

平成26年度 第1回 ぎふ少子化対策県民連携会議開催結果

1 日 時：平成26年8月6日（水） 14時00分～16時00分

2 場 所：県庁 4階特別会議室

3 出席者

浅野 健司	(岐阜県市長会 各務原市長)
石井 亮一	(一般社団法人岐阜県私立幼稚園連合会 会長)
伊藤 直美	(岐阜県私立幼稚園PTA連合会 会長)
小野木 孝二	(一般社団法人岐阜県経営者協会 会長)
鹿島 紀子	(岐阜県PTA連合会 母親委員長)
加藤 智子	(岐阜県中小企業団体中央会 レディースクラブ会長)
木村 久美子	(岐阜労働局 雇用均等室長)
木村 麻里	(NPO法人山県楽しいプロジェクト 事務局長)
栗本 理花	(日本労働組合総連合会岐阜県連合会 副事務局長)
下屋 浩実	(岐阜県私学団体連合会 会長)
梶浦 良子	(NPO法人キッズスクエア瑞穂 理事長)
高橋 陽介	(高橋製瓦株式会社 取締役)
坪井 弥栄子	(恵那市三郷町まちづくり委員会 会長)
長縄 良樹	(社会福祉法人日本児童育成園 施設長)
野川 秀利	(岐阜県医師会 常務理事)
廣 篤 忍	(岐阜大学教育学部 教授)
福富 泰岳	(岐阜県保育研究協議会 会長)
藤村 美保子	(岐阜県公立幼稚園長会 会長)
村瀬 美代子	(NPO法人グッドライフ・サポートセンター 理事長)
室戸 英夫	(岐阜県町村会 北方町長)
森 基子	(岐阜県各種女性団体連絡会議 代表)
安田 典子	(NPO法人くすくす 理事長)
吉田 良生	(椋山女学園大学現代マネジメント学部 教授)
四橋 英児	(一般社団法人岐阜県経済同友会 筆頭代表幹事)
脇淵 徹映	(一般社団法人岐阜県民間保育園連盟 会長)

以上25名
※50音順

(特別招聘)

渥美 由喜	岐阜県子育て支援リーダー企業育成スーパーバイザー
長縄 直子	社会福祉法人フェニックス

(県)

古田 肇	知事
河野 恭子	健康福祉部子ども・女性局長
国島 英樹	健康福祉部子ども・女性局子ども・女性政策課長
平井 八重子	健康福祉部子ども・女性局子育て支援課長
森嶋 千香子	健康福祉部子ども・女性局子ども家庭課長
青木 一也	環境生活部私学振興・青少年課長
上田 貴之	教育委員会学校支援課教育主管
河合 洋子	教育委員会社会教育文化課社会教育企画監

4 議事

- (1) 少子化対策の目標のあり方について
- (2) 女性も男性も子育てをしながら活躍できる環境整備について

5 議事要旨：別紙のとおり

(別紙)

平成26年度 第1回 ぎふ少子化対策県民連携会議・議事要旨

(1) 少子化対策の目標のあり方について

(渥美氏講演)

- ・企業にとって、育児休業は余裕があるから取り組むというものではない。経営課題であり、リスクマネジメントとして考えるべき。
- ・国は少子化対策に対してかなり本気である。昨年度から予算を60倍に増やし、交付金事業を各県でスタートさせた。地域に合わせた施策を地域独自に進めさせ、その中からいい取り組みを拾い上げ横展開していくという考え方である。
- ・報告書の柱として、少子化対策の予算を現状対 GDP 1%から、2%、できれば3%にしようという数値が入ったことが非常に大きい。
- ・報告書には目標値は入らなかった。出生率2.07を目標に掲げるというのはかなり反発が大きいだろうというところで見送られた。自分も同感である。ざっくりと審議会のメンバー賛成30%、反対70%。
- ・いろんな人たちの数値目標の受け取られ方のことを考えると、数値目標として出生率は違うと思う。「個人が希望する年齢に結婚でき、かつ希望する子どもの数と生まれる子供の数の乖離、逆行をなくす」つまり、国民が産みたい、でも産めていない、そのギャップを埋めるために努力することを目標とする。これなら目標としてあるだろう。
- ・私が今一番進めているのは「企業子宝率」という概念である。合計特殊出生率の企業版の指標として考案した。
- ・中小企業の女性活用やワークライフバランスの取り組みは遅れていると思われているがそうではない。二極化している。中小企業白書によれば、一番小さい規模の企業が、社員が仕事と子育ての両立がしやすいという率が最も高く、社員と社員の家族まで視野に入れた思いやりのある経営をしている企業は多い。
- ・近年企業子宝率を調査する自治体が増えてきた。これは特に地方の自治体にやっていただきたい。地方にはいい企業がいっぱいあり、県出身の人が戻ってくるよう地方の魅力をアピールするツールとして企業子宝率を広めたい。
- ・企業子宝率は明らかに中小企業の方が高い。また同じ会社の中でも差がある。都市部は子育て環境が悪く、地方は子育て環境がいい。大企業は色々な制度は整っているが、利用しづらい風土がある。中小企業は制度はそれほど充実してなくても、実態として経営者の哲学、思いがあり、職場環境を提供している。職場風土を反映するものとして、子宝率は使われると思う。
- ・岐阜県のエクセレント企業は非常にレベルが高く、素晴らしい企業事例を持っている。中小企業のメリットを広めるような施策、いい企業にスポットを当ていい人材を他県から集めるという戦略をされてはいかがか。

(会長)

- ・私は人口学会に入っており、合計特殊出生率2.07は目標にすべきという考え方である。人口学会は基本的にどこに行っても2.07は主張しようという考え方である。
- ・何らかの形でここに具体的な数値目標を入れたほうがいい。
- ・流入と流出について、岐阜県は人口が流出する一方である。「ストップ・ザ・流出作戦」というようなことでも可能かもしれない。

(委員)

- ・合計特殊出生率2.07というのは絶対に外せない話だとは思いますが、そこまでステップバイステップで上がっていくのが厳しい。
- ・幼稚園なら幼稚園で出来るもの、小学校なら小学校で出来るもの等、それぞれのところで何が出来るを考えた中で取り組むというのも1つではないか。
- ・目標の前の、具体的な我々の目安となる目標を見つけ、それを少しずつ押し上げ、結果として目標を押し上げていく。

(会長)

- ・幼稚園なら幼稚園が目標とする数値を掲げ、企業は企業で目標とする数値を掲げ、結果として2.07へ押し上げる。
- ・子どもが欲しい家庭は産める環境、欲しいと思う子どもが喜んで育てられるような環境をそれぞれの立場で作っていく。そのための目標を立てていく。

(委員)

- ・高校生の教育が必要である。家庭があり、希望する子どもの数は2人という日本的な家庭観。日本的な家庭観で出生率を上げることを考えていかなければならない。
- ・数値目標はある程度立てて、それを皆に周知することは必要である。
- ・企業の取組が大切である。企業は労働市場であるが結婚市場でもある。そういう企業に新しい女性たちが入った場合に優位に働くような取組をする。
- ・県内を卒業した人間は県内で就職させるというような観点から見ていく必要があるのでは。

(委員)

- ・人口、出生、介護などの目標のイメージが非常に暗い。出生率の目標については到底受け入れられない。
- ・例えば「幸せ率」というような形で数値目標を作るのはどうか。岐阜県に住んでいて、いったいどの位幸せを感じているのか、その幸せの率を少しでも上げよう、と。

(委員)

- ・数値目標は、数字だけが独り歩きする可能性が非常に高いのではないかと心配である。
- ・細かい数値目標をいっぱい挙げても、個々の施策が1つのところへベクトルが向いていないと、目標を挙げただけで安心してしまう。
- ・出生率の目標は、女性の人権や不妊治療中の人など受け入れられない人がある。
- ・先ほど会長が言われた16,000など、大雑把な1つの形であればよい。数値目標でない玉虫色の目標をたて、それにベクトルを合わせ色々な施策を集中的に持っていくことが大事である。

(委員)

- ・人口を減らしてはいけない理由を明確にしていく必要がある。
- ・目標設定については、例えば成婚率を上げる等、目的と手段を変えてやった方がやりやすいと思う。出生率は該当する人があまりにも少ないが、成婚率を高めるならば我々も支援ができる。出産以前の問題として、30代40代の独身者が多すぎる。その辺りを解決して前提条件を作ることが大事である。

(委員)

- ・合計特殊出生率の目標は抵抗感を抱く人たちがいる。
- ・人口が減ることによる弊害、現在の人口維持のためにはどのような形で数値が確保できればいいのか、と

いう方面から攻めていていただいた方がいいのでは。

(会長)

- ・まとめると、数値目標について、合計特殊出生率 2.07 は難しい。しかし、何らかの形で数値目標を置く。いろいろな施策1つ1つに数値目標を掲げ、それらを総合するとどこかで出生率が回復するのではないかと。
- ・不妊治療については学会等でも非常に問題、課題になっている。これを前面に出すのは難しいが、ある程度の目標は必要。出生率を高めるために、対策として積極的にやっていかなければならない。子どもが無事に埋めるような環境整備をやっていただきたい。
- ・少子化というのは誰にとって、誰が不幸なのか、と言われている。個々人として一番いい行動、選択をしたら、結果としてこうなっている。それでは社会を維持できず、やがて自分に振り返ってくる。この個人の幸せと社会の安定維持の矛盾をどう解くかというのが計画の一番のポイントである。

(2) 女性も男性も子育てをしながら活躍できる環境整備について

(長縄氏講演)

- ・当社は 10 年ほど前に非常に労働力不足を経験している。女性社員が多く、結婚退職の後また復帰してもらうにはどうしたらよいかということを経営として取り組んだのが最初である。
- ・65～85 歳の定年後世代の活用と、子育て中の非常にストレスがたまる世代を何とか結び付けられないかというのが事の始まりである。
- ・継続雇用するため、パートという言葉がなくし、70%労働とか60%労働という言葉を使うようにし、非社員であろうが正社員であろうがずっと継続してもらえるようにした。
- ・「支えられる」から「互いに支え合う」コミュニティを作ることが、地域包括ケアシステムを作る一番の基礎だと思う。
- ・幼老一体ケアの新しい形の取り組みが始まり、院内託児が非常に効果を生み、離職率が下がった。また、母親たちの子育ての不安がなくなった。さらに、コミュニティを形成しながらコミュニケーションの輪が非常に広がった。
- ・各務原市のデータによれば、コミュニケーションを小さいうちからしっかり取り、核家族よりも大家族で育った人たちのほうがいじめられる率や虐待に合う率、不安定感、鬱になる率が非常に少ないということが明らかである。
- ・子どもを健全に育成するために、いかに地域と一緒に世代交流しながら地域ケアの中で子どもを育てていくことが大切か。コミュニケーションを取れる人を育成することが大事。
- ・産前産休の穴埋めについては、「野球チームを作るのではなくて、サッカーチームプレーで行け」とよく言っている。野球はポジションがはっきりしているのに対し、サッカーはお互いにお互いをカバーしながらチームを作る、それをいつも法人の理念に掲げている。そういう社風を受け入れてくれる職員に育ちつつある。

(渥美氏)

- ・ワークライフバランスについて、社内の子育て支援は内向けのワークライフバランスである。それに対し外向けのワークライフバランス、地域に開かれた地域の子育て支援、企業だけでなく地域の持続可能性を高める地域の包括支援ケアシステムを、地域の課題にフェニックスさんが気付いて地域の必要な役割を担う企業として行っている活動が、今回選考委員たちに響いた。
- ・あらゆる組織が地域持続可能性を高めるために自分たちが何ができるか、自分たちができないことも他と繋がっていくことでもっとできるのではないかと、というふうに取り組んでいくことが一番重要である。

(会長)

- ・1つ目のポイントは、企業がどういう経営戦略の中で子育てとか育児を考えていくのかということ。
- ・2つ目のポイントは、女性が勤め続ける、1つの会社の中で自分のポジションを確実に掴む、またその覚悟。
- ・3つ目のポイントは男性の育児参加。

(委員)

- ・岐阜県は子育てをするにあたり環境は決して悪くはない。ただ、仕事があるわけではないので、岐阜に住んでまでやろうという人はほとんどいない。

(委員)

- ・保育園でも非常に父親の参加が増えている。
- ・もう少し男性を取り込んでいく方法を考えていかなければと考えている。

(委員)

- ・恵那市は人口減少対策として、三世同居・近居を取り上げている。人口減少対策の1つの歯止めにもなっており、子どもを見てもらえるということで若い世代の市外への転出を抑制しており、また高齢者の見守りもやってもらえるということで一石二鳥ということで進めている。

(委員)

- ・いろいろな意見を聞いていて、教育の関わる部分が大きいと思った。学校教育の問題、またマスコミの問題もあり、正確な知識を持たない生徒が多い。
- ・医学的に妊娠出産の適齢期について教えていかなければいけないと思った。
- ・男子生徒にも女子生徒と同じ内容のものをしっかりと教育して、そこにしっかりと男性として関わっていくことを教育していかなければならない。
- ・地方の現状として、収入が非常に少ない。子育て中にもう少し余裕ができるような企業のバックアップや、県や市町村からの直接的な助成をお願いしたい。

(委員)

- ・三世同居の良し悪しもある。男性の意識が変わらなければ、おじいちゃんもご主人もおばあちゃんにすべて押し付けて長時間労働にいそむという形が起こってくる。男性の意識の改革が必要である。

(委員)

- ・企業として意識を変えていかないと難しい。
- ・企業としては、女子社員に対しては育児支援を一生懸命やっているが、男性の育休に対しては経営者としても企業側としても相当な抵抗がある。
- ・若い男性社員はイクメンに対しての抵抗感がだいぶ少なくなっている。
- ・企業子宝率がいいと思う。岐阜県経営者協会でも調べたいと思った。
- ・出生率という言い方は何となく女性の責任というニュアンスがあるが、企業子宝率という形にすると経営者の責任になる。そうなれば、企業全体で企業子宝率を上げるためにはどうすればいいのか、ということをも必定的に考えていく。
- ・成功事例についてはもっと勉強する必要がある。育休を2年から3年へと長期化したら、返って復帰率が下がった。それよりも1年で復帰してもらいその中で子育てができるよう資金的な支援をするなど、早く復帰して働きたい女性はそれができる支援を企業はするべきである。

(渥美氏)

- ・資生堂でも同事例あり。休みすぎて女性のキャリア形成に結びつかなかった。早く復帰して定時に帰り、やったことはちゃんと評価していくというのが先進企業のトレンドである。

(委員)

- ・女性側に、男性に育児休業を取ってほしいかというアンケートを取ると、取ってほしくないという意見が多かった。理由としては、男性が本当に最後まで家事も育児もすべてしてくれるのならいいが、ちょっと子どもと遊ぶぐらいで育休を取られても逆に自分の負担が増えるんだと。食事の後に食器を洗うことについても、排水溝まできれいにしておいて初めて家事が終わるんだという生々しい意見もあり。
- ・男性の育休、男性の育児参加については、男性自身の本当の育児というのは何なのかという意識の改革が必要。現状は意識の乖離がだいぶある。

(委員)

- ・数値目標については、出生率はともかく人数的な数値は必要である。
- ・イクメンというのは、乳幼児、小さい子の子育てを手伝う、協力、・・・協力ではなく参画することだと私は思っている。しかし子どもは20歳ぐらいになるまではやはり父親も非常に重要な関わりを持つと認識している。イクメンというものの定義が分からない。

(会長)

- ・「ファザリングジャパン」だと、中学高校ぐらいまで子どもと父親が接し続けるよう実践しているので、恐らくその年齢まで定義しているのかと思う。
- ・これまでの話をまとめさせていただくと、
 - ・岐阜県の企業は子育て支援をやっている、でもこれで満足せずもっとやっていただきたい。
 - ・イクメンの定義は栗本さんのコメントにもあるが、ちょっとお手伝いするだけでは困る、やるんだったらきちんと徹底的にやった方がいい。
 - ・女性ももう少し意識をかえたほうがいい。育休は取るが早く職場に復帰して自分の能力を維持したほうが企業にとっても社会にとっても自分にとってもいい。そのための子育ての仕組みづくり。
 - ・数値目標は何らかの形で掲げさせていただく。目標をどうするかについてはこれから考えていく。

(知事)

- ・創成会議の議論は平成21年に作った長期構想の中に織り込み済みであり、言わば我々の危機感を再確認するというようなことである。
- ・今回新しかったのは、子どもを産む20歳から39歳までの女性が減ることの危機感、その人口が減れば何をしても人口減少になる。だから、この年代の女性をいかに大切に、いかに地域で輝いてもらうかと。ここを抜きにして人口減少を論じても駄目だという1つの警告。
- ・もう1つは、一極集中問題と少子化問題を絡めての議論。大都市に人が動けば動くほど人口減少につながる。一極集中を変えるために提案しているのが、地方のダム化機能。岐阜県でいえば、飛騨や東濃から岐阜市に出てきて、岐阜市に留まることによって岐阜県としては何とかダム機能を持って、岐阜県全体としては一応の人口減少を食い止めて1つのサイクルができないかという言わば中核拠点プラスネットワークというのを提案しているが、検証が必要。
- ・単に数値だけではなく、もっと徹底した政策の議論のツールとして実態や意識等現場の分析が必要である。
- ・今回のやり方は、目標をどうしますかというところから入っているが、オーソドックスではない。目標ありきというのはおかしいし、予め目標はいらぬというのもおかしい。目標といっても、目的としての目

標、手段としての目標、分析ツールとしての目標等様々である。今回いろんな議論を出していただいたことはよかった。幅広い政策論議とかいろいろ分析しながら、自ずと望ましい目標の考え方も出てくるのではと思う。また、目標と断った時に皆さんが何を嫌がっておられるのか、逆にどんなことがいいとお感じになるのかとフィーリングは大変よくわかった。

- 人口減少で何が困るから少子化対策をやるのかというところは基本的にきちんと押さえておく必要はあると思う。人口減少一般が問題と言っているのではなく、超少子高齢化という人口減少をどう考えるのか、ということ。
- ご指摘のあった県庁子宝率については調べてみたい。
- 岐阜県は大変広い県土であり、都市部もあれば周辺地域、中山間地もある。危機的な状況が非常に異なり、果たして岐阜県全体が1つのネットワークとして上手く地域同士、自治体同士がバックアップするようになれるのか、できているのかについてもいろんな議論があると思う。
- 今日は問題意識をたくさん皆さんからいただいた。これをどこから収れんしていくかというのは次回ご議論いただきたい。