

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから第65回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、赤池委員と川岸委員が御欠席となる旨、また、小畑委員が遅れてオンラインで御出席となる旨、御連絡をいただいております。

次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について御説明いたします。事務局、お願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長、牛島でございます。

本日の分科会におきましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は、常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせをください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡をいただきますか、あるいは、事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、本日、会場におきましては、各席にマイクが設置されております。御発言の際は、中央の丸いボタンを1回押していただくと、赤いランプが光りますので、それから御発言をください。御発言後は、再度同じボタンを1回押していただき、赤いランプが消えた状態にさせていただきますようお願いいたします。

なお、会場の各席には、前回までの仕事と育児の両立に関する分科会資料と、参照条文として、育児・介護休業法と次世代法の条文を入れましたタブレットを配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がございますので、一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプをしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。御不明点がありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了いただくようお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題は「仕事と育児・介護の両立支援について」です。

本日は、前回までの議論を受け、事務局において「仕事と育児・介護の両立支援制度等の充実について（案）」という資料を作成していただきました。それでは、資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

本日の資料は、資料1及び2、参考資料1及び2となります。

まず、資料1を御覧ください。

前回の分科会で、分科会長から、次回取りまとめに向けた議論を行いたいので、事務局は議論のための資料を作成するように御指示をいただきました。御指示に基づき、取りまとめに向け、表題を「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」とさせていただきます。

また、「Ⅰ はじめに」を記載させていただき、その関係で、3ページの上のところですが、「Ⅱ 必要な措置の具体的内容」の表題をつけ、それ以降の各内容について、文末を「適当である」とさせていただきます。その際、指針で対応していくものは、それが分かるように明記させていただきます。

それでは、資料1に基づきまして御説明いたします。

資料1の1ページを御覧ください。「Ⅰ はじめに」です。1つ目の○ですが、少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中では、誰もが充実感を持って活躍できることが重要であり、個々の労働者の状況等に応じた働き方を選択できることが求められる。そのためには、全ての労働者がライフステージにかかわらず仕事と生活を両立できる職場環境を目指していくべきであり、特に、男女とも、労働者の家庭責任などに対応しつつ、仕事やキャリア形成と両立できるようにしていくことが重要であると記載しております。

次の2つ目の○です。女性の第一子出産前後の就業継続率は上昇傾向にあるが、女性のL字カーブが見られる、また、育児休業取得率など、男女間で両立支援制度の利用状況に差が見られ、女性に育児負担が偏りがちである現状も見られるということを記載しています。

「一方で」というところですが、両立支援制度の利用に関するニーズを見ますと、正社員の男性のうち、育児休業を利用しなかったとする者は約3割であることや、育児期の働き方に関するニーズを見ると、正社員の女性は、子が3歳以降は短時間勤務を希望する者もいる一方で、子の年齢に応じて、フルタイムでの働き方を希望する割合が高くなっていくことや、正社員の男性についても、残業しない働き方などに対するニーズが見られることを記載しています。

3つ目の○ですが、コロナ禍で小学校等の一斉休校等に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことなどを踏まえ、こうした休暇のニーズへの対応も求められているということを記載しています。

次の○ですが、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利などが一律に定められているところですが、例えば子に障害がある場合など、子や各家庭の状況に応じて、様々な個別の事情がある労働者について、その事情に鑑みた対応も求められているということを記載しています。

次の○ですが、こうした現状を踏まえると、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応

じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、この課題を解決していくために、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資するものと考えられると記載しています。

次の○ですが、こうした事情を受けて、「こども未来戦略方針」には、「共働き・共育での推進」として、「男性育休の取得促進」や「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」といった内容が盛り込まれていることを記載しています。

次の○ですが、家族の介護などによる離職者は、年間約10万6000人となっていることや、多くの事業所で介護休業制度等の規定が整備されている状況にはありますが、介護休業制度の目的についての理解が必ずしも十分ではないことや、離職の背景には、労働者が介護休業制度などの両立支援制度についての内容や利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられることを記載しています。

次の○ですが、仕事と介護の両立をめぐる現状を踏まえると、両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題と考えられると記載しています。

次の○ですが、仕事と育児・介護の両立に関する課題に取り組む際には、多様なライフイベントとの両立に対するニーズのある労働者との公平感等に配慮しながら進めていくこととか、育児・介護などの理由にかかわらず仕事と生活が両立しやすい職場環境を整備していくことが重要であることに留意が必要であることを記載しています。

最後の○ですが、当分科会では、これらの問題認識の下、本年9月以降、両立支援対策の見直しについて議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであると報告すると、この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えたと記載しています。

次のページを御覧いただければと思います。「Ⅱ 必要な措置の具体的内容」です。

「1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」です。以下、10行ぐらい記載がありますが、こちらについても今回追加させていただいています。

今後の子の年齢に応じた両立支援については、労働者のニーズや法制度の見直し等を踏まえて、子が3歳になるまでは、男女ともに育児休業などを気兼ねなく利用できることや、テレワークの活用促進や短時間勤務制度の柔軟化により能力を發揮していくこと。

次のポツですが、子が3歳以降小学校就学前までは、男女ともに柔軟な働き方の選択肢を増やすことや残業しない働き方が可能となること。

次のポツですが、子が小学校に就学してから小学校3年生修了時までは、子の病気や感染症による学級閉鎖等のような状況下で休暇を取得できることが必要と考えられるため、以下のように見直すことが適当であると記載しております。

次のページを御覧ください。「(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」です。

1つ目の○が柔軟な働き方を実現するための措置ですが、2つ目の○で措置の内容がございます。i ですが、2行目のところで「労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け」という記載していたものに、今回、内容を分かりやすくする観点から、「労働者は事業主が選択した措置の中から1つ選べる」ということを追記しております。

次にiiを御覧いただければと思います。iiについてはそれぞれの措置についての内容を記載しているところです。

「a) 始業時刻等の変更」ですが、2つ目のポツで、所定労働時間を短縮しない勤務とすることとしています。前回の資料ではフルタイム勤務としておりましたが、趣旨を明確化するため修正をしています。

なお、次のページの「b) テレワーク等」においても同様に、フルタイム勤務としておりましたところを、所定労働時間を短縮しない勤務などと修正しております。

この「b) テレワーク等」ですが、1つ目のポツの上から3行目の終わりにかけて、前回の分科会での御議論を踏まえまして修正をしております。テレワーク等の基準については、週5日勤務の労働者の場合は1か月で10日の基準を設けつつと書いておりましたが、「さらに」以下で、この基準を柔軟に運用することも可能とすることと、また、この基準は、措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すことを追記しております。

次が「e) 新たな休暇の付与」を御覧いただければと思います。1つ目のポツですが、この休暇の趣旨を明確化するために今回追加させていただいています。労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、法定休暇とは別に付与されるものであることを加えています。

次のページを御覧いただければと思います。v以下については、柔軟な働き方を実現するための措置について、法を上回る内容を記載しております。特にviとviiについては参考資料2を御用意しておりますので、こちらについては後ほど参考資料2で御説明をさせていただきます。

それでは、8ページを御覧いただければと思います。

8ページの「2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」です。「(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援」です。2つ目の○で、1行目の終わりから2行目の初めにかけて、前回の分科会での御議論を踏まえまして、このノウハウの共有などについて、「国は、好事例の収集・提供等を行うことにより」ということを追記させていただきます。

次のページを御覧いただければと思います。「(2) 育児休業取得状況の公表」です。2つ目の○になりますが、前回の分科会の議論を踏まえまして修正をさせていただきます。2行目の真ん中辺りから、「両立支援のひろば」において説明欄を設けるとともに、当該説明欄や企業のウェブサイトにおいて公表時に社内の状況に関する説明ができる旨、

周知することが適当であると修正させていただいています。

次に、11ページを御覧いただければと思います。くるみ等の認定基準について記載をしているところです。一番最後の○があると思います。くるみ等の認定基準の見直しを記載させていただいておりますけれども、こちらについて、この関係で記載を追記したものととなります。○のところですが、また、くるみ等の認定基準が随時見直されてきたことに鑑みて、既に認定を受けている企業が最新の基準に基づく認定取得に向けて、一層の職場環境の整備の取組が促進されるよう、国は方策を講じていくことが適当であると今回新たに追記させていただいています。

15ページを御覧いただければと思います。「6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備」です。「(2) プライバシーへの配慮」があると思います。○がありますが、前回の分科会の議論を踏まえまして、修正させていただいています。3行目の終わりから、妊娠・出産等に関する情報が適切に管理されるよう、「事業主は、労働者から意向が示された場合には、その意向を踏まえ共有の範囲を必要最小限としたり、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明したりするなど配慮する旨、指針で示すことが適当である」と修正させていただいております。

資料1の御説明については以上となります。今回、前回の資料から修正したものを中心に御説明のほどさせていただきました。

次に、これまでの委員の皆様のお発言を資料2としておつけさせていただいております。説明は割愛させていただきます。

次に、参考資料1として本日の議論の参考となる資料をおつけしておりますが、こちらも説明は割愛させていただきます。

最後に、参考資料2として、子が3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置について、補足する資料をおつけさせていただきました。

まず1ページですが、選択的措置義務としての最低基準の内容を記載しております。御承知のように、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して、措置を講じる義務を設けるものです。そして、労働者は事業主の措置から1つ選べます。

短時間勤務制度を除いた選択肢である始業時刻等の変更などについては、この資料の中で\*のマークをつけております。これらは所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要としています。この要件の趣旨については、下の半分のところに○が4つ並んでおります。

1つ目の○ですが、柔軟な働き方により、所定労働時間を短縮せずに仕事と育児を両立できるようにする趣旨となります。

このため、2つ目の○ですが、仮に短時間勤務制度利用者しか利用できない場合には、この要件を満たさないこととなります。

しかし、3つ目の○ですが、職場の全員が利用できる場合や所定労働時間を短縮しない

労働者も短時間勤務制度利用者も利用できる場合には、この要件を満たすことになります。

なお、○の下に※マークがついておりますが、選択肢の各措置は、ほかにも資料1に記載の要件を満たす必要があります。

次に、一番最後の○ですが、柔軟な働き方を実現するための措置は、短時間労働者（パートタイム労働者）にも適用されます。そして、パートタイム労働者がその所定労働時間を短縮せずにテレワーク等を利用できるようにする場合には、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置と言えます。

次のページを御覧ください。法を上回る内容を2つ記載しております。

まず、資料1の6ページのviに該当する部分となりますが、事業主は、可能な限り、労働者の選択肢を広げるよう工夫、3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど、をすることが望ましいというものとなります。この絵の例では、事業主が3つ以上の措置を講ずることを記載しております。労働者は3つの中から1つ選べます。

次に、資料1の6ページのviiに該当しますが、事業主は、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましいことを記載しております。例を2つ記載しておりますが、これらの例では、短時間勤務を選択した労働者は、短時間勤務制度とテレワークを同時に活用できるものです。

まず、例①は、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者も、短時間勤務制度利用者も、資料1に記載の基準を満たすテレワークを利用できるものとして措置する場です。この例では、事業主はテレワークと短時間勤務制度の2つについて措置義務を履行しています。

次に、例②は、短時間勤務制度利用者が、事業主の認める範囲内、この例では月5日などでテレワークを利用できる場です。この例では、事業主は、始業時刻等の変更と短時間勤務制度の2つについて措置義務を履行しています。一方で、資料1に記載の基準である月10日の要件を満たさないで、テレワークの措置義務を履行したことにはなりません。

長くなりましたが、私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいま事務局から御説明いただいた資料について、今回は項目ごとに分けることはいたしませんので、全体について御議論をお願いいたします。

オンライン御参加者の方で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。

会場の方は挙手でお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

私からは「はじめに」、それから資料のタイトルについて意見とかお願いを申し上げたいと思います。

御説明をお受けしていて今、気がついたのですが、資料1のタイトルが「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」とあります。「支援」に「対策」はなかなかなじみ

ませんので、「支援策」かなと思いつながら次第を見ると、次第は「支援制度等の充実」と不統一になっていまして、公益の先生、使用者側の先生がよろしければ、次第に合わせていただくなどの御検討いただくと大変ありがたいと思います。

その上で、意見を申し上げたいと思います。

今回の見直しによりまして、仕事と育児・介護の両立支援制度などが充実されると思います。その一方で、共働き・共育ての観点からは、制度などの見直しに加えて、これまでの分科会で使用者委員の皆様方から御発言がありました全ての労働者の長時間の是正、さらには固定的性別役割分担の意識、ジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスの払拭も非常に重要であるということをお願いしたいと思います。

また、こちらは何度も申し上げたのですけれども、育児・介護休業法は特に女性の第一子出産後の継続就業率が上昇傾向にあることに一定程度寄与したものと考えますけれども、その一方で、現行法の介護は主に高齢者介護を念頭としておりまして、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を育てる労働者が仕事と育児を両立することは法ができた時点ではあまり想定されていなかったのではないかと考えております。そのため、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を育てる労働者が仕事と育児を両立するには現行法では十分ではなく、課題があるのではないかと考えています。「はじめに」もしくは本文中に記載されていますけれども、残された課題を認識し、今後の見直しにおいて検討が必要であることを改めて付言しておきたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私も「はじめに」の部分で1点だけ御検討いただければと思いつまして御発言させていただきます。

2枚目の○の2つ目ですが、家族の介護や看護の部分の3行目以降になります。「一方」以降が推奨されない使われ方としての記載になっているのかなと思いますけれども、介護する期間という意味なのか、介護に専念するための離職の準備期間なのか、ちょっと読みにくかったものですから、単純に、専念するための期間という部分を専念するために利用されるものというような表現ぶりに変えてはいかがでしょうかということでございます。

以上です。

○奥宮分科会長 齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 ありがとうございます。

「Ⅱ 必要な措置の具体的内容」の1の「(2)子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」の6ページ目、vについて意見を申し述べさせていただければと思います。

先ほど事務局より法を上回る内容ということで御説明があった部分にもなりますけれども、前回の分科会でも申し上げましたが、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置を選択する際に、例えば事業所の一部に短時間勤務制度を講ずることが困難とみなされる業

務があるがために、当該事業所では一律で短時間勤務制度が選択肢として示されないというようなことは避けるべきだと考えております。

なお、テレワーク等についても同様の懸念を持っておりまして、今回の案に示されているとおり、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組合せを変えるなど、適切に定めることが望ましいという旨、指針において示すとともに、しっかりと周知を行っていただきたいと思っております。

また、既に3歳以降においても多様な両立支援制度を設けて柔軟な働き方で労働者の仕事と育児・介護などとの両立を支援している企業もありますので、こうした企業の取組や制度を利用して働いている労働者の妨げになるようなことがないように、それまでの制度の活用状況にも配慮することが望ましいということについても指針において示すとともに、こちらについても周知することが必要だと考えております。

以上となります。

○奥宮分科会長 内田委員、お願いいたします。

○内田委員 ありがとうございます。

私からは、5項目の「個別のニーズに配慮した両立支援」の(2)にあります「仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮」について意見させていただきます。

今回、14ページ目の新たな仕組みの必要性におきまして、個々の労働者の子や各家庭の状況から、それだけでは両立が困難となる場合があるということが示されておりまして、例えば障がい児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等が挙げられております。

前回の分科会でも申し上げましたが、ひとり親はもちろん、障がいのある子や医療的ケア児を育てる親は、子を育てるために働き続けたいということを願っております。特に障がいのある子や医療的ケア児を育てる親につきましては、親亡き後について子の生活を考える上でも働き続けることが必要であるということ。また、様々な制度を駆使して仕事と育児を両立するために日々奮闘をしているということを改めて申し上げておきたいと思っております。

また、今回、報告書(案)において、事業主に対しては可能な範囲での配慮を求めることが適当であるとされておりまして、15ページ目に「子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合などの望ましい対応として、短時間勤務制度や子の看護休暇制度の利用可能期間を延長すること」などを指針に示すことが適当であるとされています。

これまで育児・介護休業法の中で十分光が当てられてこなかった点に関しまして、望ましい対応としてより配慮が必要であることが指針において示されることは、一歩前進だと思っております。ありがとうございます。

ただ、初めに小原委員が述べたように、引き続き課題があるということ認識し、今後の見直しにおいて検討する必要があるということを改めて申し上げておきたいと思っております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

酒井委員、お願いいたします。

○酒井委員 酒井です。

御説明ありがとうございました。

1点質問させていただきたいと思っております。6ページのivでございます。2段落目の2行目の終わりのところから、「最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい」と書いてございます。面談の時期のことでございますけれども、以前にもこちらについて意見を述べさせていただきました。面談等については既に各企業において、個社の事情に応じて実施されている面談の機会がございます。ですので、そういったものも踏まえて、柔軟に企業で行っていくものと理解しているのですが、この中で「定期的な面談」と書かれております。これが厳密に時期を定めて実施することが望ましいとも読めるのですが、この「定期的な」というところがどのような意味合いなのか御教示いただけるとありがたいです。お願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、ただいまの御質問について事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

先ほどの定期的な面談の部分につきましては、さらに8ページの(4)でも記載をしておりまして、ここにありますように、先ほどの(2)の①といたしますが、柔軟な働き方を実現するための措置の利用に関する面談等のほかというところを書いています。それ以外にも妊娠・出産等の申出時、育休からの復職時、あとは短時間勤務制度や柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中などの機を捉まえて定期的な面談を行うことが望ましいと記載をしておりまして、ここで指針で示すとしておりますことでもありますように、定期的な面談については何か非常に厳密に法令で時期などを縛っていくようなことまでは考えておらず、ただ、この冒頭にも書いてありますが、制度利用期間自体が今回の制度の充実に伴いまして長くなるということもありますので、仕事と育児の状況やキャリア形成の考え方も変化することも想定されるので、一度きりの面談とかではなくて、柔軟に対応していただくということで記載をしているものとなります。

○酒井委員 理解しました。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

○小原委員 (冒頭発言した)資料のタイトルはどのように。

○奥宮分科会長 タイトルについては、事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御指摘ありがとうございました。

次第の資料名と実際の資料の名称が合っていないで大変失礼いたしました。今後は気をつけさせていただきたいと思っております。

表題の部分については、過去のこれまでの分科会での報告書やその後の建議などについても、「対策の充実について」ということが過去の例でありまして、もちろん委員の皆様のお意見もありませんが、今回お示しした資料1の表題のように、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」とさせていただけたら事務局では考えているところでござ

います。

○奥宮分科会長 小原委員、この点について御意見ございますか。

○小原委員 皆様がよろしければそれでよいと思います。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんでしょうか。

それでは、御意見がないようですので、本日は幾つか御意見をいただきましたが、議論は相当程度まとまったと思います。これまでの議論を踏まえ、次回の分科会では事務局から取りまとめの案のお示しをお願いいたします。

それでは、最後に事務局から何かございますか。

○安藤雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の安藤でございます。

私のほうからは、週末の女性活躍推進企業データベースに関する報道について御報告をさせていただきたいと思います。

皆様御承知のとおり、女性活躍推進法に基づき、101人以上の企業は、管理職に占める女性労働者の割合などの情報公表項目をおおむね年1回以上、厚生労働省が運営する女性活躍推進企業データベースや自社のホームページなどを通じて情報公表をすることが義務づけられているところでございます。

今回、報道におきまして、女性活躍推進企業データベースにおきまして、情報公表項目でございます管理職に占める女性労働者の割合、係長級にある者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合において、それぞれ該当します女性の人数を分子といたしまして、そこに該当します男女計の人数で割るといような形で計算するわけでございますけれども、実際計算した数字と実際にデータベースで掲載されていたものが10ポイント以上乖離していたものが500件程度確認されているというものでございます。ちなみに、500件につきましては、女性活躍推進企業データベースで情報公表しております企業の約2%に当たるものでございます。

この原因でございますが、女性管理職の関係の数字につきましては、企業の方がそれぞれサイトにアクセスをして、女性の管理職の人数、男女計の管理職の人数、それに加えて割合も含めて入力されるという構造になっておりまして、企業で入力される際のミスではないかと考えられるところでございます。

現在もデータベースに男女間賃金差異掲載時に、例えば100%だとか20%だとかという数字を登録しようとした場合、ポップアップで注意喚起をするとともに、例えば管理職比率等で100%を超えるような場合につきましてはエラー表示をさせていただいて、登録ができないような形にさせていただいております。

また、この注意喚起をくぐり抜けて仮に掲載されたデータであっても、サイト運営事務局で目視確認をしております、こちらのほうでも外れ値については確認して、適宜修正等を促しておるところでございます。

今回の事案を受けまして、既に目視確認を強化させていただいております。加えて、ヒューマンエラーを防止するようなデータベースの機能改修、具体的に言い

ますと、先ほど申し上げましたけれども、今回指摘された問題は、女性の人数と男女計の人数を入れて自動的に割合が計算されれば今回の誤記というのにはあり得なかったというところがございますので、2項目の数字を入れれば自動的に割合が計算されるというような改修を2週間程度で実施して、リリースをさせていただきたいと思います。

また、どうしても企業が情報公表をされるということを前提にした制度の立てつけで、企業のほうで数字を入れていただくというところをお願いせざるを得ない部分がございますので、こういったミスが起り得るということを前提に、もう少し周知だとか入力ミスの注意喚起だとかを今後図ってまいりたい、そうした取組を強化してまいりたいと思います。

言うまでもなく、女性活躍推進企業データベースは求職者の皆様、労使関係者の皆様などに幅広く活用されておりまして、掲載情報の正確性が担保されることが重要であるということを改めて肝に銘じまして、引き続き利用者の皆様に使い勝手がいいサイト運営に努めてまいりたいと考えておりますので、引き続き分科会委員の皆様にも御指導をよろしくお願いしたいと思います。

私のほうからは以上でございます。

○牛島総務課長 引き続きまして、最後に牛島から申し上げます。

本日は御審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡を申し上げたいと思います。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。