

第3回 少子化克服戦略会議
議 事 録

内閣府子ども・子育て本部参事官（少子化対策担当）

第3回 少子化克服戦略会議

議 事 次 第

日 時 平成30年2月28日(水) 17:00～19:01

場 所 中央合同庁舎8号館8階大会議室

1．開 会

2．大臣挨拶

3．議事

(1) ヒアリング

(2) 意見交換

4．閉 会

松田座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから「少子化克服戦略会議」第3回会議を開催いたします。

本日は委員の皆様に加えて、立命館アジア太平洋大学学長である出口様にお越しいただいております。出口様、ありがとうございます。

また、もう一人、大阪大学人間科学研究科未来共創センターセンター招聘教授であられる石蔵様にもお越しいただく予定でございますが、ほかの用務のため遅れて到着される予定です。

また、松山大臣は国会への出席のため、本日、途中退席される予定です。

本日はさらに田中内閣府副大臣、山下内閣府大臣政務官、小林総務大臣政務官、大沼厚生労働大臣政務官にも御出席いただいております。

なお、本日ですが、池田委員の代理としまして日本青年会議所の鎌田副会頭が、また、尾崎委員の代理としまして近藤東京事務所長が御出席です。

初めに、会議の主催者である松山大臣より御挨拶をいただきます。松山大臣、よろしくお願い致します。

松山大臣 皆さん、こんにちは。第3回目の少子化克服戦略会議、御出席に感謝申し上げます。

本日は、今お話がありました家庭と働く場としての企業、この視点で検討を行いたいと存じます。ゲストスピーカーとして出口先生からは、フランスの子育ての状況あるいは子育てのしやすい地域コミュニティについてお話をいただきます。また、カルビーの新谷委員からは、企業における仕事と子育ての両立支援という観点からお話をいただき、最後に石蔵先生から高齢者、とりわけ高齢男性の子育て参加の意義についてお話をいただく予定となっております。

この戦略会議におきましては、子育ては母親だけ、あるいは夫婦だけで担い切れるものではありませんで、親世代あるいは企業や地域を含む社会全体で支えていく。そういう観点から共通認識のもとに御議論いただきたいと思いますとおっておりますのでございます。

きょうは予算が予算委員会で成立しまして本会議が予定されておりました、まだ何時から開会かはっきりしておりませんが、決まり次第また退席ということになるかもわかりませんが、どうぞ最後までよろしくお願い申し上げます、冒頭の御挨拶にかえさせていただきます。よろしくお願い致します。

松田座長 ありがとうございます。

それでは、本日の会議の流れについて説明いたします。

本日は、まず初めに立命館アジア太平洋大学学長である出口様から講演いただきまして、続きまして新谷委員、そして大阪大学人間科学研究科未来共創センター招聘教授である石蔵様よりお話をいただく予定です。テーマとしましては、家庭と働く場としての企業の双方の視点からお話を伺いまして、その後、意見交換を行います。

議題に入る前に、事務局様から資料の確認をお願いします。

田中参事官 配付資料について確認させていただきます。議事次第の裏面をごらんいただきまして配付資料一覧でございます。

本日は資料1～4、そして参考資料を配付しております。

資料1～3は、本日のヒアリングで御発表いただきます方々の提出資料でございます。

資料4は、前回までのこの会議における主な意見をまとめたものでございます。第1回目の主な御意見に加えまして、第2回目の主な御意見を朱書きで記載してございます。

参考資料につきましては、少子化関係資料に加えまして、前回の委員御発言に関連しまして松田座長から論文が提出されております。さらに本日、池田委員から資料の御提出がございましたので、あわせて配付させていただいております。

資料の漏れがございましたら事務局にお申しつけください。

松田座長 1点、参考資料として私の論文を配付させていただいているのですけれども、前回、尾崎委員から、少子化対策には狭義の少子化対策と広義の少子化対策などの分類や整理が必要ではないかという御指摘がありました。それを受けまして私のほうで過去の論文ですけれども、狭義の少子化対策、狭い意味としては結婚や出産・子育て支援等々。そして広い意味での少子化対策は地方創生なども含めまして、地域の産業の活性化や雇用の創出、また、定住や移住策等々を含むものとして今、整理しています。無論、さらにつけ加えるべき視点はあるかもしれませんが、ひとまず既存の整理としましてきょう配付させていただきました。

資料についてはよろしいでしょうか。

それでは、議題に入ります。初めに出口先生から社会全体での子育て、特にフランスの子育ての状況について触れつつお話をいただきたいと思います。それでは、出口様、よろしく申し上げます。

出口学長 時間は十分ぐらいいただくという前提でよろしいですか。

松田座長 25分ほどでお話しいただくと幸いです。

出口学長 では5時半に終わるように頑張ります。

私はタテ・ヨコ・数字と言っているのですが、いろいろな物事を考えるときには、昔の人はどうだったか、世界の人はどうしているか、それから、エピソードではなくエビデンス、ちゃんとしたデータで、タテ・ヨコ・算数で世界を見ることが大事だと個人的には考えています。

私はたまたま歴史が好きなのですが、私の理解するところ、少子高齢化という現象は、人類の5,500年の歴史では余り起こったことがない現象だと思います。それはなぜかといえ、国境がなかったからで、人は自由移住をして楽しいところやおもしろいところへ移っていったわけですが、先進地域は大体楽しくおもしろいことが多いので、人がどんどん入ってきた。ですから少子高齢化というのは歴史的に見れば、1848年のヨーロッパ革命でネイションステートが完成した後、国境の管理が厳しくなったがゆえに起こった、人間の歴史では物すごく新しい現象だと思います。

今、日本では観光客がたくさんふえています。でも多分一番の理由は国境を低くした、つまりビザを緩和して国境を低くしたからです。そのように歴史的には見たほうがいいと思うのですが、では資料の少子化対策のところから。フランスのシラク3原則を知ったのは『国家の命運』という新潮新書を読んだ後だったのですけれども、ページ数を打っていないのですが、少子化対策についてのところの2つ目を見ていただければと思います。興味を持ってフランス人の友人とかに聞いて歩いたのです。

私は今は学長をやっていますが、1月からの新米学長で、それまでは保険会社に勤めていましたので、出生率とか赤ちゃんについては大変興味があったので少し調べてみたのです。ただ、4、5人に聞いただけですから、それが本当に正しいのかどうか自信はないのですが、もともとフランスで出生率の問題を議論し始めたのはフランスの文化を守るかどうかという話が起源だったと聞いています。簡単に言えば、パリにもINSEADという英語の大学院ができ、しかもディズニーランドもできた。フランスワインを飲む人が5割を切った。やっぱりアングロサクソンだと。フランスの文化を守らないでいいのかという議論をしたときに、みんながやっぱりアングロサクソンに飲み込まれるかもしれないけれども、抵抗できる限りは抵抗したい、頑張りたい、フランス文化を守りたいということになった。

では文化って何だと聞いたらフランス語だと。マザータングで、第一言語でフランスを話す人口がふえることがフランスの文化を守ることになる。これがもともとの契機だった。そうですね。私も日本文化は大好きですけれども、それは日本語があって初めて成り立つ話ですから、日本語を話す人が、しかもマザータングとして話す人がいなければ日本文化は多分廃れていく。これは正しいと思います。

そこでシラク3原則ができたと聞いたのですが、もともとの第一原則は、わかりやすく言えばフランスの女性に聞いてみた。どんなときに頑張って赤ちゃんを育てるのか。そうするとほとんどみんなが、産みたいと本当に思ったときに産めたら頑張って育てると思うと。第一原則はそれだけです。だから産みたいと思ったら産んでくださいと。社会がそれを応援しますというのが第一原則で、簡単に政策に落とせば、産みたいときとその女性の経済力が一致するはずがないので、それは政府ができるだけ面倒を見ますというのが第一原則です。

では仮に無職の人や学生が産んだらどうなるか。その後は働かなければいけないので待機児童ゼロが第二原則になります。という話の中で、文科省と厚労省では所管も違うので日本ではなかなか難しいんだという話をフランス人にしたら、日本は待機児童ゼロを一番実現しやすい国だと思うと返されたので、何でだと聞いたら、少子化で小学校、中学校を統廃合しているのではないかと。何で余った小学校の教室を保育園にしないのですか。すぐできるではないですか。いや、文科省と厚労省が。そんな政治家の皆さんがこの少子化で仮に所管争いをしているのだったら、文科厚労省にするとしたら終わりではないですかとそのフランス人に言われて、なるほどと思ったのですが、フランス人には我が国の待機児童問題が理解できない。それは希望者全員義務保育にする覚悟があるかないかだけの

問題ですよと言われたことを思い出します。

それから、第三原則です。子育てはすごく大変ですよ。よく会社の、あるいは組織の管理者も大変ですけども、英語で言えばウィズ・ガンと言いますが、人事権や予算権を持っているので部下をある程度使うことはできますね。学長になったときに友人から、先生方って難しいからガンだけではいけない。ウィズ・スマイルも足せよと注意を受けたのですが、でもガンとスマイルでも赤ちゃんは言うことを聞きませんよね。だから子育ては本当に大変なので、実は子育てをしたら人間は賢くなります。

去年たしか東大の中原先生が『子育ては仕事の役に立つ』という名著を光文社新書で出されていて、実証研究されていますけれども、では育児休業から帰ってきた人は賢くなっているのだから、職場ではランクアップしたほうがいいよねという考えです。少なくともキャリアの中断とかランクダウンは法律で厳禁にする。それが第3原則で、シラク3原則は多分この3つだと。フランスの友人にかんで含めて教えてもらいました。

必要な財源はGDP比1~1.5%ぐらいと言われてはいますが、フランスの家族予算はGDP比3.5ぐらいで日本とは2ポイント前後の差がありますから、もし本当に、赤ちゃんをふやしたいなら、私は個人的にはこの分増税をしますけれども、こう使いますと言って国民に信を問うても全然いいのではないかと思います。

ちなみに大事なことを言い忘れましたが、歴史を見ていると人口が中長期的に減って栄えた国や地域は見たことがありませんので、個人的には人口1億人ぐらいは守りたいという政府の方針は歴史的に見てもすごく妥当なもので、正しいような気がしています。

もう一つ、数字だけで見たのですが、その次の結婚と子供というデータを見ていただきたいのですが、ほかの先進国と比べたら明らかな違いがあるのは、大体先進国はすべてできちゃった婚です。この数字を見る限りは、実は平均の初婚年齢よりも第1子出生の平均年齢のほうが若いのです。こんなことを申し上げたら、みんなで同棲して赤ちゃんつくりなさいということを勧めているんですかとか言われそうで、そんなつもりは全くないのですけれども、ただ、日本だけ初婚の後で出生しているというのはなぜだろうかということを若い女性の皆さんと議論したことがあるのですが、そのときにはやはり法律婚をしていないとふしだらとか、だらしないとか、よけいなことを言われる。それが一番大きいのではないですかと女性の皆さんはおっしゃっていました。

でもよくよく考えてみたら、本当に赤ちゃんを産みたいと思って産んだ赤ちゃんを抱いたお母さんに会ったら、多分、人間が言うべき言葉は「かわいい赤ちゃんだね。頑張って育ててね」と、まさに大臣が冒頭に言われたように、「社会みんなで応援するよ」と。それが普通の人間の心情です。それ以外にその女性が法律婚をしているかどうかということをおげつらう必要があるのかということは、みんなで考えてみる必要があると思います。

逆に人間の歴史を見ていると、できちゃった婚のほうが正しくて、この話をある中部地方の小さい町に呼ばれて子育ての話をしていただいたときにしたら、終わった後、若い女性の方が僕のところに來られて、この話を聞いて胸のつかえがおりましたと。私は実は

おばあちゃんの戸籍を事情があって見たことがある。おばあちゃんは私のお母さんを産んだ後に結婚していたので、わけありのおばあちゃんなんだなとずっと思っていました。でも、この話を聞いて自然なことなんだと思って胸のつかえがおりましたという話を聞きました。

ある若い人は、この話をさせていただいたときに、ちょうどロンドン近郊に十数年住んで帰ってこられたばかりだったのですが、やはり言われたことは、ロンドンの女性はもっとしっかりしていますよと。自分で赤ちゃんを産んで、パートナーがちゃんとケアをしてくれるかをチェックした後でないと籍なんか入れませんよという話を聞いて、私は日本でこうしるとか言うつもりは全くないのですけれども、ただ、タテ・ヨコ・算数で広い世界を見て、そういう世界もちゃんとあるんだということを理解した上で、ぜひ政策に反映させていただきたいなと思う次第です。

結局のところ、子育てというのは神話とか社会常識との闘いが一番大きいのではないかと。大臣が冒頭に社会全体で子育てをしていくんだと言われたので、3歳児神話については説明の必要もありませんし、夫婦別姓とかPACSも考えていかなければいけないと思いますが、2つおもしろいことを申し上げようと思います。私の子供のころ、アグネス論争というのがありました。でも今は子連れ出勤オーケーという企業が結構ふえているのですが、これは実は科学的にも正しいのではないかとされていて、最近の労働は頭を使う労働ですよ。私は戦後の日本の高度成長は製造業の工場モデルが引っ張ったと思っているのですけれども、製造業の工場モデルは付加価値を生み出すのは優れた生産ラインですから、人間はむしろ補助的で力が強い（工場の機械は重いものもありますから）男性が長時間働くことが理にかなっていたのです。

工場モデルは頭を使うよりも、むしろ仕事になれて条件反射で仕事をしているわけですから長時間労働ができるのです。でも8時から10時まで毎日働けばくたくたに疲れますから、飯、風呂、寝るで昔はよかったと思うのですが、でもそうなれば性分業をやって女性は家にいたほうが、社会全体としては効率性が高くなったと思うのです。でも今やGDPの4分の3はサービス産業で、アイデアを出さなければいけないので、飯、風呂、寝るの生活から僕は人、本、旅の生活へと変わるべきだ。早く帰って、いろいろな人に会ったり、本を読んだり、いろいろなところに行って刺激を受けなければアイデアは出ない。これ以上長時間働いても生産性は上がらないことが分かった。それが政府が進めておられる働き方改革の本物のバックボーンだと思うのです。工場モデルからサービス産業モデルに変わったことが主因です。

では頭を使う労働はどうなるかと言われれば、これはいろいろな脳研究者が話をしていますが、人間の集中力は2時間が限度だと。その証拠はハリウッドの映画です。頭を使う仕事は2時間×3こまとか4こましかできないというのが世界の脳研究者の共通見解だと思います。そうすると実は、これは授乳のプロセスにすごく合っているという人がいまして、例えば赤ちゃんを連れて、子連れでお母さんが会社に来てお乳をあげる。そうしたら

2時間ぐらいはぐっすり眠っている。その間に集中して仕事をする。そして赤ちゃんが泣いたところがちょうど2時間で、また授乳をして、そうすると赤ちゃんはぐっすり眠ってしまいますし、お母さんも安心して働ける。もちろん今すぐ全ての企業にそういうことを要求するのは私は無理だと思えますけれども、子連れ出勤企業も小さい企業では増えてきています。こういうこともこれからの社会でみんなで考えていく必要があるのではないかと。

もう一つは、親は何で子供をかわいがるか。これは最近の脳研究者の話によれば、オキシトシンが出るからだという説があります。人間がほかの動物と違うのは脳が発達しているということと、二足歩行です。この2つの前提条件を満たそうと思えばどうなるかといえば、二足歩行で骨盤が小さくなれば産道が小さくなります。でも脳が大きく発達するのでホモサピエンスは未熟児すれすれでしか赤ちゃんを産めなくなるのです。ですから人間の女性は赤ちゃんを産んだ瞬間にオキシトシンが大量に出るのです。これは子供をかわいい、あるいは家族を愛するというホルモンです。なぜ出るかと言えば、未熟児すれすれで産まれるので大事にケアしなければもたないからです。

では男性はどうしたらオキシトシンが出るのかと言えば、これはいろいろな脳研究者の研究がありますが、かわいいから赤ちゃんの面倒を見るのではなくて、お母さんからお風呂に入れてくださいとか、おむつをかえてくださいとか、こき使われて赤ちゃんをケアしているうちにオキシトシンが出るのです。かわいいから出るのではなくて、子供の面倒を見るからオキシトシンが出て、家族を大事にしなければいけないという感情が芽生えるのだというのが、どうも最近の脳研究者の意見だと聞いております。

そうであれば、男性もやはり早く帰って、家族の面倒を見ることで家族に対する愛情が芽生えてくるというのが正しい理解だと思いますので、子育ての一番の基本は長時間労働を何とかする。そういう意味では政府がやられている働き方の改革を本当に進めることが、実は子供が育てやすい環境になるのではないかと考えています。

資料の最後に1つの手紙を掲載させていただきました。これは実は名も知らない方が私に送ってくださったメールです。何で送ってくださったかと言えば、フランスに住まれている方ですが、私がたまたま『世界一子どもを育てやすい国にしよう』という本をつくったので、それをたまたま空港で買われて、私はどんな本を書いても読者の皆さんとコミュニケーションをしたいので、個人のメールアドレスをオープンにしていますので送ってくださったのですが、これを読んだときに、後で読んでいただきたいと思うのですけれども、正直かなり極端な意見だと思いました。

この方はフランスで子育てをしているので、フランスを物すごく美化して書いておられる。でも問題提起としては正しい問題点を指摘されていると思うので、この方にメールを返して、個人の名前は伏せますから、僕のFacebookでオープンにしてもいいですかとお尋ねしたら、オープンにしていっていいと言われたのでFacebookでオープンにしました。僕はきっと議論が起こると思ったのです。半分ぐらいの人はそのとおりだと言うと思ったのですが、残り半分ぐらいの人はフランスにかぶれて何を言っているんだと。日本にもいいところは

山ほどある。そういう議論になると思っていたのが、ふたをあけてみたら僕のFacebookで過去に一番たくさん「いいね」がついて、2,000人ぐらいシェアしてくださり、いただいた意見は100件を超えたのですが、99%が実はこの人の言うとおりだと。こういうことを考えなければ本当に子供は増えないという意見だったので、びっくりすると同時に逆に日本はやはりいい国だなと。こんなに市民の感覚は健全なんだと。きちんとこれから政府が大きい道筋をつけていただければ、きっとまた子供が増えるに違いないと、そういう気持ちを持ちました。

そういうことで紹介させていただきました。済みません、うまく説明できなかったのですが、いただいた時間30分になりましたので、これでプレゼンを終わらせていただきます。こういう機会をいただいて本当にありがとうございました。

松田座長 出口様、ありがとうございました。

出口様はこの後、ほかの用務があるため途中退席される予定です。ですので今のヒアリングに対しまして御質問、御意見のある方は、ここでまとめて御発言いただければと思います。いかがでしょうか。河合委員、お願いします。

河合委員 フランスの事例ということなのでお伺いしたいのですが、フランスの場合、父親休暇という極めて長い休暇が出産後にあると思います。子供が誕生した後の3日間の休暇と父親休暇が私の記憶では11日間だったと思いますが、計2週間、14日間になる。そこで、それまでの夫から父親になるんだということで、母親と一緒に子育てをしていくことでいろいろな体験をします、おむつがえだとか、授乳はできないわけですがけれども、母親の授乳のお手伝いをするとかします。子供と接する時間を長く持つことによって男性たちは自信をつけていくという2週間であると私は聞いておりますが、先ほどのオキシトシンの話が出てまいりましたので、出口先生は父親休暇についてはどのようにごらんになっておられるのかということをお伺いしたいと思います。

出口学長 まさにそのとおりだと思います。これは政府にお願いをしたいのですが、父親の育児休暇をどれだけ取っているかをパーセントであらわしていますよね。でもあれはたしか1日取ってもオーケーなのです。そうするとある新聞記者から聞いたのですが、幾つかの企業は強制的に1日休暇を取ることによって、うちが男性の育児休暇100%ですとCSRに使っている。これはやはり変だという話を聞いたのですが、今の御指摘のようにオキシトシンが出るためには1日ではだめなので、この父親の育児休暇は少なくとも2週間とか3週間とか子どもと接しなければいけないという基準をつくっていただくだけでも随分世の中はよくなると思います。委員の御指摘のとおりだと思います。

松田座長 ありがとうございます。

奥山委員、お願いします。

奥山委員 出口先生、ありがとうございます。

このいただいたお手紙の中に、働いていない主婦でも週22時間を限度に託児が使えるということがありました。今回、全ての子供たちという視点で議論をさせていただいてい

るところですが、フランスの場合は0～2歳のところは割と家庭的保育で、そして3歳になりますと施設型でほとんど義務教育的に入れるという状況だと思うのですが、そうなりますと保育士さんでできればいいのですが、0～2歳の家庭的保育を含め一時預かりの先ほどベビーシッターの話もありましたが、保育士でなくてもある程度研修を受けて預かってくださる体制がないと、なかなか0～2歳のところまで手が回らないのかなと思うのです。そのあたりどのようにお考えでしょうか。

出口学長 これは厚労省の皆さんが全部研究済みだと思いますが、保育園を分析したら0～1歳児は物すごく手間がかかるので、保育士の方の負担がふえるのです。1歳を超えたら集団保育ができるようになるのでかなり楽になる。フランスはたしか、少し間違っているかもしれませんが、育児休業のときに0～1年目、1年目の育児休業のときには手当を現役のときのほぼ100%に設計しているのです。そうするとフランスの女性は働いても家で赤ちゃんを見ても給与が一緒だったら、せっかくだったら家で見ていようかということになるのでインセンティブが働いて、0～1歳児は自然と家庭で育てるようになる。その後は保育コストが下がりますから、そのときに職場のほうは2年目から育児休業の手当を例えば50%とかぐっと下げればみんなが働き始めるので、そのような知恵を使っていると聞いたことがあります。そのように給付と保育を上手く組み合わせればいいなと思っているのですが、それで回答になっているでしょうか。

奥山委員 そうですね。幾つかスウェーデンなんか0歳児は両親保育ということで、子育てひろばのようなところで過ごされて、1歳からは100%希望すれば保育園に入れるという形だと思うのです。そういった戦略的なところが必要だということですね。

出口学長 育児コストの問題だと思いますが、非常に合理的な考えだと思います。

奥山委員 ありがとうございます。

松田座長 松田委員、お願いします。

松田委員 今の点に関して、ノルウェーも全く同じで育休の1年間は100%の休業保障がつくので、ママだけではなくパパと分け合って取得するというシステムで、0歳児は家で見ます。保育士さんという資源を適切に活かしているというのはすごく大事な点だと思います。

出口学長に2つお尋ねしたい。1つはフランスの場合、出産後の女性が女性としての自身のケア、例えば健康であるとか美であるとかも含めて回復できるようなところまで公的な支援があります。骨盤を戻す講座であるとか、保育ママが来てくれてゆっくり過ごせるだとか、そのあたりまで含めた支援の前提に、先ほどのシラク3原則というものがあるんだなということを改めて感じました。そういうことに公的な資金を投入することに対する社会的なコンセンサスができていと思うのですが、それが日本ではどうなるでしょうか。

2点目は、女性、男性に限らず育児休業の話をしますと、特に中小企業の経営者の方々は、社員が育休を取っている間の代替要員の確保が非常に難しいというお話をされます。もともとヨーロッパの労働者の方々は長期間のバカンスを取ったりして、仕事が属人的に

なっていないくて、その人が抜けても仕事が回る仕組みになっているところも大きいかなと思いますが、そういうことに対するそもそもの仕事のやり方を変えないと、なかなか制度ができて取る人がいない。特に男性は今そういう状況になるので、そこについても御助言いただければと思います。

出口学長 1点目の話は、次のように聞いたのですけれども、赤ちゃんを1人産んだ女性は、ちゃんと赤ちゃんを産めたわけですから、2人目、3人目を産む能力が高いわけです。そうしたらせっかく赤ちゃんを産んだ女性に2回、3回と産んでもらうためには、産んでも全然心配ないんだよと。みんなでケアするし、産むことは楽しいんだよと思ってもらうほうが結果的には得だよと。日本でも調査をすると、希望としては2人、3人、赤ちゃんが欲しいという人が多いですよ。でも日本は1人産んでみたらめちゃ大変だったので、もうやめておこうということになるので、多分、最初の御質問については1人産んだのだから2人、3人産んでもらおうよ。そのためには産むことはそんなに大したことないんだし、みんながサポートするし、楽しいよと思ってもらうことが一番得なんだと。そういう理解だと思います。

それから、仕事の代替要員はまさに働き方の改革で、生産性の向上でも議論されるころだと思いますが、きょうの資料につけておいた一番最後のページの9番の『生産性』という小さい本があるのですが、この本にたしか例えば10人の職場で育児休業を1人取ったとします。この職場で1人10の仕事をしていたら、その職場には100の仕事があるのです。1人減ったから9人でこの100の仕事はどう分担しようかと考えると、気が重くなります。これは間違いですということが書いてあって、どうするのかと言えば育児休業を取ったということはチャンスだと。今まで10人でやっていた100の仕事を見直すチャンスが神様が与えてくれた。みんなで仕事を見直して80になったら残った9人でもっと楽ができるのではないですかと。このように知恵を絞る生産性を上げるチャンスだと。こういうことが書いてあったので、2番目の御質問は仕事の仕方とか働き方の工夫をみんなで創意工夫しながらやっていくことで、逆に言えばこういうことでチャンスがふえるのではないのでしょうか。

実は別府でこういう話を聞いたのですが、私どもAPUという大学は別府の山の上に6,000人の学生を抱えています。別府の人口が12万なので5%なのですが、ただ、18~22歳の人口をとると1万人なので、2人に1人は我々の学生なのです。

別府の企業の方が私のところに来られて、こんな制度をつくりましたと。これからはパートでいい。3時間でも5時間でも働いてくれればいいので、卒業生を全部パートでも正社員にして社会保険をつけます。あいた時間で副業も全部オーケーにしてベンチャーでも何でもやってください。2年か3年でベンチャーが成功したら国に帰ってもらってもいい。でも2年か3年、滞留してくれたら人口がふえるので、また、仕事もふえるので楽になります。そういう御提案を受けてびっくりしたのですけれども、これからは物すごい労働力不足になりますから、そこが実はインセンティブになっているいろいろな働き方の改革ができ

るのかなと。そういうことを思ったこともありますので、もし産休とかそういうことが起こったときに必ずしもフルタイムの人を考えるというのではなくて、みんなで仕事をちょっとずつ分け合うという知恵も出てくるのかなと。そういう意味では政府でも検討いただいている副業の自由化とか、それもすごく大事なことだと思います。

松田座長 ありがとうございます。

ここで田中副大臣と山下政務官が退席されます。

(田中副大臣、山下政務官退室)

松田座長 引き続き質問と意見交換に戻りたいと思いますが、ほかにいらっしゃいますか。よろしくをお願いします。

鎌田副会頭(池田委員代理) 1つお伺いしたいのですが、例えばこのフランスのように女性の育児休業期間に支払いをすることになると、中小企業にとっては非常に負担が増えると思います。結局は女性の採用を忌避するなどの逆選択が起きてくるという問題が起こると考えますが、どのような対策がありますでしょうか。

出口学長 その点は確かに大きい問題だと思うのですが、でも原理原則論で考えたときに、長い目で見れば女性がというか、赤ちゃんを産んでくださって国自身の人口がふえていかなければ多分、企業数は減少していくと思うのです。そうすると短期的に大変か、長期的にどう考えるかという話で、これはドイツの話なのですが、2000年にシュレーダー政権がアジェンダをやったときに、たしか記憶に間違いがなければ社会保険の適用拡大をやりましたね。そのときにドイツの中小企業は今、鎌田さんから御質問をいただいたのと同じように、俺たちを潰す気かという反対運動を繰り広げたと伺っております。

そのときに、これも聞いた話なので、文献のお示しができないので本当かどうかはわかりませんが、当時のシュレーダー首相は何を言ったかといえば、社会保険って何ですかと。これはビスマルクがつくった制度です。ビスマルクは当時はプロイセンですが、まさに鉄鋼とか石炭しか産業がないので、歳をとったりけがをした人は体がぼろぼろになって働けなくなった。それをビスマルクは見て、プロイセンのために頑張った人を国家が面倒見なくてどうするんだと。中には社会主義を警戒したからだという人もいますけれども、基本的にはプロイセンのために頑張った人は政府というか社会が面倒を見るんだと。そうビスマルクは言っているよねと。だから社会保険を払えないような企業は人を雇ってはいけないのだとシュレーダーは言い切ったそうです。

結果、御存じのとおりシュレーダーは政権を失いましたけれども、ドイツ経済はその結果ゾンビ企業は消えて経済の足腰が物すごく強くなりました。だから確かに目の前でどうしろと言われたら鎌田さんの御指摘のとおりですが、そこはまさに政治判断ではないでしょうか。100年、200年先の日本を考えたらどうするのか。この1.45の出生率で本当にいいのか。私はどんなことをやるにしても軋轢は生じると思うのです。みんなが喜ぶような政策なんて世界中どこにもないですよ。でも、私はそういう中で政府が1億人はやはり要るんだ、1.8を目指すんだという高い目標を掲げられたことは、本当に国家100年のことを

考えられた英断だと思っていますので、そのためには多少、みんなが少しずつ犠牲を払うということは許されるのではないかと考えるのですけれども、それでよろしいでしょうか。

松田座長 ありがとうございます。

まだ皆様と出口先生の御報告に関しまして意見交換したいところでございますが、後の報告も控えておりますので、ここでひとまず終わらせていただきたいと思います。出口先生、ありがとうございました。

続きまして、新谷委員から企業における家庭と仕事の両立の取り組みについてお話をいただきます。それでは、新谷委員、お願いいたします。

新谷委員 カルビーでダイバーシティを推進しております新谷英子と申します。

15分間いただきまして家庭と企業というところで、企業における女性活躍推進についてお話をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の流れは、こちらに書いておりますようなこととお話させていただきます。

最初は概要ですので軽く飛ばしていきたいと思えます。カルビーという会社は、皆様は名前等々聞いたことがある方が多いのではなかろうかと思うのですけれども、菓子・食品を製造販売している会社でございます。1949年に広島で創業した会社になります。ポテトチップスですとか、食品のフルグラなどもつくっております。全国各地に支店や工場がありまして、現在、日本を4つの地域に分けて、地域事業本部制をとって活動をしております。2008年までは同族を中心とした比較的のんびりとした社風の企業でございました。

そんな企業だったのですが、5枚目ですが、カルビーが大きく変わる出来事がありました。2009年に経営体制が大きく変わりました。それまでは同族を中心とした経営をしていたのですが、外資系企業のジョンソン・エンド・ジョンソンから松本晃が会長兼CEOに就任いたしました。そこからカルビーの大きな変革が始まります。ダイバーシティもこのとき松本が持ってきたものとなります。

今でこそダイバーシティ推進や、女性活躍推進と言うと、皆さん話を聞きに来てくださいますし、どこの企業にでもダイバーシティ推進室のようなものがあるわけですが、2009年当時は日本の企業でダイバーシティ推進を実施している企業はほとんどなくて、女性活躍を実施している企業はあったのですが、よく分からないところからのスタートでした。

2009年に松本が着任したときに、女性管理職比率について質問があったのですが、私たちはそれを数えたこともなかったのです。当時から育児や出産を理由にやめる女性はほとんどいない状態だったので、非常に働きやすいし、活躍していると思っていました。しかし、女性管理職比率を調べてみたところ、約5%しかいない状況だったのです。この数字を聞いた松本が言ったことが今でも名言となっております。「この会社、一世紀おくらせているね」「女性の活躍なしにカルビーの将来はない」と、トップみずからダイバーシティ推進を宣言しました。

ダイバーシティを推進していくことになりましたが、始まったころはダイバーシティを

聞いたことがないわけなので、よく分からなかったのですが、事あるごとに松本からダイバーシティ推進について話がされました。8ページ目に書いてありますが、ダイバーシティ推進は企業の成長のエンジンだから実施するという事なのです。当時から女性優遇のためにやるのではなくて、企業が長期的に成長して成果を出し続けていくためにはダイバーシティ推進は重要という考えです。経営戦略として位置づけて当時から実施しております。

その話を受けまして、私たちは2010年にダイバーシティ委員会を発足しました。現在では8年目を迎えておりまして、さまざまな活動を行ってまいりました。実施する事はいろいろ変わってくるのですが、女性の活躍を中心に活動していますが、女性の活躍だけではなく、そのほかのダイバーシティ、多様性を認め合うような活動も含めて実施しているのが現状でございます。

一番最初に私たちが実施したことは、カルビーのダイバーシティが進む方向を明らかにしたことです。10と書いたところにカルビーのダイバーシティ宣言というものがございませう。「掘りだそう、多様性。育てよう、私とCalbee。互いの価値観を認めあい、最大限に活かしあう。多様性こそCalbee成長のチカラ。『ライフ』も『ワーク』もやめられない、とまらない」というものです。このような宣言をつくりました。これを見ていただければわかると思うのですが、実はここには女性という言葉は1つも入っていないのです。ただ、女性管理職が少ないという現状がありましたので、最優先課題として女性の活動に取り組んできたという経緯がございます。

活動の詳細は割愛させていただきますが、8年間にわたってダイバーシティ推進を実施した結果がこちらになります。2010年4月には5.9%しかいなかった女性管理職比率が、2017年4月には24.3%まで増えております。私たちは2020年女性管理職比率30%を目指して現在も活動に取り組んでおります。まずは上から始めるところもありまして、当社では執行役員6名が女性となっております。この執行役員の女性の比率は30%以上となります。現在では国内の工場長も2人女性になっておりまして、今では工場長が女性になっても誰も驚かないというような状況になってきております。

12ページ目に業績のグラフも載せております。こういった形でダイバーシティを推進して女性が活躍するような状況になっても、売上、利益も右肩上がりなので特に問題はないと言えるのではと思います。

13ページ、女性の管理職がふえていく中で、お子さんがいる管理職というのが非常にふえてまいりました。現在、女性管理職の中でお子さんがいらっしゃる方は38%を占めております。時短勤務をしながら女性の管理職をしている方もいらっしゃいます。女性管理職が増えてきた結果、社外から評価される機会も非常にふえてきました。推進担当者としては非常に活動の励みになっております。というのがカルビーのダイバーシティ推進の概要です。ここから女性の活躍というお話をさせていただきたいと思っております。

女性の活躍推進というところについての基本的な考え方をお話させていただきます。企

業における女性活躍を考えると、2つのステップに分けられると考えております。16というところに書いてあるのですけれども、まず1つ目は、育児をしながら会社を続けるということが大事だと思います。当社は2009年から育児・出産等を理由にやめる方はほとんどいなかったわけなのですが、前回の会議のときもありましたが、やはりまだ日本の企業の中では約50%が出産などを理由にやめる方いらっしゃる。そういった企業はまず続けることができる状況にしていくのが大事なのではないかと考えております。

2つ目のステップといたしましては、続けることができるようになったら、その後は育児をしながらも活躍できるような企業になっていかなければいけないと考えております。よくメディア等でも話題になりましたけれども、マミートラックという言葉があります。育児をした後に会社に戻るわけなのですが、そうしたときに現場の中で補助的な作業しかさせてもらえなくて、ずっと管理職になることもないですし、活躍することもなくなって、何となく過ごすだけというような状況が起こってくる。そこでまた男女間の賃金の格差も広がっていくというようなことが起こっておりますので、そういう状態ではなくて、女性も育児をしても活躍できるようにしていくことが重要かなと考えています。

17ページ、育児をしながら働き続けるのに大事なことは何なのかといいますと、こちらは制度、仕組みを整えることが一番かなと。企業において出産、育児に関する制度、仕組みを整える。整えても使えないということもありますので、上司の理解、同僚の理解、そういったものも必要ですし、ハラスメントというものがあるような企業は罰則としてやめていかなければならないと感じております。

では、その次に育児をしながら活躍するために大事なことは何だろうというと、こういった企業は制度、仕組みは整っていると思いますので、大事なことはまず本人の意識です。本人が活躍したいと思える意識が大事です。そして上司の理解だけではなくて、上司がそれをサポートしていく、支援するといったような気持ちも大事になってきます。

女性がお子さんを産んだ後、上司は非常にやさしくて、遠慮して難しい仕事を与えないで、早く帰っていいよとかすごく優しい言葉をかけてくれるという状況もあり得るのですが、それが実は女性の成長を阻害している場合もあります。そうではなくて本人の意思確認も必要なのですけれども、できる範囲でチャレンジングな仕事を与えてあげたりだとか、配慮というものは必要なわけなのですが、仕事での成長を願ってあげるということは非常に重要と考えております。これを支えるベースとしての制約のある人たちが活躍できるような多様性を生かす組織風土ですとか、長時間労働というものがあつたらそれこそ育児をしながら女性は働けないわけなので、働き方改革をしていくことは非常に重要となっております。

次に少し当社の制度についてお話をさせていただきたいと思います。一覧が20というところに書いていますが、ここで特徴的なのは、不妊治療の費用補助をしております。お子さんを産みたいという人が不妊治療をしなければいけないというときに、費用が非常に問題になってくるので、そういったものが支援できる制度は1つ特徴的かなと考えております。

す。

次に21ページですが、当社の先ほどのものから抜粋したもののなのですが、女性に対する両立支援制度についてまとめたものがこちらになります。出産前に不妊治療の費用補助が受けられて、そして育児休業中としてはパソコンが貸与されて育児休業面談を実施しております。3カ月ごとに上司、人事担当者と三者面談を実施することで、浦島太郎にならないといいますが、仕事から置いていかれないというのは非常に重要だと思います。「私は会社で大事に思われていないのではないか」と感じる事が一番モチベーションを下げるので、会社はあなたに非常に期待していますよというメッセージを伝えるためにも、こういった面談は非常に有効と思っております。

費用補助もいろいろございます。費用補助以外にもモバイルワーク制度ですとか、フレックスタイム制度とって、こちらは育児にかかわらず利用できるものになっております。

こういった基本的な制度を整えつつ、女性の活躍というところで女性自身の意識を変えるための活動にも取り組んでおります。キャリア研修やメンター制度は、非常に女性のやる気を出すには有効なことと感じております。

次に、男性の両立支援も少し紹介をさせていただきます。男性の両立支援制度といたしましては、当社は配偶者出産時休暇というものがまず5日間、有給でございます。それは産前6週から産後8週までの間で5日間取ることができます。その後に育児休業も取ることができます。5日間は有給ということで、この2つを合わせて最大10日間は有給でお休みができるようにしております。費用補助といたしましても幾つか出しております。フレックスタイム制度やモバイルワーク制度は育児に限らず利用可能です。まだそんなに多くはないのですが、育児休暇取得率は約58%となります。

そういった中で、やはり働き方も変えていかなければいけないということで、働き方改革も実施しております。その話を最後にさせていただきます。当社の基本的な考え方は、結果主義です。松本が来たときに変わったのですが、プロセス管理をやめて成果主義になりました。大事なことは、25ページ目に当社のポリシーの3つ目に書いてあるのですけれども、仕事が終わったら早く帰って「1粒で二度おいしい1日を」とよく言われています。仕事だけをしていては魅力的な人にはなれないと言われております。仕事を早く切り上げて残った時間は家族のためとか、自分自身の健康だとか、教養をつけたり学んだり、充実した生活が個人の成長につながるんですよ、ということをおっしゃっております。

こういった中で、まずは上司から変えていくことが大切ということで、イクボス企業同盟に加入、上司から働き方を変えようという取り組みもしております。

働き方もより柔軟な働き方に進めていきたいということで、当社はフリーアドレスになっております。オフィスは席が決まっております。28ページ目に写真が載っております。

29ページに、在宅勤務からモバイルワークへということがありますが、2017年4月から在宅勤務をより柔軟なモバイルワーク制度に変更しております。これは日数・場所を制限せず、いつでも、どこでも実施できる制度になっております。月に1度モバイルワーク

デーを設定して、モバイルワークを積極的に実施しようということをしております。

その次に事例として、育児をしながら働く男性の働き方というものを載せさせていただきました。これは育児休業をとった男性のインタビューを当社の社内のイントラネットで掲載したもののなのですが、この下のほうに赤い線を引いてあるのですが、「在宅勤務をすることで私は子育ての参加と業務の両立を進めています。自宅で業務ができるので、仕事の手をとめて子供に食事をとらせたり、お風呂に入れることもできます。私の部署ではほかのメンバーの在宅勤務の取得も進んでいます」とのコメントがありました。

大事なことは、こういった方をどんどん社内でクローズアップして行って、ロールモデルとして賞賛していく。そうすることでこういう人が評価されるんだというような文化をつくっていくというのも大事なのかなと。さらに柔軟な制度を整えることで男性も家事、育児に参画しやすくなるような働き方の選択肢をふやしていくことが大事だろうと思っております。

最後にまとめといたしますけれども、いろいろなことに取り組んではいるのですが、企業というのは多様な人がいて、多様な一人一人に活躍してもらうことが大事だと思っております。従って企業の中で若い時に子供を産んでください、というメッセージを発するのは難しいわけなのです。しかしながら、大事なことは何なのかなというと、子育てしながら働くことに希望が持てる企業になったりだとか、産みたいときに安心して産むことができる。そして産んだ後に戻ってくることができる。安心して復職して活躍できるといったような企業の環境を整えていくことが大事なのではなからうか思っております。

最近では国の後押しもあり、ダイバーシティ推進とか働き方改革が進んで育児をしている女性が活躍できる状況になりつつあるのですけれども、活躍できるようになった上で、女性が活躍するのを阻害しているのは何なのかということ、保育園に入れられないという問題であったり、小学校が古い仕組みの中で平日にいろいろな活動があるといったようなことですか、本当にそういったことは働く女性の活躍を阻害するものなのかなと私自身感じております。

企業だけでは解決できないこともたくさんありますので、企業も頑張りますけれども、国と一緒に頑張っていければと思っております。ということで簡単ではありますが、以上、説明を終わらせていただきます。

松田座長 ありがとうございます。

なお、ここできょうお話しいただきました出口様が別の用務のため、途中退席されます。出口様、本日はどうもありがとうございました。

出口学長 途中で本当に申しわけございません。では、失礼いたします。

(出口学長退室)

松田座長 それでは、ただいまの新谷委員の説明につきまして質問、意見交換をしたいと思います。五十嵐委員、お願いします。

五十嵐委員 1点お伺いしたいことがございます。資料の18枚目、上司の理解・支援、

本人の意識という、ここのミスマッチというのはいろいろな企業で聞くと多いような気がします。先ほどお話の中にもありましたが、上司としては子育てをしている女性に配慮して、むしろ遠慮して早く帰ってもいいよと言い、しかし、女性の側は早く帰っていいよというのは、責任がある仕事を任せられなくて、自分は会社に必要とされていない、とか自分が迷惑をかけているのではないかと、思うというミスマッチがあると思うのですけれども、ここのところの上司がどうしたら変われるのか。

次の資料を見ると、育児休業面談、3カ月ごとに面談をしているということですが、それによる効果はどうだったのかということと、そのほか何か中間管理職教育というか、中間管理職の管理能力を高めるのはどんなことをされているのか、教えていただければと思います。

新谷委員 遠慮と配慮の問題はすごく大きな問題でして、上司を集めて女性のキャリア開発について話をする場を何度かつくりました。過剰な配慮は女性のキャリアを阻害する可能性がありますよ、といった話を男性の管理職に対してワークショップを実施してきました。そうすることで男性の管理職の皆さんも悪気があるわけではないので、キャリアを築くってどういうことなんだという気づきを得るわけなのです。

キャリアというのは本人の意欲をあげるだけでなく、チャンスを与えることも大事なのです。意欲、能力、機会の掛け算であると言われてるので、能力を上げるためには業務の中で成長していくというのは非常に大切なことになるので、能力を上げるような仕事のチャンスを与えてください、ねというようなことを上司の皆さんにはお伝えをしております。そういうことは本当に大事なのだらうと思っています。

3カ月に1回の面談に関しては、これがどれだけ有効かどうかはわからないのですが、どちらかということこちらの面談は戻ってきてもちんちんと自分の活躍する場があるという安心感のほうが大きいかなというのは感じております。

松田座長 よろしいですか。

清原委員、お願いします。

清原委員 三鷹市長の清原です。

大変具体的な企業の先駆的な事例を教えていただきまして、ありがとうございました。

まずは、松本晃さん、会長兼CEOのトップダウンから始まったということですが、9ページにあります8年目を迎えていらっしゃる「ダイバーシティ委員会」では、新谷さんが委員長をお務めですが、この委員会の役割というのが大変重要だったのではないかと拝察します。

そこで1つ目の質問は、後に20ページに「柔軟な働き方を支援する制度の一覧表」がありますけれども、これらを示していくに当たって、「ダイバーシティ委員会」の果たした役割というのがおありになるのではないかなと思います。要するに、社長とか人事部門の発想だけではない、「ダイバーシティ委員会」ならではの発想で、制度の新設に対してどのような貢献をされたかというのを教えていただければと思います。

2点目は、11ページに女性管理職の皆様が急激に登用されたとありますけれども、社内的にいわゆる管理職の試験とかそのようなものがあるのでしょうか。今まで遠慮されていた女性たちが、自分たちも管理職になれるということで相当努力されたのかなと思ひまして、そういう風土と制度について教えていただければ心強いです。

そして、私は男性がこういう「ダイバーシティ委員会」の設置とか会社が変わっていく中で必ず意識も変化してきたはずだと思ひていて、出産をされた配偶者に育児を任せるのではなくて、御自身も制度を使って育休を取られたり、産後の休暇を取られたりしたことが、男性たちにとって、カルビーさんで働く上で何かポジティブな影響があったのではないかと思っているのです。「ダイバーシティ委員会」が言うから、しょうがないから取らなければとかではなくて、そういうことで取った方もいらっしゃるかもしれないけれども、御自身が子育てに参加されることによって、仕事にも、あるいは人間的にもプラスになったということが正直にカミングアウトされている風土を、最後のほうにありました「モバイルワーク」というかテレワークをされることにも遠慮しないというか、そういう風土が培われたとか、そのことによって会社の効率が上がったとか、要するに子供を産むことが女性にも男性にもマイナスではなくて、むしろ働く上でも企業でプラスになったというようなお声が浮かび上がっているか、その点について教えていただければ幸いです。よろしくをお願いします。

新谷委員 1番目のダイバーシティ委員会の制度に対する果たした役割なのですからけれども、当社は出産・育児に関する制度はダイバーシティが始まる前から整っておりまして、フレックスタイムは1991年ぐらいから、半日休暇は2004年から導入しています。私たちがさらに追加したものは、費用補助があります。その中で先ほども不妊治療の話を紹介しましたけれども、これはその世代の問題意識のある女性でしかなかないものだと思うのです。あと、できるだけ早く帰ってきてくれで活躍するというような意識を出すとか、恐らく男性が考えると長く休んだらどうですか、となるわけですが、実は女性はもっと早く活躍したいという人もいっぱいいますし、結局、うまく両立さえできれば企業の中で活躍しながら子育てもできる環境を整えば、すごくありがたいと思ひている方もたくさんいらっしゃると思いますので、そういった制度を費用補助などでたくさん入れてきたこととなります。

女性登用が非常にふえたことに関しましては、当社は松本が会長に就任してから結果主義に変わりまして、人事制度も評価制度も全て変わりました。プロセス評価をしないということで昇格試験もなくなりました。本当にその人に能力があるかどうかというのを見きわめて抜擢をしていくこととなります。恐らくずっとプロセス評価で来ている組織が何段階飛びみたいなことをやると非常にあつれきが出てくると思うのですけれども、結果で評価されるというのは非常にシンプルでわかりやすいと思ひております。

3つ目に男性の意識というところですが、私たちは今は男性に育児休業を取ってほしいね、という話はそれほどしていないのです。年に1度タウンホールミーティングがあって、

それは会長や社長などが全国各地に行き従業員に直接話をする場なのですが、昨年度そこに私も行って男性も育児休業を取ってくださいねという話をしたときに、ある男性社員が手を挙げられまして、「特に長く育児休業を取らなくても在宅勤務とかをうまく使って、上司の配慮があれば育児と家庭の両立はできるので、それだけが全てではないですよ」ということを言われたことがありました。制度を整えることはもちろん大事ですし、働き方の選択肢をふやすことは大事なのですが、早く帰ったほうが会社は評価しているしというようなメッセージを出していくことで、男性は早く帰れますし、効率よく働いているほうが能力があると判断されるといふふうになると、皆さん効率よく働くということが起こってくるのではと思います。

育児と仕事の両立をする男性も女性も増えてきたことで、夜遅くの会議が設定されなかったりですとか、時間の効率化も進んで、長時間労働も減ってきているのではなかろうかと感じております。

松田座長 ありがとうございます。

まだ新谷委員に対して質問、コメントがあるかと思いますが、時間の都合もありますので、また最後にまとめて時間をとりますので、よろしくをお願いします。

続きまして、大阪大学人間科学研究科未来共創センター招聘教授であられる石蔵様から、医学的視点からの男性高齢者の子育て参加の意義についてお話していただきます。それでは、石蔵様、お願いします。

石蔵教授 我々は少子高齢化がピンチのように思いますけれども、高齢男性をうまく使うことによってこの社会が変えられるのではないかということで、2ページに書いてありますように高齢男性が育児参加したら熟年離婚の予防が期待できる。それから、孤独死の予防です。孤独死は仕方ないですが、3日以内に発見されるということが大事だと思います。

私は男性の方々に人生のジグソーパズルの仕上げをしていただきたいと思いますと考えています。女性の多くは子育てと介護を経験されているのですけれども、男性は子育ても介護もしていないので、自分の中に小さいころどうだったかとか、死ぬときどうなっているというイメージが全く湧かないのです。自分のためにも子育てと介護は絶対にやってほしいと言っています。

自己紹介になりますけれども、なぜ私がこの場にいるかというのは、私は循環器の医者なのですが、大学生の時に妻と学生結婚して、妻は学生の時に長女を出産しました。そして、研修時代に1人、勤務医のときに1人でき、結局娘が3人おります。その娘が3人全部医師になりまして、夫も皆医師です。そして長女には2人の子供がいて、私も手伝いながら大学の勤務ができていたのですが、3人目の妊娠を知って、手助けが大変になると感じました。妻は開業で非常に忙しい。そして長女も夫も仕事で忙しいので、私は去年3月で孫の世話をするという理由で樟蔭女子大学を退職しました。

実は私の母はデザイナーで、私を産んですぐにフランスに行きイヴサンローランもとで

修業してきましたので、働く女性には理解があります。このような背景・経歴のもとでお話しさせていただいています。

私は男性更年期外来を担当していますが、定年後、4つの不安があるようです。お金の問題、健康の問題、これはよく議論されるのですが、お金があって健康だから幸せではなくて、むしろ夫婦関係とか居場所づくりが一番大きな問題です。お金の余裕がある男性が定年後に一日中家におられたら、奥様がノイローゼになる。これを夫源病と私が指摘し、出版したので、女性からは支持されたものの、男性からバッシングを受けました。

熟年離婚のデータとしては20年以上同居の離婚率しかないのですけれども、40年前が5%だったのが今は18%ぐらい、4倍ぐらいに増えています。

では原因は何かということですが、実は結婚後5年以内に夫婦関係が悪化しているのです。5年以内に何が起きているかということ、子育ての時期にあたり、ワンオペ育児とか産後クライシスとか言われています。子育ての時期に奥様に任せっきりにした不満がたまり、最近の若い女性はここで我慢できずにシングルマザーになられますし、中高年の女性は子育て時期の不満がずっと積み重ねて定年のころに我慢できなくなって熟年離婚になるわけです。つまり子育て時期の男性の言動が離婚の原因になる。子供という人質をとられる、お母さんだからという重圧があり、最近「あたしおかあさんだから」という歌がネットで炎上したのですけれども、我慢するしかないというのが女性にとってはかなりきついです。

老後に夫と暮らすと妻の死亡率が2倍になるというデータがあります。女性は夫がいると夫がいない方より2倍も死亡率が高い。男性はその逆なのです。なぜかということ、夫が生活自立していないからです。自立していない夫が妻に先立たれるとすぐ死ぬ。依存する夫がいなかった奥様は長生きできるというデータです。

その中で問題になるのが昼食うつです。これはサラリーマン家庭に多いのです。昼御飯を平日自宅で食べる方は現役のときはいらっしやらないのですが、定年になった途端に夫が朝、昼、晩ずっと家にいて、食事の用意などすることで奥様が束縛されてうつ状態になる。男性はやることがなくて定年後うつ、アルコール依存になってくるというのが非常に大きな問題になっております。

この昼食うつを改善するのは簡単です。我々男性が昼食をつくれれば、医者に行くことはないので、10年前から私たちは定年後の男性のための料理教室を、吹田市を中心に行っています。私は医者なのですけれども、3冊も料理本を書いております。料理教室の内容は、男性は「さしすせそ（調味料）」がよくわからないので、調味料は1つだけにして、土鍋を使います。土鍋は調理をした後、そのまま食べられますから、洗い物がすごく少ない。料理される男性が嫌われるのは、いろいろなものを使って台所がぐちゃぐちゃになるということです、片付けが簡単なのが良いのです。

孫を育てるに当たって何が大事かということ、餌（食事）をやるということが大事なのです。動物全てですけれども、子供も餌（食事）をやっている人間になつたのです。我々男

性は稼いできたのですけれども、餌をやっていない。これは大きな間違いだったのです。だから私は反省して、自ら餌（食事）をやると孫がなつきます。料理ができないと孫育ては難しいです。だから男性の料理教室は子育てにも大切です。

男性は2つのことが同時にできません。孫が泣いている、料理もしなければいけないという時、特におなかがすいて泣いていたときは仕方がないので孫を抱っこしながらでも作ることが大切です。去年の吹田での料理教室では、私は3番目の孫をおぶって講師をしましたが、全く支障はなかったのです。

今問題になっているのは孫バテです。孫は来てもうれしいけれども、帰ってもうれしいとほとんどのおばあちゃん、おじいちゃんと言います。ただ、最近は祖父母向けの商品；老眼でも見える“ほほほ ほ乳瓶”や抱きやすい“抱っこふとん”などもあります。

一番大事なことで、一番強調したいことは、孫疲れっておばあちゃんしか言わないのです。夫の定年前後に孫ができるのですが、孫ができたときに夫が生活全般を妻に依存する場合があります。例えば若いときの女性の力を100点とすると、高齢女性の力は80点くらいでしょう。依存夫がマイナス30点だったら、妻に80点の力があっても50点まで削られるわけです。自分のことはできる、自立した夫だったら10点、女性が70点でも夫婦で80点の力になる。ちょっと手伝えるような40点の夫であれば、妻の力が60点の力でも夫婦で100点になるわけです。

女性の力を引き出すというのは大事なのですけれども、女性はもうあっぱあっぱなので、これ以上力を引き出せない。80点取っている人に100点取らせるのは難しいです。0点取っている人に30点取らせるのは簡単です。だから爺さんを教育するのが一番簡単で大事なことだと思います。普通はおじいちゃん1人では子守りしないのですけれども、本当は別々に子守をしたら非常に楽になるのです。夫婦でやると二人とも疲れるので夫3時間、妻4時間とか分けて育児をすると楽になるわけです。この3時間を守れるスキルを身に着けるがこれからの課題だと思います。

孫に対する不満は色々あります。まず孫が欲しくてもいない方は気の毒です。息子さんの孫にはなかなか会えない。一番不満が多いのは娘さんの孫です。甘え過ぎる、冷蔵庫から物がなくなる、何もしないなど我々もよく娘に対する苦情を聞くのですが、孫の世話は幸せだというように考えていただく。幸せだから諦めるしかないのです。

そこで育じいの出番ですけれども、育じいのコツとは手は出すけれども、口は出さない。スーパーサブに徹する。例えば公園にデビューしても女性だと周りの子供たちとか奥様に気を使うのです。男性ってもともと孤独だから気にせず遊ばせて帰ってくる。男性だから周囲が余り気にならない。また娘と母親って結構けんかするので、けんかした時に孫の世話を頼みにくい。そういうときに爺ちゃん（実父）に頼れたら非常にありがたい。さらに良いことは孫の世話をしていたらかなり疲れますから睡眠薬は要らない、御飯はおいしい、胃腸薬も要らなくなる。多分データはないのですけれども、孫育ては刺激あり過ぎですから認知症の予防になるかもしれません。孫育てをされた夫婦は非常に仲よくなら

れているのを結構経験していますので、熟年離婚の予防になるかもしれません。

我々男性がなぜ子育てに参加しないかというのは、プライドとかメンツが関係します。退職前に会社の管理職だと、上から目線になってしまうのですけれども、子供は全く知りません。多分大臣が行っても子供たちには全くわからないので、ただのおっちゃんになります。私も医者で教授のときに保育所に行っても「ちいちゃんのじいちゃん」としか呼ばれませんので、かなりメンツ、プライドはずたずたにされます。子供たちは忖度をしないので、子育てが一番男性のメンツ、プライドを壊す良い方法です。

今までは自分の孫の話なのですけれども、もっと広げて保育ボランティアやファミサポで他孫（タマゴ）育てという話をします。将来的には虐待の監視も含めて原則的に保育所や幼稚園を義務教育化していただいたらよいと思います。おっちゃんやおじいちゃん（男性）は孫と遊んでやっているというような上から目線なのです。自分の健康のため孫に遊んでいただいているという気持ちが大切です。

自分の孫が行っている保育所では芋畑の管理や園芸の仕事とかいろいろ頼まれます。保育所というのは若い女性の働き場所であって、園芸とか大工仕事はなかなかできないのです。ここに我々おっさんが入っていくと、かなり有意義なボランティアができると思います。

次のページに「ぞうぐみだより」と書いています。内容は「6月に入り、育てていた野菜も実り、なすび、キュウリができたよと毎日観察を楽しんでいる子供たち。ことしは〇〇千弦ちゃんのおじいちゃんがたくさん手伝ってくださったおかげでたくさん収穫できています」です。この〇〇千弦ちゃんのおじいちゃんって私のことなのです。保育所の園芸などでも活躍できる場所があります。

さて、今大きな問題になっているのは高齢者の孤独です。イギリスで孤独死担当相ができたぐらいなのです。今、高齢女性は元気なのですけれども、多くの60歳以上の男性が孤独の中で悶え苦しんでいるのです。その男性を保育の場に引きずり出せば、結構人材になると思います。日本はソーシャルキャピタル101位、そして肩書きに依存して名刺交換しないと会話が始まらない、個より場に重きを置く、配偶者への依存度が高いです。孤独に対するネットワークづくりをすればハコモノをつくらなくても割とうまいこといくのではないかと思います。

今、高齢性がどこにいるかなのですけれども、大概3つです。ジム、図書館、公園。ここに行くと高齢男性は必ず見つかります。ジムはただただ体を鍛えている。図書館は新聞の奪い合いです。そして公園になると残りの人生を待っているような方がいらっしやいますので、こういう男性が活躍できる仕組みをつくれれば今、足らない保育士の補助などに即戦力になると思います。

最近、認知症の有効な予防法は今のところ余りないのではないかというデータが出ました。そして、社会的なつながりを持ち続けることが一番有効ではないかと言われています。認知症の社会的コストは14兆円です。そして、その中の医療費は薬代とか含めると約2兆

円です。今、少子高齢化で一番問題になるのは医療費、年金の問題だと思います。我々じいさんが子育てに加わることによって、かなりの額の医療費の削減も見込める可能性がありますから、その削減した予算で保育所をつくるとか、いろいろなものに充てたらいいのではないのでしょうか？

もう一つのデータで、配偶者の有無が認知症のリスクに関係すると言われていています。配偶者のある方に対して、未婚者は1.4倍、死別者は1.2倍のリスクです。夫婦関係が崩れると認知症が増える可能性があります。その夫婦関係を崩さないためにも孫世代をサポートするというのが非常に大事なことです。

名刺、肩書きが大事でそれがあるので社会性が保てるという男性が多いのですけれども、組織をやめてしまうと名刺、肩書きがなくなってしまう。我々は名刺、肩書きのない生活を楽しむようにアドバイスしていましたが、あまりうまくいきません。その為我々は定年後男性が所属できる受け皿をつくりました。日本原始力発電所協会、私は代表をしておりますけれども、カロリーをワットにということを旗頭に、次のページにあるような発電型の健康器具などの普及活動を行っています。多くの健康器具は30ワットほど電気を使うのです。発電型の健康器具は30ワットほど電気がつくれてスマホの充電なんかができるわけです。我々の試算だと3,000万人の高齢者が一斉にこいでいただいたら、原発2基ぐらいは何とかカバーができる電力がくれるわけです。定年男性にこういう原始力発電所に入っていていただいて連帯感を持って、そこから子育てにつなげていくのを目標に活動をしています。

これは荒唐無稽な話ではなくて、フランスでは国鉄の駅に発電型の机が置いてあって、電車を待っておられる間にスマホの充電とかされています。私達も発電型の机をつくりました。メタボ対策があまりうまくいっていませんけれども、発電型の机にメタボの社員さんに座っていただくと朝3時間、昼から4時間、3カ月ほど座ると電気を一切使うことなしで減量できると思います。

それから、老人施設でも発電型の健康器具を導入しているのですけれども、おばあちゃんが健康器具を漕ぐと前にある電車が走るのです。おもちゃの電車が走る。そうするとひたすらこぐのです。ひたすらこぐと杖が要らなくなった人もいますので、老人施設にも有用です。

また、ニューメディカ・テックさんが開発された小さな災害用浄水器を紹介します。この浄水器は廃棄自転車を用的な発電機で見事に動きます。熊本の地震を思い出してください。地震の直接死が50人です。多くは建物倒壊。関連死が192人ですが、そのうち避難所は寝にくいといって車の中で寝られた方に起きたエコノミー症候群(肺に塞栓が詰まる病気)で33人がなくなっています。エコノミー症候群の予防は水分と足の運動です。災害用浄水器と発電自転車があれば問題は解決します。普段は高齢者が集まって電気をつくるというような循環型の社会を目指すことも大切です。

最近、私が腹立たしく思うのは盛んに行われているイルミネーションです。電気をかな

り使っています。我々はその電気を使うのをやめて、皆さんが発電自転車をこいたら光るというものを提案しています。発電自転車をつくって、イベントのときには持っていく、有事のときは体育館に置いて皆さんが運動すれば電気がつくれるというものを提案しております。

子育てを基盤として地域再生とか高齢化対策をされるようにすれば、熟年離婚の予防とか孤独死の予防につながります。いま議論されている働き方改革というのは実は定年後の男性に非常に大事です。今まで働きすぎて、定年後にぽんと放り出されて何をしたいかわからない。カルビーさんとか出口先生が言われたのは、多分10年後ぐらいには効いてくると思うのですが、今すぐやらなければいけないのはこのような高齢者対策だと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

松田座長 ありがとうございます。

ただいまの石蔵様の説明につきまして何か御質問等ございますでしょうか。お願いします。

鎌田副会頭（池田委員代理） 何年か前に、私の会社で介護休暇と一緒に孫育て休暇をつくったのですが、誰も使ってくれないので、何で使わないのか聞いたら、孫を育てると意識がないというのです。なぜ日本では孫を育てる意識がないのでしょうか。

石蔵教授 これは先ほどから出ていますように、制度をつくれればつくるほど女性が苦しくて男性が楽になっていく。男性がそういうことをするのは非常に格好悪いと思われれます。私は循環器の医者をやっている、長女を背負ってポケベルが鳴って救急があったときに、その長女を背負ったまま救急処置をやったことがあるのです。それは周りから見たら何という医者だと思われれます。だめな医者というレッテルを張られるのです。問題なくやっているのですけれども、でもやはり子供を連れていくというのはだめな男というイメージがつくのです。そこのイメージから変えていかないと絶対に無理です。子供を育てる男は格好いい。だから料理ができるおじいちゃん格好いいというイメージをつくらうとしているところです。イメージをちゃんとつくっていかないと男性は追い込まれています。

松田座長 清原委員、お願いします。

清原委員 大変実体験に基づいた説得力のあるお話をいただきました。

先ほど新谷委員から「ダイバーシティ」というキーワードをいただきました。石蔵先生のお話を聞いていて、私はやはり「多世代参加」の、要するに祖父母も参加する、そして孫がいない高齢者も参加するという「ダイバーシティ」の視点を示していただいたと思います。

三鷹市でもシルバー人材センターの皆様は、ボランティアで通学時に子供たちの見守りをしていただいています。また、教育委員会はおおむね60歳以上の市民がメンバーの「NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹」に委託をして「学校安全推進員」、すなわち登校時から下校時まで子供たちの安全を見守る「スクールエンジェルズ」という愛称の仕事なのですけれども、それをお願いしています。そして保育園、幼稚園の送迎時を観察いたします

と、「ばあば」だけではなく、「育じい」もお孫さんの送迎をしている姿があるのです。ですから実際にはじわりじわりとそういう姿があらわれていると思うのですが、石蔵先生の御提案は、それをもう少しきちんと参画しやすい方向性を整備すべきということでした。

そこで最後のページのところに、「子育てを基盤とした地域再生を」という御提案があります。保育所、幼稚園、小学校、そうしたところに祖父母世代が、団塊世代は2025年に全員75歳になる「2025年問題」なんて言われていますけれども、いやそうではなくて、活力ある社会のすばらしいリソースだと考えれば、参加していただきたいと私も思うのです。保育所、幼稚園などは本当に早朝とか退園時などに見守る方がいるとか、手助けする方がいるだけで全然違うのです。

そこで御質問なのですが、私は今の育じいの場合は保育初心者というか、育児初心者なのですが、どんなふうな研修とか、そういうことを用意すれば、御自身のお孫さんの育じいだけでなく、地域の子供たちの育じいになれるか。積極的な御提案をいただければと思います。私も子育てを基盤とした地域再生の担い手の一つが祖父母世代ではないかと思っている1人なので、御助言いただければと思います。よろしくお願いします。

石蔵教授 まずこういうことをすることが自分のためである、健康にいいという意識、格好がいいという意識をつくっていただくことです。ファミリーサポートというものが全国にあります。ファミリーサポートは多分お金がちょっと発生するのですが、お金が発生しない形の（ボランティアの）ファミリーサポートも必要でしょう。ファミリーサポートも研修が要るのです。だからファミリーサポートに準じた形で、ファミリーサポートの下にボランティア組織をつけてもいいと思うのです。それから、保育所にも直接ボランティア組織をつくってしまう。今、提案しているのは、私が孫の送り迎えしているのですが、送っていったときに暇なときは1時間ぐらい保育所にいる時があります。絵本なんか読んでみるとみんながまとわりついてくるのです。頭の上に乗る子供もいます。私は余り暇ではないのですが、高齢者は割と時間があります。そして朝早いのが得意。そういう年寄りの特性を生かす。若者が年寄りを支えることばかり強調されますが、我々が若者を支えるというイメージをチェンジをしていくのが一番いいのかなと思います。

清原委員 一言だけ申します。大変ポジティブな御提案だと思うのです。つまり、一般に、高齢者が若い人から支援される立場であるとか、介護保険や後期高齢者医療の制度がどうだという発想になるのですが、石蔵先生が御提案されたのは、高齢者は、むしろ若い世代、孫世代の支え手になれるということで、まさに「人財」だと思います。

三鷹市においても例えば「星と森と絵本の家」では、祖父母世代に読み聞かせのボランティアをしていただいて、これは石蔵先生のお話を聞いていると認知症予防にも役立つピカイチのボランティアだなと思います。まさに「ダイバーシティ」、「多世代化」が少子化克服戦略の1つの柱になればありがたいというサゼスチョンをいただいたと思います。ありがとうございました。

松田座長 ありがとうございました。

そうしましたら少し時間が押しております。つきましてはこれまで3名の先生方から御説明をいただきましたが、それらを全て踏まえた上で最後に意見交換をしたいと思います。どのような御意見でも結構ですし、石蔵様に対する御質問でも結構ですので御意見のあります方、特にまだ御発言されていない方は挙手をいただければと思いますが、いかがでしょうか。大村委員、お願いします。

大村委員 ダイバーシティの情報提供という観点でお話をさせていただきたいと思います。

当社は10年ほど前からダイバーシティの中で少子化克服に最も影響した事例として、社員が1,000人強ぐらいいるのですけれども、週3日以上の出勤、1日4時間以上でしたら毎月自分で出勤日数や勤務時間を自ら決めることが出来る制度をつくりました。当時、私の知る限り、日本でうちだけだったと思うのですが、約6割が女性社員で、自分で毎月ローテーションを組んで、自分の意思で決められるとなっています。

といいますのは、少子化が物すごく気になっておりましたアンケートをとりましたところ、カルビーさんと少し違ったのですが、7割以上の方が活躍したくない(楽な働き方を希望する)。3割の方は活躍したい。要はうちの家内もそうなのですから、子供が3人いてお父さんの介護で1日仕事をするとってもなかなかつらいということなのです。そういう中である程度家庭とか子育てとかが重要であって、仕事は二の次で軽くしたいという方がアンケートで70%以上でした。

それで求人が来ない、来ないと言われているこの時世に、10年間で求人票を送ってきた方が2万6,000人ぐらいで、その中から600人ぐらい採用させていただいたという事例があります。ダイバーシティの中もいろいろな多様性が必要だと思いますけれども、ほとんど相手に合わせるというか、任せることで1つ成功したと思っている事例です。

以上です。

松田座長 ありがとうございます。これも大事な事例の1つだと思います。

ほかに河合委員、お願いします。

河合委員 2つお聞きしたいのですけれども、新谷委員から。とりわけ女性の働き方のところで課題になってくるものの1つに転勤があるのだと思うのです。せっかく保育所とかが見つかって、夫もしくは自分自身の転勤によって預け先をまた一から探し直さなければいけないという状況になっている人はいると思うのですが、カルビーさんの場合はこれはどうされているのかお聞かせ願いたい。

もう一点は、先ほどの育じい道のほうですが、先生にお伺いしたいのは、資料の他孫育ての一番下に保育所、幼稚園の義務教育化ということが書いてありますけれども、フランスは3歳から義務教育になっています。そうすると0~2歳で一番手のかかる時期をきちんと自分たち夫婦で何とかすれば、3歳になれば預かってくれるところがあるということで先が見えてきます。課題を解決するのに2歳までとなれば精神的な負担が小さくなるという意味ではフランスは参考にできるのかなと思っているのですけれども、先生がここに

書かれているのはどういうロジックで義務教育化と思われたのか、先ほど説明が簡単に済んでしまったのでもう少し詳しくお聞かせ願いたいと思います。

新谷委員 転勤問題は日本の会社では非常に大きな課題だと認識しております。当社はまだ人数がそれほど多くない企業ですので、配慮していただいていることもあります。

モバイルワークが進んできている事例の1つとして、例えば関西に住みながら東京の管理職をする方なども出てきております。柔軟な働き方が進んで、特に出社しなくてもいいよという働き方に進んでいくと、恐らく外資系とかはあちこち全然違うところに上司がいるというのが当たり前だと思いますので、そういう働き方にも進んでいくのではないかと考えております。

当社は全国各地に営業所がありますので、配偶者が遠くに行けば異動するという事例もないわけではないのですが、制度としてあるわけではありません。社外の配偶者が転勤されるときが一番困るので、ぜひ日本の社会問題としてこういったところはぜひ考えていただきたいと考えております。

石蔵教授 今の保育所は仕事があったら預かってあげるというのです。だから専業主婦は自分で子育てしておけというのですけれども、専業主婦の問題は育児ノイローゼです。そこから虐待が始まることが多いのです。だからいつも小さいときから他人の目にさらしていく。3歳児神話というのは間違いと言われております。育児ノイローゼになった母親が子供の面倒を見るというのはかなり問題があります。育児ノイローゼから子供を虐待しそうになって、我々のところに相談に来る患者さんが多いのですけれども、それを予防する上でも、働いていても働いていなくても他人の目の届くところに預けることは大切です。

それから、しつけの問題なのですが、これはうちの娘もやるのですけれども、今の若いお母さんはずっとスマホ見ています。基本的なしつけというのは親がやるべきだという発想をやめて、保育所とか幼稚園が基本的にはしつけをやったほうがいいのかなと最近思います。1歳、2歳から基本的な生活が乱れ始めると、その後の人生に大きな影響を及ぼします。今オリンピックに出場している選手は3歳ぐらいからトレーニングしてますよね。だから早期教育が大事なのです。大学教育なんていうのは学生が自主的にやりますし、修正は難しいですが、3、4歳ぐらいの教育が将来を左右するうえで私は一番大事だと思います。だから義務教育が必要ということです。

松田座長 ありがとうございます。

明円委員、お願いします。

明円委員 きょうの出口先生の資料の中のシラク3原則というのを拝見して、まさにこれに尽きるなと思って納得してしまったわけなのですが、もう先生帰られたので、できれば事務局のほうで調べていただくとありがたいのですけれども、シラク3原則というものがその後、今のマクロンさんまで3代、大統領が変わってきていますが、継続されているのかどうか。その原則とか、その原則に基づいてなされた施策とか、そういうものが今も継続しているのかどうか。もしくはバージョンアップしているのかどうか。そういうと

ころを調べていただければ幸いです。

というのは、少子化克服は息の長い取り組みになるので、この会議も主な意見のところの「0 基本的な考え方」で整理していただいていますけれども、原則とか哲学とか、そういうところはしっかりしないと、例えば大臣が変わったからこれが変わってしまうという話にしてはいけないと思うので、シラク3原則を見て、改めてその辺のところをもっとしっかりとやらなければならないなと思いました。後で調べていただければ幸いです。よろしくをお願いします。

松田座長 ありがとうございます。

松田委員、お願いします。

松田委員 福津市の松田です。

ぜひ石蔵先生に福津市に来てお話しいただきたいなと思いました。私どももシニアの男性の料理教室をいろいろな公民館でしているのですが、そのときに現役世代のパパと子供さんたちも呼んで、できたお料理を食べてもらう。そうするとシニアの男性たちは、自分がつくった料理を食べてもらえる人がいるということで、物すごく張り切ってやってくださっていますので、この他孫育ての輪を広げていきたいなと思います。

1つ皆様への御質問になるかもしれませんが、今の石蔵先生のお話を聞いても出口学長や新谷さんのお話を聞いても、少子化対策と健康問題はとても密接につながっていると思うのです。特に今、経済産業省が健康経営を推進していますが、私も女性活躍推進をしているいろいろな経営者の方とお話をすると、ほとんどの方が健康経営にとっても関心をお持ちでいらっしゃる。なのでもっともっと企業の経営者あるいは地域の経営者である自治体のトップが健康ということに焦点を当てることで、結果的に少子化対策になるのかなと思いました。

例えば女性の健康については、先ほどの不妊治療の支援ということも企業がどれだけ理解を示すか。それから、女性たちが管理職や責任ある立場になる年代というのが更年期障害を抱える年代とかなり重なっていて、それがすごく不安になったりだとか、あるいはがん検診になかなか行けないとか、そういうことが結果的に自分の体力に自信なかったり、子育てに前向きになれなかったりということがありますので、1つはそういう経営者の健康に対する意識をどう高めていき、かつ、具体的な対策をするか。

それから、若い人たちが両立に不安を持つ要因の大きなところに体力があるのです。若い女性たちの体力は今すごく落ちていまして、これを上げていかないと、どんなにいろいろな制度をつくってもできないのではないかと思いますので、そこも含めて健康と少子化対策というところをもし石蔵先生、何か御所見ありましたらお願いいたします。

石蔵教授 まさしく先ほど言ったように子供とかかわるのは大変なのですが、今、年寄りが一番多い健康問題は眠れない、食事がおいしくありません。これは子供とかかわることで解決します。私は9時ぐらいに孫と一緒に寝ています。時に疲れて孫より先に寝ています。認知症に関しても明確なデータはないのですが、刺激が多いので予防になる

と思います。孫とかかわることで健康になれば病院に行かなくなるでしょう。暇だから病院に行っている方も多いのです。孫育てで元気になれば3、4兆円の医療費が削減されるのではと考えています。

吹田での男性の料理教室はいつも応募が多く2、3倍の抽選なのです。料理教室は4人でやったらだめなのです。4人でやると誰かが会社みたいにこれやっというて下さい、あれやっというて下さいと指導をして、全く何をやっているのかわからなくなります。我々の料理教室は全員1人で一から十までやっていただくのが原則です。全国（特に近畿地方）で料理教室を開催していますし、最近是我的家の隣に専属の料理教室をつくりました。皆でやると全くわからないので、1人で全部やっていただくというのが重要です。

松田座長 ありがとうございます。

そうしましたら、鎌田委員。

鎌田副会頭（池田委員代理） お手元に資料を配付しておりますので、ごらんいただきながら少し話をさせていただきたいと思います。青年会議所と書かれた資料になります。

こちらは我々の会員にアンケートをとったものでございます。2万2,000人ほどとりまして800人ほど回答がございました。回答率から十分代表性はあると思います。

労働者の7割は中小企業に勤めているので、その実態を一部をつかんでいただけるかなと思います。

我々の会の特徴として、建設業、小売業が主となっております、50人以下の企業が80%を占めています。女性社員の割合が30%というところが一番多いという形になっておりますが、一方でゼロという会社も10%弱ございます。しかも40歳未満の女性社員の割合というのは10%未満となっております、我々中小企業の現状といたしましては、若い女性社員が余り雇用されていないということが実態としてございます。

女性社員が妊娠、出産の後は雇用状況ですが、その他というところを女性社員がいない会社と考えると、約3割程度が退職をする。しかも、復職する7割においても3割程度は一旦退職をして再雇用するという形で、若い女性社員に中小企業は非常に厳しいというのが実態でございます。

そして中小企業の今後の取り組みといたしましては、やはり時短、勤務体制の緩和の取り組みをしたいと考えておまして、また、育休に対する教育啓蒙というところも積極的にやりたいと考えている企業自体は少なくないという形になっております。

一方で阻害要因といたしましては、日ごろの業務に追われているとか、知識が足りないとか、経費の確保ができないということが挙げられております。よって行政からの必要な支援といたしましては、経費の補助を7割以上の会員が挙げているわけでございます。

以上でアンケート結果ということで、中小企業ではなかなか余裕を持ってこういう子育て対策をやるのが難しいということでございますし、若い女性の正社員の雇用自体に影響を与えているという実態が見られております。今回、正社員を対象にしておりますが、非正規雇用ということになるとさらに厳しいと考えられますので、こういう育児対策に対す

る中小企業に政府の支援が必要ではないかというところが私どもの意見となります。

以上でございます。

松田座長 ありがとうございます。

議論の尽きないところでございますが、司会の不手際でそろそろ時間となってしまいました。

本日いただいた御意見はかなり多岐にわたるものでありましたが、幾つかポイントを整理いたしますと、働き方というものが1つポイントとしてあるということだと思います。男性も女性もそれぞれ活躍するにはどうしたらいいか。それは労働時間の問題ばかり、そして、さまざまな制度ばかり、職場の風土といいますか、そのようなこと。そして、これは新谷委員からお話をいただきましたが、本人の意識も必要だという話もいただいたと思います。

2つ目に、ポイントとして産みたいときに安心して産める社会にということが直接の表現ではなくとも、多くの先生方のお話の背後にあったのではないかと思います。

また、これは偶然にも何人かの御報告の中で共通しておりましたが、働いていない人でも一時保育ですとか、あるいは義務として幼稚園や保育という視点も必要ではないか。これは石蔵様も言及された点かと思えます。

最後に中小企業の視点というものも非常に大事だと思います。中小企業は全国90%がそうですよね。どこに無理なくしていくか。それを政府としてどう支援をすることが可能かというのが1つの論点になるかと思えます。

まだほかにも論点があるかと思いますが、私の足りない頭でまとめ決めませんでした。

最後に松山大臣、御挨拶をお願いします。

松山大臣 一言、御礼申し上げます。

大変お忙しい中、第3回目の少子化克服戦略会議に、大変それぞれ皆さんお忙しい立場の中で御出席をいただいて、熱心に御議論をいただきましてありがとうございました。

きょうはフランスのお話からそれぞれ家庭、地域、企業、いろいろな視点でさまざまな御意見をいただきまして、大変いい意見を出していただいたと感謝申し上げます。

引き続き次回も企業あるいは住民サービスを提供する自治体、そういう視点から御意見をいただく予定になっております。もうしばらく御意見をいただきながら、しっかりとした提言をまとめていきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いまして御礼の御挨拶にかえさせていただきます。ありがとうございました。

松田座長 最後に事務的な案内ですけれども、第4回会議ですが、引き続き家庭、そして新たに商品やサービスの提供者としての企業、地域住民サービスの提供、支援者としての自治体をテーマに検討を深めてまいりたいと思っております。詳細につきましては追って事務局から御連絡させていただきます。

それでは、本日の会議はこれで終了いたします。ありがとうございました。