

第3期 東京都男女平等参画審議会

第3回総会 議事録

1 日 時

平成18年7月11日(火) 午前10時から12時まで

2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室N6

3 会議次第

- (1) 少子・高齢化の視点を踏まえた検討
- (2) 中間のまとめ構成(案)について
- (3) 起草委員会の設置

4 出席委員(50音順)

秋田一郎委員、鮎川一信委員、有手勉委員(会長代理)、大沢真知子委員、
後藤憲子委員、庄司洋子委員、武石恵美子委員、中山弘子委員、野上純子委員、
馬場裕子委員、福原義春会長、藤井静男委員、宮本みち子委員、茂木洋委員、
芳野友子委員、脇坂明委員、渡辺幸子委員

5 配布資料

- 資料1 わが国独身層の結婚観と家族観 - 第12回出生動向基本調査 -
(国立社会保障・人口問題研究所)
- 資料2 東京都における女性の参画指数
- 資料3 女性の参画指数 - 女性のチャレンジ支援に関する評価方法調査 <概要>
(内閣府男女共同参画局)
- 資料4 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較 報告書概要版
(男女共同参画会議)

資料5 女性の労働力参加と出生率の真の関係について

(山口一男 - 経済産業研究所客員研究員・シカゴ大学社会学部教授 -)

資料6 両立支援と企業業績に関する調査・分析の概要(厚生労働省)

資料7 中間のまとめ構成(案)

6 議事録

午前10時00分開会

産形参事 お待たせいたしました。本日は、お暑い中、また、お忙しい中をご出席いただきましてありがとうございます。

それでは、これより東京都男女平等参画審議会第3回総会を開会させていただきます。

議事に入ります前に、本日の出席状況についてご報告いたします。ご出席予定の委員の方は全部で17名となっております。運営要綱に定める総会の開会に必要な定足数に達しておりますのでご報告申し上げます。

それでは、これからの進行は福原会長にお願いいたします。よろしく申し上げます。

福原会長 おはようございます。ご苦労さまでございます。座ったままで失礼いたします。

きょうからクールビズの姿で出席してもいい、あるいは、出席すべきだということになりましたので、こういうラフなスタイルで出席することにしました。

前にも申し上げたと思いますが、省エネという運動もさることながら、日本のように亜熱帯に近いような夏、湿気と温度と不快指数の高い日本の中では、こういうスタイルで働くことも何かのびのびとすることができるような気がします。大きく言って、こういうことも一つのワークライフバランスの概念の中に入ってくるのではないかと考えております。したがって、皆さん、気楽にのびのびとご発言をいただき、ご討議をいただければと思っております。

本日の議事は4点ございます。議事に入ります前に、発言の時間について、これまでに2回お話ししておりますが、確認させていただきます。きょうは、残念ながらご欠席の方が多いわけですが、それでも20人近い人数の方に出席していただいております。多くの委員の方々にできるだけご発言時間を多く提供することが必要だと思っておりますので、この審議会でのご発言時間は、お1人1回について3分以内とさせていただきます。皆様の貴重な

時間を使ってのご発言ですので、どうかこの点だけはお守りいただくようお願いいたします。

議事に入らせていただきます。本日の論点は、前回に続きまして、「少子・高齢化の視点を踏まえた検討」の第2回になります。はじめに、前回の委員の皆様のご意見をもとに論点を整理いたしました。ご説明いたしますと、前回お配りした資料を再度配付しておりますが、参考資料「男女平等参画社会の形成と少子・高齢化への対応」をご覧いただきたいと存じます。

論点として議論するものとして整理した意見からご説明いたしますと、一つは、佐藤委員と秋田委員よりご意見がありました未婚化の問題につきましては、結婚したい人ができない構造的な要因として想定されます長時間労働、非正規労働者などの雇用の不安定、低賃金などについて、論点1、2であわせて議論していきたいと存じます。

高橋史朗委員からの、家庭・育児が成立する働き方の支援についての企業への働きかけ、それにつきましては、論点1の「仕事と家庭・地域生活のバランスがとれた働きやすい環境づくり」の議論と関連する内容ですので、論点1の中で議論することにいたします。

茂木委員から提起されました、中小企業における働きやすさの観点、それと学生の就職意識などにつきましては、論点2の「ライフステージに応じた多様な選択が可能となる仕組みづくり」の議論と関連する内容ですので、論点2の中で議論することにいたします。

また、高橋史朗委員からの、教育者としての親の支援について、馬場委員からの、国際結婚、性産業に近いところでの差別について、芳野委員からの、妊娠中の女性の健康確保、妊娠中の働き方について、汐見委員からの、今後の方向性の具体的データ、数字等での提示などについて貴重なご意見をいただきました。本日は、「男女平等参画社会の形成と少子・高齢化への対応」の論点を中心に議論をお願いしたいと思っておりますので、これらのご意見につきましては、起草委員会ですらに突っ込んだ検討をお願いいたしまして、起草委員会でおまとめいただいた中間のまとめ案をご議論いただくときにご意見等をお出しいただくということで、進めさせていただこうと思っております。

ただいまの整理についてご意見がありましたらお伺いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

それでは、進めさせていただきます。ただいま申し上げたような方向で今後の審議を進めていきたいと存じますが、ご議論いただく前に、前回の審議会でご要望がありました資料、あるいは、ご提案いただきました新しい調査などにつきまして、若干説明の時間をと

らせていただきます。ご専門の立場からご出席の委員にご説明をお願いしているところもありますので、よろしくお願いいいたします。それから、時間の都合もございますので、それぞれの説明についての質問は、後ほどまとめていただきたいと思います。

それから、本日はご欠席ですけれども、高橋重郷委員から、前回、皆様からご要望のあった点について、資料のご提供がございました。後ほどご覧いただきたいと思います。

それから、前回、汐見委員からご意見がありました「東京都における女性の参画指数」については、事務局で資料を用意しておりますので、これからご説明いただきます。

それでは、よろしくお願ひします。

産形参事 それでは、「東京都における女性の参画指数」についてご説明申し上げます。

汐見委員からは、東京のGEM指数というご意見でしたけれども、ぴったりのものはありません。それに近いものということで、平成17年度に内閣府が委託調査として実施しまして、先月、発表されましたものの概要になりますけれども、資料3「女性の参画指数 - 女性のチャレンジ支援に関する評価方法調査 - 」がございます。この部分から東京都分のデータを抜粋しました資料で説明させていただきます。

この内閣府の調査では、国や都道府県における女性のチャレンジ支援策の進捗状況を測定評価するためのわかりやすい指標を設定しております。調査の概要については、資料3を後ほどご覧いただければと思います。

それでは、東京都分のデータを抜粋しました資料2「東京都における女性の参画指数」をご覧ください。1ページ目の右側にあります「作成にあたって用いた指標」でございすけれども、ここには、内閣府が、都道府県における女性の参画指数を作成する際に用いた指標を記載しております。「雇用」の分野では、管理的職業従事者数の女性割合など4点。「起業」では、女性社長割合と自営業者の女性割合。「行政」では、幹部における女性比率、審議会委員における女性比率。「共通A」というのは、教育上の環境整備にかかわるものを図る指標ですけれども、こちらの分野では、女性の四年制大学進学率を指標にしております。

次に東京都の指数の傾向について、ご説明いたします。左側に記載しておりますレーダーチャートをご覧ください。3本のグラフがございます。レーダーチャートの下の囲みのところにありますけれども、白抜きの印が2000年の東京都の数値です。その右側の印の線は2004年の東京都の数値です。右側の印の線が2004年時点の都道府県累計の数値でございます。

2000年から2004年への経年変化を見ますと、東京都の数値は、「雇用」、「起業」、「行政」、「共通A」、いずれも増加しておりますけれども、特に「行政」の分野での伸びが高くなっております。最も低い伸び率は「雇用」になっております。「行政」の部分が切れていますけれども、これは、線を延ばしていきますと、図から飛び出ますことと、内閣府の資料がここで切れているものですから、申し訳ありませんがここで切らせていただいております。

作成にあたって用いた個々のデータの抜粋を2ページに記載いたしました。47都道府県中の順位のみ申し上げますと、「雇用」につきましては、全国47都道府県中18位、「起業」では47都道府県中3位。「行政」「共通A」が47都道府県中1位となっております。

「東京都における女性の参画指数」についての説明は以上でございます。

また、内閣府のこの調査以外に、各分野における東京都の状況をお示しできるデータとして、第1回の総会の際に配布いたしました「東京の男女平等参画の現状」や「『チャンス&サポート東京プラン2002』の計画事業の実績」で、現在の行動計画の体系別にデータを整理しておりますので、今後のご議論の際にご活用いただければと思っております。

以上でございます。

福原会長 続きまして、前回の宿題ですが、OECDの24カ国比較調査としてご提案のあった内閣府の男女共同参画会議の「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較」につきましては、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員であり、この調査にお詳しい大沢委員からご説明をいただきたいと存じます。

それから、前回、大沢委員よりご提案をいただきました、働き方と出生率の関係についての新しい研究であります、シカゴ大学の山口先生の「女性の労働力参加と出生率の真の関係について」というご研究がありますが、これについてもあわせて大沢委員からご説明をいただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

大沢委員 ありがとうございます。OECDの24カ国比較調査の方からお話をさせていただきます。お手元に資料4があると思います。3ページほどの図表がのっている資料です。この図表を見ていただきながら、報告書の概要についてお話をさせていただきます。

まず、図表1でございます。これは1人当たりのGDPが1万ドル以上の24カ国を対象にして、女性の労働力率と合計特殊出生率との相関関係を、1970年、1985年、2000年の3時点で見えております。ご覧になるとおわかりのとおり、1970年は、この両者の間にマイナスの関係が見られますが、1985年を境に、2000年になると、むしろプラスの関係に転じ

ています。ですから、ここにもございますように、労働力率と出生率には固定的な関係があるわけではなく、両者に関係する社会環境が変化することによってこの関係が変化し得ることがここからわかります。

次のページをおめくりください。今度は、24カ国を分類しています。女性労働力率が低く出生率も低い国、あるいは、女性労働力率が高く出生率も高い国。1970年から2000年にかけて、女性の労働力率が高くなるにつれて出生率が低下している国と、出生率が回復した国とを比較したものが図表2です。オランダ、ノルウェー、アメリカがこの図表に載っておりますが、その3カ国とも、1970年から1985年にかけては、女性の労働力率が高まるにつれ出生率が下がっておりますが、その後、1990年代に入って出生率が回復基調に乗っているということで、オランダ、ノルウェー、アメリカがここに載っております。その他、ルクセンブルグ、フィンランドといった国でも同じような傾向が見られます。

そうした国の違いが何によって起こるのかを知るために、社会環境指標というものを作成いたしました。大きく分けると、「仕事と生活の両立可能性」、もう一つが「子育て支援の充実度」、最後が「ライフスタイル選択の多様性」という3つの指標を用いまして、スコア化して、アメリカ、オランダ、ノルウェーという出生率が回復基調に乗った国と日本との平均値を3ページ目の図表3では比較しております。

その結果わかったことは、日本では、雇用の安定など「社会の安心・安全度」という面ではスコアが高く、良い点もあるのですが、その他の社会環境指標においては、出生率が回復した国に比べてスコアが低いということです。こうした報告書を作成する段階で、私たちは、出生率の問題を考えるに当たって、社会環境という要因について考えることが必要であることを認識したわけです。

次に、シカゴ大学の山口一男先生が、産業経済研究所の客員研究員として、OECD30カ国を対象に、1970年から2000年にかけて出生率と労働力率の関係が反転した要因が一体何にあるのかということをもとに、詳細な分析をされています。それが資料5「女性の労働力参加と出生率の真の関係について」でございます。

先生からパワーポイントの資料をいただきましたが、この中で、何が要因で女性の労働力参加の関係が負から正へ逆転したのか、この点についての研究結果が整理されておりますので、本日、私が皆さんにご報告したいと思っております。

先生のご研究の中では、個別の国による特定の効果もありますので、そうしたものを除いた上で、共通要因として何がこの関係を反転させたのかを見ておられます。その中で、

共通要因は2点見られます。一つは仕事と育児の両立度。もう一つが職の柔軟性による両立度です。

ちょっとご説明しますと、まず最初のほうは、5歳未満の子どもを対象とした託児施設の利用度。保育所が十分にあるということです。それから、育児休業とその所得保障に関する両立度。これは、育児休業制度などが充実しているかということです。

もう一つが、職の柔軟性による両立度で、これはフレックスタイム勤務、例えば労働時間を自由に選べるとか、質のよいパートタイム就労があるかどうかということで、先生は「自発的パートタイム就業」と呼んでおられますが、これはパートタイムとフルタイム労働の間に均等待遇のようなものがあり、フルタイムからパートタイムに移動できる制度があるということです。前者のほうは、在宅勤務のように場所も選べるとすると、後者のほうは労働時間の自由度があること。そうしたことを職の柔軟性における両立度と名づけており、この要因がどのように影響して出生率と女性の労働参加の関係を変えたのかということを見たのが山口先生の研究です。

結論として得られたことは、両方の両立度があることによって出生率はそうでないものよりも上がると。それは当たり前の結果ですが、そうした実証結果が得られています。

さらに、この関係を反転させるまでに強い要素は何かというと、それは、職の柔軟性による両立度が重要であることです。女性の労働参加率が上がったときに、両立支援策ができる育児休業制度ができ、保育所ができた。そうした環境整備を整えることも重要です。しかし、例えばそのような環境整備が、1980年代に女性の労働参加率と出生率の関係を緩やかにしたとしたら、さらにそれにはずみをかけて、マイナスの関係を弱めるといいますか、さらに反転させるためには、加えて、フレックス勤務の普及度、質のよいパートタイムの増加、再雇用制度などのように、一たん就業をやめた人がさらに労働市場に戻ってくる再チャレンジのような機会が確保されていくことが必要です。これによって、マイナスの関係が弱まり、アメリカとかフィンランドなど、すでに申しましたような国で出生率が回復するということです。そうした結果がOECDの国際比較のデータ分析で実証できたというのがシカゴ大学の山口教授の研究の結論でございます。

ということで、内閣府の調査及びOECDの分析結果を見ますと、働き方の見直しといいますが、働く場所、あるいは、働く時間、そして再度同じ仕事に戻る機会を確保するとか、あるいは、違った分野でチャレンジする機会など、個人のライフサイクルに合わせて柔軟な働き方ができる環境整備をすることが、出生率の回復には重要であることがわかり

ました。

私のご報告は以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。先進国の中でも、出生率と女性の労働力参加の関係が正の相関に変わってきた国があって、そういう国とそうでない国とは、一体どのような社会環境をはじめとした要因があるのかということについてご説明をいただきました。

この調査あるいはOECDのデータを分析したものを拝見すると、なかなか困難なことがいろいろ想定されるわけですが、皆さんとの議論の中で詰めていきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

ご質問がありましたら、後の時間でもお願いいたしたいと存じます。

それから、第1回の総会で脇坂委員からお話がありまして、6月23日に厚生労働省から発表されました「両立支援と企業業績に関する調査・分析」につきまして、この研究会の事務局として調査・分析を行われたのは、武石委員でしたので、武石委員にご説明をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

武石委員 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、資料6をご覧くださいまして、「両立支援と企業業績に関する調査・分析」に関しての結果を簡単にご報告させていただきます。

仕事と家庭、地域生活のバランスがとれた働きやすい環境づくりの重要性が先ほどの論点1のところでも提示されております。この問題は、一つは少子化という背景があると思えますが、企業からすると、少子化だからこういうことに取り組むのではなくて、企業にとって両立支援が必要だからやるということだろうと思えます。

実際に、ファミリーフレンドリー企業表彰を受けられたような企業のお話を聞いてみますと、企業にとって必要だからやっているというお話を聞くわけです。では、企業にとって、この両立支援策にどういうメリットがあるのかということをごきちんとしておく必要があるだろうということで研究をしたのがこの調査です。

この調査は、2004年度と2005年度の2年をかけまして、研究会を組織して、ご議論をいただきながら調査をしてまいりました。きょうはご欠席ですが、東大の佐藤先生に座長になっていただきましたので、本来は座長のほうからご報告いただくのがいいのかもしれませんが、本日はご欠席ということで、当時事務局をつとめました私からご報告をさせていただきます。また、1回目の審議会でも、脇坂委員からこの研究のご紹介をいただきましたが、脇坂先生にも昨年度は委員になっていただきまして、調査の分析をしていただ

きました。

まず、この両立支援策と企業業績ということを考える上で、どういう問題の設定を行ったかということです。これまでも、日本、特に英米を中心として、両立支援策が企業業績にどういう影響を及ぼすかという研究がなされてまいりました。その中で、両立支援策というものも、育児支援であったり、あるいは、今、大沢先生からもお話がありましたような多様な働き方、柔軟な働き方であったり、いろいろな施策があるわけです。そうした施策が企業経営にとってどういう影響があるのかということ、つまり企業への影響という部分についても、経常利益であったり、そうした業績数値であったり、あるいは、従業員の定着、モチベーションというようなさまざまな指標を用いて、この両者についての関連分析が行われてまいりました。

トータルで見ますと、両立支援策を導入している企業は、どうも業績のいい企業が多そうだし、あるいは、従業員の定着もいい、モチベーションも高そうだしということがいろいろな研究で明らかになってきました。日本でも幾つか研究がありますが、十分なデータの整備などがなされていない、今回の調査も十分かと言われれば、いろいろと不十分な点も残っているのですけれども、そういうこともありまして、きちんとこのテーマについて調査をしようということで実施したものです。

両立と企業業績の関係ということで、ここでは、資料が2つに分かれています。後半の「両立支援と企業業績に関する調査・分析結果の概要」をご覧ください。こちらの2ページから3ページにかけて、両立支援策ということで、育児、介護、育児・介護以外の仕事と生活のバランス策というような、個々の制度につきまして導入状況を企業に尋ね、これらの制度が、経常利益、売上といった客観指標も含めて、企業業績にどういう影響があるのかということを見ております。

ただ、企業業績というのは、こちらにも企業の皆さんがいらっしゃいますけれども、両立支援策を導入したら企業業績がよくなるというのはあまりにも単純な話です。例えば、為替レート、経営環境、製造業であれば、ノーベル賞級の優秀な社員がいればそれで業績が上がってしまうなど、いろいろな要因で企業業績が決まってきます。人事施策の、しかも一つの施策にすぎない両立支援策が企業業績に直ちに影響するというのは、それは仮説としてはあまりにも無謀です。

では、企業業績に影響するとしたら、その間にどういう媒介変数があるのだろうかということを検討しました。そうした人事管理施策が企業業績を高めるとすれば、やはり働い

ている人のモチベーションが上がって、その人たちの生産性が上がる、それによって全体としての組織のパフォーマンスが上がるということではないかと考えました。

そうすると、生産性が上がるためにはどういう要因があるかということで、「資料6」をご覧くださいますと、下に図がありますが、一つは、優秀な人材が確保できるという採用パフォーマンスが上がる。そうすると、全体として優秀な人が企業に来ますので生産性が高まるだろう。それから、そうした優秀な人が来ても、その人たちが辞めてしまうと、やはりこれも問題があるわけで、人材が定着していくことも重要です。それから、その人たちが企業の中で意欲を持って働く。育児や介護をしている人ももちろんですけども、その周りの人たちも、そういう制度があることで安心して意欲を持って働くということでモチベーションが高まる。こうした経路を通じて、職場で働く人たちの生産性が上がっていくのではないかと考えました。

ただ、これもいろいろな促進要因があって、人材定着効果があるといっても、人材定着が必要ない企業ではこれは意味がないわけです。やはり長期的に従業員が定着して、そこで熟練が形成される、あるいは、そこで能力開発が行われて、それがきちんと投資回収ができるような形で育成の面とも関連しながら、こうした施策の効果があらわれるであろうという仮説の下に調査設計をして分析を進めました。

細かいこととお話しすると長くなってしまうので、結論のポイントだけご紹介させていただきます。ポイントは、「資料6」と打ってあるページに載っておりますが、少しデータをご紹介しながらご覧いただきたいと思います。

まず、先ほどの後半の資料の、6ページをご覧くださいますと、この両立支援策に取り組む企業の皆さんのお考えをお聞きしております。ここには、両立支援策に対する企業のポジティブなイメージ、マイナスの考え方、両方あるのですけれども、一番左が「そう思う」、次の模様が「どちらかといえばそう思う」ということで、この左2つのカテゴリーが肯定的な意見の割合になります。例えば1番の「優秀な人材確保のために必要である」ということでは、7割以上の企業が肯定的に見ておられます。それから、次の「従業員の労働意欲向上に寄与する」に関しましても、7割以上の企業が肯定的に答えておられます。次の「業務効率が向上する」に関しても半数程度が肯定的にお答えになっておられます。

それから、下の3つはどちらかというとなegティブな意見です。例えば下から2つ目、「企業にとっての負担が大きい」ということでは、両立支援というのは企業にとっての負

担が大きいから難しいという意見があるのですが、これも確かに5割弱の企業さんがそういうご意見がある。ただ、負担が大きい一方で、上のほうの「人材確保」あるいは「労働意欲に寄与する」というご意見もあるということでございます。

こうしたことを踏まえまして、両立支援策とさまざまな指標との関連を見ております。前半の資料にお戻りください。ここでは、両立支援策と人材育成策ということで、企業が従業員の能力開発のために投資することを重視するか、あるいは、従業員に社内でのキャリアについて考えさせることを重視するかどうかといった、企業が従業員の育成に対して積極的に取り組んでいるかどうかという指標も加味しながら分析しております。

もう一つ重要なのは、脇坂先生がよくおっしゃっておられることですが、両立支援策というのは仕事と生活のバランスでして、これは実態としては主として女性に対して恩恵がある施策ですが、これだけでは女性の能力発揮ということでは十分ではない。もう一方で、女性が管理職に就けるとか、きちんと能力が発揮できる施策をあわせてやることによってより効果があるということがあるのですけれども、ここでは、シンプルにするために、両立支援策と人材育成策という2つの指標の組み合わせでご覧いただきたいと思っております。

3ページ目をご覧ください。こちらは、採用パフォーマンスに及ぼす影響です。「人材育成重視で両立支援策を積極的に取り入れている企業」が、質量ともに必要な人材が確保できているパーセンテージが42.9%と、ほかに比べると高くなっておりまして、人材育成と両立支援策ともに実施することが採用のパフォーマンスを高める傾向が見られています。

それから、4ページ、5ページは、従業員の定着に関する部分です。4ページをご覧くださいと、男性・女性ともに、両立支援先進企業で定着が高い傾向が見られます。下の2つが両立支援非先進企業ですので、この非先進企業に比べると、両立支援先進企業で定着が高い。つまり、両立支援策を導入すると従業員が勤続しやすくなる傾向が見られております。

5ページが、女性正社員の就業継続パターンです。これも両立支援制度の導入先進企業と非先進企業で比べますと、右から3つ目の「育児休業を利用してその後も継続就業」というところで両立支援の先進企業は50.3%、非先進企業は25.7%ということで継続就業が高くなると。反対に、一番左の「結婚や自己都合で退職」あるいは「妊娠や出産を機に退職」という割合は非先進企業で高いということで、やはり両立支援制度に関しては、人材育成策にかかわらず、この施策そのものが従業員の定着を高めているということでございます。

それから、6ページのところが、従業員のモチベーションに関するデータになります。こちらも上が男性、下が女性ですけれども、これは、男性・女性ともに、1つ目のカテゴリーと3つ目のカテゴリーが比較的高いということは、人材育成策がモチベーションには重要であることがわかります。ただ、女性に関しては、人材育成重視と両立支援先進の組み合わせのところがモチベーションが高いと答えた企業が46.2%ですので、特に女性に関しては両立支援策を導入することによって従業員のモチベーションが高まる。これは育児をしている人だけではなく、女性全体での回答ですが、モチベーションが高まるということでございます。

7ページが最後になりますけれども、ここも同様に、従業員1人当たりの経常利益に関してデータを見ております。一番左の「300万円以上」のところをご覧くださいますと、これも人材育成を重視して、しかも両立支援をやっているところで経常利益が高いという傾向が出ております。

全体といたしまして、やはり両立支援策、そして人材育成策をとともに進めることによって、企業の経営パフォーマンスへの影響が高まるのではないかとということでございます。以上です。

福原会長 大変詳しいご説明をいただきまして、ありがとうございました。この調査は、むしろ経営者にとって役立つもので、雇用されている人よりも企業経営者にとって、これからの企業は、企業の中の環境をどのようにつくれるか、あるいは、つくるとどういった効果があるかについてお考えいただくために大変いい資料だと思います。また、今お話のように、いろいろな読み方ができますので、これはぜひ皆様とともに、この中身がどのように読めるかも検討してみたいと思っております。

それと、この両立支援と企業業績に関する調査・分析は、東洋経済新報社の「会社四季報」を利用して、301人から2,000人規模の上場・未上場企業の人事部にアンケートをとって分析したということで、前回、茂木委員からご提起のありました、中小企業はどのようになっているのかということについても、調査の出来上がったものはありませんけれども、考え合わせていかなければならないと思いますので、また茂木委員から、次回でも、そのようなことをセッションするような論点をいただければありがたいと思っております。

今、大沢委員と武石委員からご説明いただきましたのは、この審議会の今回の中心的論点でありますワークライフバランスに関連するものです。今ご説明いただいたデータは、いずれも、我々がこれから論議していこうと考えておりますワークライフバランスをどの

ように構築していくか、あるいは、それに対してどのような切り口があるかということに対しての大変有益な資料であったと考えております。

ここで、ただいまのお2人のご説明に対して、質問あるいはご意見がございましたらお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

何かございませんか。

特にございませんようでしたら、先に進めさせていただきます。もし、ご質問があるようでしたら、後で審議の時間をとっておりますので、その段階で一緒にご意見を賜ればと思っております。

なお、本日、高橋史朗委員はご欠席ですけれども、文書でご意見を提出していただきましたので配付させていただいております。

それから、大沢委員と武石委員から今ご説明をお聞きましたけれども、それについてのご質問、ご意見は、そのまま本日の論点の議論につながりますので、論点1から3までについてのご意見もあわせてお伺いしたいと思っております。

どうぞその点も含め、また、これ以外の点もありましたら、ご質問、ご意見をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

とりあえずないようでしたら、高橋重郷委員から頂いた資料について、事務局から説明をしていただければと思います。平成14年第12回出生動向基本調査の「わが国独身層の結婚観と家族観」という大変面白い資料ですが、簡単にご説明ください。

産形参事 資料1の「わが国独身層の結婚観と家族観」は、前回いろいろご意見が出た点について、高橋重郷委員からこの資料を皆さんにお配りしてくださいということで承った資料でございます。

1枚おめくりいただきますと、「第7章 結婚相手の条件」ということで、男女別に見た結婚相手の条件が図7-1でございます。

次のページですけれども、「2 年齢別にみた結婚相手の条件」ということで、図7-2が学歴への重視・考慮。図7-3が年齢別に見た相手の容姿の考慮・重視。図7-4が年齢別に見た、自分の仕事への理解と協力に対する重視・考慮。図7-5が家事・育児に対する能力や姿勢への重視・考慮。細かい字で申し訳ないのですが、これは読み取り方が人によっていろいろだと思っておりますが、このような数値になっております。

この資料は全体のものの抜粋ですので、次のページは76ページになりますが、3として「社会経済的属性別にみた結婚相手の条件」ということで、表7-1が「居住地および親

との同・別居別にみた結婚相手の条件」ということで、男性、女性、市部、郡部という形に分けて調査されております。

図7-6は「学歴別にみた結婚相手の条件」ということで、「女性大卒」「女性大卒以外」では、左側の「職業」のほうに寄っている形のチャートになっています。

次のページは「4 描くライフコースによって異なる結婚相手の条件」ですが、女性に専業主婦を望む男性では、結婚相手の条件として「家事・育児に対する能力や姿勢」を重視する割合が高く、仕事と家事・育児の両立を理想とする女性では結婚相手に「仕事に対する理解と協力」を望む割合が高い。また、子どもを多く持ちたい女性ほど相手に「経済力」よりも「家事・育児に対する能力や姿勢」、「仕事に対する理解と協力」を求めているということでございます。

次の第8章は「希望するライフコース」ということで、未婚男女の描く女性のライフコースについてということ、女性の結婚、子育て、職業に関して、女性には「理想とする人生」と「実際になりそうな人生」、男性には「女性にどのようなタイプの人生を送ってほしいか」を尋ねておまして、1に「全体の変化」、次のページになりますけれども、2に「理想ライフコースの実現可能性」、3に「理想と予定ライフコース」が書かれてございます。

82ページは、こちらが「4 男性の期待する女性のライフコース」と「5 男女のライフコースの違い」でございます。

次の83ページは、「6 異性との交際状況とライフコース観」ということで、それぞれの男性・女性のライフコース、また、年齢・階級別や学歴別の違い等々が記載されております。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございました。

高橋先生にいただいた国立社会保障・人口問題研究所の資料の抜粋でございます。これも読み方はいろいろありますので、簡単にくくってしまうのはどうかと思いますけれども、82ページの下の方にあります、男性は女性に「就業非継続型」の生き方を期待する割合が相対的に高く、一方、女性では、「就業継続型」を理想と考える割合が高いという、その男女間のズレみたいなものがあることが一つの大きな特徴であろうと思います。これが、現に結婚が遅れてくる、あるいは、少子化に影響するということにもなっているのではないかと思います。簡単に要約してしまうと危険ですが、そういうこともあるかと思う

ので付け加えさせていただきました。

これから皆様のご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

特にないようでしたら、大沢先生と武石先生から、今ご説明いただいたことをもう少しフォローしていただければと思います。

大沢委員 今ご説明いただいた国立社会保障・人口問題研究所の資料について、ちょっとよろしいでしょうか。

福原会長 どうぞ。

大沢委員 前回いただいた資料だったと思うのですが、前回の資料では、仕事を重視するか、生活を重視するか、それとも両方とも重視するのか、理想の生き方についての意識調査の結果が出されたと思います。それと今回のこの独身者の結婚観・家族観の結果とをあわせて考えてみたのですが、前回の資料では、希望としては、家庭も仕事も重視したいという割合が男性でも結構高かったように思います。理想はそうだけれども、現実はどうかということ、仕事重視の生活になっているというところがあって、現実には仕事を重視しているけれども、理想としては仕事も家庭も重視したいという男性も比較的多くいたように記憶しております。この調査結果を見ますと、女性も相手の男性に対してそういうことを期待しているということが読み取れました。ですから、男性にとっても、家庭を重視するような生き方が理想としてあって、そういう男性を求める女性が増えてきていることがここから読み取れるのではないかと思います。今お話しいただいたことから思いついただけですので、間違った読み方になっているかもしれませんが、そういうことを一つ思いました。

前回はあまり話題になりませんでした。仕事も家庭もどちらも重視したいという層に対して、日本の今までの社会制度はどちらかを選ばざるを得ないような仕組みになっていた。両方を重視したいという女性が現実には家庭重視の方になってしまっていると思います。

今回お話ししたOECDの結果もそうですが、先進国の一つの特徴として、日本も含めて、多様な選択をそれぞれの個人がするようになってきています。日本の場合ですと、仕事を重視したいという女性が2割ぐらいいて、家庭を重視したいという人も2割いて、両方とも重視したいという人たちが6割いる。これからの政策として鍵になってくるのが、その両方とも重視という層に対して、社会がどういう制度を整備していくのかということだと思います。これは、シカゴ大学の山口先生が組織された国際会議の会合の中で出た意

見の一つですけれども、そういう多様な選択肢がある社会を考えてみた延長線上に、ワークライフバランスという政策が出てきたのではないかなと思いました。

福原会長 ありがとうございます。大変重要なご指摘をいただきました。

仕事か家庭かという単純な選択ではなく、もっと多様な選択肢がある柔軟な社会環境をつくることによって、今のような問題を解決していくことができるのではないかというご指摘であったように思われます。それを、国家も、あるいは、自治体も、企業も、いろいろな組織の中で少しでも解決していくような努力をすることが、この問題の解決になる。この問題の解決というのは、別に少子化を解決しようということではなくて、少子化を解決することになると同時に、国民あるいは社員一人ひとりの生きがい在那里で充実して行くことにつながるのではないかと、今のお話を聞いて思いました。

武石委員、さらに追加してお話しいただくことがありますか。

武石委員 ありがとうございます。先ほどの説明で一つ申し忘れたことを追加して、あと意見を申し上げたいと思います。

両立支援策を導入していると企業業績がいいという因果関係のような形で説明してしまったかもしれないのですが、この2つの関係でよく言われるのは、企業業績のいい企業が両立支援策を導入しているのだろうという、その逆のことを言われるわけです。今回の分析は、そこはアンケート設定の段階から注意しながらやっております、両立支援策が企業業績にどのような影響を及ぼしているかということに注意しながら分析はしているのですけれども、先ほどご紹介したデータは、そこまで目配りができていない、わりとシンプルな分析ですので、両立支援策を導入したら定着が上がるとか、企業業績、経営がよくなるとかということとその逆の関係も完全には排除できていないということを申し上げたいと思います。

ただ、研究会でいろいろな分析を計量的にさせていただく中で、そこはコントロールしながら分析した結果としては、こういう制度を導入すると、短期的には、経営に少しデメリットがある可能性があるけれども、長期的には業績にプラスの影響がありそうだという結論になっておりまして、その点を補足させていただきます。

それからもう一つ。先ほども会長がおっしゃってありましたように、企業の経営者にこういうことをぜひご理解いただきたいわけですが、実は、企業にとってこういうメリットがあるのであれば、放っておいても企業の方はやってくれるはずですが、それがなかなか進んでいかないという問題があります。大沢先生からお話しいただきましたよう

に、こういう国際比較をしても、日本の、特に正社員の方たちの働き方が非常に硬直的で、働き方の多様化が、むしろ非正規化と連動して進んできてしまって、ますます正社員の働き方が画一化してきているという状況にあるのではないかと思います。

ただ、欧米諸国では、正社員の働き方が、パートタイムの正社員がいたり、在宅勤務の正社員がいたり、あるいは、1つの仕事を2人で分け合うようなジョブシェアリングと言われる働き方をしていたり、多様な働き方があって、そういう働き方が進んでいる。

では、なぜ日本はこんなに進まないのだろうかということですが、やはりこういうことをするのが大変なことで、企業にとってはすごくコストがかかることだと。そういう実態があるのかもしれないのですが、やはりそういう人事管理なり企業経営者の方の意識なりが非常に強いように思います。

例えば、イギリスのことをご紹介させていただきますと、イギリスはワークライフバランスということを国が政策として掲げながらやっています。イギリスは、日本で言う経済産業省のようなところがこの取組みを推進しています。つまり、厚生労働省ではなくて、企業の経営者に近い役所がワークライフバランスを推進している。それはどうしてかというところ、こういうことをすることは企業にとってメリットがあるということで、経済産業省のようなところがやっているのですが、そのイギリスでも、やはり最初は、企業の経営者の方は、これが本当にメリットがあるのかどうか気がつかなかったわけです。イギリス政府は何をしたかというところ、こういうことに気がついてもらうために、好事例を提供し、そのための事例収集を徹底してやりまして、助成金を出しながら事例を収集して、それを企業にフィードバックするというところで、徐々に社会にこうした考え方が定着していったと。

企業の方も、やってみると、それほど大変なことではないとおっしゃるわけです。ワークライフバランスについては、働く人の問題もあると思いますが、やはりこのような企業の取組を推進しないと、職場レベルではなかなか進んでいけないということがありまして、企業の取組をいかにして支援していくかということが非常に重要なのではないかと思います。

福原会長 ありがとうございます。今のような話は、経済団体等でもこのような取組みをリードするというか、あるいは、先進事例を紹介するとか、今お話がありましたけれども、単純な規制といいますか、やり方を決めるのは、人事部の人にとっても、だれにとっても、極めて簡単なことですよね。それを柔軟にし、多様化するから大変なのであって。だけど、それを大変だと思うから大変なだけで、世の中はどんどん多様化し、また、フレ

キシブルないろいろな規制をつくっていかないと、今の若い人たち、あるいは、若い人たちばかりでなく、今生きている人たちの要望には応えられないという事情があるのではないかと思います。そうなってくると、経営者の一種の意識の問題でありまして、そのように考え、考えたらそれをやってみるということではないかと思います。感想だけ申し上げました。

茂木委員、どうぞ。

茂木委員 質問です。今、武石委員が言われた部分の中で、例えば、社員の男女比率とか、業種問題、年齢、地域の問題、このあたりとの相関性みたいな部分がもしおわかりになれば非常に面白いと思ったものですから。その辺で、確かに、今、会長が言われた経営者の考え方もあると思いますが、企業が戦略として持っている部分も恐らく考えられると思います。そのあたりの、例えば業種によつての、企業イメージとして、消費者として女性が多いとか、このあたりのところとの相関性がわかればと思ってお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

武石委員 ありがとうございます。女性比率とか業種はやはり関連があるのですが、実は、今回は、むしろそういうものをコントロールしながら、そういうものの影響がないような形にして両立支援策がこうしたいろいろな指標と関連があるかということに注目しておりまして、女性比率が高い企業はどうだろうかというところまでの細かい分析にまでは、まだ十分に至っておりません。ただ、やはり産業とかその辺の特徴は出ておりますので、おっしゃったようなことはあると思います。

福原会長 今、茂木委員が言われたようなことは、仮説としてそういうことがあるのではないかと思うのですが、実証するデータがないんですね。ですから、むしろ、こういうことは、商工会議所とか経済団体連合会など、そういう経済団体が直接、会員企業と交渉をされているわけですから、そこらあたりの情報をまとめて提示していただくことも非常に有益なのではないかと考えています。ボールを投げ返すようで申し訳ないのですが、よろしく願います。

ほかにいかがでしょうか。

馬場委員 実は、一昨日までフィンランドとエストニアに行つてまいりました。その感想も含めて、少し今の関連でお話しさせていただければと思います。

男女平等が進んでいるということで施策等を伺ってきたのですが、基本の考え方が日本とずいぶん違うと思ったのは、一人ひとりの個人が尊重されて大事にされている。その上

で、まだ足りない男女の差別を今まだ是正しているところだということです。その中で、子どもを生み育てる、出生、子育てをすること、ワークライフバランス等も含めてですが、まず、子育て支援が実に充実しています。それは、例えばエストニアですと、子どもを生んで1年間は、生む前の仕事をしていた時の所得がそのまま国から全額支給されます。今、それが3年にならないかという検討をしている状況です。フィンランドでも、同じように、かなり手厚い、財政的な補助がきちんと出る。

なぜなのかというと、それは、将来、その子どもが社会に対して還元してくれればいいことだと。生まれてくる子どもに対して出すということです。

また、日本では出生のことだけ言われていますが、日本で子どもを生むことがなぜ大変かということ、生んだことだけではなくて、その後の学資、自立するまでの親の負担が大変である。しかし、フィンランド等では、18歳で選挙権がありますし、18歳で経済的に自立することを目指して子育て、教育が行われている。つまり、18歳になったら、親は経済的な負担は子どもにしないことが原則で、子どももそのことを前提に社会に出ていくことを目指して成人するわけですから、18歳というところで、社会との関係を自分で自立する方向に考えていかざるを得ない、そういう状況をつくっています。

つまり、個人と社会との関係がとていいのではないかと思いました。日本では、個人単位というのは個人で勝手にするという考え方だという批判もときどき聞きますが、そうではなくて、生まれたら、その子がきちんと一生を自立して暮らせる社会を、男性でも女性でもつくっていくことが基本であるということを改めて感じました。

一方で、今の日本においては、どう生きるかということが、家庭単位、家族単位でとらえられており、社会的全体で考えるべき子育ても、教育も、家庭がかなり重く担わされているため、そのことが大変負担になる。子どもを生むということは、その子どもを自立させるまで自分が責任を持つための経済的状況が見えなければ、住宅事情もありますが、生んだ後どうなるかということが保障されなければ、生むときだけ支援をもらっても、生むことがなかなか決意できない。

ということで、やはり基本的な平等、男女が平等であるという基本、そこを踏まえないと、そういう意味で社会制度を変えていかないと、やはり基本的には難しいのかなと改めて思いました。

また、日本の男性は、女性のライフコース、つまり「就業非継続型」を望み、女性は「就業継続型」を望む。これは、今のお話でわかりましたが、そういう意味では、将来、

自分の責任で暮らせる社会をつくるのが今問われている男女平等社会での子育ての問題なのだと思って帰ってまいりました。

福原会長 ありがとうございます。大変貴重なお話を伺いました。

一つ、私の疑問は、フィンランドとエストニアは、どうして選ばれたのでしょうか。フィンランドは有名なところですが。

馬場委員 もう一つ、教育問題も勉強に行ったためです。子どもたちが学力の点で進んでいるので、どのようにすれば子どもたちがそのようになるのかということ。

そのことで、一つだけ申し上げますと、一人ひとりが社会にとって大切な人材であり、労働力であり、国にとって宝だから、一人も落ちこぼれをつくらない教育施策をするのだということでした。そのことが結果的に男女平等にもつながる、つまり、男性も女性もともにすべての形で社会から恩恵を受けて育った者は社会に返していくということの繰り返しがきちんとできていることなのだとして理解して帰ってきました。

福原会長 ありがとうございます。

脇坂委員 先ほど福原会長がおっしゃいました中小企業の問題が気になっています。というのは、武石委員が行ったこの研究について、自分がやったところを話したことがあるのですが、そのときに、議員だったと思いますけれども、300人未満の中小企業はどうなっているのかと言われました。我々研究者としては、とにかく今回は財務指標とか経常利益のデータを取りたかったので、中小企業についてはそこはなかなか取りにくい、回収率がたっと落ちてしまうということで、そこを除いたわけですが。

先ほどイギリスのお話がありまして、イギリスも政府が積極的に乗り出したわけですが、ある段階から中小企業にターゲットを絞って、中小企業でどうしたらうまくいくかについて、事例を出したりしており、抱えている問題はやはり同じです。

東京都は有名な大企業も多いのですが、やはり数から言うと圧倒的に中小企業が多いわけですから、中小企業でやるワークライフバランスと大企業では、ちょっと違うような感じ。何とかそこをわかりたいと、僕個人は思っているのですが。

ただ、こういうことがあります。ほかの調査から見ますと、300人未満の企業というのは、両立支援の制度はあまりないんです。大企業と比較すると、短時間勤務とか制度自体の導入率は低いのですが、実態として、子どもを生んでも続けている人たちは、むしろ小さい企業に多く、大企業に圧倒的に少なく、30人未満とか20人未満というところで働き続けていることが多いです。僕が今までの研究してきた中での印象から言うと、中小企業

では、男女の均等が全く進んでいない企業が、すごく進んでいる企業かのどちらかで、ばらつきが大きいです。ただ、中小企業は雑多だと言われてはいますが、いい企業もあります。すごくいい企業もある。

だから、男女平等参画の問題としても、中小企業のワークライフバランスは非常に重要だと思っているのですが、もし中小企業にターゲットをしぼるのであれば、一括りにせず、すごく進んでいる企業と全然進んでいない企業とがあるので、大企業とは違った手法が必要なのではないかと思っています。

福原会長 貴重なご意見、ありがとうございました。ご存じのように日本は、東京もそうですが、中小企業に勤めている人たちの割合が圧倒的に高いわけです。日本とイタリアは、例のOECDの24カ国調査で特異なグループに入っているわけですが、イタリアも全く同じ状態で、やはりそこで占める中小企業、「中小企業」と言うと、この定義をどうするかという問題がありますが、中小企業というよりも、特に小企業でどうなっているかということについて、我々はもう少し注視していかなければいけないのではないかと。

それから、今、脇坂委員がおっしゃったように、そこでは、質が一様ではない。むしろ、両極化になっていく可能性もあることについて、もう少し研究を深める必要があるのではないかと考えております。

ほかにいかがでしょうか。

藤井委員 きょうはいろいろと貴重なお話を伺っておりますけれども、私は田舎に住んでいますから、ちょっとこれは気になるということがあります。といいますのは、例えば沖縄や高知がなぜ出生率が高いのかということです。それから、東京都にあっては神津島が高く、たしか日本でも3番目に入っていると思いますけれども、神津島の例では、お母さん、あるいはお嫁さんである女性が、みんな地域の社会、あるいは、仕事に全部携わっておりまして、そういう意味では、共同参画です。事例ですけれども、漁師さんの家の場合は、漁師が帰ってくるとすぐに船を迎えに行き、魚を下ろしたり、仕分けをしたり、そういうことを全部女性たちがやります。

そういう意味では共同参画している部分があるわけですが、一つ忘れてならないのは、地域、家族というもののバランスが崩れてしまったのではないかと。特に都会においては、その点が非常に気になります。幸い、区長さん、市長さん、都議会議員の方々がいらっしゃるので、できることでしたら、政策の中で、2世代共同で住める都営住宅を実験的にやってみてはいかがかと思っております。子育てというのは、家族の構成が非常に

大きな役割を担っています。企業がどういうことをしたとしても、やはり家族の後押しがなければ絶対に少子化の波は避けられないと思います。特に田舎にあっては、ですから、そういう意味では、政策的に、実験的にそういうことをやることも一つの手ではないかと思います。今からやっても遅くないのかなと思いますので、ぜひ政策としてやっていただくと、面白い実験じゃないかと思います。

知っている方などがよく言いますけれども、いわゆるおじいちゃん、おばあちゃんがいる初めて3人の子どもを生めたという人たちもたくさんいます。それは家族の後押しがあることが大きいのだらうと思います。そういう後押しも、きょうのお話の中では一つ欠けていると言うと失礼ですけれども、そういうことがもっとあっていいのかなと、私自身は思います。

福原会長 ありがとうございます。フランスのことわざに、「お父さんお母さんの世代と子どもの世代は、スープの冷めない距離に住むんだよ」ということがあります。これは、必ずしも同じ家に住まなくても、すぐそばに住むということがあります。我々のテーマとして考えるべきことではないかと思います。

野上委員 今、2世代同居ということでお話がありましたけれども、たぶん東京都では、この政策を今進めていると思います。2戸1（にこいち）と言って、2つの住宅を廊下でつなげて、2世帯が一緒に住めるような政策を今行っているはずで、それがどの程度効果があるかは、これから実証されていくと思います。

私は、議員の立場から、行政は、子育てと仕事を両立させるという意味で、女性が働きやすくするため、育児休業制度をもう少し充実するべきではないかということをご提案させていただきました。こう考えた理由の一つに、母親の7割から8割が、第1子を出産した後に無職になっているというデータがあります。裏返して言えば、家族を支える経済力が男性に乏しいということも家族の形成が困難ということで、この育児休業制度をもっと充実することが大事ではないかということをご提案させていただいたことがあります。

そして、今年度から、100人未満の中小企業に対して、育児中の女性が継続就業する場合に育児休業取得者1人当たり100万円の助成を行う新たな制度が発足しました。今年できたばかりなので、これがどれくらい利用できるかどうか、また、この制度にどのような欠陥があるのかとか、そうしたことも調べていかないといけないと思いますが、少しでも多様な働き方ができるような形で提案させていただいて、これが今年からできたということなので、ちょっとお知らせしておきたいと思います。

福原会長 ありがとうございます。今のお話が、国の政策であるということであれば、いずれ我々が報告書をつくるときに、若干それに付言することもできるのではないかと思いますので、よく調べて使いたいと思います。

中山委員 これまでご議論いただいている、仕事と育児の両立度であるとか、職の柔軟性による両立度が、子どもが多く生まれてくることに深くかかわるといのは、私は非常によくわかる議論だなと思います。

今、藤井委員から話がありました、地域や家族のバランスが崩れていることが大きな課題ではないかということですが、これについては、今、地域の中の取組みがどうなっているかという、例えば新宿は、次世代育成支援計画をつくりまして、そのキャッチフレーズは、「子育てコミュニティタウン新宿」をつくるという、そういう取組みをしています。具体的には、例えば、新たな学校の統廃合があったときに、その施設を使いながら、3世代交流の子育て支援ということで、地域の方々がみんな子育てや、高齢者のことも同じですけれども、かかわろうという取組みをしています。

これはどういうことかという、広い意味で言うと、私自身、昭和30年代後半に大学生になりまして東京に出てきたころ、日本の農家人口が地滑り的な変動などと言われまして、日本社会が大きく変動いたしました。それまでの、農家人口が多い時代というのは、子育てを本当に多くの人たちで、地域でもかかわって育てていた。それが、急速に近代化が進む中で、子育ての役割分担というか、子育てが小さな家庭の中に閉じ込められ、かつ、女性の役割が変わってきている中で、非常に大きな問題が出てきていると思います。ですから、そのところを地域でも何とかしたいと思っの取組でございます。

それから、福原会長から、企業も多様にならなければいけないということをお願いして心強いのですが、今大事なことは、やはり行政も画一から多様へということがとても重要だと思っています。そういう意味で、本当に家庭や地域、それに近いところで、自分たちがどうありたいかということが多様に考えて、それが実現できる、そこで解決ができる力をそれぞれがつけていかないと、この問題はなかなか解決できない。ですから、子育てに祖父母がかかわることも必要ですし、それとあわせて地域全体でかかわれるような仕組みを作るべきだと思います。

それと、やはり一番大きいのは、今まで地域の中でみんながかかわっていた子育ての部分に、父親がもっとかかわるような状況をつくり出さないといけないということです。仕事も家庭も重視したいという女性のライフスタイルの変化が非常に速く、男性のラ

ライフスタイルを変えていく、企業のライフスタイルを変えていくということが、今はついていないという点が少子化に一番大きく結びついている。私は、そういう意味で、地域の行政から、もう一度地域の中にそうした子育て機能を強化していくような、例えば、高齢の男性のお年寄りも、女性たちも、若い人たちも、そこで子育てを伝承できるような場所をつくっていくことと、ワークライフバランスなどの、多様な施策が今本当に必要だと思っています。

特に、企業に変わってもらうことが、今、私たちは子育て支援の地域における保育園の整備やそういったことをやっていますが、企業の変化と一体として進まない限り、なかなかうまくいかないというのが実感です。

福原会長 ありがとうございます。

今、お話を伺いましたけれども、世の中は多様化しなければならないような状況にありますけれども、先ほど、エストニアとかフィンランドのお話がありましたように、哲学がなく多様化していったらバラバラになってしまいます。ですから、そこにどういう哲学的な背景、哲学と言うと大げさですけども、社会的な背景をつくって、そして多様化していくことができるかということに我々は挑戦を迫られているのではないかと思います。

もう一つ。父親の教育あるいは家庭に対する参加ですけども、これもよく言われるように、父親が育児休暇を取るだけでなく、それも一つのあり方ですが、そうしなくても家庭の中での役割を果たすことができるのではないかと私は考えますが、これについては、いずれもう少し論議していただいて、まとめの中に入れていければと思っています。

ほかにいかがでしょうか。

芳野委員 今ご指摘のとおりだと思いますが、東京では特に男性の働き方が非常に重要だと考えております。その意味では、長時間労働といいますが、時間外労働をどう抑制していくのかということ、そして、年次有給休暇の取得率をどう上げていくかということも、特に東京の場合の働き方を考えたときに、全国と比較しますと、かなり特徴的なところがあると思いますので、ここをしっかりと論点の基本的な方向に入れていただきたいということがあります。

それから、論点1のところ、「育児・介護休暇の取得促進」とありますが、今の企業といいますが、職場の風土を考えたときに、まとまった期間に休むことに対して非常に抵抗感があると思います。だとするならば、例えば、育児・介護休業にあるような短時間勤

務制度、1日の労働時間を短くして働く制度を普及させて、男性も短時間勤務を使い子育てにかかわっていく、地域とかかわっていくという施策も必要ではないかと考えておりますので、ぜひそうした視点も入れていただければと思います。

福原会長 貴重なご意見、ありがとうございました。それもぜひ必要な視点であると思っております。

ほかにいかがでしょうか。

後藤委員 地域のお話が出ておりますので、私どもが実際に経験したことをご紹介したいと思っております。

私ども、社屋が多摩センターにありまして、東京の郊外で、みんな職住近接でずっと暮らしてきたわけですが、4月中旬に、業務上の必要があって、神保町のほうに転勤してきました。そこで問題になったのが、うちの研究所の場合、半分ぐらいが子どもを持っておりますので、通勤時間だけで2時間ぐらい、多い人だと3時間ぐらい増えてしまうわけです。引っ越してから妊娠がわかった人もいたりして、そうすると、働く上で通勤がこれほど厳しいものだとは思わなかった、今までは多摩にいい条件で働いていたので、そういうことは感じなかったのですけれども、そういうことがあって、在宅勤務などをトライアルで今入れ始めているところです。

それを考えると、もちろん、地域の中で子育て支援などをやっていくことと同時に、企業が都心の真ん中に集中していますけれども、場合によっては、郊外やいろいろなところ、職住近接で働けるようなところに企業を設置できるような、例えば東京都の中でも、23区以外のところなどに、企業が進出しやすいような政策をしていただくとか、そういうことによって、少しでも、通勤時間などを縮めていくような、物理的な問題解決も必要ということを実感として思っております。

お父さんの育児参加ということもずっと叫ばれていますけれども、やはり通勤時間が長くて、10時以降にならないと帰ってこないお父さんが30%近くいるというデータが、うちで調査をしたときもありました。そのような厳しい現状を緩和する方法の一つとして、職住近接も考えられるのではないかと。実現するには大変な社会コストも必要なので難しい問題だとは思いますが、生活をする地域と仕事をどのように接近させるかも一つの発想かと思っております。

福原会長 ありがとうございました。ご自身の体験から、通勤時間がワークライフバランスを妨げる非常に大きな要因であるということのご指摘をいただきました。

ただ、最近の状況では、都内のマンションも割合と価格が手ごろになってきたので、通勤者の都内回帰ということが少し叫ばれてきたように思います。都内の中央区、港区等については、居住者がだんだん増えてきているという状況がありますので、少しずつは解消しているのかもしれませんが、それだけでは決して抜本的な解決になっていない。だったらどうするか。今の在宅勤務ということもありますし、先ほどお話がありました子育てのためのフレキシブルな時間設定ということもあろうかと思えます。それらについて、また皆さんと検討していきたいと思っております。

宮本委員 たくさんのご意見が出ておまして、加えることは少ないのですけれども、先ほど、東京都の特殊性というお話が出まして、これはかなり重要かと思えます。少子化は全国で進んでいますけれども、東京都の働き方を見ますと、地方とは全く違う状況があります。つまり、地方では、いくら日本人が働きすぎと言っても、夜暗くなれば大体家に帰るという状況の中での少子化ですが、東京の場合はそうではなくて、特に最近の特徴は、ホワイトカラーの労働時間が非常に長くなっていて、無限に深夜労働に近くなっているという状況があると思えます。そういう意味で、東京都の特殊な過度な働き方に関して、どう対策を立てるかということを考える必要があるように思えます。

その点で、企業規模の問題も重要かと思えます。例えば、地方では、東京のような大規模企業がそんなにないので、基本的に中小企業で、共働きが必要だという状況が経済的に見てあると思えます。ですけれども、東京の場合、一つは大企業でグローバルな働き方ですので、結局、女性がそれに対応できない。しかし、夫の給料がいいということで片働きになっていく可能性があります。

中小企業に関して見ると、これは業種によっても違うかもしれませんが、少し景気がよくなると、人材確保の点で苦労している中小企業がかなり出てきているかと思えます。例えば、最近聞いた話では、ソフト開発の中小企業は人を集めるのに苦労していると。というのは、長時間労働がひどい状態で、真夜中までやって、土日も出なければいけないようなソフト開発で、給料がそれに対応するほどよくない。こういうところが、もし、働き方を多様にして、女性が働けるような工夫をすれば、もっと改善できる余地があるように思うのですけれども、そういうところで、もう少し働き方の工夫を、その企業に任せるのではなく、やったら、もっと可能性が広がるのではないかと思えます。

いろいろなことを申し上げているのですけれども、つまり、東京の特殊性、その中の企業規模による違いという中で、何をしたら突破口になるかということをもっときめ細かく検討

する必要があるのではないかと思えます。

福原会長 ありがとうございます。今、ソフト開発の例を挙げられましたけれども、東京に集中している金融あるいは情報産業のようなものも、時差の関係で、グローバル化すればするほど夜働かなければならないというジレンマが生じているわけですね。そういう場合、我々は一体どのように、その特殊な人たちにも適用できるような普遍的な提案ができるかということ、これから皆さんに研究していただくことになるかと思えます。

ほかにいかがでしょうか。

渡辺委員 論点が少し広がりすぎるかもしれませんが、お許しください。

きょう、会長さんが冒頭で論点の整理をされていまして、その論点整理のための参考資料に関連して、きょうの議論との絡みで申し上げます。まず、論点1のところ、武石先生などからのワークライフバランスと企業の関係についてのご説明があり、そして、論点4のところ、働き方の見直しを含めて大沢先生からご説明をいただいて、今、私たちが、男も女も働きながら子育てを楽しめるような、そういう社会をつくりましょうよという議論をしたと思っております。

そのときに、論点3の「意欲ある女性が再チャレンジできるシステムの構築」について違和感があります。私どもの市におきましては、子どもが、ピーク時から半減近くになりましても、働く女性が多く、保育所あるいは学童クラブの待機児がなかなかゼロにならない状況にあります。それはなぜかという、やはり経済的理由です。論点3は「意欲ある女性が再チャレンジできるシステムの構築」というタイトルになっていますが、「意欲ある女性」というと、能力ある女性が働く、あるいは無理して働くんたという価値観がちょっとにじみ出てきてしまうので、そうではなくて、それぞれが自分のライフスタイルの中で、多様な生き方をするから働くんたと。論点1、論点4の流れが大きくあるときに、論点3、再チャレンジする仕組みは大いに必要だと思いますけれども、先ほど、多様性の中の哲学のお話がありましたので、ぜひ、一人ひとりがその一人の人権を大切に、そうした中で男女平等参画社会という骨太のところを、論点3のところでも強く出していただけたらと思えます。

福原会長 ありがとうございます。今、渡辺委員がおっしゃったことは、要するに、多様化と柔軟性のある、硬直化していない自然な社会をどうやってつくるかということにあるだろうと思えますので、これはまとめをつくっていただく方々に、ぜひこの点を背骨として入れていただくようお願いしたいと思っております。

いろいろと盛り上がってきて貴重なご意見もいただきましたけれども、時間がかかり押しつけてしまいました。時間の都合もありますので、会議次第3の「中間のまとめ構成（案）について」に入らせていただきます。

これまでの議論を踏まえまして、事務局に構成案をつくっていただいておりますので、それを事務局からご説明いたします。

産形参事 資料7「中間のまとめ構成（案）」についてご説明いたします。

まず、構成案を説明する前に、諮問文にもございます、今回の行動計画改定の考え方につきまして、再度ご説明いたします。

都道府県の行動計画は、男女共同参画社会基本法第14条によりまして、国の基本計画の内容を勘案して定める必要があります。国は、昨年12月に計画を改定しておりますけれども、「平成22年度には計画全体について見直しを行う」としておりますので、東京都の行動計画の全体的な見直しにつきましては、平成22年度以降に行う予定でございます。今回は、現行動計画の進捗状況や急速に進む少子・高齢化の視点を踏まえた改定を中心に今ご議論いただいているところでございます。

この考え方にに基づきまして、また、これまでの皆様のご議論を踏まえまして、中間のまとめの構成案を作成いたしました。そのため、現行動計画の体系は基本的には変更しておりませんが、国の基本計画の考え方や、喫緊の課題であります少子・高齢化への対応などを踏まえて、必要な変更を行っております。

それでは、時間の都合もありますので、現行動計画の体系を変更した部分にしぼってご説明させていただきます。

まず3つの分野に分けておりますけれども、左側1つ目、「1 あらゆる分野への参画の促進」の「(1) 働く場における男女平等参画の促進」のところですが、ここに「女性のチャレンジ支援」という項目を追加いたしました。今もお話が出ましたけれども、女性のチャレンジ支援は、国の計画でも重点事項として挙げられておりますように、「上」「横」「再」の、この3つの女性のチャレンジ支援策をさらに推進する必要があると考えております。また、これまでもご議論いただきましたけれども、少子・高齢化の進展により労働力不足や、第1子出産を機に約7割の女性が離職する現状を踏まえまして、チャレンジの中でも再チャレンジがより一層重要ではないかと考えております。これらを踏まえまして、新たに「女性のチャレンジ支援」という項目を1つ増やしました。

次に、同じ「あらゆる分野への参画の促進」の(3)のところでございますが、現在の体

系では、「家庭との両立支援」という名前ですけれども、もっと概念を広げまして、「仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現」と変更し、今までは(3)の中が「子育てに対する支援」と「介護・高齢者に対する支援」の2つだけでしたけれども、1つ目に「ワークライフバランスの実現」という項目を新たに設けました。家庭と仕事との両立支援というだけではなく、働き方の柔軟性・多様性という視点も含めた、より広い意味合いを持つワークライフバランスを実現し、男性・女性がともに仕事と家庭・地域生活にバランスよく参加できるようになることが、結果として、少子化対策にも寄与する、というこれまでのご議論の趣旨を踏まえて、このようにさせていただいております。

なお、右側の、「2 人権が尊重される社会の形成」、「3 男女平等参画を推進する社会づくり」につきましては、特に体系の変更は行っておりません。現行動計画策定以降にできた配偶者暴力防止法に合わせて、今までの「家庭内等における暴力の防止」を「配偶者等からの暴力の防止」に変更するなど、法律の動向等に合わせて修正している部分がありますけれども、内容面での変更はしていません。

中間のまとめ構成につきましてはの説明は以上でございます。

福原会長 いかがでしょうか。この構成案についてのご意見はございますか。

脇坂委員 この案はこれで内容的にはいいと思いますが、国のものと項目などほとんど同じです。さっきもありましたように、東京にしかない項目をどこか一つ。例えば、前回、この「東京水」を飲みましたけれども、ものすごくおいしいものです。東京の水というのは悪いというイメージがありますが、これはものすごくおいしいわけです。これくらい大胆なことをする必要があるのではないかと私は思っておりまして、例えば、さっき出た通勤の話で、東京が一番深刻ですから、どこかに。ワークライフバランスに入ると言われればそうですが、そこに1項目として加えるような何かを。これだと国と同じような形になってしまうので、そういうものが3個くらいあったほうがいいかなと思いました。

福原会長 ありがとうございます。

これは構成案でありまして、実は、今までこの会議を3回開かせていただいておりますので、この3回の中に皆様から個々にいただいたご意見、文書でいただいたご意見、これらを入れながら起草の中身をつくっていただくこととなります。今の脇坂委員のお話は可能ではないかと思っておりますので、よろしく願いいたします。特に東京の特殊性については先ほどもご指摘いただいたところですから、これについてもぜひ入れていきたいと思っております。

秋田委員 少子・高齢化への対応ということでは、ここで言うと1の(3)になると思いますが、皆様よくご存じのとおり、高齢化対策はずいぶんやってきましたし、今もしていると思います。少子化対策についても、子育てに対する支援は、最近では徐々に充実しつつあるのかなという気がします。そのもう一つ前の段階の、子どもを生むことに対する支援という視点もぜひ加えていただきたいと私自身思っています。

と申しますのは、私ぐらいの世代、あるいは、もう少し若い世代で、不妊治療でずいぶん苦しんでいる方もいらっしゃいます。ご存じのとおり、今、1回の上限が10万円、3回までの支援しか不妊治療に関してはありません。だけど、実際にそれで子どもさんを、その程度、上限が1回10万円で3回の不妊治療で果たして子どもができるのかということ、実際はなかなか難しく、子どもを生みたいという意思がありながら、子どもをなかなか持てない方に対する支援という視点も、私自身はすごく必要なのかなと思っております。

子どもが要らないというのは、その人のライフスタイルの選択の一つでしょうから、それはそういう選択をされたのだなという部分があるでしょうが、少なくとも子どもが欲しいと思って、実際にその努力をされているにもかかわらず、経済的な理由でなかなか子どもを持っていないという方々に対する支援の視点も必要なのかなと。特に、今、たまたま脇坂委員から、東京独自の視点が必要なのではないかというお話がありましたが、この不妊治療という話は、特に東京についてはすごく多いのではないかと私自身は感じておりますので、お願いしたいと思っております。

それから、ここで申すべきかどうか分かりませんが、先ほど申すべきだったのかとも思いますが、高橋先生のペーパーを読ませていただきまして、特に4番は、石原知事も、最近では親から教育しないといけないなどということをよく言われておりますように、この視点もすごく重要なのではないかと思っております。

福原会長 貴重なご意見をありがとうございます。これは起草委員の皆様の中でも取り上げていただきたい点であると思えます。

ほかにございませんか。

武石委員 既に前のときからここに入っているのですが、意見を言うことがいいのかどうか分からないのですが、(1)の「パート・派遣労働者等の雇用環境整備」というものが、「働く場における男女平等参画の促進」の下に入っているのですが、パート・派遣労働者は女性が多いという実態もありますが、最近の若い人たちのフリーターの問題は男女共通の問題になってまいりますし、あとは、ワークライフバランスとも関連す

る働き方になってくる。そして、パート・派遣労働者などの非正規労働者というのは今ものすごく数が増えていまして、女性で言えば、もう半分ぐらいが非正規の人たちになっているので、男女平等参画の視点としてこの問題をアプローチするのと、もう少し広い視点でアプローチすることとは、位置づけがかなり違ってくると思います。私はこの非正規の問題は非常に重要だと思いますし、また、東京に特徴的な問題だと思いますので、男女平等参画の中に入れておく方がいいのかどうかについて、ご意見を申し上げたいと思います。

福原会長 ありがとうございます。その点については、検討させていただきます。

ほかにございませんか。

それでは、本日はかりではなくて、前回、前々回を含めていただいた意見につきまして、起草委員会で検討していただきたいと存じます。

会議次第4ですが、「起草委員会の設置」に入らせていただきたいと思います。第1回の審議会で今後の予定をお伝えした際に簡単にご説明いたしましたが、起草委員会を設置して、これを機動的に運営してはいかがかと考えております。起草委員会で案をおつくりいただいて総会にお諮りするという手順で進めたいと存じます。

委員につきましては、審議会運営要綱第3の4によりまして、会長が指名すると定められているということですので、ここで指名させていただきます。

お名前を挙げさせていただきますと、大沢委員、武石委員、福沢委員、脇坂委員、有手会長代理の5名の方をお願いしたいと存じます。

起草委員の皆様には、これまでの議論を踏まえつつ、国際的に見て、日本における男女平等参画が進んでいないこと、男女を問わず誰もが意欲と能力に応じて活躍できる社会をつくる必要があること、少子・高齢化の急速な進展、というような時代認識を踏まえて起草していただくことをお願いしたいと存じます。また、きょう何回もご指摘がありましたように、東京という特殊な都会の状況、この環境の中で、これをどのように発展させていくか、あるいは、運用していくかということについても、ぜひご配慮いただければと存じます。

5人の委員の方々をお願いするわけですが、お忙しいことは重々承知しておりますけれども、ひとつよろしくお願いしたいと存じます。

よろしゅうございますか。これで本日の議題はすべて終了いたしますが、何か特に追加のご質問、ご意見がございましたら伺います。

それでは、事務局から、次回予定などについてご説明をお願いいたします。

産形参事 次回以降の予定ですが、第4回総会は9月15日の金曜日、午後6時から8時
でお願いしたいと思います。また、第5回総会は10月24日の火曜日、同じく午後6時から
8時で開催させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

福原会長 よろしくお願いいたします。

今回もご多用のところ、参加していただきましてご熱心に議論していただきましたこと、
厚くお礼を申し上げたいと存じます。

それから、前回も申し上げたことですが、もしご都合で、今申し上げた9月、10月の審
議会にご欠席の場合には、事前に文書で意見をお出しいただければ、皆様の議論に加えた
いと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これをもちまして、東京都男女平等参画審議会の第3回総会を閉会させてい
ただきます。ありがとうございました。

午後12時00分閉会