

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会

第3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3回）
議事次第

日時：平成28年12月9日（金）15:30～17:33

場所：中央合同庁舎8号館6階623会議室

1. 開 会

2. 議 題

- (1) 関係省庁ヒアリング
質疑応答・意見交換
- (2) 専門委員による提言
伊藤委員／古平委員／山本委員／白河委員
- (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3回「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を開催させていただきます。

本日は、川島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。

本日は、まず初めに、関係各省で行われている施策についてヒアリングを行わせていただいで、その後に質疑応答の時間を設けさせていただきます。

次に、各委員の方々から御専門分野を中心に御提言を15分程度ずつお話しいただこうと思います。本日は、プレゼンを伊藤委員、古平委員、山本委員にそれぞれお願いしております。また、白河委員から追加で御紹介されたい内容があるということですので、4番目をお願いいたします。

その後、最後に意見交換の時間をとらせていただいております。

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** それでは、1枚目、議事次第がございます。

資料1-1から1-5までは、これから行いますヒアリングの資料でございます。1-1は厚生労働省、1-2は内閣人事局、1-3は子ども・子育て本部、1-4は文部科学省、1-5は農林水産省の提出資料でございます。1-6でございますけれども、今日は資料のみということでございますが、育児介護休業法の改正を踏まえまして、民間・国家公務員の規定に準じて地方公務員の規定の改正に関する資料を総務省から出していただいているものでございます。

資料2-1からは、委員の方々に御提出いただいた資料でございます。2-1は伊藤委員、2-2は古平委員、2-3は山本委員、2-4は白河委員。また、資料3につきましては、川島委員から追加で御提出いただいた資料でございます。

なお、冊子として小さい「さんきゅうパパ準備BOOK」が机の上にあると思いますけれども、これは子ども・子育て本部からの資料でございますので、あわせて見ていただければと存じます。

以上でございます。

○**家本会長** では、議題1の関係各省からのヒアリングを行わせていただきたいと思えます。

まず、厚生労働省から、育児休業の取得状況等について説明いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○**厚生労働省** 厚生労働省の職業家庭両立課長の源河と申します。どうぞよろしく願いします。

会長を初めとする委員の皆様には、日ごろからお世話になっておりまして、ありがとうございます。本日はこのような機会を与えていただき、ありがとうございます。

資料1-1を御参照いただければと思います。私からは、育児休業取得率の現状と、厚生労働省としてやっております施策について御説明させていただければと思います。

まず1ページ目でございますが、育児休業取得率の推移を載せております。皆様もう何度かいろいろなところで御覧になった資料かもしれませんが、左側が女性、右側が男性です。目盛りが違うので、実はすごく数値は違うのですが、女性のほうは最新の数字が81.5%で、近年は8割台で推移している状況でございます。男性のほうでございますが、27年度はこれまでで一番高くなったと申しておりますが、数値としては2.65%と依然として低い水準でございます。

次に2ページ目を御覧いただければと思います。父親の育児休業取得促進のための諸制度として、法的なものとして措置しているものを御紹介しております。

平成21年の育児介護休業法で設けた制度でございますが、1点目が、通称パパ・ママ育休プラスと呼んでいるものでございます。これはどのような制度かと申しますと、法律上は中立的に書いてございますが、主として考えられますのは、お母さんだけではなく、お父さんも育児休業をしていただきたいという趣旨で、母だけではなく父も育児休業を取得する場合に、通常、育児休業というのは1歳までが原則でございますが、この休業可能期間が1歳2カ月に達するまで延長されるというものでございます。ただ、このパパ・ママ育休プラスは認知度が非常に低うございまして、利用率も0.3%と非常に低い状況にあります。私どもといたしましては、このパパ・ママ育休プラスについては、この制度自体を理解していただくことがまず重要と考えております。

2番目が、出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進でございます。配偶者の出産後8週間以内の期間に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能とできるものでございます。母親の場合、産後休業というのは労働基準法上原則8週間で、本人が希望して、医者 of 許可を得た場合には6週間に切り上げられることになっておりますが、通常は母体の回復という意味で8週間が規定されております。

その後、大抵育児休業に入るわけですが、その母親の産後休業の期間に父親が育児休業を取得した場合には、育休は原則1回とされておりますが、この場合にはもう一回父親が取れるというのが、次の制度でございます。

3番目が労使協定による専業主婦（夫）、この「シュフ」のフには、ハウスイフとハウスハズバンドと両方考えられると思っておりますが、除外規定を廃止したものでございます。以前は労使協定を定めると、配偶者が専業主婦や育児休業中である場合の労働者からの育児休業申し出を拒めるような形にしておりましたが、専業主婦であっても配偶者が育児休業を取れるようにしたものでございます。

3ページ目は、さきの通常国会で改正した育児介護休業法の内容でございますが、来年1月1日から施行されるものでございます。妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取り扱いの防止と書いておりますが、中身としては、いわゆるマタハラと言われているものを防止する措置を講じることを事業主に義務づけるものでございまして、その下のほうの改正後と書いてあるところを見ていただければと思いますが、育児休業を取れない理由は、人事等から何か言われる場合だけではなく、同僚から、育休を男が取るなんてあり得ない

とか、自分なら絶対しないと言われて諦めたという声が結構あるものですから、そういうことがないように防止する措置を事業主に義務づけたものでございます。これによって、雰囲気的に育休を取りづらいというのは大分解消されるのではないかと考えております。

4ページ目が、イクメンプロジェクトとして、私どもが平成22年度から実施しているものでございます。これはいろいろな広報活動をやっておりますが、大きなものとして、イクメン企業アワード、イクボスアワードというのを設けております。今年度は、右側のイクボスアワードの平成28年度の実績のグランプリ3名のところに「公務」とだけ書いておりますが、青森県警の警察署長さんがお取りになったもので、県警も何となく取りにくいというイメージがあるもので、結構これはマスコミ等で取り上げていただきました。

最後の5ページでございますが、出生時両立支援助成金というものを今年度から設けております。これは男性の育児休業取得率を2020年までに13%以上という目標がございしますが、なかなか進まないという事情があるものですから、支給要件を見ていただければと思いますが、大企業と中小企業で分けて、取りやすい職場風土づくりをしていただき、実際に大企業であれば2週間以上、中小企業であれば5日以上取得した男性労働者が発生し、かつ、これまでそういうことがなかった企業に対して助成するものでございます。

1年度につき1人でございますので、今年度から始めましたが、1人目の取得で大企業で30万円、中小企業で60万円を支給しているものでございます。

説明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、内閣人事局から、国家公務員の育休取得促進等について説明いただきます。よろしく願いいたします。

○**内閣人事局** 内閣人事局の鈴木でございます。

資料1-2を御覧ください。まず1ページ目でございます。国家公務員につきましては、左上の枠にございまして、国家公務員法に基づきまして、平成26年6月に「採用昇任等基本方針」を閣議決定しておりまして、その中で、女性の採用・登用の拡大と同時に、男女を問わず柔軟な働き方の推進や両立支援制度を利用しやすい環境の整備により、職員の仕事と生活の調和を推進することとしております。

その下の枠でございます。平成26年10月には、全府省の事務次官級をメンバーといたします「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」におきまして、「取組指針」を決定し、それを受けて、それぞれの府省が女性活躍やワーク・ライフ・バランスの状況把握、課題分析を行った上で、それぞれ「取組計画」を策定していただきまして、一番下の赤い網掛けで「取組計画」とございますけれども、その中の2つ目のチェックにありますとおり、男性職員の育児休業取得率等に関する目標数値等を定めまして、ワーク・ライフ・バランスの推進にそれぞれ各府省で取り組んでいただいているところでございます。

2ページを御覧ください。「取組指針」の中では、働き方改革、また、女性の活躍推進のための改革のほか、特に男性職員が家事や育児などの家庭生活に参画することが女性職

員の活躍のために不可欠であるだけでなく、男性職員自身のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要であるとの認識の下、左下の青い字で書いている部分でございますけれども、育児・介護等と両立して活躍できるための改革の中に、1つ目の○といたしまして、男性の家庭生活への関わりの促進という柱を立てまして、その中の1つ目でございますが、管理職員等の意識啓発、育児シートなどを活用した両立支援制度の利用希望の把握、2つ目でございますが、男性育児休業取得目標を13%としております。

3ページを御覧ください。男性職員向けの育児休業等取得促進のためのハンドブックの抜粋でございますけれども、右側のピンク色のところに「休暇制度」とございます。その欄の1段目にございます5日間取得可能な「育児参加のための休暇」及び2段目にございます2日間取得可能な「配偶者出産休暇」を、子供が生まれた全男性職員が合計5日以上取得することなどに取り組むこととしているところでございます。

4ページを御覧ください。意識啓発につきましては、左側でございますとおり、「イクメンサポート」というハンドブックを作っております。こういったもので、65ページぐらいのものでございます。また、右側にありますようなポスターを作成・配布しております。男性職員の育児休業等の取得を呼び掛けているところでございます。取得促進に向けましては、本人の気持ちだけでなく、管理職員からの働き掛けが重要であることから、ポスターには管理職員を登場させまして、男性部下に子供ができたときには、まずおめでとうと祝福した上で、育児休業等は取るかどうかではなく、取るのが当たり前で、いつ取るのかというような会話を具体的にさせていただくということで、職場として取得促進に取り組んでいただけるような管理職の意識啓発にも取り組んでいるところでございます。

5ページが取組の成果でございます。左側のグラフの青線が一般職と防衛省の特別職とを合わせた政府全体の男性職員の育児休業取得率でございます。26年度の数値が3.1%ということで、近年上昇しつつありますけれども、目標の13%に比べますと、依然として低い状態でございます。

平成26年10月に先ほど御説明申し上げました「取組指針」を定めておりますので、それを受けた各府省における取組が反映される平成27年度分の数値につきましては、現在取りまとめ中でございます。

また、右側に配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の使用状況をまとめてございます。両休暇合計5日以上取得した男性職員は、右下の(3)の一番下の行にございますとおり、平成26年度において24.7%と、目標の100%に比べ、まだ大変低い状態でございます。

御参考までに、6ページでございます。こちらは、この9月に人事院におきまして、一般職の国家公務員のみにつきまして育児休業等の取得状況を取りまとめた結果を公表したものでございます。囲みの中の1行目にございますとおり、男性の育児休業取得率が9.5%ということで、前年度より4ポイント、大きく増加をしたとございます。また、平成27年度における配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した職員につきましては、このページの一番下の○にございますとおり、44.1%でございます。平成

26年度と比べて12ポイント以上上昇しているということでございます。したがって、現在、当方で取りまとめを行っております特別職を含めた政府全体の取得率につきましても、平成26年の「取組指針」を踏まえた取組を通じて、平成27年度はかなり増加するのではないかと期待しているところでございます。

私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。

次は、子ども・子育て本部から、さんきゅうパパプロジェクトの取組について御説明をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○子ども・子育て本部 子ども・子育て本部の神宝です。よろしく願いいたします。

それでは、さんきゅうパパプロジェクト促進事業につきまして、御説明させていただきます。

お手元の資料でございますが、子ども・子育て本部では、昨年3月に閣議決定いたしました少子化対策大綱におきまして、男性が出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得を促進するという施策につきまして、5年間で出産直後の休暇取得を80%という目標を掲げております。具体的な取組として、今、進めているわけですが、日本の男性の家事・育児の時間は、欧米諸国に比べて極めて低く、他方、男性の家事・育児時間が長いほど、第2子以降を授かる割合が高くなるという傾向にあることから、この点の問題意識を視野に入れて、どのように男性に家事や育児に参加してもらうきっかけにするかということで、男性の産休の割合を5年後に80%にするという目標を掲げたものでございます。

昨年度6月、有村少子化対策担当大臣の御出席のもと、さんきゅうパパプロジェクトのキックオフシンポジウムを開催いたしました。配偶者の出産直後の休暇取得、働き方の意識改革、男性の家事・育児参画を促す社会全体の機運を高めるための一連の取組ということで、この日は特に企業及び自治体の方を150名ほどお呼びして、事例報告会、パネルディスカッションなどを実施いたしました。

その後、総理大臣官邸におきまして、安倍総理を訪問し、さんきゅうパパプロジェクトの取組について御報告をいたしました。そのとき、安倍総理からは、配偶者が出産して、男性も産休をとることがだんだん常識化していくことが大切であり、経済界や自治体と協力して頑張っていかなければいけないと述べられておりました。

その際、右下にありますけれども、さんきゅうパパプロジェクトのシンボルマークを作成しております。

それから、「パパが産休 家族にサンキュウ」ということで、これはお父さんにありがとうというよりは、むしろお父さんが、生まれてきたお子さん、あるいは無事に産んでくれた奥様にありがとうということで、なるべく親しみやすく、いろいろな方に使っていただきやすいように作成いたしました。

それから、お手元に小さい冊子をお配りしておりますが、「さんきゅうパパ準備BOOK」

という冊子も作成をしました。晩産化や共働き夫婦の増加などによるライフスタイルの変化とともに、出産や子育てが多様化しつつある中で、妊娠・出産・子育てに際してパパができることを考えるきっかけとして作成いたしました。この小冊子につきましては、昨年度、約3万人の来場が見込まれました民間の子育て支援イベントにおいてブース出展を行い、来場していただいたパパやママに配布をさせていただきました。また、企業や団体の人事部門、管理部門の担当者からも、この小冊子についてお問い合わせ等をいただき、場合によっては郵送させていただいております。読まれた方からは、非常に好評をいただいているようでございます。

今年度につきましては、先ほど目標値80%について御説明いたしましたが、これに対してどの程度の数値となっているのかを把握するための意識調査を実施しておりますということと、昨年度と同様の民間が実施する子育て支援イベントのブース出展も行い、理解促進を行っております。

29年度におきましては、引き続きこのプロジェクトとして、休暇を取得するとよいタイミングの日や、休暇時にどのようなことをするとよいかを紹介する工夫としまして、企業や団体等の皆様がお集まりになるイベント等の開催には積極的に参加をする、あるいは配布をしていただく等の工夫をしております。

休暇取得促進の取組事例とか、家事・育児参画の事例等については、情報発信できるよう、当初予算においても800万円の概算要求を行っております。

今後、休暇取得の向上を目指すために、企業・団体等の代表や人事管理担当者の方への直接的な働きかけをしていこうと考えております。企業や自治体で働く方たちに対して、こういう休暇をもっと前向きに認めていただくという機運の醸成を今後も図ってまいりたいと思います。

以上で説明を終わらせていただきます。

○家本会長 ありがとうございます。

次に、文部科学省から、学校への地域企業や団体、それから父親との活動事例について御説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○文部科学省 文部科学省でございます、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

文部科学省では、男女共同参画社会の実現の加速に向けました学習機会充実事業といたしまして、若者のためのライフプランニング支援の推進という事業を行っているところでございます。こちらの事業に関しましては、男女がともに多様な選択が可能となりますよう、高校生が進路選択に当たって就職のみならず、結婚、出産、育児などのライフイベントを踏まえた生活のあり方についても総合的に考えることにつながるライフデザイン構築のための学びを推進する教材を作成しているところでございます。

また、もう一つといたしまして、大学等における保育の仕組みづくりということで、地域と教育機関の連携による女性の学びを支援する保育環境のあり方の検討の授業も行ってございます。こちらにつきましては、山口大学様を初め5校の学校に対しまして、モデル

構築に関する実証的検証を今年度、行っているところでございます。

本日は、資料1-4に基づきまして、男性に活躍いただく場、機会と考えられます施策を御紹介させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○**文部科学省** ここから、お配りしております資料1-4の中身に入っておりますが、社会教育課の下田と申します。よろしくお願いいたします。

社会教育というと耳になじみがないと思うのですが、対になる言葉として学校教育、キーワードで言うと教科書とか、教員免許とか、学習指導要領とか、要はルールがきちんと決まっている、統一規格が決まっている話が学校教育だとすると、学校に子供を預ければそれで人格形成が全て完成するわけではありませんので、それ以外の家庭であるとか地域社会、そういったところで効果的に学びの場を大人がどうつくっていくか、大人自身も学んでいくかということを担当しているところが分野としてありまして、それが社会教育です。最近、社会教育で力を入れているところが、男性の方々にも活躍の場があるかなということで、資料で御紹介いたします。

1ページ目のスライドで、土曜学習応援団というものをキャンペーン的に募っております。この方々、めくっていただいて2ページ、3ページに700ぐらいの企業・団体に賛同いただいております。土曜日を象徴的に言っておりますが、平日の放課後などもあつたりするのですが、ふだん学校や授業ではできないような特別な出前講座といえますか、そういう学びの場を用意していただくのに協力をいただく。

具体的にはどんな形になっているかというスライド4のとおり、岐阜の中学校で行われた取組を持ってまいりましたけれども、1つの中学校で見本市的に、いろいろな働いている方がいらっしゃって、ふだんこんな仕事をしているというようなことを子供たちに伝えていただく。子供たちは、もちろんふだんの授業もしっかりやりますけれども、どうして自分が勉強するのだろうかという気づきにもつながるような、社会のことをより深く知っていく。

これは土曜日とか平日の放課後なのでございますけれども、次の5ページの資料は、このような冊子をつくっております。地域・学校協働活動と呼んでいるのですが、その中で取り扱っている事例を抜き取って持ってまいりました。本当は5と6と書かれたところで見開きになっているのですが、要するに、地域の大人の方々がより子供の学びが深まるように関わっていく活動をしていきたいと思います。たまたま抜き出したところ、スライド6に、おやじの会という、PTAの中でもお父さん方が中心になって何かできないかというような集まりもありますので、そういった方々が関わっていますというような事例紹介ということで、これを抜き取りました。

これらの取組の背景には、資料の7ページ、「次世代の学校・地域」創生プランという、文科省がこれから進めていこうとしている教育改革が背景にあります。

真ん中の青いところで学校関係の改革の話が書いてありまして、4年後、東京オリンピックの年からでございますけれども、学習指導要領がまた改訂されます。何年かに1回改訂される

のですが、そのキーワードが、真ん中に書かれている「社会に開かれた教育課程」という言葉です。より学んだことをしっかり社会で使っていく、使いながら深めていくということで、この学習指導要領は「社会に開かれた教育課程」というキーワードのもと、改訂されようとしております。

こうした話は、もはや普通の学校ではなかなか運営しづらいというところがありますので、その右側に、地域側は、社会教育というフィールドで、どう組織的に学びの場を設けていくか、深めていくか、というと、地域学校協働本部と呼ばれるような仕組みで学校と一緒にやっていくといいのではないかと。

それから、そういったことを当然、学校の先生方も知っておいていただかないといけないので、左側に、これは本臨時国会で法改正などが進んでおりますけれども、教員の養成課程から、それから研修課程から、こういった取組で、これから教育を進めていきますよということを知っていただいた上で進めていこうというところですよ。

8ページ、9ページ、10ページですけれども、そういう社会教育のフィールドの中にPTA活動というものが含まれるのですが、そのPTAの中でも、繰り返しになりますけれども、お父さん方を中心におやじの会という集まりで、皆さん楽しみながらやっつけらっしゃるような取組もあるので、こういった今後の教育改革であるとか、特に社会教育のフィールドで、土曜日の活動であるとか、PTAのおやじの会であるとか、こういったところで男性の活躍の場がこれから増えていくことが期待されるということでございます。

私からの説明は以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

次に、食育の推進について、政府の総合調整を行っている農林水産省から説明をいただきます。よろしくお願いたします。

○農林水産省 本日は、食育の推進に関しまして説明の時間を設けていただき、ありがとうございます。

私、農林水産省大臣官房参事官、食育を担当しております穴井と申します。どうぞよろしくお願いたします。

本日は、今、紹介がございましたが、食育の推進に関します施策を総合的かつ計画的に推進するに当たりまして、総合調整的な役割を担っております農林水産省としまして、関係府省庁を代表して、現状を御説明させていただきます。

資料の1ページ、食育の仕組みについてでございます。まず、左上にありますように、食育基本法が平成17年に制定されまして、法律の目的は書いてあるとおり、食育に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって現在及び将来にわたる健康で文化的な国民の生活と豊かで活力ある社会の実現に寄与することとなっております。

その法律に基づきまして、食育推進会議、また、食育推進評価専門委員会が設けられております。そして、具体的な食育の推進に関しましては、食育推進基本計画が定められております。現在のものは、このページの右側にありますように、第3次の計画でございま

して、今年度から平成32年度までの5年間を計画期間としております。

その内容でございますが、第1のところ为重点課題を設定しております。第2で定量的な目標を設定し、第3におきまして具体的な施策を記述している、そういう仕組みになってございます。

その下のページを御覧いただくと、重点課題について説明しております。真ん中の青い部分を御覧いただきたいと思いますが、重点課題を5つ設定しております。1、若い世代を中心とした食育の推進、2、多様な暮らしに対応した食育の推進、3、健康寿命の延伸につながる食育の推進、食の循環や環境を意識した食育の推進、5、食文化の継承に向けた食育の推進でございます。

食育の推進に当たりましては、男性、女性といったことではなく、国民全般に対しまして重点課題を設定しているということでございます。

ただ、男性、女性という性差に着目して重点化はしておりませんが、この重点課題の中での1番目、若い世代を中心とした食育の推進、この若い世代の中でもやはり男性が食に関する知識あるいは意識、実践状況等の面で他の世代より課題が多いという結果もございます。また、親になる世代におきましては、次世代に食育を伝え、つなげていくということも必要でございますので、男性も含めまして若い世代を中心とした食育を推進しているということでございます。

目標値につきましては、資料の裏側、3ページ目でございますが、上を御覧いただきたいと思います。1番から15番まで、また①から⑳まで、定量的な数字をもちまして目標値としております。

2番で、家族と一緒に御飯を食べる「共食」の回数を増やすこと、あるいは5番、6番は学校給食に関する目標でございます。7番、8番は栄養バランスですとか生活習慣病予防の目標でございます。右側に行きますと、11番で農林漁業体験を経験した方の割合を増やすこと、12番では食品ロス削減関係、13番では食文化の継承、14番では食品の安全性について、そういった目標を定めてございます。

また、食育の推進に関しましては、先ほど申し上げましたが、若い世代に着目しているということもございますので、このうちの4番の⑤、7番の⑩、13番の⑬、14番の⑭、こういったところは、若い世代については特に目標を定めているということでございます。

男性も含めまして、食育を推進しているわけでございますが、やはり特に男性に着目した食育推進事例というのがございますので、「食育白書」で紹介させていただいております。それが資料の4ページ目でございます。

この「食育白書」は、毎年取りまとめているものでございますが、男性につきましても大きく3つに分類してございます。左側は若い男性を対象としたもの、真ん中は子育て中の父親を対象としたもの、右側は団塊の世代等を対象とした食育がございまして。この左側、大学生を対象としたものでは、自炊の技術を身につけるための教室が大学等で行われております。真ん中、子育て中の父親を対象とした食育では、父親が家庭料理をつくる、父親

の食事づくりへの参加を推進していくための自主的な料理会、そういったものが埼玉県で行われておりまして、それを紹介しております。

また、団塊の世代に関しましては、自立支援、生活習慣病予防のための料理教室といったことが、ボランティア団体により行われております。

以上のように、食育推進につきましては、食育基本法、食育推進基本計画に基づきまして重点課題及び目標値を定めて、国民全体を対象とした食育を推進しておりまして、また、国や地方公共団体だけではなく、民間の皆様を含めまして行っております。そのような中でも、特に若い世代につきましては課題がありますことから、今、紹介をしましたような自炊のための講座、あるいは子育て中の父親を対象とした家庭料理をつくるため取組、こういったものが行われており、それらを「食育白書」を通じて紹介させていただいている状況でございます。

以上でございます。

○家本会長 ありがとうございます。

ここまでの各省からの御説明の内容について、委員の皆様から御質問、御意見などがありの方がいらっしゃいましたら、挙手で御発言をいただけますか。

白河委員、お願いします。

○白河委員 ありがとうございます。

先ほど、さんきゅうパパプロジェクトですね。男性の産休を推進するという、これは私が第1回のときに、フランスで今、2週間の父親産休が7割取得されているという話をさせていただいて、やはりフランスも全然男性の育休取得は進まず2%台だったので、一回諦めて、男性産休というものを逆に普及させて、うまくいったという試みだったので、こちらがどんどんいくというのはいいと思うのですが、その際に1つ工夫としては、まず取得する期間の柔軟化というか、フランスの場合は結局、里帰り出産もなく、入院期間も2泊3日なので、2週間取るのにすごく意味があるのですが、日本の場合は2~3日とっている方が多いのですけれども、結局その間、里帰りしていたりとか、病院でずっと入院していると、赤ちゃんと一緒に初めて家に帰ってくるスタートアップを父親と一緒に迎えられないのですね。

ですから、奥さんが退院して、スタートアップする期間ができれば含まれるといいですし、それから、フランスでは病院で助産師さんの指導を受けるとき、要するに家に帰ってひとりで育児をするときのための準備として指導を受けるようなときにも、父親がいつ病院に来院するかスケジュールをちゃんと把握して、一緒に指導を受けて、2人で同じだけの技量を身につけて、そして家に帰ったら同時にスタートアップする。つまり、家に帰ってお父さんが役に立たないと何も意味がないということで、そこをすごくしっかりやっている休暇でございまして、日本もそのような、ちょっとぎりぎりなところですけども、生まれてから病院にいる間に学ぶときに父親と一緒に学べるような制度ができればいいなと思っています。

○家本会長 御意見でよろしいですか。

では、鍋山委員、お願いします。

○鍋山委員 今の白河委員の御意見にプラスするのだけれども、子供を産んだ御家庭に保健師さんが派遣になると思うのですが、その保健師さんの中には、母親の自覚を促す意図で、母親は子供にとって特別だから、お母さんが子育てをしっかりと頑張っただけというように働きかけをされる方も多いと思います。ですので、お母さんだけでなく、お父さんも当然のこととして一緒に育児をするという意識づけを、保健師さんのほうの教育のところからも入れていかなければいけないなと思ったりもしております。

あともう一つ、食育のところなのですが、食育の普及はやられているわけですが、非常に危険性をはらんでいるなといつも思っているのが、今のお話ですと、男性にとっても食育は大事なことだという意識で中央からは出されていても、これが地方の社会教育においてきたときには、食育の充実イコールお母さん頑張れになるのですね。これで意識を持った委員が社会教育委員などに入っていないと、とても怖いという思いをいつもしながら進めているところですよ。

最後にもう一つですが、若者の食育というところを考えると、どうしても朝食の充実であるとか、共食の促進であるとかいうことを現実問題としてどうやって進めていくかと考えるときに、とても難しいのが、小中高でやられている部活の朝練がありますね。朝練というものをかなりの学生たちが、朝6時とか6時半に家を出ていくような体制で、学校の教育の一環として進めている。そうなってくると、どうしても一緒に朝食をとることが物理的に不可能になってきてしまう。片方では食育の充実、共食と言っているが、子供たちは学校教育のもとに朝早く出なければいけない。そのような連携といいますか、いろいろなところで実生活を見たときに、各省も意識を同時に高めていかなければいけないなと非常に思っております。

すみません、長くなりました。

○家本会長 ありがとうございます。

西本委員。

○西本委員 厚生労働省の御発言の中で、出生時両立支援助成金が今年度からスタートしていますけれども、その認知度はどれぐらいなのかということから、今年の実績がわかれば教えていただければと思います。

○家本会長 厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省 御質問いただきまして、ありがとうございます。

すみません。認知度はちょっとわからないのですが、助成金自体はいろいろな機会を捉えてPRはするようにしております。今、数値としましては、11月末で456件でして、大企業と中小企業とまだ仕分けしていないのですが、傾向としては中小企業からの申請が多いように思います。

以上でございます。

○西本委員 今まで育児休業が取れていない企業に対して、取得しやすい機運をつくっていく意味で、これはとてもいいなと思ったのです。この助成金の認知度を上げるためには、少しネーミングを考えてはいかがでしょうか。さんきゅうパパプロジェクトというのがあったのですけれども、例えばハローパパ助成金とか、男性の育児休業取得のための助成金だとわかるネーミングをすれば、さらに浸透していくのではないかなと思いました。

○厚生労働省 この助成金、来年度も継続する予定ですので、PR方法は御意見も踏まえてまた検討させていただきます。ありがとうございます。

○家本会長 では、和泉委員。

○和泉委員 和泉です。今日はありがとうございます。

すごく素朴な質問なのですが、内閣官房で国家公務員の方にさまざまな取組をしている中で、国会とか、とても忙しいとかということ以外に、大分上がってきているというお話はありましたけれども、なぜなかなか進まないとお考えなのか。一番の問題は何なのかを教えていただけたらと思います。

○家本会長 鈴木参事官から、お願いしていいですか。

○内閣人事局 育休の取得でございますけれども、実際に取得促進するということを取り組んでいるわけございまして、グラフを見ていただきましても、最近は若干立ち上がってきているという中でございますが、これは平成26年10月に各省の事務次官から成る協議会をつくって、そこで頑張ろうということで申し合わせをしたわけでございます。そうやってトップから徹底して、覚悟を持って取り組むということが重要なのではないかという仮説に立って、現在、取組を進めているところでございまして、その成果が27年度の取組結果として、現在取りまとめ中でございますけれども、そういったものも見ながら、フォローアップをしながら、どのように改善していくのかということを考えていかないと考えております。

そういった中で、やはりかけ声だけではなくて、資料で申し上げますと2ページにございますとおり、両立支援をしていくためには働き方改革、そういったこともあわせて必要であろうということで、長時間労働の是正とか、そういったことについてもあわせて取り組んでいくということで、実施をしていくということに取り組んでおります。ただ、これもまだ始めたばかりの取組でございますので、フォローアップをしながら改善をしていきたいと考えております。

○和泉委員 ありがとうございます。

といいますのは、もちろん隗より始めよというところもあると思うのですが、私、家計の立場から、同じ育休を取るときにも、賃金の格差があった場合に、女性が取ったほうがそんなに家計への響きがないということがあって、国家公務員だと、同じお仕事をされていれば男女間の違いが民間ほど明らかでなかった場合に、そのことがあまり関係ないのだろうかとか、例えば今のように事務次官の方がおっしゃったら変わるとか、トップが働きかけると変わるとか、いっぱいいろいろな施策がある中で集中して選んでいくときの

寄与度みたいな、貢献度というか、何の施策が一番影響があるのかを、民間と公務員の違いはあれど、実験的にやるのにとてもいいかと思うので、何は効果があり、どのことはあまり効果がなかったという分析が反映されると、私たちの議論も進むのかなと思ひまして、お伺いしました。ありがとうございます。

○家本会長 ありがとうございます。

時間の関係で、一旦ここで各省の皆さんからの御説明についての意見交換は終了させていただきたいと思ひます。御発表いただきました各省の皆さん、ありがとうございます。

では、議題2に移らせていただきたいと思ひます。委員の方々から、それぞれの御専門分野を中心に御提言いただきたいと思ひます。前回、前々回と同様に15分程度ずつでお話しいただきたいと思ひております。どうぞよろしくお願ひいたします。

最初に、伊藤委員からお願ひいたします。

○伊藤委員 本日は、発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。同友会の伊藤でございます。第1回と2回の会合を欠席しまして、大変申しわけありませんでした。

これまでの委員の皆様御提案を拝見して、同友会としてどんな貢献ができるのか、少し考えてみたのですが、男性の暮らし方・意識の変革について、特に焦点を絞って検討している委員会がございませんので、少しかゆいところに手が届くというわけにはいかないかと思うのですが、雇用・労働市場委員会がございまして、8月1日に提言を公表しております。本日は、その提言「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応」について、配付資料に沿って御説明をさせていただきたいと思ひます。ちなみに、内容的には、「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会の報告書と方向性はよく似ていると思ひます。

先ほども申しましたように、これまでの皆様御提案と比べて具体性に欠ける面があるかと思ひますけれども、御了承をさせていただきたいと思ひます。最後に私の個人的な意見も述べさせていただきたいと思ひます。

なお、この提言ですけれども、同友会が先般、11月21日に創立70周年を記念いたしまして発表しました「Japan 2.0 最適化社会に向けて」で指摘しておりますように、グローバル化、デジタル化、ソーシャル化が進展する中で、戦後の70年をJapan 1.0と位置づけて、2016年から2020年を、2021年から始まるJapan 2.0の準備期間と位置づけまして、2045年の変化を想定して、それをバックキャストして、準備期間に何をすべきか、2021年以降何をすべきかということについて提案をしております。

まず、提言の概要についてですけれども、配付資料の1ページにありますように、新産業革命の到来によりまして、多くの労働は人工知能に代替され、人間の労働は「高度な価値判断」「創造性の発揮」などにシフトしていくことが予想されます。これに伴いまして、「労働市場」の姿や人々の「働き方」にも大きな変革が生じると考えられます。既に「一つの企業に雇用され、与えられた業務に従事すること」が常識ではなくなりつつあると思ひます。ところが、日本の労働法や労働慣行は、「所定の場所」「所定の時間」に「労働

時間と成果が比例する業務」を前提としており、こうした変化に十分に対応できていません。これでは、デジタル化により新たなビッグチャンスが生じる時代において、世界の中での競争力を失うことになりかねません。そうならないためにも、新しい価値を生み出す企業や個人にとって最適な形に「労働市場」を再構築する必要があると考えています。

こうした問題意識を背景に、昨今登場しています新しい働き方を紹介した上で、目指すべき将来の働き方、将来の労働市場と労働法制のあり方、その実現に向けて企業、個人、政府等が取り組むべき課題について提言をしております。

それでは、提言のポイントを御説明します。

まず、将来の労働市場の変化について、3点指摘しています。新産業革命がもたらす就業構造の変化についてですけれども、機械にできない業務を担う人財は、グローバルな獲得・育成競争が熾烈になる一方で、機械によって代替可能な業務に従事する者は、現在の仕事が消滅する可能性が高く、就業構造の変化に対応できる柔軟で安定的な労働市場が必要になってくると思っております。

労働のパラダイムシフトについて3点ありますけれども、労働市場で評価される人財の市場価値の基準も大きく変わりますし、高度な価値判断や創造性を発揮できる能力が求められ、また、スキルの陳腐化リスクも高いため、環境変化に迅速に対応する柔軟性が必要となってきます。

組織に所属せず、個人的な人脈がなくても、インターネット・プラットフォーム上の個人の信用情報を活用すれば、新しい形の市場が生まれることも考えられます。

人間が労働を行うインセンティブがより多様になり、企業が労働市場や価値ある人財を引きつける「磁場」となり、人財の育成とリテインする仕組みの提供が重要になってくると思います。

2ページですけれども、労働市場のパラダイムシフトについて3点あります。

より柔軟で安定的な労働市場とするために、労働市場の入り口から出口に至るさまざまな制度改革や、個人の継続的スキルアップを可能にする教育機会や場の提供が不可欠となります。

多様な雇用形態の中から、個人が主体的に選択できる労働市場に変化し、現在の「正規」「非正規」の区別は意味がなくなり、企業と個人の関係も、「雇用する」「雇用される」という従来の枠を超えて、新しい関係性が普及・拡大していくものと考えられます。

先進技術の活用により、市場機能は多様化し、複雑化かつ高度化していきますので、個人のスキルや志向が客観的に評価・データ化され、「企業の求める人財」と「個人の求める企業」の最適なマッチングも可能になってくると思います。

それでは、こういった労働市場の将来像を展望しつつ、企業として何をすべきかを次に述べたいと思います。

企業の取り組みとして、2020年までと2021年以降に分けて提言をしております。2020年までの課題については、スマート・ワークの実現です。雇用・労働市場改革については、現

行の労働法制下でも、企業自身が覚悟さえ決めれば実現可能な改革は多いと思います。環境や制度の問題を言いわけにするのではなく、時代に合わなくなった雇用慣行の打破に向け、やるべきことを速やかに着手すべきであります。同友会では、働き方改革によるスマート・ワークの実現など、これまでに提言してきており、その確実な実行・実践を求めています。

時間の関係で、具体的な項目については配付資料を御覧いただければと思います。

それから、兼業禁止規定の緩和についても、ここでは指摘をしております。

次に3ページですけれども、2021年以降に向けた課題であります雇用形態の多様化、新しい企業と個人の関係の構築について述べております。国内外から人財を引きつけるには、アライアンス型も含む多様な働き方の選択肢を提示する必要があります。企業側のマインドセットの変革、働き方の特性の十分な認識と人財活用能力を磨く必要があります。

時間の関係で、アライアンス型雇用形態についてのみ御説明しますと、シリコンバレーで実践されている雇用形態ということなのですが、企業と社員がお互いに希望を語り合い、その人に合った業務を探る。そして、期間を定めて決めて、その業務に取り組み、期間が終了したら、お互いに次の業務内容を相談して、その社員が次にやりたい業務がなければ他社に移る。その場合でも、元社員と企業との関係はそのまま継続していくというような形態のものです。

次に、政府としての取組みについてですけれども、まず、2020年までの課題についてですが、日本再興戦略の着実な実行と効果検証を指摘しています。日本再興戦略等で掲げられた働き方改革、雇用制度改革を着実に実施すべきでありますけれども、同時に、過去の諸施策がどれだけ成果を上げてきたのか、効果検証が必要と考えています。

時間の関係で、具体的な項目は資料を御覧いただければと思います。

次に4ページですけれども、2021年以降に向けた課題として、新産業革命を踏まえた労働行政の転換について5点指摘しております。

1つは、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換です。労働法制を、産業構造の変革スピードが激化する中で、新しい職種の登場に柔軟に対応し、長期的に利用可能な制度とするために、全ての「労働」を一律に保護・規制して、例外的事項を限定的に自由化する方式から、自由な運用の中で保護・規制が必要な「労働」を限定的に規制化する方式への転換が必要と思われまます。

また、契約自由の原則を前提にした、労働条件を労使で柔軟に決定できる仕組みの導入が不可欠だと思います。私人の契約には、「契約自由」の原則を適用すべきところ、「労働者の立場は弱い」との前提のもとで、労働法では労働契約の自由が制限されていますが、今後、アライアンス等独立した個人による多様な働き方の拡大により、その保護のニーズも多様化していくことが見込まれますので、労働条件を労使で柔軟に決定できる労働法制が必要と考えております。

次に、新しい働き方を選択した個人事業主の権利保護の仕組みの導入についてです。現

行法の想定外の新しい働き方の一つであります「アライアンス」などは、厳密には雇用契約ではなく、業務委託契約などの形式をとるために、依頼人、請負人、仲介者の力関係に不均衡が生じる可能性があります。請負人に労働者同様の保護の必要性が出てきた場合、労働法の適用対象を見直す必要があります。また、労使関係も、特定企業に属する労働者代表と使用者を前提とした仕組みの有用性の再検討が必要と考えています。

4つ目に、新しい働き方に対応する社会保障の再設計です。新しい働き方の普及により、そうした働き手個人の年金、保険など社会保障制度のあり方も課題になりますので、早急に検討が必要と考えます。

最後に、柔軟で安定した労働市場の構築です。将来必要になる専門技能を検討し、再就職支援や職業教育の仕組みの整備及び、その手法もバーチャル技術の活用など環境整備が必要と考えております。また、転職や起業が増えれば、失業など失敗するケースも増え、中には労働市場の進展に追いつけない人財も出てくる可能性がありますので、セーフティネットの整備が必要だと思います。

5 ページに、教育機関の取組について書いております。

2045年の最適化社会に向けて、今から教育のあり方を抜本的に改革していく必要があります。教育機関に対しては、こうした2021年以降を見据え、新産業革命を担い得る人財育成を期待します。具体的には、小中学校レベルからこうした人財の育成について体系化・実践が必要です。もちろん、「価値」の創造を担う人財育成において、リベラルアーツの重要性が高まることは言うまでもありません。こうした教育を担う教員育成には、企業や民間教育機関の積極的な連携が不可欠と考えております。

次に、個人の取組についてですけれども、一人ひとりが70歳まで多様な形で活躍する社会を想定しますと、現在の40歳未満の若年・中堅層は、2045年までの大変革の時代を現役として過ごすこととなります。産業構造が激変する可能性がある中で、常に自らを磨き、人間に求められる新しい価値の創造にかかわる仕事に従事していくためには、自己のキャリアを会社任せにせず、オーナーシップを持って、市場価値を意識しながら自律的にキャリアを形成する意識を強く持つ必要があると思います。

また、40歳代以上のミドル・シニア層も、新たな産業革命のもたらすインパクトを見通し、ミドル・マネジメント、リーダー層として組織の変革や新事業の創造を主導していく必要があると考えます。

最後に「おわりに」としまして、新産業革命は、個人にとって、実際には多様な働き方を自由に選択し、さまざまなことに挑戦できるチャンスでありまして、こうした変化の時代を成長の機会と前向きに捉えて、企業も個人もこれまで指摘しました課題に、今すぐに対処していく必要があると考えています。

政府や教育機関を中心に乗り越えるべき課題がある一方で、企業や個人が覚悟を決めれば直ちに解決可能な課題も数多くあります。企業経営者は、世界にも通用するよい面を残しながらも、成長の障害となっている旧来の慣行を打破する覚悟を持って、これまで以上

のスピード感を持ち、企業としてできることに着実に取り組み、実現していかなければならないと考えております。

今、御説明しました提言におけるターゲット、時間軸をイメージしたものが、最後のページに描かれているイメージ図です。

ここから個人的な問題提起をしたいと思うのですが、この専門調査会は男性の働き方・暮らし方・意識の改革ということなのですけれども、何を従属変数に考えていくのかということで、固定的な性別役割分担の意識改革なのか、男性の意識改革なのか、女性の活躍推進なのか、人口減少の是正なのか、競争力強化なのか、豊かな社会づくりなのか、これら全てをどういう順番でやっていくのかというようなことを、いま一度整理が必要かと思っていますし、もし意識改革ということであれば、多分、20年から30年を使わないと全体の意識はなかなか変わっていかないのではないかと。

個人的に最も重要と考えていますのは、多様な働き方、暮らし方は一体誰のためにやるのかと。いわゆる結婚した夫婦を前提に考えるのか、あるいは従来の結婚ではないパートナーシップのような形を前提に考えるのか、あるいはいろいろなより多様な形を認めるのか、また家族とか家庭とかの定義はどうあるべきなのか、子供のいない夫婦、核家族、二世帯家族、三世帯家族、あるいはテラスハウスの同居等々も視野に入れるのか。

もし、固定的な性別役割分担の意識改革を進め、多様な働き方・暮らし方を推進するのであれば、結婚や家族の再定義が不可欠になるのではないかと。

ただ、多様な結婚観や家族観というような形が違和感なく共存していくことが非常に重要だと考えていますので、あまりに硬直的な定義は避けるべきで、多様な価値観を許容する柔軟な定義が必要と考えます。そうであれば、小学校の義務教育からそういった多様な結婚のあり方とか家族のあり方、形というものを違和感なく受け入れるためのカリキュラムが必要ではないかということです。あまり委員各位の御参考にはならないかもしれませんが、これで御説明を終わります。

○家本会長 ありがとうございます。

続いて、古平委員からお願いいたします。

(PP)

○古平委員 今日15分という短い時間ですので、私は、気運醸成の視点に絞ってお話をさせていただきます。

(PP)

私ども、いろいろなコミュニケーションのお手伝いをしているのですが、正直、2011年に67分のもを2020年までに150分は、相当ハードルの高いお題だなと思っております。といいますのは、先ほどの御説明の中にもありましたが、既にいろいろなことが、いろいろなところで行われている。その中でここまで持っていくにはどうすればいいのかというのを、気運のところ絞っておりますが、今日、考え抜いてまいりました。

(PP)

今回発表させていただくに当たって、いろいろな方に、男性はもっとやったほうがいいよねですか、当たり前にしたという話をしました。皆さん、理解は示してくださるのですが、なかなか共感してくれない。それはやはり個人の生き方の問題ですよ、家庭の問題ですよと、ここでまずブレーキがかかってしまっています。

ある程度ダイバーシティのことを理解されている方ですと、女性活躍は必要だよ、男性も変わらなければいけないよねというところまでは来るのですが、どうも自分ごととして共感してくれない。ここがやはりこのお題の一番難しいところだと思っております。

(PP)

気運醸成、特に合意を形成していく上でのコミュニケーション上のポイントが大きく3つあるのですが、1つは、大義に共感してくれるのか。大義は既に発表してきていますね。しかし、生活者が本当に共感するのかどうか、生活者の気持ちがついてくるのかというところがすごく大事な時代になってきております。

それから、それを引っ張っていく旗振り役の存在が重要です。今回は政府なのかもしれませんが、大臣なのかもしれません。正解がわからない、不安が多い社会の中で、このお題は誰が引っ張っていつてくれるのか、旗振り役の存在が見えることが重要です。そして、大義に共感をして、自分たち、生活者自身も参加できる、さらにはいろいろな人たち、仲間がそこにいる。この形ができ上がって、ようやくムーブメントができてくる。コミュニケーション戦略の立案も難しい時代になってきている中で、生活者の共感をどう得るのかということも本当に難しくなっています。

(PP)

今回のお題は、ここ（大義への共感）がやはり一番難しいです。先ほどお話ししたように、発信はされているのですけれどもというところですね。

(PP)

このページは、女性活躍加速の重点方針の中から抜粋して書かせていただいているものになりますが、女性活躍推進、2013年頃からこの言葉をニュースで聞かない日がないぐらいですね。このレベルになって、ようやく生活者には浸透してきます。

それから、多様な働き方、これもまさに社会課題となっていますね。生活者自身にとってみると、自分の働き方に直接関わってくるので、ソリューションとしてもとても興味関心が高く、ここの2つのテーマには共感も得ている状況だと思えます。

(PP)

では、男性のところはどうなのとなっていったときに、イクメン、浸透はしてきています。ただ、一部の人のことだよ、やはり個人の問題だよ、奥さんが無理したり、家庭の中で何とかやりくりすれば済むことじゃないのという意識があると思えます。

育児・家事回りですと、保育所待機問題のほうが社会問題であって、男性のことよりもそちらを解決しなければいけないよねというような空気感もあると思えますので、ここをどう、今いろいろなところで行われているものに再度スイッチを入れていくかということか

など思っています。

(PP)

ワーク・ライフ・バランスもイクメンが定着する前、男性が関わってくることは全く想像できませんでしたよね。それが、ワーク・ライフ・バランスという言葉、それからイクメン、イクボス、男性が育児することが格好いいよねというスタイル提案があったり、女性活躍、ITの変化など、様々な取り組みや提案があり、ようやく現在、自分がするかしないかは少し置いておいてというところはあるものの、男性が家事・育児をやってもいいし、増えてきているよねという感覚に社会はなっている。共働きも増えてきている、家事や育児をシェアしている夫婦も増えてきているよねとなってきていると思います。

(PP)

これはやはり社会課題に対し、生活者自身も解決したいテーマだと共感していたのだと思います。仕事中心の生活は嫌だよね、男性だって本当は育児をやりたい。そういう共感です。

(PP)

では、未来。子育てをシェアするのは当たり前だよねと来るまでには、このタイミングで、何かもうひとつパンチのあるメッセージが必要なのではないかと考えております。

(PP)

では、これからの男性の家事・育児を引っ張っていく、インフルエンサーでもあり、トリガーとなっていく存在のパパは誰なのかというところを考えながら、その先の未来というのを少し考えてみました。

(PP)

今回、共働きのパパにフォーカスをしております。なぜ共働きのパパに注目したかは、後ろの参考資料の中にも入れておりますが、必然性、波及効果、次世代への影響も踏まえています。

(PP)

このパパたちが今どういう状況になっているのかを、ざっとお話しします。

とても進化していますね。保育園の送りがパパ（迎えはママ）という時代があったかと思いますが、もはやそのような感覚ではなくなっています。お迎えを夫婦で分担してやっています。お迎えに行く日は、一連の家事・子育てをやっています。奥さんは残業や飲み会やプライベートなことで遅くなっています。なので、迎えに行く、御飯をつくる、買い物して帰って作ったり。お風呂に入れる、寝かしつける、さらには食事の片づけまで行う。この一連を共働きのパパは日常的にこなしています。

当然、育児だけでなく家事をやっています。お互いに夫婦で好きな家事を分担、相談しながらやっています。それから、夫婦ともに家事が嫌いなんだよね、苦手なんだよねという人たちは、省エネしながらやっています。

妻が産休中、育休中であったとしても、決して妻任せで全部やってもらっているという

ことではなくて、上の子の保育園は送りに行ったりというようなこともやっています。

(PP)

ここからは、今のパパたちの思い、価値観がどうなっているのかを話します。

もう妻にやらされているという感じではないですね。自分たちが幸せに暮らしていくための方法論になっている。自分に家庭があって、仕事もあって、やりたいことがあるのと同じように、妻にも当然ありますよね。なので、そのやりたいことを尊重・応援してあげたいから、自分もやっている。家族もそのほうがみんな幸せになるよねという価値観になっていると思います。

(PP)

2つ目のところは、ここはちょっと女性と違うなと思うのですが、家のことを割とプロジェクト感覚で捉えているということです。女性よりも仕事感覚。仕事も家庭もほかのことも、家事・育児も自分の人生の中での「1プロジェクト」なのだという捉え方をしています。

プロジェクトをうまく回したいと思えば、仕事と同じですね。やり方、そのためのシステムは自分で考えますよねというところまで来ています。

今の若い人たちはとても夫婦仲がいいので、常にコミュニケーションをとっています。コミュニケーションはとても大事です。ただ、男性からすると、コミュニケーションというよりは情報という捉え方もしていますね。その情報レベルが夫婦で格差がないことが、シェアする上で重要になってきています。

(PP)

例えばLINEがありますね。LINEのアルバム機能を使って、保育園のお便りを夫婦で共有しているというようなことに始まり、あとはタイムツリーというアプリを使って、自分の予定、妻の予定、子供の予定を共有している。それから、リマランダーというiPhoneの機能を使って、子供のお出かけに必要なリストを夫婦で共有している。これさえあれば、妻がいなくてもパパでも準備できてしまうのですね。あと、買い物リストなども妻と共有して、妻からぽんとこれが飛んできて、帰りに買ってきてねみたいなことがなされていたり、エクセルでお迎えの担当を分担していたり、LINEでも常にやりとりをしている。

予防接種の予定ですとか、夕方ママが先に帰ったときに家で子供を怒っちゃったという情報までパパは全部知っています。それは普通に見るとただ単に、夫婦のコミュニケーションではあるのですが、男性側からすると、プロジェクトを回す上での重要な情報という位置づけになる。その情報を知っていると知らないのでは、子供への声のかけ方、家の中の回し方が違ってくる。

(PP)

このように、これだけデジタルツールが重要になってきていて、家庭で使うツールと仕事で使うツールの境界線がなくなってきているというレベルまで、家庭は進化していると思っています。

このあたり、山本さんのほうから後ほど、多分、詳しいお話があるので、そちらを聞いていただいたほうがと思います。

(PP)

働き方のところは、短時間勝負になっていますね。ただ、この方たちは苦勞していました。というのは、仕事よりも家庭に時間をシフトさせることにより、仕事への情熱を失った人というような誤解を受けがちである。個人のチャレンジでそれを跳ね除けながら頑張っているものの、苦勞しながらなんとかやりくりをしているという状況です。

そういう誤解は受けながらも、このパパたちにとってはむしろ逆で、この短い時間でパフォーマンスのいい働き方ができたら最高に格好いいじゃないですかという言い方をしています。最初はこのような働き方に躊躇があったけれども、やってみたらありだよねという感覚にまで来ている。

(PP)

制度とか形には意外とこだわっていないです。先ほど産休／育休の制度のお話がありましたが、難しい制度を押しつけられるよりかは、調べたりするのも面倒だし、その制度を説明されて理解することに時間を取られるぐらいなら、有給と代休等を使って、上手く休みましたみたいな方が気がラク。分かりにくい制度や制度に縛られることは避けたいのだと思います。あと、やはり選択肢ですよねと。どれが正解というわけではないから、自分に合った形を選べる、選ばせてもらえるというようなことが重要になってきています。

(PP)

ここまで今、家事や育児をやっているパパたちの姿をお話してきました。ここからは、今子育てしているパパたちとその下の世代がどうなっていくかという未来のことを少しお話しします。正直、子育てや家事をやらないと、自分の人生で失敗というか、損をすることには気づいていますね。それは上の世代のを見ながら、自分達はああはなりたくないなど。

入口となっているのは、家事ではなく子育てになると思います。ただ、子育てを入り口に、家族にコミットをし始めれば、家事・子育てもわからないことはいっぱいあるのですが、スマホがあって調べられるし何とかやれちゃうよねと。実際やっていくのがこれからの世代だと思います。当然、やっている人たちの人数が増えていけば、それをおもしろがって、むしろやりたいよねという感覚も広がっていくと思います。

(PP)

こうやってお話ししていると、だったらもう何もやらなくても男性の家事・育児参画は進むのではないかと、このままこの人たちが進めていくのではないかとということに見えるのですが、なぜこの人たちの姿が今スタンダードになっていないのかと考えると、やはり一つ、実態が伴っていないということがああるかと思っています。

この春、リクルートコミュニケーションズさんが男性の育休必須化を導入されて、この間お話を伺いに行ったのですが、なぜ導入されたのですかと伺ったら、常識を変えるのは実態、実態を作らないと変えられないですよねという言い方をされていました。この実態

の部分は今、足りていないのだと思います。

それから、先ほどもお話ししましたがけれども、心理的ハードルですね。仕事のほうから家庭に時間をシフトさせることにより、この後、仕事での評価はどのようになるのだろうという不安。今は、共働きであるという必然性、ハードルはあっても突破してやっていこうという個人のチャレンジに委ねられてしまっているという状況がやはり課題なのではないかと思っています。

(PP)

ですので、ここからやるべきこと、とにかく今動いている人たちの若いところを中心に実態をどれだけ多くつくっていくか。彼らがインフルエンサーとなり、下の世代に、取ってみたほうがいいよ、やったほうがいいよとどれだけ言っていくかというところで、気運を加速させていくことが必要かなと思っています。

そのためには、企業との連携は言わずもがなですが、制度改革を企業にやってもらうことも必要ですね。ここの企業のところなのですが、先ほどの省庁からのお話の中でもありましたが、正直、人事担当レベルまでには必要性が伝わっていると思います。ただ、従業員のレベルになったときに、それはまだ伝わっていない。そういう意味では、やはり男性の家事・育児の参加というところの広域のアジェンダセットは、正直まだ行われていない状況かなと思っています。

(PP)

最初のところに戻ります。

ここでは、何のメッセージをどう投げ込むのかというところですよ。

(PP)

男性も育児参加をしようよとダイレクトに投げかける方法も私も考えました。しかし、男性にとって、仕事はとても大事ですね。男性が歩んできた歴史も背景にはあると思いますが。それらを踏まえた時に、家事育児参画よりも、多様な働き方の推進のほうが興味はあるというのが本音だと思います。いきなり育休とろうよと言われても、ちょっと待ってよ、それよりもということになると思います。企業も多分そうだと思います。

(PP)

では、企業と従業員、特に男性ですね。Win-Winになる気分とは、今、どういう世の中の気分なのでしょう。女性も男性も活躍できる柔軟な働き方で、楽しくしていこうよ。働き方が変わればワークもライフのあり方もカタチも今までと変わっていくのではないかと、イノベーションをつくっていこうよという気運なのではないかと思っています。今まではできなかったかもしれない。でも、ICTの技術があればできるよね、それをみんなでやっていこうよという気運が今あるのだと思っています。

(PP)

要は「ワークとライフの改革」だと思うのです。

(PP)

2007年頃からワーク・ライフ・バランスという言葉が使われ、ここに向かって皆さん動かされているのですが、ワーク・ライフ・バランスのイメージをこのタイミングで進化させるべきではないかと思っております。これがひとつめの提言です。ワーク・ライフ・バランスの概念はとても重要です。しかし、生活者が受けているイメージとしては、バランスがとれない、課題があるということ为解决していくのに必要なものである。残業を減らしたい、社員に休暇をとらせたい、会社側が言っていることだよねということや、女性に必要なものだねというようなイメージを生活者は持っていてと思います。ワーク・ライフ・バランスの思想はもっと深いのですが。男性にとってはポジティブなテーマに今はなっていないと思います。

そのイメージを変えていく。女性活躍、多様な働き方、男性が変わるという意味での手段でもあって、新しいポジティブなテーマだと気づかせることが大事なのではないかと思いました。

(PP)

例えば、ワーク・ライフ・バランス2.0宣言。先ほど伊藤委員のお話の中に、ちょうど1.0、2.0という話もありましたが、ワーク・ライフ・バランスもかれこれ10年たつたかと思いますが、何らか進化させていいんじゃないかと思うのです。1.0のときには、長時間残業もあって、時間のバランスをどうするか。ワークにおいてもライフにおいても時間配分がメインの話であり、ワーク・ライフ・バランスのもともとの概念には質という要素がありますが、1.0の段階は、質の話にまでは入りきれず、時間をどう配分するかというステージだったと思います。

(PP)

2.0のところでは、長時間労働の問題もありますが、短い時間で生産性をどう上げるかという質ですね。ライフのほうも、これだけみんなやりたいことも増えてくる。家庭のこともやらなければいけないこともある。生き方も多様になってきたという中で、どう質を上げていくのかという質のフェーズ。それを2.0と宣言して、その中に女性の活躍も、男性の家事・育児参加もスタンダードにしていくというメッセージも込める。皆で、ワークとライフの質を本気で考えていこう、それがICTがあればできるよねというレベルに押し上げるということです。

(PP)

これが一番最初にお話ししたアジェンダの再セットというところですか。ここのメッセージで大きく出せると、ここから先は、今までいろいろとやってきたことをどう整理し、つなげていくかというようなことかなと思っています。

(PP)

2.0という言い方がよいのかどうかは、皆さんで議論したほうがいいところだと思いますが、経済同友会さんのほうから、それこそ2008年の時点でワーク・ライフ・バランスは二律背反であって、もう少し違う言い方もあるのではないかとということで、新しい働き方と

ということで、ワーク&ライフ インテグレーションという言い方を提言されていた資料も拝見しました。

それから、直近で言うと、WAW!2016のラウンドテーブルのお題として、ワーク・ライフ・マネジメントという言い方で、こちらも2.0という言い方で掲げられています。

これらを拝見していても、ワーク・ライフ・バランスの概念はとても重要ですが、ここに留まらず進化させたほうが良いというようなところがあるのではないかと感じています。関係各署へのヒアリングも含めて、もう少し情報収集が必要かと思いますが。

(PP)

ここのアジェンダセット再セットの次にやらなければいけないこと。

2つ目のところですが、やはり必要性・理解浸透を深めていくような啓発は必要です。

3つ目は、男性への動機づけをどうしていくのか。何かこの波に乗りおくれたらやばいよねという感じを男性自身により感じさせていく。

4つ目、シェアというのを前提として考えたときに、シェアをスムーズに進めていくための啓発、方法の伝達も必要です。

5つ目、次世代の視点を含めてということになりますが、最初の入り口のところでこぼれてしまった男性が入れなくなってしまうようにするためにも新しい習慣や文化をつくっていくという発想も必要になると思っております。

(PP)

一つずつ御紹介だけしておきます。

アジェンダは再セットしましたが、男性の育児・家事をスタンダードにしなきゃねという点を説得していく、もう少し補強していくという発信物は必要だと思っております。それには、客観的なデータが男性には効くと思っております。今回ですと、私、冒頭にいろいろな方に話をしましたとお話しましたが、実は一番効いていたのは国際データの比較でした。そのデータをみた瞬間に「やばいですね」という風になる。女性活躍もデータをつきつけられて動くというところはあったかと思っておりますけれども、男性ということを経験したときには、よりデータが重要。このデータももう活用されていますが、もっと大々的にみんなに知らせていく必要があると思っております。

それから、男性が入っていくことの効果・メリットですね。これは私もいろいろ調べたのですが、まだあまり学術的にも研究されている例がないような気がしていますので、そこを本気でやっていくのだという研究会を発足するようなこともあるのかもしれません。男性の家事・育児参画が進むとよいことがある、ここをしっかりと構築する必要があります。

(PP)

それから、男性自身への動機づけというところですが、先ほどもお話ししましたけれども、仕事の時間を家庭に向けるということは心理的ハードルがある中で、男性も家事育児に参加しないと、何か乗りおくれちゃっているかもという気運をつくる必要があると思

ます。現状は、イクメンやワーク・ライフ・バランスでは、ライフが中心で語られることが多いと思いますが、男性にとって「あの人、おもしろい仕事をしているよね。でもこんなに家事・育児をやっているんだ」というほうが、多分、入り口として共感が得られ、間口は広くなると思います。

ですので、もう少し家事・育児もやりながら、楽しんで仕事もやっている男性の仕事の活躍を見せていく。最近ですと、TEDx等のプレゼンアワードもよく行われていますが、そのようなプレゼンアワードの中で、実は男性でも、家事・育児をここまでやっているというような見せ方に、少し見せ方を変えていくことで、乗りおくれたらやばいという気運を今よりも形成できると思います。

(PP)

あともうひとつは、シェアのやり方のところですね。三木さんのところもそうですし、本当にいろいろなところにいろいろなアイデアがありますが、ここにも客観的、左脳的な情報が足りていないのだと思うのです。

「東京防災」があったかと思いますがけれども、この冊子はとても話題になりました。幾つか話題になった理由やありますが、インターネットだけでは拾えないすごくいい情報がぐっと詰まっている一冊になっています。今、点であちこちにある情報を、左脳的な情報とともにまとめ上げるということ。これは、民間ではなかなかできないことであり、国がやっていく意味が大きいと思います。

(PP)

それから、次世代育成と、きっかけのところですね。日本の家庭、家族のカタチ、あり方は変わっていきますね。その中で、母親が担うべきとされていた役割の見直しと共に、次世代を育成していくことが大事かと思います。例えば、小学生になったらもう朝御飯を自分でつくろう、もちろんパパもという文化や、お弁当を中学生や小学生がつくる取組を実施されている学校、首都圏ですと私立の栄光学園の先生がやられていたり、あと西日本の方でも実施されていると聞いていますが、そのような次世代育成も含めた、新しい文化をつくっていくことがあるのでは、と思っております。

(PP)

ここまで、気運醸成のお話でずっとお話させて頂きましたが、とはいっても、生活者が日々の暮らしの中でその頑張りの恩恵というか、気運の盛り上がりを実感するという意味でも、インフラ環境の整備・負担の軽減は重要だと思っており、最後にその点だけお話しします。

資料では子育て世帯の負担軽減と書きましたが、先ほどお話したとおり、夫婦が子育てに関する情報をタイムラグなく共有できることが重要です。しかし、保育園や幼稚園からの情報発信のデジタル化にはまだまだ課題があります。そこを補助金としてサポートするようなことも必要かと思います。また、子育て世帯の送迎や移動の負担は、毎日のことなので大きいです。詳細は資料をご確認ください。資料に書ききれない点を補足します

と、自家用車での通勤については、企業内託児所導入の企業には補助金等でのサポートも進むと、子育て世帯の負担は軽減されます。また、病児／病後児保育サービスの助成金も自治体として始まっているところもありますが、まだ取り組まれているところが少なく、このような細かいところから負担を軽減し、男性も女性も育児がしやすい環境整備を気運醸成と共に進めることが重要だと思っています。

(PP)

ということで、一気に話しさせて頂きましたが、入り口でアジェンダをしっかりセットし直すと、今やっていること、それから民間でもやられていることが一つにつながり大きな気運になるのではないかということでお話しさせていただきました。

時間が大幅に過ぎてしまってすみません。ありがとうございます。

○家本会長 ありがとうございます。

続いて、山本委員からお願いいたします。

(PP)

○山本委員 では、続いて、山本からプレゼンをさせていただきます。

資料を微妙に変えていますので、データとかは変えていないのですが、もしよろしければ、こちらのほうを見ていただければと思います。

私からは、主に、テクノロジーが男性の家事・育児参画をどのようにドライブする可能性があるかという話をさせていただきます。

(PP)

初めに、ちょっと紹介的になるのですが、なぜ私が今日ここに、こういう場をいただいているかというお話をほんの少しだけさせていただくと、グーグルで2014年からWomen Willという取組をやっています、これはアジアのいろいろな国で、基本的には女性が活躍するために、特にテクノロジーがどのように役に立つかということをやっています。インドなどは、本当にインターネットで情報にアクセスするという超初歩的なところをやっているのですが、日本の場合は逆に、インターネットへのアクセスとかテクノロジーの使い方は皆さん基本的にはご存じなので、テクノロジーを使ってどうやってワークスタイルを改革するかということをやっています。なので、働き方の改革という意味で言うと、女性だけではなくて当然男性にもかかわってくる話なので、私のほうで男性側からリードをしているという形になっております。

(PP)

まず、働き方が今回の主眼ではないと理解していますので、その部分はクイックにさせていただきます。

(PP)

今、何をやっているかということで、大きく2つに分けて、カルチャーを変えるということと、働き方自体を変えるということをやっております。

(PP)

1つは、もしかしたら皆さんCMとかを御覧になっていただいた方もいらっしゃるかもしれないですけども、#HappyBackToWork、「Happy Back To Work」ということで、アジアのいろいろな国と比べると、女性が家庭の外でも役割を持つことは大切だと日本の女性も思っているのだけれども、母親になってから実際にそれを社会がサポートしてくれていないというものがあります。

(PP)

これを変えるために、我々のほうでキャンペーンサイトをつくりまして、ここにリアルなワーキングマザー、あるいは働くお父さんもそうですね。いろいろな方が実際に世の中を変えるため、働き方を変えるためのアイデアを投稿して、その趣旨に賛同いただくサポーター企業の方に社内あるいは社外で実践していただくというものをやっております。

(PP)

去年の3月にローンチして、今年の3月まで1年ぐらいかけて5,000件以上のアイデアをいただきまして、今、サポーター企業1,000社以上の方に御賛同いただいて、大体その中で2つぐらい、例えば夕方6時以降は会議をやってはだめですよとか、歓送迎会は夜だと女性の方とかいろいろな事情がある方は参加できないので昼にしようとかいったような本当に簡単なものから、あるいはICTを使った本格的なものまで、いろいろなアイデアを今、実践していただいているものになっています。

(PP)

もう一つは、テクノロジー、働き方そのものを変えていこうというところで、我々、先ほどスマート・ワークというお話もありましたけれども、もう一つ、ワーク・ハードからワーク・スマートへというようなかけ声でやっております。

(PP)

こちらは「未来の働き方」と我々のほうで名前をつけていまして、グーグルだけではなくて、KDDI、日産、広島県、今年もいろいろなパートナー企業の皆様と御一緒させていただいて、実際にテクノロジーを使ったらどうやって働き方が変わるのかというのを検証して、1カ月から3カ月ぐらいの実証実験の結果を見て、事前と事後でアンケートをとって、その結果とノウハウを発表しているという形でやっております。

(PP)

今日同じく委員でいらっしゃる白河先生にも多大なる御協力をいただきまして、実際にテクノロジーがどうやって役に立つか、働き方改革に関わる方でもまだまだ御理解いただいていないところが多いので、その事前と事後のアンケートで、ほら、こんなに違いますよというようなことをやっております。

(PP)

今年は、この在宅と会議の無駄を減らす。あと、ちょうど最近終わったのですけれども、決めた時間に帰りましょうというようなことをやって、具体的にどういう成果があるか。先ほど古平委員のお話からもありましたけれども、やはりみんなデータが大好きなので、

実際に効果があるのでしょうか？というところ、私もいろいろなところでプレゼンさせていただくと、「そんなことはいいから数字を見せてくれ」とよく言われるので、数字を今日は持ってまいりました。

(PP)

例えば在宅勤務は、「在宅でできる仕事は限られているよね」とやる前はみんな思っているのですけれども、実際にやってみてアンケートをとると事前と事後でそう思う人の割合が4分の1になっていたり、あるいは在宅勤務によって業務に支障が出るのではないかなと思っていても、実際にやってみると事前と事後で「業務に実際に支障が出た」という方が10分の1だったりして、結局みんな固定化されたイメージを持っていたり、やってみないとわからないというところがあって、その部分を実際にきちんとした、白河先生を初めプロフェSSIONALの方にコンサルティングをしていただいた上で、みんなで一定期間トライをして、その成果をはかって、それを発表するというのをやっています。

(PP)

実際に、ごく簡単にこういったビデオもつくっています。

(動画再生)

今、何でこれをお見せしたかというところ、結局、働き方の話をしていても、先ほどの古平委員のお話にもありましたけれども、みんなつながっているのですね。ワークがどうで、ライフがどうでというよりも、例えばワークはこういうふうな、このぐらいの時間までにするけれども、ライフはその後どうするかというところで、そのライフというのは、必ずしも家に帰ったら完全に切り離されているものだけではなくて、もちろん長時間労働の問題は考えないといけないのですけれども、例えば子供と一緒に御飯をつくったり、家族みんなで食卓を囲んだりする時間と、働く自分にとってもちろん労働以外にも趣味とか勉強みたいなことを含めて自分の時間をどうやって有効に、効率的に使うかということをお互いに考えるようになってきていると思っていて、今、長めの御紹介をさせていただきました。

(PP)

ここから、テクノロジーが働き方にもしかしたら良いのかも知れないというのは、何となくイメージを持っていたらとすると、では、ライフはどうかということです。

(PP)

実はこの秋に、我々のほうでいわゆる調査というものをやまして、今日この場で話すのが初めてになります。これは何をやったかというところ、働く場所は最近、パソコンだったりスマホだったりいろいろ使っていますのでいいとして、テクノロジーの活用が、そもそもライフのほうは本当に影響があるかというところを我々自身も知りたくて、調査をしたものになっています。

テクノロジーというと、先ほどのプレゼンにもありましたように、色々なツールがあるのですが、特に今回こういった効果があるかを結構ソリッドに見たかったので、例えばど

うやってお互いの時間を効率的に使って仕事と家事・育児を両立していくかということになると、やはり時間ですね。私も今朝、妻と、どっちが幼稚園に送っていくかということで結構もめたのですけれども、やはりそういうときに時間はすごく大事なので、その時間を共有できるというもので、今回、スケジューラーにフォーカスしております。

イメージとしては、例えば仕事の予定もこうやって入れられますし、実際に自分の子供がこの時間は幼稚園だよと入れられますし、お母さんでもお父さんでもいいのですけれども、クラスのランチ会もここに入っているみたいな形で、もちろん仕事の業務内容は入れないにしても、それぞれの家族のメンバーがどういうふうに一日を過ごしているかを入れて、それをみんなで見るができるというものに、デジタルのスケジューラーはなっております。なので、こういったイメージで見えていただければと思っております。

(PP)

まず最初ですけれども、共働き夫婦が働き続ける上でストレスを感じることは何ですかと、フラットに聞いた質問で出てきたのが、女性のトップは「家事と育児の分担」ということです。これはピンクの線が女性になっていまして、青の線が男性になっています。女性のほうは「家事と育児の分担」がトップツートで、逆に男性の青のグラフは低くて、分担に対してあまりストレスがない。分担していないからということだと思っておりますけれども、ストレスが違います。

逆に女性の3番目、男性で一番大きいのは「夫婦間でのコミュニケーション」というところで、やはりコミュニケーションが一つのストレスの原因にもなっているということが見て取れます。

(PP)

では、いわゆる家事・育児の分担についてのストレスが、スケジューラーを使うとどうなるかという、これは薄いピンクがスケジューラーを使っていない方、濃いピンクが使っている方となっているのですけれども、見事に家事の分担に対してのストレスとか、育児の分担に対するストレスは、非常に大きくポイントを落とすしていまして、実際にその分担に対してのストレスが減っているというものがございます。

(PP)

もう一つ重要なところで、夫の関わりはどうなのですかというところで言いますと、こちらもやはり夫が家事・育児に関わってくれる率、割合に満足している、これはどちらも上がってまして、我々も仮説としてはスケジューラーでお互いの予定がクリアになると、いつお迎えに行くかとか、いつ料理をするかとか、いつごみ出しをするかみたいなことがお互いにすごく明確になりますので、そのように情報を共有することでストレスも減るし、この日はこれで決まっているとなれば、仕事のスケジュールと調整ができますので、そういったところがあって、こういった関わりへの満足度にも貢献しているのかなと思っております。

(PP)

ほかにもデータがありまして、今のは女性なのですけれども、今度は男性です。男性が一日当たりの家事に割く時間とか、一日当たりの育児に割く時間の平日1時間以上の割合とか、休日2時間以上といったものについても、どちらも上がっておりまして、実際にこのミーティングとかこの調査会のアジェンダでもあります、どうやって時間を増やすのかということについても一定の貢献が見られるのではないかと考えております。

(PP)

次は満足度です。こちらも大事な数字になっていまして、こちらも上がっております。これは夫自身が、自身の家事・育児への関わりというような数値になっております。

(PP)

先ほど女性のトップツートいいますか、家事・育児の分担のストレスにフォーカスしてきたのですけれども、ほかの数字もありまして、これは薄い小さいほうのピンクと青がスケジューラーを使っていない人で、濃いピンクと青のほうが使っている方なのですけれども、先ほど申し上げた夫婦間での育児分担、家事分担みたいなのところも差があるのですが、もう一つ、夫婦間でのコミュニケーションです。さっき男性のほうも課題になっていましたけれども、そちらもやはりスケジューラーを使っているほうが満足している率が高く、あるいは夫婦2人で過ごす時間というようなものも上がっておりまして、いわゆる総合的な数字が上がる。家事・育児の分担だけではなくて、やはりコミュニケーションもよくなっているとか、それは夫婦2人で過ごす時間にも関係してくるといような形で、全体的に効果がよくなっているということが見て取れます。

(PP)

その結果、幸福度も押しなべて、そもそも全体的に今、幸福ですかという数字も上がっております。

(PP)

では、スケジューラーを利用する前と後で実際にどういう変化が起きたかということで、特に変化が起きたもののポイントを書いているのですけれども、先ほどの時間のお話もあるのですが、もう一つは、夫婦間での家事分担が明確になった。あるいは家事に取り組む意識が強まった、育児に取り組む意識が強まったという形で、スケジューラーは当然、時間に関するものなので、時間に関しての数字が動くのはある程度もともと想定していた範囲の中にはあるのですけれども、もう一つ、意識とか分担みたいなのところが、お互いに責任が見える形にして明確にシェアすることによって変化が起きているというのは、非常におもしろいかなと思っております。

(PP)

今、個別具体のスケジューラーというものについてお話をしたのですけれども、テクノロジー全般の使うメリットとしては、先ほど古平委員からも話がありましたけれども、お互いの最新の情報をアップデートするのが、例えば家にある紙のカレンダーで昔やっていたものだと、どうしてもタイムラグが発生するのです。テクノロジーの場合はリアルタイ

ムで更新ができるので、まず更新性が非常に高いということです。

それをどこでも閲覧できる。スマートフォンでも、パソコンでも閲覧ができるということで、いつでも、どこでも、お互いに最新情報をシェアして、それをお互いに確認することができるというところがすごく大きなポイントです。

もう一つは、それが全部記録として残りますので、余計な夫婦げんかがないというか、「あなたは先月こんなだったじゃない」と言われても、「いやいや、そうじゃない、見てみなよ」というようにできるということが非常に大きなところかなと思っております。

なので、この更新性でいつでも更新できて、いつでも見られて、それがさらに記録として残るということが、やはりテクノロジーが先ほどのいろいろな効果につながってきているのかなと思っております。あとは柔軟に発展性を持たせて、それぞれの使い方に応じて、例えば仕事の予定は俺はシェアしたくないという場合は、それはシェアしないようにしようとかいう形で、いろいろな使い方ができるというのがポイントかなと思っております。

(PP)

私からは極力具体的なお話をさせていただいたほうがいいかと思いましたので、今日は具体的な提言をお持ちしています。それは、先ほどのトライアルの動画を見ていただいたものは働き方のトライアルだったのですけれども、今度は「未来の夫婦のカタチ」みたいなものをトライアルができないかなと思っております。

基本的なステップは似通ってしまっていて、やはりまずはトライをしていただくことが非常に重要で、その後で、それがどういう効果があったのかを検証して、その成果を発表して広げていくということが必要かなと思っております。

(PP)

ちょっと時間が迫ってきているので少しはしよりますが、実は働き方のほうでも、昨年、広島県庁に恒常的な長時間労働を解消したいというお悩みをいただいてやったときに、最初はみんな、スケジューラーに予定なんて入れたくない、それは抵抗があると皆さんおっしゃったのですけれども、実際にプロフェッショナルの方に、我々も含めてコンサルをして、例えばこういう使い方がありますよねとか、個別具体の課題に落とししていくと、確かにそうだねというので、それぞれでスケジューラーの入力のルールを逆に自分たちで創意工夫されて、結果的にすごくいい成果が出たというような事例があります。

(PP)

やはり実際に導入をするというのが大事なのですけれども、そのためにいろいろな準備、それを応援するために具体的にできることがあるかなということで、本日お持ちしています。

(PP)

最後のスライドは事前の配布資料と一番変えているので、こちらのほうを見ていただきたいのですけれども、テクノロジーを活用した男性の家事・育児参画を促進するために何が必要ですかというので、1つは先ほどの働き方と、やはりワークとライフがシームレス

につながっているというところがあるので、もちろん働き方の話は重要なのですけれども、もう一つ、ICTを活用していかにスマートに情報共有できる夫婦になるかというところのトライアルができないかな、したらいいのではないかなと考えています。

トライするに当たって、やはりICTをどう使うかというところで、ICTリテラシーの底上げのトレーニングですね。先ほどの広島県の事例にもあったように、やはり最初は導入の部分が必要ですので、そのためのハウツーの動画とか、eラーニングで学べるとか、パンフレットみたいな、そういったところがまず1つ必要かと考えています。

それをもとに、実際にやっていただいたときに、例えば今日、委員でいらっしゃる皆さんは夫婦間のコミュニケーションのプロだと思いますので、ICTを使ってもそもそも全然夫がやってくれないのですみたいないろいろなことがあったときに、それはこう言ったらいいよとか、こういうふうにとったらいいよみたいなことで、きちんとコンサルテーションした上で、その上で政府、公的機関、産業団体のような大きな傘でICT活用が実際に夫婦の家事・育児分担等にどういった効果があるか検証、実験してみるのがいいのではないかと考えております。

そのときに重要になってくるのが、私が先ほどプレゼンしたのは個人ベースの調査なのですけれども、例えば企業や団体レベルでコミットするとか、少なくとも部署レベルでコミットするとかいう形で、企業・団体から個人に対しての影響力がすごく大きいと日々感じていますので、政府、公的機関、産業団体による大きな傘のときに、多くの企業の共同実験として入っていただいて、そこに対して、企業・団体レベルで呼びかけをしていくというのが非常に大事かなと考えております。

もう一つは、最後にこれが一番大事なのですけれども、その成果は何かというところをきちんと、個人レベルと、あるいはもし企業でやっていただく場合は企業でもきちんと実感をして、個人レベルでどう実感できるか、あるいは企業からの目線を見たときにワーク・ライフ・バランスとかにどうやって貢献しているかをきちんと数字で示して、その結果を拡散していく。これをぐるぐる回すことによって、一つ、モデルケースといいますか、実際にどうやったらできるかというところの効果を証明しつつ、みんながそれにどんどんトライしていく、始めていくという循環がつかれるのではないかと考えております。

すみません。少し時間をオーバーしました。

○家本会長 ありがとうございます。

それでは、白河委員からお願いをします。すみませんが、5分程度でお願いできますでしょうか。

○白河委員 わかりました。

今の話と多分かなり続くところがあると思うのですけれども、今の話の中で、事業主体が全部夫婦とか子育てファミリーなのですね。では、独身の人とか子供のいない人にワーク・ライフ・バランスはないのかというと、そういうわけではない。出産後クライシスのような問題が起きるのは、ライフのない会社生活から、いきなりライフのある子育て生活

に移るときの摩擦が大き過ぎるというところがあって、そこになかなかスムーズに入っていけないというところはあります。

あと、博報堂の方が何かで調べて共有されていたのですが、独身の男性はどう頑張ったとしても300万人は余ると。ですから、独身の人というのはワーク・ライフ・バランスなく働かされてしまうと、そこは社会が変わっていくときに、絶対一緒に変わりたくないよねとなってしまうので、全ての人がやりたいことは、子育て以外でも全部大事なのだよというようなスタンスはとても大事だと思います。例えばそれがオタク活動でも大事だと思うのです。AKBのコンサートがあるから早く帰りたいとか、そういう人もちゃんと認めてあげて、全ての人がちゃんとそういった生活をできるのが一番いいと思います。

独身の人というか、ダイバーシティの理解に向けてちょっとおもしろい取組があったので、スリールさんからプレゼンをお借りして、紹介させていただきます。

スリールさんは、育ボスブートキャンプというものをリクルートさんと共同開発されました。

次のページをめくっていただくと、この専門調査会でmanmaさんの取組を御紹介されていた方がいたのですが、あれは学生さんたちとかが1日だけ家庭留学するというものなのですけれども、これは4カ月のワーク&ライフ・インターン事業というものをずっと、もう6年目ですかね、大学生向けにやっていて、今それが企業の研修とかにどんどん広がりつつあります。

この中で、育ボスブートキャンプというのはおもしろいなと思ったのは、これは独身のマネジャーが対象なのです。要するに、イクボスになってもらうために体験をしてもらう。子育て中の部下がいかに大変な生活を送っているかということを経験させるものなのです。もちろんトライアルですから、手を挙げた人にやっています。

次のページを見ていただくと、どれだけブートキャンプなのかというと、まず、17時に退社して、これはマネジャー2人1組ぐらいでやっているのです。最初はもう既にワーク&ライフ・インターンで共働き家庭に行っていて、子供のお迎えから、お母さんかお父さんが帰ってくるまでをやっている学生が先輩というか、インストラクターとして一緒について行って、いなくなったら独身のボス2人が行く。部下の家に行くというわけではなくて、会社の中でやってくれる人のところに行っていて、共働き家庭で子育て及び共働き生活を疑似体験するという仕組みになっています。

これをやった人に実際にインタビューしたら、まず、とにかく退社時間が17時と、今まで考えたこともなかった。自分の働く時間がこうやって限られることを、自分は独身なのでまず考えたこともなかったと。ここで退社するまでに、仕事を効率的に行うことがいかに大事かわかったと。それから、帰ってからも実はすごく大変なのだということがわかった。結構、息つく暇もないよねと。

このように仕事の効率化と、それから、部下はこういう生活をしているのだなど。ダイバーシティは概念的な研修をしてもわからなくて、体験することによって、その部下のこ

とを厚みを持って見られる。その人のライフも含めて見られるようになる。そうすると、子育てだけではなくて、この人は介護があるのかなとか、そういうことも含めて、ワーク・ライフのわかるマネジャーとしてマネジメントができるようになるのです。やはり座学の研修を行うだけではできない理解がここでは生まれていました。

なぜ多様性が今、必要なかみたいなことはものすごくされているのですけれども、このヒアリングに行って、男性のマネジャーが実際に変わった、おもしろかったなと思うところは、自分の労働時間がその後すごく減ったというのです。今までは別に帰る理由もないので際限なく働いていたけれども、すごく減ったと。それから、部下とのコミュニケーションがすごく増えた。ただ、今日子供が具合悪いので何時に出社しますとかいうときも、大丈夫？　みたいなことが考えられるようになったし、残業自体がすごく減った。あと、独身の男性なので、僕もちょっと結婚とかは興味が出ましたみたいなことを言っていたのですけれども、とにかく体験が引き出すものは結構大きいのだなと思いました。

この人が結婚するとかしないということは別として、やはりマネジャーとしてさまざまな、仕事だけではない部下というところがどういうことなのか。しかも、その中で一番今結構大変な作業である両立をしている人たちがどういうことをやっているのか。これは介護との両立にもつながると思うのですけれども、そういったようなことを、この強制キャンプの中で体験していく仕組みを紹介させていただきました。

これは学生向け、若手女子社員向けといろいろありまして、学生だと必ず1回40人の中に最近男性がまじってきているのです。男性の若い子たちも結構考えているのだなということで、やはり子育てに入ってから突然ではなくて、皆さんが自分の仕事だけの人生ではないのだと、ライフも大事なのだということを理解していただけるような仕組みの一つとして、こういったことも具体的な実践としてあってもいいかなと。今、これは行政にも結構導入されたり、企業にも導入されている仕組みです。

それから、先ほどの山本さんの、私も関わらせていただいているので、すごく学びが多いのですが、スケジューラーを使うというのは、やはり時間を意識することなのですね。よく、これからテレワークがあるから大丈夫だよなという意見もありますけれども、テレワークだけではやはりだめで、時間をある程度意識する仕組みがあって初めてテレワークが生きてくる。テレワークというのは、まさにこの前のグーグルさんのセミナーでUFJ総研の矢島さんがおっしゃっていたのですが、仕事の柔軟化ではあるけれども、それ自体は別に効率化を促す仕組みではないと。スケジュールとか時間を、何時までに帰らなきゃとか、何時までにこの人は帰ってしまうからその前にこの人とこれを話さなきゃとか、そういう時間の意識をして、時間には限りがある、仕事の時間にしっかりメリハリをつけるというところをやって、その工夫をした後に柔軟化が起きると非常に効果的であるということが共有されていたので、それも御報告させていただきます。

以上です。どうも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。

全体の時間の予定があと残り10分なのですが、今日、私も3回目の会議なので、5分ぐらいと思っていたのですが、3分ぐらいのつもりで頑張って話してみますが、5分になってしまったらすみません。御容赦ください。

3点だけ、私の個人的な意見をお話ししたいと思っています。1点目は、中小企業、ベンチャー企業の経営者としての視点の話、2点目は、地域の中での関わりの話、3点目は、前回御出席いただいた中で聞いていただいて、いろいろ議論していただいた乳児用液体ミルクの話について、少し個人的な意見を申し上げたいと思っています。

1点目の経営者の話という観点では、私はちょうど20年、15歳で創業して、今年35歳で、ずっと同じ会社を運営してきました。3割ぐらいの従業員が日本国内にいる外国籍の従業員なのですけれども、もともとある意味自然ダイバーシティの中でいろいろな働き方がそこに存在をしていて、入社3カ月で育休を取らせてくださいと言われて、いや、制度とか思いながら、ある意味、制度に当てはめる必要性が我々みたいなサイズの場合だとないので、じゃ、行こうかといってやる。取締役のCF0が育休をとるとか、制度的な話からいくとあれですけれども、やろうかという話になる。私自身も23歳で最初の子供が生まれたときに、制度とか何とかという対象にはなりませんけれども、休むわといって休むみたいな、そういう話ができきた。

ただ、これは会社が小さいからできるという話になるのですが、あるとき、私どもの会社は非常に残業がわっと増えるケースがあって、なかなかいろいろな施策をしても小さくならなかった。そこでボスに、我が社で「6時15分の男」と呼ばれている男を連れてきてもらって、彼は6時15分になると帰るのです。会社は6時半が定時なのですから、子育てをしている男性なのですが、彼自身が子供のサポートをするという家庭でのルールになっていたらしくて、15分ずつ全部前倒しで勤務の開始と勤務の終了があって、しかも、6時15分になったら絶対に帰る。彼は既に6～7年働いていますけれども、6時半を超えて会社にいるのを見たことがあるのは恐らく3～4回ぐらいしかないという感じなのです。

先ほど白河委員がおっしゃったり、山本委員からお話があったような時間の意識の話は極めて重要だと思っていて、結局「6時15分の男」というのは周りがつけるあだ名なのですけれども、時間をどれだけ意識して働くかということが、男性自身の中でも、実はその人は日本国籍ではないのです。日本人ではないのですが、学ばなければいけないところがたくさんあるなと思っているところもあります。

結局、今、意識の変革をゆっくりやっていくのは、もちろん一つの手かもしれないですけれども、待っていると何が起きるかということ、優秀な人がどんどん日本から出ていくということ、ゆっくりやる、もしくは時間がかかるものだと、上の層がなかなか理解してくれないということを例えば入社5年目ぐらいまでの若い人たちが感じていると、この会社でやっていくのは難しそうだなと思って、優秀な人たちが抜け出ていく。結果的に経営的に考えると不利益のほうが大きいのではないかと考えています。別に甘やかすとかいう話ではなくて、むしろ企業の中での変革が、そもそも競争力の中で人も減っていきますの

で、求められていますよねという背景はあると思っています。

結局、時間の総取りを全部するのは無理なので、何かを諦めるとか、何かを効率よくしなければいけないのはみんなわかっている中で、先ほどのICTの話、デジタルテクノロジーの話は一つの切り口だなと思っています。

すみません。私の話はこれだけで時間が相当長くなってしまったのですが、2点目のポイントだけばっと申し上げると、私、消防団を非常に頑張っていて、東京都内に住んでいるのですが、地域の関わりとか地域の中での先輩パパとのコミュニティの中での入り方みたいなものがなかなかわからなかったです。幼稚園のおやじの会とかも、実はこういう感じでなかなかずっと入りづらくて、子供が4人目になってようやくおやじの会の飲み会に行けたみたいな感じだったのです。

切り口がなかなかわからなかったりする中で、周りのパパからどう背中を押してもらえるか、一緒に行こうよと言ってもらえるかみたいな話は結構たくさんあると思っています。こういうものも、例えばフェイスブックとか、LINEとか、デジタルのツールの中で、こういうことをやっている人たちがいるんだ、何となく自分でもできそうかなみたいなことから入っていくのはあるのではないかと思っていますところもあります。

本当は今日申し上げたかったのは、PTAの活動の中で、最近、自分の子供の行っている小学校で、男の人が会長、女性が副会長みたいな話の論点ですごくもめたケースがあって、そもそも共働きでPTAの3役のなり手になるケースは大変難しい課題がある中で、すったもんだ2カ月ぐらいやって、結果、軟着陸だったのですけれども、その辺はまたどこかのタイミングでお話ができればと思います。3点目の乳児用液体ミルクだけ、個人的に意見を申し上げたいと思います。

アメリカに行って買ってきました。有用性の話とかは十分、多分前回の議論で皆さんでコンセンサスのとれる話だったと思いますし、一方で時間のかかる話であるというのも乳業協会からの御説明であった点は、その理解が私もできました。

5人目の子供が今4カ月なので、子供に飲ませてみました。やはり簡単にすぐにはばっと受け入れられる環境ではなくて、4回ぐらい飲ませてみて、ようやく何となくいけるかなみたいな感じ。もしよかったら、後でお返ししますので、飲んでいただいて全然結構なのですけれども、味が若干、粉ミルクの味の薄さ、濃さからすると、アメリカで売っているものを3製品買ってきたのですが、どれもちょっと濃いかなという感じがしたところがあります。

ここから先は、メーカーさんがどういう取組をされていくかというところに大きな点があるというところ、そこについてもいろいろな御関心はあるし、研究もされているというのは前回の話であったわけなのですが、国内の今の100万人という出生数に対して、粉ミルクだけというケースの2割のパイは、なかなかメーカーの取組としても進んでいく状況になりにくい。

一方で、例えば私は月の半分は中国にいますけれども、中国は大体1,600~1,700万人の

子供が毎年生まれていて、その大半、3カ月ぐらいで現場復帰するお母さんたちという状況の共働きで、かつ、ほとんど粉ミルクですという環境があります。

こういう中で、日本からの乳製品の輸出は簡単ではないのですけれども、そもそも実は通関上も液体ミルクに関して中国では定義もされていないのです。なので、こういった輸出需要をどう捉えていくかみたいな話は多分もっと大きな話になっていくと思うのですが、少なくとも今回、暮らし方とか意識変革という中で、私は粉ミルクを自分でお湯を沸かすと大体6分半かかるのが平均なのですけれども、これは液体ミルクに限らず、いろいろな選択肢があるということの取組の中で、有用性は理解できたということは調査会の中の一つの意見としてまとまるかなと思っていますところでございます。

すみません。皆さんから御意見をいただくのをお願いしようと思っているところなのですが、もう残り2〜3分しかなくなってしまったので、私の意見はここまでにさせていただいて、どうしても今日ここで最後に一言という方がいらっしゃったら、挙手をいただけないでしょうか。

三木委員、お願いします。

○三木委員 ありがとうございます。

今日の皆さんのお話の中で感じたことと意見を1つ言わせていただければと思うのですが、まず、古平委員から提言があったように、見せ方を新しく変えていくというのはすごく重要なことだなと感じました。女性活躍推進であるとか、ワーク・ライフ・バランスというところがどうしても女性についての問題であるという認識が、私自身、男性という目線で見るときに、男性が自分ごとになりにくいのかなというところは感じています。

そこで、ワーク・ライフ・バランスを次のフェーズに進めていくというところはすごく大切なことかなというところと、あと、古平委員の提言の中で「シェアに特化した家事・育児の子育てバイブルを制作する」というところがございました。「東京防災」の写真と事例が載っているのですけれども、こういった形で、子育て中のパパが全員滞りなく手にすることができる環境はものすごく大切で、また、両親学級等いろいろあるのですけれども、開催している自治体によって伝えている内容とかレベル感が結構違ってきますね。そこをある程度統一化させていくことがすごく重要なことだなと感じています。

また、その中で、今回、育休の話も多く出たので、育休というところについて思うところをお話しさせていただくと、育休中というのが、パパが家事・育児に参加するためには大きなポイントになってくるタイミングだと感じています。その中で、育休を5日間とった、産休で半日なり1日とったという中で、どういう過ごし方をパパがするのかということによって、パパ自身がそこで何を学び得て、育休後の生活にどうかかわってくるかは、この育休の数日間なり1カ月という期間の中で大分変わってくると感じています。

というところで、このバイブルみたいなものを制作することになるのであれば、育休中の過ごし方をしっかり伝えるとか、プレパパ・プレママに対して、育休中にどういうことをパパたちに学んでもらわなくてはいけないのかとか、どういう過ごし方をしなくてはいい

けないのかというところをしっかりと伝えていくことがすごく重要なと思います。

また、こういったバイブルを使って、多分、今の共働きのパパは、シェアしなくちゃいけないよねという概念ではなくて、どうやったらシェアができるとか、そういう方法論が知りたいのだと思うので、例えばテクノロジーを活用した方法であるとか、アプリの紹介であるとか、eBookでタッチすればそのままアプリがダウンロードできるとか、そのような形にしていくことで、パパでも使いやすいものができていくのではないかと感じました。

早口で失礼しました。

○家本会長 ありがとうございます。

そろそろ時間というところで、大変申しわけございません。意見交換をここで終了させていただかなければいけないのですけれども、今日お話しいただけなかった委員の皆さん、もし追加で何かございましたら、事務局のほうにメール等で御意見をお寄せいただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

今回は、ここまで3回やらせていただいて、取りまとめの段階に入っていかなければいけないのですけれども、その方向性について検討したいと思っております。次回、専門調査会は1月中旬を予定しております。場所、日時につきましては、改めて事務局から連絡をさせていただきたいと思っております。

それでは、本日はこれで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。