

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
女性と経済 ワーキング・グループ（第6回）議事録

1 日時 平成23年9月27日（火） 15:00～17:15

2 場所 中央合同庁舎第4号館12階共用1208特別会議室

3 出席者

座長	山田昌弘	中央大学教授
座長代理	勝間和代	経済評論家
委員	安部由起子	北海道大学大学院教授
同	石井クンツ昌子	お茶の水女子大学大学院教授
同	岡山慶子	株式会社朝日エル取締役
同	木下玲子	SBIキャピタルソリューションズ株式会社代表取締役
同	神野直彦	東京大学名誉教授・地方財政審議会会長
同	原田 泰	株式会社大和総研顧問
同	藻谷浩介	株式会社日本政策投資銀行地域振興グループ参事役
有識者	山口一男	シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授

4 議題

今後の進め方についての検討

その他

5 議事録

○山田座長

ただいまから、第6回基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ」を開催させていただきます。

本日は、阿部彩委員、石川治江委員及び降矢セツ子委員がご欠席とのことです。それ以外の委員の方には全員ご出席いただいております。お忙しいところ、ありがとうございます。

まずご報告ですが、皆さんに議論いただき、7月に取りまとめました中間報告については、7月29日に官邸で開催されました第39回男女共同参画会議において、私から概要の報告をいたしまして、勝間委員からも意見具申をしていただきました。その場で今後取り組むべきこととして決定された内容については、お手元のピンクのファイルの薄いほうの2枚目に非常に短いものですが、綴じ込んでおります。皆様のお手元に置いてありますので、ご覧ください。

そして、本日のワーキング・グループから新たな委員として株式会社日本政策投資銀行地域振興グループ参事役の藻谷浩介委員にご参加いただくことになりました。後でご報告

をいただくことになっておりますので、自己紹介を兼ねて簡単にご挨拶をお願いいたします。

○藻谷委員

こんにちは、藻谷でございます。普段は各地で講演などを行っておりまして、東日本大震災の後は東日本大震災復興構想会議検討部会の専門委員などをやっております。本日もこのワーキング・グループが終わりましたら、小田原で、小田原のまちづくりを資金を出し合って一生懸命やっている人たちの集まりがありましてそちらへ行きます。にもかかわらず、こういう委員会に声をかけていただいて恐縮です。

よろしくお願いいたします。

○山田座長

ありがとうございます。

また、事務局に人事異動があり、8月1日付けで木下総務課長が着任されています。一言お願い申し上げます。

○木下総務課長

8月から総務課長を拝命しました木下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○山田座長

ありがとうございます。それから、委員の方には既にお諮りしており、本日の議論の中でも改めて確認をさせていただく予定ですが、今後、最終報告の取りまとめに向けて、データ分析と事例収集を進めていくことにしております。そのため、それぞれの分野でご見識をお持ちの有識者の方や関係省庁の方々にも加わっていただくことにしております。

そして、今回のワーキング・グループから、シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授 山口一男先生にご参加いただいております。山口先生にも後に1時間ほどご講演をいただきますので、そのときにまたご紹介も含めてよろしくお願いいたします。

それでは本日の議題です。

まず、今後の進め方について事務局より説明を受けます。

その後、アメリカで開催されましたAPEC女性と経済サミットの議論の内容について事務局より説明を受けます。

そして、新たに委員に就任いただきました藻谷委員、そして山口先生からご講演をいただくという順番になっております。山口先生はこれまでも日本の「ワーク・ライフ・バランス」や「ダイバーシティ」、「男女賃金格差」などを分析の対象とされ政策提言もしている方でございます。

以上、盛りだくさんなので、早速始めさせていただきます。

まず、事務局から今後の進め方について簡単をお願いいたします。

○高村分析官

それでは、資料1に沿いまして、今後の進め方についてご説明をさせていただきます。

今後、ワーキング・グループにおいて取り組む内容につきましては、先ほど座長からご紹介がございましたけれども、7月の男女共同参画会議の決定において、「女性の活躍による経済社会の活性化」の中間報告に沿い、「女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深めるため、数値データや好事例等を分かりやすく提示するとともに、女性の活躍推進方策について更なる検討を行う」とされております。

この内容に沿って当面の調査の具体的な内容として、データ分析と事例収集、こちらのほうの作業を並行して進めてまいりたいと存じます。

これらが最終報告の取りまとめに当たりまして議論の参考資料となりますので、資料1の「今後のスケジュール」にございますとおり、第7回、第8回のワーキング・グループの場で、それぞれ最終報告の取りまとめに向けて報告を行ってまいりたいと存じております。それらの報告などを含めまして、ワーキング・グループでのご議論をお願いしたいと考えております。

そして第7回、第8回の日程につきましては、委員の先生方にお諮りさせていただきまして、既にここにございますとおり、11月25日、12月20日を予定させていただいておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それから、データ分析、事例収集の作業につきましては、ワーキング・グループの委員の先生方、それから事務局、あと調査内容に応じまして有識者のご参集を求めつつ、全体的なスケジュールや当面の日程については別途個別にご意見、ご意向を伺いながら進めてまいりたいと存じます。

なお、資料1の別紙では中間報告で重点課題とされました「新たな分野や働き方における女性の活躍」、「制度・慣行、意識」、「多様な選択を可能とする教育やキャリア形成」のそれぞれ3つの分野を軸に、この後、事務局から別途ご説明させていただきます APEC の女性と経済サミットでの論点、それから、これまでのワーキング・グループでのご議論などを踏まえまして、分析や事例収集のテーマになるような論点をマッピングしてみました。必ずしもこれにこだわるものではございませんけれども、今後こういった論点についてデータ分析、事例収集などを行っていったらということでご参考までにご覧いただきたいと存じます。

事務局からは以上です。

○山田座長

ありがとうございます。個別の分担に関しては、事務局からご相談を差し上げますので、全体的なことにに関して何かご質問がありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。中間報告に盛り込まれた3つの点について、それぞれデータによる裏づけ、事例収集による裏づけということをしていきたいというのが今後の作業テーマでございます。皆様方、今後よろしくお願いいたします。

続きまして、9月13日から16日まで開催された APEC 女性と経済サミットについて、事務局から概要の報告をお願いいたします。金子推進官、お願いします。

○金子推進官

推進官をしております金子でございます。私からはお手元の資料2に基づきましてAPEC女性と経済サミット(WES)の概要につきまして、特に「女性と経済」をテーマとするワーキングということで関連も深い分野ということでもございますし、国際的にも重視されているテーマであることの一例としてご報告させていただければと思います。

まず「概要」のところにございますけれども、APECでこれまでも毎年この秋ぐらいにジェンダーに関するセッションが行われてきたわけでございますけれども、「女性と経済サミット」と称して行ったのは今年が初めてということでございます。何が変わったかという点を一言で申しますと、(3)にございます参加者のところでございます。そこに「※」を付けまして、「女性と経済に関する幅広い分野の閣僚」、例えば貿易の担当大臣であるとか、中小企業の担当大臣、そういった人たちも含めて幅広くこの会議に参加しましたと書いてございますが、ジェンダーの担当官であるとか、ジェンダーの大臣だけで集まって議論することはこれまでもあったわけですが、ジェンダーの観点から、そういった経済にかかわる幅広い政策責任者に来ていただいて、何らかの成果を求めていくことが大事ではないかというのが今回の会議の特徴的なことだと思っております。

会議の概要につきましては、(4)のところにございますけれども、従来のこういう会合にございますようなパネルディスカッションでありますとか、そういったことも4日間の会合がございましたので行われたわけなのですが、成果にかかわることとしましては、「女性と経済パートナーシップ(PPWE)」と呼ばれている会合、あるいは先ほど申し上げました閣僚が参加する「ハイレベル政策対話(HLPD)」といった会議が行われまして、その中で経済成長のための女性の経済活動への参画を強化していくためにはどういった取り組みが必要かということについて議論いたしまして、後にご説明いたします宣言文を取りまとめたということでございます。

4日間の会合の概要だけをかいつまんでご説明いたしますが、まず2.のところで、初日に行われました「女性と経済パートナーシップ」の概要についてご説明したいと思います。

この会合というのは、最終日に宣言文を採択しましたということを申し上げたのですが、採択する宣言文について議論するということも1つにあったのですが、それに加えて、採択をした宣言文について、それを実行していく上でどういった取り組みが必要なのかということに参加した「エコノミー」と言っておりますけれども、国とかそういったエコノミーから、我が国ではこういうことをやっているとか、あるいは民間から参加されている方もいらっしゃるのですけれども、例えば自分のところの企業でこういうことをやっているそれがうまくいっている事例になっている。そういった形でそれぞれの実例に即してベストプラクティスといいますか、そういったことを披露していくような議論をしております。

それに加えて、現状等もご説明していったわけですが、そういった我が国ならどういうことをインプットするかという上で、7月にこのワーキングでまとめたいた

きました中間報告を我々の官の出席者だけでなく民間からの出席者の方にお配りいたしまして、それに基づいて、どういったことを我々は発言しようかということを議論したということをお場でご報告させていただければと思っております。

その成果としまして、採択文を取りまとめたということに加えて、採択文の実施段階において国別の行動計画というものもつくっていいのではないかとということが 13 日の会議では申し合わされたということでございます。

3. に「イノベーターの表彰（9月15日）」を行いましたと書いてございます。今回のサミットで特に重視されていたのが、女性が特に自然科学の分野で活躍するということ。それと起業、それらが結構大きなテーマとして扱われておりまして、例えば革新的な技術を開発した技術者であるとか、起業を行った人について、各国2名まで表彰しようということがございまして、記載されております2名の方が我が国から表彰されたということでございます。

4. の最終日の議論ですが、最終日16日の朝にクリントン国務長官の基調講演が行われたということでございます。この中では、特に後にご説明する宣言文の背景といいますか、そこに至るまでの問題意識のようなものが端的に語られていたように思っております。全文は英文でございますけれども、後ろに添付させていただきましたので、ご覧いただければと思うんですけれども、かいつまんで、私なりに要点と思われるところだけご報告いたします。まず問題意識として、例えば女性の参画が数十年の間に進んだと。例えば APEC の中で6割の女性が労働力となっているといった数字の紹介もございましたけれども、そういう状況であるけれども、それが必ずしも女性が成功することを意味してないのではないだろうか。

その具体例として紹介されたのが、世界の主要500社のうち、女性がCEOを占めるのはわずかに11社にとどまっていると。そういったことからわかるように、効率性の高い、言いかえますと、例えば給与が高いとか、そういう仕事につく女性は少なく、その結果として賃金の格差が残っていたりとか、そういった状況が依然として残っているのではないかと。

その要因として考えられるのが、次のページに移らせていただくのですが、市場や資本へのアクセスについて何らかの障壁というのか、フォーマルな形、インフォーマルな形含めて残っているということが挙げられるのではないだろうか。それが取り除かれることによって女性の潜在能力が発揮されることが、ひいては経済の発展にもつながっていくというメッセージでございます。

そういう中で、今回の基調講演の中でいろんなデータの紹介があったわけなんです、その中で日本にかかわるものとしては、これはゴールドマンサックスの調査レポートの引用だということでしたけれども、そういったジェンダーギャップが解消することによって日本のGDPは16%ほど押し上げられるという、そういった試算もありますといった紹介もございました。その中で、今日取りまとめ宣言文を「輝ける未来に向けた一歩」としてい

きたいのだというふうな力強い言葉でクリントン国務長官の基調講演は締めくくられておりました。

5. の「ハイレベル政策対話 (HLPD)」でございますけれども、これにつきましては、時間の関係もございますので、宣言文のことだけ申し上げたいと思います。宣言文の内容というのは、別添4として付けさせていただきましたけれども、20 ページのところがございます。全文英語で付けておりますけれども、その概要ということで1枚にまとめますと、先ほどの基調講演の中にもありました「資本へのアクセス」、「市場へのアクセス」、そういったものに加えて「Capacity Building(能力開発)」、「女性のリーダーシップ」という、この4つの項目に絞りまして、例えば資本のアクセスであれば、性別データの収集といったことを行っていくとか、政府による好事例の共有、検証ということを行っていくといったこと。そういったことも含めまして、いくつかの具体的な加盟国の政府、関係者に対する提言といいますか、メッセージが取りまとめられたということでございます。

以上でございます。

○山田座長

ありがとうございます。何かこの点についてご質問等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

金子推進官、ありがとうございました。

本日は新しく委員になられた藻谷委員にプレゼンテーションをお願いしております。ご報告と意見交換合わせて45分程度予定していますので、準備よろしいでしょうか。よろしく願いいたします。

○藻谷委員

配布した資料にはいろいろと詳細なことが書いてありますが、今回は時間が限られていますので、私の主張と言えるところだけを取り上げてお話をします。

1つお断りなんです、今日の内容は私が地方に実際に行きまして、主に地方の企業を経営している方々を相手にこのテーマで話をしろと言われたときに使うものです。つまり地方で何が起きているかということ、私がご説明するような人口成熟が先んじて起きているために、ありていに言うと男だけ雇っていて企業が成り立つのはもう無理なんです。なしくずし的に事実として女性を雇わざるを得ない。雇ってみると、特に地方に行けば行くほど女性のほうが優秀だということが多々あるわけです。彼らは東京の人よりは男女共同参画ということへの理解が低い傾向にあるので、現実には起きていることと、自分の頭の中のイデオロギーが収拾がついてないんですね。そういう人たちにイデオロギーのほうは捨てたほうがいいんですよということを説得するのに使っている紙なんです。ですから皆様にとって新味があるかどうか分かりませんが、いくつか新味になると思われるところだけご説明します。

(資料3 藻谷浩介委員提出資料を用いて説明)

これは順序を崩しまして、実際のプレゼンではこういう順序でやりませんが、結論だけ先にお見せします。このあたりでいくつかマクロ経済学の学派によっては異論があるんですが、「人口減少は労働力の不足ではなくて消費者の不足です」というのが私の年来の指摘です。主張というか科学的には事実なので、指摘しているわけですが、人口が減ったところほど店は売り上げは落ちるんですね。これは科学的事実なのになかなかマクロイデオロギー的には、そうじゃない、との異論があるので困るんですが、現実には、客が減っているところというのは物が売れないんです。

今、日本の抱えている問題は、生産力が落ちていることではなくて、需要が落ちていることです。それはケインズの政策ではどうにもなりません。なぜならないのかというと、客の頭数が減っている問題というのはケインズの頃にはなかった問題でして、公共投資をまけば、例えば車が売れるという時代が終わっている。車を買うべき人間の頭数が減っているものですから。消費者の不足という問題に対する対策であるという観点が、従来の皆様の経済学をベースにした議論と違うんですね。つまり皆さんどうしても労働力としての女性を増やすことにより、みたいな言い方になるのですが、私はそういう言い方をしておりませんで、消費者としての女性にお金をどんどんまくようなシステムをつくるべきだということを言っています。

そうすると今度はベーシックインカムみたいな議論が出てきましてぶつかるんですが、モラルハザードの観点から、私は消費者というのは自分で稼いでお金を使うというのが、恐らく今のところ健全ないし社会を壊さないと思っておりまして、消費者としての女性にお金が出て、生産ばかりしないで、消費と次世代の再生産、すなわち子育て、家族生活ができる状況の再建をすることが実は大事で、そのためには女の人が普通に働き、かつ同じような、同一労働同一賃金を得るということです。

実は家事労働という問題があるわけです。無償労働である家事労働を一体だれがやるのか。昔のように使用人がたくさんいて、それをやってくさるという社会にはいかないし、日本という日本語国家においては外国人のメイドさんを雇ってやってもらうというシンガポールがやっているようなやり方は無理です。そうではなくて、高齢男性がやればいいじゃないかというのを、私はよく現地で言って笑いをとっている。実際は退職高齢男性は家事好きな人すごく多いんですね。本当は内心、料理とか掃除に目覚めている人がものすごく多いですから、やっていいんだよということが受けをとるということなんです。

と同時に、これは3番目、抽象的に書いていますけれども、今まで男性中心の企業がやってきた大量生産、廉価販売が行き詰まっていまして、今までの企業とは全然違う原理で、高いものを少量つくって多品種売するという企業がどんどん増えていかななくては行けなくて、これはこれまでの大企業よりも、新しく起きてくる中堅・中小企業がやはり担い手になります。半ばNPOみたいなものがどんどん担い手になっていくので、そうすると経営者自身が女性がやったほうがうまくというケースがどんどん増えてくるんですね。ということをここで言っています。

ちょっと数字をお見せします。あくまでも画面だけご覧いただいているという前提でばんばん飛ばしていきますが、これは日本国内のお店の床面積（売場面積）です。06 年度末で終わっていて本当に申し訳ないです。予算が削られたものですから古い数字しかないんですけれども、バブルの頃に比べて、小泉改革の頃に 16 年間に日本のお店の売場面積が 36% 増えています。

しかし、売り上げは全く増えていません。ご覧のとおりであります。これが私が生産じゃなくて消費がないんですよと言っている非常にベーシックな数字なんです。ほかのことも全部そうなんです、私は絶対数を横に並べて比較するという手法をとっています。比率にしてみると何が分母か分子かわからなくなることがあります。まずは左下 0 の絶対数をとる。そうするとこんなに売場が増えていて、つまりそこに並んでいる品物はどんどん増えているんですが、全くそれが売れない。あるいは量的に売れているのかもしれないが、値段が下がっている。

さらに深刻な問題として、小泉改革の頃に実は景気がよくなりまして、日本人の税務申告所得は実は 10 兆円上がったんですね。税務署に申告されている所得ですから、実際所得が上がってなければこの数字は上がりません。ですが、小売販売額はガソリンスタンドを除くとマイナスでございました。ついに所得が増えても消費が増えないという大変困った事態が現出しているわけですが、ほかにもバブル崩壊後、「失われた 10 年」とか言っていますけれども、済みませんけれども、96 年度までは日本の小売販売額が増えておりましたし、それもそのはずで、税務署の申告所得も増えておったわけです。

これは失業率と有効求人倍率で景気を論じているために全く無視されているんですが、このとおり、税務署に申告されている所得や商業統計といった全数調査の数字にははっきり出ている傾向です。日本経済のピークは実は平成 8 年なんですね。いろんな指標を見ると共通して、なぜかという、団塊ジュニアがこの間に就職したからなんです。団塊ジュニアの就職が終わりますと、定年退職のほうが新卒採用より多くなりまして、消費と所得が落ちていきます。

このところで所得が増えたのは、実は輸出企業の活性化による株式配当の増加による高齢富裕層の収入増加なんですけれども、高齢富裕男性層が物を買わないものですから、小売販売額が全く増えないという全く困った問題が起きてしまっているわけです。

以上と対象的なのは外国への販売でございまして、ご覧のとおり、バブル期に 41 兆円しかなかった輸出が 2010 年には 64 兆に増えているわけです。これはちゃんとしたエコノミストであれば、皆さんご存じなんです、私が日頃相手している経営者、マスコミ、政治家はだれもチェックしてないです。つまり日本の輸出が皆さんが言っている日本の国際競争力がどんどん落ちているこの 20 年間に輸出の数字だけはどんどん上がっているということを知らない人がいるわけです。特に日本の生産年齢人口が目に見えて減り出すのが 96 年以降で、2000 年あたりからぐんぐん減っていくんですが、それに応じて輸出が激増していくという逆の動きがあるわけです。これは理由は簡単で企業で働いている人が減ってい

くと、その分だけ人件費が下がりまして、コスト競争力が強くなる結果、外国への輸出がどんどん増えるという、そういう現象が起きるわけです。

もう一つありまして、労働者が減っても生産が落ちないという機械化された産業の特徴が強く出ているわけですね。よく日本の経済を立て直すのに外国人労働者を入れろという議論があるんですが、労働者が不足して生産が落ちているから経済が活性化してないんじゃないんです。生産はできているんですけど、買う人がいないんです。外国でこれだけ売れている日本製品が国内で全く売れないわけです。これだけギャップがあったという歴史上の国が一体どこかにあるのかもしれないけど、私はあまり知らないです。同じ商品を買っていて国内で全く売れずに外国でこれだけ売れるというのは一体どういうことか。理由は簡単でして供給面は同じなわけですから、供給者は同じなので、しかも輸出というのは物理的に日本でつくられて、海を越えたものだけでございますから、生産地は日本ですから、つまり日本の供給側に問題があるのではなくて、需要側に問題がある。

何でこんなに国内で物が売れないのか。それはこれが理由であらうということで私が申し上げているんですが、下向いている方も、これは画面を一度ご覧いただいたほうがよろしいのでぜひご覧ください。いわゆる人口の波というものです。だれでも知っていることなんです、こういう形で横にして見ていくと、改めてシンガポールのリー・クアンユーが、「ザ・シルバー津波」と呼んだこの現象がいかにおそろしいものかということを何となく右脳でご理解いただけると思うんですね。こういう時代に起きてきたことが、同じようにこういう時代にも起き続けて、これからの時代にも起き続けるのだろうか。よくざっくり「高齢化率何%」という表現を皆さんされるんですが、高齢化率という数字は使ってはいけない。なるべく使わないほうがいいです。ものすごい大きな誤解を招く。つまり 65 歳以上一律同じ人間にするというのはだれが考えてもおかしいわけです。65 歳、75 歳、85 歳は体力面や健康面でかなり異なる。この違いを考えないと、高齢化率が上がっても、元気な老人を増やせばいいんだというわけのわからない議論が出てくるんですが、元気な老人は増えないんですね。というか、まず 65 歳以上の人口が増えるんですけど、このあたりは老人とは言わない。

ご覧のとおり、30 年後には 85 歳以上が日本最大の勢力になるわけございまして、この方々が生涯現役で元気に働くんだみたいな空理空論を言っても社会構造はもたないわけでありまして。65 歳以上を一律に見るのではなくて、80 代がマジョリティになる社会をどう支えるのか。そのときに実は現役世代が、30 年で現在より 3 割、そして恐らく 50 年で半減という勢いで減っていくわけでありまして、これに対してどう対処するのかという観点が必要になる。逆に生産年齢人口がどんどん増えていた時代には何が起きるであろうか。

15～64 歳が、戦後の 4,300 万人から 8,600 万まで 2 倍に増えた時代。最初はもちろん労働者・労働力が増えてどんどん経済が成長するという図式はある程度成り立つわけですが、成熟化してくると、今度は逆に親より 2 倍多い団塊の世代周辺が何をかうかということが非常に大きな需要の増加を招くわけですね。それでどうしても日本の産業構造が

団塊親子をターゲットにする産業に妙に特化してしまうわけです。例えば日本の主要産業と言われているもの。例えば車、電気製品、あるいは主要産業ではないですけど、日本の観光業というのは企業の団体相手の旅館に徹底的に集中しちゃったんですね。いずれも全部現役世代を対象とする産業、ここだけ生産力が非常に肥大化しているわけです。

ところが今度は住宅などもそうですが、どんどん買う人が年を取っていくのに対して、この人たちが買うべき製品にシフトをせずに、相変わらず若い人が使うような商品しか想定してつくらないんですね。例えば 아이폰 が典型なんですけれども、あるいは地デジのテレビが一番典型です。一番テレビ見ているのは高齢者なのに若い人しか使いたがらないような難しい機能がついたテレビばかり売っているものだから売れなくなっています。売れないから量販店でロープライスで買ったたかれます。値崩れを起こしますね。それがマクロ的に言うと、日本の主要製品である車、住宅、電気製品にあまねく生産過剰、主たるターゲット客層が減りつつあるにもかかわらず生産を維持することによる値崩れというのがあまねく浸透しまして、それを皆様マクロで結果だけご覧になると、これはデフレであるとおっしゃっているんですが、デフレではなくて、単なる個別商品の供給過剰による値崩れです。

このことを私は『デフレの正体』で一生懸命申し上げているんだけど、すべての商品が同時に値下がりしているのではなくて、主として現役しか使わない商品を供給を減らすという調整を供給側がしなかった、間違った経営戦略をした。売れもしないのに変な投資を過剰にしてしまった業界の売り上げが落ちているだけなんです。ただ、そういうことがどんどん加速していかざるを得ないというときに、話が遠回りして申し訳ございません。

実は救いの手として1つ起きることがあります。それは今みたいに年を取っていくという中でも、女性の働いている率が非常に低く、この方々の嗜好消費水準が低いということです。すなわち同じように年を取っていくのでありますけれども、現状働いていない女性の中で働きたいとおっしゃっている方が働いていただいて、あるいはパートで貢献に見合わない安い給料で働いている方が適正な給料で働いていただいて、その分、消費をしていただくと、実はまだまだ同じ日本の人口でも1人当たりの消費額は増やせるというか、無理に増やさなくてもいいんですけど、本当は金があれば消費したい人はいっぱいいるだろうというのが私の観察でございます。

例えば神奈川県でございます。なぜ神奈川県を出してきたかということ、あちこちでこのテーマで話をする中で、特に神奈川県というのは専業主婦が多い県ですね。首都圏全体的に多いんですが、神奈川と埼玉は遠距離通勤が多いものですから、夫婦共に遠距離通勤してしまいますと、家庭生活が難しいもので、結局奥さんが我慢して家にいると。あと、神奈川は比較的所得が高いところです。高所得なほど専業主婦になりたがるという傾向があるわけですし、ご覧のとおり、神奈川県民の例えば30代の方、家事専業という方が非常に分厚いんですね。同じくパートやっている方も低い賃金で甘んじている方がすごく多い。男女合計した数字ですので、私、あまり男女分けるのが好きじゃないんで足しているんで

すが、ご覧のとおり、これを私は「厚皮まんじゅう」と言っておるんですが、中華まんじゅうのように非常に皮が厚い構造になっている。

そして国の施策というのは無職の人を何とか働かそうというふうに集中している。ですが、どうなのでしょう。無職の方の中には学生もいれば、司法試験浪人もいるかもしれませんし、いろんな問題があって働けない人もいるかもしれない。第一数が少ないんですね。こういう方々の就業をもちろん促進するのは結構なんですけど、それにエネルギーを割いているのなら、その数倍のエネルギーを家事専業の方の中で働きたい人が働けるように、パートの方の賃金上がるようにしたほうが経済的な効果はずっと大きいのではないかと私は思っています。

比較の対照に福井市をお見せします。福井県でお見せするともっといいんですが、少し都市部の福井市と比べますが、なぜ福井か。日本の女性の就業率が特に高い地域であり、しかも正社員比率が高い。北陸に特有、特に石川県に行くともっとそうですが、女性社長が多いところですよ。正社員で働くのが当たり前と言われていたところですよ。残念ながら神奈川県と違って若い人が少ないので、ここが下がってしまうんですけど、神奈川県に比べると随分皮が薄くなっております。

では福井県の消費は活性化しているのかと言われると、金沢や京都に大量に貢いでいる経済になっておりまして、福井自体がそんなに活性化しているわけではありませんが、世帯当たりの所得は非常に高く生活が安定していて、出生率も日本で高いほうからベスト5に常に入っています。神奈川県的な構造がちょっと福井的な構造に寄るだけでも随分いろんな経済活動、特に消費活動が活性化するし、それから付随的には恐らく出生率も上がるでしょう。出生率上げるためにやれと言っているのではなくて、消費を活性化するためには福井県的な構造に持っていったほうがいいのではないですかということを全国でいろいろと比べながら話をしているわけです。

ちょっと前の数字でございますが、6年前の国勢調査で家事専業の方が1,655万人、女性の就業率が45%、非常に低いわけですが、というか、むしろ昔より下がっているわけですよ、この1,655万人の中で、働きたい人が3人に1人でもいますと500万人ですね。この500万人の方が働いてくださるだけで、団塊の世代の退職分による就業者の減少が補えてしまうんですね。そういうことをもうちょっと目を向けたらいかがですかということをあちこちで言って歩いていたわけです。

これは戦後日本の5年刻みで働いている人が増えたのか、減ったのか。ついでに失業者が増えたのか減ったのか。実は働いている人と失業者を足すと、20～64歳人口の動きと大体連動しているというグラフです。就業、失業は景気に連動するという学説から見るととんでもないことを言うと言われるんですけど、とんでもないことかどうかわからないのですが、事実は当たり前なんですね。

事実としては、人口が増えていけば当然働く人は増えますし、人口が減りだすと働く人は減るんですね。左が男性。女性をご覧ください。ここのところに1つだけアウトライヤ

一（異常値）があるんですね。こことここ2つあるんですけど、ご覧ください。戦後、基本的に現役人口が増えている間は就業者が増えていくという当然の動きが起きているんです。石油ショックのときだけ、男性と女性にものすごい差があらわれるんです。石油ショックの5年間、男性の雇用は増えたのに女性の雇用が大幅に減っているわけです。これが現在のいろんな問題の種をまいた大きなエポックだと思っています。ちょうど団塊の世代が就職している時期なんですね。団塊の世代が就職するときに安い労働力の金の卵が欲しいんですね、当時不況とはいえ。それで結局団塊の世代の男性を受け入れるかわりに、かなりの多くの女性に肩たたきをして退職させたんですね。このときが恐らくM字カーブが大きく深刻化したときであり、ここで実は従来なかった慣行が生まれてしまって、それを現在に引きずっているわけです。

ところが、今は逆に新しく就職市場にエントリーして来る人がすごく少ないわけですから、そこでM字カーブをつくる企業の慣習をだらだら続けていると、どんどん労働者が減っていったって消費者が減ってしまうわけですね。このあたりのやり方をそろそろ改めるべきではないですかというのが私が全国で言っていることなんですね。

以上、人間の数、女性が働くことでその数が増えますよという話をしたのですが、以上の話というのはこういうことを言っていたわけですが、もう一つ、別の側面について申し上げたい。

もう一つ、別の側面というのはこれです。女性経営者を増やすべきだということなんですね。というか、増えるので、この人たちにもっと生き生きと活動させなければだめです。講演に行くたびに、多分皆さんも同じことをおっしゃると思いますけれども、客席が年寄りばかり、あるいは客席が男ばかりというのは本当に困った講演なんですね。地域の人のバランスに応じた聴衆になっていないと、だめじゃないですか。男のおれが言うのも何だけど、本当に私も女性に生まれていれば、なおのことよかったんだけど、女性の経営者がもっと増えないとまずいですよ。

ここから先は感性の議論なんですけど、なぜ私がそう言っているかということについて申し上げます。

ご覧のとおり、日本は非常に数字上、外国に対する売り上げが激増している国であり、だからこそ円高なわけです。

ところで、中国に対して、例えば年間の4兆円の経常収支黒字になっております。このことを何でみんな言わないのかよくわからないですけど、この10年間に劇的に中国に対する黒字が増えているんですが、逆だと思っている人がいるので困る。

逆にアメリカは衰えてきているんですが、引き続き、日本の大黒字。

EUも衰えてきたけど、引き続き日本の大黒字です。

その中で、向こうが資源国じゃないのにもかかわらず、日本のほうが貿易赤字になっている国というのはいくつか存在するんですね。代表例をお見せします。フランスです。日本全体で物が全く売れない中、フランスは10年前に比べて、最近、対日貿易黒字が非常に

大きくなってまいりました。日本から借金しているので、金利配当で相殺しているんですが、とうとう日本が経常収支赤字になったんです、フランスに対して、びっくりしますが。

フランスとくるともう一つ、イタリアもそうだというのは何となく想像つくと思うんですが、ほかにもデンマークとかいくつもあるんですけれども、ずっと一貫して向こうが黒字なのは、最近ではイタリアとフランスだけです。これは何を意味しているのか。いきなり感性の議論で申し訳ありませんが、高齢者が買うブランド品をつくっている国は強い。同じく女性に選ばれる商品をつくっている国は強いのだということで、私が地方で現実に地元の企業に話をするときには、皆さんも日本のフランスや、できればイタリアを目指されたいかがですか。そういう商品をつくっておけば、ほかのものが売れずに値崩れしていても、あなたたちは生き残れますよということをいつも言っています。

昔と違って、ブランドだから売れるというわけではございません。価格、ブランドどうでもいいんで、自分の感性に合う生活文化をじっくり味わいたいというのが今の消費者の気持ちだと思います。バブルに一瞬だけ他人より高いものというのがはやったのですけど、あっという間に終わりました、比較優劣を超えて、自分の好みに合ったものをゆっくり消費したいというふうに考え方が変わっていて、こういうのにヒットする商品をつくっている企業が儲かっている。

「低価格」は本当に価値なのか、これは企業向けの文言ですから、学者の方が見ると、なんじゃ、これと思うでしょうけれども、独自性のあるものを宣伝し続けた商品をたくさん持っているフランス、イタリアはたまたま国全体でも黒字になっていますけれども、より小さいことを言うと、いろんな日本の地域でもこういうことをしっかりやってきたところは売れ続ける商品を持っているわけです。

そういう商品は一体だれが作るんですかということなんですが、こういう商品をつくるためには、お客がどう考えているのかというポジショニングという概念が最も大事でして、早い話が客の気持ちがわからない人間が製品をつくるのが全くできない時代になってまいりました。客の気持ちがわかる人とはだれかということなんですが、それは客、自分は優れた客である人なんですね。客としての能力が高い人です。

客としての能力が高い人というのは一体だれなんですかということになりまして、ここでいきなり性差別ととられてはいけないのですが、男性にもいますけれども、少なくとも今、昔ながらのスタイルで大量生産、廉価販売をして偉くなってきた人や地方でかろうじて生き残っている企業の高齢男性のトップには驚くほど客としての能力が高い人が少ないですね。

それで、この人たちの代わりに、客の気持ちがわかる人間に入れ替えると劇的に再生していくわけです。そういうことをするとどうなるかというと、必ず半分以上の経営者が女性になるんですね。これは理屈で言っているのではなくて、私が観察している事実から帰納して申し上げているんですが、別に男がやってもいいんですけど、相当高い確率で女性が経営者に入ってくることになります。なぜかといえば、客としての能力の違いなんです

ね。いや、そんなことはない。男にもそういうのがあるんだと、どうなんですか。マーケット側から言うとなかなかそうではない。

ある自動車メーカーの人がご自分で言っていたことなんですが、女性専用に乗る車をつくろうとしたときに最初失敗したんですね。何と信じられないことに、初代女性専用車開発チームに女性が一人もいなかったそうです。それには深く懲りまして、今は当然女性中心のチームというか、女性だけのチームとかいろいろなチームをつくっているんですが、当時はわからなかった。経営者というのは社長だけに限らないんですが、商品企画をしてマーケティングをして、そのことについて責任をとっていく企業を動かす層に女性が入っていかないと日本のいわゆる皆さんが言っているデフレ、私の言うところの売れもしない商品を大量につくって売り残って、供給過剰になっていくというサイクルがいつまでたっても脱出できないだろうと思っています。

さらにそれについて申し上げますと、これで終わりますが、ただ、私の観察では、女性のほうが、平均的に消費者として優れている人が相対的に多いような気がする。そうはいっても子育てや少なくとも出産その他に関してとられている時間が多いわけです。つまり男ほどワーク・ライフ・バランスを崩しきって、仕事にだけ時間をかけるというところまでいかないからだと思うんですね。逆に言うとワーク・ライフ・バランスをとったまま働けるような職場が増えていかない限り、今の日本の価値、大量販売の会社にもっと女性を雇えと、女性経営者にしろといくら言っても無理だと思います。

私、個人はどう思っているかというと、そういう従来型の会社は、淘汰されるなり、どこかでギブアップして、経営のやり方を変えていくことになっていくと。その中で、非常にやわらかいスタイルで長時間労働を社員に強くない、ある種のコンソーシアム的な NPO 的な緩やかな小さい会社が増えていくのではないかとと思っています。そういう意味の経営者の多くが実は女性になると、社会全体が中小企業主導の体制にだんだん戻っていく中で、必然的に女性の参加するところが上がっていくのではないかとと思っています。ただ、そこまで言ってしまうと、今の大企業中心の社会の否定になってしまうので、どうかな、というところはありますが、個人的には政策的に誘導するというよりは、必ずそうなるだろうというのが私の実感です。

青森県を歩いて、りんごを輸出しろ、輸出しろと言って歩いたことが 11 年前にありました。ほとんどの人に賛同してもらえなかったのですが、一人だけ、「とっくにやっている」という人に会いました。そして大体その 3 年後ぐらいですか、りんごを輸出するというのは青森においてはほぼ当たり前になっていました。私が気がついた頃には、もう変わる寸前まで来ているというのが恥ずかしながら、私の実感、実体験でございます。

この話も、先に男性が少なくなっている島根県みたいなところから、能登半島みたいなところから、とっくのとうに常識になっていて、今後恐らく急速に動くのではないかと思っています。

屋上屋のような話で申し訳ございませんでした。終わります。

○山田座長

ありがとうございました。多少質疑に時間をとっております。結構議論だとは思いますが、細かいところもあるでしょうが、時間に制約もありますので、もし何かありましたら、ご質問、ご意見等をお願いいたします。安部委員、勝間委員。

○安部委員

どうもありがとうございました。いくつも質問あるんですが、1つに絞らせていただきます。北海道大学の安部と申します。私は女性就業率の地域差の研究をしておりまして、私が理解する範囲では、山形県から北陸を通り島根に至る県が7県くらいありますが、ここでは女性の就業率非常に高いんですね。先ほどおっしゃったように、女性の就業率が高い、出生率が高い、生活保護率は低い、失業率も低い、何も悪いことはなさそうに見える中であって人口は減っていますよね。

人口が私の見た範囲では90年代なんですけれども、大都市圏を除く、その地域を除く日本の地方の人口減少率よりも、減り方が大きい。人口の動きについて詳細に見てらっしゃると思うんですが、その点はどうでしょうか。関連して、このことについて聞く話として、確かにいいことづくめに見えるけれども、実はそこに住んでいる人たちが幸せかというと、めちゃくちゃ不幸ではないけれども、とってもハッピーというわけでもないというようなことを、私自身が調べたわけではないのですが、こういうところを調査される方がおっしゃるんですね。北陸のようになると良くなるよというお話の一方で、いや、人口は実際には流出している。この点をどのようにご理解されていますでしょうか。

○山田座長

時間の関係ありますので、まとめてよろしいでしょうか。

○藻谷委員

はい。

○山田座長

勝間委員、原田委員、よろしくお願いします。

○勝間委員

3点にポイントを絞ります。1点目は基本的には合意です。女性が稼いで、消費して活性化しないと少子高齢化は全く解消しないし、ワーク・ライフ・バランスも進まないというのは、これも今までの調査どおりです。実際に私も女性経営者の一人ですし、最近大型のイタリア製バイクを立て続けに2台買いました。なぜイタリア製バイクかというと、理由は簡単でして、まさしくおっしゃるとおり、イタリア製バイクは明らかに女性を意識しているんですよ。形とかデザインとか大きさとか。何で私が持ち上げられない270キロのバイクを買わなければいけないか、買いませんと。そのかわりイタリア製バイクは同じ1000cc以上のものも200キロぐらいで、シート高というんですけれども、イタリアのバイクはそのまま私も足がつくようになっていっているんですね。日本の大型バイクは、私の158センチの身長で足がつくのはせいぜい1台あるかないかです。

これはなぜか、おっしゃるとおり開発時に全く女性が入ってないからです。女性の市場というのはあらかじめ無視しているわけです。大型バイクに女性など乗るわけがないと。でも実際に大型バイクは女性がどんどん免許を取りに来ているんです。ただ、それで追い出されたり、私のようにイタリア製バイクとか、ハーレーみたいなアメリカ製バイクを買うわけです。これは余談としまして。

2点目になりまして、ただ、供給過剰と、これもおっしゃるとおりなんです。供給過剰がデフレを招く。なぜ供給過剰がデフレを招くかということについて、私は実は2点、政策上の問題があると思っていまして、多分男女共同参画よりもうちょっと大きい枠組みになってしまうのですが、1つは所得再配分機能が非常に弱いということです。それによって、特に若年層に対する所得再配分が弱いので、ほかの少子化の国々ではここまでひどいデフレが起こっていないのに対して、日本はここに対してまさしくデフレとか雇用不安を起こしてしまったゆえに少子高齢化を加速しているので、もし男女共同参画を進めるためのワーク・ライフ・バランスを進めようとか、そして少子高齢化を緩和しようとなると、実は所得再配分機能の要素を克服しないとどうしようもないということなんですね。

ちなみに人口の波とデフレの関係には実は相関関係は単純にこれだけ見るとあまり強くないんです。どうしてかといいますと、先進各国すべて人口減少だからです。それに対してほかの国々はデフレでないのになぜ日本だけデフレなのか、これがパズルと呼ばれているんですが、1つは金融政策の過ちという説。私はそれを支持している。もう一つの過ちというのは所得再配分機能に加えて、生産性の高いところに山のように課税して、生産性の低い産業に対してどんどん補助金を出して雇用を固定するよう固定するようすべての政策を組んでいますから、それは供給過剰になるに決まっていますし、GDPが上がらないに決まっているんですね。ですからこの部分の雇用慣行に対する政策というのを見直していかないと、実はデフレも少子高齢化もなくならないということを考えております。

3点目に、実は藻谷委員のプレゼンでほとんど触れられてない部分を指摘させていただきたいのが、女性がなぜ働かないかということについて、ディスインセンティブがあるということについてもこれは強調すべきだと思います。税制、年金、結婚制度、その他、とにかく女性はなるべく働かないほうが楽なように楽なようにできておりますので、この点についても解消しなければいけない。

藻谷委員のプレゼンテーションに対して、基本的には合意けれども、供給過剰の原因や所得再配分機能という部分が1点、あとディスインセンティブという部分が1点、この2点について補足させていただきたいと思いますし、また藻谷さんのご意見をお伺いしたいと思います。

○山田座長

ありがとうございます。原田委員。

○原田委員

どうもありがとうございます。デフレについては、私も一言ありますが、それは置いて

おいて、私は異論があったということだけを議事録に残しておきまして、男女共同参画の点について2つか、3つお聞きしたい。まず藻谷委員がおっしゃるように、働けば消費が増えるというのはそのとおりだろうと思いますが、私が観察するところ、働かないで消費している女性もいっぱいいる。今、丸の内のオフィスにおりますけど、そういうところでお昼など行きますと、そういう女性がいっぱいおられます。

北陸の女性が働いているけど、あまり豊かじゃないとおっしゃったのですが、東京で働かなくても豊かな女性はいっぱいいて、そういう女性のおかげでフランスなどの対日貿易が赤字になっているのではないかと思います、いかがでしょうかというのが1点目です。

それから、フランスやイタリアのようにつくればいいということで、それはそうなんです、具体的なイメージがいま一つつかめない。例えば時計なんて何百万もする時計を買う人いますけれども、あれはレマン湖のほとりでつくっているから500万円で売れるのではないかと思う。日本の町工場でつくっていたら500万円では売れないのではないか。町全体というか、日本全体のブランドイメージをつくらないと高いものをつくっても売れないのではないかという気がします、どうなのでしょう。

最後に、地方の男性は男女共同参画ということへの理解が低いけれども、実際雇ってみると女性のほうができるので、イデオロギー的に混乱しているとおっしゃったんですが、そのあたり、もっと具体的に教えてください。結局、企業家はイデオロギーよりも利益だと思う。ですから、衝突しているうちに変わってくるのではないかと思うのですが、どのような感じかを教えていただければと思います。

○山田座長

一旦切りまして、安部委員、勝間委員、原田委員のご質問に、短めにコメント等をお願いします。

○藻谷委員

順番に申し上げます。まず日本海側7県なんですけど、これは実は県によって随分違うんですよ。女性がただ働いているだけで下働きだけをやらされている県と女性経営者が多い県とかなり分かります。例えば山形とか富山は女性が下働きだけやらされている県の典型です。同じ北陸でも石川県は非常に女性社長が多いですし、またちょっと大きめの会社でも女性管理職を登用しようという意識が強いです。とても隣同士で何でそんなに違うのということで、お互い本当に違う県でございますが、東日本と西日本の境でして文化がかなり違うんですね。福井は石川ほどではないけれども、そこそこ女性経営者がいます。

島根なんですけど、島根は山形もちょっとそういうところがあります。島根は企業そのものがあまり成り立ってないところございまして、つまり女性経営者というよりはマイクロビジネスをやっている女性はすごく多いです。もはや企業に就職する道があまりなくて、ただ、山形のほうはマイクロビジネスまで行ってないですが、島根はものすごくマイクロビジネスが多いです。県によって全然違うんですが、全体として、なぜ人口が減っているかということについて申し上げるならば、それは高度成長期からバブル期にかけて、当時

の団塊の世代及び団塊ジュニアの雇用を大量に供給するような産業があまりなかったことにより、大きく4人きょうだいのうち、2人、3人がみんな流出したということです。人口流出が非常に多かった。

そのために、今度は今子どもを産める世代の若い女性が少ない。そのために出生率が高いのですが、実際に生まれている子どもの絶対数は少ないわけです。逆に今度は受け入れた東京側のほうは出生率が非常に低いために、たくさん若い女性がいる割に全然子どもが生まれてないんで人口は減るわけですけども、やはり高度成長期及びバブル期の人口流出の痛みが非常に大きかった。当時のいわゆる工業中心の社会構造に乗り遅れた地域が比較的多いということですね。

唯一の例外が石川県で、そんなに減ってないわけです。工業も非常に強いということですが、ただ、石川、福井、富山は繊維素材型産業が中心だったので、彼らは石油ショック以降の合理化の打撃を受けまして、北陸3県の場合は団塊の世代はたくさん残ったんですが、団塊ジュニアはあまり残ってないという特徴があります。細かい話いっぱい言って申し訳ないです。ただ、すごく各論的に見なければいけないということです。日本海側7県というような、そういう見方はあまり意味がありませんということです。

その上で女性がハッピーかということについて申し上げると、まさに石川県のようにかなりハッピーな、消費環境もいいし、非常にいろんなことができる県もあれば、福井とか山形はあまりハッピーとは思いません。というか、場所によりますけれども、しがらみの中で桎梏の中につかまっているケースも結構ある。

これも随分違うんですが、ただ、その一方で、正社員比率が高いので、そうは言うけれども、ある種の何かあったときに手に職がなくて、だんなにすべて頼らないと、嫌でも離婚できないみたいな類の、そういう種類の抑圧というのは相対的に私は少ないと感じています。いろんな人に会って話をしているわけですが、むしろ東京の主婦層のほうがそういう種類の強迫観念、抑圧が強いのではないかなという気はします。どっちがいいかというのはわかりません。失礼しました。というようなことなんです。

次に所得再分配機能、デフレに関してはお手やわらかな話で本当にありがとうございます。繰り返しますが、デフレは貨幣現象なので、金融緩和によって退治できるはずですし、そのことについては私の研究対象ではありません。私が実は言っているのは、皆さんがデフレと言っているものの中に、特定商品の値崩れが相当入っているようですねということをお願いしていて、逆にデフレという、物価が下がるという現象は原因のところで切り離して議論すべきなので、デフレ＝貨幣現象と決めつけるのは科学ではない。その上で正確な分析は皆さんやられたらいいんですが、というわけで、いわゆる貨幣現象以外に消費が細る理由で、勝間委員のおっしゃったとおりで、所得再分配機能が非常に弱い。それは社会的に弱い、日本が小さい政府だということもあるんですが、企業が年功序列賃金をとっているということがものすごく大きな足かせになっています。

ただ、これは先ほどの高度成長期の団塊の世代を吸収するためにつくられた臨時制度の

名残です。あのときに女性を大幅に退職させたのと同じやり方で、団塊の世代を雇うかわりに非常に賃金を低く抑えました。本来、日本になかった年功序列賃金が大きく定着してしまったのですが、これを若い人が劇的に減っている時代にそのまま維持しているものですから、非常に所得再分配機能が弱くなりまして、逆に言うと激増している中高年への所得再分配が非常に強くなっております。この人たちがいわゆる不安と称するものに踊らされて物を買わない。断捨離に走るものだから所得逆配分。ご存じのように、2兆円の子ども手当は、これだけ怒られるんですが。55兆円の年金はだれも怒らないという、すごい逆配分機能が起きていると。ましてや消費性向が高い女性に対する再配分が、さらにその中で賃金が低く抑えられることによって弱くて、子どもを産んだ家庭が一番お金使うんですが、その人たちが逆に苦しんでいる姿を見て、ますます子どもを産まなくなる。勝間さんのようなファイトで、やるぞ、という人もいますけれども、多くの一般人がなかなかそこに踏み切らなくなってしまう。これが非常に世の中をおかしくしていると思います。

雇用のことも、今おっしゃったことに入っていますけど、終身雇用の中であまり生産性が高くない人たちに大量に賃金を払うという方向を維持しているんです。おっしゃるとおりだと思います。ディスインセンティブ全くそのとおりです。皆さんがおっしゃっているので言いませんでしたけど、そのとおりでありまして、これをただ変えられないのは恐らくイデオロギーなんでしょうね。経済的には合理性があると私には思えません。

次に、最後に原田委員ですが、働かずに消費している女性が、例えば札幌とか東京の消費を、あるいは大阪の消費を支えている、そのとおりです。これは観察なんですけど、非常に高年齢化してきていると思うんですね。この高年齢化している、働かないで消費している女性の若い跡継ぎがいなくなっている。金がない。バブル期に比べてもOLというのは非常に可処分所得が下がっていると思います。これを後継者をつくらないと本当に大変だぞということで、百貨店あたりの売り上げがどんどん下がっているの、女性にもっと給料を上げないといけない。

それから、仏、伊のイメージなんですけど、まさにピンポイントなんですけど、長野県や島根県の一部の地域に、例となるような状況が出てきておりまして、1つ典型的に私がわかりやすいのでお薦めするのは島根県大田市石見銀山のあるアパレルでございます。有名なのでご存じの方はご存じだと思います。ご夫婦がやっているんですが、奥さんのほうが常に先に名前が出てくるという仲のいい夫婦です。だんなもなかなかすごい人なんですけど、奥さんがすごい人でして、アパレルを石見銀山の中でつくって売っているわけですが、このあたり、テレビなんかでも紹介したことがありますけれども、すごくすごくすごくおもしろいです。日本にもこんなものがあるのか。どんどんそういうのが増えていきます。大きなわらぶき屋根の家の中は物すごい近代的な空間になっていて、そこで製造直売をしていて、ゆっくりお茶が飲めると、非常に高い商品を売っていますけれども、そういうようなものがだんだんに増えていきます。ある女子アナなどはここに1か月住みたいと言っていました。都会の女性のほうがむしろ魅かれると思います。

イデオロギーがどう変わるかという例も1つ申し上げます。これも同じく島根県の例で申し訳ないんですが、島根県というのは本当に古いところで、特に出雲は。そこである私の知っている団塊よりちょっと下の、原田委員と同じ年代の経営者の方ですね。縮小する市場の中で事務機器などを取り引きしていて、ちゃんと黒字出している凄腕の人なんです。男女共同参画の取り組みのフォーラムとかあるじゃないですか。予算がついているからやっているケースも多いんですが、島根県の場合は経済同友会の幹事であった彼が、ぜひこれをやらねばならんと言って、彼が実はコーディネートをしてやったんですけれども、ニーズとして、とにかく優秀な女性をもっと羽ばたかさないと島根県は終わりだと思うんです。もう50年後はないということをちゃんと数字で計算してわかっているの、大変リアルティーを持って、女の人をこうやってやっていくのだということを語っていた。

あるいは別の例を申し上げます。能登の金融機関の例なんですが、能登は非常に女性が強いところですね。志摩とか鳥羽とか海浜文化で。その金融機関は女性幹部が普通にいるんですが、ある女性支店長の方が顧客をグリップしている方で、だから、強いわけです。その方は自分の実母の介護のためにどうしても回らずに仕事をやめちゃったんですね。そのことをその会社の幹部の人が、大損失と、取り返しがつかないと。本人も収入が下がって消費が下がるけど、我が社として本当にお客さんごと逃げてしまうことになるのだと。こういう人の退職をやめさせるシステムがなかったというんです。他の人を雇ってやってくれというふうにはできないのは、本当に忸怩たるものですよということを人前で話をされているのを聞きましたが、現実にはそういう女性がたくさんいらっしゃる。

長々と失礼しました。申し訳ありません。

○山田座長

興味深い事例が多くて、もっと聞いていたいんですけれども。

○藻谷委員

大変申し訳ありません。

○山田座長

いえいえ、時間が限られていますので、もうおひと方、短い質問、コメント、石井委員、どうぞ。

○石井委員

お茶大の石井です。どうもありがとうございました。

簡単な質問だと思うんですけれども、まず1点目に、先ほどはっきりおっしゃらなかったのでも、女性のほうが客としてはいい客だみたいなことが示唆されたと思うんですけれども、例えば家族社会学、私やっておりますけれども、何かを購入する場合、夫婦で決定をするわけですよ。その場合、夫の決定が多い場合は値段が張るものとか、高価なものということで、あまりお金のかからないものに関しては妻のほうがほとんど決めるといったようにそういった結果があるわけです。ですので、女性のほうがベターなカスタマーだとしても、消費の度合いとか、それはちょっと違ってくるのでは

ないかというのが私の考えたことで、ちょっとコメントいただきたい。

あと、今回のプレゼンではなさらなかった、このスライドナンバー書いておりませんが、「障害は男の側の『人格形成不全』と「女性側にも求められる課題克服」で、『女の敵は女』というさみしい状況」というのがあるんですけれども、これは何かエビデンスがあっっておっしゃっていることなのか、ご主張であるのか、そこら辺のことを教えていただければと思います。

○藻谷委員

ありがとうございます。よろしいですか。

○山田座長

はい。

○藻谷委員

まず最初のほうから言いますね。女性のほうは高いものを喜んで買うということは恐らくないというか、そういうエビデンスある調査をされているかということ、なるほどということなんですが、一般的に流通・マーケティングの世界では3つの変数を掛けるんですね。まず単価です。今おっしゃったのは単価なんですが、単価×消費回数なんですね。つまりそれを何回買う、どの程度の頻度で買うのかということなんですね。普通それで終わりだと思うんですが、そこから先は非常に感性的なんですけど、実は買わなくても来店頻度が高ければ高いほど、結果的にはさっき言った2つの変数が上がっていくのだという指摘が実はありまして、科学的じゃないように聞こえるかもしれませんが、単価、購買回数×買わないものを含めて来店頻度、この3つをそれぞれの独立の変数としてどう上げるかということをマーケッターは一般的にやっていますので、女性のほうが実は買う回数が多いということはあるかもしれません。

ただ、何にしまして、冒頭にご説明したとおり、これは私が一般的に感性的に地元の人たちをこうやって説得しますよという目的でつくっている紙なものですから、学問的なりサーチに基づいたエビデンスは、この文章について書いたことについてはないですね。申し訳ありません。

同じく男性側の人格形成不全と女性側のほう、女性側だけ問うていただいたようなんですけれども、男性側の人格形成不全についても特にエビデンスはございません。

ということでございまして、ちなみにこれはどういうこと言っているかというと、頑張る同性を支援できない女性がいるとすると、頑張る同性を支援しない足引っ張る男も大量にいますので、同じことなのですが、ただ、一般的に、例えば女性のほうのクリントンが大統領選挙に出たときに、クリントンの支持は男のほうが女より高かったとか、外国にもそういうのがあるわけなんですけれども、日本国内で、私、頑張っている女性の知り合いがたくさんいるものですから、じゃまになっているような古い体制のケースもあるんですけど、女性の支援が足りないケースがすごく多いんですね。統計的より経験的にそう感じているので言っていますが、より強く申し上げると、ここに書いた男のほうが、私は男なも

のですから、より強くこのことについては昔から思っているんですが、かなり確信していますけれども、大変申し訳ない、エビデンスがない。ただ、男だけ攻撃すると怒られるので、ちょっと行数少ないんだけど、女性のほうも書いていると。これは話のある種レトリックですね。

○石井委員

ありがとうございました。

○山田座長

ありがとうございます。いろいろ議論もあるとは思いますが、私もかなり言いたいんですけれども、座長として、コメントではないんですが、家庭内の再配分、つまり稼いでいる人は消費するわけではないので、それも考えたほうがいいかなというのと、あと、地域というのと移動がやさしくなったというのをどう考えるかというのはお聞きしたいところだったんですけれども、またいつかの機会にお聞きしたいと思います。

私も山形県でパラサイトシングルの調査をしたときに、「買い物はどこへ行くか」と聞いたら、「仙台です」と聞いたこともあるので、地域の枠組みが移動手段、通販ですね。地域の枠組みがだんだん壊れ始めているときに地域をどう考えるのかというのも本当は聞きたかったんですけど、また。

○藻谷委員

安部委員がおっしゃったとおりで、実は福井とか山形の消費活動があまり活性化してなくても、事実、福井は京都、金沢、そして山形は仙台に多大なる貢献をしていることは間違いありません。

○山田座長

ありがとうございました。

○藻谷委員

どうもありがとうございました。

○山田座長

続きまして、時間が押しておりますが、山口教授にご講演をお願いしておりますので、質疑含めまして1時間ぐらいでお願いいたします。

○山口教授

山口です。よろしくお願いいたします。

今日は「労働生産性と男女共同参画ーなぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」という題でお話しさせていただきます。

(資料4 山口一男シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授資料を用いて説明)

以前、このワーキング・グループでも話があったと聞いておりますけれども、OECD 閣僚理事会のジェンダーイニシアティブというのが、公正性ということだけではなく経済的生

産性向上からの必要性を認識すべきだと言っています。我が国においても、これに対するエビデンスがまだ足りないということで、エビデンス・ポリシー、必要上そういったことを提供したいということでございます。

もう一つは、我が国の経済的な男女不平等の根本原因は、根本原因はこうであるというふうにみなされているということですが、日本の雇用慣行、これはもちろん年功序列や終身雇用だけではなくて、雇用調整を主に労働時間と非正規雇用で行うというような調整のあり方に伴う恒常的な残業とか、その状況ではワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という）がとれないので、女性の出産離職率が70%ぐらい達するという一方で、逆にそれを企業が汲み入れて、女性に対しては離職コストというものを考えて年功賃金プレミアムを非常に低くして抑えるというような形で、一律に統計的差別をするといった状況があるわけです。男性に対しては、いわゆる家族賃金を払って、女性の給与は補助的なものとみなすというような伝統が高度成長時代につくられてきました。これは企業の制度や取り組みというような形でみると1つの企業文化と見ていいと思います。

経営学で企業文化論、コーポレートカルチャー論の議論があるのですが、コーポレートカルチャーというのは、強いものもあるけれども、強いというのは、企業のパフォーマンスを非常に高めることもあるけれども、それは主に経済的な外的条件が安定的な状況で、それが不安定になってくるとむしろ適応できない。変化に対する適応ができないということで、むしろパフォーマンスは下がるということも知られています。最終的に強い企業文化というのは、実は適応力のある文化、アダプティブカルチャーであるというような議論もされているのですが、その中で日本の企業が最近パフォーマンスが非常に悪いというのは、高度成長時代につくった企業カルチャーみたいなものが機能不全を起こしていると考えられます。

逆にどういったものがアダプティブカルチャーの指標になるかというと、多様な人材、これは女性に限らず外国人とか、多様なスキルとかいろんな価値観を持った人たちを活用できるというのが1つのアダプティブカルチャーの指標なわけです。

今回はその意味で、女性に限って考えてみますけれども、女性人材の活用を図っている企業はどういった制度文化を持っているのかというようなこととお話ししたいということです。

その前に、先ほど申しましたように、経済活動の男女格差を理解するためには、まず経済的不平等、男女の賃金格差と、もう一つは男女共同参画が国や企業の経済的パフォーマンスに与える影響の分析が両方に必要だということで、これから3つのスライドは、実は既に発表して、私のWLBの本で書いたことのレビューなんですけれども、ここで見られてもわかりますように、男女のフルタイムとパートタイム、正規・非正規という区別で見ると、最初のうちは、日本は年功賃金制度ですから非常に差が少ないのですが、こういうふうに男性・フルタイム・正規が年齢とともに所得が非常に伸びていくのに対して、女性・フルタイムは2番目ですが、年功賃金プレミアムは男性と比べて非常に低い。

非正規になると、今度逆に年功賃金プレミアムがあつたり、なかつたりという形になるわけですね。

男女賃金格差について要素分解しますと、これも細かい手続は省きますけれども、実は従来言われていたのは、女性が賃金が低いのは非正規雇用が多いからだ、あるいはパートの雇用が多いからという雇用形態が強調されていたわけですが、私の分析によると最も影響しているのは実はフルタイム・正規雇用内の男女格差です。この図でいえば、トップと2番目の賃金カーブの格差、これが実は男女賃金格差を生み出している主な理由であるということです。

男女賃金格差を解消するための対策としては、まず「フルタイム正規雇用者内での格差の解消」が必要で、「総合職」対「一般職」などの性別と強く相関する企業内トラッキングを間接差別として法的に禁止する必要があるだろうと考えます。次に統計的差別の経済的不合理の認識。これは細かい議論は今日はいたしません。これは前にいろんなところで書いております。

雇用形態の違いによる格差の解消については、1つの方法ではうまくいなくて、以下の3つが必要であろうと考えます。

まず、正規雇用機会の男女の平等化。これは結婚・育児離職率が減少して、なおかつ結婚・育児離職後の正規再雇用の拡大をする必要がある。

2点目に、短時間正社員制度が普及しないと、短時間を選ぶということが非正規を選ぶということに結びつかざるを得ないような状況が生まれています。実は我が国の短時間正社員というのはいまだ就業者の1%ぐらいしかいないわけです。

3点目はよく言われることですが、フルタイム・パートタイム間の時間当たり賃金格差の解消。これはEUでは、そういったディレクティブといいますか、共通の枠組みをつくりましてほぼ解消しています。

そういったことが1つの前提としてある。

もう一つ、今日の関連で、これも単純な話なのですが、GEM (Gender Empowerment Measure)、よく知られている女性の活躍度、これは政治と経済と両方入って2009年まで国連開発計画 (UNDP) が公表していましたが、活躍度のOECDの指標です。それと年間就業時間1時間当たり、これはよく知られているのはGDPパーキャピタ1人当たりなんですけれども、これを国民1人当たりの平均就業時間というのが各国違いますので、それでなおかつ割った数です。それとの相関。これをぱっと見ていただくと非常に強い相関があることがわかります。ここに日本があります。ただ、これは見かけ上の関係の可能性はある。

つまりどういうことかという、人的資本の投下率が高いと当然GDPパーキャピタ、あるいはパワーというのは増してくるわけです。ところが人的資本、教育程度が進んでいるとか、健康度が高いとか、そういった指標が男女の平等度にも非常に強く関係します。ですから、それをコントロールしてみたらどうなるかというのが次のものです。

「国民1人当たりのGDP (国内総生産)」と「時間当たりのGDP (国内総生産)」を見てみ

ますと、国民1人当たりのGDPというのはHDI(Human Development Index)、これも国連開発計画(UNDP)でつくっている人的資本の投下度(投入度)みたいなものです。それが非常に強く相関していて、それをコントロールすると、GEMのユニークな独自の効果がなくなってしまうのですが、時間当たりのGDPで見るとGEMはこれがHDIの影響の80%ぐらい影響力を持つ有意な効果がある。女性の働き方というのは、アメリカでもそうですが、時間当たりの男女の賃金格差、男女の就業率の差というのは歴史とともに縮まってきたのですけれども、WLBというか、ワーク・ライフ・コンフリクトがあるものですから、女性の週当たりの就業時間は男性より少ないわけです。そうすると、時間当たりの生産性で見ないと女性に対して労働生産性の尺度が不利になるということで、女性を活用したい企業は1日当たりとか1人当たりにしますと、労働時間が関係するわけですが、そうではなくて時間当たりで見るとというのが重要だということが主張されてきたわけですが、この時間当たりのGDPで見ると、男女共同参画度と時間当たりのGDPが非常に強く関係していて、なおかつ人的資本の影響、これは非常に大きな影響もあるわけですが、その8割ぐらいはいくというような結果になります。これはマクロな状況です。

本論は日本企業の分析です。これは2009年に経済産業研究所(RIETI)が実施した「仕事と生活の調和(WLB)に関する国際比較調査」のうち日本企業調査データです。

予備分析として、日本企業のWLB推進に関する潜在クラスというのは、こういったタイプの企業があるかということを見てください。なぜ、これを見るかといいますと、個々の変数がどう影響する、個々の取り組みがどう結果に影響するというのはなくて、企業というのは一定の制度、取り組みのパターンで見られるカルチャーといいますか、そういった総合的なもので見たほうがむしろパフォーマンスに対する影響が見られるのではないかというような仮定です。つまり日本的雇用慣行に対峙するというか、それを置きかえるような1つの体系的な取り組みというものがあって、そういう取り組みの中から男女共同参画も進め、かつ企業のパフォーマンスも高いものが生まれてくるのではないかというような仮定を置きました。

主要分析としては、日本企業の正社員1人当たりと正社員週労働時間1時間当たりの総利益。総利益はいわゆる粗利益です。総販売額から販売原価を引いたものです。人件費は労務費みたいなものは販売原価に含まれているので引かれていますけれども、それ以外の一般的な事務管理職の職員や販売営業関係の職員の給与、専門職の給与みたいなものは引かれていません。ですから総利益というのは利潤と賃金、家賃みたいなものも含めたものです。ただ、原価と思われるものは引かれています。そういったもので見よう。これは単なる総売上ではなくて、利潤と賃金みたいなもので付加価値を測っていこうというような発想から来たものです。ただし利益になるとマイナスの企業が出てくるんです。そのためにマイナスの場合、後で実は総利益の対数をとるんですけど、対数をとるとマイナスの場合、とれないものですから、「トビットモデル」というのを使って、そういった特殊な場合をバイアスを生みずに扱うことができるような方法をとりました。

実は RIETI はほかの 4 か国についても調べているのですが、ここでちょっとイギリスと比較をしてみます。イギリスをとったのは日本と同じように比較的就業時間が高い国だからです。7 項目について WLB の取り組みの制度が比較可能なわけですが、見ていただくとわかるように、どんな項目を見ても、制度がないという「無」の割合が圧倒的に日本のほうが高いわけです。特に裁量労働制とか在宅勤務制度について、「無」はグレーの部分ですが、日本は 92% と 96%。イギリスの場合には 20% と 32%。短時間勤務制度、WLB の取り組み、その他でも平均的に日本は取り組みをしている割合が極めて低い。

それから、もう一つの特徴は、我が国では法を上回る育児介護制度の職場への生産性へ影響について、これは人事担当者が主観的に評価しているんですが、マイナスがプラスを上回る。これは日本以外の 4 か国では全くない現象でした。欧州ではマイナスはあっても非常に少ないのに対して、日本の場合には法を上回る育児休業制度、あるいは法を上回る介護休業制度の影響がマイナス、影響無しというのが一番大きいんですけども、マイナスと回答した企業がプラスの影響とした企業よりも多かったということで、実は育児介護休業は一樣には生産性の向上には、少なくとも人事担当者の主観的評価では、結びついていない。それでどういう場合にプラスの影響生まれてくるのかということも併せて分析してみることにしました。

先ほど言いました潜在クラスというのは、これは企業の類型化の 1 つの手法です。ここで出ているのは、最初はいくつ類型をつくるかということと、一番データにフィットする類型はどれかというようなテストがありまして、それは技術的な問題ですけども、最終的には 6 つのクラスがあることがわかりました。それぞれの 7 つの項目についての応答確率のパターンという形で類型が生まれてきます。一番典型的なもの、70%、0.699 という割合を持っているものは、見ていただくとわかるんですが、すべての項目について「無」の確率が非常に高い。ですから WLB の取り組みはほとんど何もしない企業が圧倒的だということですね。

その反対に全般的に WLB 推進、どの取り組みも「有」が非常に多い。これはたったの 3 % です。あとの 4 パターンでは、フレックスタイムから短時間勤務に至る、柔軟に働ける環境作り中心というのが最後の 6 番目です。

それに対して、主として育児休業支援、介護休業支援、かつ WLB の取り組み、これらの取り組みを持っている確率だけが比較的高いというのは残りの 3 パターンなのですが、割合で見ていただけるように、一番相対的に大きいクラス 2 が職場の生産性に「影響無し」の応答が多く、「マイナスの影響」という応答が多いのが 3 番目のクラス、「プラスの影響」があるというのが 4 番目のクラスですから、「育児介護支援失敗型」、「育児介護支援無影響型」、「育児介護支援成功型」と分けました。成功型と無影響型や、失敗型を 1 つ分ける点は、「WLB の取り組み」で、これは WLB 推進本部を持っている、あるいは WLB に対して企業は明確な指針を定めているというのが指標なのですが、それが「成功型」が非常に高い。特に「全般的 WLB 推進型」とともに 0.644、0.780 と高く、あとのクラスは比較的低いと、

こういう特徴があります。

実は潜在クラスというのは企業と1対1に対応しません。確率的に対応するのですが、1対1対応をつけるために最大確率によって企業格付けというか、類型化しました。そうするとこういったほぼ同じような分布が生まれてきます。「何もしない型」が一番大きくて、あとのものが比較的小さい。これは企業規模とも非常に相関が強く、実は「全般的 WLB 推進型」と「育児介護支援成功型」は比較的平均正社員数が多い企業です。ただ、大企業ばかりというわけではなくて、全部のサンプルが正社員数 100 以上の企業が母集団なんですけれども、300 以下の企業が約 50% ぐらいあって、300 以上に関してもこの2つのクラスとも 50% ずつぐらいある。ですからばらつきも結構多いということです。ただ、平均正社員数が多いので、少数型である「全般的 WLB 推進型」とか「育児介護支援成功型」は正社員数をウェイトで掛けてみると 17%、12% に増えて、一応かなりの正社員は抱えているということです。ただ、企業の割合としては非常に少数だということです。

ここから理論モデルなんですけど、最初にコブダグラス型という典型的な生産関数を仮定しました。PR は「生産」です。そうするとこういうような式が出てきて、 $A(x)$ は生産性の指数です。労働投入当たりの生産の対数をとると資本に正に関係して労働投入量には負に影響されて、残りが生産性の指数になるわけなんですけれども、今ここで総利益は、これは先ほど言いましたように、営業利益ではなくて、賃金などをほとんど含んでいる、労務費以外の賃金は含んでいる粗利益で PF (プロフィット) と表しています。もちろん賃金も1つの付加価値ですから、それを含んだ指標です。すると PF が PR と総利益率 $r(x)$ の積で表される。そうするとこういうふうな式に表せられるわけですが、最終的にこのところで、総利益率と生産性を組み合わせた、「生産・利益効率」みたいなものが出てきます。その決定要因を調べようとしています。一応労務費みたいな人件費を除いているけど、ほかの人件費は含んでいるので付加価値に対する影響力を調べるものであると私は見ています。

ただし、PF が、この場合、総利益なんですけど、マイナスとなる企業があるので、先ほど言いました技術的な点は省きますけれども、マイナスの企業は、「センサー値」というふうに扱います。それでパフォーマンスが、この括弧の中が正の数で得られるものより悪いという仮定はするけど、どれほど悪い、損失がいくらかだという情報は使っていない分析になります。ただし、センサー値というか、マイナスの総利益を出した企業というのは 1% ぐらいでした。千何百社のうちの 16 社ぐらいですので、非常に少ない。1 時間当たりの場合には週労働時間で割って、平均週労働時間掛けているんですが、これはセンサー値がないと全然関係ないんですけど、センサー値というのがあると若干影響するのでそれを入れたわけです。

正社員週間労働時間 1 時間当たりの総利益のトビット分析の主な結果がこれです。ここで WLB の影響度があるんですが、「ほとんど何もしない型」、つまりほとんど何も WLB の取り組みをやっていない企業に比べると全般的に WLB をやっている企業というのは、生産利益

効率が有意に高いという結果です。もう一つは、それはモデル1で出てくるわけですが、モデル2で、正社員の女性割合と管理職の女性割合両方入れると、実はこの2変数の間には0.5ぐらいの相関があって、片方の影響がマイナス、もう一方の影響がプラスになるのですが、表の上のほうのところですけども、この結果はどういうことを意味するかというと、正社員女性割合を一定とした場合、管理職女性割合が増えると生産性が増す。逆に管理職女性割合を一定として正社員女性割合を多くすると生産性は減るということです。これはどちらの場合も似た意味があって、正社員女性割合を一定にして管理職の女性割合を増やすと、実は正社員の女性の中での管理職の昇進機会が非常に大きいということです。から、そういう機会が大きい企業は利益、生産性が高い。

また管理職を一定として正社員女性割合を増やすということは、正社員女性の管理職昇進率が下がるということです。そういう企業は生産性が低いという結果になりました。これは非常に有意義な結果だと思います。

ただ、私が非常にショックだったのは、これはインプリケーションの3番目と5番目なんですけれども、5番目を先に説明すると、男性正社員の大卒度、これは20%以下、20~40、40~60、60~80、80以上という5段階で分けているんですが、これは普通どの国でも社員の高学歴度というのは生産性に非常に強く影響します。その結果が男性の場合には我が国で得られている。

ただし、女性について見るとまるっきり有意でない。平均的には日本は高学歴女性、特に大卒女性の人材活用を全然していないということです。ほとんど人材活用に失敗している。この主な理由は、大卒であっても全体の雇用者の中の女性の95%ぐらいがいわゆる一般職で、実際に能力があっても生産性を発揮できるような仕事につかせてもらえない、そういう状況がまさに結果に出ていると私は考えます。

ところがもう一つ重要なのは、実は平均的にはそうなんだけれども、モデル3で交互作用効果がありまして、管理職女性割合が多くなると女性正社員の大卒度が有意にプラスに影響してきます。ですから管理職女性の割合が大きい企業では大卒の女性をより有効に活用しているということです。

これは2つの解釈が可能でして、1つの解釈は、管理職の女性割合が増えると、高学歴女性の活用に積極的に取り組むために生産性も上がるし、大卒の影響も出てくるということが1つ。もう一つは、女性の人材活用、特に高学歴女性の人材活用を非常によくやっている企業が生産性も上がるし、結果として管理職の女性割合も増える。こういう2つの解釈が、この中ではパネルデータではないので分けられないのですが、可能です。いずれにしても管理職の女性割合というのが高学歴女性の活用を利益あるいは生産性の高さに結びつける1つの重要な指標になっているということです。

ところがRIETIの企業サンプルの中では、実は管理職割合は、これには課長相当・部長相当両方入れているんですが、1,677の企業のサンプルの平均値はわずか2.4%しかいない。ですからこういう活用を行っているところがあるんだけど、非常に少ないということ

です。

最後に、実は正社員数が 300 以上のダミーというのとの交互作用をとっています。なぜ、こんなことをやったかといいますと、実は先行研究で RIETI、私が使っているプロフィットとは違って、トータル・ファクター・プロダクティビティ（TFR）の推定値を被説明変数に使っているのですが、ディスカッションペーパーという形で慶應大学の山本勲准教授と松浦寿幸氏の共著の論文がありまして、WLB の主な推進は、正社員数 300 以上だと TFR の向上に有意に効いているけど、300 未満だと効いてないという結果がありましたので、私も交互作用をとって見たのですが、ここで初めて「育児介護支援成功型」というのは 300 以上の企業では非常に生産性向上に役立っているという結果が出ました。

これだけではわかりにくいので、この 2 つの成功型、1 つは「育児介護支援成功型」、あとひとつは「全面的 WLB 推進型」、それらが女性を活用している企業ということになりますけれども、これらの特性を調べるために 300 人以上と 300 人未満に分けて表 10 で 2 つの人事管理項目について全体平均からの差の検定を行っています。RIETI では人事管理に関する哲学というか、方針みたいなものを 8 項目調べています。その中で実は 2 項目だけは利益の高い 2 つの成功型と非常に強い独自の相関がありました。一番強かったのが、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進している」です。これは人事管理担当者が言っているわけです。

表 10 で値が低いのは、「重視している」が 1 で、「やや重視している」が 2、「どちらともいえない」が 3 で、値の低いほうがより重視しているということですが、ご覧になってわかりますように、最初の列で「育児介護支援成功型」と「全面的 WLB 推進型」という欄の正社員数 300 名以上の場合の数値はそれぞれ、1.57、1.41 で非常に重視している。有意の検定は平均との違いです。「何もしない型」というのは、逆に企業別によらず相対的には重視していない。

もう一つは、「社員の長期雇用の維持」というところで、「育児介護支援成功型」は実は「社員の長期雇用の維持」を非常に重視していることがわかりました。女性の就業という何となく短期的な就業というものを我が国の経営者は考えやすいんですけど、実際に成功している企業は、この企業型の場合、つまり柔軟な雇用構造はあまり推進してないけれども、WLB と育児介護支援を重点的にやっている企業は、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進するだけでなく、これは男性についても女性についてもだと思えますけれども、社員の長期雇用の維持を心がけている。これは離職率が低くなるということに結びつくと思うんですね。こういった形の特徴があることがわかりました。

ここまでの分析によるインプリケーションとして 4 点指摘します。

① WLB 推進を「何もしない型」の企業に比べ、「全般的 WLB 推進型」の企業は、他の要因を制御して、企業の生産・利益効率の高さと有意に関係している。

② 正社員 300 以上の企業では「育児介護支援成功型」であることと企業のパフォーマンスが強く関係しており、人事担当者の主観的な職場の生産性の評価が客観的根拠を持って

いる。逆に失敗型というのは、何もしないのに比べて別に悪いことはありませんでした。ですから失敗という人事担当者の判断はあまり信頼できないかもしれない。逆に成功という判断に関してはかなり根拠が強い、成功だといった場合、この場合、正社員数 300 人以上に限られますけれども、企業の生産性と非常に強い相関を持っているということです。

③正社員数 300 以上の企業の場合「全般的 WLB 推進型」と「育児休業支援成功型」は「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」ことを重視する度合いが特に大きい。また「育児介護支援型」のうち「成功型」は、表 10 をちょっと見ていただくとわかるんですが、「育児介護支援無影響型」というのは失敗型に比べると有意に性別にかかわらず社員の能力発揮を推進している、1.85 というのが出ています。ただし成功型より低い。ですから成功型、無影響型、失敗型の区別というのは、非常に強く、男性と同様に女性能力開発を推進しているかどうかということに相関しているというのがわかりました。つまり成功型というのは WLB や育児介護支援を人材活用として行っている。失敗型は恐らくその反対で人材活用は重視せず厚生福利として行っているということだと思います。

WLB 施策の「成功」と「失敗」の差を生む重要な要素は企業が女性人材を男性人材と同様に重視する度合いである。これは従来、言葉ではよく言われていたのですが、実証的にぴしっと出たのは私はなかったのではないかと思います。

④正社員数 300 以上でかつ「育児介護支援成功型」の企業は「社員の長期雇用の維持」の重視度も他の企業より有意に大きい。③の特性と合わせると、性別にかかわらず能力開発をし、かつ長期雇用に重視する企業では、育児介護支援や WLB の推進が企業のパフォーマンスの向上に結びついていることを示唆するということです。

⑤大卒女性の人材活用に関してですが、男性正社員の大卒度が生産・利益効率に強く正の影響を与えているのに対し、平均的には女性正社員の大卒度は有意な影響を与えておらず、日本企業は大卒女性の人材活用にはほぼ完全に失敗している。

⑥しかし正社員の女性割合を一定として管理職の女性割合が大きいと企業の生産・利益効率が高まる傾向が見られる。同時に管理職女性割合を一定として正社員の女性割合が増えると、生産・利益効率が低くなる傾向が見られる。どちらも女性正社員に管理職へのより大きな機会を開いている企業が、より生産・利益効率は高くなる傾向を示す。しかし日本企業において、管理職の女性割合は極めて低い。今回の標本企業では平均 2.4%。

⑦また結論⑤の留保事項として、管理職の女性割合と女性正社員の大卒度には時間当たりの生産・利益効率で見ると有意な交互作用効果があり、管理職の女性割合が増えると、高学歴女性の割合が多いほど生産・利益効率が増す傾向が生まれる。つまり高学歴女性の人材活用度が増すという傾向が生まれている。これは因果的には管理職者に女性が多くなると高学歴女性の人材活用が進むのか、その結果なのか、それとも高学歴女性の有効な人材活用が進む結果、管理職の女性割合も多くなり、生産性も増すのかは、今回の分析では不明である。どちらにしてもそういう関係を持っているということです。

⑧一方、企業の潜在クラスと女性正社員の大卒度との間には有意な相互効果はなかった。

これはどういうことを意味するかといいますと、WLB の推進の企業の型、2つの型を言いましたけれども、それは女性人材一般の活用（高卒、大卒にかかわらず）の指標となっているのに対し、管理職女性割合の大きさは大卒女性、あるいは高学歴女性の人材活用の指標になっているということです。お互いに相関はあるんですが、相関そんなに強くありません。ですから別の要素だということです。

それから、これは統計としては別の出典となりますが次の表は、日本企業の管理職の女性割合はどんなに低いかということで、OECD の国で3つだけ低い国があります。低いのが日本、韓国、トルコ。ほかのところはみんな女性割合が30%、アメリカが一番高くて40%超えています。日本、韓国、トルコだけが異常値といいますか、10%以下で、管理職に対する女性の割合が非常に少ない。

この1つの理由は離職率が非常に高くなってしまうということで、候補が減ってしまうということがありますから、管理職の女性割合を増やすためにはどうしても女性の育児、結婚・育児離職率を減らすことが非常に重要になってくると思います。

「なぜ日本企業はダメなのか？」ということについて。日本企業のパフォーマンスの高い2つの企業のタイプを表11にまとめますけれども、管理職への女性人材の活用は労働時間1時間当たりのより高い企業利益と結びついている。

しかし RIETI の調査の対象企業では「全面的 WLB 推進型」企業は3.6%、正社員数300以上で「育児休業支援成功型」の企業は1.6%にすぎない。また管理職の女性割合が10%以上の企業は7%、20%以上の企業は2.7%にすぎない。

つまり、日本企業の大多数は女性の人材活用が「できない」のではなく「やらない」のです。野球でいえば、これは女性人材活用について「空振りの3振」ではなく、「見送りの3振」だということなんですね。

実は日米の文化の違いがありまして、これは余談ですが、日本ですと空振りの3振よりも見送りの3振のほうが評価が相対的に高いんですね。空振り3振はみっともないと思われて、見送りの3振は、あいつはちょっと慎重すぎるんだよ、みたいな評価があるんですが、アメリカですと全然反対で、空振り3振というのはやる気があると。失敗した。今度頑張れよみたいな感じで、見送りの3振はやる気がないということで非常に評価が低いんですね。日本の企業の場合には「見送りの3振」である。試みて失敗しているなら改善の余地があるが、やろうとしないのでは進展の余地がない。それが「ダメ」な理由です。

日本企業は何をすべきかということですが、表11に示す2つの企業タイプ、これは日本型の雇用慣行と違う特性を持っている、企業文化とまでは言えなくても、企業の制度的な取組的な意味での特質だと思いますが、2つのものがあつた。共通の要素と個別の要素があつた。共通の要素としては、両方の型も「育児介護支援とWLBの具体的制度・取り組みがあつて推進している」。これは私が従来強調してきたWLBの推進が非常に女性人材活用に必要だということと一致しているわけです。

もう一つは、当然だと思うんですが、はっきり出てきたのは、「性別によらない社員の

能力発揮の推進を重視している」ということです。これがないとだめだということです。これがボトムラインといいますか、企業がこの資質を持っているのが女性の人材活用成功の最低条件ということで、追加条件としては、全般的 WLB 推進型は「柔軟な働き方ができる職場環境を推進している」。これは裁量性とかテレコミュニティン（在宅勤務）、短時間正社員、フレックスタイム、そういうものもやっている。

もう一方の育児介護支援成功型は、「社員の長期雇用の維持を重視している」というのがあります。

ですから、そういったことが重要で、かつ WLB 推進を福利厚生目的でなく、人材活用目的と考えることが少なくとも経済成長と企業のパフォーマンスを高めるためには必要だということです。これは福利厚生目的が悪いということではなくて、経済成長との結びつきでは人材活用目的として WLB 推進を考えている企業が成功しているということです。

そのためには労働生産性の基準を、最初の分析に戻りますけれども、労働時間を加味した「一人当たり」、あるいは「1日当たり」ではなく、「時間当たり」にかえて、それに伴い、雇用者の働き方の選好に公平な賃金体系や昇進機会の制度をつくることが重要である。あとは、残りの個別の部分でいろんなこういうこともあるということです。

生産性向上と女性の人材活用を結びつけるために日本企業は何をすべきかの続きで、もう一つ、管理職の女性割合が大きいことは、正社員の女性割合を一定として、企業の優れたパフォーマンスや、大卒女性の活用に結びついている。ただし因果的には、大卒女性の有効な活用の結果、管理職の女性割合が増えるのかもしれない。

将来の管理職候補である高学歴女性の保持、つまり彼女たちの結婚・育児離職率を下げる努力をすることが必要である。また WLB が可能な働きやすい職場環境が必要である。結局、育児休業制度が普及しても、育児休業終わらせて戻ってくるとフルタイムで非常に WLB がとりにくい仕事の環境だということになりますと、その後、離職してしまうという形になるわけです。そういった可能性を低めるために、女性の雇用に関しても長期的な雇用の展望を考えてやる企業が実際成功していますし、こういったために結婚・育児離職率を下げる努力をすることが必要です。

その上で管理職の女性割合の増大を目的とする「ダイバーシティ推進本部」を役員直属でつくり、これは課長、部長クラスですから、人事部、人事課では特にできないというか、同じぐらいの待遇ですから、むしろ推進本部みたいなものを役員会議直属でつくって、積極策、推薦をさせて役員会議でポジティブ・アクションを図ることが重要と思われるということです。

国は何をすべきかについて最後のスライドですけれども、政府による女性人材活用の経済効果の軽視の伝統。女性人材活用の経済効果の軽視と言っていると思うんですが、ほとんど日本の経済成長戦略の中には女性の人材活用の重要さというものを強調した具体的なビジョンというものは私には今までのところなかったと思います。そういったことに対する伝統の誤りを深くまず認識すべきである。したがって、①政府・官庁は女性人材を活用

できる一定の「企業文化」としましたけれども、一定の制度、体系的な取り組みを持つに至った日本企業のパフォーマンス（経済生産性と賃金を含む利益、粗利益）が高いという情報を広める。②内閣府男女共同参画局は経済産業省や有識者と協力して、ほかの省もそうですけれども、女性人材の活用が経済成長により効果的に結びつく具体的シナリオを描き、それを政権に提言すること。

具体的な政策みたいなものを考えていかなければいけないということですが、もう一つ、重要なのは、ここでも書きましたが、雇用機会均等法及び男女共同参画基本法がそれだけでは大多数の日本企業の女性人材の活用に関わりつかなかった事実を重く見るべきです。

もちろん自由主義で、私も自由主義者ですから、自由にやらせて、企業が自主的に解決できるなら、それがベストなのですが、残念ながら法的な整備とそういったものだけではなかなかうまくいかなかった。これは日本的雇用慣行は様々な社会制度が補完性を持って、内側からは改革は難しいというようなこともあるのではないかと思います。したがって、より積極策、ある種のポジティブ・アクションが必要ではないかということです。

具体的な例の1つは、オランダ型の雇用策、オランダに限らずデンマークとドイツでも短時間勤務を自由にペナルティを受けずに選択できるという権利を雇用者に与えているんですが、オランダが一番進んでいて、雇用者の就業時間、これは2年に1回ですけれども、自己決定権を法的に保障している。こうなると長時間勤務に頼るということとはできないから、自動的に企業は時間当たりの生産性の基準に変えざるを得なくなるという状況が生まれます。時間管理もよくなるだろし、さまざまな形で日本のハウレンソウと言われる、報告、連絡、相談に非常に時間を使っているような、そういうむだみたいなものも、合意を得るということは悪いわけではないですけど、そのための時間管理能力がないというのが日本の特徴だと思うんですが、そういったことも解決するのではないかと。

他の例としては、管理職の女性割合など男女の機会の平等に関する人事統計の報告義務。これはアメリカでもE0(Equalty of Opportunity)に関してさまざまな報告義務があるんですが、これは人種とか男女とか入っているんですが、そういうものを報告義務をつけて、なおかつ公開を推奨する。公開されてくると有利な統計を持っている企業にいい人が集まりますから、女性人材を活用する企業はより優秀な女性を雇用できる。そういういい循環が生まれてくるはずですよ。そういう社会構造をつくること。

最後は異論もあろうかと思いますが、より積極策としては、法人税や公共事業の民間調達についての「E0(Equalty of Opportunity)プレミアム（仮名）」みたいな一種の特典を与えて、これだけを最優遇するわけではなくて、これも優遇条件の1つに入れていくということで、企業がこういったことをやっているというんな政府関係の調達とか、税制面でも得になるということになると、これはかなり積極的にやらざるを得ない。やっているうちに、実際には女性人材を活用していると生産性も上がるのだという状況が好循環で生まれてくるのではないかと思います。今、非常に悪い均衡にあるような状態に思いま

す。その均衡を突破するには、少なくとも暫定的に、ポジティブ・アクションというのは、私は永久にやるものではなくて、例えば女性の管理職割合が30%ぐらいに達したら、ポジティブ・アクション的なものは一切やめて構わないと思うんですが、それまではそういった積極策が必要であろう。

女性に対する差別があると、実際にはポジティブ・アクションなしには女性の人材登用がなかなか進まないという理論的な結果もあります。私自身もほかのRIETIのディスカッション・ペーパー論文で、コートとラウリーというアメリカの学者がやった論文を日本的な環境の条件も入れながらやって、やはり同じような結果を得ていますから、暫定的にはそういったポジティブ・アクションがどうしても必要になってくるかと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

○山田座長

ありがとうございます。今まで漠然に思っていたことが、このようにきちんとデータで示されることは本当に重要だと思います。山口先生におかれましては、たまたま1年間のサバティカルで日本にいらっしゃっているときにこういうご報告をいただくのは本当に偶然とはいえ、ありがたいことだと思っております。ありがとうございます。

いろいろご意見なりコメントなりがあるかと思いますが、先ほどと同じように何人かまとめてとりたいと思いますので、どなたからでも、木下委員。

○木下委員

木下と申します。よろしくお願いします。

私はビジネスの場におりまして、最近、M&A なんかもしているものですから、私が社長をやっている会社というのはいくつかあるんですけども、その中で、私自身は経営している会社も人数的には中小企業が多いので、男性、女性ということでポジションを区別したり差別したりすることもないし、女性に子どもがいるということであれば、別に何歳にもかかわらず、時短にしたいということであれば別にルールも定めず、5歳であっても6歳であっても時短にしたいのだったら、どうぞ時短にしてというような形で対応をしています。

そんなかちつとしたルールを定める必要もないので、みんながそれぞれ働きやすいような状況であればいいんじゃないかと思っているんですが、ただ、その一方で、そういうことをしていても、女性の育児介護休業というものがどうかというと、それが果たして、私の経営している会社などで、女性が時短でもオーケーだし、管理職でもオーケーだからそれがうまくなじむかということ、なかなかそこがうまくなじまないのが現実だなというふうに思っています、というようなコメントです。

なぜかというと、まず大企業などで、女性にせよ、男性にせよ、たくさんいる会社は1人、2人人がいなくなったとしてもあまり会社の経営自体に大きな影響を与えないんですけども、中小企業というのは能力がある人間であっても、能力がない人間であっても1人が抜けることによる影響度というのは非常に大きい。それぞれ役割分担がありますから。

それで育児休業なり時短なり、こういうものを取りたがる女性というのは、自分一人の健康だけではなくて、子どもの健康であるとか、例えば親の健康であるとかということもかわっているので突然休む可能性が非常に高い。

女性であっても男性であっても、休暇で明日休みますということを通告してお休みするのは別に仕事に穴が空くわけではないので構わないんですけども、育児中の女性、介護中の人は朝になって突然来ない確率が非常に高いと。そうすると当然ながら、明日になって突然来ないかもしれない人を1人抱えている企業の体制というのはそれなりの体制をつくっていかねばならないということになって、そうするとなかなかそういう人を積極的にたくさん抱えることについてはどうも制限が出てきてしまうというのがまず1つですね。

あとは育児休業についても、別に3か月の休業をとっても、1年の休業をとっても、2年の休業をとっても、別にルールがないのでこちらは構わないんですが、ただ、1人いなくなるとなると、その間の補充をどうするかということも考えなければならない。それが最初から1年きっかりで、1年ですよということが決まっていればいいんですけども、決まっていないケース。例えば1年たったら、やっぱり保育園が見つからないとか、1年たったらもう一人妊娠したのでしばらくまた休みたいとか、いろんなケースがありますけれども、当初の計画どおりにいかない場合に、計画どおりにいかない穴を埋めるに当たって、例えば3か月であれば、今いる正社員の人たちで埋め合わせをして、足りない人をアルバイトにしようとか、1年、2年であれば、正社員だけではきついので、契約社員を雇うとか考えないといけない。

○勝間委員

つまり、WLB 重視の人は職場に対するコミットメントが低いので使いにくいということでしょうか。

○木下委員

使いにくい。

○勝間委員

経営者から見て、それを数的にどのように判断して、山口先生がどうお考えになるかという質問ととらえてよろしいでしょうか。

○木下委員

結構です。

○山田座長

私はそれよりも、よく私も中小企業や自営業やフリーの人から、今までの施策は大企業中心ではないかみたいな話も聞くので、中小企業やフリー、自営の人の WLB に関してちょっと私も追加的に聞きしたいところがありますが、その2つでよろしいですか、まとめて。

○木下委員

結構です。

○山田座長

ありがとうございます。

○石井委員

データの分析の点でちょっと確認と質問ですけれども、結果にも反映しているところで、例えば「女性正社員の大卒度」というところで、先生のご説明で、とにかく一般職が多いということだったんですけれども、それではなぜ一般職か総合職か、その割合という変数みたいなのはあったのでしょうか。もしあったのだったら、どうして入れなかったのでしょうかということ、あとは細かいことなので、また別の機会ですが、コメントなんですけれども、管理職、お茶大でも WLB について研究やらせていただいている、女性でヒアリングすると、管理職にはつきたくないという人が結構いたりするんですね。そういう人たちに対しての何かインプリケーションというか、どういうことをしたらいいのかというようなご提案とか、ご意見がありましたら、ぜひお聞きしたいと思います。

○山田座長

ありがとうございます。ほかによろしいですか。岡山委員、安部委員、お願いします。

○岡山委員

先生がまさに「見送り3振」よりは「空振り3振」がいいとおっしゃったように、メジャーリーグは出塁をするということが大事だそうですが、みんなデッドボールであっても、何であっても出塁をするということがデータの的には大事だと言われているんですが、今日本当に先生のデータを拝見して、これをもうちょっと、本当にみんなにわかりやすく、日本の経営者にちゃんと伝えてほしいなということをまず思いました。

それと質問なんです、大卒のことですが、優秀な大学卒女性が就職試験を受けたのですが、今みんな大卒という状況がある中で、大卒が本当に優秀なんだろうかというのが、とても疑問に思うものですから、ちょっとその辺を教えてください。

○藻谷委員

男も非常に数字が低かった。

○岡山委員

男もそうなんです、特に女性の場合はそういう差があるのかどうかを。

○山田座長

いろんな大学もありますし、大学自体の入学率が、昔と違うことは確かだと思います。安部委員お願いします。

○安部委員

例えばパートを店長にしたいというときに、短時間で店長にできるかというふうに考えると、意見がどうも分かれるらしくて、一つには管理職であるからには会社の業務を全体的に見てくれないとだめだという考え方がある。全体的となると、ある程度、労働時間が長くないとだめだという意見です。一方で、いや、分ければいい、例えば2人でシェアす

ればいいという意見もある。現場ではなかなか、短時間正社員は大変そうなんですけれども、それについてコメントをいただければと思います。

○勝間委員

2点質問です。1つ目は、10ページの5番のクラスターが気になっていまして、「全般的 WLB 推進型」にもかかわらず、この方たちというのは成功型と違って、マイナスの影響のほうが大きいと言っているんですね、育児休業制度についても介護休業制度についても。一体、育児介護支援成功型の人たちと WLB 推進しているにもかかわらずうまくいってない人たちというのは何が違うのかということについてもう一度教えてください。

2点目は、単なるコメントなんですけれども、これはマッキンゼーの調査で有力大学の男女比というのを調べたことがありまして、大体これは諸外国は半々なんですけれども、日本は8対2ぐらいでした。それが随分管理職について影響しているという可能性があると思います。

○山口教授

もう一度2点目をお願いします。

○勝間委員

各国の有力大学でどういうふうに彼らを選んだかわからないんですが、図表がありまして、それらの大学の卒業生の男女比というのは、先進国はほとんど5対5なんですけれども、日本は8対2ぐらいでした。

○山田座長

ありがとうございます。私からちょっと最後のつけ足し、質問というほどでもないんですけれども、私、ある企業に講演に行ったときには、いわゆる外国人比率が結構10%と高いところは、多分どこか想像がつくと思うんですけれども、女性管理職も結構いたんですね。日本企業の閉鎖的な慣行というのと女性活用というものをダイバーシティの点で共通なのかということも含めまして、この中には外資系企業というのは入っているんでしょうか。

○山口教授

まとめてよろしいですか。

○山田座長

これも含めましてお答えいただけたらと思います。原田委員。

○原田委員

どうもありがとうございました。統計的差別についてですが、企業にとって、統計的に差別をしているのは楽だと思うのですが、統計的差別をしないメリットは一体何なのでしょう。先生は、政府が何らかの恩恵を与えることによって変わっていくと考えておられるのか。あるいは統計的差別を企業がやめることによって利益が上がるというようなメカニズムがあるのか、どちらかを教えていただきたいと思います。

○山田座長

あとはよろしいでしょうか。多岐にわたりますが、よろしくお願いいたします。

○山口教授

ではお答えします。最初のご質問はコミットメントの問題、WLB 推進がコミットメントの低さと結びついているのではないかというんですけれども、これはちょっと調べてみる必要があります。といいますのは、アメリカの研究では WLB 推進企業の雇用者のモラル（士気）が高い。つまりインセンティブも高い。欠勤率も低くなっているし、そういう結果が出ているわけです。ですからモチベーションは非常に高くなってむしろ効果が出ている。

日本の場合に、逆に WLB を推進していくとコミットメントが低い人が出てくるという、それは具体的にデータを見て、日本でなぜアメリカと違うパターンが出てくるのかということ調べる必要があると思います。即断はできません。

2 番目の石井委員のご質問ですけど、一般職と総合職の区別はたしか RIETI の調査ではとっていませんでした。管理職になりたくない人がいるという、その話は現在の管理職のあり方がフルタイムの中でも非常に長時間労働を要求されているものであると。これは後でもうひと方の安部委員の話にも関係するんですが、アメリカでは管理職のジョブ・シェアリング率が 10% ぐらいですね。ですから女性は特に割合が多いです。ですからジョブ・シェアリングというのは同じ責任に対して 2 人以上の人が同時にやっているという形ですけど、そういうものが非常に進んでいますので、短時間勤務も可能ですし、ジョブ・シェアリングも可能ですし、つまり管理職ということのイメージ自体が今以上に厳しい時間的要求がある。そこと結びついているので、そのイメージが崩れてくれば、給料も高いし、チャンスもあるし、フレキシブルに働けるとなってくれば全然意識は変わると思います。ですから現状の違いではないということです。

それから、勝間委員のご質問で、2 番目のほう、私きちんと理解してなかったんですけど、1 番目のほうは、成功と失敗型の大きな違いですけど、私が発見したのは WLB に対する組織的な取り組みがある確率ですね、1 つは。

○勝間委員

それは理解したんですが、それはカウントでの違いなんですけど、私としては 4 と 5 のクラスターの違いなんですね。育児介護支援成功型と全般的 WLB 推進型で、全般的 WLB 推進型の企業というのは、育児休業制度がマイナスの効果が大きいと言っているんですよ。5 番のクラスターですね。10 ページ目の 2 番目の潜在クラスターのクラスターで、ここは育児休業制度に対するプラスの影響が 2.1% に対してマイナスの影響が 12.6% と答えています。5 番目のクラスターです。

○山口教授

確かに、ここだけはちょっと。

○勝間委員

矛盾してしまうんですよ、先ほどの話と。

○山口教授

そうですね。ここは確かに。でも大部分は「影響無し」というふうになっていますから、確かにそうなんですけど、ここの潜在クラスでいう限り、確かにそういうふうにはなっているんですね。

○勝間委員

その解釈をお伺いしたかったんです。

○山口教授

私は、これは結果として、1つの企業というのは非常にタイポロジーというのはデータの結果から出てくるものですから、大部分は「影響無し」だけれども、ここに関してはマイナスの影響もあったというふうな確率もそんなに小さくなかったということですね。確かにおっしゃるとおりです。

○勝間委員

逆に、だからWLBがもしすばらしいのであれば、85%の企業が「影響無し」と答えていることについても、そのことについての解釈が必要だと思うんですよ。

○山口教授

企業全体として、こういうふうに全体的に取り組んでいる企業が利益が高いというところは確かに出たんですけれども、先ほどの成功型と違って、この企業の中には、この2つ、つまり法を上回る育児企業と法を上回る介護休業制度については必ずしもうまくいってない確率もある程度あるということですよね。それは実際そういうふうに出ているわけです。

1つの解釈ですけれども、女性の活用には平均的には成功しているけれども、結構、育児・結婚離職率もあって、そこでそういう失敗しているという評価が出てくるんじゃないかと思います。

もう一つの育児介護支援型は、特に表に出てくるように、社員の長期雇用の維持を重視しているというのがあって、この全般型というのはそこはあまり重視していないというか、並みなんですよね。だから特に出産・育児離職率を下げる努力は特別に行ってなくて、全般的にいろいろフレキシブル・柔軟に働ける雇用環境も含めて推進しているというような結果になっているのだと思います。今後の分析課題ですけれども、そのところははっきり出ませんでした。

○勝間委員

ありがとうございます。

○山口教授

山田座長のご質問ですけれども、外国人比率が高いところは女性が成功している。まさにそうだと思います。それは働き方の文化は違って、女性の場合にも外国人の場合にも伝統的な日本の正社員の働き方とは違いますから、そういう人たちを活用できるという環境が女性にも活用できる環境をつくっていくのだと思います。というのが解釈ですね。

それから、最後の統計的差別、この話は非常に長くなってしまうんですけれども、大き

な点を申し上げれば、一番大きいのは機会コストです。つまり差別することによって、本来活用できたはずの人材が辞めていってしまうということのコストというのは実はきちんと認識されてないのではないかと。

それから、もう一つは、差別自体が予言の自己成就になっている。差別するから辞めてしまうと。特に再参入も悪いですし、少し前まで教育程度の高い人のほうがやめる率は高かったんですね。今は教育程度によらず離職率あまり変わらなくなっているんですけれども、相変わらず再参入率は悪い。むしろ高学歴女性のほうが低いわけです。そういった問題があるのではないかと思います。

もう一つは、本当に離職コストがあるのかという問題ですね。それは別の議論なんですけど、つまり日本の年功賃金というのは賃金後払いですから、最初のうちは低く払っているんですね。そういうふうに低く払っている時期にやめてしまうのだったら別に企業は損はしないのではないかと。ただ、資本投下をするという形の前提で考えると、確かにオン・ザ・ジョブ・トレーニングをしたのに辞めてしまって、コストがかかってしまったという主観的な判断は出てくると思います。

それから、日本の大卒の指標として意味があるかどうかという話なんですけど、日本は実は高学歴社会ではなくなりつつあります。大学院教育が非常に普及していない。ここの統計でも大学院教育の統計とってないんですね。ただ、ここで強調したかったのは男性と女性で全然パターンが違ったということです。その意味が男性も女性も大卒のほうが、それは2つもちろん意味があって、大学教育自体が人的資本をつくり出していくのか、あるいは単なるシグナリングにすぎなくて、大学には選抜機能があって有能な人を大学に進学させているという単なるシグナルにすぎないのかは別として、高学歴者のほうが生産性が高いというのはユニバーサルに発見されているわけです。だから我が国においては女性に関してそれがないという、その特殊性というのは非常に大きな重要な点ではないかと思います。

以上です。

○山田座長

ありがとうございます。

私がどうしてもという点が1つありまして、何をすべきかというときに、山口先生はどちらかというと終身雇用でずっと継続雇用を前提とした形での改革、女性の活用ということを中心に考えていらっしゃるんですけども、オランダやアメリカのように、退出とか参入が自由な形での活用というのと、優劣というか、実践可能性というのはありますけど、その点だけは短くてよろしいのでお答えいただけますか。

○山口教授

私、終身雇用を重視しているわけではありません。現在の例えば正規雇用者の整理解雇規定は厳しすぎると思いますし、労働力を流動化して非正規雇用者にもっとチャンスを与えるべきだと思っていますし、短期的に働きたい人も長期的に働きたい人もライフスタ

ルの選好によらずチャンスが与えられる社会、その選好に公平な賃金のあり方というのが望ましいと考えています。

ただ、ここで強調したかったのは、従来、女性は短期的に雇用を選好しているという偏見があるような気がするんですけども、実際に育児介護支援型で成功しているのは長期雇用の維持を重視しているという点であると。だから、そういうふうに関同じ企業内でのキャリアを男性と同じように志向する女性に対してはそういうチャンスも与えるような企業が成功しているということを強調したかったということです。

○山田座長

ありがとうございます。ほかにありませんようでしたら、事務局のほうからお願いいたします。

○中垣調査課長

本日はご熱心なご議論どうもありがとうございました。

次回、次々回なんですけれども、先ほど高村のほうからもありましたように、11月25日（金）午後3時～5時、12月20日（火）午後3時～5時を予定しておりますので、よろしく願い申し上げます。

以上でございます。

○山田座長

ありがとうございます。先ほどの岡山委員が言われたように、山口先生が言われたようなことを広めていくのもこの会の1つの役目だと思いますので、皆様よろしく願い申し上げます。

これで第6回会合を終わらせたいと思います。どうもありがとうございました。