

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

八代 尚宏

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な雇用環境

女性の就業機会拡大にも少子化対策にも、過去の高い成長期に形成された夫婦の固定的役割分担に基づいている日本的雇用慣行の見直しが必要とされている。

女性や子育て世代に限った両立支援にとどまらず、すべての人を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進という観点から、多様な就労形態に応じた処遇制度を可能とするような労働市場の規制改革を進める。

提案に「長期休業・短時間勤務に対応したマネジメント・評価システムのモデル事業の実施」とあるが、時間や勤続年数による評価から脱することが、ワーク・ライフ・バランスを推進する鍵である。例えば、勤務時間の長さというインプットではなく、与えられた仕事に対する成果、アウトプットでの評価を、一般的なものに普及する必要がある。こうしたモデル事業で、具体的なノウハウが企業に提供されることは有効である。

就労形態が多様であり、かつ柔軟に選択できるような、弾力的な労働市場を目指し、一旦、企業を退職した場合でも、再就職可能な環境を整えることが重要である。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

大橋 光博

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な雇用環境

企業にとって、経験を積んだ女性が辞めずに継続就労してくれることにメリットがある。21世紀職業財団が行った調査でも、女性を活用している企業ほど、経営パフォーマンスが高い、という結果が出ている（参考資料P5）。しかし、まだ、多くの企業で十分にこうした認識が共有されているとは言えず、今後も調査研究の上、企業へ情報が提供される必要がある。

また、女性の就労支援というと、子育て支援の面ばかりが目されるが、女性が働きやすい環境を整備するには、企業内で多数を占める男性の働き方を変える必要があり、それは子育て世代に限らない、という認識も共有される必要がある。

欧米では、ワーク・ライフ・バランスの推進は、男女雇用機会均等の流れで進められていると聞く。日本においても、少子化対策の文脈のみではなく、男女共同参画の流れでこの取組を進めることは有意義である。

昨年12月に日本経済団体連合会経営労働政策委員会から出された報告でも、「人口減少社会・高齢化社会への対応」として、「男女共同参画の促進とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が掲げられ、両者が関係づけられており、さらに、「女性のみならず、男性、高齢者など、すべての従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスの考え方を企業戦略の一環として組み入れていくことが、長期的に見て、高い創造力を持つ人材を育成し、競争力の高い企業の基盤をつくることになる。」とある（参考資料P6）。

官民一体となった取組を進めていく必要がある。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

林 誠子

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な雇用環境

少子化対策を目的とした働き方の見直しは、ともすれば、子育てをする人に限定されがちであるが、今回の提案のように、全労働者を対象とすべきという考え方は、非常に重要であると考ええる。

ただし、提案施策の書きぶりをみると、正社員を中心とした働き方と評価・処遇の問題のみを言っているように受け止められる恐れがある。日本では、労働時間の長短が正規・非正規など大きな処遇格差のある雇用形態の差につながるものが問題である（参考資料 P10、P11）。

今のようなパート・アルバイトの待遇・雇用条件のまま、非正規化が進めば、納税者にも、社会保障の担い手にもなれず、若い人が展望を持った人生を描けない。正規職員の中で多様な働き方が選択できるようになっても、女性で過半数を占める非正規労働者は取り残される。提案には、「第2次男女共同参画基本計画の重点事項」にもなっている「短時間労働者への年金適用」は取り上げられているが、あわせて、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇、仕事の価値に応じた処遇の法的整備についても、検討し、示してもらいたい。

非正規の処遇が改善されることで、正規・非正規を含めた形で、真に多様な就業の選択が可能な雇用環境になる。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

鹿嶋 敬

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な雇用環境

少子化の議論の中で、最近「未婚者の増加が問題」という意見が聞かれ、また結婚という選択をしない非婚者が今後増えそうだという指摘もある。そもそも、我が国における少子化の主たる要因は晩婚化とされていたが、平成14年1月の「日本の将来推計人口」により「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、問題意識が高まる契機となった。このことから、少子化の流れを変えるために、従来 of 取組に加え、もう一段の少子化対策が必要とされ、男性の働き方などを見直す「少子化対策プラスワン」や「少子化社会対策大綱」、「子ども・子育て応援プラン」という政策の流れにつながっている。

従って晩婚化の克服、夫婦の出生力の低下の改善は共に重要な問題だが、これは要因論であって、対策については、必ずしも、未婚者への支援と結婚した人の支援が異なるわけではない。ここで提案している「仕事と生活の調和」が可能な「雇用環境整備」なども、共通の対策である。ただし、柔軟な働き方が選択できる対象を「子育てをする人」に限定してしまうと、未婚者が取り残され、未婚者の就労環境がさらに悪化し、晩婚化をさらに助長しかねない。結婚していない理由として、「適当な相手にめぐり合わないから」という答えが多く（参考資料 P13）、男女間に理想のミスマッチがあるという指摘もあるが、職場での出会いの機会が減っているとも言われる。職場の内外で、仕事以外の人的ネットワークを持つ機会が必要である。そのための最も基本的な社会的支援として、まず、仕事以外の時間を持つことができるような雇用環境を整備することが必要。

また、未婚者が結婚に踏み切れない理由としては、結婚後、子どもを持つことまでを考えた時に、現在の子育て世代の生活と子育ての両立が困難な状況も大きく影響している。従って、子どもを持つ人の両立を支援することも、間接的に晩婚化対策になりうる、という認識が重要である。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

住田 裕子

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な雇用環境

仕事と生活の調和に関する提案の中でも、子どもを産んだ女性の7割が仕事を辞めていることを考えると、女性の再就業支援は特に重要である（参考資料P1）。

「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策はぜひ効果が上がるように進めてほしい。

また、企業側の求人年齢制限の廃止や再就職女性の受け入れへの働きかけ、育児期の女性が将来の就業も視野に入れながら学習できる機会が身近にもてるような支援策（公民館でライフプランやパソコンを学ぶなど）について、プランでは取り組みが十分でないので検討してほしい（参考資料P18）。

2. 多様なライフスタイルに応じた男女共同参画型子育て支援システムの構築

保育サービスは依然不足しており、今回の提案にはないが、引き続き「待機児童ゼロ作戦」を継続していただきたい。

一方で、共働きでも専業主婦でも利用できる「相談」や「親子の居場所」、「一時預かり」等の子育て支援サービスの充実も急務であり、かつ、それらのサービスに関する情報が、総合的に提供される必要がある。

「女性の再チャレンジ支援プラン」の取組と子育て支援の取組が結びつき、女性のライフステージに即した支援が、連続的に提供されることも期待される。

地域の子育て支援に関わる人に、男女共同参画に関する理解が不足していることが母親の精神的ストレスにつながることもある。男女共同参画の視点を持った子育て支援人材を育成していくことが必要である。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

山口 みつ子

2. 多様なライフスタイルに応じた男女共同参画型子育て支援システムの構築

地域での子育て支援においては、サービスの受け手も提供側も、女性比率が極めて高く、男性の存在が希薄である。子どもの育つ環境としても、大人の男性が身近に感じられることは重要である。

保育士でみると、男性保育士の割合は 1.3%と極めて低い（参考資料 P17 上図）。保育士を志望する男性も増えており、実際に働いている男性保育士は歓迎されていると聞くが、やはり、保育所は女性の職分という認識が社会に強いので、男性が進出しにくい。保育士こそ、男女共同参画の必要な分野なので、男性保育士の増加を奨励したい。

NPOなどの市民活動団体でも、児童の分野では、「女性だけ、あるいは女性が殆ど」という団体が7割を超える（参考資料 P17 下図）。提案にあるような「男性の地域活動促進」や男子学生を含めた学生ボランティアの奨励・育成等は、大きな意義があるのではないかと。また、今後、大量に定年期を迎える団塊の世代も貴重な活力なので、団塊の世代の男性には、男女共同参画の視点や現在の子育て家庭の置かれた状況を十分に理解していただくように情報を提供したり、研修を踏まえた上で、活躍していただきたい。

「少子化と男女共同参画に関する提案」について

袖井 孝子

3 . 女性の就業選択等に中立な経済的支援の総合的検討

子育ての費用負担を軽減する施策の検討が急務であるが、検討に際しては、経済的な支援が子育ては家庭で母親だけが担うという方向性をとることないよう、男女が共に職場にも家庭にも参加できるような配慮が必要である。また、出産・子育てによって、女性のキャリアが中断されたり、そのために生涯賃金が低下することのないよう継続就業支援を行うと同時に、再就職の機会拡大や再就職のための研修訓練、税や社会保障制度上の配慮をするなど「出産・子育ての機会費用」にも十分配慮していただきたい（参考資料 P20）。

また、児童手当の支給年数は延長されたが、高等教育に対する親の負担が、もっとも高いのが日本と韓国であり、奨学金の拡充が望まれる。