

## 産業競争力会議

### 第12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2月13日（金）15:01～16:43
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  
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

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

長嶋由紀子 株式会社リクルートスタッフィング 代表取締役社長

赤澤 亮正 内閣府副大臣  
山本 香苗 厚生労働副大臣

#### （議事次第）

1. 開会
  2. 成長戦略進化のための今後の検討方針等について
  3. 意見交換
  4. 閉会
- 

#### （田中日本経済再生総合事務局次長）

ただいまより「産業競争力会議実行実現点検会合」を開催する。本日のテーマは女性の活躍推進である。

初めに、西村副大臣から御挨拶いただきたい。

#### （西村内閣府副大臣）

本日は女性の活躍推進ということで御議論をいただくが、言うまでもなく安倍政権の最も大事な政策の1つである。労働力人口が減る中で女性にもっと活

躍してもらいたいという構造的な問題への対応という側面と、一方で、女性が活躍することによりいろいろな新しい視点が出てくることで、企業も新しい商品、新しいサービス、企業業績がよくなる。これは統計上にも実績としてあらわれている。そういった意味で、日本全体として競争力向上という観点からも意味のある政策である。

実際に、安倍政権になってから2年間で、女性の就業者数は103万人増えており、25～44歳の就業率も、KPIとして2020年の目標値が73%の中、2013年時点で69.5%というところまで来ている。非常にいい形で伸びているが、一方、子育てをあきらめてというか、やめて仕事に専念するという女性もふえているようであり、我々としては、少子化対策、子育て支援も含めて両立をしてもらう形で女性に活躍してもらいたいと思っている。それには男性側の協力も必要になってくる。

そんな視点から、本日は、1つ目は待機児童解消に向けた取り組みについて御議論いただく。保育所の整備を着実に進めていただいているが、一方で、保育士が足りないということも切実な問題になっている。何とか保育の質を維持しながら工夫して、保育士を確保できないのかというところは、ぜひ本日御議論いただきたい。2つ目は、長時間労働の是正、柔軟な勤務形態の導入も大きな課題であり、長時間労働で仕事だけになってしまう、ワーク・ライフ・バランスが崩れてしまう、子育てあるいは家族との時間がとれなくなってしまう。これも一方で生産性を上げる意味でも非常に大事な側面であるため、この課題を御議論いただきたい。また、3つ目として、それとあわせて男性が育児を行うこと、あるいは家族の介護に伴う離職について。特に男性の育児休業取得率は、KPIが2020年の目標が13%となっているのだが、2011年の2.63%が、2013年には2.03%までむしろ下がっている、取得率が落ちている。なかなか難しい問題だと思うが、これについても本日御議論いただきたい。そして、先ほど申し上げた長時間労働の是正も含めて、全体で女性が活躍できる環境を整えていこうということで、ぜひ本日は闊達な御意見をよろしくお願いしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日は有識者として、株式会社リクルートスタッフィング社長の長嶋由紀子様に御参加いただき、後ほど話を聞かせていただく予定である。

本日は女性の活躍推進分野にテーマを絞り、成長戦略に掲げられた施策の実行状況を点検したい。加え、先月1月29日の産業競争力会議で決定した、成長戦略進化のための今後の検討方針に盛り込まれた女性活躍推進関係の検討事項を中心に、議論を進めさせていただきたい。

女性分野における日本再興戦略改訂2014に掲げられたKPI、そして施策の実行

状況については、昨年11月4日に行われた点検会合において一度点検しているが、その後の進捗も含めて反映したものを、本日、資料1、資料2として配付しているので、御参照いただければと思う。

前回点検会合以降に進捗のあった主な施策としては、1月に厚生労働省で取りまとめられた保育士確保プランの策定がある。こちらについては後ほど厚労省から御説明をいただきたい。

資料3として、先月1月29日の競争力会議でまとめられた今後の検討方針の女性の活躍推進に関連する部分の抜粋版を配付している。この検討方針は成長戦略のさらなる進化のための今後検討すべき課題を示したものである。女性関連施策については3点あり、先ほど西村副大臣から御紹介されたとおり、1点目が待機児童解消に向けた施策の確実な実行。2点目が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り組み促進。3点目が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。この3点について、まず関係省庁から現時点における施策の状況、今後の検討の方向性などについて御説明をいただきたい。

それでは、まず厚生労働省から御説明をお願いしたい。

(山本厚生労働副大臣)

資料4-1と書いた厚生労働省の資料に基づき、御説明する。

初めに、待機児童解消に向けた施策の確実な実行についてである。

2ページ、3ページをごらんいただきたい。女性活躍の推進の上で子育て世代の女性が仕事と家庭を両立しやすい環境をつくるとともに、待機児童を解消していくことは極めて重要な課題であると考えている。このため平成25年4月に待機児童解消加速化プランを策定し、平成29年度末までに約40万人分の保育の受け皿を確保することとしている。このプランにおける平成25年、26年度の2カ年の取り組みについては、既に千葉市や京都市など、一部の大都市においては待機児童ゼロを達成するなど、各自治体において待機児童の解消に向けて積極的に取り組んでいただいているところである。結果、昨年度、今年度の全国の保育拡大量の見込みというのが約19万人。当初見込んでいたのが約20万人であるから、ほぼ計画どおりに進捗していると考えている。

また、平成27年度から29年度の3カ年については、さらに21万人分の保育の受け皿を確保していくこととしている。この待機児童解消加速化プランに基づき保育の受け皿をふやして、また、安全で安心して子供を預けることができる環境整備を図ることで、仕事と子育ての両立が可能になっていくと考えている。

本年4月から新制度がスタートするが、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支援していくことにより、女性の活躍促進をしっかりと

進めてまいりたい。

4 ページ、先ほど西村副大臣からも御説明されたが、待機児童解消加速化プランの確実な実施のため、国全体で必要となる保育士の数を明らかにした上で、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるための保育士確保プランというものを策定した。29年度末までに必要となる46.3万人の保育士を確保するために、新たに6.9万人の確保が必要である。そのため、このプランにおいては保育士試験の年2回実施の推進や処遇改善など、保育士確保に向けた新たな施策を講じるほか、従来の保育士確保策についても引き続き確実に実施し、施策に関する普及啓発を積極的に行うなど、さらなる推進を図ることとしている。

また、必要となる46.3万人分の保育士の確保を目標として、関連施策についてPDCAによる見直しを行い、必要に応じ追加的な施策を検討していくこととしている。

次に、もう一つのテーマだが、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り組み促進について御説明する。

7 ページ、先の臨時国会で残念ながら廃案となったが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案については、今通常国会において再度内閣官房において提出すべく、政府部内において現在、調整をしているところである。本法案については、企業に自社の女性の活躍に関する状況把握を義務づけ、把握する必須項目の1つとして、労働時間の状況を設定することを検討している。

8 ページ、各企業に行動計画を策定していただくことになっているが、その際に踏まえることとされる国の指針に、男女を通じた長時間労働の是正や働き方の柔軟性等の働き方の改革に向けた取り組み、ちょうど赤字で困っているところだが、これを盛り込む方向で現在検討している。

9 ページ、10 ページは、労政審の建議において、女性活躍のために長時間労働是正など、働き方改革について言及されたところを抜粋しているものである。

11 ページ、若者の雇用対策の充実等については、労政審の建議を踏まえて、今通常国会の法案提出を現在目指している。

具体的な内容としては、若者の採用、育成に積極的に取り組む中小企業の認定制度の創設。そして、若者がみずからふさわしい仕事が選べるよう、新卒者に職場環境を含めた職場に関する情報を提供する仕組みを設けることなどを盛り込むことを検討しており、認定要件や情報提供の項目については、所定外労働時間の実績などを盛り込むことも検討してまいりたいと考えている。

12 ページ、13 ページ。男女がともに仕事と家庭の両立ができるようにするためには、長時間労働の削減は極めて重要な問題であり、その解決のためには労働基準法等の遵守の徹底を図るとともに、企業トップのリーダーシップや労使

の話し合いを通じて、働き方そのものを見直すことが不可欠である。このため、厚生労働省においては、相当の時間外労働が認められる事業場等に対し、昨年11月に集中的な監督指導等を行う一方で、昨年以來、政務三役が中心となって、経済団体や業界のリーディングカンパニーを訪問して、先進的な取組事例についてヒアリングを行う等、労働時間の削減や休暇取得促進に向けた働きかけを行ってきた。あわせて全国の労働局に働き方改革推進本部を今、順次設置しており、地域のリーディングカンパニーへの働きかけを行うなど、全国的な機運の醸成に取り組んでいる。

さらに、13ページになるが、働き方改革に関しては、先進的な取組を行っている企業の事例について、働き方、休み方改善ポータルサイトを1月30日に開設し、これを掲載しており、積極的に情報発信を行っていく予定である。

3点目、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について御説明する。

15ページ、男性の育休取得率については、先ほどの話のとおり、直近の平成25年の実績は2.03%と極めて低い状況にある。他方で、男性が育児に関われば関わるほど女性の出産前後の継続就業率が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあり、女性の活躍推進のためには、男性が育児を行うことが極めて大事だと思っている。

こうした認識のもとで、男性が育休をより一層取得しやすい職場環境整備に向け、次のような施策に取り組んでいる。

まず、育介法に基づく育児休業制度について、夫婦で育休を取得した場合にその取得可能期間が延長されるパパ・ママ育休プラス、また、父親が実質的に分割取得可能になっているなど、男性が育休を取得しやすい措置が講じられている。これらの制度をしっかりと周知して普及に努めてまいりたい。

また、次世代育成支援対策推進法においては、前通常国会において成立した改正法により、期限が10年延長され、本年4月から新たな行動計画策定指針及び新たに創設された特例認定制度プラチナくるみんが施行されることとなっている。これらの行動計画策定指針及び新たに創設されたプラチナくるみんでは、男性の育休取得等の仕事と育児の両立の取り組み促進を強化する認定基準としている。

また、企業がくるみん認定取得に向けて取り組むことのインセンティブとして、従来よりくるみん税制を実施してきたところであるが、平成27年度税制改正大綱において、くるみん税制を延長、拡充することが盛り込まれた。くるみん税制の周知も含めて、企業の次世代育成支援の取り組みが進むよう、本年4月からの施行にしっかりと取り組んでまいりたい。

育休中の経済的支援としては、昨年4月から休業開始後半年は育児休業給付

の給付率を休業前賃金の50%から67%に引き上げる措置を実施している。この措置により、社会保険料の免除等と合わせて、手取りの約8割が保障されることになるので、特に男性の育休取得の後押しをするものと考えている。

また、小室委員にも御参画いただいている、イクメンプロジェクトについては、男性の育休取得促進の取り組みが優れた企業や部下の育休を推進する育ボスを表彰するなど、企業において男性が仕事と育児を両立できる気運の醸成に取り組んでいる。まだまだ不十分なところはあるが、積極的に推進してまいりたい。

中小企業においては、労働者が円滑に育児休業を取得し、復帰できるように育休復帰支援プランの策定を行うことを支援するとともに、育休取得時と復帰時に中小企業事業主助成金を支給している。また、男性労働者向けのモデルプランをつくり、中小企業支援に活用している。

18ページ、19ページ。介護離職については、現在、家族の介護や看護により年間約10万人が離職しているという現状がある。高齢化が進む中で仕事と子育てのみならず、介護を両立して継続就業できる環境整備が急務となっている。このため、認知度の低い介護休業や介護休暇の周知、社員への効果的な両立支援制度の周知方法等の好事例集の配付、介護離職を防ぐための仕事と介護の両立支援に関するシンポジウムの開催や表彰の実施、平成25年度に策定した企業向けの仕事と介護の両立の進め方についての取り組みモデルを企業に導入する実証実験を行う事業の実施などに取り組み、労働者が仕事と介護を両立し、継続就業できる環境整備に努めてまいりたい。

20ページ、育児介護休業法は前回、平成21年に改正された。施行5年後の見直しの検討規定が設けられており、昨年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。研究会においては、仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握しつつ、男性の育休の取得、仕事と介護の両立の在り方について検討を進めているところであり、本年の夏頃をメドに報告書を取りまとめることとしている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

続いて、内閣府から御説明をお願いします。

(赤澤内閣府副大臣)

資料4-2に基づき御説明する。

女性の活躍を推進するためには、働きたい女性が、子育てや介護などのライフイベントにかかわらず、働き続けることができる職場環境の整備が重要だと考えている。具体的には、保育サービスなどの充実に加えて、必要以上に労働

時間が長くなることなく、短時間勤務などの多様な働き方が選択できることが必要だと考えている。

先ほど山本副大臣が話されたのは全くそのとおりで、夫の家事・育児時間が長くなればなるほど第1子が生まれるときの妻の就業継続割合が高くなり、第2子以降の出産割合も高くなるということで、経営トップの意識改革を通じて日本的な長時間労働の慣行を改めていくことは、本当に大事なことだろうと思う。そういった観点もあわせて社員一人一人の個性と能力を十分に発揮させ、労働時間の長短ではなくて、仕事の成果を重視するなど、残業しない働き方の社員もキャリアアップを可能としていく。社員が持つ多様な価値観を理解し、子育てや介護に積極的にかかわろうとする男性社員、イクメン、それから、それを支援する経営者、上司、育ボスの存在が重要であると考えている。

具体的な取り組みについて、資料を1枚おめくりいただきたい。経営者や管理職を対象に、働き方改革に向けた職場マネジメントを促進するためのトップセミナーなどの開催によって、経営トップの意識を変えていきたい。あるいは男性の家事・育児参画を先導する。みずからイクメンであるだけではなくて、周りにもしっかりと影響を及ぼすキーパーソンの育成であるとか、カエルジャパンキャンペーンを初めとした広報啓発活動などに取り組んでいる。カエルは事務方に聞くと、家に帰るといふのと、慣行を変えるという両方をかけているということで、ネーミングとしてはどうかと思うが、一生懸命やっているところである。

次の資料を見ていただきたい。行動宣言という大きな活字が上に出てくるページだが、昨年6月には女性の活躍を積極的に進めている先進的な企業などのトップからなる輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会が行動宣言を策定、公表したところである。同宣言への賛同を広げ、男性の理解者を増やす取り組みを進めるなど、関係府省と連携しながら仕事と子育てや介護を両立できる環境整備などを進めてまいりたい。

また、これは共管であるので、先ほど山本副大臣からお触れいただいたけれども、資料の最終ページにある、残念ながら前臨時国会で解散のため廃案となった女性活躍推進法について、今後同法が国会に提出され、成立した場合には、関係省庁と連携しつつ、同法の円滑な施行に努めることにより、男性を含めた働き方の改革などを含め、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ることとしている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

続いて、経済産業省から御説明をお願いする。

(平井経済産業省大臣官房審議官)

資料4-3「女性の活躍推進に向けた経済産業省の取組」という資料に基づき、簡単に説明する。

経済産業省では、かねてより多様な人材を活かした経営に関して、2つ大きな事業を進めている。

1つ目が1ページ目左側にあるダイバーシティ経営企業100選。女性のみならずではあるのだが、多様な人材の能力を最大限発揮するといったことでイノベーション創出を図っている企業の選定、表彰、そうしたベストプラクティスの発信を通じ、女性活躍推進の働きを活性化するものとして、平成24年度からこの事業を推進している。100選ということで100の企業を3年間でということであるが、おそらく、今年、一定数を選ぶと100を超える企業が最終的には選ばれることになろうかと思う。

それに加えて、同じく平成24年度からであるが、なでしこ銘柄といったものも進めている。こちらは弊省のみならず、東京証券取引所との共同事業であり、女性活躍推進に優れた上場企業で、なおかつ中長期の成長力がある銘柄を選ばせていただき、これを広く投資家に紹介しているところである。これを選定する中においては、有給休暇取得率、柔軟な勤務制度の活用といったデータの開示についても考慮をしながら銘柄を選定しており、平成24年度17社、平成25年度26社ということで、今年度も正確には申し上げられないのだが、もう少し数を増やして選ばせていただくことにしている。両方とも3月18日に選定企業を発表する段取りで進めているところである。

幾つかの例として、SCSK、サイボウズ、カルビーを御紹介までにとということで選ばせていただいている。左2つがダイバーシティ経営企業100選からの例である。右側のカルビーは、松本会長以下の強いリーダーシップのもとで女性の登用プラス勤務時間の削減に非常にダイナミックに取り組んでいる企業で、なおかつ経営の業績を強く上げている。

次のページ、こうした事業の今後の取組の方向性についてである。まずダイバーシティ経営企業100選。先ほど申し上げたように、本年が3年目の区切りとなる年である。ただ、この3年間の成果及び反省を踏まえ、今年度までの事業を発展させて、新たにダイバーシティ経営企業100選を再スタートさせる方向で検討しているところである。特に、この女性活躍推進については、長時間労働の是正も含めた働き方の改革といった優良事例等も積極的に表彰する方向で、現在、考えをまとめつつあるところである。

もう一つのなでしこ銘柄については、平成26年度は先ほど申し上げたように銘柄数を若干増やして、ということだが、選定のスコアリング基準の一例を示している。このスコアリング基準の中で長時間労働の是正とか、柔軟な働き方



といったような項目については、その評価配点をより高くして、27年度以降は選定に当たろうということで考えているところである。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日、小室議員から資料5という形で本日の課題に関連する論点についてペーパーを御提示いただいている。小室議員から御説明及びコメントをお願いしたい。

(小室議員)

資料5の後ろのほうに、シカゴ大学の山口教授からいただいたデータがついている。私からまず問題意識という形で、今、各省庁からも説明いただいたとおりなのだが、少し整理させていただきたい。

90年代半ばに日本の人口ボーナス期は終わっており、現在は人口オーナス期である。人口オーナス期に入った社会で主に起きてくる問題として、労働力人口の不足や働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持困難が発生すると言われているが、まさに今の日本がこの問題を抱えている。

この解決策の1つは、女性が労働力となって責任ある仕事を担えることなのだが、それと同時に、将来の労働力となる子供を産み育てられることという、短期の労働力と長期の労働力という両方を同時に展開していくことで、初めて社会保障制度の破綻を防ぎ、日本経済の国際競争力を取り戻すことができる。この意味で、この2点の同時解決が大事なのだというのが1つ大きな論点になる。

これに対して、女性の支援策は今までかなり議論がされて、育休期間の給付金をはじめとして制度改革が行われてきた。待機児童対策に関しては、この2年ほど動いた年はなかったと思っており、非常に大きな前進があったなと感じている。しかしながら、女性の就業率はまだ60%台であり、合計特殊出生率は1.39のまま。女性管理職比率は6.6%であり、GEMは57位。女性が責任ある仕事を担えている社会にはまだほど遠いという現実がある。この推移でいくと、2060年には労働力人口は4,400万人という推計になる。

一方で、もし出生率が2030年までに2.07に回復して、かつ、女性の労働力率がスウェーデン並みの90%まで上昇した場合、日本の労働力人口は5,500万人になる。ある試算によると、潜在労働力の女性が男性並みに労働力として活躍すると、GDPが16%上がるということも言われており、どちらのシナリオになるのかによって日本の競争力は大きく違ってくるということが言える。

下の3行のところ、育児・介護休業法といったさまざまな制度の導入という

ことで、制度の整備はかなり進んできているわけだが、他方、制度を利用した女性がフルタイム復帰を先延ばしすることで、キャリア形成が難しくなっているという現状がある。

なぜ制度は非常に充実してきたのに、その制度を使った女性たちがフルタイムでの復帰はできないと考えるのか。その背景が先ほどからも出ているように、残業を前提とした職場で短時間勤務をやめてしまうと、その瞬間から今度は非常に長時間労働をせざるを得なくなる。役所の女性たちもみんなそうだと思うのだが、短時間勤務をとっていても事実上、フルタイムぐらい仕事をしている。何で短時間勤務をとるのかというと、それを歯止めになっている。長時間労働の波に飲まれないための歯止めとして使っており、その歯止めをはずせない。歯止めを外すと、昼も同じ夜もない生活になってしまうということで、フルタイムに戻れない、ということが起きているわけである。

これは先ほどのデータにもあったが、厚労省のデータによれば、配偶者男性の労働時間が長いほど、妻の短時間勤務を希望する人の割合が高まるということが出ている。

次のパラグラフ、夫婦が持ちたい理想の子供数は2.4人であるにもかかわらず、1人目を持った夫婦がその後、2人目を持つか否かというのは、1人目出生時の夫の労働時間で大きく変わってくる。大事な点は女性の支援策だけでなく、職場全体の労働時間の改善。これに着手しなくては、真の少子化対策、女性の輝く社会にはならないということだと思う。

こうしたことをどういう視点で見るとか。女性の働く権利の向上であるとか、女性の働く環境整備をする必要性があるねというような視点ではなくて、ここから50年の日本社会の産業競争力の鍵を握る労働構造改革と位置づけられるべきであり、サステナブルな日本社会をつくるために、政府だけでなく企業も一丸となって取り組まなくてはならないということが言えると思う。

取り組みの方向性について、具体的に2点書かせていただいた。1点目は徹底的な情報開示。先ほどから各省庁からもいただいているとおり、次世代育成法であるとか、女性活躍推進法案、ダイバーシティー100選、なでしこ銘柄といった非常にいいプラットフォームができてきている。こういったものの情報開示が徹底的に進むことによって、企業の長時間労働是正への取り組みを後押しすることが重要である。

こういった枠組みの中で、女性役員数とか管理職比率という項目が非常に重要なのだが、そこにきっちりと長時間労働是正に向けた取り組み、特に時間当たり生産性を勘案した評価制度の導入、これは後ほど山口教授の論文のところで御紹介するが、これを取り込むことが非常に重要である。それから、管理職の人事評価の要素にワーク・ライフ・バランス推進を設定する。これは先ほど

厚労省から説明あったように、育ボスと最近呼ばれているが、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮することがマネジメントの仕事の1つになってくることが重要。こういった情報公開の仕組みを導入することで、働く人が職場を選ぶ基準というものを新しく提示し、また、比較可能な状況をつくることによって、人材奪い合い時代の労働市場で対応しない企業は次第に淘汰されていくという環境をつくることが重要である。

しかしながら、これだけやっても長期視点でのインセンティブで、長期の視点を持っている経営者は取り組んでくれるのだが、短期的な視点の経営者には全く響かないということを最近強く実感している。そういった中で、団塊ジュニア世代の女性の出産適齢期はあと数年で終わってしまうことを考えると、解決のスピードが非常に重要。また、企業ごとで競わせ、自然に淘汰されるのを待つだけでは、その間にも日本全体の貴重な人材資源が長時間労働で疲弊し、出産を希望するのに希望をかなえられない状況が増幅されていくことが防げないまま時間がたってしまうということが起きる。

そこでというので2つ目なのだが、労働時間に関する直接的な制限が議論されるのが非常に重要ではないか。この議論はずっとタブー視されてきたように思う。後ほど山口教授の論文でも御紹介するが、これに向き合わざるを得ないタイミングにもう来ていると思う。時間外割増率について、日本ではフィリピンなどと同じレベルの1.25倍に過ぎないが、アメリカなどでは1.5~1.75倍といった高い割増率があることで、長時間労働を抑制する仕組みがある。ヨーロッパでは直接的に週35時間労働といった上限規制がある。

一方で、日本は割増賃金率が低いことによって効果が十分ではない。また、労働時間規制については週40時間という基準はあるけれども、36協定によって、無いも同然の状態になっているということで、事実上の規制が何もない状態という形で日本では労働をしているというのが現状である。こんな国は今、先進国で日本だけという状況である。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という意味で、最も基本的な環境整備として36協定の見直しに着手すべきタイミングではないか。それをなくして真の女性が輝く日本社会を実現しないと考えている。

これはもちろん検討を進めていくことが大事なのだが、こういった議論に恐らく慎重な検討と時間を要することから、比較的スピーディーに着手できる方向として、1つ目のところに挙げた制度枠組みの中で、長時間労働の是正に向けた取り組みは現在だと選択制になっていて、必須の項目になっていないものが多いのだが、長時間労働に関する改善の取り組み内容を必須項目という形で挙げていくことが重要だろうと思っている。選択にしてしまうと、そこがまず

いている企業ほど、それを選ばないという形になってしまい、労働者からは比較検討はできない状態になってしまう。

具体的な取り組みのところでは、それぞれの女性活躍推進法案や次世代育成法のそれぞれのどの項目にというところを具体的に挙げさせていただいた。

次に、資料5の後ろにあるシカゴ大学の山口教授の論文を、かいつまんでになるが、私のほうで解説をさせていただきたい。

山口教授はシカゴ大学にいらっしゃり今回日程が合わなかったのだが、合わない中でこういったペーパーを用意してくださった。大変興味深い内容が入っている。時間の都合もあるのでかいつまんでになるが、一番上の3行のところ、まず日本の管理職の女性割合が極めて小さいことと、長時間労働とは密接に関係していることを指摘している。

そのパラグラフの下から2行目。週40時間以上の労働を恒常的にしているかどうかということが、主に管理職になるかならないということに大きな影響を及ぼしているということがわかってきている。

5ページの下から5行目あたり。幾つかのデータから長時間労働が女性にのみ管理職資格要件となっているということを示唆している。男性は長時間労働をするかしないかで管理職のなりやすさにはさほど影響がないようだ。全ての男性が長時間労働をすべきと考えているので、そこでは差が出ない。しかし、女性のほうはそれができる人とできない人で、能力の人事考課以上に、そちらが結果に影響を与えていることがわかっている。

6ページ、上から3行目。女性の長時間労働が管理職要件となっているのは、我が国企業では正社員に対し恒常的に長時間労働を期待し、その条件を満たせない者はいわゆる一般職者として管理職登用の候補から外されてしまうという慣行が、多くの日本企業に広まっているせいであることが主な原因であると指摘している。

次のパラグラフ、真ん中あたり。このことから女性活躍を阻んでいるのは、長時間労働そのものというよりは、恒常的に長時間労働できる正社員のみを将来の管理職候補とする我が国企業の人材登用、人材活用のあり方というところ、それから、その3～4行下だが、我が国の人材活用が能力や成果以上に会社への長期、長時間のコミットメントを管理職登用要件とするような人材活用上、非合理的と思われる制度があるからだ、その結果だと指摘している。

6ページの一番下。長時間労働を削減する施策及び経済成長との関係について指摘している。長時間労働の削減は日本企業が「時間当たりの生産性」ではなく、「1日当たりの生産性」に依拠する慣行が問題であると指摘している。どうということかということ、「1日あたり」ということで成果をはかると、24時間のなるべく多くを使ってどれだけの仕事をしたのかという勝負になる。しかし、

「時間当たり」ということになると、決められた8時間以内でどれだけの成果を上げたのかという勝負になる。この違いである。日本の場合は1日当たりの評価をする慣習なので長時間労働で生産性を上げるという戦略が成り立ち得る。しかし、この日本企業の戦略には大きな問題がある。

まず第1に、我が国のホワイトカラーの労働生産性の低さと関係がある。これはずっと指摘され続けていることであるが、こういった1日当たりでの労働生産性を追求すると、人間の脳は朝起きて13時間しか集中力が持たないのに対し、集中力が低い酒酔い運転と同じと言われる朝起きて13時間以降のところでも仕事を行っていることになる。ホワイトカラーの生産性が低くなる原因として、こういったことが指摘されている。

下から10行目あたりの○のところ。さらに、時間当たりの労働生産性と女性の活躍の間には強い関係が存在することが示されている。これは次のページにあるグラフをもとに見ていくとわかりやすい。時間当たりのGDPと、国連が2009年に発表した女性活躍度、GEMだが、その関係をOECD諸国内で比較してみると、日本より時間当たりGDPの高い17カ国全てが、日本より高いGEMを持っている。逆に言えば、女性活躍度の少ない分、日本は時間当たりの生産性は低いと指摘している。このページの一番下だが、長時間労働によってGDPを高める国は、女性人材活用には成功していないと指摘している。

次のページの上から5行目。ワーク・ライフ・バランス施策を導入してから数年のタイムラグを置いて、企業の生産性が向上することを紹介している。よく生産性が高い企業だからワーク・ライフ・バランスをやれる余裕があるのでしょうと議論になるのだが、この論文によると、導入してから数年のタイムラグを置いて生産性が向上するという。決して余裕があるから取り組むのではなく、取り組むからこそ成果が上がる。生産性が上がり、業績が上がるんだということを目指している。

真ん中のところにある○。以上の理由から、1人当たりではなく時間当たりの生産性を重視することが、我が国企業の成長にも不可欠であると考えられるが、それには長時間労働に依存する働き方を変えなければならない。対策として幾つか書かれているが、1つ目は、言うまでもなく最大労働時間規制。2つ目が、ペナルティを受けずに労働時間を選べる権利。次のページ、3つ目がコース制について恒常的に残業できるか否かの条件をつけることを違法とすべき。これは残業すべきか否か、もしくは転勤できるか否かということ、コース制というものを今も当たり前のように運用している企業が多いけれども、こうしたことは間接差別に当たるので、それを違法とすべきであるという、この3点を対策として明確に挙げている。

一番下、諸外国における労働時間規制と適用除外ということで、適用の除外

があるのではないか、すべきではないかという議論が、必ずこの職種では、この業種では除外したほうがいいのではないかという議論がよく起きることに対して、EUでは48時間という法的規制をしている適用除外はあるが、それは職種で決まり、業種による除外はないと指摘している。職種というところで幾つか警察官、警備員、船の乗船員などを挙げているが、業種で除外はないと指摘している。

真ん中のところ、日本の場合、労働基準法に基づく限度時間の目安があるが、労働基準法、36協定に基づけば、限度時間は適用されず、我が国では実際にそういった協定にあるなしにかかわらず、限度時間は事実上、無視されるという状況がある。一番下の2行、恒常的に限度時間を超えるということを認める労使の合意は、労働基準法の精神に反し、法的に禁じることが望ましい。

ということで、シカゴ大の山口教授からのさまざまなデータの根拠もいただきながら、私からの論点をまとめさせていただいた。

（田中日本経済再生総合事務局次長）

他の民間議員の皆様から御意見をいただく前に、本日、有識者として株式会社リクルートスタッフィング社長の長嶋由紀子様にご出席をいただいている。長嶋様から会社での取り組みの御説明を伺ってから、意見交換をさせていただきたい。

（長嶋由紀子氏）

私が女性だからということではなく、結果を出してきている一経営者の考えということでお聞きいただければと思う。資料は6とナンバリングしているものをご覧いただきたい。

早速めくっていただいて2ページ。今、小室さんから御発言いただいた山口教授の論も含めて、私は賛成である。要は企業が勝ち続けるためには優秀な人材活用が必須であり、それを企業経営者の立場として具現化している日々である。人口の半分は女性で、であればその半分を活用しないということは、経営者みずから経営を難しくしているだけなのである。そのため、当たり前女性を活用することは企業業績に資すること。しかし、それを阻害するものが私は長時間労働だと考えている。そのことを2ページでまとめているが、具体的なお話をするほうがいいのかと思う。

3ページ。202030というターゲットの数字があるが、弊社は2014年4月の段階で女性管理職が約40%である。グループのリクルートホールディングスとしてダイバーシティ経営企業100選にも選んでいただき、ありがとうございます。

また、マーケットの成長率は、直近の四半期全体では6%ほどの成長率で推

移しているが、弊社はその倍の成長率で推移している。

女性活用も進んでおり業績も順調ではあるが、そんな弊社でも課題がある。4ページを見ていただきたい。左側は2012年に実施した、弊社の中でのダイバーシティーを推進するためのアンケート結果である。赤囲みをしているところだが、1つ目のところ、女性のほうが男性に比してより高い役職を担っていきたいというところのスコアが低い。1ポイント違う。これが女性の考え方、思考なんだと片づけるのは早計で、その下を見ていただければと思うが、弊社の中で仕事と家庭を両立し続けるのはきっと難しだろうと考えていることが要因のようだった。このデータだけではなく、人事のほうでインタビューも重ね、問題は思考ではなく、両立が不可能そうな我々の働き方に問題があるのではないかと考えた。

右側のグラフをごらんいただきたい。縦軸が労働時間。大変見にくくて恐縮だが、横軸が業績のランキングである。左側のほうが業績が高く、右側のほうが業績が低いという形の横軸になる。見事に労働時間と業績の相関がないということを見てとっていただけたらと思う。

また、左側の下の部分。本当に小さなドットなのだが、これらの人たちの属性を調べると、時間当たりの生産性の高い、6時に本当に保育園に迎えに行かなくてはいけなから脱兎のごとく帰るというお母さんの営業マンだった。ここで、労働条件に制約条件のある人のほうが労働生産性が高いのではないかと、という仮説が持てている。2012年のことだ。

我々がそれ以降、取り組んだことが5ページ。持続、継続的な事業成長のためには時間生産性の高い働き方にシフトしていきたいということで、ここへの転換を急ピッチで進めよう。成果が同じであればより短い時間でやる。同じ時間を費やすのだったらもっと高い成果を出そう。同じように聞こえるが、違う。1つは生産性を上げること。そして、もう一つはより高い業績を同じ時間でできるコアバリューを上げること。この2つのことに取り組んだ。

平たく言うならば、我々の従業員目線で限られた時間の中で賢く、濃く、イキイキと働くことで最大の成果を出すこと。これをスローガンにしようよということで、私どもの会社の中でスマートワークを略してスマワクと題し、この運動を始めた。ここで小室さんにもお世話になった次第である。

さらにそれをわかりやすく、速やかに結果を出したいのが経営者であるので、浸透施策として、時間当たりの生産性を評価軸に加えた。マネジメントのてこを速やかに効かせるというのは、どんな仕事がいい仕事なのか。要はほめる仕事を1点ピンポイントで決めることである。これでマネジメントのレバレッジは非常にスピーディーに動き始める。そのため、時間当たり生産性を我々の評価軸に速やかに入れた。

そして、弊社だけでなく、世の中の企業へも流行のように一気にはやらせていきたいなという思いもあった。これまで私たちは野球のルールでビジネスをやっていたのだ。企業なので負けてはいけないが、勝つまで戦い続けるのではなく、プロフェッショナルは限られた時間の中で勝つのだと。90分で決める。サッカーで勝つというのがこれからの我々のルールだということで、この運動を推進している。

7ページ、大まかに言うと2つの方向性のことで力点を置いている。私自身、トップコミットメントをここ1点に集中するということである。働き方の変革がイデオロギーとか女性活躍とかそんなことではない。経営戦略そのものなんだ、最優先だということである。私はすべての職場に日々日々訪問したりすることができるわけではない。そのため、私の代行として担当役員を置いた。スマワク担当役員である。これは一概に考えると労務担当の役員が担当しそうだけれども、そうではなく営業部門の最高責任者の役員にこの任を担ってもらった。要は業績と時短がトレードオフではないのだ。そのシンボルが営業担当の役員がこのスマワク担当の役員になることの意味である。

それだけだとトップダウンなのだが、現場からの推進にも注力した。スマワク委員というものを各職場に任じて、そのスマワク委員が各職場における時短を推進する。それだけではなく、その委員を通じて組織間、ナレッジ交換を推進した。メーカーさんでいうQCサークルのようなもの。年度で、少し小さな単位だと四半期で発表会なども行い、そこである意味、お互いに競争させることで推進のエンジンを回していくことをやってきた。

そして成果。8ページをごらんいただきたい。2012年に課題に気付き、2013年度が取り組んだ成果である。1年を通して、時間当たりの売り上げということでグラフ化しているものがブルーのライン。17.4%アップしている。そして労働時間は1.7%のダウン。まだまだ端緒に就いたところであるので、労働時間はもっともっとというところではあるが、これが取り組んだ初年度の成果である。

もう一つの成果、9ページをごらんいただきたい。先ほどと同じ2012年にとったアンケートと同じものを経年でとっており、12年から14年、2年分の変化である。キャリアの思考に対して男女間に1ポイント以上の開きがあったのが、今は0.5ポイントに縮まっている。そして、この会社で、この仕事で両立が可能だろうかという問い。ここは女性も改善しているだけではなくて、男性も改善している。社内結婚もそれなりの比率あるけれども、社外で活躍している奥さんもいる中で、男性も早帰りになってきていることで、さまざまなことが両立できるなということも男性も思っているところがポイントである。かなりリクルートは仕事が好きな社風であるが、当然ながら深夜も休日出勤も、大



幅に削減してきた。

そして右下を見ていただきたい。これは大きなポイントである。経年そんなに変わらなかった出産の数である。女性の従業員のみの実績で、男性の従業員の奥さん、社外の奥さんまではカウントしていない。1.8倍、およそ2倍。ぜひ国の数字に焼き直して考えていただきたいと思う。

また、これらデータで示せる結果だけではなく、10ページをごらんいただきたい。少し定性的なプロセスも御紹介したいと思う。先ほど少しお話したように、ママ社員は大変業績がよくても、夕方帰るときには肩身が狭くてこっそり帰っていた。でも本当に生産性なんだと。ここが評価ポイントなんだと浸透させてきたことで、目標達成のモチベーションもさらに向上した。右側のパワーポイントは先ほど申し上げた職場間でのこれだけ改善したよということのナレッジ共有を行う自慢大会の一部の資料を抜粋して持ってきている。とっとと業績は上げて、後半は育児だけではなくて子供を連れてハワイに行った写真を彼女は掲示し、よりライフが充実しているということをお互いが自慢し合い、それいいね、いいねということで促進の中、時間短縮がどんどん推進され、業績も上がっているという実態である。当然ながら男女ともに職場にいるので、男性社員の意識も進化している。

ここまでが私がお話することだが、おまけとして11ページは私どもの企業概要である。12ページをごらんいただきたい。私どもが派遣業を営んでいるプロセスの中で営業職について少しお話をしたいと思う。営業職の仕事の中で、派遣先で活躍する派遣スタッフのフォローを都度都度行うミッションは営業職にあった。それは毎日毎日そのスタッフの方のところに通う仕事ではない。その職務は職務分枝をどんどん進めないで生産性改善は行われたい。一部切り出して、週3日勤務していただく方にこのフォローの業務だけは担えるなといったところで、新しい職域の開発が生まれている。また、バリバリ働きたい、フルタイムで働きたい。この女性の思考をより観察すると、家事代行のサービスが世の中にもっと必要だなと。今、既存の世の中にあるものはかなり年収レベルの高い方しか、可処分所得の高い方しか使えないといったオーダーメイドのサービスが多いので、家事代行のイーオーダーのようなビジネスを新しいビジネスとして考えている。この問題意識は社員から上がり、私どもの新規事業として今、スタートし始めた。さまざまなサイクルが、要はこれらの取り組みはそろばんが合うことなんだということを経営者の立ち位置で申し上げたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、ただいま色々とお話をいただきましたが、これを踏まえて意見交換

をお願いしたい。本日は議題が3つあるため、区分して、まず最初に待機児童解消、保育士確保プラン関係について意見交換をし、その後に長時間労働是正と男性育休、介護離職対応。この2つについて御議論いただきたい。

それでは、最初に待機児童解消、保育士確保プランについて御意見ををお願いしたい。

(佐々木議員)

私も厚生労働省の女性の活躍促進協議会の座長をしているので、関係のある人間なのだが、今の話で特に女性の活躍促進について冒頭、西村副大臣からもお話があったように、生産年齢人口の減少対策ばかりではなくて、ジェンダーのダイバーシティからのイノベーションの実現、そういう意味で非常に重要だと考えている。いずれにしても、育児の負荷低減が女性の社会参加を拡大するというわけで、その意味でも待機児童の解消というのは非常に重要な政策だということで今いろいろと話が出ているということだと思う。

本日の御説明の中でも40万人の保育の受け皿、そして2017年度までに待機児童解消というKPIの進捗、それから、資料4-1の保育士6.9万人の確保という新しいKPIの設定も非常に結構なことだと考えるのだけれども、実はここに出ている幾つかのKPIというのは、施策そのものが相互に関係をしているというのは明らかであり、その点を矛盾なく本当は整合させていかないと、どこでどういう効果が出たのかわかりにくいのではないかと感じている。

例えばKPIの中で説明があった2013年度、2014年度で保育の拡大量は19万1,233人の見込みということですが、実績でいくと認可保育所の話になってしまうと思うのだが、保育所の定員は2013年度で4万6,905人とどまっている。その間の利用児童4万7,232人増加しているということで、逆に言うと定員をふやしたらそのままふえているという状況がある。

一方、2013年度末の待機児童。KPIの表にも書いてあるが、2万1,371人と定員がふえた分よりはるかに待機児童は少ない。これは顕在化している数字のことで、潜在の部分を含まないということになるのだと思うが、前年度から1,370人しか実は減少していないという数字的な矛盾が結構あると思う。今、言ったように認可外の保育施設であるとか、潜在の待機児童を考慮していくと相応の説明はつくのだと思うけれども、今のKPI設定の中ではわかりづらいし、本当に相関が出ているのかどうかも確認していく必要があるのではないかと思う。

25歳から44歳の女性の就業率、これもKPIの中にあるのだけれども、女性の非労働人口で就業希望者、働いていなくて就業を希望している人だが、273万人いる。その中の60%の94万人の女性が働けない理由、これは出産と育児と言っているわけである。そうすると、この94万人の人たちの1人ずつ抱えているかど

うかわからないのだけれども、これが逆に言うと潜在の待機児童の母集団の一部かもしれない。母集団に十分なり得るものだと思う。この94万人に対して本当に何をするとどう働いてもらえるのか。そういうことだと思う。

あと、少子化の中で出生数は現実的には減っている。今もう既にピークを越えているので。そうすると保育対象児童の母集団は平成29年度には25年度から50万人から60万人減ってしまう。そういう中で新たに6.9万人の保育士をふやしていくことの是非。是非というのはおかしいのだけれども、ふやしていかないと今、足りないからふやそうとしているのだが、対象児童が50万人、60万人減っていく中で本当にどうするのというのは、また別の観点から社会保障給付ともあわせて包括的な検討をしていかないと、なかなか難しい面もあるのかなと思う。

それと別に潜在保育士の話が出ていますが、潜在保育士は57万人もいる。この57万人のうち、実は29.6%は復帰を希望しているという状態である。そのため、6.9万人の何倍も実は潜在保育士で賄える部分があるのだが、希望する条件が折り合わないので断念していますというのがあって、その原因が家庭との両立不安で48.6%。あと、長い勤務時間。先ほども長い勤務時間の話が出ましたが、40.3%となっています。60%を超える潜在保育士が、パートタイムを希望している。体も厳しいし、時間も厳しいということで、女性の活躍促進のために保育士増加の最大の課題が女性就労者の課題と全く重なっているわけで、これはある意味でパラドックスなのではないかと思っていて、解決策をもたらす潜在保育士も同じ悩みを持っている。ここをどう解決していくかというのはまた別の観点で必要かなと思う。

したがって、相互に関係するKPIのベースとなる母集団、母数を明確化するとともに、同じ前提で実数の変化量を捉えた議論として、関係者の理解を深めた上で国の財政健全化とバランスをとりながら、効率的に施策の加速を図っていくべきではないかと思っている。

(西村内閣府副大臣)

保育士の確保について今、佐々木さんからお話があったのだけれども、潜在的な人たちをうまく活用できればいいわけである。そこも条件が合わないし、パートに行きたいが、パートではできないとか、朝7時から夜8時まで保育で見ると、多分2交代でやっているのではないかと、あるいはその真ん中のところは3時間だけこういう方が働けるとか、何かそういう工夫をするところは何らかの規制なり何かがあるのかどうか。そこをぜひ伺いたい。多分、保育所は大変だから猫の手も借りたいぐらいでパートでも雇いたい。しかし、人件

費が上がってしまうと成り立たないのか、補助の仕組みがうまくいっていないのか、規制があるのか、そのあたりをぜひ教えていただきたい。もちろん保育の質を落とさないという前提で保育士の数を増やさなければいけないと思うので、そこはある程度仕組みでカバーしなければいけない。代替の人をどうやって確保するかというところだと思う。

それから、保育ママの仕組みも入れられてきていると思うのだが、こういった人を一時的な工夫で何か手伝えないのか。中期的には試験を2回にしたりして6.9万人確保できると思うが、当座のところは全く今、足らなくてみんな苦労しているようなので、ここを何かうまく仕組みができないのかなと思う。ぜひそのあたりも御意見をお伺いできれば。

（田中日本経済再生総合事務局次長）

今の副大臣のお話は、恐らくパートタイムの保育士の活用については、制度的にはできることになっているのかもしれないけれども、実際には例えば自治体のレベルでそれを認可保育所で使うことについて一定の制約をかけているとか、そういう声も聞こえてきている。多分そういうことに関連して御質問があったのだと理解している。

（小室議員）

2年間で19.1万人ということで、昨年10月時点での数字だと思うのだけれども、若干これだと少しビハインドなのかなと思っている。小規模保育などまでをカウントしていないと思うので、そこで見えない数字があるからということも事情があるのだろうなというのと、あとは年度末に集中して新しい保育所ができるということなのだろうと思っているのだが、その辺が今のカウントで本当に予定どおりいくとお考えなのかなというところと、今後、調査対象を小規模保育などまで全部広げていかないと、本当の実態把握ができないのではないかと思うので、これからの調査対象を制度の対象のところ全部というふうに変えていく必要があるのではないかと思っている。

2点目として、6.9万人の保育士を確保するというところの数字まではまだKPIになっていなかったと思うので、これからKPIに明確に位置づけられていくということなのだろうかというので、これは大事ではないかと思っている。

3点目として、先ほどからあるいわゆる長時間労働によって保育士さんが結局、離職を繰り返してしまうという悪循環を断ち切れないといけない。離職率は保育園によって驚くほど違うと思う。離職率が低い保育園はどういう人事マネジメントをやっているのかということのベストプラクティスを提示していくことが今後必要ではないか。保育士確保対策検討会などでこういったこ

とを検討いただきたい。

最後に、これだけ変化してきているということが、普通の国民には知られていないというのが残念ながらいつも感じる。誰に知らなければいけないかというと、独身の人。あとは子供のいない夫婦。持とうかなと迷っている人、結婚しようかなと思っている人が今の環境なら産める、結婚しても仕事をやめないうで済むというふうに思わなければ一歩出てくれない。子供がいる人に保育園ができるというのは、これは困っている人の解消にはなるのだけれども、少子化対策にはならないので、まだ独身の人や子供を持つことに迷っている人にまでこれまで整備が整ってきたということの前進感をどう届けるのかというプロモーション。きちんと予算も配分して徹底的にプロモーションすることをやらないと。これだけかけたエネルギーが全然狙った少子化対策に届かないというのが一番もったいないと思う。ぜひプロモーションについてもKPIを設置するなり、何か具体策をつくるなりというところで進めていきたいと思う。

(西村内閣府副大臣)

今の小室議員の話聞いて思い出したのだが、例えば東京都で言うと世田谷区がものすごい待機児童があって、なかなか民間も入れなくてということだったのだが、そこはどのように変わってきたのか。また、自治体によって民間、あるいは小規模保育をうまく活用するなどして、どのようにそれぞれの自治体に取り組んでよくなってきているか、あるいはよくなっていないのかについて、我々もなかなか実態がよくわからない。以前からお話が出ているが、そのあたりも公表したりしながら、まさに横浜とか千葉でやっているようないい事例、いい取り組みについて、ぜひ調査も含めてやっていただいて、公表していく、あるいはいいものを横に広げていく努力をしていただければと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、いろいろな御意見があったが、政府側からお願いしたい。

(山本厚生労働副大臣)

いろいろとたくさん課題をいただいたが、潜在保育士の件については持ち帰らせていただいて、私もよく聞いたのは、保育士の方自身が預けるところがないうとか、そういった声も伺っており、現状も踏まえて持ち帰らせていただきたいと思う。

本年4月から新制度がスタートして、保育ママだけではなくて小規模保育、また、事業所内保育所も、ベビーシッター、居宅訪問型もできるわけであり、そういったところできちんと知っていただきたい方にはちゃんと知っていただ

けるように、また、さまざまなメニューができてきちんと対応していけるんだということをしっかり見える化していきたいと思う。いい事例はしっかりとまた公表していきたいと思う。世田谷の例などを聞いていると、場所がないという声もあるし、各自治体によってかなり課題も違う。そういったところで一律に何かというわけにはいかないけれども、とにかくここが一番急がなければいけないことだと思っているので、予算もしっかりと確保いただいたので、自治体の課題に向き合いながら頑張りたいと思う。

(木下厚生労働省大臣官房審議官)

幾つか御質問があったので、答えられる範囲でお答えしたい。

まず全体として今、加速化プランであと21万人分ぐらいをとにかく整備する中で、必要な保育士の数が6.9万ということであるが、まずその数字である。これは佐々木議員の質問とも関連するが、1つはやはり昨年、各市町村にこれから5年間、どれぐらいニーズがあるのかという点に基づいて、つまり何人利用するか。それは例えば待機児童の方がどのぐらい推移するかということもそうだけれども、現行の出生数等々を踏まえたときにどれぐらいのニーズがあるのかというところ。それから、当然女性の就業率の変化なんかも含めて出している。

それでもって實際上あとどのぐらいかということ、大体21万人分ぐらいは整備をしなければいけない。今年度、昨年度と合わせてちょうど19万人だったが、結果的には40万人加速化プランというものが大体正しいというか、ほぼ正確な数字だったということがわかるのだけれども、21万人分を整備したときに、これも実は計算の仕方が0、1、2、3と年齢別に全体としての利用状況を見た上での数字。そのため、保育所が幾らとか、認可保育所あるいは認可外、横浜保育室が幾らとか、そういう数字ではなく、あくまで年齢別のニーズで捉えている。それに基づいて例えばゼロ歳児であれば3対1の配置基準になっているから、3人に1人の保育士さんが必要である。こういうことを積み上げた結果、足りない数が6万9,000人となった。であるから、保育所を整備あるいは認可外も含めた整備と保育士の数というのは、大体リンクした形になっている。

ただ、先ほど佐々木議員がおっしゃった女性の社会参加、非労働力人口が労働力人口にどれぐらいシフトするかによってどうなるかというところは、十分そこは検証しているわけではない。まずそこが1点。

それから、待機児童数が昨年4月に2万1,371人という数字だったけれども、これは3月末に新しく開始をして、4月にどどっと入ってくるわけである。その瞬間というか、3月末までの待機児童は4万人を超えている状況になるので、その時点で解消したのがそれぐらい解消したので、また2万人ぐらい同じような数字の待機児童がふえてしまっているという状況になっている。ただ、これ

は自治体によっていろいろまちまちであるけれども、例えば横浜にしても去年は20人待機児童がいた。その前はゼロとなったが、実は都市部、特に待機児童の8割以上が都市部であるから、都市部の問題というのは翻ってみると地方創生とも関連するけれども、人口移動が非常に活発である。特に例えば世田谷区あるいは川崎市等々は高層マンションが建つので、そういった人口が、若い人たちが結婚して入ってくる。それで保育所の対象となるような児童の方がふえる。そうなることがあって、その意味でなかなか人口移動が読めない部分がある。非常に苦勞はしているけれども、いずれにしてもそういうことを含めて今後どのぐらいのニーズがあるかということを検討しながら、今の整備を考えている。

それから、潜在保育士について先ほど副大臣から言われたとおりであるけれども、いずれにしても潜在保育士は60万人近くいるので、その方々が市場に入っていていただいて参入して保育士になっていただくことが不可欠だと思っている。それには先ほどあったように長時間の問題とか、張りついて朝7時から夕方6時ぐらいまで、実際には8時間あるいは11時間の保育時間の中で拘束されることがあるので、そういった中でまさに人材マネジメントとしてどういう勤務形態がこれから本当にニーズとマッチしているのかということについても、ベストプラクティスも含めてよく我々としても調査をしたりして紹介したいと思う。

保育士についてのいろいろな規制の問題が副大臣からあったけれども、これについては実は途中で食事したり1回休憩をする場面が保育士さんはあるので、休憩保育士さんで必ず1人をプラスして置くようになっている。これが規制かと言えば規制で、プラス1であるから、その点について本当に実態としてどういう形があり得るか。そのほかのやり方として。そういう問題。それから、朝晩についても必ず保育士は2人体制をお願いしている。これも本当に両方とも保育士でなければいけないのかという論点も事業者の方からも聞いており、これも今後の課題としてよく議論させていただきたいと思う。

あとは今後のいろいろな調査、これから地域型保育も特に都市部、過疎地域で必ずしも子供たちが多くない地域については、そういった小規模保育の機能というか、必要性は非常に高まっているので、調査も含めてよくしっかり把握をしていきたいと思っている。

KPIで6.9万人をやるかというのは、我々は6.9万人を確保すべく、本日の資料にもあったけれども、あらゆる手段をとろうと思っているので、ここをどうするかというのは今後の調整をさせていただきたいと思う。

国民へのPRは非常に大事だと思う。子供を持っている御夫婦よりも、これから結婚するあるいは結婚したいという方々についてPRするのは極めて大事だ

と思っているので、そこについてはPRの仕方も含めて工夫させていただきたいと思う。

（小泉内閣府大臣政務官）

今、私は国家戦略特区も担当しているのだが、神奈川県で保育士試験を年2回開催するという方向性で知事もおっしゃって、この方向性で進めているけれども、保育士さんを供給する体制の中で保育士試験を受けて保育士さんになる方と、養成施設や専門学校を通じて保育士さんになる方と、世の中の方は余りそういった目線で保育士さんのことを見ている方は多くないとは思いますが、やはりこれから保育士さんの数を供給していく体制、この制度のあり方もしっかり考えていかなければいけないと思っている。言わんとしていることは木下さんはよくわかっていると思うが、こういったところも問題意識を持ちながら今、この特区の部分でもこういった2回ということで、神奈川県が率先して始めてくれる。そういった中で考えていくと、やはり量と質という問題が出てくると思う。

質というと、私もよくわからないのは、質って何なんだと。誰が質をはかっているのか。質の高い保育士さんと質の低い保育士さんといったときに、一体何を基準に、何を見て質が低い高いと言っているのか。そうすると、これからさまざまな地域で、先ほど山本副大臣がおっしゃったように地域のニーズと地域の実態はかなり違うから、一概に質だと言っても、その質の高さ低さをはかるものは本当に考えて言っているのか。試験を通過した方と、養成施設や専門学校を通じて保育士さんになった方と一体どう見ているのか。そこら辺も本当は議論しなければいけない問題ではないかと思っている。ちなみに今、東北の被災地ではある自治体で小学校、中学校が今度統合されて小中一貫校ができるに当たって起きている現象は、保育士さんがいない、もしくは足りないために、ゼロ歳児から2歳児は預かれないということだ。しかし、統合したことによって小学校の先生、中学校の先生の数が生徒に比してかなり多くて、その小中学校の先生たちの存在を保育士というのか、保育できる存在として活用できないかという声も今、出ている。そういったさまざまな地域の現状を踏まえて、保育士試験から養成学校、専門学校を含めて、そういったこともぜひ議論していただきたいし、議論すべき問題ではないかと思っている。

（佐々木議員）

木下さんから話として各地からのニーズをというお話があったのだが、先ほど来、言っているのは潜在なのでニーズを集めても確実な数字がつかめていない。みんなが言っているものを足したら40万人でしたという話でいいかどうか。



もう一つは、先ほど言ったように子供の数は明らかに50万人から60万人減っていくときに、保育士を6.9万人ふやすと実は現在、児童数は226万人いて37.4万人の保育士なので、大体5.9人に保育士1人。これをかけ算すると大体42万人になってしまう。だから40万人用の対策だというのは大体わかるのだが、本当にそれでいいのか難しい。

なぜかという、これは厚労省のデータであるが、例えば保育所の定員は22年度に2万6,000人、23年度で4万6,000人、24年度3万6,000人、25年度4万9,000人、26年度4万7,000人ふえていて、これを足すとそれだけで20万人になっている。20万人ふやしても毎年2万人ずつ潜在児童が出てくるときに本当に何をやればいいのかというのかというのは、もう少し潜在側をどういうふうに見ていくかというのを検討していかないとよくわからない。かと言って余り過重にし過ぎると社会保障給付の側が厳しくなるので、それはどこを着地点にするか、ぜひ一度考えていただくとありがたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

待機児童解消以外に、本日はそのほかの議事で長時間労働是正についても小室議員及び長嶋様からいろいろ御意見を伺っており、男性育休・介護離職対応の問題もある。待機児童解消の話はいろいろ御意見をいただいたので、それに基づいて今後、関係省庁でも御検討いただくことにして、長時間労働是正と男性育休・介護離職対応に関して議員、有識者及び政府のほうで御意見があればいただきたいと思うが、いかがでしょうか。小室議員や長嶋様からもいろいろ御意見をいただいているが、これに関連して政府側のほうで御意見、コメントあればお願いしたいと思う。

(山本厚生労働副大臣)

先ほど小室委員と長嶋委員からも御指摘あったが、長時間労働の是正というのは女性活躍にとっても欠かせないというか、女性新法と名前を掲げているけれども、これをやらなくてはならないものだとは認識している。そうした中で、審議会の中でも長時間労働の是正というのは大事だということもあり、評価制度に先ほど来お話が出るように労働者の時間当たりの生産性の高さを盛り込んでいくことは極めて効果的であり、働き方の改革に向けて今後、事業主の取組につながる有効な方策をさらに検討していこうという形になっているので、ぜひ御理解いただきたいと思う。

また、女性活躍状況の公表という義務に関して、なかなかまだ不十分だという御指摘もあるわけだが、とにかく今、内閣府でやっている見える化サイトを今度は厚労省で引き取らせていただき、項目も含めていろいろ本日御指摘いた

だいたが、できる限りそこにどんどん乗っていってもらえるように。そして、これが私たちは企業の姿勢をあらわすものだと思っているので、逆に言うとそこが空欄になっていたらやっていないということがわかって、ここは取り組みがおくれているのではないかとこのことを女性の方々が就業するに当たって判断してもらえそうな見える化サイトをしていきたいと思っている。

先ほどの御説明の中にはなかったのだが、企業に対するインセンティブの付与の方策ということも、先ほどくるみん税制のことはあったけれども、さまざま考えていきたいと思っている。本日は盛りだくさんの御指摘をいただいたので、今後よく検討させていただきたい。

（小室議員）

1点、くるみんに関してだけ今、私がすごく懸念しているのは、くるみんの認定をもらうのに事実上、重篤な労働時間の過失がなければとれてしまうというのがあって、確かに制度周りはいろいろやっているし、男性の育休者も1名いるのだけれども、ものすごいブラック企業というところにくるみんのマークがついている。私はそれをたびたび見てしまうと、くるみんというものの信頼性が労働時間というところは最低限、ある一定時間内というものを最初はすごく高くてもいい。一千何百時間とかでもいい。それでも上限を1回切らなければ信じられないような労働時間のところが制度をつくって、男性の育休者を1名ぐいっととらせて、人事部の男性に育休をとらせて、くるみんをつけているという現状がある。これが学生のSNSで最近語られ始めて、くるみんマークの中のブラックはどれみtainなよくわからない話をみんなで話し合っているという状況がもう出てきてしまっている中で、くるみんも10年たったということで、せっかくプラチナくるみんもつくる2段階目に進むというときに、労働時間の上限に関してはすごくタイトにしなくてもいいので、ある一定の労働時間に関しては1回入れるというところから始めていかなければ、ブランディングが崩れてしまうことにつながるのではないかと思う。

（佐々木議員）

長時間労働の話なのだが、いろいろな統計を見るとOECDの統計でいくと米国と日本は逆に入れかわって、米国が1,788時間で日本は1,735時間という形で大分下がってきているという話はある一方、総務省の労働力調査でいくと2,070時間とどうしてこんなに違うのかよくわからない。日米逆転はなぜしたかというのは、パートタイム比率が日本は上がったからだという解説がついているものもある。だから本当に正確に同じベースでどう把握して、何を対策していくかというのはデータの問題だと思っている。

もう一つ、例えば少子化の問題にも長時間労働に関係するというのは先ほど小室さんのお話もあった。30代前半の未婚率というのは2010年で大体男性47%、女性35%。これは1950年ごろの6倍になっている。未婚率が正規、非正規に関係するという報道が新聞でも大分出ているが、これも実は男女で相当様子が異なっていて、30代の男性の正規の未婚率は31%、だけれども、非正規は76%で2.5倍。だからこれはおっしゃるとおりである。ところが、逆に女性は正規の未婚率が47%に対して非正規は22%である。これは働き方の問題にダイレクトに結びついていて、男性の場合は多分、結婚できるほど収入が安定していないとか、そういう話はもちろんそうだし、女性の場合は正規で働いていたら育児もできない。多分そういうところから逆転した傾向の数字が出ているかもしれない。だからそういう意味では男性は非正規の安定化をしなければいけないし、女性は正規社員の労働環境の改善をしていかないと、本当の意味での少子化も含めた女性問題というのは、なかなか解決していかないと感じている。

(赤澤内閣府副大臣)

女性活躍とか少子化対策、ものの考え方がシフトしてきているというのは本当にそのとおりだと思っていて、今まではどちらかと言うと、それを聞くと女性の問題だと思い込んで待機児童あるいは育休からの速やか、円滑な復帰あるいは女性の管理職への登用とかそういう観点ばかりやっていたのが、実際にやって見たら男性の問題だったり社会全体の問題だったということで、長時間労働に手をつけなければだめだし、男性にも育休をとらせないとだめだろうという方向に動いてきて、そういう意味では非常にいい流れはできているように私は感じている。その問題になると経営トップの意識みたいな話がかかなりあると思うが、意識改革だけでも相当いける部分があるかなというのを感じる反面、本日の小室さんの話だが、それをさらに労働時間規制で加速しないと間に合わないというのは全くおっしゃるとおりだと思うし、小室さんのプレゼンについて言うといつも大変説得力のかたまりみたいなところがあるので、特に納得できた。

特に私が共感したのでそこは強くサポートしておきたいのは、PRが大事だということで、ものの言い方で育児休業給付、4月1日から50%半年間だけ67%にし、税のあれとか社会保険料免除とか加えると8割、もとの給料がとれるというと、これは男性の育休を進める大チャンスだと思う。要するに御主人に育休をとらせて休ませれば8割の所得が保障されると言えば、だったらうちの主人を休ませようかというか、生活の不安を抱えてやっているカップルも多いと思うので、そういう意味ではものの言い方でこれ1つとっても1点突破であればけれども、独身あるいはこれから結婚、これから妊娠を考えているときに大々

的にPRしていくということは、私は本当に意味のあることではないかと思って、かなりいいことはやっているのに、それをただひたすら数を並べることでむしろ役所として頑張っているという感覚よりは、本当に効くものをして、実際に意識を変えていくというあたりは大事なのではないかと感じたのが1点。

もう一つは長嶋さんに質問したいのだが、4ページの図は私も非常にそぞろ衰れを催したようなところがあって、ママさんの時間は少ないが、すごく生産性が上がっている方と、すごく時間をかけているけれども、余り生産性の上がない方たち。1つ聞きたかったのは、今回の大改革をワーク・ライフ・バランスの小室社長の力を借りた結果、ここの方たちはどうなったのか。俺たちの出世の可能性がなくなったと言って居酒屋でぼやいているのか、あるいはここの人たちの生産性も上がったのか、その辺についてどんな御認識か御紹介をいただきたい。

(長嶋由紀子氏)

その次の5ページの営業力強化と生産性向上、勾玉のような形で表しているが、この営業力強化というところで、これはその業績の左側のほうにある高い業績の方々のベストプラクティス、何をやって業績が高いのかというところを分解して、トレーニングのプログラムを実際につくり、経験が浅かったり、業績がふるわない方々に短時間で業績を上げるノウハウを装着している。そのため、常に相対比較をすると幾分かギャップは営業組織の中であるけれども、絶対値として業績がそこから上がっているという状態である。

(赤澤内閣府副大臣)

もう一つ。関連してそういうことだろうなと思ったのは、お尻が切られていると誰でも普段より勢いをつけて生産性を上げて仕事をするというところがあるので、もう切られてやるのだとなれば、今までよりも生産性の上がる方というのはたくさん出てくるということだと思ってよろしいか。

(長嶋由紀子氏)

まずは意識の問題というところで、キャップをはめるというところでかなりの改善が見られる。ただし、本当にそれはプロセスの改善も必要で、そのプロセスの改善の中では、短時間で業績を上げている人のプラクティスを全員で共有し、それを装着する。あとはインフラの整備も重要であり、これは若干システムの整備など必要だったので1年半かかったが、今、かなりの業務を会社に戻らずとも営業先から処理をして、直帰ができるというような仕組み化が推進

した。

質問をいただいたついでで余計なのだが、ぜひともエコカー減税とかエコカー家電のポイントでいろいろな促進策、先ほどのPRと同じだが、さまざまなインフラを整えるときには企業側はコストがかかる。経済が循環する非常にいい仕組みにも資すると思うので、そういった新しい働き方をサポートするITの進化に資するようなものは、これは経産省の御担当かもしれないが、何か活用する側のインセンティブを、ぜひそんなことも御検討いただければ、企業としてはそういった負担をより軽やかに超えて、インフラを整えていくことができるかなと思う。

(小室議員)

リクルートスタッフィングさんもコンサルさせていただいて、まさに一番変化があったのは実は全社残業ナンバー1でしたという男性に一番変化があった。23時、24時ぐらいまでいることが誇りみたいになっていた男性が、最初はそれが評価されないということで非常に衝撃を受けていたのだけれども、8カ月後の発表会のときに、私はヒップホップダンス教室に通い始めましたとか言って、業績が全く落ちないまま自分のライフもふえて、仕事は上限が決まって制約があるからこそイノベーションが起きるということを実感したということをおっしゃっていた。

先日まで東芝さんにもコンサルに入っていて、府中工場をやらせていただいているのだけれども、東芝さんでも時間にキャップをはめてやるという考え方を実践した中で20%残業が削減されて、どうやって解決するのかというのを日々日々話し合ったらコミュニケーション量がものすごくふえて、コミュニケーションの変化が一番うれしいと工場長に言われた。そういったこの時間内で解決するにはどうするのかというイノベーションを生むというようなことを実践していくということなのかなと思っている。

あと、リクルートスタッフィングさんですばらしかったのは、MVPを会社で表彰するときブルジャケというものがあるのだが、そのブルジャケを取れる条件を労働時間ある一定内までと切ってしまった。そのため、今まではブルジャケを取りに行くために徹夜でやるというのをみんなですべてやっていたのだが、上限が出来たことで、そうやってしまうとブルジャケ対象外になってしまうからやめてというのをメンバーから言われるという、そういう評価と連動して、会社でMVPを取るような人というのはどういう人なのかという定義を書いていったというところが大きかったのかなと思う。

(赤澤内閣府副大臣)

やめると言われるのは、チームで取るわけか。

(小室議員)

その通りである。

(赤澤内閣府副大臣)

チームで残業する人が出ると取れなくなる。

(小室議員)

そういうことになる。周りからやり方を変えてというプレッシャーが来る。

あと、1点だけ。男性の育休に関してなのだが、これはKPIに対して遅れすぎている、進んでいなさ過ぎると思っている。男性の育休を取得するのに給付金も大事なのだが、その給付金と同時に上司の理解が相当必要だなというので、年齢の高い男性の方が取れる孫のための育休みたいなものを給付金の対象にするとか、何か孫休みたいなものをつくって、年齢が高い方が自分の娘から頼まれてシッターに行くとか、育休を取るということが起きてこない、上の年齢の人に気を使って30代の男性が取れないという構造は相当に今、変えられないところがあるので、その上のほうの年齢の人に対する何か対策を講じないと、このままずっと1~2パーセントの間をうろうろするだけではないかと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

この分野については小室議員から詳細な制度提案がなされているので、個別に実現する方向で具体化の御検討をお願いできればと思う。

(西村内閣府副大臣)

たくさん論点が出ていますのでおわかりだと思う。細かい調査を小規模保育を含めてやっていただくとか、21万人の確保をこれから3年間でやっていただくところも、しっかり引き続き着実に進めていただきたいということ。あるいは保育士の確保も論点が幾つか出たので整理もしていただき、ベストプラクティス、PRを含めてやっていただくということ。あるいは長時間労働の是正も長嶋社長のお話を聞いていると、企業はみんなその気になればできるではないかという気が何もなくてもするし、ITの投資とか生産性を上げるためのいろいろな施策はあるので、それはまた活用していただければと思う。国民運動的にやるということが一番大事だと思う。それをどういう形で盛り上げてみんなにわかってもらってやるかということだと思うので、これは男性の育児休暇も企業全体で理解を得ないと、自分は8割もらえるからということでも、その後、

帰る場所がないのではないかという心配をしなくていいようにしなければいけないと思うし、まさに今のお孫さんの話もいい御提案だと思うので、制度設計なかなか難しいかもしれないが、ぜひ今後の課題として聞いていただいて、介護離職も余り議論できなかったが、10万人という大きな課題になっているので、一定の休暇は取れるわけだから、これも含めていろいろなPRなり基礎的な何が足りないのかというところをよく分析していただければと思う。

いずれにしても、夏に成長戦略改訂版を出す。そこに向けて議論を深めていきたいと思っているので、次回の会合のときまでにまた論点整理をしていただいて、意見交換ができればと思う。よろしくお願いします。ありがとうございました。