

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会

第1回議事録

内閣府男女共同参画局

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会（第1回）
議事次第

日時：平成28年10月28日（金）14:00～16:29

場所：中央合同庁舎8号館5階共用C会議室

1. 開 会

2. 議 題

- (1) 専門調査会の運営について
- (2) 関係省庁ヒアリング
厚生労働省／内閣府
- (3) 自治体ヒアリング
佐賀県
- (4) 専門委員による提言
白河委員／和泉委員／西本委員／三木委員
- (5) 意見交換

3. 加藤大臣挨拶

4. 閉 会

○**家本会長** 定刻になりましたので、ただいまより第1回「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を開催いたします。

皆様には、お忙しいところご出席いただきまして、本当にありがとうございます。

本調査会は、今月7日に開催されました第50回男女共同参画会議において設置をされました。調査会の進行は、男女共同参画会議議長から、この専門調査会の会長に指名されました私、家本賢太郎がさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議論に入らせていただく前に、初めてでございますので、皆様に少し自己紹介をいただきたいと思っております。

名簿につきましては、参考資料1をご覧ください。本日は、伊藤委員、川島委員の2名がご欠席でございますが、あいうえお順で、まず私から簡単に自己紹介をさせていただきますと思っておりますが、時間の都合上、皆様各自1分ぐらいでお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

まず、改めて、家本でございます。どうぞよろしく願いいたします。

男女共同参画会議の議員も努めさせていただいておりますが、今、私は会社を経営しながら5人の子どもを育てております。上が小学校5年生、一番下が3カ月という感じでございます。まさにリアルに子育てをしながらという環境でございます。

そういう中で、妻と私とで、どう育児・家事を分担するかというのは、まさに日常の毎日起きる出来事なのですけれども、この中でいろいろ学びを持っております。こういうところから、この専門調査会の中でいろいろ議論を進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、和泉委員からお願いしてもよろしいでしょうか。

○**和泉委員** 和泉と申しますどうぞよろしく願いいたします。

私は、日ごろは生活経済ジャーナリストという肩書で、個々人の生活経済、いわゆる暮らしをお金の部分からフォーカスして情報発信する仕事をしています。一見この男性の暮らし方、働き方、あるいは家事・育児にかかわることに関係ないように思われるかもしれませんが、実は私たちのお金の情報発信のとき、一番ベースとなるのはライフプランニングといいまして、いかに人生をデザインし、それを具体化していくかということになりまして、それを具現化するときの一つの手法として、キャリアプランであったり、マネープランであったりすることがあると思っております。

今回、私には、ライフプラン、キャリアプランの観点からかかわるよというご指示をいただいておりますので、今日もプレゼンさせていただくのですけれども、家庭マネジメント、どのように家庭を個々人が運営して、より充実した人生を生きながら、国そのものも発展していくのかということについて考えていけたらと思っています。どうぞよろしく願いいたします。

○**古平委員** 古平陽子と申します。よろしく願いいたします。

私は、電通総研というところに所属しておりまして、主に生活者の研究・世の中のトレ

ンド・消費潮流の研究を行っています。社内の横断プロジェクトとして、ダイバーシティ・ラボ／ママラボというプロジェクトも手掛けており、特に女性活躍、女性、ママ、家族というところをメインのテーマとして研究をしています。

さらには、私どものミッションとしまして、研究というところにとどまらず、ネットワーク型シンクタンクとして、昨今の課題というのの一つのところでは解決できない問題というのが非常に多くなっている中で、企業／自治体／有識者等、様々な方々につながりながら企業や社会の課題を解決していくお手伝いをさせて頂いています。

プライベートでは、二人の子どもを育てており、上の子が10歳、下の子は3歳です。まさに我が家も、日々、どう主人と家事や育児を協力しながらやっていくかが課題として起きているという状況です。

一方で、2人の子は7歳離れているのですが、この7年の間に相当、社会の男性の育児、子育てのかかわり方というのは変わってきているなという印象をまさに肌で感じておりました。上の子のときには、保育園にお父さんがいるという姿は本当にまれでしたが、最近では非常に増えてきています。いろいろと課題はあるものの、世の中の空気という意味では大分変わってきているのかなと。それをどのように、より、アクションにつなげていくかというところが一つポイントになるかなと思っております。よろしくお願ひいたします。
○**白河委員** 少子化ジャーナリスト、相模女子大客員教授の白河でございます。よろしくお願ひいたします。

私は、現在、政府の働き方改革実現会議のメンバーもやらせていただいております。先日もプレゼンさせていただいたばかりなのですが、働き方改革というのはやはり暮らし方改革なのです。働き方が変わると暮らしも変わる。そして、今、働き方改革で主に議論されているのは、男性の働き方が今までこうだったけれども、これから変えていこうと、主に男性の働き方に関してやっているものだと思っています。ですので、女性活躍のためには男性の働き方を変えていかなければいけないという議論が政府の隅々にまで浸透していただいて、このような会議が開かれるということを大変うれしく思っております。

あと、男女共同参画の重点方針の会議に、今年かかわらせていただきました。内閣府の少子化のほうには出ていたのですが、男女共同参画のほうには実は入っていませんでした。そうしたら、女性のことが主に議論されていたので、男女共同参画なのに、なぜ男性の議論がないのでしょうかとさんざん佐藤先生などに言ったら、その後、すぐに皆さんが意見聴取会みたいなものを開いてくださり、それが今こういう会議がまた設置され、大変うれしく思っております。よろしくお願ひいたします。

○**塚本委員** 福井県立大学看護福祉学部の塚本と申します。

看護福祉学部というところに属してはいるのですが、専門は社会学、社会調査でして、福井県の地域特性との関係で男女共同参画のことを分析したりしています。

ご存じかと思いますが、福井県は女性の就業率が高いですし、共働き率日本一ですし、あと、正規の働き方をしている女性の割合も高いですし、女性の労働時間も長いと

いうこと。それから、合計特殊出生率に関しては10位前後くらいを移動しているので、ある意味、女性が働きながら、家族で子育てをするということが、一応環境が整っている県だと思えるのですけれども、その一方で課題もありまして、管理的な職業に従事している女性の比率は最下位に近いというような課題も抱えておりますので、そのあたりをどのようにしていくかということが一つの課題なのですけれども、その課題が女性にあるのかといいますと、実際は男性のほうにも大きな課題がありまして、男性の家事実施時間が非常に短いというのも大きな特徴ですので、やはり女性が輝いて活躍できる社会にしていきたいためには、男性のほうが変わっていくというようなことが必要なのだらうと思います。

そういったことを日ごろから考えておりますので、こうした会にお呼びいただいて非常に感謝しております。どうもありがとうございます。

○鍋山委員 山口大学の鍋山です。よろしくお願いいたします。

私は、高齢者ケアを取り巻く家族のあり方、男女のあり方、地域のあり方というところで、遠距離介護などを中心に研究を進めているところです。

やはり女性がどう活躍するか、女性がどう働くかというところを議論するときに、今まではどうしても女性の問題として片づけられてきておりましたが、それは女性だけの問題ではなくて、もう日本社会の主流な男女とも問題なのだということに意識を向けてやっていかなければ何も変わらないと思っております。

最近専ら地方創生のほうに引っ張られておまして、地域がどう生き残っていくのかということを中心として山口県を中心に事例をいろいろ見ているところなのですが、そこを見ていると、今度はやはり働き方自体が今までみたいなサラリーマン型ではない生き方、あり方というものと、地方創生というのを結びつけて考えていかなければならないのではないかと。そこでは男女とも生き方の変革というのが大事なのではないかという思いに至っているところです。よろしくお願いいたします。

○西本委員 こんにちは。北九州市立男女共同参画センター・ムーブから参りました西本と申します。

私は、37年間、北九州市役所に勤めてまいりまして、その後、子ども家庭局を最後に現在の職場にいます。北九州市役所の取組と、ムーブの取組を、この会議で何かお役に立てればいなと思っております。よろしくお願いいたします。

○三木委員 NPO法人tadaima!という団体をやっております三木智有といいます。よろしくお願いいたします。

私はふだん、家事シェア研究者という肩書きで、男性がどうやったら家事とか育児、特にうちの団体では家事を男性がどうやったら楽しんでいけるのかなということで、講演・講座活動であったりとか、ブログ等での情報発信などをやっております。子育て家庭のモヨウ替えコンサルタントというような仕事もやっておりますので、実際のご夫婦のご家庭の中に入って、見たり聞いたりした中で感じたことというのを、今回の会議の中でお伝えしていくことができたらと思っております。よろしくお願いいたします。

○**山本委員** 初めまして。私、山本裕介と申しまして、Googleという会社で女性活躍を応援しているWomen Willというプロジェクトをリードしております。

そのWomen Willという活動で、基本的には女性の方の働きやすさ等を追いかけてやってきたのですけれども、実はユーザーの方、一般の方から働き方を変えるアイデアというのを今、1年間で5,000ぐらい集めていまして、そのアイデアにどういうテキストが含まれているかと分析したところ、実は半分ぐらい、男性がとか、旦那がとか、パパがとかいうのが多くて、私も男性の立場でリードしているので、そういう話があると結構小さくなってしまいますのですけれども、やはりこれは女性だけの問題ではなくて、本当に男性にとっても非常に大きな課題であるということがそれで浮き彫りになってきましたので、我々のほうでも、その5,000のアイデアをもとに今、1,000社以上の企業の方にご賛同いただいて、例えば男性向けの料理教室とかを料理教室さんと一緒にしたりという形で、いろいろと具体的なものもやっておりますので、そういった知見をここで共有させていただければと思っております。よろしく願いいたします。

○**家本会長** ありがとうございます。

皆様、どうぞよろしく願いいたします。

では次に、資料の確認に移りたいと思います。

事務局からお願いいたします。

○**岡田課長** では、資料を確認させていただきます。

1枚目、議事次第でございます。議事次第の下に配付資料が書いてございます。

資料1は、専門調査会の設置について。

資料2は、この調査会の運営規則案の1枚紙でございます。

資料3は、意識の変革に向けてという資料集でございます。

資料4-1、資料4-2は、関係府省の説明資料ということで、それぞれ厚労省、内閣府からの説明させていただく際の資料でございます。

資料5は、佐賀県様から今日ご説明いただきますけれども、その説明資料でございます。自治体の先進的な取組として、後ほどご紹介いただきます。

資料6は、先生方からご提出いただいた資料でございます。6-1が白河先生、6-2が和泉先生、6-3が西本先生、6-4が三木先生から、それぞれご提出いただいたものでございます。

参考資料1は、名簿。

参考資料2は、関係する条文を載せている1枚。

参考資料3は、今年6月に決定されております重点方針2016。

参考資料4は、議論にあたって参考となるデータを事務局でまとめたものでございます。

以上でございます。

○**家本会長** よろしいでしょうか。

それでは、1つ目の議事は、専門調査会の運営についてでございます。資料1にありま

すように、この専門調査会では、先日の男女共同参画会議において、多様な働き方の推進とあわせて、男性の暮らし方・意識の変革を進めることに関して、働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速させるため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討を行うこととされております。

では次に、資料2にごさいますように、男女共同参画会議運営規則第9条第2項に基づきまして、専門調査会の議事の手続などについて、運営規則を定めたいと考えます。

事務局から簡単に説明をお願いします。

○岡田課長 資料2をご覧くださいませ。

まず、第2条にごさいますが、会の招集は会長が行い、所属する議員または専門委員の過半数の出席が求められることとしておりますけれども、会長が必要であると認められるときには、過半数が出席しない場合でも招集できるという例外規定を置いてございます。

第3条でごさいます。欠席の場合に代理人を出席させることや、代理人に議決権の行使は認めないとしております。ただ、書面による意見提出が可能であるということを規定してございます。

第4条でごさいます。議事は、出席された委員などの過半数をもって決すること、可否同数の場合は会長が決するところによる。調査会に所属する委員の過半数の出席がない場合には、原則、議決ができないこと。ただし、会長が必要と認めるときは議決することができて、その場合には、次回の専門調査会開催時に、会長から当該議決について報告するということとしてございます。

第5条でごさいます。会は公開で開催すること。ただし、会長が、公開により公平かつ中立な議事を保障する静謐な環境の維持に支障を及ぼすおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があると認めるときは、会議を非公開とすることができるとしております。

第6条及び第7条ですけれども、会の議事要旨を速やかに公表すること。また、議事録は、調査会に諮った上で公表するということを規定してございます。

第8条でごさいます。会長は、会長代理をあらかじめ指名することとする。

第9条で、その他必要な事項は会長が定めることとしてございます。

以上でございます。

○家本会長 この運営規則案にご異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○家本会長 それでは、案のとおり決します。

次に、ただいま決定した運営規則の第8条に基づきまして、白河委員に会長代理を指名させていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○白河委員 よろしく願いいたします。

○家本会長 続きまして、先般行われました男女共同参画会議における議論についてご報告をしたいと思っております。

まずは事務局よりお願いします。

○岡田課長 それでは、資料3をご覧くださいませ。これは10月7日の男女共同参画会議での加藤大臣の提出資料でございます。本資料に沿って内容をご紹介します。

1 ページ目、下でございます。「男性の家事・育児等への参画の現状」でございます。

左のグラフにありますように、日本の男性が家事・育児等にかかわる時間は諸外国に比べて短時間となっております。

また、右のグラフがございますように、共働き家庭でも、家事・育児等にかかわらない男性が大半となっております。

1枚おめくりいただきまして、次のページ、上のほうでございます。

左のグラフにありますように、女性の就業率は年々上昇しているということがおわかりいただけるかと思えます。

他方で、右側のグラフにありますように、男性の長時間労働が少ない地域でも、男性の家事・育児の時間が必ずしも長いという形にはなっていないということが示されております。

その下でございますが、育児休業を経験された男性からは、家事から効率性の高い仕事の方法が身についた、あるいは気づきや経験をビジネスに生かしている、あるいは地域の方々と触れ合うことで「地域の人」になった。仕事の面で高いパフォーマンスを上げるために必須であるというような声が聞かれているところでございます。

また、右側のグラフをご覧くださいますと、夫が家事や育児にかかわるほど、第2子以降の出生割合が高くなるというような調査結果もございます。

これらを踏まえまして、次のページでございます。男性の暮らし方・意識の変革によりまして、1つ目としましては、男性自身の幸福感の向上や、人間としての幅が広がるなど、男性側にメリットがあるということ。

2つ目としては、女性の活躍推進や少子化対策の後押しとなるということ。

3つ目としては、組織や地域、日本全体の成長にも寄与するなどの成果が期待されるということでございます。

また、先ほど会長からお話がありました資料1にありますように、男性の暮らし方・意識の変革を進めるために、各界各層の英知を集めて検討を行うために、新たな専門調査会をこの男女共同参画会議のもとに設置して、調査検討を進めてほしいということで加藤大臣から提案がありまして、設置が了承されたということでございます。

政府では毎年6月をめどに、今年6月に決定したものを参考資料3としてお配りしておりますけれども、「女性活躍加速のための重点方針」を取りまとめることとしてございます。

男女共同参画会議には、今日お集まりいただきましたこの調査会のほかに、重点方針専門調査会が設置されておまして、その重点方針に盛り込むべき事項について調査検討するというようになっております。今年は3月にその議論が開始されたところでございます。

そこでの議論が、今日のこの調査会の議論の結果を踏まえたものになりますように、年

内に本日を含めまして3回開催しまして、さらに年明けに数回開催した上で、当調査会の報告書の取りまとめのめどは2月末を予定しております。

以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

私からは、参画会議において、議員の皆さんからいただいたご意見を幾つかご紹介させていただきたいと思います。

1つは、宗片議員からは、液体ミルクに関して、災害時、避難所における支援物資が大変助かったという声が多く聞かれたというお話のほか、平時においても働く母親たちへの支援の一環として、また、男性の育児参加を進める上でも有効なものだと思うので、導入について検討してほしいというご発言がございました。

そのほか、多方面からのまた新たな切り口での調査を期待したいというご意見、子育て中の男性に限らず、社会をリタイアした方のかかわりも大きな力になるのではないかとというご意見。スローガンに終わらずに広く活用できるようなモデルを提案いただきたいというような前向きなご期待をいただきました。

今後、皆様には具体的な課題について集中的にご議論いただきたいと思っております。

男性の家事・育児などへの参加については、いまだに参加意識の度合いは差が大きい状況なわけですが、男性が家事や育児にかかわることは当然のことだと私個人としては思っております。先ほど申し上げたように、私自身、5人の子どもを子育てしながら仕事をしておりますけれども、日々の子育てをする中で、突然熱を出すとか、熱を出して家の中で連鎖するとかいろいろあるわけですが、予想できないことが日々の仕事におけるタイムマネジメントなどにも学びがいろいろ多くあるなというのを実感しているところでございます。

そこで、この調査会においては、男性の意識の変革について、経済界なども含めて各界各層の皆さんを巻き込んだムーブメント、これをどのように踏み出していったらいいのかということについて、委員の皆様方の日々の実践、アイデア、それから関係省庁の方たち、自治体の方たちの好事例をいろいろ伺いながら考えていきたいと思っております。

具体的には、第1に、男性も意識変革の必要性をどのように共有していくのか。第2に、行動として日常化させるためにはどうしたいのか。第3に、各界各層をどのように巻き込んでいくのかということがあると思っております。他方で、家事・育児の負担そのものの軽減をどう図るかという論点などもあると考えております。

先の会議で問題提起がなされた乳児用液体ミルクの話は、会議以降、皆さんもご覧になられたかもしれませんが、さまざまな媒体で報道もなされておりますが、防災時の備蓄の対応という可能性だけでなく、さまざまな場面での可能性もある、男女問わず育児の負担軽減につながるものもあるのではないかと考えております。

現在、国内では製造・流通していないということなのですが、現状の制度や普及に向けた取組について、早ければ次回にでも関係者の皆さんからお話をお聞きした上で、

本調査会でどのようなことが考えられるのかということについても議論していきたいと思っております。

また、家事・育児の負担そのものの軽減を図ることができるものということについては、必ずしも乳児用液体ミルクの話だけではないと思っております。さまざまな分野の委員に集まりいただいておりますので、委員の皆様におかれましては、ぜひよいご知見やアイデアをいただければ、積極的にご提案をいただきたいと思いますと思っております。よろしくお願いいたします。

それから、来年度の重点方針には、本調査会での提言が反映されるということになりますので、多様な切り口、忌憚ないご意見をいろいろいただきたいと思います、活発なご議論をいただきたいと思いますと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議題の（２）に移らせていただきたいと思います。男性の暮らし方・意識の変革に関して今後行っていくべき具体的な施策について検討してまいりたいと考えておりますが、現在、意識の変革に関連して政府で実施している主な施策について、各省庁からヒアリングを行います。

時間の都合上、説明いただく施策は絞っていただいておりますので、ご了承ください。質問の時間は後ほどまとめてとらせていただきたいと思います。

まず、厚生労働省からお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省職業家庭両立課の白鬚と申します。よろしくお願いいたします。

お手元の資料4-1をご覧ください。「イクメンプロジェクト」という1枚紙でございます。これはいわゆる愛称といいますか、実際の事業名は「男性の育児休業取得促進事業」というものでございます。もともとはこの事業を通じまして、男性労働者の仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主さん等を支援いたしまして、男性の育児休業取得率13%という目標値がございますので、この達成を目指して、平成22年度からこのイクメンプロジェクトに取り組んでいるところでございます。

現在のイクメンプロジェクトの取組状況でございますが、下の「主な活動内容」で、左にイクメン企業アワード、右にイクボスアワードがございます。このイクメン企業アワードでございますが、これは平成25年度に創設をいたしました。具体的には、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰するというものでございまして、今年度は応募総数31社の応募がございました。グランプリと特別奨励賞というものがございまして、このイクメン企業アワードの選定にあたりましては、男女の育児休業取得率とか、周知啓発をどのように行っているとか、雇用環境全体を申出書に書いてくださっていますので、そこを審査いたしまして、結果的にグランプリが今年度は2社、特別奨励賞も同じように2社、受賞を決定いたしまして、シンポジウムで表彰したところでございます。

右側はイクボスアワードでございますが、こちらは平成26年度に創設いたしましたところで

す。このイクボスでございますが、部下が育児と仕事を両立できるよう配慮したり、育児休業取得や短時間勤務などを行っても業務を滞りなく進めるために、業務効率を上げ、イクボスみずからも仕事と生活を充実させている管理職、こういった方をイクボスと呼んでおります。よく勘違いされるのですが、男性だけではなく、女性もイクボスとなります。ですので、今年度、応募総数59名の方から応募がございまして、半数以上は男性でしたが、女性からもございました。結果的にグランプリといたしまして3名の方、特別奨励賞として4名の方、この計7名のうち女性は1名でございました。

このグランプリの公務というのが、反響があったかもしれないのですが、青森県警です。ここが県警を挙げてイクボスに取り組んでいまして、個人としても取り組んでいらっしゃる。イクボスは、男性の配偶者の方が出産した場合に育児休業をとるように声かけをしたりとか、一緒に働きやすい、年休の取得のことで計画を立ててあげるとか、それだけではなくて、業務効率が上がるように働き方も見直す。そういったことも全て含まれております。そういうことに企業としてではなく、イクボス、管理職として取り組んでいる方を表彰したところでございます。これも来年度も予算化されておりますので、引き続き行う予定となっております。

そして、ここには書いてございませんが、これとは別に、新たにまたほかの表彰物を昨年つくってございまして、働きながら育児をする男性から、仕事と育児の両立についての工夫、育児の楽しさについてスピーチをしてもらって、その内容によって優勝者を決定し、表彰するというイクメンスピーチ甲子園というものをつくってございます。これもせんだって、選ばれた3名の方の中から優勝、2位、3位の方を決めて表彰したところでございます。

引き続き、このイクメン企業アワード、イクボスアワード、そういったイクメンプロジェクトを推進するとともに、男性も育児休業を取得しやすい制度が盛り込まれている育児介護休業の周知徹底、助成金の支給などにより男性の仕事と家庭の両立を進めてまいりたいと考えております。

厚生労働省からは以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

続いて、内閣府よりお願いします。

○秋元調査官 それでは、内閣府からご説明します。資料4-2に沿ってご説明をさせていただきます。

内閣府に関しましては、本テーマについて本年度より広報展開を一部スタートさせていただきます。

狙いなのですけれども、最終的な目的は、男性の家事・育児参画を促進するということではあります。各家庭あるいは個人の状況によって多様であるということで、家事・育児のあり方を各家庭に合った形でご夫婦で話し合うきっかけをつくる、相談する場を提供することで社会的機運を醸成するということを狙いとしています。

ターゲットに関しては、男性が家事・育児に参加する動機が強くなる時期にある若年層夫婦というふうに設定をしています。

本年度の展開内容ですけれども、別冊でお配りしておりますが、こちらのコミュニケーションツールの作成、それから、このツールを活用したワークショップというのを実施いたします。

1 ページおめぐりください。タイトルは「夫婦が本音で話せる魔法のシート『〇〇家作戦会議』」としておりまして、夫婦あるいはカップルで非常に取り組みやすいデザインにしております。

ぜひ、こちらのシートを見ながらお話を聞いていただければと思うのですが、まず表紙、パート1として「素直な気持ちを伝えてみよう」ということで、自分がどんな暮らしをしているのか空欄を埋めていただいて、パートナーとシェアをしていただく。

おめぐりいただいて、中面ですけれども、パート2「2人の今を再確認！」というところで、現在の時間の使い方と理想の時間の使い方を書き出して、理想に近づける方法をご夫婦で考えていただきます。

そして右面に行きまして、パート3「『家のこと』のシェアの仕方を考えよう」ということで、家事・育児の項目を洗い出し、分担度合いや負担になっていることなどを確認していただく。このところにマークがついているのですが、負担が重いであるとか、相手に助けてほしいといったようなことをご相談いただき、第三者にアウトソーシングするであるとか、あるいはサービスを活用する、あるいはいっそその家事をやめてしまったり、回数を減らしたりといったことを相談いただきます。

そして最後、パート4ですけれども、3年後の比較的近い自分たちの将来を想像していただきながら、改めて家事・育児の役割シェアについてお考えいただくというツールになっています。

こちらの作成に関しましては、本調査会の委員にもご就任されています和泉さん、山本さん、三木さん、お三方にご参画いただいております。

実際にこのツールを使っのワークショップの開催を先週日曜日に実施しました。目的としては、マスコミ向けイベントということで、主にターゲットは20歳代から30歳代のご夫婦がよく接するメディアということで、デジタルメディアでの露出を狙ったイベントとしています。2部構成で、第1部は、このシートを記入していただくワークショップを行いました。第2部は、家事シェアの実践編として、夫を中心とした、帰ってから「すぐに実践できる」料理づくり体験ということを行いました。

参加者からは、家事のことを話題にする機会を持ててよかった、こういったような話し合いの機会を定期的に設けたい、あるいはパートナーが意外と家事をやる気になってくれたというような新しい発見があったという声をいただいております。

次のページですが、今後につきましてはの広報展開です。あさってになるのですけれども、10月30日、読売新聞社主催のイベントにおいて、このシートの紹介をさせていただきます。

11月6日に関しては、朝日新聞社さんのイベントで30分のセミナーを2回ほど実施いたします。

また、11月12日に関しましては「ファザーリング全国大会 in やまがた」で、90分のワークショップをやらせていただきます。極力メディアあるいは民間等々と連携しながら、人の集まる場所でこういった展開を実施していきたいと考えております。

以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

今の厚生労働省、内閣府からのご説明に関して、委員の皆様からもしご質問がございましたら、お願いをいたします。どなたからでも結構でございます。

○和泉委員 非常に基本的なことで申しわけないのですが、厚生労働省のほうにお伺いしたいのですけれども、先日、厚労省にお電話して、今日のプレゼン資料をつくるために確認して、わからなかったのですが、育休をとるときに男性の取得率というのが、いつの時期に何日間まとめてとるかとかは結構大事なことだと思うのですけれども、その期間のほうはあまりとっていないようなことだったのですけれども、本当にそうですか。何かデータがないかなと思ったのですけれども。

○厚生労働省 期間というのは、育児休業取得期間でございますか。

○和泉委員 そうです。よく企業さんが、特に私は金融機関さんと一緒にやることが多くて、どちらかというと保守的な業界なので、遅れているはずなのに、育休100%取得とかとうたっているのです。それは出産のときに立ち会って、1日、2日休んでも取ったことになってしまうのではないかと思い、その辺の実態が知りたかったのです。もしわかれば教えてください。

○厚生労働省 おっしゃるとおり、育児休業はご本人の申し出によるので、極端な話、1日でも育児休業になってしまうのですが、私どもが通常使っている取得率というのは、雇用管理基本調査、均等基本調査で使っていますので、事業主さんからの調査なのです。ですので、規定に載っている育児休業期間というのは把握しているのですが、労働者の方に何日間とられましたかというのは。

ただ、これは委託の調査で上がっているものがあつたような気がしますので、もしわかりましたら、また提供させていただきたいと思えます。

○和泉委員 どの時期に、どういう形で実際にとられているのかということが、今日、後でご提案というかご相談しようと思っていることに少しかわりまして、もしあれば、いつか教えていただければと思います。ありがとうございます。

○家本会長 もしお願いできるようだったら、またお願いいたします。

ほかはよろしいでしょうか。

それでは、続いて、自治体の先進的な取組として、佐賀県こども未来課より「九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」、この取組を中心にご紹介をいただきます。九州・山口各県と経済界が協力をされて、仕事と生活の両立を進めるキャンペーンを

実施しておられまして、佐賀県知事、山口県知事、宮崎県知事が妊婦体験をされたという動画、皆様ひょっとしたらご覧になったことがあるかもしれませんが、話題になっております。

それでは早速、お願いをいたします。

(PP)

○佐賀県 佐賀県こども未来課の坂田と申します。

まず、本県の男女参画・こども局ですけれども、4月の組織改正新設された局でございます。少子化対策ですとか、男女共同参画、女性の活躍推進、母子保健などをこのこども局、3課で所管しております。

今回、この会議でうちのワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンの話をとということで打診があったときには、最初、男女共同参画に関する調査会なので、うちの隣の課かなと思ったのですけれども、よくよく聞いてみたら、今回我々がつくった動画の紹介をとということだったので、私が今日出てまいりました。

(PP)

今回このキャンペーンを立ち上げた経緯でございますが、右下のほうに「九州地域戦略会議」というのがございます。これは先ほどのところに写真が写っていますが、九州・山口の知事、それから経済団体の長がメンバーとなっております。その中で、平成26年12月に、それぞれの知事と経済団体の方々をリーダーとした4つのプロジェクトチーム（以下「PT」）が立ち上がっております。

(PP)

その中でプランを立ち上げてまして、これが昨年10月に九州創生アクションプランということで決まっております。その中身がこれになっております。今回我々が取り組んだのは「出産等の希望が叶う社会づくりPT」のところですよ。赤く囲っておりますけれども、ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンプロジェクトということで取り組んでいるものでございます。

(PP)

このPTの中で、ワーク・ライフ・バランスを推進するため具体的に何をやっていこうというために、まず現状を調べております。

わかってきましたのは、1つ目、6歳未満の子どもがいる夫の家事関連時間が全国より短いということ。

2つ目です。6歳未満の子どもがいる妻の家事関連時間は、夫の6.7倍。これは先日、労働局の方とも話をしたのですけれども、九州・山口の女性というのは本当に働き者だと。家事関連時間が長くて、かつ、先ほどご紹介がありました福井県まではいきませんけれども、共稼ぎも多いという状況。

3つ目、1人当たりの労働時間が長い。こういった状況が判明しております。

(PP)

次は、今、言ったことをグラフにしたものです。

(PP)

これは労働時間のグラフです。

(PP)

それで実際どうやっていくかということで、平成27年1月から、PTの中でいろいろ議論してまいりました。その中で、単県ではなくて広域に取り組んだほうが効果が高いもの。では、どんなものをしていくのだという中で、既に各県でセミナーとか、表彰とか、いろいろな事業をやっているのだというご意見がありました。そんな中で、なかなか広域的に何をやるのだというのがまとまりませんでした。

そんな中で、経済団体の方から、ワーク・ライフ・バランスの推進というのは会社のトップの考えで浸透するというか、進んでいくものだから、トップに働きかけるのがいいのではないか。特に九州・山口というのは中小企業の方が多いので、そのトップに働きかけるのが一番ではないかという意見がありました。

それと、このPTのリーダーである本県の山口知事から、九州は、男はこういうものだ、仕事するものだ、女はこういうものだ、家事・育児をするものだとか、そんな意識が強過ぎる。九州の強みが活かされていない、それを何とか、九州の男性のイメージを変えられないかという意見もあって、決まったのがこの取組のスキームです。

1番目は、既に各県やっつけらっしゃる事業をより強化して、10月に特化してやっていきましょうと。

2番目、ワーク・ライフ・バランスキャンペーン、これが九州・山口各県と、経済団体が一緒に取り組んでいきましょうということになったものです。具体的には、動画を作成する。それから「ご当地男ディ宣言」。こんなことをやって、KPIとして民間事業所のワーク・ライフ・バランスの認知度を向上させていきましょうということになりました。

(PP)

これは、今まきに行われている各県の事業の一覧になります。

(PP)

取組の一つである「ご当地男ディ宣言」、これは昨年10月に宮崎で開催された九州地域戦略会議の後にお集まりの各県知事、経済団体の方にそれぞれワーク・ライフ・バランス推進に関する、自分はこうやっていきますとか、そんなワンフレーズを宣言してもらったものです。

(PP)

いよいよ動画作成の話になるのですが、6月に企画コンペをして、委託する業者が決まって、すぐに撮影に入る予定だったのですが、知事に出演してもらおうということでなかなか日程調整ができなくて、結局8月、9月に集中してやったというところです。

3編つくっているのですが、「知事が妊婦に」については、これから見てもらいますけれども、山口と宮崎と我々佐賀県の知事が出演していますが、拘束時間、それぞれ

村岡知事で3時間ぐらい、河野知事で2時間ぐらい、山口知事にいたっては8月の真夏のお盆の前に半日かけて、とても暑い中で撮影を行いました。

佐賀県だけの取組であれば、佐賀県庁内で記者発表ということをするのですが、今回は九州・山口各県と経済界を巻き込んだ取組ということで、福岡県の九経連の会議室で行ったところ、メディア関係9媒体20名が参加されたという状況であります。

(PP)

実際にその場で流した動画がこれになります。

(動画上映)

以上の動画になります。

そのほか、あとは「ごめんね弁当」編と「NO残業社長！」編と2つありますけれども、これはYouTubeなどでご覧いただければと思います。

(PP)

先ほどの3人の知事の体験談ということで挙げております。

私も知事になっていろいろな体験をしましたが、妊婦体験は衝撃的だったとか、動画の中でも話をしているが、妊婦のときにどう過ごせるかということ自体が重要で、まず、子育ての第一歩は妊娠中だという意識になったとか、そこで楽しく子育ての第一歩を云々と、こういったことを体験談として3知事は話しております。

(PP)

それで実際、発表会の後にどう広がっていったかということなのですが、27日に発表会をやりまして、その日の夕方には地元テレビ局が夕方の番組で3分から5分程度、流しております。地元新聞は翌日の朝刊。それを見て、ウェブのほう、LINEニュースとかミクシィとかで話題となると。そのウェブを見て、今度はTBSさんですとか、海外ロイター通信経由でイギリスの新聞とかで取り上げられる。ヤフートピックスでも取り上げられる。今度はそれを見て、また海外、今度はフランスのAFP通信から問い合わせもあって、最後に、こんなふうに取り上げられていますよという情報を再度マスコミへ伝えたら、NHKや日本テレビでも取り上げられました。

(PP)

結局こういった感じで海外、左上です。アルジャジーラ、アラビア語のところ、テレビ局らしいのですが、ここでも世界中の男性が見習うべきというコメントつきで621万回見られているとか、アシュトン・カッチャーさん、スティーブ・ジョブスの映画に出ている方、子どもがお1人いらっしゃる方なのですが、この方も、この動画はどうかコメントつきで流されて、見られている。

国内でも取り上げられました。

まだこれは確定ではないのですが、韓国のテレビ局からも話が来まして、自分のところのドラマの中で使わせてもらえないかという話も今、来ています。

(PP)

動画再生回数です。これは国内の分で把握できている分ですけれども、まず、YouTubeで13万5,000回、映像トピックスのほうで8万1,000回、フェイスブック動画が132万回で、結局トータルでは153万9,000回、このくらい国内の把握されている分として今、見ていただいているという状況でございます。

ネットなどの反響の書き込みを見ていると、賛否両論当然あるみたいで、これは女性の方だったのですけれども、大変なのは妊婦だけではない、たったこれだけで女性の気持ちを理解しているとは思ってほしくないですとか、いかにも子どもを産んだ女の方は大変過ぎるみたいな風潮は好きじゃない、互いに互いが大変だなと気遣うことがいいと思いますとか、こんなご意見。逆に男性です。この動画はおもしろいし、考えさせられるし、よいとか、国会議員の方はすべからくこれを実践すべきと思うとか、こんなまさに賛否両論のご意見があったみたいです。

もともとこの動画、若い方には、実際、家事・育児に積極的に取り組む、そんな気持ちを持ってもらいたいというのと、会社の職場の管理職の方々に、家事や育児しやすい職場環境づくりについて考えるきっかけになればと思って作成したところでございます。

今後、この動画などを見て、九州・山口の男性がワーク・ライフ・バランスを実践して、ワーク・ライフ・バランスが当たり前の社会になっていければなと思っております。

(PP)

最後になりますが、今後の課題として今考えていますのは、今回、ワーク・ライフ・バランス推進の一環として、男性の意識改革のために妊婦体験を勧めているのですけれども、では、実際どこで妊婦体験できるのかという課題が見えてきています。これまで妊婦体験というのは、市や町の子育てサークルとかで、これからパパ・ママになる方々対象には、そこで妊婦体験できているらしいのですけれども、もっと一般の方とか管理職の男性とかが気軽に体験できるところを増やしていくのが課題かなと思っています。

ちなみに、この前、うちのほうで子育てのイベントがありまして、そこにブースを出展して、この妊婦スーツを置いて体験どうですかといったところ、1日で90人ぐらいが体験して、知事の等身大パネルと一緒に記念撮影して帰られたといった状況でございました。

私からは、この推進キャンペーンの取組については以上でございます。ありがとうございました。

○家本会長 ありがとうございます。

委員の皆様から、もしご質問などがございましたら、お願いをいたします。いかがでしょうか。

三木委員。

○三木委員 動画、以前にも拝見したのですけれども、改めてすごくおもしろいなと思いました。

1点お伺いしたいのですけれども、スライドの九州・山口の現状というところで、6歳未満の子どもがいる夫の家事関連時間は全国よりも短い。妻の場合は6.7倍だと書かれてい

るのですけれども、この家事関連時間というのは、育児も含んだ時間になりますでしょうか。

○佐賀県 育児、介護まで含んだ時間になります。

○三木委員 ありがとうございます。

○家本会長 ほかの方はいかがでしょうか。

山本委員。

○山本委員 すばらしいお話をありがとうございました。

15ページにある動画の再生回数、私もテクノロジーの会社に勤めているのでお聞きしたいのですけれども、これは実際に見られている方の男性と女性の割合だとか、例えば年代の割合みたいなものは、サービスによっては出たり出なかったりというのはあると思うのですけれども、そういったところは何かお持ちだったりしますか。

○佐賀県 そこまでは拾っていないです。すみません。

○山本委員 とんでもないです。多分、ターゲット的に男性、女性、どちらもあり得るかなと思って、どちらの方が反応されているのかなとか、あと、多分、年代によって結構反応の違いもありそうで、それがすごくデータとしてもおもしろくなるのではないかと思ったので、質問させていただきました。

○佐賀県 書き込みなどを見ていましたら、どちらかに偏っているという状況ではなくて、確かに男性、女性も両方あるみたいです。

○山本委員 何となく私もそんな気がしています。今後、データがもし得られるようであれば、教えていただけるとありがたいです。

ありがとうございます。

○家本会長 ありがとうございます。

ほかの委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では次に、委員の皆様から、それぞれご専門の分野を中心にご提言、15分程度ずつお願いをして、お話をいただきたいと思います。

本日は、白河委員、和泉委員、西本委員、三木委員にそれぞれ、4名の方をお願いをしております。まず、会長代理をお願いしております白河委員よりお願いをいたします。

(PP)

○白河委員 白河でございます。よろしくお願ひいたします。

資料は6-1になります。「男性の働き方暮らし方の改革が求められる理由」ということで、今、暮らし方というのは働き方と表裏一体であり、女性の活躍というのは男性の家庭参画と裏表であるという話をしたのですけれども、表裏一体のもう一方の働き方改革のほうは今、どのように進んでいるかという話をさせていただきます。

(PP)

この一億総活躍プランのほうで6月に閣議決定されましたが、ここでも「長時間労働の是正」という項目が入っております、長時間労働の是正をなぜするのかというと、女性

のキャリア形成を阻む原因、少子化の原因、そして男性の家庭参画を阻む原因になっていると書いてあります。ここで36協定の時間外労働のあり方について再検討を開始しますとはっきり書いてあります。

(PP)

それから、1人目の子どもが生まれたときに男性が家事・育児に参画しないと、第2子以降、出生がなされないというようなことが成長戦略にも書いてあります。

(PP)

これを受けて、加藤働き方改革相が任命されまして、今、働き方改革実現会議というのが始まりました。

(PP)

この実現会議、次を見ていただくとわかるように、9つの課題が出ていますけれども、時間外労働の上限規制のあり方など、長時間労働の是正、5番目にテレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、この辺がかなり男性の今回のテーマに近いのではないかと思っています。

(PP)

なぜ一億総活躍の柱が「働き方改革」なのかというと、やはり女性活躍が今、労働力不足という観点からも求められている。経済的観点から女性の活躍が求められ、しかし、女性の活躍には男性の家庭参画が不可欠である。単純に考えても、一つの家の中で片方が働き過ぎると、片方の働く時間は非常に短くなる。やめて非正規になると1億から2億7,000万の減収が起きるということです。

それから、働き方、生産性も向上しなければいけないよねと。こんなに長時間働いているのに生産性の低い日本なので、時間当たりの生産性を高く働くことが必要とされている。

あと、今、イノベーションが欲しいと。イノベーションを起こすには多様な人材が不可欠で、その中にはもちろん、今まではなかなか働けてこなかった育児中の女性というのも入ってくる。

そして、少子化の解決です。男性の家庭参画が出生率にも影響したり、若い世代の家族形成も長時間労働が阻害しているということが研究結果で明らかになっています。

(PP)

次のプレゼンが、まさにおっしゃった、パパはゾンビ問題、パパはリビングデッド問題などと呼ばれ、フォーラムが開かれたりしていますけれども、これは私があるワーキングマザーのフォーラムで、パパは死んだものと思っているという発言があって、そうしたら私も私もと皆さんが続かれて、一体どうなっているのだということで聞くと、パパがいると思うと、子育てを何か一緒にやってくれと期待してしまうけれども、帰ってくるのは12時とかで遅くて子どもが寝た後である。なので、いないものと思わないと自分がつらくて仕方がないので、そういうふうに思っているのだと。

主婦の家庭でも、もう一人子どもが欲しいと思うためには、お金の問題の中で唯一ベス

ト10入りしていたのが、夫が早く家に帰ってくるなのですね。

(PP)

ただ、別に男性も、特に今の30代とかは、かかわりたくないと思っているわけではない。やはりなかなか育休をとれませんし、ファザーリングジャパンの調査では、隠れ育休をとっている、有給を取得して育休のかわりにしている人が46%。しかし、それは母親がまだ退院していない間だったりするので、1日10時間以上の母子の孤立化というのもし起きています。

(PP)

これはよく知られた、夫の協力と第2子出生はすごく影響があるよというグラフです。

(PP)

これは三輪先生の新しい調査の中で、正規雇用30代男性で週当たりの労働時間が60時間以上となるグループの結婚確率がマイナス5%を切る水準になりました。正社員の男性がたくさん結婚し、非正規の男性がなかなか結婚できないということはよく知られていますが、やはり長時間労働も一つ結婚を阻害する要因となっていました。

(PP)

さらに、これは30歳男性なのですが、出産を経験する確率もほかの群より低いということになっていて、長時間労働の男性が結婚したり子どもに恵まれることは、なかなか難しいということが明らかになりました。

これは女性のデータはないのですかと三輪先生に伺ったら、来年出してくださるそうです。

(PP)

男性の家庭参画は、このように非常に重要なところなのですが、これに必要なのは、社会の意識を転換するためのメッセージ性の強い施策プラス働き方改革で家庭に時間を返す働き方の見直し。これが今、長時間労働に上限規制を入れるとか、リモートワークを推進しようということで働き方改革実現会議のほうで強く推進されています。

(PP)

次からが提案というか、こういうのがすごくいいなと思ったので持ってきたのですが、まさに『フランスはどう少子化を克服したか』を書いた、この方と昨日対談してきたばかりなのです。

フランスの父親休暇14日間というのが、2002年から始まり、2007年には7割が取得していると、すごく広く、速い速度で広まっています。この父親休暇の意味というのは、「男の産休」で意識的に男性を父親にすることが目的とされています。これはどういう構造になっているかというと、3日間の出産有給というのがあるのです。これは雇用主が負担しています。プラス11日間の「子どもの受け入れと父親休暇」という名前の休暇がありまして、これは国の負担となっています。

これは父親になるための短期集中合宿のような意味合いで、フランスではほとんど里帰

りしませんし、入院期間が短いので、この短い間にお母さんが家に帰ってきて、そのときに2人で同時に育児を始められないといけないということになっているのです。赤ちゃんと知り合う時間と呼ばれ、濃密な2週間は夫婦の転換期にもなる。入院中の助産師の、例えばミルクをこ上げましょうとか、そういった指導もお父さんの来院スケジュールに合わせてちゃんと行われており、自宅に帰ったときに夫婦で子育てがしっかり両方でできる体制がつかれるように設計されています。

(PP)

なぜこの話をしたのかというと、次をめぐっていただくとわかるのですが、フランスの政策転換の背景がすごくおもしろかったのです。

フランスは実は、父親の育休取得はすごく少ないのです、日本とそんなに変わりません。ただ、育休という名目ではとれないのだったら違うことをやろうよと、一回それを捨てて、この14日間の父親休暇というものを設けて、そちらのほうが逆に普及したということで、そのやり方とかも非常に見習うところがあると思っています。

まず、93年に出生率が1.66に下がるということがありまして、女性が子どもを生まない理由を明確に現状把握しました。そうすると、両立が厳しくなると、子どもより仕事を選ぶという背景がわかりました。

これは、男性と社会を女性が信用していない一つのあかしだということで、90年代から政策転換し、男女が平等に仕事、家庭、両方の責任を果たせるようにしていこうという明確なメッセージを打ち出すようになりました。これは社会と男性への信用を取り戻すということなのですね。

日本の場合で言うと、結婚している人だったら、子どもと仕事とでは、子どもを選ぶ人が多いです。しかし、日本は未婚者が多いのが特徴なのですね。未婚者が少子化の原因でもあり、未婚者の人たちは結婚より仕事を選ぶ。変な言い方ですけども、諦めてしまうのです。女子学生へのアンケートでも、将来どういう希望ですかということ、就業継続しながら子どもを産んで働きたいという人が多いのですが、現実にはどうなると思いますかと聞くと、上位の大学だと、独身という答えがすごく多くなるのです。まさにこの絶望の状況がこれになるのではないかと思っています。

結局、社会と男性への信頼を取り戻さなければいけない。そして、母親にとってやはり子育ては大変なことなのだと認めて、徹底的に親をサポートするという政策になりました。そして、やはり今、核家族がフランスも多いので、お母さんも赤ちゃんを初めて見るわけですね。そんなお母さんを一番サポートできるのは父親である。父親を、とにかく育児ができる人にしなければいけない。しかし、育休は普及しなかったので、それなら違う手段ということで、父親休暇というメッセージは「強制的に2週間は家庭に帰れ」という政府の非常にメッセージ性の強い施策になっています。政策は政府のメッセージであるという考え方がとても浸透しているそうです。

私はこれで1つ思ったのは、メッセージ性の強い施策、まさに何かといえば、やはり日

本の場合、夫婦別姓などもそうですし、配偶者控除に関して廃止だ、廃止ではないというので新聞に報道が出るたびに、ああだこうだということがあって、今回も廃止ではないというふうに報道されたときは、働く女性たちは結構がっかりした。がっかり感が半端なかったというようなことを言っていますし、メッセージ性の強い施策はすごく重要なのだなと思いました。

(PP)

もう一つ、ドイツなのですけれども、ドイツも日本と同じように少子化ですが、2006年の3%から2014年の34.2%に育休取得率が上昇しています。

(PP)

これはなぜ成功したのかというと、やはり家計のレベル、実際に男女ともに働かないと困るのですけれども、男性の休業に対して家計があまり落ち込むと困る。ここを解決したわけです。それから、職場のレベルでも解決した。それから、社会の意識レベルでも解決した。この3つが解決すると、このように取得率が上がるわけです。

これは具体的に何かというと、両親手当プラスとか、パートナーシップボーナスとか、あとは大臣からの強いメッセージとか、有給休暇の権利意識がもともと強いので、長期の休みというものに職場が慣れていているというところもあります。パートナー月をとらないと権利が失効してしまうので、もったいないので休もうといったような意識も強いそうです。

(PP)

ところが一方、日本は育児参加がなかなか低調ですし、育休も取得できません。

(PP)

日本は今、どういう状況かということ、ドイツと同じように、父親の休業に対しての経済的負担は、皆さんのご努力のおかげで実は結構軽減しているのです。男の人が育休を取ると減収になるというのはかなり解消されています。

しかし、やはり職場のレベルでは何も解決していない。長時間労働をする人が評価されるのだとか、キャリアにつながるのだとか、長期バカンスをみんなが取らない、慣れていない職場なので、なかなか休業が思い切ってできないというようなことがあります。

それから、社会のレベルとしても、やはりまだまだ、これは福利厚生のためだよねということで、あまりメッセージ性の強い、絶対取りましよう、取りなさいみたいなことは何も起きていないわけです。

フランスの場合は、強制ではありませんが、父親休暇を申請したいと言われたら、雇用主には拒む権利がありません。拒めないようになっているということです。

(PP)

世界は男女の均等な育児の分担に向けて、スウェーデン、ドイツ、フランス、英国、かなりアクセルを踏んでいるということです。

(PP)

父親の育児参画というのは、女性の活躍に関してはもちろんそうですけれども、社会の競争力にかかわる問題であるというふうに認識されているから、このようなことが起きるわけですね。やはり女性が活躍すること、出生率が上がること、働き方改革が進んで労働生産性が上がったりすること、さまざまなことがあるわけです。

(PP)

これはよく皆さんが出されるグラフなのですが、OECD 24カ国における女性の労働力と合計特殊出生率。女性が働くと子どもが生まれなくなるのではなく、女性が働くと出生率が上がるのですよということは広く言われていますが、やはりフランスもそうだったのですが、女性が働くと一回は落ちるのです。落ちて、フラットになって、また上がっていくわけです。でも、この上がるときに何が必要なのかというと、それは男性の育児参画が起きたときに初めて上がるわけなのです。

今は、日本は男性の共働きではありますが、子育てになっていない。つまり、超少子化状態が続いているわけです。

(PP)

ということで、次は飛ばしてスライド25、これは、大石先生が前の重点会議で出されたレポートです。やはり女性の時間は既に目いっぱい使われているということが、先生のプレゼンで明らかになりました。

(PP)

男性の無償労働時間と女性の睡眠時間を比べると、本当に日本は女性が全然寝ないで働いているというような状態になるわけですね。無償労働も有償労働もしているということです。

(PP)

次も見ていただくと、本当にもう女性の時間は目いっぱい使われているなど。これ以上活躍せよといっても、なかなか難しいのでは。これはやはり、社会と男性が、女性がこれ以上負担を負わないように何か変わっていかねばいけないということで、そのためのメッセージ性の強い政策が非常に必要だということで、今回そういったことに関しても議論できればと思っています。

以上です。ありがとうございました。

○家本会長 ありがとうございます。

それでは続いて、和泉委員、お願いをいたします。後ほどまとめて意見交換の時間をとらせていただきますので、よろしく願いいたします。

(PP)

○和泉委員 和泉です。よろしくお願いします。

私は、「ライフプランニング・キャリアプランニングの視点から見た、男性が能動的に家事・育児に参加する社会を作るにあたっての課題と解決策の方向性について」というお話をいただきまして、それでお話をさせていただくのですが、最初に今、白河先生のお話

を伺っていて、この分野の専門家ではないものですから、網羅的でなく、また階層も揃っていないことをお許しください。

そして、今日の一番メインのご提案は、既にこのフランスの父親休暇と同じだなと思ったので、先に結論だけ申し上げておきます。私は、あくまで個々の目線の積み上げでお話をさせていただきたいと思います。

(PP)

まず、皆さんも十分ご理解してくださっていると思いますが、男性の家事・育児参加が進まない主な理由ということで、これも網羅的ではないかもしれませんが、私が今回この問題を考えるにあたって、一番大きいのはここですよねというところで、1つは社会通念・意識上の課題。男性が家族を養い、女性が家庭を守るという強固な社会的固定観念、思い込みが社会全体を支配していて、男性だけではなく親世代、そして女性本人も、旦那さんを立てるのがいいのだと、自分の外での労働のほうが価値が低いので、家事は私が分担するみたいな考え方を持っていらっしゃる方が非常に多いということ。

それとよく似ているのですが、男性の価値を「経済力」で図り、女性の価値を「家事の卓越さ」、例えばあの人には料理が上手な奥さんなんだよみたいなものが必ず褒め言葉だったりするわけです。男女ともに料理はうまいほうがいいと思うのですが、妻の価値、女性の価値は「家事の卓越さ」ではかる社会的傾向がある。

さらに、ここの3つ目が特に大きな、今回さわれるのではなかと思っているところで、育休取得や時短勤務によるキャリア上の機会損失懸念です。これはちょっと卑近なお話で恐縮なのですが、30代前半の3～4年で子どもを3人産んだとか、育てているというような若い男性で、いわゆる大企業の正社員をしているというような比較的収入的にも安定している男性たちに何人かヒアリングをしてみたところ、結局、特に大企業を中心に、家庭重視のにおいを出しただけで評価が下がってしまうという風潮がまだまだ根強く、そこが怖い。今休むことの収入が減ることよりも、将来の機会損失を考えると、そこで何日休むとかいう問題ではなくて、家庭重視のにおいをさせただけでという暗黙のプレッシャーがまだまだ根強いということが、やはり大きく阻害要因になっているようでした。

先ほどの自己紹介の中にも、若い人たちの間では大分変わってきているということなので、先ほどの九州の事例もそうですが、管理職から上の特に男性、それから女性も、年齢的に親世代が変わらなければ、このプレッシャーの中でせつかくの若い新しい意識が潰れていってしまうのではないかと。そこで、十分そういうことを視野に入れ、一緒に抱き合わせでやっていくのだと思いますが、企業が働き方改革のときに風土とか評価の方針を変えなければ、家事・育児の参画というのは進まないのではないかと思います。

もう一つは、男性自身が、先ほどの男ディという言葉にもありましたけれども、長時間労働をすることが既に格好悪いことである。それから、家事・育児をしない男性も格好悪いことである。短時間で早く帰ってきて、仕事でも家庭でもそれぞれに責任を負っている状況がすてきな男性なのだというイメージが変わっていくということが一つ大切なのかな

と思いました。

もう一つは、主に私の専門分野であるのですが、物理的・経済的課題ということで、30代、40代の長時間勤務及び責任の重大性。実際に本当に時間がとれないとか、責任が重いのでほかに迷惑がかかってしまってなかなかできないという現実問題、無理ですよと皆さんが言うので、本当に働き方改革とともに変えていかなければいけない。

それから、男女の賃金格差というのがありまして、育休をどちらが長くとってもいいわけですね。パパプラスではなくてパパ・ママプラスなので、パパが中心で1年とって、ママが2カ月でもいいわけですが、実際、女性のほうが収入が低いと、それをもとに男性が休んでしまうと、その収入が得られなくなってしまうのだったら女性が休みましようということになってしまうので、この賃金格差の問題も影響している。

あと、男性の家事・育児に対する単純なスキル不足ということもあるかと思います。

これは資料にはつけていないのですが、2016年9月6日の日経新聞に石塚さんという編集委員の方が書いていらして、イギリスの社会学者のキャサリン・ハキムさんという方が、女性の働き方、育休の話の是非かみみたいな議論を載せている中で、仕事型2割、家庭型2割、適応型とってそのときの状況によってどちらにも動くよという人が6割だとしたときに、その6割の人しかなか動かさない。2割の人は絶対に家庭が優先で、2割の人は絶対に仕事優先なので、その価値観を動かすのは相当難しいので、6割を相手にということを書いていらして、そのとき動かしていく要因が、法的なアプローチと、もう一つは経済環境だという話があったので、だとすれば、法的な制度をつくることと、私がこの後ご説明する経済的な部分でのアプローチで意識改革をしていくというのが非常に有効なのではないかと考えました。

価値観を変えるのは非常に難しく時間がかかることなので、実際に生活が変わっていくライフステージに合わせて、そのときに集中して、実際に変わったのだからそこで変えていこうよというふうにしないと、ふだん何もない状況のときに大きく変えましようといえらアプローチしてもなかなか吸収されないのではないかと。ですので、タイミングがいつなのかということを集散的に議論することで、今ある制度ももう少し効率的に効き目が出てくるのではないかと考えました。

(PP)

ここからは一つずつはお話ししないで、ポイントだけお話ししてまいろうと思うのですが、男性の家事・育児参加を促進するためのご提案ということで、国のレベル、社会のレベル、それから企業、組織、職場のレベル、そして家庭、コミュニティーや個人のレベルで、網羅的ではないかもしれませんが、幾つか書いてみました。

特に中長期的な意識啓蒙に関しては、先ほども申し上げましたけれども、時間がかかるので、今回の会議では短期的にどうやって変えていくかというところの具体的な施策なのかなと思って、急にレベルが小さい細目になってしまうのですけれども、思いついたことを書きました。

例えば、婚姻届とともに家庭マネジメントの冊子を配布するとか、夫婦学級を開催する。これについては後で具体的にお話しします。

また、育児休業制度の出産直後取得、これが先ほどの父親休暇と同じものだなと思っていたのですけれども、ここに対する奨励で、育休をいつとっていくのかということが非常に大事かと思えますので、そこをなるべく早い段階で、先ほどの言葉をかりれば強制的に父親にしていくというような形の誘導をしていくことが大切ではないかと。

あと、男性の育休取得に対して給付金の率がありましたけれども、この上限を少し緩めないと、今の上限ですと男性が休んだときに家計に響き過ぎるので、長期でとるのは難しいのではないかと思いました。

あと、子どもの定期健診に合わせた産後のパパ学級の義務化ということで、今は子どもが生まれる前にパパ学級みたいなものは新生児を対象に結構ある。だけれども、その後もいろいろチャンスがあるのですけれども、それを継続的に多段階で行って行って、いろいろなチャンスのときに家族の家事・育児に関する時間配分が変わるたびに訴求していくことが大切かなと。

さらには家事軽減、または男性の家事参加促進の商品、家電などを開発する企業に対して優遇をするなどもあっていいかと思いました。

企業に対して、それからコミュニティー・個人に対しても書いてあります。企業に対しては、特にノー残業デーが、長時間労働が是正されたから早く家に帰っているかということ、金融機関などでは、いつもの時間になるまで職場の人たちと飲んで帰っているだけということで、早く帰ることにつながっていないので、ノー残業デーはパパお迎えデーというような、必ず家庭に回帰するところを結びつけていないのでなかなか機能していないのではないかと思って、小さな例ですけれども、ご提案を申し上げたいと思っています。

(PP)

次なのですが、意識改革の中で、これをやるのが格好いいことなのだ、ダンディーなことなのだというようなイメージ改革をしていくために必要な考え方の例として、これはライフ・キャリア・レインボーというのですけれども、アメリカの教育学者のスーパーという人が提唱しているもので、人のキャリアには、働くという職業人だけではなく、ここにありますように、誰かの子どもであったり、学ぶ人であったり、あるいはパートナーであったり家庭人、今の家事・育児の家事の部分ですが、家を営む人であったり、あるいは親である、余暇を楽しむ人、そして市民であるというような8つの役割があって、この役割のどれが中心ということではなくて、それぞれをそれぞれの時期に太かったり、細かったり、途切れ途切れだったりもしながら組み合わせてつくって行って、その人生を織りなしていくものだと、それでライフ・キャリア・レインボー、虹のようだという事によって言われているのですが、こういうライフ・キャリアの考え方を広く広めていく、もうちょっとなじみやすいキャッチーな言葉のほうがいいと思いますが、こういう考え方をベースにしてはどうかと思いました。

(PP)

私は、男の人は子どもを産まないから産休は変かなと思ったので「出産直後の男性の育児取得」と書きましたが、先ほどの言葉をかりれば男の産休、父親休暇と言うのでしょうか、赤で書いてあるのは私が勝手につけたものなのですが、今、子どもが生まれる、妊娠して子どもを産んでその後3歳ぐらいまで、どのような休業制度があり、給付金があり、負担軽減があるのかというようなことの整理をファイナンシャルプランナーの立場からしてみました。何度も言いますが、父親ということをきちんと最初に植えつけるという意味では、最初の段階でその形を覚えなければならないので、出産に立ち会うだけではもちろんだめですし、後になってから、妻が1年取り終わった後、2カ月取るというのではちょっと遅いかなと思うので、これを最初の時点で取るようにインセンティブをつけて、前へ前へと誘導することが大切かなと思っています。

もう一つは、ここにはないのですけれども、手伝うという意識がよくなくて、自分が主なのだと、自分が一人で全部やるのだということのチャンスがすごく大切なのではないかと思います。

(PP)

もう一つ、これは家庭マネジメント。これもキャッチーな言葉をつけたほうがいいと思いますが、結婚したときにそもそも他者と、今まで別々なカルチャーを持ってきた他人と一緒に暮らすようになって新しい生活を営むわけです。家事・育児を後からやりましょうと植えつけるよりは、新しい家族ができて、初めて自分で家庭を運営するというとき、それから、家族の構成が変わって子どもが増えたときに内容が変わるので、そのときに最初の段階で形をつくるのが一番影響が大きいのではないかと思いますので、例えば婚姻届を出しに来たときに、あるいはその後こういうものを勉強するといいいのではないかと。

ちょっとお借りしたのですが、AERAさんで共働きの家事育児タスクはこんなものがある。これは子どもさんがいる家庭なのですけれども、いない家庭のものもつくって、これは子どもが小学生未満か以降みたいに分かれていましたけれども、各段階で細かくつくって、こんな家事・育児が出てくるから、それをどう分担するかというような、あるいは先ほどの内閣府さんのご提案にもあったように、これは2人ともやめてしまおうとか、これはアウトソーシングしようか、これは機械に任せようかというようなことを設計する。

それから、家計管理のほうも、これは実際、ゼクシィさんという結婚のことを情報発信しているところの相談で私どもがお手伝いして、やってもいるのですけれども、最初、別々の家計を営んでいた人が一つの家計を営むので、お金の流れがどうなっているのか、どういう管理をすればいいのかということで皆さん相談にいらっしゃるのですね。結婚した当初は、相手の人に収入は幾らなの、貯蓄は幾らなのと聞くこと自体がまだはばかれるような関係のところからつくっていくので、これはどうしたらいいですかというご相談はすごく多いのです。ですので、これを両方合わせて時間の配分、シェア、それからお金のシェアの仕方、家庭をどのようにマネジメントしていくのかというようなことを根本的に

一から教育していくと言ったら変なのですけれども、啓蒙していくことがこれからの世代には重要なのではないかと思います。

時間が来たので、あとはさくっとご紹介させてください。

(PP)

あとは意識改革の参考資料として、私が自分のセミナーで使っているもののご紹介なのですけれども、少子高齢化で人口が減っていることは十分にみんな知っていますが、なぜ女の人も働かなければいけないのか。社会の変革と自分たちの生活がどのように変わっていくかということを理解している人は実は少ないです。これを見せて、これだけ人口が減ってしまうから、そこの男のひとだけで全部を支えるのはどう見ても無理だと思いませんかとか言うと、みんなが、ふうんみたいに言っている段階なので、腑に落ちるような説明を一つずつしていかなければならないのではと。

(PP)

次のページが30代男性の所得分布なのですが、横軸が年収分布で、縦軸がそれがどのくらいいるかということで、以前、平成9年ぐらいは年収600万円のところに高い山があったのですけれども、それが400万円ぐらいのところになってきて、さらに右に書いてあるようなIT化、グローバル化ということが進んでいく中で、2～3%の賃金上昇があったとしても、もとに戻るということはなかなか難しくなってくる。

(PP)

ごめんなさい、これは消費税増税が延びたことでちょっと試算結果が変わっております、次回のときにでもまた追加の資料でご提出させていただきたいと思いますが、2020年までに年収500万世帯で30万円ぐらいの手取り額が減少していきます。つまり、前の資料とあわせると、30代の収入でご紹介していますが、収入が増えないばかりか、手取り額はもっと減るということです。

(PP)

さらに、これは厚労省の年金の将来予測ですけれども、景気が高成長だったとしても年金の価値は現在の2割減。それから、景気がよくなって労働市場への参加が進まないケースというのは、女性の活躍ができなかったケースという意味ですけれども、F、G、Hに至っては、一応所得代替率50%を目指すといいながら、試算上は42%とかいう数字も出てきていて、これですと今の3分の2になります。

(PP)

ということから、次のページですが、これは年金価値の減少については反映していませんが、その次をお願いします。細かいところは後で見てください。

(PP)

13ページ以降、妻の働き方で、一般的な年収帯の人が、妻が正社員、出産退職後契約社員、出産退職後パート勤務、さらに専業主婦だった場合にどのように家計が変わっていくか。

(PP)

これは年金を今の8割にしていません。していなくてこんなふうで、とにかく共働きしないと家計が無理という状況が次の次のページぐらいを見ていただきますと、パート勤務になると長生きですと結構厳しい。専業主婦では完璧にだめということになります。

これは子ども2人の例でやっているかと思いますが、別のシミュレーションを私どもでもしておりまして、子ども1人だと専業主婦家庭でも何とかあります。全部公立だった場合とか。ただ、2人になった途端、平均的な年収ですといろいろなやっていく試算をすると、家計破綻なのです。なので、最初に申しましたように、法的なアプローチと個々の経済的なアプローチをすると6割の人が動くということがもし家庭としてあるならば、こういったものを具体的に使って、見せた上で、先ほどの家庭マネジメントと一緒に考えていく。

最後になりますが、仕事と家庭の責任を2人で両方で果たしていこう。女性がマルチタスク化するだけではなくて、女性も収入を稼ぐことに頑張るのだから、男性も家事も育児も頑張らしようというようなアプローチというのも一つあるのではないかと思い、ちょっと長くなりましたが、ご提案させていただきます。

○家本会長 ありがとうございます。

続きまして、西本委員からお願いいたします。

(PP)

○西本委員 それでは、私からご説明させていただこうと思います。

北九州市は九州の最北端にある都市で、昭和38年に5市が合併した都市です。

(PP)

今日の話は、まず、かなりのスパンでやっていますので、これまでの取組の経過、それから現在の状況、そして、各論としてムーブの取組、市のワーク・ライフ・バランス推進の取組、そして、企業人による小学校応援団、さらに、ほかの北九州市の取組、最後に、地域性を踏まえてということでお話しさせていただこうと思います。

(PP)

ちょっと字が小さいのですが、10年前ぐらいから取組を始めています。一番上の段が北九州市の取組です。平成19年12月、国からワーク・ライフ・バランス憲章と仕事と生活の調和推進のため行動指針が示されました。それを受けて、翌年3月に北九州市ワーク・ライフ・バランス表彰制度をスタートいたしました。そして、その年に、まず市役所の中の女性職員、政令市の中でも非常に低レベルの管理職の登用だったので、それを押し上げていこうということで、「女性活躍推進アクションプラン」を策定いたしました。12月には「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を立ち上げて、市全体でワーク・ライフ・バランスを推進していこうということで取組をスタートしました。それは今も継続しております。

下の段がムーブの取組です。一番上のほうに小さく書いてありますが、たくさんやっているのですが、働く女性対象ということで、市役所の中だけでなく、広く女性のリー

ダー養成ということで、市の要請を受けて次世代リーダー養成講座などさまざまな講座をスタートいたしました。

一方、男性向けの講座を22年度からスタートしました。まず弁当男子をスタートしたのですが、これが意外と反響がよくて、23年度からはエプロン男子と名前を変えて、今まで継続しております。

下の段の26年度のところを見ていただきますと、「おとこのライフシリーズ」ということで、単発の講座なのですけれども、洗濯を学ぶ洗濯男子など、ずっといろいろやっています。

その下の段ですけれども、25年度からは、介護に関心がある男性を対象にケアメン養成講座をスタートいたしました。これは男性対象です。

そのほか、父と子、ママ・パパ対象に講座を実施しております。

一番下の段が、他局も取組を行っているということを示しております。

(PP)

今日参加させていただくということで、全体でどんなことをやっているかを調べて、関連するところだけピックアップしております。

総務局です。女性の輝く社会推進室を昨年4月に設置いたしました。それまで子ども家庭局の中に男女共同参画担当部署がありました。それを全庁的な調整機能を持つ総務局に設置しております。北九州市の第3次男女共同参画基本計画の中には5つの柱がありますけれども、その3番目が「仕事と生活の調和の推進」、4番目としては「男性、子どもにとっての男女共同参画の推進」という柱を立てています。

そして、市内外の女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスを進めていこうという方針で取り組んでおります。個人対象、企業対象、市役所対象ということで、総務局のほうは市全体の機運づくりということに取り組んでいるところです。

下のほうがムーブ、私どもの仕事ですけれども、男性向け、父と子向け、ママ・パパ向けに、市民を、個人対象に意識変革していくという形になるのでしょうか。そういう取組をやっています。

私ども、勤労婦人センターを2館持っていますので、そこでも男性向けの講座をやっています。

ということで、市役所の外、右上のほうを見ていただきますと、先ほど申し上げましたワーク・ライフ・バランス推進協議会です。働く人、企業など関係者で設立しております。市と連携してキャンペーンを行っています。つい先週ですけれども、組織を変えまして、女性活躍も含めて取り組んでいこうということで、「北九州市女性活躍・ワーク・ライフ・バランス推進協議会」ということで改組いたしました。

下のところに、「北九州ダイバーシティネットワーク」というのがあります。これは21年度に結成いたしまして、人事担当の方が集まって勉強会を開いております。

右下のところですけれども、私はニュースとかでは聞いていたのですが、これを少しわ

かればということだったのでちょっと調べてまいりまして、北九州市には、北九州活性化協議会というのがあります。ここが企業人による小学校応援団というものを立ち上げて、教育委員会と連携して取り組んでおります。

左枠のところです。男女共同参画担当部署だけでなく、男性の暮らし方という点では、子ども家庭局、保健福祉局、市民文化スポーツ局、教育委員会などでもそれぞれ取組を行っています。

(PP)

次のページから各論です。弁当男子ということで22年度からスタートして、単発講座で5回実施しました。定員の3倍ぐらい申込みがあった講座もあり、手応えを感じたと担当者は言っています。

23年度から、それを基本的な基礎を学べるようにしようということで、1つのコースを3回から4回の講座にしてリニューアルしました。

25年度から、どうもレベルがそれぞれ違うということで、初級編、中級編をつくって2コースに分けて今やっています。エプロン男子については、これまで延べ528人参加ということで、年齢的には60代が一番多いです。そして、50歳未満が4分の1ぐらいです。皆さん本当に楽しく、写真を見ると楽しそうなのが伝わりますけれども、やはりやると、妻の大変さがわかった、料理をやってみようという気になるということでアンケートからは、非常にいい効果が出ているかなと思われまます。

(PP)

そして、ムーブですから女性向けが多いのですがけれども、男性向けももっとやってよという話があって、26年度から「おとこのライフシリーズ」ということで、平成26年度は洗濯男子という洗濯を学ぶ講座、それから、定年後の生き方を考える講座を実施しました。

27年度は、アイロン男子ということでアイロンを学ぶ講座。俺メシというご当地グルメもやっています。

28年度から、もっと増やそうということで、今年度から、魅力を上げてくださいということで「おとこの魅力アップシリーズ」と名前も変えました。そして、片づけ方を学ぶ片づけ男子。これからの予定ですがけれども、緑茶男子、これはお茶の淹れ方、お茶を淹れて家庭でコミュニケーションをとってもらおうということです。そして、裁縫男子ということで、実際にこれを勤労婦人センターで実施しましたが非常に好評でしたので、ムーブもやろうということになっています。

ピンクのところを見てください。アイロンの講座なのですがけれども、妻が1週間分アイロンをかけているのを非常に悪いなと思ったというコメントがあります。

(PP)

ケアメン養成講座です。これは25年度からスタートしています。介護の基礎を学んで、お互いに悩みを打ちあけ合えるネットワークづくりをやろうということで、ケアメン養成講座をスタートしました。これは介護中の人だけではなく、将来介護に備えてという方も

参加されています。今年の1月から修了生の会ができて、2カ月に1度活動しています。右下のほうに、『そして、ケアメンになる。』ということで啓発誌も作成いたしました。

本当にうれしかったのは、ピンクのところの、両親を介護していた方がいらっしゃったのですが、一人じゃないことを実感したということで、これがそもそもの狙いだったので、本当によかったなと思いました。

でも、受講生がなかなか集まらないので、来年度からは少し受講しやすいよう工夫しようと思っています。

(PP)

ママ・パパです。先ほど内閣府のシートがあったのですけれども、夫婦2人で参加していただいて、基礎的な知識を学ぶとともに、1年後、2年後、3年後、5年後、7年後、10年後、15年度、20年後と、ある程度のスパンでこれから子育て、成長していく過程でどうしようということ夫婦で話し合っていくというシートを使っています。また、先輩も来ていただくという講座です。

やはり夫婦がお互い正面切って話す機会というのはなかなかないので、こういう場で改めて夫婦で話し合うというのもいいのかなと思っています。

(PP)

父と子の食育講座。これは平成10年度からずっと実施しています。子どもたちはお父さんをつくるのがとても楽しいそうです。

(PP)

これからは市の取組ですけれども、「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」ということで、20年度に発足いたしました。経済団体とか労働団体などに集まってきました、狙いとしては、やはり暮らし方、働き方の見直しを呼びかけていこうということで取り組んでおります。

(PP)

市と協議会で協力してキャンペーンをやっています。街頭啓発、それから、ワーク・ライフ・バランス新聞というのをつくっていますが、育児休業中の男性取材してワーク・ライフ・バランス新聞に取り上げています。これは保育所、幼稚園、公立の小中学校など全保護者に配って読んでいただくことをやっています。それから、市民参加型でトークショーとかノー残業デーの呼びかけをやっています。

(PP)

企業に対する働きかけでは、アウトリーチ事業ということでアドバイザー派遣をやったり、出前セミナーをやったり、講演会をやったりしています。

(PP)

ワーク・ライフ・バランス表彰で、企業・団体が36件、個人が18件ですけれども、その中には家事・育児に積極的な男性も表彰されています。

(PP)

今、管理職向けにかなり力を入れていまして、幹部職員がまずイクボス宣言をして、全管理職の宣言が27年4月に終わりました。そして、イクボス実践度をボーナスに反映するのだそうです。

これが刺激になって、政令指定都市の市長さんたちが共同でイクボス宣言をなされたそうです。そして、6月には人事担当者が北九州市に来て研修もやったということです。その他、企業に対する呼びかけもやっているということです。

(PP)

企業人による小学校応援団ですけれども、23年10月に発足いたしまして、右下の絵のところで1、2、3、4、5ということで事業を行っているそうです。ヒアリングを先日行ってきました。1番、2番、3番の児童向けの出前講演だとか、教職員、PTAの研修などはできているのですけれども、4番の親学とか、5番目のPTA総会等への参加については、今は研究段階ということでした。

(PP)

私たちだけでなく、子ども家庭局も子育て支援の視点からいろいろ取り組んでいます。おじい様とお父様のための子育て講座や、父親向けのハンドブックを配布しています。それから、保健福祉局は食育の視点から、市民文化スポーツ局は生涯学習の視点から、教育委員会も教育の視点から取り組んでいるということです。

(PP)

最後に、地域特性については、データで説明します。実は17年度のときには性別による固定的役割分担がかなり根強い地域でした。国と比べても肯定派が多い状況でした。私が男女共同参画を担当していたときは、これが課題でして、23年度には逆転しました。ということで、少し前進しています。

(PP)

しかし、家庭生活における男女平等達成感では、国のデータの半分以下です。これは前回の17年度から変化していません。

(PP)

次のページを見てください。家庭内の仕事分担で2番目の表のDの「食事の支度などをする」のところですが、これも、「主に妻が行っている」のピンクで断トツです。

(PP)

次のページは、女性が配偶者に望むものということで、Bがお掃除ですね。Dが食事の支度などをするというのが1位、2位ということで希望がある。望んでいるということで、意識は変わったけれども、まだまだ平等感は追いついていないということが改めてこれでわかると思います。

(PP)

ワーク・ライフ・バランスについての認知度は比較的高くなっています。

(PP)

右の男性のブルーを見ると、30代、40代がやはり調和をとれていないというデータが北九州市でも出ていますので、こういう結果から、これからも市が全体的な取組というか雰囲気づくり、機運の醸成というのをやっていかないとはいけませんし、ムーブのほうは役割分担として、第一線で個人の意識を変革していくような取組を工夫しながらやっていきたいと思っています。

以上です。

○家本会長 どうもありがとうございました。

続きまして、三木委員、お願いできますか。

(PP)

○三木委員 改めまして、NPO法人tadaima!の三木といいます。よろしくお願ひいたします。「男性の家庭参加革命 次世代育成の必要性」ということでお話をさせていただきたいと思ひます。

(PP)

今回は、tadaima!の事例紹介なども込めてやっていきたいと思ひますので、最初に簡単な自己紹介を少しさせていただきたいと思ひます。

(PP)

三木智有といひます。NPO法人tadaima!という団体で、家事シェアを推進するような活動を行っております。実は、私は小学生のころ、ちょっといじめを受けていた経験がありまして、その経験の中で、社会にも学校にも居場所がないなというような思ひをずっとしてまいりました。その思ひの中から、家庭にとってすごく居心地のいい、住まい手として住み心地のいい空間というものをつくっていきなたいという思ひでインテリアの道に入りました。

(PP)

その中で、たくさんのお客様と打ち合わせなどをさせていただく中で、住まい手にとって居心地のいい空間をつくりたいなという思ひはあったものの、家に居場所がないとか、居場所を諦めているとか、家に関して興味も関心もないというようなパパの姿をたくさん見てきました。

tadaima!では、10年後、20年後も「ただいま！」と帰りたくなる家庭にしなたいという思ひで活動を行っております。

(PP)

その中で、主に3つの事業を行っております。

主に「家事シェアプロモーション事業」ということで、パパ・ママ向けの家事シェア講座などをやらせていただいております。これは年間50本ぐらいで自治体さんからご依頼をいただいております。

次に「子育て家庭のモヨウ替え」ということで、こちらはまた後ほど詳細にお話をした

と思いますけれども、実際の子育て家庭の中に入って行って、家事シェアであったりとか育児シェアがどのように行われていくのかというところの舞台づくりを行うようなコンサルティング事業になります。

最後に「KIDS家事PROJECT!」ということで、パパ・ママだけではなくて、次世代に対しても家事シェアの育成というのが重要なのではないかとということで、子ども向けの家事教育講座も行っております。

(PP)

それでは、男性が能動的に家事・育児にかかわるための課題とはというところを、これまでの活動の中から見えてきたご家庭の実情を見ていきたいと思います。

(PP)

男性の家事・育児時間の増加ということではなくて、私たちは夫婦の家事・育児不満の解消というのを目的に、これまで活動を行ってきました。

(PP)

こちらは、tadaima!で出している「家事シェア白書」という冊子があるのですが、その中で約500名の方にアンケートをとりました。家事についての話し合いと、家事の満足度というものを掛け合わせたデータになるのですが、もともと家事不満というものは一体どこがポイントになって起こるのかというのを調査した結果になります。例えば5対5で家事をやっているならば、家事に対しての満足度が高いのかな、であったりとか、料理に関してパパがやっていたら家事の満足度が高くなるのかな、といったようなところを調査した結果、実はそこら辺の5対5であるとか、9対1であるとか、料理であるとか、掃除であるとかいうところでは、あまり相関関係が見られませんでした。

その中で1つだけ、うちの調査で大きく見られたのが、この「家事についての話し合い」という項目になります。家事についてのコミュニケーションというものが夫婦の中でどれだけ行われているか。時間的、内容的な満足度が高ければ、それに応じて家事に対しての家事分担の満足度も高くなるというのが1つ見えてきました。

(PP)

その中で、パパが抱えている3大家事育児不満ということで、これは講演・講座活動などを通してアンケート等もとりながら、実際のパパ・ママからの意見をまとめました。大きなところで言うと、パパに関して言えば、まず、家事・育児に参加する時間がないというところ。そして、スキルがない。要はやっても怒られてしまうであったりとか、やり方がわからないのだというようなところ。もう一つ、これはすごく残念なのですが、やりたくない、または面倒くさいというような声も必ず上がってくるポイントになってきます。

(PP)

次に、ママが抱える3大家事育児不満というところをまとめてみました。

まず1つ目、自分ばかりが感じているプレッシャー。自覚を通り越しての義務感であったりとか、2つ目が、自分ばかりが時間の捻出義務を背負うという不公平感を感じている。

夫への信頼貯金の減少であったりとか、そして3つ目、自分ばかりが家庭にとらわれなくてはいけないという不安。社会から取り残されているのではないかという不安を抱えているというところが見えてきました。実はこれらは自分ばかりというところが一つ大きなポイントになってきています。自分ばかりが抱えているのではないかというプレッシャーは、パパにヒアリングをしても、パパの口から出ることはまずほとんどありません。

(PP)

ということで、家事・育児の不満の原因が一体どこにあるのかというのを探ったときに、ここには男性と書いてあるのですが、主に家事・育児をしていないほうの不満のもとというのは、相手のニーズにうまく応えられていないというところから発生しているということがあります。

そして女性、これは家事・育児に主体的なほうの意見としては、相手が自覚を持って家事・育児に取り組んでくれないこと。相手の自覚とか積極性といったものが大きな不満につながってくると感じています。

(PP)

この自覚というところなのですからけれども、自覚がどうやって芽生えるのかなというところで、私たちは、自覚は有用感と一緒にのではないかと考えています。パパの有用感というところは役割、自分の家事とか育児にとっての役割、やるべきことがあって、さらにそれができるのだという自負につながっていきます。その自負が芽生えることで自覚というものが生まれてくるのではないかと考えています。

(PP)

ということで、tadaima!の事例を少し紹介させていただきたいと思います。

(PP)

子育て家庭のモヨウ替えコンサルティングという事業を行っています。これは、暮らしの舞台を家族でつくって、コミュニケーションのきっかけを生み出す子育て家庭のモヨウ替えというものになります。

家事・育児の話し合いをしましょうということでご夫婦にアプローチをかけてみても、家事・育児の話などというのはなかなかできないというか、要はあまりしたいと思うような話のテーマではないですね。これは女性側に聞いても、パパには切り出しにくいですし、パパ側も、いきなり家事・育児の話をしましょうなどと言われても、ちょっと身構えてしまうというようなことがあります。これは漠然としたテーマであるということが一つ問題であろうと考えています。

(PP)

ということで、これも100人ヒアリングをしたときの結果ですけれども、具体的なテーマがあるときに夫婦のコミュニケーションというのはどんどん促進されていくのだということがわかりました。ヒアリングの中では、例えば子どもの受験のときにいろいろ家のことを話していただとか、引っ越しをするときだとか、転職をするときだとか、そういう何か

共通のテーマがあったときに、そこから広がって、もうちょっと家の中で家事をどのように分担していこうかだったりとか、子どものことについてもうちょっと一緒に取り組んでほしいのだとか、自分も就職するようになったから子どもの送り迎えをもうちょっとシェアしていきたいのだというような話し合いが行われるということがあります。

その中で、何もない中ではやはりそのテーマというのが生まれません。私たちはそこにモヨウ替えというテーマを投入することで、その話し合いのきっかけをつくっていかうと考えています。

(PP)

話し合いの主なテーマとしては、子育てしやすいお部屋をつくらうというようなことが大きなテーマになってきます。例えば子どもが自分でお片づけできるようになるためには、どのような空間にしたらいいのかなであったりとか、子どもが勉強しやすい環境はどうやってつくっていかうかだったりとか、夫、妻の趣味の物たちをどうやって管理していったらいいのか。または、夫婦が夜に会話をゆっくり楽しめるようなスペースなどをダイニングにちょっとつくることはできないかなというような、ふだんの生活に密着したところの話し合いというものがこのコンサルティングの中ではテーマとして大きく上がってきます。

(PP)

この話し合いの場にパパを巻き込むことで、家庭生活への自覚が高まるなというところは実感として感じております。まず、話し合いの場に着いてもらうことでコミュニケーションが生まれます。そして、一緒にモヨウ替えをするということで共同作業を行っていきます。これは実際にパパが自分のものを片づけたり、スペースをつくったり、家具を組み立てたりということをやっていくことで、パパ自身が自分の暮らしに対しての役割を感じることができるようになります。そして、終わったねという達成感を感じることで、自負が芽生えていきます。そして、最終的には家庭への愛着というのが芽生えて、自覚というのが目覚めていくと感じています。

(PP)

このパパをモヨウ替えの場にいかにして巻き込むかというところが、ずっと私たちの課題としてありました。たとえきっかけとしてモヨウ替えがあるよということと言っても、なかなかパパ自身はあまり興味や関心がないということが今までは多かったです。

そこで、私たちが考えてやっているのが、夫婦割制度という制度を入れました。これは、ご夫婦と一緒にコンサルティングを受けていただくことで20%の割引になりますよという、単純に金額が安くなりますよというような制度になります。ただ、この夫婦割の制度を設けたことで、パパが話し合いの席に着く確率が9割以上になっています。今ではほとんど、よっぽどの事情がない限り夫婦割でご利用いただくようになっています。

実際に夫婦割で席に着いていただいたパパも、最初のうちは、何となく安くなるから席に着いたのだというような話だったのですけれども、やはり話をしていく中で、この話に自分が参加していかなかったら、いつの間にか自分の空間がなくなっていたかもしれない

というような恐怖感を感じて、積極的に参加していらっしやいます。

(PP)

ということで、1件こんな事例があったというところをお話しさせていただきたいのですが、すけれども、モヨウ替えをすることで、パパとの家事シェアがどのように促進されていくのかという事例をご紹介します。

まず、ご依頼いただいたママさんからの悩みとしては、パパに朝ご飯をつくってもらいたいんだよねというような依頼を受けました。そこで、要はキッチンを整理整頓して、パパでも使いやすいキッチンにしたいのだという内容でした。

でも、よくよく聞いてみると、パパは料理が苦手と全然できないと。パパが料理できないのに、パパができるように冷凍の準備とかをして解凍するだけにしようと思っているのですということで、これでは全然パパが役に立っているとは思えないと思ったのです。そこで、もうちょっと話を聞いていると、保育園の準備などの朝の支度がとにかく忙しい、慌ただしいのだということでした。

そこで、私たちの提案としては、だったら、できない料理をパパにやってもらうのではなくて、パパに保育園の準備を完璧にできるようになってもらったらいかがですかというような提案をさせていただきました。

(PP)

そこで、今まで保育園のグッズがいろいろなところに散らばっていたのですが、リビングにそのキッズスペースをつくって、保育園のグッズをまとめていくことで、パパが朝1人で準備できるように工夫をさせていただきました。そうすることで、パパ自身ができないことに取り組むというつらさとか面倒くささではなくて、自分もこれで家庭の役に立っているのだということと、プラス、実働時間も当然向上していくと感じています。

(PP)

こちらがモヨウ替えで夫婦コミュニケーションのきっかけとなったお客様からのいろいろなアンケートの声の一部を抜粋させていただきました。こちらは後でお読みいただければと思います。

(PP)

では、男性が能動的に家事・育児にかかわるためにできることということで、幾つかご提案をさせていただきたいと思います。

(PP)

まずは、子育て世代のパパ・ママに対してというところで、まずパパに対して。これは先ほどからもずっと話のテーマに上がっていると思うのですがすけれども、家庭にコミットできる時間を増やしていかないことには、この労働時間を維持したままで家庭へのコミットを増やすというのはやはりちょっと無理であろうと感じています。そういう働く時間の改善というところ。

あとは、ママに対してもやっていかななくてはいけないことがあると思っています。それ

は、女性が負い目を感じずに家事・育児を委ねることができる意識改革というのをしなくてはならないと思います。やはりアンケートの中でも、忙しく働いているパパに家事や育児を委ねるのは気が引けるとか、負い目を感じてしまうというような声は非常に多く得られます。その中で、負い目を感じないで、もっともっと委ねていいのだよというような女性側の意識改革ももうちょっと進めていかなくてはいけないのかなと思います。特に専業家庭の場合だと、その家事・育児が自分だけの仕事なのだと思います。思い込み過ぎてしまうケースがあると思いますので、そういった意識改革が必要だと思います。

(PP)

もう一つご提案としてあるのが、次世代の育成というところです。多分、テーマとしては、今のパパ・ママ世代たちを、どうやって家事・育児を上げていくかというところも大きいところだと思うのですが、もうちょっと長期のところで考えていったときに、今のプレママ、プレパパであったりとか、学生さんであったりとか、もうちょっと若いところで言うと子どもたちに対して、家事をシェアしたり育児をシェアしたりする暮らし方というのが当たり前ののだよということを、もうちょっと根づかせていかなくてはいけないのではないかと考えております。

この中で2つ事例をご紹介させていただきたいと思います。まず、学生さんに対して、共働き家庭の実情を体験するというmanmaという団体がありまして、その団体さん。そして、私たちがやっているKIDS家事PROJECTの内容の紹介をしたいと思います。

(PP)

これはmanmaという団体さんがありまして、私も受け入れ家庭として実際に来てもらったことがあるのですが、家族留学というのをやっている団体さんになります。これは女子大生が共働きのパパ・ママ家庭を1日訪問する。その中で子育てをしながら夫婦が働いているという家事・育児、働き方とはどういうものなのかというのを1日体験するというものであります。これを受けると、自分の家以外の暮らし方、働き方というものを実際に目にすることができます。そうすると、学生さんたちの中での意識が変わっていくきっかけになるだろうと思います。

このmanmaさんは女子大生ということで、ほとんど女性が行くようになるのですけれども、これを男性も行くような仕組みができれば、1ついいきっかけになるのかなと考えています。

(PP)

次は、当団体でやっているKIDS家事PROJECTというプロジェクトになります。これは、親子で学ぶ家事教育講座ということで、子どもたちにも小さいころから料理であったりとか、掃除であったり、片づけであったり、あらゆる家庭への興味関心というものを高めていかなくてはいけないと考えています。その中で、例えばパパ自身が先生となって教える仕組みであったりとか、そのようにパパも一緒に巻き込んでいくことで、先ほども事例の紹介の中でありましたが、パパ子料理講座のような形で、パパと子どもと一緒にやったり、パ

パが先生になったりという形で、次世代の教育が大切なのだよということをこのプロジェクトを通して伝えていければいいなと思っています。

以上になります。ありがとうございました。

○家本会長 ありがとうございました。

4名の委員の皆さん、いろいろご発表、それからご提案、ありがとうございます。

では最後に、これまでの各省のヒアリング、4名の今日ご発表いただいた委員の皆さんからのご提言を踏まえて、意見交換の時間にさせていただきたいと思います。ご意見等がおありの方は挙手いただくという形で進めさせていただければと思います。よろしく願いいたします。

では、古平委員。

○古平委員 いろいろなお話をありがとうございました。

まず感想的なところからになりますが、先ほど西本委員から北九州のデータで、意識は変わったが、なかなか平等感のところが変わらないというお話があったかと思いますが、意識を変えていくのは難しい中で、佐賀県さんの事例もそうですし、そのほかの皆さんから見せていただいた事例もそうですが、まずやってみる、やってみることができる、そのようなアクションの入り口をつくっていくというのが重要であると改めて思いました。

三木委員から話があったモヨウ替えの事例も、目からうろこだったのですが、家庭の中で家族にやってもらおうとするときに、どうしたらやってもらえるのかがわからなくて諦めてしまっているところがある中で、「そういう手があったんだ」といような具体的なアイデアが見えてくるというのは、能動的な入り口になると改めて思いました。

ここからご質問になりますが、白河委員と和泉委員のご説明のところで男性の産休のお話があり、フランスの事例をご紹介いただき、2週間という設定がされていたかと思えます。この2週間という期間に至っている点もポイントかと思いました。本当は、もっと長い方がよいのかもしれませんが、長過ぎず、短過ぎず。男性が仕事を休むということのリスクや企業側のリスクも背景にはあり、関係しているかと思いますが、もしそのあたりの情報をお持ちでしたら教えていただければと思います。

○家本会長 ありがとうございます。

白河委員、お願いできますか。

○白河委員 2週間というのは、育休というのがどうしても普及しないので一回諦めたという経緯があると思うのです。その中で、3日プラス11日。3日はもともとあって、11日は後からつけ加えたということで、これは私もなぜ14と言われるとなかなか難しいのですが、ただ、日本の場合、先ほど育休をどのぐらいとっているのかという話があって、やはり100%の会社は3日とかなのですよね。3日でもないよりはましという話もあるのですが、その3日が里帰り期間とか入院中だとあまり意味がないのです。

逆にフランスの場合、なぜ2週間でいいかということ、退院がまず非常に早いのと、里帰りという風趣はゼロ、全然ないのです。なので、この14日間で本当にガチに夫婦だけで向

き合ってスタートアップする準備をしなければいけないという、非常に貴重な期間です。

それから、フランスの場合は本当に女性の就業率が高いので、育休3年取れる国だよなみたいに思われていますけれども、実は全然そんなに取っていません。男性も女性も同じように働いていますし、私がインタビューしたカップルは、男性はフリーの何とかで、女性はガス会社の取締役でみたいに明らかに逆転している夫婦も結構たくさんあって、女性だからといって長く働かないということはないというのが当たり前になっているので、別にこの14というのは、決して男性だから短くていいとか、そういうことではないと思うのです。

もう一つの背景の違いとしては、やはりフランスというのはカップル文化の国なので、長く同棲してから子どもを持つことを合意して子どもをつくるということなので、2人だけの同棲期間から父親、母親になることへの切りかえというのは、どうも男女ともに必要なようで、そのための14日間。パパだけではなくて、パパとママのための14日間。

それから、もう一つヒアリングしておもしろいなと思ったのは、やはりメッセージ性のある政策として名前はとても重要なのですよと。ここが子どもの受け入れ及び父親休暇となっている。なので、やはりこれは父親のための休暇であるというところがものすごくはっきりしていますし、その期間は夫婦ともに子どもの受け入れのために使うのであるというメッセージも非常にはっきりしている。パパ・ママ育休プラスとかいろいろな名前はありますけれども、名前のつけ方は本当に重要だなと思いました。

以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

白河委員、先ほど挙手いただいていたので、もしご意見がさらにあるのであれば、今のお話以外に。

○白河委員 先ほどのtadaima!さんの話を聞いていて、すごく具体的でいいなと思っていて、つけ加えるところで、この家族留学manmaですね。私はここをやっている方ともすごく仲よしなのですけれども、もう一つ、スリールさんという、こちらは株式会社で30歳の女性がやっているのです。この家族留学というのは割と短期間というか、いろいろな家庭を訪問する1日なのですけれども、スリールさんは4カ月、学生が1週間に2度、共働きの家庭に入り、子育てを学ぶ。女性だけではなくて、今、40人1期なのですけれども、大体3人ぐらいは男の子がいて、私はそこにもう5年間ずっと「『産む』と『働く』の授業」というのをやっているの、見ているとだんだん男性が増えている。

それから、スリールさんは今、企業へのコンサルも非常にやっています、この前インタビューして一番おもしろかったのは「育ボスブートキャンプ」というのがありまして、子どもだけではなくて、上司も家庭に行ってしまうというすごい試みで、実際どのようになるのだろうと思って行ってみたら、今は上司といっても若いのですね。独身の上司が男女ともに、男の人でも女の人でももちろんいるのですけれども、子育て家庭に入ってみるというのがあって、それを本当に同じように、学生がまず最初に行ってくれて、その後、

放置されて、1人では決して行かないのですけれども、今度は男女ペアとか2人になって行くのです。その後、何といたっても保育園に間に合うようにお迎えに行かなければいけないわけですね。そうすると、その人たちの今まで無制限に働いていた時間が急にきゅっと圧縮されて、どうしても6時とかにお迎えに行かなくちゃみたいになって、結局、感想としては、イクボスになれるわけですよ。部下のことを今まで本当に表面的にしか把握していなかったなど。あと、家に帰ってからの時間というのも想像できていなかったなど。そうすると、今までぱっと投げていたこの仕事が、すごくその仕事の投げかけが乱暴だったこともよくわかるし、あと、自分の労働時間がとにかく減ったと言っていました。

実は、この家族留学ではないのですけれども、こういう実際に子育ての共働き家庭を体験する、特にワーママの家庭を体験するということが独身のボス、イクボス養成にも役に立つのだなというのが非常におもしろかった試みで、いちいちそれをやるのは結構大変ではあるのですけれども、ワンデーとか、こういった工夫があってもいいのかなと非常に参考になりました。ありがとうございました。

○家本会長 ありがとうございます。

ほかの委員の皆さん、いかがでしょうか。まだご発言いただいていない委員の方もいらっしゃるかと思います。もしよろしければ。

塚本委員。

○塚本委員 私も家族留学はおもしろい発想だなと思って拝聴していたのですけれども、私は実は逆の体験がありまして、私は自営業で食料品の小売店を営んでいる家庭で育った人間で、高校時代に仲のよかった友達の家のお母さんが専業主婦という家庭だったので、随分と家の中での役割とかが違っている。

私の姉も結婚して、結婚した相手の男性のお母様が専業主婦でして、共働きなのに、会社から一緒に帰ってきて、同じタイミングでテーブルに着いたのに、なぜご飯がまだできていないの？ みたいなことを最初は言うような人だったのを、だんだん変えていったという苦労話も聞いたことがありますので、そういった意味では、我々は家族というのは自分が生まれ育った家族のモデルで、どうしても狭い視野で捉えがちになってしまうと思いますので、そういった意味で自分と全然違う環境とか役割をこなしている人を実際に見ると、本当に家族の多様性というのが腑に落ちてわかるのではないかという、非常におもしろい試みだと思って聞かせていただきました。どうもありがとうございました。

○家本会長 鍋山委員。

○鍋山委員 いろいろな取組を聞かせていただきまして、でも、男性の暮らし方・意識の変革というのを考えるときに、当事者の男性の方の役割自覚をどう変えていくか。もともと自分ではできるのか、できないのか、やるべきなのか、やらなくてもいいのかという、そのようなところの意識をどうやって変えていくのかという意識の変革があります。

あとは、どうしても難しいのが物理的に家事や育児、介護などをやる時間があるかどうか、物理的に可能かどうかということに関しては、やはり企業さんに訴えるというか、

働き方改革のところをやっていかなければいけない。それをこの委員会で地域の立場からどうやるのかとか、あとはおもしろいセンセーショナルな政策において国から働きかけていくのか。そこら辺をいろいろな視点から考えるというのが重要だと思うのです。私のほうも、介護を中心に今、考えていますけれども、そこも育児を中心に考えるのか、介護も含めて考えるのかというところもあるので、今後、皆さんのご意見を伺いながら委員会として方向性を持っていけたらいいなと思いながら、いろいろなことを考えながら聞かせていただきました。ありがとうございます。

○家本会長 どうもありがとうございます。

では、山本委員、お願いします。

○山本委員 貴重な諸々楽しいお話をありがとうございました。

質問と意見とちょっとまざっている感じになるのですが、いわゆる男性の産休、あえてそういう言い方をしますけれども、産休、育休みたいところをとらせるために、その外圧、外部要因として例えば経済的な要因とか、会社のほうで変えるみたいな部分のお話はあったと思うのですが、三木さんのお話にもあったみたいに、そもそも夫婦のコミュニケーションがとれている夫婦の場合は産休、育休をとっているであるとか、そういった家庭内部の要因のデータがあるのかなと、お聞きしながら、もしそういうのがあったら、その部分は物事を変えるトリガーになるので、そういうデータがもしあったらぜひ知りたいというのが質問でございます。

もう一つは、やはり夫婦のコミュニケーションとか家庭内のコミュニケーションがよくなるどころ、そういうのがないと、例えば最初に産休とか育休をとって、最初はすごくがつり入り込んでも、その後、やはりだんだんフェードアウト型というのですかね。私もデータを持っているわけではないのですが、自分の個人的な経験からいっても、頑張っただけで子どもをお風呂に入れるのだけれども、めちゃくちゃ泣かれて、ママがいいと言われて、だんだん気持ち的にフェードアウトしていくみたいなことは結構あると思うのです。

なので、そういうところに、意外に最初にまず大きく状況を変えるところと、その後のフォローアップと言うと変ですけども、いかに継続的に参加してもらうかという意味だと、夫婦のコミュニケーションをよくするためのツールだったり、テクノロジーだったりというのは何らか役に立っているのではないかと、聞きながら思った次第です。

○家本会長 最初のご質問に関しては、どなたに答えいただくのが。内閣府のほうで答えいただけるところはありますか。

○岡田課長 今、山本先生がおっしゃったデータそのものは手元にはございませんが、もしあれば、また探してお答えしたいと思います。

ちょっとお時間、もしよろしければ、簡単に今日参考資料でつけさせていただいたものをご説明したいと思います。

1つは、資料3として先日の会議に加藤大臣のペーパーとして提出された資料のバックデータとも言うべきものを少しご紹介したいと思いますのと、あとは次回以降、塚本先生

や鍋山先生にお話をいただく際のご参考ということでご紹介したいと思っておりますけれども、参考資料4をご覧くださいいただけます。

1枚めくっていただきまして、上の表でございます。これは6歳未満の子供を持つ夫の家事関連の行動者の平均時間ということで、先ほど資料3では、やっぴらっぴらの方が大半と申し上げましたけれども、そのバックデータのようなものでございます。

左側のグラフをご覧くださいませ。総平均で言いますと、家事15分、育児40分、買い物15分というようなことでございますけれども、やっぴらっぴらの方だけを見ますと、オレンジ色のグラフでございます。結構長い時間やっぴらっぴらということでございます。しかしながら、やっぴらっぴらの方も結構いらっぴらるものですから、平均時間で見ると時間が低くなるということでございます。

そのページの下のところでございます。上は家事時間とか育児時間、買い物時間だけに特化したグラフでございますけれども、下は1日どういう時間で使われているかというものを上のグラフと同じ統計、社会生活基本調査の統計から計算したものでございます。

今回のテーマになる家事関連時間というのは緑色でございます。それぞれ夫の生活時間は左、妻は右ということでございまして、妻の方の緑色の時間が長いという、これが平均時間を見た場合でございます。

次のページへ行っていただきまして、和泉先生から先ほど厚労省さんに育児休業の期間ということのご質問がありました際に、厚労省さんから雇用均等基本調査というご紹介がありましたけれども、ここにはこの調査での結果ということで、ちょっと幅がございましてけれども、5日未満とか5日以上、2週間未満といった形での統計の結果を載せさせていただいてございます。

その次は、働き方改革という話もいただきまして、実際に長時間労働はどのぐらいの方がいらっぴらるのかということの時系列で見せているのが下のグラフでございます。長時間働いていらっぴらる方の割合は随分減ってきておりますけれども、40代、30代となりますと、まだ長い。一番長い分類にいるのが40代、30代ということでございます。

次のページでございます。今日は北九州のセンターの取組などで料理の話も出ておりましたけれども、1つ統計としてご紹介したいものは、社人研が調査しております出生動向基本調査におきまして、結婚相手に求める条件ということで聞いております。男女とも、結婚相手の条件として最も考慮、重視するのは何ですかと聞いているわけですが、
「人柄」というのがこのグラフで言いますと一番左側でございます。次に多いのは何かと申しますと、「家事・育児の能力」ということになっておりますということで、ご紹介させていただきます。

次のページでございます。10ページ目ですけれども、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間と申しますのは、閣議決定しております第4次男女共同基本計画の中で2時間半にするという目標を立ててございまして、現在はそれが67分ということでございます。

次のページは、再三、先生方のご発表の中で触れていらっぴらるけれども、育児休

業の取得率につきまして、上は男性、下が女性ということで率を掲げさせていただいてございます。

最後のA3の大きな表でございますけれども、これは、資料3の都道府県別の散布図のバックデータのようなものでございます。先ほどご説明いたしましたが、行動者平均時間というのは、実際にやっていらっしゃるご回答された方に限った平均時間で、総平均時間というのは、やっていらっしゃる方も含めた平均時間でございます。

それぞれ家事・育児時間の長いほうから、表の下に都道府県名を書かせていただいております。総平均ということで一番長いのは秋田県、次が埼玉、岩手ということになっております。行動者の方々の平均を見ますと、1位が埼玉、2位が愛媛となっております。一番右側には行動者率、どのぐらいの方がやっていらっしゃるかということで数字が出ておりますので、それを書かせていただいております。これを見ていただきますと、地域でのいろいろな違いということもぱっとご覧いただけるかと思っております。次回、先生方のご発表のご参考にしていただければと思っております。紹介させていただきます。

以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

では、鍋山委員。

○鍋山委員 データで1つご質問なのですが、これは行動者か行動者でないのかということの区別はどこでされているのでしょうか。行動者か行動者ではないか、家事をするほうか、するほうでないかというのは自覚のほうですか。

○岡田課長 これは社会生活基本調査で家事をしたかどうかというところで見えています。

○鍋山委員 したかどうかという実績のところですか。

○岡田課長 はい。実績というか、統計の調査票にどう書いてあるかということです。

○鍋山委員 わかりました。ありがとうございます。

○家本会長 ほかの委員の皆様はいかがですか。

和泉委員。

○和泉委員 私自身が今回プレゼン資料をつくるにあたって迷っていたのですが、今日もいろいろとお話が出てくる中で、整理として、短期の施策と中長期的にこれからの次世代になるものなのか。それから、私は今日、主に新しく結婚する人あるいは子どもを産む、その瞬間を捉えてはどうかというご提案をしていたのですが、もうちょっと上の人たちはどうするのだろうと私自身もつくりながら自分で思っていて、もう既に子どもがいて、でも、そういう環境になってしまっているとき。そのときに、先ほどのご提案でやってみるアクションというのは、私も妊婦体験の動画はすごくインパクトがあったので、そうすると確かにハッと、そこから変わっていくというがあるので、その立場立場で訴求の仕方がだいぶ変わるかと思うのです。

あと、何年計画なのかとかによっても、どのように考えていけばいいのかなというのが1つと、今のお話ですと、私は先ほど意識的にすごく固定観念が強過ぎて変わらない人と

いうことで2割と言いましたけれども、上2割、下2割、中6割で適応型の人に向けてと
いうことで変わっていく可能性のところを考えていましたけれども、全くやっていない方
たちに主にアプローチしたいのか、その辺のところの整理はどうしたらよろしいのでしょ
うか。次回で結構です。

(加藤大臣入室)

○家本会長 わかりました。

その点については、次回、ぜひ議論を続けさせていただきたいと思いますので、よろ
しくお願いいたします。

それでは、ここで男女共同参画担当の加藤大臣にお越しいただきましたので、ご挨拶を
いただきたいと思います。大臣、よろしく申し上げます。

○加藤大臣 皆さん、こんにちは。女性活躍、男女共同参画を担当しております加藤でござ
います。

今日は冒頭ご挨拶を申し上げるべきところ、ちょっと国会がありましてこのタイミング
になったことをお許しいただきたいと思ひますし、第1回にもかかわらず、2時間を超える
大変熱気あふれるご議論をいただきましたこと、心から御礼を申し上げたいと思ひます。
また、お忙しい中ご出席をいただきましたこと、重ねて御礼申し上げたいと思ひます。

私ども安倍内閣が掲げる一億総活躍社会を実現していく上で、女性活躍はその中核とい
うことで位置づけているところであります。昨年12月には、第4次男女共同参画基本計画
を閣議決定いたしました。また、本年5月には、同基本計画に基づき、女性活躍加速のた
めの重点方針2016を策定し、政府全体の方針としてこの具体的な取組を行っているところ
でございます。

この重点方針2016というのは、次年度に向けた女性の活躍促進のための政府の施策のパ
ッケージとも言うべきものでありますが、女性活躍に向けた施策の柱の一つとして、多様
な働き方を進めるということとあわせて、男性の暮らし方・意識の変革を進めることを掲
げております。

働き方改革については、8月から私、働き方改革担当大臣を拝命いたしました。長時間
労働を前提とした働き方の改革をしていくということに含めて取り組んでいきたいと思っ
ておりますが、そうした中で、男性の暮らし方・意識の変革というのは、この働き方の改
革と表裏一体と言ってもいいのだらうと思ひます。その具体的な方策についてご議論いた
だくことを目的として、先日開催された男女共同参画会議においてこの専門調査会が設置
をされて、今日第1回を迎えるということになったところでございます。

この男女共同参画会議の議長である官房長官からは、この専門調査会においては、効果
的な方策について十分議論をしてほしいということでありました。また、並行して各省庁
においては、政府として何ができるか知恵を絞り、国民各層に広げる取組へとつなげてい
きたいとの指示があったところでございます。

また、先日の参画会議においては、それぞれの委員の方々から、男性がともに育児を担

うことで女性の孤立感が解消する。女性に対する効果も視点として持つべきである。また、実際の行動変化につながる新たなライフスタイルの提案まで踏み込んで検討していただきたい。また、災害時のみならず、平常時でも働く女性や男性の育児参加を進めていく上で、乳児用液体ミルクは有効である。こうした多様な意見をいただいたところでございます。特にこの乳児用液体ミルクについては、官房長官からも、政府全体として検討するように発言があったことを踏まえ、次回の議題の一つとして取り上げられることと承知をしております。いずれにしましても、本専門調査会においては、ぜひ広範な議論をお願いしたいと思います。

来年の春には、重点方針2017に盛り込むべき事項について、男女共同参画会議において調査検討が始まることになっております。この専門調査会の議論はそれまでにぜひ取りまとめをいただきたい。そして、この参画会議における調査検討への反映、また、重点方針にその中身を盛り込むことによって、男性の暮らし方・意識の変革に向けた取組がさらに加速するようにしてまいりたいと考えております。

どうか家本会長を初め、委員の皆様方には、ご専門の分野に立った積極的なご提案、また、新たな発想での忌憚ないご議論をいただきますよう心からお願い申し上げて、挨拶とさせていただきますと思います。どうぞよろしくごお願い申し上げます。

○家本会長 加藤大臣、ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の議題は全て終了いたしました。長い時間おつき合いいただきまして、ありがとうございます。

事務局より事務連絡がございますので、よろしくごお願いいたします。

○岡田課長 次回でございます。委員の皆様には既にお知らせしておりますとおり、次回は11月14日に開催の予定でございます。議題の一つとして液体ミルクについて取り上げる予定でございます。また、第3回目は12月上旬を予定しております。

以上でございます。

○家本会長 本日はありがとうございました。これで終わります。