

第3回 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会 議事要旨

(開催日時等)

- 1 日時 平成28年12月9日(金) 15:30~17:30
- 2 場所 合同庁舎8号館6階623会議室
- 3 出席者
会長 家本 賢太郎 株式会社クララオンライン代表取締役社長
委員 和泉 昭子 生活経済ジャーナリスト、キャリアコンサルタント
伊藤 清彦 公益社団法人経済同友会常務理事
古平 陽子 電通総研 主任研究員
白河 桃子 少子化ジャーナリスト、相模女子大学客員教授
塚本 利幸 福井県立大学看護福祉学部社会福祉学科教授
鍋山 祥子 山口大学経済学部経済学科教授
西本 祥子 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ所長
三木 智有 特定非営利活動法人 tadaima! 代表理事、家事シェア研究家
山本 裕介 Google 株式会社ブランドマーケティングマネージャー
Women Will プロジェクト兼務

(議事次第)

- 1 開会
- 2 議題
 - (1) 関係省庁ヒアリング
質疑応答
 - (2) 専門委員による提言
 - (3) 意見交換
- 3 閉会

(議事概要)

- 男性の暮らし方・意識の変革に関して現在実施している主な施策について、厚生労働省から育児休業の取得状況と諸制度等について、内閣人事局から国家公務員の育休取得促進等について、内閣府子ども・子育て本部からさんきゅうパパプロジェクトの取組等について、文部科学省から男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会の充実や社会教育等について、農林水産省から食育推進基本計画や男性に対する食育推進事例等について、それぞれ提出資料に基づきヒアリングを行った。
- 続いて、委員からそれぞれの専門分野から提言としてプレゼンテーション(※)を行った上で、意見交換を行った。

(※)

- 資料 2-1 に基づき、伊藤委員から、経済同友会が発表した提言「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」を基に説明があった。
 - 「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ない。
 - 企業の取組として、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・実践を求めている。また、兼業禁止規定の緩和についても指摘。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る、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る。
 - 政府としての取組について、日本再興戦略の着実な実行と効果検証が必要。労働法制について、全ての「労働」を一律に保護・規制するポジティブリスト方式から、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ネガティブリスト方式への転換が必要。

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必要。また、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、新しい働き方に対応する社会保障の再設計、柔軟で安定した労働市場の構築が必要。
 - 教育機関の取組について、小中学校レベルから人財の育成について体系化・実践が必要。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。
 - 個人の取組として、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。
 - （個人的な問題提起として、）何を従属変数に据えるのか、固定的な性別役割分担の意識改革か、男性の意識改革か、女性の活躍推進か、人口減少の是正か、競争力強化か、豊かな社会づくりか、これら全てをどういう順番でやっていくのかを、いま一度整理が必要だと思う。
 - 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。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となってくるのでは。
- 資料 2-2 に基づき、古平委員から、気運の醸成に関して説明があった。
 - 気運醸成には、大義に共感できるか、旗振り役の存在、仲間の存在の3つがポイントとなる。
 - イクメンは浸透してきてはいるが、男性が育児・家事に参画することよりも、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

ばいけないという認識がされており、大義が伝わっていない。

- 常識を変えるのは実態。実態を作らないと変えられない。若い世代を中心に育休経験者を増やし実態をつくることで、下の世代への気運を加速させる必要がある。男性の育休促進、WLB／働き方改革のさらなる加速のためには、企業側の制度改革は必須。
 - 気運醸成のために、(1) WLBのイメージを進化させるべき。時間をどう配分するかというものから、短い時間で生産性をどう上げるかという「質」の要素に押し上げる、(2) 客観的データによる説得力強化が必要。男性が家事・育児をすることの効果・メリットを見せることが必要。既存の研究データがなければ、研究会の発足も検討、(3) 男性自身への動機づけとして、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える化する、(4) 家事・育児のやり方やシェアの方法について、点在している情報をまとめ上げる、(5) 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。例えば、小学生になったら朝ごはんを自分でつくる取組など。
 - (気運醸成以外に、) インフラ環境の整備・負担の軽減は重要。保育園や幼稚園からの情報発信のデジタル化を支援、送迎や移動の負担、病児／病後児保育サービスへの助成金等による経費負担軽減も必要。
- ・ 資料 2-3 に基づき、山本委員から、テクノロジーの活用に関して説明があった。
 - 共働き夫婦が働き続ける上でストレスを感じることの女性のトップは「家事と育児の分担」。男性の一番大きいのは「夫婦間でのコミュニケーション」。
 - 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ストレスが減っているという結果が出た。
 - スケジューラーを利用する前と後で、夫婦間での家事分担が明確になる、また、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るという変化が起きた。
 - 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、テクノロジーがいろいろな効果につながってきていると考えられる。
 - 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にトライアルができないか。(1) ICT リテラシーの底上げのサポートコンテンツ、(2) 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、(3) 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で見るときにワーク・ライフ・バランス等にどう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。
 - ・ 資料 2-4 に基づき、白河委員から、男性の育児参加、理解に向けてスリール株式会社による育ボスブートキャンプに関して説明があった。
 - 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。座学の研修を行うだけではできない理解が生まれた。

- 育ボスブートキャンプを体験した独身男性マネジャーは、今までは際限なく働けていたけれども、体験のあと、自分の労働時間がすごく減り、部下とのコミュニケーションがすごく増えたという変化があった。
- テレワークは、仕事の柔軟化ではあるけれども、それ自体は効率化を促す仕組みではない。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工夫をした後に柔軟化が起きると非常に効果的。

（会長からの主な発言）

- ・ 時間の意識の話は極めて重要。意識の変革をゆっくりやっていくのは、一つの手ではあるが、待っていると優秀な人がどんどん日本から出ていく。何かを効率よくしなければいけない中で、ICTの話、デジタルテクノロジーは一つの切り口である。
- ・ 地域との関わり方について、切り口がなかなかわからない中で、例えばフェイスブックやLINEなど、デジタルのツールの中で、地域で活動し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。
- ・ 乳児用液体ミルクについて、第2回調査会で有用性の話はコンセンサスの取れる話だったと思う。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での一つの意見としてまとまると思っている。

（委員からの主な発言）

意見交換での委員等からの主な発言は以下のとおり。

【父親の育児参加について】

- ・ フランスでは病院で助産師の指導を受けるとき、父親がいつ来院するかスケジュールを把握して、一緒に指導を受けて2人で同じだけの技量を身につけ、家に帰ったら同時にスタートアップする仕組みがある。日本でもそのような、母親の入院中に父親と一緒に学べるような制度ができれば。
- ・ 保健師による家庭訪問があると思うが、保健師の中には、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頑張っねというように働きかけをされる方も多い。父親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、保健師の教育のところからも入れていかなければいけない。
- ・ 子育て中のパパが全員滞りなく家事・子育てバイブルを手にするができる環境はものすごく大切。両親学級等、開催している自治体によって伝えている内容やレベル感が結構違っている。ある程度統一化させていくことが重要。
- ・ 家事・子育てバイブルについては、育休中の過ごし方や、プレパパ・プレママに対して、育休中にどういことをパパに学んでもらわなくてはいけないのか、という過ごし方をしっかり伝えていくことが重要。

【育児休業について】

- ・ 出生時両立支援助成金の認知度を上げるためには、例えばハローパパ助成金といったような、男性の育児休業取得のための助成金であるとわかるネーミングにすれば、さらに浸透していくのでは。
- ・ 国家公務員の育児休業に関する施策を考えると、どの施策が一番影響・効果があるのか実験的に実施して分析すると、我々の議論も進展するのでは。

【食育について】

- ・ 男性にとっても食育は大事なことだという意識で国からは普及を図っていても、これが地域の社会教育におりてきたときには、「食育の充実＝お母さん頑張れ」という構図になってしまう危険性がある。
- ・ 食育の充実、共食の促進と言っていながら、多くの子供たちは朝練に参加している。学校教育のもとに朝早く出なければいけないので、物理的に一緒に朝食をとることが不可能になってしまう。実生活をみて、各省も意識を同時に高めなければいけない。

【その他】

- ・ 女性活躍推進や、ワーク・ライフ・バランスがどうしても女性についての問題であるという認識が、男性が自分ごとになりにくいと感じている。古平委員の提言にあったように、見せ方を新しく変えていくのは重要な視点。
- ・ 男性は、家事・育児はシェアするのだという概念よりも、どうすればシェアができるかといった方法論が知りたいのだと思う。例えばテクノロジーを活用した方法や、アプリの紹介、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いったような形にしていくことで、男性でも使いやすいものができていくのではないかと。