

## 子育て応援コンソーシアム 第4回会合 議事録

日時：令和元年7月3日（水）

場所：内閣府中央合同庁舎8号館1F講堂

### 【1】主催者挨拶

MC：定刻前ですが、本日は全ての皆様方に既におそろいいただいているので、ただ今より「子育て応援コンソーシアム」第4回会合を開催させていただきます。

東京も毎日傘の手放せないお天気が続いていますが、報道されている九州のお天気は少し心配です。昨年のような大きな災害にならないことを祈りつつ、今日もここにお集まりいただいた皆様方と、子育てにとってのより良い環境について話し合っていければと思います。

本日の会議の司会進行を務めます阿南貴恵と申します。終了まで、どうぞよろしく申し上げます。（拍手）

それでは、開催に当たり、主催者の内閣府を代表して内閣府特命担当大臣、宮腰光寛より御挨拶申し上げます。

宮腰：「子育て応援コンソーシアム」第4回会合の開催に当たり、一言御挨拶を申し上げます。

本日はご多用にもかかわらず、日本を代表する団体や企業の皆様にお集まりいただき、まずは厚くお礼を申し上げます。

さて、わが国は急速に進む少子高齢化という国難とも呼ぶべき課題に直面しています。この国難の克服のためには、子供や子育て世帯を優しいまなざしで包み、その温かみを皆が実感できる社会を実現することが極めて重要です。そのため、広く団体・企業の参加を得て、子育てを応援する社会的機運を醸成する目的で、昨年7月にこのコンソーシアムを立ち上げました。

これまで、「公共交通」や「サービスエリア・道の駅」、「旅行・観光業」等の分野に焦点を当て、業界団体や企業の皆様と意見交換を行ってきました。また、直近である本年1月16日の第3回会合では「農林水産関係」をテーマに議論を行い、私から「地域子供の未来応援交付金」を活用し、新たに子供食堂やフードバンクと食品産業界とを繋ぐ地方自治体の取組を促すことなどを表明し、協力を呼び掛けました。

本日の会合においては少し趣向を変え、企業の方に育児休暇の取得促進の取組や、育児に役立つICTなどの技術を活用した「ベビーテック」について、取組事例の紹介をお願いしています。

「子育てにやさしい社会」の実現のためには、地域や家庭における子育ての担い手を増やし、いわゆるワンオペ育児を解消することが不可欠です。経済団体の方々には、本日の発表

を参考にさせていただき、参加企業と共にそのための第一歩を踏み出すきっかけにさせていただきたいと思っています。

以上で、簡単ですが、私からの開会に当たっての御挨拶とさせていただきます。お集まりの皆様方には、子育てにやさしい社会の実現に向けてぜひご協力をいただきますようお願い申し上げます。開会の御挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひします。(拍手)

MC：ありがとうございました。まずは主催者を代表しての御挨拶でした。

続いて、本日の出席メンバーをご紹介します。大変恐縮ですが、時間の都合上、その場のご起立とご一礼をお願いします。

## 【2】出席メンバー紹介

MC：まずは、

日本経済団体連合会常務理事、井上隆様です。

日本商工会議所特別顧問、前田新造様です。

経済同友会常務理事、菅原晶子様です。

積水ハウス株式会社執行役員ダイバーシティ推進部長、伊藤みどり様です。

株式会社リクルート執行役員(人事・総務)、野口孝広様です。

日本生命保険相互会社人材開発部長ダイバーシティ推進部長兼人事部担当部長、今井孝之様です。

株式会社リキッド・デザイン・システムズ代表取締役、遠山直也様です。

株式会社 AsMama 代表取締役、甲田恵子様です。

株式会社エムティーアイ執行役員、宮本大樹様です。

皆様、本日はどうぞよろしくお願ひします。

続いて、「さんきゅうパパ」の事業について、内閣府子ども・子育て本部参事官、南順子よりご紹介します。

## 【3】行政からの報告 「さんきゅうパパ」事業紹介

南：ご紹介いただいた、内閣府子ども・子育て本部参事官の南です。本日はお忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。座って説明をさせていただきます。

「さんきゅうパパ」です。スライドが少し見づらいので後でブレイクダウンしたスライドをお示ししますが、配布資料ではメンバー紹介の次の資料に概要をまとめています。大切なことは「さんきゅうパパ」プロジェクトの概要で、左上の赤文字の部分です。取組の内容ですが、私ども内閣府で行っているプロジェクトは、配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促進し、働き方に関する意識改革、男性の家事・育児への参画を促す取組で、2020年に80%の方に取得していただくことを政府として目標値に設定しています。

この出産直後の男性の休暇取得の定義ですが、この後ご説明があると思いますけれども、いわゆる育児休業よりもさらに広い概念です。男性の配偶者が妻の出産後2箇月以内に半日以上の休暇を、どのような形でよいので取ってくださいということです。年次有給休暇でも構いませんし、配偶者出産時等に係る特別休暇でも構いません。さらに、育児休業ならもっと望ましいと思いますけれども、あらゆる既存の枠組みを使い、半日以上休暇を取得していただきたいということで目標を設定しているため、いわゆる育児休業で政府で設定している13%という目標値が別途ありますが、それよりもさらに高い数値を掲げているということです。

例えば子供が生まれる日や子供を自宅に迎える日、奥さまが退院されて戻ってくる日、出生届を出す日等々の節目で夫が休みを取ることを推進しています。

今までやってきている活動の概要です。これは平成27年、ちょうど4年前にスタートしたプロジェクトで、縷々(るる)取組を進めてきているところです。

少々見づらいので、右側に書いてあった少子化社会対策大綱の抜粋部分を拡大して映しています。もともとは、現行大綱は平成27年3月20日に閣議決定された少子化社会対策基本法に基づく閣議決定もの大綱の中の重点課題の一つとして男女の働き方改革を進めるという項目があります。その中の項目として、男性の意識・行動改革に書き込まれているところからスタートした取組です。

今、働き方改革が進んでいますが、長時間労働などにより男性の家事・育児への参加が少ないことが少子化の原因の一つであることは、各種データからも明らかになっています。ですから、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠であるという問題意識の下、男性の意識・行動改革ということで、例えば人事評価制度の見直しなども含めて経営者・管理職の意識改革を促し、さらに、男性が出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進など実効性の高い方策を推進すると定めています。

ただ、現状を見ると2016年時点では55.9%と、8割には遠く及ばない結果になっています。今ちょうど、この更新をするために新しく同じ項目で調査をしているところです。どのくらい数値が上がっているか分かりませんが、恐らく8割には届いていないと思っています。

これは「さんきゅうパパ」プロジェクト発足当初のスライドですが、平成27年6月にキックオフのシンポジウムを開きました。その際に、ロゴマークというか、イラストを発表し、さんきゅうパパプロジェクトはこのようなマークでやっていくことを当時の有村大臣から打ち出しました。この「さんきゅうパパ」という言葉の意味合いですが、産後に休みを取るパパのことをいい、「さんきゅう」は、休みの「産休」と「Thank you」という感謝の言葉を掛けてこのような言葉にしています。

次のスライドを見ていただくと、これも4年前の写真ですが、総理のほうから表敬をした際にご発言がありました。それは、配偶者が出産して男性も産休を取ることがだんだん常識化していくことが大切であると、経済界、自治体と協力して頑張っていかなければ

ないということで、セクター横断的に取り組んでいく必要性を総理自らが強く訴えられ、今回のコンソーシアムのテーマとして取り上げるきっかけにもなり、今に至っています。

最近、どのような取組をしているかの一例です。毎年ベネッセさんの主催で「たまひよファミリーパーク」という、子連れの方々を対象とした大規模なイベントを開いています。パシフィコ横浜の展示ホールの A~D 会場を全部使って、2万平方メートルぐらいの広い敷地で50社ぐらいの協賛社がそれぞれブースを出してさまざまな取組を紹介しているイベントです。来場者が年々増えており、私も去年の10月に行ってきましたが、過去最高の2万8,000人以上の入場者がいました。その中に内閣府もブースを出させていただいています。ほんの数平方メートルの敷地ですが、そこにパネルを貼り、さまざまなアンケートをするというかなりシンプルな企画したところ、2,000人以上の親子連れの方が訪れて非常に高い関心を示してくださったのは、うれしい意味での驚きでした。このように、若いご夫婦、子連れのご夫婦の関心、男性の育児参画に対する関心は非常に高まってきていることを肌で感じる経験でした。

次のページは、赤ちゃんが生まれたらパパも休もうという取組です。このような日に休みを取ってみてはいかがでしょうということ、子供が生まれた日、退院する日、それから出生届を出す日を提案しています。本日ご参加の皆様も、ぜひこのプロジェクトについて参加の団体、それから関係各社に周知をいただき、ご理解・ご協力をいただけたらと思っています。私からは以上です。ありがとうございました。

MC：ありがとうございました。

続いて、男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課、尾田進課長よりご報告いただきます。お願いします。

### 【3】行政からの報告 男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について

尾田：厚生労働省の尾田です。私からは、民間企業の現状についてご説明します。

まず1ページ目、育児休業取得率の推移です。直近では30年度まで数字が出ています。女性は82.2%、男性が6.16%ということで、男性の育児休業取得率は近年上昇していますが、男女間格差が依然として大きく、政府目標である2020年の13%からはまだ開きがある現状です。

次のページは取得した場合の日数です。直近のものがまだ出ていませんので、平成27年度のデータになります。女性の場合は9割方が6箇月以上ですが、男性の場合は5日未満が56.9%、8割以上の方が1箇月未満ということで、男女間で育児休業の取り方に大きな違いがあるのが現状です。

次のページは育児休業法の概要です。法律上、男女ともに子が1歳になるまで育児休業が取れるという権利が保障されています。また、保育所等に入れない場合には最長で2歳まで育児休業を延長できる制度になっています。

この制度の中で、男性に育児休業を取っていただくための特別な制度として、2つほどあります。1つが、「パパ・ママ育休プラス」。これは、夫と妻が両方育児休業を取った場合に、子が1歳ではなくて、1歳2箇月になるまでに上限が延長されるというものです。2つ目の取組が、男性が出産後8週間以内に育児休業を取り終わった場合、もう一度育児休業を取れるという、通称「パパ休暇」と言っていますが、このような特別な制度を設けています。

また、育児休業給付金については、最初の6箇月が67%ということで、イメージとしては、夫婦が交代で取れば両方とも高い割合の給付金をもらいながら育児休業を取れる制度になっています。しかしながら、なかなか取得率が上がらない現状の中で、アンケートを取ると、育児休業を取りたかったけれども取れていないという男性が35.3%というデータになっています。

では、なぜ取れなかったか、取らなかったかと聞くと、男性で多いのが、職場が育児休業を取りづらい雰囲気、あるいは、繁忙で人手不足だった、会社で制度が整備されていなかった、自分にしかできない仕事があったと、職場環境を理由とする回答が非常に多くなっています。

こうしたことから、10年ほど前から通称「イクメンプロジェクト」という形で、企業の男性の育児休業取得促進に向けた取組の機運を醸成するための事業を実施しています。毎年、優れた取組を行っている企業を表彰し、また、部下の育児休業に理解を示し、また、自分もワーク・ライフ・バランスを楽しまれている方を「イクボスアワード」で表彰することで、このような取組が広がっていくことを目指しています。

また、くるみん認定・プラチナくるみん認定というものを設けています。これは、子育て支援対策に熱心に取り組んでいる企業について、くるみんマーク、プラチナくるみんマークの使用ができるようにしている制度です。その中で、男性の育児休業取得率について、くるみんは7%以上、プラチナくるみんは13%以上という基準を設けて、取組の進んでいる企業を認定しているところです。

最後のページですが、男性の育児休業取得をさらに促進するための事業者への支援として、助成金を設けています。中小企業では、5日間取得した場合に最大で72万円の助成金が、年間で10人まで出ます。引き続きこのような取組を続けることで、民間における男性の育児休業の取得促進を図っていきたいと思っています。以上です。

MC：ありがとうございました。

代わりまして、男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況について、内閣官房内閣人事局、安岡義敏参事官よりご報告します。

### 【3】行政からの報告 男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況について

安岡：内閣人事局の安岡と申します。よろしく申し上げます。

私からは、男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況について説明させてい

たきます。

まずは、1ページ目、男性国家公務員の育児休業の取得状況です。男性国家公務員の育児休業の取得については、令和2年までに13%とする政府目標を設定しています。それに対して、直近の平成29年度の取得状況は、ちょうど10.0%です。グラフを見ても、近年顕著に上昇してはいますが、いまだ目標には届いていない状況です。

一方、男性の育児休業取得期間については、一月以下の方が68.0%を占めています。このうち、資料にはありませんが、1週間以下の方が20.7%、1週間超から1箇月の間の方が47.3%という状況になっています。

2ページ目です。国家公務員においては育児休業とは別に、いわゆる「男の産休」という休暇制度があります。これは、配偶者出産休暇2日間と育児参加のための休暇5日間を合わせた、合計7日間の有給休暇です。この「男の産休」については、お子さんが生まれる全ての男性職員が合計7日間のうち5日間以上取得するという政府目標を設定しています。

それに対して、直近の平成29年度の「男の産休」5日以上使用率の数字は51.9%となっています。3年前よりも倍増していますが、政府目標は100%なので、それとの乖離（かいり）はまだ大きい状況で、引き続き取組が必要と考えています。

3ページ目、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得の啓発についてです。ハンドブック「イクメンパスポート」は約3万部、取得啓発のポスターについても1万5,000枚程度作成し、全国の職場に配布しています。また、各種セミナーの開催やeラーニングの実施により意識啓発をしており、eラーニングは、全国の管理職員を対象に約2.1万人が受講しています。

4ページ目です。男性職員の育児休業及び「男の産休」取得促進のためには、単なる制度の周知や普及・啓発からさらに踏み込んだ対策が必要であり、特に男性職員の上司である管理職を巻き込むことが必要であるという考えのもと、昨年からは管理職の人事評価に反映する取組を実施しています。具体的には、管理職が部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得促進等に向けてどのような取組をしたのかを重視した上で、当該管理職の適切な人事評価を行うようにするものです。

これと併せて、内閣人事局から「男の産休」及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順を定めて、全府省等で実施していく呼び掛けをしているところです。併せて、男性職員の育児参加促進のためのチェックシートの例を提供しています。

5ページ目、標準的な取組手順についてですが、まず普段から職場全体に周知及び取得の啓発を行います。加えて、上司または人事当局によってお子さまが生まれる対象職員を早く把握して、対象職員がいた場合には、取得日程の相談や業務分担の見直しをします。さらに、先ほど人事評価の話をしました。全ての管理職員は人事評価の目標設定に当たり、部下の両立支援制度の活用に向けた自身の取組について留意した目標を立てます。その上で、対象職員の産休・育児休業の取得状況について当該管理職員の評価者に対し事後に報告をします。評価者は、このような報告も含めて当該管理職員の取得状況、取組状況を重視した上で

適切に人事評価をします。このような流れで全府省等に一層の取得の促進をすることとしています。

最後の6ページ目は参考資料ですが、「男の産休」・育休応援宣言！！といったチラシの例や、お子さんが生まれる男性職員と上司との間で認識を共有し、取得の日程などを相談できるよう、このようなチェックシートも使ってコミュニケーションを取ってくださいという一例を示しています。

今後とも男性職員の育児休業及び「男の産休」取得の促進についてしっかりと進めていきたいと考えています。以上です。

MC：ありがとうございました。

では、ここからは育児休暇に関する優良事例3例と、ベビーテック関連の優良事例3例をご紹介します。ここからの進行は、ダイバーシティコンサルタントの渥美由喜様にご進行をお任せしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

#### 【4】優良事例紹介

渥美：渥美と申します。では、まず優良事例の1つ目として、育児休暇関係、積水ハウスさんの取組を、伊藤様、ご紹介をお願いします。

##### 事例紹介 育児休暇関係：積水ハウス

伊藤：皆さん、こんにちは。積水ハウスの伊藤です。本日は、男性育児休業1箇月完全取得の取組について発表させていただきます。

積水ハウスでは現在、2つのビジョンを掲げています。

1つ目は、「わが家を世界一幸せな場所にする」ということ。従業員自身が家族と共に幸せを感じることができなければ、お客様に幸せを提供することはできません。

そして2つ目は、「ESG経営のリーディングカンパニーになる」ということです。男性育児休業を経営の重要項目と位置付けて社会性向上に取り組んでいます。

次に社会貢献活動として、子育て応援についても取り組んでおり、その中でも特にキッズデザインが挙げられます。積水ハウスではキッズデザイン協議会発足当時より協力させていただいており、キッズデザイン賞の創設以来12年連続、5期81点において受賞させていただいております。また、積水ハウスマッチングプログラムという、従業員が希望する額を積み立てて、会社が同額を加算し助成するという仕組みがあり、現在5,500人の従業員が参加し、累計317団体、3億円を超える助成をすることができています。

それでは、イクメン休業の制度内容についてご紹介します。まず、イクメン休業のもたらす4つの意義として、本人については家族の絆や仕事の見直し、職場については働き方改革の促進や助け合う風土の醸成、お客様には、経験を生かした提案力の向上、そして会社としては採用や定着と育成などに寄与するということが挙げられます。

次に制度の詳細です。運用開始は昨年9月1日。対象は3歳未満の子を持つ積水ハウスの従業員で、1箇月以上の育児休業を取得し、最大で4回に分割することができ、最初の1箇月を有給としています。そして、ボーナス、退職金の算定、それから昇給・昇格に影響しないと明言もしています。

最近の取得状況ですが、5月末時点で3歳未満の子を持つ従業員が1,478人おり、取得計画書を既に提出した者が1,027人、そして実際に取得を開始している者が914人となっています。

完全取得に向けたStep1の取組ということで、ツールとシステムの整備を行いました。ツールは3点。まず、家族ミーティングシートです。家族で休業の取得時期や期間、それから休業中の過ごし方、育児・家事の役割分担などを話し合ってもらいます。2つ目は、「イクメン休業」取得計画書です。業務の引き継ぎをスムーズに行うために、取得時期、そして、何を誰にどのように引き継ぐかを具体的に話し合い、上長に承認をしてもらいます。そして、最後に取得後アンケートで、本人、パートナーの感想、要望、満足度を吸い上げ、今後に生かそうということです。

システムについては、勤怠管理と取得計画書を連携させ、各部場所でタイムリーに対象者の取得状況を把握できるようにしました。また、2歳になっても取得計画書が提出されていない本人とその上司には、提出を促すアラートがパソコン上に表示されることにしています。

Step2は意識改革です。2つ施策を行いました。1つ目は、イクメンフォーラムです。昨年9月に取得制度を開始しましたが、翌月の10月に全国108カ所をウェブ会議システムでつなぎ、対象者とその上司1,807名が参加しました。社長自ら「イクメン休業」に込めた意義や期待を発信し、有識者からは父親の育児参画の重要性、従業員からは取得事例を紹介してもらいました。参加者からは、会社の本気度が伝わったなどという反響がありました。

2つ目は、役員から新入社員までが参加するさまざまな会議体や研修を利用し、「イクメン休業」の完全取得の意義を繰り返し発信しています。その結果、「有給休暇も取れないのに育児休業が取れるのか」というような従来のマインドから、「妻が仕事を持つ、持たないにかかわらず、育児・家事をシェアすることは家族の未来像に好影響なのだ」という新しいマインドにチェンジしたということです。

Step3では、「イクメン休業」の質の向上を目指して継続的な啓発を行っています。社内イントラには「積水ハウスのイクメンたち」というサイトを開設し、さまざまな取得事例を掲載しています。社内誌でも「イクメン奮闘記」というコーナーを作り取得事例を紹介しています。そして、今年の6月には「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」というイベントも開催しました。他には、社長のブログ、それから両立相談窓口などもあります。

これらの取組により、最終期限の3歳時点で全ての対象者が1箇月以上の「イクメン休業」を取得できるようになりました。



社員の声です。取組の結果、冒頭にお話しした4つの意義も当然ですが、それ以外に、チームや会社への信頼感が増したという声や、上司や周囲とのコミュニケーションが深まった、業務を引き継いだ部下の成長を実感した、育児中の女性メンバーに対する理解が深まったという声が寄せられるようになりました。さらに、サポートしてもらったので、恩返しとして自分が今度は支える側になりたいという声もあがってきています。社外に対しては、顧客や取引先から「イクメン休業」に入ることについての好意的な感想がたくさん聞かれました。また、本人の友人達からは非常にうらやましがられているという声もありました。

今後の活動としては、グループ会社への展開をしていきます。小さな規模の会社もあるので、丁寧に対応していきたいと思っています。それから、「イクメン休業」の質を向上させていきたいと考えています。人数が少ないチームの対応、広域をカバーする業務、属人的にならざるを得ないような業務においては課題が非常に多くありますので、個人、チーム、組織全体で対応するなど、有機的に連携することが鍵となると考えています。

そして最後には、キッズ・ファースト企業として社会貢献をしたいということです。この制度を継続し、中長期的に「イクメン休業」の取得を通じて得られたデータや事例を、子育てを応援する企業や団体に役立てていただけるように提供していきたいと考えています。

結びに、「イクメン休業」を取得するハードルはもうありません。家庭の在り方や価値観はさまざまですが、男性が家事・育児をシェアするのは当たり前、職場ではいつも誰かが休んでいるという、このような文化をつくり上げたいと考えています。それにより、女性活躍はもちろん、突然訪れる介護やがんの治療などとの両立に向けた準備となると確信しています。マジョリティーの男性の育休をきっかけに、全員参加の助け合う風土の醸成と企業価値向上に向けて取り組んでいきたいと考えています。

ご清聴ありがとうございました。

渥美：伊藤様、ありがとうございました。「イクメン」という言葉が出てきたので、少し背景をご説明します。2006年に厚生労働省が出生動向基本調査の中で、結婚相手に何を求めるかというデータを取っています。若い男性の1位が容姿・容姿、見目麗しい女性と結婚したい、若い女性はというと、1番が経済力です。2位が、家事・育児を一緒にしてくれる男性、これが容姿・容姿の4倍の回答率で、私はこれを見て、なんだ、イケメンよりもイクメンのほうがモテるのか、イケメンにはなれないけれどもイクメンにはなれると、そのようにイクメンという言葉をつくった背景があります。

そのときに、「ワクメン」という言葉も対義語として同時につくりました。ワーカホリックな、子育てなどは妻任せ、仕事を頑張るのが男の甲斐性という男性をワクメンといい、早くイクメンという言葉は死語になってほしいとその当時思ったのが、これが13年前です。

建設業界も恐らくワクメンが少なからず多い中で、このようにして積水ハウスさんが素晴らしい取組をなさったのは本当にすごいと思ってお話を伺いました。

レジュメの8ページ目に書いておられた本人の言葉で、恐らく子育てを通じて相手を主

語にして考えるスキル、これがとてもスキルとして習得できたのではないのでしょうか。それから社内では、子育てがすごく大切な時に会社が、職場が応援してくれた、支援されたのだから頑張る貢献しよう、この支援と貢献がワーク・ライフ・バランスを成功させる非常に重要なキーワードです。女性だけではなくて男性も、良い会社に勤めているのだから、このように応援してくれる会社に頑張る貢献したいです。私は、子育てというのは単に家庭にとどまらずライフのキャリアとして、生活密着産業で積水ハウスさんのさらにより良い、顧客に本当に非常に寄り添ったライフのキャリアとして意識されているのではないかと思います。

では、準備ができましたので、2つ目の事例発表です。リクルートの野口様、お願いします。

### 事例紹介 育児休暇関係 : リクルート

野口：リクルートの野口と申します。よろしくお願いします。

創業から60年、今年還暦を迎えます。従業員数は約4万5,000人となっていますが、グローバル展開をしたので、国内では約2万人ぐらいです。働き方改革という総論的なテーマにおいては、各論でいかに成功事例を積み上げるかが非常に大事だと思っています。実は、リクルートでは2006年頃から長時間労働の是正に取り組んできました。つまり、13年ほど取り組んできた成果がようやく、他の施策の成功事例との組み合わせにより進化を遂げている事例になります。例えば、労働時間とメンバーの業績・パフォーマンスに相関関係があるか調べたところ、全く相関がなかった、というのがひとつ僕の中でも大きなきっかけになっています。

女性の活躍支援という意味で言うと、育児と仕事どちらが重要なのかという論を展開しているうちは、全くこれは進みません。どちらも支援していくための施策をここ(資料)に書いています。両立支援のため事業所内保育園を設置する、リモートワークを導入するなど。あとは、結婚や育児というライフイベントが発生する可能性がある女性にとって、将来やキャリアについて悩むのが大体28歳前後ということが分かっていますので、そこに対する支援もセミナー形式で実施しています。

このような流れの中で、男性育児休暇制度についても制度拡充を行っていて、現在国内グループ会社の9社に対して導入が進んでいます。具体的には、従来2日だった妻出産休暇(有給)を最大20日に変更しました。各社によって多少ルールは異なりますが、この最大20日は、一回で20日使おうと、4日を5回ぐらいに分けて使おうと、それは個人の自由という設定になっています。

もともとこれが始まったのは、リクルートグループの子会社であるリクルートコミュニケーションズが、2016年に思い切って従来2日だった妻出産時休暇を5日取得必須化とし、最大20日有給休暇を取得できるようにしたことがきっかけでした。現在、リクルートグループの子会社3社が5日以上取得を必須化していて、残りの6社も、取得は任意ですけれ

ども同じように最大 20 日有給を取得できるように制度に組み込んでいます。取得数は 3 年前に比べると飛躍的に伸びました。やはり社内の制度として導入することと、成功事例があると一気に横展開できるというのが、われわれの学びのポイントでした。

実は毎年、従業員向けにアンケートを取っています。そのうちの質問のひとつで、「この会社で、仕事と家庭を両立することは可能だと思いますか」ということを毎年経年で聞いています。2012 年、今から 6 ~ 7 年前は、男性の半分ぐらいは両立可能だと言っているのですが、女性が 31% でした。これが、6 年ぐらいの取組を経て、男性が 65%、女性が 49% です。本当は理想を言うと男性も女性も 100% になりたいのですが、過渡期として、しかし、このような取組の成果としては進化を遂げているのではないかと考えています。

取組として小さい実験をいくつも実施し、良いものをまねしてスケールさせていこうというのがわれわれの会社の取組なのですが、次にご紹介する施策は社内的にも社外的にも結構好評だった 2 つの事例です。左は、「育ボスブートキャンプ」といって、お子さんを持っていらっしやらない管理職の方に子育て中のメンバーの家にホームステイのような形で行ってもらいます。おむつ交換や、遊んで、あるいは、寝かしつけるというようなこのシーンがいかに大変かということ、管理職が体感するプログラムの事例です。

もう一つは、ワーキングマザーの 1 日を本人の目線で映像に撮り、それを VR で体験してもらいました。そうすると、疑似的に家に帰って子供の世話をするというのを体感できます。導入してから多くの管理職にこの VR を見てもらっていますが、いかに何が大変なのかということ、疑似的に体験してもらう意味で、非常に好評だった事例です。

(資料の) 次のページを見ていただくと、われわれの国内の女性比率に占めるワーキングマザーの比率が 22.7% となっていますので、約 5 人に 1 人はワーキングマザーという状況です。全課長の女性の占める割合がおおむね 30% という進化を遂げているのも、男性の育休促進のようなものが寄与していると思います。

それで、先ほど冒頭に少し申し上げたリモートワークの導入がなぜ有効なのかについて申し上げます。リモートワークを有効に使うと、休まなくても育児をしながら普通に仕事もできるという状況が見て取れました。それは、女性においても男性においても一緒です。家で仕事をしながら育児をするという事例が出ていて、わざわざ休まなくてもよい、ということです。育休取得率をぐいっとあげていくこともありますが、リモートワークを使いながら、普通に仕事と育児を両立できるという事例もあるので、幾つかの選択肢を用意したうえで、従業員がいかに自立的に選ぶことができるかというのが、私どもが重要だと認識している内容です。私からは以上です。

渥美：野口様、ありがとうございました。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が 10 年前に知財法で初めて日本で入った頃は、主に女性、主に子育てで、仕事を辞めずに続けられるように休ませる策を最初の頃はすごく企業が競い合って制度を整えてきました。

ワーク・ライフ・バランス 2.0 と呼んでいますけれども、女性活躍推進法もあり、そもそ

も今は単なる就労継続と子育ての両立ではなくて、キャリアとライフの両立。どのようにしてキャリア形成しながら子育て・介護を乗り越えるかという新しい段階に入っています。ダイバーシティでは、「ケア・フェア・シビア」と私は言っています。単にケア、一人一人を子育て支援をするだけでなくフェアに処遇する、もう一つはシビアな局面です。子育て・介護をしながらキャリア形成というのは、非常にシビアな側面があります。そこを、例えば間違った配慮をせず、きちんとワーキングマザーの社員に仕事をアサインするなど、これは別に女性だけではありません。男性にも同じようにシビアな局面として、育児休業のまとまった期間きちんと家庭と子育てと向き合う、これは非常に重要なことだと私は思います。

このシビアマネジメントの一つとして、リクルートさんの育児インターンはとても面白いと思いました。子育てをしながら働くのがどれだけ大変かということ、子育てをしていない管理職に、あなたは仕事だけやって大変だと思っているかもしれないけれども、もっと大変なことを部下のワーキングマザー・ファザーはやっているという、とても面白い気付きだと思います。

それから、VRの活用は私自身初めて伺いました。私は仕事柄北欧によく行きます。北欧はこのような面はとても進んでいるといわれていて、向こうは日本人が来たというとすごく威張るのですが、日本ではこのようなことをやっていると言うと結構北欧の国で感心されることがあります。それは、日本では割と普及しているもので父親教室という自治体が行っている、ペリカン教室ペンギン教室といろいろな言い方がありますけれども、そこで妊婦体験をやっています。おなかに鉛を巻いて、どれだけ妊婦が大変かということ、これは日本の自治体が発案したもので世界で初めてです。同じようにVRでワーキングマザー・ファザー体験というのを日本の技術力を使って、さすがリクルートさんだと思って伺いました。

これからはやはり、男女共に子育てしながらどのようにしてキャリア形成していくのか、シビアマネジメントを本人たちはもちろん、周囲もきちんと学んで、それをスキルとして習得する必要があるということ伺いました。ありがとうございました。

では、3つ目の優良事例です。日本生命の今井様、お願いします。

#### **事例紹介 育児休暇関係 : 日本生命**

今井：日本生命の今井と申します。今日は貴重な機会を頂き、誠にありがとうございます。

1ページ目をご覧ください。まず初めに、当社のダイバーシティ推進の歩みについてお話しさせていただきます。当社は1889年に創業し、ちょうど明日で創業130年を迎えます。従業員が7万3,000名、営業職員5万名も含めて約9割が女性という会社です。全都道府県に支社や営業部を構えており、皆様の職場やご家庭でも当社の職員がお世話になっていると思います。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

下段の図ですが、当社の取組は2008年度に専門組織を設置して、女性の活躍推進からスタートしました。

2012年からは女性活躍推進を経営戦略と位置付けて、男性や管理職の意識・行動改革、

そして、ダイバーシティ推進へと歩みを進めています。

2 ページ目をご覧ください。2017 年度に定めたダイバーシティ推進方針を記載しています。女性に限らず、多様な人材の多彩な活躍を目指して各種取組を進めています。

3 ページ目をご覧ください。本日のテーマである男性育休 100%の取組について、まずは取組に至った背景についてご説明します。先ほど申し上げたとおり、従業員の 9 割が女性である当社にとって、女性の活躍はなくてはならないということになります。当初は両立支援制度を整えるところから始めて、次に女性の活躍領域の拡大を進めたのですが、本人の意識を変えるような取組だけでは限界があり、女性を取り巻く男性や管理職の意識を根本的に変えることが必要だという認識に至りました。そこで目標に掲げたのが、男性育休 100%です。

取組に際して意識したのが、スライドにあるとおり、経営トップのコミットメント、管理職である課長層の意識・行動、そして、本人の意識・行動の 3 点です。取組を始めた 6 年前の社内には、やはり「本当に休んでいいのかな」というような声が多くあったことも事実です。一方で、働き方が多様化しつつある中で、個の事情にも配慮できる職場風土づくりが個の意欲・能力の発揮につながる、つまり、より働きがいのある職場をつくっていかねば生産性を高めることはできないという危機感を社内の皆で感じ始めた頃でもありました。

そこで、当時のトップが事あるごとに 100%にこだわる会社の本気度 具体的には組織風土を変えることが目的なので、一部の男性が育休を取得するだけでは意味がありません。100%を実現することが風土を変えるということを伝え続けました。左下の管理職に対しては、部下の取得計画に基づいて仕事の分担や取得前後の引き継ぎがスムーズにいくように、職場におけるサポート体制を整えることを促しました。また、人事部も含めて最後の 1 人まで徹底的にフォローする体制を整えました。本人に対しては、実際に取得した人の体験談や上司のコメントを社内ホームページ上で発信してムードづくりを行っていくことで、本人たちの意識を変える手助けを行っています。

次のページをご覧ください。こうした取組を続けたことで、6 年連続 100%を達成し、約 1,600 名の男性が育休を取得しました。これは男性従業員の約 2 割に相当します。また、管理職層においても既に育休取得経験者が約 2 割となっています。取得期間については平均で約 1 週間、これは最初の 7 日間を男女共に有給扱いにしているからです。1 週間という期間が長いかわりに短いという議論はあるとは思いますが、6 年前にはいなかった 3 箇月や 4 箇月という長期の取得者も自然に出てきていることを考えると、少しずつ社内の風土が変わってきたのではないかと実感しています。

5 ページ目をご覧ください。実際に育休を取得した男性の声を記載しています。家庭、職場、管理職それぞれにおいて意識の変化が見られます。

6 ページ目をご覧ください。当社では 2015 年度からワークスタイル変革 働き改革にも取り組んでいます。ここでも先ほど説明した男性育休 100%の経験を活かし、トップのコミットメント、管理職の意識・行動、本人の意識・行動の 3 点から各種取組を進めてい

ます。

最後、7ページ目のスライドですが、課題認識と今後の取組についてお話しさせていただきます。育休取得をきっかけに、家庭では平日に男性も積極的に家事・育児に参画する意識や行動の変化が表れています。

また、職場においては、コミュニケーションが円滑になったことにより、育児だけではなく介護や病気治療と両立する仲間への配慮やサポートにもつながっていると考えています。

多様な人材が多彩に活躍して、仕事の効率性・生産性を高め、企業が持続的に発展していくことがダイバーシティの目指すところだと思います。そのためには、職場における柔軟な働き方や配慮、言い換えると、お互いさま意識の醸成が不可欠だと考えています。その実現に向けては、やはり管理職層、課長層がしっかり関わり、ワークスタイル変革を進めていくことが重要だと感じています。

男性育休の取組については、配偶者が他の企業に勤めているケースも多いので、今回の子育て応援コンソーシアムという取組のように、男性育休自体が社会的なムーブメントになることはとても意義があると弊社としても感じています。当社の取組もまだまだ道半ばではありますけれども、引き続き男性育休 100%を継続していきたいと考えています。私からは以上です。

渥美：ありがとうございました。最近、男性育休 100%を掲げる企業が増えてきているのですが、日本生命さんは6年前からで、その先例を切った企業で素晴らしいと思っています。先ほど内閣府の「さんきゅうパパプロジェクト」のご説明がありましたけれども、ちょうど今から4年前に「さんきゅうパパプロジェクト」が開かれたときに、日本生命の会長様が出席されて、100%を達成してとても良かったということでした。そのエピソードの一つとして、当時、男性社員の配偶者のお父様からお手紙をいただいたそうです。娘が本当に身重で大変だったときに婿が本当に良くやってくれたと。娘はいい婿と結婚したと。いい会社に勤めていると。本当に素晴らしい企業だという、お父様からいただいた手紙がうれしかったと会長様はおっしゃっていました。

私は企業には3面性があると思います。収益性と人間性、公共性です。収益性だけでなく人間性のある企業に支持が集まって、そのような企業に共感の連鎖、「ああいう企業を応援しよう」ということで、その企業のサポーターというか、ファンが増えていくというのが日本生命さんの取組からも学んだことです。ありがとうございました。

では、これからはベビーテックの優良事例の1つ目として、株式会社リキッド・デザイン・システムズの遠山直也様、お願いいたします。

#### **事例紹介 ベビーテック関係 : リキッド・デザイン・システムズ**

遠山：リキッド・デザイン・システムズの遠山と申します。この場の機会をいただきまして

ありがとうございます。私からは「BabyTech で子育て支援 親も子供も Safe to Sleep」というテーマでご紹介させていただきます。

まず、「Baby Ai」(ベビーアイ)はこのようなベビーセンサー製品です。見えるでしょうか。非常に小さい製品で、これを布団の横に置いて、さらに布団の下に専用マットを敷くような形になります。これで赤ちゃんの睡眠中の横隔膜の動きをモニターします。この機器は赤ちゃんの睡眠中の安全を見守るというコンセプト製品です。こちらに「Safe to Sleep」と書いてありますが、「Safe to Sleep」とは睡眠中の安全を見守るというコンセプトで、米国 NICHD (米国国立子供人間発達研究所) が提唱しているテーマです。私どもがこのテーマに沿って開発したのが、「Baby Ai」と、2年前に保育園用に開発した「IBUKI」という2つの製品です。

次のページをお願いします。小さい会社ですが、まず会社概要を簡単に紹介させていただきます。私どもは BabyTech 以外に BeautyTech、それから SleepTech という主に3つをテーマに製品開発しています。BeautyTech は意外だと思いでしょ、この3つに共通しているのは「Vital センサー」という技術です。これは、後でも紹介しますが、もともと SONY のエンジニアが発明した技術で、日本で生まれたとても貴重なセンサーです。

次のページをお願いします。SIDS(シッズ)というのを聞かれたことがあるでしょうか。私も子育てを共働きでやりました。朝は保育園に連れて行って、夜は家内が迎えに行くということ、子供が2人いましたので8年ぐらい続けました。その頃は SIDS というのはあまり聞かれなかったのですが、ここ5~6年ぐらいよく新聞記事で取り上げられるようになりました。SIDS とは、乳幼児突然死症候群を指します。赤ちゃんが寝ている間に突然亡くなる恐ろしい事故です。主たる原因は分かっていますが、グラフにあるように、不慮の事故による死因の84%が窒息によるものです。よく言われているのは、うつぶせ寝も原因ですが、それ以外もあると思います。要は呼吸不全になって亡くなってしまうということです。

私どもの「IBUKI」や「Baby Ai」を使っているお客様でも、実際にアラートが鳴って夜起きたら赤ちゃんの呼吸が止まっていたという報告がありました。そのように赤ちゃんというのは突然呼吸が止まることがあるようです。われわれも保育園に何回も通って製品開発をしたのですが、乳幼児を見ているとたまに呼吸が止まっているように見えます。ベビーセンサーで SIDS を治せるわけではないのですが、このようなことが実際に起こることを前提にして、私どもの機器がお役に立てればというおもいで、「IBUKI」や「Baby Ai」という製品を開発しました。

次をお願いします。育児では保護者の7割以上が寝不足ということです。これも自分が経験したので非常によく分かります。生まれたての赤ちゃんは3時間に1回ぐらい起きます。授乳やおむつ替えをしなくてはいけないのですが、これだけで非常に睡眠不足になります。最近子育ての意識が高くなっているのも、就寝中の事故というか、寝ている間の不安を感じる親御さんが増えています。このような不安が軽減されると相当楽になると思います。このあたりが BabyTech の1つのキーファクターになるのではないかと考えています。

こちらのグラフに、7割以上の働くママが「復職後に寝不足を感じている」とあります。仕事で寝不足というのは、仕事の効率を非常に悪くする原因となっています。このあたりの改善も SleepTech が今後役立っていくテーマの1つになっています。

次のページをお願いします。BabyTech 市場が急成長とあります。実は BabyTech というのは最近出てきた言葉で、3年ぐらい前から米国の CES (コンシューマー・エレクトロニクス・ショー) でいろいろな商品が紹介されてきています。BabyTech の定義づけですけれども、それほど難しいことを言っているわけではなくて、米国における BabyTech というのは、ベビー用品がスマホと連携しているという程度です。極端な話、歯ブラシで何分歯磨きしましたかというのを携帯で見て BabyTech と言っているぐらいです。もう少し高度なものが次のページで紹介するベビーセンサーで、中でも人気商品の1つになっています。

次のページをお願いします。ベビーセンサーは、海外だと米国を中心に売られており、10年以上前から販売されています。海外のベビーセンサーは、体動センサーといいまして、赤ちゃんの体が動いているかどうかを判定するセンサーです。アマゾンのレビューなどを見ますと、誤動作が多いという意見が一番多いです。われわれも新しいベビーセンサー開発の重要課題として誤動作をいかになくすかというところで非常に苦労しました。なぜ誤動作が多いかと言いますと、赤ちゃんの体動だけ見ていますと、赤ちゃんは深く眠ると動かなくなりますし、呼吸も若干止まりますので、そこで誤動作が起きます。国内ではこのようなセンサー技術がなかなか生まれていなかったこともありますが、ベビーセンサーと言えば、カメラを使ったベビーモニターを中心に販売されています。

私どもが製品化したベビーセンサーは、発売時は IoT としてスマホにつながるというのは国内初だったと思います。次のページをお願いします。新しいタイプのベビーセンサーとして「IBUKI」という製品を保育園向けに3年前に出していますが、家庭用に「Baby Ai」というベビーセンサーを今年発売しました。この製品の特徴は、先ほど言いましたように、弊社独自の「Vital センサー」を使っているところです。

「Vital センサー」の良いところは、これで横隔膜の動きや心臓の微弱な動きを捉えますので、右にアプリの図面がありますが、このように呼吸運動のような波形を出すことができます。波形が大きく振幅したり、極端になると波形がフラットになったりしますから、その動きを見て適宜アラートを発します。IoT 機器ですから、センサー本体だけがアラートを発するのではなくて、スマホにも電波を飛ばしてアラートを発しますので、多少遠隔にいても分かります。ですから、家事のとき、隣の部屋で赤ちゃんが寝ているときに、このような IoT センサーを使うことによって遠隔でも見守れるということが特徴になっています。

次のページをお願いします。実際のユーザーの声です。まず、私どもは保育園を中心に販売してきました。保育園では、既に代理店経由で1,000台ぐらい納めさせていただいています。一番大きい声としては、保育士さんの業務の軽減になったと言われ、好評をいただいています。これにはセンサー本体だけではなくて、午睡チェックアプリをタブレット PC に組み込んで販売しており、保育園においてゼロ歳児の午睡チェック作業の負担を軽減してい



ます。

もう一つは、保育園のゼロ歳児午睡チェックというのは、呼吸しているかどうかを手や耳で5～10分毎に確認しています。このような確認は、センサー機器では3～4秒おきぐらいにチェックしますから、現場での安心感が高まったと導入していただいた園長先生から言っていました。

さらに、園長先生と話したときに言われたことで、保護者さんから非常に感謝されているということが非常に印象に残っています。それは保育園として新たな午睡中の安全対策を行っているということで感謝されたのだと思います。

個人ユーザーでは、ゼロ歳児の数箇月ぐらいまでの赤ちゃんの睡眠が、夜中に不安ということ。先ほど言いましたように、ユーザーの方から子供の呼吸が実際に止まってびっくりしたということがあったように、当社ベビーセンサーを使ったことによって非常に安心感が生まれたという声をいただいています。

次のページをお願いします。最後に「Baby Ai」の開発の経緯を簡単にご紹介します。心臓部の Vital センサーは、私どもが開発したというのは正確ではありません。SONY のエンジニアが、さかのぼること 1989 年に、SONY の当時のヘルスケア関連の研究所を基点に、20 年ぐらいかけて開発されたセンサー技術です。右に載っている高島充さんという方が、SONY を途中でスピンアウトして、自分の会社を興して、その研究を続けましたが、結果的にはベビーセンサーのような見守りセンサーは製品化されませんでした。私どもが技術資産を引き継いだ形で今回のような製品化を行ってきました。

これを開発するとき、弊社のモットーとして掲げたのが、「Quality of Life」という言葉です。生活の質を上げるためには何を改善するかという視点で、睡眠や美容の分野に着目しました。睡眠は人間の一生の3分1ぐらいの時間を占めていますから、その睡眠の質を改善するとか、睡眠中の事故をなくすということで、何かしら世の中に寄与できたらいいのではないかと考え、これまで紹介した様々な製品を開発しているところです。

今後ともいろいろな企業や家庭で使っていただければいいなと思っていますので、ご支援のほどよろしくをお願いします。私からは以上です。ご静聴ありがとうございました。

渥美：ありがとうございました。レジュメの4ページ目に、イクメンブルーという言葉があります。自分が育児をすごく頑張っていると、イクメンブームがあって、自分をさも持ち上げるために子供を引き合いに出すというような、私はそれをお花畑のイクメンとか見せるイクメンと言っているのですが、頑張っているイクメンほど、結構ブルーです。人によってはメンタルが、イクメンタルと呼んでいるのですが、頑張っても子供は母親のほうに行ってしまうとか、あるいは、やっけてもやはり妻のほうをやっている、「私よりあなたのほうが楽をしている」と言われて、職場でも理解されずという、そのような父親にはこのセンサーはとても有用だと思います。

私も育児休業を最初4箇月、2回目に2箇月取りました。僕はもともと子供がすごく好き

で、近所の子供を独身時代から集めて子供会を毎週やっているぐらいなのですが、その4箇月と2箇月の間に初めて子供を虐待する親の気持ちが少し分かりました。こんなに眠れない、すごくつらいと。そのつらさが、例えば無呼吸でなくなったりしたら取り返しのつかないことになりますから、そのようなときにこういうセンサーがあると、とても安心できると思いました。本当にありがとうございます。

では、5つ目の事例として、株式会社 AsMama の取組を、甲田恵子様、お願いいたします。

### 事例紹介 ベビーテック関係 : AsMama

甲田：株式会社 AsMama の甲田です。改めてよろしくお願い申し上げます。私ども AsMama では、人と ICT で支える地域子育て共助コミュニティーに取り組んでいます。

次のページをお願いします。釈迦に説法のことではありますが、大臣からもお話がありましたとおり、少子高齢化ですから、今回のこのコンソーシアムの目的でもありますように、イクメンの率を上げて、夫婦で子育てをして、2人目を産みやすい環境を整えていこうと。なぜなら、共働きのほうが出生率も高いので、どんどん共働きの人たちも増やしていこうという機運にあります。

今、共働きが約 65% ですので、当然男性も女性も、育児も仕事も両立せねばならないという状況です。しかし、国や企業からしてみると、産休や育休を取得させたいのはやまやまなもの、実際に働いている人たちにしてみれば、本当に産休や育休を取っても自分のキャリアが途絶えないのかと。産休を取られている方も5日未満という数字が非常に多いですけども、その5日間取っている間に何をすれば、本当にこの後、働き続ける環境に影響を残さないのか、子育てしやすい環境が整うのかと。そのようなところが関心事です。

次のページをお願いします。実際に産休・育休を取ろうが取るまいが、共働きという環境を維持していくためには、子育てを夫婦2人でやっていくわけにはいきません。子供を預ける環境を整えなければいけません。そのようなときに、どのような支援が必要かという、保育園だけではなくて、子育ての経験があったり、親の気持ちを理解してくれたり、そのような人たち、いわゆる拡張家族で子育てを整えていく環境整備を産休・育休中にやっていくことで、安心して育休後、仕事ができるという環境が整います。

私どもが取り組んでいるのが、次のページで、3つの「繋ぐ」ということに取り組んでいます。子育て世帯の方々は、地域の自治体の情報に乏しく、子供が産まれると、これまでは知らなかったような地域情報を即座に入手していく必要があります。ですから、自治体と子育て世帯をつなぐということ、それから、こちらにいらっしゃる企業様もしかりですが、生活や子育てを応援する企業様と新しく潜在顧客になられているファミリー世帯層をつなぐということ、それから、子育て世帯同士または地域住民の「支援したい」という人とつなぐということ。この CtoC、GtoC、BtoC の3つの「繋ぐ」に取り組んでいます。

次のページをお願いします。それをつないでいる手段が、全国で約 1,000 名、AsMama

が認定した「AsMama 認定サポーター」、通称ママサポと呼んでいる人たちで、彼、彼女たちに有償で自治体や企業の情報を伝達していただきます。昔で言う、お節介なおじさんおばさんの役割をしていただくというところです。もう1つは、地域で親子交流イベントを自治体や企業を巻き込んだ状態で開催していただき、いち早くファミリー世帯層に、企業や自治体や地域のお世話役の人たちのことを知っていただくという役割です。それから、育休・産休から復帰した後の、いざというとき送迎や託児を地域で頼り合えるように、送迎・託児の担い手になっていただくという役割をしていただいています。

次のページをお願いします。このママサポと一緒に広げているものが、子育てシェアという、まさに顔の見える頼り合いを実現している ICT アプリです。こちらの子育てシェアは、一切無料でご利用いただけるにもかかわらず、全ての利用者様には保険が適用される仕組みになっています。預ける・預かるが一方通行でも遠慮しなくて済むように、お礼は1時間500円というルールを設けています。また、知らない人に預けるのではなく、もともと知っている地域のネットワークの中で子育てを頼り合う、顔見知り同士というところが肝になっています。最近、東京都では予算50億円を付けながらベビーシッターの申し込みが8人しかなかったという実態もありましたが、あれはやはり知らない人に子供を預ける、知らない人が家に入ってくるというところに対して、非常に抵抗があるところです。この子育てシェアの場合は、今、登録者数が約6万5,000人、解決案件数が2万5,000件、つながりさえ作っておけば、今の今、助けてほしいとか、子供を預かってほしい、送り迎えをお願いしたいというときにも、解決率が8割以上達成できている状況です。

このような子育てシェアを広げる場としまして、先ほどご紹介したとおり、次のページにありますように、大小さまざまではありますが、年間2,000回の親子交流イベントを企業様や自治体様と一緒に開催している状態です。ここに私どもの、全国各地で活躍している「AsMama 認定サポーター」が入り、まさに仲人役として、その地域の自治体様や企業様、それから、民生委員、保健師、保育士としてもともと活躍されていたような地域活動家の方々とマッチアップ、マッチングを行って、育休から安心して復職できる環境を整えていくという取組を行っています。

次のページをお願いします。私どもは株式会社として運営してしまして、アプリ自体からは一円もお金を取っていません。よくAsMama自体はどのようにして事業収益を上げているのかと聞かれるのですが、このような子育てシェアを企業の人事の方に使ってもらったり、集合住宅の中に導入していただいたり、地方創生や女性の活躍に取り組む自治体と連携しまして、その地域コミュニティの中に定着させていくというところで収益を上げています。一方で、人の口コミ、それから子育てシェアのローカル・ネットワークを使って企業のピーアール・マーケティングをお手伝いさせていただきながら、企業に付加価値を提供して収益を上げている企業です。

こうして自治体や企業の、例えば、女性活躍、それから地域の課題、地域人材の獲得、自社のピーアールというところをお手伝いさせていただくことで収益を得ながら、地域人材

の活躍支援、そして子育てシェアの普及促進の CtoC を無償で行っているという取組です。

次のページをお願いします。最近では自治体様や企業様と地域や会社の中に眠っている支援の担い手の人材発掘を行って、きちんと一人一人が産休・育休を取りながらも安心して復職できる、働き続けられる、地域で活躍できるという取組に対しまして、総務省様で ICT を活用した全国で展開できる地域活動の取組としてグランプリをいただいて、全国の自治体様との連携も深めているところです。

次のページをお願いします。今回はパパの育休取得率をどのようにして上げるかということですが、産休・育休を取っても、家に帰ってきたパパがちっとも役に立たないという声も聞かれます。実際にパパ自身も地域のネットワークを作っておくことで、自分が子供を見るときに、自分一人で子育てを抱えなくていい状況ができます。

実際に個人でのご活用としては、例えば、今はパパもママも育児を分担しているわけですが、自分がお迎え当番の日に、やはり残業が入ってしまったと。役員の方から会食を頼まれてしまったというときに、それを普通に奥さんに「今日、僕、会食入ったから」と言うと夫婦ゲンカになりかねません。ですから、そのときにはパパ同士の友だちで、「今日、僕、残業が入っちゃったんだけど」ということで、パパにお願いする。それによってママも働きやすい環境を整えていく。このような人間関係を産休・育休のうちに作っておくと、パパが産休・育休を取る意義が非常に上がります。

実際に送迎・託児をお願いするだけではなくて、子育てシェアの中では、物の貸し借り、譲り合い、そして予定のお誘いもできますので、産休・育休を取り始めたときに、「A型のベビーカーを貸してもらえませんか」とか、「上の子供を連れて週末スキーに行きたいんですけども、誰か板、持っていないですか」という物の貸し借りや譲り合いから、ご近所の人たちとの人間関係を含めて、5日間、今回、育休を取得しているので、皆さんと仲良くなって、その後は子育てもいろいろ助けてもらえると助かります。そのような関係性をパパ自身が作っていくと、何のために産休・育休を取るのかという、ただ単にオムツを替えて、ミルクをやるだけの5日間ではなくて、その後、共に復職しやすい環境を作っていくことこそが、人材採用が難しくなってくる、人口減少が進んでいる日本で、企業と個人が両方、取り組んでいかなければいけないことではないかと思っています。

次のページをお願いします。まだまだ3割程度は専業主婦の奥さまを抱えられている男性もいますが、そのような方も、実際に産休・育休を取られて、その間に地域ネットワークを作る。実は専業主婦のほうが育児ストレスは高い。例えば虐待などの問題は専業主婦の家庭で起こりやすいところがありますが、パパ自身が地域のネットワークを作ることによって、「こういうサービスを使ってみるのもいいんじゃない？」と奥さまに勧めてみたり、全国あちこちの地域のコーディネーターと共に 2,000 回の交流会を開催していますから、パパがママを誘って地域の交流イベントに参加して、地域のお世話役の人たちとつながっておく、そのような時間が必要なのではないかと考えます。

次のページをお願いします。企業様にも子育てシェアを積極的に使っていただく活動を

しています。さまざまな企業様が自由に子育てシェアを使った利用負担分を、自社の福利厚生として認めますということをしてくださっています。1時間500円の地域のお友だちに払う支援料を会社が負担するので、負担金額として非常に少なく、なおかつ地元の地域貢献費用と捉えられている企業様もいらっしゃいます。また、先ほど積水ハウス様のほうで、社内報にさまざまなイクメンの情報を流されているというお話がありましたが、さまざまな企業様の中で横串を刺して、このようにして育児休暇を取られている方がいますよとか、イクボス研修をされていらっしゃる企業がありますよというようなことを企業様にお知らせする社内報を発信しています。以上です。ご清聴ありがとうございました。

渥美：ありがとうございました。子育ては夫婦で担うだけでなく地域で支えるとよくいわれます。子育て家庭を支えるものとして血縁がありますけれども、地域によってはなかなか血縁サポートが期待できない。そのようなところでは地縁、あるいは職縁のネットワークというのは非常に重要になってきます。

子育てネットワークには3つの意義があると思います。まず1つ目に、自治体や企業がそのようなネットワークを作ると、情報をきちんと子育て家庭に伝える連絡網になります。2つ目に、子育て家庭にどのようなニーズがあるかを集める情報網でもあります。3つ目に、子供を支える安全網になります。本当に有用なネットワークだと思います。ありがとうございました。

では、3つ目の取組として、株式会社エムティーアイの宮本大樹様、お願いいたします。

#### **事例紹介 ベビーテック関係 : エムティーアイ**

宮本：株式会社エムティーアイの宮本と申します。本日は貴重な機会を頂戴しまして誠にありがとうございます。私のほうからは『母子手帳アプリ』が導く 誰もが自然に子育てできる未来」と題しまして、アプリを活用した子育ての事例についてお話しさせていただければと思います。

次のページをお願いします。まず始めに、弊社について簡単に触れさせていただきます。弊社エムティーアイは、ガラケーの時代から、皆様の身近にあるスマートフォン向けに、気象情報や音楽配信、動画配信などのさまざまなコンテンツを提供している会社です。弊社が提供するサービスの1つに、「ルナルナ」という女性の健康管理サービスがあります。「ルナルナ」は、生理が始まる10代から、更年期を迎えられる50代ぐらいまでの幅広い女性にご利用いただいています。この「ルナルナ」に蓄積されたビッグデータを活用することで、特許も取得している生理周期が異なる利用者一人一人に合わせた排卵日を予測する機能を提供しています。この機能は妊娠を希望する利用者にご好評いただいております。妊活支援ツールとしてもご利用いただいている状況です。現在は日本の年間の出生数が100万人を切っている状況ですが、「ルナルナ」で年間27万人の利用者から、「妊娠しました」という報告をいただいている状況です。

このように妊活の支援をする中で、妊娠をした後も、妊娠中や子育てのときにサポートするようなアプリが欲しいという、利用者の方々から多くの声をいただきまして生まれてきたものが、今日ご紹介する母子手帳の「母子モ」になりますので、「母子モ」のお話に移らせていただきます。

次のページをお願いします。母子手帳アプリ「母子モ」は、子供の大切な記録である紙の母子健康手帳のバックアップとしてデータを守っていくことはもちろんですが、動画の閲覧や自動でグラフを表示するという、アプリならではの機能で子育てをサポートしています。

このアプリを活用した子育てのサポートにつきましては、大きく3つの機能から構成しています。1つ目に、健診や予防接種などの子供の記録に活用いただく母子手帳としての機能です。2つ目に、自治体様を含めて、地域の情報として子育てに関わる地域のニュースやイベント情報などを届けていく機能です。3つ目に、妊娠・子育てに係る知識を得ていただくための読み物や動画の配信という機能です。このような子育てをサポートする機能が評価されまして、今、基礎自治体である市町村様に行政サービスの一貫としてアプリの導入が進んでいます。導入自治体数は、お手元の資料から増えていまして、本日時点で44都道府県にわたる184の自治体様に導入いただいている状況になっています。

次のページをお願いします。私も二児の父親ですが、私も含め男性が実際に子育てをしていこうとすると、さまざまな壁にぶつかるのではないかと考えています。代表的なものとしては、知識の不足によって妻が困っていてもどうしていいかわからないというケースや、紙の母子手帳だけに情報が集まっていますので、妻との共有が難しく夫婦同士の共有が難しいケース、あとは、予防接種のルールが非常に複雑で、実際に子供を医療機関に連れて行くことに、パパとしてはなかなか踏み出せないケースなどが挙げられます。

これらの課題に対して、「母子モ」というアプリが解決の一助になれるのではないかと考えていますので、次のページからご説明させていただきます。まず1つ目が、知識不足についてです。実際にアプリを起動しますと、起動した瞬間に妊娠週数や子供の月齢に応じてメッセージを表示しています。実は利用者の性別に応じてメッセージを切り替えていまして、男性として登録した利用者が起動すると、パパ向けのメッセージという形で表示しています。

これは実際にママの口から直接お願いしにくいような、つわりのときのサポートや夜泣きの対策などを、アプリのほうからそっとお知らせすることで、パパに気づいていただくという形でやっています。また、大人の入浴とは全く異なる沐浴(もくよく)の仕方やおムツの交換のような赤ちゃんのお世話のポイントも、動画で繰り返し、繰り返し見ていただくことで、何となく認識していただきながら取り組んでいただけるのではないかと考えています。このようなアプリで身に付けた知識を生かして、パパが休暇を取って、ママに代わって子供の世話をすることも可能になってくるのではないかと考えています。

次のページをお願いします。先ほど、紙の母子健康手帳に情報が集まると申しましたが、「母子モ」では、紙の母子健康手帳に記録されている健診情報や予防接種の記録はもちろん、

入力した子供の身長・体重を自動でグラフにして、成長曲線という形で月齢ごとの子供の発育・発達状況の目安を確認いただくような形で提供しています。これらのデータやグラフは、夫婦やパートナーの間でも共有できますし、アプリを通じることで離れて暮らすおじいちゃんおばあちゃんなどともこのようなものが共有できますので、子育てに関わる家族みんなが、いつでも子供の状況を把握できます。そうすることによって、自然に子育てできる環境を整える手助けになってくるのではないかと考えています。

実際に私も、医療機関に急に子供を連れて行かなければいけなくなったときに、「昨日、何食べましたか」とか、「子供の体重は今何キロですか」と聞かれたりしますが、即座に答えられないときもありました。そのようなときでも、このようなアプリを通じて状況を常に把握しておくことで、パパが医療機関に連れて行くことも気軽にできるのではないかと思いますし、おじいちゃんおばあちゃんに預けるときの、子供の状況を把握いただいていることで、祖父母の負担も減らすことができるのではないかと考えています。

次のページをお願いします。最後に、予防接種の複雑なルールについて触れさせていただきます。生後2箇月から始まる予防接種はワクチンの種類が十数種類、接種回数が三十数回で、医療機関に行く機会が非常に増えてきます。医療機関の休診日や保護者の都合なども鑑み、ワクチンごとの定められた接種間隔も守りながらスケジュールを立てることが保護者の負担になっていて、頭を悩ませています。「母子モ」はICTを使いまして、予防接種のガイドラインにきっちりルールが定められているものに準拠する形で、資料にも書いていますが、保護者の希望や医療機関の同時接種の本数なども全部加味した上で、自動でスケジュールを作成して提案していく形でやっています。

この機能は、導入いただいている自治体さんや利用者の方々からもご評価いただいています。お手持ちのアプリで安全に、子供にいつ何を打てばいいかということをももって把握いただけますので、実際にはパパが休暇を申請しておいて、例えば初めて注射に連れて行くときはお母さんも不安だと思いますので、一緒に行ってあげたり、忙しいお母さんに代わって自分が連れて行くこともできるのではないかと考えています。

資料には記載していないのですが、予防接種については、まだ年間6,000件ぐらいの接種間違いが厚労省様からも提示されています。私自身も全国の医療機関様や自治体様を回ってヒアリングをさせていただいているのですが、医療機関様も自治体様も非常に多くの取組をされている中でも、やはりまだ約6,000件という形になっています。われわれはこのようなアプリを介しながら、医療機関様側でも接種間違いを防止できるようなシステムを、このようなアプリと連携する形で実証を進めさせていただこうと動いています。住民と医療機関と自治体の三者がより連携することで、安全・安心かつ簡便な予防接種というものを実現できる環境をICTを使って実現していきたいと考えています。

次のページをお願いします。最後に、本日はアプリの利用を通じて子育てをどう支援するかという形でご紹介しましたが、弊社としましては、ICTをより一層活用して、子育てを支え、応援するような存在として未来に貢献していきたいと思っています。ご清聴ありがとうございます。

ございました。

渥美：ありがとうございました。レジュメの4ページに、パパがぶつかる子育ての壁とあります。医療機関に連れて行くときの、とても有用なアプリだと思います。私が、下の子が1歳半で、少し様子がおかしいと思って病院に連れて行ったところ、大脳に大きな腫瘍があることが分かりました。それで、脳を摘出する手術をしました。そのときにお医者様に、「1歳半という月齢でよく気づきましたね。もしあと2週間気づくのが遅かったら、完全に手遅れになっていました」と言われました。私が2回、育休を取って本当に良かったと思った瞬間です。父親が子育てに関わることは、母親と共に一緒に、産まれてきた子を慈しむだけでなく子供命をつなぐことだと思いますので、ぜひこの素晴らしい優良事例を広げることによって、全ての子供達が生まれてきて良かった、母親が産んで良かったと思える社会にしていだければと思いました。ありがとうございました。以上で優良事例の取組の紹介を終わりたいと思います。

MC：どうもありがとうございました。発表された皆様、ありがとうございます。そして、進行いただきましたダイバーシティ・コンサルタントの渥美様、ありがとうございました。

それでは、さまざまな事例のご報告をいただきましたので、参加団体の皆さんから、一言ご意見などを頂戴したいと存じます。まずは日本経済団体連合会常務理事、井上隆様、よろしく願いいたします。

#### 【5】参加団体（三団体）から一言

井上：本日は各社から子育て支援に関する具体的な取組の事例をご説明いただき、大変興味深く聞かせていただきました。ありがとうございました。

前半の育児休暇につきましては、男性の育児参加も含めて、育児自体を従業員のキャリアパスや評価制度の中に前提として位置付けていくことが非常に重要だと考えました。併せて、そのためにはトップのコミットメント、関与が重要であり、また、総論で呼びかけるだけではなく、具体的な制度やツールまで落とし込むということの重要性を再認識いたしました。本日は先進的な取組をされている企業が多いのですが、こういった取組を横展開して、裾野を広げていくことが重要だと考えます。

また、後半のセンサーやアプリ、ICTの活用によるBaby Techのご紹介は、非常に面白い話でした。これはまさに日本が今、目指しているSociety 5.0（ソサエティ5.0）に通じるものであり、社会課題の解決と産業の発展の好循環にもつながるものだと思います。ぜひ日本がリードしていくという意気込みで取り組んでいただきたいと思います。

私ども経団連でも男性の育休推進セミナーや、子育て制度に関する説明会などの開催、待機児童対策として企業主導型保育事業の拡充に協力する等の取組を進めております。少子化は日本が直面する最大の壁ですが、即効性のある特効薬はおそらくないと思いますので、



本日のような取組を一つ一つ重ねて、社会全体が子育てを、素晴らしいことであるということと同時に当たり前のことだと認識し、お互い様でもあるという意識を持つといった、本来の姿を取り戻していくことが重要なのではないかと改めて考えました。私どもとしまして、引き続き対策に取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

MC：ありがとうございます。続きまして、日本商工会議所特別顧問、前田新造様、お願いいたします。

前田：商工会議所の前田でございます。本日は本コンソーシアムに参加させていただきまして本当にありがとうございます。

商工会議所は全国で 125 万社の中小企業に加入いただいている総合経済団体でございます。中小企業の最大の経営課題は人手不足であり、生産性向上や働き方改革とともに、女性、高齢者、外国人材など、多様な人材の活躍を推進する活動等にも取り組んでいます。

昨年、女性活躍の意見書を策定しまして、内閣府をはじめ関係省庁にも提出させていただきました。その検討の際に、企業で活躍されている女性のワーキンググループにて、ご意見を頂戴しました。その意見の大勢としては、就業継続のための制度は整いつつありますが、待機児童を含めた育児あるいは女性リーダーの育成など、まだまだ課題が残されているというのが率直な印象です。また、男性の育児参加ということでは、男性に対して、早く帰宅して、家事、育児にしっかり参加してほしいという声も多くの女性から聞かれました。

本日お聞かせいただきました企業の好事例、むしろ先進事例と申し上げてもよいかと思っておりますけれども、各社しっかりとしたお考えの下での素晴らしい取組や ICT を用いた子育て支援など、勉強させていただきました。中には、マンパワーや資源に限りのある中小企業・小規模事業者では対応が少し難しい部分もあるかと思いますが、各社の考え方やリソースを最大限に生かし、既成概念を打ち払った、もう一段の工夫が重要だという意を強くした次第です。

いずれにしましても、子育て応援等で極めて重要なのは、積水ハウスさん、そしてニッセイさんからも本日お話がありましたけれども、何よりも経営トップの強力なコミットメント、そしてぶれないリーダーシップ、これが施策の最大の近道だろうと私は確信しています。商工会議所としまして、本日発表いただいた内容を一層広げていく一助となることをお誓い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

MC：ありがとうございます。それでは最後に経済同友会常務理事、菅原晶子様、お願いいたします。

菅原：経済同友会の菅原と申します。よろしくお願いいたします。今日は皆さんの優れた事例を

勉強させていただきまして、ありがとうございました。

私事ですが、以前政府で子育て支援政策にも関与していましたが、本日皆さんの話を伺い、当時と比べて、企業や地域などの現場での取組、特にテクノロジーを使った民間の知恵が進んでいると感じました。大臣はじめ政府の方には、システム整備や財源など、こうした取組を促進するため支援を強化いただきたいと思います。民間企業も大切な社員やその家族の皆様を支えるためにシステム整備が進んでいますが、やはりトップをはじめ経営者の意識改革、管理職の意識改革が非常に重要だということを改めて感じました。

渥美さんのほうがお詳しいと思いますが、少子化対策に伴う子育て支援において、ある時期から育児と支援の「両立支援」という言葉が強調され始めたと思います。当時、世の中では「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が使われていた時に、経済同友会の議論では、あえて「ワーク・ライフ・インテグレーション」という言葉を使っていました。仕事と子育て、生活をバランスから統合、一体化へという発想で、相互を流動的にワークさせて相乗効果を発揮し、生産性向上や生活の質の向上をあげようという新しい働き方、子育てのビジョンです。

今日の多くの好事例からは、子育て支援も第2ステージに入ってきており、単なる子育て支援ではなく、キャリア形成や働き方改革なども踏まえた支援へと転換していると感じました。そうした考え方を踏まえたテクノロジーの活用において新たなイノベーションも起きています。こうした好事例を如何に横展開させるか、企業においても地域において広げていく努力をすることが重要であると思っています。

最後に、昨年11月に経済同友会とONEJAPANの主催で、経営者とビジネスマンのディスカッションの場を設けましたが、その際に、経営者約100名、社員約1,700名を対象の意識調査を行いました。調査では、「両立できる職場環境を提供できていると思うか」ということに関して、両者とも数字的には高いのですが、経営者と社員の方の間に1割ぐらいギャップがありました。また、「どのような支援が必要だと思うか」との問いでも社員の方々は子育てのより具体的な支援策、支援サポートが欲しいという回答に対して、経営者は支援体制は充分整備されており、むしろ多様な人事制度や多様な働き方の方が必要だということで、若干の意識のギャップが出ていました。

経済同友会は、約1,500名の経営者が個人の資格で参加している団体ですので、トップをはじめとする経営者の方に今後も働きかけをし、トップダウンでスピード感を持って支援体制などが進むようにしたいと思います。本日伺った好事例や皆様の意見を持ち帰り、さらに勉強させて頂きながら、今後も検討をして経済団体として取り組ませていただきたいと思いますので、今後ともよろしくお願い致します。どうもありがとうございました。

MC：ありがとうございました。それでは、本日の意見交換を踏まえまして、内閣府特命担当大臣、宮腰光寛より一言申し上げます。

## 【6】終わりに

宮腰：座ったままで失礼いたします。本日は長時間にわたりご出席を賜りましてありがとうございます。とりわけ企業の方々からは、男性の育児休暇取得に関する先進事例をご発表いただきました。また、まだ日本では耳慣れない言葉ですが「ベビーテック」ということの先進的な事例をお話しいただきまして、本当にありがとうございます。

まず「男性の育児休暇取得」に関しましては、実効性を高める意味でも、「休暇取得状況の管理システムあるいは見える化」、さらには「バーチャルリアリティーでの疑似体験やハンドブック等での社員の意識改革」など、今すぐでも取り入れられるような取組が数多く発表されたと思います。まずは可能なものから実施していただくことで、「男性の育児休暇取得」が、今ほどお話がありましたように、トップダウンの形で日本社会に根付くことが重要であると考えていますので、ぜひご協力をお願いさせていただきたいと思います。

また、「ベビーテック」に関しましても、私どもは今日、事例発表を聞きまして、「大変進んでいるんだ」とびっくりいたしました。「うつぶせ寝などによる乳幼児の突然死の防止」、あるいは「育児家庭のマッチングや子育てシェアリング」、さらには「家族で共有できる母子手帳アプリ」、育ジイもこれがあれば大変ありがたいと思っています。子育てに関するさまざまな可能性を秘めた「ベビーテック」が、これからも更に出てくるのではないかと思います。これを自治体にも活用していただいて、地域で子育てにやさしい社会ができてくる、テクノロジーを使った形でそのようなことができる社会になりつつあるということだと思います。

そのようなことも踏まえまして、私から皆様にお願ひがあります。まず、このコンソーシアムを設立した目的でもありますが、「社会全体で子供を育てる機運を盛り上げていきたい」ということです。子供は家庭のみならず社会の宝です。私も孫娘が二人いますけれども、孫は宝だと思って、毎日、携帯電話のテレビ電話でお話ししています。暖かいまなざしで子供を見守ることや子育てを担うことができる社会、これを共に作っていくことが大事だと思います。

そのための具体的なお願いとしまして、男性の育児に関する休暇取得を積極的に進めていくため、例えば、本日戻られた後から、会合の内容を会員企業等にお知らせいただき、できるところから取り入れていただくなど、上からの、「トップダウンの改革」をまず実行していただきたいということをお願い申し上げたいと思います。

また、いわゆる「ワンオペ育児」など、育児において孤立する方が出ないために、今回のご発表にもありましたようなテクノロジーの活用も非常に有効であると思っています。様々な手段により、地域や家庭において多様な担い手による子育ての環境ができれば、育児の孤立は自然に少しずつ解消していくのではないかと考えています。

これら以外にも、皆様のリーダーシップにより、従来の発想にとらわれることなく、できることからどんどん着手していただきたいと強く希望しています。近年、特に若い男性の家事・育児への意欲が高まってきつつあると思います。企業が男性の休暇取得を応援する姿勢

を示すことは、人材獲得面でもメリットになるのではないかと考えています。行政としましても、今日、共有いただきました成果を次にしっかりとつなげていけるように、皆様方を応援していきたいと考えています。

子育てにやさしい社会の実現に向けた取組が、本日お集まりの皆様のお力で更に大きく進展し、国難とも呼ぶべき我が国の少子化の克服につながっていくことを祈念いたしまして、さらに、今検討しています少子化社会対策大綱を、今日いただいたお話もしっかり踏まえて作成させていただきたいということも申し上げて私の締めのご挨拶とさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

MC：ありがとうございました。なお、大臣の発言に関しましては、内閣府からの提案として配布しております。本日の発表内容につきましても一枚にまとめたものがありますので、ぜひお持ち帰りいただきさまざまな場面でご利用いただければ幸いです。

皆様方には長時間にわたりお付き合いありがとうございました。以上をもちまして、「子育て応援コンソーシアム」第4回会合は終了となります。大変恐縮ではありますが、次のスケジュールがございまして、内閣府特命担当大臣、宮腰から先に退席させていただきたいと思えます。

宮腰：どうもありがとうございました。

MC：皆様方も本日はありがとうございました。それでは、これより皆様方にもお帰りいただきますが、胸章はお帰りの際に受付スタッフのほうにお戻しいたいただきますようにご協力をお願いいたします。それでは、どうぞお気を付けてお帰りください。本日はありがとうございました。