

# 仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第47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：令和2年1月31日（金）16:00～17:41

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（50音順）>

権丈英子部会長、宇野悠委員、大沢真知子委員、大曲昭恵委員、榊原智子委員、佐藤哲哉委員、佐藤博樹委員、湊元良明委員、長谷川真理委員、春川徹委員、樋口美雄委員、山田秀雄委員、輪島忍委員

井上久美枝日本労働組合総連合会総合政策推進局長（石田昭浩委員代理）

<連携推進会議構成員>

人事院：村山課長補佐（役田課長代理）

内閣官房内閣人事局：竹中参事官

内閣府：池永室長、伊藤次長、古瀬参事官、福田参事官、黒木参事官、畠山参事官  
尾崎企画官

総務省：馬場課長補佐（藤野課長代理）

文部科学省：片山課長補佐（三好課長代理）

厚生労働省：新平室長補佐（田中参事官代理）、斉藤専門官（黒澤課長代理）、尾田課長

経済産業省：関室長補佐（積田室長代理）

○福田参事官　まだお見えになっていない方もいらっしゃると思いますが、定刻となりましたので、ただいまより第47回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第47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。

本日は、御多用の中、御出席を賜り、誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めます仕事と生活の調和推進室参事官の福田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

今回は、本年度最初の会議でございますので、事務局より委員の交代について御案内いたします。

お手元に参考資料1と書かれたものを御用意ください。束で分かれている、資料と参考資料の参考資料1の「仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催について」と書かれた資料でございます。令和2年1月14日に一部改正がございましたので、御案内いたします。1枚おめくりいただいた、2枚目の別紙に記載のとおり、全国知事会長である飯泉嘉門委員が新たに就任されました。

次に、参考資料2「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の構成員の指名について」と書かれた資料を御覧ください。こちらも、令和2年1月14日に改正がございましたので、御報告いたします。資料の裏面を御覧ください。新たに就任された4名の方を御案内いたします。経済界より、日本商工会議所産業政策第二部長、湊元良明委員。全国中小企業団体中央会専務理事、佐藤哲哉委員。労働界より、日本労働組合総連合会副事務局長、石田昭浩委員、石田委員は、今日は御欠席でございます。関係団体から、男女共同参画推進連携会議副議長で弁護士の山田秀雄委員です。

続きまして、参考資料3「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議の開催について」と書かれた資料を御覧ください。こちらも、改定により、関係省庁、構成員の肩書に変更がございました。下から4行目でございますが、厚生労働省政策統括官付参事官（総合政策統括担当）に変更となりました。

最後に、事務局の異動を御案内いたします。

内閣府仕事と生活の調和推進室次長として、伊藤、藤原が担当いたします。藤原は本日欠席しております。

参事官は、畠山、古瀬、私、福田が着任いたしましたので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本日の会議におきましては、先ほど申し上げたとおり、連合の石田委員が御欠席でございますので、代理として総合政策推進局総局長の井上久美枝様に御出席いただいております。よろしく願いいたします。

また、山田委員は、17時30分にて退室される旨、伺っております。

それでは、これより、お手元の資料、議事次第に沿って進めさせていただきたく存じます。

まず、議題1、部会長の互選でございます。

評価部会は、年度の初回の会議において、互選によって部会長をお決めいただくことになっております。

どなたか、御推薦の方はいらっしゃいますでしょうか。

お願いいたします。

○樋口委員 権丈英子委員にお願いできればと思っております。十分に仕事を果たしていらっしゃっておりますが、この上でまたさらに部会長という形でお願いできればと思っております。

○福田参事官 ありがとうございます。

ほかに御意見はございますでしょうか。

皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○福田参事官 権丈委員、よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

恐縮ですが、権丈委員、こちらの部会長席への移動をお願いいたします。

(権丈委員、部会長席へ移動)

○福田参事官 それでは、ここからの議事進行は、権丈部会長、よろしくお願いいたします。

○権丈部会長 改めまして、部会長を拝命いたしました、権丈でございます。

本部会は、2008年4月にスタートをし、今回で第47回となります。この間、ワーク・ライフ・バランスの浸透や働き方の見直しにおいて、大きな成果を上げてきたと考えております。樋口部会長をはじめ、本部会の皆様の御尽力、御貢献に敬意を表し、感謝申し上げます。ありがとうございます。

今年は、ワーク・ライフ・バランスにとって節目の年になります。これまでを総括し、次の時代の働き方の改善に向けて何をすべきか、皆様と共に考えてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますが、参考資料4「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について」、「2 構成」の(7)に従い、部会長代理の指名をしたいと思っております。

佐藤博樹委員にお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

(佐藤(博)委員首肯)

○権丈部会長 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、議題2に入ります。事務局より、説明をお願いいたします。

○福田参事官 それでは、お手元に資料1を御用意ください。

資料1-1「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究(概要)」と書かれたA4カラーの資料でございます。こちらは、平成30年度、昨年行った調査研究でございます。企業等における仕事と生活の調和と題した、実際の調査結果は皆様のお手元にあります分厚い緑色の厚みのある冊子でございます。こちらの中に書かれている概要をこの資料1-1に沿って御説明いたします。

昨年の調査は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で、数値目標が設定されている項目につきまして、企業2,045社と個人6,000名へのアンケートを実施いたしました。

調査結果から得られたポイントを申し上げます。資料の真ん中下あたりにその記載がございます。

長時間労働にならないような取組をしている、または、休暇の取りやすさを工夫しているなど、ワーク・ライフ・バランスに配慮している企業は、規模が大きいほど多く、または、業種による偏りもあることがはっきりいたしました。お手元の資料2ページ目に、企業からの調査結果を少し詳しく書いてございます。

個人へのアンケートからは、現在推奨されている育児や介護と仕事の両立支援に加えて、自分およびご家族の疾病の治療支援、または、自己啓発のための支援策を求めるなど、両立支援の要求が多様化していることがわかりました。さらに、もっと家族と過ごしたいと思う一方で、時間外労働や休暇を取りにくさを訴え、希望する働き方と現実とのギャップが大きいという回答は、男性正社員から多く出ていることがわかりました。結婚や妊娠を契機に、職場や家庭での負荷が増えたと感じているとの回答は、女性に圧倒的に多く、特にフルタイムの正社員の女性にその傾向が強く見られました。本調査結果のまとめですが、今後は取組を促すべきターゲットを見極め、それぞれのターゲットに沿ったアプローチの工夫が必要であるということ、加えて、働き方が労働者自身の生活ばかりか家族との関係性にも大いに影響しているということがわかりました。本調査結果は、今後の検討の資料としてお使いいただけるものと思います。

続きまして、資料1-2「仕事と生活の調和推進の調査研究（令和元年度実施中）」と書かれたA4横の資料をご覧ください。

こちらは今年度の事業として現在実施中の調査について記載したものです。資料の「目的」に書かれているとおり、家事や育児、介護に伴う生活の変化が、個人の働き方や生き方にどのようなプラスやマイナスの影響を与えているのかということアンケートによって把握するものでございます。育児休業および介護休業の取得の前後の生活や意識にどういった変化があったかということをお答えいただきました。結果は、今年度末に公表する予定でございます。育児に関しましては、平成29年の就業状況基本調査から選んだ女性の有業率の高い上位10県と下位10県に居住する、女性の保護者1,000名と男性の保護者500名から回答を求めました。介護の調査対象は、同じく介護有業率の高い10県と下位の10県の男女500名からの回答です。

「調査区分」のところに書いてございますが、ワーク・ライフ・バランスに関する意識が、年代別、地域別、就業別に違いがあるのか傾向分析をします。さらに、そのような意識を持った背景は何なのかなども比較します。家事や育児や仕事との両立を続けていく上で、個人がどのようなタイミングでどういった決断をしたのかも調査項目です。年度末の報告をお待ちください。

続きまして、資料2-1でございます。女性の職業生活における活躍の推進に関する法

律等の一部改正が行われましたので御案内いたします。こちらは厚生労働省の雇用機会均等課が所管しているものでございますが、お手元の資料に沿って私が代読いたします。

女性活躍推進法に基づいて、これまで女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業に対しては、認定制度としてえるぼし認定というものを付与しておりました。これは昨年5月に成立した女性活躍推進法の改正によって、さらに基準の高い企業に対してプラチナえるぼし認定というものを創設しましたので、御案内いたします。

資料を1枚おめくりいただきまして、2ページ目と3ページ目を御覧ください。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を受けた企業の中からその取組が特に優良な企業を認定するものですが、この基準は、厚生労働省の労働政策審議会での議論を踏まえ、昨年末、2019年12月に改正省令が公布されました。えるぼし認定の際に、行動計画に定めた目標の達成に加え、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で選任が努力義務となっている男女雇用機会均等推進者や職業家庭両立推進者の選任を求めたほかに、女性の継続就業や管理職比率に関してさらに高い基準が設けられています。

具体的に申しますと、3ページ目の記載のとおり、労働時間の上限基準を含めた①～⑤の全ての基準を満たすことはもちろんのこと、プラチナえるぼし認定基準の場合には管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上あることも求められます。さらに、女性の活躍に関する取組の見える化の観点から、女性活躍推進法に基づく省令で定める公表すべき項目を半数以上公表することもあわせて必要です。プラチナえるぼし認定を受けた企業は、認定のマークを商品などにつけてPRすることもできますし、一般事業主行動計画の策定や届出の義務も免除されます。また、この後に詳しく御説明いたします公共調達における加点の評価もプラスのポイントがつけられるといったメリットもございます。

改正法の施行は、本年6月1日でございます。今後、積極的な周知を行うことによって、認定の取得促進を図っていく予定でございます。

続きまして、先ほど申し上げました公共調達に関して、ご説明いたします。

○尾崎企画官 「女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組について」、資料2-2を用いまして御説明させていただきます。

女性の活躍推進に向けた公共調達に関する取組指針に基づいて進めているものでございまして、各府省が総合評価落札方式や企画競争方式において調達を行う際には、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点点評価するという取組でございます。取組状況を下に示しておりますが、女性活躍推進法の施行以降、取組が格段に進捗してございます。お示している額は、ワーク・ライフ・バランス企業に対して加点点評価の取組を実施している調達の額でございます。

この総額の内訳を示したものが3ページと4ページでございます。各府省の取組を進めるために、本年度、初めて国の機関ごとの取組実績を公表いたしました。本年度6月には、

平成29年度分、3ページを公表いたしまして、先月12月には、平成30年度分、4ページを公表いたしました。このように各府省の取組を見える化して進めていきたいと思っております。

今回は、さらに評価基準例の見直しを検討しております。5ページでございます。各府省の取組をさらに促すために、取組の実施要領において示しております総合評価落札方式における評価基準の例、配点例について、改正を予定しております。現行では総配点の3～10%とした場合を例示してございますが、これをプラチナえるぼし認定の創設に合わせ、さらなるインセンティブを付与するために、12%の配点例を追加し、総配点の5～12%とする場合を例示して改正する予定でございます。

以上でございます。

○権丈部会長 どうもありがとうございました。

ここまでの御説明につきまして、御意見、御質問等はございますでしょうか。ございましたら、手を挙げていただければと思います。

お願いします。

○春川委員 よろしく願いいたします。

資料1-1で御説明いただきましたスライドのところ、質問、意見をさせていただきたいと思っております。

この資料1-1の下段のほうに、「社会への働きかけ」、「取組の進んでいない企業や業種を見極め」ということで、御説明ではターゲットをということ御説明があったと思いますが、ここのイメージですが、例えば、企業ということになると個社ということになるのですが、個社に対して個別にアプローチをしていくということのイメージというか、どういう所感でもって対応していくのかということ、今のお考えを教えてくださいということと、また、その折には、当該労使で対応していくという、促しということもあわせてお願いできたらと思ひまして、意見提起をいたします。

○福田参事官 お答えいたします。

働き方改革の実現を支援する活動として、厚生労働省にて、長時間労働の解消や休暇の取得の促進に向けた業界団体へのセミナーの開催、や御要望に応じて社会保険労務士が個社を訪問し、企業の実情に沿った改善策のアドバイスをしていただいているところでございます。ワーク・ライフ・バランスの取り組みは業種別の傾向が異なります。この報告書の中にも記載がございますが、運輸関係やサービス業は、他の業種に比べて労働時間が長くなりがちであるというところですので、業種別に、それぞれの事情に沿ったアプローチが必要ではないかと思ひます。具体的な策につきましては、今後、厚生労働省様と一緒にやっていくつもりでおりますが、この調査の結果から明らかに数字としてとらえられた業種別の傾向などの情報を活用していただけるものと存じます。

○権丈部会長 よろしいですか。

春川委員、ありがとうございます。

ほかにございますか。

井上代理、お願いします。

○井上総合政策推進局総合局長 代理で恐縮ですが、意見と要望を発言させていただきます。

資料1-1は、1ページの「企業への意識調査」で、調査した対象社が1万社で回収件数が20%という、せっかくこのような良い調査を行っているのに企業の回収率が20%というのはもう少し上がらないものなのかなというのが、意見というか、感想です。

同じ資料1-1の3ページ、「調査結果」で「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の欄があります。これは厚いほうの資料でいくと、144ページと145ページにワーク・ライフ・バランスの希望と実現度が出ています。希望としては家庭生活を優先したいという割合が4割を占めていますが、実際に145ページを見ると仕事を優先というものが5割を占めているという結果が出ていていると思います。ここは今後というか、今、既に超少子化・超高齢化で労働力人口が減少していて人手不足が懸念されている中、働き方改革も進んでおり、求職者にとってはワーク・ライフ・バランスを重視する求職者がますます増えていくのではないかと考えています。その観点からも、この調査をもう少し掘り下げて、なぜそうなのかを調べていただくと、ワーク・ライフ・バランスを企業に促していく点では有効な手だてになるのではないかと思いますので、ぜひ次回のこのような調査のときにはそういう観点からもお願いできればと思います。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

事務局から、何かコメントはありますか。

○福田参事官 ご意見ありがとうございます。今年は個人向けの意識調査をしておりますので、今年の調査分析の中でいただいた御意見を検討の視点として参考にさせていただきます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

○樋口委員 今後の進め方とも関連するのですが、今回のこの平成30年度の調査は「企業等における仕事と生活の調和」ということが強調されています。例えば、個人への意識調査といったときに、これは企業に勤めている人に限定してサンプルとしてインターネットで調査をしていると思うのですが、例えば、専業主婦という人たち、自営業の人たち、無業の人たちあるいは失業等々、企業に勤めていない人はこの中に調査では入ってくるのでしょうか。今までは企業を通じてこのワーク・ライフ・バランスの推進ということを行ってきて、いろいろな法制度も変わってきている、取組も変わってきていると思いますが、公的なサービス、さらには個人に直接アプローチをしないと、解消していかないというか、変わっていかない問題がとて大きくなってきているのかなと。会社に勤める人においても全く同じなのですが、社会全体についてというのと、そこをどう考えていらっしゃるのかわかれば。

まず、具体的には、「個人への意識調査」といっているのは「就労形態」となっているから、無業者は入っていないと。

○福田参事官 お手元の分厚い資料の、2ページを御覧ください。個人の調査対象の記載がございます。就労形態といたしまして、正社員、非正社員、無業者などで、雇用者以外の方も含めてアンケートを取っております。

○樋口委員 「非就労者」というのが無業者のことですか。

○福田参事官 そうでございます。アンケートに際して個人ごとの正確な属性区分を確認しました。

○樋口委員 そうすると、働いている人と働いていない人でどういう違いがあるかということも、分析をよく読めば出てくるということなのでしょうね。

○福田参事官 はい。報告書の後ろのほうに記載がございます。例えば結婚に対する考え方や婚姻の有無は、働き方の違いが大きい、また未来に対する思いにも差があることが、調査結果に表れています。

○樋口委員 わかりました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

長谷川委員。

○長谷川委員 ありがとうございます。

資料1-2で、今年度実施中の調査のところなのですが、個人に調査をされており、ワーク・ライフ・バランスに関する調査で、年代別、地域別、就業状況別等とあるのですが、前年度の調査でも企業規模によってかなり偏りがあるという結果が既に出ているのですが、この働いている方のデータから、働いている会社の規模別も見る事ができる状況になっているのでしょうか。

○福田参事官 一人ひとりの属性は、調査会社が保有する正確な情報に基づいております。年齢、性別、居住地に加えて、就業形態、家族形態や所得などの属性ごとに、データの母数が実態に合うように、ウェイトバック集計を行いました。その上で、今、御指摘があったように、企業規模も踏まえて、クロス集計や回帰分析を行う予定です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。

輪島委員、お願いします。

○輪島委員 ありがとうございます。

資料2-2の5ページですが、先ほどの御説明では、12%を追加してということでしたが、それでは一番右の3%は、これからはなくなると、5~12%がお勧めという趣旨ですか。

○尾崎企画官 あくまでも配点例ではございますが、基本としてお示しする例は3%が落とされて、5%、7%、10%、12%の4パターンの例をお示しすることを予定しております。

以上でございます。



○輪島委員 3%だけを落とすという意味は何でしょうか。

○尾崎企画官 ここにお示ししているとおりに、現状でもえるぼし認定企業の階層が4つございます。あわせて、くるみんの旧・新、プラチナを合わせると、ここに8つあるわけですが、これにさらにプラチナえるぼしが加わると9つの階層があることになる。それを3%のところ押し込んでいくとなると、ここの配点例のところは零コンマいくつとか、かなり細かいものになってまいります。男女平等参画局としてお示しするにはどうかということで、例からは落とすことにさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

お願いします。

○大曲委員 今のところの資料2-2、この加点の制度ですが、これはワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標ということで、これ以外にもいくつかの項目があって、その加点の総合的な評価が行われるということによろしいでしょうか。

○尾崎企画官 指標でございますが、ここにお示ししているマーク、えるぼし認定企業、くるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業、ユースエール認定企業に対して加点評価を行うものでございます。その加点評価の前提になるマークの取得に当たっては、女性登用の比率や長時間勤務の基準などを満たしたところが取得できる。これに関しては、都道府県労働局等でそれぞれマークの認定をされているということでございます。

以上でございます。

○大曲委員 すみません。質問が、評価項目例ということでワーク・ライフ・バランスの推進に関する指標ということで若者雇用とえるぼしのところが出ていたのですが、このほかにもかなりたくさん指標があるということによろしいですか。

○尾崎企画官 評価項目の区分については、各委託等とのそれぞれの契約ごとに定められているので、各府省ごと、各契約ごとではございますが、例えば、男女共同参画局で調査研究をする際等の例といたしましては、業務の実施方針がどうかとか、設置運営ができる経験・実務能力があるかなどの評価項目が設定されております。

○権丈部会長 ありがとうございます。

○佐藤（博）委員 今のところの加点の確認で、これは一つの例示で、各府省でやり方は違うと思うのですが、実態がどうなっているかだよね。従来の総合評価のやり方をしている、例えば、やってみたら100点がAとBでしたと。その上乘せでAとBはこれでどっちかというやり方と、100点のところに入れ込んでしまうやり方があるよね。そうすると、変ですが、価格が高くてこっちだけで上がってしまうみたいなことが起きることもあるよね。やや極端な言い方をすると、内容はひどいのですが、認証のポイントで勝ったと。どういう運用になっているかわかりますか。

○尾崎企画官 100%の中でやるというのが大勢と思いますが、案件ごとです。

○佐藤（博）委員 重要なところは低くても、これで採ってしまうところがあり得ると。可能性がある。変な話、やや極端な言い方をすると。

○尾崎企画官 公共調達の趣旨はあくまでも公正・客観的にということと品質の確保というところにあることに配慮して、評価の配点例を示しているものがございます。

○佐藤（博）委員 これは比重が増えてきたときに、品質とか価格を満たした上で同じところを採るとするのは一つの考えだと思うのだよね。公平・中立だと、品質や価格がひどいところを超えて上になってしまうのはまずいかなという気もないでもないのですが、わかりますか。

だから、重要なところはやれていないのにこれだけで上に行ってしまうような運用は余り良くないのかなという気もしないでもないが、アドバンテージとしてもやっておけば、価格や品質が同じであったときにこれのほうの評価されるというのは十分にアドバンテージにはなると思う。

○尾崎企画官 この辺りはかなり配慮して運用されていると認識しております。

御指摘をありがとうございます。

○輪島委員 個別の事例になりますが、厚生労働省に申し上げたいのは、厚生労働省が出している委託だったらわかるのですが、各都道府県労働局で出している委託も同じことになっています。10%のところマークを取っているところは配点が高くなる。そうすると、今、現象としては、東京の大きなところが一括で取れて、都道府県労働局が出しているもので地元の経済状態や企業に精通している事業主団体が取れないケースが散見されています。特に、むしろ中身は大体各県で同じなので、共通のテキストやアンケートなど、同じようなフォームをつくることができ、各県で行うと、結局、価格、コストは抑えられるので、入札は低い価格で入れられて、地元の経済団体が取れないというのが実態ですので、そのことだけ申し上げておきたいと思います。

○尾崎企画官 まず、事実関係といたしまして、地方公共団体で同じような取組を行っておりますのは、都道府県と政令市を合わせましても11団体になっております。少ないという評価もいただいております。

御指摘のように、そもそもえるぼし認定を取っている企業等々が都市に集中していることもございますので、そのあたりは厚生労働省と連携して、地方へえるぼし認定の取得についての取組が進むようにしてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○輪島委員 ですから、それは内閣府の答弁としてはそうなのかもしれませんが、厚生労働省の全国の労働局はそれをパラレルにやっていることが実態ですので、そのことと今の御答弁とはかみ合わないのではないのでしょうか。

○尾崎企画官 都道府県労働局自体が行っている調達という御指摘ですね。理解いたしました。伝達するようにいたします。ありがとうございます。

○権丈部会長 御指摘をありがとうございました。

大曲委員、お願いします。

○大曲委員 今のものが、国の出先機関、各地方での局のやり方だと思うのですが、地方公共団体自体がするにはそれぞれの基準でやっておるのですが、うちの福岡県では総合評価方式に入れることはどうかというのもありまして、入札参加資格者の登録をする際に、社会貢献ということでの項目を設けまして、その中でのプラス評価ということでの評価をさせていただいて、入札自体ということでは少し置いた感じで評価をさせていただいております。

○権丈部会長 情報提供をありがとうございました。

それでは、この辺りで質問等は切り上げさせていただきまして、構成団体による取組紹介ということで、新しく着任された2名の委員より、現在のお取組を10分ずつで御紹介いただけるということでございますので、よろしく願いいたします。

まずは、山田委員より、お願いいたします。

○山田委員 初めまして。弁護士の山田でございます。よろしく願いいたします。

昨年から、男女共同参画推進連携会議の副議長を承っております。

私は、弁護士を東京で35年ほどやっているのですが、普通に民事や会社の仕事をしているのですが、30年ぐらい、両性の平等、特にセクシュアルハラスメント、最近ではパワーハラスメントといった問題をやっている関係で、20年ぐらい前からこの男女共同参画推進に関して女性の活躍をもっと弁護士会の中でも推進すべきという役割を担ってまいりました。そのことで今日お話しできることは、10分です。

クオータ制という言葉はお聞きになった方はいらっしゃると思うのですが、2014年に私の所属しております第二東京弁護士会でクオータ制を初めて大きな組織で成立させたということがございました。そのときのお話と、それから4年後、2018年に日弁連で副会長に就いてクオータ制を実現いたしました。どちらも私が中心になって関わったということで、今度、3月3日に輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会というところで、ここでは40分ぐらいお話をさせていただくので、このときは丁寧に資料なども踏まえながらお話ししようと思うのですが、10分ではとてもお話しできないぐらい、大変な苦勞といたしますか、苦心をさせていただきました。

私は2001年に第二東京弁護士会の副会長で、そのときに、いつまでたっても女性の副会長や会長は全然見えてこないなど。団体としては、御存じのとおり、弁護士会は、今、全体で4万人がおります。その中で第二東京弁護士会は5,600人で2番目に大きな会なのです。ところが、その中でも女性の会長は現在でも2名出ただけです。もちろん日弁連の会長に女性はまだ一人も出ていません。女性の副会長は6人副会長が出るのですが、その副会長に女性が1名出るというのが、2007～2010年当時、一番進んでいると言われる私ども第二東京弁護士会、「二弁」というのですが、二弁が辛うじて1名出すか出さないかという状況でした。

そういう中で、20年ぐらい前、私はまだ副会長で、これはおかしいなど。どんな会合に出ても、どんなパーティーに出ても、弁護士会ではいつもダークスーツばかりで、物事を決めるときもみんな男性が何となくあうんの呼吸で決めるという状態が続いていたものですから、これは何とかしなくてはいけないということで、2001年にポジティブアクションを導入しようという提案もしたのですが、全く顧みられない。無視された。

10年ぐらいたって、政府が積極的に指導的な分野における女性の割合を、司法や経済、会社でいうと役員ですね。弁護士会でいうと理事という、言ってみれば内閣に当たるようなところの人たちを30%にせよという指導がありました。第二東京弁護士会では2007年に5か年計画で5年以内にいわゆる理事者の割合の中の女性の割合を30%にするという目標を設定したのですが、これが全然できる気配もなかった。

私は、その頃からこれは何とかしなくてはいけないなということで、2012年、その計画が実現しないというあたりから、もう一回このポジティブアクションを考えていかなければいけない。その中で、ヨーロッパ、特に北欧辺りから始まったクオータという、一定の割合を女性の役員にするという、今は国会議員などで一番典型的に出ていますね。アメリカでは余り人気がないのですが。これを提案して、何とか実行しようということで、活動し始めました。

2017年には30%にするということの目標を実現するためにはクオータしかないということでやり始めたのですが、大変な抵抗で、私が二弁の弁護士会の会長になるときに、やるしかないなということで、2014年に会長になったのですね。その1年ぐらい前からクオータ制を実現するためにいろいろと戦略を練っていきまして、会長になった途端に、既に1年前からいろいろ計画を立てていたのですが、いくつかの戦略を立てて、クオータの実現をするための方策を取りました。

そのあたりとそれに対する反発が一番お話のみそなのですが、最初に5人いる副会長の1人に女性が入ってくれたのですが、この人が昔からDVやセクハラやストーカー問題を一緒にやっている大変強力な弁護士で、その人が本当に一生懸命一緒になってやってくれます。この人をクオータ制実現のためのリーダーにしました。彼女の説得力はすばらしくて、最後は、5,000人いる、当時は4,000数百人ですが、反発する男性会員に対して、一人ひとり説得をするぐらいの気構えでやっていただいたということがまず一つは大きかったですね。

2つ目は、ジェンダーギャップの問題は女性だけが言っている、運動論で終わってしまうというところがあって、なかなか男性が耳を傾けてくれないのですね。私は、腹心と申しますか、非常に信頼のできる3人の男性の中堅、いわゆる一般的なおじさんなのですが、その人にこれをサポートするということで厳命しまして、当時、テレビではやっていた「三匹のおっさん」という名前をつけて、非常に積極的にやりました。彼らは、感覚的に何か先進的なものを持っていたのではなくて、普通の男性の感覚なのですが、一つずつ説得をしていくと段々わかってきてくれるのですね。これが、男性のジェンダーギャップ

の問題というのは、そういったことを進めていくには非常に重要だということでしたね。

3つ目は、しかけていく上では広報とマスコミを味方にしなくてはいけない。私は、弁護士会で広報室長や弁護士会の会報誌の編集長をやっていたので、そこで発信することは随分しました。でも、これだけではとても足りないなど。会内広報はこれで足りませんが、会外広報、つまり、外に向けて、メディアを利用して、メディアの仕事も結構していたものですから、NHKの記者が非常に興味を持ってきて、これを取材してくれて、いよいよ弁護士会の総会で決める前に、NHKのニュースで放送してもらったのです。まだ議決の前に放送してしまったので少しフライングだったのですが、それが映るとみんな興味を持ってきて、放送が結構後押しをしてくれた。

さらに、理論的支柱は非常に重要で、理論的支柱は、私も議論できるのですが、一番最先端にいるキーパーソンは誰だろうということ考えたときに、当時、国連の女性差別撤廃委員会の日本人の女性で初めて委員長になった林陽子さんと私は非常に親しかったものですから、彼女にお願いして講演をしてもらいました。彼女に言わせると、今頃クオータなどと言っているのは遅いと。今はパリテとあって、フランスなどはそうですが、普通でいったら4割や5割近くは女性を選ぶのが当たり前なのだといい言っていたので、反対論は2つ3つあるのですが、この反対論をやっていくと、インフラ整備が先ではないかと必ず言われるのですね。インフラ整備を主張する男性でこの問題にインフラ整備も含めて取り組んでいる人は見たことがないと切って捨てられまして、さらに私はIBMの女性で初めて役員になられた内永さんをお願いをして、女性の社外取締役をどんどん弁護士などもやるべきだと様々な活動の機会にお話ししていただいたのですが、ともかくオールド・ボーイズ・ネットワークを断ち切らないと日本は駄目だという話もしていただいて、こういったものは非常にインパクトがあって刺激的でしたね。

こういうお話をさせていただいて、言ってみれば、会内の世論も進んでいき、反対論の一番大きい点はインフラ整備ができていないというところなのですが、我々弁護士会のインフラ整備が一番進んでいて、セクハラに関する禁止規定をつくったのも多分単位会の中では日本で初めてですし、相談窓口もそうですし、そういったことをやってきて実現したわけで、インフラ整備は十分にしていると。

もう一つ、言ってみれば民主主義の根幹に関わる選挙で2人の副会長を女性にするという下駄を履かせるというのは根幹に反するという主張もあったのですが、クオータ制、ポジティブアクションというのは、本来は暫定的措置なのです。だから、是正されればやめるわけで、これも日本が批准している条約に合致する考え方ですし、何も問題がない。そういったことをやっていって、結局、最後、総会では1人か2人の反対で完全に4,000人の単位会では成立しました。

もっといろいろお話ししたいことはあるのですが、それを受けたら、今度、日弁連がぜひうちでもやりたいということで、私はそちらのワーキングの座長になって、こっちも大変だったのですが、3年かけて2018年には日弁連の副会長に女性枠を2名入れることが実

現して、今年は副会長ではなくてそれを支えているいわば国会議員のような理事にもクォータ制を日弁連は入れました。全て順調に稼働しています。私は、経験として、生み出すまでは大変な苦勞をしたと思うのですが、決めてしまうと日本人というのはこれを自然に受け入れて、今度はすばらしい人がここにもいるよということで順調に回転している。だから、劇薬といわれているようなクォータ制も時には必要なのかなということをお大変実感した次第です。

10分だと何もお話できませんが、講談のような話になってしまって恐縮なのですが、何かまた機会がありましたら、もっと深い苦勞談もお話できると思います。

時間ですので、ありがとうございました。

○権丈部会長 ありがとうございました。

本当に貴重な興味深いお話で、まだお伺いしたいところなのですが、時間に配慮していただきまして、ありがとうございます。

それでは、全国知事会の大曲委員、お願いいたします。

○大曲委員 お時間をいただき、すみません。全国知事会の取組を少し御紹介させていただきます。

○福田参事官 お手元の資料3を御覧ください。

○大曲委員 お手元に「健康立国の実現に向けて」という資料があると思いますので、こちらで説明をさせていただきます。

健康立国が何でこのワーク・ライフ・バランスと関連があるのかということをお少し御説明したいと思いますが、平成30年7月に全国知事会で健康立国宣言を行いました。この資料の2ページをお開きいただきたいのですが、その中に「我が国は、世界が未だ経験したことのない人口減少・超高齢社会に突入し」ということで、皆さんも御存じのように、医療・介護給付費は非常に増大している状況で、3パラ目のところに「社会保障制度の持続可能性そのものが課題となる中、生活の質（QOL）の向上を図りつつ社会保障に係る負担を軽減し、あわせて、社会保障制度を『支える力』を強くする施策を強力に推進する必要がある」ということなのですが、一つには、健康寿命を延ばして、「多くの高齢者の生活の充実を通じて、『共に社会を支える力』を強化する」というものがあるのですが、「加えて、働きながら子育てしやすい環境づくりなどを進める働き方改革や、若者の就労支援、多様な人材の活躍促進などを通じて、暮らしの充実を図り、また、子育てなどの一人ひとりの希望を実現すれば、少子化対策に資するとともに、『支える力』を強くすることにもつながる」ということで、こういう健康立国宣言をさせていただいております。この全国知事会の宣言なのですが、結局、「社会保障制度の持続可能性を高めるとともに、社会に活力をもたらす『健康立国』の実現に向けて、地方は『地方の責任』をしっかりと果たす」ということで、ここに宣言をさせていただいて取組を進めているところでございます。

続いて、3ページになりますが、具体的な取組をそこに書いてありますが、ここには大

きく2つに分けまして、1つ、「持続可能な社会保障制度の構築に向けた会議」におけます議論といたしまして、各分野の有識者を招いていろいろな助言とかをいただいております。2つ目として、先進・優良事例の横展開の取組をスタートさせました。右下にあります。こういった全国のいろいろな優良な事例をほかの県にも広げようということで、全部で21のワーキングチームを立ち上げまして、いろいろな取組の横展開をする取組を進めております。その中に、ちょうど3つ目に次世代育成支援・女性活躍促進分野として6つのワーキングチームを立ち上げて取組をしておるところでございます。

次に、4ページからについては健康の部分が多いので、9ページまで飛ばさせていただきます。

9ページになりますが、このワーク・ライフ・バランスに関したところで御説明したいと思っております。支える力を強化し、少子化問題を克服するためということで、いろいろなパッケージが必要であるということや、子育てに対する様々な不安を緩和・解消することが重要であるということで、個人や家族のみならず、職場、こういった社会の理解も不可欠であるという方向性を確認いたしまして、特に男性の育児参加促進、また、子育て環境の改善のために働き方改革の推進や社会全体で子どもを育てる機運の醸成、子ども・子育て支援を未来への投資と位置づけて少子化対策関連の予算の拡充をするということを国に求めてきております。

続いて、10ページなのですが、ワーキングチームの具体的なものを挙げております。先ほど21と申しましたが、今年、もう一つ、国民健康保険に関するワーキングチームというものを新たに立ち上げまして、全部で今は22のワーキングチームになっております。この中で、次世代育成支援・女性活躍促進分野といたしましてそこに6つ挙げておりますが、その中でも仕事と子育ての両立支援ワーキングチーム、女性の活躍促進ワーキングチームという2つのワーキングチームの取組について、御説明を差し上げたいと思っております。

それでは、具体的なものを説明しますが、12ページになります。仕事と子育ての両立支援ワーキングチーム、これはリーダーが新潟県なのですが、ここで取組をしております。ここでは、最初に各都道府県が行っております先進・優良事例を収集いたしまして、各事例の重要なポイント、また、視点を主な横展開のポイントとして整理しております。その上で、各事例の良いポイント、また、課題などをそれぞれの県がプレゼンをいたしまして横展開を図るということで行っております。例えば、このワーキングチームの部分でいいますと、一番上に企業へのアプローチというものがあります。これで認定・登録制度の運用やインセンティブの付与、先ほどえるぼしのお話もありましたが、そういうこともありまして、既に実施中であるものは、ちょうど右のところを見ていただきますと、15団体が取組を進めております。福岡県におきましても「子育て応援宣言」をさせていただきまして、これによって、先ほど申しましたように、入札の参加資格といったものへの加点等を行って、この運動を進めておるところでございます。啓発事業といたしましては、ウェブなどをいろいろ使いまして、こういった啓発も進めておるところでございます。

続いて、次の13ページ、女性も活躍できる就労環境の整備促進ワーキングチーム、これはリーダーが山形県になります。ここでは3つの視点で、女性へのアプローチ、企業へのアプローチ、社会全体へのアプローチということで取組を行っております。これにつきましても、計のところは24分のいくつということがありますが、24の都道府県が参加いたしまして、いろいろな取組を進めているところでございます。福岡県におきましても、ちょうど一番上に託児室の併設というものもあるのですが、福岡でも県庁内に来年4月から保育所を開設いたしまして、子どもさん、育児への支援ということで取組を進めておるところでございます。また、働く女性への支援、育児休業中・復帰後の女性への支援ということでは、育休復帰支援事業ということで、中小企業がなかなか育休を取られた方への支援が十分にできないということもありまして、そういう方々を対象に、復帰への支援、いろいろな不安を取り除くということなどでの事業を行いまして、皆様に不安のないように復帰をしていただくという取組をしておるところでございます。こういったところの意見共有をいたしまして、全国への展開を図っておるところでございます。

最後、14ページは、仕事と子育ての両立支援ワーキングチーム、これはリーダーが新潟県になります。こういったワーキングチームでは、横展開を進めるに当たりまして、支障となる点について国にいろいろな事柄で求める事項も検討しておりまして、国との意見共有を図っておるところでございます。特に上段に仕事と子育ての両立支援ワーキングチームが国に求める事項ということで、3つ目にありますが、(3)地域少子化対策重点推進交付金で、地方が取り組むのに要件が難しい、また、取組が難しいということもありましたので、この「ステップアップ要件」をお願いいたしまして、趣旨の明示を求めて、こういうものであれば取組が進められるということでやっておるところでございます。

こういう形で、全国知事会といたしましては、国と地方が方向性をしっかりと共有いたしまして、信頼関係を保ち、それぞれの役目で連携をして、こういった取組体制を構築しておるところでございます。国と地方と一体となりまして、取組を進めてまいりたいと思います。

以上でございます。ありがとうございます。

○権丈部会長 大曲委員、大変貴重な取組みについてお話しいただきまして、どうもありがとうございました。

それでは、本来であればもう少しお伺いしたいところなのですが、時間もございますので、議題3に参りたいと思います。

議題3、「仕事と生活の調和レポート（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」の骨子案につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○福田参事官 お手元の、資料4、A3横の折り目のある資料でございます。「『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019』骨子（案）」と書かれた資料、あわせて、皆様のお手元に配付させていただいた水色の表紙の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」と書かれた1センチほどの小冊子も御覧ください。



A3の資料は、この2018年版のイメージで2019年版を予定しておりますことから並べて記載いたしました。この資料の右の欄に2017年、真ん中の欄に2018年の目次を併記してございますが、2019年度版の骨子も、これらにのっとして作成したいと考えております。お手元の参考までの2018は、冒頭に特集が組んでございますが、もし御了承いただければ、でございますが、先ほど御報告いたしました平成30年の調査報告書の抜粋をまとめまして、資料4の左側、一番上のような構成にしていきたいと考えております。この中身につきまして、詳細な内容につきましては、次回、3月の会議で御審議いただきたいと思っております。体裁はこちらの2018のものと同じもので、特集の骨子のところをこれでよろしいかという御審議をいただきたいと思っております。

以上でございます。

○権丈部会長 御説明ありがとうございます。

いかがでしょうか。こちらでよろしいでしょうか。特に御意見がなければ、このように進めさせていただきたいと思っております。

春川委員、お願いします。

○春川委員 意見を申し上げさせていただきます。

レポートの御提案いただく内容には賛同する立場ですが、レポートの中で常々数字の部分がどうしても着目されるということも当然ありますので、このレポートの中で、数字ありきということではなくて、よりメッセージ性というものをつけていけたら良いのではないかと考えております。

例えば、今、話題になっております男性の育児休業も前面に出てくるといいますか、特に話題になっているということが一つのポイントでもあろうかと思っておりますので、そういったところも考慮いただけないかと思っております。

とりわけ、私たち連合としましては、昨年の秋に公表しました男性の家事・育児参加に関する実態調査というものの中には、有給休暇の取得がしやすい職場であるほど育児休業を取得している男性の割合が高いといった傾向もありますので、社会への働きかけということでいきますと、時流に乗りながら意識啓発をかけていくという側面も必要ではなからうかと思っております。

ですので、その際には、男性の育児休業取得は、単純に率だけというと、今回は非常に数値的にはまだ厳しいというところではありますが、育児休業の取得期間、あるいは、20代、30代、40代といった年齢のところも示していくことが、全体の数字だけを見られるのではなくて、しっかり取れつつある状況もあるかと思っておりますので、そういったところも具備いただけたらということを意見として申し上げます。

○福田参事官 承知いたしました。

○権丈部会長 ありがとうございます。

それでは、榊原委員、お願いします。

○榊原委員 御説明をありがとうございます。

この分厚い調査報告書にちゃんと目を通したわけではないので、ここの目次案を拝見した限りの感想というか、意見なのですが、特集のタイトルが「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究」となっているのですが、先ほど樋口委員からも御指摘があったように、これは普通に見ると企業で雇用されている人のワーク・ライフ・バランスという印象にどうしてもなるので、全ての働く人というイメージなのであればそうしたほうが良いであろうということと、このタイトルとこのレポートのタイトルと丸かぶりなので、完全にだぶっているので、ワーク・ライフ・バランスの中の何にフォーカスをするのかということが、これだけの調査をなさっているので恐らくあると思うので、そこをもう少し鋭く出されたほうが良いのではないかと思います。

以上です。

○福田参事官 御指摘をありがとうございます。

この中身だけでなく、題名につきましても、こういったメッセージを強く打ち出すのか、次回会議にて御審議いただけますようお願いいたします。

○権丈部会長 ありがとうございます。

大沢委員、お願いします。

○大沢委員 私も、全部分厚いものを読んでいるわけではないので、いろいろなところでまだ勉強しなければいけないところがありますが、大きな流れでいいますと、ワーク・ライフ・バランスというものは、ワーク・ライフ・コンフリクトが存在しているのだといった前提で、どういうコンフリクトがあるのかということをいろいろな角度から見ていき、先進国の事例を見ても、コンフリクトが少ないほど出生率も回復しているし、家庭生活もいろいろな意味でうまくいっているという研究結果もありますので、それが問題意識になっているのだと思うのですね。

最近のドイツやオランダもそうですが、いろいろな話を聞くと、ワーク・ライフ・バランスからワーク・ライフ・インテグレーションという形に議論が進展していて、ワーク・ライフ・バランスはもちろん企業も非常に大きな役割を果たしますが、個人が自分のライフの中で仕事と家庭というものをどうバランスしてキャリアを形成していくのかという意味で、非常に個人の自立といいますか、個人がどう生きるのかということからワーク・ライフ・バランスを考えるということは、つまり、もう少し働く側がどういう就業形態を選びたいのか、例えば、具体的にはフレックスワークがどの程度実際に選べるのかとか、ある一時期でも短時間勤務にシフトをしたいというときに、どれだけ要求が満たされるのかとか、そういったことが、全てではないですが、なるべく要求に従える社会が望ましいという方向に今は進展していると思います。この報告で、具体的にそういうことをこういうレポートでどの程度書くかということですが、それ自体を書くことは非常に難しいと思うのですが、そういう視点で、例えば、この調査の中で具体的にどういう多様な働き方の選択肢が選択可能なのかと考えると、非常に企業中心でフレックスタイムや時間の選択はできにくいという報告になっているので、そういったところを書くというか、数字をた

だ出すだけではなくて、21世紀の社会がどういう方向に向かっていくべきかを考えながら、それに対して、生活者の視点から見ると、働き方が非常に硬直的で働き方の選択肢も限られている。ここをもう少し変えていく必要があるという主張を、例えば、前面ではないのですが、そういうレポートにしていくと、この調査報告の結果がより活用できるのではないかと思います。

少し長くなって、失礼いたしました。

○権丈部会長 貴重な御意見をありがとうございます。

基本的に、企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究を用いることは、皆様、合意いただけているかと思います。

どうぞ。

○樋口委員 それでよろしいかと思うのですが、調査結果をまとめるときに少し意識したほうが良いのかなと思うことがあるのですね。

それは何かというと、この10年、これをスタートしたときに比べて、制度面ではいろいろなところが、改善、改革されてきている。それは企業の中においても、育児休業をはじめ、男性も。ところが、本当にそれを利用する人たちの意識が変わってきているのか。ここでいうと、「Ⅱ 調査結果のまとめ」というところで個人調査のところに希望と実際のギャップというものを書いてあって、希望というのはあくまでも現状なのですよね。政府がそれをやるかどうかは別にして、それに対して意識をどう社会として変えていくのかとかということが入ってこない、制度は用意されて、企業にやれと言うのですが、社員の意識とか、あるいは、働いていない人まで含めての意識に対して、我々はどういうアプローチを取ってきたのかなと。今までだと、多分企業を通じてこの両立の重要性とかということを進めていくということだろうと思うのですね。社会を変えていく上では、制度を変えていくというのも一つで、ただ、制度を変える上では魂を入れていかななくては行けなくて、その魂は、今日お話しいただいたような個人々人を説得していく、働きかけていく、とかというようなところがあると思うのですね。

そうしていかないと、制度はできたのですが、本当に仕事と生活の調和が取れるような人生といいますか、生き方になっているのだろうかというところの問題点で、この調査のところでも多分出てきているのではないかと。我々がやってみると、かなり出てきているのですよね。そういうようなところがあって、そこを少し整理していただくとありがたいなと思います。

○福田参事官 承知いたしました。世代によって、また性別によって異なる傾向と、その理由をお示しできるように努めます。

○榊原委員 手短にしますが、今の関連で、この調査報告を使うということは方向性として良いのだと思うのですが、メッセージを明確にする必要があるということと、要するに、この表紙に出せるようなメッセージをきちんと絞り出していきたいということが一つと、今日はせっかく山田委員から非常に面白いお話を伺って、15分でしたのでジェンダー

バランスのお話でしたが、それがワーク・ライフ・バランスや社会全体の働き方の意識を変えるのにどうつながったのかということ、高度にプロフェッショナルな団体でこういう挑戦をやったらこういうことが起きたということのビフォー・アフターが見えているのであれば、例えば、その取組についてもこのレポートの特集その2かその1かで入れさせていただくのはありではないかなと思って聞かせていただきました。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

山田委員には、また御相談させていただければと思います。

○山田委員 協力させていただきます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

重点的に取り扱べき事項に焦点を当てて、皆様にお話しいただいたようなところに気をつけながらまとめていきたいと考えております。もし他にも御意見がございましたら、事務局にお知らせいただけますと、そちらも考慮しながら検討したいと思います。

それでは、議題4に参りたいと思います。議題4、評価部会の活動方針についてでございます。御承知のように、仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標が、2020年を期限としておりまして、評価部会の活動方針を検討する時期が来ているかと存じます。そこで、本日は、今後の方針について皆様に御議論いただきたく存じます。評価部会の活動方針について、事務局案をもとに御議論いただきたく存じます。

まずは、事務局から御説明をお願いいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

まず、資料を用いて現状の数値について先に御案内いたします。

参考資料5-1「仕事と生活の調和推進のための行動指針 数値目標及び現状値等」と書かれているA4縦の色のついた資料5-1とあわせて、冊子タイプの参考資料5-2、「関連データ」と書かれたものをお手元に御用意ください。

まず、A4縦の参考資料5-1を御説明いたします。

左側の列が、当評価部会で掲げた数値目標の設定の指標であり、黄色で示した縦の列が、2020年に達成すべきとした目標値です。真ん中のピンク色の列は、2020年1月時点での最新値です。データの出典は右側に記してございます。また、これらの項目に関しましては、昨今の政府の掲げる戦略や計画でも取り上げておりますので、それを一番右の列に、2020年以降を終期とする当該目標を掲げている戦略等として参考までに記してございます。

続きまして、この目標の状況につきまして、少し詳しくグラフを使って御案内いたします。参考資料5-2を御覧ください。これを使って、ざっと傾向などを御覧いただきたく存じます。順番は、資料5-1の記載の順番に沿ってございます。

まず、1枚おめくりいただきまして、ページの1、就業率は順調に上がっていることが御覧いただけます。

2ページ目、時間当たり労働生産性の伸び率は、年平均ということで、GDPの値でござい

ます。

3 ページ、③フリーターの数は徐々には減ってきておりますが、これが数値の目標として当時の目標値は124万人でございますが、最新値が143万人。

続きまして、6 ページでございます。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は、目標全企業に対して、最新値は52.9%。

7 ページ、⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合です。働き方改革効果で、新しい数字は改善が図れるのではないかと考えています。

続きまして、9 ページでございます。年次有給休暇取得率は、目標70%につきまして、最新値は大体50%前後を20年間変化がない状況をご確認いただけます。

参考までに、10ページでございますが、その有給休暇の取得率でございますが、上のグラフが企業規模別、下のグラフが産業別ということで、休暇の取得状況につきましても少しばらつきがあることが御覧いただけるかと思えます。

11ページは、メンタルヘルスケアに関する措置。

13ページが、短時間勤務を選択できる事業所の割合。

14ページ、自己啓発を行っている労働者の割合。

16ページが、第1子出産前後の女性の継続就業率。

昨今の皆さんの関心事であります保育の子育てサービスを提供している数は、18ページでございます。

20ページが、男性の育児休業取得率、民間と公務員を分けております。

最後、23ページでございますが、⑬6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間でございます。

以上の数値の推移を御覧いただきながら、今後の評価部会で御検討いたしたく存じます。

続きまして、資料5「今後の評価部会の活動について（案）」というA4縦の資料を御覧ください。評価部会の活動方針につきましては、委員の皆様にご議論いただくためのたたき台として事務局案を作成いたしましたので、御説明させていただきます。

「1. 今後の活動の方向性」でございますが、（1）数値目標の期限が2020年となっていることから、2020年の公表値が出そろった時期、これは2021年の夏頃でございますが、このタイミングで数値目標の達成状況や、これまでの活動と成果について総括いただき、2021年度に総括文書を取りまとめるかどうか、としております。（2）2021年度以降の評価部会の活動でございますが、ワーク・ライフ・バランス推進のための周知啓発活動を行ってはどうかとしております。その具体的な啓発活動の方法等につきましては、2020年度に御検討いただければとしております。また、御了承いただければ、でございますが、例えば、労使と連携させていただいたシンポジウムを開催するなどが考えられるかと存じます。

「2. スケジュール」ですが、来年度、2020年度は、レポートのことも御審議いただきながら、総括について御検討いただき、周知啓発についても御審議いただきまして、2021

年度は、取りまとめ、その後、シンポジウムの開催はどうかという案でございます。

事務局からは、以上でございます。

○権丈部会長 どうもありがとうございました。

それでは、今後の評価部会につきまして、皆様の御意見をお願いいたします。

輪島委員、お願いいたします。

○輪島委員 ありがとうございます。

まず、参考資料5-1、本体の87ページにも数値目標の動向が出ていますが、注7は、当初から前提として私どもとしてはこれが大事だと思っている点です。ここがございますように、経済成長率、名目3%、実質2%の中でこれらの数値を達成していくということが前提でした。ですから、経済成長をしている中で、その配分として様々なものにワーク・ライフ・バランスとしての資源を分配していくということだと私どもは理解しているわけですが、私どもの手元の集計だと、多分この期間は1%ぐらいの経済成長だと思います。そのこととこの数値目標との進捗も含めて分析をしていただく必要があるのではないかとということで、これはお願いしておきたいと思います。

2つ目、質問ですが、参考資料5-1にあります、一番右側の欄は当該目標を掲げている戦略等ということですが、私の理解は、この仕事と生活の調和のための行動指針はいわゆる老舗で、本当に初期の頃にこういう目標を立てて、先ほど申しました経済成長率を前提としながら、様々な施策を実施し、それをきちんと評価をしていく。この冊子も、本当にわかりやすく、毎年いろいろな各主体がどんなことを行っているのかということがまとめられていて、特集もあり、大変意義深いものだと思います。今、この右側にあるように、このワーク・ライフ・バランスの検証とは別の形で、様々な閣議決定をされているものの中にも数値目標が入っているということで理解をしていいのかどうか。それから、ほかの少子化社会対策大綱や13次防などというものと本件との関係はどのようになっているのかということをお聞かせいただきたいと思います。

○権丈部会長 ありがとうございます。

事務局、何かありますか。

○池永室長 ありがとうございます。

こちらは、数値目標を最初に立てた以降、様々な会議体でこちらのまさにワーク・ライフ・バランスの評価部会、その他いろいろな御尽力もあって、世の中にそういう機運が高まって、また、様々な会議体でそれぞれが取組を進める。そこでその数値目標を受け継ぐ形で、それはしっかりフォローしていくという体制が整ってきたと思っております。

ですから、事務局の考えといたしましては、2020年という期限で一旦数値目標については総括をする。ただ、それぞれの会議体がございますので、今後、その後の動きについては、それぞれの会議体にお任せするという形で、それとは別に、こちらの評価部会で、同じ政府内にありながら、また別の、あるいは、同じような目標をつくるというのはいかなものかなという気しております。

○権丈部会長 輪島委員、よろしいですか。

ありがとうございます。

ほかにございますか。

お願いします。

○宇野委員 ありがとうございます。

ワーク・ライフ・バランス推進のための周知啓発に関わるのところなのですが、今回御用意いただきました参考資料5-2の20ページにも御用意いただいているのですが、先ほどからも話題になっている男性の育児休業取得率のところでした、一体これは1日なのか、3日なのか、1週間なのか、1年なのかというところではありますが、一つ面白い資料を見つけまして、2019年6月なのですが、ユニセフの調査機関、イノチェンティというところが、御存じの方もいらっしゃるかと思うのですが、父親が取得可能な育児休業の国際比較をしたものが公表されまして、対象国は41か国だったのですが、その結果、これは休業取得前の賃金100%換算でどれぐらいの期間を男性の育児休業取得ができるかという比較なのですが、日本が41か国中断トツ1位だったということで、非常にインパクトのあるものだと思うのです。先ほど何人かの委員もメッセージ性が大事だということをおっしゃっていましたが、インパクトのある、メッセージ性のある、こういったデータを用いて、我々は余り意識がございませんが、これだけ制度がたくさんあるのに、取得できていない。その乖離、ギャップは何なのかというところにもう少し焦点を当てるような活動なり評価をしていくのも良いのではないかとということで、少し意見として申し上げさせていただきます。

○福田参事官 ありがとうございます。

先ほどの樋口先生からの御指摘と重なるご指摘と思います。せっかく良い制度がありながら、認知度は低い、知っていても利用されていないということは、アンケートの結果にもはっきり出ております。ですので、制度がなぜ知られていないのか、利用されないのか、その理由の解析と求められる取り組みについてご検討いただきたく存じます。まずはその点を課題として認識いただき、改善する必要があるのではないかと、という点をメッセージとして伝え、そのための具体策を御提示いただければと思っております。

○権丈部会長 樋口委員、お願いいたします。

○樋口委員 来年にすぐ、どうするかということではなくて、今後の展開というところなのですが、先ほど、全国知事会の資料3で見せていただいて、そうだよねと思ったのが、新潟県がリーダーになっている仕事と子育ての両立支援ワーキングチームを見ると、国の雇用政策だけではなく、県の事業でも企業へのアプローチはいろいろな形でなされているのですね。法制度の変更も含めて、いろいろな形でやってきたなど。ところが、個人へのアプローチが少ないのですよね。今見せていただいたインセンティブ付与も、ある意味では企業へのという形ですよね。

そうすると、父親手帳と啓発事業というところなのですが、この間、少し面白い調査結

果、ヒアリングなのですが、出ていまして、同じ会社でも、海外に居住というか、海外への転勤の経験を持っている人と持っていない人、あるいは、持っている人が多い部署と持っていない部署で、明らかに女性支援あるいはワーク・ライフ・バランスに対する考え方に違いがある。同じ人でも、行く前と後で違いがある。どうしてそうなのだろうかと思うと、もちろん国民性、文化、意識の違いはあると思うのですが、同じ人でも環境の変化によって、考え方にも変化が起こってくるというのは、これは重要な問題だよなと思っているのですね。

具体的に言うと、父親の手帳ではないのですが、いろいろヒアリングをしてみると、アメリカや何とかなると、子どもが生まれる前に、父親も母親も子育てや出産についてのセミナーを町がやっているとかというところで、出ないと何となく後ろめたい気持ちもあって出る人が多くて、それに出ることによって、あるいは、父親も実際に出産に立ち会うことによって、その後の人生観といいますか、大きく変わってくるということが出ているのですね。

どこまで政府や自治体がやるかについては、いろいろな考え方があると思いますが、ストラテジーといいますか、今の生き方で良いのだろうかということ、会社を通じてというのもいろいろな制度変更あるいは取得率を高めるためにということが必要なのかもしれません。若い人たちは徐々に考え方に変化があるといいながら、それをどのように促進していくのか、直接それを、誰がやるのか、社会として本当はやるべきだろうと思うのですが、自分の反省として、そういったところに我々は余力を注いでこなかったかなというところがあって、これでいうと社会全体のアプローチとか個人へのアプローチというところをこの部会としてどう考えていくかというのは、なかなか具体的政策を展開しようと思ったときのツールがないのが現状ですが、そこも含めて検討していく必要があるし、まさに海外での実態についていろいろな経験を皆さんはお持ちでしょうから、出してもらおうかということが必要になってくるのかなという気がしました。

今後の話です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

個人へのアプローチは確かにここでは余り取り上げてこなかった気がします。さきほどは全国知事会からお話しいただいたところですが、個人へのアプローチとしては、市区町村では割と取り組まれているところもあるかなと思います。ただ、地方公共団体によってばらつきが非常に大きいので、そのあたりは何とかならないかなと思っています。

榑原委員、どうぞ。

○榑原委員 今の議論の関連なのですが、おっしゃったとおり、地方公共団体がやっている「両親学級」というものはそれに該当しますよね。ただ、日本の「両親学級」という名のり方を始めている地方公共団体もあるのですが、ベースは母子保健制度の昭和中期につくった「母親学級」からフレームはさほど変わってなくて、本当に男性たちが今のこの現代社会においてどういうふうに父親になっていけば良いのかという大きな戸惑いに対す



る回答の提供の場には全然なっていない。女性についても情報提供は足りていないぐらいなので、例えば、そこを改革していったり、権丈先生もヨーロッパのことはお詳しいのであれですが、例えば、北欧などではファミリートレーニングという言い方で、両親が親になっていくための研修を提供しているのですね。日本でいうところの「母親学級」は産前だけなのですが、産後も、両親、カップルで来て、どうやって親になっていき、様々なトラブルが発生したときにどういうふうにそれを乗り越えていくかというシミュレーションとかをいろいろやって、そういうようなことを、例えば、日本の中でもやっている地方公共団体があって、それにどんな効果が及んでいるかとか、そうではなくても、外国でそういうことを経験した人たちが、どういうような学びと、自分の価値観、ワーク・ライフ・バランスの取り方の変化が起きているのかみたいなものが、もし提供できたら、確かにこれまでの議論から落ちていたと思うので、少しずつそちらの方向にやっていけると思うし、国は母子保健法の改正を既にして、子育て世代包括支援センターというものを取り入れてはいるのですよね。実践になっていないので、そこにつなげていくという意味でも、このレポートやここでの議論でそういうことも取り上げていけたら非常に建設的かなと思いました。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

大曲委員、お願いいたします。

○大曲委員 ありがとうございます。

先ほどから委員にいろいろお話しいただきまして、それこそ個人へのアプローチというところでは基礎地方公共団体が一番キーになってくると思います。今、言われたように、母親というよりも出産を機に子育てをどう考えるかというのが中心になってきて、結構、今、若い人たちは夫婦で参加してくださいということで基礎地方公共団体は御案内をしているような状況が非常に増えているのですが、今、言われたように、ファミリートレーニングというものと、中学生や高校生、また、大学生の時代に子育ての家庭に訪問したり、また、子どもたちが、お母さんが連れてきて、そこで保健体育の授業とかで学ぶという取組も今は進んでいますので、そういう意味では、またいろいろなところで地方公共団体の取組が進むように、これからも全国知事会でも取組を進めていきたいと思っています。

ありがとうございます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

大沢委員、お願いいたします。

○大沢委員 皆さんがおっしゃったことに賛成なのですが、その延長線上で、そういう希望が増えてきたときに、それがかなえられる社会をつくるという意味で、例えば、個人が、親時間といいますか、そういうケアの時間を取りたいといったときに、その取得が可能になるような社会の法律的なものも含めて、そういったものを整備していくことが必要にな

るかなと思いました。

以上です。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

佐藤委員、お願いいたします。

○佐藤（博）委員 樋口委員からもう少し個人のほうにということで、国民が、働く・働かない、結婚する・結婚しない、子どもを持つ・持たないについての希望が実現できるような社会ということなのだよ。そういう意味だと、ややもすると働いて結婚して子どもがいる人というような、さっきの男性の育児休業も、それが悪いという意味ではないのですが、そこに課題があるというのは事実であっても、本当にやるとすると、例えば、専業主婦のワーク・ライフ・バランスとは何か、あるいは、これからシングルの人も増えてくるから、その人のワーク・ライフ・バランスは何なのかということまで本当にやるかどうか。別に特定の生き方ではなくて、もともとの趣旨はそうだったよね。

○大沢委員 そうです。出産だけではないということですね。

○佐藤（博）委員 そういう意味では、若干介護とかを取り上げることもありますが、もう少し国民のという視点で、多様な生き方が実現できるような社会ということで、そうすると、今、どこに課題があるのか。先ほどワーク・ライフ・コンフリクトというお話もしましたが、もう少し洗い直して個人の視点で見ていくというものもあるかなという気はします。

○権丈部会長 ありがとうございます。

ほかに御意見はございますでしょうか。

よろしゅうございますか。

そろそろ終了のお時間も近くなりましたので、議論、意見交換につきましては、このあたりで終了とさせていただきます。非常に貴重な御意見をたくさんいただきましたので、今後の方向性について引き続き考えていきたいと思っております。

本日いただきました御意見につきまして、私と事務局で整理した上、引き続き検討したいと思っております。よろしいでしょうか。

（首肯する委員あり）

○権丈部会長 ありがとうございます。

本日の議題は、以上となります。

最後に、今後の予定につきまして、事務局からお願いいたします。

○福田参事官 次回の開催予定でございます。

既に御案内のとおり、3月3日、火曜日、10～12時、場所は今回と同じ8号館でございます。会議の前に、改めて御案内を差し上げますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

また、本日の資料は、非常に大部となりますので、御郵送を希望される場合には私どもで承ります。資料を封筒に入れていただきまして、封筒の上に皆様の名札を置いていただ

けましたら、郵送でこちらから御指定のところにお送りいたしますので、よろしくお願  
いいたします。

以上でございます。

○権丈部会長 ありがとうございます。

以上で、本日の部会は終了させていただきます。

委員の皆様、どうもありがとうございました。