかなかこの数字が良い方向に動いていないというのが現状だろうと思えます。

また、企業側の要因と致しましては、自己啓発支援に費用を支払っていないと御回答い

ただいている企業が増加している状況でございます。また、自己啓発の支援を行っている企業においても、就業時間に配慮しているということでお答えをいただいている企業の割合が低下傾向ということで、そういった環境整備も企業のほうでなかなか進んでいないというのが現状だろうと考えております。

そういった現状を踏まえて、自己啓発を行っている労働者の割合、2020年の目標値、正社員70%、非正社員50%ということで、相当力を入れて取り組んでいかないと上がっていかないだろうと思っておりますし、目標に向けて少しでも施策を積み上げていく必要があると考えております。

施策の概要につきましては、お手元の資料2-2でございます。めくっていただいて、1つ目の教育訓練給付は、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付する制度でございます。労働者が主体的に自己啓発に取り組むことを経済面から支援するものでございますけれども、当制度について、平成26年10月に中長期的なキャリア形成支援措置としての専門的実践教育訓練に係る教育訓練給付金制度を施行しているところでございます。より手厚い給付を受けられることとするよう制度の充実を図っておりますので、この周知・PRを図り、こういったものを使って自己啓発をしていただく方を増やしたいと思っております。

また、キャリア・コンサルティング普及促進事業ということで、労働者の自己啓発の方向づけ等についての支援というものを実施してまいりたいと考えております。

本国会に提出されています職業能力開発促進法の改正案、いわゆる若者新法の中で、こういったキャリア・コンサルティングの強化についても盛り込んでおります。「キャリア・コンサルタント」という名称を独占資格として位置づけて、キャリア・コンサルタントを計画的に養成することとしておりまして、こういったキャリア・コンサルタントの力も借りまして、自己啓発を行っている労働者の割合を高めていきたいと思っております。

また、資料の3ページにありますキャリア形成促進助成金は、職業訓練などを実施していただいている事業主に対しての経費や訓練中の賃金助成制度でございます。自発的職業能力開発コースというコースがございまして、事業主向けの一番下の⑧でございますけれども、こういった開発コースの中で労働者の自発的な職業能力開発の支援を行っているところでございます。

また、働き方改革の一層の推進ということで、長時間労働時間の削減や休暇の取得促進について、いろんな働きかけをしております。こういった時間短縮の取組を進めることによって、自己啓発に充てられる時間を増やしていきたいということで取り組んでいるところでございます。

いずれにしても、目標の達成に向けて一層努力をしてまいりたいと考えておりますので、委員の皆様方からまたいろんな御示唆をいただければと思っております。

引き続き、その他の目標数値について、中條から御説明申し上げます。

○中條育児・介護休業推進室長 引き続きまして、厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業

家庭両立課育児・介護休業推進室の中條でございます。よろしくお願ひ致します。

私のほうからは指標⑩の「第1子出産前後の女性の継続就業率」と指標⑬「男性の育児休業取得率」と指標⑭「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」という3項目について、御説明をさせていただきます。

指標⑭の「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」につきましては、「⑬男性の育児休業取得率」と施策の内容が重なってまいりますので、御説明につきましては、指標⑩の「第1子出産前後の女性の継続就業率」と「⑬男性の育児休業取得率」の2項目につきまして、数値目標の達成に向けた施策の方向性について、御説明をさせていただきますと思います。

それでは、まず指標⑩「第1子出産前後の女性の継続就業率」についてでございますが、先ほど御案内がありましたとおり、直近の調査結果につきましては、2009年の調査でございますが、38%となっております、目標値としましては、2020年までに55%ということでございますので、まだそれには至っていないという状況でございます。

この調査自体が5年に一度の調査結果を用いているということもございまして、2009年の時点からどれだけ変化をしているかということ把握するのは難しい状況ではございますが、厚生労働省と致しましては、第1子出産前後の女性の継続就業率を高めるために、資料の5ページのほうをご覧いただきたいと思いますが、まず左側のほうにございますように、育児休業や育児のための短時間勤務制度などを定めました育児・介護休業法の周知徹底を図っているところでございます。

また、真ん中の列になりますけれども、仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境を整備するために、次世代育成支援対策推進法に基づきまして、事業主の取組を推進しているところでございます。

次世代育成支援対策推進法につきましては、昨年の通常国会におきまして10年間の延長を行う改正を行いますとともに、新たな認定制度と致しまして、「プラチナくるみん」認定を創設致しました。今年4月から施行しているところでございます。改正法に基づきまして、企業における従業員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備がより一層進むよう、取組を進めていきたいと考えております。

さらに、助成金等を通じた事業主への支援も行っているところでございます。

具体的には資料の6ページのほうにつけさせていただいておりますが、例えば育児休業者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合などに両立支援等助成金を支給しておりまして、こうした各種助成金の支給等によりまして、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えております。

なお、育児・介護休業法につきましては、昨年の11月から今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会というものを開催しているところでございまして、仕事と子育てを両立できる環境整備に向けまして、育児・介護休業法の見直しの検討を進めているところでございまして、本年夏ごろまでに報告書を取りまとめる予定としております。こうした取組を

通じまして、女性の継続就業の促進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、男性の育児休業取得率についてでございますが、男性の育児休業取得率につきましては、先ほども御案内がありましたように、2020年までに13%ということを目指して掲げております。男性の育休取得率につきましては、長期的には上昇傾向にございますが、直近の平成25年度の実績は2.03%ということで、依然として低い状況にございます。

男性が育児休業を取得しなかった理由を調査した結果におきましては、職場が制度を取得しにくい雰囲気だったという方が3割程度。収入が減り、経済的に苦しくなると思ったという方も2割程度おられて、育児休業をとりづらい職場の環境や経済的な理由といったことも掲げられているところでございます。

こういったことも踏まえまして、目標達成に向けた今後の対応と致しましては、男性が育児休業をより一層取得しやすい職場環境整備のために、先ほど御説明致しました改正次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立支援の企業での取組を促進することと、男性が育児に携わることについての社会的機運の醸成を図るため、「イクメンプロジェクト」を推進しているところでございます。

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ます「イクメン企業アワード」や、部下の育児と仕事の両立を支援する管理職を表彰する「イクボスアワード」のほか、企業向け普及セミナーの開催や労務管理に係るパンフレットの作成等を行うこととしております。

さらに、経済的支援のためには、昨年の4月から育児休業給付金の支給率につきましては、従来の50%から半年間は67%へと引き上げられたところでございまして、これについても周知を図ってまいりたいと考えております。

なお、先ほど御案内しました研究会におきましても、男性の育児休業の取得促進に関しても検討を進めているところでございますので、こうした取組を通じまして男性の育児休業の取得促進を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。よろしくお願い致します。

○樋口部会長 後で企業側、組合側、いろいろ御意見があると思いますが、まず役所のほうの説明を聞いた上で、具体的にまとめてということにしたいと思います。

続きまして、文部科学省からお願い致します。

○畑中生涯学習官 文部科学省の畑中でございます。

私のほうから目標設定のところの⑩、⑪、⑭にかかわるところ、まず、「自己啓発を行っている労働者の割合」のほうは赤字になっておりますけれども、ここから御説明をさせていただきたいと思います。私ども文部科学省では、自己啓発を行っている労働者の割合に関する事業と致しまして、「成長分野等における中核的専門人材養成などの戦略的推進」、「地域の豊かな社会資源を活用した土曜日の教育支援体制等構築事業」、この2つの事業を挙げております。

お手元の資料、1枚目でございます。中核的専門人材養成等の戦略的推進については、前回の会議でも御説明させていただきましたとおり、専修学校、大学などと産業界などが連携して、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人などに必要な実践的な知識、技術、技能を身につけるための学習システムの構築を進める事業でございます。こちらのほうは平成23年度からスタートしておりまして、今年度は26年度までに開発された全国的な標準モデルカリキュラムなどを活用し、地域ニーズを踏まえた、実際の地域版学び直し教育プログラムの開発・実証などを行っていくということで、一段進めた形で進めていきたいと考えております。

また、これとは別に、教育再生実行会議第六次提言を受けまして、大学などにおける社会人の学び直しを促進するために、「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設に向けてということで、今年5月に有識者会議の議論を取りまとめたところでございます。これについても早い段階で実施できるように作業を進めているところでございます。

続きまして、お手元の資料の2枚目、3枚目は、地域の豊かな社会資源を活用した土曜日の教育支援体制の構築でございます。こちらは、土曜日などの学校の授業などにおいて、研究者による科学実験、出前授業、こういったことを地域の多様な経験を持つ方々の御協力をいただき実施するプログラムの支援を行っています。子供たちが土曜日ならではの生きたプログラムを受けることを主な目的とした事業でございますけれども、講師側となる企業人がこれまで得た経験を生かして教育支援に参加することで、企業人なども仕事に生かせる経験を得る場となるというふうに考えております。

この事業は平成26年度よりスタートしておりますが、27年度は予算の充実を図り、約7,000カ所増加させて1万2,000カ所で実施することを目標としております。また、昨年度より学校で出前授業等を行っていただける土曜学習応援団というものを募集しております。現在411の団体、企業様から御賛同を得ているところでございます。

今後も企画、参加する企業人などの拡充に努め、土曜の教育支援体制の構築をさらに推進してまいりたいと考えております。

次に、⑩の数値目標「第1子出産前後の女性継続就業率」というところでございますが、文部科学省からはダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ、特別研究員事業、この2つの事業を挙げさせていただいております。お手元の資料の4枚目でございます。

我が国の女性研究者の割合といいますのは、年々増加の傾向にございますけれども、諸外国と比較しますと、まだまだ低い水準にとどまっております。また、研究者が研究活動を継続する上で、出産、育児、介護といったライフイベントとの両立が非常に困難との御指摘もあるところでございます。

こういった状況を改善すべく、研究と出産・育児などの両立支援など、研究環境のダイバーシティ実現ということに関するすぐれた取組を行う大学、実際にいろいろな取組を各大学で検討され、実施されておりますけれども、そういった取組を行っている大学などへの重点的な支援や、すぐれた研究者が出産・育児といったことで研究を中断後、円滑に研

究現場に復帰して研究が進められるように、こういったことを支援しているところでございます。

最後に、多少進捗があるということですが、^⑩「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」についてでございます。文部科学省からは、3つの事業を挙げさせていただいております。子供の生活習慣づくり支援事業、学校・家庭・地域の連携協力推進事業、これは家庭教育支援でございます。それから、体験活動推進プロジェクト等の充実でございます。

最初の2つの事業につきましては、父親を含めた保護者の子育てに関する意識の向上によって、育児・家事への積極的な参加を促すものとして挙げております。お手元の資料の5枚目をご覧くださいますと、子供の生活習慣づくりの支援は、平成18年から「早寝早起き朝ごはん」全国協議会との連携によりまして、子供の基本的な生活習慣の確立や生活リズムの向上につながる運動を推進してきているところでございます。

平成27年度におきましても、引き続き普及啓発資料などを活用し、保護者などへの普及啓発、子供から大人までの生活習慣づくりを推進してまいります。

同様に子育てに関する意識の向上に資するものとして、地域において全ての親が安心して家庭教育を行えるよう、家庭教育支援の取組も行っているところでございます。具体的には、地域人材の養成や家庭教育支援チームの組織化、学校などとの連携により、親の家庭教育の参加促進のための講座など、保護者への学習機会の提供や相談対応などの支援活動を行っております。

こちらにつきましても、平成27年度も引き続き親の学びを応援するため、保護者への学習機会の提供や相談対応等の家庭教育を支援する自治体の取組を推進してまいります。

最後になりますけれども、3つ目の施策、体験活動推進プロジェクト等の充実でございます。こちらでは、親子で参加できるものも含めまして、体験活動について、家庭などへの理解を求めていくための普及啓発活動や、地域を基礎としまして、家庭、学校、青少年団体、NPOなどをネットワーク化し、地域で持続可能な体験活動指針の仕組みづくりを行っております。具体的には、普及啓発のためのフォーラムの開催ですとか、企業が行う青少年の体験活動を推進する企業CSRシンポジウムの開催、また、地域におけるさまざまな体験活動推進の仕組みづくりなどを行っております。

今後も親子などでの参加も含めまして、青少年の体験活動の機会の充実等、普及啓発を図ってまいります。

こういったところで、コアとなるというよりは、先ほど委員のほうから御指摘いただきましたとおり、周辺環境の充実という施策が多いかと思っておりますけれども、これからもこちらのほうを推進してまいりますとともに、関係省庁と連絡をとりながら目標数値の達成に向けまして努力していきたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、最後に内閣官房、お願いします。

○鈴木参事官 内閣人事局の参事官、鈴木でございます。

それでは、お手元の資料2-4をご覧ください。国家公務員の育児休業等の取得促進における数値目標の達成に向けた課題や施策の方向性について、説明をさせていただきます。

資料をご覧のとおり、男性職員の育児休業取得率は、平成25年度、前年度と比べまして0.8%上昇しております、2.8%でございます。これまでの最高数値ではございますが、政府目標の13%を踏まえますと、さらなる取組が必要と考えております。

男性の育児休業の取得促進など、男性の育児へのかかわりを進めることは、男性自身や子供のためにプラスであるとともに、女性の活躍推進の観点からも非常に重要と考えております。

そのため、資料の2枚目をご覧いただきたいのですが、平成26年10月17日に各府省の事務次官級の会議で決定を致しました「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」でも明確に位置づけをしているところでございます。同指針におきましては、各府省のトップからの男性職員の家庭生活への参画促進に向けた明確なメッセージの発出。管理職員等への意識啓発。また、「育児シート」等を用いた男性職員の育児等の状況の把握と育児休業取得の呼びかけ。男性職員の育児休業等取得促進に係るハンドブックの作成。裏面のほうですけれども、男性が育児休業等取得しやすい環境整備に向けた具体的な取組を盛り込んでいるところでございます。

ハンドブックにつきましては、お手元にこちらの冊子「イクメンサポート」という形で既に作成して、配布しているところでございます。

また、4月10日の閣僚懇談会におきましては、有村国家公務員制度担当大臣から、男性の育児のための休暇・休業取得の促進について、国家公務員が率先して取り組むよう、各閣僚に対してお願いをしたところでございます。今後はこの取組指針を踏まえて、各府省ごとに策定しております取組計画のもと、一層積極的に取組を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、ただいまの御説明につきまして御意見、御質問がございましたら、お願いしたいと思います。今のような取組でこの数値目標を達成することができるのかどうかということが問われるわけですが、いかがでしょうか。どうぞ。

○佐藤委員 男性の子育て参加のところを見ると、今までの施策は、育児休業取得もそうなのですけれども、妻が働いている男性にとっては意味がある取得なのです。でも、現状で言うと、専業主婦を選ぶ女性はまだまだいるので、そうすると、妻が専業主婦の夫の子育て参加のモデルを、あるいはその必要性を情報提供しないと、育休取得率は上がらないというふうに思います。

ですから、先ほど育休をとらないのは、経済的に大変だといったときに、妻が働いていて落ちるという意味と、妻が専業主婦だったら、ゼロになってしまうわけですね。これは給付金を100にしない限りは実際上難しいので、妻が専業主婦でも男性の子育て参加は必要

だというメッセージを男性にも出して、そのとき、育児休業取得だけが男性の子育て参加ではない。それが悪いという意味ではないよ。だけど、別の形も含めて、子供が寝てから帰るのではなくて、起きているうちに帰って奥さんの話を聞くとか、子供をお風呂に入れるとか、そういうことも含めて。だから、そういう意味で進めないと、なかなか進まないかな。

もう一つは、継続就業率も、御存じのように、有期の人の継続就業率、つまり、産休をとれたりとかということなので、その政策をどうするかということを考えないと難しいかなというふうに思います。

○樋口部会長 これは御意見ということで、どうしますかと聞いても、なかなか答えられないと思いますので。何かありますか。

○中條育児・介護休業推進室長 厚労省でございます。

いただきました御意見の中で、専業主婦の方の夫、男性にいかに育休をとらせるかということにつきましては、先ほど御紹介致しました「イクメンプロジェクト」の中でも、そういった専業主婦の方の夫がどういった形で育児参加をしていくのが良いのかといったような事例、情報発信みたいことをしていけないかなということ考えているところでございます。

また、有期の方の育児休業を取得しての継続ということなのですが、期間雇用者でも一定の要件を満たす方につきましては育休が取得できる、また、産休・育休を取得できますよといったようなリーフレット等も作成致しまして、周知等も図っていきたいと考えております。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょう。どうぞ。

○南部委員 ありがとうございます。連合から参りました南部です。

今、佐藤先生がおっしゃったとおりだと思います。御承知のとおり、女性の働き方が正規ではなく非正規になったということが、この間の一番大きな変化だと思っております。非正規の働き方を選ばざるを得ないという社会的な状況の中で、⑩の数値目標を見ると、なぜ正規も低いのかというのが一つ疑問で、この背景というのは後ほど教えていただきたらと思います。非正規を中心としてワーク・ライフ・バランスを考えるのか、非正規から正規に職場変換できるような社会を考えるのか、どちらが良いかわからないのですが、そういった視点を盛り込まないと、数値目標ばかり追うだけで、結果として余り変わっていないような結果が生まれるような危惧をしております。それが1つです。それは意見として受けとめていただけたらと思っております。

もう一つは、文科省の教育のいろいろなあり方というのを御説明いただいたのですが、小さいときから、働くということの考え方、つまり、お父さんだけが働くのではなくて、みんなが働くというような教育をすべきではないかと思っております。今後そういった視点も入れていただきたらというのが要望です。

最後に、内閣府のほうから出されています男性の育児休業取得なのですが、この数字の

とり方は、何日以上取得した人がカウントされているかというのがすごく問題があると思っています。1日でも取得したことになるのか。たしか「くるみん」の中ではオーケーだと思いますが、この数字というのはもうちょっと分析したほうが良いと思います。ほかの点も数字の分析をもう少し深めて、先ほど最初に佐藤先生がおっしゃったように、原因の究明をしていかないと、何年たっても私たちが数字ばかり追いかけているような結果になるのではないかということをおぼやかししております。もう少し深めた議論をここでできればという、意見も含めて要望です。

○樋口部会長 そしたら、まず非正規の増加に伴うワーク・ライフ・バランスとの関係について。これはどこでしょう。どうぞ。

○田畑担当参事官 非正規の方が増えているわけでございますけれども、いわゆる不本意非正規、やむを得ず非正規でという方については、今の経済情勢も背景にあるのかもしれませんが、我々が正社員化を推進するという取組をしているという効果もあるのではないかと考えておりますが、不本意非正規の数字が減りつつあるという状況にございます。

やむを得ず非正規で働いておられるという方については、できる限り正社員の道が開けるようにいろんな支援を引き続きやっていくということになろうかと考えております。非正規の話については、そういうことだろうと思います。

あと、自己啓発の絡みで申し上げますと、正社員の方がなかなか自己啓発ができないという要因は、仕事が忙しくてという方がかなり多い状況でございます。一方、非正規の方は、仕事が忙しくてというよりは、家事・育児が忙しいという要因が多いわけですが、費用がどうしてもかかってしまうということも自己啓発をする上でのネックになっているということで、そういった正規の方、非正規の方、それぞれ自己啓発が難しいという要因が違いますので、そういった違いにも注目、着目をしながら、できる限り多くの方が自己啓発に取り組めるような支援を進めていくことが必要であろうと考えております。

○樋口部会長 今のお話で、「不本意非正規」という言葉を我々が使ったところがあって、ちょっと責任を感じているのですが、要は、今の正規の働き方では働けないからパートになっているというような人、これは希望しているというか、不本意と考えるのか、そこがよくわからなくて、不本意をなくしていけば問題が解決するのだということではなくて、実は正社員のほうの働き方というのが、希望して非正規とかパートになっているという人たちが多くなっている一つの要因だろうというふうに思うのです。ですので、不本意さえ解決すればということではなく、むしろ根っこはもっと深いのではないのでしょうかというふうに思うのですが、いかがなんでしょうか。

○田畑担当参事官 そういった多様な働き方というのも厚生労働省としては進める必要があると考えております。今の御指摘も踏まえて、不本意だけではなくて、個々人のニーズも多様化していますので、そういった多様なニーズに応えられるように多様な働き方を準備していく。

それから、長時間労働削減についての取組を申し上げましたが、正社員の働き方で長時

間の働き方を強いられている方が一定数おられるとか、そういった状況については、労働基準局を中心にいろんな取組も進めているところでございますので、働き方というものに着目しながら、いろんな施策を進めていくことになるというふうに私どもも考えておりますし、またいろんな御指導もいただきながら政策を進めていきたいと思っております。

○樋口部会長 大日向先生。

○大日向委員 ありがとうございます。

文科省に伺いたいのですが、家庭教育支援のお取組ということで、さまざまなことをしていただいていること、大変ありがたいと思いますし、今日的な家庭の状況を考えると、必要なことであろうと思うのです。ただ、例えば6ページの資料のところで「学習機会の効果的な提供」とありますが、開催をいつするのかということなのです。「就学時健診や保護者会、参観日など、多くの親が集まる機会を活用」と書いていらっしゃるのですが、現状はお母様が家にいる専業主婦家庭を前提として各地で行われていて、なかなか参加できないという声もたくさんありまして、もちろんこういうところに参加できるような企業等の働き方の改革も必要かと思いますが、一方で、学校側、地域側、社会教育側がこういう家庭教育支援の取組を進めることによって、お母さんが家にいなくてはいけないのですよみたいな裏メッセージになることのないように、開催日とか方法を御検討いただければと思います。

○樋口部会長 いかがでしょうか。文科省。

○畑中生涯学習官 ありがとうございます。

働き方が変容していくという中で、今、御指摘いただいたように、参加できる形でない、幾ら開催しても意味がないということは全くそのとおりでございまして、こちらのほうも環境を把握して、できるような形で進めていきたいと考えております。

○樋口部会長 先ほどの南部さんの質問で公務員の男性育休の御質問があったのですが、私、ちょっと飛ばしてしまいましたが、いかがでしょう。

○鈴木参事官 育児休業を取得した者の数でございますので、御指摘のとおり、多分日数にかかわらず勘定しているのではないかなと思いますし、これは民間の育児休業取得率と同じ考え方なのではないかなと思っております。今、そこは確定的にお答えできませんけれども、比較的長期にとらないと意味がないのではないかなというような御指摘かと思うのですが、まずは取得することを目指して取り組んでいるというところでございまして、取得の期間を含めて分析をすべきではないかということについては、私どもとしても厚労省さんとお話をしながら勉強していきたいと考えております。

○樋口部会長 榊原さん、御質問がありましたか。

○榊原委員 2点あるのですけれども、その前に、今、文科省の方にあった意見、保護者会の設定の時間なのですが、私も大変根深いと思っております。欧米で共働きを標準としているような社会で、いまだに保護者会とかPTAを専業主婦前提の設定でやっている学校はないというふうに聞いておりまして、政府としてもワーク・ライフ・バランスとか女性活躍

ということに取り組んでいかれるのでしたら、ここはぜひ早目に変えていただきたいなと思います。

そのほか2点です。

1つは「I 就労による経済的自立が可能な社会」のところに関してなのですが、ここで就業率を指標に挙げているのですが、この就業率というのは、多分正規と非正規を合わせた数字なのだと思うのです。それは質問でもあるのですが。その場合、経済的自立ができる就労ということを目指しているのだとしたら、正規と非正規を分けて見せる必要があるのではないのか。非正規の率が非常に高まっているということを内包したままなのだとしたら、そのまま目標値に近づいていますよねというだけで良いのかなということをやっと伺ってみたいということです。

経済的自立ということをするのでしたら、例えば社会保険にちゃんと入れているかどうかとか、本当に経済的自立が個人、国民としてできているのかということ、それこそ佐藤先生のおっしゃるサイドでちょっと確認していく必要もあるのかなということです。

もう一つが⑭のところにあった夫の家事・育児時間の関連のところなのですが、最近、フィンランドのほうの取材をすることが多くて、いろいろ気がつくことがあったのですが、フィンランドのように出生率が1.8になり、夫婦共働き、女性の政治参加、社会活躍が当たり前というような社会においても、今、最大の課題は父親の育児時間を増やすことだというふうに取り組んでおられたので、びっくりして何ですかというふうに聞きましたら、夫婦でそろって育児をするケースにおいて、子供の発達が良いということが研究でわかってきているそうなのです。エビデンスをもとに、だから、一層父親の育児参加を加速しなければいけないと言って、国を挙げて取り組んでいるということがありました。

そこで見えてくるのは、親たちの意識がどうか、努力が足りないということではなくて、きちっと研究・調査を踏まえて政策立案をしている。その上で、社会を変えていこうというソーシャルイノベーションをきちっとやっていく、そのサイクルが見事だなというふうに思った。

つまり、日本でもこれだけのことを指標を立ててやっている中で、何でこれが進まないのかというところにきちっと調査をかけて、障害をはっきり見つけて、法制度上の改善はどこで図れば良いのかということ、きちっと見た上で、制度改正をしていくというようなサイクルにきちっと持っていくことができるのではないのか。例えば夫の育児参加というところについては、例えば外国のそういった例の数字、エビデンスを持ってくることも含めて、やれる点があるのではないのかなというふうに思いました。

関連ですけれども、男性が育休をとらない理由というのは、先ほど厚労省の方が、とりにくい職場の雰囲気であるとか、所得の減収であるというようなところが理由として挙がっていたというふうに御指摘されていて、例えば職場の雰囲気のほうと言うのでしたら、育休をとる権利は持っているのに、権利が実行できていない、権利保障が弱いということが明らかになっているわけですから、では、それを法制度上、権利保障をどうやって強化

していくかというふうにつなげていくべきだと思います。

所得の減収が大きいのことでしたら、厚労省はもう既に所得保障の強化をしてくださっているのですけれども、それで十分かどうかを例えば調査してみて、不十分だと思ったら、さらに一層引き上げていくことができるのかどうかという議論に結びつけていく。政策技術の中でどんどんその課題を克服していくための制度改正をどうやっていくかというようなサイクルに持って行っていただけたら良いなというふうに思いました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

まず、就業率についての数値目標の確認で、私の知っている限り、これは両方合わせたものですね。

○大隈参事官 そうです。

○樋口部会長 自営業まで含めてだと思います。就業者割る該当する人口ということですから、御指摘のように正規も非正規も全部入った数字だろうと。ということで、それを分けたほうが良いのではないかということは、今後検討する上で参考にさせていただきたいと思います。

あと、エビデンスベースでというお話は、どこの省庁に聞けば良いのですかね。あるいは我々が答えなくてはいけないことかもしれないのですが、実は今、まさに日本学術振興会から特別研究というのでいただいておりまして、「国際比較可能なデータに基づく家族形成について」というテーマでやっております、いくつかの国についてはだんだんわかってきているところだろうというふうに思いますが、それがすぐに政策にはね返るようなものというのを検討していく必要があるだろうと。

これは政策のほうですので、どうでしょうか。厚労省。

少しははっきりしてきているのは、育児と家事で時間の流れ、トレンドが違うということです。アメリカあたりでも育児時間は男性、女性ともに延びています。一方、女性の家事時間は短縮してきているということで、そこが今、ごっちゃに議論されて、ここの目標もそうなのですから、「育児・家事関連時間」というふうに全部一緒になってしまっていて、例えば炊事、洗濯、食事もみんなかなり合理化して、準備の時間というのは短縮しているのですね。だけれども、育児のほうは延ばそうという個々の選択があるのかなとは思っていますが、どうですか。中條さん。

○中條育児・介護休業推進室長 厚労省でございます。

お答えになっているかどうかあれなのですが、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高かったり、また、第2子以降の出産割合が高い傾向にあるといったようなデータが出てきているところがございますので、こういったデータをもとに、男性の方にも家事・育児参加をしていただくということを勧めていくことが必要になっているのかなというふうに考えているところがございます。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。海老井さん。

○海老井委員 今、家事・育児参加の問題が出ていますけれども、時間的、物理的に参加

してくれるということも非常に大事で、助かるのですが、仮にそれができなくても、精神的に理解してくれていると。夫が今、そういう状況ではない。夫にとっては今、仕事が大事なときだとか、そういった精神的な支えがあると安心感があって、不満には余りなっていないというような面もあるのではないかと思います。

非正規の問題を考えると、本当に望んで自分には非正規の働き方が合っているという人と、それから本当はしたくないのだけれども、現実的にそうせざるを得ない、内心不満だけれども、そうやってしていると。いろんな背景があると思うので、もう少し事情に合わせた両立支援の整備を考える必要があると思います。

これは就労による経済的自立という問題を考えるときに大きな問題だと思うので、これからいろんな側面で考えていかないといけないのではないかなというふうに思います。

もう一つですが、これは数値目標と特に関係があるわけではないのですが、大学に行きまして毎年講義をしているのですが、「現代社会を考える」という項目の1講座なのですが、今年初めてこの数値目標について、表を学生の皆さんに見せました。そして、こういうことを目標にしながら、官民挙げてワーク・ライフ・バランス、働き方の改革、つまり、それは人の生き方そのものにかかわってくるのだという形で、初めてこの資料を使って説明したのですが、非常にびっくりしてしまっていて、こんなにいろんなところでいろいろなことをやっているのだ、知らなかったと言うのですね。

恥ずかしいことに、福岡県も両立支援、子育て支援ということで、子育て応援宣言企業の登録制度をずっと拡大してきていて、今、五千何百社になったということで、そのたびに記念突破大会などを開いて大々的に広報、啓発しているのですが、学生、これから社会に出ようとしている人にこの大事な情報が伝わっていないということに気づかされて、大学の進路案内、就職案内のところに行ったらこの本が置いてあるはずだから、必ずこれを見て企業選択、考えてください、そして自分の働くということ、位置づけを考えてくださいということを言いました。

今、見える化サイトを随分やっていますが、見る人には見える。でも、見ない人には見えないので、見えない人に見てもらう方法を工夫、検討する必要があるかと思いますので、よろしくをお願いします。

○樋口部会長 我々も気をつけます。

経営サイドから何かありますか。御質問なり御意見なり。

○輪島委員 特にございませぬ。

○樋口部会長 良いですか。この数値目標を達成できますか。

○輪島委員 これは国全体の目標ですよ。

○樋口部会長 そうです。ですから。

○輪島委員 達成できますかと私どもだけに聞かれても、何ともお答えのしようがないと思いますが。

○樋口部会長 国のほうも一生懸命やっているということで、では、組合のほう。この場

合は組合と言わないのだ。

○福田委員 JEC連合の福田と申します。

JEC連合の属性と致しまして、製造業で男性が9割ほどの会社が多い、主に正社員で構成されている労働組合で構成されている産業別労働組合なのですが、その立場の現状と致しまして、構成組織の労働組合は、就業規則も法を上回るものが整備されているところが多いとも言えるのですが、それでもやはり進んでいません。この数値目標よりも下回っている現状もあるような実態です。

そうした中で、若手の方、今年入った新入社員の皆さんなどと話をしていると、男性も育児休業をとりたいです、子供の小さいときを育てるという貴重な経験を僕もしてみたいということで、皆さん、普通におっしゃってくださるのですが、でも、実態は、会社に入ってみると、上司はそんなことを夢にも思っていないような中で、なかなか取得が進まないという現状がございます。そういう上司の方の奥様も専業主婦であったりして、男性が育休をとることが選択肢になかったりという現状がございます。

そうした中での取組と致しまして、こうしたイクメンであったり、育ボス、個人の考え方にアプローチしていくとともに、企業の方向性としても取り組んでいくということが非常に重要だと思っております。今回出ております「プラチナくるみん」など、良い条件項目も設定されていますので、こういったものを用いて労使で話し合いを進めながら、「プラチナくるみん」の取得を目指そうねということで取組を進めておりますことを御報告させていただきます。

○樋口部会長 どうぞ。

○輪島委員 せっかくですので、私どもの最近の取組について御披露させていただきます。

総理の施政方針演説の中であった夏の生活スタイルの関係で私どもも御要請をいただきました。そこで会員企業、団体に官の取組も含めて、民間の取組を周知するにあたり、聞いたところによりますと、ある企業では、2020年のオリンピック・パラリンピックは夏の時期でございますので、そういうことを意識しながら、少しずつ取組ができないかということを考えているそうです。

2つ目は「働き方・休み方改革セミナー」です。これは経済4団体の初めての取組でございまして、商工会議所さん、中央会さん、経済同友会さん、4団体主催で6月23日に経団連会館でセミナーを開こうということで、今、御案内をしているところでございます。佐藤博樹先生に基調講演をしていただいて、手前みそで大変恐縮でございますが、今のところ350社ぐらいお申し込みをいただいております、非常に熱気あふれるセミナーになるのではないかと考えております。

事例としては、朝型の勤務であるとか、中堅管理職がしっかりマネジメントをこなさいというようなものとか、5社の事例をつけてセミナーをするという計画をしております。

3つ目は、ワーク・ライフ・バランスの事例集です。全会員企業を対象にして今、好事例を集めているということで、来月の末が締め切りでございまして、夏をめどに私どもの

ホームページで事例集を出したいと思っているところでございます。

また、国会に労働基準法の改正法案が出ておりますけれども、中身によりますと、来年の4月施行というような部分があります。年休の取得の促進の関係の周知とか、中小企業の時間外労働の割合賃金との関係がありますので、改正法案が通りましたら、その関係の対応ということが大変重要になると考えておまして、業界、地方の経営者協会と連携をしつつ、そのための準備等々を今、しているというところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○小林委員 商工会議所の小林でございます。

私どもは全国に514の商工会議所がありますが、その会員企業の大部分が中小企業であります。今後、人口が減少していく中で、やはり労働力人口も減っていきます。そうした中で労働生産性を上げることが大事であると考えております。

労働生産性を上げるためには、多様な働き方を容認しながら、拡大していくことが重要という観点からすると、今回のワーク・ライフ・バランスの推進というのは非常に大事なことだと思っております。

各目標等々出てきていますが、先ほど海老井副知事がおっしゃったように、いろいろな目標があり、施策もいろいろやっただけではないかと思っております。どのようにPRするか、ここが一番重要なのではないかと思っております。様々な施策をうまくPRし、国民または事業主に理解していただくということが一番重要ではないかと思っておりますので、よろしくをお願いします。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

PRは、それぞれ府省もということでしょうけれども、やはりメインは内閣府ということですか。何か。

○大隈参事官 今、PRが大事だということで、まさに御指摘のとおりだと思います。見える化サイトにいろいろな企業の情報なども載せて、まさに見えるようにしているところですが、肝心の学生さんに届いていないということで、工夫の余地があるなど思ったところがございますので、より良い周知方法などにつきましても検討させていただきたいと思えます。

それから、内閣府としまして、サブ目標について宿題があったかと思えますけれども、そういうものは関係省庁と御相談をさせていただきながら、次回以降、御議論の素材になるようなものを出せればと思っております。

○樋口部会長 レポートの中でいろんなサジェスションがあって、例えば評価制度がワーク・ライフ・バランスにとってすごく重要だという話が、2013年だったかのときに出ているんですね。要は、部下が残業することを上司はどう思っているのかというようなことがすごく重要だとか、いろいろサジェスションがあるので、ああいったものを政策に生かして

いく展開というのが今、必要だというようなお話で、調査、調査ですというので終わってしまうという問題の指摘だろうと思いますので、ぜひそういったところも含めて検討をしていただければと思います。

ほかに。どうぞ。

○権丈委員 ありがとうございます。

今回の重点課題ではないのですが、「Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会」の「⑧在宅型テレワーカーの数」について、少しお話させていただければと思います。これについては既に700万人の目標を達成したという説明でしたが、出所の「テレワーク人口実態調査」で新しいデータを見ますと、2014年には550万人に下がっています。したがって、必ずしも数値目標が達成されているわけではないことを述べておきたいと思います。これから、数値目標を見直されるということですので、少しテレワークについて分析していただければと思います。

2012年に930万人と急に高まった理由として、震災後に節電や災害リスクへの対応で導入された企業が多かったと聞いております。それが時間の経過とともに低下してきたということもあったようです。先ほどオリンピックの話もありましたが、観光客が一定期間に集中する際の交通混雑の緩和という面も、テレワークの一つの活用方法なのかもしれません。

それだけではなく、もともとテレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現や、効率的な働き方による生産性の向上などを考えて、行動指針に入っていると思います。そういったことも踏まえて分析をお願いしたいと考えます。といいますのは、これまで報告書などでは、テレワーカーの数は出されているのですが、細かい点、例えばどんな方がテレワークをされていて、どのような利用目的が多いのかなどは、余り取り上げられてこなかったように思います。国土交通省のホームページにある概要からはもう少し情報が得られますが、さほど詳しくは報告されていないようです。詳細な調査があれば、それをご紹介いただき、そうでないのであれば、今後の課題ということにされてはいかかかと思えます。

以上でございます。

○樋口部会長 テレワークはいろんな省が関連していると思うのですが、今の御指摘で何か。どうぞ。

○村山労働条件政策課長 厚生労働省でございます。

今、権丈先生からございましたように、公式には国土交通省さんの調査ということですが、先ほど来の先生方の御議論との兼ね合いでは、今、権丈先生のお話でもおっしゃっていただいたかと思えますけれども、結局、モバイルワーク的なものを少しでもやった人も、この場合にテレワークをされた方ということになるというような調査上の取り扱いでありますとか、あるいは全体の標本数とか調査方法とか、いろいろなものの兼ね合いで、恐らくこの表全体の中で見ても、客観的な調査結果としてどうなのかという御議論はあるのだろうとっております。そこのところは、政府が、数値目標として大きく取り上げられることを想定して設計していたかどうかという調査の実態もあろうかと思えますが、サテラ

イトオフィスとか、別途な政策目標のためにやっていた調査の結果をある意味転用してきたような経緯もあったということだと思いますので、今後の目標値の立て方としてどうなのか、またいろいろ御議論を深める余地もあるのだろうと思います。

現在のレファレンスの目標値として示されております週1日以上終日在宅で就業するということに関しましては、政府の中の各種の会議、あるいは与党の御議論の中でも、まさに今、権丈先生から御指摘のありましたような限界と課題を踏まえて、週1日以上終日在宅するということになれば、行き帰りの通勤時間のところが生活時間に振りかわるではないか、本格的ではないかということもあって、こうした形のものについて目標を掲げるべしとされており、では、今度こうした方々の数について、足元はなかなか把握していないけれども、これをどのように把握していくかということは、テレワーク関係省庁、総務省さんとか私どもとか、国土交通省さんとか経産省さんの間でも問題意識として持っているところがございますので、またこの場でもいろいろ御議論を深めていただき、御示唆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 北浦さん、テレワークについて、何かありますか。

○北浦委員 日本テレワーク協会の副会長もやっていますので、その立場で。

今の御指摘のとおりで、テレワークの実態調査とありますが、むしろ推計値というふうに見たほうが良いのだろうと思うのです。その調査方法も含めて、今、御指摘のあった点もありますので、もう少し実態を子細に見ないと、この目標の評価というのはできないと思います。

ただ、実勢として増えてきているということは事実だと思いますので、その辺を踏まえてもう少し詳細なデータを拾うということですが、人口調査ということであれば、もともとの就業者数の把握であるとか、そういった政府統計の中で何か御配慮いただけるのがよろしいのではないかなと思っております。

以上です。

○樋口部会長 これは統計委員会への要望かな。当面は内閣府ですね。

ちょっと時間も過ぎておりますので。

○輪島委員 質問を1つだけよろしいですか。

○樋口部会長 どうぞ。

○輪島委員 「Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」の④は、目標値が100%ということになるかと思うのですが、これについて、私どもも日ごろ気をつけているつもりではいるのですが、周知とか施策とか、実際にこれまで各省が資料でお出しになっているような感じのサポートのものというのは、何かあるのでしょうか。

○樋口部会長 厚労省。

○村山労働条件政策課長 厚労省でございます。

ただいま輪島委員から御質問のⅡの「④労働時間等の課題について労使が話し合いの機

会を設けている割合」ということをございます。基本的にそうした取組の促進を図ることが望ましいということに関しましては、あらゆる事業主に対して労働時間の改善のための話し合いの場をつくっていただくということを努力義務として課し、あるいはまた法定の指針の中でそのやり方等についていろいろ定めております労働時間等設定改善法という法律がございますが、その法律に即した周知・啓発等の中で取り組んでいるところでございます。

ただ、なかなか行き届いていないという御質問の背景のお気持ちもあろうかというふうに思います。労使のお力添えもいただきながら進めるところが大変重要な取組でございますので、今後、例えば地方の労働局のコンサルタントの活動のあり方でありますとか、あるいはまたセミナー等々でのこうした問題の取り上げ方でありますとか、また必要な御指導いただきながら、しっかりやっていかなくてはいけないと思っております。

なお、先ほど輪島委員のほうから現在労働基準法の改正法案が国会にも出されているけれどもということの御提起もございました。その法案の中では、労働基準法の改正とあわせて、東ね改正の形で労働時間等設定改善法も改正しております、特に先ほど来のお話で言いますと、働き方改革のような取組というのは、今まで労働基準関係の法律というのは現場の法律として、事業場単位で話し合いの場をつくってください、事業場単位で労使協定を結んでください、あるいは事業場単位の委員会で決議していただければ、手続面で緩和がされますよというような考え方でやってまいりましたが、今回の改正の中では、企業全体の委員会で労使でお話し合いをいただいて、例えば先ほど来お話が出ています年次有給休暇なら年次有給休暇の計画的付与の問題について、全社的な労使の委員会で決議をすれば、全社的に決めができるような、規制の見直しであるとともに、ある意味で労使のコミュニケーションの促進になるような内容も入れておりますので、そうしたことも含めまして、今後、仮に法律を成立させていただければ、先ほどの支援策とあわせてよくPRに努めていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○樋口部会長 どうぞ。

○輪島委員 ありがとうございます。

設定改善法が改正される、そのことの周知が大事だと思っておりますので、基準法も大事なのですけれども、あわせてその点の労使への周知ということについて、ぜひ重点的にやっていただきたいと御要望してお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。

そうしましたら、議題3に移りたいと思います。政府もワーク・ライフ・バランスについていろんな動きがございますので、それについて説明をいただきたいと思います。

まず最初に、内閣官房、中井参事官からお願い致します。

○中井参事官 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官の中井でございます。どうぞよろしくお願い致します。この会議には以前、別の立場で参加させていただいて、

お世話になったところでございます。

私のほうから資料3-1に基づきまして、最近の地方創生の関係について、簡単に御説明したいと思います。御承知のとおり、地方創生、今、政府の大きな重要な課題ということで、資料3-1の1ページにあるとおり、昨年、まち・ひと・しごと創生法を策定致しまして取り組んでいるところでございます。目的として、そこにもありますとおり、人口の減少に歯どめをかけるということと、東京への人口の過度の集中を是正して、地域を活性化していく。そういうことでございます。

そういった中で、この働き方改革、ワーク・ライフ・バランスというのが地方創生の観点でも非常に重要な課題という認識の中で、基本理念の④にありますとおり、「仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備」ということが盛り込まれているということでございます。

また、次のページでは、この法律に基づきまして、昨年末にまち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」を策定したところでございます。「長期ビジョン」は、人口減少問題の克服と成長力の確保を目指して、2060年を視野に入れて中長期展望を掲げているというもの。

これを踏まえて、「総合戦略」では2020年度を目標年次とする5カ年の国の政策パッケージを示しているということでございます。

その中の基本目標をご覧になっていただければ、上から3つ目「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」という目標がございまして、それに基づいて、真ん中の「主な重要業績評価指標」というところをご覧になっていただきますと、「ワーク・ライフ・バランス実現」ということが入ってございまして、後で出てきますけれども、各指標、KPIという形で目標数値として盛り込んでございます。資料2にそれぞれいろんな国の計画等の対応関係というのを整理していただいておりますが、そのとおりですので、詳しくは割愛させていただきますが、そういう形になってございます。

主な政策として、対応関係とします紫色の「③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革）」というところに取り組んでいるところでございます。

具体的な取組内容については、次の3ページから、中長期の工程表も含めまして8ページまで挙げております。これについては、国全体で取り組んでいくということでありますので、今日御説明があった各省庁さんの施策等々を整理しているものでございます。詳細は割愛させていただきますけれども、その中で1つ新たにやろうとしているものとして、4ページの下から2段落目のところに「転勤の実態調査を進めていく」というふうに書かせていただいております。転勤というものがいろんな形で影響を与えているのではないかと指摘を踏まえまして、これは新たな観点で調べて、取り組んでいくということを考えているものでございます。

また、こういったものについて、今後の取組でございまして、9ページをご覧になっていただければと思います。こちらは、今年の4月14日にまち・ひと・しごと創生会議に提

出させていただきます「今後の地方創生の取組について」という資料でございます。今後の取組としては、1にありますとおり、6月中を目途に「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」を取りまとめる予定としております。

その中に盛り込む内容としまして、特に主要課題というのを2番目に挙げております。そこに(1)から(4)まで書いておりますけれども、その中に「(1)政策の深掘り」ということで、「解決すべき課題や政策内容を深掘りし、必要な方策を示す」ということで、6分野挙げております。そのうちの3番目に「働き方改革(ワークライフバランス等)」というので、現在、さらなる取組について検討しているということで、この検討に当たっては、有識者として樋口部会長、佐藤委員にも加わっていただいて、今、まさに検討中ということでございます。

そういった中で、まだまとまっていないのですけれども、いろいろ議論されていること、時間もないのですが、若干紹介させていただきますと、働き方改革は地方創生の観点でも重要と言いながら、地方レベルにおいては、むしろ雇用機会が足りないとか、雇用創出が重要だということで、働き改革というのがまだびんときていない地域が多いというふうに感じています。ただ、データを見ますと、例えば今回KPIに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減というのも入れさせていただいているのですが、これについて、データの制約もある中で、就業構造基本調査で各都道府県を見ると、この5%を達成している県というのはどこにもない。一番良い県であっても5%を超えているような状況です。

ということで、地方で言えば、例えば通勤時間が短いとか、あるいは労働時間も相対的に短いのではないかと感じる感じで、働き方改革は大都市圏の問題ではないかと捉える向きもあるのですが、データで見る限り全ての都道府県に課題があるというふうに認識しておりますので、そういったデータについてもしっかり示すことによって、現在、地方においては、9ページの(4)にあるとおり、「地方人口ビジョン」とか「地方版総合戦略」を今年度中に策定することになってはいますが、そういった中で、この働き方改革の問題というのを改めて認識していただくということをやっていく必要があるのではないかと話をしています。

また、取組としては、例えばで申し上げて恐縮ですけれども、福岡県さんが経済界の主導で女性の活躍推進福岡県会議というのを取組んでいらっしゃる伺っています。各地域において関係機関がネットワークをつくって取り組むということをやられているというふうに聞いていまして、それが非常に効果的ではないかと考えておまして、そういった取組について、地方創生という観点からも何らかの後押し、そういったことができないかということも今、検討中ということでございます。

いずれにしても、働き方改革は重要ということで、今後、創生基本方針の中でしっかり取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

いろいろな好事例を参考にして、今回まち・ひとのほうでも仕組みを考えていこうということですので、またいろいろ御助言をいただきたいと思います。

そうしましたら、続きまして、子ども・子育て本部、岡参事官、お願いします。

○岡参事官 子ども・子育て本部参事官（少子化対策担当）の岡でございます。よろしくお願いします。

資料3-2の概要に沿って説明させていただきたいと思っております。

今回、少子化社会対策大綱を5年ぶりに策定致しました。対策の策定に当たりましては有識者会議を開催しましたが、その中で佐藤博樹先生に座長、大日向先生に座長代理を務めていただき、また、樋口部会長にも委員として御参画いただきまして熱心な御議論をいただき、提言をまとめていただきました。それをもとに大綱をつくっております。

まず、「はじめに」でございますが、少子化というものは、個人・地域・企業・国家に至るまで多大な影響を及ぼすものであって、社会経済の根幹を揺るがす危機的な状況であるというような認識を示させていただいております。その中で、少子化危機は解決不可能な課題ではなく、克服できる課題だとしています。

諸外国の事例の中では、子育て支援の充実と仕事の両立支援をうまくやることによって、出生率が2.0近くまで回復してきた国もございまして、その意味においては克服できる課題ではないかというふうに考えてございます。

そして、直ちに集中して取り組むとともに、粘り強く少子化対策を推進していくことが重要であるとしています。

「結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会の実現に向けて、社会全体で行動を起こすべき」ということで、「はじめに」で考え方を示させていただいております。

その中で、「Ⅱ 基本的な考え方」でございますが、まず今回の大綱の特徴と致しまして、少子化対策の基本的目標を設定致しました。Ⅱの「(2) 個々人が結婚や子供についての希望を実現できる社会をつくること」を基本的な目標としてございます。もちろん、個々人の決定に特定の価値観を押しつけたり、プレッシャーを与えたりすることになってはならないということはしっかりと留意してございます。

2つ目でございますが、今回、子育てだけではなく、「結婚、妊娠・出産、子育ての各段階に応じた切れ目のない取組」と「地域・企業などの社会全体の取組」を両輪として、きめ細かく対応してございます。

また、今後5年間を集中取組期間と位置づけまして、次のページのⅢで掲げる重点課題を設定し、政策を効果的かつ集中的に投入することとしております。

さらに、子供への資源配分を大胆に拡充することとしてございます。

次のページをおめくりください。重点課題でございますが、1つ目が「子育て支援施策を一層充実」ということで、本年4月から子ども・子育て支援新制度が実施されていますが、その円滑な実施ということでございます。

この中において、1兆円程度の財源の確保については、消費財源から確保する0.2兆円程

度を含めて適切に対応すると閣議決定ベースでその文言を入れさせていただいております。

次に「2. 若い年齢での結婚・出産の希望の実現」ということで、若い年齢で結婚できるためには、「経済的基盤の安定」というところが重要でございまして、その中で「若者の雇用の安定」、あるいは「高齢世代から若者世代への経済的支援促進」ということを掲げさせていただいております。

「結婚に対する取組支援」ということで、自治体や商工会議所による結婚支援などを掲げています。

次に、「多子世帯へ一層の配慮」を今回の大綱の重点課題の一つとしており、「子育て・保育・教育・住居などの負担軽減」などを記させていただいております。

ワーク・ライフ・バランスの関係では、「4. 男女の働き方改革」ということで、先ほどから議論ございますが、長時間労働というのが男性の家事・育児への参画を少なくし、それが少子化の一つの原因になっているということでございますので、「男性の意識・行動改革」ということで、「長時間労働の是正」、あるいは「人事評価の見直しなど経営者等の意識改革」が記されております。

また、今回の大綱では、後で目標を掲げてございますが、「男性が出産直後から育児できる休暇取得」ということが記されております。

さらに、「職場環境整備や多様な働き方の推進」が書かれております。

「地域の実情に応じた取組強化」ということでございまして、「地域の『強み』を活かした取組」ということで、地域少子化対策強化交付金による取組支援、あるいは先ほど説明がございました「地方創生」と連携した取組というのを掲げてございます。

次のページ「IV きめ細かな少子化対策の推進」ということでございまして、先ほどの重点課題に加えまして、長期的な視点に立ったところで記させていただいております。

各段階に応じた支援ということで、結婚、妊娠・出産、子育て、教育、仕事ということで、各段階に応じて支援しておりますが、例えば結婚におきましては、「ライフデザインを構築するための情報提供」ということが重要と書かれております。

また、教育のところでございますが、その前提となるためには、正しい知識を持った上で、個々人が選択できるようにすることが重要ではないかということでございまして、「妊娠や出産に関する医学的・科学的に正しい知識の教育」ということで、副読本の教材などを使いましてうまくその情報を伝えていければと思っております。

また、妊娠・出産に関しましては、「子育て世代包括支援センターの整備」や、「マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの防止」などでございます。子育てに関しましては、「三世代同居・近居の促進」などを掲げてございます。

社会全体で行動し、少子化対策を推進することが必要であり、「結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会づくり」ということで、マタニティマーク、ベビーカーマークの普及、または子育て支援パスポート事業というものの全国展開ということを考えてございます。

企業の取組ということでございまして、企業の少子化対策や、子育てと仕事の両立支援

の取組の「見える化」、先進事例の情報共有などを挙げてございます。

「施策の推進体制等」ということでございまして、おおむね5年後を目途に大綱の見直しをするということでございます。

また、推進体制で、先ほど申しましたが、少子化社会対策会議を中心に、まち・ひと・しごと創生本部と連携しつつ、政府一体となって推進していきたいということでございます。

最後のページをおめくりください。これは基本目標と主な施策の数値目標でございます。

基本目標では、先ほど申しましたように、「個々人が希望する時期に結婚でき、かつ、希望する子供の数と生まれる子供の数との乖離をなくしていくための環境を整備し、国民が希望を実現できる社会をつくる」というふうに書かれてございます。

主な施策の数値目標でございますが、男女の働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）に関しまして、ここで数値目標を設定ということで、かなり共通な部分が多くありますが、少子化と致しましては、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%ということ新たに目標として掲げさせていただいております。

その他、子育て支援や教育、結婚支援、企業の取組等々は、このような形で主な施策の数値目標ということで掲げさせていただいております。

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。

それでは、続きまして、「ゆう活」について、内閣官房の林参事官、田中参事官からお願いします。

○林参事官 ありがとうございます。内閣官房副長官補室の参事官をしております林でございます。

夏の生活スタイル変革、これは官邸の指示のもと、今、政府全体で取り組んでおりますが、この取りまとめを私ども内閣官房副長官補室でやっております。手短に御紹介致します。

1 ページをお繰りいただきますと、総理の施政方針演説、今通常国会、2月に行われたものでございます。総理がここで提唱されたのが始まりでございます。

考え方と致しましては、あらゆる人が生きがいを持って、社会で活躍できる。そのためには、労働時間に画一的な枠をはめるような制度や発想を改めなければいけない。柔軟かつ多様な働き方が可能になるようにしていかなければいけない。昼が長い夏は、朝早くから働き、夕方からは家族や友人との時間を楽しむ。夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開しますということで提唱されたというのが最初でございます。

3 ページ目ですが、総理のこの御提案の背景にはこういう考え方がございます。最終的な目標は、個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるということ。

まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始めて、夕方は家族や友人などと過ごす時間に充てるのだと。退社時刻を目指して効率的に働くということで労働生産性が

向上していく。また、これを契機に業務を見直そうということでございまして、一種のショック療法でございます。

これによって長時間労働を抑制し、ワーク・ライフ・バランスの実現、国民が豊かさを実感できる。また、仕事の効率化、生産性向上、余暇の充実による需要の創出。そして、これによって強い経済の実現を後押しということでありまして、実は日本の生産性は伸びが低だけでなく、生産性の水準そのものが先進国の平均よりも低くて、ドイツやフランスの7割という水準です。先進国としての自信と誇りの回復ということにもつながるだろうということでございます。

政府を挙げて取り組むということで、早速厚生労働省から民間企業に働きかけをしているというのは、先ほど先生方からも御紹介があったとおりでございます。また、地方公共団体にも総務省から要請をしています。

そして、まず隗より始めよということで、国家公務員についても行うということで、過去、週休2日、土曜閉庁を90年代にやったときもそうでしたし、クールビズについてもそうでしたけれども、国家公務員が率先してやるのが大事だということで、この夏から私ども国家公務員も朝型勤務を致します。

そして、この夏の生活スタイル変革の通称を「ゆう活」と致しました。夕方、夕焼け時間の活用をしていこうということで、「ゆう」というのは、わざと平仮名にしております。「ゆうやけ時に」「悠々とした時間」「友人と会える」「遊ぶ時間が増える」、こういうことだということで、「ゆう活」という通称で広めていきたいと思っております。

次のページをおめくりいただきますと、「『ゆう活』を通じたワーク・ライフ・バランスの実現」。例えば早目に帰宅をして、明るいうちに子供と一緒に風呂に入れるとか、あるいは夕方はひとり暮らしのお母さんに会いに行くとか、そういったいろいろな形で豊かな生活を手助けすることができるのではないかとございまして。

5ページ目ですが、民間企業や自治体では既に朝型勤務を始めているところもございまして。朝型勤務のやり方はさまざまございまして、要するに、朝早く働き始めて、夕方には仕事を終えるということでありまして、始業・終業時刻を早めて、残業は原則認めないとか、あるいは始業時刻は変えないけれども、残業は朝やると。そういったいろいろな手法が考えられます。究極の目的は、やはり仕事の効率性を高めていくということだと考えております。

次の6ページ目でございますが、私ども国家公務員も7月、8月に「ゆう活」を実施致します。その際、目指しているところは3つございます。

1つはワーク・ライフ・バランスの実現です。

それから、業務を効率化するというところでございます。外国に赴任している職員、大使館や国際機関など、私ども国家公務員は多くございます。その職員が帰国して口々に言うのは、ほかの国の政府ではみんな夕方5時ごろ退庁していて、6時ぐらいにはもう誰もいない、何で日本はできないのかということをお聞きします。やはり業務の効率化をする余

地がまだまだあるのではないかというふうに考えております。

そして、国民への行政サービスの水準を落としては絶対ならないということで、維持・向上を徹底していくということで考えております。これによりまして、国家公務員の働き方も変えていこうということでございます。

具体的には、私どもは8時半ないし9時半から勤務を開始しておりますけれども、これをこの7月、8月は1～2時間程度早めるということで、原則全ての府省で行います。そして、業務の効率化が非常に重要というふうに考えておりますので、これもあわせて推進していくということで進めてまいります。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、最後に大隈さん。

○大隈参事官 現在、男女共同参画基本法に基づきまして第4次男女共同参画基本計画、来年度からの5カ年計画を策定しております。佐藤先生にも委員に入っております。男性の意識改革ですとか、男女ともにワーク・ライフ・バランスの推進ですとか、そういったものを計画に盛り込んでいきたいと考えております。今、策定作業中でございます。

○樋口部会長 ただいま御説明いただきましたが、ぜひこれは聞きたいということがございましたら。阿部委員。

○阿部委員 「ゆう活」についてなのですが、非常に良いことだろうと思うのですが、その一方で、子供を持っている家庭では朝の保育が難しいというところがあるのではないかと思います。保育園だと7時からやったりというのがありますが、特に小学校は、通わせるのに親がいなかったりということが起こる可能性が高いと思うのですね。なので、そのあたりも含めて、どのような全体設計をしていったら「ゆう活」というのが本当に国民のためになるのかというのを考えていただければと思います。

今回、1カ月後には国家公務員でこれが実施されるということなので、ぜひその政策評価をしていただいて、どんなところに問題があるのか、その問題を克服するためには、今後どうしていったら良いのかというのを考えていただければと思います。

○樋口部会長 では、要望、お願いということで、お願いします。

○林参事官 はい。

○樋口部会長 ほかに。どうぞ。

○南部委員 2点あります。

1点が、まち・ひと・しごと創生法の概要ということで御説明いただいたのですけれども、これの全体がどうのということではなくて、実際に実施する自治体の側の問題点でございます。行政改革以降、自治体職員がかなり減っている中で、本当にこのことを実行しようとする、かなり国の支援が必要かと思っておりますので、それも含めた体制を持っていただいて、やっていただきたい。

というのは、自治体職員の中に今、公務の非正規労働者が70万以上いるというような実態調査も出ておりますので、全てを非正規に頼るというのではなくて、正規の職員でしっかりとできるような形で進めていただきたいというのが1つです。

あわせて、「ゆう活」でございます。取組は決して無駄なことではないと思いますし、良いことだと思います。これがサマータイムの考え方とか、いろんなところに発展するような、実証実験というような言い方が良いかどうかわかりませんが、そういった意味でしっかりと取組プランをつくっていただいて、やっていただけたらと思っています。

問題点は、先ほど阿部先生からあったような指摘と同じでございますので、よろしくお願い致します。

以上です。

○樋口部会長 では、これもお願いということで。

○林参事官 はい。

○樋口部会長 ほかに。

よろしければ、議題4と議題5を一緒にしたいと思います。仕事と生活の調和推進に関する調査研究及び「レポート2015」の骨子案について、説明をお願いします。

○大隈参事官 議題4と致しましては、内閣府で調査研究を行っていますその概要について御説明をします。「社内におけるワーク・ライフ・バランス浸透・定着に向けたポイント・好事例集」は昨年、調査研究の結果、つくった好事例集でございます。

ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、企業の経営トップや管理職の意識が重要ということで、14の企業にヒアリング調査を実施し事例を集め、経営トップや管理職がどのようにワーク・ライフ・バランスを推進していくべきかという、10のポイントをまとめたものです。委員の御助言もいただきながら作成させていただきました。

資料4は本年度実施することとしている調査研究です。こちらポイントもワーク・ライフ・バランスを進めるための経営トップや管理職のあり方ということで、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、成果を上げた管理職を評価する仕組みを導入している企業を調査したいと考えています。委員の皆様も御協力もいただきながら今年度進めていきます。

資料5は毎年つくっておりますレポートの今年の分の骨子案でございます。

構成としましては、これまでと同じような形で進められればと思っております。黄色のマーカーをつけておりますが、最近のワーク・ライフ・バランスのさまざまな動き、関連する労働法制の動きですとか、「ゆう活」等々のいろいろな動き、また、地方公共団体における最近の動きなどもトピックスとして紹介して、盛り込んでいければと思っております。

資料の御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。

ただいまの説明につきまして、御質問、御意見ございますでしょうか。

なければ、以上で議題は終わりたいと思います。

最後に、今後の予定について、事務局からお願いします。

○大隈参事官 次回の予定でございますが、今、日程調整中でございますので、改めて御連絡させていただければと思います。

それから、後ろのほうに参考資料もつけさせていただいておりますので、お読みいただきまして、御質問等がありましたら、事務局にいつでもお問い合わせいただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 それでは、以上で本日の部会は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。