

資料1－3

神奈川県男女共同参画推進条例の見直しの方向性(案)

第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見

		委員名	事務局の考え方	参考情報
ジェンダー平等の表現について	1 ○LGBTの考え方も入ると良い。 ○LGBTを入れたらいいのではないか。もし入れないとすると、ジェンダー、あるいはジェンダー平等ということで、どういう要素を加えようかということが、この条文から読み取りにくい。おそらく、今の第2条(定義)と、第3条(男女共同参画を推進するための理念)に組み合わせることでもう一度考えたらよいと思います。 (別紙(案) 提供あり) 性的マイノリティの人たちの具体的な施策について、かながわ人権政策推進懇話会に任せにしても、根幹的なところは決めてしまい、神奈川県男女共同参画推進条例と、棲み分けることができると思われる。 ○「ジェンダー」という言葉を使いつつも、性的マイノリティについて全く触れないというのは、「ジェンダー」という言葉を出す意味が大きく損なわれるのではないかと思うので、やはり性的マイノリティについては触れたほうが良い。	橋本委員 井上委員 野村副会長	【一部反映する】 ○ジェンダー平等を実現して、すべての人が個性と力を発揮できる男女共同参画社会の形成を目指すことを記載する。 ○男女の二元論ではなく、すべての人を取りこぼさず、性別による格差、差別、偏見を解消することを目指すため、主語を「 <u>全て</u> の人」にする。 ○本県のL字カーブや男性の家事・育児時間の状況などをみると、「男女共同参画」の実現に向けて依然として多くの課題が残されており、条例に基づき引き続き取組を推進していく必要があることから、今回の見直しでは、条例の基本的な考え方を変更するような大幅な見直しではなく、言葉の定義を一部修正し、県の姿勢を明確化する。 ○性の多様性の尊重については、人権課題として、「かながわ人権施策推進指針」で整理していることもあり、条例の制定については、引き続き「かながわ人権施策推進懇話会」で議論していくこととする。	
第1条目的	2 ○2案提供 1つ目：2つの文章に分ける。 2つ目：第1条(目的)に法律と同じように、ジェンダー平等という文言は入るが、ジェンダーの内容について、第2条(定義)と第3条(男女共同参画を推進するための理念)に譲るというやり方である。(別紙「井上委員メモ」参照) 第1条(目的)の文章が難しいと思う理由として、ジェンダーと、ジェンダー構造を区別するべきところがいくつかあって、混同されているため、難しく表現されていると感じる。ジェンダーという文化的な性別に基づくと言っているところと、ジェンダー構造という見えない構造物で原因となっているという記述が、重なって出てきているので、分かりにくいところもあると思われる。	井上委員	【反映する】 ○新かながわグランドデザインの政策の基本方向やかながわ男女共同参画推進プラン(第5次)の基本目標にも掲げているなど、 <u>全て</u> の人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指し取り組んでいくことは重要。 ○男女共同参画社会基本法には「ジェンダー」の言葉の記載はないが、法案成立に向けた国会審議(平成11年6月8日)の中で、「法案自体はジェンダーの観点を貫いていると考えている」と言及されている。 ○男女プランでも「ジェンダー」を記載しており、県民により理解いただけるよう「ジェンダー」について第1条目的に記載する。	○【新かながわグランドデザイン】基本構想 第2章政策の基本方向すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会をめざし、固定的な役割分担意識を解消するなど、男女共同参画の取組を推進します。 ○【第5次男女共同参画基本計画】第1部 基本的な方針 男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関するなども含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである。 ○【国会審議(平成11年6月8日)議録】 ジェンダーという言葉、社会的、文化的に形成された性別ということですが、一般には理解されてにくいというような御意見が出されました。これを踏まえ、基本法法案においては社会的、文化的に形成された性別という言葉は用いないところですが、法案自体はジェンダーの観点を貫いておると考えている。
	3 ○事務局(案)では長いので、文章を2つくらいに分けた方がよい。	鈴木委員 永岡委員		
	4 ○事務局(案)では、分かりづらいので検討が必要と思われる。	清川委員 前島委員		
第2条定義及び第3条理念	5 【「男女」の記載について】 ○主語を「すべての人」とする ・主語が「男女」になっていることが、非常に違和感がある。国の男女共同参画社会基本法や女性版骨太の方針も全部そうだが、主語が「男女」になっている。例えば、品川区の条例では、「すべての人」になっているので、主語を「すべての人」にすることはどうか。 ・墨田区、国立市や横須賀市も「すべての人」と使って理念を書いている。結構そういう自治体が多くなってきているのではないかと思っているので、「男女」とあえて入れないでも文章が成り立つ箇所もあるため、「男女」を入れない、また、「すべての人」と置き換えるといった方法でできれば良いと思われる。 ・「男女」という言葉が多くており、男女の二元論がかなり強調されているように思われるため、省略可能な箇所は省略しても良いかなと思う。 ○主語を「すべての人」は違和感がある ・今回検討している条例が男女共同参画推進の条例というところなので、ジェンダーの視点というのは、大変大事なことで、必要というのも分かるが、どうしても違和感を覚えるところがある。さらには、他の委員も言ったように、「男女」という文言が多いというところ、しかしそれをジェンダーに置き換えてしてしまうのは、少し違うのかなと思われる。	白河会長 湯澤委員 野村副会長 前島委員	【一部反映する】 ○目的に「ジェンダー平等」を追記したため、第2条の定義においても記載した。 ○「男女」の表現について、現行では性別に起因する問題という観点に着目し、その観点から尊重することを強調するために「男女」と使用している。 ○しかし、「男女」だけでは二元論に見えてしまうという意見もあることから、「男女」を「 <u>全て</u> の人」と置き換えることとし、第2条(定義)、第3条(理念)に反映する。 ○ただし、条例の定義規定においては、どのような意味で用語を用いてもよいというわけではなく、その用語が持っている一般的な意味から離れないようにはすべきであるとのとの法務部門の指摘から、男女共同参画社会基本法等により一般的な意味で「男女」が使用されているものについては置き換えを行わない。	

第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見		委員名	事務局の考え方	参考情報
<p>・「すべての人」と表現したときに、男女計画の特殊性みたいなのが上手く表現できないということがご懸念だと思う。「すべての人」ということで、どういうことを言いたいのかを、「男女」は「男女等」といった、こういった意味合いで定義を入れておけば、そのあとは読み替えてもらえると思われる。県民の目線から「男女」が多く出てくるのがいかがかということだったと思うので、記載を工夫すれば懸念は晴れると思う。</p> <p>男女と何度も繰り返さない方が良いと思う。ただ、他にもいろいろな条例がある中で、ここが問題としているのは、性別、ジェンダー、ジェンダー構造といった、そういうのに起因する問題ということは、やはり確認しながら条例を読んでいただきたい。そういうことも含めて「男女」が正面に出て繰り返しではない方が良いと思う。是非ご検討いただきたい。</p> <p>○事務局（案）の「男女（ジェンダーの視点を踏まえ、すべての人を対象とする）」は、県民の方が男女について分かるのか、むしろ混乱するのではないかと思う。定義というのは、ここに我々が考える「ジェンダー」とは、「ジェンダー平等」とはと定義を規定して、その上で、例えば第3条(男女共同参画を推進するための理念)や、第4条(県の責務)にこういう考え方方に則って記載するべきでないかと思われる。</p>	井上委員 橋本委員			

第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見			委員名	事務局の考え方	参考情報
6	○3項「積極的改善措置「男女のいずれか一方に対して～積極的に提供することをい。」について、ポジティブアクションはやはり、男女だけではなく、性的マイノリティの方も対象にして考えられるようになってきている。例えば、アメリカのナスダックのクォーター制では、女性もしくは性的マイノリティの人を取締役会に1人入れるというようなことをしているので、ここにやはり男女だけの記載にとどまっていることについて違和感がある。	野村副会長	<p>【一部反映する】</p> <p>○第1号「男女共同参画」に、ジェンダー要素を記載することで「男女」の記載では二元論と取られると委員から意見があつたため、「男女」を「少数の性」と修正する。</p> <p>○引用している第1号の「男女共同参画」において「男女」を使用していることから、定義としては改正は行わない。</p> <p>○第1条（目的）、第3条（理念）等、条例全体において、「男女」から「全ての人」への改正、第4条（県の責務）第2項において、ジェンダー主流化の考え方を記載をする案により対応する。</p>	<p>○【男女共同参画社会基本法】※逐条解説(抜粋)</p> <p>(定義)第2条 積極的改善措置 社会的・経済的な格差が現実に存在するところでは、法律上抽象的に認められた「機会の平等」は形式的なものにすぎず、この機会の利用は現実には困難なことも多くある。個々の活動の場において少数の性的側が置かれた状況を考慮して、それらの者に現実に機会を利用しよう的な実質的な「機会の平等」が求められる。この実質的な機会の平等を担保するための措置が、積極的改善措置である。</p> <p>現状では、女性の活動の場が少ないとから女性を対象とした積極的改善措置が多く、例えば、国、地方公共団体の審議会委員における女性委員の参画の促進が行われている。これは、一定の目標とその達成のための期限を設定して女性と男性の置かれた現状を把握しつつ、女性の参画を関係機関が自主的に促進する取組（ゴール・アンド・タイムテーブル方式）というポジティブ・アクションの手法である。</p>	
7	○「家庭を構成する男女」から「家庭を構成する男女」に変更しているが、やはり「家庭を構成する男女」というと「男女」が前提として考えられているような印象が強い。そのため、「家庭の構成員」という記載でもよいのではないか。「男女」がいることで初めて家族なり家庭というようなそういういたイメージ醸成がなされないようにしたほうがいいのではないかと思う。	野村副会長	<p>【反映する】</p> <p>「男女」について、No. 5参照</p> <p>※家庭と家庭について ・「家族」：夫婦とその血縁関係者を中心に構成され、共同生活の単位となる集団。 ・「家庭」：夫婦・親子などの関係にある者が生活をともにする、小さな集団（デジタル大辞泉） 　　例えば、離れて住む家族でも、介護が必要になったら息子ではなく娘（もしくは息子の配偶者）が介護をするべきだというような性別役割分担意識も男女共同参画を阻害する意識として想定されることから「家族」とする。</p>	<p>○【男女共同参画社会基本法】 家庭生活における活動と他の活動の両立 第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようすることを旨として、行われなければならない。</p> <p>○【社会生活基本調査2021年】6歳未満の子どもを持つ夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間 神奈川県 仕事時間 妻140分 夫450分 家事 妻185分 夫32分 育児 妻241分 夫70分</p>	
第4条 県の責務	8 ○「神奈川男女共同参画推進プラン」を継り直したときに、ジェンダー主流化という手法が重要であるということ、それが全局的な男女共同参画という施策の理念を進めるためには不可欠であるということ、それを具体化していくということを試験的に行なった。ジェンダー主流化という手法が必要だということはどこかに入れるべきだと思う。ジェンダー主流化と言えば予算との関係も絡むため、推進体制を条文に新しく設けるのがいいと思われる。	井上委員	<p>【反映する】</p> <p>○ジェンダー主流化の考え方にはついては、国の男女共同参画基本法及び男女プランにも記載して取り組んでおり重要と考えることから、第4条県の責務に記載することとする。</p>	<p>○【かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)】 重点目標5 推進体制の整備・強化 施策の基本方向3 進行管理 　　計画の進行管理は、共生推進本部（※）が行うこととし、ジェンダー主流化の観点を踏まえ、各主要施策の推進を図ります。また、毎年度、男女共同参画推進プランの進捗状況をとりまとめ、神奈川県男女共同参画審議会（※）から評価をいただくとともに、それらの結果を公表します。さらに、市町村の男女共同参画計画策定状況等について、いわゆる「見える化」による公表により、市町村の施策の取組みを促進します。</p> <p>○【男女共同参画社会基本法】逐条解説 第4条 社会における制度又は慣行についての配慮 　　男女共同参画社会の形成に当たって、社会制度・慣行の及ぼす影響に配慮することを基本理念としている。この規定には、直接的に男女共同参画社会の形成を目指す制度だけでなく、社会のあらゆる制度や慣行を対象として男女共同参画の視点を反映させていく考えが背景にある。税制、社会保障制度、賃金制度等男女の活動や生活に大きな影響を与えるものについては、男女の社会進出や家族、就労形態の多様化、諸外国の動向等も踏まえつつ、男女共同参画社会の形成という観点からも、広く議論されることが期待される。</p>	
第5条 事業者の責務	9 ○事業所がなぜ届出を取り組むかというと、ジェンダー平等の施策をすることの取組を進めることによって、企業自身が成長し、それが地域の成長につながるということで、県も推し進めるという考え方方がどこかに一文入ると、何のためなのかということが、明確になると思われる。 ○第5条事業者の責務というよりも、第3条理念や第1条目的のあたりで、事業者が職場環境とか、ジェンダー構造に基づく差別や格差をなくしていくということは、自分の会社にとっても良いものであるということが記載されていると良いと思う。別に言い方をすると、そういう観点からも進めるべきであるといったことが、責務というよりも施策の進め方、理念といった辺りで記載されていると良いのではと思われる。「ジェンダー平等」が入ることによって何が変わるので何回か出でているが、例えば、性差に伴う格差や差別と、構造に起因する格差や差別をもう少し区別したら良いと思う。その上で、事業者がやることを示し、自分の会社へのメリットを記載されると、条例の目的が明確になるのではないかと思う。そんなことまでやっていたら会社が潰れてしまうと考えがちにならないよう、そうではないということを、理念や推進に入ると良いと思われる。	野村副会長 井上委員	<p>【反映する】</p> <p>○事業者の取組に関しては、第5条（事業者の責務）に、意義に関する文章を追加する。</p> <p>○第1条（目的）、第3条（理念）は、第4条（県の責務）、第5条（事業者の責務）、第6条（県民の責務）に定められている責務を果たす基本的な考え方であることから、第1条、第3条にジェンダー平等や「<u>全て</u>の人」という記載をする案により対応する。</p>		

第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見			委員名	事務局の考え方	参考情報
第5条事業者の責務	10 ○前回発言した神奈川県の通勤時間について、改めて「かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)」も確認したが、条例にこんな細かいことをどこまで載せるのがいいのかと思ったところである。 テレワークを入れることについての意見を聞き思ったことは、第5条(事業者の責務)に、「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進を図るものとする。」を、「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進及びそれに資する環境整備を図るものとする。」とすれば、テレワークや長時間の通勤といった、類するような内容も入るのではないかという印象を持った。	鈴木委員	【反映済み】 ○「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を～」の事業活動には、事業を行つたために必要な雇用管理や福利厚生活動等が含まれる。環境整備もこの中に含まれると考えられるため。		○【逐条解説】 第5条 事業者の責務 「その事業活動」 企画、営業等、事業者の目的である活動をはじめ、事業を行うために必要な広報、広告活動や雇用管理、福利厚生活動等が含まれる。
第8条セクシュアル・ハラスメントの禁止等	11 ○「事業者は、～第三者(取引先の従業員、施設利用者、生徒等を含む)に対してセクシュアル・ハラスメントを行わない～」となっているが、家族間や自社内でもあつたりするため「他者」でも良いのではないか。	桑原委員	【反映済み】 ○セクシュアル・ハラスメントは、「性的な言動により相手方の職場、家庭、学校、地域その他の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。」と第3条で定義している。 ○セクシュアル・ハラスメントは、職場(自社含む)と家庭も定義で含めており、当条項では当然禁止していることになる。 ○男女雇用機会均等法でも、事業者の使用者に対して防止措置義務を設けているが、当条例では、「使用者以外の第三者」と幅広く禁止している。そのことが分かりやすいよう例示しているため、「他者」では分かりにくくなってしまうことから、現在の記載のまます。		○【男女雇用機会均等法】 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
	12 ○セクシュアル・ハラスメントに限らなくてもいいのではないか。ジェンダーとの話もあるため、「ジェンダー・ハラスメント」を含めると、セクシュアル・ハラスメントと定義てしまっていいのかと少し疑問に感じた。	桑原委員	【調整中】 ○ジェンダー・ハラスメントについて、国でも定義が確立されておらず、禁止事項まで記載はできないのが状況であると考える。 委員からも「ジェンダー・ハラスメントと表現する場合、かなり大きい話になるため、難しいのではないかと思っている。」と意見もいただいていることから記載しないこととする。 ○マタハラについて、男女雇用機会均等法で防止措置が義務付けられているため、「条例に根拠を置かなければ実施できないか」を踏まえ、条例に規定を置かなければ解消できない状況があるか、及び記載方法の検討を行う。 ※ 第8条の他、第10条及び規則における届出の内容も精査する必要がある。 ※ 「等」ではなく限定列挙するか、今回は改正を見送るか法務部門と調整中 ○パワハラについて、労働施策総合推進法で防止措置が義務付けられているため、「条例に根拠を置かなければ実施できないか」を踏まえ、本条例に記載しないこととする。		○【第5次男女共同参画基本計画】 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止 (1) 施策の基本的方向 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする募集・採用・配置・昇進等における差別的取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。 ○【男女雇用機会均等法】 (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 ○【育児介護休業法】 (職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 ○【労働施策総合推進法】 第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の講ずべき措置等 (雇用管理上の措置等) 第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事實を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
	13 ○マタハラやパワハラといった1つ1つのハラスメントの具体的な施策について、施策等で展開することでもよいが、どういう構造の中、どういう関係で、なぜ出てくるのかをきちんと見て施策を進めなければいけないと思われるため、明確に示せるとよい。 ハラスメント、あるいはジェンダー・ハラスメントと表現する方法もあると思われる。しかし、その場合かなり大きい話になるため、難しいのではないかと思っている。	井上委員	※セクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法のように雇用の場に限ったものではなく、県内にいるすべての人のあらゆる場面で禁止しているため、当条例に記載している。		
	14 ○国の法律には「セクシュアル・ハラスメントを行ってはいけない」とまでは書いていないので、当条例に記載してあることは非常に価値ある。他のハラスメントについては、例えば、ジェンダー・ハラスメントや、SOGIハラスメントもあるが、この条文にセクシュアル・ハラスメントだけではなく、すべてのハラスメントを行ってはならないと記載をしてもよいと思う。2002年に条例が制定された際は、最新だったと思われ、2020年にパワハラの防止が措置義務になったため、変更の必要がある状況だと思っている。○○ハラスメントと詳しく全部入れる必要はないと思うが、何か変更があつてもいいのではないかと思っている。	白河会長			

第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見		委員名	事務局の考え方	参考情報
15	○「セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない」という端的な表現になつてゐる。この一言で、分かりやすいかというと違うと思われる。社会的にはセクシュアル・ハラスメントは、男性が女性に対して行われるハラスメントというイメージがやはり強いと思うので、その辺のあたりがもう少し明確に明記されると、分かりやすいと思われる。	永岡委員	【反映する】 ○当条項では「何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。」と、県内にいるすべての人を対象に禁止している。セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に限らず、女性から男性へ、また同性間での性的な嫌がらせな行為もある。また、今回、第1条（目的）、第2条（定義）、第3条（理念）において、ジェンダー平等や「 <u>全て</u> の人」の記載をする案としており、その改正により、男性から女性に対して行われるだけではないことを反映することとする。	
第9条 情報を読み解く能力の向上	16 ○様々な格差を助長、連想させるなど、様々な格差を解消するために、何か情報を読み解く能力の向上が必要かなと思ったため、そのあたりを工夫して入れるとともに良くなると思う。	武井委員	【反映する】 ○メディア・リテラシーの醸成に関する条文のため、情報の具体的な内容を記載することとする。	
第10条 男女共同参画の推進に関する届出等	17 ○単に負担だけではなく、条例を生かす仕組みづくりとして、情報開示すると良いことがあるといったことが必要と思う。例えば、情報開示である一定レベル以上のところに対して、何か認定を出して、認定を出すことによって公共調達において加点をされるとか、認定企業を出すことによって、企業にプラスになるような、情報開示を行うことによって受けられる恩恵の様な仕組みを作っていくことが大事なのではないかと思われる。	野村副会長	【反映済み】 ○県では、競争入札参加資格の「物品・一般委託」「公共工事」において、女性の活躍状況が優良な企業が受ける認証であるプラチナえるぼし認定・えるぼし認定企業に対して加点評価を実施している。	
18	○企業側からの視点で、同じ事について何回も書かざるという印象を受ける。正社員数、管理職数等の基本的な情報については、報告内容を国と県で共有できないのか。 ○男性の育休期間の幅が非常に細かく刻まれている点である。意図があつてのことと思うが、報告する側からすると、例えば8ヶ月という区分が必要なのかと思うところである。必要な情報かもしれないが、意図が見えないため、より大変に感じる。例えば、男性は2週間程度の育休を取得するケースが圧倒的に多く、半年、1年取る人は少ないことを事実として確認したいのであれば、8ヶ月といった細かい期間は不要かと思う。また、取得する情報は、他の委員の意見同様自分たちの研鑽に対して、プラスの情報としてフィードバックされるといったようがあるとよいと思う。	本多委員	【一部反映済み】 ○報告内容の国との情報共有について 届出項目の中には、「民間事業所の女性管理職（課長相当職以上）の割合」など県の指標となっているものがあり、国の調査では、都道府県別の同じ項目の毎年の実績値が把握できることから、届出による効果も踏まえつつ、引き続き、現状のまま届け出ていただくこととする。 ○男性の育休期間の幅が細かく刻まれていることについて 事業者負担を減らすために、厚労省「雇用均等基本調査（事業所票）」の調査と同じ区分に合わせている。（ただし、24か月～36か月未満、36か月以上は、24か月以上に統合）することで、事業者負担を軽減としている。)	<類似の調査> ○〔雇用均等基本調査（企業調査）〕 対象：常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出する企業 ※都道府県別の公表なし
19	○通勤時間と大きな関係があり、両立しやすい環境という意味で、テレワークの項目を届出に設けた方が良いと思われる。	白河会長	【継続検討】 ○事業者の負担が過重にならないようという委員の意見もあり、引き続き、現状の必要最低限の項目を届け出ていただくこととする。 ○業種によってテレワークへの取組やすさの違いもある。 ※テレワークの普及度合いと実施実態やテレワークが日常の生活行動や都市に与える影響を調査し公表している。（ただし、首都圏等の圏域ごとの公表）	○〔テレワーク人口実態調査〕※国土交通省 (調査目的)国土交通省では、テレワーク関係府省(内閣官房、内閣府、総務省、デジタル庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)と連携して、テレワークの普及推進に取り組んでおり、本調査は、全国の就業者の働き方の実態を把握することで、今後のテレワークの普及促進策に役立てることを目的として、毎年実施している。