

## 監視専門調査会（第7回）議事録

- 1 日時 平成23年12月2日（金） 15:00～17:22
- 2 場所 永田町合同庁舎1階 第1共用会議室
- 3 出席者  
会長 鹿嶋 敬 実践女子大学教授  
会長代理 山谷清志 同志社大学教授  
委員 家本賢太郎 株式会社クララオンライン代表取締役社長  
同 大谷美紀子 弁護士  
同 岡本直美 日本労働組合総連合会会長代行  
同 二宮正人 北九州市立大学教授  
同 原田 泰 株式会社大和総研顧問  
同 廣岡守穂 中央大学教授  
同 松下光恵 静岡市女性会館館長  
同 山本隆司 東京大学大学院教授

### 4 議題

「雇用・セーフティネットの再構築」に関する有識者ヒアリング

- (1) 宮本 太郎 北海道大学大学院教授
- (2) 松下 光恵 静岡市女性会館館長

(配布資料)

資料1 事務局配布資料

(フォローアップ報告に対する女子差別撤廃委員会の見解について)

資料2 事務局配布資料

(男女共同参画に関する国際的な指標、APECにおける女性と経済への言及)

資料3 第3次男女共同参画基本計画における成果目標/参考指標の動向

資料4 宮本太郎北海道大学大学院教授配布資料

資料5 松下光恵委員配布資料

### 5 議事録

○鹿嶋会長 時間になりましたので、第7回「男女共同参画会議 監視専門調査会」を開催します。

今日は、雇用・セーフティネットの再構築に関する有識者ヒアリングを行いますが、その前に、女子差別撤廃委員会の最終見解に関する中間フォローアップの審査結果その他幾つかの報告事項がございますので、事務局から説明をお願いします。

○金子推進官 私からは、3点説明をさせていただきます。

まず、1つ目ですが女子差別撤廃委員会の最終見解が届きましたので、お手元の資料1に基づきまして、説明をさせていただきます。

女子差別撤廃条約に基づいて、定期的に我が国の状況を報告することになっていて、本年8月にフォローアップの報告を提出する必要があるということで、この監視専門調査会においても、その報告の内容について御議論いただきまして、8月に報告をいたしましたというところまで、これまでに先生方にも御報告いたしました。

この報告に基づきまして、本年10月の女子差別撤廃委員会において、我が国の報告が審査されたということをごさいます、その結果が届きましたので、それをお手元に配布しております。

2つほどフォローアップの項目がございまして、1つ目の暫定的特別措置については、現行の基本計画の内容を踏まえた上で、委員会の勧告が履行されているという評価でございました。勧告の内容としましては、次回の定期報告が予定されている平成26年7月までに、この計画に基づいてどういう成果が出たかということについての報告が求められております。

民法につきましては、改正案が政府により準備されたことが評価されたということをごさいます、委員会の勧告が部分的に履行されているという評価でございました。勧告の内容としましては、1年以内に、今後講じた施策について、もう一度フォローアップ報告をするようにという内容でございました。

この報告を踏まえまして、引き続き一層の努力をしていきたいと思っておりますのでございませう。

2つ目の報告事項でございませうけれども、先月、国際的な指標が幾つか公表されましたので、それについての御報告でございませう。

お手元の資料2-1に基づいて御説明をさせていただきます。それぞれの指標の出典は、一番下のところに書いてございませう。左側の2つの指標につきましては国連開発計画、右側のGGIの指標は世界経済フォーラムが公表したものでございませう。

それぞれ、どういう指標かということをお説明いたしますが、まず、左側のHDI、人間開発指数の内容と申しますのは、下の青い四角のところに概要を書いてございませうけれども、人間開発の側面というのを、健康面や生活水準についてはかったものということをごさいます。具体的には、平均寿命であるとか、1人当たりGDP、就学率等がこの指標の算出のために使われているということをごさいます。豊かさをはかる指標ということをごさいますので、日本の順位は、187か国中の12位ということ、比較的高い評価ということをごさいます。

一方、真ん中と右側の指標がジェンダーの不平等の度合いを示す指標でございまして、これについて、結果が大きく異なっているような形になっているわけなのでございませうけれども、その要因を簡単に御説明いたします。

真ん中、GIIと書いてある指標でございませうが、これについては、どういうデータで算出しているかということが、同じように青い四角のところに書いてございませう。例えば妊産婦の死亡率であるとか、そういう衛生面と申しますか、比較的日本の得意とするような

分野を比較的重いウエートを置いて算出されているデータということでございまして、そういうところに高いウエートを置いて指標を算出いたしますと、比較的高い、146 か国中 14 位という結果になります。

右側の GGI、ジェンダーギャップ指数の結果については、135 か国中 98 位という非常に低い順位となっております。これの要因といたしますのが、同じように青い四角のところを見ていただきますと、4つ、経済、教育、保健、政治をウエートづけしてございまして、保健というのもこの中に要素として入っているのですけれども、GII に比べると、比較的保健のウエートというのは低めに算出されているような感じでございます。ほかの分野、例えば政治分野でいいますと、国会議員、閣僚の男女の比率、あるいは経済分野ということになりますと、管理職の男女比、男女の賃金格差といったものが比較的高いウエートで計算されている指標になっております。

そういう分野というのは、日本ではまだ改善の余地があるということでございまして、引き続き国際的に遅れている部分について取り組んでいかなければいけないということをご認識しているということでございます。

3つ目の項目でございますけれども、前々回の9月に行われた監視専門調査会で、APEC の女性と経済サミットについて御報告をしたのですけれども、その後の状況ということで、APEC 関連の御報告をもう一点させていただければと思っております。

お手元の資料2-2に基づいて御説明をさせていただきます。

これにつきましては、9月の調査会で、4つの項目、資本へのアクセス、市場へのアクセス、キャパシティー・ビルディング（能力と技能向上）、女性のリーダーシップの4つの項目に重点を置いた形で、サンフランシスコ宣言を、9月の女性と経済サミットで取りまとめたということをお願いしたのですけれども、それが首脳宣言、閣僚宣言でそれぞれ引用されて、これは重要なポイントだということが改めて確認されているということをご報告いたします。

上の方の四角が、首脳レベルの宣言文でございますが、その中で、女性の経済的な機会の拡大のための具体的な行動をとっていくということ、9月のサンフランシスコ宣言を歓迎して、その履行をモニターしていくということが確認されております。

それに先立って、外務大臣や、貿易担当大臣が集まった閣僚会合においても同趣旨の宣言がまとめられたということでございまして、先ほど言いました4つの分野を克服していくことにコミットしたということと、それらの障害を克服するための協力を継続していくということが申し合わされたということでございます。

私からの説明は、以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。女子差別撤廃委員会の審査結果については、私も前々から大変関心を持って成り行きを見ていました。個人的な感想としては、少しほっとしたような感じもあるのですけれども、ポジティブアクションについては、2014年7月ですから、あと2年半後には成果を報告しなければなりませんし、民法改正も閣議決定に

は至りませんでした。2010年に国会に提出するための法案を準備した点が評価されたのですが、これについても今後1年間でどのような施策を講じたかを報告することになっていきますので、私どもにも大きな課題が課せられていると思っています。

一方で、GGIについては、去年の数字よりもまた下がっています。去年は134か国中94位、それが今年は135か国中98位に落ちてしまいましたので、実質的な男女平等指数は、どんどん下降気味ということであります。

今の事務局の説明に対して、質問、御意見があれば、お伺いしたいと思います。どうでしょうか。

○江原補佐 事務局から2点御報告いたします。

1点目は、成果目標の動向についてでございます。これは、本日の配布資料の資料3をご覧くださいと思います。

第3次男女共同参画基本計画が策定されてからちょうど1年が経とうとしております。この資料につきましては、毎回、本専門調査会の資料として配布させていただいておりますが、この機会に簡単に御説明したいと思います。

まず、最初に、1ページの第1分野のところでございますが、これは、先ほど説明申し上げましたとおり、CEDAWの関係で審査対象になったところでございます。

このうち、項目はいろいろございますけれども、最新値、一番右側の項目に出ているものが全部で15項目ございます。そのうち赤文字になっているのが、前回の調査会以降で数値の更新があったものでございます。

この15項目のうち、計画策定時の数値と比較しまして、良くなっている項目は全部で12ございます。逆に悪くなっている項目は全部で3つございます。

以上のことから、全体的な傾向としましては、数値は改善傾向にあるというふうに言えようかと思います。

良くなった主な項目なのですけれども、国家公務員、都道府県の地方公務員における採用者や、役職者に占める女性の割合。あとは、公務員男性の育児休業の取得率あるいは国や都道府県の審議会の委員に占める女性の割合などがございます。

逆に、悪くなったものでございますが、第1分野、上から6つ目の国の地方機関課長、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合というものがございます。残りの2つは、一番下2つでございます。市区町村の審議会等委員に占める女性の割合、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合が悪くなっているという状況でございます。

続きまして、資料の2ページを御覧いただきたいと思っております。

今、先生にいろいろ御審議いただいております分野の1つでございます。第4分野、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保がでございます。この分野のうち、最新値は、すべての項目11で出ております。

そのうち、良くなっている項目は5つ、悪くなった項目は5つ、変わらないものが1つという状況でございます。

良くなった項目としましては、例えば上から5つ目の短時間勤務を選択できる事業所の割合。

その次の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合あるいは年次有給休暇取得率、1つ飛びまして 25 歳から 44 歳までの女性の就業率、こういったものが良くなっております。

逆に悪くなっているものは、他の分野と重なっている項目もあるのですが、一番上の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合あるいはポジティブ・アクション取組企業数の割合、下から4つ目、男性の育児休業取得率、こういったものが悪くなっております。

変わらないものは、下から2つ目の第一子出産前後の女性の継続就業率という状況になっております。

続きまして、これも関連する分野ですが、第5分野、男女の仕事と生活の調和というところでございますが、これらのうち、数値で最新値が出ているのは全部で12ございます。そのうち、数値が良くなったものは8つ、数値が悪くなったものは3つ、変わらないものは1つというふうになっております。

数値が良くなった主なものでございますけれども、これも先ほどの分野と重なりますが、3ページの一番上でございます、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合あるいはその次の年次有給休暇取得率。

それから、真ん中の方になるのですが、上から8つ目の3歳未満児のうち、保育サービスを提供している割合、それから2、3飛びまして、地域子育て支援拠点事業、こういったものが良くなっております。

逆に悪くなっているものとしては、2ページに戻りまして、一番下になるのですが、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合。

これも重なりますが、3ページの上から4つ目の男性の育児休業取得率、こういったものでございます。

続きまして、第6分野の農山漁村の関係でございますが、これは5月の調査会や、前回9、10月の調査会でも担当府省の方から説明がありまして、数値的には変わらない部分もありますが、全体としまして、いずれも良くなっているという状況でございます。

それから、7分野でございますが、これも比較可能な最新値が全部で8つ出ておりますが、良くなった項目は6つ、悪くなった項目は1つ、変わらないのが1つという状況でございます。

良くなっているものは、例えば3ページでいきますと、7分野の最初の公共職業訓練受講者の就職率であるとか、ジョブ・カード取得者といったもの、あるいは25歳から44歳までの女性の就業率。

4ページに行きまして、一番上の自立支援教育訓練給付金事業といったものでございます。

7分野で数値が悪くなったものは、一番下でございますフリーター数というのが1つご

ございます。

最後でございますが、第8分野のところでございます。この第8分野のところにつきましては、3つ最新値が出ているわけですけれども、真ん中、60歳から64歳までの就業率あるいは地域自立支援協議会を設置している市町村数という2つは良くなっておりませんが、障害者の実雇用率は数値が悪くなっている状況でございます。

成果目標の動向の説明については、以上でございます。

最後に、参考ではございますけれども、委員の皆様のお手元にピンク色の苦情処理ガイドブックというのを配布させていただいております。

これは、今年7月の本専門調査会におきまして御議論いただきました男女共同参画に係りいたします苦情処理の処理状況の最新データ等を盛り込んで改定したものでございます。

また、お気づきの点等ございましたら、あるいはその他御希望等ございましたら、事務局までお願いしたいと思います。

説明は、以上でございます。

○鹿嶋会長 今の数値目標の推移、それから苦情処理ガイドブックについて質問等がありますか。

○大谷委員 基本的なことで、大変申し訳ないのですが、確認ですけれども、例えば今の第7分野のフリーター数とか、これは男女別ではなくて、全体としての数だったのでしょいか。

○鹿嶋会長 これは全体の数です。

○大谷委員 男女別に特に取られていないということによかったのでしょうか、確認だけなのですが。

○鹿嶋会長 フリーターは前から言っているのですけれども、パートとアルバイトしか入っていないのです。派遣社員は入っていません。

理由は、派遣社員については、自ら希望するからということなのですが、1986年に労働者派遣法が施行されたときは、適用対象が13の専門業種しかなかったもので、そのときは、自ら希望した人の割合が多いのだと思うのですが、今では社員になれないからやむなく派遣社員になる人も増え、自ら希望すること自体が少なくなっていると思います。

だから、今、183万人でフリーターが収まっていること自体問題があるのではないかと、私は思っています。パート、アルバイトあるいはパート、アルバイトになりたかったけれどもなれなかったという失業者だけでカウントしているので、この数が実態を示していないのではないかと思います。

○中垣調査課長 ちなみに、第3次計画の第2分野の中には、男女別等統計の充実という項目がありまして、その中で、新しく盛り込まれた内容といたしまして、各種の政府の計画における数値目標等についても、その達成状況を可能な限り男女別に示すように努めるというのがあります。担当府省は関係府省となっておりますので、できるだけ男女別すべての値が示されるようお願いしていききたいと思います。

○稼農調査官 今説明した内容は、計画の19ページにございます。

○鹿嶋会長 ほかに御意見はありますか、よろしいですか。

それでは、先に進みます。本日は、男女共同参画会議の議員である北海道大学大学院の宮本先生、それから、本調査会の委員であります、静岡市女性会館の松下館長から話をお伺いすることになっております。

最初に、宮本教授の方からよろしくお願いいたします。

○宮本教授 北海道大学の宮本でございます。

(PP)

今日は、用意してきたお話で、この調査会の皆さんの御要望に沿っているのかどうか、ちょっと確信が持てないところがあるのですけれども、雇用とセーフティネットということで、これを男女共同参画の視点から考え直してみたいと思います。生活保障の再構築というタイトルを付させていただきましたけれども、生活保障というのは、雇用と社会保障を連携させた言葉でございます。

日本の場合、男性、稼ぎ主の雇用を安定させることを軸とした生活保障ができ上がってきたわけですが、これが揺らぎ、ほとんど解体しつつあります。

今日のお話は、そうした中で、幾つかの雇用と社会保障、生活保障についてのオプション、モデルが浮上しているだろうということで、それを国際比較の中で少し考えてみて、そうした中で、両性就労支援型とでも言うべき形が、やはり経済成長とのバランスという点からいっても望ましいのではないかと。

ただ、同時に、こうした新しい生活保障のモデルを考える際に、男女共同参画や両性就労支援といったときに、どちらかというところ、これまでは家族の束縛から女性を解放し、就労を保障していくという文脈が前面に出がちなところですが、現状を見ると、雇用の危機と同時に家族形成の困難というものが露骨になっていて、そこに若者たちのひとつの苦しみがある。ここをきちんととらえないと、男女共同参画に関わる様々な提起や議論がちょっとすれ違ってしまいうところもありはしないか、そんなところをお話しできればと思っております。

(PP)

まず、先ほど申し上げた、日本のこれまでの生活保障、これはもう皆さんよく御存じのとおりでございますので、省略していきますけれども、言ってみれば、行政、官僚制が、業界会社を守り、業界会社が男性稼ぎ主の雇用を守り、男性稼ぎ主が家計を守るという三重構造があった。この三重構造に人生の前半は依拠してセーフティネット、社会保障や福祉というのは、人生の後半に集中していたというところでもあります。

そして、その結果、社会保障支出は少なかったけれども、雇用が安定して、社会保障支出が人生後半に集中したときに、高齢世代への現金給付が非常に割合として大きかったということです。

この形というのは、昨今のギリシャ危機などを見ていますと、実はかなり危ういものが

あって、ギリシャなどは、この形を極端にしたものです。社会保障支出の66%が年金支出であって、かつ早期退職を奨励するわけですね。580の職種に、男性は55歳、女性は50歳の早期退職が認められている。

鉱山労働など、危険な仕事はよくわかるのですけれども、かなり一般的な仕事も様々な理屈をつけて早期退職を認めています。要するに雇用から人を引き離していくような社会保障の形、これはギリシャから始まって、イタリア、スペイン、すべてその形のところが危うくなっているわけです。

ただし、これは社会保障、福祉にどれくらいお金を使っているかということが問題ではなく、むしろそこを救う側に回っている北欧諸国、ドイツ、フランスは、どちらかというところ、これまではギリシャタイプを走っていたのだけれども、この20年間くらい急激に雇用を支える社会保障の方にかじを切ってきた。そういう国は、むしろ危機の中で支える側に回っているということも念頭に置かなければ、ヨーロッパの危機というのは、セーフティネットを充実させることがまずいということよりは、どういうセーフティネットの張り方をするのかということをお問うているのだと思います。

このような形は、幸か不幸か、この16年間、ある種不思議な偶然で、阪神・淡路大震災のときから、この生活保障の仕組みというのは急激に壊れてきたということが言えるわけです。その後の、言わば失われた16年間にどういふセーフティネットの張り直しをするのか、生活保障の再構築をするのかということについて、明確なビジョンが打ち出されてこなかった。それが、まだ合意に至らないまま、今日の税と社会保障の一体改革が進行しているのか、進行していないのかという状況になっているわけでありませう。

16年前に、何がどういふふうには壊れ始めたのかということでもありますけれども、まず、三重構造の中核であった男性雇用保障が壊れたということですね。95年というのは、日経連が新時代の日本的経営を出して、すべての従業員に長期的雇用慣行を保障できないということを宣言した。

同時にGDP比で見た公共事業予算が6.4%と非常に高くなって、その後、一挙に減じていって、10年後には、これが3.2%になります。

これに対応して、非正規労働者が初めて1,000万人突破したのが95年でございます。

この男性雇用保障に連動していた家族の形が壊れ始めたのも95年でありまして、単独世帯が初めて1,000万世帯を突破する。それから、共稼ぎ世帯が片働き世帯を抜いたのも97年でございます。

それから、95年以降、特に男性の未婚率が急増する。これは、非正規労働者の増大と連動していて、結婚したくても結婚できないという状況が広がって行って、実に30代前半の男性の未婚率は、この10年間で10ポイント上がるわけでありませう。

他方、生産年齢人口全体が95年から減少に転じますので、社会の中核である現役世代の規模と経済力の弱まりというのが非常に如実になっていく。それにもかかわらず、従来の生活保障の仕組みが機能不全に陥ることで、セーフティネットの機能不全というのも明

確になっていくわけでありませう。

例えば、失業者に占める失業手当の基本給付の受給者を見ても、これは、要するに男性稼ぎ主に対象が限定される傾向がございまして、95年の段階では40%だったのですけれども、2004年から2007年の平均を見ても、24%に減じるわけだ。セーフティネットも明らかに機能停止をしていくということだ。

(PP)

同時に、90年代を通して、生活保障の仕組みが壊れ始めてきたわけで、これを再構築しなければいけないわけだ。他方、バランスシートで見ると、ずっと減税が重ねられてきて、90年には、日本の租税負担率は国民所得に占める割合で27%あったわけだ。例えば95年という年は、2.5兆円の所得税減税があった、これは97年に消費税を上げると、その前段階であったわけだ。ところが、とうとうこの期間ずっと、バランスシートの見ると、減税が重なってきて、27%あった租税負担率が、足元の数字では22%の数字になっているわけだ。

そうした中で深刻な財政危機にどう対処するのか。財政健全化だけを進めても、帳尻は合わせたものの、社会の持続可能性が途絶えてしまったということになると、手術は成功したけれども、患者は亡くなったというようなことになってしまうわけだ。そうやってくると、社会の持続可能性をどう担保していくのか。

社会の持続可能性が、今、どういうことになっているのかということに関しては、例えば、生産年齢人口と高齢人口の比率を比べてみるということだ。

これが、95年は5人で1人だったというのが、2005年には3人に1人で、2030年に2人で1人で、2050年には1対1と、その2005年は、厚労省的な言い方で言うならば、騎馬戦型なのだけれども、2050年に肩車型になる。

ところが、肩車ということもフィクションであろうということだ。要するに肩車ができるというのは、4,500万人の人たちがすべて働いているということだ。言うまでもなく、相変わらず第一子を産むときに、女性の6割が仕事を辞めています。

そして、また、男性を含めて考えてみても、若年層の雇用の質というのが低下していて、能力を向上させる条件が少なくなっている。これは、頭数の問題ではなくて、分母の方に関して言うならば、要するに、この頭数でどれだけの力を発揮できるかということを考えていくと、その条件が非常に劣化している。併せて分子、高齢者を分子ということも問題なんですけれども、この言い方をしばらく許していただければ、分子も頭数の問題だけではなくて、ここに幾らお金がかかっているのかということもありますし、この人たちがどういう生活形態をしているのかということも問われます。

ここで考えなければいけないのは、先ほど申し上げた、95年から既に男性の生涯未婚率が上昇しているという現実だ。これは、2030年には30%を超えるというふうに言われているわけだ。その延長で、例えば2030年、2055年の高齢者の生活スタイルを想像しなければならない。

要するに、この段階で、特に男性単独世帯の高齢者が急増していくということです。社人研のデータを見る限り、特に大都市、東京では 2030 年の段階で 50 代の男性世帯主の世帯の 31%が単独世帯、60 代の男性世帯主の世帯の 37%が単独世帯。男性単独世帯というのは、現段階の男性単独世帯全体を見ても、2009 年の内閣府の調査では、3 日間で、人と口を聞いたのが 1 回以下だという世帯が 41%になっているわけですね。

しかも、この 2030 年、2055 年の男性単独世帯というのは、なぜ単独なのかというと、非正規で結婚できないでこのまま来てしまう。これまでの非正規というのは、家族に根差した非正規だった。つまり、男性稼ぎ主の雇用を前提に、妻、息子、娘がこれを補うという家族環境を前提にした非正規だった。

これからの非正規は、結婚できない非正規になっていく。そのまま身寄りが無い、貯金がない、年金がないという形で分子を構成していくことになる。これは、例えば介護保険の制度 1 つ取ってみても、家族の介護を前提にしているわけですので、特に分子として重い存在になっていかざるを得ない。支える側の分母が力を発揮できずに、規模として縮小していくのみならず、分子の在り方が、非常に支えることが困難な形に転じていく。

そして、その間、社会全体での孤立化というのが進行していくということを念頭に置くべきではないだろうかと思います。

オプションとしては、大体 4 つあるわけでありまして、分母の力を強くする。これは、女性就業率の上昇だとか、若年層の就労の質を高めていくということですね。

それから、分子を分母に組み込んでいくということ、これは、高齢者の就労等でありませう。

また、支えることそのものを事業化していく、今、土建国家から保健国家への転換が進んでいるわけでありまして、土建国家を支えてきた建設業人口が急減していくわけですね。なかんずく男性が中心でした。これに対して、介護保険、医療で働く労働力が急増していく、その 7 割が女性になっています。この支えることの事業化自体が大きな可能性を開くわけですが、しかし、現状では、その雇用の質というのが併せて問われているということですね。同時に、この分野というのは、医療や介護のイノベーションの源泉になっているということも付け加えたいと思います。

そして、避けられぬ部分、特に高額所得の高齢層だとか、高額年金を受給している層については、この 4 というオプション、分子を軽くする、コストを削減して分子を軽くするということも考えなければいけない部分があると思います。しかし、日本の場合、高齢世帯に支出が偏っていたとしても、OECD の平均から見ると、社会保障支出の全体がまだまだ小さかったということを考えると、できる限りは回避すべきオプションなのではないかというふうに思っています。

いずれにせよ、この 4 つのオプションをどういうふうに組織化するのか。そして、財政の健全化ということと、この社会持続可能性の回復ということをいかに、両立させるのか。部分的に財政健全化に、要するに借金の返済にお金を回しながら、何とかこの 4 つのオプ

ションを実行していくための、特に現役世代の力を高めるための支出というのを何とか確保して、そして、その税収そのものを増やしていく形を模索せざるを得ないのだろうと思います。

それで、雇用とセーフティネットをどういうふうに組み合わせるのか、特に男女共同参画という視点から、そのモデルをどういうふうに考えるのかといったときに、各国の経験は大きく3つのモデルにまとまるのではないかと。

一方で、家族福祉への公的支出の大きさ、他方で女性雇用の充実度を取ります。このモデルは、お手元のパワーポイントの資料でいうと、5を御覧いただければと思います。

#### (PP)

その家族福祉への公的支出の大小や女性雇用の充実度、これらのあいまいな言い方をもう少し補足しておきますと、6の表でいきますと、女性の就業率だとか、管理的職業に従事する女性の割合だとか、男女の賃金格差、ここではOECDのデータで中位賃金で見たときの男女の賃金差のパーセンテージを取っています。それで見ていくと、大体3つくらいの組み合わせが見て取れるということです。

それは、具体的にどういうことか。1つは、一般家族支援型というものでございます。これは、女性雇用の平等度というか、充実度は低いんですが、家族福祉の支出は大きいという形です。

実は、先ほど申し上げた例で言うならば、ギリシャ、イタリア型になります。ドイツ、フランスは、ここからの脱却をずっと図ってきたと言っているのではないかと思います。家族福祉は大きいのですが、その中身を見てみると、6の表から伺えるように、支出は大きいのですが、サービス給付は非常に少ないわけですね。サービス給付というのは、要するに保育サービスなどを想定していただければいいのですが、例えば保育サービスの中身は、どう構成されているのかというのを7の表で御覧ください。3-5歳児の、日本で言えば、幼稚園は大変充実しているわけですが、0-2歳児の保育が大変弱くなっているということなのですね。これはドイツとかフランスを一くくりにするのは、やや乱暴な話で、フランスは少し面白いケースなので、何とか時間をひねり出して、フランスについては別立てでお話をしたいのですが、大体この一般家族支援型です。

あと、育児休業の在り方ですが、この一般家族支援型は、いずれも育児休業は大変長いです。これは、後で申し上げる両性就労支援型と並んで、あるいはそれ以上に育児休業が長いのです。しかし、問題は、その間の育児休業手当であります。この一般家族支援型というのは、もう既におわかりのように、女性が家族の中であって、無償労働に従事することを支援するという流れで来たものでありまして、その育児休業の形も基本は、長期の育児休業を取得する。その期間の育児休業手当は、就労と連動しておらず、一律でフラットであって、かつ、相対的に低額である。多くの女性は、このまま会社を辞めていくという形が一般家族支援型の形と言っていると思います。

それに対して、両性就労支援型の形は、女性雇用の充実と家族福祉がともに大きいという北欧の形になるわけです。この場合は、御覧いただけるように、家族福祉の中でサービス給付の比重が非常に高いということになります。その中心は保育ですけれども、保育は、いずれも0歳児の利用率は非常に低いです。この期間は、所得保障が従前の所得に強く連動する形で、短期の育児休業を高い割合で取って、家族と一緒にいることですね。

それで、1-2歳児から利用率が急増して、これが3-5歳児まで一貫している。ここは一般家族支援型と違って、5年間ほぼ一貫した就学前教育が追及されているということです。この就学前教育がまた労働力の質を高める上でも非常に大きく貢献しているということでもあります。

それで、育児休業については、比較的短期で強い割合で従前の所得に比例する育児休業手当が給付されるということでもあります。

市場志向型は、女性雇用の充実度は非常に高いわけです。他方、家族福祉は小さい。育児休業も育児手当なしか比較的低額な場合が多いということです。

この3つのタイプは女性の労働力率曲線の形にも反映していて、一般家族支援型はへの字型を書いてきたわけですね。ただ、フランスやドイツは、この間の急激な改革によって台形型に近づいていく。両性就労支援型は大きな台形型、市場志向型は小さな台形型を書いているということです。

1点だけ言及をしておくと、フランスは一般家族支援型の中でも女性就労の拡大を図ってきたわけですね。ただ、ドイツが、後で申し上げるように、かなりストレートにスウェーデン型の方向をたどってきた。メルケル政権の下で、現金給付に傾きがちだった家族福祉をサービス給付に転じて、2013年までに75万人分の保育サービスを提供することを決めているとか、それから、2006年からでしたか、育児休業期間中の手当を、これもスウェーデン等と同じように強い割合で従前の所得と比例する、67%の所得比例給付にしていくということで、かなりストレートに両性就労支援型の方向にかじを切ったのに対して、フランスは、このデータを御覧いただくとお分かりいただけるように、女性の就業率そのものはドイツよりも低いのです。しかし、女性の就労の質を見ると、フルタイムの割合が非常に高い、ちょっとここはデータに出ていませんけれども、それから管理職に従事する女性の割合は北欧などよりもずっと高いのですね。

それで、どういうやり方を取ってきたのか、キーワードになったのは、これはミッテラン政権の辺りからですけれども、自由選択という言葉であります。これは、特に日本のようにとかく専業主婦と仕事に就いている女性のライフスタイル間の対立があったり、あおられたりしがちな文脈の中では面白い経験なのかなと思っています。

フランスの中では、一部の女性は、先ほど申し上げた長期の育児休暇を一旦取得して、そのまま専業主婦化します。これは、ここでも自由選択という言葉が使われますが、就業自由選択補足手当という、2歳児以降は3年間501ユーロが毎月保障される非常に手厚い育児休業手当です。ただ、フランスではこの3年間の育休を取るということは、ほとんど

仕事から離れることを決めたという宣言に近いというふうにも聞いています。

それから、他方で働き続ける女性には、保育方法自由選択手当、正確に言うと、資格を持っていない家庭内保育者を雇用する際の給与と社会保険料に対する補助金があります。相対的に所得の高い層でプロフェッショナルな仕事に就いている女性は、これを使って、ヌヌと言われる保育ママを雇って1級を取らないで働き続けるという形です。そして、ある意味でライフスタイルの選択が可能になっている。ただ、可能だということにはやや語弊があるわけでありまして、これは階層的に分かれてしまっているのも明らかです。所得の上層は保育ママやヌヌを雇用して働き続ける。

ブルーカラーの家族というのは、意外に男性の権威主義なんかもあったりして、そういう文化的な背景の下、就業自由選択補足手当を受給しながら仕事から離れていくというパターンがあります。

そういう意味で、フランスというのは、働いている女性の雇用の質が高いと同時に、働いていない女性も多くて、双方それに満足しているという世論調査の結果が出ているわけですね。これは、1つ面白いパターンなのかなと思います。

さて、日本はこの3つのパターンをどういうふう考えるべきか、ということなのですが、先ほど申し上げたように、経済成長との関係で言うならば、やはり両性就労支援型の形が成長率あるいは財政収支等の関連では非常に好調であるということですね。それで、言うまでもなく、現役世代向けの公共サービスの比率が高いというのが、先ほど来申し上げているように、非常に効いているということです。ギリシャ、イタリア、スペインとは異なった道であるということです。

そうであるのですけれども、同時に、先ほど社会の孤立化が非常に進行しているという現実を考えるならば、併せて強調しておかなければいけないのが、この両性就労支援型の形というのが、女性が、かつての男性のように家族を離れてばりばり働き続けるという形にはなっていないということでもあります。

先ほどフランスというのが、1つ面白い事例であるというふうに申し上げましたが、北欧に限定して考えてみても、例えば育児期間中の特に子どもが0歳のときの女性の保育所利用が非常に低いということから伺えるような家族の形の重視あるいは育児期間中の労働短縮ですね。あるいは父親の育児休業取得率のこの間の伸び、70年代半ば1%だったわけですが、それが22%まで来ている。そのことを考えると、この形は、一般家族支援型が両性就労支援型に近づいてきたというのを、さっきドイツ的な道と、フランス的な道の2つのパターンで申し上げましたけれども、他方で両性就労支援型もまた家族のつながりを大事にする方向に、転じてきているということも併せて強調できると思います。

日本は、こうした中でいろいろな動きがありましたが、例えば、2005年に少子化対策会議で児童手当乳幼児加算という提起がございました。これは、日本は1.57ショック以来、基本的には、少子化対策の文脈では、両性就労支援型を重視する議論が多かったのですが、にもかかわらず、少子化が改善されていないではないかという内閣府の中の議論

がありまして、むしろ現金給付を通して一般家族支援を強めるべきだという議論が起きました。

これは、猪口特命担当大臣のころだったと思いますけれども、内閣府の事務局で、新しい少子化対策というのが打ち出されて、これが乳幼児手当を提起するわけですね。

そういう意味では、この一般家族支援型に近づいた局面もある。実は、その後も民主党の2009年マニフェストというのは、子ども手当の大盤振る舞いで一般家族支援型に近かったと言っても過言ではないと思います。その分、サービス給付の財源が圧迫されたので。

ただ、これに対して少子化社会対策推進会議の専門委員会の中では、どちらかというところ両性就労支援型の形を提起していたので、自分たちの議論に基づいていないと抗議声明を出すという場面もありました。

ところが、この議論が当時の経済財政諮問会議に出されると、当時の小泉首相が乳幼児手当というのは、現行の児童手当の中で処理しなさいと、つまり、増額罷りならぬということで押し戻すということで、要するに3つの方向が拮抗し合って身動きが取れないというような状況がありました。

基本的には、これは現段階でも3つのオプションが整理されていないというところが続いているのかなと思います。

#### (PP)

さて、最後まとめますが、ここは、1つ補足的に、先ほど社会的支出が相対的に抑制されていたということを示し上げましたけれども、これを現金給付とサービス給付に分けて見たものです。

現金給付は、一貫して伸びが止まっていると言っていると思いますけれども、サービス給付は各国伸びている。それで、サービス給付の割合とGDPの成長率というのは、甚だ迫力のない緩い相関ですけれども、やや相関するというところでもあります。

これを考えるならば、要するにセーフティネットの基本というのは、雇用や地域社会と家族あるいは失業、加齢、心の弱まり、教育等をつなぐサービス給付の橋のようなものであって、これまでの教育、雇用、社会保障という、そういう順番での一列縦隊の一方通行型の社会を、こうしたサービス給付の橋を架けることで、働き始めてから子どもを産み育てる、また雇用に戻る、あるいは学び直すといったような交差点型の仕組みにしていく必要があるのではないかとということが1つです。

しかし、その際に、もう一度強調したいのが、親密権の形成あるいは家族形成を基本的に支援していくということがもう少し重視されないと、男女共同参画というメッセージそのものが空回りをするところすら生まれてくるかもしれない。多くの、特に若い男性が結婚したくてもできないという、そうした強い気持ちを抱いているときに、男女共同参画というメッセージは、彼らにどう届くのかということのを少し考える必要があるだろうと思います。

近年のウェルビーイング研究、幸福研究というのは非常に盛んですけれども、日本は、社会保障支出が高齢者にかなり偏っているにもかかわらず、フレイ（Bruno S. Frey）という人が **Happiness: A Revolution in Economics** という本を出して、最近の幸福研究のデータをまとめましたけれども、フレイも言うように、各国共通のパターンとして、年齢と幸福度の関係を見ると、大体 U 字型を書きます。若い頃、みんな無根拠に幸せですけれども、だんだん不幸せになってきて、ただ、退職年金生活が近づくと、みんな幸せになってくる。ところが、日本だけがひたすら幸福度が下がっていくというのがあって、高齢者に支出を集中しているのに、これは何なのだというところは 1 つあります。これは、やはりつながりという問題が大きいのかなど。会社を辞めてしまうとつながりがなくなってしまうというところが大きいのかと考えます。

(PP)

それから、結婚ですけれども、これもフレイの本からのデータですが、これはドイツをベースにした個票を集めたもので、2 万件くらいのデータに基づいています。結婚前の 10 年と結婚後の 10 年で幸福度がどう変わるのかということです。

結婚というのは、明らかに幸福度を高めるのですね。しかし、これが長続きしないというデータになっています。4 年くらいで、どこの国でも幸福度が下がっていくわけなのです。

これはなぜなのだろうかと思いますが、ただ、大きな学歴差と小さな学歴差のカップルで比べてみると、大きな学歴差、これは何を含意しているかということ、男性はずっと仕事で、女性は家でという、そういう役割分担を前提にしたカップルと、そうでないカップルを比べてみると、小さな学歴差でともに同じようなライフスタイルを維持しているカップルの場合は、幸福度が長続きするわけですね。

最後余計なことを言ったかもしれませんが、「結婚できる社会」と男女共同参画を同時並行的に追及していく、そういう政策の組み合わせを考えなければいけないだろうということです。

具体的には、最低賃金と家族手当と公共サービスと給付付き税額控除などを組み合わせて、結婚して暮らし続けることができるような、生活可能な展望というのを示していくことが重要になっているということだと思います。

時間になりましたので、これで終わりにさせていただきます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。1995 年以降の日本の大きな変化の中で、一般家族支援型から両性就労支援型への転換を図ろうという動きが出ているわけですが、まだまだそれが拮抗状態であるという話をさせていただいたと思っております。皆さんの方で、先生の話に対する御意見、質問等があればお聞きしたいと思っておりますが、どうでしょうか。

いずれにしても、分母と分子論でいうと、私などはもう 2 年前から分子の方に入ってしまったので、今後、分子を、さっきの話でいうと軽くする分子と多少重めにする分子が 2 つあるのしょうけれども、いずれにしてもそういう大変な社会の中で、私たちの支

え手である分母の方の、特に女性の労働力がクローズアップされるわけですが、両性就労支援型、これを今後どういうふうにしていくのかといった問題も含めて質問していただければと思います。

それから、もう一つ、やはり我々は男女共同参画という中で議論しているわけですが、いわゆる家族支援が男女共同参画というメッセージの中できちんと届いているのかどうかですね。特に、若い人たちの雇用が非常に劣化している中で、今までは親に頼れたわけですが、今度は、雇用が劣化しても自分で生きていかざるを得ないということで、特に男性の生涯未婚率も相当高くなるという話もありました。大変な時代が来るわけですが、そういう中で男女共同参画、その意味では議論するものは非常に大事だと思います。メッセージとして届くかどうか、私はそこがぐさっときた感じで聞いていたのですが本当に届いているのかどうかかなのです。届かないとすれば、どこに問題があるのかといったことまで含めて考えられたらと思っております。皆さんの方から御意見をお伺いしたいと思いますが、どうでしょうか。先生の話と、皆さんの専門の立場からの話、それぞれ複合的に話して下さっても結構ですが、山谷先生は、どうですか。

○山谷会長代理 非常に興味深いお話をありがとうございました。この手の話を聞くときに、いつも私は思うのですけれども、例えば日本国内での地域的な格差というか、差が結構あると思うのです。その点についての、何か所見というものはございませんでしょうか。

○宮本教授 御存じのように、北陸モデルとか東北モデルといった三世同居を一方で維持しながら、富山とか福井はそうですけれども、職住接近と女性の正規雇用の割合の高さ、それから、併せてこれに公共の保育サービスを連動させていく、コミュニティを通しての支援と公共の支援を連動させることで、言ってみれば、両性就労支援を実現している形というのがあるわけですね。

それで、ここをどういうふうにしていくのかということが問われてくると思っています。恐らく現状では、この三世同居の形がこのまま続くかどうかというと、それは保障の限りではないわけですね。

それを公共のサービスあるいはもっと新しい NPO 等のサービスと組み合わせる形でつながりを維持していく。要するに、日本の地域社会というのは、先ほどの三重構造が生活保障の代わりをしてきたということですが、社縁が、血縁も地縁も吸収してしまったところがあるわけですね。社縁が中心になって、お父さんが土日は疲れて寝ているので、地域でのつながりを維持していく余力がないみたいな形になり、家族は社縁にぶら下がる、地縁もだんだん縮小していく、その挙げ句にすべての縁がばらけてしまうようなところがあるわけです。けれども、そうした中で、北陸型とか東北型というのは、相対的にうまくコミュニティと公共サービスを連動させているという形だと思います。

このような形をこれからどのように維持していくのかということが問われているのだらうと思います。

○鹿嶋会長 どうぞ。

○大谷委員 興味深いお話をありがとうございました。質問が幾つかあります。1つは、男性の単独世帯、特に高齢者世帯の急増のお話をされて、男女共同参画というメッセージがどう伝わっているのかと、男性を特に強調されたのですけれども、同じように生涯結婚しない女性もいると思いますが、そのことが今後のモデルの関係で問題になっていくことは余りお考えになっていらっしゃるのか。今後の考えるべき要素の1つとして男性を特に強調されている理由を改めてお伺いしたいというのが1点。

2点目は、結婚のことを、今日、お話の中で随分お話になったと思うのですが、私は、法律の中でも家族法が専門なものですから、ちょっと自分の専門分野に引き付けて今日のお話を伺っておりました。離婚率が増えていて、今の単年度だけで見ると、3組に1組が離婚しているような状況の中で、特にシングルマザー、日本では約8割が、母親が子どもを引き取っていますので、その母親単身世帯の貧困率というのが、また問題になっており、養育費を受け取っている家庭が2割を切っているという状況があるのですね。

現場で離婚事件を実際に弁護士として見ていますと、離婚するときというのは、1つの家計が収入は変わらないのに、それまで特に専業主婦であったような場合に、2つに分かれると、当然のことながら家が2つになって、家賃は2つかかって、食費もかかりという形で、それまでの生活レベルを双方が維持するというのが、基本的に困難な状態というのが生まれてしまいます。そのことをどう扱っていくのかということ。

それから、結婚と第一子の出生のときに、仕事を辞める方は多いわけですが、これだけ3組に1組離婚するような時代において、この離婚家庭をどうしていくかということも含めて考えていく必要があるなと思っています。そのときに、最近アメリカで養育費の支払いに関してのいろいろな専門研究がまとまった論文で出たものがあったんですけれども、それを見て非常に興味深かったのは、アメリカでもどこの国でも養育費の回収ということに非常に苦労していて、父親から払ってもらうのか、払ってもらえない分、税金とかで賄うのかという問題がいつもあります。そこで、1つアメリカの論文で紹介されていて興味深かったのは、お金を取り立てようとしても、なかなか困難なことがあるけれども、そこを、例えばお金でない形で父親が支援していると、特に収入の低い父親の場合、お金でない形の、サービスと言ったらおかしいのですけれども、そういう形で離婚後も支援をし合っているのでもうまくいっている場合があると。

こういうのが日本の場合はなかなか見られなくて、それは単独親権制の下で、また、面会交流も余り認められないという中で、どうしても離婚後の子と非親権親の関係が完全に切り離されてしまう。そういうところまで広げて今後考えていく必要があるのかなという問題意識を持って聞いておりました。

長くなって恐縮ですが、日弁連の中で、必ず共同親権とか面会交流の話をしますと、離婚後も父親が関わるようにしていけば、養育費の支払率も上がるのではないかという議論と、反対に結婚中に男女共同参画が実現できていないのに、離婚後に、突然父親が

関わって、面会交流もさせるけれども、養育費も払うというモデルを言われても実現しない、結婚中の男女共同参画が先なのだという、やや堂々巡りのように感じる議論がなされています。今日のお話の中で、まさに結婚ということと男女共同参画というのをどう考えていくのかということで、最近弁護士会でなされている議論との関係で興味深く聞いたものですから、質問とコメントが混じってしまって恐縮ですが、申し上げました。

○宮本教授 第1の御質問と2番目の先生のコメントに近い御議論というのは、密接に関連していると思っています。私自身も、今日は男性高齢単独世帯の悲哀について少し中心的にお話をしたわけですが、これは、どちらかというと、例えば樋口恵子先生などが、21世紀は貧乏なおばあさんの時代だと、BBの時代だというふうに言っていて、それに一面では共鳴するわけですね。

といいますのも、今の日本型の男性稼ぎ主の雇用を軸にした生活保障の破綻というのが一番どこに打撃になっているかというのは、これは言うまでもなく、定型的な家族の形から外れたとされる片親世帯だとか、女性の単独世帯ですね。

ここにやはり大きな打撃が集中していて、特にこういうところは、日本は全体として市場所得と可処分所得の相互の貧困率を見てみると、市場所得における貧困率というのは非常に少なく、先進諸国で下から2番目くらいになるのですけれども、可処分所得での貧困率というのを見てみると、上から6番目くらいに一気に跳ね上がってしまう。ということは、これは要するに社会保障、福祉の再分配機能というのが効いていないのと同時に、特に再配分が効かないのは、先ほど申し上げたように片親世帯だとか、単独世帯であるということになります。

相対的貧困率が16%になったという厚労省のデータに加えて、母子世帯、片親世帯の貧困率については、御存じのように54%あったわけですね。非常に皮肉なことに、今度の最新のデータは、これが50%になっていて、片親世帯の貧困率が改善されたのかというと、決してそうではなくて、全体として所得が下がってしまったことによって、その54%が50%になると、そういう何とも皮肉な状況になっていて、要するに依然として定型的な形から外れた女性及びその家族をめぐる困難な状況というのは、まず、大きな問題としてある。

ただ、その議論というのは、ある程度、樋口先生であれ、大沢先生であれ御議論が浸透しているというところがありますので、もう一つ、それに加えて、この男女共同参画というのが女性の問題ということになるのは大事なのですけれども、他方においても、男性、特に若い男性がどこまで自分の問題として引き受けることができるのかというのが、この議論の広がりの上で非常に大事だと思いますね。

やはり彼らといろいろ話していると、男女共同参画というのが、どうも、我々の世代以上に現実の友人関係としてははるかにフェアな関係をつくりつつあるのですけれども、しかし、自分の生活展望みたいな文脈で生きてこないのですね。だから、そこにこういうメッセージが、自分たちが生きていく、それも誰かとつながり一緒に生きていくという見

通しを支えるメッセージになっていくということが、非常に重要なのだらうと思います。

先ほども申し上げましたけれども、ある程度まとまった家族というのがあって、それが時に人生を豊かにすると同時に、時に人々の可能性の重石になってしまうような、そういう出発点の下での男女共同参画と、ジグムンド・バウマンが言う意味での強い意味での個人化が徹底して進んでばらけてしまっている段階での男女共同参画というのはちょっと違って、後者では若者たちは想像上の家族とか、想像上のカップルを何か模索して生きていくわけですね。それは家族規範の拘束が強かった時代の男女共同参画というのとは、ちょっとずれてくると思います。

ともかく男女共同参画の営みというのは、人々がつながらないと始まらないのではないかと、そこを何とかきっかけとしてでもつくっていく必要があるだらうというところですよ。○鹿嶋会長 フランスは、労働力率は確かに近隣諸国に比べて低いですが、さっき管理職の割合とかフルタイムの割合が高く、そこは特質性があるとおっしゃった。

これは、個別に考えていきますと、フランスの場合は、合計特殊出生率が一時期2を回復した時期がありましたね。フランスは、子どもが生まれれば生まれるほど、子どものためのお金も給付したわけです。それは、先生の言う一般家族支援型です。

一方で、保育所などを見ると、待機児童の問題があるとはいえ、日本の方が保育所は整備されているわけです。向こうはむしろ保育ママといいますか、かつての属国から来た女性たちがかなり働いています。個別に見ていくと、日本の方がむしろ保育所のカバー率はあるわけで、そこでなぜそのように二極化しているのか。女性の場合は、日本並みの労働力率だけれども、一方で管理職の比率が非常に高いとか、働いている人は労働の質がいい一方で、働かない人がいるわけで、その人たちは現金給付で満足しているのかどうか、その辺りのことをもう少し説明していただけるとありがたいです。

○宮本教授 ヨーロッパの中では、特にドイツやイタリアが、ファシズム、ナチズムが人口政策を行った関係で、人口政策が長い間タブー視されていたのですよ。

ところが、フランスは逆にそういうトラウマがなかったせいで、一貫して、かなりストレートに出産奨励というのが全面に出てきたというところがあると思います。

それで、先生も御存じのように家族手当は子ども2人からの給付なのです。しかも子どもの数が増えるごとに相当加算部分が大きくなっていくという仕組みですね。今、円が大分高くなっているんで、簡単に計算しにくいですが、家族手当でいうと、第二子から1万5,000円くらいだったのが、第三子になると2万6,000円、これは日本の子ども手当みたいですが、第四子になると4万円台くらいになります。

さらに、これに加えて、第三子からの特別給付というのが2万円付きます。だから、本当に子どもをいっぱいつくると、随分生活が豊かになるというところが前面に出ています。御存じのように、年金も子どもをたくさんつくるとボーナス部分が付きますので、これもかなり露骨と言え、露骨です。

併せて、おっしゃったように、ミッテラン政権のころに、最初は保育サービスを供給し

ていこうという流れもあったのですけれども、これに財政危機と一緒に重なってしまったので、その結果、どちらかというとなら財政コストのかからない保育ママ、それから保育ママのような資格を持っていない、これも多くの場合、外国人労働力を主体にしたヌヌと言われる無資格の家庭内保育者というのがたくさん入ってきたわけです。

今、日本でも子ども・子育て支援の仕組みの中で、特に保育ママというのは、大分プッシュされる傾向があります。けれども、やはりここは1つ考えどころでありまして、北欧諸国のように就学前教育という観点から、大学、大学院を卒業した就学前教育師を育成し、そこに1人对5人くらいの、かなり恵まれた環境でしっかり基本的な認知力を育てていくということをやっているところと、保育ママ、ヌヌに頼ってしまうというところで、先ほど申し上げた高度な知的経済を展望したときの基礎的な力というのが、かなり変わってきてしまう。

実は、保育ママは、イギリスでは、これはチャイルド・マインダーというふうに言いますけれども、この資格を厳密につくって、教育をしようという流れはフランスでもイギリスでもあるのです。ただ、イギリスなんかの場合には、チャイルド・マインダーの資格を厳格化した途端に成り手が少なくなると機能しなくなってしまったというところもあります。だから、ここは本当に大きなジレンマだと思います。

保育ママやヌヌは簡単に女性が就ける仕事でもあるわけですね。そういう意味では、雇用政策という面もありますし、また、大きなインフラをつくることなく母親は子どもを預けて働き始めることができるという点では、効果も大きいのですけれども、それに伴うデメリットというのも併せて大きいということを強調しながら日本がどういう道を進むのかというところだと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。それでは、次に、進みます。

次は、松下委員から説明をお願いします。どうぞ、よろしくお願いします。

○松下委員 宮本先生の学術的なお話の後に、地方のセンターである静岡市女性会館の現場での取組をお話しさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(PP)

静岡市は、皆さん御存じのように、ほぼ本州の中央の位置にあります。新幹線駅も県内6か所ありますが、いずれものぞみは停まらず素通りされてしまうような状況です。

(PP)

静岡市の概要ですが、平成15年に清水市と合併して、17年には政令指定都市となりました。人口は72万人を少し超える程度です。

(PP)

静岡市の市街地を上から見ていただいたものです。南アルプスから駿河湾まで面積は広いのですが、平地が少なく市街地には住宅地が密集しています。この緑のところは日本平と言われるところです。

(PP)

市内には、静岡駅近くに県の男女共同参画センターがあります。静岡市女性会館は、駿府公園を挟んで、県庁や葵区役所も近く、住宅街に立地しています。

(PP)

これが建物の外観です。静岡市女性会館は、平成4年に開館し、来年は開館20年を迎えます。葵生涯学習センターとの複合施設で、愛称の「アイセル21」として市民に親しまれています。年間の利用者数は40万人近く、300人収容のホールから10人程度の集会室やお茶室、フィットネスルームなど大小29の部屋があって、平日の平均稼働率は7、8割を超えております。

(PP)

それでは、静岡市女性会館の指定管理者制度導入の経緯から御説明させていただきます。

(PP)

平成15年地方自治法の一部を改正する法律の施行によって、現在、女性関連施設もこのように指定管理者制度の導入が進んでおります。

(PP)

静岡市では、静岡市女性会館の指定管理者制度導入を段階を踏んで進めてきました。

(PP)

静岡市女性会館の指定管理者制度の特徴は、まず、行政と市民で研究会を立ち上げて、市民意見を集約して進めたこと。

それから、指定管理者を募集する前に、講座開設など、ソフト部分の業務委託から始めたこと。

指定管理者を募集するに当たって、公募になじまない施設として限定募集したということが挙げられます。

業務委託、指定管理者募集のいずれの審査会も応募団体のプレゼンと質疑を一般市民にも公開して行いました。

(PP)

私たちの団体は、現在も続く女性の人材育成講座「アイセル女性カレッジ」の1期から6期までの修了生8名が中心となり立ち上げました。女性会館のインキュベーター機能から誕生した団体が指定管理者になったというところに特徴があると思います。

指定管理者制度は、現在も賛否両論があります。応募するときに「松下さんは、女性の低賃金労働、不安定労働に手を貸すのか」というふうに、本気で心配してくれた友人もありましたけれども、それなりの人件費が確保されて、自分たちが大事にしてきた女性会館で、当事者ならではのサービスの提供を自分たちが行うことができるなら、チャンスかもしれないと考えました。

一番の心配は、公共施設を担う経験のなさということでしたが、「力は責任を担って初めて付いてくる。力が付いたら始めようと思ったら一生できないよ」と励ましてくださった方もいて応募の決意をしたことを昨日のように思い出します。

(PP)

平成 19 年 4 月に 2 年間の業務委託を経て指定管理者になりました。

(PP)

指定管理期間は 5 年間です。現在、1 期目の最終年を迎え、先月、2 期目の公開審査に臨んだばかりです。

(PP)

現在は、正規職員 10 名、パート職員 3 名の 13 人で女性会館を運営しております。

(PP)

指定管理業務を大きく分けると、この 7 つです。緑色の字の部分は、業務委託時から任されていた部分です。

(PP)

市とは、毎月の月例報告のほか、常に連絡を取り合っております。

(PP)

私たちの団体が指定管理者になったときに、まず、考えたことは、私たちが目指す女性会館は、「何か困ったことがあったときに、女性たちに真っ先に思い出してもらえる会館にしよう」ということでした。

(PP)

指定管理者になって、まずは女性会館があることを知ってもらいたいと思いました。そこで、エクササイズなど、女性のための健康講座を毎月やってとても人気がありました。

(PP)

講師オーディションも行って、全国女性会館協議会の事業企画大賞も受賞いたしました。

(PP)

また、子育て中の職員の考えた「新米パパとママのハッピータイム」という講座は、現在も行っている人気講座です。生後 6 か月から 8 か月くらいのお子さんと、その両親に会館に来てもらって、ママとパパと赤ちゃんは別々の部屋に案内して講座を行います。お母さんたちはお母さんだけでリラックスタイム、それから、パパと赤ちゃんはこのように一緒に遊んでもらっています。「一人になりたい、けれども赤ちゃんが心配」という新米ママに大変好評で、10 組募集のところに 60 組くらい応募がある年もありました。今も対象を少し変えて続けております。

(PP)

それから、団塊世代の男性の生活自立のための家事実践講座もやりました。カジュアルなおしゃれを、元大手デパート社員のおしゃれなおじさんに教えていただいています。この様子は、2 年目なので、講師御本人が教材もつくってきて、カジュアルな上着の中に挿し色をこんなふうにするとすてきだとか、いろいろ説明してくださっています。この後にボタン付けの実践教室もやりました。

また、大手スーパーに協力していただいて、買い物講座もしました。5 人ずつグループ

になって、肉売場とか野菜売場とか回っていただいて、スーパーの方からお買い物のコツなどを教えてもらいました。また、会館の近くにあるコーヒーショップでコーヒーの入れ方など、プロから学ぶ実践講座をやりました。

(PP)

お陰様で2年間定員割れなく、このようなシールを貼って、自分たちとしては、とても自慢に思っておりました。

(PP)

ところが、当法人の理事会の評価はノーでした。単に多くの人が来ればいいのか、生涯学習センターやカルチャーセンターとどこが違うのだ。働いている人が来られる日時設定や役立つ内容の講座をしているのか。社会の動き、課題に合った企画か。本当に女性の役に立っている事業か、ということを厳しく問われました。

(PP)

確かに静岡市の現状に目を転じてみれば、生産年齢人口が減少して、2010年の高齢者率は24.6%。少子高齢化社会が急速に進んでいることがわかります。

(PP)

また、2010年の国勢調査の結果によると、静岡市においても単身世帯が30.5%と、最も多くを占めるようになりました。

また、見ていただくとわかるように、一人親世帯も少しずつ増えており、これは全国平均を上回っています。

(PP)

静岡市でも生活保護を受ける人は、ここ数年急増しています。

(PP)

女性の就労に関しては、静岡市でも30歳から34歳の労働力率が20年前、10年前と比べて大きく上昇しており、M字型カーブのカーブが解消されつつあります。50歳以上の労働力率も上昇しており、働く女性は確実に増えています。

(PP)

しかし、男性に比べて圧倒的に非正規労働者が多く、働く女性の半数以上を派遣社員やパート・アルバイト等が占めています。

(PP)

これらのデータからも生活困難リスクを抱える人が増えていることは明らかです。生産年齢人口は減り、税収の伸びは期待できないため、行政サービスの在り方など、社会システムが静岡市でも大きく変わろうとしています。

(PP)

こうしたことから、課題解決型事業に積極的に取り組むことになりました。

(PP)

まず、女性のための健康支援は、エクササイズの講座は縮小、結核予防会の協力を得て、

30代の女性に一時保育を付けてマンモグラフィの体験会を行いました。また、子育てしたくてもできないカップルがたくさんいることがわかりましたので、カップルで来ていただいて不妊についての講座も実施しました。近年増えているうつ病についても正しい知識を得る講座を実施しました。

(PP)

男性に向けた家事実践講座は、人気がありましたけれども、カルチャーセンターや生涯学習センターに任せることにしました。今朝の朝日新聞にも掲載されていた男性介護者の存在に着目し、昨年からは、介護している男性同士、親や妻を介護するお互いの苦労や悩みを語り合う交流会などを実践しています。

また、男性相談に関わる団体と協働で、退職後の男性の生と性を考える講座を行ったところ、30人の募集に対して40代から80代まで57人の男性の応募がありました。

(PP)

学生に受けてもらいたい、デートDV防止講座や護身術は、待っていても女性会館に来てもらえないので、積極的に大学に出かけて行っています。

今年度は、DV被害者に接することもあると思われる看護学生を対象にと考え、看護学校に出向きました。実は、看護職などに就く女性は、受容する力が高いことから、自身がDV被害に遭いやすいことも相談室のカウンセラーから聞いていたからです。

(PP)

また、マイクロソフト社からの助成を受けて行った「経済的に困難な女性のためのパソコン講座」は、30人に受講してもらうことが条件でしたが、NPOで購入できたパソコンの数が5台しかありませんでしたので、5人ずつ、年間6コース行いました。少人数であったことは、受講者に大変好評でした。

また、「広報しずおか」に毎回募集の掲載が出たことで、女性会館では困難を抱えた女性を支援しているという認知度を上げることもできました。

初めて募集を行うに当たっては、対象を「経済的に困難な女性」とすることで、広報課の理解が得られずに、交渉が大変でしたが、今では市の保育児童課、生活支援課などからも紹介されて申し込みに来る人がいます。

(PP)

平成20年の夏には、シングルマザーのための就活応援フェアも行いました。資生堂のOGの方にメイクをお願いし、女性フォトグラファーにすぐ写真を撮ってもらい、その場で履歴書用写真をプレゼントしました。

また、ザ・ボディショップから2人のスタッフを派遣していただいたのハンドマッサージも好評でした。地元のバス会社にプリペイドカードを寄附していただいたり、食品会社に子どもさんのためのゼリーなどお菓子を提供していただいたりして、お土産付きのフェアになりました。洋服も、メーカーに寄附していただいて、ぴったりサイズの合う方にプレゼントして持って帰っていただきました。

(PP)

こうしたことで、これまで来館することはなかったけれども、本当は女性会館に来ていただくべきだった方、困難を抱えた方に少しずつ女性会館の存在を知ってもらえるようになりました。

(PP)

半年後に受講者の追跡調査をしたところ、7割の人が仕事をし、2割の人が職業訓練を受けていました。これまでやってきた専業主婦向けの再就職講座のときには、1年経って調査してもほとんどが再就職なさっていなかったのですが、このように講座が女性の役に立ったという実感がありました。

(PP)

昨年度からは、働きづらさに悩む若年無業女性に向けて「パソコン&しごと準備講座」も開催しています。

これまでに3コース実施して、44人が修了しています。今後の課題は、講座修了後の居場所づくりです。

例えば、今年講座に来られた方の中には、中学以来、不登校で外に出られなくなってしまった方がいらっしゃいました。女性会館に来ることですごく前向きになられたのですが、講座が修了してしまったり、また、居場所がなくなってしまうわけです。今後、そういう方たちをどうして差し上げればいいのかを、今、考えているところです。

(PP)

また、講座だけでは解消しない働く上での悩みに対して、毎月定期的に平日と夜にキャリア相談、日曜日には就労相談も実施して、個別対応もしています。女性会館だけでは解決しない問題は、関係機関につないでいます。

(PP)

文科省のライフプランニング支援の委託事業にも応募して、働く30歳前後のシングル女性に向けた夜間連続講座も8回行いました。初回と最終回は街中に会場を設け、また、最終回には、希望者のみの女子会も実施しました。

この講座は、正社員として働いている女性に就業継続の大事さを伝えようと企画したのですが、就職氷河期に働き始めた30歳前後の女性たちは、正社員であっても、その平均年収は200万円台で、バブル期とは違った堅実な生活ぶりを知ることができました。

お手元に配らせていただいた小さなピンク色の表紙の冊子は、各回の講座内容をコンパクトにまとめたものです。

この冊子を公共施設に置くだけではなくて、若い女性に人気のカフェとかパスタ屋さんなどにも専用スタンド付きで20冊ずつ置かせてもらいました。ほとんどがなくなって追加してほしいという御連絡も受けました。講座に参加できなかった多くの女性にも配布することができました。

(PP)

また、8回連続講座の中で、地元で働くちょっと先輩の女性からライフストーリーを聞く回が大変好評だったことから、今年は2か月に1回、市内のバスターミナル近くのカフェをお借りして「ロールモデルカフェ」を開催しています。OLから資格を取って社会保険労務士になり、現在は、障害を持つお子さんを育てながら独立して働いている女性、白血病で髪をなくした女性に安価でかつらを提供している社会起業家の女性、地元の信金で結婚、出産を乗り越えて働き続けて支店長代理になった女性など、ゲストにも30、40代の女性をお願いしています。

(PP)

また、その他の取組として、今年好評だったのがベビーキルトを作成する「キルトカフェ」です。初めて参加された方には、必ず女性や子どもに対する暴力防止についてお話をし、その根絶を願いながら、一針、一針キルトをつくっていただくものです。この半年間で小学生から80代の女性まで、延べ300人の方の協力を得て、32枚のベビーキルトが出来上がりました。

先月、11月のパープルリボン月間にこのようにたくさんのベビーキルトを展示いたしました。今月14日には、このベビーキルトを乳児院に届ける予定です。自分の好きな縫い物で社会貢献できたと、大変参加者に喜んでいただきました。

(PP)

また、先ほどお話しした平成7年から始まった、アイセル女性カレッジも9期を終え、修了生も169人になったことから、今年は、アイセル女性カレッジのリカレントコースを行いました。修了生が男女共同参画の視点のある地域課題解決の担い手になって地域課題に取り組もうというものです。地元で活動している方を講師にするだけでなく、釧路から日置真世さんをお招きして、パーソナルサポートについても学びました。

(PP)

貧困問題にも着目し、子どもの貧困、高齢者の貧困問題、社会的包摂の考えを広く市民に知っていただく講座も開催しました。

また、静岡は、東海大地震が予想されることから、3.11以前から女性と災害の問題にも取り組んできました。今年は、もりおか女性センターの田端八重子さんと、災害復興支援コーディネーターの石井布紀子さんにメディアが語らない災害と女性についてお話しいただきました。

(PP)

今までお話ししましたように、平成19年度から様々な試行錯誤がありましたが、課題解決型事業に取り組んできました。

(PP) (PP)

企画力は、全国女性会館協議会でも評価され、この5年間に事業企画大賞を1回、奨励賞を3回受賞しました。先ほどお話しした「アラサー女子限定 ワタシが選ぶこれからのワタシ」は、今年奨励賞を受賞することができました。

(PP)

講座やイベントの参加者のうち把握できた新規来館者は、10月末までで1,600人を超えました。

(PP)

課題解決型事業への転換によって非正規で働く女性、シングルマザー、30、40代の独身女性など、従来の利用者層とは異なる来館者も増えてきました。

(PP)

また、この5年間に一時保育した子どもの数は1,500人を超えています。

(PP)

図書コーナーも年々の工夫を重ねた結果、利用者や貸出冊数も右肩上がりです。

(PP)

しかし、取組の中で見えてきた課題もあります。

(PP)

先ごろ指定管理1期目の5年間の総合評価を市からもらい、総合得点は95.6点でした。これは、静岡市の指定管理者の中でトップだったと聞いています。しかし、自己評価に取り組む中で、市の協定書にその定量評価を利用した数値目標が盛り込まれて、数字に縛られるという状況もあります。

しかし、される評価ではなく、自らする評価が大事と考えて、事業評価システムの開発と普及のための全国女性会館協議会の研究会や山谷会長代理とも男女共同参画政策を推進するための評価に関する調査研究会に参加させていただいて勉強しています。自己評価は、会館の目的の明確化と事業の改善に大変役立っております。

(PP)

最後に、この5年間で見えてきた課題についてお話しします。

1つ目は、複合的な問題を抱える女性にとって、よりよい解決の方向に結び付けるためのサポートがまだまだ十分ではありません。講座や情報提供だけでは限界があります。

また、2つ目は、男女共同参画と女性の経済的活動をもっと結び付けて問題解決をする必要があることを感じています。

3つ目は、問題解決型事業においては、満足度以外にも指標が必要ですが、まだ模索の段階です。

(PP)

課題解決に向けて、今後、この5つのことに取り組みたいと目標を立てています。

(PP)

そのために、私たちはこれまでの当事者の視点での企画力、経験値にプラスして、国の指針や科学的データから、今、そして半歩前を読み取って、着眼力、発想力、コーディネーターする力を付けたいと努力しているところです。

休館日にはゼミ形式で発表者を決めて、先ほどお話しいただきました宮本太郎先生の『生

活保障』という本をテキストにしたり、『男女共同参画白書』をテキストにしたり、また、国の基本計画の二次と三次を取り寄せて読み比べてどこが変わったのかというところを読み込む職員研修も行っています。まだまだ足りないことばかりですが、静岡市民に必要なだと思っただけの施設になるために、日々努力しているところです。

(PP)

御清聴ありがとうございました。最後に、これが、スタッフ一同の写真でございます。

○鹿嶋会長 どうもありがとうございました。男女共同参画に女性の経済活動への参加が必要だということ、これが5年間で見えてきた課題とおっしゃっていましたが、同時に参加者の中にも、いわゆるシングルマザー、それから若い女性たちも増えてきているということ、その辺りが、多分、今回の我々のテーマである雇用・セーフティネットの再構築というものと少し結び付いてくるのかと思って聞いていました。

非正規、正規の比率は、ほぼ国と一緒にですね。男性が正社員 80%、女性が 45%というのは、国とほぼ一緒です。

今のお話を聞きして、皆さんの方で、御意見とか質問があれば、お伺いしたいと思いますが、どうでしょうか。

○廣岡委員 課題解決型事業というものは、私もかねてから非常に大事だと思っているところです。日本の場合には、生涯学習がずっと長く、知識、教養を高めるというタイプが強かったと思います。それで、学んだことから一歩踏み出して、活動したり、事業を起こしたり、経済的に自立したりと、そういう側面が弱くて、90年代各地で女性センターができたときにも、勉強したい女性が学びましょうとか、ジェンダーとは何かとか、座学が多かったと思います。

それで、やはり今、おっしゃったような問題解決とか、課題達成とかというタイプの学習のプログラムは必要で、それが今から力を入れて、そろそろ何かモデルが見えてきた、モデルがたくさん出てきたと思うのですね。今から力を入れてここをやってほしいと思っているときに、どうも国の方では生涯学習の方の予算が減っている感じで、ちょっと悲しいと思うので、是非、地方でこれに大いに力を入れてもらいたいと思って聞いていたところです。

お伺いしたいのは、仕事を起こすにしても、活動を始めるにしても、再就職するにしても、なかなか女性センターにやってくる人自身が、そんなにモチベーションの高い人ばかりじゃないですから、結構難しいと思うのですけれども、その辺りのところの苦労は、今、どんなふうに考えていらっしゃるのかということです。問題解決、課題達成型の事業の取組が始まって、何か3、4歩歩いたというくらいの段階で、まだまだやるべきことはたくさんあると思います。現在の状態を少し中期的なスパンでどんなふうに位置付けておられるのかをお伺いしたいと思います。

○松下委員 一般的にもう就職をされている方には、今、お話ししたように、就業継続、「簡単に辞めないでくださいね」ということ。でも、とても雇用条件が悪く、労働基準監

督署につながなくてはいけないような状況でも、知識がないために働いている方もいるので、そういう場合には「同じところで働き続けなさい」ということは言わないですけれども、「会社を替わったり、職種は替わっても働くことが大前提でいかれた方がいいと思いますよ」ということは、若い女性にお伝えしています。

先ほどの宮本先生のお話にもあったように、男性のフリーターとかニートというのは、すぐ話題になるのですけれども、女性は家事手伝いの中に埋もれてしまったり、家族と同居、静岡などでは、まだそれほど経済状況が厳しくないで、家族の中にいれば問題が見え難い。「パソコン&しごと準備講座」では、働きたいけれども働きに行けないとか、実際に働いてみたら、パワハラとかセクハラに遭って怖くて出かけられなくなってしまったという方もいらっしゃいました。そういう方たちに対して、今後も支援していくのが、やはり自分たちの役目かなと思っています。

一般的なところでは、静岡労働局と一緒に、パートで再就職する人のための準備講座をやります。他の機関とも積極的に組んで事業をやりたいと思っています。

静岡市内には県と市のNPOセンターが全部で3つありますし、産学交流センターとか、いろいろな公的施設が割と充実していますので、女性会館らしさ、違いを出すということに気を遣っています。

お答えが十分だったかどうかわかりませんが、以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

宮本先生は御意見ございますか。

○宮本教授 大変興味深い御経験を伺えてよかったです。先ほど行政評価の話をちょっとされていて、私なんかもいつも歯がゆく思っているのですけれども、先ほど申し上げた两性就労支援型の仕組みの中では、自治体が行う成人教育の役割というのはものすごく大きい。ところが、これはさっき廣岡先生もおっしゃいましたけれども、日本の成人教育あるいは生涯学習というのは、どちらかというと趣味の世界になってしまっている。

この間、平成8年から、多分、社会教育関係の予算は、自治体で1兆円くらい減っていると思うのですね。社会教育主事なんか3,000人くらい減っていると思うのです。

それで、こうした活動を維持し、かつ、まさに女性の本当の就労に連動させていくという試みをどうきちんと評価してもらうのか、その評価の枠をどういうふうに出していくのかということがとても大切だと思います。その辺り、こういう事業がとかく今の逼迫した自治体財政の中で、旧来型の市長や地方議員に限って無駄なお金というふうに考えがちの中で、存在感を持たせながらそうした方々に対して説得力を持って事業評価を受けていく上での物差しというのを、どういうふうにお考えなのでしょう。

○松下委員 実は、事業仕分けは、私たちの静岡市では、まだ女性会館は俎上に上がっていませんけれども、名古屋市では上がっていると聞きましたし、それから静岡県のセンターも対象になったと聞きました。ですから、私たちも市が求める以上に、自分たちで半歩先くらいのことを考えていろいろ手を打っていかなければならないと思っています。やは

り一番思っていることは、先ほども申し上げましたように、いろんな施設があるので、女性会館がなくなっただけで何も困らないという人に来てもらっているだけでいいのかということ。ただ部屋を借りたいとか趣味的なことをしている生涯学習センターがあればいいとか NPO センターがあればいいという人とお付き合いをしているだけでは仕方がないということです。女性会館がないと困るという方を増やしていこうというふうに考えています。

質の評価は、だれに何を持って評価されるのかという点でもなかなか難しいので、今はとにかく定量評価を積み上げること、例えば働きづらさに悩む人を募集すれば、これだけ応募があつて、50 人の方にこういう講座を提供できたとか、そういうことの説明をきちんと果たせるように頑張っています。

実は、先日行われた、2 期目の指定管理の審査会で、ある審査員に言われたのは、「ほかの指定管理者の審査会にもいろいろ行くのだけれども、ソフト部分の話をこんなに提案されたのは初めてで興味深かった。けれども、そんなに頑張り過ぎて、ある程度の事業費しか出せていないのに、大丈夫ですか」というようなことでした。

でも、私たちは NPO です。女性会館の仕事以外にももう少し道を見出して、将来的にはそちらからも収入をもっと得られ、女性のための活動をしていけるといいなと思っております。

○山本委員 前提のような質問になってしまい、かつ、松下委員にお伺いするのが適切な質問かも、ちょっとわからないのですが、全国の自治体で、女性会館を指定管理者でもって運営するというのは、もうほとんどそうになっているということなのではないでしょうか。あるいは実際に指定管理者として、いろいろな団体が考えられると思うのですが、このような静岡市の NPO のような形態の指定管理者が一般的なのではないでしょうか。

もう一つは、全国の自治体の女性会館の間で、連携といいますか、協働がどれぐらいの頻度で、どのような感じで行われているのかと、両方とも前提のような基本的な質問で申し訳ないのですが、お聞かせいただければと思います。

○松下委員 今日の資料 5 の 4 コマ目をごらんいただくと、これは国立女性教育会館のデータベースから拾ってきたものですが、女性関連施設と言われるところが、386 施設ありまして、その中で指定管理者制度を導入しているのが、都道府県で 32 施設、市町村の施設で 71 施設となっています。特に政令市などでは、指定管理者制度を導入している施設が多いです。

中には財団が経営していらっしゃる、私たちとは比べものにならないような大きな規模のところもあります。

私たちと同じように NPO で指定管理者になって、とても一生懸命やっていたところ、ところが幾つかありまして、数年前から一緒に合同研修会を年に 1 回やっています。東日本大震災が起こり、被災された女性の支援を一生懸命やって大活躍していらっしゃるもりおか女性センター、それから「行列のできる講座の作り方」を一生懸命やっていたら

やるエセナおた、それから、つながれつと NAGOYA、尼崎トレピエ、施設がリニューアルし、次の指定管理の審査があったばかりだという広島市の女性センター。各地の女性関連施設を担う指定管理者の方と一緒に1年に1回集まって、NPO ならではのそれぞれの悩みとか、それから指定管理者であることの大変さとか、さまざまな情報交換をしています。真似できるところは真似したり、ほかではこうやっていると説明して市の交渉の材料にさせてもらったりもしています。

また、私たちのような小さなセンターの集まりだけではなくて、やはり国立女性教育会館（NWECC）というのが大事だと思っていまして、国立女性教育会館で何回か開かれる研修などには、必ず職員を行かせています。また、全国女性会館協議会にも、多くの女性センターが加盟しておりいろいろなことをやっています。

今般の 3.11 の震災に関しても、被災女性の支援をしたいということで、全国女性会館協議会に「女性に特化した寄附集めをやりたい」と申し出ましたら、「申し出たのだから、松下さんが事務局をやりなさい」と言われて、今、事務局を引き受けています。10 月末までに 400 万円近い寄附金を全国の皆様からいただきました。各センターにやりたい事業、女性のために支援したい事業を申請していただいて、幾つかの施設に寄付金を届ける審査をしている途中です。そんなこともやっています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。山谷先生、何か一言言っておきますか。

○山谷会長代理 実は、全国のこういう指定管理者になっているところは、ほかのスポーツ施設とか、文化施設なんかと同じようなレベルで、いわゆる効率性とか節約で責められてくるのですね。だから、それを逆に評価で逆襲しようというコンセプトで、大体 7 つぐらい評価のやり方があるのですけれども、それは、逆に行政を説得する手段として考えています。いろいろな研究会で、去年、科学研究費補助金が取れまして、今、全国のそういう施設を対象に、いろいろ調査とかアンケートを取って、どういう状況にあるのか、これを 3 年計画でやっています。先週も名古屋で研究会をやっていたのですけれども、松下委員のところは、結構、善戦されていまして、すごいなと思いました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。それでは、これで松下委員の説明を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

関係府省のヒアリングと、それから今日の有識者ヒアリングを踏まえて、次回「雇用・セーフティネットの再構築」について意見の取りまとめをすることになります。この点について、皆さんから御意見があればお聞きしたい。

それで、関係府省ヒアリングは、かなり膨大な量でしたので、多少おぼろげなところがあるかもしれません。

ただ、今日、松下委員、それから宮本先生には、様々な視点から問題提起をしていただきました。

特に、セーフティネットについては、張り替える必要があるだろうということなのですが、では、どこをどう張り替えればいいのかといったようなことを、例えば取りまとめの

中にどういうふうに入れるのかとか、それから、さっきの宮本先生の説明ですと、男性の雇用の質が非常に劣化してきているという指摘がありました。

それから、女性は、相変わらず、第一子出産で6割の人が辞めている現状。また、2030年には生涯未婚率、これが3割に届きかねないという推測があるわけですね。

そうした中で、私たちは雇用とセーフティネットという中で、どのような形で意見の取りまとめを行うか。

最終的には、皆さんの意見と、事務局と、あと私の方で相談して行うことになるのですが、こういう点は、やはり欠かせないだろうといったような御意見があれば、今日、是非お伺いしておきたいと思っております。

これまでのヒアリングだと、こういう視点がどうもなかったのではないかとしたことでも結構ですので、是非お伺いできればと思っております。原田委員はいかがでしょう。  
○原田委員 女性と経済のワーキング・グループの方でやっているように、なぜそうなっているのかという分析と、その分析に基づいてどうしたらいいかということが必要だろうと思います。こういうふうになっているということはわかりましたが、なぜそうなっているのかということがよくわかっていないという気がいたしました。

今日の宮本先生のお話は、これまでの社会保障というか、生活安定のシステムが崩れているにもかかわらず、政策がそれに対してうまく対応できていないというお話だと思います。

それで、宮本先生は、今日、建設業で雇用を維持するというシステムがだんだん変わりつつあるとおっしゃっていたのですけれども、何かこの震災を契機に、また、やはり建設業の雇用というようになっていく。そもそもリーマンショックのときにも建設業で雇用という話にまたなりましたし、更に震災で雇用という話になっていて、非常にゆがんだ生活保障になっているような気がいたします。

女性が働きに出られるようにするためには、子どもを預かるシステムが必要なわけです。子どもを預かるシステムをつくることは、同時に女性が働けることでもあるわけです。

そこは、宮本先生と意見が違うと思えますけれども、現在の子どもを預かるシステムは、ものすごいコストがかかるので、現在のような形で子どもを預かるシステムをつくることは、余り現実的でないように思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。二宮先生はどうですか。

○二宮委員 これまでいろいろ話を聞いてきた中で、やはり共通してすごい思いがあるところが、今日の宮本先生のお話でもあったのですが、資料のパワーポイントの、13と16で出てきた橋の架け方のところです。教育と雇用というのをどういう形でつないでいくのかというのが、やはり将来的に長いスパンで考えたときには、一番大事になってくるのではないかと印象を持っています。

特に昨日、WESに参加された方の話を聞きましたが、学生が本当に最後まで働きたいという意欲を持ち続けられるような環境をやはり体感させてあげられることがすごく大事であるという話に印象を持ちました。

その際、実際に今はインターンシップとかいろいろ言われて、体験型で出ていくチャンスがあるのですけれども、やはり中小の企業とかですごく困っているのは、育休を取らせたくても、結局、代替の者が財源的に担保されない限りは難しいとか、そういう話が、昨日も出ていました。実際に国際機関では、育休を取られた職員の代わりに公募でインターンシップが入って、大学院のマスターレベルの子が、その職員の代わりに働きに出ているというような状況がありました。その意味で、国際機関では、ドクターが必要とされるようなレベルの人のところであってもマスター1年の人を受け入れるということが行われているわけです。ある意味で言えば、先行投資の意味合いもあるでしょうが。さらに、実際に大学と企業のところ、今は大学側の希望だけで企業との関係、働く関係というのをつくっているかと思うのですけれども、企業側にもメリットがあるような形、特に大企業は自分で賄えるとしても、中小企業とのつながりのところで、もう少しインターンシップの考え方も入れていったら面白いのではないかなという印象を持っています。

先ほどフランスではヌヌのように、無資格でもある程度育児とかいろいろできるチャンスがあるという話を聞きました。確かに責任問題とか、実習などいろいろ複雑な問題はあると思うのですけれども、中小企業が単独で保育所の設置などの企業内育児支援を行うのが難しいのであれば、場合によっては自治体も絡む形で、子どもを見るような施設を設け、そこに大学生のスタッフを実際に受け入れ、就業体験させることも考えられるのではないかと思います。また企業へのインターンシップを決めていく段階でも、学生たちのなかにも今までみたいに男性が働いて、女性が家庭というような印象をたくさん持っている者もいると思うのですけれども、先ほどの国際機関の例のように、両性就労のベースになるようなところに学生をインターンシップとして送り込むことによって、意識、体験を自分たちで持たせる。それが、例えば今の学生が10年後、働いているときに、自分がその立場になって、今度は、逆にサービスを受ける可能性もあるということを感じさせるような形で循環させていくことによって、学生が社会に参画するとか、社会に関わるという意識をうまく育てていかないと、持続的な形でうまくいかないのではないかな。その意味で、すぐ橋のIのところに興味を持ちました。

○鹿嶋会長 岡本委員、どうぞ。

○岡本委員 私は、最近、暗い気持ちになっております。第3次男女共同参画基本計画ができたときには、これまでと大分違うなと思いましたが、いろんな期待もしておりました。もちろん、まだスタートしたばかりではあるのですけれども、非正規の方たちの、不安定雇用の問題はどうしたら解決していくのだろうか。特に、今、労働者派遣法が国会で2年間棚ざらしになり、多分、今回の通常国会では通るのでしょうかけれども、相当な譲歩をせざるを得ない中で、なかなか不安定雇用というものも、低収入ということも少しも問題は減っていくことがないのではないかなと思ってしまいます。

それから、今、子ども・子育て新システムの委員もやっているのですけれども、ここでの議論も大分まとめに入ってはきているのですが、利害関係が対立する団体間でまとめざ

るを得なく、社会全体で子どもを支えていくというようなことが、なかなかできない状況になるのではないかと、ワーク・ライフ・バランスについても、多くの企業では、むしろワーク・ライフ・バランスではなくて、もうダイバーシティということで、ちょっとワーク・ライフ・バランスが隅に追いやられているような状況になっているということを感じています。悪いことばかり言いますけれども、企業が、外国人労働者の採用にシフトしていった。別に外国人労働者が悪いということではないわけですが、まだまだ若年者雇用の失業が増え続け、新卒の内定率も低い等の問題が解決されていない中でどうしたらいいのかと考えさせられます。将来の労働力人口の問題をどう解決していくかということで、女性の就労ということ、私たちは議論してきたわけですが。一方で、企業はどんどんと海外に出る、または外国人採用していくというようなことを考えていくと、本当に今の雇用の問題やセーフティネットをどうやって張り巡らすのかということが、何か私たちが思ってきたことと、今、逆行しているような気がしてなりません。こういったことも含めて、これは私たち連合の役割でもあるのですけれども、経済団体と、いろいろともう少しきちんと議論しておかないといけないと思いますし、私たち自身も本来であれば、宮本先生が夫婦二人で働いて、年収 300 万というお話がありましたけれども、そのためにはワークシェアリングをしなければいけないし、男性の正社員片働きを標準とした処遇や制度を見直す議論もしなくてはいけないと思います。でも、そこまでなかなかまだ組合も踏み込めていないわけですが。そういったこともいろいろと考えていかないと、解決できないのではないかと、最近思っていて、暗い気持ちになっています。最後に感想めいた、ましてネガティブな発言で申し訳ありません。

○鹿嶋会長 我々の専門調査会は、政府や団体と違いまして、現実問題と取り引きすることなく、やはり第3次基本計画の中に盛り込んだことに忠実になって議論を進めていきたいと思っておりますし、そういう視点に立って、今回の取りまとめも行っていきたいと思っておりますので、どうぞ、暗い気持ちにならずに、どんどん発言をしていってください。

皆さん全員からお聞きしましたが、この取りまとめについて、私はこのことだけは言っておきたいとか、そういうことはありますか。

○山谷会長代理 案外気づいていない部分があるのではないかとというのが1点あります。私は京都で不登校の子どもが通う中学校のPTA会長をやっていたことがあるのです。結構、そこは不登校の子どもが集まってくるのですが、やはりシングルマザーが多い。中学校は義務教育なので、何とか京都市役所も面倒を見るのですけれども、卒業をしてしまったら行き場がなくなるのですね。お母さんは働いていて、娘さんが家にずっといるとか、そのうちやはり心の病気になってきますし、そういう人たちが結構、数は多くないですけども、いるわけですね。そこが、多分セーフティネットから漏れているのではないかと。引きこもりになって、よくなってファーストフード店のようなところでアルバイトできるかどうかぐらいの非正規雇用です。だから、セーフティネットから漏れる人たちに非常にセンシティブになる必要があるのではないかとこの気がします。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。皆さんからの議論を聞いていて、やはり非正規雇用の問題ですね、やはりこれが大きい、どういうふうにもこの問題を解決していくのか、特に女性の非正規雇用者はどんどん増えてきているわけですから、この辺りは、やはりまとめる上での重要なポイントにならざるを得ないと聞いておりました。

この取りまとめですけれども、私の方と、それから事務局でまとめまして、委員会が開かれる前に、皆さんの方にメールで送るようにいたします。そして、御意見をいただきたいと思っております。これから先のことは、今から事務局の方に説明してもらいますが、私と事務局とでまとめるということに対しては、御賛同いただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○鹿嶋会長 では、そういう形をもって進めさせていただきます。

それでは、本日の専門調査会自体は、これでおしまいにいたしますが、あとは事務局の方からお願いします。

○江原補佐 本日は、2時間以上にわたりまして熱心に御審議いただきまして、どうもありがとうございました。

議事要旨につきましては、いつもと同様、会長に御確認の上、速やかにホームページに公表したいと思えます。

議事録につきましては、本日、御出席の委員の先生及び有識者の先生の御確認をいただいた後、ホームページにアップしたいと思えます。

次回の監視専門調査会の日程でございますが、来年の2月3日金曜日の午前10時から12時の2時間を予定しております。会場の方は、まだ決まっておりませんので、決まり次第御連絡したいと思えます。

また、その間までに、先ほど会長からございましたとおり、今回の取りまとめのたたき台となるようなものをこちらの方で、会長と御相談させていただいてつくりまして、見ていただきたいと思えますので、よろしくお願ひしたいと思えます。

事務局からは、以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、これで、第7回の監視専門調査会を終わりたいと思えます。

どうもありがとうございました。