

## これまでのワーキング・グループにおける意見の概要

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| I. 現状 .....                             | 3  |
| 1 相対的な歴史認識 .....                        | 3  |
| (1) 正義の基準における歴史的相対性 .....               | 3  |
| (2) 例えば、「課税」の考え方の変化 .....               | 3  |
| 2 産業構造の変化と雇用の動向 .....                   | 4  |
| (1) 産業構造の変化と産業別雇用動向 .....               | 4  |
| (2) 雇用形態の変化 .....                       | 4  |
| (3) 雇用創出 .....                          | 5  |
| 3. 女性の活躍と経済社会への良い影響 .....               | 5  |
| (1) 労働投入量と経済成長 .....                    | 5  |
| (2) 労働力需要と最終需要 .....                    | 5  |
| 4. 女性の就業行動と就業意識 .....                   | 6  |
| 4-1 女性の就業行動に影響を与える要因 .....              | 6  |
| (1) 地域 .....                            | 6  |
| (2) 夫の収入 .....                          | 6  |
| (3) 税制・社会保障 .....                       | 7  |
| (4) 家事・育児の分担 .....                      | 7  |
| (5) 労働市場への入口「就活」 .....                  | 7  |
| 4-2 女性の就業意識とその変化 .....                  | 8  |
| (1) 競争忌避 .....                          | 8  |
| (2) 変わる仕事の価値観 .....                     | 8  |
| (3) 家庭についての意識や実践を高めるプログラム .....         | 9  |
| (4) 変化に必要とされる支え .....                   | 9  |
| 5. 男女共同参画を実践するための考え方と取組 .....           | 10 |
| (1) スローガンから実践へ（「介護事業」における実践例） .....     | 10 |
| (2) 女性の活躍を促進する仕組みづくり（「農業」における実践例） ..... | 10 |
| II. 課題 .....                            | 11 |
| 1. 教育 .....                             | 11 |
| (1) 高等教育 .....                          | 11 |
| (2) キャリア教育・職業教育 .....                   | 11 |
| (3) 人的資本に対する「投資」としての教育 .....            | 12 |
| 2. 職場の課題 .....                          | 12 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| (1) フレキシブルワーキング .....                 | 12 |
| (2) 拘束力の強弱とその処遇 .....                 | 12 |
| 3. 女性の起業 .....                        | 12 |
| 4. 配分・再配分と「あまねく広がる成長」 .....           | 13 |
| (1) 普遍主義型再分配と家族政策 .....               | 13 |
| (2) 人口動態の変化と貧困率の高まり .....             | 14 |
| (3) 子どもの貧困と母親の就業の影響 .....             | 14 |
| (4) 複数の基準による社会的排除 .....               | 14 |
| 5. 本報告書のとりまとめ形式も含めた広報・啓発の在り方等 .....   | 14 |
| 6. 国際社会での議論の状況 .....                  | 15 |
| (1) 欧州委員会の「欧州 2020」と「あまねく広がる成長」 ..... | 15 |

## I. 現状

### 1 相対的な歴史認識

#### (1) 正義の基準における歴史的相対性

- (財政における)正義の基準、公正の原理原則は、「軽工業基軸の工業社会」→「重工業基軸の工業社会」→「ソフト産業基軸の知識社会」への移行に伴う諸条件の変化の下、変わっていくもの。
- それぞれの社会において、労働市場における雇用の在り方は変化している。軽工業基軸の工業社会において女性・子供は「家計補充型雇用」として雇用されていた。重化学工業基軸の工業社会では「男性稼ぎ主型雇用」が主流となり、大量の筋肉労働が必要とされた。現在のソフト産業基軸の知識社会においては今後さらにユニバーサル型の雇用になっていくだろう。
- 日本では、重化学工業基軸の工業化が進んだ 1975 年頃に専業主婦が最高となった。

#### (2) 例えば、「課税」の考え方の変化

- 例えば、軽工業の時代は要素市場で所得分配される所得の分配が正義だとされると、これに対して課税は中立であるべき、税率は完全に比例的が好ましいとされた。要素市場での所得分配が不公正なので是正する必要があると考え方が変わってくると、累進税率が適用されるようになった。
- 所得税は人間の経済力に応じた課税が基本だが、経済力を測るのは個人か世帯か。世帯課税の場合、夫婦の所得の有無の組合せにより、結婚が「得」になるケース、「損」になるケースが出てくる。結婚に中立的な課税のためには「オールドマン＝テンプレの 3原則」を用いて個人単位とすることが適切であろう。工業化社会から知識社会への移行により男性稼ぎ主型雇用からユニバーサル型雇用へ移行すると、さらに個人化が進むだろう。
- 日本では、重化学工業化が最も進み、男性稼ぎ主型雇用・専業主婦という世帯がもっとも一般的であった 1970 年代に、二分二乗法よりは高所得者に有利でなく、低所得者層にも恩恵のある制度、ということで「配偶者控除」が導入された。ただし、控除には逆進性があり、控除が家事労働に対する評価であったとすると、同じ家事を行っても高所得の夫の妻の家事労働は高く、そうでない場合には低くなる。したがって、配偶者控除の適用には年収の制約を設けるべきとの議論もある。

※ 再配分（税制・社会保障制度）については「Ⅱ. 4. 配分・再配分と「あまねく広がる成長」」参照。

## 2 産業構造の変化と雇用の動向

### (1) 産業構造の変化と産業別雇用動向

- (2006 年を境にして、)日本は就業面からだけでいうと、土建国家は終わり、福祉国家になっている。
- 98 年以来、完全失業率は女性よりも男性の方が高い。大きな理由は、製造業の長期的衰退と、90 年代後半からの建設業の衰退。
- 男性の雇用機会が失われつつあり、男性の幅広い年齢層で非労働力が増加する傾向にある。働くことを断念した人たちが男性の中で増えている。
- 一方、女性就業者が多い医療・福祉は雇用者数を増やしている。

### (2) 雇用形態の変化

- 1987 年、バブル崩壊前は8割が正社員だった。それが 2007 年には 65%。3人に2人が正社員という状況。3人に1人が非正規社員となっている。
- 勤続年数でみると、2002 年頃から正社員の長期勤続の傾向がやや下がり始めている。一方、非正規社員、特にパートの勤続年数は長期的には少しずつ伸びている。
- 常用雇用の非正規社員(期間の定めがない、もしくは1年超の雇用契約の非正規社員)が増加している。今後は、従来の正社員と非正規社員という区分の間に入る雇用形態が徐々に広がっているのではないか。正社員、非正規社員という区分が徐々に他の形に収れんしていくのではないか。
- 非正規社員から正社員には移行しにくい、移行している人もいる。移行している人には傾向がある。1つは医療・福祉の分野で移行しやすいこと。もう1つ大事なことは非正社員のとき、2～5年程度、1つの会社に勤め続けているということ。
- 正社員・非正規社員の中間的な雇用の形態を考えるには、解雇ルールを透明化が必要ではないか。
- 期間の定めのある労働契約の解雇については、労働契約法第 17 条第1項が定める「やむを得ない事由がある場合」について合意を形成することが、それ以外の場合の雇用の安定につながるのではないか。「平常時安定・異常時柔軟型」の雇用(「フレスタビリティ」)、すなわちフレキシビリティとスタビリティという相反するものをどう組み合わせるかの検討が求められているのではないか。
- 需要の低下に応じて生産水準を引き下げざるを得ない際に減らす投入労働時間をどこに求めるかの議論でもある。低生産時を見越して、通常時の正社員の残業を増やすのか、それとも期間の定めのある雇用を増やすのか。いずれも、人材をバッファーにとる

やりかたは良くないのではないか。賃金体系の見直しや、上記のような解雇条件の見直しと雇用の流動性を高める方策などが必要ではないか。医療・福祉分野は、正社員と非正規社員の垣根の低い職場である傾向が強い。看護師等の資格が、家庭の都合とか、育児の都合などによる正社員と非正規社員間の選択の幅を広げている。

### (3) 雇用創出

- 雇用を創り出しているのは、特定の産業や特定の地域ではなく、ごく限られた企業がかなり大規模な雇用を創り出している。
- 全事業所の3%がすべての雇用機会の4割弱を創り出している。雇用創出のためには、そういう雇用をつくる可能性のある事業所を集中的に支援することが効果的ではないか。

## 3. 女性の活躍と経済社会への良い影響

### (1) 労働投入量と経済成長

- 1990年代、何故米国が先進国の中で一番成長したかという点、**女性の労働力率の上昇を背景とする**労働投入量が多かったということ。
- 90年代の終わり頃に、アメリカの労働生産性が非常に上がっているのではないか(「ニューエコノミー」という議論があったが、実際にはそんなに変わっていない。労働投入量の増加が経済成長の要因であった。
- 2000～2010年にかけては労働生産性の伸びが高かったが、労働投入量が小さかった、あるいは減少したため、実質GDPの成長はなかった。
- アメリカは1970～80年代にかけて、女性労働力の供給を増やすことでGDPの成長の低下を抑えた。2000年以降、アメリカ経済が成長しなかったのは、既に女性が十分労働市場に参加してしまったからではないか。

### (2) 労働力需要と最終需要

- 働くことによって、必ず需要は創出される。
- 労働需要は最終需要の派生需要であり、労働投入量の成長は、労働需要があればこそであるが、働くと同時に需要というものは増えるものではないか。例えば米国では女性が働きはじめて子どもの教育費や家具や家電の買換えなどに使ったといわれている。
- 日本でも、医療、介護、保育など、サービス部分の規制を緩和することが、サービス業を伸張させるためにも重要ではないか。また、医療・福祉分野が生産性を高めな

がら発展していくことは、我が国の経済にとって重要なことであり、そのためには、サービス（あり方、サービスの評価、価格など）を社会全体としてどういう風にとらえていくかが大きな課題である。

#### 4. 女性の就業行動と就業意識

##### 4-1 女性の就業行動に影響を与える要因

###### (1) 地域

- 女性の就業率には地域による差が大きい。それは男性にはみられないこと。例えば日本海側地域は女性の就業率、しかも正規雇用が多いという地域の特徴がある。
- 日本海側地域では、三世帯世帯は急速に低下しているが、いわゆるピアエフェクトが女性の就業に効果を持っているのではないか。つまり、みんなが働くから私も働くんだということ。
- 昭和 30 年の国勢調査にさかのぼっても日本海側地域では他の地域よりも就業率が高く、長い間の現象と考えられるのだが、理由は明確ではない。
- 沖縄県について見てみると、母子世帯比率が高いという特徴がある。

###### (2) 夫の収入

- 日本では、ダグラス＝有沢の法則として有名な、夫の収入が高いと妻の就労が少なくなり、夫の収入が低いとその妻の就労が多くなる、という傾向がある。
- 子育て中の女性の就業意識はあまり高くない。20～39 歳の男女を対象としたインターネット調査(2010 年)によると、既婚者(3,865 名)のうち女性の 63.7%が育児に専念(「家計に余裕があれば」49.5%、「家計に余裕がなくても」14.2%の合計)するのが理想と回答。この比率は男性(65.1%)よりも高い。また、「結婚後の家計は夫が支えるべきだ」とする女性も 72.3%と男性(70.4%)よりも高い。
- これらの傾向を踏まえれば、それでも働くというのは「収入」が大きな要因であると考えられる。
- 未就学児を育てる世帯(「未就学児世帯」)のうち夫婦世帯について、全国消費実態調査を用いて比較すると、分析に用いた5年ごと5回分のデータ(1984～2004 年)のいずれにおいても、父親の年収階層別に見た母親の就業率は、200 万円未満の父親年収階層が最も高く、サンプルが少ないことによる異常値と思われる値を除くと、父親の年収階層が上がるほど、母親の就業率は低くなる(ダグラス＝有沢の法則)。
- またこの間、世帯の収入に占める夫の収入の比率は低下し、母親の年収の比率が上

昇。父親の平均年収は 1994 年まで増加したあと落ち込んでいるが、妻の年収は一貫して増加。ただしこれは、1 人当たりの賃金が増加したのではなく、働く人数が増加したことによる平均値の増加の影響である。

- また、働く妻に限ると、その年収は夫の年収との間に相関が認められる。すなわち、高年収の男性の妻は働いていないか、高年収のどちらかである。高所得カップルは、全体として数は多くないが、存在する。

### (3) 税制・社会保障

- 所得税制によって作り出される年収の「103 万円の壁」は、配偶者特別控除によりそれが労働供給に与える深刻さは薄いと考えられる。社会保険の加入資格に関わる「130 万円の壁」の方が論理的には深刻なのだが、実際に所得の集中は 130 万円ではなく、103 万円にみられる。

### (4) 家事・育児の分担

- 夫の労働時間が長いと、妻の就業率は低下する。夫が早く帰宅したり、家事に参加することは妻の正規就業を促進する。
- 日本の父親が子どもと一緒に過ごす時間は、韓国以外の他の国（アメリカ、フランス、スウェーデン、タイ）と比べると非常に短い。各国と比較すると、父親と母親の子育て時間の格差は日本が一番大きい。日本の 4 割のお父さんは子どもと接する時間が非常に短いと悩んでいる。
- 15 歳未満の子を持つ父親の約 5 割が男性も育児休業を取得すべきだと答えている。父親の意識と行動に非常に乖離がある。
- 夫の家事参加が多いほど、女性の就業率が高い傾向がある。夫の家事参加が妻の就業を促進している側面もあるし、妻の就業が夫の家事参加を進めている側面もある。
- 既婚女性の就業と夫の育児参加を促すための提案として、米国で実施されている「ファミリー・ライフ・エデュケーション（Family Life Education）」の導入を検討してはどうか。特に意識と実践の両面で、何か変化が起きるのではないか。

### (5) 労働市場への入口「就活」

- 女性の場合、一般職で結婚した方がいいのではないかと考える人も多い。その道は細くなっているが、就活するよりはましだ、と思うような状況ができています。
- 就活をゲームに例えれば、ルールのわからないゲームになっているのではないかと。努力することは、ある意味、無駄なエネルギーをつかうことにもなり、勤労意欲

が下がっている部分があるのではないか。

#### 4－2 女性の就業意識とその変化

##### (1) 競争忌避

- なぜ日本が特異的に男女共同参画局が進まないのか。それは「共依存」にあると思っている。**男性は女性の参入を阻むことで競争激化を防ぎ、同時に女性は競争への参入をしない方がかえって生きやすいという判断をする、といった状況がみられるのではないか。**
- 男性も女性も、多数の人が現状がベターな選択だと思っていることにより、現状が維持されている。主に競争の激化を制限しようという思いが働いている。
- ただし競争を制限することにより、組織や社会の競争力、生産性が落ちている。
- 再分配について（所得配分を修正することが正義だとして）、普遍主義型再分配（所得や性別による差別をしない）を指向し、それにしたがって夫婦共働きを支援しようとする家族政策（男性でも女性でも労働市場に参加したい人は参加する条件を整える）をとる国の方が、経済的なパフォーマンスも高い傾向がある。
- 男女共同参画は、それをやるのが合理的、そうでないと市場淘汰される、ということの認識を高めることが必要ではないか。
- **就労による経済的自立の重要性についての意識の共有も重要ではないか。**

##### (2) 変わる仕事の価値観

- これまでの10数年間の人々の意識の変化が大きいとすれば、この先も大きく変化するだろう。
- 2008年に実施した25～45歳の女性2,060名、男性516名を対象に実施したインターネット調査によると、女性が仕事に期待する最も寄与度の大きな因子は「社会を通して社会に認められて社会に貢献できる社会での存在感」であった。1993年に実施した同様の調査では、「自分の成長が実感できる」という因子の寄与率が最も高かったが、2008年調査ではその因子は抽出されなかった。
- 「なりたい女性像」も大きく変化している。同様の項目を調査した1991年調査では「家庭内のスキルに優れた女性」という因子の寄与度が高かったが、2008年調査では「異性との共同ができる女性」という因子の寄与度が高かった。

- 仕事の価値観における男女の違いは、「会社を背負って立ちたい」という因子が男性では強く出るが、女性には見られないということ。

### (3) 家庭についての意識や実践を高めるプログラム

- 米国の小中高レベルでのカリキュラムの中で、ファミリー・ライフ・エデュケーションというのがある。これは日本語に訳すと家庭生活教育かと思う。これによって、子どもの意識と成人してからの実際の行動（例、育児・家事参加）の面で何か変化が起きるのではないか。
- NCFR（National Council on Family Relations、全米家族関係学会）によると、Family Life Education の目的は5つほどあるが、その中に、夫婦や家族関係や家庭内役割について理解することを促す、現在と将来の家族のために、パーソナルスキルを身に付けることも含まれている。
- 米国では、コンピューターのプログラムで制御された赤ちゃん型の人形を実際に自宅で世話をしてみても大変さを実感することで、10代の安易な妊娠を減らしていくというようなプログラムもある。また、父親が育児参加している家庭にステイして学ぶ、というようなプログラムもある。また、コミュニティサービスを行うことで、ほかの人をケアするというようなコンセプトを学ぶ、ということも広く行われている。
- 日本でもこれらの教育を家庭科教育の中に取り込んではどうか。しかし日本では学生は家庭科を真剣に勉強しないのではという問題点があり、究極的には入学試験の1科目にするなどの仕組みが必要だろう。

### (4) 変化に必要とされる支え

- 女性は仕事をする中で、周囲との関係性に非常に気を使う傾向がある。いろいろな制度が整っても、微妙な気持ちの整理がつかずにいきいきと働けるだろうか。周囲との関係でいえば、「女性の思い込み」という面もある。女性は、男性は理解していないだろうと思う一方、男性は女性を援助したいと思っている、というデータもある。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」「子どもが3歳くらいまでの間は母親が家庭で子供の世話をすべきである」などという意識については、夫よりも、自身の母親がどう考えているか、という影響の方が大きい。
- このような中で、女性が微妙な気持ちを整理してくためには、女性だけではなく当然男性と一緒に話し合うことが必要であるし、よい助言が得られれば、個人の

中の構造も変わる。そのことによって社会全体の構造も変わるのではないか。

- 気持ちの整理をつけつつ、能力のある人がそれを発揮できるようになる手法のひとつに「カウンセリング」がある。治療的なカウンセリングではなく、予防的に（健康な人に対して）カウンセリングを行い、気持ちの整理を行っていくことで、人が変われる部分はとても大きい。
- 活躍する女性のロールモデルを提示することが、固定的性別役割分担意識やその他の先入観を払しょくする上で、非常に重要な意味を持つと考える。
- 意識と制度は相互に影響を与え合っており、意識が制度を規定している面と、制度が意識を規定している面の両方がある。相互に及ぼす影響を意識しつつ、両側面の見直しを同時に進めていくということが重要であると考え。

## 5. 男女共同参画を実践するための考え方と取組

### (1) スローガンから実践へ（「介護事業」における実践例）

- 個の問題へシフトしないと解決策は結局見えない。
- 市民知とか経験知とか個人知を形式知、つまりナレッジマネジメントになるわけだが、そういうことをミックスして無理なくだれでも参加できるような、もしくは開発できるような仕掛けをつくっていく必要があると思う。
- 男女共同参画社会を実現するには、基盤整備としてのハードに加え、ソフトの機能を入れ込む施策が必要。そのためには中学生、高校生、大学生など若い人を含めて誰もが理解し、共感できる新しいキャッチや施策が必要。
- 例えば、介護を例にすると、継続した在宅ケアを行うにはシステムが必要だ、ボランティアではだめだ、というところからシステム作りを行った。コーディネーターの育成・養成とフォーマットの整理と2つ自分に課して、コーディネーターの育成をきちんとやろうということから出発した。
- コーディネーターの育成、利用者が必要なサービスの評価、必要とされるサービスとそれを提供できるスキルのある人とのマッチング、誰に対して誰がどういうケアを何回やったかということが一目でわかるシステム。こういった評価や仕組みをシステム化して作り上げることが介護保険の導入につながり、介護の契約化、という大きな変化につながった。

### (2) 女性の活躍を促進する仕組みづくり（「農業」における実践例）

- （夫婦が共に働く農業、自営業などにおいても）それぞれ女性の所得が明確に分

かり、経営に参画する機会を与えられて、自分がそれなりのポストを持ち、事業に参画して、これだけのことを私たちはできるんだというチャンスを与えられるということが一番理想だと思っている。

- 農業従事者は半数以上が女性だが、男性は自営業主で女性は家族従業者など立場が異なる。
- 農村も生活環境は都市化している。また、若い人たちの意識も変化。70 歳代以上との世代との間に大きな意識の溝がある。
- 農業をシステム化し、女性が積極的に関われる部分を明確にしていく必要がある。経営の法人化、女性が使いやすい農機具の開発、一人 8 時間働くのではなく、2 人が 4 時間ずつ働き、育児期に対応するなど、制度化していくことが必要である。
- 農業・漁業・林業などでは世帯での収入という形が多いが、世帯の収入は世帯主のものであるという考え方が強く、女性は自分名義の資産を持っていないことが多い。また農地も世帯主の名義であることが一般的で、例えば起業しようというような場合、自己資金も、借入の担保もないということになりがちである。
- 女性が働くことについて「育児期」が最も難しい。しかし、育児は男女で分担できる。家庭内の分担の見直しも重要。
- 「農家の嫁募集」では人が集まらないが、「農業の共同経営者になりませんか」というイベントにはたくさん人が来るという婚活の状況もある。

## Ⅱ. 課題

### 1. 教育

#### (1) 高等教育

- 男女共同参画のために、男女共同教育水準が必要。市場経済を前提に置いて、サプライサイド（女性労働力の質）をより強化すること。それに合わせた教育プログラムの徹底や、奨学金を含めた投資インセンティブ、優遇策をつくっていくことが重要である。
- 専攻分野の違いが所得差につながるとの指摘もある。

#### (2) キャリア教育・職業教育

- キャリア教育は女性の就業に関して特に重要。

### (3) 人的資本に対する「投資」としての教育

- 女性が結婚・出産を経ても市場経済で十分に競争力を持ち続けていけるだけの優位性をもたなければならない。そのために教育や育児支援について女性の競争力を高めるための投資であるとの視点を、政策に持ち込むことが重要ではないか。

## 2. 職場の課題

### (1) フレキシブルワーキング

- 働き方の改革に関しては、フレキシブルワークは特に重要。
- 男性の家庭内役割を重要視した働き方の必要性は、多くの家族社会学研究で私的にされてきたが、それをここで改めて申し上げておきたい。
- フレキシブルワークを阻害している要因はいろいろある。日本の労働時間重視の働き方、Face to face が非常に重要であるという考え方、専門性の軽視とか、職場に求められることの同一性、上司・同僚の理解不足（不信感など）などの、阻害要因があると思われるが、これらを解決していくことが重要。

### (2) 拘束力の強弱とその処遇

- 長時間労働が必ずしも必要だと思っているわけではない。労働時間の長さということではなく、ビジネスをする中にはある程度、従業員にフレキシブルに対応してもらう必要がある部分があるということ。それができる人とできない人で処遇に差ができるのはやむを得ない。

## 3. 女性の起業

- 女性の経済社会分野での活躍を広げるにあたり、「起業」には現状を打破する可能性があるのではないかと。女性の起業だけではなく、男性の起業も大いに社会に影響し、女性の社会参加に役立つ可能性がある。
- 一方、起業にあたって女性が直面する課題もある。農業・漁業・林業などでは世帯での収入という形が多いが、世帯の収入は世帯主のものであるという考え方が強く、女性は自分名義の資産を持っていないことが多い。また農地も世帯主の名義であることが一般的で、自己資金も、借入の担保もないということになりがちである。（再掲）
- 1世帯に1法人という考え方も根強い。夫が農業法人を経営している場合、妻が起業をしようとする、なぜ同じ世帯に2つ法人がいるのか、ということで、苦

労するなどの例がある。

- 若い起業家の中には海外（異文化）経験を持つ人が多いように見受けられる。

#### 4. 配分・再配分と「あまねく広がる成長」

##### （1）普遍主義型再分配と家族政策

- 再分配について（所得配分を修正することが正義だとして）、普遍主義型（所得や性別による差別をしない）再分配を指向し、それにしたがって夫婦共働きを支援しようとする家族政策（男性でも女性でも労働市場に参加したい人は参加する条件を整える）をとる国の方が、経済的なパフォーマンスも高い傾向がある。
- 現物給付を含めた再配分というのは、従来家庭内で無償労働によって生産されていたサービスを公共サービスとして提供することによって再分配を行う、という考え方であり、（コルピの分類では）共稼ぎ家族支援ジェンダー政策と言われている。普遍主義的再配分と合わせて行っていくことが結局はジェンダーの指数を高めることになる。
- 年功序列賃金を見直すことは、「生活給」を見直すことになるが、この際、従来の生活給の中には含まれていた労働しない扶養家族の生計費（教育、介護など）は誰がいなくなる形で保障すべきか、ということが議論になる。「給与」か「社会保障」か。社会のどこかが支える必要がある限り、企業がやらない部分は公的にやることになる。
- 全ての OECD 諸国政府は家族を支援し、子を持つ親に就労や家族に関してより多くの選択肢を提供したいと考えている。しかし、各国の基本的な条件のほか、家族政策の複数の目的の相対的重要性（仕事と家庭の責任の両立、親が望んでいる人数の子どもを持てるようにするための支援、女性労働力の活用、男女平等の促進、子どもや家庭の貧困撲滅、子どもの発達促進、幼年期からの総体的な子どもの福祉強化など）などにより支援のタイプと手厚さは国によって大幅に異なる。家族関連の成果が良好な国は、家族関係給付関連の公的支出の約半分を質の高い育児・幼児教育サービスなどの現物サービスに充てているので、こうした投資は維持すべきである。また、家族支援を削減する必要があると考えている国は社会的弱者を保護するよう配慮すべきである。
- 子育ての受け皿（環境整備）は国の仕事だと考えている。
- 一方、今回の議論においては、女性の課題と子どもの課題はある程度区分して検討していくことが必要ではないか。子どもの貧困として議論すると、女性が貧困

の状況に置かれやすいという課題が見えにくくなる恐れがある。

## (2) 人口動態の変化と貧困率の高まり

- 単身高齢女性の貧困が高まっている。今後高齢化が進むなかで、単身高齢女性が増えていくことで、高齢者の貧困化、女性の貧困化が進むことが考えられる。
- 65 歳以上と 20－64 歳では、単身世帯というところが非常に貧困率が高く、今後単身世帯が増加することが予想されているなか、懸念しなければいけない。(

## (3) 子どもの貧困と母親の就業の影響

- 日本では母子世帯の貧困率が突出して高い。ただし、子どもの貧困という観点からすれば、母子世帯の比率は 1 割程度と低いので、貧困状態にある子どものうち、母子世帯なのは 2～3 割。残りのほとんどは二親世帯の子どもなので、子どもの貧困対策でも、母子世帯だけをターゲットにしていたら、2～3 割の子どもにしかターゲットできないということへの目配りが必要。
- 今の日本の状況では、共働きは必ずしも貧困から抜け出る方策になっていない。妻が働いているところは、もともと男性側の所得も低く、男性の所得と女性の所得を合わせても、貧困率は「専業主婦」の世帯とほとんど変わらず 13% 程度。高所得カップルというのはまだまだ少数。

## (4) 複数の基準による社会的排除

- フランスで発祥した「社会的排除」の概念は、「働いていること＝社会参加」だと考えており、労働市場に統合されているということを非常に重要視する。もともとこれは若者や男性をかなり念頭に置いた議論である。無償労働に参画していることを社会的統合と認めるか否かということにはかなり大きな論争がある。
- 8 つの次元で社会的排除の測定を実施したところ、男女間で排除されている分野に違いがみられた。女性全体として排除されている分野は、「低所得」と「不十分な社会参加」。不十分な社会参加は 70 歳以上の女性で起こっている。単身世帯についてみると、男性は「社会関係」において、女性「制度」において排除されている。雇用形態別では男女の差は明確でなく、正社員の排除率が低い一方で、非正規社員の排除率が高い。特に「求職活動中・無職」の人が排除されるリスクが高い。排除されるリスクが低いのは専業主婦。配偶状況別では離別女性の排除されるリスクが高く、有配偶者のリスクが低い。

5. 国際社会での議論の状況

## 5. 本報告書のとりまとめ形式も含めた広報・啓発の在り方等

- 今回の議論では、多様な意見が出された。多様な意見のあることこそを伝えることが重要ではないか。ただし、(経済分野の) 男女共同参画を実現するため、共有

できる課題、克服すべき課題についての絞り込みは必要ではないか。

- 報告書について、多くの人に読んでもらえる体裁を考える必要があるのではない  
か。何かしたい人の参考になるような、例えばワークシートを入れる、ヒント集、  
ガイダンス、プレゼン資料の囲みなどを検討しても良いのではないか。
- 広報する際の手法も、予算の制約もあるだろうが、ネットの利用や動画の工夫な  
ども検討の余地があるのではないか。

## 6. 国際社会での議論の状況

### (1) 欧州委員会の「欧州 2020」と「あまねく広がる成長」

- 欧州委員会が 2020 年までの成長戦略として定めた「欧州 2020」では、柱の 1 つに  
Inclusive Growth 戦略を掲げている (Smart growth、Sustainable growth、  
Inclusive growth が 3 本柱)。最近の欧州委員会での議論では、poverty だけでは  
なくて、Poverty and social inclusion というのが必ずセットで議論されるよう  
になっている。
- Inclusive Growth というのは、雇用率の高い経済によって、経済的、社会的、地  
域的な融合を目指す戦略である。
- EU は数値目標を設定している。20–64 歳の男女の雇用率を 75%にする。特に、女  
性、若者、高齢者、低スキル労働者と合法移民。
- 教育の達成について、学校中退率を 10%以下にする。30–34 歳の人の 40%が高等  
教育を終える。
- 社会的排除と貧困のリスクにある人々を 2,000 万人削減するという数値目標を設  
定して、欧州レベルで取り組んできている。