

第8回
規範意識・家族・地域教育再生分科会
議 事 録

教育再生会議担当室

第8回 規範意識・家族・地域教育再生分科会

日 時：平成19年3月22日（金）9：03～11：03

場 所：都市センターホテル(606 会議室)

議事次第

1. 開会

2. 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)について実効をあげるための企業の方策
 - (1) 日本経団連ヒアリング
 - (2) 株式会社東芝ヒアリング
 - (3) 日本商工会議所ヒアリング
 - (4) 内閣府、厚生労働省ヒアリング

3. 閉会

(配付資料)

- 資料 1 「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）について実効をあげるための企業の方策」検討の視点（論点メモ）
- 資料 2 日本経団連提出資料
- 資料 3 株式会社東芝提出資料
- 資料 4 日本商工会議所提出資料
- 資料 5 内閣府、厚生労働省、事務局提出資料

(報道関係者入室)

○池田主査 皆さんおはようございます。定刻も過ぎておりますので、ただいまから、第8回の第2分科会を開催させていただきたいと思っております。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中にもかかわらず御出席いただきまして感謝しております。皆様大変お忙しい御予定をお持ちですので、きょうは何人かの方々が急な御要件で欠席をされております。しかしながら、ご参集頂いた皆様と共に、きょうはワーク・ライフ・バランスについて中身濃く、いろいろ議論をさせていただければありがたいと思っております。

きょうは経済団体あるいは企業関係の皆様方、また、政府関係の皆様方、多数御出席をいただいております。改めて厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

日本経団連から、紀陸専務理事が御出席いただいております。

また、企業関係者といたしまして、東芝の岩切きらめきライフ&キャリア推進室長と福山参事お二方が御出席いただいております。ありがとうございます。

商工会議所からは近藤理事にお越しいただいております。ありがとうございます。

また、政府関係といたしましては、内閣府の男女共同参画局調査課長の池永さんがお見えいただいております。また、山田さんは少子高齢化対策第1担当企画官であります。ありがとうございます。

厚生労働省からは、労働基準局勤労者生活部企画課長の坂本さんに御出席いただいております。ありがとうございます。

それでは、まず、きょう御出席いただいております経済団体、企業、あるいは政府関係者の皆さん方の話を承らせていただきながら、討議をさせていただければと思っております。

(報道関係者退出)

(海老名委員入室)

それでは、これから議事に入らせていただきますが、御案内のとおり、社会総がかりの教育再生ということが、私どもの大変大きな命題でございます。その中にありまして、経済界あるいは企業に関わる最大の課題の一つが、ワーク・ライフ・バランスであろうと思っております。このワーク・ライフ・バランスは、御承知のように、男女共同参画社会の実現に向けて、その必要性が認識され、そこから提唱されたものであります。この考え方は男女共同参画のみならず、人口減少化社会への対応を考える上におきましても、大変大きな課題であります。

現在、私が日本経団連少子化対策委員会の委員長を仰せつかっておりまして、きょうは紀陸専務理事に御出席いただいておりますけれども、いろいろ御指導いただきながら、この20日、一昨日でありますけれども、経団連の理事会におきましてその提言書をまとめさせていただいたわけでございます。きょうはそういったことにつきましても、紀陸専務理事から御説明いただけるのではないかとと思っております。

当然、男女共同参画、少子化対策、そして私どもが取り組んでおります教育再生、これらはすべてに横串でつながってくる問題でありますので、教育再生のみならず、大きい意味でワーク・ライフ・バランスの重要性ということをこの機会にいろいろ意見交換をさせていただければ大変ありがたいと思っております。

それでは、早速でございますが、日本経団連の紀陸専務理事から、この問題につきまして御説明いただき、その後、東芝の岩切さん、福山さんからお話をいただき、最後に日本商工会議所の近藤さんにお話をいただいた後、この問題について時間の許すかぎり意見交換をさせていただければと思っております。紀陸さんによろしくお願いいたします。

○紀陸氏（日本経団連専務理事） おはようございます。日本経団連の紀陸と申します。このような場で、私どもの報告させていただく機会を賜りまして、冒頭に御礼申し上げます。ありがとうございます。

早速でございますが、本日、お手元に資料2点を配らせていただいておりますが、それぞれのポイントを御説明させていただきたいというふうに存じます。

日本経団連のワーク・ライフ・バランスに対する基本的な考え方であるとか、更に企業の事例、及び今後の課題、この辺に焦点を当てさせていただきたいというふうに存じます。

今、池田座長代理からお話がございましたお手元の資料の少し厚めのものでございます。少子化委員会の報告の内容でございますが、ここに入る前に1枚紙で、2007年度版の経営労働政策委員会報告、私どもこれを「経労委」と略称させていただいておりますが、毎年、春季の交渉の前に経団連の基本的な経営と労働に関するスタンスを発表させていただく報告なのでございますけれども、一昨年、昨年とワーク・ライフ・バランスの問題を取り上げました。特に昨年の12月からでございますが、もう少し深堀をして、このワーク・ライフ・バランスの問題を経営と労働の施策の展開の軸にさせていただいております。

下線を引いてございますけれども、ワーク・ライフ・バランスというのは様々な意味合いで受け取られておりますけれども、第1段落のところでございますが、イノベーション、安倍政権の、更に私どもの会長の御手洗の1つの大きなポリシーの柱になっておりますが、その下線部分を読み上げさせていただきますと、イノベーションの原動力は人材の力であり、そのためには、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活に即した働き方が必要となる。企業と従業員の協力によって、双方のニーズを満たす、いわば新たな働き方の推進が求められており、その挑戦が、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実践である。こういうふうに位置づけております。

更に、ワーク・ライフ・バランスの基本理念のもとに、「多様な人々の就労参加」、正規の方だけではなくて、様々な非正規の方々も含めてでございますが、そういう方々に就労の場を広げ、更にそれぞれ柔軟な働き方を推進する。こういうようなのがワーク・ライフ・バランスのねらいであろうと、私ども理解しております。

更に、その中段より下にございますが、これは単なる労働時間の短縮とか、あるいは休暇取得に関することではないということでもあります。企業・労使が新たな自律的な働き方

へ挑戦する。かつてない新しい働き方を迫られているわけですので、これに挑戦しようではないかというのが基本のメッセージであります。

もう一つ、下の方でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進は当然でございますけれども、急速に進行しつつある少子化、高齢化に対応するための企業の大きな対応の柱である、こういうような位置づけをさせていただいております。労使が自主的にどういう働き方をするか、これを考えながら挑戦しようではないかというのが経労委において、企業だけではないのですが、企業内の労使の方々に発信をした内容でございます。

これを受けまして、この理念を具体化するために、次の資料になりますが、「少子化問題への総合的な対応を求める」として、副題として「～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」という報告の（案）を、これは（案）になっておりますが、先ほど池田座長代理からお話ございましたように、3月20日の私どもの理事会で御承認いただきまして、（案）が取れて正式な提言として発表させていただいているものでございます。

恐縮でございますが、ちょっとおめくりいただきますと目次がございます。「総論」、「各論」となっております。更に「おわり」ということでまとめてございますけれども、特に目次Ⅱのところの各論、その下に2.として「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針」ということで、ここでは10の指針を提起させていただいております。「経営トップのリーダーシップの発揮」であるとか、「メリハリのある働き方」、以下（10）までございますけれども、この報告書の中ではそれぞれのテーマに対して代表的な企業事例を1つ御紹介させていただいておりますが、更に最後の21ページを恐縮でございますが、お開きをいただきますと、ここに企業の取組の事例ということで、今、申し上げました10の項目につきまして、たくさんの会員企業さんの事例を御紹介させていただいております。

例えばでございますけれども、22ページをご覧くださいますと、ここで「経営トップのリーダーシップの発揮」ということで、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた社長メッセージの継続的な発信であるとか、あるいは社長直轄の組織の設置、こういうことに取り組まれているという例を紹介させていただいております。

また、23ページでは、「メリハリのある働き方の実現」ということで、基本的には長時間労働の是正であるとか、それにかからめて働く時間の多様化。24ページにおきましては、いくつもございますけれども、育児休暇、フレックスタイム、在宅勤務とか、そういったような様々な事例を紹介させていただいております。

更に25ページでございますけれども、ここでは「職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開」、まさに幅広い運動が必要になってまいりますので、例えば専任の組織をつくって、社内横断組織。更に26ページに電通さんの例がございますけれども、社内意識を変革するために視覚に訴える社内ポスターの活用などの例を紹介させていただいております。

更に、27ページでは「マネジメント職に対する教育」、いろんな意味でトップと従業員の方々をつなぐ立場にあります管理職、マネジメント、この方々の意識改革というのは非常に大事でございまして、こういう方々がどういう理解の下に部下の指導を行うか、非常

に重要でございますので、こういう方々に対する意識啓発・教育をどう展開していくか、こういう事例も紹介させていただいております。

いずれにせよ、ワーク・ライフ・バランスの取組というのは、徐々にというか、かなりというか、いろいろな企業さんに広がっている状況にあるのではないかと思いますけれども、ここでは比較的大企業さんの事例を多く紹介させていただいておりますが、これからは、大企業だけではなくて、中小企業においてこの取組の輪をいかに広げていくか、それが非常に大事な課題ではないかと思っております。働く人の7割近くが中小企業さんにおられます。事業所の数もたくさんございますので、そこにおける取組を推進することによって、いわば大企業と連携でございますが、大きなうねりというか、活動の本当の意味での底上げが期待できるのではないかと思います。

また、企業間の連携が必要だと思っておりますけれども、今現在政府が「家族の日」ということでイベントの企画をされておられるようでございますけれども、これに対しても企業としてできるだけ協力する必要があるだろう。また、一部の自治体でございますが、子育て支援の様々な活動がございます。地元の企業がこうした子育て支援活動に協力することも必要でございますが、特にこうした取組につきましては、規制という、言葉は悪いですが、押しつけではなくて自発的・自主的に企業が参画できるような、そういうような環境づくりが必要ではないかと思っております。特に自社単独でワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は難しい、そういう企業さんも結構多いのではないかと思います。大企業と同じように制度をつくって、あるいはスタッフをその中にはめ込んで運用するというのは難しい実態がたくさんあるかと思っておりますが、様々な企業の実情に応じて、柔軟な応用動作をしていただければというふうに考えております。

特にそのための情報提供であるとか、コンサルタントによるサポートであるとか、そういうことが必要ではないかというふうに思います。

恐縮ですが、報告の17ページをお開きいただきたいのですが、これはいわばまとめのところになりますけれども、17ページの中段の下でございますが、「4. 国民一人ひとりの意識改革、国民運動に向けて」とございますけれども、結局ここは大企業さん、中小企業さん、企業に関係している人だけでなく、本当の意味の老若男女を問わず意識改革が必要で、そのための国民運動が不可避だと、そういうようなまとめにさせていただいております。この場における教育の問題も非常に重要でありまして、それにどうからめるか。いずれにしても広い意味で国民運動の展開が必要かというふうに思っております。職場、家庭、学校、地域社会、非常に大きな広がりの中での協力が不可避だと思っております。このワーク・ライフ・バランスが子育て支援なのか、男女共同参画なのか。あるいは企業・労使の生産性向上であるとか、働きがい、生きがいであるか、様々な視点の当て方によって施策の内容が少し違ってまいりますけれども、問題の広がり大きいだけに国民運動としての取組は絶対必要だと、そういうような認識をさせていただいております。

ごくかいつまんでではございますが、私から以上で報告を終わらせていただきます。ど

うもありがとうございました。

○池田主査 それでは、引き続きまして、ただいまお話し頂きましたことを具体的に企業で実践されている東芝さんからのご案内をよろしく願いいたします。

○岩切氏（株式会社東芝きらめきライフ&キャリア推進室長） 東芝のきらめきライフ&キャリア推進室の岩切でございます。お手元の資料、こちらをご覧いただきたいと思いません。

まず最初に、全体のお話をさせていただく前に、東芝がどういった会社かということを中心に御紹介し、それから私どものきらめきライフ&キャリア推進室、こちらの設立の背景、そして最後に皆さんの御関心の高いワーク・ライフ・バランスについて御紹介していくという順序で御説明いたします。

東芝は、1875年の創立でございます。ここで申し上げたいのは、よくも悪くも歴史の長い会社だということで、これは何を意味しているかということ、いろいろと昔からの因習なども引きずっているということの意味しております。やはり会社というのは男性中心でつくってきたという、昔の過去の経験や歴史というものがございまして、男女すべての人にとって働きやすいかということそうではない。そこら辺りが課題だということをご申上げたいと思っております。

従業員数は3万人強ですけれども、これに関しましても申し上げたいのは非常に大きい会社ですので、一人ひとりまでいろいろな思想が浸透するのにとっても時間がかかるということ。それから、非常にバラエティーに富んだ人たちがいっぱいいるということをご申上げたいと思っております。

それから、行動基準に関して、こちらに御紹介してございまして、東芝グループの基本方針でございます。「人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重します」、「創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を支援します」と、こういった行動基準に則っての活動をさせていただいているという紹介でございます。

下に売上高構成比率を載せてございしますが、こちらで申し上げたいのは、実は部門別の比率。多分皆さんが東芝を想像されますと白物家電の製品というものをイメージされるのではないかと思います。実は家庭電器関係はすべての売上の中の10%にすぎないのです。それ以外にどういったものがあるかと申しますと、例えばパソコン、携帯電話、HDDV等のデジタルプロダクツ関係が37%、あるいはフラッシュ・ROMなどの電子デバイス、ここが20%。それから割合と多いのが社会インフラ、例えば電力関係の設備であるとか、水道関係の設備、こういった社会インフラ系が27%ございまして、これがすべて合わさっての東芝ということで、イメージと随分違うのではないかとということをお示ししております。

それから、地域別の比率なのですが、私たちは日本に暮らしておりますので、日本の東芝というイメージが非常に強い。これは昨年の3月の時点での売上構成比率ですが、47%が海外比率になっております。今年の3月は多分これが逆転しまして、海外が50%を超え

るという状況でございます、我々がイメージとしている東芝と、実態には少しギャップがあるということをここで御説明させていただきたいと思えます。

こういう会社がなぜ男女共同参画の取組をしたかというのが3ページ目に載せてございますけれども、社内では略称で「きら推」というふうに呼んでおりますが、私どもの設立の経緯というものは、実は2001年に端に発しております。2001年というのは、東芝にとっては非常に痛恨の年でありました。未曾有の赤字を経験いたしまして、早期退職者の方を出したという経験がございます。その結果、仕事の量はかなりあるのだけれども、人が減っているという状況となりまして、モラル低下が起こったと、そういった経緯がございます。当時いろいろな活性化プロジェクトがございまして、意識調査を実施いたしました。そのときにかなり業績のいいところ悪いところで差があるだろうということは予測していたのですが、1つ予想外のことがわかったのです。

こちらが2003年のところに書いてございます。“男女間格差が問題に”というところがございます。大きく2点ございましたが、1つは、やりがいに関して、こちらで男女の格差があったということ。もう一つが、処遇に関して、これも満足度が男性と女性で違っていたという、そういった結果がでました。当時の社長でありました岡村が、その結果を非常に危惧いたしまして、1986年に雇用機会均等法が施行されまして、既に15年以上たっているのに、まだまだそういった状態なのかということで、是正措置を行っていかねばいけないのではないかと、そういった問題意識の下に男女共同参画の推進組織を設立いたしました。これが2004年10月でございまして、それから2年半、私たちが今活動しているような状況でございます。ここで、来年度の4月から、少し活動の幅を広げまして、多様性推進部に発展していくという計画になっております。

当初、我々の組織ができましたときに、どういった目標を掲げたかというのが4ページ目に書いてございます。「従業員一人ひとりが共に自分らしく持てる力を十分に発揮する」、こういった会社、意識風土を醸成していきましようということで活動を開始いたしました。その活動の柱が3つあるのですが、三本柱の1つ目、これは先ほどの意識調査を受けまして、「女性従業員のステップアップ支援」をいたしました。

それから、2つ目、これが「ワーク・ライフ・バランスの実現」でございます。この花とか実をならせるために何が重要かといいますと、お花と実をつけるということで、園芸のプロにお話を伺いました。これは、一番重要なのは実は目に見えない根っこの部分ですということをおっしゃっておりまして、水をあげすぎると根腐れ、あるいは水をあげないと土が乾いてしまって枯れてしまうということで、根っこの部分をしっかり育ててくださいということを言われました。したがって、今、私たちが力を入れているのが、こういった実と花をつけるための「意識・風土の改革」、つまり土壌づくりをやっているという状況です。

この2番目のワーク・ライフ・バランスについて、今日お話をすることですので、社内で管理職向けに説明をさせていただいている内容を皆さんにも御紹介したいと思っております。

おります。

5 ページ目のところですが、なかなかこのワーク・ライフ・バランスということが、管理職の方もわからないということで、定義をまず説明しております。一般的には“やりがいのある仕事をしながら、充実した生活を送る”、こういった考え方です。イギリスのDTI（貿易産業省）の方の定義によりますと、年齢、性別、人種にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任と欲求とをうまくバランスできる生活リズムと、そういった考え方です。右上に少し書いてございますが、Work とそれ以外にどういったものがあるかと申しますと、実はFamily、家庭生活であったり、あるいはSelf、自己研鑽であったり、あるいはSociety、地域活動であったりと、そういったようなことが考えられるのではないかと考えております。

従業員の管理職の方に御説明しますと、実はワーク・ライフ・バランスという言葉の関係で、どうしてもフィフティ・フィフティであると思われがちなのですが、そうではないんですよ、そうでなくてもいいんですよということを説明させていただいております。これは例えばライフステージでも違いますし、それぞれの置かれた環境でも違います。例えば、入社当時、仕事を覚えたいというときにはワーク・ライフ・バランスが 90 対 10 でも構いませんと。あるいは介護のときには 30 対 70 でも構わないという説明をしております。

それから、ワーク・ライフ・バランスというのはステージによって変わっていくということで、入社してから、退職するまで随分変わっていくということ。それから、同じ状況でも人によって違うんですよということを御説明しております。例えば同じように出産を迎えて、お子さんが生まれたばかりということ方でも、ある方は子供の方に力を注ぎたいと思ってワーク・ライフ・バランス 20 対 80 という方もいらっしゃるでしょうし、ある方はそうではなくて、ベビーシッターを雇ってでも 100%ワークしたいという方もいらっしゃる。それでも構わないということをお話しております。

従業員は一体ワーク・ライフ・バランスについてどう考えているかというのが 6 ページ目でございます。これは、左側が男性の従業員、右側が女性の従業員のアンケート結果なのですが、「理想的な働き方はどういう働き方ですか」という質問に対しまして、これは奇しくも同じパーセンテージだったのですが、それぞれ 54%の人たちが、「仕事と生活のバランスを取りながら効率よく働きたい」と回答してきております。この数字が多いか少ないかという議論は別といたしまして、では 46%はワーク・ライフ・バランス関係ないかというとは実はそうではないということなんです。例えば、2 番目の「働きながら専門性を高め、ステップアップしていく」という働き方もステップアップのための勉強の時間、この確保のためにはワーク・ライフ・バランスが必要だということ。あるいは 5 番目の「できるだけ長い年数働く」、これは一見あまり関係ないのではないかとわれがちなのですが、そうではなくて、長い年数働き続けられるような状況をつくるためには、健康維持であるとか、自分の能力の開発であるとか、そういったことが必要になります。したがって、多

くの方たちがワーク・ライフ・バランスを必要とした働き方を目指しているということが従業員のアンケート結果からもわかっております。

ワーク・ライフ・バランスを実行いたしますと、これは誰のためにメリットがあるかというのが7ページに載せてございます。これは従業員のためだけに非常にいいと思われがちなのですが、実はこれは会社にとっても非常にメリットのある考え方だということをここで掲載してございます。どうしてかと申しますと、従業員にとっては多様な働き方が選択できる。あるいは自分のキャリアのプログラムが描けるということでやはり従業員にとっては非常にメリットがある。

では、これは会社にとってどうメリットがあるかといいますと、優秀な人材をみすみす手放す必然性がなく、優秀な人材の確保につながるということ。それから、離職率が低下いたしますので、採用のコストであるとか教育費用というものを削減できる。あるいは、ライフの方で充実感を持ちますと、従業員というのは一生懸命仕事をしようという環境が整います。したがって、従業員のパフォーマンスアップにつながり、ひいては企業価値を高める結果になっていくということで、ワーク・ライフ・バランスというものは、従業員、会社双方にとってウィン・ウィンの関係であるというのが私どもの考え方です。したがって、このワーク・ライフ・バランスというのは、単なる厚生施策的な考え方ではなくて、これは経営施策として取り組んでいるということを私ども管理職の方たちにはお伝えしているというような状況です。

それでは、具体的に会社ができるワーク・ライフ・バランスの支援というのはどういうものがあるかというのが、次の3枚ほどで御説明しております。こちらの方はいろんな制度であるとか施策を掲載してございますけれども、8ページのところにあるのは、例えば両立支援に関する取組の例でございます。子供が生まれるまでは、例えば不妊治療のためのいろいろな休暇制度というものがございまして、妊娠中には妊娠障害休暇、あるいは出産時、これは配偶者の方も対応しております配偶者出産休暇であるとか、産前産後休暇がございまして。あるいは出産後には育児休職がございまして、これは一見、女性だけのためのような気がしますがけれども、弊社の場合には男性の方も利用されているという実績がございまして。それから、子育てに関しましては、短時間勤務制度であるとか、次世代育成手当の対応、看護休暇というものもございまして。また、年齢が上がってきますと、両親の面倒を見なければいけないというような状況にも遭遇いたしますわけで、そういった場合には看護休暇の制度で対応をしております。

次のページには、両立支援ではないのですが、デイリーの働き方ということで、日常の働き方の中でメリハリのある働き方を支援するような仕組みといたしまして、例えば「ノー残業デー」の実施であるとか、「ワイドプラン休暇」ということで、例えば自己啓発、社会貢献、自分の傷病治療、看護休暇というような形の使い方ができます。

あるいは10ページ目のところに書いてございますけれども、フレックスタイムを使うことによって、自分のワーク・ライフ・バランスを実現するような、そういった支援をして

おりますし、それから、長時間労働を美德するような働き方ではなく、裁量労働、結果を重んじるということで、裁量労働制勤務制度の導入を整備しております。

それから、よく言われるのは、企業は非常に長時間労働を進めているのではないかというような指摘もあるのですが、そういったことに対しても、④に記載してございますような取組を進めております。

こういった制度を見ますと、これはやはり女性にとっての両立支援制度ではないかというように言われるのですが、短期的には非常に女性の方にとっての働きやすい環境整備ということだと思います。しかしながら、女性が働きやすい環境というのは、男性にとっても必ず働きやすい環境であるということで、これは長期的に見れば、すべての従業員のための施策になっていると私たちは考えているわけでございます。

最後に、弊社の社長からのメッセージを紹介させていただきます。一昨年、社長が交代いたしました西田になりましてから、“イノベーション”ということ非常に多く言っております。イノベーションというものがどういった働き方から生まれてくるかということ、このワーク・ライフ・バランスが非常に重要なのだと、そういったメッセージを全従業員に発信しております。ワーク・ライフ・バランスというものがどういった効果があるかといいますと、例えばリフレッシュにつながっていくということで、働きづめの長時間労働をずっと続けているような中からはイノベーションは生まれないということで「リフレッシュ」の重要性というものを説いているわけです。

あるいはワーク・ライフ・バランスによってライフの部分が非常に充実してきますと、人は安心して仕事に打ち込むことができるということで、「ライフの充実」が非常に皆さんの生産性を上げる。ホワイトカラーの生産性向上のために非常に重要だということでワーク・ライフ・バランスを進めているような状況でございます。

以上で東芝の取組を紹介させていただきました。御清聴ありがとうございました。

○池田主査 どうもありがとうございました。大変大きな経営方針に基づきまして具体的な事例をお話いただきましてありがとうございます。

それでは、日本商工会議所の近藤理事からよろしく願いいたします。

○近藤氏（日本商工会議所理事） 日本商工会議所の近藤でございます。今日はこういう機会を与えていただきまして、ありがとうございます。与えられた時間が5分でございますので、私は東京商工会議所も兼務しておりますので、東京商工会議所の特に「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進・取組についてお話しをさせていただきたいと思っております。

東商では、今から10年前（平成9年）から少子化問題について取組を始めてきておりますけれども、中小企業のワーク・ライフ・バランス（両立支援）という観点からは4年前からいろいろ事業を展開しております。3年前には、今日はお配りしてないのですが、「中小企業における少子化対応ハンドブック」をつくりまして、シンポジウムを開催したり、説明会をやっております。

今日お配りした資料4ですが、現在この3月に発刊しようということで現在準備を進めております、ハンドブックとは書いておりませんが、ハンドブックでございます。前回、ハンドブックをつくりましたときの反省がございまして、3つほど改訂を重ねております。1つは、前回、100 ページもありまして、これでは中小企業には読んでいただけないということで、今回は36 ページ、3分の1にしました。

あと2点あるのですが、前は中小企業も企業の社会的責任としてワーク・ライフ・バランスに取り組まないといけませんよというような主張を前面に出しましたら、ちょっと重たいということでなかなか読めないという話がございました。

そこで海外の事例をいろいろ参考にさせていただきました、例えば、ドイツでは事例集を出したのだそうですが、読まれなかった。その理由としては、儲からないと読まれにくいですね。そのため、ドイツ政府はワーク・ライフ・バランスの投資をやると25%のリターンがありますよというようなことを書きましたら、パンフレットが読まれるようになったみたいです。それから、イギリスは事例を載せたのですが、分析よりも経営者の生の声がパンフレットに載ってないとなかなか信用されないということがあって、イギリスの場合、できるだけ生の声を載せました。今回、この2つも併せて改訂に役立てさせていただきました。

従いまして、今回、この概要版でございますけれども、表紙も「両立支援は中小企業のメリットに繋がる」と書いて、これで注目を浴びるようにしました。

次、1枚めくっていただきますと目次がございまして、「中小企業経営者の声」ということで、7ページから14ページにかけまして、これは全部で42人の経営者の声をこの中で紹介しております。

それから、次のページでございますが、3ページ、これが今回のパンフレットで言いたい主張でございます。5点ほどございます。

次のページをお開きいただきたいと思います。個別の事項でございますが、「ワーク・ライフ・バランスは企業の成長に不可欠！」ということございまして、真ん中の表にありますように、「両立支援の最大のメリットは、組織・業務体制の見直し!!!」ということが41.5%を占めておりますが、誰か介護休暇あるいは育児休暇をとったために今後の体制をどうしようとか、あるいは業務をどうしようかということで見直しをやった結果、いろいろ不要な業務も見つかって合理化につながったというようなことございます。

一番下は、出所が書いてありませんが、富士通総研さんのデータでございますが、1992年と2002年の10年間の対比でございますが、両立支援に取り組んだ企業は一般企業では10年間で-16%に業績が上がっているのに対して、両立支援を行った先進企業は、+27ということで、43ポイントの差が出ているというようなことが書いてございます。

それから、今度は4ページであります。経済環境の変化の中で、柔軟・迅速な対応ができる中小企業はむしろ有利ですよということで、真ん中で囲みに書いてございますが、「これからの社会では、今まで以上に、人を大切にできる企業が成長します!」、こうした柔

軟かつ迅速な対応は中小企業の方は有利ですよということ。社長の判断ですぐできるという意味でございますけれども、実際小さな企業ほど社長が社員の顔がわかっていますし、見えていますし、家族も見えている。したがって、従業員、そしてその家族のニーズに応じた柔軟な対応ができるということが中小企業の強みではないでしょうか、ということでございます。ヒアリングでは、ある社長は奥さんとか、お子さんの誕生日に、社長からの贈り物を持たせて定時に帰らせるとか、そういったことをやっておられるということを知りました。

また、6ページでございますが、中小企業経営者の疑問に答えるということで、Q1、Q2、Q3ということで挙げております。「Q1 どうして両立支援をしようと思ったの？」ということで、特に優秀な人材を獲得するためには必要だったというのが一番多かったようでございます。

「Q2 両立支援ってお金がかかるんですね?」、いや、お金をかけずに結構うまくやっている会社も多いんですよということでQ2を立てています。この例としては、労働時間を短縮したら、従業員のやる気も最大限引き出せたということで、利益率も非常に高い、赤字を一度も出してないというようなことでございます。

「Q3 両立支援をすることで、企業にメリットはあるの?」ということでございますが、新しい視点からの商品づくりなど、業績を上げている会社も多いです。製造業では、特に主婦や母親の視点から新しい商品開発に貢献できたというような会社もたくさん出ております。7ページ以降、Q1、Q2、Q3それぞれについて経営者の声を掲載しております。

それから、最後にヒアリングでわかったことなのですが、中小企業の経営者はあまり支援策は要らないよという感じでございます。一番望んでいるのは、褒めてください、要するに表彰していただいて、それを広くPRしていただければ優秀な従業員は集まりますから、それを広くやっていただきたいということです。厚生労働省がやっていますけど、都道府県あるいは市町村でもっと広く褒めていただいて、それを広報やインターネットでPRしていただくだけでも十分ですよということをおっしゃいました。

以上でございます。

○池田主査 どうもありがとうございます。中小企業が雇用人口の約70%を占めているわけですから、中小企業の方々のワーク・ライフ・バランスの実現ということが大変重要になってまいります。今後もいろいろと好事例を御紹介いただければと思います。

それでは、経済団体、企業の方々に御説明をいただいたわけでありまして、これまで、何か御質問、あるいは意見交換を行わせていただきたいと思います。若干時間が押しておりますので、20分から25分位の中で意見交換をさせていただければと思います。どうぞ御自由に何か御指摘をいただければ。

○張委員 2つあるのですが、1つは、きょう御説明いただきましたように、ワーク・ライフ・バランスというのは、どちらかというと少子化対策ということで、ずっとこ

れまで来ておりますけれども、我々再生会議では、お父さんが子供と一緒に晩御飯を食べるとか、そういう家庭教育の場面だということを非常に強調というか、そういう話がよく出ていましたので、教育再生会議としては、このワーク・ライフ・バランスの中に、ある一定の意義、こういうこともこの中に入れなければいけないということをきちんと定義して出すのがあるのかなど。そうしないと、今日お話のあったように、どちらかという、少子化対策というか、家庭の話に行ってしまうから、特に我々として強調しておきたいというのが1つございます。

もう一つは、大企業は、私どもも含めまして多分いろんなことがやれると思いますけれども、今、近藤理事からいろいろお話いただきましたけれども、日本の大部分というか、相当な部分を中小企業が占めていますし、片方で最低賃金をもっと上げなければいけないとか、格差、格差ということで、これは多分経済産業省の方の所管になると思いますけれども、なかなか中小企業は大変なんですね。片方で競争社会の中でどうやってきちんと従業員の雇用を守っていくかという話があって、片方でこういうことをいかに広げていくか。両方、ですから、そこはちょっと考えないといけないなど。今からどうやったらいいかというのは我々も一生懸命考えたいと思いますけれども、最後に近藤理事がおっしゃった表彰してほしいという話は、我々の立場から言うと、目からうろこという感じがいたしました。

我々、例えばトヨタ自動車は中小企業に手が届かないんです。1次はみんな大企業でございまして、ここにはいろんなことが要求できるのですが、我々からすると、3次、4次になりますと、その中へ手を突っ込むわけにいかないものですから、今まではちょっと距離を持って見ていたんですけども、例えば表彰するというようなお話でいいのだったらいろいろ考えがあるなど。だから、こんな知恵はいろいろあるんだろうなど。教育に関連するようなことでもいろいろやれるなど思いました。

○池田主査 ありがとうございます。門川委員どうぞ。

○門川委員 経営者、企業の方々等は非常に進んだ取組をされているなど、改めて感銘を受けました。むしろ役所の仕事の進め方や政治家の働き方とか、いろんなところがかえって遅れており、滅私奉公的な、すべては公のためということで、朝から晩まで、深夜まで文部科学省も厚生労働省も時間のある限りは仕事をしているというような働き方の状況です。同様に学校では、熱心な先生は本当に深夜まで仕事をしている。女性の先生は小学校で多いのですけれども、結婚されない方も多く、教育界でも考えないといけないと思う。ある保育所を経営しておられる園長さんの話なんですけれども、お医者さんであるとか、弁護士であるとか、教員とか研究者とか、政治家さんも含めて、子育てが、子供の人権が大事だと言っている社会的立場の人ほど長時間保育所に子供を預けっぱなしで働いていると、こういうようなことを聞きまして、働き方や生き方も含めて社会総ぐるみで考えていかなければならないというようなことを感じています。

そうした中で、今、張委員からも話がありましたけれども、中小企業、とりわけサービ

ス業、京都ですと、例えば旅館ですとか、商店とか、昔は夜まで営業してなかったのが夜間の営業が増えてくる。24時間営業が増えてくる。休みの日がなくなってくる。ヨーロッパではキリスト教の関係もあって休業日が多いようですが、日本では、サービス競争が過熱して、パートで働くお母さんも含めて親の家庭にいる時間が減っている。これは、子供の生活リズムにも影響する問題であり、ここでまた、格差が出てくるのではないか。そうしたことにも切り込んだワーク・ライフ・バランスの検討が必要である。もう一点は表彰の話、私もなるほどと思いました。京都市では14の企業の全面協力のもとに、養護学校、今は、特別支援学校に変わりましたが、高等部に職業学科をつくりまして、全国初のシステムを導入し2年生、3年生がそれぞれ2ヶ月間の企業での就労体験を行うということをやりました。3年たちまして、今年42名の第1期生が全員就職できました。100%就職です。今までだったら授産施設で福祉予算を使って運営する授産施設に働くことが通例でした。学校だけでは出来なかったことを親と企業の志の高さと協力で行い、職場でお母さん、お父さん代わりに、先生代わりにのことでしていただく。それが生徒のモチベーション向上につながり、学校だけでできないことができていって、結果として就職100%が達成できました。今までだったら税金で運営する施設に働くのですが、学校と親と企業が一緒に教育、訓練を行い、子供の自立、社会参加が促進された。結果として税金を払える子供に育てることにつながっていきました。こうした企業文化は素晴らしいことです。こういう事に努力された企業、従業員の社会貢献、教育貢献を称え表彰していくことが大切です。新聞で、あの企業はリストラしてV字復活して収益が上がったと記事になりますが、従業員がすばらしい働き方をしている、あるいは社会貢献している、教育貢献しているというようなことが、経済新聞のトップの記事を飾るような、そんな社会ができてくると世の中が随分変わっていくと感じています。

こうした事を企業の理念として取り組まれると、社会全体の意識改革につながるのではないかと感じました。

○池田主査 ありがとうございます。今、張委員、門川委員からもお話がございましたように、ワーク・ライフ・バランスはある意味、将来的には投資になると思いますが、当面コストアップにつながる問題もいろいろあると思います。特に中小の立場になればなるほど、そういう側面が強い。そうした取り組みを支援するために、先進的な企業を表彰する、そうすることによって社会全体がそういう企業をバックアップするという、良循環をつくることができればより進んでいくのではないかと、そんな思いを持ちました。

それと、経団連の紀陸専務理事からも御提案がございました、国民一人ひとりの意識改革、国民運動ということですね。そういった形のものを何かうまく経済団体をはじめ多くのいろいろな関係団体が1つになりまして、協議会のようなものをつくって国民運動を展開していく。そうした場で先進的な企業を表彰していくような、そういう形をとれば、何か前へ一歩進められるのではないかと、そんなふうにもこれまでの意見を聞いておりまして感じます。前回の地域総ぐるみの中でも、そういう話が出てきておりますので、さらにそ

の問題についても検討させていただければありがたいと思っております。

○義家委員 一番若いんですけど、一番古くさいのかもわからないのですけれども、私自身いろんな人と出会いながら、ワークとライフのバランスがとれている人というのは一部の富裕層しかいないような気がするんですよ。一部の富裕層が非常にワークとライフのバランスをとりながら心豊かな生活もしているわけですが、現実の問題として、私自身の意識は人生をかけなければ何をなし遂げることもできないと思いながら日々を生きているんですね。もちろん私の中の感覚としては、ワークとライフはバランスというより一緒なんですね。

そこですごく考えるのが、例えば女性の問題。私の息子はまだ小さいのですけれども、恐らく3歳位までは世界のすべてがお母さんだと思うんですね。だから女性に対しての保障というか、そういったことにはどんどん力を入れていくべきだと私自身は思います。その時期に母親から学ぶことはものすごく大きいと思いますし、安心して出産ができる社会をつくっていくことは大事だと思うんですけれども、一方で、これは私の個人の感覚ですが、父親としてワークとライフのバランスについて、どのように整合性をつけるのかといつも自分と照らし合わせて考えるわけですが、先ほど張委員から、「早く帰って子供と夕飯を食べる」と提言するとの話もありましたが、私自身は、難しいですし、責任ある仕事を機械的に切り上げられません。私は必ず朝、朝の団らんというものを我が家では絶対の不文律にしているんですね。だから、必ず朝の団らんをしながら、息子に、今日お父さんはどんな仕事に行くのかというような話をするわけですが、朝に大体2時間程度の時間をとるわけですね。

例えばフレックスタイム制なんかを導入して出勤時間をラッシュとずらせば、かなり余裕を持った朝になると思うんです。教育というのは私は朝だと思っているんです。朝という漢字は十月十日と書きますけれども、まさにおなかの中に赤ちゃんがいる時間、つまり一心同体で、へその尾でつながっていた時のように子供たちの1日を占う。例えば学校に行きたくない子は必ず行きたくない顔しているわけですね。朝の時間をどのように確保するか、これは教育において今一番大事な、「早寝、早起き、朝ごはん」運動もそうですけれども、大切なことだと思うんです。

だから、ワーク・ライフ・バランスといった時に、朝の団らんをどのように家庭に保障するのか。ここはすごく大きな、少なくとも男にとっては、これ女性もそうですよね。朝御飯とかつくったりしたら大変ですから、どうしても夜の家族の団らんとか、休日に目が行きがちなんですけれども、教育再生会議なわけですから、教育において、今、何よりも取り戻さなければならぬのは朝の団らん、朝の時間のような気がするんです。だから、そういう視点でこのワーク・ライフ・バランスを考えていくと、かなり今の教育再生、子供たちの問題とかなり重なってくるところがあるかなとお話を聞きながら思いました。

○海老名委員 中小企業の家庭の方が子育てについては非常にいい環境だろうと私は思うんです。と申しますのは、親の働く背中を子供が見ているんですよ。ですから勤務時

間以外のものをございまして、朝早くから夜遅くまで親が働いている姿を子供が見ていると、自然に親は偉い、お父さん、お母さんを尊敬する、そういう気持ちになってくるのではないかと思うんです。大企業に勤務しているお父さん、お母さんには、朝の時間なんてございせんよ。それこそ急いで、お父さん、早く、急いで急いでと出かけて行ってしまって、話す時間もなくて出かけて行って、親の働く姿なんて全く見てないのですから、その中で、子供を育てるということはなかなか大変だろうと思います。

ですから短縮した時間をとおっしゃいますけれども、短縮しても、その短縮して得られた時間でお父さん、お母さんは自分の時間を保つだけで、子供と向き合う考えは本当に少ないだろうと私は思います。ですから私は、中小企業の方が子育てには向いていると思うんです。大企業の方がもっともっと考えなくてはいけません。

先ほど義家委員がおっしゃいましたように、3歳児までは子育ては肌で接して育てなければいけない。これは大切なことをございます。ですから育児休暇、これは本当にとっていただきたいと思います。妊娠中はまだしも、出産して、さあ預けてしまいますよ。10日目から働きだしましたよというお母さん。夜遅くなって保育所に受け取りに行くと、それで連れて帰ってきて、それでおっぱいもろくに与えないで、それでまたあくる朝、一番で髪振り乱して届けにきて、それで勤めに行くというようなお母さんやお父さんが多い。そんな中で子供がいい子が育つのでしょうか。ですから大企業の方にこそ私は考えてほしい。中小企業の方がまだまだ、じかに子供と接して、そして情と愛を持って育てているような感じがします。何か私は大会社、立派な会社に勤めているお父さん、お母さんの方が冷たい感じがします。もっともっと子供は温かい中で育ててほしい、そんな感じがするのでございます。

○池田主査 確かに、企業の業種・業態によりまして非常に変わってまいりますので、今、海老名委員のお話を伺っておりまして、家業的な色彩の強い中小と申しますか、小規模あるいは零細企業はおっしゃるとおりだと思いますね。ところが中小企業は、例えば製造業では資本金3億円以下、従業員は300人以下と定義されております。中小と申しましても、従業員300人規模のところになってきますと、これは大企業と同様な問題認識を持っていただく必要もあろうかと思っております。小規模あるいは零細企業以外の業態の社会との接点のあり方、あるいは働き方というものも、いろいろな形があるだろうと思っております。我々は「教育」という切り口で検討させていただくわけでありまして、何かそういったものも一度縦横で整理して、具体的に検討していく必要もあるのではないかと感じさせられております。

それから、私の方から1つ、東芝さんは大変先進的にお取り組みいただいているわけですが、ちょっと仄聞しておりますと、東芝さんのように先進的な形で取り組もうとすると、現在の法規上の問題があつて前へ進めないというような話も聞かされたことがあります。新しい働き方を見いだしていくためには政府関係の皆様方のご協力も得ながら法整備もしていただく必要もあろうかと思っておりますが、何かその辺りのことについて、これまでの御体

験から感じられたようなことはございませんか。

○岩切氏 法整備というよりは、ワーク・ライフ・バランスを進めていくに当たっての最大のネックが何かというと、やはり従業員間の認識の差なんですね。例えば若い方たちでいろんな制度を利用してワーク・ライフ・バランスをとったり、子供の教育にもう少し時間を割きたいという方がいても、管理職の方たちとの考え方の違いがなかなか埋まっていけないということなのです。むしろいろいろな事業所を訪問していろいろな方たちの話を伺っている中では、従業員の中でのコミュニケーションをきちんととって、お互いの考え方を理解し合うということが本当に重要だなということを感じています。

ですから、政府で、例えば法的に何かを整備するというよりも、非常にプリミティブな話なのですが、初歩的な話で、まず従業員間でお互いにどのような働き方がしたいのか、どういった方向を目指して行きたいのかということをお互いに理解し合う、あるいは違った考え方もあるのだということを理解することが、まず一番重要で難しいところかなのかなと感じております。

○福山氏 (株式会社東芝人事・業務企画部勤労企画担当参事) あと法整備といいますと、柔軟な働き方ということで、これは企業によって様々かと思えますけれども、もう少し労使の自治を中心にいろいろなことが決められるようにすべきだと感じております。やはり業種・業態で働く環境が様々でございますし、労働組合もこういったワーク・ライフ・バランスについては非常に重要な課題として取り組んでいますので、その中で、我々の経営のパートナーである労働組合といろいろな話し合いをする中で柔軟な制度設計ができるようになるとうろしいかなと思えます。

○池田主査 どうもありがとうございました。

○門川委員 冒頭に張委員がおっしゃった父親の子育て参加は、男女共同参画として、女の人の働き方も含めて議論されている部分が多いと思う。義家委員のようにポリシーを持って、父親が、仕事に邁進しながらも、家庭でちゃんと父親の存在感もある。朝を重視しようというのは非常にいいわけですが、企業人としての働き方に没頭して、家庭生活、子供との関わりは配偶者に任せっぱなしであるとか、あるいは配偶者がきちんとしていたらいいわけですが、一人親家庭というのが学校によったら3割とか5割という学校が増えてきて、結局子供に誰もきちんと関わっていないなどの問題も深刻であります。それが荒れる学校とか、子供の人生に大きな影響を与えてきている。本当に父親だけには限りませんが、特に働いている人の子育て参加をどう強力に進めていくかという国民運動的なものをいろんな経営者の立場で、教育関係者の立場で、政府の立場で、あるいは政治家の立場、みんなが融合してやっていかなければならない。

父親の存在感についての川柳で「母子供 犬猫親父 あと金魚」、と言うのがあります。親父は金魚よりは家で存在感がある。しかし、犬、猫よりは存在感がないといってみんな笑っているのですが、家庭での父親の実態が深刻であり、決して笑っておれない問題です。そんな国は世界じゅうで日本だけではないかと思えます。そして、子育てのいろん

な問題が起こったら、教育制度の問題にしたり、学校の問題にしたりして批判していながら、実はそれぞれが責任を果たせてないことに対して何か強力なメッセージを出して啓発していかないと、そしてまた行動に結びつけていかないといけないなということを痛感しています。働く人が子育てにどう関わっていくかを、例えば、今、「おやじの会」が全国的に活発になっており、それらを支援して、国民運動として「おやじの会」などが中心になって啓発活動を行い、行動に移すためのメッセージを発信すべきではないのか。

○池田主査 どうもありがとうございました。まだまだいろいろと意見交換をさせていただきたいと思っておりますけれども、次の議題もございまして、経済団体、企業の皆様との意見交換はこれまでにさせていただきたいと思っております。先ほど来、お話しさせていただいてますように、今後、教育再生という観点からいたしましても、このワーク・ライフ・バランスを国民運動として取り組ませていただければ大変ありがたいのではないかと御意見が多いわけでございます。

そういったことで、日本経団連、また日本商工会議所、あるいは東芝様をはじめ各傘下の企業の皆さま方には、いろいろと御協力いただくことがますます多くなってくるだろうと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

どうも、きょうはいろいろとありがとうございました。

(日本経団連(紀陸氏) 株式会社東芝(岩切氏・福山氏) 日本商工会議所(近藤氏) 退室)

○池田主査 それでは、引き続きまして、内閣府と厚生労働省からワーク・ライフ・バランスの現状と政府の取り組みの現状につきまして御説明をいただきたいと思っております。それでは、関係者の皆様方、前の方にお移りいただきましてよろしく願いいたします。

(池永内閣府男女共同参画局調査課長、山田少子化高齢化対策第1担当企画官
坂本厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長着席)

○池田主査 それでは、まず最初に内閣府から御説明をいただければと思います。池永課長からよろしく願いします。

○池永内閣府男女共同参画局調査課長 内閣府男女共同参画局の池永でございます。私からは男女共同参画会議の専門調査会の取組を中心にお話しさせていただきます。

資料5をご覧くださいませでしょうか、1ページをご覧ください。

男女共同参画会議の専門調査会として、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」が今年の2月に設置されました。これは「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」を発展的に改組する形で設置されたものでございます。この少子化と男女共同参画に関する専門調査会におきまして、女性の就労と出生率の関係などについてデータに基づき、国際比較や都道府県分析などを行ってきました。その過程で男女共同参画と少子化対策双方の観点から、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」についての重要性がクローズアップされました。

2ページをご覧くださいませと、昨年5月、少子化と男女共同参画に関する専門調査会

から提案が出されました。これはすべての人を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」ということで参画会議に提案をしたものです。

続きまして3ページをご覧ください。A3の表となっております。このたび発足いたしました「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」が3月5日に第1回が開催されましたが、これはそのときの資料として、ワーク・ライフ・バランスに関する政府の主な計画、報告等について、各府省の御協力を得て私どもでまとめたものでございます。

一番上の方のちょっと太字で囲んであるところが、今申し上げたような少子化と男女共同参画の専門調査会から現在の専門調査会に至る流れのところでございますが、そのほかにおきましても、少子化対策、教育、イノベーション、経済財政政策といった様々な視点から、様々な場で取組や検討が進められております。

4ページをご覧くださいませでしょうか。これは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会の調査審議に当たっての考え方について、男女共同参画会議において示されたものでございます。ワーク・ライフ・バランスの考え方、とらえ方でございますが、先ほどの東芝の岩切室長からもございましたように、男性も女性も、既婚者も単身者も、子育て期はもちろん、例えば介護やスキルアップ等々を含めた人生の各段階において、仕事と家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について自らの希望に沿った形でバランスをとりながら展開できる状態ではないかというふうにお示ししております。

それによって何が実現するかということですが、左側が個人の視点、右側が企業、家庭、地域の観点を示しています。個人について見ますと、例えば男性も家事・育児・介護、地域活動に参加したいという方はそれが実現すると。また、女性については家庭と仕事を両立できるといったようなことがございます。企業から見ますと、多様な人材の活用であるとか、仕事への意欲の向上、活力がもたらされると。また、家庭生活の充実や地域の活性化ということにつながるということも言っております。

調査審議の在り方ということで、検討事項の例と検討の視点ということを示しています。検討事項の例といたしましては、意識の問題、働き方や様々な活動に関わる制度・慣行の問題、制度があつたとしても現実に制度が活用されるための職場の在り方、マネジメントの問題、また、個人や企業がワーク・ライフ・バランスを図るに当たって、それを支えるサービスなどが考えられます。

また、検討の視点といたしましては、先ほども申し上げたような、男性も女性もすべての人の人生の各段階におけるワーク・ライフ・バランスを検討するということ。また企業の取組が中心となろうとは思いますが、公務、第一次産業、教育・研究部門等、幅広い仕事の領域を視野に入れること。また、更に様々な推進主体の期待される役割について検討するといったことが考えられるだろうとお示ししております。

このように幅広い領域や主体を視野に入れて専門調査会で調査審議していただくことになっておりますが、これに当たりましては、政府内でも様々な会議などしっかりと連携を図って進めてまいりたいと思います。

お時間があまりありませんので、また後で見ただければと思うのですが、その後、5ページから9ページまで、ワーク・ライフ・バランスを議論するに当たって認識していただければと思うデータをお示ししております。特に8ページのデータをご覧くださいますと、先ほども日本商工会議所の近藤理事から御紹介がございましたが、両立支援制度を部下が利用したという管理職を対象に行った調査によりますと、両立支援制度の利用というのが、「総合的影響」という円グラフを見ると、プラスの影響が大きかった方が、マイナスの影響が大きかったというのを上回っております。具体的な影響ということで「仕事の進め方について職場内を見直すきっかけになった」ということを認識した人が多いという結果が出ております。

また、9ページをご覧くださいますと、ちょっとグラフが見づらくて恐縮ですが、これは男女、また既婚・独身に分けて、「あなたは仕事と生活のバランスがとれていますか」ということを聞いて、そういった答えに対して、更に「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」という仕事の意欲を聞いております。そうしますと、既婚・独身、男女を問わず「ワーク・ライフ・バランスが図られている」と感じている人の方が仕事への意欲が高いといった結果の出ている調査でございます。

男女共同参画局からは以上でございます。

○池田主査 どうもありがとうございました。ただいま池永さんから、男女共同参画を中心にお話をいただきました。それでは引き続きまして、少子化対策を中心にして、山田企画官の方からお話をいただけますか。

○山田内閣府少子・高齢化対策第1担当企画官 内閣府の少子化担当の山田でございます。私から、少子化の関係の動きを御紹介いたします。資料の10ページをご覧くださいますと、

「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略について」ということで策定を進めておりますが、今後、一層少子高齢化が進むという見通しを受けまして、厚労省の方でまとめた人口の特別部会というものがございまして、上の箱の「○」の3つ目ですけれども、「結婚、出生行動に対する国民の希望が一定程度叶えば、合計特殊出生率が1.75程度まで改善される余地」があるということがまとめられております。

こういったことを受けまして、下の箱にございますように、基本的な考え方として、「すべての子ども、すべての家族を大切に」ということで、2030年以降の若年人口の大幅な減少を視野に入れて、本格的に少子化に対抗するため、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な対策の再構築を図るということで戦略を立てていこうということでございます。この下の2行目にございますが、「すべての子ども、すべての家族を、世代を超えて国民みなで支援する国民総参加の子育てに優しい社会づくりを目指す」ということ

でございます。

11 ページをご覧ください。検討の体制ですけれども、総理を会長とします全閣僚で構成されている「少子化社会対策会議」というものがございます。この下に『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議というものを設けまして、議長は内閣官房長官、構成員は関係閣僚9名と有識者7名ということでございまして、池田委員にも御参画をいただいております。

その下に4つ分科会がございまして、基本戦略分科会、働き方の改革分科会、地域・家族の再生分科会、点検・評価分科会ということでございます。こちらの分科会と、特に今日のテーマと関係ございますのは、「働き方の改革分科会」ということでございまして、そのテーマは家族が共に過ごす時間が持てるワーク・ライフ・バランス、子育てしながら働き続けられる多様で柔軟な働き方の実現といったこと。あるいは若者の社会的・経済的自立を支援し、能力・才能を高めていくための人材力強化、あるいは社会的責任を果たす企業の取組の促進と意識改革等といったことで御議論いただくということになってございます。それぞれ10名前後の分科会の委員で御議論いただくということになっております。

12 ページをご覧ください。スケジュールでございまして、2月9日に第1回検討会議、いわゆる親会議でございまして、開催をしております。4分科会の発足ということになっております。2月から5月にかけて、各分科会を3～4回開催しまして、5月中に各分科会で議論を整理する。6月頃に第2回の親会議を開催いたしまして重点戦略の基本的な考え方を取りまとめる。経済財政諮問会議等にも報告しまして、骨太方針2007年も反映すると。

以後、具体的施策について検討を進めまして、税制改正等の議論を見極めつつ、19年末(本年末)を目途に、重点戦略の全体像を提示できればといったスケジュールで考えております。

13 ページ以降は、4分科会のそれぞれの今後の議論の進め方という資料になっておりますけれども、14 ページをご覧ください。本日のこちらのテーマに関係のある働き方の改革分科会について御紹介を申し上げます。

左の下にございますのは、2月9日の親会議で出ました働き方に関する主な意見ということでございまして、簡単に御紹介いたしますと、重要なのは働き方、仕事の進め方を見直すことにより自己実現できる社会をつくるとともに、企業の時間当たりの生産性を高めることで、それが少子化対策にもつながっていくといった御意見。あるいは働き方の二極化の解消、男女双方の仕事と私生活の調和の実現、男性の働き方、暮らし方の見直しを視野に入れながら議論していくことが必要といった御意見。あるいは池田委員からは、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方の追求を将来の投資と位置づけることが必要。企業の取組に対する財政的支援、経済的インセンティブが必要といった御意見。それから、日本企業はエネルギー制約、環境制約の中でイノベーションを起こしてきたけれども、時間制約も働き方の効率化に結びつくのではないかとといったような御意見が出ております。

右側に今後の議論の進め方ということで整理をしております、国民の希望する結婚や出産と実態との乖離及びその要因の把握、あるいは我が国の働き方の状況分析、生活との調和、自己実現を可能にする働き方の実現に向けた課題の整理、働き方の改革の実効を高める方策の整備といったことを今後御議論いただくことになっております、先週までに、それぞれの分科会の第1回が開催をされているといった状況でございます。

私からは以上でございます。

○池田主査 どうもありがとうございます。

それでは、引き続きまして厚生労働省の取り組みにつきまして、坂本課長からよろしくお願いたします。

○坂本厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長 厚生労働省の労働基準局勤労者生活部企画課長の坂本でございます。よろしくお願申し上げます。

私から、今日は仕事と生活の調和に関しまして3点、簡単に御説明いたしたいと思ます。すなわち現在の労働時間の現状、2点目に、一般的な労働時間対策、3点目といたしまして、それらを踏まえて仕事と家庭の両立支援のための施策ということについて御説明いたしたいと思っております。資料ですと、17ページ以降ということになります。

まず現状でございますけれども、全労働者の平均の年間総労働時間というのは、現在1,834時間です。20ページをご覧くださいますと、全労働者の平均は確かにずっと下がってきている傾向でございます。ただ、私ども一番気にしていますのは、例えば一般労働者の労働時間というのは2,000時間台でずっと横ばいになっているということでございます、いわば全労働者平均が落ちてきているのはパートの労働者の割合が増えてきているからであって、実際の労働時間の短縮はなされていないというところが、まず懸念だということでございます。

次の21ページをご覧くださいたいのですが、先ほど、内閣府からもございましたが、労働時間の長短二極化という問題があるのですが、週60時間以上働く、すなわち残業が大体20時間ですから、9時～6時まで通常働くというような企業であれば、10時以降まで、1日4時間残業しているというような働き方をしている労働者の割合が、実はこの資料は掲げてないのですが、全労働者の平均で11%弱という状況でございます。その中でここに掲げておりますように、30代の男性、非常に子育てとかかわるところが20%を超えている。若干ここ数年少し低下ぎみではありますけれども、20%を超えている。ここがやはり一番問題なのではなからうかというような問題意識を持っているということでございます。

他方、22ページで年次有給休暇の取得率はどうかということを見ますと、このところ、50%を切るような状況でございます、制度的にはそれなりの年次有給休暇の水準はあっても実際にはとれていない。意識の問題もあったり、あるいは仕事量の問題等もあるかと思ますけれども、こういう現状にあるということでございます。

このような現状を踏まえまして、17ページにお戻りいただきたいのですが、一般的な労働時間対策としていくつかの対策に取り組んでいるところでございます。一点目は、まず、

働き方の基本法であります労働基準法の改正を今国会に提出をいたしております。

その中身については次の 18 ページに書いてございますが、時間外労働を 1 つ削減するための第一歩を踏み出してみたらどうかということで、割増賃金率、時間外労働については通常の賃金に対して 25% の割増しを義務づけているわけですが、これの割増率を少し引き上げてみたらどうかということで、特に 80 時間を超える、先ほどの非常に労働時間が長い部類ということを申しましたけれども、これは月で 80 時間ですから、残業は週で 20 時間以上の層になるのですけれども、その層に対しまして割増賃金率を 50% に引き上げてみたらどうかというような改正案を盛り込んでおります。

更に年次有給休暇につきましても、法律の基準上は原則 1 日以上単位で与えなければいけないことになっているのですが、ちょっと学校に用事があるというような場合もございますから、時間休でもいいですといったとり方を進めていくというようなとりやすさ、弾力化するというような中身も盛り込んでおまして、このようなことを取組の第一歩として、今回盛り込んでいくところであります。

17 ページに戻りまして、①の部分は、これはいわば罰則付きの強行法規でございますけれども、逆に 2 点目は、特に中小企業で時間外労働を削減するのに対しましていろんな設備、人員の雇入れ等の費用がかかるという点を踏まえまして今回助成金を創設をするというような支援策も用意いたしておるところでございます。

3 点目は、これは限度基準告示ということで、残業に対しまして、月であれば、例えば 45 時間以内にしましょうというようなことでの基準・目安を示しているわけですが、これを改正いたしまして、一定時間を超える時間外労働をなるべく短くするように労使双方に対して求めていくといった指導をいたしたいということでございます。

更に 4 点目は、労働基準監督署による監督指導、これは従来からもやっておりますけれども、長時間労働について重点的に見ていきたいということでございます。

5 点目は、これは労働時間等設定改善法、昔、「時短促進法」と言っておったのですが、本年度から施行されております改正法でございますが、労使が自主的に取り組むことを推進したいということの内容とするものでございまして、いろいろな労使が話し合って時短等について努力をしていただきたいということの内容をいたしておりますが、その中におきましては、労働時間等の設定改善に取り組む、特に中小企業の団体に対しましていろいろな支援をしていくというような内容になってございます。

次にこれらの状況を踏まえまして、「仕事と家庭の両立支援」ということになるわけでございます。資料でいきますと、23 ページをご覧くださいと存じます。労働者が育児や介護をしながら安心して働き続けることができるためには、先ほど、御説明いたしましたような一般的な労働時間対策に加えまして、育児でありますとか介護を安心して行うために職場環境の整備のための施策が必要であろうというふうに考えております。そのために、私どもは大きく 2 つの施策を行っております。

この 23 ページの左側の「育児・介護休業法の施行」と右側の「事業主への支援・取組促

進」という2点でございます。

まず、左側の「育児・介護休業法の施行」でございますが、この法律では、事業主が最低限遵守すべき事項が定められておりまして、主には3点ございます。左側を見ていただきたいのですが、「1. 柔軟な働き方を可能とする制度」ということでございます。事業主に対して育児や介護を行う労働者のために短時間勤務でありますとか、フレックスタイムでありますとか、そのような柔軟な働き方の制度を整備してくださいということでございます。

「2. 子の看護休暇」でございますが、労働者は子供が病気やけがをしたときには1年間に5日まででございますが、子の看護休暇を取得する権利があるということでございます。

「3. 育児休業・介護休業」でございますが、育児や介護のために休業を余儀なくされた労働者は育児や介護のための休業を取得する権利があるということでございます。

もう一方の施策、右側の施策でございますが、これは「事業主への支援・取組促進」ということになるわけですが、両立支援ということを進めていくためにそれが効果を上げるためには法律の水準を上回る取組、自主的な企業の取組等が大変重要でございまして、安心して法律の制度を利用できるような職場の風土づくりなど、そのような点に重点を置いた取組をやっていただかなければいけないと考えております。そのような観点からいくつかの施策を実施いたしているわけでございますが、まず第1点に「次世代法に基づく事業主への取組促進」ということでございます。企業の次世代支援への取組を促進するために、同法に基づきます企業の行動計画の策定、実施を促進しております。特に本年4月からは、一定の基準を満たした企業に対して認定ということを行うことにいたしております。表彰の一環とお考えいただければよろしいかと思っておりますけれども、そういう認定を行う。そういったことによって、この企業は両立支援に取り組んでいる、次世代の支援に取り組んでいる企業であるということを示すという効果をねらっているわけですが、このような仕事と家庭の両立しやすい環境整備を行っていくことといたしております。

それから、2点目として「企業の取組事例を提供」していくということでございます。次世代法に基づきまして、企業が策定した一般事業主行動計画をホームページで閲覧できるようにしております。こうした行動計画を少しでも多くの他の企業が見ていただいて、自らも行動計画をつくっていただくことを期待しております。

3点目といたしまして、短時間勤務制度の導入など様々な両立支援に取り組む事業主に対して各種助成金等を支給することでの経済的支援を行っております。

4点目といたしまして、先ほども出ておりました仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰という形で顕彰をいたしております。

5点目として、社員にとってどのぐらいその企業が両立しやすいのかということ点を点検・評価するための「両立指標」というものを開発いたしております、その普及に努めております。

最後に6点目でございますが、昨年の10月に取りまとめられました「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」の御提言をいただいておりますので、その普及を行っています。この提言では、企業の経営の視点から、男性が育児参加できるようなワーク・ライフ・バランスがとれたような働き方の必要性とそのメリット、そうした働き方を可能とする取組等について触れているところがございます、このようなものを参考にして取り組んでいただきたいということでの普及を図っているということでございます。

以上でございます。

○池田主査 どうもありがとうございます。個々の問題について大変積極的な取り組みをしていただいている姿を内閣府また厚生労働省からもお聞かせいただきまして心強く思っております。今後「教育」という切り口からも、ぜひ、そういった推進につきまして、うまく横串でもってお考えいただければ大変ありがたいと思いつながらせていただいております。

それでは、事務局から教育委員会と企業の連携の状況等を中心に補足の説明をお願いします。

○山中副室長 今回の資料5の一番最後のページでございますが、教育と企業との連携という意味での取組を1つだけ御紹介させていただきます。これは滋賀県の例ですけれども、「家庭教育協力企業協定制度」ということで表彰制度の1つとも考えられますけれども、滋賀県の教育長は松下電器の出身の方でございますけれども、企業といろいろ連携して学校教育も活性化しようということで、そこの取組は5つありますけれども、この5つのうち、2つの項目を満たしているといいますか、そこをやるという企業と協定を結ぶということで、右下にありますように、協定を結んだ企業にはそういう表彰状でもないですが、協定書をやってここを掲げてもらおうと。

5つのやる内容は、1つ目はポスターを張るとか社内報を書くといったこと。2番目は働く姿を子供に見せる。例えば中学校2年生全員、滋賀県では「チャレンジウイーク」ということで5日間職場体験をさせていますけれども、それに協力してくれる。3つ目は、子供の体験活動を支援する。「放課後子どもプラン」とか、そういうものに社員が入っていくというのを支援する。4番目として「学校へ行こう!」ということで参観日については休暇を与えましょう。5番目として、「淡海子育て応援団」というのを県がつくっていますので、そこにいろんな行事をやる時に、お茶の会社ですとお茶を提供してもらおうとか、ここに書いてあるうちの2つをやっていただけるという企業については、協定を結んで、企業については県のホームページですとか、いろんな広報ですとか、そういうところで紹介しているという例でございます。

こういう形で学校に企業に協力していただけるという協力企業協定制度というのが滋賀県ですとか、鳥取県ですとか、いくつかの県で行われているということでございます。表彰の1つの例かというふうにも言えると思います。現在も滋賀県では130社と協定を結んでいるということでございます。

○池田主査 それでは、今いろいろ御説明いただきました件につきまして、御質問、あるいは意見等交換をさせていただきたいと思いますが、義家委員からどうぞ。

○義家委員 年休の時間単位の取得、これは非常に具体的で大きいです。ただ、これの周知徹底をどのようにしていくかということはまた大きな問題で、特に小さい企業になればなるほど、ちょっと驚くべきは、うちには有給休暇はありませんという小さな企業がいっぱいあるんですね。これは法律で定められているにもかかわらず、うちには有給休暇の規程はありませんと。その周知徹底をどのように草の根でしていくかということ、これは本当に大きな問題で、実は若者たちは、そんな権利はあっても使えないんでしょうとか、うちはないみたいとか、そういった認識の中小に就職する若者たちの中には非常に多いので、これは学校教育でも、よりそういうことが保障されているのだということを社会科なり総合学習なりで徹底していく必要があるだろうなと思います。時間単位で年休がとれるというのは非常に大きな一歩だと思います。

ただ、資料5の6ページを見ていて、私は非常にまた不安に思ったのですけれども、ワーク・ライフ・バランスがだめだと思ってないのですけれども、ただ、心配に思ったんですよ。というのは、例えば独身男性45.8%が「プライベート優先」という思いを持っているわけですね。このプライベート優先という思いを持っている人たちに、ただ、ぽんと権利だけを与えると、2007年問題で今まで企業を支えてきた方たちが定年退職する中で、企業力が落ちるんじゃないでしょうか。基本的に女性の方が、既婚女性の45.9%は、家事・仕事・プライベートの両立、これは非常に全うな考え方、これがワーク・ライフ・バランスなわけですよ。だから、プライベート優先というのは、ワーク・ライフじゃなくて、プライベート・ワーク・バランスみたいな話になってしまったら、これは子育てもへちまもないわけですね。

ライフというのは一体何かということ、この辺の整理からして、私はこの意識のまま、労働条件を多様化させて、それぞれのプライベートや何かを守っていったら、日本の力が落ちるような気が私はします。私自身も、権利があったらぜひ行使したい。でも、プライベートとライフというのは同じようで違うもの。ライフというのはプライベートも含めた、育児も家事も仕事も全部含めたライフですから、その辺の認識がいかがなものなのか。このグラフを見て、このまま進んでいったら、日本の力は落ちるのではないか。先ほど、ワークとライフがうまくバランスがとれているのは一部の富裕層だと言ったんですけれども、何かをなし遂げた人間というのは余裕がありますから、自分でイニシアチブをとることができるけれども、そこに到達するまでは夢中でやらないと手に入らないものはたくさんあると思うんです。このデータを見て、これは大丈夫かなという思いを強くしました。その辺の啓発、本来のワーク・ライフ・バランスというのは一体どういうものなのかという啓発もまた同時にしていかないと、単純にプライベート・ワーク・バランスみたいな形になってしまうと、また、子供がそのバランスの中に取り残されていくというような悪循環が繰り返されるような気が私はします。

○池田主査 どうもありがとうございます。張委員どうぞ。

○張委員 今のことと全く同じようなことなんですけれども、私は教育再生会議に入ってから、うちの役員会で、もっとうちの従業員の仕事を短くして早く帰らせてやれと、そういう時代だということを言うんですけれども、そうするとうちの副社長連中が、全く今と同じ、早く帰らせると家なんかには帰りませんよと言うんですよ。これを見るとはっきりするなど。やりたいことがいっぱいあるんですね。そっちの方へ走っていつちゃうということなんです。企業としては、時間を短くして、なるべくプライベートな時間を増やしてあげるといことはできるけど、そこから先、家庭へ帰れとか、家事をやれということまでは言えないから、これはまさにうちの従業員と同じような状況だなと思うんだけど、これをどうするかというのは割と大事な話ですね。

○池田主査 非常に大事なことです。今、義家委員、張委員のお話しからも、今の日本の社会全体の実態というものがそういうところにあるような気がしてなりませんので、これを機会に一人ひとりが意識改革を図り、人生を生きる上においてどういう生き方をしているか、あるいはそれに基づく働き方をどうするか。自分たちの将来をどういうふうと考えていくか、何か大きい次元でそうしたことをもう一度問い直してみる必要があるような気がしております。これは教育再生ではもちろんのこと、少子化対策においても、男女共同参画においても、同様の問題点を、今一度人間の根源的なところから考えて、出発すべきではないかということ強く感じさせられております。それらを押さえてから出発させんと方法論だけになってしまうような気がします。門川委員どうぞ。

○門川委員 仕事の生活が充実している人間はライフ、私生活が充実するという事は、そのとおりだと思いますね。ラグビー元日本代表の平尾誠二氏がこんなことをおっしゃっていたんですけど、「ワーカーかプレーヤーか」。ワーカーなんですけど、労働者は、「ワーカーとして何時間か働いた後、アフターファイブを楽しむ。仕事は苦役である」と、こういう考え方で仕事とプライベートな生活を分離するのか、あるいは、人生そのものをプレーヤーとして考え、仕事も私生活も充実させて生きていくのか。非常におもしろい大切な視点だと思いました。だから、先ほどからずっと話を聞いて、仕事も充実し、家庭生活も充実するというワーク・ライフ・バランスを基調として押さえておかなければならないと感じました。

また、山陰地方のあるところで教育のシンポジウムがあり、そのPTAの人や校長先生との会話の中で、子供に親の仕事の話を聞くとほとんどが「会社員」と答えるとの事でした。子供が、ただ「会社員」としか答えないと。お父さんは何しているの、お母さんは何しているのかと聞いても仕事がわからない。「会社員」という仕事はないわけです。親が働いて何をしているかということ、農業も林業も、いわゆるサラリーマンも含めて親がどういう働きをしているかということをお子さんに語っていない。生きざまを語っていない。子供もそのことに関心を持ってない。だから働くという一番大切なことの意味が子供に伝わらない。そこで夏休みに始められたのが、お父さん、お母さんの職場訪問で、親の働いている姿を

見せ家庭での親子の会話を促し絆を深めようと言うことでした。

だから、昔はそんなことを意図的にしなくても、親の汗して働いている姿を見て子供が感じられたのですけれども、今はものすごく乖離してしまいました。そういう親の働き方をどう見せていくか。どう子育てに関わっていくか、親も企業も社会全体が、親子の分断をどう解消するかを考えなければいけないと思います。

○池田主査 ありがとうございます。どうぞ海老名委員。

○海老名委員 この間、毎日新聞の方にちょっと聞いたのですけれども、2～3日前に子供さんたちを毎日新聞社へ連れてきて、親の働いている姿を全部見せたそうですね。そうしましたら、子供たちが、お父さんて大変だったんだったんだ、お母さんて大変だったんだ、僕も大きくなったら、お父さんやお母さんのようになると言ったそうなんです。それで大分安心したということを記者の方に伺いました。ですから、職場を見せるということは大切なことだなと、そう思います。

それから、もう一つ、23 ページのところなんですけれども、「仕事と家庭の両立支援のため」、これは本当にいいことだなと思いました。すごいこと、これが本当になってくれたら安心して母親は働けます。そうですね。ぜひ、これは実行してほしいと願います。これが本当に全部完成されたらすごいなと思いました。

○池田主査 仕事と家庭の両立支援につきましては、男女共同参画という視点から一番早く立ち上がりまして、こういう問題意識を持って取り組まれておられる。それから、先ほども申しましたように、人口減少社会における少子化対策という今日の社会現象の面からも仕事と家庭のあり方を見つめ直さざるを得ない。それから、私どもの教育再生も当然仕事と家庭を両立させ、教育に参画していただくウエイトを高めることが大切というふうに思うわけですから、常にこの三者を横串にして考えていく必要があると思います。そうした意味で政府が、総理を中心に横串になって全体の問題をお取り組みいただいているということは大変心強い限りです。これらの大きな問題にチャレンジしていただいて、今のお話のように、23 ページのこういった問題を1つひとつ丹念に片づけていただければと思います。片づけることについては、我々民間側も一緒になって取り組ませていただく形だろうと思います。いずれにしても、政府にリーダーシップをとっていただいていることについて感謝をいたすと同時に、不転の形で我々も取り組ませていただきたいと思っております。

○義家委員 その一方で、学校におけるキャリア教育の重要さもある。これは企業がワーク・ライフ・バランス、いろんな労働条件の多様化を保障してくれるとして、それをどう選択していくのかの能力が備わっていなければ、結果的にはそれは何も生きてこないわけですね。だから、これは企業の側とまた別で、学校の側はキャリア学習、働くとは一体どういうことなのか。つまりきちんと働いてしっかりと収入があるからこそ安定したライフがあるわけで、それは両方とも大事なことであるわけですね。だから、キャリア教育を学校でどう徹底させていくか。今、1週間以上キャリア学習なんかしている義務教育は

そんなにはないですよ。

○山中副室長 中学校2年生で1週間程度の職場体験をやろうというところが増えてきています。兵庫、富山とか、滋賀県もやっている。

○義家委員 そういうところも、例えば中学に限定しないで、高校も含めてキャリア学習の大切さというの、一方で再生会議から訴えていくことが必要ですね。

○池田主査 お話のように、キャリア教育を現場でもっともっと充実していただくということと、それからいろいろとこれまでも御議論の中で出てきておりますが、ワーク・ライフ・バランスを確立していく上で、企業の社員も生涯学習という観点から、大学院における間口を広くしていただいて、一生学んでいくという環境を整えることは重要だと思います。そして、学んだことを今度は社会に対して、奉仕という形で還元していただくという、そういう循環が出来ればと思います。そういうことも大きな課題として取り組ませていただく必要があるような気がしますね。

○張委員 変な言い方ですけども、本当にワーク・ライフ・バランスを真剣に、国としても取り組むとかということだと、意識改革がものすごく大事なような気がするんですね。いろんな法律を決めたり、我々がこういうことをやろうという、表彰制度をやったりということはいいのだけでも、例えば私ども世代は、池田委員もそうでしょうけれども、女房と2人でワーク・ライフ・バランスをとっていたと思うんですよ。どっちかという、亭主は仕事へ行って、カミさんは家庭でということ、けど、そこをうまくやれば、息子もそこそこという感じになりますね。

もう一つ、世代が前だと、今度はおじいちゃん、おばあちゃんも入って、そこでワーク・ライフ・バランスをとれていたと思うんだけど、だんだん女性も働きますというようなことになりまして、今度は一人ひとりが自分で一人ずつがワーク・ライフ・バランスをとれと、こういう話みたいですね。

そうすると、私、今ずっと考えていたんですけど、私、アメリカに10年ぐらいおりました、米人5,000~6,000人を雇用してやっていたんですけど、彼らはちゃんと時間ができると家へ帰るんですよ。家庭がとても大事なんですね。家庭が1番、仕事が2番ぐらいの感じだから、仕事のために家事を犠牲にするようなことをやると、手ひどい反撃を食らうんですけど、日本は全く今のところ逆ですし、それから、さっきの話にも関連しますけれども、アメリカは自動車に乗ってずっと家へ帰る。その過程に何も無いけど、日本人は電車に乗って家に着くまでに魅力的な寄り添うところがいっぱいあるでしょう。だから、そういうのに浸ってずっと長年きている人たちの意識を、ワーク・ライフ・バランスは大事なんだよという、今度は一人ひとりでバランスをとらなければいけないよというように変えるのは大変な意識改革だと思いますけど、それはどうすればいいのかというのが、いいアイデアもないんですけど、これは大変なことだなという気がしますですね。

義家委員のように、朝御飯と一緒に食べるとか、晩御飯と一緒に食べるとか、こういうことだとまだやりやすいのだけれども、バランスをとれよという話になると難しい。

○池田主査 意識改革というのは、それは一つの形なんですけれども、国民運動を起こしていくということですね。そのためには経済団体ですとかいろいろな団体に参画していただきながら、何か大きな国民運動の出発点となるものをつくっていただいて、そういうものを全国ベースで、また地域に根ざして、ワーク・ライフ・バランス・フォーラムのようなものを各地で開催していくとか、そういう仕掛けも必要であるような気がしてなりません。そのためにはマスコミの皆さん方にもこうしたことについての重要度を御認識いただいて、いろいろな形でそういう啓発活動をしていただくということも必要ではないか。これは再生会議というよりも、今3つの柱ができておりますので、それらを横串にして、民間主導で何かムーブメントを起こしていく仕掛けが必要であるような気がいたします。

○門川委員 滋賀県の事例を聞かせていただいて非常にいいなと思いました。地域ごとに、こういういろんな仕掛け、仕組みをつくることは重要です。京都市でも、先月3年間の議論の下に、「子どもを共に育む京都市民憲章」というのをつくりまして、子供のために大人の行動規範をまとめました。市議会でも推進決議がされました。これをどう具体化していくかということで、今日聞かせて頂きたいいろんな内容を、企業の在り方も含めて、京都で具体的な事業に落とし込んでいきたいなと思います。今日改めて国も、あるいは経済団体も、教育関係団体もいろんなことが、ここで課題意識を持って動き出していることを実感しましたが、地域で問題意識や取組を市民運動に融合させて、全国的に連携して進めることが一番大事だと思います。

○池田主査 京都など先行して取り組んでおられる地域があります。そういう事例もお聞かせいただきますと、下から上からうまく有機的に全体を糾合するようなそういう組織をつくり、前へ進めていく必要があるような気がしますね。

○海老名委員 全部が全部、外国のように、ヨーロッパのようになれとは思いません。日本独自の良さもあったことですから、ですからおっしゃったように、地域地域のいいところをもっともっと伸ばすということが大切だろうと思います。全部が全部外国の制度を取り入れるということは恐らく無理ではないでしょうか。人間性の問題もありますし、土地柄の問題もありますし、地域の問題もあります。ですから私は全部を取り入れるということは不可能だろうと思います。ですから滋賀県独自でこうやっていらっしゃるようなものが、やっぱりいいことだろうなと思います。

○池田主査 おっしゃるように、それは日本固有の地域文化をむしろ表に出してくるということにもつながってくるような気がしますので、そういう地域おこしの一環にも私はつながってくるような気がしてなりません。ですから皆さんもよく言っておられるように、私は教育再生というのは地域再生にもつながるし、地域再生が教育再生にもつながってくるという、何かそういった大きな意味での関連性を我々の動きの中で見いだすことができれば大変ありがたいと思います。

いろいろ御意見もおありになろうと思いますけれども、時間が参っております。今日政府関係から具体的に進めていただいております現状をお聞かせいただきまして、大変感謝

をいたしております。我々もこれにのっとりまして、更に民間としまして、取り組むべきものは積極的に提言をさせていただきたいと思っております。

本日、論議いただきましたようなことは、私も随所に述べさせていただいている、そういう方向づけで、この後、各論を進めさせていただければと思いますが、それでよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」と声あり)

○池田主査 どうもありがとうございます。それでは、最後に山谷補佐官から何か御意見、あるいはコメント等をお聞かせいただければ。

○山谷総理補佐官 ありがとうございます。日本人というのは古来からワーク・ライフ・バランスの感受性が豊かな民族であったと思うんですね。昔、私が子育てのときよく言われたのが、「乳児は肌を離すな、幼児は手を離すな、少年は目を離すな、青年は心を離すな」と、言うことです。地域社会、家庭の温かさが教育再生のベースになると思います。また義家委員の鋭い指摘ですが、プライベートライフとライフは違うでしょうという、その辺の視点も持ちつつ、これから政策を進めていかなければならないと思います。

私は、以前、安倍官房長官時代に、「家族・地域の絆再生政務官会議プロジェクト」の取りまとめ役をさせていただきました。そのときも内閣府、財務省、厚生労働省、文科省、国土交通省、経済産業省・・・と、横串を刺すのがなかなか難しく大変でした。今は官邸の会議、それから国民運動がこれから起きるならば、それとの連携という形で「骨太方針2007年」というスケジュールもございまして、そんなスケジュールをにらみながら一歩踏み込んだ取りまとめを進める今時期にあるという気がしております。

それから、具体的な地域の独特の取組というのも大事ですが、普遍性を持っているものは、教育再生会議としてリーダーシップをとれるものとはって差し上げた方がいいのではないかなという気もしています。例えば、職場体験、兵庫、滋賀、富山、京都で行われている。これなんか47都道府県でできるようにできないかとか、滋賀県のこの家庭教育協力企業協定制度、お父さん、お母さんの職場を見に行こう。あるいはお父さん、お母さん、おじいちゃん、おばあちゃんは授業参観に行こう、これなんかは47都道府県で当たり前にするということが大切なことですので、普遍性を持ったプログラムとして、教育再生会議としてリーダーシップをとれるものはとれるような何かまとめ方というものもあり得るかと思っています。

どうもありがとうございました。

○池田主査 どうもありがとうございました。

最後に事務局から次回のことについて。

○山中副室長 次回は家庭教育と乳児教育、このあたりを中心に考えまして、日程はまた調整させていただきまして御連絡させていただきたいと思っております。

○池田主査 どうもありがとうございました。次回、第9回の分科会の中身は、家庭教育と乳幼児教育でございます。日程が決まりましたら、また御参加いただきたいと思いますとお

ります。

本日は大変御多忙の中をいろいろ中身の濃い御議論をさせていただきまして感謝しております。また、政府関係の皆様方ありがとうございました。今後ともよろしくどうぞお願いいたします。どうもありがとうございました。