

# 仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第38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28年6月29日（水）13:00～14:05

2 場所：内閣府本府庁舎3階特別会議室

3 出席者：

（部会構成員）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、大曲昭恵委員、小林治彦委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、長谷川真理委員、福田明子委員、安永貴夫委員、輪島忍委員

（飯田委員、大沢委員、北野委員、権丈委員、高橋委員は御欠席）

（関係省）

人事院：伊藤調査官（嶋田課長代理）

内閣官房内閣人事局：桑原専門職（鈴木参事官代理）

総務省：山崎課長

文部科学省：畑中生涯学習官（小谷参事官代理）

厚生労働省：小林参事官、藤枝課長、源河課長

経済産業省：坂井室長補佐（藤澤室長代理）

（内閣府）

武川室長、出口参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近室員、田村室員、高岡（角田参事官）代理

（オブザーバ）

内閣官房 IT 総合戦略室：古川参事官補佐

#### 4 議事概要

○樋口部会長 定刻前ですが、皆様おそろいですので「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第38回）」「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」合同会議を開催いたします。

お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

事務局から本日の議事について説明をお願いいたします。

○大隈参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大隈でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず参考1をご覧ください。仕事と生活の調和連携推進・評価部会構成員の交代がございましたので、御報告をいたします。

男女共同参画推進連携会議の羽入委員の後任として、飯田委員に御就任をいただいております。なお、本日は欠席でございます。

また、内閣府仕事と生活の調和推進室の中にも異動がございました。新たに参事官として出口が着任しております。

また、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議の構成員についても異動がありましたので、御紹介をいたします。

総務省大臣官房企画課の山崎課長でございます。

厚生労働省労働政策担当参事官室の小林参事官でございます。

同じく労働基準局労働条件政策課の藤枝課長でございます。

同じく雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課の源河課長でございます。

続きまして、本日の御出欠でございます。飯田委員、大沢委員、北野委員、権丈委員、高橋委員が御欠席でございます。また、本日、小林委員が遅れて到着されると聞いております。

次に、本日の議題でございます。お手元の議事次第をご覧ください。

まず議題1としまして、平成28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。御議論をいただきます。

議題2といたしまして、公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進について、こちら事務局より説明、その後、御議論ということでお願いいたします。

議題3といたしまして、仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)について、これも事務局より御説明、その後、御議論ということで考えております。

最後に、議題4その他といたしまして、最近の政府の動きについて、それから、仕事と生活の調和の推進に関する調査研究について、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、議事に沿って進めていきたいと思っております。

1つ目の議題を事務局から説明をお願いします。

○大隈参事官 資料1をご覧ください。今年度の活動方針(案)です。

まず活動方針ですが、上の枠にございますとおり、これは昨年度この評価部会でお取り

まとめをいただきましたワーク・ライフ・バランスレポート2015によるものです。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見られる指標について、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、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さらに加速していくという方向で進めていきたいと考えております。

具体的なスケジュールでございます。第38回、今回につきましては先ほど議題を御説明したとおりです。

次回以降ですけれども、「出生動向基本調査」が5年おきに実施されておりますが、この調査が秋頃の公表見込みと聞いております。このため、第2回目を11月頃に開きまして、この調査の結果を踏まえ、数値目標にもなっております「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向について評価、分析を行うことを考えております。また、今年度の2回目ですが、仕事と生活の調和レポート2016の骨子案について御議論いただき、今年度の第3回目といたしまして、2月頃にレポートの案をお諮りし取りまとめをいただき、3月頃公表ということで考えております。

資料1の説明は以上でございます。

○樋口部会長 ただいま説明がございました今年度の活動方針について、何か御質問、御意見がございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、今年度はこの方針で進めてまいりたいと思っておりますが、続いて2つ目の議題についてお願いします。

○大隈参事官 2つ目の議題でございます。公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進についてということで、資料2に基づきまして説明をさせていただきます。

昨年度の評価部会において、3回にわたりワーク・ライフ・バランスを推進する企業に対する公共調達における評価のあり方について御議論いただきました。昨年12月に評価部会の報告書をお取りまとめいただき、その過程では多大な御協力をいただきまして、心から感謝申し上げます。

昨年12月の評価部会報告書を踏まえまして、本年3月22日に、すべての女性が輝く社会づくり本部におきまして、公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価するための取組指針が決定されております。本日はその取組指針決定後、初めての評価部会ですので、この取組指針について資料2に基づきまして説明をさせていただきます。

資料2の1ページです。これは昨年、大分議論したところでおさらいでございますけれども、この取組指針の策定に当たりました根拠背景ということで一番上の赤枠にございますように、昨年6月のすべての女性が輝く社会づくり本部決定「重点方針2015」の中で、枠組みの導入を打ち出したところがございます。そして、真ん中の白抜きにございますように、女性活躍推進法第20条第1項で、国は調達に関して、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主に対して受注機会の増大、その他の必要な施策を実施するという規定がございます。また、第2項では、地方公共団体にも努力義務がございます。また、

一番下にありますように、ワーク・ライフ・バランス憲章の中でもワーク・ライフ・バランスに向けた取組は、「明日への投資」として積極的に捉えるべきとされており、このような考え方をもとに議論してまいりました。

実際に政府の中で決定をいたしました取組指針は2ページ目です。具体的な内容は2(1)にあるとおりですが、各府省が価格以外の要素を評価する調達、いわゆる総合評価落札方式や企画競争方式を行うときには契約の内容に応じてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価するということです。ワーク・ライフ・バランス等推進企業としましては、女性活躍推進法に基づく認定企業、次世代法に基づく認定企業、若者雇用促進法に基づく認定企業あるいは女性活躍推進法に基づいて計画を策定した中小企業、こういう企業をワーク・ライフ・バランス等推進企業と捉えて加点評価します。

2(1)の青い四角の1つ目の※にもありますように、昨年度評価部会でも御議論いただきましたように、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながるという考え方が取組指針の基本になっていますし、また、先ほど申し上げました各法律に基づく認定基準の中には長時間労働の抑制に関する基準が設けられており、それぞれの法律に基づく認定企業はワーク・ライフ・バランスを進めている企業と捉えることができる、このあたりも昨年御議論いただいたところです。そして、おまとめいただいた報告書の内容を踏まえ、指針が策定できたところです。

実施時期でございますが、今年度中に原則開始です。ただし、企業の状況等で年度内の全面導入が困難な場合には、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取り組むこととしています。また、政府調達協定、いわゆるWTO協定の対象となる事業については、外国企業の取扱いについて国内企業との差別とならないように、現在、内閣府においてあり方を検討しているところです。

3のその他にありますように、手法などをフォローアップ・検証もしながら引き続き取り組んでいくという内容となっています。

資料の3ページ目ですけれども、ここに参考として配点例をお示ししています。これは各法律に基づく認定取得の難易度に応じて配点例を定めております。また、総合評価落札方式等の場合の価格以外の要素を評価する部分を100%とした場合に10%から3%程度の配分とした場合の点数を並べたものでございます。こういった配点例も各省にお示しをしながら、各省に取り組んでいただきます。

現在の各府省の取組の状況でございます。最後のページのⅢです。●が3つありますが、5月20日現在で、国の全機関が取組指針に基づく取組の実施スケジュールを公表しています。うち、今年度中にWTO対象事業を除いた形での全面実施としている機関が19機関です。最終的には約5兆円規模の調達を視野に段階的に導入をしていきます。

また、今後の取組といたしまして、今年の5月20日に政府の本部決定として「重点方針2016」を策定しておりますので、それについても御紹介をさせていただきます。「Ⅳ 今

後の取組」というところです。公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランスの推進の加速ということで、①としまして、各府省は、今御説明いたしました取組指針に基づいて取組を着実に実施するということです。

②としまして、独立行政法人等の調達においても、平成29年度から原則全面実施するというので、今後、所管の各府省に御協力をお願いしたいと考えております。また、地方公共団体の調達におきましても、先ほど申し上げました女性活躍推進法の努力義務がありますので、国の取組に準じた取組が進められるよう、政府としても働きかけを行わせていただくということです。

③としまして、東京オリンピック・パラリンピックに関する調達あるいは民間企業等における各種調達におきましても、こういったワーク・ライフ・バランスを評価する取組を促進すべく、CSRの観点等も考慮しながら先進的な事例の周知等を政府の方でも行わせていただければと考えております。このように各種の公共調達、それから、民間の調達なども含めた形でのワーク・ライフ・バランスの推進が進められるように、今後も引き続き取り組んでいきたいと考えております。

資料2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。

それでは、調達等を通じましたワーク・ライフ・バランス等の推進に向けた地方公共団体における取組について御説明いただけるということでございますので、大曲委員からお願いしたいと思います。

○大曲委員 皆様、こんにちは。福岡県の大曲でございます。

地方の取組を皆様に御紹介する機会を得まして、本当にありがとうございます。

それでは、ただいまお話がありましたように、公共調達等を通じましたワーク・ライフ・バランス等の推進についてということで、福岡県の取組を御紹介させていただきたいと思っております。

福岡県では建設工事に係ります競争入札参加資格審査におきまして、競争入札参加者の方々の地域での社会貢献活動を評価することによりまして、いろいろな項目があるのですが、県が推進しております施策への積極的な協力を促すことと、地場建設業者の評価点の底上げを図るということを目的にして、平成25年度から競争入札参加資格、審査項目の中に地域貢献活動評価項目というものを設けまして、こういう取組を評価していくということで行っております。

各項目につきましては1項目5点ということで、これを全体として上限100点ということで加点をしているところでございます。この地域貢献活動の評価項目というのは、ご覧のように全部で25項目ございますけれども、このワーク・ライフ・バランス等の推進に向けた取組等に関する項目ということで、赤字で表示をしておりますけれども、2番目の子育て応援、これが仕事と子育ての両立の支援ということなわけですけれども、そういった項目。それと25番目の女性の活躍推進。この2つの項目について導入をしております、こ

の点につきまして御紹介を差し上げたいと思っております。

まず項目の1つ、子育て応援宣言企業に対します加点の制度なのですが、これがまず子育てを支援する法制度が進んでおるのですが、やはりなかなか働く女性の6割以上が結婚や出産を機に退職をするということで、なかなか制度があっても使われないということがございましたので、まず企業の事業所、そういうところのトップの方に子育て応援というものを宣言していただいて、取組を、職場環境を整えていただくというのが子育て応援宣言企業という制度でございます。これは平成15年9月から実施をしております、子育て応援宣言をやっていただいた企業さん、事業所に登録というものをさせていただいて進めておる制度でございます。これがやはり企業のトップの方にそういう意識を持っていたかないと、なかなか職場の環境が整っていかないということで取組を進めてまいりました。

具体的な内容といたしましては、5つの観点からこういう形で宣言をしていただくのですけれども、1つとして育児休業が取得しやすい環境づくり。2つ目が育児休業期間中も職場とコミュニケーションがとれる仕組みづくり。3つ目が円滑な職場復帰に向けたサポート。4つ目が弾力的な勤務時間の配慮。5つ目が男性の育児参加を促進するための具体的な取組ということで、大体この5つの観点から宣言をしていただくという形になっております。

ご覧のように登録企業数につきましては年々増加をしております、平成28年の5月末なのですけれども、5,566社となっております。これは6,000社を目指してということで登録を進めておるところでございます。

この効果がどういう形で出ているかというところなのですけれども、そこに書いておりますが、事業所数が5,566ということで、大体県内企業の約2割が登録をしていただいているというところで、従業員数につきましても県内の民間企業の約3割まで達しているということでございます。

そして、その中でもこの宣言によりまして非常に効果があらわれているというのが2つ目のところに書いてありますように、育児休業取得率の向上ということでございます。

まず女性の育児休業の取得率なのですけれども、宣言企業、平成19年には81.8%ということが、平成25年度で96.2%ということで上がっております。また、これは全国に比較をいたしましても、全国で92.4%から91.1%ということで、平成25年は少し下がった数字が出ておるのですが、これに比較いたしましても非常に高い数字ということであらわれてくるかなと思います。

また、男性の育児休業の取得率なのですけれども、全国平均、これが25年度の全国水準しかないのですが、2.02%であるというものが、宣言企業におきましては平成27年の数字では5.4%で、県内企業が0.6%ということで非常に低いのですが、そういうことに比較しますとかなりそういう環境づくりが進んでいるのではないかと評価をされるのではないかと思っております。

そして、この加点制度なのですけれども、平成19年4月から、これは独自に子育て応援宣言企業の取組については加点制度を早く始めておるのですけれども、そういったこともありまして、かなり登録の企業数が上がってきている状況です。そしてなかなか進まなかった建設業関係がかなりの数を占めているところもありまして、女性が建設工事関係、働きにくいというところは環境が少し整ってきている状況もあるのかなと考えております。

そして、2つ目の項目なのですけれども、次のページなのですが、女性の活躍推進の取組に対する加点制度。この評価項目なのですが、この項目につきましては少子高齢化の状況というのもありまして、こういう活力ある地域社会を築くということで、今、活躍推進法もできましたけれども、それに先立ってこういう取組をしているところでございます。指導的地位への女性の進出の促進をとということもありまして、これを加点制度としております。

これが項目なのですけれども、企業がみずから女性の管理職の比率、また、管理職数、将来目標を定めということなのですが、これは5年以内を目標にして数値目標を定めていただいております。そういうことを積極的に取り組むことを評価いたしまして、入札の参加資格の審査におきまして加点という形でしております。

手続につきましては、そこに記載がありますように、1つ目として女性の活躍推進に向けた方針の策定。うちの企業はこういうことに取り組んで女性の育成に取り組んでいきますとか、そういう項目でございます。2つ目が数値目標ということで、女性の管理職比率または管理職数の目標値を5年以内ということで目標を定めていただいております。そして、この企業につきましては県のホームページ等で公表をしているところでございまして、これにつきましては、これも平成26年2月から加点制度を導入をいたしまして、まだ日にちが浅いということもありまして、28年5月末現在では89事業所が提出をいただいているところでございます。

これにつきましても建設関係の入札の参加資格、そういう中小企業を中心として建設業の関係のところ、この加点制度のところの評価項目として入れていただいているということもありまして、そういう意味では中小企業のところの女性登用の促進につながっているのではないかと考えております。

こういう公共調達につきましては、たくさんの項目を入れておりますけれども、ワーク・ライフ・バランスという観点も含めまして取組を進めておるところでございます。

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。

パンフレットの方も。

○大曲委員 資料といたしましてパンフレットを3点、福岡県でつくっているものをお手元に配付しております。

1つは「イクボス・イクメンHand Book」ということで、企業の方に男性の育児休業、育児への参加を促進するということと、あとは福岡県の子育て応援宣言企業100選というこ

とで、毎年表彰も行っておるのですが、この中で非常に優良な取組ということで100選を選びまして、皆さんに御紹介をしているところでございます。もう一つが「女性が活躍する先進企業事例集」ということで、福岡県では女性の大活躍推進福岡県会議というものを設置いたしまして、経済界が中心となりまして女性の登用を進めておりまして、ここと連携をいたしまして一緒に進めておるところでございます。

以上でございます。ありがとうございました。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。参考にさせていただきたいと思います。

地方公共団体も先ほどの説明にございましたように、今後努力義務ということで進めることになっているかと思っておりますので、参考にさせていただきたいと思いますが、そのほかで何か取組について説明がございましたらお願いをしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

今回、独立行政法人もその対象ということで今後全部なってくるわけですね。

○大隈参事官 はい。資料2の1ページ目の女性活躍推進法第20条第1項で、「国及び公庫等の・・・調達」となっておりますが、この「公庫等」の中には独立行政法人、国立大学法人、沖縄振興開発金融公庫等を政令で定めておりますので、そういうところでもこの取組に準じた取組をお願いしたいと思っております。

先ほども御説明いたしましたように、今年度の政府決定に独立行政法人等は来年度から全面実施ということが盛り込まれましたので、そういった手順で関係省庁と十分御相談させていただきたいと考えております。

○樋口部会長 ございませんでしたら、次の議題に入りたいと思いますが、どうぞ。

○安永委員 連合の安永でございます。

今回の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する取組を、ぜひ成功させていただきたいと思っております。

私たち連合も、かねてから公契約基本法などの制定が必要だという主張をいろいろなところでさせていただいておりますし、公契約条例を各自治体に求める運動も取り組んでいるところでございます。そもそも公の仕事をする以上、政府とか自治体の推進する政策に前向きに取り組むことは当然のことと言えますし、逆に言うと政府や自治体の推進する政策に取り組まない企業に公の仕事をする資格はないと認識するところです。

今回のこの取組を成功させていただくことで、ワーク・ライフ・バランスに関係することはもちろんのことですが、先ほど福岡県からも事例の説明がありましたとおり、他の政策課題についても取組を水平展開させていただきたいと思っております。

それから、昨年末にこの部会でまとめた公共調達に関する報告書の中でも、地方公共団体における取組を促す記載があったと思っております。そのことを今回の資料では、今後の取組のところに記載をいただいているとおり、今回は基本的には、各省庁と独法の取組ということですが、地方公共団体における取組もぜひ国の積極的な支援をお願いしたいと思っております。

福岡県から先進的な事例の説明がありましたが、私たちもそれぞれ地方で対応している状況からすると、かなり濃淡があると思っておりますので、ぜひ支援などの強化に向けたスケジュール感などあれば、事務局から教えていただきたいと思っております。

以上です。

○樋口部会長 では事務局からお願いします。

○大隈参事官 地方公共団体での取組を進めていただけるように、政府としても引き続き努力すべきではないかという御指摘だったかと思っております。御発言ありがとうございます。

昨年、御議論させていただいたときにも、取組指針ができる前は、こういった総合評価落札方式での加点であったり、あるいは入札参加資格の加点であったり、地方公共団体の方が進んでいる部分もございました。今回、政府が取組を始め、独法等に広げていければと考えておりますが、一部分、地方自治体の方が進んでいる部分があるということも御説明を重ねてさせていただいた上、さらに、まち・ひと・しごと創生本部とも、連携をさせていただいております。先週の24日には都道府県の地方創生の担当にも御説明を差し上げたところでございます。もちろん、その親会議である「まち・ひと・しごと創生会議」には樋口先生もお入りいただいております。樋口先生からも取組指針の御紹介をいただいております。引き続きできる限りの周知をし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か。御意見ございましたら、よろしいですか。

よろしければ、ただいま事務局から説明がございましたことをさらに進めていきたいと思っております。貴重な御意見どうもありがとうございました。

それでは、政労使それぞれが調達などを通じ、社会全体でのワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた動きを加速させていきたいと考えておりますので、先進的な取組事例の周知及びその具体的な取組に今後期待したいと思っております。

それでは、議題3に移ります。資料4に基づいて説明をお願いいたします。

○大隈参事官 議題の3つ目でございます。資料4をご覧ください。

資料4ですが、仕事と生活の調和推進のための行動指針に定められております数値目標の見直しについて、前回の評価部会におきまして、考え方を整理するべきではないかという委員からの御意見がありましたため、事務局から御提案させていただくものです。

1つ目の○にありますように、行動指針の数値目標は、政労使がそれぞれの立場を代表して合意したものであって、特段の期限が明記されているものを除き、2020年度を目標年次として取組を進めるためのものとなっております。このため、2020年度の前年度頃から全体としての見直しの議論を開始することとし、それまでは原則として数値目標は変更しないと整理しました。

そして2つ目でございますが、ただし、数値目標の中には2020年度より前に期限を迎えるものがありますので、その場合にはその期限の前年度頃から議論を評価部会で行い、必要に応じて見直しをする。その際に他の数値目標についても、そのタイミングに合わせて政府の他の閣議決定等で設定した関連する数値目標等を踏まえ、見直しの要否について検

討を行うと整理しました。

なお、昨年度、数値目標の見直しをしましたが、テレワークの目標数値について昨年が期限ということで、テレワークを中心に見直しをし、その際に5年ぶりの見直しということで、他の閣議決定などと目標数値の異なっていた就業率などもあわせて見直しをした、すなわち、この考え方に沿ったものと考えているところです。

資料4については以上です。

○樋口部会長 前回の数値目標の見直しについて、皆様からいろいろ御意見をいただきましたので、それに沿った形でこういう取りまとめをさせていただきましたが、これについて何かございますでしょうか。テレワークについては、この後、少し議論が用意されております。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。そうしましたら、資料4の(案)を取ることにはさせていただきたいと思えます。

(「はい」と声あり)

それでは、ただいま申し上げました資料5のテレワークに関する数値目標について、説明をお願いします。

○大隈参事官 議題の3つ目の後半のテレワークに係る数値目標について、資料を説明させていただきます。資料5をご覧ください。

テレワークについての数値目標ですけれども、先ほども申し上げましたように2015年が終期となっておりますので、昨年度の評価部会において御議論をいただきました。その結果1にありますように、テレワーク自体については引き続き推進することとなり、また、テレワークに関する数値目標が2015年に目標を迎えるために、見直しの議論を行ったということでございます。

2つ目にありますように、2016年以降の具体的な数値目標の設定につきましては、世界最先端IT国家創造宣言工程表の中に、27年度中にテレワークの人口の実態を的確に把握するための手法の検討及び新たなKPIの設定・見直しを行うとされておりましたので、その状況を踏まえて今後改めて評価部会において議論の上、再度設定するというのが昨年度の議論の結果でございました。

昨年度の議論の結果以降の動きを2で書かせていただいております。今年度、5月20日に世界最先端IT国家創造宣言工程表が政府で決定をされています。その内容は点線の中にあるとおりです。KPIが前段に書いてありますが、テレワーク導入企業は平成24年度比で3倍にする。そして週1日以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上にするというKPIは維持されています。ただし、その後ろに※、なお書きですが、時間単位の在宅勤務や時間外でのモバイルワークなど、柔軟な働き方が進みつつあることから、平成28年度においてもテレワーカー全体の実態等を調査し、KPIの再設定を検討するとされています。

こういった前回の評価部会以後の動きを踏まえまして、当面の評価部会での進め方について事務局で御用意させていただいた案が3でございます。当面の進め方といたしまして

は、1つ目の○にありますように、上記工程表に基づくKPIの再設定の検討状況を踏まえ、今後改めて評価部会において御議論をいただき、再度設定をするということです。それまでの間、内閣官房を中心に検討されると承知をしておりますが、当部会の問題意識も踏まえたものとなるように内閣官房との連携を図るといふことと、それから、当部会に状況を御報告したいと考えております。また、工程表にあります現行KPIの状況は把握をするといふこと、これも引き続いて行っていきたいと考えております。

テレワークに係る数値目標の案でございますけれども、当面の進め方といたしまして、3を事務局からは御提案をさせていただいたところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

2の前回評価部会以降の動きということで、前回こちらで御議論いただき、また、御紹介を担当部局からしていただきましたが、ここにありますように今年度において再びこのテレワーカー全体、雇用型及び自営型の実態等を調査し、KPIの再設定をするといふふうにこれは推進本部の方で決めているといふことですので、この結果を待ってまた議論をこちらでしたらどうかといふことで、今回については、これは議論しないといふようなことにしたいと思っておりますが、この点についていかがでしょうか。何か担当の方でございませうか。今、進捗中、検討中といふことですね。

どうぞ。

○佐藤委員 御提案のやり方で進めていただけたらいいと思うのですが、数値目標ならこのようなことになると思うのですが、多分、今年度も仕事と生活の調和レポートをつくりませうね。それとの関係なのではございますけれども、テレワークの数値目標は、多分従来であれば、3の柔軟な働き方で時間と場所の柔軟性、仕事と生活の調和がとりやすいような働き方といふ中で、その例としてテレワークを把握するといふことであつたと思つたので、もともと趣旨としては働く場所の柔軟性ですね。ただ、テレワークと言つると、受け取る側はやや特定の働き方かなと思つます。最近、在宅勤務は大手企業もかなり始めていますけれども、そのときはいわゆる情報通信技術を使うものだけではなく、もう少し働く場所の柔軟性といふことなので、つまりレポートなんかで議論するのはもう少し広いかなといふことで、ただ、データでとるともう少し狭いのかもわかりませうけれども、ですからテレワークだけは余りそこに狭い感じで捉えるよりは、レポートの中での議論が少し広目の方が、本来のここでの仕事と生活の調和といふ観点からの議論かなと。ですから世界最先端IT国家創造宣言で言っているのは構わないのですが、ここはもう少し最先端かどうかわかりませうけれども、古い技術を使つてもある面では在宅勤務をやれるところも入るといふことで考えていただくとありがたいなといふことです。

○樋口部会長 どうでしょうか。問題提起がなされたといふことで考えたいと思つますが、家内労働とかそういった話ではなくといふことですね。

○佐藤委員 ではなくてです。ですからやや情報通信技術であつて、モバイルワークみた

いに外でとか中で、それも家でとかあると思うのですけれども、例えば、中小企業なんかはそういう仕組みがなくても、仕事の仕方とか人事管理の仕組みだけで在宅勤務が週1回できることがあるわけです。そういうものが仕事と生活の調和の観点からすれば大事なので、ですから我々の方は、少しそういうことを念頭に置きながら議論していただくとありがたいというだけで、データのとり方として、もっと広くしろという意味ではありません。

○樋口部会長 わかりました。

○大隈参事官 ありがとうございます。レポートの取りまとめに当たりましては、先生にも御相談させていただきます。

○樋口部会長 輪島さんの方で何かありますか。今の在宅就労という。

○輪島委員 今、結構新聞等でも話題になっておりますけれども、モバイルとかテレワーク、数字を押さえるのはこれでいいと思いますが、形としてワーク・ライフ・バランスに資するような働き方というのは多種多様なので、テレワークの数字にこだわるということではなくて、どのように柔軟に働くのか。それを認めていって働きやすい環境を整えるのかということの観点が大事であり、私も佐藤先生おっしゃるとおりだと思います。

以上です。

○樋口部会長 そうしたら検討させていただきますが、KPIとは別の話という形で、柔軟な働き方という方向で検討させていただきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○阿部委員 資料4もそうなのですが、資料5で今後KPIを決める際に、実際には政策資源としてどういうものが投入されているのか。インプットがどうで、その結果アウトカムがどうなのか、というのを少しひもづけしていただいてから議論すると、KPIの決定の際にも参考になるのかなと思いました。また、先ほどの資料4でも数値目標だけ出っていて、これが何をもってこういう数値目標が達成されているのか、どういう政策によってどれだけ達成したのか、しなかったのかという議論ができれば、もう少し良いのかなと思いましたので、もし今度テレワークにかかわる数値目標の決定ならば、少しどういう政策をしていてテレワークの割合を伸ばそうとしているのかとか、そういったところも含めて議論できると良いかなと思いました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

これは評価のところでもあるし、その後の政策のところでもある。

何かございますか。

○古川参事官補佐 内閣官房でございますが、直接のお答えになっているかどうかはあれなのですが、今日お配りしていただいている資料6で、先ほど御紹介いただきました世界最先端IT国家創造宣言の中身の抜粋を御丁寧におつけいただいております、そこに各種テレワーク施策というものが書いてございまして、さまざまな省庁、内閣官房もそうですが、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等、あと全府省にわたってテレワーク施策というものをやっただけではない。こういったものを私どもフォローアップしております。

して、これは重点的に取り組んでおりますので、こういったものを1つの指標としてテレワークの普及が進んでいくということを見たいなと思っております。

先ほどKPIのお話がありましたけれども、まさにこちらの評価部会で御検討いただいているワーク・ライフ・バランスの推進ということもテーマとして、最近ですと業務の効率化とか、いろいろな観点でのテレワークの使い方というのもございますので、そういったものをどう見ていくのかというのも私ども議論しておるところでございます。

○樋口部会長 それでは、そういったものも参考にさせていただいて、こちらでレポートをまとめるときに、そのプロセスについても少し言及をするというようなことにしたいと思えます。

ほかにいかがでしょうか。よろしければまずテレワークにかかわる数値目標については、この後、進めていきたいということで、今後進めていきたいということでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○樋口部会長 どうもありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

4つ目の議題に移ります。これは資料6、資料7に基づきまして、最近の政府等の動き及び仕事と生活の調和推進に関する調査研究等についてお願いします。

○大隈参事官 それでは、最後の議題でございます。資料6につきましても、ワーク・ライフ・バランスに広く関連する主な政策文書をつけています。

1～2ページは女性活躍加速のための重点方針2016で、先ほど議題2でお話をさせていただきました1ページの下の方の(4)には、公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランスの推進の加速なども入っております。

また、資料の3ページ以降は世界最先端IT国家創造宣言で、5月20日に閣議決定をされたものです。内閣官房の御担当からも御説明をいただきましたテレワークを推進するための各種施策の実施スケジュールも含まれた形での閣議決定がなされています。

7ページは経済財政運営と改革の基本方針、6月2日に閣議決定されております、いわゆる骨太の方針です。7ページの下に女性の活躍推進ということで、「女性活躍加速のための重点方針2016」に言及しています。長時間労働削減などの働き方改革、男性の家事・育児への参画促進、テレワーク等による柔軟な働き方の推進などが盛り込まれております。

8ページ以降は日本再興戦略2016、これも6月2日の閣議決定です。働き方改革の実行・実現ということで、ワーク・ライフ・バランスに関連する事項が幅広く含まれています。8ページのi)働き方改革の実行・実現以降ですが、10ページのオで全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等が盛り込まれています。

また、16ページ以降ですけれども、まち・ひと・しごと創生基本方針です。16ページの下の方ですが、各地域においても、地域の実情に即した働き方改革を推進していく取組を関係府省一体となって推進する、地域における働き方改革の推進が盛り込まれています。

18ページ以降、ニッポン一億総活躍プラン、これも6月2日の閣議決定です。最大のチ

チャレンジは働き方改革ということで、長時間労働の是正ですとか、20ページには女性活躍という柱もございます。この女性活躍の中にも、総合評価落札方式における国の調達におけるワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定するという取組を盛り込んでいただいているところです。

ワーク・ライフ・バランスに関連する政策文書を集めたものですので、御参考にと申し上げます。

資料7-1は内閣府が昨年度行いました調査研究の結果、取りまとめた事例集です。「職場マネジメント事例集」ですが、ワーク・ライフ・バランス推進のためには管理職の意識改革とそのためマネジメントの工夫が必要ということで、人事評価を活用してワーク・ライフ・バランスを進める企業の事例などを含む14の好事例を取りまとめました。

2ページ目にその14の企業の名前を載せております。規模も大規模から中小規模まで、業種も幅広い形にわたるようにと工夫をしながらつくった事例集です。この中の17～23ページまでの東邦銀行、損保ジャパン、有限会社COCO-L0、孫の手・ぐんまでは長時間労働の削減や有給休暇の取得を管理職の人事評価の項目として人事評価を行う。人事評価を活用しながらワーク・ライフ・バランスを進めていく事例です。

今後、この事例集を使いまして、経済団体の委員の皆様のご協力をいただきながら、各種セミナーなどでも周知を図っていきたくと思っております。

資料7-2は、今年度内閣府で行いますワーク・ライフ・バランスに関する調査研究です。事業の概要は左下の箱の中ですが、企業として従業員の仕事の成果に加えて、効率性も評価することでワーク・ライフ・バランスを進めている事例を集めるとともに、その結果生み出された時間で家事・育児、介護、自己啓発などのライフの部分の充実も図っている男性の事例なども集めていきたいと考えています。ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、男性の意識の改革が重要ということを問題意識として、今年はこの形での調査を進めていきたいと考えております。

資料の説明は以上です。

○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。

○福田委員 JEC連合の福田明子です。

2点、質問と意見を申し上げさせていただきます。

資料6の16ページ、まち・ひと・しごと創生基本方針の部分について、昨年示されたまち・ひと・しごと創生の長期ビジョン総合戦略に、若い世代が安心して結婚・妊娠・子育てできるようにするという項目の中で、転勤の実態調査などを行うというものが記載されていたと思います。こちらについて進捗等があればお聞かせいただきたいと思います。

と申しますのが、女性の就業が途絶えてしまう要因としまして、出産というものもございしますが、本人及び配偶者の転勤も大きな要因になっていると考えておりまして、この調

査の進捗具合についてお聞かせいただきたいと思います。

2点目は意見になるのですが、18ページのニッポン一億総活躍プランの中でページとしては19ページになるのですが、長時間労働の是正の中で36（サブロク）協定における時間外労働規制のあり方について再検討を開始するとございますが、ぜひこの点につきまして時間外労働の総限度額を示す等、形ある規制になることを意見として求めたいと思います。

と申しますのが、JEC連合でも数値目標にございます労働時間の課題について労使が話し合いの機会を設けるということ、全ての企業で実施することを目標として取り組んでおりました、現在80%弱の企業、労働組合で取り組んでいるという状況になっております。ですが、その36（サブロク）協定の話し合いの形骸化であったり、特別条項の定常化といったことが起こっておりまして、労働組合を組織しております私どもでもこういった状態ですので、全ての労働者のことを考えますと、何らかの規制が形としてあることを望みたいと思います。

以上です。

○樋口部会長 まず1点目は御質問でしたので、まち・ひと・しごと総合戦略において転勤の調査というものがあつたと思うので、その点について、厚労省から御説明をお願いします。

○源河課長 厚生労働省の職業家庭両立課でございます。

転勤の調査に関しましては、私どもの課が中心となってやることになっておりまして、調査した上で、その後、分析等をいたしまして、最終的には雇用管理のポイント等でまとめようと考えておりまして、今まだやっている最中でございますので、しかるべき段階でまた御報告させていただきたいと思っております。

○樋口部会長 リクルートのワークス研究所というのが昨年この転勤について、これは政府ではございませんので、ここで紹介するかどうかということもありますが、調査した結果がもう発表になって、特集も組まれていると思っております。

その中で問題をワークス自身の視点から指摘をしているということで、いろいろなインタビューの結果も出ていると思っております。それもご覧いただくと、また政府の方でも実施するということですが、これは今年度中にやるということですか。

○源河課長 ポイントまでまとめるのを今年度中を目指しています。

○樋口部会長 ということは、今もう実施しつつあるという状況だということですね。

○佐藤委員 多分、厚労省のJILPTがヒアリング調査をやって、かなりまとまっているようです。あと、お手元のレポートの26ページを見ていただくと、今、私たちが民間企業と一緒に企業調査と転勤の個人調査をやっていて、今ここに個人調査の結果だけが出ています。ワークスのレポートに載せたのはこれだったのですが、そういうものも少しずつ進んでいますので、また情報提供できるかと思っております。

○樋口部会長 どうぞ。

○福田委員 労働組合としても育児・介護休業法26条の家庭責任がある者の転勤等の配慮について、配慮とは一体何ぞやということの議論を深めていこうとしておりまして、配慮とは何かのもう少し具体的な議論が日本の中でも進めばいいなということで意見させていただきました。ありがとうございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

佐藤さんが調査もやられたのですか。

○佐藤委員 どう配慮しているかどうかは聞いています。法律上の配慮とは別に、企業として転勤はどこまでやっているか。本人同意が必要までありますね。聞くだけで最終的には勤務、それは少し調べていますので、また御提供します。

○福田委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 私の記憶だとワークスのところに書いてあったのは、転勤があるのを当然と思うなというような、なぜ転勤をしなければならないのか、あるいはそういった説明がやはり必要なのではないかというようなことが書いてあったと思いますが、それはまた政府から出すと思いますので、厚労省の方でということだと思います。

もう一点は要望ということでお伺いしたということでもよろしいでしょうか。これはどこがやるのかわかりませんが、多分、厚労省に。何かありますか。

○藤枝課長 厚生労働省労働条件政策課長でございます。

働き方改革につきましては、昨年4月に労働基準法の改正案を国会に提出して、まだ継続審議中でございますので、まずは早期成立をお願いしたいというところでございますが、今回、一億総活躍プランにおきまして、さらに36（サブロク）協定の時間外労働規制のあり方について再検討を行うということが明記されましたので、今後労使の皆様の御意見も十分お聞きしながら、検討をすることになるかと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 他にいかがでしょうか。

今回、まち・ひと・しごとの方でも働き方改革というものを1つの柱、大きな柱とするということですし、一億総活躍プランの方でも働き方改革を起点に置いてということになってきておりますので、他とも連携してこの実現を進めていきたいと思っておりますが、どうぞ御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、事務局が用意しましたのは以上でございますが、皆様から何かございますでしょうか。よろしければ説明を。

○大隈参事官 最後でございますが、参考資料4と5に、今年度の仕事と生活の調和関係予算、国の主な政策・事業について、関係省庁の御協力を得て取りまとめをしておりますので、後ほどご覧下さい。

また、仕事と生活の調和レポートもつけさせていただいておりますので、これも御参考にとお思います。

最後の参考資料7では、「男性の家事・育児に向けて」という男性により身近に家事・

育児をお感じいただくためのアプリの御紹介をしております。男女局のホームページからダウンロードして使っていただけますので、宣伝でございます。

次回の部会の開催日時につきましては、改めて日程調整をさせていただきます。

以上でございます。

○樋口部会長 本日用意いたしました議題は、以上でございますが、何か皆様からお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、本日の部会はこれで終了させていただきます。御協力のほど、どうもありがとうございました。