

監視専門調査会（第8回）議事録

1 日時 平成24年2月3日（金）10:00～11:31

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
委員	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	奥山恵美子	仙台市長
同	加藤さゆり	長野県副知事、前全国地域婦人団体連絡協議会事務局長
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」に関する意見について
(配布資料)

資料1 事務局配布資料

(政策・方針決定過程への女性の参画状況及び地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況について)

資料2 事務局配布資料

(「ワーク・ライフ・バランスを実現する上で障害となっている規制・制度・運用等」についての意見・提案募集)

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 第3次男女共同参画基本計画の実施状況についての意見

(「雇用・セーフティネットの再構築」関係)の中間整理(案)

資料5 第3次男女共同参画基本計画の実施状況についての委員の主な意見

(「雇用・セーフティネットの再構築」関係)

5 議事録

○鹿嶋会長 ただいまから、第8回「監視専門調査会」を開始いたします。

本日は、「雇用・セーフティネットの再構築」に関する意見について協議をいたしますが、その前に事務局から報告をお願いします。

○飯村補佐 お手元の資料1を御覧いただければと思います。

今年1月18日に「政策・方針決定過程への女性の参画状況及び地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況について」を公表いたしました。

23年度の調査結果について、調査結果のポイントに沿って御説明させていただきます。

まず、全体を通してですが、政策の方針決定過程への女性の参画の拡大は、改善傾向ではあるが、増加幅は小さいというところが大きな流れでございます。

1の女性の政策・方針決定参画状況調べについて、御説明します。国会議員に占める女性の割合が平成23年12月現在、衆議院で10.9%と前回同、参議院が18.6%、前回は18.2%でございます。国家公務員の管理職に占める女性の割合は、平成22年1月現在で2.4%、前回は2.2%。民間企業の管理職の割合、これは課長相当職ですが、平成22年において7.0%、前回は7.2%とほぼ横ばいでございます。司法分野における女性割合は、平成23年現在で、検察官が14.1%、前回は13.6%。裁判官が17.0%、前回は16.5%。弁護士が16.9%、前回は16.3%でございます。医師や歯科医師における女性割合は、平成22年で医師が18.9%、前回は18.1%。歯科医師は20.8%、前回は19.9%。研究者に占める女性の割合は、平成23年で13.8%、前回は13.6%とほぼ横ばいという状況です。

続きまして、2の審議会における女性委員の参画状況調べに移ります。国の審議会等における女性委員の割合は、平成23年では33.2%でした。前回は33.8%でございます。女性の専門委員等の割合は18.4%、前回は17.3%。国の審議会等のうち、女性委員を含まない審議会は、証券取引等監視委員会、政治資金適正化委員会及び検察官適格審査会となっております。前回と同じです。

今、申し上げた部分について、時系列で見ますと、8、9ページに主な分野について時系列の流れが見ていただけます。

また、その次のページですが、女性の参画について社会のあらゆる分野において2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待するという、2020年の30%の目標は、平成15年に男女共同参画の推進本部で定めておりました、これを踏まえて第3次男女共同参画基本計画での成果目標について30%に関するものを、抜き出しております。これを見ますと、多くの項目でわずかずつですが、改善が見られることがわかんと思います。

○松崎補佐 男女共同参画局推進課の松崎と申します。

引き続きまして、地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況について御報告申し上げます。

資料1、1ページ、3番、4番、同じく資料1の12、13ページを御覧いただきながらお聞きいただければと思います。

まず、この調査は都道府県、政令指定都市、市町村に調査をお願いしてございますが、今年度は昨年3月に発生しました東日本大震災の影響によりまして、とりわけ被害の大きかった岩手県、宮城県、福島県の15市町村については調査をすることができませんでした。岩手県、宮城県、福島県、政令市である仙台市の皆さんにはこのような状況の中、調査に御協力をいただいて取りまとめることができました。

まず、地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状

況については、市区町村における男女共同参画に関する計画の策定率が、今年度は65.9%でございまして、前年の63.3%から2.6ポイントの上昇でございました。市区で見ますと94.7%、町村で見ますと40.9%という状況でございます。年々状況している傾向がございます。

続きまして、都道府県防災会議における女性委員の割合でございます。委員総数2,419名に対して女性の委員数は87名、率にしまして3.6%になってございます。13ページの資料を御覧いただければと思いますが、この資料のうち網掛けをしております都府県につきましては、防災会議に女性委員がゼロである都府県になります。一昨年12月に閣議決定をいたしました第3次男女共同参画基本計画の中で成果目標の1つに、女性委員のいない都道府県防災会議の数が、平成21年現在は、13あったものを、平成27年にはゼロにするという目標を掲げてございますが、現在まだ12の都府県についてこのような状況であるということでございます。

以上でございます。

○江原補佐 続きまして、調査課の江原の方から2件御報告させていただきます。

まず、最初に資料2を御覧いただきたいと思えます。

委員の皆様にもメールで周知をお願いいたしましたが、昨年12月27日から本年1月26日までの間、男女共同参画局におきまして「ワーク・ライフ・バランスを実現する上で障害となっている規制・制度・運用等」についての意見・提案募集を行いました。

資料2の、2の3行目の※印のところの1つ目のポツに「就労による経済的自立」と書いており、その括弧の中に「非正規労働者や母子家庭の母等の就労、社会的起業を通じた就労など」と書いております。このように、この意見募集につきましては、狭い意味でのワーク・ライフ・バランスにとどまらず、幅広い意見、提案を募集したものでございます。

おかげさまをもちまして、370件を超える多数の意見・提案をいただきました。

個人からの提案・意見を男女別に見ますと、男性が4割弱、女性が6割強という状況でございます。

また、年代で見ますと、30代、40代がそれぞれ30%台に達しているという状況で、この年代がワーク・ライフ・バランスに関心がある層と言えます。

ただいま見ておられます資料2の裏面を御覧いただきたいと思えます。

資料2の「5. 意見・提案の取扱い」でございまして、1つ目のポツに書いておりますように、いただきました御意見・御提案につきましては、まず、改善方策を検討いたしまして、必要に応じて男女共同参画会議等を通じまして関係大臣への要請を行うなど、具体的かつ実効ある改善の実現を図ることとしております。

現在、当局におきましては、いただいた御意見・御提案について内容を精査しているところでございます。この取組の進捗状況等につきましては、今後、この監視専門調査会におきましても報告させていただきたいと考えております。

ワーク・ライフ・バランスの意見募集についての説明は以上でございます。

続きまして、資料3を御覧いただきたいと思います。

資料3は、第3次男女共同参画基本計画における成果目標の動向でございます。

前回、この調査会におきまして私の方から動向を説明させていただきましたが、その際に一部誤りがございましたので、この場を借りてお詫びと訂正を申し上げたいと思います。

訂正は2点ございます。

まず、資料3の2ページ、下の方になりますが、「第5分野 男女の仕事と生活の調和」の2つ目のところに「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」がございます。真ん中の欄の基本計画策定時の数字は平成21年、52.1%でございました。前回の資料では、平成22年の数値が最新値として一番右の欄に入っており、40.5%となっております。数値が悪化している項目の1つと取り扱いました。しかしながら、この項目につきましては、平成22年の調査からそれまで調査対象から除かれていました医療、福祉業あるいは教育学習支援業、サービス業を新たに加えたことから数値が変わったということございまして、単純にこの基本計画策定時の数値とは比較ができない状況でございます。なお、平成22年の40.5%から平成23年は46.3%になっており、この項目に関する数値が改善しております。

もう一点の訂正についてですが、4ページの真ん中辺りに「第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」というものがございまして、一番最後の項目に、「障害者の実雇用率（民間企業）」というものがございます。この数値につきましても、基本計画策定時が平成22年6月現在、1.68%でございましたが、一番右の欄にありますように、平成23年6月が1.65%になっていることから、前回の調査会での説明では数値が悪化している項目の1つとして取り扱わせていただきました。しかしながら、この項目について確認いたしますと、平成22年6月の数値が出た後の7月に制度改正が行われておりまして、数値が単純に比較できない状況でございます。仮にこの制度改正前の形で数値を推定しますと、23年度は約1.75%になるということございまして、改善しているということもできます。

以上のことから、前回の調査会でのこの2つの項目の取扱いにつきまして訂正をさせていただきます。

続きまして、現在、雇用・セーフティネットの再構築に関する御議論をいただいているところですが、その関連分野のうち、前回の調査会開催時から今回までに数値が更新され、最新値が出ている成果目標につきまして簡単に御紹介させていただきます。

2ページの「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」の一番下のところですが、「次世代認定マーク（くるみん）取得企業数」が赤字で平成23年12月末現在、1,185社となっております。

もう一つ、数値が更新されておりますのは、3ページの真ん中にあります「地域子育て支援拠点事業」というものが最新の数値では数が増えておりますけれども、7,354か所となっております。

私からの報告は以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

今から意見等をいただきますが、その前に、加藤委員がいらっしゃいました。今回、この専門調査会へは加藤委員は初めて出席ですので、自己紹介を兼ねた簡単なごあいさつをお願いします。

○加藤委員 長野県副知事をしております。遅れてまいりましたときは都道府県の防災会議における女性委員の割合の御説明がございまして、網掛けの中に長野県とありまして、目が更に覚めたところでございます。

23年の初期の御報告ということで、お断りがございすけれども、私は昨年3月に就任いたしまして、すぐに防災会議のところは女性委員を増やし、更に増加させるために今、努力をしている最中でございますので、御訂正をいただけたら大変ありがたいと思っております。併せて、政府におかれましては、災害対策基本法を改正して、女性が入りやすいように法改正を是非検討していただきたい。これは昨年8月の参画会議で官邸でも申し上げたところでございますけれども、併せてよろしく願いいたします。

○鹿嶋会長 それでは、先ほどの事務局の説明についての御意見、御質問等があればお伺いしたいと思います。

防災会議については、今、長野県についてお話しがありました。

○大谷委員 「国の審議会委員等における女性委員の参画状況調べ」の中の最後、丸ポツ2つ目の中で国の審議会等うち、女性委員を含まない審議会が3つ挙げられていました。御質問を兼ねて、日弁連でこういう取組をしていますということ併せて御紹介申し上げたいのですが、日本弁護士連合会全体として会員内における男女共同参画の推進に取り組んでおります。その中で、日本弁護士連合会には70を超える委員会がございまして、その中に女性ゼロ委員をなくすという活動をしているのですが、それだけ打ち上げてもなかなか進まないものですから、委員の改選の時期に合わせまして、おたくの委員会は女性が委員ゼロですということで、できれば女性委員を今回の委員改選に当たり入れていただくようお願いしたいという文書を出すなどの取組をしております。もう既にそういうことをなさっているのかもしれないので、確認のためにお伺いしたいのと、もしもそういう取組がないようでしたら、その改選時に合わせて注意喚起をするというのが1つの私どもの経験として効果的かなと思っておりますので、御紹介させていただきました。

○鹿嶋会長 事務局の説明、コメントは何かありますか。

○飯村補佐 今の個別に働きかけをしていくやり方については今後参考にさせていただければと思うのですが、全体に対してという働きかけは今までもやってきておりまして、個別に一律に何%というのは難しい部分もあるものですから、その部分は働きかけの仕方をこれから勉強していきたいと思っております。

○武川審議官 審議会の委員については、目標値を立てて従来はやってまいりましたけれども、どこの審議会がいつ改選時で、何人改選で、その中に男性が何人、女性が何人と、

それを何人にしたいのだという予定表のようなものを出していただいて取り組んできたこともございます。今後、再度そういった取組をして、具体的に自分たちが改選のときに何人増やさなければいけないということを明示的に意識してやっていただける取組をやっていくことを検討したいと思います。

○鹿嶋会長 ほかにはどうでしょうか。

○奥山委員 仙台市の奥山でございます。

被災地として1点、先ほど加藤委員からもお話がございました都道府県防災会議のゼロ委員会という件について発言させていただきたいと思います。

このたびの東日本大震災を受けて、新年度は相当多くの都道府県、また市町村において地域防災計画の見直しが始まるだろうと思います。既に国の中央防災会議の見直しも先行しておりますので、それと並行して地方が進んでいくだろうと思います。

そういう中で、男女共同参画を所管している部局では、今までも、防災会議に占める女性委員の割合が決定的に少ないという認識が、かなり強くあったわけです。なかなかチャンスがないとか、条例改正を議会に提案しなければいけないのに、そこだけを提案しにくいとか、あとは国の法律の規定であるとか、いろいろ定めがあって、ゼロ委員会も多かったりするわけですが、今回は、そういう意味では、ものすごいチャンスなのではないかと思っています。

仙台市も御多分に漏れず、地域防災会議は65名ぐらいの定員の中に女性が1人だったか2人だったかということです。ただ、今回の被災の中で避難所の運営などが女性の視点がないために、いかに決定的に避難所として不都合が多かったかということはたくさん報道されているわけで、女性の視点が入らない防災会議などは何の意味もないという声は、被災地ではたくさん出ているわけでございます。

ですから、1つの大きなテーマとして、地方自治体はもとより、都道府県、また様々な団体や国におかれましても、例えばこの機会にしっかりと女性委員の登用を進めることが大事だという、キャンペーンという言い方はおかしいかもしれませんが、重点課題として特に取り組むというのは時宜を得たことではないかと考えているものでございます。私自身も大いに発信していきたいと思っております。

○鹿嶋会長 いわゆる職務指定、あて職の問題についてはこの専門調査会でも数年前に弾力的運用という形で、条例法律の改正まで行かなくても、もっと弾力的に運用してほしいということで、各都道府県等に通知を出してもらっています。

私の大学は日野市にあるのですが、日野市のある市議員が去年、いわゆる防災に関する会議の中に女性議員が1人もいないので、どうしたらいいでしょうかという相談に来て、今、言ったようなことで説明したのですが、それを市議会で申し上げたところ、かなり賛同を得たということです。

私どもも監視専門調査会としていろいろやっているのですが、今、奥山委員がおっしゃったように、大震災を契機に更に加速度化したいと個人的にも思います。そのことに関連

してどなたかほかに御意見がありますか。

○廣岡委員 足立区のケースですけれども、課の方で女性委員を増やそうということで熱心にやっています、それが推進委員会も賛同して、審議会の女性委員が増えることが期待できるような担当課の人に来ていただいてヒアリングをして、是非増やしてくださいとお願いをしました。実際、推進委員会とか審議会も、男女共同参画の方で熱心にやってほしいというところで、幾分かはプレッシャーになるのかなと思います。多くの担当課長さんたちが、増やしますと、少なくとも口頭では確約されたということがありました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○加藤委員 私も全く、奥山委員がおっしゃるとおり、これを機に、そういうキャンペーンみたいなことを、大々的にやっていただきたいと思います。これは別にデータに基づいて申し上げる話ではなくて感触ですが、多分、私たちの周囲では御理解のある方も、御賛同いただける方もたくさんいらっしゃるのだらうと思うのですけれども、世間一般では問題意識が非常に弱い部分があるかなと思いますので、私もキャンペーンを張っていただけると大変ありがたいと思います。

加えて、これまでも調査会や参画会議でも申し上げたかもしれませんが、女性ならばだれでもいいのかというと、やはり女性の視点、男女共同参画の視点を持った人にお入りいただかないといけません。各都道府県などでも問題意識を持っているところが増えているかもしれませんが、ともすると、女ならいいのかと安易にお考えになって女性を増やしていくということがありはしないかと懸念しておりますので、やはり女性の視点、男女共同参画の視点をお持ちになった方に入っていただく。具体的に地域で活動していらっしゃる方に入っていただくということをメッセージとしても発信をしていただきたいなと思います。

○松下委員 静岡市の情報提供ですけれども、静岡市にも防災会議がありまして、昨年度は60名の委員のうち4名の女性委員がおりました。私が一番若手の方です。先日、意見募集がありましたので、私としては、実際に働いていただける年代の専門職の女性をもう少し委員に加えてほしいという意見を出させていただきました。やはり看護師や保健師、保育士など専門職の女性の意見も、市レベルでは特に大事だと思っています。

また、12月15日だったと思うのですが、静岡市議会は、全員一致で男女共同参画の視点を防災にという意見書を国に提出したと聞いております。そんな状況があります。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

そのほかの問題についても何かございますか。

○原田委員 質問ですけれども、グラフの9ページの国の審議会等における女性委員の割合のところ、専門委員の方が低くて、本委員の方が高いとなっています。専門委員の方が世代が若くて、委員の方が年齢が上ではないかと思うのですが、そうしますと、若い世代の方が社会的に活躍している女性は当然、事実として多いと思うのですが、であるのに、これが逆にしているのはなぜでしょうか。

もう一つ、資料3で表面的な数字と違うということで、御説明はよくわかったのですが、その理由は、ここには注として書いていないと思うのですが、書いていないのであれば書いておいた方が良いでしょう。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

最初の質問についての回答をお願いできますか。9ページ、専門委員と一般委員の乖離の問題です。

○小林推進課長 特に分析はしていないのですけれども、恐らく審議会の委員というのは昔から目標を挙げて取り組んできたというのがあるので、皆さん意識があったのですが、専門委員は以前にはそういう目標値がなかったのが、専門委員についても3次計画のところで目標値を定めました。目標値があるといいという例になると思うのですが、審議会委員の女性割合の上昇は、目標値を定めるとそれに向かってちょっとずつ上がっていったことの効果ではないかなと思っております。

○原田委員 女性委員は3割で頭打ちになっていますね。そうすると、これはもう達成したから良くて、これから専門委員の方は達成しなければいけないので、専門委員の方はこれから急上昇していくということでしょうか。

○小林推進課長 女性委員の方も達成しているわけではなくて、前の目標は去年達成したと喜んでいたのですが、若干下がっていて、目標値は40～60%です。

成果目標の資料3の真ん中辺「国の審議会等委員に占める女性の割合」で、40%以上60%以下ということですが、どちらかの性が4～6割の間という目標なので、今度はこの新しい目標に向かって進まなければいけないところを若干下がっているのは問題だという認識は私どもも持っています。先ほど審議官から申し上げたような、何らかの方法で各省庁の働きかけは工夫したいというのが1点。

専門委員に占める女性割合は、今回の3次計画で30%ということで設けてございますので、じぐざぐがあるかもしれませんが、これに向かって頑張っていくということやっていきたいと思っております。

○江原補佐 資料3の注の関係につきましては、原田委員のおっしゃるとおりでございます。資料3につきましては、「雇用・セーフティネットの再構築」に関する項目は確認等をしておりますが、その他の項目はまだ確認が済んでいないので、確認をする必要があるということと、注が細かく入っており、資料が見つらいことから、資料をもっと見やすくするという観点からいろいろ検討しなければいけないという問題意識を持っておりますので、原田委員御指摘のとおり、注記するなど、よりわかりやすい資料を作成していきたいと考えております。

○山本委員 今の点についてですけれども、これは全然統計的な裏付けがない、私の実感ですが、例えば私の専門分野はかなり審議会にかかわっているところがございますが、たまたま今の9ページの上の表に研究者の割合が出ております。私の感じで申しますと、審議会において必要とされる人に比べて、その専門分野の研究者が非常に少ないということ

がございまして、例えば審議会の委員などには女性の割合が高くなっているのですが、結構同じ人がいっぱいいろいろな審議会に入って、それで達成されているという状況があると思います。専門委員になりますと数がかかなり多いですので、とてもそれでは賄い切れません。専門分野に余り人がいないといった事情があるのではないかと推測しますので、恐らくこのところは、審議会の委員だけではなくて、研究者であるとか、あるいはほかの専門職における女性の割合を高めていかないとなかなか達成するのは難しいのかなと思います。

○鹿嶋会長 専門職の場合、肩書きをある程度柔軟にすればもうちょっと増えますか。

○山本委員 肩書きだけの問題ではなくて、そもそも研究者になる女性の割合等々が、少なくとも私の周りではそれほど増えているようには思えないので、地道に啓発等をしていくことが必要なのかなと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、次ですが、「雇用・セーフティネットの再構築」に関する意見について、今から協議を始めます。

最初に事務局から意見の中間整理（案）についての説明をお願いします。

○江原補佐 それでは、資料4を御覧いただきたいと思います。

「雇用・セーフティネットの再構築」に関します意見の中間整理（案）の概要についてですが、資料5のところがございます「第3次男女共同参画基本計画の実施状況についての委員の主な意見」を基に、鹿嶋会長と御相談させていただきまして作成したものでございます。

資料5でございますけれども、これは委員の皆様からいただいた御意見のうち、政府に対しまして具体的な取組を求めるものに限定いたしまして掲載しております。したがって、いただいた御意見のうち、状況説明あるいは感想等の提言につきましては、申し訳ございませんが掲載しておりません。ただし、その御趣旨等につきましては、できる限り、中間整理（案）に盛り込ませていただきましたので、御了承いただきたいと思います。

また、資料5に関しまして、基本計画のすべての項目について委員の意見が出ているわけではないので、委員の意見が出ていない項目につきまして関心のある方が御覧になった場合にどう思われるかを御懸念される意見をいただきました。そこで、この資料の冒頭に、基本計画の施策が着実に実行されていくことは当然の前提であり、その上で、施策について特に留意すべき点があればその項目について意見を掲載しているという趣旨の文言を入れております。

それでは、資料4の説明をさせていただきたいと思います。

最初に、「第1 はじめに」でございます。

これは監視専門調査会の設置の経緯、「雇用・セーフティネットの再構築」を監視対象にしたこと、ヒアリング等を通じて議論を行いまして意見を取りまとめたことを記載しております。

続いて、第2の意見の部分でございます。

委員の皆様の御意見を拝見いたしますと、大きく、1の女性の参画促進、ディーセント・ワークの実現、2の若者をはじめとする雇用対策等の強化、3の仕事と生活の調和の推進の3つにまとめることができると思われたことから、このような形にまとめさせていただいております。

それぞれの構成につきましては、最初に総論的な内容を記載した後で(1)以下で各論、政府に対する具体的な取組等を提言するという構成になっております。

第2の1「女性の参画促進、ディーセント・ワークの実現等」でございます。

総論では、第一子出産前後の女性の継続就業率は、長期的にはほとんど変化していないこと、継続就業率を就業形態別に見ますと、正規職員は継続者の割合が多いですけれども、パート・派遣は継続者の割合が少ないこと、その背景に一定の要件を満たす有期契約労働者しか育児休業を利用できないこと、非正規労働者の問題がある旨を書いております。

このような状況を踏まえまして、政府におきましては、以下の点に留意し、女性の参画促進、M字カーブ問題の解消等の実現に向けた取組の一層の強化・加速の必要性を提言しております。

具体的には、

- (1) 女性労働者の過半数を占めるパートタイム労働者等の非正規労働者につきましては、政府に対して育児休業制度、均等・均衡待遇の確保の促進、正社員への転換の推進等に関して、法整備を含めて検討を速やかに進める必要がある旨を提言しております。
- (2) 事業の実施に当たりまして、いわゆる女性の優先枠等を設けた農林水産省の取組について、他の府省においても導入を検討する旨の提言を行っております。
- (3) 起業につきましては、女性の起業経験者のほか、女性の法律、税務等の専門家とのネットワークの構築の促進を提言しております。
- (4) 男女別基本計画に盛り込まれた施策についての男女別データの集計に努めることを提言しております。
- (5) 男女共同参画センター・女性センター、社会教育施設等におきまして、女性を対象とする学習を行う場合、課題解決型プログラム等が推進されることを期待する旨を述べております。

なお、ここで期待すると述べているのは、これらの取組については、直接的には地方公共団体等で行われているため、そのような表現にさせていただいております。

続きまして、2の「若者をはじめとする雇用対策等の強化」でございます。

総論では、まず、経済状況の悪化の影響等によりまして、若者の完全失業率が相対的に高水準であり、フリーター数についても近年増加傾向にあること、あるいは若者の雇用は厳しい状況にあるということを述べております。若者の雇用の劣化は、貧困等生活上の困難に直面する男女を増やし、家族形成を困難にし、次世代へ連鎖するおそれがあることか

ら、以下の点を踏まえ、セーフティネットの強化の観点から、雇用問題への取組の一層の強化を提言しています。

具体的には、

- (1) 集中的かつ効果的な雇用対策を提言しています。さらに、先ほど1の(1)で述べました非正規労働者に対する提言といたすものは、男性の若年層におきます非正規雇用比率が相対的に高いといった現状等を踏まえ、若者の雇用対策の観点からも必要であるという旨を提言しております。
- (2) 結婚・出産等を経ながら働き続けることの重要性についての十分な周知を提言しております。
- (3) 労働関係法令の広報啓発のより一層の徹底について提言しております。
- (4) 貧困が世代を超えて継承されることのないようにするため、大学等における教育費負担等の軽減に着実に取り組むことや、低所得者世帯を対象にした授業料の減免、奨学金等の充実について提言しています。

最後に3の「仕事と生活の調和の推進」についてです。

総論では、まず、経済状況の悪化の影響等によりまして、「週労働時間60時間以上の雇用の割合」は改善しているものの、男女別・年齢別に見ますと、子育て世代である30代男性については依然高水準であるということを述べております。仕事と生活の調和と男女共同参画の推進は車の両輪ということでございますけれども、昨今、取組に後退している面があるように見受けられることから、以下の点を踏まえ、取組の一層の強化を提言しております。

具体的には、

- (1) 仕事と生活の調和の推進の観点からも、1の(1)と同様、非正規労働者の育児休業制度等・均衡待遇の促進、正社員への転換、推進等に関しまして法整備を含めて検討を速やかに進める旨を提言しています。
- (2) 男性の育児休業取得率が成果目標と相当な乖離があるにもかかわらず、最新値が悪化しているということを踏まえ、企業の人事担当者への育児休業の利用促進の働きかけ、育児休業中の経済的援助の推進等の取組の一層の強化を提言しております。
- (3) 次世代育成支援対策法に基づく一般事業主の行動計画につきまして、策定を単に促すだけではなく、計画が確実に実行されているか、労働者にとって有効に機能しているかといったものについての検証を提言しております。

説明は以上でございます。

○鹿嶋会長 私たちは雇用・セーフティネットの再構築というテーマの中で行政の進捗状況を監視してきたわけですが、先ほど事務局からもありましたように、資料4に書いてあることがすべて私たちの問題意識、意見を網羅しているかということ、必ずしもそうとは言えないということはあると思います。ただ、大きく3つに分かれています、女性の参画

促進と若者の雇用対策問題、ワーク・ライフ・バランスの問題、かなりバランスよく書き込まれているのかな、という思いはありますが、皆さんの方からも御意見を是非出していただきたいと思います。

1 ページ、1 番の女性の参画促進、ディーセント・ワークの実現等で御意見があればお伺いしたいと思っておりますが、どうでしょうか。

○奥山委員 大変よくいろいろな課題についてまとめていただいていると感謝申し上げるところでございます。

まず、第2の1(4)の施策に関する重要な男女別データが収集されていないものが散見されるという点について、男女別データが必要だということについて話をさせていただきたいと思います。

雇用ということに関しまして、今、被災地ではさまざまな緊急事業でありますとか、また公共事業による求人の増などがありまして、一般的求人状況として被災地は今や全国水準を上回る求人雇用が発生しているという状況であることについては既に新聞等で報道されているとおりでございます。しかしながら、そうやって新たに雇用された人たち、また現にある雇用が男女別で偏りがあるものでないかという懸念は現地にいとひしひしと感じるわけでございます。例えば多くの仕事は、瓦れきの撤去でありましたり、解体家屋の片付けでありましたり、そういった公共事業のハード系が今、出ているわけでございます。それらが一体、男女別の雇用にどのような偏りをもたらしているかという数字は、これは私も仙台市としていろいろ探したのですが、いまだに把握できていないということでございます。実感はあるのだけれども、この緊急雇用が実際の求人として男女別にどういかにされたのか。またそれが求職者とどのように乖離があるのかないのかといった検証がなされないで、全体としてのデータだけで議論が進んでいくことが、実態に対する自治体の対応を非常に難しくしていると実感しております。

東北地方整備局の局長さんなどは、あらゆる会合の中で建設業の雇用といっても、女性ができる仕事もたくさんあるのだから、女性を雇用してほしいということをお呼びかけられるのですが、それが呼びかけに終わって検証ができないということが大変、私としては歯がゆいことでございます。

一般的には、そういう状況をどう言っているかという、全体像はそうだと。しかし、個別の需要を見てもみると mismatch が散見されると。どのようなまとめも、すべて mismatch という一言に終わってしまうのです。この mismatch という中には2種類あると思っております。1つは年代による mismatch みたいなもので、例えば同じ1つの求職に対して50代男性はそれを望んでいるのだけれども、得られず、30代は得られるみたいな年代間の問題があるように思います。もう一つは男女でございます。この年代間の問題と男女の問題は全く対応を変えなければいけないものであると私は考えております。例えば求人、求職を支援する雇用促進の講座をするにしても、年代間の問題である場合の雇用促進の講座の在りようや男女の場合では当然講座の内容も違ってこなければいけないと思うので、

そういった問題が一緒になってしまうことが課題を見えにくくしていると現地では特に感じるものですから、(4)の点は極めて重要なことだと思います。また、例えばハローワークの統計の取り方はどうなっているのかとか、ハローワークの管域と自治体が違いますので、自治体としてなかなか数字が把握できないという問題をどう取り組むとか、私どもも含め、どうやったらこのデータが迅速にかつ政策にいかされる形で収集できるのか、それらについてもう少し具体の事例を踏まえて、いろいろ更に深めてみたいという気がするところでございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

被災地の現場の体験から、今の奥山委員の指摘を踏まえた御意見、どなたかありますか。

○岡本委員

まずは、これまでの意見を取り入れていただき、またコンパクトにまとめていただきましてありがとうございます。

その上で、奥山委員の話にも関連するのですが、ここに書き込む必要があるのかもよくわからないのですけれども、被災地の雇用問題をピンポイントで書き込む必要があると読んで思いました。

奥山委員は御存じだと思いますが、連合にも被災者からの相談が多いわけですが、特に女性たちの失業問題は見落とされがちな状況になっています。世帯主でない方の場合、特にそういうことがあります。これから被災地で新しいまちづくりをしていく中での雇用の創出を、女性の視点も含めて検討していただくことも必要なのかなと思います。農村関係はいろいろな取組があったので議論してきましたけれども、今回、特に漁村が激しい被災に遭われて、そこで働いていた漁業関連の女性たちがかなり失業されていて、見通しも立たない。漁村のところについては、私自身も目が向かなかったのですが、お年の方も多いためですから、そういったことについて少し書き込んでこれからの予算編成も含めて政府に求める必要があるのかなと思っています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

どこに書き込むかも含めてそれは預からせてもらえますか。検討事項にいたします。

○加藤委員 私は、この男女別データの重要性を今、改めて認識しております。1つは、被災地から、長野はもとよりですが、各都道府県にも避難をされていらっしゃる方がたくさんいらっしゃるのだらうと思いますが、ここで被災者という一くくりに合計が出てきます。奥山委員がおっしゃったように、年齢、性別、置かれた状況によっても政策も様々対応して考えてやっていかなければいけないのですが、やはり男女別データが整っていない。それは各都道府県が同じ御事情かなと思います。男女別データでどういう状況にあるのかが見えるようにしておかないと、被災者の方がお困りになっていらっしゃることに對して適切に対応ができないということがあろうかと思いますが、これは被災者関係のお話だけではなくて、ほかの分野でも誠に同じことが言えるかと思いますが、実際には現場では男女別データを収集するということがとても遅れているかと思いますが、ここは強

調していただけるとありがたいなと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

私の方からも1つ、実は、この第2の1(4)は、最初の案の段階で「障害者や高等学校中途退学者に関する男女別データ等」という表現が入っていましたが、障害者や高等学校中途退学者というところが取られております。(4)を読むと、とっても意味が通じるのですが、中途退学者、この辺の問題はこの専門調査会でも何度か指摘が出てきたところがあります。もろもろの理由から外したのですが、事務局は何かコメントすることがありますか。

○江原補佐 ただいま会長から御指摘のありました(4)につきましては、会長が御指摘のとおり、そういう文言を入れておりました。ただ、これにつきまして関係府省の方と相談させていただいたのですが、男女別データの必要性、重要性についてはよくわかる、できるだけそういったデータをとっていかないといけないこともよくわかるのだけれども、なぜここで障害者と高等学校中途退学者だけが特出しされるのかという意見が出たことから、今回の案では外させていただいたところでございます。

○鹿嶋会長 皆さんから意見をいただきますが、いわゆる中退については男女別の必要性がかなり出てきている気がするんです。例えば学生たちと話していると、進学については、地方の場合男の子であれば親は大学までやると。ただ、女の子は親が経済的に苦しければ地元の高校あるいは地元の専門学校で終わりにするというケースがあるんだそうです。データに基づく話ではありませんが、同じように、大学の中退問題も、男の子は無理しても大学を続けさせる、一方女の子の場合は、親が苦しければ中退といったケースがあるのではないかという気がするわけで、この程度の形容詞は、私は個人的にはむしろ付けておいた方がいいのではないかと思います。これについて皆さんの意見があればお聞きしたいと思います。

○原田委員 中退者と特定して記載することは、それはそれとして重要なことで、賛成ですが、そうしますと一般的な問題としての意味合いが薄まってしまうという問題があると思います。ですから、(4)に書いてあるのは一般的なことを言っていて、更にこういうことも必要だという言い方の方がよろしいのではないかと思います。つまり、障害者、中退と特定化すると、奥山委員がおっしゃったようなことがちゃんと入っているのかどうかわからなくなってしまうという気がいたします。

○鹿嶋会長 趣旨はよくわかりました。そうすると、むしろ取った状態で、このままの状態の方が良いということですか。

○原田委員 それで、更にこういう問題があると追加した方がいいのではないかとということです。

○鹿嶋会長 書き出しはこのままでいい、後で更に検討を加えるということですね。それも検討事項にしましょう。一応このとおりに行くとして、障害者、中退者、さらには先ほどから出ている被災地の雇用の問題も検討事項にしましょう。ということで、その辺は

一任させていただきたいと思っています。

次に、2の若者の雇用対策等についての場所で意見がございますか。

○原田委員 正規、非正規の問題で、なぜ非正規と正規という形で差別が生まれているかということについていろいろな議論がありまして、法律系の人たちは非正規を禁止するような法律的な措置あるいはその措置と何らかの補助のようなものを組み合わせて正規を増やそうという考え方をしておられると思うのですが、経済学者はまた違う考えを持っています。経済学者の中にも法律の人たちと近い考え方の人もいますが、また別の経済学者は、むしろ正規労働者が保護され過ぎているから非正規が厳しいのではないかという議論があります。

例えば大関は3場所、23勝22敗でも大関なのです。でも、これから大関になる人は35勝しないといけないと言われるわけです。そうすると、正社員というのは大関で、非正規というか、これから正社員になる人は、これから大関になる人だとなります。だから、大関も30勝15敗でないと大関になれないとすれば、大関が足りなくなる。そうすれば、大関がいなくて格好が悪いから、31勝でも大関にして、それで差別がなくなる。一部の経済学者が言っているのはこういう話だと思います。

どちらもそれぞれ理屈はあると思いますので、これはこうすべきだということとはなかなか書けないと思うのですが、何でこうなっているのかということについての分析を深める、そういうことを入れておいた方がいいのではないかと思います。

○鹿嶋会長 何でこうなっているかというのは、非正規が出ている理由ですか。それとも格差が生まれる理由ですか。

○原田委員 正規と非正規の格差が生まれる理由です。

○鹿嶋会長 それはでも言われ尽くしていることではないのですか。改めて入れた方がいいですか。

○原田委員 言われ尽くしているのかどうか。言われ尽くしていても、今の「大関論」なのでやれということにはならないと思うのです。では、大関をそのままにしてみんな大関にするというものなかなか難しいのではないかと思います。だから、どうなのでしょうかというだけで、絶対にこうすべきとかと考えているわけではないのですが。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

私どもが第3次の基本計画の答申に当たって議論してきたことは、とにかく非正規が増えてきていることと格差が出てきてしまっていることです。だから、増えることに歯どめというよりも、むしろ格差をどう是正していくかということです。格差が出たこと、非正規と正規間のいわゆる法律上の、例として育児休業法が上がってくるのですが、育児休業法の恩恵を受けられる有期労働者が正規労働者と比べてどうなっているのかというと、有期の方は少ないわけですね。その辺りの格差をどう埋めるかというところにむしろポイントがあったような気がするのです。非正規を増やすか増やさないかというよりは、むしろ格差是正ですね。

このまとめ方は、増やさない方も勿論入っています。それは転換の問題です。非正規から正規への転換という問題で入れているのですが、2の(1)のところ等々で、育児休業制度などを最初に書いているのは、育児休業制度自体の恩恵に浴する非正規の人たちが必ずしも多くはないということについて問題意識があるわけであります。

ということで、今の原田委員の御意見でどこかこの辺りで少し入れたらどうかという具体的な指摘がもしあればお聞きしたいと思っておりますが、どうですか。

○原田委員 後で考えます。

○鹿嶋会長 非正規の問題はなかなか悩ましい問題ですね。とにかくどんどん増えてきてしまっているのは確かなので、どうするかということを入れているのですが、更に付け加えるようなことがあればお伺いしたいと思います。

それでは、話を3の方にも広げます。4ページです。「仕事と生活の調和の促進」まで入れるようにいたします。

今日欠席の山谷委員から、4ページの上から2行目2(4)「低所得者世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む」とあるのですが、山谷委員の指摘は、「奨学金等の充実など、経済的側面に加え、カウンセリングを始めとする教育相談事業に取り組む必要がある」という指摘です。いわゆる経済的な支援だけではなくて、精神面のバックアップも必要だという指摘であります。私はなるほどと思って聞いていました。そのような趣旨の文言を入れることについての皆さんの御意見、もしよろしければ、山谷委員の意見を酌んで、何らかの形で表現をしたいと思っておりますが、どうでしょうか。

○奥山委員 それをカウンセリングと言うかどうかの考えも必要だと思うのですが、何らかのそうした項目を加えることについては賛成でございます。ただ単純に若い人たちが仕事がやる気がないという状況よりも、いわゆるアイデンティティが確立していないとか、自分の主体と仕事という関係がよくつかめていない、というような、私も何と云っていいかわからない部分があるのですが、例えば教育長時代にさまざまな就職に対して熱心でない市立高校の生徒とその親の皆さんの発言とかをいろいろ報告を受けている中では、やはりそうした精神面での、ある種、人生に導き入れる仕事に対してプラスの価値観を本人の中から掘り起こしていく、そういう場とか機会、またはサポーターが必要かなと感じております。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○廣岡委員 大学にいるとつくづくそれは必要だと感じるのですけれども、同時に引きこもりですとか、ちょっと前に言われたニート、フリーターとか、DV被害女性とか、そういう全体を含めても、自分の持っているケイパビリティをどうやって高めていくとか、そういうカウンセリングなり、相談なりのことは非常に大事なのではないかなと思っております。学校の問題だけではないと思うのですが。別の項目で1つ立ててもあり得るのではないかなと思っております。

○鹿嶋会長 文脈から言うと、「低所得者世帯を対象とした」の中にカウンセリングも入っ

てしまうのです。カウンセリングは低所得者世帯限定ではなくて、ほぼ全世帯に必要なことかなという気もしますので、カウンセリングという言葉自体を入れていいかどうかという問題も含めて、ここも預からせてください。

ほかに全体を通じて、どの項目でも結構ですが、御意見があればお伺いしたいと思います。

仕事と生活の調和については、「仕事と生活の調和と男女共同参画の推進は車の両輪」ということを書いてもらいましたので、これは大変いい表現だと思っております。

○大谷委員 2の(2)結婚・妊娠・出産等を経ながら、働き続けることの重要性の問題です。私は委員会の会議の場で、離婚率が単年度で見ると3組に1組に達している中で、既に仕事を辞めてしまった妻が、実際そのときになって離婚後の貧困、あるいは離婚家庭の子どもの貧困という問題に直面していて、仕事を辞めることについてもっと早い段階でそのリスクを考えてもらえたらよかったなということを発言させていただきました。ここで端的に言いたかったことはまとめていただいてありがとうございます。離婚という言葉自体は出てこないのですけれども、申し上げたかった趣旨はよく酌んでいただいていると思います。

ただ反面、この書かれたことだけを読みますと、最初に「結婚・妊娠・出産等を経ながら、働き続ける」と書いてありまして、主語がないのですが、明らかに女性に対して向けられた言い方になっているのですね。実は、私自身が発言したときにも、念頭にあったのは、むしろ女子学生だったのです。大学生の間にそういうことをきちっと、将来を見詰めた知識も持っていたきたいし、意思決定において考慮してもらいたいという意味で発言したのですが、改めて読みますと、あるいは発言した後にも考えたことですが、これは実は、女子学生だけの問題ではないのです。実際、離婚後また仕事に復帰するときに、いかに仕事がないかということに直面された方に伺いますと、御自身が結婚・妊娠・出産のときに辞めようと思ったという方もいらっしゃるけれども、辞めてほしい、家庭に入ってほしいと言われてそういう決断をしたという方も実際にはかなり多くいらっしゃいます。

申し上げたかったことは、ここで周知する相手として、女子学生とは書き出しておられないのですけれども、もしかするとそう読めてしまう可能性がありますので、これは女性だけではなくて、男性に対してもこういう周知をお願いしたいと。この書き方だけでも別に女性と書いていらっしゃるから十分かもしれないのですが、できればあえてそこが女性に対してだけでなく、将来家庭を持つであろう男性に対してもこういうことを周知する必要があることがわかる表現にさせていただけるのであればありがたいなと思います。

○鹿嶋会長 「大学生等社会に出る前の若者に対し」とありますね。ここに何か手を加えますか。

○大谷委員 はっきりと「男女」とか。「若者」で包括的ですが、あえて「男女」と書いていただくとか。

○鹿嶋会長 わかりました。

○廣岡委員 自分の経験で、サンプル数は1なので、余り普遍して話ができることかどうかわからないのですが、3番の「仕事と生活の調和の推進」というところで、あらゆる世代にこういう問題について考えてもらう働きかけが必要なのではないかなと最近、自分の経験で思います。

少し時間をもらっていいですか。

娘が近所に住んでいて、働いているんです。私は去年、還暦になったのですが、70歳まで大学で働くことができ、まだ働いている状態なんです。ところが、彼女の仕事をみると、フルタイムで働いていますので、7時に家に来て、2人子どもを預けて、慌ただしく出勤するわけです。少し会社の戦力として認められてきているらしくて、帰りがだんだん遅くなってきているんです。私の方は勤務時間が割り方自由なものですから、8時に孫を保育所へ送って行って、それから仕事に出る。それができない日もあるのですが、できればそうやっているのです。帰りはほとんど毎日、私が迎えに行くんです。迎えに行くのは嫌なんですよ。夕飯をつくるのはだれかという、おじいちゃんですからね。娘は8時過ぎに帰ってきて、「今日は御飯、何?」「おいしい」とか何とか言って、私は何でおまえのために飯をつくらなければいけないんだという気持ちがちらっと働いたりする。

私は子どもが早かったせいもあるのでしょうかけれども、恐らく現役のおじいちゃん、おばあちゃんが両方フルタイムで働いている方もいらっしゃると思います。そうすると、おじいちゃん、おばあちゃんにかかる負担は、場合によっては相当大きいと思います。実際私は、自分の負担が非常に大きいということをひしひし感じます。

同時にまた別に言うと、娘はそういう父親がいるから働けるんだなと痛感します。もし、私がいなかったことを考えると、彼女は保育ママを頼んで二重保育の状態になって、恐らく自分が働いた収入の相当額をそっちに割かないと働けないという状態になると思います。それなら生活保護をもらった方がいいぐらいのことになりかねないのではないかなと思います。

いろいろな矛盾があって、娘のことですから、つらいようなことは言えませんから、おまえがちゃんと働き続けることを願っているのだから、おじいちゃんは何でもやるよと。そんなふうに言葉では言うんですが。

会社の方たちは勿論経営も大変だろうけれども、陰でそういうおじいちゃん、おばあちゃんが存在することも大変重要な部分かと思っています。実際の時間単価からすると賃金は私の方がはるかに高いんです。娘の将来とか人生とかを考えるとそこはきちんと応援しなければいけないと思うんです。そういう家族のいる若い人たちが恵まれているんです。やたらに矛盾が多いなということをつくづく感じまして、社会全体でこの問題はいろいろな世代の人とか、男女ともに、いろいろな職業の人みんなが共有して考えることができる気運を盛り上げていく必要が非常に大きいのではないかなと思います。

できればそういう仕事と生活の調和に対する意識啓発といいますか、情報提供といいま

すか、働きかけというのは、全国民レベルでやっていく必要があるのではないかということを書いていただければなと思っています。

もしもおじいちゃん、おばあちゃんがないとか、いろいろな働き方をしている人がいると思いますが、そういう社会的資源というか、家族的資源というか、それに恵まれなければ恵まれないほど大変だということをつくづく感じます。恐らく格差というのはそれも含めてのことなのだと思うのです。ここは格差云々というよりも、仕事と生活の調和がいかに大事かを国民全体で意識を共有する必要があるのではないですかということをお願いしたい。それを一言どこかに書いたらどうかと。

○鹿嶋会長 ワーク・ライフ・バランスについては、特に非正規を踏み台にして正規の人たちのワーク・ライフ・バランスが成り立つとか、そういう言い方すらあるわけです。ワーク・ライフ・バランスはその意味では非常に悩ましいところもあるわけです。今の廣岡委員の趣旨と何らかの形で結び付ける文言を、どういう表現をどこに入れたらいいのでしょうか。単に一般的なワーク・ライフ・バランスの意識啓発というのは2007年から随分やってきたわけですね。それでももう下火になってきてしまっているわけです。そこからワンステップ、ツーステップまた更に巻き返していくにはどういう表現が適当でしょうか。

○廣岡委員 事務局で知恵のおありの方がたくさんいらっしゃると思うので、できれば検討していただきたい。無理ならばここでの発言にとどめていただければと思います。

○鹿嶋会長 わかりました。

○岡本委員 ワーク・ライフ・バランスは私もずっとかかわってきましたので、周知なり、いろいろやっていただいているのだと実感をしていますし、企業においても1つの大きな課題として次世代行動計画も出さなければいけませんので、取り組んではおります。ただ、非正規の方が増えたがゆえに、正社員にかかる責任が重くなって、特に30代40代の正社員の長時間労働は改善されない状況がある。ですから、それはここに書いてあるとおりでと思うのです。

ここで書かれているのは、どちらかという、女性に大きくかかわる育児の部分が書き込まれているわけですが、一方で男性に仕事と生活の調和に対して意識を向けてもらうことが必要です。介護で、5年間で約57万人の方が離職をしている。特に50代の男性、働き盛りの男性が離職せざるを得ないという調査結果があります。そういう話をすると、意外に男性たちもこれは大変だ、自分にも間もなく迫っているなということも含めて感じて、職場でも少し議論が始まるということがあります。ですから、若干そういったことも書かれると、少し変わるのかなという気はしています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○松下委員 少し読ませていただいて気になったところをお話させてください。

「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」というところで、「人間らしい」というところをすごく酌み取ってもらいたいということです。今、20代、30代の働く女性向けの事業を女性会館で力を入れてしていると、「働きがいのある仕事をしたい」

という方がいらっしゃる。私は、「仕事の中に働きがいを見つけるのであって、最初から働きがいのある仕事があるわけではない」というお話をさせていただくのです。働きがいの有無というところで、結構簡単に仕事を辞めてしまったりしている。その一方で、先日も20代の広告の仕事をしている女性について相談がありました。夜10時に帰宅したら、家族に早く帰ってきたねと言われるような仕事をずっとして、傍から見ていると、精神的にも追い詰められている。健康を害しているのではないかと思っても、辞めようとしません。どうしたらいいかという御家族からの相談でした。最近、若い人たちが新卒採用でないとなかなか正社員になれないと焦り、一旦正社員で入ったら過酷な働かされ方でも辞められないブラック企業かなと思うような働き方をされている。

一方で、先日はニート脱出支援セミナーというのがあったので行ってみたら、そこにいるのは男の子ばかり。家族もやはり息子が心配だということに来ていました。当事者の女性の姿は見えなかった。でも、私たちが実際、女性会館で働きづらさに悩む女性のための事業をし、2年間で50人の方を受け入れたということは、それだけ女性も働きづらさに悩んでいたり、ニートと呼ばれる状況にある。実際にはそういうところが見えてこないというところがすごく気になっているところです。

そんなこともあって、やはり私たち女性関連施設は学習だけではだめだなということで、2ページ一番下の2(5)「学習を行う場合」というところに、「学習や事業」というか、学習だけをしているわけではないというところが入るといいと思いました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ところで、ニートは男の方が多いのではないですか。女性のニートはいるのでしょうか、私はその辺をよく知らない。

○松下委員 多分、家事手伝いということで埋もれてしまったり、親御さんもいろいろな支援をする人も女の子のそういう困難になかなか気が付いていない場合が多いです。ただ、親がずっと元気でいらっしゃるわけではないし、結婚して夫が養ってくれるということを期待していると、今、20代、30代でニートの女性には、この先困難が待ち構えているということを私たちはひしひしと感じます。何とかしたいなと思っています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

議論が大分進んできましたが、全体を通しての御意見を、どうでしょうか。

○加藤委員 2の「若者をはじめとする雇用対策等の強化」のところですが、これまでの御議論からこうまとめられていらっしゃるのだらうと思います。私は、印象ですけれども、「大学生等」となっているのですが、「大学生」という例示だけでいいのかなと思いましたのが1つ。

辞める理由、主に(2)のところを中心に読ませていただいて思いましたのは、辞める理由が本人に起因をしていることを想定して組み立てられているのかなと思うのですが、結婚・妊娠・出産で職場を離れる。それは表にはなかなか見えないのだけれども、慣行として、結婚や妊娠、出産を機に職場の中で慣行としてプレッシャーが働いて辞めざるを得

ないような、本人の意識ではなくて、ほかの要因でもって辞めなければいけない人たちだっ
ていらっしゃるのだろうと思います。

(3) のところの関係法令のところにも触れる話かと思いますが、経済状況が厳しくな
れば、それもやはりプレッシャーとなって辞めていかれる方たちだっ
ていらっしゃるの
だろうと思いますが、個人の意識のところ
に起因をして組み立てられているのだけれども、
別なことをもう少し強調しなくていいものなのかという問題意識です。

個人の意識が十分でないから教育が必要なんだ、働き続けることの重要性を周知する必
要がある、となっているのですが、個人に起因させてしまっているのかなということ
です。

結婚・妊娠・出産を機に働き続けることの重要性が十分認識されていないことで仕事
を辞めてしまって、それが貧困等、生活上の困難に直面すると書いてあるのですが、実際
には、結婚・妊娠・出産をして仕事を辞める人がすぐ生活上の困難に直面すると思っ
たら続けるのだろうと思うのです。そこは夫の収入で生活は当面大丈夫だと思うから
これを機に辞める人たちも、保育園の待機児童の問題もいろいろあるのだろうと思
うのですが、そうやって辞めていかれる方がいらっしゃるのだけれども、書き方は
難しいなと思うのですが、いろいろな人たちがいるということが(2)ですべて読める
のか疑問に思いました。

あと、実際のキャリア教育というのは、もっと働く喜びだとか、働くことの意義だ
とか、決して生活上の困難を来すからもっと働きなさいよ、などというキャリア教育
が行われているわけではないのだろうと思います。

だからこそ、ここで言う必要性があるのだろうと思うのですが、実際に行われてい
ることとのリンクのさせ方とかを少し考えて書いた方がいいと思います。では、ど
うやって書くのかと鹿嶋先生に言われると、アイデアがあるわけではないのですが、
読ませていただいた印象として、大学生という例示がいいのかということと、(2)
と(3)の順番も含めてですが、個人に特化してしまうことを懸念いたしました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。少し検討いたします。働き続けることの重要性が
十分に周知されていないとはいえ、全員がディーセント・ワークに従事しているわけ
ではない。さっき松下委員は働きがいを見つけるものだとおっしゃっていたのですが、
なかなか見つからないことも確かなのですね。働きがいが見つからない仕事に、
特に非正規雇用は従事するわけですね。難しい問題があって、その辺りは非常に
悩ましいのですが、皆さんの意見を酌んだような形で何らかの表現に落としてい
きたいと思っております。

○原田委員 3ページの2の(1)で「大学生等」とちょっと問題になっていたのですが、
もちろん大学生もそうですが、今、ブルーカラーの仕事、要するに製造業の
仕事が減ることによって高校生の就職が特に厳しくなっていると思うのです。
ですから、大学生だけが大変だという表現を避けるために、「若者」でも、「若い男女」
でもいいのですが、ここは大学生と特定しない方がいいのではないかと
思います。

加藤委員がおっしゃった、仕事を辞めることについて、必ずしも本人が原因で
辞めるのではないというのは全くおっしゃるとおりだと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ほかにはよろしいですか。

○山本委員 先ほどのカウンセリングの問題については確かに私も大学でいろいろ感じる
ところがございます。2の(4)の中に入れると確かにちょっと違う問題だと思いたすの
で、別項目でも立てていただければと思いたす。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、おおむね皆さんの了承を得たと考えたいと思っております。

私の方に一任された項目はかなりありますけれども、これは御一任いただいて、事務局
と検討したいと思っております。

それでは、特に意見がなければこれで終了したいと思っております。

次回からは、「より多様な生き方を可能にする社会システムの実現」というテーマについ
て監視をすることになります。どうぞよろしく願いたします。

最後に事務局から連絡をお願いします。

○江原補佐 貴重な御意見を多数いただきまして誠にありがとうございました。

議事要旨につきましては、速やかに作成いたしまして、会長の御承認を得てホームペー
ジに掲載したいと思っております。また、議事録につきましては、本日御出席の委員の皆
様の御確認をいただいた上、会長の御承認をいただいて外部に公表したいと思ってお
ります。

今後の監視専門調査会の日程、場所につきましては、調整を行った上で、事務局から御
連絡申し上げたいと思っております。

連絡事項は以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、これで、第8回「監視専門調査会」を終了いたします。

今日はどうもありがとうございました。