

「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」（第4回）議事録

日 時：平成26年12月25日（木） 9:30～11:46

場 所：中央合同庁舎第4号館4階特別会議室

○佐藤座長 それでは、定刻になりましたので、第4回「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」を始めさせていただきます。

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。

本日は、吉村内閣官房参与はもうしばらくしたらおいでになると思います。また、尾崎委員は11時ごろ、白河委員は11時半ごろ退席されるということですので、その少し前には発言の時間をとるようにしたいと思います。

本日の検討会の進め方ですけれども、まず、参考資料について事務局から説明させていただきます。その後、お手元にあります議題、5名の方から御報告いただくということで、企業の取組としてワーク・ライフ・バランスについて、一ノ瀬委員、土佐谷委員、渥美委員、羽生委員、樋口委員の順でお話ししていただきたいと思います。

質疑応答は御報告の後、まとめて時間を設けるとさせていただければと思います。

その後、これまでの議論をまとめた資料がありますので、それについて御議論を伺うしたいと思います。

それでは、まず、参考資料について事務局から御説明いただければと思います。

○宮本参事官 それでは、事務局より参考資料の御説明をさせていただきますが、その前に資料確認をさせていただきます。

本日御用意しております資料は、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料1-4、資料1-5、委員の先生方からの提出資料です。

資料2として、これまでの検討会における議論の整理（案）。

資料3として、委員の先生方から御提言いただいた内容。

参考資料1として、ワーク・ライフ・バランス／企業と連携した少子化対策の取組について。

参考資料2-1、2-2、2-3、これまでの検討会における主な意見。

参考資料3として、少子化対策に関する理念・考え方等の参考文書としております。

それでは、参考資料1、ワーク・ライフ・バランス／企業と連携した少子化対策の取組について、御説明させていただきます。

1枚おめくりいただきまして、1ページです。こちらには年間の総実労働時間の推移があります。

左側のほうが日本の総実労働時間で、平成25年には1,746時間と大幅に減少しています。

その理由としましては、右のほうのグラフを見ていただきますと、青い棒グラフがあります。これがパートタイム労働者の比率ですが、これが大幅に伸びております。平成8年

ごろからパートタイム労働者比率が高まったことが、年間総実労働時間が減少した要因だと考えられます。

2 ページは、平均労働時間と長時間労働者の各国比較です。左側のほうが年の平均労働時間の国際比較です。一番左の棒グラフが日本で1,735時間で、アメリカを除きます先進諸国の中では長い部類に入っています。

右のほうが長時間労働者の構成比です。これは週当たりの労働時間でして、ベージュが週40時間未満の方の割合で、黄色と赤が40時間以上の方の割合です。各国と比べまして、日本は40時間以上の構成割合が高く、特に48時間以上、赤い部分の方の労働者の割合が高いということです。

1 枚おめくりいただきまして、資料の3 ページです。仕事と生活の調和についての個々人の希望と現実をあらわしたものです。

男性、女性に分かれており、それぞれ「仕事」と「家庭生活」「地域・個人生活」のどれを優先したいかということと現実がわかるものがございます。

男性は、上のほうの棒グラフが希望で、最も多いのが「仕事」と「家庭生活」を優先するというものですが、現実には、下の棒グラフで、青い部分「仕事」優先が最も多い状況になっています。

女性の場合は、黒い斜線の部分「家庭生活」を優先したい者と「仕事」と「家庭生活」を優先している者がそれぞれ3割前後ですが、現実には「家庭生活」を優先している者が最も多い状況です。

4 ページ目が女性の年齢別労働力率で、欧米諸国に比べて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている状況で、これはよく知られているものですので、皆様方、御存じかと思えます。

下のほうにありますのが潜在労働力ですが、これが非常に高い状況が見てとれます。

おめくりいただきまして、5 ページ、6 ページです。第一子出産前後の女性の就業状況です。これは前回御説明しておりますし、6 ページについては、この後の樋口先生からの御説明にありますので、説明を割愛させていただきます。

続きまして、7 ページをおめくりいただけますでしょうか。

一番下のお子様を妊娠されたときの就業形態。就業形態と申しますのは、正社員だったか、非正社員だったかですが、その形態別のお子さんを妊娠されたときの退職された理由です。

青い棒グラフが正社員の方の離職理由です。上のほうから見ていただきますと、自発的にやめられた方が最も多いのですが、2 番目、3 番目の理由といたしましては、就業時間が長い、勤務時間が不規則、勤務先の両立支援制度が不十分だったということが続いております。

対しまして、非正規の方の退職理由ですが、これはピンクの棒グラフを見ていただきますと、最も多いのは、家事・育児に専念するためにやめられた方が多い。続きまして、体

調不良などで両立が難しかったというものが続いております。

8 ページです。女性の就業継続と夫の家事・育児時間との関係です。

こちらを見ていただきますと、夫の家事・育児時間が長いほど女性の就業継続の比率が高いということが見てとれると思います。

1 枚おめくりいただきまして、9 ページです。

これは週60時間以上働いていらっしゃる男性の年齢別の割合です。黒い折れ線グラフが全体で、2013年で13.7%ということですが、子育て世帯の30代、赤い折れ線グラフ、40代、青い折れ線グラフの方が全体に比べ高い比率にあるということが見てとれると思います。

次が10ページです。6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）です。

各国比較で、日本が一番上に赤い点線で囲ってありますが、男性の家事・育児時間は1日当たり、家事が1時間07分、そのうち育児の時間が39分となっております、各国に比べ少ない状況が見てとれます。

ちなみに、資料にはつけていませんが、平成23年のデータで共働きの家庭であっても、男性の8割は家事をしない、7割弱の方は育児をしない。男性が働いていて、女性が無業の場合は、男性の8割は家事をしない、7割の方は育児をしないというデータも別途ありますので、御紹介させていただきます。

次に11ページです。こちらは夫の休日の家事・育児時間と第二子以降の出生割合で、前回は御紹介していますので説明は割愛させていただきます。

続きまして、12ページです。男性の家事・育児への参加についての意識です。

左のほうに表がありますが、両立支援、仕事と育児などの両立、そういった各種の制度についての男性の意向です。育児休業につきましては31.8%。育児のための短時間勤務制度につきましては34.6%の男性が利用したいという意向です。実際の利用状況は、こちらは右のほうですが、育児休業取得率の男性と女性の割合です。上の黄色い折れ線グラフが女性で、83%の方が取得されている。緑の折れ線グラフで、これが男性で、2.03%ということで、男性の取得率は低調に推移している状況が見てとれると思います。

1 枚おめくりいただきまして、13ページです。長時間労働の抑制を阻害している要因といたしまして、上司の意識です。

上司にとって残業している人のイメージを、残業をされている時間別に見たものです。左のほうのポジティブなイメージです。頑張っている人、責任感が強い人、仕事ができる。こういったポジティブなイメージにつきましては残業時間が長くなるほど上昇する傾向にあるということが見てとれます。労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じておりまして、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できるということです。

続きまして、14ページ以降は政府内でのワーク・ライフ・バランス等に関する議論の紹介です。

14ページは、ワーク・ライフ・バランス憲章及び行動指針が平成19年12月、官民トップ

会議におきまして、政労使の合意により策定されております。直近では平成22年に改定されています。憲章と行動指針それぞれにおきまして、各主体が果たすべき役割など、企業と働く者、国と地方自治体の役割などが記載されております。後ほどお目通しくださればと思います。

おめくりいただきまして、15ページです。こちらはワーク・ライフ・バランスに関する政府の取組をごく簡単に記載してあります。

16ページですが、こちらは労働時間法制の概要ということで、労働基準法上の労働時間規制についての概要を記載しています。

17ページです。こちらは「日本再興戦略」の中におきまして、働き方改革の実現についてが記載されておりますので、その抜粋です。こちらにつきましては、平成26年6月24日に閣議決定されており、働き過ぎ防止のための取組の強化ですとか、時間ではなく成果で評価される制度への改革、裁量労働制の新たな枠組みの構築、フレックスタイム制の見直しなどが記載されております。

続きまして、18ページです。休み方改革ワーキンググループの報告書の概要を記載しています。このワーキンググループは甘利大臣の私的懇談会として設置されたもので、必要に応じて経済財政諮問会議に報告するとされております。

19ページ以降に概要があります。休むことの重要性。20ページには地方の取組。21ページには企業の取組を記載しています。22ページに提言があります。提言としては、企業の取組として「プラスワン休暇キャンペーン」。地域の取組として、地域ごとの「ふるさと休日」が提言されております。

最後に23ページです。企業参加型の子育て支援事業ということで、パスポート事業を御紹介させていただきます。

子育て世帯と運営主体とありますが、これは主に自治体です。企業がそれぞれ子育てに取り組むもので、自治体が子育て世帯向けにパスポートを発行します。パスポートを協賛店にお持ちいただきますと、協賛店が各種の割引、サービスなどを提供するもので、現在、46都道府県で実施されている状況です。

事務局からの説明は以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

ただいま事務局から御説明いただいた参考資料について、御質問なり御意見があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

これからの御報告にかかわる資料を用意していただいておりますが、よろしいですか。

7ページの末子妊娠時の退職理由がありますけれども、第一子が産まれたときには多分、正社員で働いている人が多い。その場合のやめる理由と、その後少し大きくなって、いわゆるパートか何かで、非正規の人はずっと非正規という人もいますけれども、1人目のときにやめられて、非正規になって、今度2人目が産まれてというときは、多分ちょっと違うかなと思うので、もしそういうものがわかれば、後で構いませんが、見ていただければ

と思います。

どうもありがとうございました。

それでは、この後、今日の議事のメインのところに入りたいと思います。先ほど御説明しましたように、企業の取組としてワーク・ライフ・バランスについて5人の委員の方から御説明いただきたいと思います。それぞれ10分程度で御説明をいただければと思います。

それでは、まず最初に、一ノ瀬委員から御説明をいただければと思います。

○一ノ瀬委員 それでは、弊社JR東日本の取組事例について簡単に御説明させていただきます。

資料1-1でございます。

まず、会社の概要ですが、2ページを御覧ください。弊社は本州の東半分を営業エリアとしております。輸送人員が1,710万人というのは鉄道会社としては世界最大レベルでございます。

3ページは、経営構想の御紹介です。交通事業者でございますので、左上の「究極の安全」が大きな使命であることは常に変わりません。また「地域に生きる」ことで持続的成長を目指していくことを掲げてございます。

4ページを御覧ください。女性社員数の推移ですが、1987年の会社発足時0.8%であった女性社員比率が、グラフにございますように、ようやく9.4%になっております。余り胸を張れる数字ではないかもしれませんが、会社発足時に680名だった女性社員数を5,500名にするためには、採用においても大変な努力をしてみりました。今、新入社員の女性比率は二十数%になっておりますが、今後も間違いなく率は上がっていくものと考えてございます。

5ページを御覧ください。女性社員の職域拡大にも努めてまいりました。鉄道会社でございますので、駅、運転士、車掌に加え、病院もございまして、車両・機械・土木分野等の様々なメンテナンス分野もございまして、あらゆる職域で女性が活躍しております。最初に入社した世代の女性がようやく本社の部長クラスになり、グループ会社の社長含めた役員が数人出ております。もう少し経てばもっと女性の職域拡大、活躍の拡大は可能になると考えてございます。

次の6ページはダイバーシティ推進の概念図です。

7ページを御覧ください。働き方の選択肢を増やす取組も進めております。女性社員のアイデアから生まれたものでございますが、1日の就業時間を短くする「育児・介護勤務A」と、1か月の就業日数を少なくする「育児・介護勤務B」を導入するといったことを中心に進めてきてございます。

8ページは、トップダウンとボトムアップを組み合わせながら各種施策を進めていることを表しております。

9ページを御覧ください。ここ数年のこうした取組の成果といたしまして、女性社員の定着率をお示ししております。左のグラフにありますように、2003年時点では入社10年目

の女性社員の定着率が約50%だったものが、10年後の2013年時点では80%まで上がったということで、一定の成果は出ているのではないかと考えております。

右のグラフは育児休職者の推移でございますが、直近で390名、そのうち男性は1割の40名という現状です。

10ページは弊社のワークスタイル改革の概念図でございます。

11ページを御覧ください。弊社の取組の中で特徴的なこととして、沿線での子育て支援活動がございます。駅を中心とした沿線で子育て支援施設の開設を進めてまいりました。1996年に国分寺で1か所目の駅型保育園を開設して以来、現在では、80か所になってございまして、今計画中的なものも踏まえすと、当面は100か所を目標に進めております。

次の12ページが子育て支援施設の設置状況を地図上に表したものです。通勤状況等に鑑みまして、近郊区間の駅に多く配置していることを御覧いただければと思います。

13ページは、子育て支援施設の1つ、「コトニア吉祥寺」の御紹介です。資料の説明にもありますように、子供（c o d o m o）と（t o）シニア（s e n i o r）からなる造語で、ある女性社員の発案からネーミングしました。資料の下の方に配置図がありますが、左側のダイケアセンターと右側の高齢者向けフィットネスセンターとの間に「グローバルキッズ」という名前保育園を配置し、子育て支援施設と高齢者福祉施設を隣接させることで、シニア世代と子供世代とが相互に交流できるように工夫しております。双方に、特に高齢者に好評をいただいております。吉祥寺が第1号でございますが、2015年春には赤羽に第2号店をオープンする予定でございます。

14ページはコンソーシアム型保育所の御紹介です。事業所内保育所を複数の会社様にも会員になっていただいております。またこの他に、24時間サービスを行っている事業所内保育所もございます。

15ページは沿線地域との様々なコラボレーション活動の例でございます。

16ページからは、優しい鉄道を目指した取組事例を御紹介いたします。お客様が御利用しやすい鉄道にしていくためにはどうすればよいかを考え、輸送サービスの品質向上に取り組んでいます。その1つがベビーカーマークの車両への表示です。右の写真は2015年秋に山手線に導入予定のE235系という新しい車両でございますが、床面にベビーカーマークを貼り付け、色もピンクと赤でベビーカーあるいは優先席を目立たせるようにしたいと思っております。

17ページがベビーカーキャンペーンの御紹介です。これはいわゆるマナーキャンペーンの一種で、こういったことを様々なフェーズで取り組んでおります。

18ページはマタニティマーク普及の取組の御紹介で、お手元にも現物のマタニティマーク等をお配りいたしております。こうしたことにより、周囲のお客様にもベビーカー利用者と譲り合っの乗車に御協力いただくなど、日本の美しい文化の普及のため、いろいろな活動しております。

19ページはベビーカー休憩室の設備の御紹介です。新しく駅を改良する際に少しずつではご

ざいますが、ベビー休憩室の設置拡大を行っています。

20ページはソフト面での取組についてです。サービスマネージャーという、お客様への御案内等を専門的に行う社員の配備を行っています。あるいはサービス介助士の資格を現在、9,500名の社員が取得しております、当然のことですが、お客様への接遇を磨いていきたいと考えています。

21ページは、お客様へのお声がけの取組についてです。これは弊社の社員のみならずグループ会社の社員も含めて、お身体の不自由なお客様やベビーカー御利用のお客様など、お困りの様子のお客様を見かけたら積極的にお声がけをしていく運動です。そういったことを含めまして、資料には書いておりませんが、私どもとしては、社会全体で見守り助け合うという日本が世界に誇れる風土を駅や車内を舞台として磨いていくことに貢献できればと考えてございます。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、次に、土佐谷委員から御説明いただければと思います。

○土佐谷委員 資料1-2を御覧ください。2ページ以降なのですが、私どもセブン&アイ・ホールディングスは、3ページにございますとおり、コンビニエンスから総合スーパー、百貨店、専門店だけではなく、金融サービス、ITサービス専門店等を傘下にもつ生活産業グループでございます。

本日、メインでお話させていただくのは、総合スーパーでありますイトーヨーカ堂について事例説明をさせていただきたいと思っております。

資料の4ページ、社員数は8,881名、男性が6,634名、女性が2,247名在籍しており、女性比率が25.3%。全従業員は、パートタイマー、アルバイトも含めると約3万7,000名ということで、パートタイマー比率で見ると約76%でございます。

国内で185店舗、北は北海道から中国地方まで展開をさせていただいております。

当社グループは、社是としてもありますように、全てのステークホルダーに対して信頼と誠実を基本に置かせていただいております。これが根底にあって、全てのお客様、お取引先様、従業員とその御家族皆様に御支持いただけるよう、信頼を日々積み重ね、日々の業務に当たるということを社員全員が意思統一して行っております。

仕事と育児の両立支援ということで、具体的には8ページ以降になりますけれども、1つに、私どもは、1991年2月から「リ・チャレンジプラン」という育児制度を導入しております。これは、全ての従業員が、安心して長期勤務ができ、地域のお客様に御奉仕し、御支持いただけるようになるという目的で業界に先駆けて導入いたしました。

資料には記載ございませんが、人事制度の中で1986年、「社員群制度」の中でナショナル社員、エリア社員、ストア社員という形で、全国、海外を含めて勤務をするナショナル社員、一定のエリアの店舗の中で勤務する社員、個の店舗限定で働くストア社員という制度を導入し、28年間経過しております。これは働く社員一人一人が選択する制度で、会社が

一方的にということではなく、本人の意思で勤務地を選択することができますので、出産においても継続して、安心して勤務いただけるように導入させていただきました。

資料にありますとおり、「リ・チャレンジプラン」は、休職期間はもちろん、その後の短時間勤務においても、例えば自身の状況に応じて、午後7時以前、ないしは6時前に勤務を終了するというように勤務シフトをカバーリングするという、本人の都合によって勤務時間を決められる制度も取り入れています。また、出産時は1回退職して、子育てに専念し、戻って再度仕事をしたいという従業員には、再雇用制度も取り入れています。

あわせて、育児休職中に子育てだけでなく、やはり職場のことも気になります一緒に働いた職場の今の状況がどうなのか、自分は無事戻れるのかという不安要素が非常に高いという声がありまして、制度導入当初から、10ページにありますとおり、毎月、「リ・チャレンジメール」ということで、社内報とともに、今の勤務先の状況であるとか、会社の今の流れであるとか、いろいろな情報を共有し、安心していただく、ということを実施しています。

11ページにもありますとおり、復職の際には個別にフォローをきちっとさせていただくということに重きを置き、本人の状況に応じていろいろフォローアップしていくということを主眼に置いています。

12ページ以降は、制度を利用している従業員の声を聞くために当初からいろいろな形をセッティングして、意見を聞いたり、資料にもありますとおり、「リ・チャレンジプラン」を实际使ってどうなのだろう、自身の役職に向けての将来像はどうなのだとか、いろいろな部分での不安要素について、生の声を聞くことで制度の充実を図っています。

資料13ページ以降、子育てにおけるフォローとしては、仕事と育児の両立をテーマにした「ママ's コミュニティ」を実施しています。昼休みを利用して、今、育児の際、どのようなことが困っているかとか、参加する育児中の女性社員がお互いに共有することによって大分気持ちも緩和されますので、そのようなネットワークを構築しています。

子育て中の男性社員に対しても、いわゆるイクメンになりますが、「イクメン推進プログラム」を実施しています。男性社員の育児参加への意識の低下を回避し、自分も一緒になって子育てをする。これが自らの働き方の見直しにもなりますし、仕事の効率向上にもなります。例えば時間をちっと決めてタイトに勤務したほうが、精度の高い仕事になりますので、そういう意味での生産性の向上を意識しながらも実施しています。

資料15ページ、女性の活躍推進においては、資料に目標もありますが、イトーヨーカ堂では、管理者の女性の比率が14年2月末で20.8%でございます。女性役員が約17%、期中でも役員が出ておりますので、実際には23%に役員がなっております。そういう面では、係長等の部分でも当初予定をしております30%が2016年2月末までには達成できるのではないかと考えております。

このように当社では、男性の育児への参加の促進も含めて、働いている従業員の満足度がお客様の満足度と同様に向上できるような勤務体制を構築することができると考えてい

ます。

また、16ページ以降、管理者に対しては、管理者対象のダイバーシティの意識啓発、子育て、イクボスの重要性等、実際に上司としてどう取り組むか、そのような課題を専門的な外部講師にお願いし、内部の講師とあわせて実施しています。

女性の役職者へも、「ママ's コミュニティ」だけではなく、女性管理者としての悩み等をざっくばらんに共有化しながら、会社にも提案していただくということで、「Women Management Community」も実施しております。

18ページにありますのは、女性店長（現在17名）に集まっただき、店舗でのお客様の声より、女性の立場からの商品や売場展開、販売促進等への提案をするようお願いをしています。

20ページにございますけれども、社外より「子育てサポート企業」としての認定や、均等・両立支援の表彰等もいただいております。これも日々の私どもの取組が評価されたいいただいているものであると考えております。

今後取り組む課題として、第一に男性の育児参加。背景は理解しているのですが、いざ自分が行動を起こすとなるとなかなか進まないということがありますので、育児休暇については率先して対象者についてはとれるような体制づくりや、上司がそういうように、仕向けるように、今、いろいろな形の中で推進をしているところでございます。具体的に行方を起こしていかないと、男性の場合の育児参加は、意識はあっても行動面では非常にまだ低いということがありますので、積極的に進めてまいります。

資料23ページ以降、社内の従業員以外の地域への貢献ということでは、「マタニティ・育児相談」を実施しています。このサービスは1975年に開始され、今年50年を迎える非常に古い歴史があるのですけれども、今、185店舗の中で120店舗で実施しております。私も関係しておりましたけれども、地域の保健所様、いろいろな行政窓口でも行われていますが、こういう相談だったら身近なイトーヨーカドーに行ってちょっと相談してみたらというアドバイスもいただけるぐらいの信頼関係をつくらせていただいております。お客様にとっては、なかなか相談する窓口がありそうでないのも実態なので、お子様のちょっとした御相談、離乳食や食事もこう変わっていくけれども、この段階ではこういったものがあるのだろう、というものはお買い物の際に店員に聞くというだけではなくて、保健師の資格を持った専門家にお尋ねしたいという意味もあるのでやらせていただいております。

最後、資料の26ページですが、「ネットスーパーの子育て応援」は、子育てママを応援する宅配サービスです。また、私ども小売りはライフラインとしていろいろなサービスも御提供をさせていただいております。乳幼児のお母様に震災のときもそうですが、水、これが非常に困る状況がありました。その際、弊社としては乳幼児のお母様には、優先的に提供させていただき、そうした取組も大切だと思っておりますので、取組のプライオリティーをつけて具体的に進めさせていただいているというのが実態でございます。

この度の大綱策定における提言の部分については、私どもは流通業ですから、一つお願いするならば、土曜、日曜、祭日等、私どもの従業員等が勤務したりする場合に、育児施設では平日と違って、お預けすることがなかなか難しい。時間も短いということもございます。徐々にこれは改善していただいていますけれども、もっともっと強化をしていただいて、流通・サービス業を中心とした第3次産業が拡大している中、いろいろな産業別に見た場合に土曜、日曜、祭日に御勤務されている方も多いと思いますので、より強化をしていただければありがたいと思っています。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、次に渥美委員から御説明いただければと思います。

○渥美委員 渥美でございます。

私は資料1-3で主に赤字の部分でお話をしたいと思っています。

私は同い年の妻と共働きです。妻は、外資系IT企業で部長職でばりばり働いています。私は妻の出世こそ、夫の甲斐性だと思っています。これは私が妻に優しいからではありません。自分のためです。私は最初に入ったシンクタンク、コンサル業界も超ワーク・ライフ・アンバランスの業界。入社2年目でワーク・ライフ・バランスを研究したいと上司に言ったら鼻で笑いました。お前、ばかだな。日本企業はワーク・ワークで大成功をおさめる。何がワーク・ライフ・バランスだ。俺はワーク・ワークでわくわくしちゃうぞと言われて、私は研究禁止命令を出されました。しょうがないので、業後に時間を使って論文を読んだり、有給休暇を使ってヒアリングをしてきました。その時点で私は出世をあきらめました。男性も自分のワークのキャリアではなくて、妻と一緒に2人でキャリアを考えると本当に楽になれると私は思っています。

ワーク・ライフ・バランスで一番重要なスキルは1人でやろうとしない。バトンリレーをする相手をふやす。ワーク・ライフ・バランスは、ワかちあい、ラクあり、くありバトンリレーだと思っています。

ちなみに、この写真は前月『AERA』で掲載されました。ふだんこんな感じです。きょうも夕方、子供たちを迎えに行って、おじいのところに行きます。

ワーク・ライフ・バランスをめぐる最近の潮流と政策提言で4つお話しいたします。

まず、1つ目は、単に職場を活性化するだけではなくて、地域活性化がワーク・ライフ・バランスの非常に大きな意義かなと私は思っています。私自身が考えているのは、地方で知られざる中小企業の先進事例はいっぱいあります。私は今まで国内外900社の訪問ヒアリングをしました。一番多い会社は100回くらい行っています。半分以上は地方の中小企業です。本当にいい企業は地方にあります。

例えば先日、NHKの『サキどり』という番組で大分県国東半島の取組が紹介されていました。基本は国東時間という週休3日制の取組をある企業が始めて、これが業界を超えていろいろな会社に広がって行って、それで業績が上がっているという事例が出ています。例

えば段ボールクラフトの会社で、週休3日にしたら、趣味に打ち込んだ時間でひらめいたアイデアでビジネスに生きた。これで1年で3割業績が伸びている。あるいはレストランで休みをふやした。ふやした休みで自家製の野菜を栽培して、野菜に特化した料理に絞った。そうしたら、地元の人はもちろん観光客も来るようになって、客単価が上がった。それでこれも売り上げが伸びている。また、クリーニング屋さんが店舗を閉じたときに研修を都市部に受けに行く。そこでスキルが上がって、一旦他店に流れたお客さんが、さすが、あそこのクリーニング屋さんは技術がすごいというので戻ってきた。そんな事例が紹介されています。

今、地方創生は非常に大きな流れですけれども、実はワーク・ライフ・バランスは地域活性化の戦略としては極めて有効であり、この地方創生と親和性が高い施策です。ここをもっと強調すべきだと私は思います。

地域活性化としてのワーク・ライフ・バランスというものを内閣府の月刊誌『共同参画』で連載していました。ここに幾つもの事例が書いてあります。これ以外にも挙げていない優良事例がいっぱいありますので、そういうところの取組を広げるとというのがひとつ期待したいところです。

2つ目、企業子宝率が自治体に広がっています。

図表1は、大企業、大半がくるみんを取得しているようなかなり子育てを頑張っていると思われる企業です。そういう企業であっても時間外労働が多い会社では女性正社員は極めて低い。また子供を産んでいない。

女性活躍推進法は非常に有意義な法律だと思っていますが、ただ、働き方改革と女性活躍は車の両輪で、働き方改革の基本法がない以上、片輪だけが進んだら、多分同じところをぐるぐる回ります。そうしないためには、キャリアと出産の二択を強いられている現状を打破するために働き方改革の基本法というものをつくるべきだと思います。

ある県が企業の出産職員割合をデータでとっています。これは非常に興味深い状況があります。業種別に見て、かなり出産職員割合は差があります。要するに産みやすい業界と産みづらい業界が歴然としてあります。企業別に見ても差があります。

私はこういうものを見える化したいと思って、企業子宝率という合計特殊出生率の企業版をずっと調査してきました。よく大企業では進んでいて、地方の中小企業ではそんな余裕はないという声をいまだに聞きますが、これは間違っています。そもそも今、地方創生の中で出生率1.8程度を日本がまず目指すべき水準と報告書が出されましたけれども、これからは少子化対策の政策効果をさまざまな組織、特に企業内で検証する指標づくりが重要になるのです。私は目標と言っていません。分析ツールとして子宝率は非常に有効だと思います。

これは知財の活用をフリーにしているのでいろいろな自治体がやってくださると思います。ことし10前後の自治体でやって、発表が始まっています。結論を申し上げますと、大企業は極めて低いです。中小企業の子宝率は二極化しています。高いところもあれば低い

ところもある。

私は別に子宝率が高いからいいというそんな単純な考え方はしていません。分析ツールですので、例えば部署別に在籍経験者の子宝率をとると、女性社員の子宝率が極めて高い部署があります。いわゆるマミートラック。子供を産んだらその部署に行ってしまう。エースが行くようなコースから外されてしまう。これはやはりまずい。あらゆる属性の人たちがあらゆる部署で活躍できる職場をつくらないといけない。そのように私は分析ツールとして使っています。

基本はこの子宝率で地方にいい企業がいっぱいあって、今、都市部に若い人たちが流れてきていますが、都市部のブラック企業などに勤めるくらいだったら環境のいい地元に戻って、子育てを両立しやすい職場に行ったほうがいいのではないかと考えています。Iターン、Uターンを加速したいと思ってこの指標を広めようとしています。そうすると、実際に学生は動きます。もう既にやっている自治体で、県内大学はもちろん、近隣大学に配っている自治体があるのですけれども、そうすると若い人たちがそこに掲載されている企業への企業訪問が実際に起きている動きです。

静岡県では、県庁内の子宝率をことし公表しています。これは県内の出生率を上回っています。説明は不要かと思いますが、所得水準が高くて、安定しているということで子宝率が高い。これは実施している自治体幾つにも共通します。

私は仕事と子育てが両立しづらい状況が特に大企業ではあります。だから、制度が整っているからよしとしない。また、制度を使っている人がふえているからよしとしない。実際に産まれているのかどうかという状況を見える化したほうがいいと思っています。例えば官庁別に企業子宝率を公表するとすごくインパクトがあるものが出るのではないかと思います。

3つ目に、地域における若年女性の雇用機会の創出ということで、新しく妊娠・出産・育児を切れ目なく支援する職務を新設し、主に女性が地域社会で活躍する雇用機会も創出できれば一石二鳥ではないかと思っています。

虐待予防の観点から、広く子育て家庭全般をバックアップするための専門的知識やノウハウを持つ人材を育成すべきだと思います。来年度、ワンストップで子育て家庭が相談できる地域の受け皿をつくるのが国の方針だというものを新聞報道で伺っています。これは非常に意義のある施策だと思います。ただ、私もささやかな地域活動として子供会を20年やってきたのですけれども、虐待児童はこの10年くらいで本当にふえています。来ていて、完全にネグレクトされている。私は気づいて児相につなごうとしても、すごく大変でした。だから、市民の思いがあっても、何も資格がないと行政組織になかなかつなげないのです。

次のページ、保健師とソーシャルワーカーを統合した資格制度みたいなものをつくって、そういう人材を育成する雇用の場を特に若い女性が魅力に感じ、地域から尊敬される職種をつくることによって地域に若い女性たちが残る。そこで両立していくことも考えられる。

最後に、育児・介護等、ライフイベントへの備えの「前倒し」が今、先進企業のトレン

ドです。子育てが始まって、介護が始まって、慌てて働き方を見直すのでは遅い。いかに前倒しで準備させるか。今、独身時代からキャリアプランセミナーをやっているところはふえています。また、私自身、孫として介護していた、あくまでも手伝いですけれども、その経験が今、主たる介護者になって生きてきているので、今、自分の息子たちをつれていって介護の姿を見せています。

データはいろいろここに介護関係で私が試算したものを載せました。かなりこれから介護は深刻な課題になっています。

1つ申し上げると、若者介護は現在、14万人いると推定されます。今後も20万人前後で推移していきます。彼らは実際に結婚が困難になって、晩婚化、さらに今後進むとすれば、この問題はかなりもっと深刻になる可能性がある。ワークとライフのDUALキャリア、パラレルキャリアを前提として、それをどういかにライフイベントに入る前にスキル習得を意識させるかが重要だと思います。

キャリアコンサルトも重要な施策だと思いますが、あくまでもワークのキャリアの支援にとどまっているので、中長期のライフのキャリアはほとんど入っていない。だから、余り生かせない。やはりアドバイスを受けてもやめてしまっています。そうではなくて、DUALキャリアというものをきちんと伝える養成講座を期待します。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、次に、羽生委員から御説明いただければと思います。

○羽生委員 日経DUALの編集長の羽生でございます。

今日は子育て社員の職場での実態ということで、主に読者のアンケートをもとにお伝えしたいと思います。

2ページ目をめくっていただきますと、ワーキングママということで言葉が先行していますけれども、どういった人たちかということで、可視化できるように掲載してもいい写真を持ってきました。何カ月という乳児なのですが、赤ちゃんを抱えながら、昔はお名前は何ですか、何歳ですかと聞くところを、普通に集まるとこのように、これはやらせではないです。名刺交換をし出すのです。ワークと母親が普通に自分の中に存在しているという非常に見えやすい写真だと思います。

右上のグラフをご覧になっていただくと、子供ができて共働きを続けられている支えは何ですかというものを日経DUALの1年前に創刊しました1,500人のアンケートで聞きました。ブルーが男性、ピンクが女性です。1番はやはりパートナーの支えです。2番目に自分の頑張り、保育園や両親ということで、共働きの実現に必要なのは配偶者、両親の理解、保育園、最後に自分のガッツとこれだけ4つの山があるわけです。こういう人たちばかりではなくて、こんな全部を持っている人はレアです。これは普通ではないのですが、普通の人がどういう記事を読んで、みんながそうだねと共感したかが次のページです。

「こんな記事がよく読まれ、拡散されました」ということを分析しますと、1つ、やは

りインフラです。保育園が足りない。「待機児童」の実態だというものをリアルにルポしたのですが、非常に読まれまして、例えば我が家の待機番号は「400番台」だった。完全に絶望と言われる数字です。産んでみたら400番待ちだと。次に、職場で働きにくいということも大きなことです。キーワードは不公平ですとか甘え、残業しろとか、完全にネガティブワードをふだん言われている。3番目には、妻ばかりが育児負担している。インフラ、職場、家庭に帰っても女性のほうが負担が多い。男は急に「パパ」にはなれない。これはしようがないのですが、急にもやっつけていけないので、では、どうしたらいいかということなのです。

次のページをめくっていただきますと、以前、口頭でお話ししましたけれども、「職場での風景 こんな人たちがオフィスで働いています」。

左の2つは男性です。長時間労働を是とするといいますか、慣習になっている男性。そのもとで働く子育て中の男性社員。この人たちはすごくかわいそうで、妻と上司の間でせめぎ合います。早く帰ってこいと言われても、先ほど上司のイメージというものが宮本参事官からお話がありましたけれども、こういうことをやっていると評価が下がるのです。

右の2つが「男働き」ができる女性上司。仕事か家庭かで二者択一を迫られてきました。最後に残業できずに評価されない子育て中の女性社員です。両立したいのだけれども、どうしたらいいのだと。

一番困るのは、これらを冷静に静かにだまって見ている未婚の男女です。こういう人たちをじっと見ているわけです。産んでもこうになってしまうのだ。幸せな日常を想像できないわけです。こういった職場というものが、起きている間、ほとんど所属している仕事、企業で目にする風景です。

男性の価値観というものが、日経DUALでは4割弱が男性の読者がいるのですけれども、いい悪いではなくて、1周おくれくらいで女性についていくのかなと思っております。これは肌感覚なのですが、10年前の2005年はイクメンですとか、イクボスという言葉もまだ発明されていなかった時代で、選択肢はないです。大黒柱。女性がそのころから出産退職するかどうかを苦悩してきました。現在、2015年、両立への挑戦ということで、ワーキングマザーが輝いている。私だってどっちも欲しいよと言っている一方で、ようやくイクメンが苦悩し初めました。10年後の2025年ぐらいに希望ですけれども、時短勤務をして、共働きが当たり前になればいいなど。ただ、これは2025年まで待っているわけにはいきません。のんびりしてられません。文化・制度の推進がスピードをもって必要になってきます。

それに何が必要かといいますと、次のページを見てください。小さい子どもがいる会社員、どんな一日でしょうかとかなり具体的に24時間時計で表現してみました。

これは下が6時、おへその部分にあるところの6時が朝の6時なのですが、まず、男性の価値観の変化が親子で出勤準備です。保育園にパパが送り、通勤ではいきなりママがスマホでスケジュール管理をします。午前中もぼやぼやできていません。1分でも時間を無

駄にできませんし、チームワークに非常に全力で気を使います。こういったときに必要なのがイクボス企業、ホワイト企業であります。午後になると、子供が急な発熱などというのは日常茶飯なのですが、小1の壁ということで、午後の2時、3時でおうちに帰ってしまう。子供をどうしよう。保育園、学童、ファミリーサポートが必要です。帰宅して18時。今までだったら帰って一杯やりたいところなのですが、第3幕のスタートに過ぎず、ここから3時間足らずで料理からお風呂、寝かしつけまで怒涛のようにこなさなければいけません。こういった社員の新しい評価方法ですとか、新しい価値観を社会が認識していきたいなというところがあります。

次に、これは文字でやっても全然わからないということで、今、企業の皆さんにパンフレットでお配りしているのが下のイラストです。上のものをイラスト化しただけなのですが、これでようやく認識してもらえるかなと。朝こんな感じでどたばたして、お父さんが食事をつくり、お母さんが着がえなどをさせて、お父さんが送って、上司のもとでおろおろしながらどうしよう。早退しなければいけないということになります。

次のページをめくっていただいて、これは企業の実例でたくさんお話くださったので割愛しますけれども、子育てしやすい企業というのは子育て社員が急増しております。日経DUALのルポでも、これはたまたま楽天ですとかヤフーの急増中という記事を出しましたけれども、やはり長時間労働削減は両立の策ではないかということです。

次から日経DUALの「働き方革命」アンケートということをして、本日は速報ベースで申し上げますので、委員の限りでござんいただきたいと思えます。

1,560人の回答、今月に実施したばかりです。男性も10%回答していただいて、子供が2人ぐらいいるとのことです。年齢は保育園にいる人たちが主で、平均年齢は37歳と出ました。

4ページ、正社員が8割以上というところが読者ですので、先ほど挙げてくださったいわゆる大企業です。これは出せませんけれども、働きたい、勤めたい企業ランキングなどの上位にずらりと並ぶような輝かしい企業の人たちが多いわけです。

業種もばらけています。なので、偏りのある回答ではないことがわかるかと思えます。

ページをめくっていただいて、職種もそこまでは。女性が多いので、一般事務が多いですが、営業ですとか企画・マーケティングなども多いということです。

Q8のところ、子供ができてから、職場で働きにくい、気まずい、肩身が狭いが77%です。

次をめくっていただいて、では、どんな場面で働きにくいですかというところで、子供の病気の早退ですとか、残業ができない、時短勤務などが上から出ています。

次は、職場で働きにくいと感じないという人に聞いています。その理由は、上司の理解、同僚の理解、夫婦の理解が続きます。

めくっていただいて、あなたの帰宅時間はどのパターンですか。そうすると、9割の回答者が女性なのですが、その6割以上が自分で毎日、保育園や学童にお迎えをしています

と。つまり、妻のひとり仕事がお迎えになっています。

次のページは、子育て社員が働き続けるためには長時間労働を削減しなければいけない。ただ、どうしてそれができないのか。圧倒的に50%弱の回答が時間当たりの生産性を意識しない人事・評価制度になりました。早く帰りにくい職場の雰囲気ですとか、限界を超えた残業量などというものがありますが、やはり人事・評価制度がメインになっています。

Q14では、子育てする以前と今では生産性はどのような変化がありましたかと聞いたところ、66%もの人が子供ができる前より自分は生産性が高まったということで、これは非常に明るい結果だったなと思います。子供ができてから生産性が高まったということは、要は必要に迫られればできる。何かしら枠組みからはめてしまえば生産性は高まるものだということが言いたいなと思います。

次にまとめのようなクエスチョンがあるのですが、共働きで子育てがしやすい日本になるように、企業に必要とされるものはどれですか。勤務体制です。時間や場所を柔軟に変えられる勤務体制ですとか人事制度、男は仕事、女は家という性的役割分担の考えを改めたいという企業内での変化を求めています。

公務員の皆様に囲まれてこの結果を出すのがあれなのですが、Q16は、子育てしながら働きやすいイメージがあるものは1位、公務員が断トツです。そうでもないというのはこの委員会に入ってよくわかったのですけれども、このあたりから実態を、結構教職員の方も大変だというのは出ていますので、渥美委員からも出ていましたが、隗より始めよで、この辺からもメスを入れていくのは重要ななと思います。

職種も一般事務ですとか、総務ですとかがありますが、これははっきり言って誤解で、タイムカードがあるような職場は子育て社員は本当に働きにくいです。むしろ結果が出しやすい営業ですとか企画のほうがフレキシブルにできる実態がありますので、その辺も発信していきたいと思っています。

最後に少子化対策ということで、非常に気になるデータが出たのですが、仕事と出産を両立するようにどの年齢が理想だと思いますかと。女性も男性も1位はやはり30代前半なのです。ただ、これは人口をふやすという側面から考えると30代前半では若干遅いのではないか。つまり、仕事と子育てを両立している人たちが理想としているよりも、もう少し外側からの支えですとか、インフラですとか文化がなければ、やはり35歳前後で産めばというようなムードは変わらないのかなと思います。

次から別紙1、2、3で自由回答を、これは恣意的に選んでいるものではありません。全部貼ってきました。ですので、かなりリアルな答えが出てきています。これは少子化対策に据わりがいいなというものを選んだわけではありませんので、ぜひ皆様にお目通しをいただきたいと思いますが、代表のところだけを2つずつ選んでいくと、どのような場面で働きにくいと感じましたか。

1 ページ目のサンプル番号114『「子供がいたら資格を取る余裕なんて無いよな』と上役に言われた時』。これは代表的なパワハラです。多分、言った本人は感じていないと思うの

ですが、これは完全にパワハラです。サンプル番号122も「子供がいるからという理由で成果を出しても評価をマイナスにされている」。これもパワハラやマタハラまたはオヤハラと言われています。こういった企業の中で表に出にくいマタハラ、オヤハラはかなり進んでいます。しかも、ここが結構聞けば誰でも知っているような大企業の人が回答していることが重要ではないかと思っています。

ページをめくっていただいて、ずらずらとかなり具体的なパワハラといえますか、マタハラ、オヤハラが続いているのですが、別紙2に行ってくださいと、逆に子育て社員も全然働きにくくないよと自己回答している人たちにその理由を聞きました。1ページ目の一番最後、サンプル番号504「仕事の受注量で給与が変わる契約形態であり、多少セーブせざるを得なくてもほとんど問題ない」。その辺ですね。自己認識と他者認識が仕事の量でちゃんと給料に反映されていれば、たとえそれが減給されようとも働きにくくないということになります。

次のページのサンプル番号996「評価は、上司の子持ち社員への理解度によります。今は理解のある支店で恵まれています」。ですから、完全に上司如何。イクボスが上司になると働きにくくないということです。

次のページのサンプル番号1408「『子供を育てながら正社員で働く』は、自分が社内で初めて」。相当大変な人だと思うのですが、後に続くように自分で雰囲気をつくり上げているという頑張り屋さんが企業の中で率先して行って、文化を広めてくれたらいいなと希望を持っております。

別紙3は共働き子育てしやすくなるために企業に必要なものを出してもらっています。一番上のサンプル番号2「経営者だけでなくマネージャーも『24時間いつでも働ける』という長時間労働を前提とした考えを変えてほしい」。もうちょっと下、サンプル番号90「非正規雇用者の就業環境、条件改善」。これは本当に大事です。一旦子育てに入って時間が自由にならない。非正規雇用になってしまった後どんどん環境が悪化していく。それでは第二子、第三子が生まれません。次の下のサンプル番号95「企業（大手？）と自治体・地域との連携。子育てしやすい社会づくりを企業が率先してやる」。皆さん、企業にお勤めの方は残念ながら国の都合ですとか、地域の都合ですとか、はたまた妻の都合ですとか、そういったもので早く帰れないのです。誰の都合で帰るかは上司の都合で帰るわけです。そこで一番影響力が強いのは所属している企業の上司もしくはマネージャーやトップだなということが非常にわかるような結果が出ました。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたけれども、樋口委員から御説明いただければと思います。

○樋口委員 それでは、お話をさせていただきます。

これまで皆さんのお話を伺って、また、これまでの少子化社会対策大綱をもう一度読ませていただいて、自分の頭を整理してみたいと思っています。いろいろな施策が講じら

れ、それが一体どういう意味を持って議論に値するものなのかということについて整理してみたいということで、私のバックグラウンドが経済学ですので、経済学の視点といったところからその点について整理してみたいということで、本日は報告させていただきます。

経済学というものは非常に単純な学問でございまして、よくコスト・ベネフィットの社会だといわれる。費用と便益といったものを比較しながら意思決定がなされ、そして行動がとられていくと想定しているわけであります。

子供を産むのか産まないのかということについてもこれは当てはまると考えておりまして、そこにおけるコスト・ベネフィットというものは一体何だろうか。そしてまた、歴史的にどう変化し、政策によってどう変化していくのかということについて考えてみようということでございます。

最初、ベネフィットでございしますが、子供を持つというベネフィットが高まればもちろん多くの人の子供を持つ。逆に少子化というのはそのベネフィットが低下してきているということもあるのではないだろうかと思えます。

1つは、子供を持つことの意味というものが時代とともに大きく変わってきたということがありまして、かつては例えば家の相続あるいは自営業であれば、その業の継続というところから子供を持ちたいあるいは持たざるを得ないという状況があったのかと思えます。

また、社会保障制度といったものも充実していないということでありますので、子供を育てて子供に稼いでもらって、後々そこから逆に仕送りを受けるという経済的なメリットといったものもあったのだらうと思えます。

ところが、自営業が減り社会保障制度が充実してくる。また、子供と親との関係というものが大きく変わることによって、子供の仕送りを期待して子供を持つ。そういった機能に対する期待というものが大きく低下しているということでありまして、そういった意味においては、子供を持つメリット、ベネフィットといったものがかなり低下してきているということが言えるかと思えます。

また、同時に人的資本理論というところで行われてきたのは、子供の人数を抑制して逆に1人の子供におけるお金をふやしているといったものがあったのではないか。これは一種に子供の市場価値を高めていく。子供が将来育ったときに、その人が社会で活躍するといったものを見ながら親が楽しむという面が高まったのではないかということから、まさに現実の世界においてそれが起こっているのではないかと行われてきました。

そういった人的な投資の視点から、どうも社会的に大きく変革されてきて、むしろ消費に近いのではないかということで行われるようになってきた。例えばペット論などというものがありますが、子供を育てるということは一種のペットを育てるのと同じではないかと皮肉って言う人もいるわけでありまして、私は必ずしもそうだとは思っておりませんが、そういった比喻で例えられるような、子育てを楽しむとか子供の成長を見て楽しむといった面がベネフィットの中では強まってきたのかと思えます。

こういうベネフィットをいかに高めていくのかということも、少子化対策といったとこ

ろでは重要かと思います。

もう一つは、コストのほうについてでございますが、2枚目にあります1つは養育や教育費、こういったものが上昇する。こういう直接的なコストというものも上昇することによって、子育てに金がかかってという面もあります。あるいは経済学でも単に金銭的な側面だけではなくて、心理的な側面を考慮に入れて、例えば虐待児が増加している。そうなってくると、子育てに対しての不安といったものも高まりますとか、あるいはかつてはいろいろなところで3世代同居ということであれば、おじいちゃんおばあちゃんに子育てについてのいろいろな相談ができた。あるいは地域社会においてもそれが可能だったというところが、ある意味では孤立化していくということで相談ができないということになってくれば、ますます子供を育てるということに関する不安といったものが高まっていく。これも一種の心理的な費用というものがかさむということだろうと思います。これをいかに下げるかというところも政策としては重要かと思います。

さらに、間接的な費用といったものも多いわけでありまして、いわゆる機会費用といったものも増大している可能性があるのではないかと。例えば自由な時間、経済が成長し発展していけば、金銭的な豊かさと同時に時間的な豊かさといったものも求めるようになるわけでありまして、自由な時間が子供を持つことによって削減されてしまう。子供がいなければ自由に行動することができるのにとということで、それも間接的、心理的費用というものも高まっているということもあると思います。

さらに、仕事を持つ人が多くなっていくということであれば、子供を育てることによって仕事をやめざるを得ないという機会がふえれば、それだけオポチュニティー・コストといったものも増加するわけでありまして。

ここで中身を分けてみますと、1つは男性、女性にかかわらず賃金がかつてに比べれば上昇するというのであれば、その分だけ子育てによって失われる機会費用というものも増大するということがあります。一方、長時間労働といったものが依然として変わらないとか、あるいは保育サービスといったものを得られない。3世帯というものが失われてなかなか家族として子供を育てられない。全部それが女性にかかってくるということになれば、それに伴う離職あるいはパートへの移行、労働時間が長くは働けないということによって、機会費用といったものが増大してくるのでしょう。

これをどう変えていくのか。要するに、こういったものを考慮しながら機会費用といったものをどう変えていくのかということが特にワーク・ライフ・バランスとの関係では重要なテーマにかかわってくるのかと思います。

同時にもう一つ重要なのが、夫の家事・育児ということで、ここでは個人の立場ということから考えれば、時間的費用といったものが全て妻にかかってくるというところにおける分担の役割ということについても議論していかなければならないでしょうと思います。

今、申し上げましたのは、どちらかというところ私的なコスト・ベネフィットの議論であります。今、少子化大綱という形で考えていく上では、政府の役割とか自治体、さらには

企業の役割というものを考えますと、少子化回避に伴う社会的ベネフィットというものは一体何であるかということがはっきりしてこない、そこにおける公的な負担というものが正当化されないということもあるわけでありまして、そこについては明確に議論していく必要があるのではないかと。そのもとにおいて、個人をいかに支援していくかという視点が重要になってくるのかと思います。

今、申し上げましたものが総論でありまして、実際のエビデンスベースでこういったものは議論していくべきでしょうということ、実際のデータで一体どこまでが確認され、どこまでがまだはっきりしないのかということについて、私も整理してみたいということで、あえてチャレンジアブルなテーマ設定なのですが「五つの神話と二つの真実」と、一般にそう思われているのだけれども、実はまだ確認されていない。ここが神話という形で提示されている。

もう一つは、これまでいろいろな研究のもとにおいて確認されてきている真実といったものについてもあるのだろうということでございます。5ページ目にあります①～⑤といったもので掲げさせていただいています。ただし、④、⑤というものはクエスチョンがついておりますが、はっきりしないという意味での神話という扱いでありまして、①～③はどちらかという、エビデンスによっても示されている、本当にそうではないのではないかと。濃い神話というものになっております。

①としまして、経済が豊かになると人々が子供を産まなくなるのではないかと。出生率が低下するのではないかとという議論が以前からございましたが、それは果たして本当なのかどうか。

2番目が、女性が働くようになると出生率は下がる。これも本当なのかどうか。

3番目が、社員が長い時間働くと企業の競争力は高まるのですと、これが本当なのかどうか。ここについては、私は大きな疑問を持っている。

4番目は、育児休業制度の普及で本当に女性の継続就業率というものは上昇したのかということについて。これは後で統計を示したいと思っております。

5番目が、夫の労働時間短縮で、夫の家事・育児時間というものは増加しているのか。ここについても疑念を持たざるを得ないような研究といったものが多々示されているのかと思います。

これから述べる話は私の個人の研究というよりも、多くの研究者がやってきたいろいろなものを総合的にまとめたものだということで、お断りせずに引用させていただいているということでございますので、その点は御了承いただきたいと思っております。

6ページに神話の1番目、社会が豊かになると出生率は下がるのかということを見ますと、これは皆さん御存じのとおり、必ずしもそうではない。国によって例えばアメリカにつきましても70年代前半とかといったものはかなり大きく低下しました。ところがその後上昇しということもありますし、フランスも戦後ずっと高かったものが大きく低下して、その後反転するようになってきた。イギリス、カナダ、ついにイタリアもというところ

ろでかなりの変化が起こってきているということで、これは必ずしも右下がりの図を描くものではない。やり方によっては、上昇といったものもあり得るのだということから、この豊かさとの関係というものは言えるのかと思います。

2番目の7ページの図表2というものもよく出てくる図でありまして、要は横軸に女性の働いている比率をとって、縦軸に合計特殊出生率をとる。1970年代には各国の比較をプロットしてみますと右下がりでした。それが80年代に入って水平になり、ついには右上がりになるということから、多くの女性が働いている国において、合計特殊出生率が上がっています。あるいは高いですねと見えるわけでありまして。

ただ、これでメッセージが終わっているわけではなくて、もしそうであるならば多くの女性が働けば自然に出生率は上がるのでしょうと考えると、そうではなく、その背景にはそれぞれの国におけるいろいろな工夫があった、対策があったということでありまして、女性就業による子供を持つコストを引き下げするための施策といったものが、1つは働き方についても、あるいは保育サービスの提供についてもあったのではないかと思います。以前から多くの女性が働いている国で先行的にそれがとられてきた。

一方、左側にあるような国グループはそれがとられていないということがありまして、日本を今後どちらに持っていくのかということころでは、まさに仕事と家庭と、従来は択一的な選択が求められたものに対して、仕組みの変更によってあるいは働き方の変更によって両立の可能性が示されるようになってきたということが言えるのでしょうということでもあります。

8ページに出ておりますのが、女性就業が進むと企業にとってはコストがかかって大変なのだという話もあり、それはある意味では企業の競争力を考慮して、ある意味で女性の活躍にブレーキを踏んできた要因でもあったのではないかと思います。ここでは横軸に女性の働きやすさ指数、これはOECDが発表しているものでありますが、基本になっているのは女性の就業率、労働力率だとしてもいいかと思います。

縦軸がスイスのWorld Economic Forumが発表しております国際競争力ランキングということでありまして、これがむしろ右下がりということで特に北欧の国々が右側に位置しているということから、女性の就業が必ずしも競争力を下げるわけではないということは国際比較からも言えるのだらうということでございます。

9ページにおきましては、それを日本の生のデータで、特に企業活動基本調査という政府統計がございしますが、その個票データを使って研究した成果ということになります。グリーンの点線というものは、ワーク・ライフ・バランスの推進組織を設置していない。あるいはこれに対する取組というものを積極的に進めていないと、どれだけ生産性が向上したのかということを示しております。

一方において、このブルーの点線というものは1998年から2003年の間にこういった組織を導入し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいますという企業。さらには黒の実線は2004年から2006年にそれを始めましたということでもあります。

これによって、それを進めるときには、なかなか効果というものはあられないのですが、実施して5年ぐらいたってから効果というものが上がってくるということがありまして、促進をいかに進めるかということは長期で考えれば企業にとってもプラスになるわけですが、短期的にはコストという側面がございますので、それを以下に支援していくかということが重要かということです。

あとは簡単にします。次の図表5というのは何を示しているかということ、第1子出産前後において本当に女性の継続就業率が上がっているのかということを見ておりますが、これを見る限りは必ずしもそうではありません。ここにおいてはパートタイマーの人たちもフルタイムの正社員の人たちも有職者ということで一括して扱っているとそう見えるだけです。

その下に正社員、パート、自営業と見てみますと、正社員について継続就業が促進されてきているということがわかります。ただ、一方においてパートを初めとする非正規雇用の増加というものをどう考えていったらいいかという問題があります。

12ページは合計特殊出生率と男性の平均就業率。右下がりということで都道府県別のデータをとっていますが、これを見る限りは就業時間が長いほうが就業率が低いと見えるわけですが、ここでポイントになってきますのが、通勤の時間を含んでいるということでもあります。就業時間だけで見ますと必ずしもはっきりした傾向は見られないということもございます。大都会における通勤時間の問題が大きな問題になってくるのではないかと、地方創生との関連でという話があります。

最後は二つの真実、1つは、学卒後1年たった段階でフリーターだった人と正社員だった人のその後の婚姻率がどう変わってくるかというものを見ておりまして、フリーター、要は雇用が安定していないあるいは雇用条件に問題があるといった場合に、なかなか結婚していないということが出ている。

最後が夫の休日の家事・育児時間ということで、第2子以降には休みにおける育児時間が長いほうが第2子を産んでいるということになりますが、ここでちょっと申し上げたいことがあります。それは何かといいますと、先ほど日本の男性の家事・育児時間がほかの国に比べて短いというものが出ておりました。これは男性の図であったので女性が出ていなかったのですが、女性は逆の関係があります。ほかのどの国に比べても家事・育児時間が長いということがあります。要は性別役割分担というものがはっきりしている。

その一方において、アメリカは最近日本よりは明らかに男性も家事・育児に携わっているということではありますが、重要な研究がこのところが発表されてきました。それは歴史的に見てアメリカ人の男性、女性の家事・育児時間はどう推移してきたというものであります。1965年の統計を見る限りにおいては、日本の現在の男性より家事・育児時間が短かった。それが70年代、80年代に急速に伸びるようになってきた。その背景に女性の社会参加といったものの促進がうらはらの関係かもしれないかもしれませんが、それがあったということでありまして、先ほどアメリカが1960年代に出生率が下がったときにおいては、日本の現在

と同じような状況という問題があったということで、これを解決するために何をやってきたのかということは参考にするべきではないか。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

本来は議論して、かつ資料2のこれまでの議論の整理を御説明いただいてから尾崎委員の御意見を伺えばよかったですのですが、時間もありますので、これまでの議論の整理についてお送りはしてあったのですが、見る時間がなかったと思いますが、追加があればよろしくお願いたします。

○尾崎委員 御配慮いただきまして申し訳ありません。

大変有意義なお話を聞かせていただきまして、ありがとうございました。大いに参考にさせていただきたいと思います。

資料2関連して、資料3に大綱に盛り込むべき内容に関する委員提言ということで、3ページから「新たな少子化対策大綱に盛り込むべき事項について」という資料を提出させていただいておるところであります。

ここで経済的な負担の軽減とか意識改革でありますとか、いろいろ書かせていただいております、「子育ての経済的な負担の軽減」と書かせていただいておりますのは、結婚も含めた経済的負担の軽減という意味であるのですけれども、もう一段結婚支援といいますか、初期段階での支援策について、今、知事会として意見照会もしまして、知恵を練っておるところであります。現場の実例も集めて、もう一段パワフルな形で政策展開できないかと思っております。また取りまとめて皆様にも御紹介させていただければと思っております。

もう一つ、若干表現ぶりの話かと思うのですが、資料2を見させていただいて、1点気になったのが、2ページの1行目「結果として3人以上の子供を持つ世帯が増加する可能性が高くなることから、子供の数が増えるに伴って増加する経済的負担の問題に対応していく必要があると考えられる」という表現についてなのですが、物事の考え方としてこういう順番なのか。1ページの下にありますような少子化の大きな要因である晩婚化・非婚化に対応するために環境整備を行って、希望の子供の数が実現できるようにすると、3人以上子供を持つ人の数が増えるから後追いで経済的負担の問題に対応していくよりも、特に多子世帯ほど、経済的負担が大きいということを挙げる人の割合が非常に大きくなっています。理想の子供の数は3人だけれども、予定では2人だといっている人の最大の理由は、7割を超えて経済的負担が大きいからということではなかったかと思うので、多子世帯のくだりの大きなコンセプトはむしろ、何に注力するかといったときに、経済的負担の問題に非常に注力することによって、結果として3人以上産めるという人の数を増やすのだという流れではなからうかと思えます。こちらがむしろ主因なのであって、書き方の問題として、結果として増えるので後追いで経済的問題に対処するという言い方は順番が逆ではないか。そこが気になりました。

結婚支援、我々としてももう一段の対策を提言させていただきたいと思えますし、結婚

支援を主力に挙げていただいていること、大変ありがたいことだと思います。

もう一つ、メインとして多子世帯のことについて挙げていただいていることもありがたいことだと思っておりますが、その考え方のコンセプトでもう一段、経済的負担の問題に対処するというところを中心に挙げていく。それがとにかく本丸という形での整理をするということが大事ではないか。そう思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、時間の関係で前後してしまって、樋口委員には少し早く御説明いただくということをして、どうもすみませんでした。

それでは、これまで5人の方に御報告いただいて、そこについて御質問なり御意見があれば先にそれを伺って、それから先ほど尾崎委員からも御意見を伺ったまとめの議論の整理について伺いたいと思います。

5名の方の御報告について、もう少しここを御説明してほしいとか、ここはどのような趣旨なのかということがあれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○吉田委員 樋口委員のまとめで大変今までの経過がよくわかりまして、頭の整理になりました。

2点、質問がございます。樋口委員の説明を聞き漏らしていたのかもしれませんが、五つの神話の⑤夫の労働時間の短縮で夫の家事・育児時間が増加するのかどうかに関しまして、図表を見たのですが、もしこちらに関しましてどうなっているのかという結果が明らかかなものがあればお示しいただきたいと思っております。また、二点目ですが、五つの神話②で、女性が働くようになると出生率が下がる。その結果を示す図表2の「女性就業により子供を持つとコストの引き下げにつながる」に関して、それぞれの国の工夫や政策があるとお示しいただいていましたが、こちらで日本に取り入れるべき政策、工夫などございましたら、お聞かせいただきたいということでございます。

②と⑤に関しまして、具体的に教えていただければ幸いです。お願いいたします。

○佐藤座長 お願いします。

○樋口委員 どうもありがとうございます。

まず、⑤なのですが、これに対する図表は用意していません。用意していないというのは、かなり分析の結果が分かれているところでありまして、優位に夫の労働時間が短いと家事・育児をやり、出生率にプラスの影響があるという研究成果がある一方において、それははっきりしていないというところもありましたので、ここではその結果といったものについてはむしろクエスチョンというものをつけさせていただきました。

ただ、単に労働時間が短くなった。それだけで余裕のできた時間を何に使うのかというところも重要な問題でして、それが単に飲みに行ったのでは意味がないというところでありまして、ここをセットで考えていかないといけないのではないかと。ですから、企業にい

ろいろな労働時間短縮を求めるのと同時に、そこで働く個々人の意識というものをどう考えるかというところは非常に重要なテーマになってきて、企業が悪いのですということだけでは問題は解決できない。悪いのかもしれませんが、それだけではないのではないかと、という悪者探しになると問題ではないかというところで、クエスチョンとつけました。

もう一つの②の女性が働くようになるということで、出生率は先ほどの7ページで2000年に右側にある国はどのような国かということを見ますと、圧倒的に北欧が多いということになります。先ほどの次の8ページに競争力で見ておりましたが、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドとかという国が右側にあります。こういったところがこの図においても右側に出てきておまして、そこにおいては非常に時間を重視した、例えば生産性1つを考えるにしても、1人当たりの生産性といいますと、残業時間が伸びると1人当たりの生産性が上がるのではないかということは当然そうなるわけですが、そこでの時間というものを1時間当たりの生産性という問題とか、時間に対する意識というものが非常に強いという国の特徴があるのかと思います。

それに対して、どちらかという、女性の労働力率の低い国においては、いわゆる男性型の仕事が非常に多いということでありまして、時間が自由に使える人を前提に企業の活用を考えていく。その違いというものがどうもありそうだ。

同時に、保育のところの強化といったものももちろん右側の国々にはあるということだと思います。

○吉田委員 ありがとうございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

夫の労働時間を短縮することが夫の子育て参加の必要条件ですけれども、自動的にそうなるわけではなくて、通勤時間が伸びて、つまり家を買う場所がどんどん遠くのところが増えてきているという形で、通勤時間に使われてきてしまったという研究もあります。

7ページのところでいうと、以前は日本は女性の就業率が高く出生率も高い国だった。1つには自営業セクターが非常に大きくて、職住接近、親と同居してみたいの中で、ある意味で両立しながら女性が働いていた。それが雇用社会化の中で、自分たちでインフォーマルにやられていたものがなくなってしまって、それが整備されていない。多分他の国はそういうことを整備してきた結果、両立できるようになっているのだと思うのですけれども、日本がそれができていない中で急速に産業化し雇用社会化してしまったということが大きいと思います。

他にはよろしいですか。

それでは、順序が行ったり来たりになりましたけれども、資料2、これまでの検討会での皆さんの議論と既に文書で出していただいたものを踏まえながら、大綱の理念や盛り込むべき施策についてまとめさせていただきます。

ただ、今回は大枠ということで個別的な政策というよりは大きな政策あるいは方向性を整理していただいていますので、皆さんから出していただいたものの全部が現段階で入っ

ているという状況になっていないと思いますが、その辺を御了解いただければと思います。
ですので、今日、御意見を伺って少しずつ肉づけし、細かい政策まで落とし込んでいく。
こういう手順でやらせていただければと思います。

それでは、資料について御説明いただければと思います。

○宮本参事官 それでは、資料につきまして御説明申し上げます。

資料2として「これまでの検討会における議論の整理(案)」とまとめてございますけれども、それ以外に資料3といたしまして、お手元に委員の先生方から御提案いただきました提言をまとめてございます。

参考資料2-1、2-2、2-3として、それぞれ第1回、第2回、第3回の検討会の主な意見をまとめております。

最後に、参考資料3です。少子化対策に関する理念、考え方の参考となります参考文書ということでまとめてあります。少子化社会対策基本法ですとか、平成22年に閣議決定されました大綱などにつきまして、参考となる部分を抜粋していますので、御参考までにごらんくださればと思います。時間の関係上、説明は割愛させていただきます。

それでは、資料2に基づきまして、議論の整理について、御説明申し上げます。

まず、理念・考え方で。○の1つ目として、少子化に対する危機意識が広がっている。少子化に歯止めをかける必要があり、そのため政策効果の検証を行うとともに必要な財源を確保し、施策を充実させていく。

○の2つ目として、結婚から妊娠・出産・子育てまでのライフステージの各段階に対応した支援を切れ目なく行い、若い世代の結婚や出産、子育ての希望がかなう社会の実現を目指す。また、前の段階、教育ですとか就労も重視するとともに、範囲につきましても、高等教育や就職までを見据えるなど、視野を広げた取組が必要であるとしております。

3つ目として、「全ての女性が輝く社会づくり」と連携するということにより、希望どおり男女がともに働き、ともに希望する数の子供を育てられる社会の実現を目指すとしております。

4つ目として、次世代を生み育むこと、さらには妊婦、子供、子育てを大切にする社会をつくっていく。

5つ目として、少子化問題を世代間対立の問題とせず、社会全体の問題として共有し、社会全体で行動を起こしていく。とりわけ、男性、企業、高齢者、地域も巻き込んだ取組が重要であるとしております。

続きまして、重点課題です。若者が希望どおりに結婚し、希望する数の子供を持つことができるようにする。そのためには、そういったものの阻害要因を取り除くことが必要である。少子化の大きな要因であります晩婚化、未婚化に対応するために、若者の結婚の希望がかなう環境整備を行う必要がある。

次の部分は先ほど尾崎委員より御指摘がありましたので、修正を行うことになると思いますが、子供を生み、育てやすい環境を整備し、子供の数に関する希望が実現するように

する。結果として3人以上の子供を持つ世帯が増加する可能性が高くなることから、子供の数が増えるに伴って増加する経済的負担の問題の対応していく必要がある。

このため、従来の取組の強化に加え、1つ目として、多子世帯へ支援の強化、2つ目として若者への結婚の環境整備を、新たな重点課題とするとしています。

多子世帯、若者の結婚への環境整備が重点項目ですが、第3子以降または3人以上の子供がいる世帯など、多子世帯について子育て、教育、子供部屋など住居等、様々な面での負担軽減や地方公共団体、企業、公共交通機関などの協力などによる配慮・優遇措置が必要であるとしております。

フランス、スウェーデンの例をそちらに記載しています。

若者の結婚への環境整備ということで、若者の結婚の希望が実現するように若者の雇用の安定、結婚生活支援、ライフデザインの形成など、女性の活躍と結婚・出産・子育ての両立、結婚・子育てに対して前向きなイメージが持てるような環境整備が必要であるとしております。

3ページ以降は、重点項目ではなくライフステージの各段階に応じた支援、横串的な支援につきまして記載しています。

こちらにつきましては、これまで論点でお示ししておりますものを若干肉づけしたものと記載がございます。

まず、教育ですが、将来の結婚、妊娠、出産、子育てに向けて、医学的・科学的に正しい知識を教育の中で提供することが必要である。あわせて、教育課程が修了した方（社会人等）に対しても適切な情報提供、普及啓発を行う必要があるとしています。

例につきましては、妊娠（不妊予防を含む）・出産についての正しい知識等の教育などが記載しています。

続きまして、結婚の分野です。結婚の希望がかなう社会を実現する必要がある。特に収入が不安定な方、若者の結婚を支援し、希望する時期に結婚できるようにする。このことにより、結婚時期の前倒しにつなげる。また、共働き世帯が増加しておりますので、女性の活躍と両立しながら晩婚化に歯止めをかけ、反転させていくことが必要である。なお、結婚は個人の選択に基づくものであることに留意が必要としております。

例としましては、従前の論点に書いてあったものをそのまま記載しています。若干修正してある部分はあります。

続きまして、仕事です。ライフステージの中で仕事をする・しない、仕事をする場合、望むタイミングで望む働き方ができるという個人の希望がかなうよう、環境整備や支援が必要である。また、子供を持ちながら働きたいと思うようなロールモデルを示すことも必要であるとしております。

例としましては、妊娠・出産前後の継続就業支援、ワーク・ライフ・バランスの実現、待機児童解消、女性の再就職、復職等支援、非正規労働者の正社員の転換などが記載しています。

続きまして、妊娠・出産の部分です。妊娠・出産に関する希望がかなうよう、適齢期での妊娠・出産ができる環境を整備する。あわせて、周産期医療の充実や、妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援が必要であるとしております。

例としましては、妊娠・出産に関する医学的・科学的知識の教育・提供などを記載しています。

子育ての分野です。子育ての環境が大きく変化する中、子育ての不安・負担感の解消に努める。平成27年4月から子ども・子育て支援新制度が本格施行する。また、税制や社会保障制度などについて女性が働きやすい制度等への見直しを進める中で、子育てからの視点にも配慮するとしております。

ここには、祖父母などによる支援、地域の子育ての支援などを記載しています。

5 ページ、引き続きまして例示が記載してあります。

6 ページからが横串的な取組です。妊婦、子供や子育てに温かい社会・地域づくりということで、妊婦や子供、子育てに温かい社会をつくっていくこと。また、妊婦や子供を応援しているというメッセージがしっかりと届くことが、安心して子供を生み育てるために不可欠である。また、命を生み、育てることの大切さへの理解を社会全体に広げていくことが必要であるとしております。

例としましては、マタハラガイドラインの検討。マタニティマーク、ベビーカーマークなどの普及を記載しています。

一番最後のポツとしまして、安全に安心して子育てできるよう、災害、犯罪、交通事故などから子供を守るということを記載しています。

続きまして、地域の実情に即した少子化対策としまして、都市と地方など地域により少子化の状況は様々であり、地域の実情に即した少子化対策を進めていく。基礎的自治体と都道府県、国の役割分担ですが、基礎的自治体が地域のニーズに即した取組を進める。都道府県が基礎的自治体の取組を支援するとともに、広域的な取組を進める。国は全国的な制度を構築するとともに、こうした自治体の取組を支援するとしております。

例としまして、自治体の取組、実情の見える化をしています。

続きまして、企業の取組ですが、従業員の仕事と子育ての両立や雇用の安定、顧客・利用者である妊産婦や子育て家庭への配慮、地域の子育て支援の参画・協力など、少子化対策を進めるに当たり、企業の役割は大きい。企業との連携は非常に重要であるとしております。また、少子化は産業界全体にとって極めて深刻な問題である。個々の企業の少子化対策の取組を促していく必要があるとしております。

例としまして、企業の少子化対策の取組の「見える化」、企業に対するインセンティブの付与、ワーク・ライフ・バランスの推進や「イクボス」などを記載しています。子育て支援パスポート事業の推進も記載がございます。

男性の項目につきまして、従来はありませんでしたけれども、かなり御意見がありましたので、1項目立てています。男性の意識・行動が変わらないことが少子化の原因の1つ。

男性が子育ての当事者として意識を持つことが重要であるとしています。

例として、家庭の大切さについての意識啓発、男性の家事・育児の推進。そのための基礎的な能力の習得を記載しています。

働き方改革、目標、検証、予算につきましては、今後御議論いただくことにしていますので、特段の記載はしていません。

御説明は以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

あと、30分弱、今日は余り時間がないので、大きな論点、大事な点で落ちている点があるということについて御意見を伺えればと思います。

一応ブロックごとで伺えればと思いますが、1ページ目の理念・基本的な考え方です。次が重点課題。ライフステージの各段階に応じた支援、横串と、そういう形で御意見を順に伺えればと思います。最初の理念・基本的な考え方。ここで大事な点が落ちているとか、この辺というものがあれば。

もう少し広目のようがやりやすいですか。

そうしたら、2ページの重点課題というところまでにしましょう。ここで先ほどの尾崎委員が言われた点について、当然今の多子世帯についての支援はやる必要があるだろう。ただし、さらに増えてくるということからすれば、拡充するという趣旨ですので、結果として誤解を招くのであればそういう趣旨だということがわかるような形にさせていただきたいと思います。

では、白河委員、早く出られるみたいだからお願いします。

○白河委員 申し訳ございます。

結婚支援に関してなのですが、結婚の前段階から支援していくということは非常に大賛成なのです。もう一つは、結婚後のケア。結婚の入口があれば出口もあるわけで、入口も出口も整備が必要です。提言の6ページから書いたのですが、離婚する前にしっかり養育費とか面会権を取り決めるようなことを義務づけること。また、文京区がやっているように、状況により、相談窓口なども紹介する。それで思いとどまる方も増えますし、1人親と子供の貧困にも対処できます。子供の貧困が6人に1人。そのほとんどが離婚の後の一人親の貧困が非常に多いので、数値目標によって改善していくことも必要だと思います。

なぜこれが重要かといいますと、これから結婚する世代の結婚意欲に関わるからです。離婚した後の方とか一人親の方が非常に不幸だったり、非常に困窮している様子を見ると、結婚に対してのハードルがさらに上がってしまうのです。これから若い世代の結婚や若い世代の出産をより支援していきたいという場合、その点は非常に重要なかと思っています。

もう一つは、全体的なことなのですが、フランスのシラク三原則のようなものがあるといいと思っています。先ほどの樋口先生のコストとベネフィットのお話で考えると、6ページに書きましたがフランスのシラク三原則というものは、まさに子育てすることによっ

て失われるかもしれないと国民が不安に思うものを国が保障しているということなのかと思いました。ここをしっかりと国がやるのだ、大丈夫だよとってあげることによって、かなり結婚や出産、子育てへのハードルというものは取り除かれるのかと思いました。

以上でございます。

○佐藤座長 大日向委員に御発言をいただきますが、基本的には分けないほうがよさそうですので、今日は余り細かくというより全体ですので、全体を通じた御意見を伺うことにしたいと思います。

○大日向座長代理 ありがとうございます。

3点申し上げたいのですが、1点は理念のところですが、今、白河委員がおっしゃったことと同じで、先ほどの樋口委員がおっしゃったコストとベネフィットについて、あの考え方は非常に重要だと思いますので、理念・基本的な考え方には是非盛り込んでいただくことが必要だと思います。

2点目、重点課題の書きぶりなのですが、多子世帯の支援の重要性は私も十分認識しております。少子化対策の目的の一つは人口を増やすことにあることだと思っています。でも、同時に、子供、子育て支援も少子化対策に欠かせない視点です。そうしますと、子供の数にかかわらず、今、子育てをしている全ての人たちが、そして、これから親になることを考えている人たちが、生みやすく安心して育てやすい環境をつくるのだということをもまず基本として盛り込んでいただくことが必要と考えます。いろいろな事情でひとりっ子の家庭もありますし、2人の子供を育てている方々もたくさんいらっしゃいます。余り多子世帯だけが前面に出て、そうした方々が疎外感を覚えないように、少子化対策が生めよ増やせよ的なニュアンスになり過ぎないように配慮が必要と考えます。

3点目、3ページの教育のところですが、ここも教育の必要性はそのとおりだと思うのですが、教育というと学校教育だけではなく、生涯学習、社会教育も非常に重要です。教育課程を修了した者だけではなく、子供たちにとっても学校だけでなく、家庭、地域、社会教育など、様々な場面で学べるということを出し出していただけたらと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

他には文書を出していただきましたけれども、ここでもう一度発言していただくほうがいいかと思います。

安藏委員。

○安藏委員 資料3に私の前回からの意見を書かせていただきました。出生率の減少の約80%が初婚行動に起因していて、残りの20%が初婚行動以外、つまり働き方とかワーク・ライフ・バランスだとか、子供を持つのに経済的な問題があるとかということがこの20%の中に入っているという話をしてきました。実はそれは2005年までのデータで、先日、国立社会保障・人口問題研究所の岩澤美帆さんの分析によると、2012年までのデータでは、初婚行動によるものが90%になっている。圧倒的に出生率の低下に関しては初婚行動、結

婚しないということのほうが問題で、子供を持つことのコスト・ベネフィットの問題とか、子供を持つことの経済的な問題などは残りの10%の中に入ってくるということです。大綱の中に盛り込む全体の提言の中で、様々な対策を列挙してくると各々の対策が全部平等のように見えてしまうように思います。その辺のウエートのかけ方というか、それが全体の提言の中で何が最重要なのかという提言の仕方が効果的な少子化対策には大切なことだと思います。

ワーク・ライフ・バランスが上手くできて、結婚したほうが幸せだという社会になるということがわかれば、若い人たちは結婚にも能動的にいきます。先ほど羽生委員の御発言の中にあつたように、未婚の男女はじつと職場で展開されている結婚し、子育てと仕事の間で苦しんでいる人たちを見ているから、結婚に踏み切れないという現状が起きているのではないのでしょうか。そういう意味ではワーク・ライフ・バランスとか結婚後の働き方だとかということを見直していくということはすごく重要なことだと思います。それも含めて結婚に能動的になるような社会をつくっていくということが必要なのではないか。特にこういう大綱の最初の提言のところでは、そういう意思表示が必要なのではないかと思います。

委員会に入っているいろいろ考えさせられましたし、今日の御発表も伺ってきたのですけれども、何か根本的な所に問題があるように思います。私はこれまで10年近くアメリカに住んでいて、多くの友人の生活やライフコースを見てきました。日本社会では、仕事のために家庭があるように高度経済成長期から社会のシステムがつくられてきて、夫が自由に働けるように家族扶養手当から配偶者控除とかの制度が整備されてきた訳ですけれども、欧米では人々は家族のために働いていますから、急に転勤しろといったら会社を辞めますし、残業ばかりしていましたら家族が崩壊してしまうのです。そうした家族の在り方、働き方、夫の役割、妻の役割という面で大きな意識転換がないと少子化というものは根本的に直らないのではないかと思います。幾らディテールを議論しても、上司が全然理解がないとか、イクボスがないところはだめだとかいっていますが、もともとのもっと大きな根本をひっくり返さない限り、50年後に1億人をキープはほとんど無理だと思います。このままだと、子供を預けることができ、仕事と育児を両立することができても、「家族」ということを中心とした社会にしていけないと、女性にばかり負担が偏り、夫の存在のない不思議な社会を創出してしまうように感じます。

○佐藤座長 最後の点は非常に大事な点かと思えます。

どうぞ。

○樋口委員 今のお話、私も同意するところがありまして、この大綱の中にどのようにこういった施策を進めていくのかということが明記されてしかるべきかと思えます。といいますのも、政府、国と国民一人一人の生活というところは距離が余りにもあり過ぎるということで、国がいろいろ議論しても個人がそれがきちんと受けとめることができるのか。いろいろな支援とかといっても、そこに距離があり過ぎることが産業政策とか、そ

こと大きく違っているという気がするわけです。

その中において、国民運動的に人々の考え方も変え、子育てしやすい地域あるいは社会をつくっていくといったときには、地域の問題、地域が主役になるとかという視点もすごく重要になってくるのではないかと思っております、特に内閣府が進めるときに、出先機関がそれほどあるわけではない。そうなってくると、それぞれの自治体、特に基礎自治体のところでの取組までどうしていくのかということを考えてほうがいいのではないか。例えば今回の地域創生のほうでも、地域のプラットフォームをつくる。そこにはもちろん自治体、首長さんも入りますが、住民も参加してということ。そのもとに大綱をつくってという話が出てきてもいいのかと思って、中には地域によって子供を育てる希望が実現できない阻害要因というものとは違うのだということも書いてあるわけですから、それぞれが発案して国のほうはそれはサポートしていく。そのために助成金があったり税金が軽減されとかということがあったりという仕組み、それがいいのかどうかわかりませんが、何らかの形で国民運動的なものが必要なのだ。そのためにはどう仕組みをつくっていくかというところについても、議論しておいたほうがいいのかと思います。

しゃべったついでに1点、細かいところなのですが、ワーク・ライフ・バランスのところ、ここでは4ページの2行目にワーク・ライフ・バランスの実現ということが書いてあって、その後のほうに働き方という形で出ていました。長時間勤務の抑制。これも最も重要かもしれません。柔軟な働き方、転勤の配慮ということが入ったというのは、非常にいいことかと思うのですが、特に東京の問題で通勤をどう考えるのかというところが今まで余り議論されてこなかったのではないかと。時間の制約の中でこの通勤時間の占める大きさというものはすごく大きい。

何でこんなに東京が新幹線で通勤するぐらいまで拡大していったのだろうか考えると、経済的理由が相当あるのです。それは何かというと、通勤手当は個人が負担するのではなくて会社が負担する。しかも、法人税においてそれが軽減されているということになっていくと、経済的負担を一切なし遠くから通うということが日常化してきたということもあって、これを私は制度自身、税制を見直すということもあっていいのだろうと思います。ただ、合意が得られるかどうかわかりませんので、一応そんな考えもありますということでは申し上げたいと思います。

○佐藤座長 安藏委員の最初のお話のところのいわゆる初婚行動というか、未婚化。その要因と結婚した人たちが子供を持って育てやすい。前者のほうが少子化に大きいというのは事実なのですが、安藏委員も言われたように実は両方重なっている部分があります。両方共通して長時間労働で若い人たちもなかなかパートナーと出会いにくいとか、そういうことも含めて、確かに結婚行動のところは大事けれども、共通している部分もあるということも他方で押さえながら書いていければと思います。

あと、樋口委員が言われたように通勤問題はすごく大きいので、そういう意味では遠くに家を持てるような、安く買える、それで通勤手当を出すとかやってきてしまったので、

最近ではベンチャーなどでいうと、会社の近くに住んだ人のほうがたくさん出して、遠くに行くと減らしていく通勤手当、リスク管理も含めて社員は会社の近くにいるほうが子育てもしやすいし、逆に近くに住むと通勤手当を高く、都内に住みやすくする。そういうことも結構大事かもしれないです。30分で通えるとしたら子育てもしやすいわけですから、そういうことも考える必要があるかと思います。

どうぞ。

○**渥美委員** 私は資料2で4点申し上げたいと思います。

まず、理念・基本的な考え方の○の2つ目なのですが「若い世代の結婚や出産、子育ての希望がかなう社会」の部分で「子育ての希望がかなう、喜びを感じる社会。また、子供が健康に育つ社会の実現を目指す」と、子供の視点を入れていただきたいと思います。希望がかなうだけではなくて、喜びを感じるということもです。

2点目が、3ページ目の教育の部分なのですが、1行目「医学的・科学的に正しい知識や子供の人権に関する知識を教育の中で提供することが必要である」としていただきたいと思います。

この下の部分の仕事で書き方がこなれていないかもしれませんが、またの前「環境整備や支援が必要である」の後「子供が親と一緒にいる時間を確保するために企業は配慮すべきである」と子供の視点のワーク・ライフ・バランスを入れていただきたいと思います。

4点目が、4ページ目で、妊娠・出産の部分なのですが、私も自治体から依頼を受けて出産前の夫婦への講演等が多いのですが、虐待不安の質問はすごく多いです。これだけ報道されていると、自分もそうなるのではないかと。ですから、環境を整備する後に「虐待は子供の人権侵害であることや、地域サポート体制に関する知識を啓蒙し」と、自分一人ではなくて、すぐSOSを出して地域でサポートしてもらえということをぜひ加えていただきたいと思います。

以上です。

○**佐藤座長** ほかに資料を出していただいている方は言っていただくほうがわかりやすいです。

齊藤委員はありますか。

○**齊藤委員** 資料3の5ページですが、今まで取り上げていただいたものが黒の2つです。赤の3つを加えました。それには理由があります。今回の論点整理に入っていましたが、教育課程を卒業した方に対して、再教育を含めていろいろな仕組みを考えていくことが大切です。単にマスメディアなどの情報だと、一時で終わってしまうということがよくあるので、教育を通して何回も繰り返し教育することがすごく大切です。そのシステムづくりが必要ではないかということが1つです。

2つ目の赤○です。教育の中に総合的な時間があります。その中では単科の学習ではなくて教科横断的に学習内容を扱うことができるので、少子化にかかわる問題をライフステ

ージの各段階に応じて扱うことができます。こういう仕組みを教育課程の中に加えていただければと考えております。

3番目の赤○です。確かに教育というと文科省が行う分野だと思っていたのですが、実は少子化に関わる教育内容は厚生労働省の施策であり、その教育版です。よって、両方の省が協力して教育課程でのこの内容を盛り込んでいける仕組みを作ると、より効率的な教育ができると思ったので、これを提言させていただきました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

吉田委員はありますか。お願いします。

○吉田委員 どうもありがとうございます。

私、今回の案で男性という項目がつけ加えられたのがいいのか悪いのか考えておりました、と申しますのは、子育て世代の男性は割と育児ですとか家事ですとか積極的に参加しておりますし、私、周産期分野で働いておりましても立ち会い出産が非常に増えたという印象がございます。

1ページ目でも、理念・基本的な考え方の下から2行目で「とりわけ、男性や企業、高齢者、地域も巻き込んだ」、という表現の中で、企業、高齢者、地域を巻き込むのは大事だと思うのですが、「男性を巻き込む」と何となく他人行儀に書いてしまいますと、女性に妊娠・出産を押しつけているような雰囲気にとられないか心配でございまして、この1ページの男性を巻き込まなければというところと、7ページの男性という項目を立てるところで、男女の対立構造とならないか、気になります。恐らく若い世代ですとか子育て世代の男性はもっと意識は変わっているのではないかと思います。経営者層ですとか、使っている側、管理者層の意識が変わらなければということはあるかもしれませんが、ここで男性全般を対立相手とせず、女性ももちろん輝きたいのですけれども、男性が輝くこともすごく大事ですし、男性のほうがワーク・ライフ・バランスをとりやすく、本当に大変だと思いますので、男性というテーマで課題とするのではなく、もう少し仲間意識を持たせるような言い方がないのかと、代案をひねり出したいと思って考えておりました。女性だけに背負わせるものではなく、男性女性一緒にというところで、いい案を考えておるところです。女性の活躍、女性のキャリアも、女性だけのということではなくて、子育て世帯の輝きであってほしいところです。理念・基本的な考え方の中の「男性を巻き込んだ」というところは、管理職の男性とか経営者層の男性であって、男性全般ではない気がいたします。

○佐藤座長 わかりました。

書いている側はそういうことを考えながらだと思います。

もう一つは、今日のいろいろな御説明だと男性の子育て参加は大事なのですが、いろいろな施策を見ると妻が働いているという男性を考えやすいですけれども、現状でいうとまだまだ第1子出産のときにやめてしまう女性がすごく多いわけです。妻が専業主婦になっている男性も家事・育児参加はすごく大事だというメッセージをどう出していくかという

ことはすごく大事で、なかなかその政策がない部分もあるかと思っています。

○吉田委員 ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

全体として、今日は大きな論点ということですが、ほかの方はよろしいですか。

では、もう一つどうぞ。

○齊藤委員 今回提案させていただいた教育とは異なりますが、ワークバランスのところ
です。ワークバランスを考えたときに、専門職の方は人数が限られています。よって短時
間の仕事とかを導入すると、現状供給できる人的パワーには限りがあるので難しい場合が
あります。特に私たち医師では、私は産婦人科ですが、子供を生む若い世代の女医は4割
ぐらいいて、その方が生むとしたときに代わりに仕事をしてくれる人を確保しにくい現状
があります。専門職のように人数が限られている職種に関しては、その大卒の人数も考慮
した政策を立てていただきたいと考えています。すなわち国家試験などで定数が決められ
ている職種のワークバランスを考えるときは、そのことも考えてワークバランスを考えて
いただければと思います。

○佐藤座長 稲垣委員や武田委員はございますか。

○稲垣委員 子供の視点で書いていただきたいという御指摘に私はとても賛同いたしま
す。戦後、エンジェル係数というものがありません。ところが、それがだんだんエンジェル
係数と言われる子供にかかるお金、が随分と増えてきた。そのエンジェル係数のことはこ
の会議では示されなかったわけですけれども、基本的に子供は家族の中で育つので、エン
ジェル係数ということを中心に考えると、企業が家庭の姿にならざるを得ないような状
況になっているのではないかという気がしています。

今までは中小企業とか個人企業だったから自然とできていたわけですが、このように考
えると大企業の中で子育てをいかに考えていくかということに論点があるのだらうと思
います。企業が職員の子供の子育てにどのように関わっていくのかを考えるかという視点が
必要かという気がいたしています。

以上です。

○佐藤座長 武田委員。

○武田委員 3点だけ、申し上げます。教育のところで「生む前の若い男女がすごく疲れ
ている」というデータがあります。妊娠を考える以前に疲れていて、それどころではない
という現状なので、生むための健康な体づくりをどう若いころから推進していくかという
観点を入れていただけたらありがたいと思いました。

もう一点は、同じく教育のところで、子供を生む障害の1つとして、教育にかかるお金
の不安が大きいです。その1つの対策として、学校教育の充実が欠かせないと思います。
教育内容と人材を充実するためにもっと予算をかけることで、今、習い事や学校以外の教
育への負担を減らす効果があるのではと思います。

3点目は、吉田先生の御意見に賛成です。男女お互いの不公平感みたいなものがなくな

るといいと思います。大前提のところ「若者が希望どおりに結婚する」とありますが、実はそれ以前にアンケートによりますと男性の5割、女性の6割が結婚自体を「希望しない」というデータがあります。その原因の一つは、女性は家事・育児の負担が自分だけ、男性は経済の負担が自分だけという不公平感が大きいようです。男女ともに生活力・仕事を上げていくための意識改革を盛り込めていけたらいいのではないかと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

まだまだ御意見があるかと思えますけれども、一通り御意見を伺えたかと思えます。

時間もありますので、本日の議論はここまでとさせていただければと思います。本日の議論を踏まえて、検討会の議論の整理をさらにバージョンアップしていただきたいと思えます。

今日の意見を踏まえてもちろんバージョンアップしていただくわけですが、さらに今日、十分発言できなかつたということもあるかと思えますので、前回と同じように御意見のある方は1月6日までに文書で出していただければと思います。事務局からその連絡が行きますので、1月6日までに御連絡いただければと思います。

それでは、次回は今日の議論と1月6日までに出していただいた議論を踏まえて、新しい議論の整理の案を作ってくださいということにしたいと思えます。

それでは、次回の開催について事務局から御説明いただければと思います。

○宮本参事官 次回は1月13日火曜日午前中に開催する予定です。具体的な開催時間は追って御連絡させていただきます。

次回は目標、予算などについて御議論いただきますとともに、今、佐藤座長からも御説明がありましたが、本日御議論いただきました議論の整理（案）を修正したものにつきまして、引き続き御議論いただきたいと考えております。

○佐藤座長 今回の資料の後ろのほうの目標とか予算のところはまだ入っていないので、当然予算が大事ですし、目標というものは政策評価をどうするかということも考えながら目標を立てていくということは必要だと思いますので、その辺をどう考えるかということについてもあわせて議論したいと思えます。

それでは、本日の会議ではこれで終了させていただきます。長時間どうもありがとうございました。