

第4次少子化社会対策大綱策定のための  
検討会  
第2回議事録

内閣府子ども・子育て本部

## 第4次少子化社会対策大綱策定のための検討会（第2回） 議事次第

日 時：令和元年5月10日（金）16:58～18:50

場 所：中央合同庁舎第8号館4階416会議室

1．開 会

2．大臣挨拶

3．議 事

- （1）働き方改革、男性の家事・育児参画の促進について
- （2）子育ての担い手の多様化
- （3）意見交換等

3．閉 会

佐藤座長 皆さんおそろいですので、ただいまから「第4次少子化社会対策大綱策定のための検討会」の第2回会議を始めさせていただきます。

本日は宮腰大臣に御出席いただいていますので、最初に大臣から御挨拶いただければと思います。よろしくお願いいたします。

宮腰少子化対策担当大臣 検討会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日もお忙しい中、多くの委員の皆様方に御出席をいただきまして本当にありがとうございます。

第2回となる本日は、「働き方改革」や「男性の家事・育児参画の促進」、「子育ての担い手の多様化」を議題としております。

第1回の検討会における意見交換の中でも、特に共働き社会化に向けた働き方改革、そして男性の育児参画の重要性については多くの御意見をいただいたところであります。

また、地域や社会全体で子育てをサポートする子育ての担い手の多様化についても貴重な御意見をいただきました。

このため、本日は関連する制度の取組、問題提起等を踏まえ、これらのテーマについて掘り下げた議論を行うとともに、次期大綱に盛り込むべき点について積極的に御提案をいただきたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、ぜひ忌憚のない活発な御議論をいただきますようよろしくお願いいたします。

私のほうから、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、議事に入る前に本日のテーマですけれども、「働き方改革、男性の家事・育児参画の促進について」です。このテーマを選ばせていただきましたのは、第1回の意見交換の際に最も多く御意見を出されたということで取り上げさせていただきました。

お手元には、資料1として前回の議論のポイントを配付しておりますので、後で御参照していただければと思います。

今回のテーマに関係する資料として、資料3に働き方改革推進法の概要もお配りしておりますので、ごらんいただければと思います。

本日は、委員の皆様に加え、法政大学キャリアデザイン学部の武石恵美子教授に御報告いただくということでお越しいただいています。

また、政府側からは厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課の尾田課長、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局の中野参事官においでいただいて、後で御報告いただきます。

さらに、子育ての担い手の多様化について、石蔵委員よりプレゼンをしていただくということです。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、山口県知事の村岡嗣政委員は御欠席で、代理として弘田隆彦山口県健康福祉部こども・子育て応援局長に御出席いただいています。よろしくお願いいたします。

それでは議事に入りたいのですが、その前に少子化対策、とりわけ現大綱における働き方改革や両立支援の位置づけについて、一応確認ということで、事務局から資料2に基づいて御説明いただければと思います。

南参事官 少子化担当参事官の南でございます。よろしくお願ひいたします。

資料2で簡単にまとめておりますので、本日のアジェンダについて簡単に御説明させていただきます。なぜ働き方改革が少子化対策にとって重要なのかという点でございます。

先ほど佐藤座長からも御紹介がありましたように、もう2カ月前になりますけれども、前回の第1回の検討会では、最も多くの御意見が働き方改革でありますとか両立支援、そして男性の家事・育児参画というところにありまして、それで今回テーマとして取り上げたということがあります。それに加えて、出会い、結婚、それから出産という過程において、「結婚したい」「子どもを持ちたい」という個々人の希望を阻む要因として、やはり働き方改革のおくれというものがあります。「不安定な就業」だったり「長時間労働」「両立しにくい職場風土・働き方」、やはりそういったところから働き方改革を検討することは不可欠だということは共通の認識だと思っております。

現行の第3次大綱においても、働き方改革等は大きな柱の一つとして位置づけられておりまして、下のほうに目標の進捗とありますけれども、数あるKPIの中でもそれに関連するKPIは非常に多数設けられております。その進捗状況について、まとめたものでございます。

黒字の下線が引いてある数字が目標値で、括弧の中の小さい黒い文字が当初の値です。赤い文字で書いてあるのが最新の値ということで、その進捗がわかるようになっております。この数値目標の設定の仕方等について、もし御意見があれば、こういった指標もあるのではないかとか、そういったことも後ほどの意見交換の際にお願いできればと思っております。

その次のページ、さらにその次のページにつきましては、大綱の本文からの抜粋でございまして、働き方関連部分についての抜書きでございます。別添というところの3ページ目の具体的内容については項目のみになっておりますけれども、具体的な進捗状況の細かい部分につきましては、お手元のファイルに参考資料としてとじてございまして、今回のテーマに関連するようなデータ、それから進捗状況の該当部分について付箋を張らせていただいておりますので、適宜御参照いただきながら議論を行っていただければと思います。

私からは、以上です。

佐藤座長 今、御説明にありましたように、現大綱の中でも少子化の課題を解決する上で働き方は重要だと位置づけて取り組んでいます。そういう意味で、次の第4次の計画をつくる時に何か新しいことをやらなければいけないのか、今のものを推進するとその取り組みが必要なのかとか、その辺を議論するということが大事になるかと思っております。そういうことを少し念頭に置きながら、今日の議論ができればと思います。

それでは、議事1に入りたいと思っております。「働き方改革、男性の家事・育児参加の促進について」です。

まず進め方ですけれども、厚労省、内閣官房に続けて御説明いただいて、質疑をして、その後、武石教授から御説明いただき、また質疑というふうにしたいと思います。

それでは、最初に厚労省の尾田課長より育休制度の現状及び両立支援制度を利用しやすい職場環境整備について、資料4で御説明いただければと思います。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 厚生労働省の尾田でございます。資料4をごらんいただければと思います。

おめくりいただきまして1ページ目がダイジェストですが、恐縮ですが、おめくりいただきまして3ページ目から御説明いたします。

ベースとなりますのは、育児・介護休業法という法律がございます。まず、育児休業というのは原則として子が1歳に達するまで育児休業が取得できる権利を労働者に保障しております。

また、年5日の子の看護休暇、そして所定外労働や時間外労働、深夜業といったものを労働者の請求によって制限する等々の措置によりまして、労働者の仕事と育児の両立を支援しております。

4ページ目でございますが、この育児休業を取得している間、育児休業給付金というのが雇用保険から出ております。これを改正いたしまして、現在最初の6カ月間が休業前賃金の67%、それ以降は50%という手当を保障しているところでございます。

5ページ目以降、最近の改正でございますが、平成29年1月に施行した改正ですと、子の看護休暇につきまして半日単位で取得できるようにしました。また、有期契約労働者の要件を緩和いたしまして、より広く有期契約労働者の方が適用対象になるようにという改正をいたしました。

1ページ飛ばしまして、7ページ目でございます。もう一つ、これは29年10月に施行した改正でございますが、このときはこれまで原則1歳と申し上げましたが、保育所等に入れない場合、1歳6カ月まで延長できるという制度がもともとございました。これを、さらに2歳まで延長することが可能という改正をしているところでございます。

それで、現状でございますが、8ページ目、女性につきましては83%、男性につきましてはまだ低いですが、最近少しずつ上がりましてようやく5.14%ということになっております。こうしたことから、男性の育児休業の取得は引き続き大きな課題となっております。

次ページ以降、男性の育児休業に関する取り組みでございますが、育児休業法におきましてはパパ・ママ育休プラス、パパ休暇という制度がございます。このパパ・ママ育休プラスというのはお父さんお母さんが同時に育休をとった場合に原則1歳というのが1歳2カ月まで取得可能になります。

下は、いわゆるパパ休暇というふうに言っておりますが、最初に出産後8週間以内に育児休業を取得したら、もう一回取得することができる。これは、女性の場合は産後休暇というものがございますので、事実上男性に効く制度ということで、父親の場合は2回とる

ことができ、父親の育児休業の取得を促進しているところでございます。

また、10ページ目、イクメンプロジェクト、これは平成22年から機運の醸成ということでこういったプロジェクトを実施しております。本年度はイクメン2020キャンペーンというふうに1番に書いておりますけれども、特に出生後8週間以内の男性の育児休業取得に絞りまして、こういった取り組みを推進するようなキャンペーンを実施したいと思っております。

また、次ページの助成金でございますが、これは男性が育児休業を取得した場合に事業主に対して助成金を出すというもので、事業主の取り組みを推進しております。

男性についてはこういったことなのですが、また女性につきましてもやはり女性のキャリア形成を促進するという観点から、企業における取り組みを推進しております。この11ページの「育休復帰支援プラン」というのは、個々の労働者の事情に応じて育児休業を取得できるようにということで、企業にこういったプランを作成していただくということを推進しております。これにつきましては、全国にプランナーを配置しまして、企業の要望に応じてコンサルティングを実施しております。

また、次のページで育児休業等支援コース助成金というものがございまして、このプランを作成して育児休業等を取得させた場合、あるいは代替要員を確保したり、育児に関する支援措置を講じた場合、助成金を支給することで事業主を支援するという取り組みをしております。

また、次のページは、育児等によって一旦離職された場合、その企業でもう一度しっかりと処遇をして、評価をして再雇用した場合に支援するという助成金も設けておりまして、こういったさまざまな形で女性のキャリア形成を推進しているところでございます。

その他の取り組みといたしまして、次の13ページでは次世代育成支援対策推進法に基づき、くるみん認定ということで、従業員が101人以上の企業につきましては計画を策定することが義務になっておりますけれども、その中で一定の水準を満たした者についてはくるみん認定、さらにレベルの高い取り組みをしているところにつきましてはプラチナくるみんの認定ということで、現在まで3,000社以上の企業がくるみん認定を受けているところでございます。

また、企業の取り組みの紹介や一般の方々向けの両立支援の情報提供を行っております。14ページで紹介しているとおり、ホームページを開設して、こういった取り組みで私どもとしては育児休業、育児と仕事の両立支援制度の推進を図っているところでございます。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、続けて内閣官房の中野参事官から、「地方創生×少子化対策検討会」での議論状況について、資料5で御説明いただければと思います。

中野内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局の中野でございます。「地方創生×少子化対策検討会」について、資料5

に基づいて御説明申し上げたいと思います。

1ページおめくりいただきまして、これは地方創生とは、いうことでございます。この地方創生、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」というのを国のほうでつくってありまして、各都道府県・市町村で同じく地方版の総合戦略をつくって地方創生を進めているわけですが、この地方創生の特徴として、少子高齢化の進展に的確に対応し、人口減少に歯どめをかけるということが明確に盛り込まれてありまして、少子化対策というものを非常に意識したものになっているということでございます。

これは5年がワンセットの総合戦略になってありまして、現在2019年は5年目、第1期の最終年でございます、ちょうど第2期を目指して検討を始めているということでございます。

それで、「第1期の検証」というところをご覧いただければと思うのですが、この総合戦略は4つの基本目標を定めているわけですが、その3つ目で「若い世代の結婚、出産、子育ての希望をかなえる」ということを明記しているところでございます。

さらに、一番下の「・」のところに書いてございますが、「長期ビジョン」ということで人口の見通しというものをしっかり立てるということになってございます。

その上で、第2期に向けまして人材育成とか、あるいは稼げる仕事、それからSociety5.0等の未来技術、これらとあわせて、「少子化対策」、それから「全世代活躍まちづくり」ということでコミュニティづくりのような取り組みについて今、検討を進めているところでございます。

この総合戦略につきましては下のほうに書いていますとおり、ことしの6月におおむねの方針を「基本方針」という形で閣議決定をし、最終的には今年の年末、12月ごろに次期の5カ年戦略を閣議決定することを目指しているということでございます。

次のページに進んでいただきまして、では少子化のほうの検討会についてということでございます。左上の「検討会の位置づけ」の部分でございますが、第2期の総合戦略策定に向けまして子育て世代の負担軽減、それから効果的な施策のあり方を考えるというふうに位置づけております。

委員につきましては、右の2番のところがございますとおり、6人の先生方に入っているところでございます。白河桃子先生が座長、それからこの検討会の奥山千鶴子委員にも委員として参画をいただいているところでございます。

これまでの開催経緯は下のところに書いていますとおり、これまで2回開催されてありまして、各委員からプレゼンいただいた後、ワーク・ライフ・バランス等で先進的な企業の方々からのヒアリング、それから静岡県庁というふうに書いてございますが、これは地域づくり、少子化対策の地域評価を非常に先駆的に実施しているということで、そうした「評価指標」をつくっている先進事例として御報告をいただいたところでございます。

その上で、この検討会の主な論点、4ページの下のところの4番をごらんいただければと思います。主に3つ掲げてございまして、1点目は国全体の施策、この「少子化対策大

綱」ということで子ども・子育て本部が政府全体の司令塔として少子化対策をされているわけですが、そこの役割分担ということで「少子化社会対策大綱」に位置づけられた国全体の施策も活用しながら、まち・ひと・しごと創生本部事務局では地方創生という観点で地域の実情を踏まえた少子化対策、これはオーダーメイドの少子化対策ということございまして、より地域性が高い、地域アプローチということで政策効果を上げる。双方が両輪となって政策効果を上げるというところを目指しているということを書かせていただいております。

では、その上で具体的にどのような地域アプローチをするのが2番のところに書かれております。これまで、まち・ひと・しごとのほうでは、どちらかという働き方改革に重点を置く傾向にあったということですが、少子化対策は御案内のとおり結婚・妊娠・出産・子育て、いろんな幅広い取り組みがございます。

そこで、これまでの働き方改革に重点を置いた取り組みをさらに強化するとともに、ウイングを少し広げるべきなのではないかということで、下の例のところ3点ほど書かせていただいておりますが、サテライトオフィス、テレワーク等を含めた職住育近接、これも働き方改革の一環ではあるのですが、そうした住まい方のような環境整備、まちづくり的な話が1点目でございます。

次に、男女が協力した家事・育児、この点は白河座長からもかなり強調されておりまして、育休を男女共同でとったりするということについて、さらに進める方法。そのあたりについて、重点的に議論しております。

さらに、限定正社員等の新しい働き方の普及、それから男性育休の取得促進、これは先進的な企業の例をヒアリングしまして、今後どういうふうに広げていくかという点について御議論いただいております。

次に、これは地域づくり、地方創生という観点での検討でございますので、地域活動、それからコミュニティーによる「ゆるやかな支援体制づくり」ということも御議論いただいております。

最後に3番目、各地域で具体的に実施をする支援体制のあり方ということで、具体的にどういう方向を目指していくか、施策の出口のところについてでございます。これは、先ほど申し上げたとおり、働き方改革から、もう少し幅広く、地域のあり方ということを考えてということで、地域課題を見える化できるような地域評価指標みたいなものをつくってみるべきではないか。静岡県の先進的な取り組みをヒアリングいたしまして、そうした取り組みを広げられるような方法を今、検討しているということでございます。

その上で、地域ごとの推進体制、どういうふうに支援したらいいか。あるいは、国による支援体制や支援のための施策ツールのあり方、このあたりを検討しているということでございます。

5ページ以降は参考資料でございますので、説明は省略をさせていただきます。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、今お二方、厚労省と内閣官房からの御説明について御質問があれば手を挙げていただければと思います。

では、どうぞ石蔵委員。

石蔵委員 待機児童などは本当に大都市圏だけに今、偏っていて、地方では子育ては比較的やりやすいと言われてはいますが、産業がないから人が減っているという状態ですから、大都市圏と地方とは全くやり方を変えないと難しいなという感じがします。特に東京、関東圏ですね。大阪でもかなりよくなってきていますから、待機児童に関しては東京周辺だけの問題になりつつあるかと思うんです。そして、地方は人が足りない、産業がないということで、子育てはやりやすい環境であるということは聞いておりますので、そのあたりはいかがでしょうか。

中野内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 まさにおっしゃるとおりだと思っております、これは地域ごとに格差が大きいというところでありまして、政府全体で定める方策を踏まえながら、各市町村がそれぞれの地域ごとの課題というものを考えて取り組んでいく。

それで、今おっしゃったように東京圏は東京圏で、例えば通勤が非常に長いとか、そのあたりの課題がありますし、企業との協力関係をどうするかという特有の課題がありますので、今おっしゃったようなところを踏まえて、地域ごとの対策というものを地方創生という観点も踏まえながら検討していくということで、次期総合戦略に向けた検討をさせていただいているところでございます。

佐藤座長 ほかにはいかがですか。

厚労省のほうで、資料4の4ページなんですけれども、給付額のことであって、半年まで67%とここにあるのですが、お願いしたいのは、これだけ見てしまうと7割弱にまで減ってしまうのかと見間違いなので、1つは社会保険の免除があるので事実上は9割弱くらいですよね。実質はもっと多くて、もちろん半年までです。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 資料の中で4ページの中ほどでちょっと小さく書いておりますけれども、1で。

佐藤座長 私は、広報資料としてという意味です。書いてあるのはわかるんですけれども、普通の方が読むときに伝わる情報としてそういうのを載せていただくといいなということと、もう一つは妻だけだと途中で5割になってしまうんですけれども、カップルでとると67%がずっと続くんですよね。そういう政策を、利用者の側からわかるように出させていただくとありがたい。そういうふうになっているのであればいいんですけれども、そういうことをぜひお願いということです。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 ありがとうございます。もともとの意図といたしましても、67%が6カ月で50%に下がる。それで、そこで夫婦で交代することでずっと67%が続くという意図もございまして、そこは御指摘のとおり周知を図っ

ていきたいと思ひます。

佐藤座長 ですから、これをカップルでとると67%がずっと続くという、例えばそういう説明は役所ではやりにくいのかどうかわかりませんが、出していただくほうが実際に男性も取得するのではないかと。ですから、妻の側は自分だけよりもあなたもとったほうがトータルの収入はふえますというのも悪くはないのではないかと。もう制度があるわけですので、ぜひやっていただければと思ひます。

宮腰大臣 積極的にPRしてもらいたいと思ひます。

佐藤座長 では、どうぞ。

大日向委員 資料5の御説明のところでは地方の特性に応じた対策、つまり「地域アプローチ」の展開が重要」とありまして、そのとおりだと思ひます。オーダーメイド的な展開というのは今、本当に求められているときだと思ひますが、そのときに「地域指標」の公表」というのが8ページのところがございますね。この指標というのは、もう既に公表されているのでしょうか。あるいは、これからということでしたら、どなたがどういう基準でつくっていくのでしょうか。地域ごとにその指標も相当に違ってくるだろうと思ひます。ですから、一律につくることによってかえって地域アプローチが見えなくなることもあるのではないかと。個別のオーダーメイドの指標というものはどういう基準なのか、もう少しこのあたりを御説明いただければと思ひます。

中野内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 ありがとうございます。8ページに記載している「指標」につきましては、これは出生率に関連するいろんなデータというものを既に公表したものでございますが、一方、先ほどお話をさせていただいた「地域評価指標」というのは、これからつくるものでございまして、実はきょう資料としておつけできていないのですが、例えば「地域の働く力」のみならず、「地域のにぎわい力」とか、「幼児のサポート力」、「子育て基盤力」、それから「夫婦の協働力」、「家族や地域のきずな力」など、先進事例を見ますといろんな指標を出しております。

具体的に、静岡県の例でいえば「地域のにぎわい力」でいうと、駅までの所要時間とか、大規模小売店舗数とか、魅力を感じる、いろんなデータをとっておられるわけでありまして、どういうデータがあり得るか、先進事例を調査しながら、これからこうした「地域評価指標」をつくっていきたく思ひています。

その上で、今、先生がおっしゃったように地域特性というか、一律に対応することがいかどうかという御指摘は多分にあり得ると思ひますので、これからいろいろ議論いただきたいとは思ひているのですが、少なくとも一律でこのくらいはやっていただくという指標に加えて、ある程度自治体のほうで裁量を持って、こういう指標について任意でつくったらどうですか、といったものを追加できるような余地も恐らくこれから検討しないといけないのではないかと考えておりまして、その辺りも踏まえながら研究事業、あるいは検討会の中で御議論いただきたいと考えております。

佐藤座長 では、筒井委員からどうぞ。

筒井委員 どうもありがとうございました。地方創生に関してなんですが、地方という言葉と地域という言葉が2つありまして、恐らくニュアンスの違いとしては、地方というのはどちらかといえば非都市圏、あるいは大都市ではないようなところを指しておられることもあるのかなということと、地域に関してはもしかしたらコミュニティーというようなローカルな場所、例えば東京の中でも町単位で考えればそれも地域と言えることと言えるような、そういうニュアンスがあるかと思うんです。

その際に、地域のほうに注目してみますと、昨今、地域活動というのか、コミュニティー単位でのいってみればボランティア的な労働のあり方というのがどこまで支援に使えるのかというような話があると思うんですけれども、私も地元でワーク・ライフ・バランス等の審議委員等、いろんな活動をさせていただいているのですが、町の声的なものを聞くと、仕事もやって、それから家庭でも仕事をするんですね。育児、家事をして、それで地域活動もやるのかということで、仕事がふえるというような印象を持たれている方もいらっしゃるんです。仕事と家庭で手いっぱいなのに、地域活動までできませんということですね。

これから女性、あるいは高齢者の方も、より有償労働のほうに参加していくような流れになっていくところで、どこまで地域活動に余力を割けるのかというところを考えると、なかなか難しい点もあるかと思ひまして、恐らく働き方改革というのはそこら辺にも重要性があると思ひまして、とにかく有償労働にエネルギーと時間を使い果たしてしまうと、家庭のこともできなくなるし、地域のこともできなくなる。

そういう意味で、地方創生のところで働き方改革というところに恐らく着目していただいていると思うんですけれども、そういう意味でも3つの領域でのバランスというものを総合的に見る視点は大事になってくるのかなと思ひました。

佐藤座長 何かあればどうぞ。

中野内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 御指摘の点については、実は関連する研究事業を実施したときに佐藤先生からも御指摘をいただいている点でございまして、ワーク・ライフ・バランスを推進して少子化対策をするときに、その「ライフ」の使い方が重要である、さらに、その「ライフ」の使い方については地方創生、まち・ひと・しごとの施策で十分貢献できる部分ではないかという御指摘をいただいております、そうした視点もしっかり踏まえて検討していきたいというふうに考えてございます。

佐藤座長 では、羽生委員お願いします。

羽生委員 資料4の厚生労働省のイクメンプロジェクトですが、私も何年も。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 大変お世話になっております。

羽生委員 それで、今ちょっと、はっと思ったのですが、これはプロジェクトの名前がイクメンプロジェクトだったので、今までそういったパパ・ママ育休プラスですとか、先ほど佐藤座長がおっしゃったような金額の話ですとか、それはもうカップルとか、既に夫婦になった方にどれだけ推進するか、普及するかというところにもものすごい心血を注いで

やってきたのですが、このイクメンプロジェクトで充実した制度や給付金の話を、前回でもお話をされていたような、例えばブルーの冊子でいくと冒頭のこれまでの少子化対策のところの振り返りで5ページでしょうか。若者が結婚しない理由に、結婚資金が足りないというのが男性に3割くらいいる。こういう20代の結婚資金が足りなくておびえて結婚できていない若い男性にこそ、この7割給付し続けるんだよと伝えたりすることが大事なんだなと思って、これは自分も活動としてやっていこうと思います。

それで、プロジェクト名がイクメンプロジェクトなので、どうしても今イクメンのあなたに、早くおうちに帰りなさいと、そればかり言ってきたんですが、そうじゃなくて20歳のぴかぴかの新入社員にもこういうものをパンフレットとか、そういうものでお伝えすると、最終目的は少子化対策なので、そこにつながるんじゃないかと思って、自分もちょっと反省しました。

佐藤座長 阿部委員、どうぞ。

阿部委員 私は「地方創生×少子化対策」についてなのですが、資料5の9ページ目のほうに「出生率に影響を及ぼす諸要因」ということで整理されているのですが、その右側の「保育環境の整備」「育児費用の支援」「住宅環境の整備」ということで、各自治体がこういった整備や支援をしていくということになるだろうと思うんですが、自治体間の競争というのはいいということが言われる反面、いわゆるふるさと納税制度の二の舞になっては困るなどは思っているんです。つまり、税金がA自治体からB自治体に移動しているだけで、全体のパイは全然ふえていないわけです。

でも、ここで考えなければならぬのは、出生率全体を全国で引き上げるということなので、そのあたりをどのようにして底上げしていくか。ただ単に競争させるだけでは、A自治体からB自治体へ人口が移るだけで終わってしまうんです。

これは、これまでの分析でもそのように出ていますので、そうではなくて全体として引き上げるにはどうしたらいいかというのも、地方創生×少子化なんですけれども、地方創生の底上げのところをどういうふうに考えていくかというのは、我々も考えなければいけないと思います。

中野内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 ありがとうございます。9ページの右のところは単純に要因分析した結果、出生率に影響するものとして、こういう要因があるということで記載したものでして、ここのすべてについて地方創生の関係で特定の支援をするべきだという趣旨ではないということで御理解いただければと思います。また、この中で、それぞれの地域に即してやっていくべき部分というのがあり得るだろうということですが、そのあたりについて今、議論しているということでございます。

その上で、例えば地方創生でいろいろこれから議論していく途上なので、結論的なことは言えないわけですが、例えば先進事例を見てみますと、安心のコミュニティをつくり、第2子に加え第3子が産まれるというような話もあります。それであれば自治体間の取り合いというのではなくて、全体的に子どもが増えるというような形になるの

ではないかという御意見もございます。

いずれにしても、まさにこれからどうするか、議論を始めている段階ですので、結論めいたことは申し上げられないのですが、そうした先進事例、一例として、第3子が産めるような環境づくりとか、そのためにコミュニティーベースで何ができるか、全国の政策で何ができるか、役割分担をしながらしっかり検討していきたいと考えております。

佐藤座長 では、榊原委員、次に奥山委員。

榊原委員 ありがとうございます。1点質問で、1点意見なのですけれども、質問のほうは厚生労働省の育休取得のところですか。女性のほうは8割を超えてというところで、非常にいい状況になっているということなのですが、これは御説明にもあったとおり、雇用保険に加入している女性のうちの8割ですよ。それで、出産している女性は昨年度で92万件あったわけで、その中で育休がとれている人はフリーで働いている人も含めればそんなに多くない。

それで、以前から雇用保険の中だけで育休を給付して、そこの中の取得率を上げるだけでいいのか。もうそろそろそれを超えて、働いている人全員が安心して育児休暇をとった上で仕事に復帰するというような、フランスがやっているような施策に発展させるべきじゃないかという議論があったと思うんですが、そのような御検討はされているのかどうかというのが1つです。

もう一つが、地方創生と少子化のところ、私も実は阿部先生と同じような懸念をちょっと抱いたというところがあります。地方創生の手法として、自治体間のいろいろな指標を出した上で刺激をして、いろいろなアクションを起こしてもらおうというやり方をなさっているのは承知しているつもりなので、その中でのことだと思っているので、手法的にはこのやり方の効果というのももちろんあると思います。

ただ、妊娠、出産、育児の初期の取材をしていると、必要なものはどこの国にいても、日本の地方でも都市部でも同じ、子どもが妊娠して体の中で養われた上で出産のときにどういった支援が必要で、母体の回復と赤ちゃんの人生の初期に何が必要かということは非常に不変的に何世紀も変わらずに必要なものがあって、それが実は地方では伝統的な地域コミュニティーや伝統的な親族同士の支え合いの中でかなりサポートされていたので、都市のようにそれがなくなるところを社会的にサポートしなければいけないという流れだったと思うんです。

ただ、私の取材の理解では、20年前は地方は確かにそうだった。この10年、相当急激に変わっているというふうに理解しています。

その1つは、人口減少が起きている過疎の地域は子どもから先にいなくなっていますよね。ですから、1人赤ちゃんが生まれても、周りはじっちゃん、ばっちゃんばかりで、けんかもできなければ一緒に遊んで鬼ごっこもできないような状況になっていて、地方の子育ては全員子どもを集めて保育にかけているか、かけていないかではなくて、早くから親も子育て仲間に入り、子どもも子育ての仲間に入るというようなことを意図的にやってい

かないと、子どもの発達がきちんとできないというような課題が出てきている。

あとは、デジタル世代が今、育児をするようになってきているので、世界の最新情報があつという間に手に入る人たちが、じっちゃん、ばっちゃんの伝統的な育児との間でものすごい摩擦を抱えるようになってきているので、地方は大丈夫というのはこの10年は多分違っているはずなんです。

そのこのところを自治体すら実は気がついていないことがあるというのも取材してきて感じているので、ぜひ中央からこういうふうには自治体にアプローチされるときには、地方は大丈夫とあって、ぱんと仕切ったりせずに、地方の新たなニーズは何かということもちゃんと中央で見ながら、その上で取り組みをしていってもらうようにしていただきたいのが1つです。

もう一つは、介護のときの社会化のことを考えればいいと思うんですけども、高齢者が要介護になったときに必要な支援というのはユニバーサルに同じなわけです。それで、その基盤を介護保険でつくったから、その上で地域の必要なものを上積みしてもらえばよかったけれども、子育てにはユニバーサルなインフラはないんです。その上で、地域で頑張れと言っても、例えば介護でいったら、ではうちの地域はショートステイだけ頑張りますとか、うちの地域は訪問介護は得意ですとか、うちの地域は特養はいっぱいありますと言っても介護になった高齢者は安心できませんよね。全部のメニューがあつた上で、地域の特性がきちんと反映されていることが安心につながるのであつて、育児も地域の特性を反映した施策だけではインフラの基盤がないので混乱するはずなんです。

そのこのところも、ぜひこうやって丁寧にアプローチをなさっている中で念頭に置いてやっていていただきたいと思いました。以上です。

佐藤座長 では、伺うということで、厚労省のほうの御質問について、検討しているとか、していないとかあればどうぞ。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 育児休業と育児休業給付は一応制度としては別物なんですけれども、育児休業給付の要件が先ほどの資料の4ページでございますが、過去2年間に11日以上働いた月が12ヶ月以上あるということが要件になっていますので、事実上、育児休業をとれる要件とほぼ同じということで、おっしゃったように雇用をして働いて、そして育児休業をとれる人に給付を出すということで、通常の働き方と言っていいのかわかりませんが、正規雇用、有期雇用でもしっかりした有期雇用で、育児休業がとれるような働き方の方のみを手厚くして支援しているのではないかとこの御批判はあろうかと思えます。

それで、これについては今、雇用類似の働き方ということが大きな課題になっておりまして、厚生労働省でも雇用に類似した働き方をされている方についてどのように対応していくべきかということについて今、検討会を開催して議論していただいております。その中でも、産前産後休暇とか、育児、介護の休業とか、そういった支援をどうしていくのかということも議題になっておりますので、どうしても労働行政は雇用、非雇用ということで分かれ

ている部分がございますが、そうした大きな課題の中で検討していきたいと思っております。

佐藤座長 では、奥山委員が先だったのでお願いします。

奥山委員 ありがとうございます。今、私は、「地方創生×少子化対策」の検討会の委員もさせていただいております。その議論の中で、今、皆さんからいろいろ御指摘があった点について、例えば久木元委員からは、地方だからといって恵まれているわけではないということや、非常に保守的な価値観の中で若い女性がとにかく地方から都市部に出ていってしまう。一方で、では首都圏等に出てきて、結婚、出産につながっているかということや、そうでもないという中で、やはりエリアを考えたときに都市部とその周辺部、それから地方等々、分けてその手法というのは考えてみななければいけないのではないかというような意見がありました。地方と都市部がお互いにウイン・ウインになれるような環境というのをどうつくっていけばいいのかということや、二拠点居住ですとか、コワーキングの話ですとか、都心部ともう少し郊外で、もうちょっと新しい働き方との連携の中で模索をしているという部分もあって、その辺が少し打ち出せるといいなと思いました。

それから、皆さんが懸念されている自治体間競争になるんじゃないかという点を踏まえて、もう少しその地域、地域の特性・強みが発揮できるような、そういった指標ができればいいのではないかと考えております。

また、筒井先生に御指摘いただいた、仕事と家事・育児、プラスして地域活動というところなのですが、横浜で調査したデータで、3歳児健診で、これまでに地域子育て支援拠点事業を全く利用しなかった層、月に4回以下利用していた層、月に5回以上利用していた層というふうに比較したところ、やはり5回以上利用していた層が地域に対しての愛着というのが非常に強まっていたというのがあって、その人たちが本当に地域のいろんなことに関心を持ったり、仲間ができたり、親の会に積極的に参加したり、何かまちづくりの担い手になっていく気配というのを感じるデータが出てきたんですね。

そんなふうに、今の人も余裕があれば地域でもつながりたいという気持ちがとても強いというふうに感じておりますので、そういう新しいムーブメントも拾っていただければいいんじゃないかと皆さんの御意見を聞きながら思ったところです。以上です。

佐藤座長 では、井崎委員お願いします。

井崎委員 まず、資料5の4ページのところで、「主な論点」として掛け合わせですね。地域のオーダーメイドというところは地方自治体としては大変ありがたいし、本当にそういうふうに進めていただければ効果が出てくる可能性は大きいと思うんですが、3番のところで「地域課題を見える化できる「地域評価」」というところを今度は国が策定するとすると、地方創生でもそうなんですけれども、出口というか、入り口は地方はそれぞれ頑張らましようとするのですが、最後は国の基準だったり、いつの間にか出口が、地方が伸び伸びと地域に応じて頑張るのではなくて、国の指標を見たり、国の枠を配慮しないといけないような、ある程度自由にやろうと思うと抑制がかかっているように思うん

です。

この指標も、地方自治体が本当に地域のニーズに応じて少子化対策というところでの課題を解決していくためには、指標が必要なのではないと考えます。これは資料4だったか、少子化が進む原因となっているチャートがありましたけれども、これに対してどういう解決策や改善策があるかというところを地方、大都市、あるいは郊外、こういったところを分類しながら、むしろ帰納法のような形でまとめていただくと、もっとアイデアが触発されて解決策が出てくるのではないかと思うんです。

この指標が出てくると、必ずそれで比較をする団体が出てきたりしてなかなかやりにくいので、調査研究する目的であればともかく、解決するためには指標ではなくて地域に合わせた成功事例を取り上げて整理されたほうが効果的ではないかと思います。

それからもう一つ、細かい話ですが、資料4のところでのくみん認定企業とか、プラチナくみん認定企業、これは非常に少ないのではないかと思うんです。これは日本全体が対象になっているとすれば、むしろなぜ広がらないかを整理されると発展する、普及するための対策が見えてくるのではないかと思いました。

それから、流山のように東京の郊外の都市ということになりますと、先ほどの議論に戻りますが、地域でといったときに、独自で解決できる策と、通勤時間が長いといった問題では、都市圏の中で考える必要があります。あるいは「働き方」で地方自治体では解決できない、完結できない要因がたくさんあります。ここはやはり先ほど申し上げたように課題が列挙されていて、それに対するそれぞれの取り組みの解決事例、改善事例が紹介されたほうが、具体的に成果につながるのではないかと思います。意見です。以上です。

佐藤座長 1つだけ、資料4の4ページで先ほどの給付金のところです。これは意見として聞いておいていただければ、先ほど給付率が半年について67%で、社会保険料免除があるので9割弱カバーされるんですね。それでも100%ではないので、最近企業は1カ月の有休化みたいなものが出てきて、マスコミもかなり話題にしているんです。

ただ、これはちゃんと議論しなければいけないのは、企業が1カ月有休化するというのは、企業は何の負担もしていないんです。1カ月仕事をしなくても給与を払っています、カットしませんと言っているだけで、1カ月間はほかの人がカバーしてくださいというのが実際に、残業代がふえる程度なんです。そういう意味で、何か誤解して、賃金を出しているわけではなくて、実は何の負担もしていないんです。

それで、もう一つ問題なのは、その結果、ノーワークノーペイの原則を崩すと、なぜ育児休業だけ有休なのかという議論が出てくるということで、逆に言えばほかの人たちからするとなぜというのは結構説明できないのではないかと。これが1つです。

それで、もしこの制度を使うと、企業は13%、8割まで出してもカットされないんです。だから、企業としては13%分を負担すれば100%なんです。そうすると、87%は企業は人件費が浮いていますから、男性が育児休業を1カ月とるとなると、その分はノーワークノーペイですから給与を払わなくていいわけです。そのうち13%分をとった人に戻せば、残り



87%は仕事をカバーした人とか、その職場に戻せるんですね。

ですから、やや最近有休化というのが出てきてしまっていて、それはどういうことなのかは少し議論したほうがいいかと思imasので、厚労省もお願いします。何かすごいことをやっていると誤解している人が多くて、実はマイナスではないかと思っているので、それだけです、私の意見です。

それでは、続きまして法政大学キャリアデザイン学部の武石教授より、働き方改革について、資料6で御説明いただければと思います。

武石法政大学キャリアデザイン学部教授 御紹介いただきました武石です。きょうは、どうぞよろしく願いいたします。こういう場にお招きいただき、ありがとうございます。

私は企業の人事管理が専門ですので、そういった視点から、働き方改革は非常に少子化対策と関連する部分が多いんですが、きょうは特にその中で女性の活躍の視点と、あとは働き方改革の中で議論がまだ不十分かなという勤務地の問題について問題提起をさせていただきたいと思imas。

前提として、働き方改革全般に関して、前回もいろんな御意見がありましたし、今の大綱の中でも非常に網羅的な提言がなされていて、これは引き続きやるべきだと思imasが、その中でぜひ考えていただきたいという点で、きょうピンポイントでお話をさせていただきたいと思imas。どうぞよろしく願いいたします。

きょうは資料をお配りしていただいておりますが、前提の部分はもう今さらなのですが、少子化と働き方改革は非常に密接な関連にあるという中で、特に女性の就業継続ですとか男性の育児の問題、それから非正規化が進行することによって少子化が進んでいるということもありまして、このあたりが非常に重要な問題かと思imas。

それで、2ページのところをごらんいただきまして、2ページから3ページで今の政策をざっくりまとめているのですが、先ほどお話がありました育児・介護休業法に関して制度充実が進んできました。

課題ですが、男女の取得状況に非常に差があるということは先ほどデータがありました。その背景として、女性の育児休業だけで対応できる今の育児休業の制度設計というのも実は政策として課題があるかなと、これは後ほどまた触れたいと思imas。

それから、次世代育成支援対策推進法も、現在2015年の法律が施行されています。それにより、両立が可能になってきたということは非常に重要なことだと思imasのですが、特に育児期の女性のキャリア形成というのがここにきて課題になっている。特に、女性の管理職をふやそうという中で、育児期にキャリアがきちんとつくれないという問題が顕在化してきたということがあるかと思imas。

次に、女性活躍推進法なのですけれども、これも2016年に施行されています。法施行後企業が行動計画をつくっておられるのですが、ここにきて若干女性活躍推進疲れのような形で、次に何をやっていいかわからないというような企業も出てきています。数値目標などが短期的な視点になりがちで、長期的に女性を育成していくという観点が不十分になり

がちで、どうしても目の前の数値目標に気をとられがちということが課題かと考えております。

それから、この法律は女性が非正規化することにはなかなか対応が難しい。同じ雇用区分の男女を比較するので、非正規化の問題には対応が難しいというような課題があるかと思っております。

働き方改革に関しては施行されたばかりで、これは今後の施行状況を見ていくということになります。育児、あるいは女性活躍の法律が施行され、それは非常に評価できることではあるのですが、その中で出てきた課題を明確にしながら次の大綱につなげていただくと大変ありがたいということで、きょうは課題を3つほど申し上げたいと思います。

最初が4ページになりますが、両立が進んできているということで女性の就業継続が進んでいます。

ただ、一方で、女性の能力発揮であるとかキャリア形成という視点から見ると、まだまだ課題が残っているのではないかと。少子化対策というと、ともすると育児支援を充実しようということ、休業を長くするとか、短時間勤務を延長するとか、そういう議論になってしまうと、結局、女性だけが制度を利用してキャリアが途中で断絶してしまうということになりかねないので、ぜひ女性のキャリアをどうつくっていくかという視点を議論のどこかに置いていただきたいということでございます。

育児休業法が92年に施行されていますが、育児休業法の目的の中で書かれているのが、労働者の雇用の継続、それから再就職の促進ということ、により職業生活と家庭生活の両立に寄与するということが言われています。雇用の継続とか再就職の促進というのは、当時92年の状況であればかなり現実的な課題だったのかなと思うんですけども、これが法施行20年くらい経過して、雇用の継続ができるようになってくると、実はキャリアの継続という視点から見て、やめないでは済んでいるんだけど、本当に能力が発揮できていますかという部分で、本当に大丈夫なのかなということが気になっているところです。

ですので、女性が育児をしながら継続する、さらに、職業生活が充実したものになるということをおわせて考えていくために、この目的規定が問題になります。92年当時は女性の就業継続をいかにして支援するかということが育児休業法の目的として大変重要だったので、この目的が置かれたことはよくわかるんですけども、これでいいのかなということのまず問題意識が私はございます。

5ページのところをごらんいただきますと、これは皆さん御承知かと思いますが、出産前後の就業継続というのが特に正社員の方たちは非常に高まってきている。それで、育児休業を取得しながら継続する人というのが非常にふえてきている。パート等の問題は一方ではありますが、育児をしながら働く正社員がふえているということですね。

ただ、次の6ページをごらんいただきたいと思います。これは、女性の活躍と両立支援の相乗効果、両方が重要ではないかということの一つのバックデータです。仕事のやりがいというスコア、注のところに書いてあるのですが、9項目ですね。「仕事にやりがい」

を感じるのか、9項目の質問をしまして5点満点で答えていただく。つまり、全部「そう思う」と答えると45点になるというスコアです。自分の会社は女性活躍が進んでいる、それから、両立支援もしっかりやっているというふうに女性個人が答えたものです。女性が答えたタイプを4つに分けて仕事のやりがいを見ると、確かに両方進んでいるところのやりがいが高いという状況にあります。

また、Nのサンプル数の分布を見ていただきたいのですが、活躍が高くて支援が低いところ、それから活躍が低くて支援が高いところと、両方高いのが望ましいんですけども、どちらかがまだ不十分ですというのをごらんいただくと、活躍が高くて両立支援が低いというのは非常に少ないんです。ですから、ワーク・ライフ・バランスですとか、次世代育成支援対策推進法などで両立のほうはかなり企業の皆さんは頑張っているんですけども、一方で活躍の部分がおろそかになっていないかという問題提起のデータです。

7ページは、最近昇進意欲が女性にないで女性の管理職は進まないと言われるのですが、これはやりがいスコアと希望する昇進の職位ですね。それをクロスして見てみると、やりがいが高いと、より上位の役職まで昇進したいという傾向が高まりますので、こういったやりがいを高めながら女性が意欲を持って働くようにすることが重要ではないか。

8ページのところが、両立支援制度に関して過度にそこに依存していくことの問題ということが幾つか言われてきています。例えばここに文献が書いてありますが、女性の育児休業取得が長期化すると管理職登用されにくくなるというような研究ですとか、私も短時間勤務制度のインタビューなどを佐藤先生と一緒にやってまいりましたが、短時間勤務制度を長期に利用することによってキャリア形成ができなくなっていく。それによって継続はできるんだけど、その後のキャリアがうまく続かないというような課題が出てきております。

この間、両立支援制度は非常に企業の皆さんが頑張っていて、短時間勤務制度を小学校3年までとれますとか、私が今まで一番お話を聞いていて長かったのが高校卒業までとれますという制度を導入した企業さんはあったんですけども、そうやってどんどんいろんな制度を導入するのはリスクヘッジとしては大事なのですが、そこに依存するような意識になってしまうと、キャリア形成という観点からは問題がある。

諸外国のいろいろな制度と比較して、日本の短時間勤務制度というのはかなり充実しているんじゃないかと私は思っています。措置義務化されているので、ここまで充実した制度というのはなかなかない。

ただ、一方で連続した期間しかとれない、分割が難しいとか、そういった制度になっている。制度が硬直的なので、このあたりをもう少し柔軟化していくことによって、過度にこういった制度に依存しないで自分の働き方を考えながら制度をうまく使っていくというような女性のキャリア形成ができるという方向が目指す姿なのではないかと思っております。

それから、男性の育児の問題も多分御議論の中でたくさん出てくると思います。ここは先ほどもイクメンプロジェクトのお話でしたが、いろんな取り組みがなされています。

それで、きょう問題にするのは育児休業制度の中の仕組みです。先ほども言いました女性だけで育児休業をとって、育児休業がとり切れる仕組みになっているところの一つの制度的な課題があるのではないかと。パパ・ママ育休プラスという制度はあるんですけども、実は保育園に入れない、入れないが続いていくと、2歳になるまで一方の親が延長申請をすることによって育児休業をとり切ることができます。

そうすると、お父さんの出番をつくらないままにお母さんで育児休業がとれてしまうということがありますので、結局パパ・ママ育休プラスが実際に周知もされておらず、なかなか使われていないという状況になっています。

ですので、この1歳6カ月から2歳のところに延長する時点でもいろんな議論があり、必ずしも賛成意見が多かったとは私は思っていないのですが、その後もマスコミなどで結構ここでいろいろな問題が生じているということがあって、こういう制度を充実化していくときに、どういうことを目指すのかというのはひとつ重要なことかなと思います。

それで、育児休業は先ほども目的規定のお話をさせていただきましたが、92年に施行され、その後充実化の方向で進んできて、いろいろな制度がその上に乗ってきた。

ただ、最終的にお父さんとお母さんでどういうふうに育児休業をとって、どんなふうに女性、男性がキャリアを形成していくのかという全体的な議論が何となく置き去りにされたまま、両立支援策の充実化で支援するということでの議論に集中してしまったのではないかと。どこかで育児休業制度というのは、何のために、どんなふうにやるのかという議論を整理する必要があるのではないかと感じておりますので、こういった場で議論していただくと大変ありがたいかと思った次第です。

10ページ、11ページのところは、もう一つ、男性の育児に関して、これも佐藤先生と厚労省の研究会で議論をしてきたものです。実は男性の家事・育児時間は日本は短いと言われています。11ページの左側の行動者率というところの非行動者率というところをごらんいただきますと、例えば育児のところでは非行動者率として7割近い人が、育児が15分未満の人は非行動になるのですが、いわば育児をしていないというほぼゼロの人が大変多いです。頑張っている人はそれなりの時間をやっているんですけども、ゼロの人が多ければ平均をとってしまうと大変短い時間になっていくということがあります。

今の行動者率の右のところをごらんいただくと、行動者の平均というところで、育児を見ていただくと行動者の平均は146分とかなりやっている人は長くやっているんです。ですので、ゼロの人をなくすための方策という視点も重要なのではないかとというのが男性の育児のところの課題提起でございます。

最後に12ページのところなのですが、働き方改革はこれまで労働時間、特に長時間労働の是正に関して大きく政策が前進した。また、柔軟化に関してインターバルとか、その

あたりの議論が出てきたのは大変望ましい方向かと思います。

ただ、やはり欧米の柔軟化に比べると、まだまだ日本の労働時間の柔軟化というのは不十分な部分がありますので、労働時間に関しては柔軟性を高めていく。その前提として長時間労働、恒常的な長時間労働は是正しないといけないんですけども、フレキシビリティをいかに高めるかということは大変重要かと思います。

もう一つ、「働き方改革で不十分な点」として勤務地の問題があります。これは大企業の問題ではあるのですが、転勤に関してここにきてかなり多くの企業で問題意識を持つようになってきています。転勤は従業員の育成にとって大変重要だということを人事の皆さんはおっしゃるんですけども、育成は確かに育成としてわかるのですが、その一方でものすごいコストがかかっている。これは企業のコストもありますし、転勤をする本人だけではなくて家族も転勤の影響を受けるわけなので、そのコストを考えたときに本当にこの転勤というのはこれまでのように続けられるのか。

これは多分、地方創生とも関連していて、勤務地が地方で選べるようになっていけば、わざわざ東京で就職をしなくても地方で就職ができる若者がふえてくると思うので、こういった勤務地をもっと会社の人事命令だけではなくて、本人がある程度選べるような仕組みや、もう少し転勤の範囲を縮小していくというような方向で考えられるのではないかと思います。

それで、13ページの「転勤施策の課題」として、女性の結婚・出産・育児による離職傾向は大変低下しているのですが、配偶者の転勤とか、それから自分自身の転勤ということでやめる方たちがふえているという背景があります。あとは、転勤に対する労働者の納得性というのが低いので、やはりここでこの政策はきちんと議論をしておく必要があるのではないかと思います。

非常に駆け足になりましたが、以上です。

佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、もうお一方、子育ての担い手の多様化について、石蔵委員から御報告いただいて、お二方について質問を伺うことにしたいと思いますので、よろしく願います。

石蔵委員 よろしく願います。

まず、最初に子育てを担うべき高齢者が最近、事故とはいえ、子どもたちの幼い命を奪ったことには、大変、私も心を痛めております。そして、今までの施策はすばらしいものがあるんですけども、結局、生活自立ができていない非行動者の男性が7割いらっしゃると、その方々が幾ら育児休暇をとっても、時短になっても、戦力にならないですね。

そして、今フラリーマンという言葉があるように、家に帰ったら怒られるので、早く退社されても2～3時間うろうろして帰る。つまり、制度がよくても自立ができていない男性が多いと、結局よい制度を作っても何も起こらないということになってくるのかなと思います。

そして、きょう参議院で無償化が決定されたのですね。無償化で危惧されることは、保

育所の質の担保と人材確保です。地域の高齢者が少し手伝いに入るということで目が行き届きますし、それから短時間子供の面倒を見るくらいならばお年寄りもできますので人材の確保になる。いろいろ予算措置をする必要はないのじゃないかと思います。

そして、次のページですけれども、やはり高齢者の中では孤独というのが大きな問題になってきて、イギリスでは孤独担当相を新設しているくらい、孤独というのは社会を非常に破壊する大きな問題になりつつあります。日本はソーシャル・キャピタル101位ということで、特に高度成長期を過ごしてきた男性は肩書きに依存していて、名刺交換をしないと話ができないなど、全く孤立してしまいます。

それから、下に書いてあるように、やはりこれは人口問題研究所で、何と2週間に1回しかしゃべったことがないという独身男性が15%、2週間会話をしないというのは異常なことですが、それが6人に1人いらっしゃるわけですね。そういうとんでもないことになっています。

次のページは内閣府の意識調査で、結局、健康とかにはものすごく興味があるんですが、ボランティア関係には余り参加したくない。

そして、その次のページですけれども、ではなぜ参加しないのかということ、おっくうとか、自信がないとか、仲間がないとか、ほぼ言いわけなんですね。だから、全くやる気がない。

そして、これも驚いたのですが、「今後取り組んでみたい活動」、交流、旅行、テレビ、散歩、飲食、新聞、これは活動なんですかね。こうなると、日本の高齢者、特に男性は何をしてやっていくかわからないという状況に追い込まれております。

それで、まず「生活自立」の問題なのですけれども、我々の調査では「いつ頃から夫が嫌いになり始めたか？」という調査をしました。これはどこでも一緒なのですが、産後クライシスと言われる5年以内、つまり夫婦の亀裂というのは子育て時期に大きな問題をはらんで、今の熟年夫婦の場合は女性が我慢をして何とかやってきて、熟年期に爆発して熟年離婚、そして若い方に関してはもう切れてしまってシングルマザーということになります。

このワンオペ育児のときに、我々男性が全く関与しなかったことがシングルマザーを生みますし、熟年離婚の大きなきっかけになるので、結局、子育てにかかわらなかつたら非常に不幸になるわけですね。男性が幾ら一生懸命仕事をしていても、最後は一人でぽつんということになってしまいますから、この点をしっかりと考えて、啓発が必要でしょう。

それから、もっととんでもないデータが次のデータです。老後に夫と暮らすと妻の死亡率が2倍になるということです。結構女性にとっては男性がいることが健康被害になるということで、多分、生活自立のできていない夫といると負担が多いというようなデータです。

その中で一番大きな問題が「昼食うつ」という問題でしょう。サラリーマンの場合は朝と晩を家で食べられますけれども、定年後は昼も家で食べます。その昼を用意することに

よって奥様が束縛されてうつ状態、一方、男性は定年後鬱でアルコール依存、ギャンブル依存になってきて不健康になるということですから、まず少子化問題で子育てをする前に生活自立ができないと始まらないわけですね。

生活自立をさせるために、私は料理教室をよくやるのですけれども、私の料理教室は4人1組でやらないんです。全員1人で全部やってしまう。なぜ4人1組でやるといけないかというと、4人で4品をつくると、できる方がどんどんやっちゃって、できない方は皿洗いばかりで何をやったかわからないと、大きな不満を持たれます。我々は1人で全部1品、自由にやりますと、結構みんな次の日できたということで、こういう料理教室のほうが非常にいいんじゃないかということで、関西では開講するとすぐ満員になるぐらいいっぱいになっております。

私は自分の孫を連れて行って、孫を抱っこしながら料理教室を開いたこともあります。男性というのは1つのことはできるんですけれども、2つのことができない。孫が泣いていておなかがすくと、孫ばかりやるとか、料理ばかり考えるということで、こういうふうに2つのことを同時にしてもできますよということで、8カ月の孫を連れて行ってみずから実践しました。

次が一番問題で、今までの施策は女性に対して、これだけしてあげるから何とかしてねという、何か女性を頑張らせるための施策が多くて、男性があまり参加しない。男性目線が見え透いているので、中高年の男性の活性化が一番重要かと思います。

それから、今の若い男性の方々は非常に意識が高くて保育所なんかたくさん来られていますから、あと5年から10年たてばかなりワーク・ライフ・バランスが進んでくると思うのですけれども、この10年ぐらいの間に誰かが補完する必要がある。その補完をするのは、高度成長期にそういう子育てをしてこなかった我々中高年の男性が死ぬまでにもうちょっと頑張ってみたらいいんじゃないかということが考えられます。

それから、『終わった人』という映画があったと思いますけれども、サラリーマン、皆さんも含めて組織を抜けると完全に終わっちゃって、そこで次に進まないの、意識改革をして始める人になればよい。自分が働かなくても結構ですから、若者の就労支援に回ることによって間接的な就労になると思います。

特に次のページでは、我々の記憶に幼児期の記憶、それから死ぬ前の記憶というのは余りないわけですが、女性はここに携わっているので大体イメージが湧きます。男性はこの乳児期と終末期に携わらないので自分の人生の中でそこが欠落してしまう。だから、介護と子育てというのは我々の人生を補完するために非常に有益である。

その次が一番言いたいことです。60過ぎぐらいの御夫婦に孫ができたときに孫疲れという言葉が出るのですけれども、孫疲れというのは一般に女性にしか使われないのです。いわゆるおばあちゃんの孫疲れで、多分、孫疲れしているおじいさんは少ない。どういうことかというと、この左にあるような依存の夫、つまり定年になって飯とか風呂とか言うと、例えばおばあちゃんの力が現役のとき100あったとしたら80ぐらいまで落ちていきますけれ

ども、マイナス30点の夫がくると夫婦で50点ぐらいになっちゃうのです。

孫育てを手伝ってはくれないけれども夫が御飯とか何でも勝手にやってくれるから妻が自由にできると、おばあちゃんが70点でおじいちゃんが10点だったら夫婦で80点。

おじいちゃんがちょっと子育て、孫育てもやれるし、いろいろなことができる40点ぐらいの実力をつければ、おばあちゃんが60点でも夫婦で100点。

男性をマイナスかプラスにするかで相当大きいということがわかります。私も大学の教授をやっていたけれども、80点、90点取っている子に100点取らせるのは難しいですが、10点取っている子に40点ぐらい取らせるのは非常に簡単な作業なのですね。だから、そこをやればいいのかと私は思います。

それで、自分の孫も大事なんですけれども、やはり保育園に高齢者がもっともって入ってほしい。私も保育ボランティアで芋畑とかついています。今は園芸の季節なのでものすごく忙しくて、きのうも畑を掘り返してきました。男性の得意な園芸とか大工仕事というのは保育所で非常に大事な仕事になっています。

保育園の「ぞうぐみだより」というものに「千弦ちゃんのおじいちゃん」がたくさん手伝ってくれたとおたよりにありました。これは私のことなんですけれども、きのうも保育園で、一生懸命活動しましたからということで園児から花をいただきました。

それで、「高齢男性の育児参加で期待される効果は？」というのは、やはり熟年離婚の予防になるんじゃないかと思います。若いときに子育てを妻に任せていたのを自分も参加する。

それから、幼い子供の世話をすると快食・快眠で、認知症の予防になるんじゃないかという期待もされますし、孤独死の予防にもなりますね。

それからこの前、大日向先生のやっている会に行ったのですけれども、びっくりしたのは、やはり高齢男性というのはすごく技術を持っておられるのですね。だから、いろいろな技術を幼児保育というのじゃなくて3時ぐらいから、例えば囲碁のうまい方とか、将棋のうまい方とか、ちょっとスポーツができる方とか、ピアノがうまい方が保育所とか幼稚園にどんどん入って行って、そういうことを地域で全部教えて行って、そこでもしものすごくうまい子が出てきたらナショナルセンターまでつなげる。保育というよりも英才教育につなげるような道筋を、年寄りの持っている能力を生かしてやればいいのかと思います。そういうところに補助金をつければいいのかと思います。

最後ですが、認知症の予防法というのは科学的に明確に証明されているものはないんじゃないかと言われていまして、フランスでは認知症のお薬を保険から削っちゃったのです。そのコストは2兆円ぐらいかかるのですけれども、これを全部やめるといったら問題があると思うのですが、認知症の予防で一番効果があるとされているのは社会的に貢献することです。社会活動することの予防効果はどこの論文でも言われていますから、認知症の予防のために社会貢献のほうに予算を振り分けることによって新たなコストが生まれてきて社会がうまくいくのじゃないかと思います。



ちょっと余談なんですけど、私は日本原始力発電所協会という変な活動をしています。これは電気を自分でつくろうということで、3,000万人のお年寄りがこういう電気をつくるバイクに一齐に乗れば、原子力発電所の1基、2基くらいの発電には貢献できる。お年寄りが保護されるものである、守るべきものであるという発想を変えて、お年寄りは資源であると考えます。

つまり、時間が十分あって、ある程度の年金をもらっているんで、すごく余裕があるわけです。日本は特に高齢化のトップランナーですから高齢者が社会に貢献しながら、余生を過ごすといふふうに考えていただいたらいいのかなと思います。お年寄りの施設で自転車発電やったら、お年寄りが杖が要らなくなったとか、防災の浄水器をこの自転車で動かすとエコノミー症候群の予防になる。

それから、よくイルミネーションをやってますけれども、電気ばかり使いますから、我々のイルミネーションは自転車を漕いだら光る。だから、みんなでこげばいいということで、非常に単純なものです。

最後に、保育園、幼稚園、小学校を基盤として、高齢者対策とか地域とか災害対策をぶら下げていって、ここを核にするような施策にしたほうが良いのではないかと思います。最後に1枚、赤ちゃんが介護に一役というのを入れました。これは、この前の7日の西日本新聞で、佐賀県で職員さんが赤ちゃんを連れて同伴出勤したら年寄りがめちゃくちゃ元気になったという話ですね。だから、赤ちゃんがひよっとしたら我々以上に介護に役に立つのじゃないか。そうすると、赤ん坊ですら能力があってプラスになっていく。何か赤ちゃんは守るべきもの、お年寄りは守るべきものじゃなくて、そこでできるものを最高に生かしていく施策をとっていけば、余りお金もかからないし、ウイン・ウインの関係がつけれるんじゃないか。

それにしても男性、女性もそうなんですけれども、生活自立ができない方が多いから、高校卒業前とか、大学卒業前とか、それから定年前にいわゆる生活自立の教育ですね。男性も女性も含めて、もう一回家庭科というものをもうちょっとしっかりと教えないと、せっかく時間をつくってもフラリーマンができたり、家で何もできなくなってしまうので、そういうイメージをもうちょっと持って施策を持っていくと、それほどお金はかからないかなと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、武石教授と石蔵委員の御報告、両者についての御質問をして、最後に少し時間があれば全体の議論ができればということで、最初に新谷委員からお願いします。

新谷委員 お話ありがとうございました。企業におけるキャリア支援について、少しお話をさせていただきたいと思います。企業のダイバーシティ推進においてはキャリア支援が大切というのは当たり前の話になってきています。時短が長いのはよくないので、制度はあってもできるだけ早く戻ってきて活躍してもらおうということを推奨して、活動してい

るということも主流な考え方になりつつあります。

もう一つ当たり前としてあるのは、女性ばかりではなくて男性にきちんと休みをとってもらって育児に参画してもらおうというのはあるんですね。

とはいえ、これはダイバーシティに力を入れている企業の中では非常に当たり前だなということは思うのですが、それを一歩出てほかの企業の方とお話をすると、この意識が全くないという事実についていつも驚いているんです。

ですから、武石先生がおっしゃられたようなキャリア支援が進んでいる企業は大事ですというんですけれども、それがどうしてここまで世の中に広がらないのかというところは非常に私も疑問に思っています、本当にこの考え方が広まるといろいろな企業において女性が働きやすくなるのではないかと感じています。

もう一つ、キャリア支援に関してですが、私は現在キャリアコンサルタントもしております勉強会等に出るんですけれども、キャリアコンサルタントが集まる場所に行っても、キャリアコンサルタントの方々が女性のキャリア支援の中で管理職を目指すといったような意識を持っている方はほぼいないと感じます。

これは、なぜなのか。企業側のキャリアコンサルタントというのが少数であるということもあるのですが、何かの勉強会のときにうる覚えで申しわけないんですが、厚生労働省さんか何かが発信しているキャリアのテンプレートみたいなものがあったんですね。それで、女性のキャリア支援のロールプレイみたいなものがあったときに、女性が今仕事と家庭の両立で悩んでいるんですという話があったら、そこに寄り添って、今は休んだらどうですかというようなやり取りがあったのを見て、ちょっと驚いたことがあります。今はこれがあるかどうかわからないんですけれども、キャリア支援が厚労省さんの管轄であれば、できればそういった国での女性のキャリア支援をするに当たっては、女性が育児をしながら仕事を継続して活躍できるのかという視点をぜひ入れていただきたいということを感じているというのが1つでございます。

あとはもう一つ、武石先生の資料の中でぜひ一言だけお伝えしておきたいと思ったのは、昇進意欲とやりがいというお話なんですけれども、ダイバーシティを推進していたときも昇進意欲の話はよく出るんですが、でもそこで話として出るのは、なぜ女性にだけ昇進したいですかということを知りたいところはあるんです。男性は特にそんなことは聞かれないですし、女性に対して聞くと、基本的に女性は自信がないので、意欲はありませんと答えても至極真っ当な話だと思うんです。私自身も、昇進したいですかと聞かれたら、それはどちらでもいいですよというようなことは答えると思います。

ですから、昇進意欲も大事かもしれないですが、推進しているときに外資系の先進企業の方に言われたのは、女性のキャリアを支援する上で大事なことは何なのかということ、例えば直属の上司なりが、あなたにはこういう能力がありますよということをきちんと伝える、見ていてあげるとか、そういったことがすごく大事ですねというお話がありました。

こういったこともキャリア支援の一つになると思うんですけれども、上手にキャリア

支援を取り入れていていただけると、女性が管理職をしながら、育児をしながらというような社会ができてくるのではないかということを感じています。以上です。

佐藤座長 武石さんから何かあればどうぞ。

武石法政大学キャリアデザイン学部教授 昇進意欲に関して、別に昇進意欲をみんなが持たなくければならないということもなく、男性の昇進意欲がもしかしたら異様に高いのかもしれない。

でも、最近では男性で昇進したくないという人もふえてきている。ですから、一つの指標としてよく男性と女性の違いは昇進意欲ということが言われるので挙げてみましたけれども、女性がどういうふうになったらキャリアが発揮できていると言えるのかというような姿もイメージしながら議論していただけるといいのかなと思いました。ありがとうございます。

佐藤座長 大日向委員、どうぞ。

大日向委員 武石先生にお尋ねしたいのですが、先生がおっしゃるように、女性の雇用継続とか再就職促進は92年時点の課題で、現在は能力をどれだけ発揮できているかに指標を置くべきだということでは本当に同感いたします。

そこで、6ページの表についてちょっとお尋ねいたします。この表はとてもおもしろいなと思って拝見したのですが、ここでいう女性活躍の高低は具体的にどういう項目で評定されているのか。そこを教えていただければありがたいと思います。

武石法政大学キャリアデザイン学部教授 ありがとうございます。これは非常にシンプルな項目で、その下に書いてあるのですが、あなたの職場は女性の就業意欲を向上させる取り組みをしていますかという質問に対して「積極的」「どちらかといえば積極的」で、「両立支援策」はその下にありますが、やめないで働けますかという、この項目だけで区分しているの、すごく精緻に分析しているかという非常にざっくりした分析ということになります。

大日向委員 ありがとうございます。そうしますと、武石先生がお考えになられる女性活躍についてうかがいたいのですが、ざっくりとした高低だけでない、評定基準を別途お持ちでいらっしゃると思うんですけども、それはいかがでしょうか。

この表はとてもシンプルで、それだけにきれいに結果が出たということかと思いますが、こうした評定にはあらわれにくいものといえますか、先生が今の時点で女性が活躍しているというのはこういうことだ、能力を発揮しているというのはこういうことなのだとお考えのことはありますか。いろいろな事例をたくさんごらんになっていらっしゃると思いますので、何か具体例があったら教えていただけますか。女子大の教員としては、そのあたりはとても関心の高いところでございますので。

武石法政大学キャリアデザイン学部教授 ありがとうございます。なかなか短時間で申し上げるのは難しいのですが、1つは、うちの会社がこういうことに対して積極的かどうかという認知の中で、そこがそういう会社だと思っていると女性はどうかという分析

だったので、私の職場は活躍も支援してくれるし、両立も支援してくれると思うことがどれだけやりがいにつながるかという分析だったんですね。

ただ、女性が活躍しているというのは、多分本人がどういう指向性があるかとか、そこは本当に多様で、管理職を目指せば活躍ではないと思います。ただ、一言で言ってしまうと、こうありたいところにしっかりそこになれる道筋がついていて、満足した職業生活を送れるということだと思ってしまうんですが、そこは本当にいろいろな指標があると思うので、なかなか一つの指標で活躍できているかどうかというのは難しいかと思います。これは、女性から見た職場の評価ですね。そういう指標とごらんいただければと思います。

大日向委員 女性活躍推進法もできて、昨今は女性活躍、女性活躍と言われていますが、若い女性たちも含めて具体的なイメージが湧かないとか、あるいは今までの男性中心的な競争的な活躍だったら自分はちょっと二の足を踏むとか、いろんな意見があるようですので、そのあたりは今後また教えていただければありがたいと思います。

佐藤座長 今、武石さんが言われたように、それぞれ目指すところが違うと思うんですけども、それを目指そうと思うことがあって、それを実現できる可能性や機会があるかですね。それがあから頑張りとう、全員ができるとは限らなくてもいいですけども、そういう可能性があるということがすごく大事かと思っています。

では、榊原委員どうぞ。

榊原委員 武石先生の分析、ありがとうございます。お話を伺っていてちょっとクリアになった点があるんですけども、女性がキャリア継続ができ、やる気が職場でさらに発揮できてというような状況をゴールと想定してという話になっているのは、多分この部屋にいる人たちはみんな前提を共有していると思うんですけども、取材しているいろんな人に会うと、社会では決してそれが共有されていない。

とりわけ、特に中高年の男性で昭和型のビジネスモデルの成功体験を持っている人たちは、なぜ育児で自由に働いてもくれないような人を支援しなきゃいけないんだという疑問はやはりお持ちだし、その妻に当たる方たちなどは、より強く疑問を持っている方が同世代の女性などにはすごく多い。女性が出しゃばって男性の仕事の機会を奪っているんじゃないかというようなことを思う人まで結構いるんですね。

そういう人たちに、これからの社会全体のバランスを考えたら、ウイン・ウインでそれこそなぜ政府が繰り返し女性活躍であり、一億総活躍であり、地方創生であるということを行っているのかということ、みんなで社会合意をつくっていくときに、より科学的な分析とか、みんなが納得できるようなデータが欠けているという感じがしています。

武石先生の御研究の中では、いろいろな科学的な分析や数字を出してこられたり、海外の数字も活用なさっていると思うんですが、なぜ女性が活躍するといいいのか。それが企業とか社会全体にどういう恩恵があるのかということ、活躍できていたケースの中から効果分析を検証し、例えば仕事が続けられると納税全体、生涯でこういうふうによくなったとか、職場の中で新規雇用して教育投資するよりもこうだったとか、そういうような数字

の効果検証を一大学や一研究者というよりはむしろ国でやる必要があるんじゃないかという感じがしていて、例えばそういうことをやっていくにはどういう体制があったらいいとか、そういうふうに思っているんじゃないのか。

これは海外のことも御存じで、女性の活躍と少子化の克服ということを両方実現している国がヨーロッパに幾つかあるじゃないですか。北欧とかフランスなどを取材すると、スタイルや仕組みは違うんだけど、その効果検証と制度改善の細部の仕組みをどの国もちゃんと持っていらっしやるんです。それで、それが国立の研究所である国もあれば、違う会議体で持っているところもあるんですけども、日本はそれが無いから、第3次少子化大綱にしてもすごくいいメニューや目標が出ているのに、何が落ちていたのか、何が効果が薄かったのかということの検証と手当がなされていないので、次もまたゼロからの議論みたいなことになってしまっているのではないかという気がしています。

男性の育休のところにしても、最近ドイツが非常に効果を上げているんです。男性の育休を上げたことで出生率も今、日本と北欧の間くらいのところまで上がっている。そのときに、恐らくあれだけきめ細かく男性の育休の取得率を上げるために制度改正をするのに、同じような効果検証と制度改善ということを繰り返していたはずなんです。

そういう仕組みが実は非常に大事なのではないかと思っていて、何か思っているんじゃないかと思ったりアドバイスをいただければと思います。

武石法政大学キャリアデザイン学部教授 大変難しい御質問なんですけれども、例えば女性の活躍、少子化と女性の就業とか、本当にいろんな研究の蓄積があって、それはそれとしてきちんとなされていると思うんです。

ただ、やはり同じ項目で定期的に観測していくという部分で、例えば労働時間とか賃金というのは毎年、毎年同じような形で調査がされていますが、社会保障・人口問題研究所などがやってはもらえますけれども、ああいうところのデータでまだ足りないところがあれば、こういうところで御提言いただくというのはあるのかなと思うんです。

それで、イギリスなどもワーク・ライフ・バランスを導入してどうだったかというのをかなり政府が企業に定点観測をしていて、どういう制度が導入されていて、どんな効果があったかということをやっていたりということがあるので、同じ項目を続けてやっていって、その政策を見ていくというところは、この分野では確かに不十分なのかどうか。

阿部先生も、多分これに関しては御意見があるかもしれないんですけども、何かそういう仕組みは必要かもしれないです。

佐藤座長 では、阿部委員どうぞ。

阿部委員 武石先生がおっしゃることはそのとおりだと思うんですが、ただ、ここで議論しなければいけないのは少子化対策であるということですので、女性の活躍と少子化対策という切り口で考えていったときに、果たしてそれが両立するかどうかというのを考える必要もあると思うんです。

今はもちろん少子化が進んでいますので、労働力の確保という観点からは女性の活躍も必要です。

ただ、その一方でやはり出生率にどう影響するかというのは慎重に議論するべきではないかと思います。

これまでのところ、女性の両立支援は女性の就業継続には効果があるという論文は多かったと思いますが、ただ、出生率につながっているかという点必ずしもそうでもないという結果があると思うんです。

そうすると、あともう一つは何なのかと思うと、やはり男性の育児参加が出生率にどう影響しているかというところをもう少し丁寧に見ていく必要があるかと思います。とりわけ、女性の活躍が促進されていけば、女性が結婚する際の機会費用は大きくなるはずですし、場合によって未婚化が進むということになれば出生率にはマイナスの影響をもたらすということですので、そうならないようにするためには何が切り札なのかというのを見つけていくことが必要かなと今、思っています。

それから、石蔵先生の発表は非常に私もおもしろく拝聴させていただきまして、私も原子力発電してみようかなというふうになら、思ったんですが、ただ、これから女性のキャリア形成も話は似てくると思うのですけれども、今、定年は60歳が大部分だと思われているんですが、これから国家公務員は65歳に定年上がり、民間企業でも定年制度を廃止する企業も少なからず出てきて、今後多分70歳、あるいは75歳といったところに就業年限が上がっていく可能性は十分あると思うんです。

そうなってくると、高齢者と今、石蔵先生が想定しているようなボランティア活動に流れなくて、そのまま就業を継続するという人たちも随分出てくるだろうと思います。そうすると、そのときに育児資源をどうするかという話もあるかもしれません。

それと同時に、女性のキャリア形成だと今まで60歳がお尻だったのが5年延び、10年延び、15年延びる可能性があるという中で、30前後で結婚や育児と、それからキャリア形成というのがワンポイントになって、今はすごくここが問題だというふうに考えているのですが、キャリア形成を例えば5年ずらすとか、10年ずらしていくと、結婚・育児と人的資源の形成のところをうまく調整するというのも可能性としてはあるのかなと思うんです。

そのときに、男性と女性でどういうふうにバランスをとっていくかとか、そういうのもこの4次の大綱が10年やるのか、5年やるのかによって変わってくるのかもしれませんが、もしかしたらそういうことを考えてもいいのかなと今、思っていました。

佐藤座長 多分、武石さんの資料の11は男性の子育てゼロの人をどうするかというのがすごく大事で、現状でいうと妊娠・出産でやめる人はまだまだ多くて、實際上、夫側から見て専業主婦の妻がいる人というのは4割くらいいるんです。

そういう現状を踏まえた上で、では育休をとれというのがその人にとって大事なことだと思えるかどうか。全体でいうと、まだまだ専業主婦になっている方は結構多いんですね。だから、そういうことを踏まえながら男性の子育て参加をどうするのかというのはすごく

大事かなと思っていて、専業主婦の女性でも当然、夫の子育ては必要なんですけれども、そういうようなことも含めてどういうメッセージを出すかというのはすごく大事かと思っています。

ほかにどなたかございます。前半のことで結構ですので。

では、どうぞ。

奥山委員 働き方と地域における子育て支援は、関連してくるところが結構あるなとは思っています。今、産前からの取り組みということ強化しているところなのですが、多分諸外国だと妊娠をされている御夫婦がいわゆる両親教室など、地域で開催があった場合に男性もちゃんと休んで参加をするということですね。そこも多分、保障されている国があると思うんです。

日本だと、どうしても産まれてからということになると思いますが、切れ目ない支援とずっと子育て支援のところでは言っているのですが、妊娠期からもう少し男性も、例えば産まれた後にどう女性をサポートしなければいけないのか。産後鬱のことだとか、そういうものをちゃんと学んでいないと、里帰り出産も意外と今は多いんです。余り長くとり過ぎると、結局男性が産後に育休をとらなくてもいいやというような話になってしまうので、地域における子育て支援と働き方は関連があるなというふうに思いますので、トータルに見ていく必要があると改めて思いました。

そのあたりで、産前からの働き方のところは日本の場合はまだ余り考えてはいないのでしょうか。どうなんでしょうか。

佐藤座長 もしあれば、担当ではないので。

尾田厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 育児・介護休業法は基本的に子どもが生まれてからということではあるんですけれども、前回の改正で努力義務ではありますが、育児目的休暇というものを企業が取り組むことを努力義務にしております。

それで、育児目的休暇自体は産前までも視野に入れて、奥様の出産を支援するために休むための休暇ということも含んでの育児目的休暇ということなので、もともとの育児介護休業法は当然産まれてからなんですけれども、産前まで視野に入れたような形では少しずつ対象は広げていってはおります。

佐藤座長 弘田委員、もし何かあればどうぞ。

弘田局長（村岡委員代理） 山口県の弘田でございます。きょうは知事が出席できませんので、私のほうから山口県の男性の家事・育児の参画の促進の取り組みについて、若干御紹介させていただきたいと思っております。

まず、山口県では他県と同様に出産や子育てを理由とする離職による「字カーブ」の発生が著しく、また25歳から34歳まで若年女性の労働力率が全国よりも低いという状況でございます。

そして、男性の育児休業取得率も平成25年は1.1%が平成29年は4.86%と、やはり上昇傾向にあるんですけれども、いまだ10%未満という状況でございます。

また、本県の共働き世帯における家事・育児の分担状況についても、夫婦が平等に分担している家庭が約2割しかいないといった状況です。

こうした主な要因は、やはり企業の人手不足、長時間労働等もありますけれども、本県では夫が外で働いて妻が家を守るといったことに賛成する割合が全国の第3位と上位を占めておりまして、やはり男は仕事、女は家庭といった固定的な役割分担意識が強いということが大きな要因ではないかと考えております。

このため、子育てに参加する意識改革を特に重点的に山口県では取り組んでおりまして、まず意識改革につきましては先ほども男性の育児参画の話が出ていますけれども、うちの県ではこういったイクメン手帳というお父さんの育児手帳というのをつくりまして、それを広く普及啓発をしております。

また、男性の家事の参画の現状とか、コミュニケーションを奥さんと図るといったツールにもなるように、家事のシェアリングといったマニュアル本みたいなものをつくっておりまして、夫婦で話し合うきっかけをつくってもらう。これは新入社員、そして若い新婚夫婦といったところも対象に、もう結婚されて子どもを産む直前じゃなくて、若い世代からこういったところが認識できるような取り組みをしております。

県ではさまざまな取り組みをしていますけれども、これから働き方改革、男性の家事・育児参画の促進について、やはりこういった地道ともいえる地方の取り組みがこれから全国的に広がっていくように、次期、第4次大綱ではそういったことにつながるように、ぜひよろしくお願ひしたいと考えております。以上です。

佐藤座長 では、榊原委員お願いします。

榊原委員 阿部委員が返して下さった御指摘で、女性が活躍すると少子化とどういう関係があるのかということでは丁寧に見なければいけないというのはおっしゃるとおりで、私もそのとおりだと思います。ですから、働き方改革の話だけで終わってはいけないというのは、特にここの検討会ではそうだと思います。

ただ、1980年代には女性が働いている率が高い国ほど出生率が低かったのが、なぜ今は逆になっているのかというのはOECDのデータで明らかなので、取材をしてみてもわかったのは、ただ女性が働いたら自動的に子どもがたくさん生まれるのではなくて、女性が活躍するようになったことでみんなが保育園を使えるような社会になり、保育園にたどり着いた人たちの安定した子育て、支援の資源の活用度が高いことと、それから男性も育児に入ってくることで家庭内の育児力が活性化されて、どうも出生率が高まっているというようなかなり複雑な工程がある。それも含めて、実は女性の活躍が一体、社会全体にどんな変化をもたらす可能性があり、私たちは何を目指さなければいけないのかということ丁寧に、科学的に見ていく必要があると思っています。

例えば、フィンランドなどを取材してみたら、両親で育児をした子どものほうが、母親だけで孤独に育児をしているよりも子どもの発達の度合いがいいということを見ることができ、児童精神科医がちゃんと研究しており、多角的にいろいろなデータがあって、だから社会全体として



男性の育休を促進しようという合意があるんですね。

そのような科学的な手法というものを私たちはどうやったら取り入れていけるのかということ、ここで検討できたらいいなと思っています。以上です。ありがとうございます。

佐藤座長 それでは、まだまだ御意見はあるかと思えますけれども、委員の皆さんから伺うのはここまでにさせていただいて、ここで宮腰大臣から本日の感想などを一言お願いします。

宮腰少子化対策担当大臣 きょうは、長時間にわたる御議論ありがとうございました。

第2回となる本日は、第1回検討会にて多くの御意見をいただいた論点であります、「働き方改革」、それから「男性の家事・育児参画の促進」、あるいは「子育ての担い手の多様化」ということで、貴重な御意見をいただきました。

特にゲストスピーカーの武石先生から、少子化の背景にある働き方の問題について両立支援が先行して女性の活躍推進が不十分な現状である。それから、男性の育児の低調さへの対応といった課題点をお示しいただき、今後の議論の前提となる問題の所在を確認することができたと思います。

また、石蔵委員からは中高齢男性、我々の世代でありますけれども、その育児参加について御提案をいただきました。一億総活躍社会の実現のため、我々世代の中高年齢男性の意識改革、社縁から地縁への発想の転換が少子化対策にとって必要不可欠であるということ、私も認識をいたしておりますし、今後の育ジイの大きな可能性を実感させていただいた次第であります。

そのほかの委員の皆様におかれましても、本日のテーマについて活発に御議論いただきまして、非常に多くの貴重な御意見をいただいたと思っております。

ちなみに、私は富山県出身でありますけれども、富山県は以前から共働き世帯の割合というのは全国トップレベルであります。これは、3世代同居が多いという事情もあり、家庭力、あるいは地域力もそれなりにしっかりしていたということだとは思いますが、先ほどの御指摘にもありましたように、今の時代は10年前、20年前と比べると本当に大きく変化をしてきているということでありますので、今度といたしますか、この5月から令和に年号が変わって、令和の時代にあるべき少子化対策の姿を描いていかなければいけないというのが今回の新たな少子化対策大綱の使命なのではないかということ、きょうつくづく感じさせていただいた次第であります。

次回以降のテーマの議論につきましても、佐藤座長を中心にして引き続き皆様から専門的知見をいただきまして、提言の取りまとめに向けた検討を進めていただきたいと思いますことを期待をさせていただきます。

本日は、まことにありがとうございました。

佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、今、大臣の御説明にありましたように、次回の日程やテーマについては本日

の議論を事務局にて整理した上で、改めて事務局から御連絡いただければと思います。

それでは、本日の検討会はここで終わらせていただければと思います。ありがとうございました。