

第3回 少子化社会対策大綱の具体化に向けた 結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会議事録

日 時：平成27年7月23日（木）13:59～16:14

場 所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室

吉村座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第3回「少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会」を開催させていただきます。

まだお集まりにならない方も見られますが、小林委員は14時30分ごろに到着予定だということですので、よろしくをお願いします。

本日は、有村大臣、赤澤副大臣、越智大臣政務官に御出席を賜っております。

それでは、まず初めに、有村大臣から御挨拶をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

有村特命担当大臣 皆様、こんにちは。毎日お暑うございます。

第3回結婚・子育て支援検討会に引き続きお顔を見せていただいて、御貢献をいただいていることに心から感謝申し上げます。

おおむね5回ということ事務局としても計画しておりますので、そういう意味では今日が折り返し地点となっていこうかと思えます。限られた期間の中で集中的に御議論をいただいておりますことに、赤澤副大臣、越智政務官ともども三役心を込めて御礼を申し上げます。

過去2回の会議における委員の皆様の御議論、御意見を整理した論点整理を今日、提示させていただきたく存じます。限られた時間で効果的に検討を進めていくためにこの論点整理をたたき台として議論を一層深めていきたいと思えます。

今日のプレゼンターをしてくださる白河先生、武田先生、渥美先生、それぞれ専門分野のエキスでございまして、この検討会に出ささせていただくこと自体、大臣としても大変に勇気づけられておりますけれども、やはり毎回申し上げますとおり、これを日本の未来にどう実践的に、実務的につなげるかということに最大の関心を置いていますので、そういう意味では単に議論の応酬というだけではない、実のある結果につなげていくために、引き続きのお力をいただきたいと思っております。

結婚支援に関して御報告がございまして、7月11日に富山県南砺市を訪問させていただきました。そこで結婚支援に取り組まれている「おせっかいさん」という方がいらっしゃるのですが、南砺市でやっておられるので、南砺という地名にかけて「なんとおせっ会」というボランティアの方々を組織していらっしゃる行政の取組ということで、実際にその支援を受けて結婚された2組の御夫妻、それぞれにお子さんを授けられた御夫妻から直接お話を伺い、そのアシストをされた「おせっかいさん」の男女の先輩方からもお話を直接膝

を交えて伺いました。

現場の御苦労、悩み、あるいはカップルがうまくいかなかったときに涙ながらに何でこのおせっかいがうまくいかなかったのだろうと、ここまで真剣にボランティアの方々がその人たちの幸せを考えて、また、地域の浮沈を背負ってやっておられる姿に非常に私は感銘と共感を覚えました。

同時に、現在の男の人は、意中の女の人の手を握るのもなかなかまならないという切実なお話を富山で伺ってきて、草食系男子、肉食系女子というのがその状況まで進んでいるのかということですが、その一押しがあるだけで随分違うと、実際に成功されたカップルからも聞いて、いい意味でのおせっかいとやっちはいけないおせっかいということをみんなでノウハウを高めていかなければいけないなと思いました。

そういう意味では、近々いい意味での「おせっかいさん」のノウハウをまとめるために、全国で実践的な方々にお集まりいただいて、国として集積を図っていくということも、前回もこの場で申し上げましたけれども、ぜひ近々実現したいと思っている次第でございます。

それから、前回の課題になりましたけれども、メンテナンスをしてこそ関係が維持されるという意味では、夫婦関係もそうですし、家族関係もそうですし、地域関係というのもあります。特に南砺市では「おせっかいさん」の担当課は南砺で暮らしません課という行政課がありまして、それは市役所の一部にあるのではなくて、ショッピングセンターの中に事務室を置いています。それは空き家対策、テナントが抜けた空き対策でもあるわけなのですけれども、まさに南砺への移住をすることに取り組みされているということで、地方創生と少子化対策というのがまさに密接にリンクして、若い世代にどうその地域を愛して住んでもらって、次の世代を育んでもらうかということのを、本当に市が生き残りをかけて、浮沈をかけてやっているという、そのフロントラインで視察をさせていただいたのは、大変感慨深いものがございました。

同時に、その前日には高岡市という同じ富山県の別の市で講演をさせていただいたのですが、そこで痛感をしたことは、やはり少子化対策、あるいは少子化という問題を女子供の問題に矮小化させないと、本当に高齢の方々も含めて、子育て世代だけの問題ではないのだと、例えば不妊一つとっても、いわゆる女性由来の不妊だけではないと、男性も女性も卵子も精子も老化するのだということで、それがどのように地域にインパクトを与えるのか、日本の富山県の浮沈にかかわるのかということをおし上げたら、大変新鮮味を持ってびっくりして、その危機感を初めて知ったというフィードバックがかなり多かったものですから、そういう意味では私たち当事者なり、プロなり、為政者なり、専門家なりが知っているだけではなくて、これをいかに当事者ではない方々も巻き込んでいただいて、納得していただく、納税者全般が子育て支援をしていく、そして、少子化対策ということをおし我がこととして考え、また、何らかの支援をしようと思ったださる国民の割合を増やしていくということが、この分野の成否に直結することだなと痛感をして帰ってきた次第で

ございます。

今日も武田先生からこの間リクエストした宿題に対してお答えが出てくるかと思えますけれども、大変楽しみにしている次第でございます。

そういう意味では、全国的に効果的な取組を行っていただく根幹が今日を始め、全体5回での議論がもとになっていきますので、今日も忌憚のない御意見をいただきますよう、私も楽しみにしながら参画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。

吉村座長 有村大臣、熱いメッセージをありがとうございました。

それでは、今回の検討会では、「結婚・子育て支援検討会 論点整理」を提示させていただいております。過去2回の検討会において、委員の皆様方からの御意見や御議論をいただいた、これによりまして、その後、頂戴いたしました御意見を現時点において論点整理したものでございます。後ほど、事務局から論点整理に関しまして説明をいただきます。また、議論を有効に進めていただけるよう、妊娠、出産に関する情報提供や、ライフデザインの構築について外部有識者といたしましてお越しいただいている白河桃子様に、また、子育て支援の生の声について武田委員に、地域少子化対策強化交付金の活用事例について渥美座長代理に関連のプレゼンテーションをお願いしたいと思っております。

それでは、議題に入ります前に、事務局より資料の御確認をお願いいたします。

橋爪補佐 内閣府少子化担当の橋爪でございます。

資料の確認をさせていただきます。

議事次第をおめくりいただきまして、事務局より資料1、白川様より資料2、武田委員より資料3、渥美委員より資料4、以上でございます。不足がありましたらおっしゃっていただければと思います。

吉村座長 よろしいでしょうか。

それでは、議題に入ります。資料1の「結婚・子育て支援検討会 論点整理」について、事務局からの御説明をお願いしたいと思います。

岡参事官 少子化対策担当参事官の岡でございます。よろしくお願いいたします。

資料1をごらんいただければと思います。「結婚・子育て支援検討会 論点整理」でございます。

これは、先ほど吉村座長からも簡単に御紹介がございましたが、過去2回の検討会において、委員の皆様の御意見や御議論をもとに、あるいは、その後頂戴いたしました御意見を現時点で整理したものでございます。

では、説明に入らせていただきます。

「1. 少子化のトレンドを変えるため、国として優先的に取り組むべき対策」といたしまして、ここでまず「(1) 結婚支援と適切な情報提供」でございます。

その中で、これまで本格的に実施されてこなかった若い年齢での結婚の希望を実現するための対策について、今後、どのように取り組むべきかということで、前回、福井県の山

内先生からなどなどいろいろヒアリングなどをいたしました。

「検討会における主な議論」といたしまして、地域の実情に応じた若い年齢での結婚のための全国レベルでの経済的支援、例えば祝い金やクーポンなどが必要ではないか。

若者の就労支援や非正規雇用対策など雇用の安定が必要ではないかということが御議論されていたと考えてございます。

2つ目でございますが、地方公共団体における結婚支援のためのシステムや、先ほど大臣からも御紹介がありました「おせっかいさん」などの仲介役による支援の仕組みを充実させるために、今後、どのように取り組むべきかということでございます。

「検討会における主な議論」といたしまして、いわゆる「おせっかいさん」などの人材育成を図っていくことが重要ではないか。また、マッチングだけではなくて、結婚後の相談対応もできるようにすることが重要ではないか。

また、仲介をうまく進めるためには「おせっかいさん」の経験上培われたマッチングノウハウを共有、周知して、また、効果的なマッチングシステムも活用すべきではないかということでございました。

3つ目でございますが、個々人が結婚に関して個人の希望を具体的かつ現実的な計画として持つことができるようにするため、今後、どのように取り組むべきかということでございます。

「検討会における主な議論」といたしましては、若い世代が将来のライフデザインを構築する機会を提供するとともに、その前提として妊娠・出産に関する正しい知識に関して学校段階で医学的・科学的知識の普及、また、社会人に対する情報提供、ロールモデルの提供でございます。

また、結婚生活や家族に対していかにポジティブイメージをいかに若者に理解していただくか。

関連いたしまして、白河先生からプレゼンテーションをお願いしているところでございます。

「(2)多子世帯支援と三世代同居・近居支援、子育て支援」でございます。

1つ目でございますが、多子世帯支援や三世代同居・近居について、今後、どのように取り組むべきかということでございまして、例えば今までの検討会における議論といたしましては、第3子以降の就学前までの保育・教育費無償化が必要ではないか。

あるいは、三世代同居促進のためには、リフォーム費用の負担軽減等の優遇策が重要ではないか。

第2子以降の出産を念頭に置いた育児休業制度の充実が必要だということでございます。

次でございますが、子ども・子育て支援制度が実施されることも踏まえながら、地域の実情に応じた子育て支援を一層充実させるため、どのように取り組むべきかということでございます。

この4月から、地域子ども・子育て支援事業が実施されてございますが、事業の地域の

実情に応じた円滑な運用が必要ではないか。

あるいは、子育て世帯に対する相談員の質を向上させることが重要であり、例えばファイナンシャルプランナー等の経済的側面からのアドバイスが重要ではないかということでございます。

「(3)ワークライフバランスの推進」ということございまして、男性に家事・育児に参加していただくためにどうすればいいか。抜本的な意識・行動改革を進めるためにどのように取り組むべきかということでございます。

関連しまして、今回、武田委員からのプレゼンテーションを予定してございます。

検討会における今までの議論ということございまして、男性が家事・育児参加することの重要性について、みずから認識できるような意識づけ・啓発が必要ではないか。あわせて、奥様のほうからの旦那様への家事・育児に関する要望を踏まえることが重要ではないか。

夫が積極的に出産直後からの子育てに参画できるように、例えばさんきゅうパパプロジェクトなどを社会にうまく浸透させていくことが重要ではないかということが論点でございます。

2.特徴ある地方公共団体の取組を後押しして、うまくいっている先進事例をいかに横展開していくかということでございます。

その中で、まさに の論点は、先駆的、効果的な取組を地域の実情に応じて全国に拡大していくにはどうすればいいか。

このような地方公共団体の結婚・子育て支援を後押しするようなもの、そして、地域少子化対策強化交付金というものがございしますが、これをいかにうまく先駆的、効果的に使っていくようにするかということが論点として考えられてございます。

これに関連しまして、渥美先生から本日プレゼンテーションを予定してございます。

最後でございますが「3.少子化対策への社会全体の機運を醸成し、社会全体で取り組んでいくための対策」ということでございます。

行政に加えて、地域・企業など社会全体で少子化対策への意識を深く共有し、行動に移していくためにはどのような取組が必要かということでございます。

「検討会における主な議論」といたしましては、子育て世帯を社会全体で盛り上げていくためには、地域や企業が子育て世帯に配慮した支援を通じて、子育てに温かいコミュニティをつくり上げていく。そのために関係者にどう働きかけていくかが重要であるということでございます。

また、みずからの社員に対して子育て支援を行っている企業をプレイアップすることで、子育て支援に対する社会的醸成を促すことも重要ではないか。

また、NPOやマスメディア等が連携して、社会全体で少子化に対する問題意識を共有し、理解を深めることが重要ということが論点でございます。

論点整理についての説明は以上でございます。

吉村座長 ありがとうございます。

今までの検討会の御議論を踏まえまして、大枠として3つがあるわけでありますが、一番初めに国として優先的に取り組む対策、2が特徴ある自治体の取組の後押しや先進事例の横展開を促すための対策、3として少子化対策への機運を醸成するための取組、そういう感じで進めていきたいと思っております。

では、論点に沿って進めさせていただきます。時間の関係もありますので、4つのまともに区切って議論を進めたいと思います。

まずは1の「(1)結婚支援と適切な情報提供」に関しまして、議論を行いたいと思っております。3つほど があると思っておりますけれども、1つ目、2つ目につきましては、前回の検討会で山内委員に福井県の取組を、小林委員に日本商工会議所の取組を、さらに、押野委員にいばらき出会いサポートセンターの取組を御説明していただいたと思っております。

3つ目の でございますが、個々人が結婚に関する個人の希望を具体的かつ現実的な計画として持つことができるようにするため、今後、どのように取り組むべきかについて、本日、白河桃子先生より御説明をいただきたいと思っております。

それでは、白河先生、よろしく申し上げます。

白河氏 白河桃子でございます。よろしくお願いいたします。

今日は、資料2にあります「高校、大学、若手社会人向けライフプランニング講座の実践と効果」に関して発表させていただきたいと思っております。

最初は自己紹介ですので、ちょっと飛ばしていただいて、その次の大学生との活動、4ページをごらんいただければわかると思うのですが、こちらの講座を始めましたきっかけは、齊藤英和先生と一緒に始めた大学生向けの妊活講座というものでした。仕事、結婚、出産ライフプランニング講座ということで、齊藤先生が医学的な妊娠適齢期、不妊治療等の話をし、私がそれをいかに実現していくかということで、そちらを始めたもので、ボランティア講座では東京大学、慶應など、共学のところ、それから女子大、さまざまな大学を今もまわって実施しております。

そして、私は「産む」×「働く」女性とそのパートナーを育てるということを今、ミッションとしております。

今、いろいろな議論がございますが、やはり私の場合、女性が生きたいという気持ちになるにはどうすればいいのか。そして、それを阻害するものは何なのか、どうしたら阻害要因を取り除けるのかというところからいつも考えているのですが、最近の若年女性が地元を出ていってしまう問題などについても、女性が生きたいという気持ちになるには、今、両立可能な安定した仕事が非常に必要であるということが私の取材実感、それから、社会学者の方の見解などからも今、そういう結論を私は持っております。

男性が一家を養えた時代でしたら、非正規から結婚を希望して、地元に残っている女性もいたのですが、男性が一家を養えない時代であるということは女性のほうがよくわかっている。そこで、非正規から正規を希望して都会に出ていってしまう。非正規から正規に

なって、それから結婚を希望するという状況になっています。

それでは、今の女子大生は何を考えているかということで、8ページ、都内の中堅女子大と一流私大の両方でアンケートをとりましたが、やはり早く結婚して早く生きたいという方が半分以上を占めております。

そして、次の9ページ、仕事はどうするのかというと、赤い部分で、就業継続したいと答える方が非常に多くなっております。

次の10ページ、理想の働き方とは聞くと、バリキャリで頑張りたい、一番女性活躍推進の中核になるような子たちがどこの大学でもいるのですが、バリキャリで働きたいと女性というのをもさらに分析してみると、一番仕事に意欲的な人の半分から半分以上が、やはり早く結婚して、早く子供を持って、仕事も続けたいと思っています。

12ページに、私が課題としているのは、キャリア志向の女子大生も早く結婚して早く生きたいと思っているということなのです。ただ、いまだに6割の女性が第1子出生後に無職になるという現実があります。

このやる気のある女性たちも、20代の若手女性社員として会社にあると、だんだん元気がなくなってしまう。これはなぜなのかというと、昭和の働くお父さん、子育てに全てをかけたお母さん、この2人のハーフですので、両立というのが想像もできないということなのです。それから、ロールモデルがすごすぎて手が届かない。また、どうせ生んだら、今、一生懸命やっても男性に負けてしまうのではないか。いずれもしかしたらやめることになるかもしれないという不安を、働きたい女性も働きたくない女性も両方抱えています。

16ページ、この女性たちに何をするのかというと、今、私が考えている「産む」×「働く」ための4つのハードルを超えるライフプランニングが必要ではないかと思っています。それは、性教育つまり妊娠の適齢期、及びキャリア教育の2つではないかと思っています。そして、男性にとってはやはりこれから共働きの時代、家事、育児にいかにか参画していくかということも入っていると思います。

17ページ「産む」×「働く」のための4つのハードルというのがまず第1番、圧倒的に妊娠の知識が不足しているということであります。それから、結婚しないと生めないということがあります。3番目が、仕事と子育ての両立ができにくい。この3つがあります。

そして、この3つのハードルをある程度若い時期に超えられないと、今度は加齢による不妊問題というものがやってくるわけです。

齊藤先生が発表なさっているように、日本の不妊問題は圧倒的に加齢によるものが多いということです。それは生みにくい社会背景があるわけです。

ライフプランニング講座で伝えるべきことは、なぜ子供を持って働く必要があるのかということ、産業構造の変化により一家を養えない男性が急増しており、結婚単体ではなかなか食べていくことはできないということ。働くことが結婚、出産、子育てにつながる。

共働きはリスクヘッジであること。子供のためにも社会のためにも重要なことというこ

とを教えています。

そして、具体的に4つのハードルを乗り越えるにはどうすればいいのかということは、まず、男女ともに妊娠に適した時期があるということを教えます。それから、では、どうやったら仕事と両立していけばいいのか、生み時はいつなのか、学生向けにはどんな企業に入るのがいいのかといったこともあります。そして、両立の壁というのは一人で超えるものではない、パートナー、地域の人、みんなで協力し合っるとともに働き、ともに育てていくことで乗り切れるのだということを教えています。

そのようなことを学生、大学生から始まりまして、今、高校生、最近企業様からの御依頼もあり、社会人向けにもやっておりますが、山形県さんからの御依頼で、高校生向けにライフデザイン講座というものをやって、もう3年目になります。こちらの取組について御紹介したいと思います。

20ページが山形県さんからいただいた資料なのですが、最初は、私が行くだけだったのですが、その後、県内の講師を養成して、テキストをつくりまして、さらに実施校を拡大しております。

今年は高校、大学、専門学校などにも拡大しており、私が行くのではなくて、県内講師の方が活躍されています。県内講師の方というのは30代ぐらいのワーキングマザーの方なのです。性教育に関しては保健師さんなどが取り組んでいる県も結構あるのですが、大臣がおっしゃったように、女性や子供だけの問題ではないのです。生む、働く、企業はどうするのか、男性はどうするのかという問題もすべて含んでおりますので、この講座の中には女性がどうやったら働き続けていけるのか、活躍できるのか、男性はどのように家事や育児をしていくのか、そして、共働きだとこんなにいいことがあるとか、両立というのはみんなで助け合っるとするものなのだという事などが入っております。

一応定性調査をしていただいております、22ページと23ページに結果があるので、細かい字ですので、後で見ただけならばと思いますが、妊娠のことについて初めて知ったという方がとても多いです。それから、結婚に対しては割としたいという人が多いのですが、働きたいという意向は講座の後に増しております。ただ、やはり圧倒的に妊娠に対しての知識不足はこの学校に関してもありました。

情報提供の効果として、24ページ、中心的な声を集めております。やはり妊娠適齢期について初めて知って驚いたということが非常に多いです。または、山形県の場合、山形県を出ていこうと思っていたが、三世代同居も多く、子育て環境を考えると地元もいいと思ったという声もあります。また、男子生徒から、結婚すると不自由になると思っていたが、支え合っ家庭を築くのもいいと思ったという声もありました。

また、大学生の声としては、妊娠について圧倒的に知らなかった。両立しやすい会社に就職したい。体の悩みがあったけれども、講座をきっかけに前向きになった、この方は3年前に受けていただいた方で、今、両立しながらお子さんを持っていらっしゃいます。

そして、社会人としては女性として働くことを忘れていたという声があります。

経営層の方にも聞いていただきますと、女性活躍、ワークライフバランス推進の重要性がわかったという声もいただいております。

情報提供事業でわかったこと、25ページにまとめてあります。性教育、キャリア教育、ライフデザイン教育それぞれはあるのですが、一体となったものがなかなかないのではないかと。

切れ目のない情報提供は相乗効果があるということです。

齊藤先生の研究結果より、妊娠適齢期を知ると、妊娠の時期が2.3歳早まるということもあります。

ただ、気をつけなければいけないのは、複雑な御家庭のお子さんも大変多いので、結婚は素晴らしいよと言ってもなかなかその実感を得られない方もいらっしゃる。なので、素晴らしいですよというのではなくて、結婚や出産は個人の選択であるという前提を共有しながら丁寧に進めていくこと。高校生では結婚に拒否反応を示すような生徒もいらっしゃいます。それから、LGBTの方への配慮はどうすればいいかということは今、一番考えております。

また、高校生の場合、ただ講義するのではなく、ワークショップでわいわい男女ともに、結婚したらパートナーにこんなことをやってほしいといったようなワークショップを、体育館の床に座って模造紙を広げてやるのです。それが非常に効果的なような感じがします。

外部の講師というのは、学校の先生には言えないことを言う存在ということで、私は効果的だと思っています。

こういったような意識醸成と情報提供事業はぜひやっていただきたいと思っています。

26ページにまとめましたが、まず教育、そして企業、それから政府一体となった取組が必要だと思っています。

ただ、齊藤先生に最新の調査のことで教えていただいたのは、25歳以上に妊娠適齢期の話をする、何かちょっとストレスがかかるというところがありますので、一堂に集めて教育できる機会は、非常に学校時代は貴重な機会なのだなということがわかりました。ですから、なるべく25歳までに一堂に集めてこういったようなことを話せる機会があればいいと思っています。

私の発表は以上でございます。どうもありがとうございました。

吉村座長 ありがとうございました。

高校生、大学生、若手社会人に向けたライフプランニング講座を通じて、情報提供の重要性、必要性を今、お話していただきましたが、皆さん、御意見、御質問ございますでしょうか。

有村特命担当大臣 口火を切ります。

先生、14ページ、15ページがシークエンスの関係で飛んでしまったのかもしれませんが、ここは大事なところなので、管理職といっても女性は管理職になりたがらないんだというのを女性活躍を進めない理由としておっしゃるところもありますし、そもそも真

面目な女性社員ほど壁にぶち当たって、では腰かけでいいやと、かえって開き直りもあるという御指摘もなされる中で、もう少し現状を御報告いただけると、大変ありがたいと思います。

白河氏 すみません。飛んでしまいましたね。

14ページ、この一番働く意識が高い層が、やはり結婚して子供が欲しいと思っている人が半数以上、ところが、この人たちが元気がなくなってしまうということで、ちょうど管理職への打診をされる時期が個人的にはこれから結婚するのだけれどもとか、これから出産するのだけれどもとか、あとは転勤ですね。つき合っている人がいるのだけれども、転勤になったらどうしようとか、さまざまな問題が出てくる時期と実は重なっているのです。

なので、働くことというのがこれからいかに必要なのか、そして、働き続けることは決して無駄にはならない、働くことが逆に女性の結婚や子育てにつながるのだということをしかり納得してもらおうと、働くことは当たり前だという軸ができるのです。そうすると、女性もどうやって超えていけばいいのだろうかということで、前向きになるわけです。

具体的な事例を申し上げますと、企業さんで講演をしますと、何かの講座の中の一部としてやらせていただくのですが、その中で、一番優秀なセールスウーマンなどが自分の発表をされるのです。そのときに、私の講座を聞いて、そんな優秀な人ですら、30歳を過ぎたらやめようと思っていたと言うのです。なので、私の講座を聞くまでは30歳過ぎたらやめようと思っていたけれども、この講座を聞いて、やはり働き続けることはいいことなのだわかりましたと言っていただきましたので、この生むと働くを無視すると、非常に多くの優秀な活躍する社員を企業は失ってしまうのではないかと考えています。

やはり多くの場合は、長時間労働の多い職場にそういった女性が、将来働き続けられないという不安を感じるような現象が起きていることがわかりました。

吉村座長 よろしいでしょうか。

そのほか、意見はございますか。

齊藤先生、何かありますか。

齊藤委員 先ほどコメントしていただいたように、妊娠にかかわる知識は25歳前に知ることはすごく大切で、私たちが白河さんと講演すると、結構高齢の方が来てくれるのですが、やはり講演後のご意見を聞くと、「そうなのだけれども、ストレスを感じる」という意見が多いのです。またアンケートをとると、ストレスを感じないのは25歳前なのです。ですので、25歳になるまでにきちんとこういう情報を教え込むことが大切です。教育課程、卒業後の何らかの時点、就職の時点で、情報発信、または情報の伝達ができるような仕組みをつくるのがすごく大切であると思いました。

吉村座長 今の白河先生の発表以外にも、結婚支援と適切な情報提供ということで御意見をいただければ結構ですので、御意見のある方ございますでしょうか。

どうぞ。

宋委員 宋です。

白河先生、大変興味深い御発表ありがとうございました。

これで、結構最近の若い女性が働きたいのだけれどもという意識はわかったのですが、女性の意識よりもさらに変えにくいのは男性の意識だと思うのですが、白河先生はずっと女子学生に対しての取組をされているので、そちらのほうが御専門だと思うのですが、この間、齊藤先生との雑談の中で、男子学生の意識を変えるのが非常に難しいというのが出ていまして、女性は自分が生む性なので働く为生むとの両立について考える機会は持たせやすいのかなと思うのですが、男子学生のほうはかなり興味の対象がいろいろ向いていて、家庭を持つことが20代前半とか大学生では難しいという話がちょうど話題に出たのです。

女性にも男性にも生殖に関する知識をつけるのはすごく大事だと思うのですが、ぜひ男性が若いうちから家庭を持つことを意識するような教育があるといいなと思うのですが、そこが女性からするとどうしても彼氏とか夫とかの意識を変えるのに苦労している人が非常に多いと思うので、こういった教育の男性版が出てくるといいなと思いました。

吉村座長 齊藤先生。

齊藤委員 宋先生から話していただいたように、とにかく男性は女性よりももうちょっと家庭形成に関してはのほほんとしているのです。女性は毎月月経があるので、何らかの形で意識をしていますが、男性は意識する機会が少ないというのは事実です。

前日も申し上げたように、男子の多い大学でお話をさせていただく機会があったときに、女子大の人たちにお話しするよりも、男性のほうが家庭形成や男女の妊娠適齢期などに関して知らないことがわかりました。また、現実味が薄いということもわかりました。

今回、中学校、高校の副読本に妊娠の知識が取り上げられることにより、男性に対してもかなりの啓発になっていくことを期待しているところです。

それはなぜかという、以前、技術家庭科で男は料理しなかったのが、料理をするようになって、家事を手伝うようになったという事例がありますので、今回、中学校、高校でこういう知識を教えることで、男性も意識するきっかけができてくることを期待していると同時に、もっと男性にこういう情報を教える機会が多くあってほしいと思います。

吉村座長 ありがとうございました。

どうぞ。

中橋委員 中橋です。

ありがとうございました。貴重なことを聞かせていただきました。

当事者というか、これから結婚、出産をする人たちが知識を持つということもそうなのですが、私は香川県なのですが、実は、今月の頭に香川県の外郭団体で出会いの場づくりに補助金を出している団体がありまして、そこで小さな金額ではあるのですが、商工会さんであるとか、店舗、レストランのようなお店であるとかが10人对10人とか20人对20人の小さな規模での出会いの場づくりに少し補助金を出すというところの審査員をしました。

8団体応募がありまして、実にその中の4団体の方々がプレゼンテーションのときに、募集する対象の男女が30代、40代、そのうちの1組は女性も35歳以上と限定したプランで

御発表されたのです。私がなぜその年齢にするのですかと言うと、今までレストランとかでも真面目に婚活支援をしようとする、成婚率というかカップル率を上げたい。そうなったとき、男性も女性も20代だとまだまだ遊びたいし、働き盛りでしょうと、30代にならないと本気で結婚を考えないから、はなから30代以上の人たちを集めて婚活したほうがカップル率が高いのですと、そのほうが結婚につながるでしょうということを、どの団体もおっしゃいました。

私はそれでは、30代で出会って、結婚して、そこから子供ということになると難しいので、対象年齢を20代からにしてくださいと意見を言ったのですけれども、結婚する年齢の人たちだけではなくて、周りで支援をしようとする人たちも意識が女性の結婚、妊娠のライフデザインみたいなものが余り薄くて、30代から結婚すればいいだろう、20代は遊びたい、働きたい盛りでしょうと、周りもそう思っていると、出会いの環境をなかなかつくってもらえないということがあるのかなと思いますので、当事者のみならず、周りで働きかける人たちにもこういう知識を持っていただけたらと思います。

以上です。

吉村座長 どうぞ。

白河氏 先ほど、男性にもというお話があったのですけれども、男女全く同じ話を実は聞いてもらうようにしているのです。高校でも男性が半分のところでも同じ話をしております。

受けとめ方としては、やはり男性のほうが考えていないというのは確かにあるのですが、例えばワークショップなどをして、お互いの考え方の違いを知るとというのが非常に私は高校生の場合は効果的だと思っています。それから、男性の場合は、共働きや家事参加に関してのモチベーションになるように、働く女性を応援すると生涯賃金で1億円もお得なんだよとか、そういった言い方をしたりとか、さまざまに男性向けのアプローチもまぜつつ、ただ、まるで同じ話を男女一緒に聞いてもらうというのが大事なのかなと。

受けとめ方には差はありまして、大学生ですと女性は自分事として、男性は社会問題として解決しなければと燃えてくれるのです。ただ、知らないよりは絶対いいということで、なるべく男性だけ、女性だけではなくて、男女ともに同じ情報提供しておくというのはとても重要なのではないかと思います。

吉村座長 ありがとうございます。

そのほか、ございますか。

白河先生、妊娠適齢期の情報提供は確実に効果があるということで、妊娠の時期が2.3歳早まるというのはどういうデータですか。

白河氏 それは齊藤先生が前に発表なさった。

吉村座長 どういうデータなのですか。

齊藤委員 妊娠にかかわるこのような知識を若いころから知っている、出産の年齢が2.3歳若くなっているのです。ですから、知識を早い時期に知った方はライフプランをきち

んと立てておられているという印象を受けましたので、情報提供は早目にきちんと行うことが大切であると思いました。

吉村座長 そのほか、ございますか。

安藏先生、どうぞ。

安藏委員 情報提供の件について発言させていただきます。「少子化危機突破タスクフォース(第2期)」の情報提供チームのリーダーをさせていただいておりました。その時に、吉村先生が中心になられ「Human+」という冊子を出していただき、現在校長をしております明治大学附属明治中学校、明治高等学校でその冊子を活用してみようと思ったのですが、中学校、高校の授業というのは週34時間で全ての教科でばっちり固まっているのです。1コマ総合的学習という科目の中に入れようとしても、カリキュラム改革を行ったりする必要があります。その際、1つの科目をずらすことになる、他の科目を1つはずさないといけない、中高の時間割りはがっちり固まっています、こういうことを若い年齢からやろうとしても授業に組み入れることはなかなか難しいのです。講演会ぐらいしかできないのが現状です。

そういう意味では、情報提供は文科省のほうにもかかわってくる話で、保健体育でやるのか、家庭科でやるのか、あるいは総合という科目の中に新しいテーマをつくるのか、実質的にどう動かすのかということを考えないと、学校教育という現場では現実的に厳しい状況になっています。

また、その内容は保健体育の先生が教えられる内容なのかということ、先生方もそういう教育を受けていませんので、ほとんどできない。家庭科の先生が、ライフデザインということで教えるのか。そういうことを真剣に考える必要があるのではないのでしょうか。将来のことを考えるのであれば、教育は重要ですが、どういうところで具体的に実施するかということまで考えないといけないのではないのでしょうか。

吉村座長 現場においてどのような状況でこういった教育をしていくか。教育の重要性は皆さん、比較的理理解をいただけていると思いますが、男女ともにそういった同じ教育をしていくということになると、保健体育とかそういったところで教育することになると思います。カリキュラムの問題とか、いろいろなクリアしなくてはいけない問題点があるけれども、これは重要な問題点として一つ提起するべき問題だと思います。

そのほか、いかがでしょうか。御意見はございますか。結婚に関しても結構ですし、よろしいでしょうか。

どうぞ。

吉田委員 貴重な御講演ありがとうございました。

この25日土曜日に男女共同参画とワークライフバランスの講演がございまして、そちらのために医学部の5年生、6年生男女の学生にアンケート調査をしてもらいました。家庭について、あるいは両立について、不安に思っていますかというところで、私ども企画者が驚きましたのは、男性の9割が不安に思っているという結果が出たということです。女

性よりも男性のほうが結婚ですとか出産ですとか、そういうものに対して、仕事だけではなく家庭もいろいろ担わなければいけない、不安だ、よくわからないというような結果が出ました。

私も、いろいろな団体で、男女共同参画、ワークライフバランスということで、講演をいたしますと、大体は女子学生あるいは若手の女性医師向けに組み立てるのですが、今回、初めて医学部生の中で意識調査を行いましたところ、男子学生のほうがより不安感、見通しが無いという感覚が強いという結果が出まして、私ども企画者といたしましては、男性向けにもっと具体的な経験談でもいいですし、うまく生かせるようなノウハウですとか、あとはマインドセットといいますか、ぼちぼちながらも、遠回りながらも、失敗しながらでも、少しずつ、大変だけれども大切なことだから少しずつやっていけばいいんだよという意識まで含めて、いろいろと情報提供しなければいけないねということを今、実感しているところでございます。

最近草食系から絶食系という言葉も出始めているところでございますし、男子学生が甘いというわけではなく、本当に何かもっと重いものを感じて、走りながら考える、やってみる前に考えるというのが私ども世代ではございましたけれども、もっとやってみる前に飛び込むということがなかなかできづらい、小さいころから先回りして先回りして失敗は許されないという育てられ方をされている、非常にエリートな方々ばかりだからかもしれないけれども、私はこの土曜日にどのような話をしようかなと考えながら、もっと具体的でもっとイメージが湧くような内容を、白河先生、齊藤先生のような講義を参考にしてお伝えできればいいかなと思っています。

ご清聴ありがとうございます。

吉村座長 今まで教育ということになると、ともすれば女性に対しての教育とか、そういったことを若いうちから教えていこうということだったのですけれども、今日の話聞いておきますと、男性に対する教育も大切であるということも、我々は一つ考えておかなければいけないということですね。

どうぞ。

東内委員 いわゆる出産に対することと、結婚だとか、今、教育の部分で出ているのですが、最近の自分の研究の中で、認知力と非認知力といったところで、慶應大学の先生などとやっているのですが、いわゆる自己肯定感がすごく弱くなっていますね。だから、物事を学問的に認知するとかそういうレベルは高い。でも、リーダーシップを自然に培っていくとか、そういうことが弱いわけですね。

だから、私は乳幼児教育のころから肯定感的なものは一定の教育プログラムが直っていないと、今日の議論というのは出産のすばらしさとか、男性の役割とか、そういう教育はできても、多分、認知はしていないのだけれども、自分なりに持つリーダーシップとか、それをいかにやっていくという教育が必要なのではないかと思います。それがあって、今、不安なのだけれども、将来どうにかなるさといったところが今、ないわけですね。この辺

でいいやとなっているから問題なわけですね。そこを変えていかないと、今の香川県の先生が言ったように、学歴レベル、偏差値レベルはすごく高い、ところが、非認知能力がすごく低下してきているということが問題なので、そこを何かの研究で学問的なスタンスを、例えば幼稚園だとか保育園レベルから入れていくということが、今、少子高齢化にも重要なのかなと考えるところですよ。

以上です。

吉村座長 非常にユニークと申しますか、素晴らしい。私はそこまで発想はしなかったのですけれども、思春期以前も、児童期以前というか、そういった時期からの教育というのも大事であるということですね。となってくると、大変難しい問題になってくる。根が深い問題かもしれません。

そのほかございますでしょうか。いろいろな御意見をいただきましたが。

どうぞ。

山内委員 今、教育の課題になっているので、ちょっと外れるかもしれませんが、本県の子育て会議の委員からも言われたのですけれども、個人個人のポジティブなこととか、今、言った教育とともに、先ほど男性は社会的な問題として捉えると白河先生はおっしゃっていましたけれども、そういった面でいいますと、国全体の将来的な不安と申しますか、年金問題とか何とかということで、国の将来的なことが暗いので、子供を生んでも幸せになれないのではないかと考える若い人も結構いるということで、国のほうとしても個人のポジティブキャンペーンも大事ですが、国として将来がある程度明るいのだという情報発信をぜひやっていただきたい。

吉村座長 そのほか、よろしいでしょうか。

白河先生、最後に何かございますか。

白河氏 ありがとうございます。

福井県さんが御発言されたので、ちょっと思ったのですが、福井県というのは女性の共働き率が高く、出生率も大変高い素晴らしい県なのですね。その一つに、女性が働くことが当たり前ということがありまして、福井県の研究をなさっている先生が、福井の女性にワークライフバランスとか聞くと意味がわからない。働くことは当たり前でしょうと答えるということなのですね。そのくらい女性が働くことが当たり前ということが根づいている県というのは出生率が高い。

ただ、共働き県で三世代同居率が高く、出生率がそう悪くない県はほかにあるのですが、福井さんが突出しているのは正社員率も高いのですね。なので、前の少子化社会対策大綱のときも企業の動きが非常に重要だというところがありました。女性が安定した仕事で、しかも両立して働き続けられるという環境を整えるということが、今、結婚にも出産にもいかに大事なのかなと。そうなってくると、個人の努力だけではなく、企業の努力というのも非常に大事大切なものになってくるのだなと思っております。

特に、先日、実は司法修習生さんの会議で、マハタラの分科会に出させていただきます、ど

この企業さんでも出産する人は企業から去ってくださいといったようなことがいまだに非常に横行しているということがよくわかりまして、女性の活躍推進法案のほうにも多分入るのではと思っておりますが、働くことと子育てがまるっきり対立するものであるといった概念を早く一掃することが非常に重要になってくると思っております。特にマハタラに関しては本当に大臣、よろしく願いいたします。

吉村座長 白河先生、ありがとうございました。

それでは、次に、論点整理1の「(2)多子世帯支援と三世帯同居・近居支援、子育て支援」「(3)ワークライフバランスの推進」に関して議論を行いたいと思っております。

(2)につきましては、前回の検討会で山内委員に福井県の取組を御説明いただきましたし、東内委員に和光市の取組を御説明していただいたと思います。

それでは(3)に関しまして、子育て世帯当事者の声について、武田委員より御説明をお願い申し上げます。よろしく願いします。

武田委員 ベネッセコーポレーションの武田史子と申します。よろしく願いいたします。

今回は、「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り、男性の家事・育児に関する抜本的な意識・行動改革を進めるためにどのように取り組むべきか」というお題をいただきました。私ども、雑誌やウェブで実際に主婦の方の声を聞く機会が大変多いですので、その中からわかった実態について御報告したいと思います。

まずは、資料編。2本立てにしておりまして、まずは調査機関のほうで調べました乳幼児の父親について、9年間の調査データがございます。前半では、調査データからわかりました実態について御報告します。後半では、女性専用サイトの中で見つけた女性のリアルな声からわかる男性の家事・育児に関する実態について、2本立てで御報告したいと思います。

まず最初に、資料編から御説明いたします。弊社の次世代育成研究室という調査機関がございまして、こちらの中で、「乳幼児の父親についての調査」というものを2005年から9年間、3回にわたって行っております。0歳から6歳の就学前の乳幼児を持つお父様向けに行った調査結果をまとめたものになります。

次、めくってください。男性に聞きました。「家事・育児に今以上に関わりたい」と思うかどうかに関しては、9年間どんどん増加しています。実際、男性はもっともっと育児や家事にかかわりたいという気持ちは高まってきております。

次に、気持ちは高まっているのですけれども、「実際にかかわっているか」ということに関しては、9年間でほぼ変化なし、ふえていない状況です。実際に何にかかわっているかを聞いたところ、多いものはごみを出すことと、食事の後片づけをするということです。これが女性が求めているかということについては、後ほどの女性の声で御説明したいと思います。

「子供との接し方に自信が持てない」という割合はどんどんふえています。やりたい気

持ちと裏腹に、なかなかうまくいっていないという実態があるかと思えます。

次、先ほどのものにちょっと似ていますが、男性がかかわっていることはおむつがえとごみ出しがメイン。気持ちの面では、「自分は妻に必要とされている」という項目については2割弱ということで、妻から余り必要とされていないなと思っている男性が多いということがわかります。

次に行きます。男性が家事・育児にかかわりたいと思っても、なかなかかかわることができないという実態の裏には、「家に帰る時間が遅い」ということが読み取れます。父親の帰宅時間は21時以降という方が4割を占めています。この4年間で大きな変化は見られません。乳幼児の就寝時間のピークは21時台なので、21時台に帰っている場合、子供と接したり、子育てにかかわることはほとんどできていない父親が多いということがわかります。

帰宅時間が早い父親と遅い父親を比べたところ、早い父親ほど子育てや生活に対する満足度も高いというデータが出ております。20時台以前の帰宅の場合は育児にかかわる比率も高くなりますし、自分の子育てへの満足度も高いというデータがあります。

また、帰宅時間が早い父親のほうが家事・育児にかかわる頻度が高い。ほとんど毎日する、週3回から5回するという声が多く、子供を褒めたり、叱ったり、お風呂に入れたり、一緒に遊んだりなど、やっていることもふえているという状況です。

次はちょっと論点が変わりまして、産後から産後4カ月の間、子供が生まれてから早い期間に妻をサポートする、またはお休みして家事・育児にかかわったという男性ほど、その後も家事・育児にかかわる比率が高くなるというデータが出ております。また、夫婦のきずなもお互いに心の支えになっていますという実感があり、妻との関係も良好であることがわかります。

次は、パパ友という存在についての項目です。ここでいうパパ友というのは父親にとって男女問わず直接会って話すことができる友人のことを指しています。

「いますか」ということに対しては、大体いる、いないが半々ぐらい。平均して友人の数は4人ぐらい。

ただ、その友人とは仕事関係だったり、学生時代だったり、趣味といった自分のかかわりのお友達が多く、園を通して、妻を通してといったような家族や地域を通しての友人は少ないということが読み取れます。

実際にパパ友がいる方に聞いたところ、子育ては幸せであるとか、遊ぶのが楽しい、子育てで自分も成長したというポジティブな意識が高いです。一方で、パパ友がいないという人は、子供にイライラする、自分の居場所がない、子供の接し方に自信が持てないというネガティブな意識が高いことがわかりました。

次に行きます。ここは参考程度です。夫から妻にありがとうとか、よく頑張っているねというねぎらいがあると、家事が余りできない夫でも、夫婦の愛情関係が高いというデータが出ております。たとえ実際に家事・育児を分担できなくても、ねぎらうことが大切で

あるという調査結果が出ております。

次に行きます。妻が共働きか、専業主婦かということで、パパは生活スタイルによってワークライフバランスを工夫しているという結果です。例えば共働きをしている保育園パパですと、頑張っているけれども、妻から評価されない。自分は頑張っているつもりなのに妻に評価されないという意見が高い傾向があり、逆に専業主婦を持つ幼稚園パパに伺うと、将来お金がかかる不安、自分が一人で稼がなければいけないというところでお金の不安が高いという傾向が見られました。

次に、サマリーです。こういったデータからわかりました現在の父親の家事・育児参加の実態をまとめました。

1つ目、男性の家事・育児への意欲はかなり増加していますが、実態は変わっていません。立ち合い出産に実際に立ち会っている方が6割、希望が2割ということで、ほぼ8割が立ち会いにかかわりたいと思っているなど、意欲は高まっていますが、日常的に実際にできていることはふえていません。

2番目、その主な理由ですが、21時以降に帰るお父さんが多いということが大きい問題だと思われます。帰宅時間により家事・育児へのかかわりには大きな差が出ます。ただ、子育てのために早退する、子供が病気になったりということで、いざというときに休めるという環境は職場の風土やイクボスがいるかどうかという会社の風土によるものがかなり大きいということで、子育てを応援する職場環境が必須であると思われます。

3番目、産後4カ月までの間に育児や家事にかかわった父親のほうが家事や育児をその後もつづける頻度が高くなります。父親と子供がその後親子のきずなを育むという意味でも、早期から子育てに父親がかかわるとということが重要だと思われます。

4番目、パパ友のような、父親も子育ての相談ができる人がいるということが、ポジティブな育児につながるということがわかりました。

次は、女性専用のウェブ掲示板サイト「ウィメンズパーク」というものがございまして、こちらにリアルな生声がたくさんあります。その中から父親の家事・育児に関するコメントを、読み込み、まとめてみました。

まず、男性の家事・育児参加について、実際のママからのネガティブな意見をまとめてみました。

「自分は専業主婦なので、家事はなるべく自分でしようと思っています。」

「子育てもしないし、掃除も自分のことも、飲んだ空き缶も、洗濯機の上、床、たんすの上などあちこちにおいています。働いてくれるだけでいいと思っているので、教育しようとは思いません」といった諦めの言葉が並んでおります。

また、せっかく夫が頑張ってくれていても、「お皿洗いをすると高い確率で皿を割ったり、コップを割ったりするので、お願いだからもうやらないでと言いました」といったような、御主人のやる気が折れるパターンも見られます。

一方で、男性の家事・育児参加につきまして、ポジティブな意見をまとめています。

「専業主婦なので自分でやっていますが、3人目の出産のために食洗機の使い方を教えました。機械のことを任せたら夫は機械のことに強いので、成功率がアップし、お互いウィン・ウィンになりました。」

また、「共働きになり、夫のほう帰宅が早い日ができると、自動的にやってくれるようになりました。」

「結婚当初に『洗い物までして料理と言う』と教え込んだのがよかった。多少下手でも褒めちぎったら自信がついたのか、進んでやってくれるようになった。」ありがちなのが「手伝って」と言っても夫は何をすればいいのかわからないので、妻が思ったように動いてくれません。具体的に教え込むのが大事という意見が多かったです。

下のほうです。「姑がフルタイムで働いていて家事能力がそこまで高くなく、夫が子供のころから家事を仕事としてしつけられていた。おかげで夫はいろいろやってくれます。母親の子供のころの教育が大切だと実感しました。」

「共働きなので、ちょいちょい仮病を使います。必要に迫られることが大事です。」これは周りの方に聞いても仮病は使うものだと言われ、おっしゃいます。

続きまして、同じく男性に家事や育児をやってもらうためのテクニックの続きです。

「『あなたはもう、この家では子供じゃないのよ』と諭しました。『自分の父親がゴミも捨てられない、服も片づけられない、妻に毎日怒られている姿、子供は見たいと思う？』と諭すと、子供から尊敬される父親になりたいと思う夫は変わり始めました。」子供をちらつかせ、父としてのプライドをくすぐることが有効だということです。

「下手くそでも、物すごく当たり前なことでも『助かる～、ありがと～』と言うと、夫は喜ぶ。面倒だけれども、習慣がつくと自分が楽になります」という意見です。

また、「改善してほしいときは、自分が言われたら嫌な言い方、嫌なタイミングは避けます。男女関係なく人間としての基本だと思います」という、大人になることが必要だという意見があります。

次に行きます。こちらはちょっと参考までなのですが、今、話題になっている「家事ハラ」という言葉がありますが、これに関してネガティブな意見の嵐になっております。

「共働き世帯でも家事の大半を妻がやっている家庭が多いのに、当たり前だと思われていて『ありがとう』なんて言われぬ。」

「『家事ハラ』というのは『共働きなのに妻に家事を全部任せる行動』や『家事は女性がやって当然という態度』のことかと思いました。そちらのほうがよくハラスメントだと思う」という意見が多く見られています。

次に行きます。「家事ハラ」なのですが、それは夫婦の問題だけではないようです。「母世代の上司やよそ様、または実母から『パートに出て家事分担していること、ご主人に感謝しないとね』と言われたり、実母から夫にそんなことをさせるなんてと言われると『は？』と思います。」

「夫の家事の精度が低く、文句を言うと『やってやったのに』と言うので、あなたの職

場では、仕事はやっただけで評価されるのかと言ってやった」みたいな意見もあります。

こういった生々しい声から、男性の行動意識改革を促すために、まずは家庭でできることや、今後、世の中に浸透するようにPRが必要だと思われることを3つまとめてみました。

1番目、男性の意識改革ももちろん必要なのですが、まずは女性側にも意識改革が必要だということがわかりました。

父親は、せっかく今以上にかかわりたいという意識が増加しているものの、意外と女性のほうが凝り固まった旧来の意識が変わっていないことが見られます。専業主婦に多い、一人での抱え込み、家事は私の仕事だから夫にはさせないという意識であったり、夫への諦め、これが家事ハラと言われるところなのですが、家事の精度の低さに対する不満で文句を言ってしまうたり、やらせないという態度について、実は女性自身が楽になるために意識改革が必要なのではないかと思われまます。「あきらめ妻・文句妻」を変えるには、もし、夫が部下だったらどう育てるのかと女性が自問することが大事なのではないかということで、具体的な方法を4つ挙げています。

妻が「仕事」としてやり方を具体的に教える。ToDoリストをつくったり、引き継ぎノートをつくといったことをやって、うまくいったという方もたくさんいらっしゃいます。

仕事とか数字として見せると男性はやりやすいので「見える化」し、担当区分をつくり、あなたの仕事ですよ、役割分担ですよということを伝える。

うまくできなくても、褒めて感謝して育てる。

が意外と大事です。短期間で諦めている妻が大変多いのですが、長い目で教育することが大事です。これも会社の新人教育と同じで3年はかかるという方が多いです。3年は諦めず、長い目で夫を教育するという「妻の教育」が、女性は大変ですけれども、女性自身が楽になるために、そして、家族のきずなを深めるために大切だという意見が多かったです。

2番目、パパにも相談できる友人がつかれるという意味で、地域や園の環境整備が必要だと思われました。

ママ友もそうですが、パパは意外と誰とも相談できないという環境が多いので、横のつながりで影響し合う環境をつくる必要があります。そして、ママがよく言うことなのですから、頑張っても評価されないということを、実は男性も感じているところであり、男性も分かち合う場所が必要なのではないか。というわけで、園や地域のイベントなどをきっかけにし、地域を巻き込んでパパの居場所をつくる必要があります。

3番目は、即効性はないのですが、長期取組として、これからの日本のために必要なのではないかと思われることです。

専業主婦の多い世代に育てられた息子の家事能力や意識が低いという声が多いです。男性については母親の影響が大変大きいと思われまます。逆に、働く母親に育てられた息子は、言わなくても自分が家事をやるのが当たり前になっていて、とても楽という主婦の方が多いです。これからは、母親の働き方にかかわらず、男の子が生活力を身につけるための、

子供のころからの家庭教育が必要なのではないかと考えております。キャンペーン的には、「これからの男性に必要なのは経済力より生活力」とか、すごくストレートにいうと、「もてる男性は生活力がある」と言い切るようなキャンペーンで世の中に浸透することが必要なのではないかと思います。あわせて、祖父母世代には相変わらず男性に家事をさせるなんてといった意識が強く、2世代、3世代にわたる意識改革、教育がこれからは必要なのではないかと考えられます。

こちらは家庭でできることやPRが必要なことですが、社会や企業の問題も大きくあると思われまふ。男性の業務時間が長いこと、おうちに帰れないことが男性が家事・育児にかかわれない状況をつくっていることが大変大きいです。男性の業務時間の短縮施策、育休、産休取得推進ということは大変重要だと思われまふ。

ということで、次のページ、参考まで、今、さんきゅうパパプロジェクトをやっているんですが、こちらを広める具体策ということで、実際にママ、パパが産休、育休についてどう思っているかという声をもとに、どうやったら具体的に浸透することができるのかということをお簡単に御提案させていただきます。

こちら、同じくウィメンズパークからの、「パパの産休、育休についてどう思っているか」という声のまとめです。

パパ自身は休みたいと思っています。パパが休みたいのは、赤ちゃんと一緒にいたいとか、最近では会社に制度があつて勧められるということもあるようです。

一方で、パパが産休をとりづらふという2つの大きな壁があります。1つは、会社にお休みをとるムードがないということ。2つ目は、先ほどもありましたが、妻自身が「パパに産休をとってもらわなくてもいいよ」という声がお意外とお根深くあります。その理由の1つ、産休をとったことがないという方からよく聞かれたのは、「家事ができないのに何をするんですか」とか、「家にいても何もしないのだったらいなくていい」という意見が多くあります。また、専業主婦のママの場合は、「出世に響くのではないかと」、「収入が減るのではないかと」という意見が多く聞かれました。

一方で、産休、育休を実際に夫がとったという方からは、ポジティブな意見がお割とお多く聞かれました。理由としては、妻の負担をちゃんと理解してくれたり、夫婦や家族のきずなが向上した。生まれたところから一緒にいることで、夫の家事力、育児力もお上昇したという意見がお多く見られます。

次に、妻が働いているかどうか、子供が2人目かということで期待されることは割とお多様化しているということもあります。

「パパのさんきゅう 必要度」で、絶対必要という声がお高かったのは、2人目で上の子の面倒を見るのが難しいとか、里帰りをしていない、自分の体調が悪いといった場合は必要度が高いという傾向が見られます。

次に、夫が産休、育休をとった場合にやってほしいことは何ですかということをお妻に聞いた答えです。とにかく赤ちゃんとのお一日を一緒に過ごしてもらつて、育児はどういうも

のかということと一緒に味わってほしいということが1番目。

2番目、ママのかわりにママができないことをやってほしい。例えば、別に料理はできなくていいから、お弁当を買ってきてほしいとか、役所周りの手続に行けないから行ってほしいといったこと。

3番目、ちょっとでもいいから休ませてほしいということ。ちょっとだけでも赤ちゃんの面倒をかわってくれて、お風呂に入れたり、昼寝ができたりということでもいいのだという意見が多く聞かれました。

次、めくります。これは先ほどちょっとありましたが、夫は具体的に言わないと何をやってほしいかということがわからないということで、こういった出産以降、子供が大きくなっていくスケジュールに合わせて具体的にしてほしいことのまとめがあるといいのではないかと思います。そんなに特別なことではないのですけれども、書き出すことによってわかりやすいということがあります。とにかく生まれたら立ち会ってほしい。退院するときは産院から自宅に連れて帰ってほしい。また、出生届は出しに行ってほしいといったことが多く挙げられています。

最後です。実際、産休をとってほしい、とりたいというニーズがあるにもかかわらず、浸透することが難しいという背景には、今、有給さえとりづらく、帰宅も早く帰ることも難しいのにお休みはなかなかとりづらいという実情があります。なので、パパもママも休みたい、休んでほしいという日を3日決めて、これを公的な休日にするというキャンペーンをやってはどうかという御提案です。

実際に休んでほしいと思っている3日があります。1つは、「子供が生まれる日」は立ち会ってほしい。2つ目、赤ちゃんを初めておうちに迎える日はパパに連れ帰ってほしいと思っているので、「赤ちゃんを初めておうちに迎える日」。3番目は、「看護休暇」です。いざというときに休んでほしいですとか、赤ちゃんが1歳になるまではせめてパパは残業しないで定時に帰ってほしいといった声が多く聞かれますので、パパがいざというときに休めるという看護休暇という3つを具体的に、「パパになる日」とか、「家族が始まる日」とか、これは仮ですけども、何かすてきなネーミングをして、公的な休日にするとういのではないかと思います。

実際に8割取得できた企業には、さんきゅうパパプロジェクトから表彰するなど、さんきゅうパパプロジェクトとともに広めていくことが大切なのではないかと思います。

以上です。

吉村座長 武田委員、ありがとうございました。

父親の家事・育児参加、そしてまた、男性の行動の意識改革についての御発表だったと思います。

この武田委員の発表も踏まえまして、ワークライフバランス、子育て支援、この前の多子世帯、三世同居・近居支援についてもあわせて御意見を伺いたいと思いますが、御意見ありませんでしょうか。

安藏委員 先ほど白河委員の報告を伺ったりして、発言したかったのですが、武田委員の冊子を見てからのほうがいいかなと思いましたが発言します。

今回、事務局がまとめていただいた提案ですが結婚支援から始まって、多子世帯、それからワークライフバランス等ありますけれども、こういうふうに並べると、それぞれのテーマが別々のように見えるように見えてしまいますけれども、実はこれは全部つながっています。では、それを論理的に考えていきたいと思えます。

まず、今の少子化のもっとも大きな要因は、適齢期の若い人たちが結婚をしないことです。では、彼ら彼女らはなぜ結婚しないのかということを考えなくてはなりません。結婚が発生するのは、私は何度も言っていますけれども、マリッジマーケット（結婚市場）という場所がありまして、そこは多重構造的にできているわけです。それらは、年齢だとか、人種という人口学的な要素、それから収入だとか学歴という社会経済的な要素、あるいは文化的な、関西圏、東京圏、あるいは九州圏という通婚圏も含めた文化的な要素、それからそれらの違いから生まれる価値観の相違というものが存在しています。それを前提として、男女が適切な相手をお互いに探し合うのですけれども、現状では男性も女性もいい人がいないとみんな言うわけです。

では、なぜそうなるのかというと、その前提となる構造が一致していないからです。日本では、バブル経済崩壊後の失われた20年で、男性の収入が相対的に低下しつづけてきました。女性がますます進学し就業していきますから、相対的に男性の賃金の優越性というのが減少していきますので、自分を養ってくれて、子供を産んでも生活できるような環境を維持できる男性が非常に激減しているのです。

女性のほうも、昔はお父さんが社会経済的に高い場合でも、余り高学歴の方向には行かないで、あるいは大学に行ったとしても文学部か家政学部で、その後、就職せずに結婚するという形だったのです。しかし、今はもう昔の意味での「お嬢さん」という人はほとんど存在しなくなってくるので、みんな最終学歴後に就業するわけです。

そうすると、先ほど白河さんが言ったとおり、彼女たちはずっとキャリアを積んでいきたいということ、30歳ぐらいになって一度立ち止まります。現在の企業は、長時間労働が多いものですから、午後の10時、11時ぐらいまで、仕事をします。20年ほど前ですけれども、日本能率協会から依頼を受けて、女性のライフコースについて有名企業30社ぐらいの人事部長さんたちに女性のライフコースやダイバーシティについてお話をしました。その時の質問で尋ねられたのは、「なぜ女性は30歳ぐらいになるとだめになってしまうのだろう」ということでした。それは、彼女たちをだめにするような会社だからだめになってしまうのですと答えました。大卒の女性社員を毎日11時頃まで働かせるわけです。当然30歳近くになれば結婚のことも考えるし、その後、子供を持つことも考えますから、人生設計をちゅうちょするのです。そのような状況が、いまだに続いているという状況です。

片一方では男性の収入が相対的に減って、さらに今、武田委員が言ったとおり、お父さんの長時間労働がずっと続いています。これは日本の高度経済成長期につくった日本の家

族の形というのが今でも維持されていて、お父さんが片働きでお母さんがほぼ専業主婦の状態、つまりお父さんが仕事で帰りが遅いのは当たり前ですし、家事育児は母親が行うという環境で育っているわけです。

ところが、今の女性たちは自らも労働市場に出ていますからそういう意識は少ないのです。武田さんの報告を見ると、まさにそういうミスマッチが存在しているので、それこそ結婚市場でいい人がいないということになるわけです。結婚し、子供をもったら、夫は帰ってこないわけですから、自分の就業を継続しようと思ってもできない。就業継続したくてもできないという状況につながっているのです。

でも、結婚する人はいるわけです。しかし、最近の人口データを見てみますと、夫婦の初婚年齢差が昔は3歳差あったのが、今は1.7歳ぐらまで縮まっています。また、出生動向基本調査を見ても、同い年の人と結婚したいというふうに、同い年というのがすごく高くなっているのです。それは、今結婚できる人たちは共働きで結婚している人たちだということです。その結果として、保育問題が発生してくる。保育問題があるから結婚しないのではないのです。逆です。働いている人たちが結婚するから保育問題が出てくる。それで、夫が家事、育児を手伝わない。そういう問題が全て発生してきているのです。白河さんの報告も、武田委員の報告も、そういうことが全て発生しているデータとして示されているのだと私は思います。

若い人たちが結婚しやすくするために、国家としてどういう政策を行うべきかということになりますと、まず、今重要なのはやはり労働時間の見直しです。父親がいない家庭は家庭ではありません。私たちは夕食時に父親がいない家庭が普通だと思って育ってきましたが、そのような状態ならアメリカでしたら離婚になります。辞令一本で転勤させたら集団訴訟されて、その企業は潰れます。そういうことがごく普通だと思っていることが異常だということをまず考えなければいけない。

それと、男性が結婚できないのは雇用の拡大と安定がないからで、これは今までの経済的な低迷がすごく大きな原因です。この点ではアベノミクスを持続していくことがもっとも必要です。

もう一つ重要なのは、やはり「家族」をどういうふうに考えるのか。つまり、片働きでお父さんが働いて、お母さんが家にいてという家族ではなくて、今、実際にもう結婚する人たちは共働きで結婚しているわけですから、共働きでお母さんも働いて、お父さんも帰ってきて、お父さんとお母さんがいる中で子供を育てるというモデルを私たちは国として発信しないと、この国の少子化は絶対直りません。

お見合いをさせるとか、そういうことは結婚の機会を増やすことに直接的に近い話だと思いがちですけれども、それをやっても根本は直らない。そのバックグラウンドを直さない限り、「いい人」は絶対に現れないのです。いい人が現れるような社会をつくらなくてはいいけない、国の政策としてはそういうところに注目していく必要があるのではないのでしょうか。今、白河さんと武田委員の報告をお聞きして、私が感じたところを申し上げます

た。以上です。

吉村座長 ありがとうございます。

基本的に3つおっしゃったと思うのですが、長時間労働が大きな問題点であるということ、これは皆さんもよく納得いただけたと思います。特に男性の雇用形態を考えると、家族形態の変化というものもやはり認識をして、それを国民に対してもわかっていたとすることが必要なのではないかと感じたと思います。

そのほか、ございますか。

中橋委員 先ほどの発表を聞かせていただきまして、夫が男として、父として肯定感を養っていくということがとても大事なのだなと思いましたけれども、厚生労働省のほうで昨年からはまった利用者支援事業ですね、子育てコーディネーター、気軽な、身近なところでの相談窓口というところですが、私のところでも去年から取り組んでおりますが、さまざまな子育ての相談が来ます。でも、ほとんどが母親からであり、また母親からの相談をイメージして想定された子育ての相談窓口でしかありません。

私のところなどは、私も相談を聞きますけれども、子育ての相談を聞いているうちに、夫の不満であったり、姑の問題であったり、さまざまなことを聞きます。夫とこじれている話を聞くと、夫にあなたの気持ちを伝えたの、もっとこうやって子供にかかわってほしいということちゃんと言ったの、言っていないけれども、そんなのは見ていたらわかるでしょうという感じなのです。

やはり妻を、母を、夫を上手に育てられるようなツールであるとか言葉がけ、すごいねと毎日言ってみようとか、お皿を1枚割ったとしても、洗ってくれたらありがとうと言ってみようと、具体的に、今日は帰ったらとりあえずありがとうと言おうねとか、その場で夫に電話をさせるときもあるんですね。ありがとう。いっぱいいっぱいのお母さんと泣きながらです。とにかく話をしていないのが問題だから、夫にも話をしてみようとか、休みの日に相談窓口を設けて、夫婦で来られるようにする、あるいは夫だけが相談に来て話を聞くようなこともします。

けれども、一般の利用者支援事業、そのコーディネーターのところでは、夫の相談を受けるとか、夫婦の相談窓口だという意識が非常に低いと思いますので、夫婦の相談をしてもいいのですよ、あるいはお父さんだけ相談に来てくれてもいいんですよということができればいいなと。

さらに言うと、今度新しく始まる子育て支援員ですが、実は香川県は先行して始まるので、昨日ちょうど子育て支援員の受講希望者の説明会をしました。9割以上の方が子育て支援員にかかわりたいという人は女性でした。子育ても女性の仕事だけれども、子育て支援をするのも女性の仕事というイメージなのです。男性が、父親が、うまく妻に認めてもらいたい、子供とかかわりたいけれども、かかわれないというのを男性に相談しようと思っても、相談する相手がない。どうしても女性だと、あなたがこんなふうできていないのよと言われるのではないかと、夫が相談しづらいということもあ

と思うので、子育て支援の現場、あるいは子育ての相談窓口にも男性も意図的に、毎日でもなくともいいと思いますし、窓口にいなくてもメール相談の受け皿でもいいと思いますけれども、男性の相談員というの配置をしてもらえるように検討いただけるとありがたいと思います。

以上です。

吉村座長 そのほかございますか。齊藤先生。

齊藤委員 戻るのですが、多子世帯の支援のところですが、1人、2人、3人とだんだんふえていくと負担もふえるわけですが、今、多子世帯の考慮というと、多子世帯だけが負担の考慮をしなければいけない対象としてクローズアップされます。しかし、1人から2人、2人から3人、どこでも問題があるので、それぞれにサポートを充実していくことを強調するとともに、その上で、もちろん3人以上になれば経済的な負担はさらに大きくなるので、そこに対してもさらに十分な負担を軽減するような措置をとっていただきたいと思います。

そこで思うことは、標準家庭と皆さんが言われたときに、子供2人と親2人がイメージとして浮かぶのか、親2人子供3人、あとおじいちゃん、おばあちゃんというのが標準家庭のイメージとして浮かぶのかということです。皆さんが家庭と考えたときに、たくさんの人で構成されていることが標準になるように、刷り込みというか、いろいろな広報するときに、家庭という言葉を出したときに、構成人数が多いというイメージを標準にしていたら、多子家庭を受け入れやすくなるのではないのでしょうか。それから、家計や経済的な指標を示すときに、夫婦と子供2人ではなくて、夫婦と子供3人以上、または、おじいさん、おばあさんが入っていることが標準として表現していただけるとありがたいです。今回の大綱にも三世同居とか近居が入っておりますので、大家族が基準、むしろここがプラットフォームである考え方が浸透していく意識の醸成がなされると、多子世帯という考え方もスムーズに受け入れていけると思いました。

吉村座長 ありがとうございます。今のはプラスワンという感じかもしれないですね。多子世帯というよりは、プラスワンという考え方も可能かもしれませんね。だから、理想的な家族のあり方というものも、今の御意見だったと思います。

続きまして、特色ある地方公共団体の取組を後押しするとともに、先進事例を横展開していくための取り組むべき対策に関しまして議論を行いたいと思います。

この点に関しまして、地域少子化対策強化交付金の活用の事例につきまして、渥美座長代理より御説明をお願いしたいと思います。

渥美委員 渥美です。資料4をごらんください。

まず、私は総論を口頭で申し上げます。私は、地域少子化対策強化交付金事業というのは非常に有意義な取組だと考えています。これまで二十数年、地方自治体の少子化対策、企業のワークライフバランスを研究してまいりました。特に企業、特に大企業の取組はこの10年で大きく変わっています。大企業は取り組むことがマストになって、もともと当初

は人事部が行動計画を立てて、それをあまねくあらゆる事業所に広めるというやり方が主流でした。

ただ、最近、先進的な大企業というのはこういうやり方をしません。地方の事業所、あるいは部署単位に権限委譲をして、そこでKPI、キー・パフォーマンス・インディケーターズ、重要業績評価指標を立てさせて、その数字を競わせる。企業の現場というのは数字を競わせることはなれていきますので、例えば男性育児休業取得率をポイント化して、それを競わせるというやり方をして、結果でうまくいったところをチェックして、そのアクションを全社的な取組のプランに落とし込んでドゥしていく、CAPDサイクルと私が呼んでいるやり方をやっています。

これを行政に当てはめると、まさしくこの交付金事業というのがこれに当たります。自治体ごとに権限委譲して、地方の特性に合った取組をして、うまくいったらその取組を横展開、水平展開で全国に広めていく。非常に有意義な制度だということを特に強調して申し上げます。

企業では、ワークライフバランスやダイバーシティーに取り組む企業というのは、実は業界トップではありません。放っておいても人材確保できるところは取組がおくれがちです。業界2番手、3番手が、先にトップと差別化を図るために取り組んで、成功して業績が上がって、10年たつと抜くというのがパターンなのですけれども、地方自治体においてもやはりかなり濃淡がございます。太平洋側よりは日本海側、北陸三県や山形県、鳥取県のほうが取組が進んでいますし、また、東京よりも埼玉、千葉、神奈川、愛知よりも静岡、岐阜、三重、京都よりも滋賀、大阪よりも兵庫、岡山、広島。また、九州は若年人口の流出というのが、東京、関西に行っていますので、福岡を筆頭に九州はオール九州でやっています。総じて西高東低の取組です。

ここでは、地域少子化対策強化交付金事業の事例として3つ、静岡県、広島県、三重県の取組を御紹介させていただきたいと思います。

まず、静岡県。私は政策アドバイザーというのを拝命しております。この少子化対策コースプロジェクト推進事業、1ページ目の真ん中、事業内容をごらんください。少子化対策に係る学生の企画提案を県内全大学から募集する。交付金金額は650万ですけれども、1プロジェクト上限50万円で学生たちに企画提案させています。私はその選考委員もさせていただきましたので、学生たちのプレゼンを聞きました。

50万円で何ができると思われるかもしれませんが、社会人の金銭感覚と学生は違います。学生は基本的に人件費は盛り込みません。そもそも50万円をフルに出銭としてどうやって使えるかと一生懸命考えて、本当に感動しました。

その事業内容のポチの3つ目、学生による事業の成果発表会、学生へのエール講演、これは私は聞きましたけれども、成果発表が非常に有意義なものでした。

2ページ目をごらんください。下の「事業内容と展開のポイント」ですけれども、下の成果発表会の中身ですけれども、例えば取組の詳細の1つ目、市町村別の合計特殊出生率

が、実は静岡県内には2を超えている市もございます。また、1に近い自治体もございます。そこで何が違うのかというところを市町村担当者、企業、子育てをしている人たちにヒアリングをして、これは今年も継続して実施していると伺っています。

3つ目、恋愛結婚支援のための考え方やスキルを学ぶ講座開催。これは非常におもしろかったです。

また、その2つ下、不妊症対策としてセルフメンテナンスを学ぶ産婦人科医の講座、ヨガ講座開催。

一番下、ポジティブな結婚エピソード集の作成。

アクティブラーニングという言葉が最近広まっていますが、単に学生たちに一方的に聞かせるセミナーではなくて、学生たちが自分たちが知りたいことを、こういうことを友達に伝えたいということを企画しているということがポイントです。

例えば、一番下の発表した学生たちは、自分たちの周りの子育て情報はネガティブなものが99%。虐待であったり、夫婦仲が壊れて、産後クライシスであったり、そういうネガティブな情報だと、やはりどうしても子育てというものの心理的ハードルを高くしてしまって、結果的に婚期がおくれると、どうやら懐妊率が落ちるらしいと。そういったことを知らない友達が多いから、そういう知らない友達に、自分の体は自分でセルフメンテナンスしましょうだったり、また、周りの子育てをしている人たちは、実はポジティブな子育てエピソードはいっぱいある。それを集めて、子育ては楽しい、自分たちもぜひ将来結婚して子育てしよう、そういうポジティブなイメージを広げたいという、非常に意義のある取組だと思えます。

2つ目の広島県の事例は、4ページ目をお開きください。真ん中の「事業内容」、ひろしまイクメンサミット2014。イクメン企業同盟というのは、この交付金事業の前から既に14年から始めています。広島県は全国で男性の育児休業取得率がトップの自治体です。これは、湯崎知事、都道府県で初めて育児休業を取得なさった首長のトップコミットというのは非常に大きいと思えます。

意識啓発キャンペーンというのをなさっています。プロモーションビデオ。これは、次の5ページの下に出ています。育MEN75という。20代、30代の方はわからないと思うんですけども、40代の方はGメン75のパクリだということで、こういうポジティブキャンペーンというか、遊び心というのは非常に大切です。

私、海外の研究をしていると、こういうポジティブキャンペーンを行政はかなりやっています。日本はそれが非常に足りないと残念に思っていたところ、こういうことをプロモーションビデオをつくって、県内の有名企業のトップたちが、そもそも自分たちの会社のイクメンを支援するのももちろんだけれども、広島の子供たちが広島を愛して定着してほしい、子供は未来の消費者、労働者なのだから、ぜひこの子たちを応援しようじゃないか。これはかなり地方の企業経営者にはコンセンサスを得られやすい訴え方です。

イクメンはどうしても社内で仕事をないがしろにするという間違ったイメージを持って

いる方も、そうではないんだ、子供たちが広島にふえてくれないと、企業にとっても首を絞める、こういうトップコミットでの落とし方というのは非常に重要だと私は思います。

ここでは広島を取組を挙げていますが、福岡県では子育て応援宣言という取組をもう10年以上やっています。既に5,000社以上の企業経営者が子育て応援宣言をなさっていて、その宣言しているのは主に中小企業ですが、勤務している社員は福岡県内の労働者の3割を超えています。福岡県では、そういうふうにもう既に働く人の4割近くが子育てを応援するというトップの下で働いている。そういう取組もごさいます。

3つ目、三重県を取組です。7ページ目をごらんください。三重県も、私は政策アドバイザーというのを拝命しています。私は、少子化対策のワークライフバランスは攻めと守りと2つあると思っています。攻めは、この事業内容の1つ目、例えば女性を活かす職場づくりで、女性の活躍を進める企業の先進事例、こんなに企業業績が上がっていますよとか、こういうふうにもともと女性たちが開発した商品が成功していますと。これは、攻めのワークライフバランスで、女性活躍でいいのですが、一般企業はとてまあいう先進企業のようなことはできない、あれは特別な企業だろうと。そういう企業には守りのワークライフバランスを言っている。こういうことをやらないとまずいですよ、リスクマネジメントしてやらないと企業は大変なことになりますよと、そういう不安をあおるアプローチをやる。これはまた一般企業には響くときには響きます。

最近だと、やはりマタハラ。そういうことをやってしまうと、やはり企業イメージは大きく損なわれる。地方の企業の経営者たちは地域の評判を非常に意識しています。法令を守らない、あるいは社員の評判が悪い、社員がやめてしまう、そういう企業はいい人をとれないとわかっていますから、こういうイメージダウンになりかねないことはやってはいけないというところで、マタハラ研修というのも非常に有効です。

こちらの取組の事業内容の2つ目の職場風土づくり支援事業というのは、講師を派遣する。ここは工夫しています。ネガティブなトーンを例えば公の場でやって、質疑応答といって手を挙げる人はまずいません。そもそも手を挙げたら、あそこはそういうことをやっているのかということで評判が気になるので、そこは講師が行って、そこで実際に企業の現場の状況を聞いて、それだったらこういうふうにしたほうがいいのではないですかというふうに出前するということは非常に有効です。

既に国もマタハラに関しては、厚生労働省が昨年の最高裁判決を受けて大きな取組を進めてきていて、またこの間の女性活躍でも非常に来年に期待される取組が進んでいると伺っていますが、こういった取組というのをぜひ広めるといいのではないかと思います。

私の主張として、今日お配りいただいた資料1の3ページ目の2番目、地方公共団体の取組を後押しする先進事例の横展開、ここに私が主張してきたことをまとめてくださっていますので、幾つか申し上げたいと思います。

まず、1つ目のポチで、3行目、事業ごとKPIを設定し、国が達成状況を把握する。このKPIですが、少子化対策だとやはり合計特殊出生率というのがよく取り上げられます。ただ、

出生率は最後に動く指標で、その手前にKPIをつくっていかないと、なかなか際立った動きにならないです。

その手前の指標としては、例えば岐阜県が2005年前後にわずか2年で0.08出生率が落ち込むという、全国で一番ワーストの落ち方をして、以来、古田知事がすごく少子化対策を頑張っています。今日御紹介した3県も、岐阜県も、トップが子育て支援、少子化対策に非常に熱心だというのが共通している特徴です。

2007年に岐阜県が岐阜県で子育てしていて満足しているという調査をして、満足度が4割切っていた。不満足のほうが高かった。これが直近の2014年、わずか7年で8割満足している。倍増しています。意識はかなり大きく変わります。そういった手前の指標のKPIというのに取り組むと効果が出やすいです。

私は、意識が変わると行動が変わる、行動が変わるとスキルが上がっていくという順番だと思っています。出生率は行動の指標ですけれども、その手前の意識の指標というのもあるかと思います。

この交付金について、ポチの2つ目、結婚支援やライフデザイン構築、先ほど白河先生から素晴らしいプレゼンテーションがありましたけれども、そうした取組、重点化して、さらに地域の実情に即した取組を進める観点から、地方創生との連携が重要だと考えます。

また、先駆的、効果的な先進事例をうまく横展開する。そもそも、それぞれの取組のポイントはここで、それを横展開、水平展開するにはここに気をつけるべきだということころをうまくほかの自治体の担当者に学んでいただく。そういう連携の場が必要だと考えております。

内閣府でも既にこの交付金の効果検証有識者審議会というのが立ち上がっていて、私もメンバーに加えていただいて、リーダーを拝命していますので、ぜひ交付金事業の成功したベストプラクティスのいい事例を抽出して、そのポイントを展開していく。それを学べる場、またこれが蓄積していくと、ナレッジそのものが非常に重要なデータベースになっていくはずです。そういったのをぜひ国がつくってくださって、今後、担当者が少子化対策に着任したときに、過去のほかの自治体の取組事例のデータベースを参考にして、自分のところの取組を検討するということをすると、さらにこの交付金事業というのは生きてくると思います。

私のプレゼンは以上です。

吉村座長 ありがとうございます。

ただいま、特色ある地方自治体の取組、そうした先進事例を御紹介いただきました。時間が大分なくなってまいりましたので、本来ならば、3の少子化対策への社会的な機運の醸成ということもあるのですが、これももちろん今の問題とも関係していますので、今の御発表その他で、全体で2あるいは3で御質問、あるいはまた御意見がある方、どうぞ。宋さん。

宋委員 先ほどの武田委員の御発表にも関連するのですけれども、安藏先生がすごくポ

イントをまとめていただきまして、なるほどと思ったのですけれども、おっしゃっていた長時間労働の是正とか雇用の安定、あと保育の問題というのはどうしても個人レベルでは難しく、行政にやっていただかないといけないと思うのですけれども、専業主婦ありきの家族観というのを変えるというのはすごく大事だということを実感してまして、武田委員の御発表にすごく共感したのでコメントさせていただきます。

この調査を見ていると、男性というのは非常に繊細かつ単純、かつ、おだてると効果が非常に高いということを感じています。最近では、例えば小児科の先生などに伺うと、10年前に比べてお父さんが子供を連れてくる事例がすごくふえた、昔では考えられなかったというようなことを言っていました。

例えば個人的な経験でいくと、ツイッターなんかでイクメンアピールをしている男性は非常に腹が立つ、私の言葉ですけれども、妻や母というのは減点法だが、男はちょっとただけで自慢をしている、これは何なんだみたいな不満をぶちまけたところ、たくさんの反論が来まして、昔は男性が育児にかかわっていると恥ずかしいというようなイメージがあったのでやってくれなかったけれども、今はイクメンとっておだてると、とてもやってくれるというので、男性の意識も結構変わってきたのかなと思いますので、家庭内でも男性を個人のレベルでありがとうと言っておだてるのも大事だし、ぜひ武田委員がおっしゃっていたように、男性をイクメンやカジメンとっておだてると、大分いいのかなと思ったので、共感したのでコメントさせていただきました。

あと、渥美委員の御発表で、地方の自治体で、例えば日本海側の県などは危機感を感じているいろいろやったださっているということですが、人口が幾らでも流入している東京のいろいろな区というのは、私も今回妊娠して、自分が住んでいる区のいろいろな制度を見たのですけれども、何か見えそうな、かゆいところに手が届くような支援が全然ないじゃんと思ったので、ぜひ人口の多い大都市圏でも何か取り組んでいただけるとありがたいなと思ったので、そういうふうには持っていっていただけるとうれしいです。

以上です。

吉村座長 渥美さん、何かありますか。

渥美委員 では、簡単に。

まず、交付金事業に絡めると、東京都は3つです。まず豊島区、唯一消滅自治体で話題になったところが申請しています。あと、文京区の成澤区長がトップの理解がある。あとは墨田区です。かなりワークライフバランスをすごく頑張っています。

ただ、残念ながら3つだけで、ほかの自治体も本当はもっと交付金を使ってやれることがあるのにと私は思いますし、特に私は東京都の少子化のタスクフォースというのを、委員もやっていますので、23区や市町村の取組を見える化するとか、あるいは待機児童数をリアルタイムで都民に知らせる。そういったことが、そもそも都内の自治体に取組を競わせる。いい取組をしたらそこに集まるということで、納税者をふやすというところでの取組をあおれないかなというところは申し上げていきますけれども、今はまだ検討中なので、

そうなるかどうかわかりませんが、以上です。

吉村座長 都内と地方というのは、随分対応が違うと思うんですけども、やはり都内などはネウボラなどのシステムはすごく大事だと思うんですけども、ですから、そういった特殊な事情というものを考えていかなければいけない。この東京のような一番人口が多いところで出生率が低ければ、人口がふえるわけがないということを考えますと、そういったことも考えていかなければいけない。

そのほか、御意見はありますか。

白河氏 今、地方の先行事例のお話がありましたので、企業の先進事例の話をしたいのですが、父親の育児休業に関しては、トップがコミットして号令をかければできるのです。もう100%というところがありますので。そこは大企業ですが、とっているのが1週間ぐらいなのです。

1週間ぐらいで何が育休だという声もあったのですが、1週間でも小さい子供がいる妻のそばにいるということだけで効果があるということなので、本当に東京の大企業などは、特にトップがその気になれば、実はすぐに100%は達成できます。

それから、大和証券さんですが、育児サポート休暇というのを最近設定されて、それは有休の中でとれるようなのですが、子供が何歳かになるまでいつでもいいのです。例えば、最初の子供が生まれたときでもいいし、奥さんが育休明けするときでもいい。それは用途はかかわらずとれるというところで、そういう名前を変えることで育休に対してのハードルをとるといえるか、そこはできると思います。

それから、今、子供のいる人の話ばかりになってしまうのですが、マタハラとか、お父さんの子育てに対してのパタハラですね、パタニティーハラメントが起きる職場環境というのは、やはりみんなが長時間労働で誰も休みがとれない。子育てしている人だけが休みをとれたり、早く帰れたりするのはおかしいのではないかとということで、日本の企業は長時間労働も問題ですし、あと有休取得率の平均が48%ぐらいなのです。これはEUなどでほとんど100%近いので、やはり子育てだけにかかわらず、いろいろな事情でいろいろな人が休みやすい風土というのが非常に企業などでは必要になってくると思っています。

企業への働きかけ、特に有力な企業への働きかけというのは、なかなか個人とかのレベルではできませんので、例えば三重県さんのように自治体と一緒にやってやるとか、本当に政府と一緒にやってやるといったような、大きな企業を動かす取組というのが環境をつくる上で非常に重要だと思いますので、ぜひそちらの方面も少子化対策の中にしっかり入れ込んでいていただきたいと思っています。

以上です。ありがとうございました。

吉村座長 ありがとうございました。

そのほかございますか。どうぞ。

東内委員 いろいろ発表を聞かせていただきまして、大きく多分国のほうが政策的に法制度を設けたり、教育関係というのは国家的なレベルで、法律を含んで制度化を図らなけ

ればいけないといったところがすごく重要なのかなと。大臣がよく言われるように、納税者に対しての理解が必要だと。ということは、指標はもう徹底してアウトカムですね。要は、出生率というのが最終的に、渥美さんも今言いましたけれども。だけど、その前のKPIでも何でもいいのですけれども、具体的にこの会としてどういうものをアウトカム指標とするということが、多分国のほうの今回の少子化強化の補助金を出すときなんかの重要な点なのかなと思います。

どうしても、こういうのをやっているのです、こういうのをやっているのですというのばかりなのです。それをやったので何が変わるのでという。もっとその前だったら、私はSPDCAというサーベイが先でPだと思っているので、課題がわかっているからその補助金をもらってやるんですということをやらないと、キャンペーンをやって運動論をやっているのか、その補助金を使って何を解決しようしているのかというのが明確にならないと、具体的効果は出ないと思います。そこが、東京近郊バージョンと地方バージョンで明確に分かれるようなところというのが一定程度あるのかなと思います。

最後に、香川県さんなんかも言っていたのですけれども、利用者支援事業こそまずはトップランナー方式がベストプラクティスで、和光のネウボラを自慢するとか、そういうことではなくて、何をやっていいかわからないんですよ。相談員の暗黙知に頼っているのです。子供の世界というのは徹底した暗黙知ですよ。そこに、例えば仮に和光のものを横展開するとしたら、きちんとしたケアマネジメント、様式、プランニングから目標設定ということの人材育成と、そのマネジメントシステムの提供ということを横展開しないと、幾ら相談業務をやれといっても、これは無理ですね。

こうしなさいとか、私はリンケージと言うのですけれども、インテグレーションで様式を統一化して、具体的にその家庭の夫婦仲をどうするのかとか、例えばワークライフバランスをどうするのかというのをチームで話し合っただけでやっていくようなことをやらない限り、やはり結果は出てこないと思います。

前日も言ったのですけれども、法制度でやってもらいたいののが、企業の人事担当所管のところ、パパとママが働いている、その担当と、和光なんかで言うと子育て支援センターというか、将来的な子育て世帯包括支援センター、そのAママの担当者のケアマネジャーと企業が話せるような制度があると、育休、産休の日にちの取得の調整であるとか、例えば病気で休むときのことだとか、それがやりやすくなると思うんですね。

そういうものを踏まえたところの議論を、次回ぐらいから個別に論点整理をしていただけたらなと思います。

以上です。

吉村座長 ありがとうございます。

そのほか、ございますか。どうぞ。齊藤先生。

齊藤委員 今回の会議が折り返し地点だということで、今までの検討会の論点整理をしていただいた内容をもう一度そういう目で見させていただくと、大体、大綱で重点課題で

優先的に取り組むべき課題は入っているのではないかと思いますので、これをさらに深めていただければ、大綱の実現に関してよい方向になるのではないかと考えています。

以上です。

吉村座長 どうぞ、安藏先生。

安藏委員 今いろいろ伺いまして、やはり企業のトップだとか自治体の長のリーダーシップが必要かなと感じました。それをやらないと、先ほどの項目の座長が言っていた最後の3ページの3ですね、社会全体の機運の醸成、この辺のところも重要な問題なのではないかなと思いました。

吉村座長 ありがとうございます。そのほかございますか。小林委員。

小林委員 会頭の三村が、危機意識を共有していくことが一番大事ではないかということをもいつも話しております。なぜ少子化がだめなのか、少子化に伴って労働力人口が減少していったら、最終的に日本の国力が落ちていくのではないかという危機意識を国民全体が共有していくことが必要ではないかと思っております。個々人が結局どういうことをしなければいけないのかということで、子供は何人が望ましいというのはセンシティブな問題があると思いますので、具体的に数字までは申し上げませんが、少子化が今後どのような影響を及ぼすのかというようなことを訴えていくような施策をぜひやっていただければというのが1点目であります。

長時間労働についてデータはありましたけれども、定時で帰ることを評価する企業は、なかなか割合が少なかったと思うのですが、トップ層の意識を変えていくという施策も考えていかなければいけないと思っております。

以上です。

吉村座長 ありがとうございます。

まだ議論が尽きないところでございますけれども、そろそろ時間となりましたので、本日はここまでとさせていただきます。

今回の議論に関しまして追加の御意見などがございましたら、事務局まで御連絡をいただきたいと思っております。

最後に、最後まで議論に参加していただきました越智大臣政務官から御意見を、何かございましたら、よろしく申し上げます。

越智大臣政務官 時間も限られておりますので、一言だけ。

私も、個人的に44歳のときに子供ができて、今は7歳、小学校1年生の子育て中でございますので、今日のプレゼンを聞いても、本当に身に迫る思いがいたしました。

そういう中で感じた点を2点だけ申し上げます。

1点目は、白河先生の話と、あと途中で安藏先生のお話を伺いながら感じた点でございますが、白河先生が行われているライフデザインに関する情報提供の活動というのは、私はとても重要だと思います。山形県では呼ばれて各高等学校等々で教えられているというのは大変重要だと思いますし、こういった考えが社会的な基盤として日本の中に存在して

いくということは重要だと思います。

私たちが今月からゆう活を始めておりますけれども、実は思いがありまして、一日の生活スタイル、また一生の生活スタイルを考えていったときに、一日の生活スタイルとしては、今まで始業時間が決まっていた終業時間が決まっていなかったという世界から、終業時間を決めて、長く働くときは朝働くというような、これは極端な感覚でありますけれども、そのくらい変えていきたいという感覚もあります。

一生について考えると、男女ともに働いて、そして老後を迎えるということですが、特に個人的に心配しているのは、これから女性が男性よりも後に亡くなるということで、高齢者女性の貧困問題というのが出てくるので、そういう意味では一日の設計と一生の設計ということもしっかり議論していくのが大事だと思います。

ただ、恣意的に決めてはいけないので、これは先ほど安藏先生のお話を伺いながら、社会変化とライフデザインの変化、世帯人数の変化等々を踏まえて、論理的な整理ができたらいいなと思います。

先ほど御指摘がございましたKPIを定めて頑張れという話がありましたが、それもある程度客観性を持ってKPIを定めていかなければいけないということで考えると、その辺の論理的整理ができたらいいなと思いますが、大変難しい作業だと思います。

あと、ワークライフバランス、武田先生のお話を聞きながら感じた点は、先ほどのアンケートで、父親がかかわっている家事、育児、幾つも項目がありましたが、私はほとんどやっているのです。どれだけ妻に教育されているかということだと思います。ここに入っていないんですが、アイロンは全て私が自分の分をやっております。

何を申し上げたいかというと、家事マネジメントというのは、男性、女性の関係もありますけれども、それも含めて、これも社会の一つの標準といえますか、スタンダードをつくっていくべきではないか、つくっていったらいいなと思います。企業のマネジメントはスタンダードができていますから、家事についてもそういうのがあったらいいなと思います。

一つ経験は、去年立ち上がった内閣府の勉強会の中で、ある大企業の子会社の社長に抜てきされた女性が、自分が社長になったら家事がうまくいくようになったとおっしゃっていました。お皿を割っても旦那のことを怒らない。部下は褒めて育てるだから、旦那がお皿を割っても、「頑張ったのに残念だったわね。次頑張て」と言うようになったら家事がうまくいくようになったという話もありましたので、そういう意味では、家庭の中のマネジメントについても広く議論して、何かの方向性を出せたらおもしろいなと思います。

以上です。

吉村座長 ありがとうございます。

それでは、赤澤副大臣、お願いします。

赤澤副大臣 越智政務官の話を聞いてちょっと衝撃を受けておりますので、あらぬことを口走る可能性があります、私のほうが大分家の中で立場が弱い理由がよくわかったと

ということで、私はこの話からすると、カニをさばくのとステーキを焼く以外の家事はほとんどしません。その2つは、味が落ちると困るなどと思って、私が自分でやりますけれども、それ以外はしないということで大変立場が弱いです。

今日、白河先生と武田委員の話を聞いて、特に感じたことはやはり情報は力だなということで、私ども、別ルートでいろいろな統計を見ていると、夫が家事、育児を分担する時間が長ければ長いほど、奥様は第1子を産んだときに仕事をやめないということと、第2子、第3子をお産みになるということが、統計上、歴然と有意だということが出ているということで、やはり1人目の子供のときに夫が手伝ってくれると、仕事をやめなくていいし、協力してやると、困難なこともむしろ楽しい思い出になるということで、手伝ってもらえないと、もう二度とやるか、押しつけられた、こういうことなんでしょうと思います。

ということで、本当に情報は力で、4つのハードルを知るという白河先生のお話も大変勉強になりましたし、あと子供が生まれる日、赤ちゃんを初めておうちに迎える日は休もうというような具体的な御提言が、私が実体験をしたときにあれば、もう少し妻から努力を認知されて発言権ができたかなと。どちらかというと、私は地元で家族を置いて、いろいろと任せているもので、本当に立場が弱く、業界用語で言うと、家の中ではほとんど専守防衛という感じの立場になっていまして、朝起きて妻の機嫌が悪いと、とにかくまず謝るというような感じの家庭生活を送っております。そういう意味では、本当に情報を力に、今からでもできることは一生懸命やりたいと思いますし、前から尊敬していた越智政務官への尊敬の気持ちが今日は大変募ったということでもあります。

最後に、渥美先生であります。私は非常に感無量で聞いていたのは、自民党が野党時代に、少子化対策のレポートをまとめるという、私のバックグラウンドを無視したようなむちゃぶりを党本部から受けて、当時は全く役所は手伝ってくれません。野党の当選2回の議員で、誰ぐらいの感じで、今日ここにいるメンバーもほとんど手伝ってくれなかったわけでありまして、渥美先生の『少子化克服への最終処方箋』という本を読みながらレポートをまとめた覚えがあって、今の日本が子供・子育てについてかけるお金が外国と比べて低過ぎる、だから当時画期的なことを自分で言ったと思うのは、民主党がこれだけの金を子育てに使ったことは、子供手当の使い方を間違えたけれども、使おうという意欲は正しいということを書いて、党内で袋だたきに遭った経験があります。

ただ、当時は「渥美先生、お導きください、お導きください」と念じながら一生懸命やっていた覚えがあって、直接先生から教えを受けられたらどんなにいいかと当時思ったのですが、こういう立場になって教えを受けられるということで感無量でございます。

あわせて、本当に渥美先生同様、大臣が本当に信頼するメンバーを選んでいただいて、今日先生方の御指摘も含めていただいた御発言については本当に勉強になりまして、私自身も今このポジションでこういうことが勉強できて、大変ありがたいことだと思います。今後に生かさせていただきたいと思います。本日はまことにありがとうございました。

吉村座長 ありがとうございます。

それでは、最後に大臣、お願いします。

有村特命担当大臣 ありがとうございます。1時間ぐらいの思いを短くしていかなければいけないと思っておりますけれども、私は今日お話を伺えば伺うほど心は躍るのですが、頭の中は非常にミックスフィーリングです。さあ、これをどうやって煮て食うかということ。あと2回で具現化していかなければいけないし、しかも国全体で回していかなければいけないというところで、非常に緊張感に満ちた2時間でした。その中で幾つか御報告、お力を貸していただきたいところを申し上げます。

この分野で、恐らく今日集っていただいている方は、日本の中の第一人者ばかりだと思います。でも、30億が非常によかったと皆さんおっしゃっていただくのですが、実は私は少子化担当大臣であると同時に、行政改革担当大臣でもございまして、意味のないことは納税者の血税ということを考えてはばっさりばっさりやってほしいという、そういう思いを代弁していかなければいけない立場でもあります。

そういう意味では、30億をどう生きたお金にするかという意味では、さすがに山形はすごいなと思っていて、そうすると白河先生、齊藤先生にぶつかるのですけれども、齊藤先生、白河先生、渥美先生、ファザーリングジャパン、サイボウズの青野さんって、どこに行ってもその人たちしかいないじゃないですか。逆に言うと、その人ぐらいしかいないということで、いかに早く、横展開と一言言うのですけれども、トレーニング・オブ・トレーナーズ、つまり山形のすごいところは、そういう第一級の日本のエース級を山形に呼んで来て、それを1回の講演でああ面白かったという学生のイベントで終わらせるのではなくて、それを全県下で高校生・大学生に広げるためには、県内講師をいかにつくるかということに、吉村知事始め一生懸命やっておられるというところがほかのところと違うのだと思います。一過性のイベントに終わらせない。

そういう意味では、まさにこの30億をどう生かしていくかということも含めて、トレーニング・オブ・トレーナーズという第一級の日本のエース・オブ・エースをどう47都道府県でつくっていくかという意味では、知事も含めて、その県で本当に日々話してくれる、行動してくれる人をいかに正確に的確に優秀な人を育てるか、つくり上げるかというのが肝だよということ、この5回が終わったときに言っていかなければいけないのではないかと思います。

その中では、晩産化、晩婚化と言われますが、やはり見える化していくことがポイントだと思っています。私の答弁でも、何歳ぐらいまで初婚が遅れると第一子がビハインドになったということを物理的に言っていこうという、去年の秋、四苦八苦いたしました、都道府県の合計特殊出生率を明確に一覧にしていこうということでも四苦八苦をしているくらいに、行政は産めよふやせよということを書いていけないという自己規制が非常に強いのです。けれども、やはり危機感があるところほど真面目に、都道府県内の市町村での合計特殊出生率も明確に覚えていらして、それがあるところはアクションにつながっていますので、事実は事実としてやはり公表していく、見える化していくということに、歯を食

いしばって勇気を持って言っていかなければいけないと思います。

ただ、この部分だけで評価されることのないように、そしていろいろな理由で結婚しにくい、あるいは子供を授かりにくい、あるいは授からないということがわかった上でも結婚していらっしゃるという方々も含めて、絶対にハラスメントのない社会をつくっていくということも同時にやり遂げていきたいと思います。

もう一つ、ではどの教育段階で何をというのでは、25歳前が比較的心も穏やかに聞きやすい、素直に聞きやすいというのは今日新たな御高見かと思えます。40前後の女性に不妊治療も希望がないんだよという事実を伝えるというのは、私自身も倫理的に、たとえそれが無理だとしても、それが唯一の希望であればそれをやっていただくのも人生ではないかという思いもありまして、ただ行革の観点からは血税ですからどうかという思いもあるのですが、そういう意味では、では何歳ぐらいに、どんな段階で、どんなタイミングでどういう情報を出すのが的確なのかということもお知恵をいただかないと、ここでやらないとほかに議論するところはないということも御報告いたします。

日本に圧倒的に欠落しているのは、ライフマネジメント、人生という波をどうやって生き抜いていくかというのは、確かに技術家庭ではないし、保健体育ではないし、総合という時間ではありません。そういう意味では、ライフマネジメントという授業がそろそろ必要ではないかなと学習課程で思うのですが、ストレスマネジメントあり、ワークライフバランスあり、怒りや絶望のときにどのようにSOSを健全に出すか。そして、ふいのつまずきがすぐに生活保護に行かないような、そういう支援をどのように受けられるか、あるいは夫婦関係も、それはフィジカルに夫婦でどうやっていくかということも含めて、ライフプラン、キャリアプラン、パートナーシップ、性教育、フィナンシャルプランというのをプランすることによって選択肢を堅実にするのだ、そういう意味でライフマネジメントを日本民族として、日本国家、国民として真面目に向き合おうということを行うことも極めて大事だと思います。

ロールモデルが少ないとか、飛び過ぎていて共感性がないという御指摘もありましたが、子育ての相談というよりは人生の相談を男も女も求めているのではないかと。南砺市でも、おせっかいさんは女性ばかりではなくて、男性の南砺市のおせっかいさんが男性の候補者、結婚したいと思っている方の相談に人生の先輩として乗っているという側面、これはもう結婚支援ではなくて、本当に人生の先輩としての度量、力量で、発言力、説得力をお持ちになっているということを確認して私も帰ってきました。

それから、どんな仕事につきたいか、どんな会社に就職したいかということで、今、売り手市場になると今朝の新聞にもありましたけれども、そういう意味では最初一、二年の給料がどうかではなくて、生涯働けるためにはどういう職場になりたいですかということで見れば、絶対に生涯賃金も、生涯のクオリティ・オブ・ライフも幸せだよというふうに、売り手のほうにこういう見方でショートケーキを選ぶといいよということをしていくと、彼らの選別からしても企業は選ばれる企業になりたいというふうになっていきま

すから、そういう意味での確実なプレッシャーをワークフォースにかけていきたいと思えます。

最後に、福井、富山に行きますと、やはり共働きが当たり前、そして妻の尻に敷かれるのを皆さんが、自嘲気味ではなくて、半分プライドを持って、それは当たり前ということで、ワークライフバランス何それというのは本当に痛感をいたします。

そこで、長時間労働の是正という時に、意外に見えていないのが通勤時間なのです。内閣府の職員で横浜から来ている人も、片道1時間40分だと言っていて、彼は3時間立ちっ放しで来ているんだと思いました。20代、30代はそれが全然体に来ませんけれども、パパ、ママが毎日3時間通勤していたら、それはへとへとになるし、お子さんを授かる前に、旦那と奥さんと手をつなごうかというふうにはならないですね。そういう意味では、通勤時間も労働時間の負荷に加えて、トータルで職住接近というか、そういう幸せを考えないといけないと思います。

40代以降は如実に通勤時間の長さが体をむしばむというか、夫婦関係もむしばむし、親子関係もむしばむので、そこも考えていって、どこで子育てをしたいのか、どこで人間らしい暮らしができると思うのかという意味での地方創生と少子化というのはまさにリンクして、そういうまちづくりをしていただきたい。その発信をしていきたいと思っております。

文字どおり最後ですが、さんきゅうパパというのは賛否両論あります。何でこんなことまでやらなきゃいけないんだというお叱りもいただきますが、パパが産休をとる、そして家族にサンキューを、会社や職場にもサンキューをということですが、今日武田先生がおっしゃっていただいた3つの休暇の提案、すなわち赤ちゃんが生まれる日には親子で一緒に向き合おうと。その時間を共有するというのはかけがえのない一生の宝になりますよということ。赤ちゃんが病院なり、産院なりから初めて帰ってくる日、それは家族3人、あるいは家族全員で迎えましょうと。それがかけがえのない日になると。

それから、出生届は母親ではなくて父親に提出してもらうことで、妊娠ということを物理的に経験しないお父さんに自覚を持っていただくという意味でも、その気持ちを醸成するイベントとして出生届はパパに出してもらうというのも、教育とは言いませんけれども、パートナーシップの大事な側面よという、この3つをプレーアップしていくことによって、企業の中でもとりやすいような状況をつくっていくという意味では、この3つを具体的にPRしていくというほうが、さんきゅうパパというイメージで漠としてやる人はやっているけど、興味のない人は全然響かないというよりも、具体的になるのかなというところでは、今後の極めてリアリスティックな御高見を武田先生、ベネッセさん、リアルママ像からいただいたと思っております。

本当に勉強になりました。ありがとうございます。

吉村座長 ありがとうございます。たくさん宿題をいただきましたが、それでは、次回開催につきまして、事務局より御説明をお願いいたします。

岡参事官 次回は8月初旬に開催する予定でございます。今回の御議論に関して、また追加の御意見などがありましたら事務局まで御連絡ください。日程につきましては、確定次第御連絡させていただきます。

以上でございます。

吉村座長 それでは、本日の会議はこれで終わらせていただきます。長い時間、ありがとうございました。