

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8回）議事録

- 1 日時 平成23年12月20日（火） 15:00～17:10
- 2 場所 中央合同庁舎第4号館12階共用1214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 阿部彩 国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部長
同 石井クンツ昌子 お茶の水女子大学大学院教授
同 石川治江 特定非営利活動法人ケア・センターやわらぎ代表理事
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 原田泰 株式会社大和総研顧問
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
同 苫米地伸 東京学芸大学准教授
同 児玉直美 経済産業研究所コンサルティング・フェロー

4 議題

データ分析、事例収集の進捗等報告
最終報告の取りまとめに向けた検討

5 議事録

○山田座長 ただいまから、第8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」を開催いたします。

本日は、安部由起子委員、神野直彦委員、降矢セツ子委員、藻谷浩介委員が御欠席との連絡をいただいております。年末のお忙しいところをどうもありがとうございます。

前回に引き続き、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、独立行政法人経済産業研究所のコンサルティング・フェローの児玉直美さんにも御参加いただいております。また今日御報告する私の分析の共同研究者であります東京学芸大学准教授の苫米地先生にもお越しいただいております。

さて、この女性と経済ワーキング・グループは、1月中に報告書を取りまとめる予定ということで、委員の皆様にも御了承いただいております。今回と次回におきまして、報告書に盛り込む内容について御議論をお願いしたいと思っております。その前にいろいろありますので、これについてはもう既に事務局から資料が配布されていると思いますので、委員の皆様には後ほど御議論をお願いしたいと思っております。

お手元の議事次第に沿って進めてまいります。初めに、事務局及び経済産業省から本ワーキングの議論の内容に関連する報告書がそれぞれ出ておりますので、それについ

て説明をお願いしたいと思います。

前回同様にデータ分析と事例収集の内容について報告を受けた後、有識者として御参加をお願いしている独立行政法人経済産業研究所のコンサルティング・フェローの児玉直美さんから、女性の雇用をめぐる最近の状況や研究の内容を御紹介していただきます。

では、最初に、事務局と経産省より報告をお願いいたします。まず、ポジティブ・アクションワーキング・グループでの議論のポイントと、報告書の方向性について説明をお願いいたします。

小林推進課長、お願いいたします。

○小林推進課長 それでは、資料1を御覧いただきたいと思います。

政治分野、行政分野、雇用分野、科学技術分野のポジティブ・アクションの推進方策についてということでございまして、ポジティブ・アクションのワーキング・グループで既に皆様御承知のとおり、7月に中間報告が取りまとめられたところでございます。

7月の中間報告の取りとまめの時点で最終報告に向けた検討事項というのが示されてございました。資料1の1ページ目の「1. 経緯」の23年7月のところを御覧いただきたいのですが、中間報告時に宿題事項、その後の検討事項として示されておりましたものが2つございます。①政治分野におけるクォータ制等の検討に資する具体的事例等の提示、②公共契約を通じた雇用分野の女性の参画拡大の更なる推進方策の検討、この2つが宿題事項とされてございまして、去る12月9日にポジティブ・アクションワーキング・グループの最終回を開催いたしまして、最終報告について御議論いただきました。

12月9日のワーキング・グループの資料が資料1-1ということで本日提出させていただいてございますけれども、最終回の際に事実関係などについて若干御意見出ましたけれども、ほぼ12月9日の最終報告案の内容でとりまとめを行うということで御了解をワーキング・グループでいただいたところでございます。

資料1の概要で中身の御説明をさせていただきたいと思いますが、4ページ「6. 各分野における推進方策」。そもそもこのワーキング・グループ、4分野のポジティブ・アクションで御議論いただきましたけれども、宿題をいただいていたところが「1 政治分野」と「3 雇用分野」のところでございます。

最終報告で加筆した部分には下線を引いてございますが、まず政治分野でございます。政治分野はそもそも一番上の「女性の政治参画に関する社会的気運の醸成」の2つ目のポツですけれども、中間報告時点でも、政党に対して女性候補者の増加とポジティブ・アクションの導入の検討を働きかけるというような中身が盛り込まれてございましたけれども、最終報告の中で、このワーキング・グループで諸外国のポジティブ・アクションの事例を整理いたしましたところございまして、それは資料1-1の参考資料5の中で、各国の政治分野、ポジティブ・アクションの例をこのワーキング・グループで整理させていただいたのですが、その諸外国の事例を提示しながら政党に働きかけるということで、最終報告で事例を整理したというツールができましたので、そのツールを使って、

政党に更に働きかけをすべしというようなことが最終報告に盛り込まれてございます。

その下のポツですけれども、そういう政党に対して働きかけを行う際には、選挙制度の検討において女性の参画の拡大も論点の1つとして考慮することが重要だという働きかけも併せて行うということが新しく盛り込まれておるところでございます。

ちなみに中間報告時点で、赤の3つ目のポツで、選挙制度と女性の政治参画についても整理をされてございますので、この中身をもって政党のところに働きかけを行うということになると考えております。

「3 雇用分野」でございますけれども、公共契約を通じた推進方策について検討しろという宿題事項でございますして、内閣府から要請とかやることが3つ、今後の推進方策として盛り込まれてございます。

まず1つ目ですけれども、地方公共団体に要請を行うものとして①②のことがございます。入口のところでございますが、公共契約の競争参加資格設定において、社会性等を評価する審査項目を設定する場合に、男女共同参画等に関する項目設定の検討依頼というのが①でございます。

②の方は、総合評価落札方式を適用する場合、実際に落札をする時の話なのですが、調査、広報、研究開発事業等で総合評価落札方式を適用する場合で、かつ、男女共同参画等に関連する事業を実施する場合には、男女共同参画等に関する項目設定の検討依頼ということが盛り込まれております。

2つ目のポツでございますけれども、これは内閣府の方で地方公共団体の上のポツの取組状況を調査いたしまして、好事例ということで収集して、その成果を広く発信していくということで各自治体にやってほしいというメッセージを出していくということでございます。

3つ目ですが、これは国自身の取組なのでございますけれども、既に総合評価落札方式で、調査、広報、研究開発事業で男女共同参画等に関連する事業を実施する際には、評価項目の設定を設けている事例もございますが、更にそれを拡充していくために、内閣府から各府省に対して男女共同参画等に関する評価項目の設定を依頼するということと、その依頼の結果、どんなふうに取り組んだかを調査していくという2段構えで、各省にも働きかけをしていきたいという中身が盛り込まれておるところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○山田座長 どうもありがとうございます。

続きまして、経済産業省経済産業政策局経済社会政策室の坂本企画調査官から、産業構造審議会の新産業構造部会の議論の内容と報告書の案について話を聞きたいと思えます。

○経済産業省（坂本企画調査官） 本日はお時間をいただきありがとうございます。経済産業省の坂本でございます。

新産業構造部会は今年の10月、11月で短期間の中で4回開催をいたしまして、11月の

末に中間整理をとりまとめたものでございます。中間整理については、参考資料1、2、3ということで、この3つが新産業構造部会の成果物ということになっております。やや大部にわたりますけれども、この新産業構造部会は名前のとおり、女性の問題に特化して扱うものではございませんので、全体の中でどういうふうに取り上げられたかというボリューム感も見ていただくために、あえて全体を今日お配りさせていただきました。

参考資料1のところがりまとめられた中間整理ということで、案が付いていますが、ほとんどこの形でセットされております。中間整理としておりますのは、実は年末の国家再生戦略の基本方針の中に盛り込むということで、一旦、中間整理という形で示させていただいて、年明けにまた6月の再生戦略の最終とりまとめに向けてより議論を深めていきたいと思っております。

ということで中間整理とさせていただいていまして、中間整理のパワーポイントは参考資料1の3ページ目、もともとこの部会を立ち上げた問題意識としては、左下に縮小均衡の悪循環ということで矢印の図が示されておりますけれども、今回、この部会ではやせ我慢の経済とネーミングをさせていただいていますが、日本の企業経営は韓国、中国などとの価格競争にはまり込んで、企業経営はリストラを中心にやってきた我慢の企業経営である。

結果として、雇用環境が悪くなって労働所得が低下していったら、それによって所得分配が、分配率は低くないという結果が出ていますけれども、そもそも絶対水準労働所得が低下した結果、各世帯の将来不安が増加して貯蓄に回すという傾向が見られる。そうすると、国内消費が低迷してデフレが更に継続してしまうと、またぐるぐる回る縮小均衡の悪循環、これをどういうふうに断ち切ったらいいかというのがもともとの問題意識でございました。

4ページ目を見ていただきますと、正直申し上げて、ここまでこの部会で女性の話が盛り上がるとは私自身思わずにびっくりしたというのが感想なのですけれども、特に根回し等は女性の話でしたわけではないのですが、先ほどの委員名簿を見ていただきますと女性の委員が3割弱入っておりますが、特に主張されたのは女性の委員だけではなくて、例えば名前を申し上げますとローソンの新浪社長とかBNPパリバの河野氏などから、とにかく日本の経済、これから今の危機的な状況を脱するためには女性の力を使わざるを得ないというご意見が出され、省內的にもその重要性に対する認識が深まったというのが実感でございます。

下に書いてございますように、やはりグローバル競争の中で日本だけ片翼で戦っては勝てるわけがないということで、人的資本の総力戦で戦わざるを得ないのではないかと。

高齢者や女性、全員参加型とか最近言いますけれども、雇用拡大を通じて、なかなか厳しい経済環境の中で一人あたりの賃金を上げていくというのが難しくなっている中で、世帯所得を増加させて内需に回す。女性が働けばその分育児や家事はアウトソースされ

て、子育てサービスへの需要が高まるし、そういうところの労働集約的なサービスの需要も増えるので、労働力人口も増えるし、雇用の受け皿もそういう雇用を生み出すようなサービス産業も活性化されるということで、ここは一生懸命やっていかなければいけないところだということで打ち出したのが、4ページの真ん中に書いてあるダブルインカムによる世帯収入の増加というのを内需拡大につながる非常に重要な課題として取り上げさせていただきました。

中に各論のところ、パワーポイントを少し先に行ってください43ページのところで、子育て支援サービス、これから成長する内需型の産業の1つの分野として、子育て支援サービスというのを取り上げていただいて、その中で待機児童問題は女性の就業を促進するためにも子育て支援サービスが重要であるということで整理しております。

内閣府のデータを使わせていただきましたが、これによって、今、就業を希望している女性342万人が就業できることによって7兆円、雇用者報酬総額が拡大するというのも使わせていただいております。

103ページのところに行きますと、先ほど内需型の産業ということで御紹介しましたが、こちらは産業構造転換を支える人づくりというテーマの中でも、やはり女性をうまく活用するために多様な柔軟な働き方が必要であるという意見が出されまして、時間や場所にとらわれない働き方をテレワークとか短時間正社員などの導入によって進めることが、ひいては女性の人材活用にもつながるのではないかとということが示されております。

もう一つ、参考資料2というところで少し意見をワードの形でまとめておりますが、こちらの参考資料2の2ページの上のところに、これは再生戦略でも大きなテーマとして挙げられている厚みのある中間層の中で、先ほど申し上げたようなダブルインカムによる世帯収入の増加ということをやっています。

最後にもう1ページだけ御紹介させていただくと、同じ資料の14ページのところを見ていただきますと、これは各委員から出された主立った意見を並べておりますが、「(3)子育て支援、女性の両立支援」の2つ目の○で、依然として第1子を出産する際に6割の人が仕事を辞めているという状況が変わっていないのはもったいないという話と、下から4番目の○のところ、人的資本を高めるために女性の活用は必須であるという一方で、ここは非常に重要な問題意識だとは思ったのですけれども、優秀な女性がどんどん労働市場に入ってくると、男性の賃金は相対的には下がるのですよと、そういう覚悟をした上でもやはり女性を活用していかないと日本経済はだめなのですよというようなことで、対外的に出すときの工夫は必要かなと思いつつ、ここまで踏み込んで書いておりました。最初に御紹介させていただいたように、これは中間整理なので、年明けまた深堀をしていく重要なテーマにも女性というのが入っているので、こちらのワーキングでの議論、成果も活用させていただきながら、御指導いただきながら進めていきたいと思っております。

どうもありがとうございます。

○山田座長 ありがとうございます。

経済産業省の方でもこちらと同様の問題意識で取組がなされているようで、心強い限りでございます。

前回のワーキング・グループで男女の雇用平等法とそれに基づく積極的雇用改善措置について事務局から説明がありましたが、韓国の事例について追加説明をお願いいたします。

○中垣調査課長 お手元の今までの本体資料とは別にとじてある机上配付資料というのがございまして、その最初のところに韓国の積極的雇用改善措置をめぐる状況というのを配らせていただいております。3つの資料からなっております、韓国の雇用労働部が毎年報道発表する資料の直近2年分と韓国労働研究院の労働レビュー、それは研究者の論文を仮訳して付けたものでございます。

先月、直近の状況について報道発表がございました。韓国では各企業の雇用者に占める女性の割合と管理者比率ということで、管理職率で女性の参画、活躍度合いを見ているのですけれども、どちらについても2009年末～2010年末の間に若干上がっている。女性勤労者雇用比率が34.12%から34.87%に、また女性管理者比率が15.09%から16.09%にそれぞれ上がっているということをもって、毎年少しずつではあるけれども、上昇していると評価しているようでございます。

上昇していると評価する根拠として、全事業所との比較というのをしております。要はこの改善措置は一定規模以上の企業に課される措置でございますので、それ以外の全体という数字があるわけございまして、それによりますと、企業全体では2007年には42.3%であった女性比率が42.6%に3年間で要は0.3%ポイント上がったにすぎないのに対して、このアフターマティブ・アクションの対象企業においては、この3年間で2.6%ポイントも女性の比率が上がったということで、やはり効果があるのではないかというのが韓国政府の見方のようでございます。

御参考まででございます。

○山田座長 ありがとうございます。

今の内閣府のお二人、経済産業省からの説明に対しまして質問や意見がありましたら、ここでまとめてお願いいたします。

○勝間委員 1点ずつ質問させてください。

経済産業省の資料の、女性が片翼から双翼にしなければいけないということ、私は逆に今までその認識がなかったのですかという方にびっくりしたのですけれども、今までの認識とどう変わったか、また経済産業省側にどのようにそれをもっと広めた方がいいかということについて知恵、意見をください。

○経済産業省（坂本企画調査官） ありがとうございます。認識がなかったかと言われたら、認識がなかったわけではないと思うのですけれども、ここまで重要な課題として

経済産業省にとってのテーマだということの認識は、正直、新産業構造部会、今回の議論の中で明確にされたのかなと思っております。認識が遅いではないかという御指摘はあるかもしれません。

これを広めていかなければいけないというのは思っています、今回はダブルインカムが大事と。労働力人口の減少に歯止めをかけるのが大事と、どちらかというボリューム（就業数）のところの話が中心になったのですけれども、もう一方で残り今回フォーカスされませんでしたけれども、ダイバーシティの効果みたいなことも人材の観点からもっと経済の問題としてやっていかなければいけないのではないかという認識も持っております。

○勝間委員 ありがとうございます。この場合、2点目の質問と実は関わるのですけれども、やはり韓国ではっきり成果が出ているということについて、逆に内閣府しかわかっていないのか、それとも経済産業省まで共有されているのか、あるいはこれをどのように広めていったらいいのかということについて教えてください。

○経済産業省（坂本企画調査官） 私のいる部署が、経済産業省の中での男女共同参画の担当部署なので、責任持って広めていきたいと思えます。

○中垣調査課長 内閣府としても責任を持ってこれを広めていきたいと思えます。

○山田座長 ありがとうございます。ほかにありませんでしょうか。

では、原田委員、どうぞ。

○原田委員 経済産業省の御説明ですけれども、ダブルインカムが大事だということですが、現実にダブルインカムの人たちというのは大企業なり役所なり高い賃金の人たちがそうなるのではないかと思うのですが、そうすると格差は広がると思うのですが、つまり、世帯所得の格差は広がるということになると思うのですけれども、そういうことに対してはどういうふうにお考えですか。所得の高い人に対して、税金を通じて保育所などが保護されているという問題があると思えます。

かなり所得が高くても保育所などの料金というのは一番高くても5万円ぐらいだと思うのです。そうすると、そういう不公平という問題も出てくるのではないかと思うのですが、そのようなことについてはどのようにお考えでしょうか。

○経済産業省（坂本企画調査官） ありがとうございます。今回、ダブルインカムウィズトゥーキッズをスタンダードにしていこうという意見が非常に盛り上がったのですけれども、そのときに想定していたのは、高所得者層だけではなくて、それほど無理をしなくても日本人みんなが、世代もあると思うので、これからの世代はみんながそういうのを当たり前にするようになる社会がいいのではないかというようなことでやりました。

他方で子育て支援サービスについては、今、御指摘いただいたような意見は実は部会の中でも出されまして、フルタイムが有利に入れるわけなのですけれども、今は認可保育所に入れた人は多少所得に応じて段階はあるにせよ、せいぜい4～5万で入れる。そ

れに対してフルタイムではない非正規でなかなか認可に入れずに認可外を使っている人は、それこそ十何万払わなければいけない、この格差は問題ではないかというのは御指摘のとおりだと思います。

今、子育て新システムの方の会議で経済産業省が主張しているのは、株式会社とかの参入をもっと認めることによって、量的にも勿論拡大するし、質的にもそういう働く女性の多様なニーズに機動的に対応する力は株式会社の方があるのではないかというようなことで、今、どちらかというところ認可外に株式会社が多いわけなのですけれども、そういうものを認可の枠組みの中に入れていただくことで、よりサービスが充実するのではないかと考えています。

○山田座長 石川委員、どうぞ。

○石川委員 今の関連で、医療もそうですし、介護もそうです、子どももそうなのですが、このレポートにあるように社会福祉法人がおおむね担ってきた領域と経済産業省が企業を応援するという構造が対立構造に、つまり、「株式会社」対「社会福祉法人もしくはNPO」、そういう懸念を払拭するためにどういう手だてがないと、一方の手だけではやれないわけですね。介護保険のときもそうであったのです。それで言うと、言っていることはわかるけれども、その具体的な手立てはどうか。対立構造を生むことになってしまう、「株式会社、行け行けゴーゴー」でいいのか、そこが問題です。

だから、経済産業省と厚生労働省、勿論、内閣府もそうなのですが、その辺りの府省連携をお伺いしたい。

○経済産業省（坂本企画調査官） ありがとうございます。今、新システムの方は、文部科学省、厚生労働省、内閣府を中心にして、連携を取りながら進めておりました、保育の分野で株式会社というのはもう10年前から入っているので、どちらかというと今、対立とは言わないのですけれども、幼保一体化をする中で引き続き株式会社をうまく活用して行ってほしいというようなことを意見として出させていただいています。

他方で、先ほどもおっしゃられたような、社会福祉法人とかNPOで、NPOはどちらかというところ新規参入の方なので、我々は株式会社とかNPOとかこれまでの既存の類型以外の主体も入れていただくことで、サービスとしてはいろいろ多様なサービスが出てくるのではないかとということで、必要な規制はしてくださいという立場です。第三者評価とか、公費によって給付をもらった部分は特別会計にしてきちんと区分経理をするとか、配当に一定の制限を課すのはやむを得ないのではないかとといったことで、株式会社は営利追求で大事な公益性のあるサービスを担えないのではないかとといった御懸念にはきちんと答えていかなければいけないと思っています。

○山田座長 ありがとうございます。多分、原田委員の質問も、石井委員の質問も、片働きが前提で今まで保育なり介護なりのシステムがつくられてきたときに、共働きが標準になったときに、またそちらのシステムがどういうふうになれば公平かということも同時に考えなければいけない問題だと思うのです。

だから、今のシステムを前提にしてあるものだけを進めてしまうとやはり矛盾が起きてくるというところがあると思うので、その方向性のすり合わせ等も含めてお願いしたいと思いますし、あと、私は前回報告しましたように、共働きであってもフルタイム共働きではなくて、パートタイムの共働きだと余り消費に効果はないということも是非お伝えいただければ幸いです。ありがとうございます。

では、データ分析についての報告に移りますが、事務局、阿部彩委員、私、私の共同研究者である苫米地先生、石井委員の順で、データ分析の進捗状況について御報告をお願いするわけですが、その前に今日御欠席の安部由起子委員から回収資料として暫定的な結果というのが来ていますので、事務局の方からお願いいたします。

○高村分析官 今、座長の方からお話がありました安部由起子委員、本日、御欠席でございますけれども、「国民生活基礎調査」の分析につきまして、今時点でまだ回収資料という扱いでございますが、途中の経過の御報告書をいただいておりますので簡単に御説明をさせていただきたいと存じます。

安部由起子委員の問題意識といたしましては、女性の就業希望をしている人がどういふふう分布しているのか、就業を希望しながら就業できていない人の制約の要因というのがどういうことかということにおありになります。

そして、1枚目にポイント、2枚目に表になってございますけれども、1点目といたしまして、就業を希望している人が就業をできない1つの要因としては、保育所の利用の問題があるのではないかと御指摘でございます。

これは2枚目の表2というところがございますけれども、フルタイムで働いている人、パートで働いている人とも認可保育所の利用割合というのが約60%程度になっておまして、これは働き方の形態にかかわらずかなり重要な要因であるという御指摘がありました。

2点目ですけれども、社会保険の第3号被保険者についての御指摘です。これは表3になりますけれども、夫の収入と第3号被保険者であるかどうかということにかなり関連性があるという御指摘でして、夫の収入が高いと第3号の被保険者であるという率が高いということになってございます。表3をごらんいただきますと、夫の雇用者の所得が1,300万円を超えますと7割以上の妻が第3号被保険者であるという結果でございます。

3点目でございますけれども、有配偶の専業主婦の女性（25歳～50歳）、専業主婦だけれども、就業希望を持っている人というのが6割いるという分析の結果です。6割のうち、就業希望の形態としては、パート、アルバイトを希望する人というのが8割いたということでございますので、正規雇用希望というのは実はそれほど多くないということです。

以上、暫定的な結果の御報告ということでいただいたものを御紹介させていただきました。

○山田座長 ありがとうございます。

では、続きまして、「経済センサス基礎調査」の分析の状況についてお願いいたします。

○高村分析官 では、引き続きまして、「経済センサス基礎調査」の特別集計の途中経過について御報告をさせていただきます。

資料が2種類ございます。1種類目は資料2と書いてあるものでございます。資料が分かれてしまっており、もう一つが、今の安部委員からの御提出資料のそばに入っているかと思うのですが、同じタイトルで、「事業所・企業統計調査及び経済センサス基礎調査の特別集計について」ということで、こちらは本日は回収させていただきたいと思っているのですけれども、この2種類で御報告をさせていただきます。

まず資料2の方でございすけれども、これは平成21年の経済センサス基礎調査、これは我が国の全事業所604万件を対象に調べた調査ですけれども、この中で個人業主の性別の特定が可能である個人業主を選びまして、それが全部で243万件ございすけれども、産業別に数を数えたと、個人業主の男女別に件数を数えたというものになってございます。

全件数えましたところ、産業では卸売業、小売業というのが最も高く58万件、宿泊、飲食サービスの割合が多く51万件、生活関連サービス、娯楽業というのも多く34万件ということになっております。

それぞれの女性個人業主の内訳というものを比率で出しているのですけれども、今、申し上げたような産業で高くなっていることに加えまして、教育、学習支援業といったところで女性個人業主の比率というものが高くなっております。

「回収」と書いてある方の資料をごらんいただきたいと思うのですが、こちらは2006年のデータと2009年のデータの2時点間をつなぎまして、事業所の増減の状況について記載をさせていただいております。

こちらで御覧いただきますと、この3年間の間に新設された個人事業所というのが13万1,000件になります。そして、一番右の列になりますが、この間に廃業された事業所というのが約42万6,000件ということになります。ですので、新設された事業所に対して3倍近い事業所がこの間廃業されたということですので、この間個人事業所の活動としては低調であったということが言えるかと思えます。

それぞれ件数と産業の女性比率というものをお付けしております。一番トータルなところでごらんいただきますと、廃業された事業所のうち女性が個人業主であったという事業所の比率が33.3%、新設された事業所のうち女性が個人業主であったというものの比率が34.6%ですので、新たにつくられた個人事業所の方が女性が事業主である比率が高いということが言えるかと思えます。

随分業種によっても差というのが見られまして、例えば建設業などをごらんいただきますと、15.9%の事業所というのが廃業しまして、新設されたのが2.2%ということで、

廃業しながら新しくつくられた事業所が少ないということ。下の方で御覧いただきますと、医療・福祉というこのワーキングの中でも重要な分野と位置づけられているところは、廃業された事業所というのも 11.3%ございますが、新設率というのは 8.5%あるということになっております。

医療・福祉の分野、女性個人事業主の比率というのが 17%ぐらいなのですけれども、内訳としては医療業というものと保健衛生、社会保険、社会福祉、介護というものがございますけれども、医療については男性の方が比率は高く、社会保険、社会福祉、介護については女性が高いというような、この表にはございませんが、産業中分類までもう少し細分化していくとそういう特徴がございます。

また、2006年、2009年にかけてどういう事業所で雇用が新しくつくられたかという状況をお示している表がございます。これは個人事業所というものにかかわらず全体の事業所で見ているものなのですけれども、存続事業所 440 万件でこの間 3 年間で生まれた雇用というのが 618 万件です。

新設の事業所 41 万件で生み出された雇用というのが 371 万件でして、新設事業所というのは件数にして全体の 8.5%ですが、雇用の量で言いますと 4 割がこの新設事業所から生み出されたということになってございます。

次に、再度もう一度個人事業主というところに対象を絞りまして、個人事業主が女性と男性、それぞれどういう人を雇っているのかということを表にしております。

女性が個人業主の場合ですが、個人業主である自分自身も含めまして働いている人の約 9 割が女性ということになっております。89.3%です。男性の場合には、男女で大体半々ということになっております。特に女性が個人業主の場合ですけれども、個人事業主である自分、正社員というところで大体半分は超えていまして、臨時で 1 割ぐらい、パート、アルバイトが 3 分の 1 ぐらいということです。男性の個人事業主ですと、パート、アルバイトの比率がそれに比べると上がるということがこれから見ることができます。

今後の分析ですけれども、更に仕事の内容ですとか地域ごとの雇用創出の状況、どういった形態で、形態というのは法人なのかそうではないのかということ、そこら辺がある程度 NPO みたいな形態かどうかというのが判断できるかと思うのですけれども、どういったところで女性の雇用が多く生まれているかということをもっと見ていきまして、どういう支援を行うことがというのが女性の経済的な活躍ということに役立つかということも調べていきたいと思っております。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

続きまして、阿部彩委員から「国民生活基礎調査」の分析の状況について、前回に引き続きお願いいたします。

○阿部委員 資料 3 の方を御覧ください。今回は「国民生活基礎調査」の平成 19 年と

22年を使わせていただきまして、相対的貧困率の推移ということで集計させていただきました。時間の関係で、当初の予定からごく一部しかできなかったのですが、その結果を御紹介させていただきたいと思います。

1 ページ目については前回説明いたしましたので、もう一度説明することは避けさせていただきます。

2 ページ、世帯構造別の男女別の貧困率を 2007 年が濃い方の数字、2010 年が薄い方の数字ということで棒グラフを 2 つ並べて出しております。一番上が高齢者となりますけれども、ここで注意していただきたいのは、ここで言われる単独世帯というのは世帯員数が 1 人の世帯ということでありまして、いわゆる独身とか未婚というような婚姻状況を表すものではないということです。夫婦と未婚子のみ世帯、ひとり親と未婚子世帯というのがありますけれども、ここで未婚子といいますのは結婚していない子どもという意味ですので、20 歳以上の成人している子どもも含むということもあります。未成年の子がある世帯とは限りません。

これが厚生労働省の調査の定義なので、そのとおりにやったのですが、高齢者の貧困率はおおむね減少の傾向にあります。これは全体の 1 ページ目を見たのと同じ傾向にありますけれども、特に単独世帯と夫婦のみの世帯で減少幅が大きく見られます。しかし、ひとり親と未婚子、三世代世帯では横ばいもしくは若干増加の傾向が見られません。

ただし、減少したといっても、依然として単独高齢者の貧困率は高く、女性で 47%、男性で 29% でありました。これは女性の方が高齢であるということも関係していますし、2007 年から 2010 年にかけてもますます高齢化が進むだろうと思われるので、当然と言えば当然の結果なのですが、単独世帯の貧困率の落ちというのは、女性の方が男性に比べて少ないですので、高齢者間の単独世帯の男女格差というのもここでは広がったということになります。

次に、真ん中の 20~64 歳の世帯構造別の貧困率を見てみますと、ここでもやはりほとんどの場合、単独夫婦のみ、未婚と未婚子のみ世帯ではおおむね横ばいの状況にございます。全体の傾向としては大きな変化はなく、やはり単独世帯とひとり親世帯というのが高いことは変わりございません。ただし、ひとり親と未婚世帯の貧困率は女性でかなり大幅に減少しております。また、三世代世帯とその他世帯というのが男女ともに上昇しているということが認められました。

その次、下ですが、20 歳未満の子どもの貧困率でございます。これは子どもの貧困率全体では若干の上昇が見られました。しかし、内訳を見ますと、ひとり親と未婚子世帯の以外はすべて上昇の傾向にあります。勿論、今でもひとり親世帯と未婚者の世帯の貧困率というのは圧倒的に高いのですが、女性では特に大きく減少しており、男性では若干の増加が見られます。

ただし、ここではひとり親の未婚子世帯というのは、いわゆる母子世帯と定義される

のとは若干違うことはお含みおきください。ここでは成人した子どももいる世帯も含まれます。つまり、兄弟の1人が20歳以上であるような場合もここではひとり親世帯と未婚子世帯の中に入りますので、そのところをお含みおきください。

また、子どもの年齢を20歳未満と切っておりますので、例えばひとり親の未婚子世帯の中の20歳未満で母親の方が20歳未満の場合は、この中に含まれるということをお含みおきください。数は非常に少ないです。

3ページが高齢者のみ世帯。65歳以上の者のみまたはそれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯の貧困率も先ほどの高齢者の貧困率と同様に、若干の減少傾向がございました。

ここでその隣の母子世帯というのは、配偶者のいない65歳未満の女性と20歳未満のその子のみで構成される世帯なのですけれども、これが国民生活基礎調査の定義となります。この貧困率は、依然として非常に高いレベルにあるのですけれども、若干の減少傾向がございます。特にそれが女兒で見ることができました。

その次の5のところを見てもらえればと思います。今回、初めて「国民生活基礎調査」の中で学歴のデータが取られました。ですので、学歴別の貧困率を見ることができます。2010年のものになりますけれども、これは今まで非常に興味深い点でありました。というのは、女性と男性の貧困の格差があるのだとすれば、学歴が違うことによって生じているのか、または同じ学歴であっても男女の格差があるのかというところがわからなかったわけです。それをこれから見ることはできました。

それで見ますと、中学卒では特に若い層で非常に顕著に男女格差がございます。勿論、中学卒というのは今の若い世代は非常に数的には少ないのですけれども、特に女性の低学歴の方の貧困率が男性の低学歴の方に比べても顕著に表れるということがあります。

また、70歳以上でそれが拡大する傾向にあります。高校卒の男女格差というのは、70歳以上のみで表れています。そのほかではほとんど差がございませんので、ここでの男女格差は、その中間の段階では20～60歳の中ではないと見ることはできます。大学卒ではむしろ20歳代で男女格差が表れており、これは特に男性の方が高くなっているのです。これは今までも見てきたように20歳代前半の男性の貧困率が高いというところがこういふところに出てきているのかと思います。

総合しますと、貧困率の男女格差は特に高齢層で大きくなっていくというところがあるのですけれども、それを同じ学歴間で大きくなっていくというのが特に70歳以上で顕著に表れるというところが学歴別のところからわかったと思いますけれども、それ以前の男女格差というのは中学卒の若い層以外に比べてはそれほど大きなものではありませんので、むしろ学歴による差というところから出てくるのではないかなと思われま

4ページ、政府の再分配による貧困率の削減ということで、これは単純に再分配前と再分配後の差なのですけれども、削減の率を出してみました。見ていただきますとわかりますように、すべての層において、削減率といえますか、削減した貧困率が大きくな

っています。ですので、再分配の効果は高まっているということが出来るかと思えます。特に 2007 年の時点では非常に問題となっておりました子どもの貧困率が再分配後の方に高くなっているというような状況は 2010 年には解消されています。一応プラスにはなっていますけれども、依然として非常に少ないですけれども、プラスに転じたという意味でこれは評価できるの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。

続きまして、私と苫米地先生から報告をいたしたいと思えます。私の方は、メインの報告は前回に行いましたので、資料 4-1 で報告メモとして家族社会学で経済も多少やっている者として、家族と経済に関する問題を整理したものです。

いわゆるサラリーマン、主婦というのが標準というものから多様化してきていると言われてはいますが、欧米等ではジェンダー革命、つまり男性 1 人の稼ぎでは家計を支えられないということが起きた以後どういうふうになっているかということを見なくてはいけないと思っております。当然、本当は男性もですけれども、特にそれ以降は女性の経済活動の背後には家族がありますので、多分家族の状況と絡めて分析することになると思えます。

女性が属する世帯カテゴリー自身も変化しますし、各世帯カテゴリーにおける変化というものもあると思えます。私が進めているのは「全国消費実態調査」によってその動向を見ていくというところで、例えば 30 代の女性とか現役世代を想定していますと、未婚者は単身者と親同居未婚者に大きく分かれまして、日本は親同居未婚者の方が多いです。既婚者で専業主婦は減少していますが、非正規共働きは増えていて、多分正規共働きは微増、その他、結構「全国消費実態調査」においてとにかくそれに当てはまらない世帯が増えていっているのです。どうやって分析しようかというのは頭を悩ませているところです。

ひとり親、また更にその他という世帯も三世代においても祖父母と母子みたいな家庭が増大していますので、まずその全体の変化を見なくてはならない。今回はなかなか見られませんので、各カテゴリーの変化と課題ということで、単身女性の仕事の収入に関しては、今回、苫米地先生から後で御報告いただけます。

親同居未婚者も多少苫米地先生からも言及していただきますが、単身に比べてはるかに非正規、低収入の割合が高いということは言っておいていいと思えます。既婚者で今まで言われてきた 3 つの傾向というのはやはり変わってなさそうだ、つまり、年齢が高くなると就業率が上がる、いわゆる M 字の後半部分ということは変わらないし、共働きの大部分は非正規雇用で低収入、安部由起子委員の報告にあったように変わらないし、更にこれは安部委員の今回の報告にありましたけれども、夫がダグラス・有沢の法則もほとんど変化をしていないということです。ひとり親は 2 年前に分析をしたのですけれども、二極化をしながら収入が低下しているという傾向があります。

ですから、既婚女性労働力は子どもが小さいときの雇用をどうするか、共働きであっても非正規の家庭をどうするか。夫が高収入である女性の労働力拡大のためにはどうするか。この3つの課題が家族形態ごとに多分出てきているのだと思われます。あと安部委員の御報告にもあったように、低収入家庭をどうやって勘案するかということも課題になっていると思います。

あと残りの時間は、単身者の男女格差について、苫米地先生から資料4-2に従って御報告をお願いいたします。

○苫米地准教授 ただいま御紹介にあずかりました、東京学芸大学で教員をしております苫米地と申します。山田座長と共同研究ということで、総務省の統計研修所で客員研究員をさせていただいております。本日配付した資料ですが若干間違いがありまして、その修正なども含めながら報告させていただきます。

「全国消費実態調査」において単身世帯表というものがあります。そちらの方の単身世帯表のみで統計的な検定などをかけてみた結果を御報告させていただきます。

男女間の相違に着目したのですけれども、まずは勤務先収入という項目がありましたので、そちらの方を集計してみました。勤務先収入は、1984年～2004年までの20年間、今回分析した10代・20代、30代、40代の全世代で男女差が顕著でありました。直近の2009年調査の値では、10代・20代と30代で統計的に男女間の有意差が消えました。

グラフの方を見ていただきますとおわかりになっていただけたと思うのですけれども、全体的に山なりになっている。特に10代・20代男性、30代男性の収入が下降気味であるということです。

それに対して女性の勤務先収入額は多少の増減はあるものの、実は94年の水準を大体維持しているように見て取れます。なお、申し遅れましたが、この数値はウェイト付けの数値をまだしておりませんので暫定的なものだと思っていただきたいと思います。

収入の面ではこんな変化があったのですけれども、次の下の3つあるグラフの方は、支出の面でどんなものがあるのかというところを見ていきました。一番左端が1984年ですので、1984年～2009年までの25年間、6回の調査で一貫して男女差が顕著なのは、10代・20代では外食に関する支出、家賃に関する支出、洋服代です。これは狙って洋服を入れたのでちょっと作為的ではあるのです。30代では外食のみ、40代では外食と預貯金の額でありました。

まずは外食なのですけれども、男性の外食への支出は年々減少傾向にあります。1984年の額に比べるとほぼ半額に落ちてきています。対して、女性の外食への支出というのは1989年以降、減りこそすれ小幅な減少にとどまっています。ですので、これはずっと顕著な違いが持続しているということになります。

次に家賃の支出なのですが、男女ともに10代・20代の家賃支出は年々増加の一途にあります。とりわけ女性の家賃の支出は高くなっていっています。これがなぜなのかというのはまだ分析の途上にあります。

10代・20代の洋服への支出は、額として小さいのですが、一貫して男性よりも女性の支出の方が高い。

40代男性の預貯金額というのは、金融機関への預入金を指します。実支出以外の支出という部門に入っている金融機関への預入金のことを指します。この金額は1999年以降、劇的に減少しています。5万円ほど減少しています。それに対して40代女性の預貯金額も1999年以降減少はしているものの、こちらの方も小幅な減少にとどまっているという結果が出ました。

先ほど山田座長の方から言及があったのですが、20代親同居未婚者、30代親同居未婚者、40代親同居未婚者と、今、申し上げた2009年段階の10代・20代単身世帯、単身世帯のそれぞれの就業、つまり正規職員、パート、派遣社員などの数値の比率を見てみたのですが、今回、それは皆さんにお渡ししている印刷物の方には書いていないのですが、それほど差はないというか、特にパートの比率で例えばですけれども、単身世帯の就業者の中で女性のパート比率というのは9.4%でありました。それに対して20代の親同居未婚者のパートの比率は14.5%でしたので、それほど大きな違いがあるようには見えないのですが、収入面などではやはり単身世帯の収入の方が高かった。これは30代、40代と余り変わらないという結果が出ていました。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

では、続きまして、石井委員、お願いいたします。

○石井委員 お手元の「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計」と一番上のタイトルにあるものが資料でございます。

前回、私どもが行っておりますワーク・ライフ・バランスのプロジェクトについて簡単に説明させていただきました。今回は、量的データ分析の結果とヒアリング調査というのもいろいろやっております、その結果を報告させていただきます。なお、これは前回もお願いしたのですが、継続中のプロジェクトのために引用は不可ということをお願いいたします。

それでは、最初は量的データ分析結果です。これは主に3つデータがあります。ここで報告させていただきたいのが、父親調査データで妻の就労に関連した結果部分の抜粋です。

1つ目は、付属学校アンケート調査で、これは12歳以下の子どもを持つ父親208名に対する調査です。ここでわかったのが、末子年齢が高いほど父親の収入が低いほど妻の就労確率が高いということ。そして、妻の就労が父親の子育て・家事参加を促しているということ。私が座長を務めます家族班というのは、どちらかという父親の家事・育児について調べておりますので、妻の就労がかなり影響しているということがわかっております。これは③全国調査でも同様の結果が得られました。

次にウェブ調査ですが、これは末子が12歳以下である共働き男性、1817名に対する調査です。この結果を見ますと、妻が正社員あるいは正職員で派遣社員、契約社員、自営業、この順に父親が子どもの食事の世話をする、子どもと一緒に食事をする、子どもの着替えや身支度の世話をする頻度が低くなる。つまり、正社員が一番高いということです。それが順々に低くなるということです。妻がパートやアルバイトの場合は、父親の上記の行動の頻度が低いということもわかりました。

最後に量的調査としては、子育て期における働き方と生活の調和に関する全国調査がごございます。これは12歳以下の子どもを持つ父親715名に対しての調査ですが、妻が就労していることや妻からの子育てや家事を期待されることが父親の子育てや家事参加を促進しているという結果が出ております。

次に、ヒアリング調査のデータの分析結果です。これも幾つかデータがありますが、最初に御紹介したいのが、ファミリー・フレンドリーな企業に対して、各社の育児休業制度を利用後、復帰して時短勤務をしている女性労働者、及びその女性が所属する部署の上司、同僚、合計20名、3で割ったら20名は変なのですけれども、一部同僚の方がいらっしゃらない場合もありまして、合計20名に半構造化面接調査を実施いたしました。この結果をまとめております。

まず関係者、同僚が多いのですけれども、同僚相互の連携を図るように上司が仕事を分担している場合が多く、本人との情報を共有し、責任の所在を明確にして職場運営を図っていた。

育児や時短勤務に関して、上司と本人の考え方がマッチングすることで、本人の働くことに対する満足感も高かった。これは本人というのはすべて女性の労働者です。

本人は特にサポートしてくれる同僚ともコミュニケーションを取り、情報の共有を行い、感謝の気持ちを示していた。

夫や家族の協力を得て家事・育児に関する家族内の取り決めを明確にした上で、家庭の緊急時に備えて本人は仕事の前倒しを行っている場合が多かった。

次に、子どもがいないときと比較して、仕事と家庭にメリハリをつけること。企業生活ではモチベーションを上げて、効率よく仕事をこなし、早めに仕上げる。そして、家庭生活では家事より育児を優先させ、子どもとの生活も楽しむこと。妥協すべきことは妥協することで両者のバランスをとる仕組みを構築していたということです。

共働き夫婦7組14名に対する半構造化インタビュー調査の結果です。これは社会学で家族システム理論というのがあるのですけれども、それを援用した結果、主にこの3つの形に分類される。

「夫主体生活システム主導型」、これは夫が自分の仕事と妻の状況を勘案しながら、家族役割の分担を決定して、妻は決められた家族役割を遂行する。

「妻主体生活システム主導型」、これは妻が自分の仕事と夫の協力度を勘案しながら、家族役割分担を決定する。妻は決定した自分の家族役割分担を遂行するために、ここが

夫と違うところなのですが、支援ネットワークの利用割合を調整するという事です。

「家族システム中心型」は、家族役割を協同して遂行するために、夫と妻が相談して、それぞれの生活システムでの役割を調整するという3つに主に分類されるということがわかりました。

このほかにもたくさんデータがあるのですけれども、本日はこのヒアリングと量的データの分析結果を御報告させていただくということで御理解いただければと思います。

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。

質問や御提案をお願いしたいと思います。特にまだ分析の途上のものも多いので、こういう分析があったらいいという点も含めまして御示唆いただければと思います。どなたからでもよろしくお願いします。

石井委員、どうぞ。

○石井委員 この「全国消費実態調査」で先ほど男性の外出への支出は年々減少傾向にあるということでしたが、最初に頭にひらめいたのは「弁当男子」という言葉なのですけれども、これは夕食、昼食、そこら辺の違いというのはおわかりになっていますか。例えばお弁当を持ってきているのでお昼のコストは減ったとか、夜、飲み会がなくなったので減ったとか、その辺りの詳細な行動について何か情報をお持ちでしたら教えていただきたいと思ったのです。

○苫米地准教授 御質問ありがとうございます。こちらの方は単に外出というカテゴリーがありまして、一般世帯ですともう一つカテゴリーがありまして給食費など。そういう分類の中で外出というのが入っています。この外出というのに含まれる金額としてどんなものがあるかというのは、実は明確になっておりませんので、今言っていたような、例えば弁当をつくってお昼代を減らしているというような、そこまでの細かい分析というのは実はなかなかしづらいところがあります。

○山田座長 基本的に家計簿でお金としてしか出てこないの、行動は出てこないのです。

○山口教授 阿部彩委員の学歴別の表なのですけれども、これは貧困率、夫婦の場合には差が出ないわけですから、これで夫婦世帯が多いと非常に男女の差は出ないという形になりますから、この学歴別の表を単身及びひとり親に限ってした場合には、そういう家族世帯では貧困率の男女格差の多くは学歴の差によって説明できるという仮説が成り立たないのではないかと思うのです。

もう一つは、にもかかわらずこの表ですと、中卒の30代の男女に関しては非常に差が出ているわけです。これはそういった世帯構成が中卒の30代の男性と中卒の30代の女性が非常に違うところから来るのか、それについて御説明があればお聞きしたいと思います。

○阿部委員 そうです。「学歴×世帯構造」ではまだ見ていないので、そのところは

はっきりとは申し上げることはできません。ただ、おっしゃるとおりに結婚している人たちが多くと男女格差が表れにくいということはあるかと思えますけれども、だれと結婚するかというところもやはり見ていかなければいけないと思えますので、一概にはまだそれを分析することはできないのではないかと思います。単純なクロス表でできるか、そのところは難しいかなと思っておりますが、今後の課題とさせていただきたいと思えます。

○山田座長 石川委員、どうぞ。

○石川委員 まず阿部委員に御質問ですけれども、学歴のところなのですが、若者サポートセンター、ひきこもり、ニートを調査すると学歴は関係ないのです。かなり高学歴の子がニートとか若者サポートセンターに相談に来ているというデータを実際に持っているのです。その辺、データがおありかどうか1点。

2点目は、私がやっている仕事でひとり親と未婚子というデータのパーセントは近いのですけれども、介護の分野でもここはすごく問題が出ています。そういう中で、疾病とか生活保護世帯というクロスをする予定があるのか、既に持っているのか、お聞きしたいです。

○阿部委員 最初のサポートセンターについては、私はまだ印象しか申し上げられないのですけれども、そういうサポートにつながるというのにもかなり学歴バイアスがあると思うのです。例えば母子世帯の団体につながっている人というのは、母子世帯全体に比べれば圧倒的に高学歴が多いということもあるので、そこら辺の部分も出てくるのではないかなと思えます。そのところはより詳しくニート全体を見ないとわからないというところがあります。

ひとり親と未婚子のところですが、実は私もひとり親、未婚子は、ちょっと昔にはパラサイトシングルと言われていたのです。成人した子どもと親、ひとり親でもあるし、夫婦と未婚子というところもあるのですけれども、これは私の分析なのですが、必ずしも優雅な生活のパラサイトシングルではないのです。やはり親から自立できないということもありますし、パラサイトシングルと言っている親から一方的にお金をもらっているということではなくて、親への支援をしている、家計を助けているというところも見られたりするので、かなりこの辺りは非常に危険なところに出てくるのではないかなとは思っています。

生活保護とのクロスというのは、恐らくサンプル数がそこまで出てこないのです、非常に難しいかとは思いますが、それ以外の疾病ですとか主観的健康観というようなところからのクロスというのは考えられると思えますので、やってみたいと思えます。

○石川委員 パーセンテージが高いだけに、ある程度注目して分析していただければと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

続きまして、女性の活躍による経済社会の活性化に関する事例収集の方について、事

務局から説明をお願いいたします。

○土井チームリーダー それでは、説明いたします。

前回のワーキングにおいて御報告したとおり、事例を収集して紹介したいと考えております。A3の縦の資料を御覧ください。メインテーブルのみにお配りしております。本日の資料については、御本人に承諾をいただけていないということ、活動内容など書いておりますが、こちらでも御本人に確認をいただけていないので、会議後、回収させていただきたいと思っております。

前回、事例収集に当たっての着眼点、方法などについて御説明をいたしました。その内容に沿いまして、事務局、及び本調査を委託しております三菱総合研究所の方で候補を選定いたしました。また、関係省庁にも御協力をお願いしました。

本日は、この中のお二人にお話を聞くことができましたので、その内容を簡単に御報告いたします。

まず、NPO法人の理事兼事務局長のAさんです。このNPOは国際協力を行っているNPOですが、今回、東日本大震災の関係でも活動をされています。Aさんには現職までの経緯、NPOで働くことについて、東日本大震災における支援活動についてお話を伺いました。

Aさんは、大学卒業後、メーカーに入社をしましたが、海外の大学院への留学を考え退職されました。留学から帰国後、国際協力関係の会社に転職、その後、現場の経験が必要だと考え、友人に紹介してもらったNGOに入って活動を開始されました。その後、参加したプロジェクトがNPO団体になり、そのまま活動を続けられてきた方です。

こちらはNPO法人ですが、NPO特有の課題というのではなくて、中小や零細企業と同じ悩みがあるとおっしゃっていました。育休についても制度を整えていますが、人数が少ない中でやっていることもあってなかなか取るのが難しい状況だそうです。また、知名度が低いこともあって、優秀な新人を雇えないなどの苦労があるとのことでした。

震災に関しては、支援している地域の本当のニーズと資源、リソースを探し出したいとのこと、どこにその人のリソースがあるかを見極め、本人がそれに気づくにはどうしたらよいかを考えているということです。こちらのNPOは現地採用のスタッフがその後、団体の国際スタッフとして世界で活躍する例があり、被災地の現地スタッフからも国際スタッフが生まれるとよいと考えているそうです。

次に株式会社Bの取締役のCさんです。Cさんは卒業後すぐに結婚され、専業主婦をされておりました。その後、家の近くにある工場でパートを始めます。一時パートを辞め、町が主催しているヘルパー2級の講座を受講されますが、条件にあったヘルパーの仕事を見つけるのが難しく、元のパートに復職されました。

会社の新事業が始まって2年目に、Cさんは担当としてその事業部に移り、その後、事業の責任者になり、パートから正社員、数年後に役員として登用されました。

この事業部で働いているのは多くがパートの職員ということで、働く母親にとって子

どもが病気の時や学校行事のときには休みたいというのは自分も経験しよくわかるのでスケジュール調整がしやすく、その人に合った働き方ができるような環境にしているとのことでした。実際、従業員の定着率も高いということでした。

また、Cさんがパートのときに休憩室にキッズルームとして子どもを連れていいということにしてもらって、これはほかの工場にも広がったそうです。

このお二人に共通することですが、まず1点目は、与えられた仕事を工夫して行ったり、改善するための提案を行うなど、よりよい方向に変えようと自ら働きかけているということです。働くことに対して非常にポジティブで、つらいとか苦しいではなくて、問題があっても仲間と一緒に乗り越える、そこに喜びや楽しみを見出しているということが挙げられると思います。

2点目は、ロールモデルや、仲間、友人といったネットワークです。Aさんの仕事の転機は友人の紹介というのがほとんどでしたし、Cさんも先輩女性の存在が大きく、また現在も同僚たちに支えられているとおっしゃっていました。

3点目は、お二人とも人生の転機で自ら情報を収集して、その情報を得た上で選択をしているということです。仕事をする中でも学ぶことを忘れず、自分の能力の開発を実践されているところもお二人に共通していると感じました。

今後、残りの事例についてもヒアリングを実施して報告書にまとめていきたいと考えております。

報告は以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

何か御質問なり、今後まとめるに当たっての注意点等について御示唆等があればありがたいと思います。よろしくお願いします。

○勝間委員 実はAさんは、私は非常によく存じ上げております。今回、「事業主×女性」というのが女性と経済の中で1つの大きな目玉になるのではないかと考えております。

と申し上げますのは、先ほどの経済産業省の資料の中でも、やはり私の知り合いの経営者が2人入っておりました。お二人ともすごく優秀な経営者で、たくさん事業をつくられて売り上げをつくられているのです。何らかの形で女性と経済の中の1つのメッセージとして、女性の雇用主をどういうふうにもっと増やせるのかという、さまざまな制度的な役割も含めて従業員としてというのが大きすぎたような気がするのです。なので、女性がより雇用主になれるような環境というのをどういうふうにつくるのか、またそのためにデータや今回のヒアリングを活用できないか、あるいは経済センサスの資料はとも大事だと思うのですけれども、これを活用できないかということを考えていますので、その点について是非よろしくお願いします。

また追加調査で皆さんの調査と雇用主との関係は余りクロス調査になっていないので、それがもし何らかの形でクロス調査になれるとうれしいなと思います。

○山田座長 ありがとうございます。ほかにありませんでしょうか。

では、個人の特質などの面だけでなく、是非どういふふうな形でサポートを受けたらこういうふうになれたのだという、彼女たちをサポートしてきた環境みたいなものを抽出していただけたらありがたいと思いますので、その点もよろしく願いいたします。

○勝間委員 その際に、やはり教育の問題ですとか、周りがどういふ企業に勤めたかとか、企業主がどういふタイプの方だったかみたいなことがメッセージとしてあるといいなと思います。

○山田座長 では、その点も含めてよろしく願いいたします。

続きまして、有識者ヒアリングとしまして、経済産業研究所の児玉直美さんに、最近の女性雇用の状況や御研究の内容を10分程度お話をいただき、その後、質疑を行いたいと思います。よろしく願いいたします。

○児玉コンサルティング・フェロー 経済産業省調査統計グループの児玉と申します。経済産業研究所で研究もやっております。本日は両方の調査の結果などを御紹介したいと思います。

資料5という資料と、参考資料4という資料を配っております。この資料5の方を使って御説明しますが、参考資料4は今日3つ話題を提供する3つ目の話題の元の資料になっているものです。調査統計グループで四半期に1回、こういう産業活動分析という分析をしております、これは一番直近の12月に発表した資料です。

では、資料5に基づきまして御説明いたします。

ページが付いていないのですが、1枚目の下、本日お話ししたいテーマは3つあります。1つは、日本の女性役員の現状について。今、ちょうど勝間委員からもお話がありましたけれども、日本の経営者とか女性管理者についての分析を若干しましたので、それを御紹介します。2つ目が女性の役員や中間管理職を雇うと企業がもうかるのかというテーマについてです。3つ目が女性の雇用、役員とか管理者ではないのですが、リーマン・ショック後に女性の雇用がどうなっているかという現状の御紹介をいたします。

1枚めくっていただきまして「女性役員の現状」ということで、2枚目の下になりますけれども、表で見にくいのですが、一番上の表が1996年～2006年の10年間で個人経営企業の女性自営業者の比率ということになります。10年間ずっと29%で変わっていませんで、今日、事務局から御説明がありました資料2で、経済センサスで21年の数字が出ていましたけれども、これでもやはり29%で同じ数字になっていましたので、この15年間、全然変わっていないということのようです。

ただ、今日、事務局で御説明いただいた資料は、個人経営、自営業者の資料なのですが、この資料の2番目は法人企業に属する事業所と書いていますけれども、言い方がまどろっこしいのですが、企業だと支社とか支店とかありますが、そういう1つの店とかが事業所なのですが、その事業所ベースで考えたときに、女性役員がいる

事業所の割合というのが上から2つ目の表で下から2行目になりますが、女性役員がいる事業所の比率というのは、96年には53%だったのですが、2006年には51%に減っております。一番下の法人企業というのは、企業を1と考えたときに、企業の中に女性の役員がいる企業の比率でして、一番下の表の下から2行目ですと、女性役員がいる企業の比率は59%、女性役員が半数を超える企業の比率というのは96年には9%だったのですけれども、2006年には女性役員がいる企業の比率は53%で、半数を超える企業の比率が10%ということで、余り増えていないというか、減っていたりもするという事です。

3ページ目になりますけれども、事業所全体ではこういう状況なのですけれども、企業の規模別に見ますと、小さな企業では女性の役員がいる企業というのは減っているのですけれども、大企業ではむしろ増えていまして、3ページの上のグラフで見てくださいと、一番上が1~5人の規模の小さな事業所なのですが、ここだと96年には57~58%の女性がいる企業の比率だったのですが、2006年ですと50%を少し割っている状況ですが、301~1,000人とか1,001人以上という右の方のグラフを見ていただきますと、特に2006年、最後の時点は女性の役員がいる企業の比率というのが増えています。この女性の役員がいるというのは、例えば大企業で30人役員がいるとして、1人女性が入ると女性がいる企業になってしまいますので、例えば監査役とかで女性がぽっと入ったときにもこういうことが起こるのですけれども、大企業では女性の役員がゼロだったところが1人以上になっているという企業の比率が増えています。

3ページの下が同じものを製造業だけで見たのですけれども、製造業も大企業では女性の役員が増えています。

4ページの上がサービス業なのですが、実はサービス業はもともと製造業に比べると女性の役員が多いのですけれども、時系列で見ると製造業の変化の方が大きいということになっています。これは「事業所・企業統計調査」という日本全体の事業所を調査した統計を使った分析です。

次ですが、「女性役員、女性管理職を雇うと企業は儲かるか」というテーマで経済産業研究所のディスカッションペーパーで書いたものを簡単にまとめたものです。

5ページ目「問題提起」と書いてありますが、差別されて低賃金になっているグループを積極的に雇うことによって企業は好業績を上げ得るという理論があります。これについて女性というのが日本の場合、差別されているグループに当たるのかと思うのですけれども、その女性を雇ったときに企業の業績が上がるかどうかということ进行测试したものです。

既存の研究としましては、Deszo&Ross、アメリカの1,500の企業で女性のCEOは企業業績と負の相関があるのですけれども、上位5人の役員に女性が存在している企業は業績が高いという論文があります。これを「女性参加効果」と彼らは呼んでいます。あとSzymanskiは、差別されているグループというのは日本だと余り人種の差別はないの

かもしれないのですけれども、英国のサッカーチームで黒人選手が多いチームは成績がよいというような研究があります。

6 ページ、日本の研究では、今日いらしていませんが、川口一橋大学大学院准教授が 1990 年代の日本で女性労働者比率が高い企業は利益率が高い。女性比率が高い企業の成長は早いわけではない。差別というよりは生産性の違いに起因して、差別の利益に対する貢献分は 5 % 程度であるという研究をされています。今回の私たちの研究では、製造業とサービス業の違いに着目して分析しています。

6 ページの下表になりますが、すごく見づらい表で申し訳ないのですけれども、一番左の列が製造業の ROA、2 列目がサービス業の ROA、3 列目が製造業の女性役員比率、4 列目がサービス業の女性役員比率で、5 列目が製造業の 1 人以上女性役員がいる企業の比率で、6 列目がサービス業の同様の比率になっております。

これでわかることは、製造業は規模が大きいほど女性の役員が少ないのですけれども、サービス業は規模に余り関係なく女性の役員がいるということと、当たり前かもしれませんが、ROA は規模が大きい方がサービス業でも製造業でも高いという結果が見られます。

7 ページ目の上の図になりますが、女性役員が増えること、女性役員がいることというのは、製造業においては企業の収益性を高めますけれども、サービス業ではそうではないという図になります。

これは女性役員が ROA に与える影響と書いてありますが、青が製造業で赤がサービス業なのですけれども、女性役員が 1 % 増えた場合に、製造業では ROA が 0.01% 程度アップするという結果になっております。女性役員の方が余り多くないのですけれども、製造業ではプラスの影響がありますが、サービス業ではむしろマイナスの影響があるという結果になっております。

結果というページにまいります、製造業では女性の役員比率、女性役員がいるということは企業業績と正の相関があるのですけれども、サービス業では相関がありません。今日、結果表は載せていないのですけれども、女性管理職、管理職の生産関数の推計もしておりまして、女性管理職の賃金というのは、属性、勤続年数とか経験年数とか学歴などをコントロールしますと、男性より 2.5% ぐらい低いという結果が出ております。

生産関数の推計もやっています、それによりますと、インプットとか企業固定効果、年などをコントロールしても、女性の経営参画は売上に正の効果を持ちます。

8 ページ目「考察」というところで書いておりますのは、日本の製造企業は、女性役員や女性管理職を雇うことによって利益を得ています。また、その利益のかなりの部分が人件費節約、つまり女性の役員の方が賃金は低いということです。サービス業にはこのことは当てはまっておりません。サービス業企業は、製造業企業に比べると女性管理職を雇うことによる競争上の差別化の機会が少ないためではないかと考えております。

最後になりますが「示唆」というところで、日本で 2000 年代に入ってもいまだ差別理

論による利益が急速に消えることはなく、少なくとも労働市場が差別からより自由な均衡へ移るまでは、日本の企業には中期的に利益を獲得することができる機会があるのではないかと考えます。

もう時間なのですけれども、簡単に調査統計グループの産業活動分析の中から、元気な女性の話を少しさせていただきたいと思います。

9 ページ目の下になりますが、男性の労働力人口と就業者数の動向ですけれども、14年から22年まで見ていただきますと、男性の労働力人口、就業者の数は減っております。

一方、10 ページ、女性は少なくとも労働力人口は増えていて、就業者数はリーマン・ショック以降ちょっと減ってはいるのですけれども、男性のように減り続けているわけではありません。

I-2-14 図というところになりますけれども、年齢別、男女別の労働力人口、就業者数の平成19年から22年の変化を見てみますと、25～34歳、55～64歳の世帯では、男性に比べて女性の労働力人口、就業者数は増えております。

11 ページ、最後のスライドになりますけれども、この中でも医療・福祉、特に35～44歳、45～54歳、55～64歳の女性で就業者数が増えています。詳細は先ほどの参考資料4の方でございますので、御覧ください。

○山田座長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見がありましたら、どなたからでもお願いします。

○原田委員 サービス業では、もう女性を十分雇いきっているから関係ないのだという話ですけれども、そうすると、過去のデータで見ると、過去はサービス業でも利益があった、女性役員を雇うことによる利益がまだエクспロイトされていなかったということが言えると思うのですけれども、過去のデータでやって時系列的に比べるとということは考えておられませんか。比較は大変なのではないでしょうか。

○児玉コンサルティング・フェロー この分析に使っております「企業活動基本調査」というのが1995年から始まった統計なので、そこまではさかのぼることはできるのですけれども、これは96年から分析をしまして、「企業活動基本調査」は毎年調査なのですけれども、事業所企業統計はこの5年の間に2回しか調査していません。それをマッピングすることでやっていて、これより昔にさかのぼるのは、このデータセットでは難しいです。

○原田委員 このデータセットは、すべての年をプールしてやっているのですか。

○児玉コンサルティング・フェロー 2001年と2004年と2006年、3か年分をプールしているということです。

○原田委員 そうすると、2001年、2004年、2006年でそれぞれ違う結果が出るかどうかというのはすぐできるわけですね。それは結果が違いましたか。

○児玉コンサルティング・フェロー 行いましたが、その3か年では、余り傾向は変わってなくて、しかもこの結果は、固定効果モデルといって、パネルを使った分析なの

です。クロスセクションの分析もしてしまして、そちらは実は女性役員の数には有意ではないという結果になっています。

○原田委員 ありがとうございます。

○山田座長 ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。

○石川委員 男性の労働人口は減っている。ただ、絶対数として男性は圧倒的に多いわけです。これを元気な女性群と呼んでいいかどうかという疑問が1点あるということと、男性が下がり女性が伸びる、その交わるのがどのぐらいの年度になるかという推計です。つまり、そのぐらいのことをしないと経済産業省も内閣府も言っているようなことはできないわけです。そういうような予測はどのぐらい立っていますか。

○児玉コンサルティング・フェロー このままのトレンドで伸ばしていくと、もしかすると交差するかもしれないのですけれども、多分今の女性の雇用の比率は42~43%のはずですので、半数よりはおっしゃるとおり少なく、でも、最近の労働の状況を見てみますと、男性の方が失業率も高いですし、この数字で見ていただいても労働力人口とかも減ってはいるので、交差するかどうかはよくわかりません。

○石井委員 既存研究でアメリカの研究を引用されているわけですが、例えば女性 CEO は企業業績に負の相関があるというのは、非常に簡単なのか、女性 CEO だからなのか、それ以外にもあると思うのです。ですから、CEO 女性だから企業業績に負の相関があるかというのは言えないのではないかと考えて、あとはやはり女性 CEO というのはアメリカでもかなり少ないわけですので、少数の人たちに関しての分析というのも難しいかなと思います。

それであれば、むしろ私は、例えばカイザー・パーマネンテというアメリカの HMO の会社があります。そこは80%ぐらいが女性なのです。非常に業績が高いのです。ですから、そういった先ほどのケーススタディではないのですけれども、そういうケーススタディの方が女性の CEO がいることでどのように業績プラス仕事の内容とかそういうものが変わったのかとか、変わっていないのか、そういった情報の方が役に立つかなとか、いろいろ学ぶことが多いかなと思うのですけれども、その点についてはいかがでしょうか。

○児玉コンサルティング・フェロー おっしゃるとおりデータ分析の限界だと思います。この米国の例が必ずしも女性 CEO の効果ではないのではないかとということに関して言いますと、私たちがやったこの分析も全く同じテストをしているだけなので意味がない数字であると言われればおっしゃるとおりということになると思うのですが、ケーススタディというのは勿論面白い事例があって、実際にすごくわかりやすく女性の効果が出てくることもあると思うのですけれども、とかくぶつかるのは、それは特別な会社の特別な話で全体の話ではないよねというときは必ずあって、そのときには多少データを使った分析というのも参考になるのかなと、別にデータが史上最高であると思ってもいいのです。

○石井委員　むしろそういうクオリティティブな質的なケーススタディの調査をやって、そこから何か出てくる概念とか、そこで変数づくりをして、それを今度は量的調査に盛り込んでやれば、もっと表面的ではなくて女性 CEO の存在に関してのいろいろな情報も集まっていいのではないかと考えます。だから、二段式にするとか、そういった計画はあるのでしょうか。

○児玉コンサルティング・フェロー　今のところそういう予定はありません。

○山田座長　ありがとうございました。

○原田委員　これは女性 CEO、女性以外の変数というのもコントロール変数として入っているのですね。いろいろな業種規模とかほかにもある産業が同時に不況になるとか、いろいろなことがあると思うのです。そういうふう考えられるようなコントロール変数というのはみんな入っているのですね。

○児玉コンサルティング・フェロー　入っております。

○山田座長　ありがとうございました。

○勝間委員　役員が減っている理由というのは、恐らく小規模事業所がどんどん減っているからで、小規模事業所というのは基本的に妻が役員に入っても実質的には役員ではないケースが多いのです。なので、その辺りの影響を取り除けないでしょうか。多分そこが同一になってしまっていると考えます。

○山田座長　多分今のデータはできないと思いますので、それも考慮に入れて結論等としたいと思います。

○勝間委員　役員が増えていないというのは、実質的な役員は増えているのではないかという仮説です。そういう名目役員まで入れてしまうと減っているのではないか。

○山田座長　小企業が減っていて、大企業というのは実質的なものは増えている可能性があるということですね。

○勝間委員　そうです。縁故ではない役員が増えているということです。

○山田座長　それも含めてまた出していただければと思います。

○勝間委員　そこはとても大きなメッセージですから。

○山田座長　そうですね。ありがとうございます。

今日は事務局に最終報告案をたたき台としてつくっていただいております、その内容をかいつまんで説明していただきまして、その後、議論に入りたいと思います。

○高村分析官　お手元の 6-1 を御覧いただきたいと思います。新しいデータなども盛り込んでおります。

6-1 を開けていただきまして、目次というところで構成を御説明いたします。

「1 はじめに」と書いております。ここは位置づけとすると、私たちがこのワーキングで何のためにこの話をしているのかということを書いております。

「2 女性の活躍が経済に与える影響」ということで、高齢化社会で何も手を打たないと働く人がどんどん減っていきますので、手をこまねいていると国の力が弱るのです

と、働きたい人はいるのですと、特に女性が多いのですという点を改めてここで確認しております。

「3 重点課題における現状と課題」というところですがけれども、中間報告での指摘事項にここまでのデータ分析、事例収集で新たにわかったことを書き加えまして、改めて課題の整理ということをしてしております。

もともと重点課題は3つありました。「新たな分野や働き方における女性の活躍」「制度・慣行、意識」「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」、今回4つ目ということで「生活困難に直面するリスクの低減」ということで、経済成長の恩恵を幅広い人が受ける、貧困というリスクに直面する、そのリスクを減らしていくという視点というものを1つ加えさせていただいております。

4番目、施策の方向性というところが今日御意見いただきたいと思っていたところですがけれども、3で整理した課題に対応するような形で事務局の方で「案」といくつかのことを入れております。

19ページに飛んでいただきたいと思えます。施策の方向性で、先ほどごらんいただいた4つの課題ごとにまとめております。まず1つ目が新たな分野や働き方における女性の活躍で、1つ目のポツというところが基本的な視点ということ、女性を含むすべての人に経済活動へ参画する均等な機会というものが提供される必要があるという考え方を書いておりまして、2つ目が賃金。賃金ということで例示しておりますけれども、男女格差を縮めるということが必要であるということ。3、4、5、6のポツがワーク・ライフ・バランスの重要性についてです。7、8のポツですがけれども、ここはソーシャルビジネス、社会的起業ということ、「新しい公共」の担い手としても期待されているNPO法人、こういうものを育てるという視点が入っております。

一番下ですがけれども、これは農村での女性の活躍を進めるということで、今回、農林水産省の方でさまざまな事業に女性枠をつくるという取組をやって聞いておりますので、それについて書いております。

20ページ、一番上のポツが子ども・子育て新システムということで、女性の活躍推進を進める上からも、子どもに対する投資ということを進めていく必要性を書いております。

制度・慣行ですがけれども、ここでは税制、社会保障、メンター、ロールモデルの必要性を2つ目に書いております。3つ目が冒頭で、もう一つのワーキング・グループでポジティブ・アクションについての今後のプランをとりまとめたという御説明をさせていただきましたが、それについて入れております。

3番目の多様な選択を可能にする教育やキャリア形成というところで、最初が学校教育、特に高等教育ですとか男女の進学分野の偏りをなくすという話を入れております。その後がキャリア教育という話で3つありまして、一番下がライフプランニングということ。ライフプランニングのところでは、就業についての選択、働くのか、働かな

いのか、正規で働くのか、非正規で働くのか、そういうことが人生にどういう影響を与えるかということについても積極的に情報提供を行うことが必要ではないかということを書いております。

生活困難に直面するリスクということで、セーフティネットのこと、所得再分配のことを入れております。

貧困の連鎖ということを以前私どもの専門調査会でまとめたことがあります、その連鎖ということを抑えるためにも教育が非常に必要だということを書いております。

4点目が、今日も阿部委員からお話がありました、女性の方が貧困であるということを受けまして、どういった手だてが必要かと書いております。

最後ですが、総体のまとめとしまして、従来型労働モデルの制度・慣行を見直す必要があるということでもまとめております。

今後の方向性というところについて皆様から一言ずつでも御意見をいただければと思います。よろしく願いいたします。

○山田座長 ありがとうございます。今日、回収資料の中に安部委員からの意見が入っております。まずそれから御紹介させていただきますと、エビデンス・ベースト・ポリシーの必要性について、そしてデータでしっかり効果を測定していく必要があるということ。そして、今回のワーキングでも政府統計の再集計で103万円付近への既婚女性の所得の集中が存在していること、就業を希望しながらできない、貧困や女性事業主の貢献など、幾つかの重要な事実が明らかになるので、是非それを盛り込んでいただきたいということ。3点として、まだデータが十分でない部分について、もう少し調べたらどうかということが御意見として述べられています。

このような形で、もしできましたら、施策の方向性について、質問というよりもこういうものを盛り込んだ方がいいといったようなもの、確かに細かいものと大雑把なものが混合しているということがありますけれども、それも含めまして御提言等をいただけたらと思います。

○勝間委員 できる限りで結構なので、何らかの形で定量化を入れられないでしょうか。結局、女性の活性化によりどのぐらい経済効果があるかということは海外事例でも結構ですので、是非数字みたいなものを入れていただければと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

○阿部委員 キャリアコンサルティングですとか職業能力のところでは比較的盛り込まれているのですが、やはり生活困難というところからすると、自分を守るすべという意味で労働ですとか社会保障制度に関するノウハウを結構知らない方が非常に多いので、そこを教育の中で取り込んでいくようにするべきではないかと思いますので、国としてそのような教材をつくるですとかをやっていただきたいと思います。

○山田座長 ありがとうございます。では、順番にもしよろしければお一人ずつお願いします。

○石井委員 教育とキャリア形成支援の方なのですが、最初の女子学生、生徒理工系分野というのは勿論重要なのですが、例えば女性の研究者、特に子育て期の女性の研究者とか、そういう人たちへも何らかの支援みたいなのが必要であると思います。

あともう一点は、先ほどの起業家教育が非常に面白いアイデアだと思うのですが、これを具体的にどのような科目の中で持っていくのか。私は家庭科教育の重要性というのは前々から指摘させていただいているのですが、そこら辺についてももう少し具体性があった方がいいのではないかと思います。

以上です。

○石川委員 とにかく、産み、育て、働く環境、つまりインフラをどうつくるかということが我が国の危急なので、それは全部に関わってくるだろうと思います。そうすると、私は学生さんなどが来て、やはり介護の分野で言うと、イメージがつかないのです。育てるとかお世話するとか、学校ではイメージがつかないことばかりだから、学校は全部教えられないわけですから、今、石井委員がおっしゃったような、それはどういう形でもいいと思います。インターンシップでもいいし、そういう科目をつくるということでもいいし、実体験としてのそういう教育分野、言葉は教育ではない方がいいと思うのですが、今までではないシステム、学び合うもしくは教え合う、そういう分野をつくっていったらどうかということと、生活困難も、ホームレス支援を7年やっていて若者がどんどん増えてくる実態があります。そういう中で、若者たちの行く場がない。居場所がない。そこもすごく何とかせねばいけないと思っているのです。具体的にどここのというよりも、もう少し考えます。

以上です。

○岡山委員 抽象的になるかもしれませんが、貧困とかいろいろ課題は多いと思うのですが、どこか本当に事業に明るくもっと夢が持てるというような要素が欲しいと思ひまして、例えば先ほどのケーススタディでも統計でもどちらでもいいのですが、女性 CEO の会社だとか、女性の役員比率の高い会社は業績だけではなくて本当に生涯賃金も高く、初任給も高く、本当に希望の持てる会社が多いのだというようなことが、女性が社会の経済的な中核を成していくととても希望が持てるというような要素が是非欲しいなと思ひました。

○木下委員 この中にもありましたが、ロールモデルというのが身近なところでも目標になり得るようなロールモデルというのがたくさん紹介されたらと思っています。この中で多くの男性というのは、そんなに華々しいキャリアからスタートするわけではなくて、単なるサラリーマンからスタートするわけですが、同じように女性の人たちも何もキャリアのない中でいきなり CEO を目指すとか、いきなり起業家を目指すと言っても、こういうふうに言うと申し訳ないですが、非常に苦労して失敗するケースが多い。

そうすると、最初から起業家になることを目標として失敗したというようなことより

も、まず男性であっても地道なキャリアからスタートして、女性であっても地道なキャリアの中からどういう次の展開が見つけられるかということによって、起業家になるにしても、CEOになるにしても、それが苦勞を伴う貧困と隣り合わせのような CEO ではなくて、華々しい成功の CEO であったり雇用主になったりというところに持って行けるようであれば、もう少し夢も広がるのではないかと思います。

○原田委員 私は男女とも正社員で働けば明るいと思うのです。つまり、今までの倍稼げるわけですから、給料が2割ぐらい下がっても、1.6倍ぐらいにはなるという話で明るいのではないかと。ただ、それができない人がいるわけですから、格差が拡大するということだと思います。

更に山田座長もおっしゃったことですけれども、これまでは働かざるを得ない母子家庭を助けるというシステムで保育所とかそういうものはできているので、非常に安くたまたま運のいい人は国の子育て支援を非常に安く使えるという状況になっているので、たまたまそういうふううまく当たれば極めてばら色の楽しい人生になってしまうのです。だけれども、それはおかしいだろうと。豊かな人々も夫婦で働くのだということを前提とした制度にしないといけないのではないかと思います。

ここにいろんな支援の話が書いてあるのですけれども、非常に働かざるを得ない人に支援するというのはいいのですけれども、そうではない人にどういう形の支援をするのか、コストをどう賄っていくのかということが必要ではないかと思います。

あと非常に細かいことで言いたいことがあるので、後で書面で送りしたいと思いません。

○山田座長 ありがとうございます。

山口教授、どうぞ。

○山口教授 韓国のアフェーマティブ・アクションの法律のお話がありましたけれども、2006年に韓国は500人以上の企業について社員中の女性割合と管理職の女性割合の報告義務をつくりました。業種別に見て平均値の6割に満たない企業については、すべて改善勧告計画書を提出させる。それは具体的に数値目標も出してどのようにそれを達成するかというのを出して、それで改善されないとまた更にそれを勧告するというのを続ける。似たようなことがオーストラリアにもありました。

オーストラリアは1999年に **Equal Opportunity for Women in the Workplace** という新しい法、ポジティブ・アクションの法に変えましてできたのですが、それが100人以上の従業者から成るすべての企業について、最初から女性の人材活用に対する改善のプランを出させます。これはすごいのは、パブリックレポートとして公開義務があります。すべての人がその企業に応募する人たちも全部見ることができる。どういった企業がどのようにして女性を活用しているのかということを知ることができる。そういう法律を通しまして、政府がそういった圧力をかけるだけでなく、国民が特にそういった男女を平等に扱っている企業に就職したいという人たちがどういったことをやっているのかと

いうことを知ることができるというようなシステムをつくりました。

これによって、やはりオーストラリアでも、今回レポートでありました1%が1年で伸びるとするのは管理職で大したことだと思うのです。そういうような形で、ともに改善が進んでいきますので、そういった形でのポジティブ・アクションなのですけれども、従来は優良企業を表彰するみたいなことがあったのですが、そうではなくて、むしろ底上げをします。だめなところは上げていくインセンティブを出すというのを法的に義務づけて、これは情報ですから、何もほかのことを強制しているわけではないわけです。そういったシステムによって透明化させていく。これもコーポレートソーシャルリスポンシビリティ、すなわち社会的責任でもあるし、そういった経済的な生産性のプラス。企業の報告義務みたいなことを法律化するというような案をできるだけこういった活性化の中に取り入れて、具体的に考えていただきたいと思います。

○山田座長 力強いお言葉、ありがとうございます。是非その点についても報告書に盛り込みながら、またポジティブ・アクションとの連携も深めながら書いていただければいいと思います。

あと私の方からは、やはり能力のある女性にはますます活躍をしてほしい。そして、逆に能力がないにかかわらず、生活困難にならないためにも女性の労働というものをしやすい方向にしてほしい。多分その攻めと守りという意味での女性の活躍が両方とも必要になってきて、個人のためではなくて家族、少子高齢化対策、日本経済の活性化のために必要だという点を強調していただいている点は非常にいいと思います。

細かいことを言うならば、後で見ていただければいいと思いますが、19ページの最後にあるように、今、農林水産省で女性の活躍を推進するための積極的な施策というものが展開されているとお聞きしております。これは確かに農林漁業に就きたいという女性もいますけれども、それもほかの分野での同様の試みがたくさん行われる中で行政がどうサポートしていくかということも含めて考えて報告書を書いていただければと思います。

ほかにもどうしてもあと何か意見という方はいらっしゃいますか。

本日の議論はここまでとします。次は年明け1月31日の3時からの開催を予定しております。まだ次回まで時間がありますので、是非皆様、御意見をメール等で事務局の方までお寄せいただきたいと思います。それまでに修正案をつくりまして、再度議論をしたいと思っております。

○勝間委員 最終報告は記者会見みたいなものはするのでしょうか。そういうものを行った方がいいと思うのです。要するにメディアに知らせる方法というのを何らかの形で、上の親会議には入れると思うのですけれども、そのほかに何かあるのかという質問です。

○岡島局長 最終的には参画会議に報告するということになると思いますが、その前後にマスコミには説明する予定です。

○勝間委員 参画会議だけでは埋もれてしまうということなのです。ワーキング・グループがいくつかある中の1つになってしまうので、これは単体でのプレスリリースなり

記者会見を早めにできないかという質問です。

○岡島局長 わかりました。検討してみます。

○勝間委員 お願いします。

○山田座長 では、最後に事務局、よろしくをお願いします。

○高村分析官 次回ワーキング・グループでは御議論のとりまとめをさせていただきたいと思っております。1月31日を予定しております。なるべく早めに今日いただいた意見を盛り込んで皆様のお手元にお届けしたいと思っております委員から、メール、電話、手段は全く問いませんので、是非いろいろな御意見をお寄せいただきたいと思います。

次回、また年明けになりますけれども、どうぞ何とぞ引き続きよろしく願いいたします。本年はどうもありがとうございました。

以上です。

○山田座長 どうもありがとうございます。

これで第8回会合を終わりたいと思います。どうも長い間、ありがとうございました。