

産業競争力会議

第 22 回実行実現点検会合（テーマ：女性の活躍推進）

（開催要領）

1. 開催日時：2015 年 5 月 26 日（火）8:59～10:07
2. 場 所：中央合同庁舎 4 号館共用第 2 特別会議室
3. 出席者：
西村 康稔 内閣府副大臣

金丸 恭文 フューチャーアーキテクト株式会社 代表取締役会長兼社長
小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
佐々木則夫 株式会社東芝 取締役副会長

（議事次第）

1. 開会
 2. 前回議論（平成 27 年 2 月 13 日）を踏まえた各府省の検討状況
 3. 意見交換
 4. 閉会
-

（田中日本経済再生総合事務局次長）

本日は、御多忙の中、御参集いただきありがとうございます。
初めに、西村副大臣から御挨拶をお願いします。

（西村内閣府副大臣）

おはようございます。

女性の活躍推進、御案内のとおり、これは成長戦略あるいは安倍政権の重要施策の最も大きな柱の一つである。

先般、アメリカで大統領経済諮問委員会のファーマン委員長と話した。アメリカの女性の労働参加率が下がり、他方、日本が上がってくる中で、日本がアメリカを数十年ぶりに上回った。それで、日本の政策はどのようなことをやっているのかということで非常に関心を持たれて、いろいろなことを聞かれた。

内閣府とその経済諮問委員会の間でも、女性の労働参加あるいは若者の雇用といったと

ころでぜひ意見交換しようということになったわけであるが、引き続き施策を充実させていく。

特に日本の場合は、労働人口が減少する中で、生産性の向上という視点からも、企業の業績、あるいは、新しいもの、イノベーションを起こす視点からも、女性の活躍に期待をしたいと思っている。

その中で、2月の今後の検討方針の中に盛り込まれている「『待機児童解消』に向けた施策の確実な実行」で、既に厚労省では保育士の一部配置基準について柔軟な運用をいただいていると聞いているが、そういったこと、あるいは、長時間労働是正も取り組みを強化していると聞いているが、さらにその取り組み、柔軟な勤務形態の導入といった取り組みの促進をすること、それから、男性の育児あるいは家族の介護による離職の対応策といったことも、今、大きな課題になっているので、御議論いただいた方向性であるけれども、きょうは民間議員の皆様方にもお越しをいただいているので、同席いただきながら、ぜひ議論を深めていただければと思う。

いずれにしても、年央6月末を目指している成長戦略の改訂版まで、もう時間が余りない。ぜひ闊達な御議論をお願いして、いい方向で取りまとめられるようにしていきたいと思う。

よろしくお願ひしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

早速、本日の議題に入らせていただく。

本日は、女性の活躍推進をテーマに、前回2月に開催した点検会合で民間議員から御提示いただいた御指摘も含めて、そういった論点を中心に議論を深めていきたいと考えている。事務局において、資料1として、全点検会合における民間議員や政務の皆様方からの主な指摘事項をまとめている。

本日は、これら指摘事項を中心に、現時点における各府省の検討状況について御説明いただき、意見交換をしたい。

各府省からの御説明は、事前に資料を各議員に配付して拝見いただいているので、ポイントのみを簡潔に御説明をお願いしたい。

まず、最初に内閣府及び内閣官房から御説明をお願いする。

(武川内閣府男女共同参画局長)

内閣府の男女共同参画局から、まずは御説明する。

お手元に資料2-1をお配りしている。

2月13日の本会合において、小室議員から、管理職の人事評価の要素にワーク・ライフ・バランスの推進を設定すること、また、女性活躍状況の情報開示の促進、さらに、男性の

育児休業の取得促進には上司の理解が必要であること等の御指摘をいただいた。

御指摘のとおり、女性の活躍を推進するためには、労働時間の長短ではなく、仕事の成果を重視するなど、残業をしない働き方の社員がキャリアアップできる方向、また、社員が持つ多様な価値観を理解して、子育てや介護に積極的にかかわろうとする社員を支援する経営者、上司の存在が重要である。

また、そのためにも男性の意識・行動を変えていくことが不可欠であり、女性活躍、イクメン、イクボスが3点セットであることがよく言われているが、そのとおりだろうと思う。

お手元の資料にあるように、内閣府において、ワーク・ライフ・バランスの推進に関し、その取りまとめ部局としての政策を推進している。

まず、部下のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む上司や、短時間に質の高い成果を上げる部下に対する人事評価の仕組みなどについて、好事例を把握し、その結果を横展開して、経営者、管理職のセミナーなどで意識改革を図ることを進めてまいりたい。

また、8割の男性が配偶者の出産直後に休みを取ることを少子化大綱で目標とされており、そのための育児休暇の取得を促進すること、また、男性の家事・育児参画を先導する「キーパーソン」を育成することにも取り組んでまいりたい。

女性の活躍を積極的に進めている企業のトップが策定した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言」が後ろのほうについているが、この行動宣言の賛同を広げることを、各省庁と連携しながら進めてまいりたい。

女性活躍推進法案が成立した場合には、厚生労働省と連携しつつ、同法の円滑な施策に努めることにより、長時間労働の是正に向けた取り組みを含め、働く場面における女性の活躍推進に向けた取り組みを進めてまいりたい。

資料をつけていないが、今月15日に、安倍総理から各閣僚に対し、これまでの延長ではない、新たな発想で女性活躍をさらに加速するための取り組みを検討し、その結果を6月中に取りまとめるという御指示があった。

現在、有村大臣を中心に検討しているところであり、この会議で検討される新たな成長戦略とも足並みをそろえてまいりたい。

続いて、少子化に関して共生担当から御報告する。

(小野田内閣府子ども・子育て本部審議官)

追加の資料で、クリップどめの次に「少子化社会対策大綱（概要）」という2枚紙をお手元に配付している。

議員から男性の育休取得等について御指摘をいただいている。それを踏まえながら関係する内容について御紹介させていただく。

この少子化社会対策大綱は、3月20日に5カ年計画として閣議決定している。

2枚目、今回、初めて重点課題ということで5つのテーマを設定したところであり、こ

の「4. 男女の働き方改革」が非常に関連するのではないかと考えている。

男性が家事・育児を行うこと、長時間労働を是正していくこと、これは少子化対策にとっても非常に重要と認識している。今回の大綱では、男女の働き方改革を重点課題の一つに掲げ、経営者、管理職の意識改革を初め、男性の意識・行動を変えていくための取り組みを関係府省と連携して進めていくこととしている。

今回の大綱では、3つ目のポツ、男性の育児休暇取得率に加え、80%の男性が配偶者の出産直後に何らかの休みをとることを、新たな政府の目標として打ち出した。現在、経済界等に働きかけを行っている。

加えて、少子化の大きな原因として、若い世代の晩婚化、未婚化がある。

その点から、重点課題の「2. 若い年齢での結婚・出産の希望の実現」の最初の○、若者の雇用の安定は重要な課題であり、大綱においても結婚の希望の実現を重点課題の一つとし、その中の政策ツールとして取り組みを進めていくこととしている。

この少子化対策は、我が国の持続的な成長に不可欠な問題であり、今後5カ年を集中取り組み期間と設定している。その期間内に取り組みを強化していく考えであり、関係府省とも連携しながら、女性の活躍推進の取り組みとも連携し、しっかりと進めていきたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

続いて、厚生労働省から御説明をお願いします。

(安藤厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

厚生労働省から御説明を申し上げます。

初めに、テーマの1、「『待機児童解消』に向けた施策の確実な実行」について、まず、保育の受け皿の整備や待機児童解消などのKPIに関する御指摘である。

待機児童の解消のためには、女性の就業率上昇による潜在需要も含めた保育の受け皿拡大が必要であり、そのためには担い手である保育士の確保が欠かせないところである。

それぞれのKPIは市町村が把握した保育の見込み量の集計に基づいて設定したものであり、これらのKPI実現に向けて最大限の努力をしていく考えである。

今後も、各自治体の御理解、御協力を得ながら取り組み状況の把握に努め、好事例があれば、それをほかの自治体に周知することなどを通じて、KPIの実現に向けて取り組みを着実に進めていく。

次に、保育士確保や保育士の質の検討などに関する御指摘があったが、現在、今年の1月に策定した保育士確保プランに基づく取り組みを進めているところである。

保育士試験の年2回実施の推進については、地域限定保育士制度の創設を盛り込んだ、いわゆる特区法案が国会において審議中であり、成立した暁には、今年度からこの特区試験を実施していくように準備を進めている。

また、処遇改善やマッチング強化などについても、引き続き着実に取り組んでいく。

短時間勤務保育士の活用について御指摘があった。国としての特段の規制があるわけではないが、自治体によってはなかなか活用が進まないケースも仄聞しているため、本年3月に、改めて各自治体に対して短時間勤務保育士の活用促進を文書で周知した。

このほか、保育所における適切な雇用管理を行うための手引きや事例集を作成しているところであり、この周知にも努めてまいる。

この項の最後、保育士試験を受けて保育士になる方と保育士養成施設等を通じて保育士になる方のそれぞれの質についての御指摘もあった。

就学前の大事な子供の成長を支える専門職種として、一定の質を担保することは大変重要なことであり、こういった観点から、保育士の養成のあり方も重要な課題として検討してまいりたい。

引き続き、待機児童解消に向けた自治体の取り組みを強力に推進していくとともに、保育士確保を着実に進めていくことにより、安心して子供を預けることができる環境を整えて、女性の活躍を推進してまいる。

テーマの2番目、「長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業等の取組促進」についてである。

長時間労働の是正に向けた取り組みについて御指摘をいただいていたが、長時間労働が女性活躍推進に当たっての課題となっている企業については、適切な長時間労働の是正に向けた取り組みが、女性活躍推進法案成立後、作成を企業に対して求めていく行動計画の中で盛り込まれていく形になるような検討をしていきたいと考えている。

また、平成27年4月から、改正次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針や、くるみん、プラチナくるみんの認定基準において、長時間労働の是正に向けた働き方の見直しに関する事項を強化したところである。

まずはこうした内容について企業に周知をし、しっかりと取り組んでいただけるようにしていくことが重要であると考えている。

なお、現在、長時間労働抑制対策や年次有給休暇取得促進策などの内容を盛り込んだ労働基準法改正法案を、この国会に提出しているところである。

労働時間の絶対上限規制や、インターバル規制の導入については、企業の事業運営の柔軟性や日本の雇用慣行に大きな影響を及ぼしかねないことなどから、結論を得るには至らなかったが、労使の自主的な取り組みを促進するための法律に基づくガイドラインの中に、大臣告示に定める限度基準を超える延長時間の縮減に向けて取り組むことが望ましいこと、また、終業時刻及び始業時刻の項目を設けて、そのもとでの具体策として、勤務間インターバルや朝方の働き方を追加することを検討しており、労働基準法改正法案の成立後、労働政策審議会で議論を詰めてまいりたいと考えている。

また、昨年9月には、塩崎厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部を立ち上げ、省を上げて過重労働対策と働き方改革に取り組んできた。

過重労働対策としては、月100時間超の残業が行われている事業場などに対して監督指導を徹底するほか、4月からは複数の労働局にまたがる過重労働に係る事案などに対する特別チーム、通称「かどく」と言っているが、これを東京と大阪の労働局に新設した。

さらに、5月18日からは、社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表をする取り組みを進めており、働き過ぎの防止に向けた監督指導の強化を図っていく。

働き方改革としては、1月には都道府県労働局に働き方改革推進本部を設置して、地方公共団体や労使団体の協力を得ながら、労働局幹部による企業経営者への働きかけを行い、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成にも取り組んでいるところである。

さらに、安倍総理からの御指示に基づき、働き方改革の一環として、まずは、明るい時間が長い夏の間、朝早くから働き始めて、夕方には家族などと過ごせるようにということで、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開している。

厚生労働省では、民間企業における夏の生活スタイル変革の取り組みの周知、啓発を行い、経済団体などに対して協力を依頼したところである。

非正規雇用労働者の安定化についても御指摘があったが、正社員転換・雇用管理改善などに向けた動きを加速させるため、「正社員転換・雇用管理改善等推進プロジェクト」（仮称）を提案していくことを検討している。

テーマの3つ目、「男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策」であるが、男性の育児休業の取得を促進するためには、上司を含めた職場の理解を進めることは大変重要であると考えている。

そこで、厚生労働省では、これまで男性が積極的に育児を行うことを促すために、「イクメン企業アワード」や「イクボスアワード」等の施策を実施してきたところである。27年度においても、さらにこの取り組みを進めてまいりたいと考えている。

また、くるみん、プラチナくるみんの認定に関し、従業員数が300人以下の一般事業主に対する認定要件の特例として、計画期間において小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない中小企業の場合には、小学校就学前の孫について、例えば、孫誕生休暇制度といった、企業独自の育児を目的とした休暇制度がある場合に、それを利用した男性従業員がいれば要件を満たすという特例を設けるなどをして、企業の自主的な取り組みを推進、その理解の裾野を広げてまいりたいと考えている。

また、介護離職の防止のためには、介護休業の取得促進を図ることが重要であると考えているが、中には介護休業制度というものを知らないために、年次有給休暇などで休んでいる場合もあると考えられるため、まずは介護休業制度、法律の周知を図っていくことが重要であると考えている。

なお、現在、今後の仕事と介護の両立支援に関する研究会において、男性の育児休業の取得促進方策や、介護期における柔軟な働き方の充実など、制度の見直しに向けての検討を進めているところであり、この夏をめどに報告書を取りまとめて、その後、労働政策審

議会において議論を深めていきたいと考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

それでは、本日の議題に関して、副主査をお務めいただいている、小室議員から最初にコメントをお願いします。

(小室議員)

おはようございます。ワーク・ライフバランスの小室です。

資料3をご覧ください。

また、全体の資料の一番下に、日経ビジネスの記事でローランド・ベルガーの創業者の方の記事も配付している。これは非常に内容がよくまとまっているので、お時間のあるときにぜひお読みいただければと思うが、きょう発言させていただく趣旨の背景になるものである。

まず、問題意識として、女性活躍のインフラというところで労働時間があることはずっと申し上げてきた。その労働時間を決定するのは生産性のわけだが、日本の労働生産性はOECD34カ国中21位。90年代半ばまでの人口ボーナス期であれば、人口が多いということで稼ぐ総量という勝負ができたが、これからは総量の勝負はできない、1人当たりの労働生産性を上げるしかない状況の中で、その労働生産性を向上させるには、ホワイトカラーや知的労働の割合が高いことから、大胆なイノベーションをクリエイティビティ、ブランディングにより付加価値の向上を図ることが重要になるかと思う。

2つ目の○のところ、では、それができる職場の環境と教育環境になっているのだろうか。現状の労働のルール、教育の方針は、大量生産型の働き方に最適化された人口ボーナス期のシステムを堅持している。つまり、上司の指示を遵守して評価を受けるために頑張ると、クリエイティビティを発揮できず、イノベーションも起こせない人材になるという構造が起きている。

クリエイティビティを高めるのに効果的な方法という研究を、そのパラグラフにまとめている。仕事時間外に社会貢献、ボランティアなどを行う時間を持っている社員ほど意欲も高く仕事に取り組んでいる、という論文である。

社会貢献を高いレベルで行っている労働者は、40%多く昇進し、高い仕事の満足度を示し、10倍以上の貢献意欲を持って仕事に従事していることが、ハーバードビジネスレビューで紹介されている。

また、次のパラグラフ、現在の有給消化の率は、日本では48.8%だが、有給消化を100%取得すると、経済的効果が非常に大きいことがわかっている。

アメリカのタイムオフプロジェクトと呼ばれる研究だが、有給消化の促進が、個人、ビジネス、社会に経済的利益をもたらすことを示している。それによると、アメリカの労働

者が利用可能な有給を全て消化すると、アメリカ経済で120万の雇用創出、ビジネスセクターで1,600億ドル（日本円で約20兆円）の売上高増加、210億ドル（日本円で2兆5,000万円）以上の税収増を生み出すことがわかっている。

我が国の経済成長のためにも、有給100%取得を強く推進するべきであると考えます。

また、その次のパラグラフはドイツの例だが、アンドレア・ナーレス労働大臣が2016年までに18時以降のビジネスメールを禁止する方向で法改正を進める意向を示したと報じられた。この大臣は「目標はストレスから守る」、「社員が会社と連絡が取れる状態にずっと置かれていることと、精神的な疾患の間には関連性があることは明らか」と言っている。これは霞ヶ関の働き方でも恐らくそうではないかと思う。ドイツは、働き手のストレスマネジメントに、国として積極的に取り組み始めているということである。

次のパラグラフ、東大の島津准教授は、人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてから13時間以内、集中力の切れた脳は酒気帯び運転と一緒に、15時間を過ぎると酒酔い運転と一緒に集中力しか持てない、と指摘している。脳の集中力が成果に直結するホワイトカラーにおいて、残業中の労働生産性は最も低い。日中の集中力の高い時間帯を効果的に使うことで生産性を高める取り組みが必要であるということである。

次のパラグラフ、労働科学研究所の佐々木センター長は、1日の心身の疲労は、その日のうちに回復させることが大切、働く側が仕事に生きがいを感じる場合も同じだと述べている。仕事の緊張やおもしろさによって疲労は容易に隠されてしまう、人間は一晩眠ったとして、肉体の疲労は眠りの前半に回復し、ストレスは後半に解消する、神経をすり減らしている人ほど長時間眠らないと疲労は回復しないことを論文で述べており、残業も含む1週間の労働時間に上限を設けることが必要だと述べている。

こうした材料から、人口オーナス期である日本においては、「少ない人口」「多様な労働者」という、過去の価値観から見ると一見「制約条件」に見えるものなのだが、これをむしろ強みとして、「革新・高付加価値」「高労働生産性」で「稼ぐ力」にしていくという雇用構造改革、教育改革が必要ではないかと考える。

前回の点検会合でリクルートスタッフィングの長嶋社長から、企業ぐるみで評価制度を変更して、労働時間の上限を決めて表彰制度をつくったら、17%の生産性向上と女性従業員が産んだ子供の数が過去の年平均の1.8倍となったという事例を御発表いただいた。

こうした変革を国単位で起こしていくことが重要ではないかと考える。

具体的な取り組みの方向性がページの3である。

以上を踏まえ、長時間労働是正に向けた取り組みを国全体として促進していくことで、以下の取り組みが必要ではないかと考える。

まず、1点目に、先ほど御紹介もあったが、「ゆう活」のような国民運動、ムーブメントは大変すばらしいと思っている。サマータイムが発表されたときには、これは朝早く来て遅くまでいるパターンだなどかなりがっかりしたのだが、この「ゆう活」のアイデアが出たところから本質的になってきたと感じている。

「ゆう活」は、当然、総理、各大臣も徹底してやり切ることが重要ではないかと思うし、この際の最大のポイントは、各省庁の担当のメディア関係者の方、それぞれの省庁に張りつきでいるメディア関係者も全部帰らせることが重要ではないかと思う。

しかし、いまいち「ゆう活」は知られていない。「ゆう活」が発表されてから講演会を何十回もやって毎回聞いているが、「ゆう活」を知っている人で手が挙がったのは今まで3人しかいない。ほとんど知られていないということで、これはメディア関係者にも帰らせれば、インパクトが大きくなって、取材でも扱っていただけるのではなはいかと思う。

2点目、ドイツが検討しているような「夜間のメールサーバーを止め、24時間のストレスにさらされている従業員を救う」というトライアルを参考にして、日本も大企業に同様の取り組みを促すことが重要ではないかと思う。ドイツでは、フォルクスワーゲンがこれに賛同して、既に夜間のメールを削除するというをやっている。日本では、車会社であったり、大きなところが参画することが大事ではないかと思う。

3点目、男性の育休の取得促進をさらに強化することが大事かと思う。きょう御発表いただいた資料の中でもさまざまな促進策があって、確実に進んでいると思う。ここでさらなるアイデアだが、夫婦の最大の困りごとは待機児童問題であるので、例えば、男性が育休を取ったら保育園の入園にポイント加算がつくとなると、一気に取得が進むのではないかと思う。特に男性が職場で育休を取得する理由の説明が非常にしやすくなる、この理由の説明のしやすさが重要ではないかと思う。

また、育休について追加で下に書いているが、共働き夫婦で養子縁組が結べることが今後には必要ではないかと思う。

今、赤ちゃん縁組と言われる、施設に送るのではなく、赤ちゃんのうちに里親に渡す方法がふえてきていて、これによって望まない妊娠を中絶してしまうところから救えるケースが出てきている。

しかし、この里親になることについての大きなハードルがある。

里親や養親は育休が取れないという背景がある。

今、既に親元で暮らせない子供の数は全国で4万6,000人いるが、里親への委託はまだ15%で、これは諸外国に比べて圧倒的に少ない状況。

政府は、今、3割にまで引き上げようとしているが、3つ目のポツ、最大の阻む壁が育休の壁である。現行法では、「法律上の親子」の場合しか育休取得が認められていない。このため、試験養育期間と呼ばれる、里親や特別養子縁組をしたときに定められている期間で育休が取れず、共働きは養親になれないというところがあり、大きなハードルとなっている。

こういったところが見直されていくことで、より促進されるのではないかということをも具体的に検討いただければと思う。

次のページ、4番、スタートアップ時にどうしても企業はブラック化しやすいというところがある。私たちの会社も、起業したてのときには、私以外は猛烈な残業をしていたと

いう背景があった。こういったスタートアップ時に労働時間と休暇に配慮する企業に、何らかの優遇制度を創設することで、スタートアップ時のブラック化を防げると思うし、そこでしっかりと労働時間に対する説明を、スタートアップをする創業者にしていくことで防げるのではないかと考えている。

5つ目、「女性の活躍見える化サイト」は、きょうも御紹介いただいたが、これは大変素晴らしいと思っている。来年あたりから、これに全部埋めていかないとまずいですよという話を企業にすると、大変真剣に見える化サイトのデータを見ている。ただし、これがPDFデータで、非常に検索、比較が難しいサイトになっていて、このままだと民間企業がここからデータを抽出することが非常にしづらい状況である。民間企業がこのデータを使ってくれないと、政府のサイトに見に来る人はほんの一握りなので、そのデータの置き場所、クラウド化などをして、民間サイドが使いやすい状態にしていくということをししないと機能しないのではないかと、もう一歩かと思っている。

長時間労働の是正と直接関係はないが、これから出産期に入る女性が安心して出産を検討することができるために、6点目である。

今回、20万人分の保育の受け皿が整備された。たった2年でこれほどできたことは本当にすごいことなのだが、これを強く印象づけるように繰り返し周知することが重要で、例えば、横浜市などが待機児童がゼロになったということでも注目された。ただ、ゼロは非常に難しい。最後に1名か2名がやはり出てしまうところがあって、10人以内になった地域の一覧などの積極的な公開をすると、10人以内であれば結構できるということで、そこに対する意識であったり、非常に進んだという印象を国民に持たれるのではないと思う。

最後のパラグラフ、労働時間に関する直接的な制限について、今通常国会の労働基準法などの一部改正法案が提出されていて、中小企業にも60時間以上の時間外に対して50%の割増賃金が適用されるようになることは、大変大きな前進であると思っている。本法案の早期成立が何よりも望まれると思っている。

他方で、その次を見据えた議論を早急に行っていく必要があるのではないかと考えている。

貴重な人材資源を鬱・過労死から守る、夫婦で働いて夫婦で育児家事を協力し、希望する夫婦が2人以上の子供を持つ社会をつくるための最も基本的な環境整備として、36協定の見直しを含め、労働時間法制のあり方についての議論に着手すべきであると思う。それなくして真の女性が輝く日本社会は実現しないと考えている。

具体的には、この労働時間に関する問題を、この国の存亡にかかわる最優先課題と位置づけ、政府が主導して労働時間規制について議論する場をつくることを提言したいと思う。労政審に任せる問題でいいのだろうかと思っている。なぜなら、これは別添の資料5ページと6ページにもつけているが、労働時間こそが、少子化、介護、年金、地方創生などのこの国の抱える、山積する諸問題を解決する大きな鍵なわけである。この国の膨大する社

会保障費を抑制し、急激な人口減を回避して経済成長を維持して財政を健全化することは、国家の課題であり、労使間の問題に矮小化して議論されるべきではないと考える。

政府が主導して労働時間規制についての議論をする場をつくることについて、次の議論を始めるべきではないかと考える。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

それでは、意見交換を行いたい。待機児童の解消、保育士確保プランの関係と、長時間労働是正、男性の育休、介護離職対応に分けて議論をしたい。最初に、待機児童解消、保育士確保に関して民間議員から御意見があれば、御提起いただきたいと思うし、政府関係機関で今までの論点、民間議員のコメントに対してレスポンスをいただければと思う。

いかがでしょうか。

佐々木議員、お願いします。

(佐々木議員)

どうもありがとうございます。

資料1でまとめていただいたように、保育士関係や待機児童関係の論点は随分とあり、方向性についてはいろいろとお答えをいただいているが、本当はこれに見合った形で定量的なお答えをいただきたいと思う。

同じような視点なのだが、日本保育協会によると、2割の保育所が1日8時間労働を超過することが多いというアンケート結果があり、4割の保育所は休憩時間を規定どおりにとれていないという答えもある。

もう一つは、公立の保育所の保育士は地方公務員と同程度の給料が支払われるわけだが、初任給は私立の保育士も大して変わらないが、勤続年数が多くなると、非常に大きな差がつくという現実もある。

それから、保育士の勤務体系、一般に早番シフトが7時から16時、中番が9時から18時で、もともとのシフトが大体長い。

だから、このようなシフトそのものについてももう少しフレキシビリティを持たせることはできないのかということも含めて、保育士を確保していくためには、さきに言った8時間労働の厳守ではなく、規定どおりの休憩時間が取れる、フレキシブルな勤務体系を採用することで、ある程度、保育士になってみたいと思うような環境をつくるとともに、今はかなり私立に足りないところを補っていただいている部分もあるわけで、私立の保育士の待遇改善に向けた、支援をしていかないといけないのではないかと思います。

先ほど、保育士試験の年2回実施という話も出て、準備が進められていることは非常に結構だと思うが、保育士養成施設の卒業者のうち、保育所へ就職をしているのは半分、51%しかいない。だから、2回やると100%になるのかどうか、そこはわからないが、そのよう

な実態をもうちょっと調査した上で、何がいけないのかを改善をしていかないと、試験を2回に増やしても、半分ずつでみんな就職しないようでは、全く効率的に悪いのではないかと思う。

保育士の採用試験合格後の登録有効年数も1年で、その1年の間にその地域の保育所から採用されないと、次年度にはもう一回採用試験を受験しなければいけないとか、結構いろいろな規制があるのではないかと思う。ちょっと見直しが必要かと思う。

だから、保育士の採用試験の合格後の登録有効期限を延長する手もあるし、いろいろあると思うが、先ほど冒頭にお話ししたように、以前にお話しした、復職を希望する潜在保育士のパートタイムの勤務の活用とか、フレキシブルな制度運用を図ることで、保育の担い手の安定的な確保をしっかりとやることによって、女性の活躍促進につなげていく必要があるのではないかと思う。ぜひよろしくお願ひしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。

金丸議員、お願いします。

(金丸議員)

ほとんど佐々木議員が御指摘をされたが、私自身は、規制改革会議の中でこの保育士の問題について2年前にかかわっており、その当時のことをちょっと思い出したのだが、この40万人の保育の受け皿整備という大きな目標については共有ができて、かなりスピーディーに動いていただいたと思っている。

今もそうなのだろうが、その当時も厚労省と地方自治体の考えと行動にまだかなりギャップがあると思う。例えば、東京都内をとってみても、当社の従業員も住んでいる区によってかなりばらつきがある。厚労省と地方自治体との連携とか、コミュニケーションとか、あるいは、指導だとか、地方自治の名のもとでは結構難しいのだろう。その辺はどのようにお考えになっているのかという点と、今回、特区で年2回のトライアルを実施することなのだが、その後の展望、それを全国に広めていくことも検討しているのかという点について、お聞きしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、関係政府機関からお願いします。

(安藤厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

最初に、小室議員の御提案についてのコメントからさせていただきたい。

いろいろと建設的な御提案をいただき、ありがとうございました。

まず、男性の育児休業を促進するために、保育園の入園のポイントアップを図ったらど

うかという御提案であるが、今、自治体は定員を超える利用者がある場合には、調整する段階で優先度の指数を設けて、ポイントを与えて、順番づけをしていくというやり方をとっている。

これは国から基準を示しているわけではなく、各自治体でいろいろなポイントの付与の仕方あるいは項目の選定の仕方をやっており、国からは、例えば、優先事由としてこのようなものがあるということを幾つかお示しはしている。その中に育児休業を終了した場合も入っているが、性別による差は設けていないところである。

市町村が定める事由ということで、いろいろと幅広く市町村が項目を定めている実態もあるので、まずは職場復帰するに当たり、性別にかかわらず保育を提供できるような体制を整えることが、我々としては非常に大事なことだと思っている。そうした中で、男性の育児休業の取得促進も重要なことであるということなので、最終的には自治体の判断に委ねられるところではあるが、どのような形のことのできるのかということについては考えていきたいと思う。

育児休業の取得対象、法律上に書かれている「子」に関する解釈であるが、御指摘のとおり、法律上の親子に限っている。御指摘の特別養子縁組に必要な監護期間6カ月について、先般、総務省からの勧告もあり、先ほど御説明の中で申し上げた検討会の中でも、対象の「子」の考え方をどうするかということについて、幅広く提示をして、御議論をいただいている。その中で、特別養子縁組の監護期間、里親も入っている。

あとは、事実上の親子関係に近いものとして、例えば、連れ子だとか、認知されていない子とか、そのようなものも幅広く提示をして御議論をいただく方向で、今、検討会を運営しているところである。

里親については、必ずしも1人、2人の子供だけではなく、短期間であったり、長期間であったり、いろいろなパターンがあるので、そのような制度上の現状についても御説明しながら議論をしていただいているところである。

女性活躍推進に係るサイトのデータの問題だが、これは今年度に予算をいただき、内閣府のサイトと私ども厚生労働省が持っているサイト、これを一緒のサイトにして運営していく、システムを新しくすることにしており、その中で、御指摘のように、使いやすさということについても実現していきたいと考えている。

また、マスコミでのアピールで、20万人の受け皿ができたことを強く印象づけるようにということだが、数字については、実は結構細かく公表はしているところ、確かにアピールの仕方が余りうまくないというのは御指摘のとおりなので、工夫をしていきたいと思う。

続いて、佐々木議員からの御指摘について、本日は非常に時間が少ないという中で、個別の御指摘について細かくお答えすることができなかったのだが、まず、保育士の給与や、雇用管理の問題は御指摘のとおりである。

今回、新制度が始まるに当たり、消費税を優先的に充てていただき、公定価格上、3%の処遇改善が実現したところである。

ただ、給与面だけではなくて、マネジメントの面での課題が非常に多いことも認識しており、特に保育所の場合は11時間の開所ということで、8時間の保育が基本であるので、どうしても常勤の方の勤務時間が長くなる実態もある。

また、休憩がとれていないという御指摘があったが、制度上は休憩保育士が配置できるようになっており、休憩の確保の推進をしているところである。

そのような雇用管理マネジメント上の問題だが、そこで解決できる部分も多いだろうということで、保育所の雇用管理の改善に向けたマニュアルなり好事例なりを集めて提示をしていきたいと思っている。また、短時間勤務ができる、それも非常勤というよりは短時間正社員のような形で処遇を落とさずに短時間にできるような仕組みも、私どもの局では推進しており、それをまた保育所に導入していただきたいと思っている。

試験で51%、半分が保育所には就職していないという実態もそのとおりであるが、実はその残りの3割近くは社会的養護の施設だとか、いわゆる保育士として働くのに近い場所に就職しており、厳密に言えば、2割の方々が本当に関係のないところに行ってしまう、そこにどのように働きかけていくかということは非常に大事な課題だと思っている。

それと、登録有効年数の話だが、登録自体はでき、おそらく、採用試験の課題だと思う。採用試験については、国もそうだが、通常は名簿の有効期間について1年で設定しているのだと思う。多分そここのところの問題だと思うので、これはまた自治体の状況も把握しながら、何ができるのかということを考えていきたいと思う。

潜在保育士の確保に向けては、先ほど申し上げたような、勤務時間の問題はかなり大きいと思うので、マッチングも含めて、そこに力を入れて掘り起こしを図っていきたい。

金丸議員の御指摘について、自治体の取り組みは本当に大事なところであり、自治体のやる気次第でパフォーマンスはものすごく変わっていることが、今の保育の受け皿確保の課題である。

そこで、厚生労働省としても、待機児童がたくさんいる自治体については、個別にヒアリングを行うなど、さらに一段と取り組みを進めていただくような工夫をしているところである。

それから、保育士試験の2回実施の今後の展開だが、今回、特区ということで地域限定保育士というプレミアをつけるという形で、これまで法律上は2回できる状態ではあったが展開されなかった2回試験を実施できるようになりそうだということで、地域限定保育士試験を実施することによって、さらに通常試験でも2回目を行う自治体が出てくることを期待している。

いずれにしても、より多くの自治体がこの2回試験に参加していただけるような展開を図っていきたいと考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

副大臣からお願いします。

(西村内閣府副大臣)

1点だけ。

前にも指摘したのだが、男性の育児休暇取得がものすごく悪くなっているのではないか。KPI13%を目指すというのはなかなか難しい課題だと我々も思う。今、小室議員からも提案があったが、自治体が最終的な判断をするから、これは強制できないのだろうけれども、抜本的に何か考えていかないといけない。意識を改革することが一番大事だし、職場の意識を変えることも大事だと思うのだが、KPIはなかなか今のままでは到達しない。

抜本的にここは考えていただきたい。一つのアイディアを出されたので、今の御意見も参考にしながら、ぜひ考えていただきたい。

(田中日本経済再生贈号事務局次長)

待機児童、保育支援については、以上でよろしいか。

それでは、今、副大臣からも育休の話が出たので、長時間労働の是正、育休、介護離職対応について議論したい。

民間議員のほうでさらに御指摘があれば、お願いしたい。

佐々木議員、お願いします。

(佐々木議員)

ありがとうございます。

育休の話とかはいろいろとあると思うのだけれども、内閣府資料の5ページに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を出していただいて、これは非常にいいと思うのだが、いろいろな取り扱いの問題でやはり改善していかないといけないのではないかと思う。

例えば、これは、300人以下の中小企業は事業主の行動計画策定が努力義務になっている。

逆に言うと、大企業は、経団連なども各社に計画立案し、自分のホームページに載せるとか、経団連のホームページに載せるとか、実際に既に結構やっている。例えば、うちなどでいくと、育休制度は法定1年のところを3年やっているし、短時間勤務も3歳までのところを小学校までやっている。

それから、キャリアリターン制度とって、要するに、一回やめても、3年以内とか、転勤の場合は5年以内だったらもう一回戻れるとか、フレックスをやりながら、基本的には有給休暇を時間単位で取れるとか、そのようなことまで全部やっちゃって、やり切っちゃっている部分が結構あるわけで、本来は、努力義務はもちろんそうなのだろうけども、中小企業のところをちゃんとやっていかないと、なかなか難しいと思う。

その理由は、日本の事業者数でいくと、99%を超えるのが中小企業である。そこで働い

ている人は全体の労働者の70%。なおかつ、大企業より厳しい環境と思われる中小企業について、やはり改善を加速していくという感じで、経営状態とか、実態がやむを得ないところもあるのだけれども、女性の活躍促進の政策が一部の大企業だけの取り組みで終わってしまうことのないようにしていかないといけないと思う。

特に地域に根づいた経済活動を実施している中小企業は、女性の従業者は逆に多い。300人未満の企業の女性の従業員割合はおおむね40%ぐらいあるわけで、そのようなことも考えたときには、やはり中小企業は外せないと思う。

最近のデータがなくて2009年度になってしまうのだが、中小企業白書によると、育児休暇制度が80%の大企業にあるというのだけれども、とっくにもう少し上に行っているはずだと思うが。

それが実際にある程度は利用されていることに対して、中小企業では、その時点で23%しかなかったという大きな乖離もある。

一方で、中小企業では、前に御紹介いただいたような、トップダウンで職場改善に努めて女性の活用に成功した中小企業の事例もあって、こうしたベストプラクティスを広く共有することはもちろん大切なものだけれども、それとあわせて、各社固有の事情に応じて行動計画を策定して、一定の成果を出した中小企業へもう少し支援を具体的にしていくことを検討していただきたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

小室副主査、お願いします。

(小室議員)

先ほどのペーパーに介護のことが余り入っていなかったのだが、追加で、介護離職の対策で、小野田さんから御発表いただいた少子化対策大綱のところにも、テレワークの推進が2ページ目のところに入っているが、これがワーク・ライフ・バランス、女性の活躍だけではなく、介護にも非常に重要だと考えている。介護離職をしないで済む、いわゆる柔軟な場所と時間で働ける対策をもっと推進していくべきではないかと思っている。

テレワークそのものは、多分、総務省の対象になるのだと思うが、テレワークをいかに使って労働者が離職しないで済む状況をつくるかということが大事である。ことし、私も対面の商談にこだわらないキャンペーンをやろうと思っている。何でも会って商談しようとするのは、日本が中途半端に狭い国だからである。他国だと、会いに行けるわけもない人たちとビジネスをするので、対面にはこだわらないということが進んでいる。

それから、プレゼンテーション能力が高いので、ネットで話をしても話が通じるのだが、日本はもごもごとお互いにしゃべるので、対面でないとだめという、いろいろな部分があ

るが、プレゼン力を上げ、対面にこだわらず、テレワークで話をすれば、大阪と東京間の2時間半でしょっちゅう行き来しているようなビジネスマンは山ほどいるけれども、そういった方たちが出張しないで済む。出張がなくなれば、相当、子育てにも参加でき、介護離職もしないで済む。

介護離職の最大の敵は転勤だが、転勤も必要以上に日本は多い。

こういった転勤もなくす、出張も少なくできる、ITのインフラが一気に進むという、テレワークを一気に推進することでワーク・ライフ・バランスに結びつけていくところも、かなりこの場で検討していくべきことなのではないか、女性のみならず介護に関しても有効なのではないかと思うので、きょうの対象の方だけでなく、次回以降にそういった省庁も呼んで議論がさらに進められればいいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。

金丸議員、お願いします。

(金丸議員)

今、小室議員からテレワーク環境については推奨という御意見を聞いて、ちょっと安心したのだが、先ほどのドイツの例だと夜間のメールサーバーはとめてしまえという話があったので、そうするとテレワークもとまってしまうことになる。そこは業種業態であるとか、例えば、工場とか、決まった時間で定時に終わるスタイルのような業種と、私どもみたいな、全国津々浦々、いろいろなところにお客様がいるところでは状況は異なる。今、小室さんがおっしゃったようにテレビ会議等を駆使しながら、しかも、女性のコンサルタントは、育休をとっているときもテレワークで会社の出来事についてアクセスができて、時間もフリーだし、子育て中も自宅に帰って、お子さんが寝る10時ぐらいから2時間ぐらい仕事をするケースもある。でも、そのときの時間帯は、先ほどの小室さんの御意見だと、10時以降だとホワイトカラーは生産性がずっと落ちているという話にならないとも限らないので、いろいろなケースがあるので、バランスよく検討が進んでいけばいいと思う。

長時間労働については、今、佐々木さんがおっしゃったとおり、安倍政権の強烈なメッセージを受けて、特に大企業はほとんどやるべきことをやりつつあって、さらにプラスアルファにどんなメニューを社内に提示するかということになっている。厚労省の把握は地域別、業種別、規模別とかという把握で、長時間労働もなくさなければいけないのだけれども、長時間労働で残業代が払われていないとかは多分もっとひどいことだと思うので、そこはいわゆる監督権限の強化というか、監督の強化をしていただきたい。私は雇用の主査もやっていて、その点は岡崎局長と話し合っているところで、いろいろなテーマについて厚労省との間に大きなギャップがあるというのは余りないので、ぜひ政府一体となって本日のお話にあったようなメニューがどんどん実行され、スピーディーに前に進めていく

ことが重要ではないかと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。

民間議員からいろいろと御指摘をいただいた。冒頭の小室副主査の御意見も含めて、関係省庁側でコメントをいただければと思う。お願いします。

(金丸議員)

済みません。1点、言い忘れた。

小室さんの4ページにある、スタートアップ時にブラック化しやすいという、私もスタートアップ時は小室さんの言うようにブラックだったのだと思うが、本人たちにはブラックという意識は全くない。いわゆる私たちは何もない、夢しかないというところに明らかに皆が参画をした。当然だが、福利厚生施設もない。私どもは、スタートアップのときに、コストセーブするためにオフィスでトイレの掃除も全部自分たちでやっていて、そのコストセーブしたお金で高性能なコンピューターを買ったりしていた。スタートアップ時は、滑走路からまずは離陸して空中に安定的に行くまでが重要であり、従業員も社長も何もない。小室さんの御意見だと優遇措置なので、ポジティブサイドへの誘導だとは思いますが、その中から将来の成長企業になる可能性もある。安定を求めたりする人はこのようなところには余り入らないほうがいいのではないかという気もする。スタートアップ企業の仲間が多いもので、少しここは寛容な視点でござんいただけるとありがたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、労働基準局長。

(岡崎厚生労働省労働基準局長)

長時間労働自体をなくさなくてはいけない。これは共通の認識だろうと思う。

ただ、そこにはいろいろな要素がかかわってきている。先ほどのテレビでの商談みたいな話もあるが、今までの日本企業は、何回も熱心に通ってくると評価するとか、遅くまでいると評価するとか、そのようないろいろな要素もあった。そのような働き方にかかわるもの、あるいは、取引慣行にかかわるものをどのようにやるかということについては、もう少し幅広い議論があってもいいのではないか。そのような部分と規制をどうするかということについては、少し分けて考える必要がある。

既に産業競争力会議からいろいろな御指摘も受けて、今、労働基準法の改正法案を出している。これは、多様な働き方をどうするかという部分と、働き過ぎをどうするかという部分があるが、いろいろな議論の中で、我々としては今の法案がベストということで、こ

れから国会審議に臨もうとしている。

したがって、規制のあり方は、この法案が通って新しい段階に入っていくことになるが、その背景にあるいろいろな問題をもっと議論していくということは、確かにおっしゃるとおりだろうと思う。

そのような形で、順番を持ちながらやっていくことが必要である。

問題のブラック企業等々の問題については、我々も監督署も順次改めながら対応していきたい。

それから、スタートアップ時だったらいいいということもなかなか言いにくいのだが、頑張るといふところ、労働法規を全く知らないという方もいるので、そこは少し早目に労働法規をきちんと知っていただくということはやる必要があると思っている。

いずれにしても全体としての方向性は共有していると思っているので、また御意見をいただきながら進めていきたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ほかにございますか。

お願いします。

(安藤厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

佐々木議員からの、女性の活躍推進における大企業と中小企業の義務と努力の関係であるが、中小企業は、計画をつくったり、分析したりする負担が重いという議論が審議会の中でもあり、このような形になっているということもあるが、やはり中小企業はバラエティーが非常に大きく、一律にという形にはなかなかいかないのだろうと思う。

次世代育成支援対策推進法においても、当初は301人以上の大企業から始めた。そのときも、努力義務であっても中小企業でしっかり取り組むところは、数的にかなりあったと記憶をしている。

そのため、やはりこの法案を通していただき、取り組みが始まる段になったら、中小企業に対しては、積極的に周知、広報、それと支援を具体的にしていけるようなことを考えていきたいと考えている。

(佐々木議員)

ぜひお願いしたいのだが、義務にしなさいと言っているのではなくて、個社の事情にのっとった形で策定して、成果が出たものについて確実に支援をしていくというスキームが必要。よくやりましたねと、見つけたところは褒めてあげるけれども、しっかりやっても見えなかったところは知りませんでしたという、先ほど言ったように、99%が中小企業で、70%の人が働いているところを置き去りにしてしまうとアウトなので、おっしゃっている趣旨でいいと思うが、確実にうまくやったところには、それなりの支援が行き届

くような仕組みをぜひお願いしたいという趣旨である。

(安藤厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

ありがとうございます。

具体的な運用の段階で認定制度があり、努力をしていきたいと思う。

それから、小室議員の介護離職とテレワークの関係だが、今やっている検討会の中でも、介護期の柔軟な働き方について、介護給料、介護休暇に加えて、テレワークその他についても、位置づけをどうするかという提示の仕方でも検討しているところである。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。

ほかにもございますか。

お願いします。

(小室議員)

ありがとうございます。

先ほどのテレワークに関しては、企業に導入するときに、私どももかなり気をつけてテレワークの導入の仕方をコンサルしているのだが、テレワークを普通に導入すると、やはり本人の好きな労働時間で働くことが出てきて、それが深夜の時間帯に起きている人ほど鬱病にかかりやすいというところに相関性があり、かつ、IT系など割と強い光にさらされる仕事を深夜に行うのは鬱病を非常に引き起こしやすいということなので、テレワークは柔軟に場所と時間を使えるという意味ではいいのだが、あくまでも人が働くのに適正な時間、人体にとって一番いい時間というところできちんと働くようにというガイドラインをかなりしっかりと一緒に推進しないと、せっかく成果が出たのだけれども、社員がどんどん体調を崩す形になって、生産性としては、結果としては下がることになってしまう。

そのため、在宅勤務であったとしても、時間のカウントをきちんとする、時間を自立的に働くシステム、これを私たちは朝メール、夜メールというやり方で一緒に導入するので、在宅勤務でも誰がどの仕事を何時間かけてやって、いつ終了したかということを管理者がわかる仕組みになっているのだが、こういったことを一緒にやっていかないと、本当に自分で管理ができる人は従業員の一部なので、それ以外の方たちの健康を害さないという形でしっかり守っていくためにも、育児などの理由で、多少、時間をずらすことは弊社でもやっているのだが、それでも深夜は絶対にだめと禁止している。

その辺の柔軟性、絶対に9時6時でなくてはだめということではなく、子育ての意味で、1、2時間のずれはいい。だけれども、深夜は本当に体を壊すからだめという、そのあたりをやっていくことが大事かなと思っている。

また、スタートアップ時のところも、私どもも本当に残業していたので、その時の心理

も本当によくわかるし、それが熱心さのあらわれでもあり、ただし、先ほど岡崎さんがおっしゃったように、知らなくてやってしまう企業は大変あるので、そこに優遇策を設ければ、スタートアップ時に何かしらそのようなことをちゃんと勉強したり守ったりすると、ちょっと起業が楽になると思えば、必ずそれを学び、それを遵守しようと、悪気がなければそちら側に行ってくれる企業さんはふえるはずなので、本当に悪気のある企業さん以外は、そちらに行く仕組みをちゃんとつくりさえすれば、やってくれるのではないかとこのところと、これからのベンチャーはやはり時間で勝負ではなく発想で勝負なので、しっかり睡眠をとったり、インプットをしたりというところで、高いイノベーションを起こした企業に移ってってもらうことが大事ななという趣旨で発言させていただいた。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

本日の議論はここまでとしたい。

冒頭、西村副大臣からもお話があったけれども、そろそろ議論をまとめて、成長戦略の改訂にどのように記載をしていくか、まとめていく時期に来ている。本日の議論や今までの御指摘も含め、関係省庁の皆様方には、成長戦略の改訂の取りまとめに当たって一段の御協力をお願いしたい。

女性の活躍推進のところは安倍政権の政策の要であり、ことしも強力なメッセージが必要だと思っている。その辺も御理解いただき、表現ぶりの話も含め、一段の御協力をお願いしたい。

最後に、西村副大臣からまとめの御発言をお願いします。

(西村内閣府副大臣)

きょうも、活発、熱心な御議論をありがとうございます。

論点は数多く示されているが、大体共有していると思う。ぜひ整理をしていただきたい。保育の関係はやはり保育士の確保だと思う。これも既にいろいろな対応、検討をしている。きょうも御議論があった、潜在保育士をどのように活用するのか、短時間の正社員という話もあったし、新卒の保育士は2割が今は関係のないところということのようなので、そこもどのように働きかけていくのかという点。それから、保育士配置基準の特例措置もやっているが、これもその後はどうしていくのか。それぞれの保育事業主の人事雇用管理の改善、職場環境の改善もいろいろと促して、好事例を横展開していくというお話もあった。

自治体がどう考えるかも非常に大事な点だと思う。なかなか強制はできないし、コミュニケーションをとりながら促して行って、全体としていいところが広がっていく形をぜひ考えていただきたいと思う。

長時間労働の是正は絶対に取り組まなければいけないが、今のお話のとおり、まずは法律をやるということなので、その後のことについては、内々にというか、いろいろと勉強

はしていくということだけれども、まずは法律を通すという進め方は、そのようなかたちでぜひやっていただきたいと思う。

基本は、やはり情報開示をしながら、そこで競争が起こり、いい人材がいい企業に入っていくところをどのように促していくか、どのように職場環境、男性の価値観も含めて価値観を変えていくのか。

大分広がってきていると思うけれども、それで最後はいい人材が集まってくる、人手不足の中でいい企業が育っていくということだと思う。これは先ほど申し上げた男性の育児休暇取得も介護離職対応も、それぞれにいろいろと対応いただいて、また、御議論いただいていると思うけれども、法改正も視野に入れつつ、引き続きの御検討をお願いしたいと思う。

成長戦略の取りまとめをどうぞよろしくをお願いしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。

それでは、本日の会合はこれにて締め括らせていただく。

ありがとうございました。