

第4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4回 少子化克服戦略会議

議 事 次 第

日 時 平成30年3月22日(木) 17:00～18:58
場 所 中央合同庁舎8号館8階特別中会議室

- 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 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4回会議を開催いたします。

初めに、私のおわびですが、季節の変わり目に声が出なくなったり、せきが出る症状がありまして、今日はお見苦しい点があるかもしれませんが、よろしく願います。

本日は、委員の皆様に加えまして、明治大学商学部教授である藤田様、イケア・ジャパン Corporate Communication Managerの岩崎様にお越しいただいております。ありがとうございます。

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。大臣、よろしく願います。

松山大臣 皆さん、こんにちは。大変お忙しい中、このような時間帯に御出席を賜りまして、心から感謝を申し上げます。また、今日は岩崎様、藤田様、どうぞよろしく願います。

第4回目となるわけでありまして、前回に引き続きまして、今日は家庭と、さら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という観点から検討を行うために、ゲストスピーカーの方と高知県知事からお話をいただくようにしております。

男性の家事育児参加はもとより、企業による子育てに優しい商品、サービス提供、また、自治体での各種の取組、どれも社会全体で子育ての観点から不可欠なものでございますので、この後の発表を私も楽しみにいたしております。今日は私もフルで出席させていただきますので、忌憚のない御意見を皆さん方から賜りますようお願いして、冒頭の御挨拶にかえさせてもらいます。

どうぞよろしく願います。

松田座長 ありがとうございます。

本日は、田中内閣府副大臣、山下内閣府大臣政務官、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、本日は、五十嵐委員、河合委員、新谷委員、松田美幸委員は御欠席でございます。さらに、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に御出席いただいております。

さて、本日の流れを説明いたします。本日は、初めに明治大学商学部教授の藤田様、続きまして、イケア・ジャパン株式会社の岩崎様、尾崎委員より家庭、商品サービスの提供者としての企業、地域住民、住民サービスの提供や支援者としての自治体、それぞれの視点からのヒアリングを行い、その後、意見交換を行いたいと思います。

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 それでは、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たいと思います。

配付資料一覧がございますとおり、本日は資料1から4まで、参考資料の2つをお配り

しております。さらに、本日は、池田委員からの提出資料もあわせて配付してございます。

参考資料の1つ目を簡単に御説明させていただきます。

こちらは国立国会図書館で調査を行った結果が公表されておりましたものを参考で配付させていただいております。男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較ということで、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーを調査したものがまとめられています。前回の議論の際、ヒアリングの際に諸外国の育児休業制度についても御意見がありました。その際に、フランスでは、1年目の育児休業の際に100%の給付が保障されているのではなかったらどうかという御発言もございました。そういったことから、こちらを最新のものとして配付させていただいております。

中身を簡単に、ポイントだけ御紹介させていただきたいと思っております。113ページをごらんいただきたいと思っております。各国についていろいろ詳細に記述されているものでございますけれども、113ページではフランスについての記述がでございます。

「1 休業制度」の一番下のパラになるのですけれども、フランスにおきましての育児休業制度は、休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる育児分担当手の要件を満たせば給付を受けることができる。

次の114ページに参ります。こちらは給付制度について記述がありますけれども、下から2つ目のパラグラフでございまして、給付額についての記述です。給付額は、親の休業前賃金や世帯の人数にかかわらず定額であるということが書かれております。定額で決まっております、100%の給付ということでは、どうもこちらのほうが最新の情報になっているということでございます。

こちらはフランスについての例でございまして、次に、121ページをごらんいただければと思っております。各国の制度について調査したものでございまして、121ページからは、各国の制度を比較した記述がここから始まっております。「1 休業・給付制度」の「(1) 制度の有無」ですけれども、今回の調査対象の7カ国のうち、イギリスを除く日本、アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの6カ国には、父親・母親を問わず、育児のために取得できる休業制度が設けられている。いずれの国においても、休業中は原則として賃金は支払われず、無給である。ただし、アメリカを除く日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5カ国には、育児のために就業を中断している者に対して、国レベルの給付制度が設けられているとございます。

次の122ページをごらんいただきたいと思っております。「(2) 制度の比較」とございまして、冒頭で、ここでは父親・母親を問わずに育児のための休業制度と給付制度の両方が設けられている日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5カ国について、以降で特徴的なことを御紹介したいと思っております。

3つ目のパラグラフで、給付開始時の就業状態について、日本の場合、雇用保険の被保険者であることが受給要件となっているため、給付開始時に雇用関係が継続していて、休業後に復職することが前提となっているということで、出産前に退職した者や専業主婦は

対象にはならない。一方、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーでは、給付開始時に雇用関係が維持されているか否かは必須条件ではなく、受給要件を満たせば、出産前に退職した者や専業主婦等も給付の対象となる場合がある。

その次の次のパラグラフでございますが、給付額の算定方法についてです。日本、ドイツ、ノルウェーは、休業前賃金に比例する。フランスは、休業前賃金の多寡にかかわらず定額である。これは先ほど申し上げたところです。ドイツでは、定額の手当を改め休業前賃金に比例する方式の親手当が導入された後、父親の受給割合が増加したと報告されている。

次に「2 父親の取得促進策」について、各国比較がございます。まず、最初のパラグラフで、アメリカには、連邦レベルで男性の育児休業を促進するような仕組みはない。

次のパラグラフで、イギリスでは、産前・産後の休業という性格がございまして、母親のみが取得できる母親休業が従来事実上の育児休業としての役割を果たしてきましたが、近年、母親休業及びその間の給付を父親も取得・受給可能とする制度が2015年から導入されたということで、これで前提が整ったという段階だということです。

次の123ページに参りまして、こちらでは、アメリカ、イギリスを除いた日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5カ国について論じているところです。父親の取得促進策として、下に表がございまして、この5カ国について比べているものなのですが、男性の取得促進策には2つの性格、類型があると論じられています。この表でいきますと、上のほうが、父親が受給すると、例えば支給期間が長くなる。給付額が増える。そういうボーナス的な制度をとっているところ。下のスウェーデン、ノルウェーでございますのが、父親が受給しなければ、本来受給できたはずの支給期間が消滅する。これはいわゆるクォータ制と呼んでおりますが、そういう仕掛けをとっているという国。2つの類型にここでは整理されています。

最後に124ページに参りますけれども、こうした5カ国を比較したところでは、日本とフランスを除くドイツ、スウェーデン、ノルウェーでは、父親の給付受給促進策を導入した後に、男性の受給がふえたと報告されている。つまり、男性の育児休業を取得する効果があったと示唆しているだろうと論じられています。

終わりの部分ですけれども、諸外国でもさまざまな父親の育児休業促進策がとられている。その中で、一部の国では功を奏している。他方で、諸外国においても、育児休業の給付の利用が母親に偏っていて、その受給期間も母親のほうが長いという傾向が見られる。その要因として、休業中の給付の水準が十分ではない、あるいは男性が育児のために仕事を休むことへの理解が進んでいないという社会的な要因も指摘されている。

最後に、日本の育児休業制度は、父親の取得促進のための仕組みも含めて、諸外国に比べて決して見劣りするものではない。その中で、男性の育児休業が進まないのは制度面の問題だけではなく、働き方や社会全体の意識の問題、そういった見直し、社会全体の意識改革も必要不可欠と言えるだろうと、この調査では結んでいるところでございます。

簡単でございますが、御説明は以上でございます。

松田座長 ありがとうございます。

前回の会議で出ました育児休業の点について、資料をもとに補足説明していただきました。今、事務局から説明いただいた内容は、藤田様、岩崎様の御報告にも関係するものであるかと思えます。

それでは、議題に入りたいと思います。初めに、明治大学の藤田様から、ワンオペ育児の現状と課題等についてお話をいただきます。

それでは、お願いいたします。

藤田教授 よろしく申し上げます。明治大学で教員をしている藤田結子と申します。

私の専門は社会学で、もともとはグローバル化に関する研究をしていたのですが、私自身が出産を経験したことによって、海外での長期の調査ができなくなりました。その経験から、子育てをしながら、今は働く母親のフィールド調査をしています。この会議に呼んでいただいて、すごく光栄に思っています。それと同時に、会議の開催時間が働く親たちの保育園のお迎えのゴールデンタイムの17時から19時にかかって、ちょっと突っ込みを入れさせていただこうかなと思いました。

私は、調査とか講演会の場で、日ごろ乳幼児を育てるお母さんたちの声を多く聞いています。きょうはそういった当事者の女性たちの期待を背負ってきたような役割かなと思っていて、その声を伝えたいと思います。

まず、報告のタイトルに使っているワンオペ育児という言葉ですが、余り聞きなれない言葉だと思うのですが、3年ほど前からインターネット上で広まり始めました。これは主に母親たちなのですが、育児の当事者たちが使っている俗語です。学術用語ではありません。しかし、当事者たちの意識を知るためには、こういった俗語の使われ方を知ることが大変重要だと言えます。

このワンオペ育児という言葉ですが、もともとは2014年ごろ、某チェーン店で従業員が休憩もとらず長時間1人で清掃・調理・仕入れなど全ての業務をこなすワンオペレーションが社会問題になりました。そのワンオペ労働が母親たちの家事育児の労働の状況とそっくりなことから、インターネット上を中心に2015年ごろから母親たちの間で広まり始めました。以前から「母子カプセル」とか「孤育て（孤独な子育て）」とか、そういった言葉がありましたけれども、2010年代に入ってSNSが普及したことにより、家にお父さんが仕事でいない中、ほぼ1人で育児をする母親たちがツイッターなどを通してつながり始めた。彼女たちはワンオペ育児という言葉を使って、家事育児に関する重い負担とか、1人で育児をする孤独感について語り合うようになりました。

配付資料の「『ワンオペ育児』とは」というページの右側の写真は、ワンオペ育児という言葉を入れてツイッターを検索すると、毎日たくさんこのようにお母さんたちのつぶやきが出てくるのですが、ちょっと読んでみますと「今週は旦那ほぼ毎日残業予定」「来週もほぼ残業 ワンオペ育児」とか「ワンオペ育児で疲れ切ってます」とか、こうい

ったことを母親同士で語り合ったりシェアしたりして、母親同士がつながり始めた。もともともこういう話は、当事者コミュニティの中で話されていたことだと思うのですが、2010年代にサイバー空間上のいわば公共空間で議論がされるようになって、当事者たちがつながるようになって、外からも見えるようになってきたという状態が少し新しい点かなと思います。

私が2016年9月に毎日新聞で連載しているコラムにワンオペ育児という言葉と母親たちの状況について書いたところ、かなり広く読まれて、この語が広まる一つのきっかけになって、御存じない方もすごく多いかと思うのですが、2017年に流行語大賞にノミネートするまでになったのです。そういった当事者たちの言葉ということで、ワンオペ育児という言葉があります。

私はそれについて、本も出版させていただいたのですが、実際にインターネット上で母親たちの状況が見えるわけですが、こういった状況は、次のページの図表にあるように、さまざまな調査とか先行研究でも明らかになっています。6歳未満の子供を持つ夫は、共働きでも約8割が日常的に家事を全く行っていない、約7割の夫が育児を全く行っていない状況にあります。なので、母親が1人でやっているという御家庭がかなりあると言えます。

次のページには、夫婦の1日の仕事と家事育児時間を載せています。家事育児時間だけではなくて仕事と足してみると、つまり、有償労働と無償労働を合わせると、実は妻のほうが労働している時間が長くなっているような状況があります。なので、かなりへとへとに肉体的にもなってしまう。夫は、育児の49分よりもテレビと娯楽を足した時間の76分のほうが長いという結果も出ています。こういった状況があるわけです。

そこで、なぜ父親は家事育児を分担しないのかという疑問が浮かび上がるのですが、この点については、次のページにあるように、座長の松田先生が第一人者でいらっしゃいますが、松田先生の御研究などの先行研究では、ここにあるように、長時間労働、性別役割分業意識、祖母のサポート、夫婦の学歴・収入の差など、いろいろな要因がこれまで指摘されてきました。父親の育児参加なのなのですが、父親は子供と「遊び」はしても「世話」はしない傾向が指摘されていて、松田先生の御研究なのですが、これは結構ショックな御研究の知見だと思うのです。私のしている聞き取り調査でも、例えば子供と週末に遊びに行っても、赤ちゃんがうんちをしたときのおむつはかえないパパがいるとか、そういった世話はしないという状況が実際にあるということなのです。

以前は、こういった妻のワンオペに対する負担感は、夫がねぎらって情緒的にサポートをすればよかったと言われていたのですが、最近では、妻の就業の有無を問わず、夫が平日に家事育児を行うことが妻の負担感を減らす傾向があるということが指摘されています。これは恐らくなのなのですが、イクメンという言葉が広まって、私が話を聞いているお母さんたちも、夫が分担することに対してかなり期待を持っているのですが、しかし、現実には、先ほどの調査のように、夫の8割が家事、7割が育児をしていないような結果もあ

りまして、期待と現実のずれが女性たちの葛藤を強めているのではないかと思います。

こういったワンオペ育児という言葉が母親たちが使って、大変だとかつらいとか、自分たちの状況をインターネット上で話し合っている。そして、実際にこういった父親たちの状況が明らかになっている中で、私は現在、東大の額賀准教授と一緒に共働き家族の調査をしています。首都圏在住、フルタイム共働きをしながら乳幼児を育てている母親を中心にフィールド調査をしています。育児と仕事の両立について、同じ人たちに繰り返し話を聞いたり、日常生活の観察などもしています。母親たちがどういった日常生活を実際に送って、それに対してどのような意味づけをしているのか、その意識を明らかにしようとしています。この調査は現在進行中なのですけれども、その一部を御紹介したいと思います。

次のページで、調査結果 です。家事育児分担の交渉・状況で、先ほどのお話にもありましたように、日本は男性の育児休業取得の割合が約3%と低いのですけれども、第1子が生まれた後、いわゆる親になるような訓練をするのは女性に偏っています。産休・育休で仕事を休んで子供という母親に、次第に家事育児が偏るようになってしまって、その後も母親の負担が多くなるという状況です。

括弧には、母親たちの実際の声を例として挙げています。私たちの調査の大半のケースでは、母親が産休・育休をとるので、その間に話し合いの場を皆さん設けずに、なりゆきで負担が決まる傾向があって、結果、母親の負担が多くなっていくという状況なのです。母親はほぼ全ての家事育児をするけれども、父親の多くは自分がしたい家事育児を選択する傾向がある。これは最近、名もなき家事として一般の方々の間でも話題になっているようなことなのですけれども、夫も分担していても、妻の家事育児負担はなかなか減らないというような状況があって、そういった声も聞かれます。

例えば夫自身は、自分は洗濯を分担しているのだと思っても、実は、夫は洗濯機を回して干すだけで、洗剤を補充して用意したり、洗濯物を最後まで畳んだりということは、妻がやっている。つまり、女性が家事や育児のお膳立てをしている状況があるわけです。こういったお膳立て、例えば家事育児の必要品の在庫管理、生活用品の在庫管理とか、調味料の在庫管理とか、食事の時間など、子供に適切な時間に食事をさせるとか、そういったタイムマネジメントは名もなき家事という言葉で、先ほど申し上げたように、一般の人々の間でも最近、話題になっている。男性が家事マネジメントに対して当事者意識が余りなくて、会社とは違って指示待ち態勢でいる。そうすると、女性の負担がなかなか減らない。いつも気をつけていないといけないとか、家でも休めないというような話がよく聞かれるわけです。

次のページ、調査結果 なのですけれども、大体の世帯で、妻と夫で働き方の戦略を考えているような状況が見られるのですが、例えば妻に仕事の意欲がある夫婦でも、大抵は妻のほうが葛藤して、家事育児の負担を抱え込もうとする様子が見られました。それについては、夫婦でいろいろ考えて「管理職は男性」というような夫側の各職場の職場の文化によって、父親が残業して母親が時短・定時退社の戦略をとったほうが、将来的な見込み

があるというような判断をして、女性が仕事と家事育児の負担をする。妻のほうが高収入だったり、あるいは管理職への昇進が可能な職場で働いても、結局夫のほうが高時間労働であれば、妻が家事育児を多く分担しようというケースが何件も見られました。

このように、結局妻と夫の働き方はリンクしていて、各職場が女性だけに配慮をしても、そのペアである男性と女性がリンクしているので、それで問題が解決するわけではない。夫の職場で結局男性の働き方が変わらなければ、妻はワンオペ育児の状態に、これでいいのかなと葛藤しつつも仕方ないと諦めたり、自分で負担を抱え込もうとする。そういった状況や話が聞かれたり、見られたりしました。

調査結果です。これは幼児教育の早期化という問題なのですが、最近では、どんどん幼児教育の熱が高まっていて、保育園に通わせながら週末に習い事をするのは、お金がある世帯では当たり前で、良質な教育を子供に受けさせようと認可保育園から幼稚園に転園するような状況も見られます。女性たちは「母親役割」に対する責任感が非常に強くて、仕事よりも子供を優先する傾向が見られます。いろいろな子育て型でも、父母の協働は見られるのですが、母親がイニシアチブをとって父親は従属的役割。それと同時に、待機児童問題で保育園に入れなかったり、幼稚園にしても保育園にしても、なかなか思いどおりに施設を選べないという状況がある。このことも仕事との両立ジレンマがふえる理由になっています。

次のページで、出産をめぐる葛藤についてなのですが、私たちの調査はこれがメインテーマではないのですが、たびたび話が聞かれるので、例を紹介したいと思います。これは第1子がいる母親の例なのですが、例1なのですが、夫が伝統的な意識を持っていて、男性は仕事が第一だと考えていて、長時間労働を進んでやる。妻のほうは仕事をフルタイムで共働きをしながらワンオペで家事育児を引き受けつつ、本人は仕事への意欲が高い。このケースは、第1子出産前に、子供は2人持ちたいと思っていたのですが、産んでみたら子育ての負担が大きくて、自分も仕事の意欲があるし、第2子は無理と考えるようになったという例です。

例2は、今度は夫のほうが高収入志向で家事育児をかなり分担している夫婦で、働き方も会社にかっけ合って調整している。妻のほうは仕事への意欲が高くて、でも、30代のうちにキャリアを積もうと思って出産を先延ばしにしている、子供は1人産んだところで、その後、40代になってなかなか妊娠できず諦める。

収入や夫の家事育児時間の長さも重要なのですが、そのほかにも夫の仕事規範、妻の仕事に対する意欲とか、夫婦それぞれの職場の働き方とか、教育の負担感とか、いろいろなことが関係して、こういった出産をめぐる葛藤がなされているということです。

次のページなのですが、私のこの調査の参加者は、第1子出産後に就業を継続している比較的世帯収入の高い共働きの母親たちであって、お金、経済的な問題がそれほど大きくなくても第2子は無理と考えるケースもあった。現時点では、フルタイム共働きである程度の収入がある世帯はどちらかというと少数派で、マジョリティーの家庭ではお金

が一番の問題になっている状況があると思うのですけれども、このグラフのように、出産後、就業継続をする女性もふえていて、この先、こういう傾向が進めば、こういったパターンも多く見られるようになるのではないかと思います。

「産みたい」という意識は、最初からずっと同じなのではなくて、女性が置かれた状況によって変化する。第1子を産む前から、ずっと1人にするとか2人にするとか決めていくわけではなくて、先ほどのいろいろな要因の影響によって「産みたい」とか「産まない」とか、変化をしながら葛藤しているという状況が見られました。こういった経済的問題、子育て費用負担とか賃金格差などに加えて、ケア責任のない男性を標準とした働き方、女性にかかる家事育児、プラス介護もかかわってくると思うのですけれども、その負担、早期教育のプレッシャーなど、こういった二重、三重の負担を減らしていく必要があるのではないかと思います。

最後のページなのですが「産みたい」女性が「産める」には、いわゆるワンオペ育児の解消、出産・子育てが女性だけではなくて男性にとってもキャリアの障害にならないような制度とか雰囲気、加熱していく幼児教育に対する不安、そういったものを削減するような社会的な制度や雰囲気が必要だと言えます。

最後に、こういった当事者たちの意識を理解する必要があるのではないかと思います。結局、調査で女性たちは、子供がかわいくて、子育ては楽しい側面も多いというのだけでも、とにかくいろいろ大変で、しんどいと感じている声が繰り返し聞かれているので、こういった状況が変わらないと、女性たちが産みたいと思ったとしても、なかなかそれを実行することができないような状況があると思います。また、20代の女性たちの話もよく聞くのですが、彼女たちは少し上の世代の女性がすごく大変な状況を見て、産みたい場合でも産むことを先送りにしたり、キャリアとか、その他いろいろな自分が今持っているものを手放すことを避けて、産まないでおこうと合理的に判断しているのではないかと思います。女性のしんどさが軽減されて、生きやすい社会にならないと、産みたいと思った人でもなかなか産めない状況が続くのではないかと思います。こういった点を理解することも重要なのではないかと思います。

以上です。御清聴ありがとうございました。

松田座長 藤田先生、ありがとうございました。

報告の中に、夫は、洗濯は自分がやっている。実は妻がいろいろやっているというのが、非常に私も「ずきっ」と来たのですけれども、私もやればやるほど妻に怒られている理由が少しわかったような気がします。ありがとうございます。

それでは、ただいまの藤田様の報告に対しまして、御質問がある方はいらっしゃいますでしょうか。

清原委員、お願いします。

清原委員 ありがとうございます。調査に基づいた生の声に心を打たれました。

質問をさせていただきます。三鷹市長の清原です。

今回の調査対象は、「首都圏在住のフルタイム共働きをしている母親30名程度で、0歳から5歳の子供がいて、子供を保育園に預けている世帯で、収入が比較的高い世帯」ということでした。社会調査の場合、こうした対象を絞ったときには、比較群として、例えば同じ状況であっても「ワンオペ育児」ではなくて祖父母が同居しているとか、あるいはほかの親族が同居しているとかいうケースもありますし、農業や商業の自営業で、夫と妻が一緒に職場で仕事をしているようなケースもあります。したがって、比較群を別途、同じ30名規模ぐらいで選ばれて、比較をされるような御予定はないのでしょうか。

2点目は、「ワンオペ育児」の対語に「チーム育児」という言葉もあります。すなわち夫婦の片方だけがワンオペレーションということではなくて、もちろん夫婦で父親も参加するというのも大事ですが、保育園に預けている時点で、ある程度「チーム育児」の兆しはあるのではないかと思うのですが、自宅での家事と育児のバランス以外で、何か要素として「ワンオペ育児」を解消できるような方向性を調査の中から感じていらしたら、示していただければ今後の検討に有益と思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

藤田教授 御質問ありがとうございました。1点目なのですが、比較対照があったほうが良いということですが、そのとおりに思います。私たちが今やっているのは、保育園に子供を預けている時点で、フルタイムで共働きということで、どうしても今の状態ではフルタイムでないとなかなか保育園に入れないので、収入が比較的高い家庭に偏ってしまっていて、できたらいいなと思っているのは、収入が低い家庭で、全然状況が異なってくると思うのです。ただ、こういった質的な調査は時間と労力がかかって、30世帯でも数年かかってしまうようなものなので、私たち以外のチームが似たような研究をしてくれると、同時代にまた違うグループがどういう状況なのかがわかっていいかなと思っています。

2点目なのですが、保育園に預けている時点で、ある程度、平日の仕事をしている時間は、保育園等のチーム育児にはなっていると思うのですが、母親たちの意識を聞くと、平日の問題が、仕事が終わってからの問題が大きいといえます。土日はかなり父親も育児に参加しているし、働いている時間は保育園に預けられるのだけれども、母親たちが時短をとったり定時で上がった後が、ノンストップで1人でお迎えに行って、食事をつくって、食べさせて、お風呂に入れて寝かしつける。その後に父親がようやく帰ってくるということを週に5日連続でやっている御家庭がかなりあって、それで次の朝はまた早く、6時までには起きて出勤の準備をして、子供の世話をしているというので、かなり精神的、体力的な負担があります。協働して、夫のほうの働き方がかなり柔軟なところであれば、かなりそのように、本当にチーム育児になっている御家庭もあるのですが、父親本人の意識であったり、長時間労働からどうしても抜けられないような状況にある夫がある家庭では、妻の意識としては、なかなかワンオペ育児の負担が厳しいという声が繰り返し聞かれているような状況です。

松田座長 ありがとうございます。

ほかに藤田様への質問等はございますか。

奥山委員、お願いします。

奥山委員 地域で子育て支援をしている立場で、当事者の声もよく聞かせていただいています。また、小規模保育もしておりますので、まさに子育て中で働いている人たちの様子なども拝見させていただいています。その中で、ただいまご報告のあった30世帯の中で、何か行政的なのというか、地域のファミリーサポートセンター事業のような、そういったサービスをお使いになって、確かに夫婦間ではなかなか難しくても、第三者の力をかりることで少し緩和されたというような意見があったのかどうかは、地域子育て支援をやっている中では気になった点でした。

私たちのところでも、朝は何とか夫が子どもを保育園に連れてきて、帰りは妻が迎えに来るのだけれども、無理なときはファミサポを使って時間をうまく節約しているという声も聞こえ、一方で、パパたちのお話を聞くと、平日は朝に送るので精いっぱい、夜はもう無理と。そのかわり、土日は何とかやろうとはしているけれども、多分、妻には十分ではないと思われるというように発言するパパたちが多くて、本当に現状を今日はお話しただいたと感じております。

1つはそういった意味で、第三者の力、ベビーシッターとかヘルパーとか、宅食とか、そういったものをかりていくという可能性が今後あるのかどうかという点と、あとはここでどきとした言葉が、ケア責任のない男性という表現です。確かに遊ぶことはあっても、ケアをするということに難しさを感じると思うのですが、きっと女性も、今、4分の3の女性が赤ちゃんの世話をしたことがなく母親になっているというのが横浜の調査であって、女性も同じ状態で出産・子育てに臨んでいるのです。だけれども、ここでご報告があったように、結局赤ちゃんとのかわりの時間が長いので、女性がせざるを得ないという状況だと思うのですが、どうしたら男性にケアをする時間とか機会とかをもう少し与えることができるのか、何か御意見とかがあれば教えていただければと思いました。

以上です。

藤田教授 御質問ありがとうございます。30世帯程度ではありますが、詳しく話を聞いてみると、宅食については、みんな余り精神的なハードルはなく使っていて、ファミサポも一時期は使っている。ここら辺は余り心理的なハードルがないのです。ただ、日本は母親が愛情を込めて育児をしなければならぬという規範が結構強くあって、今の30代の女性もそういうことをかなり思っていて、経済的に余裕があっても、そういうものを定期的に使わないのですかと聞くと、ためらってしまうという声がすごく聞かれるのです。

周囲にそういう方が、周りに使っている方がいたら、だったら私もやるという感じで使ってみたという話は聞くのですけれども、周りでそういう話もなく、自分からというのは申し込みに行くこと自体がおっくうだし、ほかの人に頼むのもちょっとという声と、あとは夫が家に人を入れるのを嫌がるというのはたびたび聞く話なのです。そういった状況が

あって、欧米の先進国と比べるとまだまだ、一番は母親が育児をしなければならないということを自分で思っていて、それがアウトソーシングを妨げている理由ではないかという感じはしています。

男性がケアをすることがどうやったら進むかということなのですが、1つは繰り返し言われていることなのですが、育児休業をもっととる割合を高める。取得する割合を高めるということが重要で、特に里帰り出産という文化によって、これも何回も聞かれる話なのですが、最初の1カ月くらい全くかかわらないで、戻ってきたところで初めてパパとの温度差がすごいという話を繰り返し聞くのです。母親のほうは初めて、それまで赤ちゃんに接したことがなくて初めてやっている状況で、パパのほうは今までと全く変わらない状況で行動するので、すごく温度差があって頭にきたという話を繰り返し聞くので、最初に、同時に親になっていくということがスタートでは重要です。あとは会社がお父さんたちを、せめて幼少期で育児のニーズが高いときは早く帰してくれる。せめて今の未就学児を持つ父親の平均的な帰宅時間は8時台で、9時を過ぎる家もたくさんあるというのが社会生活基本調査で出ているのですけれども、それではちょっと遅過ぎるので、週に何回はせめて7時ぐらいには帰れるようなことがあれば、かなりいろいろなことが変わっていくのではないかと考えております。

奥山委員 ありがとうございます。まさに今、お話しいただいたことは、現場でもすごく感じていることで、先日、マタニティーの両親学級をうちでやったのですが、半数近くが里帰り出産をしようと言ったのです。その理由を聞くと、首都圏以外のほうが出産施設の費用が安いということと、出産・入院等の予約がとりやすいということなのです。首都圏ですと、妊娠しているかどうかを確認に行ったら、その場で出産・入院等の予約をしなければいけないぐらい、非常に混んでいる状況があって厳しい。しかも実家にいると手厚いサポートがあっていいということでした。一方で、パパたちは妻の実家にどのタイミングで行ったらいいのか。そういったことを話題にしていましたので、これは日本の今の状況で、第1子目で非常に多いというのが、まさに現状だと思いました。

男性のケアということと言うと、両親学級のときに、男性にも赤ちゃんの沐浴とか、そういったことを体験します。そうすることで、女性だけではなくて男性もスタートのところからしっかりと家事育児について、専門職や先輩パパ、ママから聞きながら体験していくという機会を保障していくことがとても大事だということを藤田先生のお話を聞いてさらに思いました。ありがとうございます。

松田座長 ありがとうございます。

ほかにも質問があるかもしれませんが、最後にまとめてまた議論の時間をとりたいと思いますので、次に進ませていただきます。

続きまして、イケア・ジャパン株式会社Corporate Communication Managerの岩崎様から、子育て世帯向けのサービスやその根底にある理念、スウェーデンにおける子育て世帯支援についての考え方等についてお話しいただきます。

それでは、岩崎様、お願いします。

岩崎マネージャー 本日は、このような貴重な機会をイケア・ジャパンに頂戴しまして、まことにありがとうございます。スウェーデン発祥のイケアですが、子供が世界で一番大切な人という考え方を持っています。どのような考え方を持ち、子育て世帯のサポートをしているか、従業員向け、お客様向け、それぞれの内容を本日はお話しさせていただきます。また、御要望にありました、スウェーデンの子育て支援、子育ての特徴についても、このたびCEOを初めとする8名のスウェーデン人にヒアリングをしてまいりました。私自身、インスピレーションを受けて、スウェーデンの夢のような話が当たり前になる日が来ればと願わずにはいられませんでした。スウェーデンの話も盛り込みつつ、20分お時間を頂戴いたします。よろしく願いいたします。

まず、私どものビジョンになります。より快適な毎日を、より多くの方々に。こちらのビジョンはお客様だけではなく、イケアで働く従業員、サプライヤー、パートナー企業にも実現していただきたいビジョンになります。

ページをめくっていただきますようお願いいたします。イケアのビジネス理念です。すぐれたデザインと機能性を兼ね備えた、ホームファニッシング製品を幅広く取りそろえ、より多くの方々に御購入いただきますよう、できる限り手ごろな価格で御提供する。写真の男性が私どもの創業者になりまして、先日91歳で亡くなりましたイングヴァル・カンブラードでございます。彼が1943年に17歳のときに立ち上げた会社なのですけれども、これからずっと守り続けていくビジネス理念になります。

ビジネス理念と同じくらい大事なのが、人事理念でございます。真摯で前向きな方に、プロフェッショナルとして、人間として、成長する機会を提供すること。そして社員全員が協力して、お客様はもちろん自分たちのためにも、より快適な毎日をつくり出すこと。イケアは世界中で人事理念を共有しているのですけれども、全ての従業員にタレント、才能があると考えておりまして、自分らしく長く働いて個人が成長することが会社を成長させると考えています。イケアでは、世界中の従業員のことをコワーカー、一緒に働く仲間というように呼んでいます。会社に属する従業員ではなくて、会社とコワーカーが対等な立場であるということ常をうたうようにしています。

右側のページに参りまして、イケアバリューでございます。世界29カ国355店舗を展開しているイケアグループなのですが、世界中のコワーカーが割と似た雰囲気を持っています。フラットな組織で、誰もがファーストネームで呼び合う会社ということもありますが、居心地のよい環境、バリューが同じコワーカーで構成されていることに由来します。8つのバリューがございまして、こちらのバリューを持っているかというバリューベースの採用をしております。例えば連帯感とか、刷新して改善するなど、割と日本人のもともとの価値観に近いものがあるかなと思うのですが、これらのバリューをマネージャーだけではなくて、誰もがリーダーシップを発揮すべきと考えているところがイケアのユニークな点かと思われまます。

Facts and figuresの「ひと目でわかるイケアグループ」になりますが、現在、同じバリューを共有した約15万人のコワーカーがイケアグループで勤務しておりまして、女性管理職割合は49.2%です。日本は昨年度に50%を達成しましたので、こちらは日本法人が一步リードをとりました。

また、9,500品目の商品がございまして、全てスウェーデンの創業地、エルムフルトでデザイン、開発がされています。その中でも子供用の商品も大変多く扱っております。もともとデザインの段階から品質チェックは細かい項目を設けていますが、子供用商品はさらに厳しい基準を適用しています。子供は大人の想像のつかない方法で遊びをすることを前提としていますので、実際にテストラボでチェックをするだけではなくて、子供用施設の保育園などに持ち込んで、引っ張ってもらったりとか、本当に想像のつかない、棚の上に飛び上がってどんどんとするなどをしてもらって、耐久性に問題がないか、危険な要素がないかを確認しています。子供は口に入れることが前提だと考えていますので、全てのソフトイはボタンの誤飲を避けるために全部縫いつけて、お目々のところもボタンを使用しないなど、工夫をしております。全ての子供用商品はなめても問題のない素材が使われています。

ページをめくってください。日本における拠点は、現在、日本では10店舗、愛知県に物流センターを1カ所設けております。

下のスライドに参りまして、本日のテーマに合わせまして、具体的な人事の取り組みについてお話をさせていただきます。根底にありますのは、イケアは人の力を信じていますという考え方になります。多様性とその受容、平等であるということが全ての取り組みの大原則になります。イケア・ジャパンでは2014年にGreat Place to Workということで、素晴らしい職場環境という大きな人事の取り組みを行いました。多様性の受容、安定、平等を全てのコワーカーに実現するために、パート、アルバイトから短時間正社員に変換をし、原則無期雇用を取り入れました。同じ職種には同じお給料をということで、全てのポジションの職務記述書に従い、同一労働同一賃金を導入しました。福利厚生も全員同じで、キャリアプランも全てのコワーカーにマネージャーと作成する機会が与えられ、世界中全てのポジションにチャレンジをすることが可能になっております。全てのコワーカーにはそれぞれの人生があり、ライフステージも変わってきます。男女関係なく全てのコワーカーに合ったサポートができることが、会社のGreat Place to Workにつながるという考え方をしています。

右側のイケアの多様性の考え方について触れさせていただきます。第一要素と第二要素に分かれておりまして、第一要素の小さい丸のほうなのですが、国籍とか生年月日とか、生まれたときに決まっている特徴になります。第二要素は、例えばEducation、教育とか、あとは結婚をしているか、していないか、スモーカーか、スモーカーではないかというような形で、成長する過程で身についた習慣でしたり、選び取ってきたものになります。第一要素だけを見ると似ている人はたくさんいるかもしれないのですがけれども、第二要素を

かけ合わせると、このようにあなたと同じ人間は1人もいません。全てをひっくるめて自分らしくいてくださいというのが多様性の受容になると考えています。男女、年齢、性別だけでダイバーシティを見ないというところが特徴になります。

さまざまなライフステージということで、ライフステージの変化は誰にでも起こります。その変化が働き続ける上で障壁とならないよう、会社で可能な限りサポートしたいと考えています。例えば有休の子供の看護休暇10日に加え、子供がいる家庭は家族のための看護休暇を年10日間加えられます。年間20日間有休で子供が見られますので、ほとんど自分の有休にタッチせずに子供の看病をすることが可能です。経済的な不安がないように、育児休暇から復帰後は、復帰祝い金ということで、お給料3カ月分の手当が支給されます。子供がいる、なしにかかわらず、誰でも無給で3カ月連続のお休みをとって、サバティカル・リーブのようなことも可能になっています。現在、家族介護休暇はLGBT+のコワーカーも対象にして、パートナー介護休暇という形に名称をこの春から変更することになっています。

次のページはワークライフバランスで、もともとスウェーデンの会社ということもありまして、金曜の夕方3時以降は割とそわそわし始める文化があります。残業は極力せずに、する場合は別の日に早く帰ることを奨励するなど、調整を促しています。バケーションは最低2週間でも続けてとることが全員に奨励され、夏と冬にゆっくりお休みをするコワーカーが多いです。しっかり休養をとって、リフレッシュをして効率よく仕事をするのが大切であると考えています。有給休暇もそうなのですが、ふだんの働き方の中でもオンとオフをしっかりと分けておりまして、スウェーデンのコーヒブレイクという意味でフィーカという習慣があるのですが、10時と3時にお茶とかコーヒーを飲みながら、コワーカーみんなでゆっくりお話をしたりとか、クッキーを食べて一回リフレッシュしてまた職場に戻るなど、フィーカは積極的に、みんな大好きな習慣になっています。

イケアにおけるキャリアなのでありますが、左側がよく言われるTraditional careerということで、コワーカーとして入社をして管理職になって、同じ職種のエキスパートになってどんどん上がっていくというラダー型になるのですが、イケアは、はしご型は余り推奨しておりません。ジャングルジム型キャリアのように、上に行ったり、横に行ったり、斜め下に行ったり、好きなようにキャリアを選んでほしいと考えています。世界中どの仕事にチャレンジすることも可能ですし、商品のデザイン、開発、小売といろいろな仕事もありますので、たくさんの仕事にできるだけ挑戦をして長く働いてほしいという考え方を持っています。

次の右側のページに行きます。多様性と受容です。現在のイケア・ジャパンのコワーカー数は3,137名、46の異なる国籍の仲間が働くとても国際的な会社です。M字カーブは緩やかになりつつありますが、多様性と受容をサポートする一つの取り組みとして、企業内託児所を取り入れています。こちらは2006年の1号店があいたときから設置しておりまして、現在は船橋と長久手の2カ所がございます。全てのイケアに設置することを、現在、目指しております。私自身、東京の待機児童激戦区に住んでおりまして、実

際に保育園に入れませんでしたので、こちらの職場になれば復帰が危ぶまれた状況でした。ですので、あって大変よかったと思っております。

社会における役割のスライドに行かせていただきます。写真の女性がイケア・ジャパン CEOのヘレン・フォン・ライスになります。スウェーデン出身のワーキングマザーで、御主人も日本で働く共働き夫婦になります。メディアや公の場でお話しする機会を大変多く頂戴しているのですけれども、スウェーデン出身ということもありまして、男女平等に関して有無を言わさない、非常に説得力がある話をします。本当にインスピレーションのかたまりで、近くで働いておりまして、私も働く母としても、プライベートでも非常にいろいろな影響を受けております。

ここまで社内向けの取り組みを多くお話しさせていただきましたが、お客様向けの取り組みを御紹介させていただきます。小さなお子様がいらっしゃるお客様を前提にストアづくりがされておりますので、ストア全体がファミリーフレンドリーです。駐車場からお子様連れには優先スペースがございまして、トロリーもすぐにおとりいただけるようになっております。イケアらしいのが、スウェーデンの森という意味で、スモーランドという施設がございまして、お子様のお預かりスペースが店舗に常設されています。スモーランドは4歳から10歳まで、無料で1時間御利用いただくことが可能です。4歳に満たないお子様向けにキッズシネマの場所があったりとか、売り場の中にも要所所でプレースペースを設けておりまして、飽きさせない工夫がされております。授乳室はエントランスとレストラン横に2カ所ございまして、レストランでは電子レンジも御利用いただけます。また、レストランにもプレーエリアがあり、ベビーフードはレジで無料で提供しております。

下のスウェーデンのスライドに参ります。スウェーデン人8名に聞いてまいりました。スウェーデンの子育て支援で役立ったところは何ですか。日本とスウェーデンの子育てで似ているところがありますか。また、異なるところがありますか。最後に、共働きで男性からサポートが得られなかったことはありますか。男性には女性をサポートする上で納得できなかったことはありますかというような簡単なアンケートをいたしました。

そのヒアリングの内容をもとに全てのコワーカーが答えたのは、次の3つでした。第1に、政府の子育て支援制度が、男女両方が育児に参加することを前提につくられているということでした。第2に、平等であること、自分で生き方を選択することを教育でかなり刷り込まれており、男性、女性で分けて役割を考えたことがないということでした。3つ目に、ライフステージの変化がキャリアの妨げにはならないということでした。子育て支援制度に関しましては、先ほど冒頭にも御説明をいただきましたが、男性も育児休暇を取得することを前提とし、夫婦それぞれがとらないと損をするような仕組みになっているということです。4つ目の、男性のサポートを得ることがなかったことはありますか、女性をサポートするのが大変だったことはありますかという質問をしたときは、全員が何時代ですかというような反応がありまして、ふだんの日本の私たちが抱えているようなワンオペ育児などは、本当に言葉にびっくりするだろうというようなリアクションを受けました。

人事部長の女性は、御主人が現在、スウェーデンから一緒に赴任をしてきているのですが、学生をしながら子育て、家事のメインを担っているということです。日本人女性と結婚して、日本で子育てをするスウェーデン人男性に聞き取りをしましたところ、皆当たり前のように保育園や役所の手続で話を聞きに行くのですけれども、奥様を連れてきてくださいとか、奥様に伝えてくださいというような形で言われるのが親として非常に傷つくと申しておりました。

ライフステージの変化がキャリアの妨げにならない一つの例としまして、CEOのヘレンが30代でカタログ作成の会社のイケア・コミュニケーションのトップに就任いたしました。その事例が育児休暇中で、6カ月は戻ってこないことを会社が知っていて、理解しながらオファーをしたということです。また、人事部長が初めてマネージャーという管理職につきましたのも、翌月から産休に入るという直前のことだったということです。スウェーデン企業で働く私自身、こちらのポジションをオファーされましたのが第2子の育児休暇中でしたので、日本でも十分可能なことだと思っております。

大変いい機会ですので、ほかにもスウェーデンの制度でこういうものができたら、日本で夢のようだというものを3つ挙げさせていただきます。まず、保育園が朝食を提供してくれて、保育料が最大でも月に200ユーロ、3歳以上から無料ということでした。育児休暇が0歳から8歳の誕生日までとれて、両親を合わせて最大482日、フレキシブルに取得することが可能である。3つ目に子供の看護休暇が有休であることが義務づけられているということで、イケア・ジャパンでは、ずっと看護休暇は有休なのですが、このようなことがしっかり義務づけられると、日本の会社はもっと働きやすくなるのではないかと思います。

次のページに行きまして、誰もが自分らしくということ。イケアは誰もが自分らしく働くことを大切に考えていますが、スウェーデンの取り組み、イケアの働き方のようなものが広まることで、日本中の誰もが自分らしくライフプランを描くことができ、人生100年輝き続けることが必ずできる日が来ると信じています。

御清聴いただきまして、ありがとうございます。

松田座長 ありがとうございます。

ただいまの岩崎様の説明につきまして、何か御質問等はございますでしょうか。

鎌田様、お願いします。

鎌田副会頭（池田委員代理） ありがとうございます。ご質問させていただきます。この制度対象は、基本的に全て正社員ということでしょうかというのが1つ目の質問。2つ目の質問としましては、そうすると、仕事には繁忙期とそうではないときがありますので、需給の調整をしなければいけないと思っておりますけれども、それをどのようにしているのかを教えてくださいませんか。

岩崎マネージャー 御質問をいただき、ありがとうございます。2014年度に制度を改革しましてからは、短時間正社員と正社員という形に分けておりまして、99%が正社員とい

うこととなります。なぜ1%かということなのですけれども、おっしゃいましたように、季節によってはかなり人が足りないということもございますし、新店舗があくときにオープニングスタッフが必要ということもありまして、一部seasonalでの契約も認めております。ただ、2006年に1号店をオープンしてから10年強たっておりますので、どの時期にどれくらい繁忙期で人が見込まれて、どの時期にアワーが少なくて済むというようなことは各店舗で統計をとっておりまして、それに合わせてシフトを組むようにいたしております。

松田座長 続きまして、お願いします。

鎌田副会頭（池田委員代理） そうすると、忙しいときにできるだけ入ってもらって、忙しくないときには入ってもらわないというような調整を短時間正社員の中で行っているということによろしいのでしょうか。

岩崎マネージャー 間違いございません。

鎌田副会頭（池田委員代理） ありがとうございます。

松田座長 よろしいですか。ほかに御質問、御意見等はございますでしょうか。

私のほうから一つ伺わせてください。今、我が国だけではなく先進国はサービス経済化にどんどん進んでいるわけなのです。つまり、サービス業のウエートがどんどんふえている。そうしますと、店舗等を含めてあいている時間、曜日がかなりふえてきたり、営業時間が伸びてくるという傾向があるかと思えます。そのときに、かなりワークライフバランスに配慮されてシフトを組まれているということですが、もちろん子育て期の方もいらっしゃるし、何らかの事情で夜は入れない、ひょっとしたら朝は入れないという方がいらっしゃると思いますが、そのあたりの調整等はどうかされていらっしゃるのでしょうか。

岩崎マネージャー 御質問をいただきありがとうございます。お子さんをお持ちの御家庭も非常に多いので、週末は必ずどちらかお休みにできるように希望を出したり、月に一度は土日両方がお休みになることをシフトのルールでも設けております。現在、オンラインストアも開始いたしましたので、店舗だけではなくマルチチャネルで今後は展開をしていく予定になっております。営業時間などに関しましては、今後、大きく見直していかなくてはいけないかなという時期に来ていると考えています。

松田座長 ありがとうございます。

後ほど全体を通じての議論があるかと思えますが、いろいろな示唆をいただいたと思います。ちなみに先ほどスウェーデンの事例として保育料が3歳以上は無料ということをおっしゃいましたが、日本政府も今、それに取り組んでおりますので、お伝えしておきます。

岩崎様、ありがとうございました。

続きまして、尾崎委員から、高知県を初めとする地方における子育て支援の取り組みについて、お話しいただきます。尾崎様、よろしく申し上げます。

尾崎委員 ありがとうございます。こういう機会をいただきまして感謝申し上げます。

私は資料3を用いてお話をさせていただきたいと思えます。基本的に全国知事会として昨年7月以降に提言させていただいている内容に、一部高知県としての考え方を加えさせ

とさせていただきます。今日、この資料を作成させていただきます。

1ページをご覧いただきたいと思いますが、こちらはサマリーという形で、全体を総括させていただきます。まず、1番目でありますが、1つは広義の視点で少子化対策に取り組む必要があるのではないかということです。人口減少そのものを緩和していくという観点からも、地域地域に若者の定着・増加を図ることが非常に大事になってきます。その上で、出生率の向上を実現することが必要。地域に若者の定着・増加を図るという観点からは、地方創生の取り組みが非常に大事でございます、広義の視点を引き続きしっかり重視していただきたいという点があります。

その上で、狭義の少子化対策としての取り組みを進めていこうということではありますが、対策全般の観点から言わせていただきますと、今、全世代型社会保障の転換という議論がされていますけれども、その中で、少子化の克服に向けて、いわゆる高齢化社会を支える側を強くする対策を重視するという視点を全体として貫いていくことが大事だろうと、知事会としても考えています。高齢世帯への対策も重要です。あわせて、加えてということかと思いますが、この超高齢社会を支える側を強くする社会保障を充実させる。そうでなければもたないのではないかということです。

その上で、さらに個別の事項として、全ての子育て世代が子育てにかかる負担の軽減を享受できますように、子育て家庭の不安の解消ができますように、子育ての負担のシェア、キャリアへの不安を解消する支援の充実ということを言わせていただいています。

具体的には、2ページをご覧いただきたいと思いますが、こちらが先ほど申し上げた広義の少子化対策と狭義の少子化対策についてということです。これは知事会の絵になっていますが、4ページをごらんいただきたいと思いますが、

これは高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略を一部抜粋したものでありますが、その全体像になります。左上にありますように、若者の県外流出に伴う経済規模の縮小が中山間地域の縮小を招いて、出生率が高い地域からこそ若者がいなくなるという状況を招いた結果、少子化を加速させる。そういう状況、こういう変化を続けてまいりました。この負のスパイラルをプラスに転換するためということではありますが、人口問題に対処するためには、出生率の問題だけではなくて、若者が地域に残るのかという問題。このことにもしっかりと踏み込んでいかなければならぬと考えています。

若者の定着・増加×出生率の向上があって初めて人口は増加する、もしくは減少率が軽減するのでありまして、若者の定着・増加を図るために、Aと書いてありますが、本県は地産外商と言っているのですけれども、雇用を創出するために一連の諸施策が大事。そして、ここで作り出した雇用をベースにして、若者の県外流出を防止し、移住者を増加させる取り組みが大事。その上で、A、Bと書いてありますが、右側にCと書いてあります。特に出生率が高い傾向にある中山間地域の若者の増加を図る必要があるということです。高知県の中でも、高知市と中山間地域では出生率に0.3以上の差があるということでありまして、この視点が大事なのではないかと。これらに取り組んだ上で、希望をかなえるための

結婚、妊娠・出産、子育ての支援、いわゆる狭義の少子化対策を充実させていく必要があるのではないかと考えています。これは高知の図でありますけれども、これを地方と東京に置きかえたとき、AとBの取り組みを地方で、それぞれ日本全体として行っていく。あわせてそういう中において、Cとして、日本全体だと移住者はないのかもしれないけれども、ただ、Aの取り組みを日本全体で行っていく中においても、特に出生率が高い傾向にある地方部における若者の増加に意を用いるということが非常に大事ではないか。その上で、狭義の少子化対策を充実させるということが大事ではないかと考えています。

ぜひこれを少子化克服戦略会議としての提言を出されていく中において、広義の少子化対策として地方創生を振興し続けていくということがいかに大事かということについて、重点を置いていただきたいものだと考えているところであります。

2ページにお戻りいただいて、知事会としてこれまでの間、結婚支援、妊娠・出産支援、子育て支援、それぞれのステージにおいて政策提言をさせていただいてまいりました。

その上で、3ページにございますように、さまざまな提言をさせていただいて、実現もしていただいています。例えば地域少子化対策重点推進交付金の当初予算化でありますとか、右側にありますように、結婚・子育て資金の一括贈与に係る贈与税の非課税措置の制度創設、税制改正などについても提言させていただき、実現もいただいております。

子育ての経済的負担軽減という観点からは、教育負担の軽減についてもお話しさせていただいてきたところです。それぞれライフステージ全体を通じた対策について充実を訴えさせていただいてきている中において、去年7月以降について、特に5ページ以降、先ほど少しサマリーで申し上げましたが、特に子育て負担の軽減について、経済面も、キャリア形成の面でも、また、このことについて、共働き世帯もそうではない世帯においても、全てにおいて、一連のいわゆる負担軽減に取り組んでいくべきではないかということをおもとして提言させていただいているところです。

まずは狭義の少子化対策の第1点目であります。5ページの左側にありますのが皆様も御案内のとおり、理想の子供の数を実現できない要因として、経済的負担が大きいことが挙げられているということを掲げさせていただいておりますが、もう一点、真ん中のグラフにありますように、第1子出産前後の妻の就業状況について、就業継続が約4割、無職または退職されている方が6割ということになります。負担軽減という観点から、就業継続者とともに無職または退職されている方、こちらに対する対策も必要なのではないかということになります。

そういう観点から、右側にありますように、共働き世帯や専ら夫の所得により生計を維持している世帯などについても、一定十分な支援が受けられるようにして、選択ができるようにしていくべきではないかということになります。さらに、経済的負担のみならず、お互い地域で支え合うことが大事ではないかということでありまして、関係機関のネットワーク強化が必要ではなからうかということになります。

具体的には6ページをご覧いただきたいと思いますが、左側を見ていただきますと、こちらが子供の年齢別にみた保育園に行っておられる方と行っておられない方。さらには、放課後児童クラブを利用しておられる方と、利用しておられない方についての割合を表したグラフになっています。見ていただきますと、0～2歳児については、認可外保育もしくは家庭保育の割合が約7割あるわけでありまして、子育て負担の軽減という話をしたときに、保育等の利用についての負担軽減というだけでは、必ずしも十分ではないということなのではないかと思えます。例えば両親のうち1人が働いていない。ゆえに今は家で育てているといったときに、確かに保育料はかからないかもしれませんが、収入という観点からはダブルインカムではなくてシングルインカムになっている可能性があるわけでありまして、それはそれで、また大変ということもあるのではないかと。

やはりこちらの点も加味して、もう一段、多様な働き方をしている家族の全てが子育ての経済的負担を軽減されるということを考えなければいけない。もっと言うと、先ほどの例では、第1子出産時に退職もしくは休職されている皆さん、こういう約6割の世帯の経済的負担の軽減を考えていくことが非常に大事ではないかということでもあります。

7ページをご覧いただきたいと思いますが、もう一点、これは高知県の絵になりますが、高知県において母子保健の取り組みと児童福祉の取り組みをできる限り連携させていく取り組みに力を入れようとしています。左側のグラフでありますけれども、上段と下段に分かれています。上段は、いわゆる虐待防止のための取り組みになります。1歳6カ月児健診とか、受診していない世帯に受診を促しますが、どうしても、それでも受診されない御家庭があります。リスクケースである場合が非常に多いということも現実問題としてございまして、そういう御家庭について、母子保健から児童福祉の部門につないでいくことで虐待の防止につなげる。そういう取り組みに多くの皆さんは努力をしておられるということです。

あわせて子育て家庭のさまざまな不安について、子育ての経験のある人、第2子が生まれて子育てをされている方が、第1子が初めて生まれた方と一緒に過ごしていく中において、お互いがよきメンターとなって、助け合っていくような取り組みとか、そのような場があるということが非常に重要ではないかと思っております。そういう観点から、このような子育て世代包括支援センターから地域子育て支援センターまでのネットワークづくりに取り組んでいけないかということを考えております。高知県として来年度から、高知市といの町において、特にネットワーク化を意識した取り組みを強化しようと考えています。

8ページをご覧いただきたいと思いますが、次は狭義の少子化対策の抜本強化の(2)であります。子育ての負担をシェアするということが大事ではないか。もう一つが、子育てに伴うキャリア形成への不安を解消するという取り組みも大事ではないかということでもあります。上段は男性の育児参画を促す仕組みについて、2点目は女性のキャリア形成に対する支援の拡充についてということです。

左側をご覧いただきたいと思いますが、実際のアンケート調査で、子供を育てながら仕事を継続するに当たって、不安を感じる可能性があるかという質問に対して、女性のほうがあると答えられた割合が高いという状況であり、特にキャリアについて不安と答えられた割合が、女性は男性の2倍くらいあります。この問題にはしっかり対処しなければならないのではないかということでございます。

9ページをご覧いただきたいと思いますが、左上は、先ほど来お話が出ております第2子以降の出生割合に夫の休日の家事育児時間がいかに影響しているかということを表したグラフとなります。その中において、日本の男性の育児休業取得率がいかに低いのか、この中段のグラフでもよくわかります。そういう中において、制度的対応も必要ではないかということで、知事会として、パパ・クォータ制について、日本版としてもう一段充実した取り組みができないかということをご提言させていただいているところです。例えば、現行でもパパママ育休プラスという制度がありますが、1歳2カ月までとなっていて、しかしながら、実際に待機児童が多いのは0～2歳児くらいまでで、この間が待機児童の9割近くを占めているという点で、やや中途半端なのではないか。そういう視点を持たせていただいています。

男性の育休取得がそもそも低い上に、取っていても5日未満という場合が非常に多いということをお考えするとき、もう一段ここにインセンティブづけをする必要があるのではないか。30日とっていただければ2歳児までとれるというようにできないか。さらには育児休業給付金の割合についても、現在は67%ですが、例えば期間に応じてプラスアルファをしていくようなインセンティブはつけられないものだろうか。先ほどの国会図書館の資料ではノルウェーにおいて、期間に応じて給付割合を上下させる仕組みがある。49週の場合は休業前賃金の100%、59週をとると休業前賃金の80%という形で、期間に応じて給付金額をプラスアルファしたりマイナスベータしたりしているという仕組みがある。ここをうまく使用者側とも折り合うような形で工夫できないだろうかということですが。

10ページをご覧いただきたいと思いますが、制度的対応だけではなく、職場そのものの雰囲気を変えていくことも非常に大事だろうと考えておいて、各自治体もさまざまな工夫をされているところが多いと思いますが、高知県では現在「高知家の出会い・結婚・子育て応援団」というものに多くの企業の皆様に入っていておいて、7月には応援団の皆様にも、男性の育児休暇・育児休業の取得促進宣言を行っていただけないかと考えております。まず経営者の皆さんに宣言をしてもらい、さらには、宣言をしていく中において、そういうことは当たり前なのだという、欧米などではそれこそ当たり前になっている考え方を普及していくことができれば、こうしたことを通じて職場のいわゆる空気感が変わっていくことを目指していきたいものだと考えております。

11ページをご覧いただきたいと思いますが、もう一点、子育ての負担をシェアし、加えて、キャリア形成への不安を解消するための取り組みも充実させなければならないのではないかと思っております。早期の職場復帰をサポートする。テレワークなど柔軟な働き方の支援、

さらには、女性のスキルアップの支援などについて積極的に取り組む企業を応援する体制をさらに強化できないかと思っています。

最後に12ページでございますが、先ほど申し上げた6割の家庭において、第1子出産時に退職されていたり無職でおられるという状況を考えましたときに、ポイントとして、育児を目的として離職した女性の復職や再就職に向けた支援の強化が非常に大事ではないかと考えています。上段、オレンジで囲ませていただいておりますが、出産や子育てを理由に休職・退職したとしても、希望をすれば、ここが大事だと思っているのですが、予見可能性を持って確実に復職、再就職できる仕組みの構築が必要ではないかと考えております。予見可能性が高まることによって一旦休職や退職しても、安心して子育てに向かっていくことができることになるのではないかとということでもあります。

実は高知県として非常にニーズの高さを実感しておりまして「高知家の女性しごと応援室」というものを設けています。開設してから3年8カ月たったのですが、主に出産された後の女性の復職支援を応援させていただくことが事実上多いという状況なのでありますけれども、3年8カ月で相談件数が4,300件。就職者数が490人を超えているという状況でありまして、働こうとされる女性の悩み、働きながら子育てをされる皆さん方の悩み、さまざまな相談事例が膨大に蓄積されていっているわけでありまして。一言で言うと、大変ニーズが多いので、体制を強化して行って、さらに取り組みを充実させていこうとしているところであります。多分、こういう取り組みを各地方で一生懸命努力されているのだろうと思います。

ただ、もう一段、国の制度的対応として、予見可能性を持って確実に復職、再就職できる仕組み、もっと言うと、これは出口先生が前回、シラク三原則と言われたそうですが、私も大いに賛同したいと思います。育休期間中は働いているものとみなす。そういう考え方を充実させることができないものだろうか。この点が、経済的にもしっかりと、さらにキャリア形成という観点からもしっかりと、その取り組みはできないものだろうか。先ほどイケアのお話を聞いて感銘を受けましたけれども、重要なポジションにつかれようとする人について、翌日から育休をとることが確実な方についてそういう任命をする。これは素晴らしいことだと思います。育休期間中も働いているものとみなすという考え方、そうであるのかどうかはわかりませんが、事実上そういう点を反映しておられるのかなと思います。ぜひそういう形で制度形成をしていくことで、予見可能性を持って子育て中は確実に休職することができる、もしくは退職することができる。そういうことにつながっていくのではないかと。それが子育てに対する安心感を大いに高めるといふことになっていくのではないかと。そのように考えさせていただいております。

最後の提言は高知県としての提言でございます。その前の部分については、基本的に知事会としての提言であります。

以上でございます。

松田座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの尾崎委員の御報告に対しまして、御質問がある方はいらっしゃいますでしょうか。

清原委員、お願いします。

清原委員 大変具体的で、実効性がある方向での御提案を含めた御意見をありがとうございます。

一点だけ質問をさせていただきます。最後の12ページです。特に少子化克服に重要なのは、例えば女性の産科や小児科の医師であるとか、あるいは幼稚園教諭や保育士といった専門を持ちながら何らかの事情で一旦休職・退職した女性たちに、子育ての現場あるいは出産の現場に戻ってきていただくことだと思っているのです。

そういう意味で、育児のために離職した女性の復職は、もちろん企業に勤めていらっしゃる方も、公務員もとても大事だと思っておりますけれども、一方で、そうした専門職の皆様への復職支援というか、それがとても重要だと思うのですが、そのような観点から、何か高知県のほうで取り組まれた事例、あるいは御提案とかがおありになったら、教えていただければ幸いです。

尾崎委員 特に女性の医師の復職を促させていただくということについては、医師確保という観点から非常に重要であります。そういう観点から、育休を明けて新たに復職されようとする方々を応援するプログラムを医師については私どもとして持っています。その他の専門職については、県として制度を持っておりません。ただ、現実問題として言えば「高知家の女性しごと応援室」などでも、さまざまな相談を受けているということなのだろうと思います。

清原委員 どうもありがとうございます。

松田座長 ありがとうございます。

よろしいですか。ほかに御質問等はございますでしょうか。

鎌田様、お願いします。

鎌田副会頭（池田委員代理） 1ページ目に少子化の克服に向けた支える側を強くする対策の構築とありますけれども、こちらは何か具体的な予算措置等は行っていらっしゃるのでしょうか。

尾崎委員 例えば支える側を強くするといったときに、先ほど来お話ししています、働きたいと本来は希望しておられるにもかかわらず働くことが事情によってできないという女性がたくさん高知県にもいらっしゃる。そういう方々について、速やかに適性に合った働く場をお示しさせていただくような「高知家の女性しごと応援室」の取り組みなどは、典型的な支える側を強くする制度だと思うのです。

さらに言えば、例えば私たちが経済的負担の軽減という話を盛んにさせていただいているときに、実は将来的に、少子化対策を充実していくことによって、支える側に経済的余裕があるという状況になるということが、先々高齢化社会において、高齢者の皆様方の社

会保障を支える、そういう糧になっていく。いわば制度が制度を支えるという側面が非常に大きいのだらうと思います。個人で見てもそうでしょうし、日本全体で見てもそうだろうと思います。

そういう意味で、若い支える側の世帯の就労支援や子育て支援といった取り組みは、いわゆる高齢者中心の年金だとか、医療はさまざまな年代があるでしょうが、やはり使用される割合は高齢者が大きいですね。さらには介護とか、そういう制度を支えていくということにもつながっていく。そういう観点からも少子化対策を充実してほしい。そういう趣旨で書かせていただいております。

松田座長 よろしいでしょうか。ほかに何か御質問等がございますか。

そうしましたら、3名の方からの御報告を総合しまして、ここから全体的な意見交換に入りたいと思います。どのような観点からでも結構でございますし、最初に御報告された藤田様への御質問等でも結構でございますので、御意見のある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。

大沼政務官。

大沼厚生労働大臣政務官 貴重なお話をありがとうございました。イケア・ジャパンの岩崎さんに1つ質問させていただきたいのですが、ダイバーシティが男女の性差のみならずいろいろなものをひっくるめてのダイバーシティだというのは非常に感銘を受けたのです。そこに関係してくると思うのですが、11ページにおけるCareer opportunitiesのところでありますけれども、育児とか介護とかいった経験がキャリアに評価として何かプラス面で評価されるような、先ほどの人事の話もございましたけれども、そういった仕組みが構築されているのか。また、評価のところ、具体的なスキームや評価基準があるとするなら、一つお示しいただければと思います。よろしく願いいたします。

松田座長 よろしく願いします。

岩崎マネージャー 御質問ありがとうございます。イケアにおけるキャリアにおきまして、評価基準に関しましては、子供がいるとか結婚をしたとか、そういうライフステージにかかわらず、評価基準は全員一定のものを設けております。パフォーマンス・エバリュエーションと呼んでおりまして、要は、日本語の査定のようなものだと思うのですが、年に1度、上司とフェース・ツー・フェースで1時間ぐらい資料を見ながら一緒に評価をつけていくのですけれども、50%・50%で評価をつけます。最初の50%は前年度に自分と上司が合意をした、ビジネスの上で何を成長させるかという努力目標についての評価。最後の50%は、プレゼンテーションの中でもありましたイケアバリューです。バリューに基づいた行動をしたかというピープルの部分、人としての行動がどのようなものであったかという評価をしております。

それぞれの職務記述書に何をしなくてはいけないかということが明確に書かれておりますのと、全ての仕事にKPIがありますので、その数値をもとに評価をしております。特に育児休暇に入ったからとか、子供ができたからというプライベートなところは、パフォー

マンス・エバリュエーションでは考慮されません。ただ、長く働くコワーカーが多いので、ライフステージを重ねているいろいろな経験をすることで、育休から帰ってきたコワーカーがより効率的に働けるようになったとか、ファミリーフレンドリーストアに関して提案がさらにリアルなものになったとか、そういう面ではいろいろな評価となるようなコメントは多く聞かれております。

松田座長 よろしいでしょうか。

大沼厚生労働大臣政務官 ありがとうございます。もう一点、藤田先生にお尋ねしたいのですけれども、最後の11ページにワンオペ育児の解消、出産・子育てがキャリアの障害にならない制度・雰囲気等々があるのですが、具体的に2番目の、男女ともにキャリアの障害にならない、雰囲気というのは社会全体の取組だと思うのですが、制度として先生のほうで具体的な提案がもしございましたら、お聞かせいただければ幸いです。

藤田教授 ありがとうございます。私の調査は、職場側からではなくて家庭側からなので、詳しい制度についてというよりは、お父さんとお母さんが何に困っているかということをもとにお伝えしたいと思います。そこから考えますと、男性側が育児休業をとれなかったり、制度としては残業をしなくてもよくても実際には帰れないという状況があります。先ほど何かプラスアルファをしたら育児休業をもっととりやすくなるのではないかという話があったのですが、余りそういう話は出てこなくて、マイナスに対する不安が男性側に強いといえます。また、自分の夫はそのように思っているという話が妻側から聞かれます。なので、職場で育児休業をとったとしても、その後のコースに、キャリアの障害にならないような、例えば数週間休んだから、半年休んだからといって、それによってほかの同僚や同期からおくれをとらないということが確実に明らかになっているような人事評価の制度を進めていく、公表するというようなことで、もう少し安心できるかなと思うのです。

とにかくお父さんが帰ってくる時間が9時前後の御家庭が事実上多いので、一時期残業をしなかったとしても、将来キャリアアップができるようなコースを確保して、それを示す。さらに、上にも書いてございますが、転勤です。もしここで残業をしなかったり育児休業をとったりした後に、日本の、特に大企業では数年ごとに部署が変わっていく場合が多いので、3年後に自分がどこに配置されるかわからない。その怖さ、上司に残業をしない、やる気がないと思われたところで、次にどこの職場に飛ばされるかということについて不安を持っているお父さんの声が聞かれます。日本型雇用では難しいかと思うのですけれども、せめて子育て期は転勤のない働き方を必ず制度としてつくる。そういうことが重要ではないかと思えます。

あとは先ほど話があったように、家事だったらハウスキーパー、育児だったらシッターを雇う。これについては精神的、あるいは多くの方は経済的なハードルがあって進まないもので、それに会社であったり自治体であったり、いろいろなところから情報を示してサポートをする。手続であったり経済的な支援であったりですが、そういったものを進めていくと、母親がワンオペに陥らず、もし父親がなかなか家事育児の分担ができないという状

況にあったとしても、そういったところで母親の負担が少しは減っていくのではないかと思います。

以上です。

松田座長 ありがとうございます。

清原委員、お願いします。

清原委員 それでは、簡潔に2点申し上げます。尾崎知事の御説明の中で、大変重要な視点が幾つもありましたが、2点に絞って申し上げます。

尾崎知事の資料の6ページです。「幼児教育・保育の無償化を含めた経済的負担の軽減」のところで、重要な御指摘がありました。それは「保育所等を利用していない家庭への対策も重要である」という視点です。在宅子育てをされている方に、しっかりと無償化の趣旨が反映されるように、例えば「認可外保育施設等の利用者も含める」、あるいは「家庭での保育を行う場合、バウチャー券の配布等の支援」なども例示されました。こうした視点は、実際に保育施設を利用している保護者だけではない国の現状を正視するなら、きちんと配慮していきたい視点だと思います。

2点目は、今日、冒頭に田中参事官から、大変重要な資料が御紹介されました。「育児休業制度」についてです。尾崎知事の資料の10ページにも、「男性の育児休業取得の促進」が重要なポイントとして指摘されています。

実は、私は少人数の市民の皆様と、「市長と語り合う会」をしておりまして、3月に84回目をしたのですが、「3歳までのお子さんを育てているお父さん」に集まっていただきました。公募です。8名のうち4名の方が、2人目の子供のときには育児休業あるいは育児休暇をとられたとのことでした。育児休業を4カ月取られた人と1年半取られた人がいて、他の2名は育児休暇をしっかりとったというのです。1人目のときはそれらをとる意思もなかったし、とる雰囲気でもなかった。しかし、2人目は妻が年齢を重ねているし、育児の大変さも第1子で痛感したので、しっかりと休暇あるいは育児休業制度を利用したとのことです。最長が1年半でびっくりしたのですが、やはり子育ては夫婦一緒にやらなければいけないこと、子育てをして初めて育児が社会や仕事の役に立つと実際に痛感しているとおっしゃっていました。そうした発言に意を強くしており、尾崎知事も「男性の育児休業を取得することが極めて重要だ」とおっしゃったのには、私も共感をしています。

今日は一貫して、岩崎マネージャーも藤田先生も、育児休暇・休業制度は、ワンオペ育児に苦しむ女性のためだけではなくて、男性本人が親になるプロセスとして極めて重要だというような御指摘をされたので、ぜひそういうことが進められるような条件整備と一緒に提案できればと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

松田座長 御意見をありがとうございます。

大村委員、お願いします。

大村委員 今日は企業の制度とか働き方とか、地方自治体の打つべき手とかいうお話が

ありましたけれども、一つ重要な話で問題提起だけをさせていただきたいのですが、地方で起業するということが、起業までしなくても自宅で働く個人事業主ということです。この2つが世界各国と比べて、特に起業は、日本は進んでいるとは言えないと思っております。私どもはJUNOALLという結婚支援施設をつくっております、どうしても働き方にぶつかるのです。その中で、前回に言いましたけれども、国内で20カ所ぐらいのコワーキングスペース、海外はうちの出資先で約20カ所のコワーキングスペースを運営してまして、国内だけで3,400社ぐらい会員がいます。

一つの例として、福岡市が持っております大名小学校という小学校を、大臣もよく御支援いただいておりますけれども、そこを今はうちのほうで経営させていただいておりますが、KPIや細かいことは言いませんが、もうすごいのです。集まるお金、集まる人、集まる企業、化学反応を起こしてそこから新たな会社が生まれる。さらに生まれてさらに生まれる。海外からも数多くの視察が来て、国内の地方自治体もどれだけ来たかわからないぐらいです。イベントは年間1,000回やっています。365日しかないのに1,000回イベントをやっている、私が見る限り日本一だと思いますけれども、この中で、あらゆる働き方、あらゆる企業、あらゆる制度、もしくは今言いました、自分で働く場合は自分で時間を決められますから、家で働く場合は自分で、奥さんとかもたくさんいらっしゃるのです。なので、今日も企業の制度とか働き方、もしくは地方自治体の打つべき手に加えて、起業のところと家で働く働き方をもう少し掘り下げると、非常にうまくいくのではなからうかと思っております。

詳細に説明しますと長くなりますけれども、かなり日本は進んできましたが、まだまだ打つべき手があると思うのです。例えば皆さん御存じのシリコンバレーは、ぱっと見ると田舎ですね。例えば我々はみんなフェイスブックやツイッター、アップルを使って、マイクロソフトを使って、OSを使って、インスタグラムを使って、ほとんどあの地域ですね。日本製は一つもないのです。全部ああいう地域から生まれて、世界を席卷している。今、言った企業の総額は幾らあるか。200年後の価値で現金が幾ら動いているか。雇用がどのぐらい生まれているか。もう本当に地域が創生する一つのキーワードになると思いますので、よろしかったらテーマの一つに入れていただければと思います。

松田座長 ありがとうございます。

鎌田様、お願いします。

鎌田副会頭（池田委員代理） 今回、JCからお手元に資料を配らせていただきましたので、その後説明をさせていただきたいと思っております。こちらはJCメンバー2万4,000人に対してとったアンケートの結果でございます。567名の回答を得ております。大体代表性はあるかなと考えております。

JCメンバーが関わる企業また団体で、少子化対策につながる取り組みの実践について調査をしたところ、結果としては、実践しているところは20%、していないところが80%という形になっております。それに対して「している」と回答された方では、労働時間や労働

環境の緩和をメインにしながら、事業内保育施設の設置等に取り組んでいる企業もありますし、団体で言いますと婚活イベント等も実施しているところもございます。それらの取り組み、予算については50万円未満というところが6割を占めておりますので、その結果、50万円程度の投資で離職率の低下または産休後の復職率の向上が成果として出ています。今後、実践してみたい少子化の取り組みとしましては、労働時間の緩和というところが多いのですけれども、保育所の設置等についても意識が高いということがわかっております。

以上のことにより、中小企業としては、少子化対策に対して積極的に取り組みたいという企業は少なからず存在するのですけれども、まだまだ8割の企業が実践していないという現状が見られます。この点、今回の調査で、50万円未満の予算で少子化対策をやっているところはかなりあるということがわかりましたので、少額の50万円未満の補助によって、このような子育て支援を推進していくということにかなり価値があるのではないかとこの結果が出ております。

以上、御報告とさせていただきます。

松田座長 貴重な資料をありがとうございました。

明円委員、お願いします。

明円委員 今日もいろいろ参考になるお話を聞かせていただいて、ありがとうございました。

実は、今日の報告の中で一番衝撃を受けたのは、「ワンオペ育児」という言葉が流行語大賞にノミネートされたというところでした。それほど共感を得たというか、ドストライクな表現だったのだらうと思うのですが、実態は実態として、こういう言葉が流行すればするほど少子化が進行していくということも、そういう恐れもあるなと思いながら聞いておりました。少子化の克服を目指すこの会議として、何とかワンオペ育児を打ち返す理想の育児というのですか、目指すべき育児のあり方を表現できるようなフレーズを一生懸命考えたのですけれども、なかなかコピーライターとしての才能がなくて思いつきません。そこで何とか藤田先生にアドバイスをいただけないものかと思ひまして、簡単に言うと、「ワンオペ育児」の反対語は何だろうということなのですが、どこを目指していけばいいのかなという意味で、アドバイスを頂戴できたらありがたいと思います。

松田座長 ありがとうございます。

直ちにお答えできないので、藤田先生に聞きましょうか。

藤田教授 ありがとうございます。私の発案ではないのですが、既にチーム育児という先ほども話題に上がった言葉はあるのです。ただ、当事者の方々の多くは、チーム育児という言葉を使うというよりは、まだ自分の状況を「『ワンオペ育児』私のことだ」というように感じています。このようなフレーズで、ほとんど全ての全国紙で取り上げられていますが、多分、多くの男性の方が御存じないのは、取り上げられた面が生活面でして、女性以外にはなかなか目の届かないところで話題になっているところがあると思うのです。

なので、そういった夫であったり、保育園であったり幼稚園であったり、育児支援の制度であったり、いろいろなところでチーム育児をしていくことによって、産むことがそんなにしんどくないし、つらくないし、むしろ子育ての楽しい面のほうが意識の中でクローズアップされてきたら、実感としてもっと気軽に第1子、第2子、第3子と持ちたいと女性たちは思えるようになると思うのです。

だから、ワンオペ育児という言葉が少子化を促すというよりも、その言葉は「私とは関係ない」と思えるような社会の状況をどんどんつくっていけば、女性たちは使わなくなっていくと思うのです。最終的に産むというふうに思って、実行するのは女性たちなので、どうしてもこの問題には、いろいろな角度からの支援が必要なのです。それが、ワンオペ育児という言葉が廃れていく一番の条件なのではないかと思います。

松田座長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。ほかに御意見等はございますでしょうか。

そうしましたら、私から、以前、尾崎知事からこの場で御質問をいただいた点について、一つ回答させていただきまして、今日の幾つかのポイントを復習したいと思います。

第1回の会議で、尾崎委員から、少子化という現象は、時代的には長い現象のように見えます。今、我が国はどのような状況に置かれているという全体像のようなものが、既存研究があれば教えてほしいという御質問があったと思います。不十分な回答かもしれませんが、ポイントだけ短く回答させていただきます。

1つは、人口減少は、大きくは第1の人口転換と第2の人口転換がありますと言われていきます。第1のほうは皆様御存じです。多産多死、多く産んで多く子供が亡くなる社会から、少産少死、少なく産んで少なく育てる社会ですね。こちらに移行です。この話はかなり以前ですので、今日は割愛します。

今起きている現象は、第2の人口転換と呼ばれるものの一つだと言われていきます。それは欧州から始まったものでして、いわゆる少子化。それから、同棲の普及。同棲とは一緒に住むことです。離婚の広がり、婚外子の増加。こうしたものが特徴とされます。既存研究では、その背景は何か、なぜ促したかということ、価値観の変化だと。それが一番です。それは自由を求める価値観といいますか、宗教や慣習等から自由になっていくという志向から動いてきたと言われております。もちろんその背景にはジェンダーレボリューションですか、それもあるとい話です。一応これが公式な回答ですが、今、申し上げたものもまだ議論が続いておりまして、完結はしていないというところを、人口学の状況を御回答させていただきます。

続きまして、本日、いろいろな御意見をいただきましたが、私のほうで幾つかポイントを確認させていただきたいと思います。まず、今日お越しの2人の先生方からいただいた点ですが、育児というものが女性にかなり偏っているという御指摘、働き方の問題ともリンクしているという御指摘がありました。これに関しまして、尾崎知事の資料の中に、子育ての負担をシェアするというものがありましたので、ここでまとめさせていただきたい

と思いますが、これはもちろん女性のみならず男性も子育てに参画できるような制度あるいは雰囲気、そうしたものをつくっていくことが必要だというのが多くの皆様の意見ではなかったかと思います。

その際に、社会的支援、家事や育児を外注する。外注という言葉は変ですね。学術的には外部化と言っていますが、それに我が国はかなりためらっている。悪いことのように見られているというところがあるという御指摘でしたので、そこは何か制度的に変えるところがあるような気がいたします。子育ての負担をシェアするところに関しまして、関連する一環として、男性の育児休業促進として、これは尾崎委員からも具体的な提案がなされたところでございます。

シェアする以外の視点としまして、大きな視点としましては、狭義の少子化、広義の少子化とありましたが、広義、狭義両方を含めて、こうした取り組みが出生率回復には必要だというのが、一つ尾崎委員から御指摘がなされた点であるかと思います。

何人かの先生方が言及されましたが、全ての御家庭を支えるような経済的な支援や何らかのサポート、育児のサポートが必要ではないかということです。これは尾崎委員、清原委員も御言及をされたかと思います。女性の継続就業支援をするのは物すごく大事です。一方で、一時期なりとも専業主婦になられたり、その後に復職されていくパターンの方もいる。こうした方も同じように長期的なキャリア形成ができたり、あるいは育児期には何らかの経済的支援やサポートを受けられるようにしていく。これは従来にない大胆な発想だと思います。

ほかにも視点がありますが、私の頭の足りなさで整理し切れない、今日申し上げることはできませんが、議論、出た意見は全て事務局でメモにしてありまして、毎回更新しておりますので、そこに反映させていただきたいと思います。

それでは、本日の議論ですが、松山大臣、最後に御挨拶をいただけますでしょうか。

松山大臣 長時間熱心に御議論を賜りまして、ありがとうございました。

第4回ですけれども、前回に続いて、家庭と企業、自治体とそれぞれのお立場からいろいろな御意見を今日は賜りました。藤田先生からは、まさにワンオペ育児の現状と課題ということで、私も改めて男性という立場で、現実の家庭からの声を本当に考えさせられましたし、産みたいという意識は女性の置かれた状況で常に変化する。まさに一刻も早くこのような状況をしっかり踏まえて、我々も取り組んでいかなければと思いますし、貴重な御意見として受けとめさせていただきたいと思います。

イケアの岩崎さんからは、イケアならではのスウェーデンにおける子育て世帯支援の考え方、企業のあり方が大変勉強になりました。私も中小企業出身で、経営にも携わっておりますので、改めて企業という立場からどういう意識改革が必要なのか、大村社長のベンチャー支援というか、企業という立場も、まさに働き方という意味では非常に大事な意見だったと思いますし、政府として、今後、企業という観点でどのような取り組みを考えていけるのか検討していきたいと思います。

尾崎知事におかれましては、本当に今日は貴重な御意見をいただき、知事は特に全国知事会の中で先頭に立ってこの問題に取り組んでいただいておりますので、本当にわかりやすくさまざまな視点から、今日はお話をいただきました。貴重な御意見に感謝を申し上げたいと思います。

次回は自治体とNPOによる地域の子育て支援、まちづくり、特にインフラという観点をテーマにして、また御意見をいただくということでございますので、引き続き皆さん方に大変御迷惑をかけますけれども、御意見を賜りますようお願い申し上げまして、御礼の言葉にかえさせていただきます。本当に今日は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。

第5回会議につきましては、追って事務局から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。