

「暮らしの質」向上検討会第2分科会（第5回） 議事要旨

1. 日 時：平成27年4月16日（木） 10:00～12:00

2. 場 所：合同庁舎第8号館8階特別中会議室

3. 出席者：

○委員（50音順）

有川委員、石田委員、高島委員、宮原委員

○すべての女性が輝く社会づくり推進室等

別府次長、華房次長、田中参事官、小八木参事官、水本企画官

4. 議事次第

（1） 開会

（2） 第2分科会取りまとめ（案）について

（3） 第3分科会取りまとめ（案）について

（4） 閉会

5. 議事の経過

（1） 開会

宮原分科会長の司会により開会。

（2） 第2分科会取りまとめ（案）について

田中参事官から資料1により、「『暮らしの質』向上検討会第2分科会」取りまとめ（案）について説明。その後質疑応答。主なやりとりは次の通り。

○宮原分科会長

前回の意見、あるいはメール等々で皆さんに加筆いただいた事項を事務局で盛り込んでいただいた。もう2週間ぐらい時間がたっているので、これにつけ加えて何か思いついたこととか、この辺はまだ違うのではないかということがあれば、少し御議論をいただきたいと思う。

私から1つ。日経新聞の4月4日号の記事に、サイバーエージェントという石田さんの親会社が、妊活コンシェルジュということを行っていて、月に1、2回程度保健師さんが来て、仕事と妊活で悩んでいる社員のためのケアに積極的に取り組んでおられるというものが書いてあった。もしかしたら一番最後の

3番目の「ワークの側がライフに寄り添って」とあるが、マタニティハラスメントあたりのところの自己肯定感のあたり、そういった企業事例みたいなことをつけ加えてもいいのではないかと思う。石田委員は実際に企業で取り組まれているので、ちょっとお話などをしていただけるとありがたい。

○石田委員

今おっしゃっていただいた妊活支援制度というのは、macalonパッケージという女性社員支援制度の一つ。macalonというのは造語で、「ママ（MA）がサイバーエージェント（CA）でロング（LON）で働く」という由来の人事支援制度になっている。

女性社員の妊娠前から出産、そして出産を経て復帰後まで、女性の重要なライフステージに寄り添って支援を厚くするという取り組みになっていて、2014年にこの制度をスタートさせたが、想像以上に外部の企業の方から反響があったり、女性社員の定着強化、採用強化にもつながったりと、様々な効果が出た制度になっている。

○宮原分科会長

自分が年齢を重ねていくにつれて、妊娠に適した年齢を経過してしまうと、それはそれで、仕事を一生懸命やってきたのに個人が少し犠牲になると面もある。そうならないように、企業としてもそういうことを社員に伝えるといった活動かなと思うので、この事業なども入れてもいいかなと私は思った。

○石田委員

「女性が子育てをしながら継続して働き続けやすい職場づくり」というところで1点申し上げたいところがある。仕事をカバーしましょうとか、フォローしましょうとか、子育ては大変だから無理をさせないようにしましょうという方向性の気遣いや職場の雰囲気づくりが間違った方向に行かなければいいという印象を受けている。

今、マミートラックという言葉がメディアに取り上げられていて、今の世の中が以前に比べて女性に優しくなってきたので、子供がいる女性社員に対して、主に男性の上司が、無理しなくていいからねとか、頑張り過ぎないでねという言葉をかけていただくが、私はこれは一種の罨だなと思っている。福利厚生とか支援制度ももちろん大事だが、出産を経て復職しても、復帰前と変わらずに成長する機会や挑戦する機会の提供があることも大事なので、「負担を減らす」、もっと言うと「仕事を取り上げる」ことだけが解決策ではないと申し上げたい。

この意見に共感してくれる男性が意外と少ないという実感もあって、男性側からすると、こちらは気を遣っているのに、よかれと思って言っているのに、という声がよく聞かれる。この認識のギャップを埋めていく、合わせにいく、理解を求めていくということも1つの支援の形なのではないかと思っている。

○有川委員

結婚して妊娠、出産、子育てがしやすくなるために、かなり大きな問題として、そうなったときに仕事をやめざるを得ない、また仕事に復帰してこれないということが全体を通してあると思う。働く女性の60%ぐらいが子育てのために仕事をやめているということが大きな問題だ。一回やめたら振り出しに戻して、また別なことを一からやり直すということが労働市場としてもったいない活用の仕方だと思う。今までやってきたキャリアを途切らさないための政策、セカンドチャンス、また帰ってこれるなど、同じ会社ではなくても、今のスキルをまた次に生かせるという仕組みづくりが労働市場の健全な活性化として必要。人事とか就職の段階からそれを意識していかれること、一回外に出たときに何も使い物にならないという人材をつくらないようにすることが必要だと思う。

男性も同じであると考えていて、例えば、男性も女性も一回会社をやめてもまたほかのところでやり直せたり、一からではなくて、これまでの継続したキャリアの上に乗っかっていくような働き方を全体で考えていくことが必要。少し大きな話ではあるが、そういったことを、働いてからということではなくて、これから何をしていくのか、自分は何をして稼いで生きていくのか、学生の段階から意識することも必要なのではないかと思った。キャリアが途切れると、30代、40代になってから、これから何を生きていこうと考えることになってしまうので、これは労働力の非常にもったいない使い方。それをどのように加えるかの政策は議論しなければいけないが、セカンドチャンスがある。何度も働いていける、そのチャンスを何度も何度も与えてもらうということの意識改革も必要かと思う。

○宮原分科会長

今のは、マザーズハローワークみたいところで再就職支援みたいなことをやっている事業もあることはある。あと、ママインターンなどと言って、2カ月分、補助金を出して、よかったらマッチングして3カ月目以降はその企業に入ってくるみたいなものもある。2カ月間で、うちの会社に合うかどうかマッチングを図るような事業がたしかあったかと思う。そんなことをもう少し増やしたほうがいいのではないかとは思う。

○有川委員

そういったところでも労働支援とかスキルの開発みたいなものはやられているけれども、本当に一から出直しの感じになってしまうことがすごく多い気がする。これまでやったことを生かして、しかも、前、高島委員が言われたように、休んでいるうちにこれだけのスキルをつけるというような、何か目指すもの、自分は次に何を目標にするかということ、自分がやめる段階だけでなく、自分が子育てをしている間はこういう勉強をして、次はこんなふうになっていくというキャリアプランを、結婚する前、就職する段階から意識することが必要なのではないかと思う。

○高島（宏）委員

第2分科会として議論をしてきて、こうやってまとめていただいて、非常によくまとめていただいているなと思う。特に後半の支え合いの部分についてだが、まとめてみると、結構普通だなという感じ、やるべきことだけれどもやれていないことがいっぱい書いてあるなという感じがある。大臣からもあったように、これをエッジの効く実効性を持つ提案にするにはどうしたらいいのだろうかということを考えていく。書いてあることは本当にそのとおりというか、皆さんで議論してきたことであるけれども、それがインパクトを持って伝えられるような方法がないかなと思う。

やったほうがいいけれどもやれていないことをやれるようにするという点において、会の前半では私は結構インセンティブみたいなことを多く言っていたが、もう一つのやり方としては、ムーブメントをキャッチコピー化するみたいなところがあるかなと思っている。まさにイクメンとかイクボスとかというのは、やったほうがいいけれども、やれていなかったことをキャッチコピー化したことによってそういうイクボスになろうとか、イクメンを増やそうみたいな社会的な認識が広がっていったケースであるが、ワークライフバランスという言葉もそうだと思う。

それで考えると、ここに書かれていることの半分ぐらいが、企業の中で育児や出産、場合によっては妊活といったものを支えていく企業を増やしていくことがこのチームの1つの大きなメッセージかと思って、「イクビズ」というのはどうかなと思う。もっといいのがあるのかもしれないが、「イクビズ企業」を増やすのだからみたいな言い方でここに書いてあることを総称するのはどうか。もっといいアイデアがあるのかもしれないとまだ考えつつであるが、やったほうがいいけれどもやれていないことをやれるようにするには、やったほうがいいことをそのままストレートに伝える以外の何らかの施策が必要だと考えるし、

今の一案として「イクビズ」みたいなくくり方をしてはどうかなと思った。

○宮原分科会長

確かに、ちょっと含めてしまうと、当たり前というか、インパクトに欠けるなというところがあるが、ネーミングなどにつきましては行政のほうもなかなか難しいとは思いますがどうか。

○田中推進室参事官

実はそういう企業について、これは例えばであるけれども、くるみんマークとかプラチナくるみんとか、そういう既存のものがいろいろある。そのほか、今、女性活躍応援企業だとか、ほかの名前がついてしまったものがいろいろあるので、それとの整合性を図りながら検討すべき言葉ではあるかと思う。既存施策との関係を整理する必要があるのかなと思うけれども、名称を何らかの形でつけるというのは非常に重要なことだと思っている。

「イクビズ」という名称はどこかで使われていないかとか、調べさせていただきたい。

○高島（宏）委員

今、検索したら「バイクビズ」しか出てこなかったの、余り使われていないかなと思う。例えば、ブラック企業とかはやっているの、優しい色の名前をつけたらいいかなとかもちょっと思ったけれども、「ピンク企業」だと違う意味になってしまいそうで、それでまだいいものが思いついていない。「イクメン」「イクボス」とかの流れもそうであるが、既にはやっているものに乗っけていくほうが社会的には。ワークライフバランスもそうだが、浸透はしやすいと思う。そこまで出して全体に提案できるほうがいいのではないかなと思っている。

○別府次長

付け加えて申し上げると、ブラック企業に対しては、今、ホワイト企業と言って、経産省などはそういう本なども出したりしている。今、おっしゃった一番のポイントは、とにかくそういう名前を与えてあげることによって動きを一気に加速させようという発想なので、そういう発想自体をここに書いておくべきなのかなという気がする。

ただ、その名称を書くといっても、恐らく断定的には書けなくて、今、おっしゃった「例えば〇〇など」という形で、そういうことをやっても進めていくのだという意思を書くというのがあるのかなという気はしているので、ちょっ

と検討させていただきたい。

○別府次長

加えてご説明申し上げます。きょうお話があった中でのマミートラックの話は、2年ぐらい前、私も男女共同参画局にいたときに、活躍している女性の方々から、マミートラック問題が起こっていると言われた。まさに男女間の意識のギャップ、特に管理職の意識のギャップが起きている。

今回見ていて、そこら辺は一応書けているのかなと思ったが、5ページの一番下の「安心して妊娠・出産等ができる職場であり、かつ、企業経営にもメリットのある実例」というのが結構重要で、そういう場合、どうやったら戻ってきた方がもう一回活躍できるかということまで書かないと恐らくいい実例にはならない。恐らくそういうところできちんと集めていくのかなと思っている。そこは、かなり進めてきた企業の方は、男性の管理職の方も意外にみんなマミートラック問題を考えておられて、これはどうにかしなければいけないというのは、コンセンサスや何かに相当かかっていると思うので、そういうところはちょっと工夫したいと思う。

あと、有川先生のおっしゃった中にキャリア教育の話というのも随分出ていて、特に女性に対するキャリア教育。門倉委員からも、女性が自分で金銭的に自立することの大切さを教えるところにちらっと書いてある。キャリア教育の重要性というのは大分意識されていて、今回、門倉委員からお話もあったように、我々ももう一回、実は今の家庭科教育にもいろいろなことが書いてあるので、そういうところもちょっと見てみたいと思っている。

そういうところで、実は、先ほどの高島さんのお話にあったかもしれないが、やっていることになっているけれども伝わっていないということがある。やるべきことという認識もあって、やってもいる。ただ、いまいち進んでいないというのもある。恐らく、そういうところの一種なのかなという気もするが、そういうことも含めてちょっと検討したいと思う。

○宮原分科会長

今の話にちょっとつけ加えると、石田委員が仰ったように、マミートラック。今、大企業で出産して戻ってくる社員のほとんどが経理とか人事とかスタッフ部門に行ってしまう、企画とか営業の担当者などばりばりやっていた人がやる気を失ってしまうということもあったので、ぜひこのあたりでは。企業実例で、ユニクロさんなども短時間勤務の店長とか。あと、フランフランの高島さんとかも確か短時間勤務の店長でしたね。それと、サブリーダー、副店長がマネジャーの役割を担う、そんなリーダー、副リーダーみたいなのでうまく機能して

いるところもある。マミートラック化で配慮し過ぎて、結局やる気を失ってしまふということがないように、そんな事例などもちょっと入れていければ非常にインパクトがあるのではないかと思った。

○高島（宏）委員

KPI化というのを再三申し上げていたと思うが、実際、これをやろうとなると、トラフィックの数値化はできると思うが、例えばドメスティックバイオレンスの問題を持っている人のうち何%の人が相談をして、何%の人が相談によって解決したかみたいなものを数値化するまでがすごく大変そうだなと思う。

今回、分科会を通して感じたのは、このさまざまな問題に関する情報の一元管理が必要なのではないかという点である。今、さまざまな問題が分散して、この情報は行政の厚生労働省が持っているけれども、この情報は企業アンケートでとったことがあるらしいみたいない感じで、情報が非常に分散化してしまっていることによって、施策を考えたり、実施した施策が有効かどうかを確認したりするのがかなり大変そうだなと感じた。情報提供のワンストップというのもあるが、情報管理のワンストップというか、一元管理化を行政の中でやっていくことによって、活動がより精緻になるのではないかと思った。

○田中推進室参事官

公表されている資料については、以前と違って、それこそネットがあるので、ほかの省にいながらにして他省の情報を得ることができ、以前に比べればある程度やれているかなと思う。経験上申し上げても、かなりできるのかなと思うけれども、すぐにとれない数字というのが結構あり、先ほどおっしゃったように、例えばDVを受けた人は本当は何人いるのだというのは多分なかなかわからない。アンケートをとって、そこで見ると何%ぐらいとかと出るけれども、悉皆調査で本当に全数全国民を調べたのかということ、いや、そういうわけではありませんというような感じになろうかと思う。

そういう意味では、よくわからない、わかっていない中で施策を進めていている部分が若干ある。DVではないけれども、ほかの分野でいろいろあるのかなという感じがしている。我々も実際に企画・立案するときにはデータをしっかり調べて、勢いとかではなくて、そういうデータを踏まえて立案しないとちょっと危ないなと私は個人的に感じている。一元管理というよりも、むしろそういうデータをしっかり踏まえて行政の施策を企画・立案することが非常に重要だと思っている。

○宮原分科会長

PDCAのところのできればCAのところあたりまで踏み込んでフォローしていただけるとよろしいのではないかと思う。

○別府推進室次長

まず、今の一元管理の話で言うと、若干難しいなと思うのは、一体どこまで管理するのかというその範囲。行政の場合も、どの辺のデータまでを適切なものとして使っていいのかという議論がすぐ出てくるところがある。実は民間のいろいろなデータがあって、何となく感じはわかって、それをそのまま使うかというところ、場合によっては国は自分でもう一回きちんと調査した上で、その調査結果は使えないとか、そういう問題がある。

そういう意味で、1つは、田中参事官が申し上げたように、我々が何かやろうとすると、一応いろいろなものを調べてみて、その中でどういう情報があるかを基本的に調べるわけである。ただ、恐らく、田中参事官が申し上げたように、実は昔よりも情報が増え過ぎてしまっていて、いろいろな情報があって、その中から適切な情報をやるのは難しくなっている状況だとは思う。したがって、そういうところをより注意しなければいけないというのは仰るとおりである。

ただ、そのときに「管理」という言い方がいいのかは若干議論があるのかなと思っている。そういうのに適している部分と、情報がたくさんある中で、まさに国のある種オーソライズされた情報といったものをきちんと一覧性を持って見られるようにするとか、そういった話のほうがまずやるべきことかなというような気がした。

○高島（宏）委員

私も一元管理ということを申し上げたけれども、多分、別府さん、田中さんが仰られたように、問題の全容を把握することが非常に重要で、正直言ったら、ドメスティックバイオレンスの問題とマタニティハラスメントの問題と、どちらがどれぐらい大きくて、どちらがどれぐらい難易度が高くて、この本体はどちらにどれぐらい効きそうなんだということがかなり初期レベルでわからないという感覚がある。まさに仰られたように、精緻な管理ではなくて、ざっくりでもいいけれども、問題の全容を把握するための定量化というところができるとうまく解きやすくなるだろうなと思う。

○別府推進室次長

そうすると、この問題はまさに100万人強の話なのか1,000万人強の話なのかとか。実は、我々が広報するときには新聞で全国的にやるのであるが、ある程度

の関係者がいなければそれは無駄だよねというのは当然するわけで、そのときはいつも各省庁に、これは一体、何人が被害者というか、どれだけの人が関係者なのかというのは毎回確認するわけである。そのときに割とすぐぱっと出てくるところと、実はそれもわからないのですというところもある。そういう点で、高島さんが仰る意味はよくわかる。そういうものがどこかでわかりやすく、そういう意味では先ほど言ったPDCAかもしれない。PDCAのところでは必ずその辺も踏まえ問われるようになっているためであるが、そういう点では、出てきたものを集めて全部見せる必要があるのかどうか、そういったものをもっとわかりやすく、役所の施策とあわせて説明していくことが恐らく重要なのかなと思った。

○宮原分科会長

3 ページの下のところにあります「役立ったという意見」とか、こんなところも期待しているので、単にこれだけ被害者が出たというだけではなくて、このように解決に役立ったみたいなのところが増えてくると新しいものになるかなと思う。

○石田委員

7 ページ目に記載のある「男性の育児休業取得・育児参加促進」というところで2点意見がある。

1 点目は、まず質問したいが、男性の育児休暇取得率を公表する企業はあるか。多分ないのではないかと思っている。企業に改善プレッシャーをかけるという意味で、育児休暇取得率を公表する形にするのはどうかと考えている。従業員が301人規模の企業で、適正な活躍を公表化、見える化するという取り組みがあると思うが、それと同じように、男性の育児休暇取得率を公表していくという形。

先日サイボウズさんにお越しいただいて話題としても出ていたが、まずは経営層の積極的な育児休暇の取得が、一般的に普及していく雰囲気づくりが非常に重要。大きい会社でも1人、2人いるかどうかみたいな話だとは思いますが、あえて公表しプレッシャーを与えていくのは一つの手法だと思う。

2 点目は、男性の育児にかかわる時間というところで申し上げると、夫の家事・育児時間が長いほど妻の就業継続率も高く、第2子以降の出生率も高いというデータがあり、きれいに相関しているはずである。この事実に対して長時間労働を抑制しましょうというのがソリューションになっているが、それだけでは明らかに足りない。仮に就業時間を短くできたとしても、その浮いた時間を育児・家事以外に充てる人も当然出てくるからである。

先ほどmacalonという支援制度のお話をさせていただいたが、その中に「キッズデー休暇」もあって、男性女性を問わず、子供の誕生日や学校の行事、家族の記念日などに休暇を取得できる制度もある。こういう家族との時間をちゃんと増やせるように企業側のサポート体制を充実していく必要があるのではないか。

○別府推進室次長

全体的な数字は一応とっている。2%ぐらいで、公務員がより高い。各省別に出したのものもある。またこれは、施策として、去年出ているけれども、いわゆる公共調達とかするとき、そういったものもデータをとったほうがいいのではないかみたいな議論があって、そういうものができるだけとろうというのが実は始まりかかっている。実は、私どもの政府広報で年間の民間の業者を決める際に、女性管理職がどの程度いるかとか、男性の育休取得率は幾つかというのを出していただき点数に反映させたというのがあるので、そういう取り組みは現にある程度始まっている。むしろ、それをもっと進めるべきだということだと思う。

あと、見える化の話で、男女共同参画局のほうでそういうサイトをつくっていろいろなデータが載っている。全部が載っているわけではないが、その中の項目としては、まずは男性の育児休暇も入れた。ただ、書いてくれているところは少ない。だから、義務化というのは直ちには難しい。ただ、一緒に並んでくると、どうしても同業他社であそこは出している、うちは出しているというのはそれなりにプレッシャーになっているというようなことはあると思う。

○高島（宏）委員

今の石田委員の意見に私は反対なので申し上げるが、企業経営者の立場からすると、そんな何でもかんでもできないよという感じはある。休みも取らせなければいけないし、男性にも育児休暇を与えなければいけないけれども、経済成長はさせなければいけないし、設備投資もしなければいけない。あらゆるものを公開してできない自分をさらけ出すというのは、企業経営者のインセンティブに反する動きになっていって、女性管理職でも、できないことをオープンにしろと言われることに対しては結構抵抗するだろうと思う。

しつこい様だが、先ほど「イクビズ」みたいな言い方をしたのは、企業はこういう活動を減点法ではなくて加点法で進めてあげたほうがいいのではないかなと思っている。イクメンとかも、例えば掃除と一緒にやっていますと言っても、おむつは全然かえませんか、逆に、おむつをかえていますと言っても、それ以外何もやっていませんとか、いろいろあると思うけれども、イクメンと

いうと、何かしらやっていることを評価しようねという感じになると思う。企業経営者はそんなパーフェクトでないし、企業経営者に過大な期待を抱いてもそれは絶対にはかなわないと思うので、うまいことおだてながら、加点法で、よくできたじゃんというふうにしてあげるようなアプローチのほうが良いと、私は自分が経営をしていて強く思う。

○石田委員

減点法にしようという意図はなかったが、公開の義務付けだと少し厳しい部分があるのは当然理解もできるので、男性育児取得率を公表した企業にインセンティブ、要は加点するという方式ではどうか。今、まさに高島さんがおっしゃっていただいたことは本当にその通りで、そういう認識を持った経営者の方が圧倒的に多い。ということは、イコール、今の現状から前進していかないということだと思う。現状を打破する、前進させていくということを目的にした場合に、減点法ではないにしても、いくらかのプレッシャーをかけるというやり方が1つあってもいいのでは、という想いから申し上げた。

○宮原分科会長

確かにそう思う。いきなり全部やるというのは至難のわざでしょうから、一歩一歩でも。今年はキッズデーをやったとか、翌年は何かほかの施策を打ったみたいなことでも階段をちょっとずつ上がっていくような取り組みだとハードルが低いのかなという気もする。

○高島（宏）委員

石田さんがおっしゃるように、幾つもある項目のうち1個でもやっていけばイクビズ企業になるみたいな感じで、私の会社はそれをやろうとか、そういう感じだったらいいかなと思う。成功事例をいろいろ共有するというのも多いけれども、すればするほど心を閉じる可能性もあるので、あの会社はいいけれども、私はできないとなる可能性も結構高い。経営者は全然完璧ではない。完璧にほど遠い人たちばかりだと思うので、できるだけ、このうちどれかやったら褒めてあげるという感じのほうがいいかなと思う。

○宮原分科会長

そんなところも何か事例集みたいなものができたり、今、たまたま私の部下がイクボスの新しい本を出したけれども、これもサイボウズさんから出ていた。イクボスになるためのツールだとか、こんな宣言とかいろいろあった。全部、本当に完璧ではない。ほんのちょっとしたことでもやったらそれを褒めてあげる

とか、それこそマミートラックにならないように部下と向き合って、ふだんから仕事の話をしましようみたいなことが載っているのも、そんなことが広がっていく世の中になればなと思っている。

時間もそろそろ近づいてきたので、今、出てきたような意見も少し踏まえつつ、次回はもうないのでこれで取りまとめるということにもなるので、あとは、今日いただいた意見をもとに事務局でまとめさせていただく。翌週の23日にまた検討会があり、そこで各分科会の取りまとめを発表する場があるので、今日いただいた意見などを盛り込み、私と事務局のほうでまとめさせていただくということで御了承いただけるようであればお願いしたいと思うが、いかがか。

(異議なし)

○宮原分科会長

門倉さんがいらっしゃらないが、メール等々で御連絡し、反映させていただきたいと思う。門倉委員のコメントもせっかくであるから読ませていただきたい。

休養について。小学生などに教育するということを検討するならば、休養だけにとどまらず、暮らしの中の男性と女性の役割についての説明のところに、男女に関係なく人間としてみんなができることをして協力して生活することの大切さも教えることが大事のように思います。

また、女性は結婚すれば男の人が面倒を見てくれると思うのではなく、自分で金銭的に自立することの大切さを教える。また、男性は、自分1人で家族の面倒を見るという責任を1人で背負うのではなく、家族で助け合って協力して生活を築くこと。

DVについて。DVはいけないことを教育することが大事のように感じます。

「暮らしの質」と言えば、家族がみんな仕事や学校以外で一緒の時間をどれだけ持てるかが大事のように感じます。理屈を言えば、学校の先生の質を上げることにより塾の必要性をなくし、そうすれば子供は夕方には家にいる。塾にかかるお金の必要性をなくす。友人によれば年間75万でしょうか。お母さんのパートの時間を減らす、お父さんの残業の時間を減らす、そうすればお父さんもお母さんも夕方には家において、家族みんなが家にいる。よりよい暮らしを築くことができるのではないかと思います。

ということである。

ちなみにうちは75万以上である。結構な金額がかかる。本当にこれは経済的には大きい。

(3) 第3分科会取りまとめ(案)について

華房次長より資料3により、「『暮らしの質』向上検討会第3分科会」取りまとめ(案)について説明。その後質疑応答。主なやりとりは次の通り

○宮原分科会長

かなり分量が多くて行き届いていないようなところもあるかもしれないが、何か御質問があればお受けしたい。

まず私から、最終ページの「今後に向けた提言」というのが空欄になっているが、何かまとめてある予定であるか。

○華房推進室次長

全体ということで、全部のという話である。

○宮原分科会長

承知した。また、22ページ目の「ポスママ」というのは赤澤副大臣の造語だとお伺いしたけれども、いわゆるファミリーサポートセンターみたいなイメージとはちょっと違うのか。

○華房推進室次長

ファミリーサポートセンターもポスママが活躍する1つの場、プラットフォームである。

○宮原分科会長

そのセンターは登録制で基本的な報酬ももらいながらということであるか。

○華房推進室次長

その通りである。報酬ももらいながら、その知恵も必要なときにいただきながら。子どもの急な熱等に対応できているかも結構大事。自治体にもよる。うまくやっている自治体とそうではないところの差が出てきているような気がする。

○宮原分科会長

この辺を活用したらいいのではないかという話であるか。

○華房推進室次長

そういったところをどんどん。

○石田委員

15ページの「子連れワークスタイル」の話。どうなのでしょうというところが正直あり、ニーズを十分理解していて、かつ、どの企業も導入できたら理想だという思いはある反面、実践する側は職場の人に迷惑をかけるのではないかという不安も大きいというのが実態。私自身も子連れ出勤を経験したことがあるが、肉体的な疲れもさることながら、周囲への気疲れがとても大きかった。また、効率や生産性を求めたときに、当然だと思うが、例えば一時保育を数時間利用してその間集中して仕事をするほうがよほど高いので、「子連れ出勤」だけを推進していくというのはなかなかハードルが高いというのが率直なところである。

ただ、ワークスタイルとして間違いなく1つの新しい働き方だとは思っているので、企業側のサポート体制とか、子連れ出勤ウエルカムというような雰囲気醸成とセットで初めて実現ができるのではという気持ちがある。

また、テレワークという記載もあったが、この推進も同時に必要だと思っているが、大企業ではおそらく10%以下の導入率。中小企業でも1%、2%台というような実態。この点に関して、国がサポートしながら導入実績を高めていく必要が同時にあると思う。

○華房推進室次長

もちろん、全部の会社ができるというわけではない。元いたメーカーでは、製造現場である工場に赤ちゃんや子どもは、日常的に入ることはできない、連れて行くことができないので、職場にもよるし、業態にもよる。実行されているところは、あまり規模が大きくない会社の場合であったり、皆さんが子連れで、それが生かされてもいる。今回の事例は、授乳服を扱う会社で、ショップでも試してもらおうというようなもので、全てが同様に推進できる訳ではないというふうに認識しているが、発想というか、様々な視点がありなのだということも考えていくと、また何かが見えてくるというか、そういった部分もあるのかなと。その思いで「活動しやすくする工夫」の中に書かせていただいている。

○有川委員

全体を通して見て、1つ素朴な疑問を感じたのは、子育てをされる方、結婚して出産・育児ということに割とフォーカスをされてる。最近、結婚されてい

ない女性が急激に増えてきていて、結婚していない女性は何の問題もないかという、そういうことではない。一回仕事でちょっとつまづいてしまった後に再就職が非常に難しかったり、非正規のままずっと年をとっていくというパターン問題があったり、独身女性の貧困、独女貧困も非常に問題になってきている。そういった女性たちがこのまま年をとって行って60代以降生き抜けるのかなという不安もある。

これをぱっと見たときに、独身の女性が、これは子育ての話だから関係がないなとは思ってもらいたくないなというのがあったので、その辺を少し考慮していただけるような内容が盛り込んであったらいいと感じた。

○華房推進室次長

この辺も議論はされてはきていて、どこかに軸がないと、余りに発散してしまうという部分もあってこのような内容になっている。

○小八木推進室参事官

第3分科会の中でもその辺はかなり議論がありまして、子育てというので切ること自体がマインドセットなのではないかとか、そういう議論があった。それで、切り方として、①から③は子育て関連なのであるが、④ということで、さまざまな困難を抱えている状況と、そういう切り方がありますねというあたりを入れており、例えば、ここで就労支援とか、就労までまだ至らずに、精神的な鬱とか、人に相談できない状況を抱えておられたり、そういう人に対するケアとか、そういったものも大切ですねというようなことを④のあたりで書かせていただいている。

○高島（宏）委員

感想になってしまうが、結構重複するなと思った。私たち第2分科会と第3分科会は結構似ていると。結論の具体性とかも似ている。目うるこの、こんな方法があったのかみたいなものというよりは、やったほうがいいけれども、やり切れていないこと、やったほうがいいと社会もみんな思っているけれども、やり切れていないことをやはりやらなくてはいけないよねという感じになるのだなということで、この領域は余り目うるこの施策というのではないのかなということを改めて感じた。

そうすると、何をやるかというのは大体共通認識になっていて、どうやるか、どう始めるのかというのが、2も3も共通で大事で、やったほうがいいことを、義務化にして、やらなくてはいけないにするのか、それとも、やるということがあるよねというインセンティブを与えるのか、最近はやっているからやろう

かみたいなムードをつくるのか、そのハウの部分が2も3も非常に重要。特に2のほうがメンバー的にも。具体的には、3の方はお子さんとかいらっしやるので、ムードづくりというよりも概念的な感じなのだろうなと想像したりする。そういう意味では、我々の役割というのは、そうであるというコンセンサスの上で、ではどうやるかという初めの一步についての提言をしていくのがこのチームの役割なのかなということを感じて持った。

○宮原分科会長

確かに、総論は賛成であるけれども、各論に入ってくると、やったほうがいいが、うちはやらないということもあるかもしれない。初めの一步というのは非常に大事で、習慣化というか、業務改善などもそうだが、やはりパターン化みたいにしておきますと非常に前に進むという話を前にしていた。

業務改善とかで残業削減などをするときには何か1つパターン化しておく、脳はそのとおりにやるようなことになっているらしくて、脳の省エネと呼んでいるらしいが、一つ一つのメールチェックを朝・昼・夕方のこの時間とか決めておくとか、こういうことはこうしようとか、簡単なものから一つずつ進めていくほうが確かにいいかなという気もする。

そのハウの部分、実は頭ではわかっているけれども実行できないというところが多いの企業とか自治体にあるので、そこはぜひこの第2分科会及び「暮らしの質」向上検討会の成果物にしたいなと私も思う。総論賛成の会議ではないとは思っている、そこは最終段階でまとめるに当たって少し盛り込みたい。

○別府推進室次長

5回にわたり大変感謝申し上げます。いろいろ至らない点もあったと思うけれども、おつき合いいただき、最終的な取りまとめをいただきましたことを感謝申し上げます。

最終的な取りまとめは、先ほど分科会長からお話いただいたように、また分科会長と御相談の上修正し、委員の皆様へ送付させていただきたい。

(4) 閉会

事務局より、「暮らしの質」向上検討会の本検討会は4月23日（木）13時から開催すること、第2分科会取りまとめは宮原分科会長とご相談・修正の上、送付させていただくことを連絡し、宮原分科会長の司会により閉会。