

## 第4回 新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会 議事要旨

1. 日時：平成26年12月25日(木) 9:30~12:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階特別会議室
3. 議題：
  1. 企業の取組／ワーク・ライフ・バランスについて
    - ・一ノ瀬委員からヒアリング
    - ・土佐谷委員からヒアリング
    - ・渥美委員からヒアリング
    - ・羽生委員からヒアリング
    - ・樋口委員からヒアリング
  2. 意見交換
4. 議事
  - ・企業の取組／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、樋口委員から説明があった。
  - ・委員による意見交換が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

### 【理念・基本的考え方】

- 個人が子供を持つことの費用と便益の観点も重要。社会保障の充実による子供を持つメリットの低下や、子育てにお金がかかることや心理的な不安、自由な時間の制約、仕事を辞める機会費用などの費用を考え、政策を講じていく必要がある。また、少子化回避に伴う社会的ベネフィットも明確にする必要がある。
- 大綱の中に、どのように施策を進めていくのか、ということが明記されるべき。国と国民一人一人の生活は距離があり過ぎる。何らかの形で国民運動的なものが必要であり、地域が主役になるという視点も非常に重要。
- 子供の視点を入れるべき。

### 【重点課題】

#### ＜結婚支援＞

- 結婚に能動的になるような社会をつくっていくという意思表示が必要。
- 出生率の低下に関しては、初婚行動、結婚が問題。全体の提言の中で、結婚にウェートを置くことが必要。

### <多子世帯支援>

- 子供の数が増えるから経済的負担の問題に対応していくというよりも、経済的負担の問題に注力することにより、結果として3人以上産める人の数を増やすという考えではないか。
- 子供の数にかかわらず全ての親、子育てをし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ということをまず盛り込んでいただきたい。多子世帯だけが前面に出て、少子化対策が産めよ増やせよ的なニュアンスになり過ぎることを懸念。

### <ライフステージの各段階に応じた支援>

#### (教育)

- 学校教育だけではなく、生涯学習、社会教育も非常に重要。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、様々な家庭、地域、社会教育で学べるというニュアンスを出していただきたい。
- 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。
- 総合的な学習の時間で少子化に関わる問題を扱うことが大事ではないか。
- 教育課程を卒業した方の再教育を含めて、仕組みを考えていくことが必要。

#### (結婚)

- 結婚した人たちの苦勞を見て、未婚の男女が結婚に踏み切らないという現状が起きている限りは結婚しない。未婚化の要因と、結婚した人たちが子供を生み育てやすいというのは、重なっている部分があるということも押さえることが必要。
- 離婚の後の一人親の貧困が多い。離婚する前にしっかり養育費や面会権を取り決めることで、離婚を思いとどまる方も増えるのではないか。

#### (仕事)

- キャリアコンサルタントも重要な施策だが、中長期のライフのキャリア支援はほとんど入っていない。仕事と生活の両方の能力を養成することが重要。
- 共働きで子育てがしやすい日本になるために、企業に必要とされるものは、勤務体制や人事制度。
- 仕事と子育ての両立の実現のために子供を生む理想の年齢を尋ねたところ、男性も女性も30代前半という答えが最も多い。もう少し外側からの支え、インフラや文化がなければ、35歳前後で産めばよいというようなムードは変わらないのではないか。
- 日本人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た。欧米は家族のために働いている。そういう意識転換がないと、少子化は直らないのではないか。

- 正社員については女性の継続就業率が上がってきているが、非正規雇用の増加ということを考えていく必要がある。
- 共働きの実現に必要なのは、配偶者の支えが一番であり、自分の頑張り、保育園、両親の支援などが続く。普通の人共感する記事は、待機児童の実態、職場の働きにくさの実態、妻ばかりが育児負担をしていること。
- 子育て中に職場で働きにくい等と感じる方は多く、子供の病気のための早退、残業できないこと、時短勤務などが挙げられている。一方、働きにくいと感じないという人は、上司の理解、同僚の理解、夫婦の理解を要因として挙げている。

### **(妊娠・出産)**

- 新しく妊娠・出産・育児を切れ目なく支援する職務を創設してはどうか。女性が地域社会で活躍でき、雇用の機会にもつながる。
- 環境を整備することの後に「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るとすることを加えていただきたい。
- 産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、入れていただきたい。

### **(子育て)**

- 児童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。
- エンジェル係数（子供にかかるお金）が増えてきている。
- 土曜、日曜、祭日に勤務する産業もあり、対応する保育を強化してほしい。

## **<横串的な取組>**

### **(妊婦、子供や子育てに温かい社会・地域づくり)**

- フランスのシラク3原則のようなものがあるとよいのではないか。ここをしっかりと国がやる、と言うことで、かなりハードルが取り除かれるのではないか。

### **(地域の実情に即した少子化対策)**

- 国民運動的に、子育てしやすい地域あるいは社会をつくっていく時、地域の問題、地域が主役になるという視点も重要。それぞれの自治体、特に基

礎自治体での取組までどうしていくのか、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すべき。

### **(企業の取組)**

- 少子化対策の政策効果を、様々な組織、特に企業内で検証する指標づくりが重要になる。分析ツールとして企業子宝率は非常に有効。制度が整っているから、制度を使っている人が増えているからよしとするのではなく、実際に生まれているのかどうかという状況を見える化した方がいいと思う。
- 男性が育児休業を取れるように、あるいは、上司がそう仕向けるよう行為を起こさなければ、男性の育児参加は、意識はあっても行動面では非常にまだ低い。
- 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、論点があると思う。企業が子育てをどう考えるかという視点が必要。
- 共働きで子育てがしやすい日本になるように企業が必要とされるものについて、子育て当事者からは、勤務体制や人事制度、固定的性別役割分担の考えを改めることなどが求められている。
- 仕事をしている人は、上司の都合で帰る。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である。
- 企業の中で表に出にくいパワハラ、マタハラ、オヤハラがある。

### **(男性)**

- 男性の育児参加について、意識はあっても行動面ではまだ非常に低いということがある。
- 妻が専業の男性にとっても、家事・育児参加は大事だというメッセージをどのように出していくか、ということも大事。
- 男性の家事・育児時間が諸外国に比べ低いが、女性は逆に諸外国に比べて長い。米国では、男性の家事・育児時間が、1970年代、80年代に、急速に伸びた。
- 男性も自分の仕事のキャリアではなく、妻と一緒に二人でキャリアを考えると本当に楽になれると思っている。
- 「男性」という項目を立てたり、「男性を巻き込む」と記述したりすると、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。

### **(働き方改革)**

- ワーク・ライフ・バランスは、職場の活性化はもちろん、地域活性化の戦略としても極めて有効であり、地方創生と親和性が高い施策。この点を強調すべき。

- 働き方改革と女性活躍は車の両輪。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。
- 育児や介護などのライフイベントへの備えの「前倒し」が必要。ワークとライフイベントの両方を前提にして、ライフイベントに入る前にスキル習得を意識させることが重要。ワークのキャリアだけではなく、ライフイベントへの対応についても、きちんと伝える必要がある。
- 「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。
- 共働きで子育てをする社員の新しい評価方法や、新しい価値観を社会で認識していきたい。
- 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が、削減できない要因として人事・評価制度が大きい。その他、職場の雰囲気や限界を超えた業務量などが挙げられている。
- 子供ができてから生産性が高まるということは、必要に迫られればできるということ。何かしら枠組みをはめてしまえば、生産性は高まるものではないか。
- 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。
- スウェーデン、ノルウェー、フィンランドでは、時間に対する意識というものが非常に強い。それに対して、女性の労働力率の低い国においては、企業は、従業員の時間が自由に使えることを前提に考えている。
- ワーク・ライフ・バランスの推進は、長期で考えれば企業にとってもプラスになるが、短期的にはコストという側面があるため、それをいかに支援していくかということが重要。
- 通勤や通勤費についても考える必要がある。
- ワーク・ライフ・バランスを考えると、専門職の人数が限られているところに関しては、その大枠の人数も考慮した政策を立てていただきたい。