

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会

第2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2回）
議事次第

日時：平成28年11月14日（月）14:00～16:22

場所：中央合同庁舎8号館1階講堂

1. 開 会

2. 議 題

(1) 乳児用液体ミルクに係る関係者ヒアリング

乳児用液体ミルクプロジェクト代表理事 末永 恵里 氏

厚生労働省 医薬・生活衛生局 生活衛生・食品安全部 基準審査課

消費者庁 食品表示企画課

一般社団法人 日本乳業協会

質疑応答・意見交換

(2) 専門委員による提言

川島委員／塚本委員／鍋山委員

(3) 意見交換

3. 閉 会

○**家本会長** それでは、定刻になりましたので、ただいまより第2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。

本日は、伊藤委員が御欠席でございます。

最初に次第を確認させていただきます。本日の議題は2点でございます。

第1の議題としては、乳児用液体ミルクに関して、市民団体、事業者団体、関係省庁からヒアリングを行わせていただいて、この議題について意見交換を行いたいと思います。

第2に、各委員の方々から、御専門分野を中心に御提言を15分ずつぐらいお話しいただきまして、意見交換の時間を設けたいと思います。

本日はプレゼンを、川島委員、塚本委員、鍋山委員にお願いしております。

それではまず、資料の確認を事務局からお願いいたします。

○**岡田課長** 議事次第の下に配布資料と書いております。確認させていただきます。

資料1は、議題1に関する資料でございます。資料1-1から1-4まででございます。

資料2は、先生方に御提出いただいております資料でございます。2-1から2-4まででございます。

参考資料をつけさせていただきます。第1回の専門調査会におきまして、和泉委員から御依頼のありました男性の育児休業取得期間に関する資料につきまして、厚生労働省より情報提供がございましたので、お配りいたしました。これは統計データではございませんけれども、厚生労働省におきまして平成27年度に実施した労働者アンケート調査でございます。ウェブアンケートにより行われたものでございまして、出産・育児を目的とした休業取得のうち、取得時期と取得日数に関するページだけ抜粋してお配りさせていただきました。御覧いただきますと、47、48ページには、どの時期にとったのかということが書かれてございまして、52ページには、何日ぐらいとったのかということが書かれております。これはアンケート調査ベースでございますけれども、参考にお配りさせていただきます。

なお、全文につきましては、厚労省のホームページから御覧いただけます。

以上でございます。

○**家本会長** では、議題（1）の乳児用液体ミルクに係る関係者ヒアリングを行わせていただきたいと思います。当調査会においては、家事や育児の負担そのものの軽減を図るといふ観点についても議論するというところで、乳児用液体ミルクは育児の負担軽減に資するものの一つとして、その普及について検討を行いたいと考えております。

前回申し上げたように、本日は関係者の皆様においでいただきました。乳児用液体ミルクを取り巻く現状の制度や取組などについてお伺いしたいと思っております。

まず、普及を希望する市民団体を代表して、一般社団法人乳児用液体ミルク研究会代表理事の末永恵里さんから、乳児用液体ミルクの概要や、普及の実現により期待される効果などについて御説明をいただきます。

それでは、末永さん、よろしく願いいたします。

(PP)

○末永氏 末永と申します。どうぞよろしく申し上げます。

私は、2年前に署名活動を始めまして、それというのは、資料に写真が出ていますけれども、子供を産みまして、自分自身も授乳に関してすごく苦勞した部分がありまして、それをきっかけに、子供が半年ぐらいになった頃から署名活動を始めて、署名をするだけではなくて、メーカーさんにその署名を届けたり、行政のいろいろな方にお話を聞いたりというような活動をして、今に至ります。

では、簡単に液体ミルクについて、どういうニーズがあるのかということの説明させていただきたいと思います。

(PP)

まず基本的な情報なのですが、赤ちゃんがすぐに飲めるものであるということ。粉ミルクのようにお湯を沸かして、溶かして、人肌まで冷ましてというような手間がない。これが一番大きな特徴だと思っております。

お湯で溶かないなんて大丈夫なのと思われるかもしれませんが、無菌充填の処理をしてありまして、滅菌された状態で密封されていますので、実は粉ミルクよりもさらに衛生的な製品であるということです。

衛生的であるがゆえに、常温のまま長期保存が可能です。海外製品だと、5カ月ぐらいのものから1年近く消費期限があるものも、国によったりメーカーによってはございます。常温で保存して、そのまま常温で赤ちゃんが飲むことができます。なので、水の確保が必要ない、お湯を沸かすことも必要ないということで、ふだん便利ということももちろんなのですけれども、災害時にも活用が期待されているというものでございます。

(PP)

どういうものがあるかという、お手元にお配りしていますが、こういった感じでペットボトルに入って、そのまま乳首をつけられるタイプのものが多く出ています。それから、物によっては紙パックに入っていて、自分の手持ちの哺乳瓶に移して使うものもございます。

欧米でかなり普及してありまして、アメリカですとかカナダ、ヨーロッパの各国、それから、アジアでは欧米から輸入されているものが多いのですけれども、例えばお隣、韓国では、自国製造の製品も出回っているというような状況です。

(PP)

当事者の声を御紹介する前に、簡単にメリットとデメリットはどのようなものがあるのかを紹介したいと思います。

メリットなのですが、あけてすぐに飲めるという特性ゆえ、育児の補助になると思っています。粉ミルクを量って哺乳瓶に入れて、お湯を入れて、溶かして、お水を足して、さらに人肌まで冷まして飲ませるという一連の手順で、大体短くても3分ぐらいはかかるのですね。3分なんて大したことないではないかと私も出産前は思っていたのですけ

れども、これが産後、体が大変な中、2時間おき、3時間おきに何回も何回もするということになる、この少しの手間がすごく負担になってくるのです。これを削減することができます。もちろん、お父さんがかわってやってくれるのはお母さんの的にはありがたいのですが、液体ミルクでその手間自体が不要になると、家庭全体でその手間が減るといようなメリットがあると思っています。

それから、衛生的であるということです。滅菌済みですので、例えば家族がインフルエンザだったりする場合にも、調乳をすることが心配なく赤ちゃんに上げることができる。それから、災害時にも活用が期待できるというようなことです。

(PP)

もちろんデメリットもございます。次のスライドをお願いします。

まずは値段が高いということ。粉よりも重くなりますので、どうしても輸送量、それから製造工程も異なりますので、粉ミルクよりも高いのですね。海外でも、粉ミルクの売り上げがメインで、液体ミルクはラインナップとして売られているというような状況の国がほとんどです。

それから、赤ちゃんの好み。赤ちゃんはふだん飲んでいるものをおいしいと感じるのか、安心と感じるので、ふだん飲んでいないものは、たまに飲ませようと思っても受け付けないようになってしまうこともあるのです。なので、お出かけのときだけ飲ませようと思っても、もしかしたら赤ちゃんによっては、これじゃないですというふうになってしまう可能性もある。

それから、店頭寿命が短い。これはどちらかというと製造側、売る側からのデメリットなのですけれども、粉ミルクだと消費期限が大体1年半あるのですが、液体ミルクだと半年から1年で、そうすると、店頭においておける期間もそれだけ短くなりますので、それで安定して売っていけるかどうかということが、今の日本の市場でどのようになるのかが不透明であるということ、そういった懸念点を署名を届けたメーカーさんからは聞いています。

(PP)

ちょっとスライドを戻していただいて、実際にこういった便利な液体ミルクなのですけれども、どういった状況で使っていきたいのか、どれくらい使いたいのかということ、私と一緒に液体ミルクの署名の活動をしています後藤から説明したいと思います。

○後藤氏 後藤と申します。よろしくお願ひいたします。

私は、今年の1月に出産をして、その後、5月にフルタイムで仕事に戻り、現在は9カ月の乳児を育てながら働いております。

この液体ミルクのプロジェクトに参加したきっかけは、4月の熊本地震でした。そのとき私は産後、ひどい乳腺炎を患って、母乳育児は難しい状況だったことに加えて、仕事に戻ることが決まっておりましたので、断乳を考えているときにちょうど地震が起きて、もし同じような災害が東京で起きた場合、自分の子供はミルクが飲めなかったら最悪の場合

もあり得るのではないかという危機意識から、ぜひ日本でも液体ミルクが手に入れられるようになってほしいと強く思うようになりました。

幸い4月以降特に何もなく、自分の子供ももう9カ月になって、今、離乳食も食べられるので、ミルクが飲めない状況が起きても生き延びられるかのしれないのですが、日々、赤ちゃんを育てながら働いている中で、液体ミルクがあったらどんなにいいかなと思っております。というのは、働きながら赤ちゃんを育てることが予想以上に一分一秒の時間というのが貴重だからなのです。

私の仕事は、朝の8時半から夕方の5時半までが業務時間です。毎日朝7時半ぐらいに子供を起こして、着がえさせたり、おむつをかえたり、ミルクを上げて、8時ぐらいに保育園に連れていきます。仕事が終わって保育園に迎えに行くと、家に帰るのは大体6時。そこから、おなかがすいた赤ちゃんにまずミルクを飲ませて、30分ぐらい赤ちゃんと遊んで、だんだん赤ちゃんが眠くなってくるので、7時ぐらいには子供をお風呂に入れて、最後に寝る前にミルクをもう一度あげて、寝かしつけをします。大体7時半から8時前ぐらいには子供は寝るのですね。そうすると、平日、子供と過ごす時間というのは、朝の30分と夜の1時間半で計2時間ぐらいしかないのです。その2時間のうち、実際、何も作業をしないで子供と一緒に遊んであげたり、絵本を読んであげたりする時間というのは30分あるかないかなのです。

一方で、ミルクを朝1回と夕方2回飲むので、計3回飲むのですけれども、1回当たりミルクをつくるのに、先ほど説明があったように、お湯を沸かして、哺乳瓶を消毒して、粉をはかって入れて、お湯で溶かして、それを人肌に冷ましてという一連の作業をちゃんとやると1回10分ぐらいかかると、それが3回で30分。2時間のうちの30分はミルクづくりの時間に取りられているわけですね。もし、これで液体ミルクがあったとしたら、この30分間、子供と一緒に過ごす時間に充てることができると思うのです。

うちは夫も私も完全に家事・育児を半々に分担しているので、私だけではなく、夫も全く同じ状況なのです。

ちょっと話はそれますがけれども、家の中でミルクをつくっている間に、子供が早くミルクをくれと泣き叫んでいる状態を待たせながらつくっているのも心理的につらいのですけれども、出かけたときなど、特にバスや電車の中で子供がミルクが欲しいと泣き出したときに、泣いている子供を抱えながら、哺乳瓶を出して、水筒で持ってきたお湯を出して、ミルクをつくってというその間の時間、子供もつらいですし、周りにいる方も泣き叫んでいる子供の声がうるさくて嫌でしょうし、私自身も、子供もかわいそうだし、周りの人に申しわけないという気持ちで非常につらい時間、こういうときこそ液体ミルクがあればとよく思います。

話はちょっとそれましたがけれども、共働きをしている夫婦にとって、本当に日々の家事・育児の時間が一分一秒でも短縮されることで、自分たちの負担が軽くなるだけでなく、子供と向き合える時間が増えることというのが、子供の心身の成長にとって、とても大事

なのではないかと本当に切に感じるのです。

液体ミルクのプロジェクトの活動をして、いかに日本で液体ミルクを開発・製造するのがビジネスメリットに結びつかないかということは理解しているのですが、ただ、今、共働き世帯というのが半分以上を占めて、これから増えてくると思うのです。そんな中で、一方で子供が国の宝であるというところは変わらないと思うのです。なので、会社の都合、企業の都合を超えて、これからの世帯運営の形に即した育児支援というのを提供いただけたら非常にありがたいなと思っております。その一環で、液体ミルクが手に入るようになったら本当に助かる夫婦は多いのではないかと思います。よろしくお願いします。以上です。

○末永氏 ありがとうございます。

私自身は主婦でして、働いていないのです。なので、後藤からは、男性も女性も働く家庭という、これから日本の主流になっていってほしいなという家庭で今どう考えているのかということをお話してもらいました。

一方で、働く女性にすごくいい、働く男性にももちろんいい、共働きの御夫婦にとってもすごく液体ミルクは助かるのですが、それだけではないのです。私は働いていなかったのですが、産後、体調が戻らなくて、すごくつらい中で、母乳が足りなくてミルクも使いながら育児をしていたのですが、そういった方々からも、液体ミルクがあったら本当に助かるよという声がたくさん届いているのです。

特に夜間の授乳に使いたいという声が多くて、夜中、キッチンまでたどり着くのが既につらいというような声ですとか、寝たいけれども赤ちゃんが泣いていて、よしよし、かわいそうだねというふうに思えないぐらい本当に疲れて、聞こえないふりを1分ぐらいするというような声ですとか、産後すぐのすごく心身ともに大変なお母さんの時期というのがあると思うのですが、その時期にも、やはりこの手間を減らすということで、体力も気力もお母さんの支えになる商品なのではないかと思っています。

(PP)

今、私たちの団体で、液体ミルクをどういうときに使いたいですか？ というようなアンケートを行っているのですが、その途中集計の部分で少し抜粋して紹介したいと思います。

まず、どういう状況で使いたいですか？ という質問に対しては、もちろん災害時の備えというのが一番多い回答ではあるのですが、お出かけのとき、夜間のとき、それから授乳をする人間、保育者が体調不良のときにすごく役立つのではないかとというような意見が多数ありました。

それから、粉ミルクを使っていて困ったことはどういうことがありますか？ という質問に対しては、やはりお出かけ時の荷物がすごく重くなる。魔法瓶にお湯を詰めて、冷たいお水も持って、哺乳瓶とミルクも持って、それでガーゼなども持ってお出かけなのです。すごく荷物が重くなるので、外出するのが億劫になるという声がたくさんありま

した。

それから、後藤も今、言っていましたけれども、赤ちゃんを泣かせておくのがかわいそうで、ちょっと心理的な負担があるということが、外出の荷物が重いという意見の次に多かったのです。お母さん方がすごく負担を感じているということがわかると思います。すみません、お母さんだけではないですね。お母さんも、お父さんも、すごく負担に感じているということがわかるかと思います。

このアンケートに答えているのはどういう方なのかというと、子供がいる家庭が多いのですが、母乳育児をしているという人も半分ぐらいいました。2割ぐらいはミルク中心で、残りの方は母乳とミルクと混合で子育てをしている。大体、政府の調査と同じ割合になっています。

これはどういうことかということ、母乳育児をしている方々も、災害時ですとかお出かけのとき用に液体ミルクが欲しいと思っている方が多いということなのです。ふだん母乳だから液体ミルクは要らないやと思っているわけではなくて、やはり備えとして持っておきたいという声がたくさんあります。

(PP)

海外ではどうなっているかということ、大体粉ミルクを通常、家では使って、液体ミルクは、お出かけだったり、急ぐときに使っているというような国が多いです。

ただ、アメリカなどではそういった状況なのですが、フィンランドだと液体ミルクのほう売れているそうなのです。少し割高ではあるけれども、その分の手間が減った部分、子育てに充てられるということで、液体ミルクのほう売れている。お父さんも授乳に参加できるように、混合栄養にしている家庭がすごく多いということでした。

(PP)

スライドを1枚飛ばしていただいて、翻って日本では、何で液体ミルクが今までないのかということ、この後、御説明があるかと思いますが、食品衛生法上に、粉ミルク、乳児用調製粉乳という項目しかないまま今まで来ているのです。同様に消費者庁で管轄している健康増進法の中に特別用途食品という制度がありまして、ここにも同じく粉ミルクという項目しかないのです。なので、今まで準拠する法律がないので、メーカーさんはなかなかつくれずに来たということです。

ちなみに、粉ミルクはどのようなものかということ、先ほどから御説明しているとおり、お湯で溶かして、人肌まで冷まして飲むものなのですが、日本には6社ありまして、この粉ミルクメーカーさんたちは、粉ミルクというものを製造して、ただ売っているわけではなくて、日々、母乳に近づける研究をしていたりですとか、体質がちょっと市販のミルクと合わないような赤ちゃんのために特別なミルクをつくって提供するような活動もしています。

(PP)

このたび、政府全体で液体ミルクの法整備を検討していくということで言っていたい

て、消費者としてはとてもうれしいなと思っています。

そこで、消費者として期待していくことは、粉ミルク6社が今、つくりたいという要望があつて、それを省庁に申請するような形でしか、なかなか法整備を進める手だてが基本的にはないのかなというようなところをネックに思っているのです。せっかく政府全体で取組んでくださるといふことでおっしゃってくださったので、担当省庁以外にも他省庁でサポートできる部分があるかどうかというところですか、粉ミルク6社以外にも、例えば海外のメーカーは、もう既に液体ミルクに関する知見を持っています。そのうち何社かは日本に法人も持っているのです、例えばネスレさんとかダノンさんは日本に進出もしているのです、そこから意見を交換したり、他業種、例えば清涼飲料水の会社とかと連携してやっていける部分があつたら、そういうことはできないのかなということもいろいろ幅広く検討しながら、日本全体でこの液体ミルクというものをつくっていけるように、どうやったらつくっていけるのかという観点で考えていただけたらいいのではないかと考えています。

(PP)

最後のスライドをお願いします。

今、アンケートを実施していきまして、11月末まで回答を受け付けています。先ほどちょっと見ていただいたところなのですけれども、これはより多くの方にアンケートに答えていただいて、メーカーの方ですとか行政に提出したいなと思っていますので、この場をかりて御協力を呼びかけたいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

すみません、長くなってしまいました。ありがとうございます。

○家本会長 ありがとうございます。

続きまして、製造・流通に係る制度につきまして各省庁から御説明をいただきたいと思っています。

まず、厚生労働省から、食品安全の観点から、食品衛生法上の制度などについて御説明をいただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○厚生労働省 ただいま御紹介にあずかりました、厚生労働省生活衛生・食品安全部の近藤と申します。よろしくお願ひいたします。

お手元に本日、資料1-2といたしまして1枚紙の資料を御準備しております。こちらの紙を御覧いただきながら、私のほうから説明をしたいと思っています。よろしくお願ひいたします。

まず、先ほど末永さんからも御説明がありましたが、現在、日本の乳製品につきまして、食品衛生法の中にございます「乳及び乳製品の成分規格等に関する省令」、この省令の中にさまざまな乳製品がおさめられております。先ほど説明のありました粉ミルクにつきましても、この省令の中におさめられておりまして、規格や基準というものが設定されております。

本日、お手元にあります乳児用の液体ミルクにつきましては、海外における製法等を鑑

みた場合、乳等省令上の乳飲料という区分に該当いたします。乳飲料につきましては、省令上設定してございます乳製品22品目のうちの1品目となっておりますので、規格及び基準が設定されております。つまり、この乳飲料に合致する限りにおきましては製造が可能ということになっております。

ただ、現在、国内では同製品の製造等がなされていないという状況もございますし、平成21年には、今お隣に座っておられます関連団体様からも、液体乳製品、乳幼児用液体ミルクという表現がよろしいのでしょうか。これにつきましての規格及び基準の設定について要望が提出されております。この要望を受けまして、21年4月及び8月に、私どもの薬事・食品衛生審議会という規格基準を審議する審議会がありますが、ここで議論をいたしまして、幾つか団体様のほうに御要望を申し上げております。

そのうちの 하나가、「対応」の中に書いてございます①と②になっております。①は、開封後の微生物の増殖データ。これは粉ミルクと違いまして、液体ミルクは開封した瞬間に雑菌が混入します。非常に栄養価の高い食品であるということから、適当な温度と時間がありますと、微生物が急速に増殖いたします。つまり、そのようなものを持ち歩いて赤ちゃんが飲むようなことになると、当然ながら食中毒という影響が懸念されますので、この開封後の微生物の増殖についての注意が十分必要であるというものでございます。

もう一つは、保存試験のデータでございます。先ほど末永代表からも無菌充填で製造された製品があるというお話がございました。一般的に市場に流通しているものにつきましては、レトルトという方法と、もう一つは無菌充填という方法がございます。レトルトは、皆様ご存じのとおり、カレーとか、あとは缶ジュースのようなものがございます。要は、容器包装に充填した後に、加圧・加熱の殺菌を行う製品でございます。もう一つは無菌充填という方法でございまして、これが非常に高度な技術を使う方法でございます。これは殺菌したものを無菌条件下で容器包装に充填をしていくという方法でございます。ですから、容器に詰めた後に殺菌をするほうが殺菌効果が確実にとれるということがあるのですけれども、同じ効果を後者の方法でとろうとしますと、非常に技術的にはハードルが高いということになってまいります。

このような幾つかの製品が存在できる可能性のためには、約半年から1年という製品の保存をかけた場合に、その保存が十分担保できるかどうか、これを確認する必要がございます。ですので、保存試験等のデータにつきましても提供をお願いしているという状況でございます。

私どもといたしましては、これらのデータが提供されれば、薬事・食品衛生審議会の中で議論を重ねまして、規格基準の設定については検討を前向きに進めていきたいと考えているところでございます。

簡単でございますけれども、以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

続きまして、消費者庁から、乳児用食品の表示について、健康増進法上の制度などにつ

いて御説明をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○消費者庁 消費者庁食品表示企画課の増田と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、資料1-3で説明させていただきます。

こちらの特別用途食品の制度というものなのですけれども、資料1-3の下のスライドを見ていただければ一番わかりやすいかと思うのですが、乳児の発育とか、それ以外のものもあるのですけれども、妊産婦、授乳婦とか、嚥下困難者、病者などの健康の保持・回復に適するという特別の用途の表示を行う制度でございまして、そういった表示を行う際に規制をかけているというものでございます。

こちらの特別用途食品として食品を販売するためには、その表示の内容について、消費者庁長官の許可を受けなければならないという制度になってございます。そちらの表示の許可に当たって、規格とか要件というものを定めておりまして、そちらを消費者庁のほうで審査して、許可を出しているというものでございます。現在、下の表をつけておりますけれども、赤枠で囲ってございます「乳児用調製粉乳」ということで、粉乳のみの規格となっているというのが現状でございます。

おめぐりいただきまして、簡単に範囲ということを書いてございますけれども、法制度上、特定保健用食品と法律が同じということではポンチ絵を描かせていただいておりますが、こちらの赤い点線の円の外側にあるところなのですけれども、こちらのほうが特別用途食品でございまして、こちらに分類されているものでございます。

その下に参考条文もつけてございまして、健康増進法の26条というところが根拠になってございまして、販売に供する食品につき、乳児用という表示をしようとするときには、許可を受けなければならないというような制度になってございます。

下位法令のところでは、内閣府令であったり、関係の通知であったり、告示であったりというさまざまなものがございましてけれども、今回は、現状としてはそちらのほうはつけていないという状況でございます。

現状、先ほど御説明がありましたように6社のミルクメーカーさんがつくられているところですので、そちらのミルクメーカーさんの出されている乳児用の調製粉乳については、全ての商品で特別用途食品の許可をとっていただいております。結局、赤ちゃんは、先ほども言いましたように、離乳食が始まるまでは、母乳もしくは現状日本ですと粉ミルクが主流でございますけれども、そちらのものしか摂れないということでございますので、栄養成分的に過不足がないようにしなければならないということでございますので、許可をとっていただいております。販売をしていただいているというのが現状でございます。

簡単ではございますけれども、以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

続きまして、乳業事業者の団体である一般社団法人日本乳業協会の藤原常務理事から、乳児用液体ミルクに関するこれまでの経緯と現在までの取組状況などについて御説明いた

だきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○乳業協会 日本乳業協会の藤原といいます。本日はお招きいただきありがとうございます。

まず、業界の現状について説明をさせていただきます。

資料は1-4でございますけれども、日本乳業協会でございますが、全国の乳業メーカーをまとめる団体として平成12年に社団法人として設立、平成23年に一般社団法人となっております。正会員につきましては、大手・中堅の乳業メーカー20社、44都道府県の協会及び関係3団体で構成されておまして、乳業事業の改善、牛乳及び乳製品の衛生・品質の向上を図ることにより、我が国酪農乳業の発展、国民の公衆衛生の向上に資するということを目的としております。

まず「1. 調製粉乳の生産、母乳栄養の動向」ということでございます。先ほどもお話がございましたけれども、ここでは省令の用語ということで調製粉乳という言葉を使っておりますが、全て私どもの会員企業が実施しておまして、その生産等の動向を参考1ということで掲げさせていただきました。

また、直近の乳児の授乳期の栄養方法ということで、これは厚生労働省の調査でございますけれども、参考2ということで、生後1カ月、3カ月とも人工栄養が減少して、母乳栄養の割合が増加しているという現状かと思っております。

続きまして「2. 乳幼児用調製液状乳に関する経緯等」でございます。これは調製液状乳という言葉を使っておりますけれども、先ほどの調製粉乳という言葉に対応する言葉として、要望時点から調製液状乳という言葉を使っておりますので、こちらで説明をさせていただきます。

平成21年4月に当協会から国に要望書を出した当時、既に海外において乳幼児用の調製液状乳が製造・販売されているということでございまして、日本においても将来、そうした新しい分野の可能性があるので、消費者における利便性を考慮して要望させていただいております。その後の経緯については、先ほど厚労省のほうから説明されたとおりでございます。

また、当協会におきましては、乳等省令の改正については複数要望を行っておりまして、これまでに成分調整牛乳あるいは脱脂濃縮乳などの改正要望について、それぞれ本年までに省令の改正がなされているところでございます。それから調製液状乳について、要望当初から、調製粉乳と比べて、お湯で溶かす必要がなく、利便性にすぐれ、災害時には有用であると認識しておりました。一方、既存の調製粉乳を単に溶かして液状にすればよいということではなく、今までもお話がございましたけれども、常温保存時の品質保持、色調、沈殿、使用時の衛生性の確保、容器をどのようにしたらよいのかと、安全性、利便性についてクリアしなければならない課題も多くあり、そういったこともあって要望時点から時間が経過をしているというのが現状でございます。

続きまして「3. 乳協における取組み状況」ということでございますけれども、先ほど

も申し上げたとおり、要望事項に関する取組につきましては順次進めておりまして、調製液状乳についても、最近の1年間程度において厚生労働省、当協会の会員各位と意見交換を通じまして、規格基準化に必要となるデータ収集に向けて、今、説明をさせていただきます課題を踏まえた取組を行っているところでございます。

実際問題としてということでございますけれども、関係会員において試作製品を製造し、保存試験を実施し、その結果を踏まえて行政において基準化を検討していただき、基準設定後に実際に製品化を行う。それから、法令上の認定等の作業がございますので、それらの流れを全て考慮すると、少なくとも数年間を要するのではないかと考えております。

今後とも、関係会員において開発等の作業の進展、行政への情報提供ということで、当協会の役割を果たしてまいりたいと思っております。

最後の「4. 要望等」といたしまして、これは実際の製品化ということでございますけれども、調製液状乳の使用について、今まで粉ミルクしかなかったということでございます。非常に不慣れではないのかなと心配をしております。例えば病院や保育所等での普及指導といいますか、使い方といいますか、そういったところの専門家による指導が一定期間必要になるのではないかと考えております。ただし、企業による販売促進活動というのは制限があり、実施できないということございまして、調製液状乳の使用手法に関する政府等の広報であるとか行政の協力、御支援ということを希望しております。

続きまして、現状等について、専務理事の田村から追加してお話をさせていただきます。

○乳業協会 日本乳業協会の田村です。

本日は、私どもの意見、考え方をお話しする場、また、先ほど末永さんからお話があったように、生活者の皆さんからお話を伺える機会を頂戴しまして、本当にありがとうございます。

それでは、説明させていただきます。

調製液状乳につきましては、これまで当協会、多くの皆様からお問い合わせをいただいております。その中の一つに、当協会が2009年にこの調製液状乳の規格基準設定を要望し、どうしてそんなに時間がかかるのですかという質問が結構ございました。海外では既に市場には出回っているものを、何で日本ではという疑問から生じた御質問だったのかなと考えます。その際、お答えした内容は、本日準備をさせていただきました資料の2枚目、上段から4行目になるのですが、長期保存をした場合の色調の変化。実は糖分を高温処理いたしますと褐色に変化します。そこに鉄分が入ってくると、その褐色が、私どもの研究所では黒褐色というのでしょうか、ちょっと黒ずんでいる。いつまでも乳白色をしていない。乳白色をしているほうがはるかに短いのかなと考えるのと、沈殿の発生の多さ。これもミルクですから多くの有用なミネラルをたくさん含んでいまして、時間の経過とともにどうしても沈殿物がたくさん発生するというところでございます。この改善にチャレンジしてきたのですが、どうしてもできないというのが要因の一つにあるのかなと考えています。

また、要望をいたしました後も、生活者の皆さんが抱く食品に対する安全・安心なお品

をお求めになる声、思いが年々高まっていったということも、ましてや最弱者である赤ちゃんがお飲みになるものであるということも大きな要因であったと御理解いただければと思います。

この品質変化につきましては、海外で商品化されている、現在テーブルの上に乗っているものなのですが、これも同様に、時間の経過とともに色調の変化が進み、沈殿物の発生も多くなります。例えばこの沈殿物に関しては、振ってお飲みくださいというか、赤ちゃんにお与えくださいという注意書きがあることからわかると思います。

本日御出席の末永様にも、過去に粉ミルクメーカーに要望書をお持ちいただいて、その際にもこういう情報をお話しさせていただいたメーカーが一部あったかと思って、こういう情報に対して、末永様御自身もやはり確認をしておく必要があるのではないかとということで、御自身で輸入されたこのミルクを常温で御家庭で放置していらっしやっただと。その結果は、先ほど来、私が述べているような変化を実感されたということで、実は私にこの調製液状乳の取材を申し込まれてきたマスコミの方からお聞きした又聞きですので、事実と違っていけば御容赦いただきたいのですけれども、そのような御心配も末永様はされながら、そこで、この品質の変化というのは日本の生活者の皆さんが許容していただけるレベルなのかなど。それは誰もわかりませんので、このようなお話もされていましてよというようなことを聞き及んでいます。

食品メーカーにとって、日々、お客様からさまざまな御意見を1メーカーでも何百件といただいておりますので、海外で問題視されなくても、日本のお母様ならば、どの程度ならば許容していただけるのかといった判断レベルというのは各社が持っておりまして、体に害になる沈殿物とか色の変化ではないと思うのですけれども、そこに非常にこだわりというのでしょうか、商品化に向けてこだわりがあるというのが現状かなと思っています。

ただ、規格基準の設定のためには、やはりこれからはサンプルの作成だとか、さまざまなことに協力をさせていただこうと考えるメーカーですが、何度も繰り返しになりますが、この変化というものに対しては、強いこだわりというのでしょうか、商品化までの高いハードルだなと考えるメーカーが多いのも事実でございます。

以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

市民団体を代表して、今日は末永さんから、育児の負担軽減という点については非常に高い効果がある、普及が期待されるということについてお示しいただきました。

また、制度の整備については、関係省庁のほうで民間事業者の動きと合わせて、速やかに対応される方針であるということが示されたところです。

一部報道では、解禁というような表現もありましたけれども、製造や販売が禁止されているのではなく、さまざまな課題から、民間において開発、製造にまで至っていない現状があるということがおわかりいただけたと思います。

事業者団体の方からは、課題も多いけれども、解決に向けて取組まれているということ

についてお示しいただいたかと思えます。

それでは、続いて、質疑応答・意見交換に移りたいと思います。普及に向けて、関係者がそれぞれしっかりと取組を進めていただいているということですが、事業者団体の方からは、一定程度時間はかかるということや、広報などについても政府・行政への御要望もありました。こうしたことを踏まえて、委員の皆様から御質問や御意見などがおありの方がいらっしゃいましたら、挙手いただきたいと思えます。

西本委員。

○西本委員 海外でかなり普及されているということなのですが、海外ではどれぐらいの価格になっているのか教えていただけますか。多分、普及していくためには、消費者の立場から、価格がどれぐらいに設定できるのかというのが一番決め手になるかなと思います。どなたか海外の事情を教えてくださいませんか。

○末永氏 私が、インターネットだったり海外にお住まいの日本人の方などからいろいろ集めている情報によると、国によっても違ったりするのですが、これは60ミリリットルのものなのですが、これだとアメリカのもので1ドルちょっと、1ドル10セント、20セントで、大きいサイズだと2ドルちょっとというようなイメージです。国によってはもう少し、これで150円相当ぐらいのものもあるのですが、大体アメリカだと200円超、250円ぐらいにはおさまるようなイメージです。

一方で、今、アンケートを行っている中で、幾らだったら使いたいですかという項目も設けているのです。手元の資料にはないのですが、そこでは、日常から使うには、やはり200円までだというような意見が多くて、備蓄で備えておくには、300円ぐらいまでだったら家を買って置いておきたいなという意見が多かったです。

○家本会長 ありがとうございます。

西本委員。

○西本委員 私は子育てから大分離れているので、子供は大体どれぐらいの量を飲むというか、価格をご説明でわかったのですが、一日に飲む量を全部液体ミルクにするとどれぐらいの費用がかかるのですか。

○末永氏 一日に授乳が7回ぐらいあるのです。ある程度の月齢以上になると、1回これぐらい飲む、それが7回ということなので、例えば200円にして、それが7回となると1,400円でしょうか。粉ミルクでこの量だと、恐らく日本の粉ミルクで調乳すると60円から80円くらいになるはずなのです。大分違うというようなイメージです。

○西本委員 ということは、先ほどご説明されたときには、その大きいほうが200円、粉ミルクだと60円から80円だとすれば、3倍ぐらいの費用がかかるということですね。

○末永氏 海外だと、国の税法とかにもよるのか、ちょっとわからないのですが、大体1.5倍から2.5倍におさまっているものが多いという、私調べなのですが。

○西本委員 わかりました。ありがとうございました。

○家本会長 白河委員、先にお手を挙げていただきました。その後、鍋山委員。

○白河委員 質問というか、お話を聞いて、あまり知らなかった問題なのですが、こんな便利なものがあるなら何で普及していないのかと。逆に、皆さん個人輸入とかをされているのでしょうか。だから、まずは今ある商品をいろいろ普及させて、抵抗を取っていつから、日本製はどうせ6年とかかかるのでしたら、まずある商品でどんどん認知度を高めていく。それから日本製が参入してきたら、日本製のほうが多分皆さん安全性が高いと思っていられると思うので、きっとそれで十分商品として開発してもよいものになるのではないかと思います。

もう一つは、海外市場のことも考えたら、何か一つの新しいビジネスチャンスにならないかなと思っています。中国の方たちなどは、日本製の粉ミルクを高くても安全・安心だということで買われているということで、同じように、ちょっと高くてもトレンドの商品のような感じにうまくイメージすれば、日本製の本当に安心・安全な食品というイメージで海外で十分普及できるビジネスチャンスがあるのではないかなと思っています。その辺は逆に、今の日本製の粉ミルクがどのぐらい海外で競争力があるのかみたいなことを調べていただければ、そういったこともあるのではないかなと。

中国人の富裕層でしたら絶対子育てをする誰かがいるので、多分、日本の共働き夫婦のように10分というのは、よそのお母さんではない人がやるので、そういうのはないと思うのですが、ただ、やはり若い共働き世代がどんどん都会に増えていますし、そういう人たちのイメージ的なものとして、日本の安心・安全で、しかも便利な液体ミルクが来たみたいなことは、アジアでは、特に中間層がふえているインドネシアとかそういうところでは十分競争力があるのかなと。

私は、インドネシアに住んでいたときに、インドネシアで売っている牛乳を飲んでおなかを壊したことがあります。日本でも売っている牛乳は、どんなものを飲んでもおなかを壊したことは一度もないので、日本製の乳製品に対しての揺るぎなき信頼というのは、必ずやいい商品を開発していただけるものと信じております。

○家本会長 特に御質問ではなくて御意見で大丈夫ですか。

○白河委員 海外で普及させるとか、そういったことに関しては、海外で日本の粉ミルクの競争力があるのかとか、そういったことがもしおわかりでしたら、教えていただければなど。

○家本会長 何かお答えいただけるところはありますか。

○乳業協会 その道で乳業会社にいた者ではないのですが、今、御指摘のとおり、東南アジアには相当、粉ミルクのほうの輸出量が増えているという話は聞いております。逆に中国のほうは、日本の家畜伝染病の関係で、今、輸入禁止国に残念ながらなっています。今、政府のほうでその障壁を取り払うようにいろいろと中国を交渉していただいて、先生御指摘のように、それがなくなれば勝負できる国になるかもしれないと思います。

簡単で申しわけございません。

○家本会長 ありがとうございます。

鍋山委員、お願いします。

○鍋山委員 この液体ミルクの普及に関しては、今の粉ミルクにとってかわる商品になるというのではなくて、選択肢を増やすという意味において必要なものであると思います。今、離乳食も瓶詰めのものがあるけれども、あえて使わずに自分の家で作るという方もいらっしゃいます。だから、母乳の推進を阻害するものでもなく、そこら辺の選択肢を増やす一つというところで、政府としては後押しをしていけばいいのではないかと思います。私の意見です。

○家本会長 ありがとうございます。

和泉委員、お願いします。

○和泉委員 私も、安全性を保証されるなら選択肢は多いほうが良いと考えています。

この委員会は、男性の家事・育児推進ということなので、その観点からいいますと、産後すぐに病院から帰ってきて一番大変なときに、お子さんの夜泣きがとても大変だから、外で働くお父さんと別室のところにしたほうが良いとかいうアドバイスをよくお姑さんたちがしているのを聞きます。それは昔の意識ということもあるのですが、物理的なことと言うと、母乳は女性しかあげられないからということであれば、粉ミルクでも良いのですが、男性が使いやすいものができるというのは、男性の家事・育児を進めるに当たって、あるいは負担軽減に対してすごく進むと思いますので、先ほどのお話を聞いていて、とても良いと思いました。

特に女性も働くようになりまして、何回も何回もずっと夜中起こされていると、とても体がもたないで、1回の時間が大きく短縮されて、赤ちゃんが早く休めるようになったら、みんなで明るい家庭を維持できるという意味ではとても良いのではないかと思います。

ただ、よくわからなかったのが、ビジネス上の理由で進まないということに関しては今わかったのですが、地震の災害のためにもし入れたいということであれば、保存期間が2カ月だとかなり厳しいのではないかと考えていて、これは海外だと6カ月ぐらいだけれども、日本は特別厳しいから2カ月なのですか。先ほどの御発表の中で違いがありましたよね。そこがよくわからなかったのです。でも、保存が2カ月しか本当にできないのであれば、少なくとも地震のときの災害用というわけにもいかないし、おうちの中でも難しいのではないかと考えたのです。

あと、先ほどの厚労省さんのご説明で、私は素人考えで申しわけないのですが、あけた後の雑菌がということであれば、1回使い切りにすればいいので、一番小さいのが割高なのでしょうけれども、それこそ選択肢なので、割高になってもそれが欲しいと思う人が使ったり、地震の災害のためだったら高くてもしょうがないのかなと思いますので、使い切りにすればよいことで、沈殿物は、嫌だったら上澄みだけだとだめなのかしらとか、振ったほうが栄養があるのだったら振りなさいと書いておけば済むので、あとは色の問題だけかなと思ったのですが、そんな簡単なことではないのでしょうかというのが質問です。

○家本会長 では、先に末永さんから、先ほどの消費期限の話。

○末永氏 消費期限の話なのですが、例えば短いもので6カ月だと、店頭販売するとき、消費期限の3分の1を過ぎると棚からおろすという商習慣上のものがあるって、そうすると店頭で展開できるのが2カ月になるのです。2カ月で展開できるくらい出荷できるのかな、みんな買ってくれるのかなという不安が大きいということをメーカーさんから聞きました。

すみません、私の説明が間違っていました。申しわけありません。

○家本会長 藤原さん、どうぞ。

○乳業協会 保存期間でございますけれども、乳業メーカーのほうは、従来はLLミルクというのはご存じだと思うのですが、あれが長くて3カ月ぐらいだったと思います。これも品質的な理由ですけれども、この調製液状乳については、6カ月程度は目指したいと考えているということです。ですから、備蓄ということを考えれば、その間隔で使い切っていたくみたいなことが一番いいのかなと思っております。

それから、沈殿等でございますけれども、やはり使い方の問題で、よく振って使用してくださいとか、そういうことを理解していただければいいのかなとは思っております。

○家本会長 厚労省さんから。

○厚生労働省 先ほど容器のお話でございますけれども、確かに欧米等におきましては、月齢の低い赤ちゃんに飲ませるものは、大体100ミリリットル以下の小さいサイズになっております。これは1回に飲み切れる量となっておりますので、当然、私どもも検討を進めていく際には、どれぐらいの容量に限定をしていくべきか、これは月齢相応になると思っておりますけれども、検討材料になると思っております。

○和泉委員 ありがとうございます。

私が先ほどお話を伺いながらイメージしていたのは、コンビニエンスストアにもあり、いろいろなところで手軽に売られていたり、自動販売機で買えたりとか、あと、レストランに行ったら、割高にはもちろんなるのでしょうけれども、大人がお茶を頼むみたいにお子さんの乳幼児ミルクも温められて出てくるとか、そのようなものがいろいろなところに準備されることによって、より自由に、制限を加えないで、男性も女性も家事・育児ができ、普通の暮らしができるようになるのかなとイメージしましたので、そんなふうに関わっていただければうれしいです。

○家本会長 ありがとうございます。

ほかの委員の方はいらっしゃいますか。

古平委員、お願いします。

○古平委員 私も今、お話を伺い、非常にメリットは多いなと感じました。男性の育児参加促進という意味でもそうで、私自身もそれこそ夜中にミルクをあげるときに、夫とどちらが起きてミルクをつくるのかとけんかになるというようなことも多々ありましたので、液体乳児用ミルクがあると有効的だなと思いました。

一方で、下の子が3歳になった今、そのときの大変だった記憶が自分に残っているかと

いうと、かなり薄らいでいまして、今、後藤さんのほうからのお話を伺って、今まさに赤ちゃんを育てている方の意見というのを常にインプットしていくような仕組みが重要だと感じました。製品化までにはここから数年かかってしまう可能性が高い中では、継続的な議論と、まさに子育てをしている真っ最中の方々の意見を取り入れていくような仕組みが欲しいなど。

あと、企業側のハードルという面では製造面の課題が多々あるかと思いますが、一方でビジネス上のチャンスといいますか、需要という意味では、母乳育児とミルクというところの兼ね合いもあるかと思いますが、資料1-4で提示していただいたところで、母乳の割合がここ数年増えているなどという印象を受けました。その背景といいますか、要因を教えてください。感覚的には混合のほうが増えているかなという感覚ではあったのですけれども、そこが知りたいところでございます。

○家本会長 何か背景的なところでおわかりになることはありますか。

○末永氏 あくまで消費者としてなのですけれども、母乳育児に対する支援というのがすごく進んでいまして、赤ちゃんに優しい病院制度というのがあって、なるべく人工乳に頼らずに母乳で育児できるような体制を出産直後から始めることで、初めに母乳育児を軌道に乗せるというような取組をしている病院なども増えています。

それから、これは私がお母さん方にヒアリングした意見なのですけれども、最近のショッピングモールとかデパートに行くと大体授乳室があって、スーパーなんかでも授乳をできるようになっているのです。そういったところで、混合にしなくても母乳だけでやっていけるというようなお母さんが増えているのかなと思っています。

○古平委員 ありがとうございます。

であるとすると、先ほども出ていたかと思うのですけれども、母乳とミルクと両方が選択肢としてあるというような文脈の中で、今回のこの液体ミルクのことも語られていたり、議論されていくことが非常に重要だと改めて感じました。ありがとうございます。

○家本会長 ありがとうございます。

ほかの委員の方はいらっしゃいますか。

西本委員。

○西本委員 子育ての負担を軽くするという意味でも、選択肢を増やすというのは非常に意味があると私も思います。

一方、災害時のことも重要だと思います。熊本地震の際の新聞報道では、水が断水し大変だったが、海外からの液体ミルクが支援物資として届き助かったということです。災害時用として先行して日本でも作れるようにしていただきたいと思います。そして、それが定着してくると、だんだん価格も使いやすい価格になっていくと良いと思っています。ここは男性の暮らし方、意識の変革を議論するというのですが、災害時のために、液体ミルクを日本で生産していただきたいと思います。

そして、やはり価格が下がらないとお金の余裕のある人だけが使え、普通に使えるよう

にならないので、だんだん価格が下がっていくような流れになっていけばいいなどは思っています。

○家本会長 わかりました。ありがとうございます。

そろそろ時間でございますので、意見交換はここで終了させていただきたいと思えます。

乳児用液体ミルクを取り巻く課題について、共有ができたと思えます。繰り返しになりますけれども、関係者の皆さんからそれぞれのお立場で普及に向けて取組を進めていただけるというお言葉もございました。普及に向けて政府全体として取組むため、本調査会においても、きょうの議論を踏まえて、調査会の報告書に盛り込むべき内容について、しっかり検討していきたいと思えます。

御発表いただきました4名の方は、ここで御退席となります。ありがとうございます。

それでは、議題（2）に移らせていただきたいと思います。

この後、委員の皆様より、前回に続いて、それぞれの御専門分野を中心に御提言、15分程度ずつでいただきたいと思いますけれども、プレゼンいただく前に、前回の第1回専門調査会で和泉委員からいただいた御質問について確認をさせていただきたいと思います。

1点目は、本調査会での議論は、短期の施策に限るのか、それとも中長期のことについても視野に入れるのかということについて御質問いただいていたと思えます。

これについて、結論からすると、短期も中長期も議論の対象であると考えています。昨年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、2020年に6歳未満の子供を持つ男性の家事・育児時間を2時間半にするという目標が掲げられています。しかしながら、男性の暮らし方・意識の変革は一筋縄ではいかないと思っております。したがって、短期、それから中長期、いずれも検討する必要があると思っております。

2点目は、ターゲットについてでした。これから結婚する、もしくは出産をする世代に対するアプローチを検討するのか、長年の暮らし方や意識を変革するのが難しいと思われる上の世代の方も含めて検討するのかという御質問がありました。

ここは、現在の子育て世代、もしくは将来子供を持たれる世代を中心に検討をすることとすべきだろうと考えております。ただ、当然、その世代よりも上の世代の方は、若年層の暮らし方、それから意識改革に影響を与える可能性がある存在の方で当然いらっしゃるのです、その世代の方を考慮に入れて検討を進めるべきなのではないかと思っております。

最後は施策の方向性についてでございます。全く家事・育児には参加をしていない層へのアプローチを検討するのか、参画する意思はあるものの実施していない層へのアプローチを検討するのかということだったと思えます。

ここは本調査会では、できるだけ幅広い議論を行って、期間やターゲットに応じた施策を検討した上でプライオリティーづけをきちんとしていく。その中で男性の暮らし方・意識の変革がスピーディーに促進されるような検討を行っていききたい、このように思っているところであります。

それでは、委員の皆さんにプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

最初は、川島委員からお願いをいたします。15分程度でお願いいたします。

○川島委員 ファザーリング・ジャパンの川島です。

私のほうは、資料2-1ということで、実際にファザーリング・ジャパンはイクメンを広げている、あるいは最近、イクボスというので広げているNPOなのですが、ファザーリング・ジャパンでやっていることと、あるいは今後に対して、自分自身の経験も踏まえて少しお話をしたいと思います。

男性の家事・育児参画推進のために、今あった手段も大切なのですが、実はもっと根っここの蛇口を変えていかないと、幾ら手段を、何とかミルクを入れるとかいろいろあると思いますけれども、それよりも根っここのほうが私どもは大切だと思っています。それが変わらない限りは、しょせん手段は手段で、利用しない男性はそのまま利用しないで終わってしまいますので、そんな感じで根っこ、蛇口について幾つかお話をしたいと思います。

まず1つ目、やはり x です。女性自身の働き方改革というのは、今、いろいろ女性の社会活躍に向かって進めていますけれども、やはり帰れないという男性が非常に多いので、今どき60%の子育て中の男性が家事・育児、特に育児をしたいと言っているにもかかわらず帰れない。そういう職場自体を変革していかないといけないなと思っています。

それで1つ目にやっているのが①イクボスです。これは、女性はもちろんのこと、男性だって家事・育児があるのだから、無駄な会議とか、分厚い資料とか、屋上屋の決裁とか、そんなことはどんどんやめて、もっと帰れるようにするのが上司だよと。そういう上司を増やしていこうということで、イクボスというのをやっています。

これは我々ファザーリング・ジャパンが2年半前に立ち上げたプロジェクトで、非常に日本中ブレイクして、私も今、年間200回以上の講演をやったりしています。このイクボスの定義とか10カ条というのも、私のほうで2年半前につくってみたのですが、この定義や10カ条というのは人それぞれ、あるいは企業それぞれでいいと思うのですが、ベースとなる、ともかく男性管理職が男性の部下も早く帰してあげるのだというようにしていかないといけないかなと思っています。

今、イクボス企業同盟というものをつくったのですけれども、113社になりまして、中小企業レベルで言うと数百社、イクボス企業同盟に入っています。

それから行政のトップは、小池東京都都知事がイクボス宣言を大勢のマスコミの前でしたのがつい1カ月前ですけれども、県知事も含めて20の都道府県のトップ、市町村長まで入れると100人を超える行政トップが今、宣言をしております。このイクボス普及というのがまず1つ大きなキーかなということですね。

②は法改正です。形骸化している36協定に上限をとということで、これは横の横に座っていらっしゃる白河さんと一緒にというか、逆に白河さんが中心になって動いていただいて、我々がサポートさせていただいているだけの立場なのですが、もうこれは白河さん、署名は4万人ぐらい？

○白河委員 3万7,000ぐらいですね。

○川島委員 やはり長時間労働の是正で上限設定と、賛否両論ありますけれども、我々が思っているのは、高速道路の速度制限がないまま走らせているという今の状況は、もうだめだと。やはりこれはある程度制限を設けなければいけないと思っています。いずれにしても、こうやって長時間労働を変えていくのだということが一つ大きいかなと。

大きな2つ目が、男性、現役の夫、イクメン君たちへの啓発です。私どもの経験値で言うと、イクメン君たち、あるいは男性、夫に家事をすべきという「すべき論」を言ったって、はっきり言って、やらないやつはやらないのです。多分、私の経験で言うと、10人中8人ぐらいは、やれよと言ったってやらないですね。この辺は、それこそ三木さんがお得意というか、よくご存じで御苦労されていると思いますけれども、やれよという義務感、やらなければだめだぜという義務感ではなく、やりたいとか、やったほうがいいぜと思わせる、そういう仕掛けが男性に対して必要かなと思っています。

1つ目のオトコカジProjectというのは、ファザーリング・ジャパンの中で、これも白河さんに御協力いただいているのですけれども、男性の主夫、主夫の友というプロジェクトチームがあって、ここがオトコカジというプロジェクトを検討中です。これは多分、前に進めるのではないかと思います。これは別紙で書いてあるので、後ほど追加でご説明します。

②は家事をする男は格好いいぜみたいなロールモデルやイメージづくり、こういうのも男は結構単純ですから、何か格好いいなど、例えばつるの剛士とか、いろいろそういうイクメンが今広がっている。何か格好いいな、ああいうふうになりたいねと、例えばダイヤモンドユカイでもいいのですけれども、我々はよく組んでいます。

でも、あれは結局、イクメンということで育児に特化してしまっているような雰囲気もあるので、家事についても同じように、何か格好いいじゃん、男が台所でばさばさばいて、冷蔵庫をあけたらその中をぱっと見て、今ある材料だけでつくっちゃうぜみたいな、あるいは掃除も男だからこそ高いところに届くし、棚もすぐ入れかえられるしみたいな、そういうことをやっている男は格好いいぜみたいなイメージづくりや、それにつながるイベントをやったらどうかと。結構イメージで随分男は変わるかなと思います。

それから2ページ目に、③の仕事にプラスということですがけれども、私も少しながら、かみさんに怒られながら、今でも怒られているのですけれども、それでも家事をやってきたのが、家事をやっていると仕事上もプラス、仕事のノウハウが身につくなど、やはり段取り上手ですよ。限られた時間で、限られたリソースで最高の成果を出す。そのためには段取りよくやらなければいけないとか、あるいは複数のことを同時にするようになる。男は一個のことをやったらずっと一個をやってしまう。女性は結構複数を同時にできる。あれは女性の特質なのかもしれないけれども、家事をやっていることによって身につけていることもあるかなと思います。

あと、経済感覚を養えますね。大根一本買ったことがないやつが経済評論家なんかやっ

ているんじゃないという感じで、やはり日々スーパーに行く、そうしたらどのような今の市民の経済感覚なのか、あるいは経済が上向いているのか、下向いているのかもわかるし、そうやって要は仕事にプラスになるんだぜ、家事をやっているぜというのも前面に出していいのではないかと思います。

④はそもそも自立しろよという感じですね。いい年こいていまだに包丁を使えませんか、もっと言えば御飯を炊けませんか、これはやばいぜと。私は今、52歳ですけれども、我々の世代はいいですが、これから30代、40代はやばいぜ、生きていけないぜと、自立だよ、当たり前だと、その雰囲気づくりも必要ではないかと思います。

我々は、イクメンをやった後はカジメンなのだよ、家事をすることも子育ての一種なのだよと。その後は地域活動、イクメン、そして社会を育てるイクボス、最後は介護するケアメンという、このように男の自立というのをストーリー立てていきますけれども、家事というのはそのうちの一環なのだよということを出していったいいのかなと思います。

大きな3番はその他ということで、先ほども少し出ましたけれども、企業経営者や幹部への働きかけというのも必要ではないかと思います。特にこれは男性経営者や幹部です。やはり50代、60代、私は同世代だからわかりますけれども、家事・育児をやったことのないおじさんたちはいっぱいいるので、というか大半なので、彼らが今、経営とか、あるいは企業や組織の管理職をやっているの、家事・育児の大切さと有意義さと大変さというのを理解していないのです。理解しない者に、男性部下を早く帰してあげなければいけないよと言ってもわからないので、やはり彼らに経験させるということもあっていいのではないかと思います。

あるいは男性管理職に保育園とか学校に行って子供たちと触れ合って、同じように子育ての大切さ、楽しさ、大変さというのも両方を味わってもらった方がいいのではないかと思います。

最後に、これはこの前、内閣府さんの方々と話していていいなと思ったのが、地方創生とうまく結びつけることがいいのではないかと考えています。先週も山形、徳島、高知、札幌、いろいろ行ってきましたけれども、皆さんやはり地方創生、あるいはそのための地元のお祭りとか料理などの伝承というの、どうしようかとみんな悩んでいらっやいます。やはり男はおもしろいことはやろうと思うので、地元にある料理をみんなで保ち、残し、進化させるの、だみみたいなイベントづくりで地方創生、伝統料理の継承、伝承と、それが結果的に自分の家でも料理をするようになる、このような結びつけもしていったいいのではないかと考えています。

最後に補足で先ほどの男性側の主夫の友のオトコカジProjectという、これはまだ概要ですけれども、我々のメンバーが何人もいまして、簡単に言うと、具体的には男性の家事を講義あるいはセミナー化する。これは現役の男性、イクメン君たちのみならず、大学生などにもやっていこうと。あるいはそれに関連する書籍とか小冊子をつくったり、あるいはホームページなどをリニューアルしてつくったりということも考えております。

ぜひこういうことで、もどに戻りますけれども、やらなければいけないではなく、やりたいぜ、やったほうがいいぜという雰囲気づくり、このようなことと、それができる労働環境にしていくという、大きな意味で言うところの2つではないかと思って進めております。

予定より早く終わったけれども、いいですね。ぴしっと早目に。

○家本会長 ありがとうございます。

次に、塚本委員、お願いをいたします。

(PP)

○塚本委員 福井県立大学の塚本と申します。

私、多分、この調査会に呼ばれたのは、福井出身だからだと思っておりますので、少し福井県の話をしていただきたいと思います。

(PP)

どうしてもこういう話は東京とか都会が中心になるのですが、ただ、福井は結構特殊な地方でして、女性がよく働いていることで有名な県です。女性の労働力率は全国で一番高いですし、それもパートとかアルバイトではなくて、正社員の割合も高いです。共働き率も高いという形になっております。

(PP)

育児中に女性が就労継続できている県でもありますし、そのせいで女性の勤続年数が長いです。

あと、福井の産業構造もかかわっていると思うのですが、男女とも長いのですが、女性の労働時間が長いというのも福井県の特徴です。

(PP)

日本でよくM字型就労という、子育て期に一旦女性が離職して、子供に手がかからなくなって、今度お金がかかり出すともう一度、パートやアルバイトという形で働き出すという働き方がありますけれども、福井の場合はかなり台形に近いフラットな形になっておりまして、ずっと全国よりも女性の労働力率が高いという形になっております。

(PP)

これは今に始まった話ではありませんでして、ずっと一貫して女性の労働力率が高い。福井は、繊維などが基幹産業でして、現業部門で働いていらっしゃる女性が多いというのも一つの理由だろうと思います。

(PP)

では、福井は女性が就労という面では結構進んでいるのかといいますと、1つ問題がありまして、管理職比率はかなり低いという、これも非常に大きな特徴があります。

起業者の比率はそんなでもないです。

(PP)

次に、女性が働いているということと出産・子育ての関係ですけれども、福井は男女とも未婚率が低いですし、あと合計特殊出生率、これは平成27年のデータですと10位ですけ

れども、大体6、7、8、10位とその辺をうろうろしているという形なので、働き続けている女性が多い割には子供を産んで育てている県なので、俗に「福井モデル」という言われ方を、今後少子高齢化していく中で、女性が働き続け、かつ出産・子育てができていくというあたりで注目されることのある県でもあります。

あと、合計特殊出生率の関係で、3世代同居率が高いので、出生率も高いというデータもあるのですが、私自身はそれだけではないと思っているのですが、そういうデータもあります。

(PP)

次は家事・育児時間なのですけれども、福井の場合は、女性が非常によく賃労働で働いている一方で、家事時間も全国平均よりも長いという特徴があります。

男性もまあまあ、ちょっとだけ、全国平均より2分だけ家事・育児労働は長いです。

(PP)

その結果どうなるかといいますと、女性が非常に時間的なゆとりが乏しいという特徴がありまして、3次活動の時間というのが全国平均を結構下回ります。

一方、男性は全国平均よりも高いという形になっております。

(PP)

このような形で、女性が働いて割と当たり前の県で、家事もそんなに男性はしないので、結局女性が多重負担になって、賃労働と家事・育児・介護という形で、非常に女性の時間的なゆとりが乏しい県になっております。今日、資料は持ってきていませんけれども、特に子育て期には女性の余暇時間が非常に少なくなるという傾向が顕著になります。

(PP)

次に、福井県がなぜそうなっているかという話なのですけれども、福井県、皆さん、場所をご存じですか。日本海側で、結構日本の真ん中あたりに属しているのですが、この地理的なポジションというのは福井の特徴を考えると、個人的には非常に重要ではないかと思っております。実は2つの大都市圏、京阪神と名古屋まで半径200キロ圏にある。なので、新幹線とか特急電車を乗り継ぐと大体2時間で行けるといって、大都市圏と割と近い田舎という特徴を持っています。

これは2つのことが関係してまいりまして、多分、中小企業などが立地する上で、移動距離が短いというのはある程度アドバンテージになるということ。もう一つは人口移動に関しまして、東京の方はよくわかりだと思っておりますが、大都市圏に近接している、通勤圏に組み込まれると、ベッドタウン化というのが起こって、人口流入現象が起こります。逆に大都市圏から離れていると、今度は過疎化という現象が顕著に起こってくるのですが、福井は、大都市圏から遠からず近からずの田舎なので、あまり人間が動かない。出ていかないし、入ってこないという特徴を持っています。

(PP)

先ほど言いました産業構造ですけれども、日本で人口当たりの社長の数が一番多い県は

福井県です。では、お金持ちがいっぱいいるのかというと、全然そんなわけではありませんんでして、従業員数が4人以下の企業が64%を占めているということからもわかりますように、非常に中小企業が多くて、しかも、第2次産業の占める比率が高いというのが大きな特徴になっています。

(PP)

しかも、繊維産業といったような割と労働集約的な産業構造になっているので、働く場所自体はいっぱいあるというのが大きな特徴になっていて、失業率は低いですし、多分生活保護の受給率が一番低いのも福井県だと思います。

(PP)

有効求人倍率に関して言うと、常に東京とトップ争いをしているというような県になっています。

(PP)

その一方で、中小企業が多いですので、1人当たりの平均賃金というのは男女とも全国平均を下回ります。

(PP)

結果、どうなっているかというと、1人当たりの賃金水準が低い、一方で働く場所はいっぱいあるということで、共働きがトレンド化するという産業構造、雇用構造自体がそうになっています。日本で最近、共働きが増えているというのは、男性の片働きでは安定的にやっていけないというのが大きな理由だと思いますが、それを先取りするような形に既になっているということです。

あと、一貫して女性の労働力率が高かったですので、私、実は近畿から福井に。近畿は軒並み女性の就業率は低い。多分、毎年最下位は奈良だと思うのですが、近畿圏は大体低いので、福井に行って、15年以上前ですけれども、女性が働いていないと肩身が狭いという感覚が当時からそうだったので、かなりそういう風土があります。

あと、ずっと一貫して女性が働いてきたので、ロールモデルとして働き続けている女性が企業の中にいっぱいいて、これも福井で始めた統計で、企業子宝率という企業の働いている方にどれだけ子供がいるかというデータです。全国で調べますと、大企業で福利厚生が進んでいるところのほうが子育てしやすいという結果になっているのですが、福井の場合は、事業所の大きさとあまり関係なくそういうことができていて、多分そういうロールモデルがいっぱいいるのだらうと思います。

(PP)

次に、人口移動という話ですけれども、東京の方が見られるとびっくりされると思うのですが、人間が動かないのです。入ってこないし、出ていかないという特徴があります。私がやったアンケートのデータなのでちょっと古いですが、平成15年度で実に男性の半分以上は生まれた市町から動いていないというくらい定住性が高いです。ただ、女性は結婚を契機に県内で動く。県内ですら動かない男性と、県内では動く女性というような

コントラストになっています。

(PP)

よく先ほどの3世代同居と子育てのしやすさという議論になるのですがけれども、福井の場合は、もちろん3世代同居率は全国よりもうんと高いのです。ただ、世帯ベースで2割なので、実は3世代同居していない人のほうが多いのですがけれども、先ほど言いましたように人間が非常に動かない県なので、3世代同居しなくてもすぐ近くで暮らしている。実際、同居していない人のうち7割くらいが車で30分以内でどちらかの両親が暮らしているという形になっているので、ちょっとしたときにすぐ親世代から育児のサポートが受けられるというのは、子育てしやすさの特徴になっていると思います。

(PP)

最近、イクメンとかいうようなことが言われるようになって、これは育児を4段階でどのくらい実施していますかという話です。若い男性の実施率は、ほかの家事に比べるとはるかに高いのですがけれども、それでも60歳以上のいわゆる祖母世代の女性と変わらないというので、結局、女性にとって子育てのサポートに現状なっているのは、夫と自分もしくは配偶者のお母様という形になっています。

(PP)

これは3世代近居でもいいのではないかという話をしたのですがけれども、実際、祖母が子育てを支援するという孫守ですがけれども、実施頻度に関しまして、孫と同居している方と孫と同居していない方で差がないという結果になっているので、3世代近居というのは非常にプラスになっているのだと考えています。

(PP)

先ほど福井モデルと言いましたように、福井県で女性が働き続けながら出産・子育てができています理由ですがけれども、両立を可能にしている条件として、1つは、実は通勤時間が非常に短い。人間が動かない県なので、福井県の感覚で言うと、職場まで30分だと遠いのです。埼玉とか千葉の方が聞かれたら怒り出されると思いますけれども、これだけ労働時間が長い福井県でかつかつやれている条件としては、多分通勤に時間を要していない。人間誰しも1日24時間なので、通勤片道1時間半とかかるといのは多分ものすごく時間をそこに取られているのだらうと思います。

あと、先ほど申しましたロールモデルの存在と、福井県は、県も県内の市町もかなり熱心に育児サポートをしている県です。ふくい3人っ子応援プロジェクトですとか、うちの大学があります永平寺町ですと、給食費が無料とかいったような結構手厚い子育て支援サポートをやっている。

もう一つは、3世代近居、3世代同居によって、親世帯から子育てのサポートが得られる。そういう状況によって福井モデルが成立しているのだと考えています。

(PP)

次に、今度は家事分担の話ですがけれども、福井県が昨年行われたアンケートのデータを

使って、これは配偶者と同居している男女に限って分析したデータを見ていきたいと思えます。

(PP)

まず、家事の実施状況ですけれども、これはそんなことを調べなくてもわかるだろうと言われるかもしれませんが、7種類の家事・育児・介護に関して、全ての項目で男性に比べて女性の実施頻度が圧倒的に高いという状況になっています。

(PP)

今度、実施頻度間の関係を見ているのですけれども、右側、男性のほうを見ていただきますと、全ての家事の実施頻度で強い正の相関が出ております。ということは要するに、先ほどの話でもありましたし、前回のゾンビという話もあったと思いますけれども、女性よりもずっと実施頻度が少ない中で、家事をやる男性、目覚めた男性というのはちょこちょこいろいろな家事をそれなりにやっている。一方で、家事をしない男性はほとんど何の家事もしないという状況が見えてまいります。

女性の場合は、実は育児と介護はほかの家事とあまり相関が出ない。これはどういうことかといいますと、女性の場合は、家事能力とか本人の志向とはかかわらず、子供が生まれたら、あるいは要介護状態の人が出たら、その主担当者にならざるを得ないという、もう逃れられないのだということを反映しているのだろうと思います。

(PP)

今度は年齢との関係ですけれども、これはあまり相関が出ませんでして、育児に関しては現役世代がよくやっている。父親、母親です。

ごみ出しに関して言いますと、若い女性は実施頻度が低い。

それから、食事の支度は男性が高齢のほうが高いのですけれども、そんなに高い相関でもないので、多分、定年退職者層が土日とかに趣味的な料理をしているのではないかとというような相関です。

(PP)

今度は、男は仕事、女は家庭という考え方への賛否ですとか、男性が家事を分担することを積極的にしたほうがいいのか、やったほうがいい、あまりしないほうがいい、するべきではないという、この4段階で聞いているのですけれども、男は仕事、女は家事という考え方に反対する人は、男性が家事分担することに肯定的である、当たり前の結果になっています。

女性の場合は、性別役割規範にどの年代でも反対の人が多ということもあるのかもしれませんが、年代で差が出ませんが、あとは女性も年齢が低いほど、男性が家事をやったほうがいい。男性も年齢が若いほど、男は仕事、女は家庭という考え方には反対で、男性は積極的に家事をやったほうがいいという結果になります。

(PP)

これは結構象徴的なスライドなのですけれども、男性の場合、男性が家事をやったほう

がいいとか、男は仕事、女は家庭という考え方に否定的だと、実際に家事をする頻度がほとんど全ての家事で高くなります。

一方、女性のほうは、それが影響しないのです。女性が、男は仕事、女は家庭に反対であったりとか、男性はもっと家事をやってよと思っても、それは女性の家事分担量には全く何の影響もしないということになります。多分、最終的な家事・育児・介護の責任者はまだ女性なので、男性がやらないのであれば、結局女性がやらざるを得ないという構造になっているので、女性の意識が変わっても、実施頻度には影響しません。

一方、男性は、まだ多分、一般的にお手伝いするとか、やったら褒められるという立場なので、目覚めた男性はその分、家事の実施頻度は高くなるという形になっています。

(PP)

労働時間に関しますと、男性のほうが労働時間は長いですし、あと、若い男性ほど労働時間が長いという傾向が顕著に出ています。

(PP)

次に、今度は労働時間と家事の実施頻度の関係ですけれども、女性の場合、これは有業の女性のデータですけれども、労働時間が長くなると、食事の支度とか洗濯の実施頻度が低くなります。これは多分、外食・中食ですとかクリーニングというのはアウトソーシングしやすい。一方、家の中に人を入れて掃除してもらうというのは、値段も高いですし、家庭に人を入れるというので敷居も高いので、そういう敷居の低いところからアウトソーシング化が行われているということになります。

あと、男性の家事労働時間は、このデータで言うと、家事・育児・介護の実施頻度に影響していません。実際に男性の家事・育児時間は現状20分なので、労働時間の長さ影響する水準にすらなっていないのではないかと考えることができるかと思います。

(PP)

今度は共働きです。家計の支え手が誰なのかということで、家計の支え手が夫婦ということになりますと、女性の食事の支度、洗濯、掃除の実施頻度が低くなります。それとバーターになっていると思うのですけれども、男性のほうでは、食事の支度、後片づけ、洗濯、掃除の実施頻度が高くなる。多分、共働きの場合はそれなりには分業が少しは進むという形。

(PP)

ただ、次のスライドを見てもらいますと、男性片働きの場合は左側です。女性の家事の実施頻度が圧倒的に高い。では、共働きで夫婦共同で支えている場合はどうなのかといいますと、やはり女性の家事の実施頻度が圧倒的に高く、差がなくなるのはごみ出しという、ほとんど実施にスキルも時間も要さない家事で、ようやく家事分担が平等化するという結果になっています。

(PP)

分析の最後のスライドですけれども、これは家事の実施頻度に関して、全体、女性、男

性で、今言ったような要因を全て使って重回帰分析をしてみたものなのですが、全体的に見た場合、女性は女性であるという理由で、多分、女性であるというだけで家事の実施頻度が高くなるという傾向が見られている。先ほど言った、まだまだ最終責任者が女性であると考えられているので、男性がしないのであれば女性がせざるを得ないという構造になっていると思います。

次に、男女で分けてみた場合、女性の家事の実施頻度を具体的に低減してくれているのは、実は3世代同居であるというデータになっています。

一方で、男性の場合は、先ほど言った、男性が目覚めれば家事の実施頻度が高くなっていく。やはり男性の意識改革が必要だというデータになっています。

(PP)

今度は育児ですけれども、やはり女性であるというだけで育児の実施頻度は男性に比べて高くなりますし、あと、母親、父親という現役世代が高くなる。

あと、男性の場合は共働きで、家事育児するのはいいことだと思っている男性は実施頻度が高いという結果になります。

(PP)

小さくて見にくいですがけれども、越前市という福井にある市でやった、女性が意欲を持って働き続けるために必要なことは何ですかという質問で、これは結構象徴的なのですが、女性のほうで男性に比べてマルをつけた人の数が有意に多いのが「パートナーや家族による家事、育児、介護の分担」なので、女性はやはり男性に、私が働き続けるためにはもっと家事・育児・介護をしてよという意識を強く持っておられると思います。

(PP)

全国でもそうになっているのかもしれませんが、福井県は女性の望ましい働き方として、M時型就労よりは、ずっと働き続けるというのを支持する人が男女ともに多くなっています。

(PP)

ただ、女性の働き方として、子育て期に関して言うと、子育ての負担にならない働き方がいいという答えが多くなって、キャリアアップを目指して働くというのは男女とも5%に満たなくなります。

その一方、子育てが一段落した段階で言うと、女性だと3割、男性でも2割くらいがキャリアアップを目指して働いたほうがいいというふうになってきています。

(PP)

これは福井の現状をまとめてみたのですが、全国的に女性に家事・育児・介護の責任が偏在しているということがあって、これが全国的に言うと、女性のM時型就労という働き方に影響を及ぼしているのだと思います。

福井の場合は、先ほどから紹介しているような効果によって、女性が働き続けながら出産・育児を両立できるという体制がある程度はでき上がっているのですが、その一

方で、女性の多重負担という問題が起こってきている。なので、結局、女性の管理職が少ないのは、そこでキャリアアップを断念するという形になっているのだと考えられます。

多分、いずれにしろ女性がどこかで、男性ではなくて女性だけが働き方と出産・育児に関して折り合いをつけるという踏み絵を踏まされることになるのですけれども、全国の場合は就労継続できない、一旦就労をやめて、子育てが終わったら復帰するというM時型就労になっている。福井の場合は、一応女性が働き続ける条件が整っているのですけれども、今度はキャリアアップを断念せざるを得ないというのが現状なのだろうと考えています。

それを何とかしようと思うと、やはり男性の家事・育児・介護の分担、そのためには男性の意識改革ですとか長時間労働の是正という、多分次のステップが福井県では必要になってきているのだと考えています。

(PP)

あとの事例紹介は、福井でやっている男性の家事参加を促進するための試みとしての家事チャレンジ検定という、男性も家事しましょうというようなイベントです。

(PP)

あと、企業の子育て奨励事業です。

(PP)

あと、意識はそんなに急速には変わらないので、幼少期から継続的に学校の家庭科ですとか総合学習の時間などを通して、家事分担について考えましょうというような授業などを展開していたりもします。

時間が長くなりましてすみません。以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

最後に、鍋山委員からお願いをいたします。

(PP)

○鍋山委員 山口大学の鍋山です。

「地方都市・中小企業・介護の視点で考える」ということで発表させていただきたいと思います。

(PP)

もう皆さんのお話にも十分出てきておりますけれども、やはり男性の暮らし方・意識を改革するとなると、家庭内で性別役割分業体制をとらないということがまずは入り口になるのではないかと思います。男性が家事・育児をやるとなると、どうしても先ほども出ましたけれども、協力する、お手伝いをする、まだまだそのレベルでしかないときに、協力というのではなくて、男性でも自分がやるべき事柄として、家事・ケアというのを役割自覚するということが非常に大きなポイントになるのではないかと思います。

そうはいうものの、それに加えてといいますか、時間的なケア環境、先ほど長時間労働の是正が必須だというお話が出ましたけれども、やりたくてもできないということを解消することで、どのような働き方をしているのかというのが重要なところになるのではない

かと思えます。

今日のお話の中心なのですが、時間的ケア環境を考えるとということで、ワーク・ライフ・バランスを含めて、大企業がどういう制度を持っているかとか、そういう話が大体中心になるのですけれども、私も山口から来ておりますので、地方都市では中小企業がどうやっているのかという、その影響が非常に大きく出るとということで、中小企業での男性の扱い方というところを少し見ていきたいなと思えます。

(PP)

その次のスライドで、地方圏における中小企業の影響というところで、三大都市圏と地方圏における働いている方々が大企業、中企業、小規模企業、どこに属しているのかというのを数的にパーセンテージを出しております。もう一目でおわかりになるとおり、やはり地方においては中小企業に勤めている方の割合が非常に高いということで、大企業が引っ張っていくような大きい制度を設けるというのでは、なかなか地方のほうはダイレクトに影響を受けないということで、少しこの中小企業のところを考えていきたいなと思っております。

(PP)

次のスライドでは、中小企業におけるワーク・ライフ・バランス施策への取組ということでグラフをお出ししております。ここで見ていただくとわかるとおり、従業員数、企業規模が少なくなるほど、ワーク・ライフ・バランスというものに関しては非常に消極的にならざるを得ないというが、現状として消極的であるということがわかるわけです。

(PP)

なぜ中小企業がワーク・ライフ・バランスに消極的なのだというところを見てみると、企業規模が小さくなればなるほど、コスト面の負担に耐えられないであるとか、子育て期の社員がいないと、ここら辺の要因を理由に、なかなかワーク・ライフ・バランスに踏み切ることができない。従来どおり、男性を長い時間働かせるというような、そのままの取組で来ているというのが現状なわけです。

(PP)

文章でワーク・ライフ・バランスに消極的な理由というのをまとめておりますが、私もいろいろ山口のほうで中小企業の経営者等々にインタビューに回っても必ず出てくるのが、うちには該当者がいないから必要がないのだと。この該当者というところに必ず言われるのが、育児と仕事を両立する必要がある女性社員がいらないから、うちはワーク・ライフ・バランスに取組まなくていいのだということを言われる方が非常に多いです。

あとは、ワーク・ライフ・バランスなどは、余裕がある大企業じゃなければできないので、うちはやらないよと言われる中小企業の社長さんが非常に多いという特徴があります。

(PP)

次のスライドを見ていただきますと、これは私のほうで山口市内の企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組に関する調査というのをした結果なのですけれども、大体9

割以上が中小企業という企業に対するアンケート調査です。

(PP)

その次の2枚続きなのですが、ワーク・ライフ・バランスの推進についてどのようにお考えですかというような質問をした際の、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」というところのグラフを出しております。

(PP)

少し細かくなりますので、その次に、状況として文章でまとめておりますので、そちらを見ていただきたいと思います。

大体、山口のといえますか、中小企業の意識というふうに見ていただいていると思うのですが、ワーク・ライフ・バランスの重要性と企業が取組む社会的責任については認識しているのですが、経営への直接的なメリットがあまり見込めず、導入コストについての懸念もあるというのが状況になっております。

ワーク・ライフ・バランスというのは、従業員の労働意欲を保つための福利厚生策であると、そういう位置づけなのです。経営戦略とか人事戦略という意識を持っているところは少なく、福利厚生だ、だから余裕がないとできないというふうに結論づけられています。

3つ目ですけれども、ワーク・ライフ・バランスというのは女子社員の定着に効果があるというのは認められていますけれども、だからこそ、女性社員の子育て支援の一環であると、こういう感覚から抜け出せないまま今に至るというような状況になっております。

(PP)

その調査と全く同じ項目を全国調査でやられているものがありまして、その比較として、大企業と中小企業の意識の違いと、非常におもしろい特徴的なものがあったので、持ってきております。

これは、全国的に調査をされた大企業の調査と、山口県の中小企業中心の調査という結果の大きく違いが出たところを2つ持ってきているのですが、まず、ワーク・ライフ・バランスを整えるということが、従業員のわがままや甘えの助長につながる取組であると思いませんか？ と問うた質問なのですけれども、もちろんといえますか、全国の大企業が回答した調査では、「あてはまる」はゼロで、「ややあてはまる」というのが10.3%だったところ、山口の中小企業調査では、「あてはまる」が9%で、「ややあてはまる」は23.1%、要するに3割以上の中小企業が、ワーク・ライフ・バランスをやると従業員のわがままや甘えの助長につながるのだと、非常にマイナスの印象を持っている。

もう一つは、ワーク・ライフ・バランスというのは個人の問題で、企業がかかわるものではないというのをどう思いますか？ という設問なのですが、これも全国調査、大企業のほうは「あてはまる」がゼロで、「ややあてはまる」が8.1%なのです。ところが山口のほうでは、「あてはまる」が3.7%で、「ややあてはまる」が14.2%と、これも2割近くの企業がそうであると、企業がかかわらなくてもいいのだと思ってしまっている、まだこの

レベルだということなのです。

(PP)

そこで今ずっとこのワーク・ライフ・バランスというお話で調査結果を持ってきましたけれども、ワーク・ライフ・バランスと男性の家事・育児参加が表裏一体というか、同じような事柄になってくるのです。

まず、ワーク・ライフ・バランスというのが女性の両立支援というイメージが非常に調査にも出ていましたけれども、ワーク・ライフ・バランスは女性の両立支援だけではなくて、男女の労働者にとっての働き方改革であるという認識を徹底していかなければいけない。大企業さんとかを見ていると当たり前のようにそう思ってしまうのですが、まだまだ中小企業さんとか地方のほうでは、この意識から抜け出していないということなのです。

従来のように、労働者というのがケア責任を免れている男性労働者だと、今までそういうふうに想定されてきましたけれども、今後、労働力が減っていく中で、また社会が高齢化する中で、そのような想定はできなくなる。中長期的な人口構造の変化を基礎に、そういうふうに理解をしていってもらわなければいけないということです。

3つ目、企業が労働者のケア役割や私生活を考慮せずにいられた時代は終わったと認識しなければならない。

最後に、働きやすさの追求というのは、福利厚生ではなく、経営戦略であるという認識を持つ。ここら辺がなかなか、ここも「べきである」という論なのですけれども、こういうのをどうやっても地域におけるシンポジウムであるとか、パンフレットを配ったり、そういう地道なところでやっているのですけれども、なかなか浸透していかないような状況なわけです。

(PP)

そういう状況において、今、山口県では、企業のほうに働きかけるという動きを割と力を入れてやっております。山口県における子育てと仕事の両立を促進する雇用環境づくりということで、早いものでは2008年ぐらいから、やまぐち子育て応援企業宣言制度、これは企業さんに、自分のところは子育てを応援する企業ですよと宣言してもらうような制度なのですが、その宣言してもらった企業の中で特にすぐれている企業を知事表彰というのも含めまして、現在までに19社が表彰を受けて、いろいろメディアに載ったりして、イメージアップに使っていただいている、そのようなことをやっております。

男性の育児参加にも注目しております、これが新しくなるのですけれども、2014年から、やまぐちイクメン応援企業制度、またそれに伴って知事表彰です。あとは、ここがちょっとおもしろいのですが、特に中小企業さんに対して、イクメンパパ子育て応援奨励金という、直接お金を出すような制度をやっております。これは、中小企業に勤める男性が育児休業を取得してもらった場合に奨励金を出すというもので、積極的にこのように県を挙げて企業が男性に育児・ケアの参加をやってもらいたいということを発信しているところ

ろです。

(PP)

その次、やまぐちイクメン維新ということで、表彰制度のほかに、企業による男性の育児参加を奨励している例があるので、持ってきました。イクメン表彰などが上2つはありますけれども、男性の意識改革のために父親手帳を配付、あとはイクメンセミナーというものをやっていたりします。あとは「男性の育児休業取得事例集」などもつくっております。

私も山口の中でいろいろおもしろい取組をしている中小企業を探してはいますし、今回もこの報告があるので新たにリサーチをしたのですが、やはり中小企業ではなかなかおもしろい取組をやっていて、それで実際に効果が出ているというところまでは行かないような状況で、山口県においては、銀行、大企業さん、有名な西京銀行さんが男性の育児を非常に社を挙げて応援されていますので、そこでは実績が出ているというところで、今日は高らかに持ってこられるものがなかったので、次の最後の2枚のスライドで終わりたいと思います。

(PP)

中小企業を動かす施策として、ずっと今まで私も考えてきたわけですが、中小企業さんの場合は大手さんのように制度を設けてから、その人たちを引っ張るというのではなくて、ニーズがあるときに経営トップの判断で個々に対応していくという意味で言うと、私も調査をした中で、子供を一時期職場に連れてきていいよというような対応をしていたり、休暇制度に乗るというのではなくて、ちょっと子供の参観日、2～3時間出てきていいよというような柔軟な対応で乗り切ってきているというところがあるわけです。

特に今後の男性が育児ケアをどうやっていくのかということまで食い込もうとすると、経営トップ自身が持っている性別役割分業観という非常に強固なものがありまして、ここを、もうそうは言っていられないよというような意識に変えていく必要がある。

もう一つ、一番大きいのは、経営のメリットがどういうところにあるのかというのを認識してもらわなければいけないということです。

では、どうやったら経営のメリットというところに意識を向けてもらうことができるのかというと、今後の人手不足への危機感、実際に地方のほうで女性活躍が非常に進んでいる企業さんなどは非常に強くその傾向が出ておりますけれども、経営トップが男性だけを採用していたのでは、もういい人手は来ないということに気づいた企業さんから、女性にターゲットを絞って集中的に採用をしていこうと。そういうところで女性が力を出して頑張っている、実績が出ているというような女性活躍の企業が出ておりますけれども、それと同じく、人手不足の危機感というところから、男性ばかり長時間労働させるのではなくて、男性にも家庭に帰ってもらって、もっと生産性を上げてもらうような形で、好影響を会社にもたらしてもらおうと、そのような認識に立ってもらわなければいけないのではないかと思います。

中長期的な人事経営戦略ということに当然、目を向けてもらう必要がある。

その中できてくるのが成功事例です。それも大企業の成功事例ではなくて、中小企業さんのほうで横並びで見たときに、あそこはあのような新しいことをやってみてうまくいっているという成功事例を多く出していくこと。そして、今、山口県でもやっていますけれども、中小企業に特化した奨励制度です。ここら辺を活用してもらう。そのようなやり方しかないのではないかと思っています。

(PP)

最後のスライドですが、一億総ケア時代の到来と書かせていただきました。先ほど会長の話もありましたけれども、今回は育児中心にというお話でしたが、もう少し広げて考えてみてもいいのではないかと思っています。

女性役割としての育児から、今度は男女の役割としての老親ケアへという流れです。これは、超高齢社会が今後どんどん進んでいく中で、ケア責任を免れる人というのが、男性もですけれども、全体的に急激に減っていきます。その中で、ケアをする必要がない労働者と、要するにうちの企業はそういうケアと仕事の両立を考える必要がないのだ、対象者がいないのだという言説が通用しないというような認識にもう立つときに来ているということです。

日本のワーク・ライフ・バランスというのは、私は、育児と仕事ではなくて、介護と仕事の両立からトレンドが主流化すると思っています。なので、年間約10万人の離職者が出ている現在、これはだんだん男性の比率も上昇してきておりますが、女性の就業継続を阻むもう一つの壁として、もう目前に介護と仕事のケアと介護離職というのが出てきておりますので、これも含めて男性がケアも担っていく。協力ではなくて、担っていくような時代になっているというのを前提に立って、企業さんのほうも考えていく必要がある。このようなまとめ方にさせていただきました。

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。

では、最後に、これまでの各省ヒアリング、各委員の皆様からの御提言を踏まえて、今日の意見交換をさせていただきたいと思います。御意見でも結構ですし、もしございましたら。

三木委員、どうぞ。

○三木委員 ありがとうございます。

今のお三方のお話を受けて、2点、感想と1つ思ったことを話したいと思います。

まず、塚本さんのお話から、福井県の3世代同居というお話があったと思うのですが、先日も、私もファザーリング・ジャパンの全国フォーラムで山形県のほうでワークショップをさせていただきました。そのときにも、やはり意見として出たのが、うちは3世代同居しているから、核家族化されているようなところとはまたちょっと課題が変わってくるのだというお話がその場でも出ました。そこでは打つべき対策というのが少し変わっ

てくるのかなと思っています。

お話を伺いながら少し思ったのが、実際、自分のときのことを思い出してみてもそうだったのですが、私は実家が鳥取にありまして、うちの両親が今、鳥取で祖父母と一緒に暮らしているのです。私は実際に鳥取に帰ったときに、家事とか台所に立ったりということはほとんどありません。ずっとどこかに座っていると、娘の面倒を見ているとかという感じになります。それは何でかということ、うちの祖父が結構厳しくて、男性は台所に立つべきではないという考えをずっと持っていました。そうすると、私が台所に立ったりすることで、妻の評価というのが家庭の中で落ちてしまうという現象が起こってしまうのです。もし3世代同居の中でそういう現象が起こる可能性があるのだとすれば、男性はそれの一つの理由として、家庭、家事への参加というのはなかなか難しくなるだろうと思っています。

それに対して、実際、例えば自治体さんとかでの講座などを開催していくに当たって、パパは日常的に日中働いているので講座というのはなかなか参加が難しいです。パパ向けの講座というのは集客が難しいのですが、もうちょっと上の世代のおじいちゃん、おばあちゃんたちは比較的そういう自治体の講座とかにも興味を持ちやすいというのがあると思います。例えば自分の息子がイクメンなのかどうなのかということを考えるようなセミナーであったりとか、それこそこれから介護というところであれば、自分の息子が果たしてケアメンになれるのかというようなことを促して、おじいちゃん、おばあちゃんの世代から、自分の息子さんに対して何か訴えていったりとか、そういう理解を促していくというのも一つできることなのかなと思いました。

もう一つあったのが、やはり時間的なところで、男性の労働時間、残業時間というものをなくして、家にいる時間を増やそうということで、それは絶対に必要であるというところは一つ前提にしながらも、時間が生まれたら、パパたちは本当に、育児は比較的やりたいという男性も多いと思うのですが、家事に関して本当にやるのかなというところは少し実は疑問に思っているところがあります。

意識調査の中で、男性も家事・育児にかかわるべきだというのは、かかわるべきだと答える男性は多いと思うのですが、かかわるべきだということと、やりたいということは、また少し感覚が違う問題なのではないかと思っています。やりたいことは何か時間をつくってやると思うのです。休日に育児で遊びに行くとかいうのは結構頑張って時間をつくってやったりするけれども、少し早く帰ってきて家事にどれだけ参加するかなというところが一つネックになるだろうと思っています。

なので、時間をつくっていく、生み出していくということ、その生み出された時間でいかに家庭とかかわっていくほうがいいのかということと同時にやっていかなくはないかなと思うところと、あと、川島さんがおっしゃったように、イメージ的なもので、これだったらやってみたいなとか、こういうのは格好いいよねというふうなものを思えると、やらなきゃいけないんだよねというものが、ちょっとやってみたいという方向に意識

が向くのではないかと思いました。

感想というところなのですが、以上になります。

○家本会長 ありがとうございます。

では、和泉委員、よろしいですか。

○和泉委員 今日はありがとうございました。

お三方とも非常に興味深かったのですけれども、地方からの視点というのがあったので、先日、私が地方の新任管理職セミナーをやったときの一コマを少しだけ御紹介しつつ、最後の鍋山委員の御発言にも深く共感したので、お話をしたいと思っています。

私が行ったところは非常におくれた地域で、女性活躍もなかなか進んでいない中で、新任管理職になった方に休み時間に、弊社が女性ばかりで、子育て中の女性たちが突然電話がかかってきて帰ってしまうというようなことを前にもお話ししたことがあると思うのですけれども、その中で、マネジメントはいろいろ大変ですよと管理職側の気持ちに立ってお話をしたときに、悲鳴にも似た声で、やはりそれが何回も続いてきたときに、今はまだ数が少ないからいいのだけれども、これから非常に多くなってきたときに、どうやって仕事を回していけばいいのかわからないとおっしゃっていました。

でも一方で、共働きでお子さんがいない方とか、シングルの方とか、男性とかがそれを全部カバーしていくという話は昔から語られていることなのですけれども、最近生まれているのはこれです。まだ対立しているならいいのです。女性の敵は女性とかよく言いますけれども、対立しているのではなくて、今は時代の流れが、イクボスです。イクボス宣言“させられている”という言い方をしていました。私がイクボスの話をしたら苦笑いをしていて、その中で、時代の流れがそうで、自分がそうでないことはいけないことだ、だから頑張らなければいけない、でもメンタルになりそうですみたいな本当に悲鳴になってきていて、ここは働き方改革の委員会ではないので、その話を突き詰めてするつもりはないのですが、先にそちらを開放してあげないと、あるいは同時にやっていかないと、今度は管理職が潰れるなという感じも非常にありまして、本当にマネジメントの仕方を相当丁寧に教えてあげなければならない。

その中で、では私はどうしているのですかみたいな質問を受けたときに、残念ながら私は決定打のような答えをしてあげられなかったのです。ただ、1つだけ言ったときに彼女たち、彼らが、なるほどねという顔をしたのはまさに介護の問題で、ここもそうですけれども、今は少子化対策の一環もあり、子育てのところにフォーカスされているけれども、人間は長い間には介護があったり、自分が女性だと更年期があったり、病気になったり、いろいろなことがある中で助け合って、今は不公平だと思っている人が助けてもらいながら組織でチームをつくっているのです、そういう長い目のことを考えると、助けてもらえらと思うと力が出ないですかと言ったら、そうですねと言って帰って行きました。

先ほどの最後の御発言の中に、老親のケアというものが出てきていましたけれども、今日の主な論点ではないのは十分わかっているのですが、以前、トヨタの奥田前会長にイン

タビユーをさせていただいたときに、ああいう大企業でも、昔は海外赴任の人たちが帰る理由が子供の教育だったのが、今はほとんど親の介護になっていて、非常にマネジメントの部分でなっていくと。そうすると、子育てしている男性も、そうでない男性も、あるいは子供のいない女性も、そうでない女性も、うまく言えないですけども、とにかく全員が親は、早く亡くなる方もいるでしょうけれども、年をとって行って、かかわるといふことであれば、そういう目も一緒に持っていきながらやっていったほうが効果的なのかなという感じはしました。

○家本会長 ありがとうございます。

白河委員。

○白河委員 ありがとうございます。

こういったものをやるときの表現する名前とかのつけ方の重要性ということで、先ほどの介護の話はすごくかかわっていて、今、男性の多い大きな旧来型の日本企業ですと、介護休業をとっている男性のほうが育児休業より多いという時代になっているのです。日本のワーク・ライフ・バランスは介護と仕事の両立から主流化すると、まさにそういうのが来年ぐらいから始まるのかなと思っています。ですから、家事・育児時間を増やすというのは、もちろん政策として決まっているので、今さらなかなか変えられないと思うのですが、地方においていったときに、本当にそのようにしか受けとめられないのです。

だから、家事・育児・介護としっかり名前を書くとか、もう一つは、男女共同参画のもう一つのほうの重点方針の会議でも話題になったのですが、今度、ネウボラ、母子包括支援センターのようなものができるという話があったのですけれども、やはりこれも母子とになってしまうと額面どおりに受け取られて、ネウボラの写真は全部、母子の写真しかないのですね。お父さんの姿がまるでないようなパンフレットができてしまう。実際に私が見たネウボラのパンフレットも、やはり母子の姿がものすごく多かったです。なので、母子支援という言葉、保健法があるのはもちろんわかっているのですけれども、そろそろやめて、ちゃんと親子支援とか、父母子支援とかはっきり書かないと、地方に事業がおりていったときに非常に伝わりにくいというところがあります。ですから、言葉をもう少しわかりやすく丁寧にしていく、男性という視点もしっかり入れていくのは一つ重要なかなと思いました。

それから、福井県さんなのですけれども、3世帯同居が一つの特徴ということで、福井県はおもしろいなと思って私はずっとウォッチしていて、日本のスウェーデンなのか、それとももう一つの道としては、これは調査結果があったらおもしろいなと思うのですが、娘が自分のお母さんの支援を近居で受けているのがすごく多いのですよと福井県の方に言われて、普通に3世代同居や近居とか言ってしまうと、男の人の家に一緒に住むんだよねとか、そういう受け取られ方をされるのですが、実は日本の場合すごく母方の母の支援を受けるといふことが女性にとってやりやすいので、そういうほうが本当は進みやすいのかなと思ったりします。

ただ、やはり3世代同居してしまうと、どうしても男性は家事をしませんし、あと、この事業のターゲットとして若い世代、これから子供を持つ世代とか、今の子育て世代をターゲットにとおっしゃったのですけれども、先ほど上の世代の意識を変えるのもすごく重要とおっしゃったのはまさにそこで、福井や富山の共働き当たり前県の女性に聞くと、一番幸せなのは専業主婦で、私たちは、男性の年収が少ないから仕方なく働いているのですと皆さん結構おっしゃることが多いのです。対等になるために働くとかそういう意識はあまりないのですね。ですから、女性自身の意識も変えていかなければいけないし、女性自身の年収をもっとアップしていかないと、なかなか男性のほうが家事・育児をやったほうが自分にインセンティブがあると思えるようにならないと思うのですけれども、その意識というのは上の世代から来ている、それこそ男性を台所に入れなくて、女の子は本当は専業主婦が幸せなんだよみたいなことを伝達されているというのがすごくあるので、上の世代もすごく重要なのではないかなと。上の世代及び男性もそうですけれども、男女の意識をとともに変えていくというところがとても重要なのかなと思いました。

以上です。

○家本会長 ありがとうございます。

塚本委員。

○塚本委員 今の発言に関して、先ほども言ったように、3世代同居よりは3世代近居のほうが鍵になるのではないかという話を少しさせていただいたのですけれども、福井県でも、もちろん全国的にそうだと思うのですが、3世代同居率は年々下がってきていますし、学生に訪ねても、3世代同居したいという学生は非常に少ないです。実際、3世代同居と出生率の間の相関の図とかをいろいろなセミナーで見せたりしても、そうはいったって3世代同居は大変なのですよという話をどこでも言われるわけなので、3世代同居というのを政策的に誘導しても進んでいかないと思うので、3世代近居的な住宅政策とかのほうがまだ現実性があるのではないかと思います。

あと、先ほどの高齢世代の話で、結婚した当初、夫が外で洗濯物を干していると、自分の息子がかわいそうだと同居しているお母さんに言われたとかいう話もいろいろと聞いたりしますので、3世代同居だと、上の世代の意識が変わらないと、逆に男性の家事参加の障壁になるみたいな部分も実際には多々あるのだろうとは感じています。

○白河委員 母方同居のほうが多いのですか。どちらのほうが多いのですか。

○塚本委員 同居は父方のほうが多いと思うのです。

○白河委員 近居は。

○塚本委員 近居は、先ほど言ったように男女ともに動かないので、どちらの両親ともに30分圏内にいらっしゃるといって、実際に福井県にいてつくづく思うのですけれども、福井県は待機児童ゼロ県なのですが、運よく保育園に預けられたとしても、実際には、うちの娘もそうだったので、集団保育が始まるとすぐ病気をもらってきて、最初の1カ月はうちの娘は1週間ぐらいしか行ってなくて、残りは風邪を、ちょ

っと両親が私なんかにも不注意で中耳炎になって行けていなかったのですが、そういった場合に、子供は大人と違って自分で病院には行けないわけではないですか。そうしたら誰かが有休をとったり、早退したりして子供を連れていくということをしなさいといけないわけです。

福井県の場合だと、すぐ近くに自分もしくは配偶者の御両親が暮らしていらっしゃるの、今日はちょっとお迎えに行けないのでかわりに行ってねとか、今日はちょっと熱が出ているからかわりに病院に連れて行ってねという、ちょっとした融通がきくかきかないのかというのが積み重なって、結局、女性が就業を継続できるかできないかに関しては多分大違いになっていくのだと思うのです。なので、そういうちょっとした融通が働かせる。例えば東京で働いていて、御両親が山口県で元気でかくしゃくとしていらして、孫守もやぶさかではない。でも、今日かわりにお迎えに行くとはいえないわけなので、やはり3世代近居というのが、福井県で何とかかつかつやれているという、ある意味、強みかなと感じています。

○家本会長 ありがとうございます。

山本委員、何か御発言、御意見はございますか。

○山本委員 ありがとうございます。

3人とも着眼点がそれぞれ違っていておもしろいなと思ったのですが、私、特に最後のお話ですごくおもしろいなと思ったのは、これは質問にもなるのですが、すござっくりまとめると、地方の中小企業はワーク・ライフ・バランスにあまり積極的ではないというお話だと思うのですが、実際にそういうところで働いていらっしゃる方がワーク・ライフ・バランスがとれていない数字というのは、実際に相関しているものなのですか。

○鍋山委員 労働者のほうは、そのときの調査は一緒にとっていませんので、その数値的にはリンクはとれていないです。

○山本委員 ありがとうございます。

何でお聞きしたかという、私もGoogleのWomen Willというところで今1,000社以上の方にサポーター企業になっていただいて、各社それぞれどういう取組をしているかというのを必ず1つ挙げていただいているのですが、私の肌感覚だと、結構中小企業さんもいろいろなことをやられていて、それは多分、ワーク・ライフ・バランスという名前とか、うちはワーク・ライフ・バランスを大事にしているからこういうことをやるというよりは、私もいろいろな地方の企業さんにお聞きすると、とにかく今、目の前にいる従業員がいなくなると困るから、その人のためにやるとか、例えばその人の名前を挙げて、この〇〇さんのためにやるみたいな形で、ある意味、いい意味での家族的な集団意識とか企業経営のスタイルで、結構うまくやっていたらっしゃる会社さんも多いなという個人的な印象があったのです。

恐らくこのワーク・ライフ・バランスに積極的か、消極的かとか、そこがお題目として

あるからやるというところではなくて、Women Willでも、テクノロジーと制度とカルチャーの3つがないとだめというところをいつも言っていて、テクノロジーの話は私の次回のプレゼンでさせていただこうと思うのですけれども、制度とカルチャーの両方で、例えば制度は大企業みたいに整っていないのだけれども、結構カルチャーでうまく回して、うまくいっているというところもあるのではないかと思うので、そういったところがもう少し見えてきて、いわゆる首都圏の大企業型の制度によって解消するだけではなくて、カルチャーを変えていくことで地方の中小企業も変わる、あるいは既にうまくいっているところがあるのではないかと思うので、まさに山口とか福井のお話を聞いていて、そういったところがあると、もっと光を当ててもいいのではないかと思った次第です。

○鍋山委員 先ほどもちょっとお話ししたのですけれども、確かに中小企業は制度ではなくて、ニーズの対応型で乗り切られているのです。そうなってくると、その先に何かあるかという、今、対象者がいないとやらないということになってきて、大量に男性などで介護の問題が出てきて、やめざるを得なくなってくると途端に技術伝承ができなくなるとか、そういうところもあるので、中小のいいところを生かしつつ、でも、もうちょっと先を見て整備していきましょうというような働きかけをしていかないといけないなと思っています。おっしゃるとおりだと思います。

○家本会長 ありがとうございます。

塚本委員。

○塚本委員 福井県で女性の管理職が少ない大きな理由だと思うのですけれども、先ほどロールモデルがいらっしゃるとい話をしたのですが、これは裏腹の話で、逆に、育児中だったら大変でしょうね、私も大変だったから、今日は早く帰っていいよとか、残業しなくていいよという形で、男性にはそれはないわけですね。女性だけが早く帰っていいよと、男性は残業してやっている。その間のいろいろな仕事上のスキルとか経験というのは、男性は蓄積していくけれども、女性は蓄積していかないということになったときに、今度、キャリアアップしていく上で、やはり女性のほうがハンディになるということがある。マミートラックという言い方があると思うのですけれども、多分そういったことも福井で女性の管理職が、こんなに女性が働いている県なのに少ない一因になっているのではないかというのは常々感じています。

○家本会長 白河委員。

○白河委員 質問なのですけれども、今、孫の送り迎えとかに融通がきくということは、私は前に、福井県の女性は理想的には50歳まで働くと言ったことがあって、管理職が少ないのもそれが原因かなとか、50歳ぐらいまで働いて、孫の用事ができると主婦を交代するというか、一家の中の主婦を交代していくみたいな風習があると聞いたことがあって、その辺はどうなのでしょう。定年までは働かないのかな。

○塚本委員 いや、働きます。

○白河委員 では、孫の送り迎えとかはどうしているのですか。

○塚本委員 60歳とか65歳で定年だと、まだまだお元気で若いので。

○白河委員 でも、今、例えば子供が生まれるのは30歳ぐらいが平均なのですね。そのお母さんはもうちょっと若くに産んでいるとすると、もし定年まで働くのだったら、企業で働いているうちに孫ができてしまうのかなと思って、そのおばあちゃんたちがみんなできているというのは、ある程度、定年まで働かないでパートになったり、何かそういうことがあるのかなど。私が前に聞いたときは、理想は50歳くらいまで働くというのが理想なのかなという感じだったのです。

○塚本委員 理想はそうなのかもしれません。現実そうになっているとは必ずしも言えないと思うのですが、多分早退するとか、あと福井の場合、中小企業が多くて結構家族従業員みたいなポジションで働いている方も多と思いますので、その勤務形態に関しては、もう少し逆に小さいがゆえのフレキシビリティがあるみたいな部分があるのではないかと思います。

○白河委員 では、女性間でとにかく回していくということなわけですね。

○塚本委員 そうです。

○家本会長 わかりました。ありがとうございます。

時間より少し早いですけれども、よろしいですかね。それでは、ここで意見交換を終了させていただきます。

次回の専門調査会は12月上旬を予定しております。場所、日時については、改めて事務局から連絡をさせていただくようにしたいと思います。

本日も長い時間ありがとうございました。これで終わらせていただきます。