

## 少子化危機突破タスクフォース（第2期）第7回

1. 日 時 平成26年8月7日（木）15:00～16:30

2. 場 所 中央合同庁舎4号館第1208特別会議室

### 3. 出席者

森 まさこ 内閣府特命担当大臣（少子化対策）

（構成員）

渥美 由喜 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワーク・ライフバランス研究部長

安藏 伸治 明治大学政治経済学部教授、日本人口学会会長

池本 美香 日本総合研究所調査部主任研究員

齊藤 英和 国立成育医療研究センター副周産期母性診療センター長

坂根 正弘 コマツ相談役

鈴木 英敬 三重県知事

宋 美玄 川崎医科大学産婦人科

成澤 廣修 文京区長

原田 泳幸 (株)ベネッセホールディングス代表取締役会長兼社長

藤井 威 公益社団法人長寿社会文化協会代表理事

松田 茂樹 中京大学現代社会学部教授

宮島 香澄 日本テレビ報道局解説委員

山田 正人 消費者庁取引対策課長

（有識者）

武樋 泰臣 株式会社ファースト・コラボレーション代表取締役

（オブザーバー）

小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長

榊原 智子 読売新聞東京本社社会保障部次長

（内閣官房）

吉村 泰典 内閣官房参与

### 4. 議 題

(1) 森大臣海外出張報告（スウェーデン・フィンランド）

(2) 全国知事会における少子化対策への取組について

（鈴木委員によるプレゼンテーション）

(3) 有識者によるプレゼンテーション

（武樋泰臣株式会社ファースト・コラボレーション代表取締役）

## 5. 議事概要

### ○森大臣からの挨拶

#### (1) 森大臣海外出張報告（スウェーデン・フィンランド）

- ・スウェーデン王国及びフィンランド共和国への出張について報告を行う。両国は、かつて我が国が現在直面している少子化と同じような状況になり、合計特殊出生率が1.5程度まで下がったが、今は2近くまで回復している。
- ・スウェーデンにおいては、ファミリーセンターを視察した。これは、フィンランドのネウボラに近い施設であり、日本では保健所に近い施設である。しかし、日本では保健所、産婦人科、保育園、小学校等が連携していない。ファミリーセンターは妊娠、出産、育児、教育の切れ目のないサービスがワンストップでできる施設であり、子育てをする親からすれば、非常に安心感を持てる施設である。それと同時に、親に何かあった場合、例えば親が子供を虐待する、病気になる、あるいは貧困になるなどの場合、子供をずっと見ていた人に救いの手が差し伸べられるという点が日本と異なる。日本の場合は、居所不明児童などが発生してしまうが、そういった点で非常によい施設であった。
- ・スウェーデンでは、ビルギッタ・オールソン消費者担当大臣とマルガレータ・ビヨルク市議会議長との会談も行った。オールソン消費者担当大臣とは、女性活躍や消費者の課徴金の問題などについて意見交換をすることができた。オールソン消費者担当大臣は、ダボス会議における安倍総理の演説を聞いて大変感動した、と述べており、総理が世界各国で女性活躍について発信をしていることは、効果が出ていることを感じた。
- ・フィンランドでは、社会保健省からネウボラの制度等について報告いただき、新しい情報を得ることができた。日本にとってはモデル的な存在であるフィンランドのネウボラであるが、ネウボラはさらに進化しようとしていた。
- ・ネウボラはノルウェーのファミリーセンターを目指しており、ネウボラの機能にプラスして児童虐待やその他の子供に関する施設も一体化している。子供に関することは全てその施設に来ればわかるというセンターに拡充しようとしている。
- ・フィンランドの男性の意識改革については、全ての側面において男女共同参画の視点を強めるようにしており、男女共同参画担当大臣がワーキンググループをつくり、男性の視点を含めた男女共同参画について検討をしている。男性が育児休暇をとれるということを広く周知啓発するため、「今年1番の父親」を表彰するなどの取組もしていた。
- ・フィンランドではハロネン前大統領との会談も行った。前大統領から興味深い話を伺ったが、当時の男性の首相に事前に相談することなく、父親休暇を取り入れるというアイデアを入れたペーパーを読ませたとのこと。それまではフィンランドにおいても、女性は家で育児を、男性は仕事をするという分業であったが、このスピーチが世間にショックを与え動きを生みだした。大統領の所属政党から離党者が出ることもあったが、取組

を続け、その後、彼女が大統領になり 12 年間、全部で約 40 年間かけて少子化が回復してきた。

- ・ネウボラについては、妊娠したカップルは 9 割以上がネウボラに行くとのこと。ネウボラにはカップルで来ることが多く、ネウボラおばさんと呼ばれる保健師は、会話のなかで男性の妊娠・出産・育児への切れ目ない参加を促すよう、教育を受けている。男性だけではなく、家族全員で妊婦を支え、その後の育児も頑張っていけるよう取り組んでいるとのこと。そして、カルテをつくり、何かあったときには必ず保育園や小学校の保健室の先生と連絡をするということをやっていた。
- ・フィンランドでは、女性経営者であるサリー・バルダウ フォータム社理事長との会談も行った。会談の中で、女性には開拓者精神で臨んでほしいということをやっていた。フィンランドと日本の企業で人事交流が進んでいけばいいのではないかと考えているところ。

#### ●森大臣による海外出張報告に対する質疑

(小室氏)

- ・ネウボラに夫婦で来るのが当たり前ということだが、どのように夫婦で来る仕組み作りがなされているのか。
- ・男性の参画が当たり前であることをコミュニケーションの中で伝えるという、ネウボラおばさんへのコミュニケーションスキルを養うプログラムが日本に必要だと思う。今ちようど子供・子育て会議のほうでも新しい保育士への研修内容等について検討されているが、ネウボラのようなコミュニケーションプログラムこそが重要。

(榑原氏)

- ・スウェーデンとフィンランドの視察を踏まえ、日本の少子化対策、日本の子供政策に取り入れられる、あるいは学ぶべきだと思った点を教えていただきたい。

(森大臣)

- ・ネウボラにおける男性の参加については、意識改革が十分ではないため、男女共同参画担当大臣がワーキンググループをつくり、男性の視点を含めた計画づくり、育児休暇を取れることの周知啓発や、「今年一番の父親」を表彰するなどして、常に努力している様子であった。ハロネン前大統領は、子供を持つのは女性の責任、育児をするのは女性の責任というふうな意識が強かったけれども、当時のカレヴィ・ソルサ首相のスピーチで、インパクトのある発言により、ムーブが起こったということをや述べていた。
- ・日本版ネウボラについては、三重県の名張市で既に取組が行われている。既存の公民館の中に保健室をつくり、そこにネウボラおばさんのような職員を常駐させ、市役所とマッチングをするというようなことを行っている。日本でも、今まで制度やハコモノはあ

るため、それを地域の実情に合わせてうまく柔軟に活用する形で、ネウボラ的な切れ目ない支援ができないかと思っている。

(藤井委員)

- ・日本の出生率は、1.3 ぐらいのところで低迷していたのが、ここ2年間ほど少し上向いている雰囲気がある。率というのは非常に長期的にしっかりと、空気として確立していかなければいけない問題で、スウェーデンやフィンランドあるいはフランスも、その転換点を何とか実現するために苦労をしたことで、その後の空気の違いが有効に働いているのだと思う。日本も、この会議における色々な対策に関する議論、地方公共団体や研究所などで行われている少子化対策の努力が次第に空気として確立していけば、少子化対策の雰囲気が上昇過程に入る可能性があると思う。今見え始めている上向きの趨勢が、少しずつ本物の趨勢に変わっていく可能性がある。その努力をこれからも続けていただきたい。

(宋委員)

- ・日本では母体の産後のケアというのも急務であると言われており、様々な看護研究では、特に産後1カ月が一番ホルモンバランス的にも鬱のスコアが高いということで、訪問型もしくは施設型の産後院といったものの整備も子育て支援に必要なのではないかと思う。
- ・子供の貧困の支援として、教育の機会をちゃんと持たせようということが話し合われたということを聞いたが、実際には食べるものもない子供もおり、全国のお寺の余っているお供え物を子供たちに開放するという動きが出ているそう。もしネウボラをつくられるのであれば、今日の食べ物にも困っている子供にも届くようなものであれば良いと思う。
- ・男性の意識改革は非常に大事。日本の政治家の方でも伝統的家族観と言う方がいるが、その伝統というのは、2000年の日本の歴史で数十年のことであるということ、トップの方から周知していただきたい。

(森大臣)

- ・藤井委員のご指摘のとおり、しっかりとムーブメントを醸成してまいりたい。大分そういった感覚も広まってきたと思うので、さらに様々な角度から推し進めていきたい。
- ・スウェーデンでは、大臣だけが産休、育休をとれないそうで、オールソン消費者担当大臣はまさにそこが問題だと言っていた。スウェーデンはほぼ1歳になるまで保育園に預けられないため、ゼロ歳児は必ず親または家族が見ることになっており、そのかわりに育児休業と育児休業中の給料の手当がある。そして、復職の際も必ず同じ役職に戻さなければいけないということが決まっているため、国によって色々な悩みもあるか

と感じたが、全般的にスウェーデンのほうが進んでいる。

- 子供の貧困については、子供の貧困対策法ができ、大綱を策定しているところ。8月末には発表できると思うが、目の前の貧困の子供を救うということ、将来の貧困の連鎖を切っていくということの両面をやらなくてはいけないと思っている。教育は将来の貧困の連鎖を切ることに効くかと思うが、目の前の子供達も救っていかなくてはならない。

(安藏座長代理)

- スウェーデン、ノルウェー、フィンランドの北欧諸国は基本的に公務員の割合が非常に労働力の中で高く、3分の1ぐらいが公務員である。そのうち50%は女性であり、上位職にも50%女性が入っているため、公務員の女性活用を促すことが日本の少子化の問題にも大きく効果があると思う。

(森大臣)

- 公務員の女性活用については、安倍内閣になり、今までの3倍の速度で女性の管理職の数が増えている。私が各閣僚の通信簿を毎回閣議で渡しており、女性をどれぐらい登用したかということで、1位から最下位まで全部ランクを出している。1学期、2学期、3学期とやると、大臣たちが頑張り、女性管理職の数が3倍のペースに上がった。

(2) 全国知事会における少子化対策への取組について

資料2に基づき、全国知事会次世代育成支援対策プロジェクトチームによる「次世代を担う「人づくり」に向けた少子化対策の抜本強化」及び「少子化非常事態宣言」について鈴木委員よりプレゼンテーションが行われた。

○質疑

(松田委員)

- 今回提案されたりバースモーゲージや世代間でどう支えるかということは、詰まるところ家族の縦のつながりをさらに生かしていくという方向での少子化対策を進めてはどうかという提案かと思った。私自身も地域を分析していくと、縦のつながりが強い地域は確実に出生率が高いので、これは進めるべきではないかと思った。
- 地方の少子化対策を進める上で就労は東京と大きく違うところがある。従来からライフステージの切れ目のない少子化対策が必要だということで、我が国で少子化対策が色々と議論され、このタスクフォースの取りまとめにも盛り込まれているが、地元には若者が定着するという視点がなかった、あるいは弱かったように思う。調べていくと、出生率が高い地域は若者が定着している。地元には友人も親族もおり、そこで子育てがしやすい。そこで出生率が地方では回復していくという方向が見えてくる。定着というものをもう少し強く我が国として推進することが必要。

(宮島委員)

- ・結婚・子育て支え合い非課税制度は今の教育資金を拡大するということで、経済的に一定程度の効果が期待できるという意味ではよいかと思うが、今の社会保障の仕組みは世代間の助け合いとは言いながら、分析すると高齢者を支える時は皆で支えるが、高齢者からお金が落ちてくる時には、個人に落ちてくるという問題がある。この制度の拡大は、逆に言うと裕福な家族を持つ子供だけが恩恵に預かるということ。もともと相続税は、使い切れなかったお金を社会に戻そうというものの1つであったはず。しかし、今や本当に豊かな祖父母を持つ子供は色々な意味で幸せで、そうでない人たちは貧困の連鎖からなかなか抜け出せない。むしろ目に見えて広がっているような感覚を持つ。その欠点をどう考えているのか。

(鈴木委員)

- ・そういう議論も実は多少あり、まさにお金持ちとか資産を持っている祖父母を持っていないくとも、相続税全体の課税ベースの拡大を、基礎控除を引き下げることで、それを少子化対策目的の財源とすることで、資産を持つ高齢者の方が親族にいないくとも良いようにするということと、加えて、子育て債のような低所得者向けの交付金を設けることで、子育てとかに使っていたけるだような資金を充実することをセットで提案する形を考えている。

(渥美リーダー)

- ・裕福な高齢者にかなり過剰給付がある。年金も医療も介護も制度設計されたときは、そもそも平均余命とされた期間が医療の高度化によって延び、期せずしてかなり個人レベルで世代によって過剰給付が生じている。その方々が生存中は納めてきた見返りということでは、なかなかそこを削減というのは政治的にも難しいと思うが、死亡時清算方式というものを私は主張している。フランスでは生活保護のリバースモーゲージと絡めて取り組んでいるが、死亡時に過剰給付の部分は、裕福な高齢者の子供や孫の可能性が高い。そこに移転する必要はなく、一定部分を国庫に返還するという死亡時清算方式はできるのではないか。マイナンバーで個人レベルで給付と負担というのは寄せられますから、だからこれだけは全額というわけにはいかないでしょうけれども、一定割合は国庫に戻してもらおう。それを若い世代で貧しい人たちに配分するという、世代間の再配分と世代内の再配分を一緒にやれるような方式というのは可能であるので、今後、税のチームがつけられる時には、死亡時清算方式も検討いただきたい。

(坂根座長代理)

- ・地方に雇用が増え、若者が定着するようになれば、必然的に少子化問題は少しずつでも

緩和されると信じているのが、そういう視点で見た時、地方で雇用を増やすことに対するインセンティブが必要。法人税減税の中で、法人税というのは国税と地方税とあるのだろうが、雇用者が大きいとその分法人税をたくさん払うという因果関係があると思うが、本社から地方に雇用を移した時のインセンティブの付与が必要ではないか。地方というものを東京の対局で論じると、恐らくこれは相当な反発が出るし、なかなかまとまらないと思うので、知恵の出どころであるが、生活コストの安いところに若者が残り、雇用の機会がある国づくりにすることが、少子化対策になるという視点の議論も必要。

(原田委員)

- これだけの国家的危機感を国民全員、経営者全員が本当に意識しているかと考えると、まだまだギャップがあるというのが現実だと認識している。少子化という課題と経営者の関わり、少子化の課題と個人の関わり、これを皆が認識しているかという点に課題がある。
- 本日、我が社の女性社員とランチのラウンドテーブルを行い、この資料2について説明した。これで意識が前向きになるかということ、もうひとつそのような気がしない、という結論であった。1つの提案として、このような施策に対して若者がどのように反応するのかを検証することに価値があるのではないか。
- 官民の協働とあるが、経営者の意識改革、啓発活動、経営者の役割に関する議論がまだまだ薄いのではないか。雇用の流動性、地方の問題、ワーク・ライフ・バランス、女性の社会進出、特に中小の経営者も含めて、しっかりとした議論と啓発活動が必要。
- 1年前に女性手帳の議論もあったが、教育の面でどのような施策が必要であるかという議論も今後の課題ではないか。例えば、マタニティマークをつけていると嫌がらせをされるため、公共交通機関に乗るときにはあえて隠すということもあると女性社員から聞いた。そのような社会的なモラルの問題が現実にあると知り、驚いている。子供を持つ幸せをテレビコマーシャルで流すと反発が来たりする。これは、小さいときから大人まで、教育が欠けているのではないか、「子どもは社会が育てる」ということと現実とのギャップが、このような現象に表れている。また、兄弟の数が少ないため、子どものころからの赤ちゃんや幼児との触れ合いや接触の経験がないと社員から聞いた。昔とは家族形態や生活環境も相当変わってきているので、小さな子どもと触れ合う経験も貴重な教育であろう。
- 経営者の議論、教育の議論、これを今後お願いしたい。

(鈴木委員)

- 地方で雇用をふやすインセンティブの部分については、今回6ページに全体像が書いてあるが、「より地方で」という記載は今回、知事会として新しく設けたところ。その中に若者の雇用、企業の地方移転の促進について記載している。本日も、官房長官のところ

に西川知事とふるさと知事ネットワークのことで行き、今回、法人税改革の議論をするのであれば、その企業が本社機能などを地方に移転していくときのインセンティブの付与について、この法人税の改革の中で議論をしてほしいというお話をさせていただいた。知事会としても、若者が地方に定着するための雇用をふやすインセンティブについて、しっかり議論していきたいと思っている。

- ・若者がどう反応するかを検証したほうが良いというのは、その通り。三重県が全国で初めて男性の不妊治療に対する助成を今年度からやり始めた。対象となる人は限られているものの、希望する声が強かったため、そのニーズを踏まえて検証し、政策をしたところ、利用したいという人が多く出てくることがあった。政策をするに当たっては若者がどう反応するか、その検証をしっかりしていくことは大事だと思うので、地方においてもしっかり肝に銘じてやっていきたい。

### (3) 有識者によるプレゼンテーション

資料3に基づき、武樋泰臣株式会社ファースト・コラボレーション代表取締役から、会社における母親の働きやすい環境整備についてプレゼンテーションが行われた。

#### (小室氏)

- ・我が社も午前出勤を可能としたり、時間で振休を取れるという柔軟なやり方をする中で、二児の母、三児の母となっているのだが、たまに労働基準法がハードルになる時がある。ドイツの時間口座のように、何か月も繰り越して時間を柔軟に使いこなせることが理想だと思うのだが、労基法のここがもう少し変わったほうが、従業員のために使いやすいと思われるような点はあるか伺いたい。
- ・社員の柔軟性を高めたときに、給料の仕組みや、その辺の不公平感のなさというところが、ポイントになってくるかと思うが、そこはどう工夫されているのか。

#### (武樋氏)

- ・毎年のように社内のルールや就業規則などを見直している。オーダーメイドでその社員が幸せになるためにはどうすればいいか、そこに労基法に照らして引っかかるものがあれば社労士と相談しながら、本人と話し合いながらというやり方しか、実際のところは解決の方法が見つからない。
- ・給料のアンバランスについては、最初のうちは感じており、独身の男性社員が女性社員ばかりえこひいきではないかという話が出た時もあった。実際は女性だけでなく男性も、自由に休みはとっても良いが、その分給料はカットするという事になっている。子育て時期は皆で応援しなければ乗り越えられない時期なので、それは大事にしていこう、お互い様ということが共通認識としてあれば、それが当たり前のスタンスになる。そう



なれば、社内的には乗り越えられるのではないかと実感している。

(小室氏)

- ・社員のオーダーメイドに応じていくと、気づくとイリーガルなことをしているケースがある。良心でやっている経営者がイリーガルになってはいけないと思っており、経営者がもっと詳しい知識を持つことも1つであるが、良心から社員に応じて経営している経営者が使いやすい労基法にならなければ、柔軟に働かせることはとても難しい。経営者の意識が大事なわけであるが、そこを支援する仕組みというものがないと、企業が子育て期を応援し、安心して従業員を応援することができないという課題がある。

(池本委員)

- ・子供たちは保育所にも通っているのか。親子出社はどのようなかたちで利用されているのか。また、小学生や中学生は来られないのか。

(武樋氏)

- ・例えば、育休中に後輩が大きなプロジェクトを抱え、手伝いを求められた時、あるいは大学のガイダンスに採用担当者が赤ちゃんを抱えながら面接をしたり、プレゼンをするなど、赤ちゃんが離せない場合に一緒に連れて来ている。また、営業時間と保育園の迎えの時間が重なるため、迎えに行った後、片づけておきたい仕事があるという時が多く、その時に、後輩、先輩、店長などに手助けをしてもらうというふうにして会社に来ている。
- ・職場に小学生が来ることは余りない。多分、家で1人でいられるからかと思う。小学校1年生ぐらいは今、一番微妙な時だと思うが、ちょうどそこがこれから重なってきて、皆それが話題になっている。

(池本委員)

- ・保育所のほうでは、待機児童の問題や、保育時間が子供にとって長すぎるという問題があるため、このように会社に連れてきてもよいということが広がっていくと、保育所のほうも助かるのではないか。また、企業が小学生に何か協力するということは余り話題になっていないが、そのようなことも広げていけるのでは。

(原田委員)

- ・「みなし労働時間制」の話題が出るとメディアは「残業しても給料がもらえない」と表現することが悲しい。仕事というものは会社にいる時間に対して対価が払われるのではない、ということがグローバルスタンダードである。それに比べると、日本は非常に遅れている。ワーク・ライフ・バランスというのは単に残業をゼロにするということではな

く、最も効率のよい合理的な働き方をする、ということだと思う。とくに女性の社会進出のためには在宅勤務の導入、成果による評価などについて、議論がもっと進化しなければならない。

○その他

齊藤座長より、8月末の来年度予算概算要求、税制改正要望に向けて、予算・税制検討チームを立ち上げ、提言をまとめた旨を説明。チームのメンバー及び運営については、座長一任とすることについて委員からの異議なく了承された。

(以上)