

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
第3回 女性と経済 ワーキング・グループ議事録

1 日時 平成23年4月27日(水) 15:00～17:30

2 場所 永田町合同庁舎1階 第1共用会議室

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	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	玄田有史	東京大学教授
同	神野直彦	東京大学名誉教授、地方財政審議会会長
同	原田 泰	株式会社大和総研顧問
同	降矢セツ子	有限会社降矢農園取締役

4 議題

各委員からのプレゼンテーション II

5 議事録

○山田座長

ただいまから、第3回「基本問題・影響調査専門調査会女性と経済ワーキング・グループ」を開催させていただきます。

本日は阿部彩委員、安部由紀子委員の御両人が御欠席で、また神野委員が御公務のため途中で御退席とのことです。玄田委員と木下委員がまだ着いていませんが、今、8人の委員に出席いただいております。

時間もありますので、始めさせていただきます。

本日は前回に引き続きまして、あらかじめお願いをしておりましたとおり、私を含めて6人の委員の皆様にはプレゼンテーションをお願いいたします。議事次第にありますように、お2人ずつ3つのセッションで御報告をお願いしたいと思います。

各セッションは前回同様15分ずつ2名で30分の御報告と、それについて20分の意見交換ということで50分、それが3セッションありまして、本日も少し長めの時間配分の会議となりますけれども、よろしく願いいたします。

休憩時間を設定しておりませんので、前回同様、適宜入退室をしていただいても結構でございます。また、失礼ながら15分の発表時間につきまして、終了1分前に事務局から紙でお知らせいたしますので、よろしくお願い申し上げます。

早速ですけれども、神野直彦委員よろしく願いいたします。

○神野委員

今日、私は「ジェンダーと財政」というテーマでお話をさせていただきます。

先日、私は日本フェミニスト経済学会で基調講演をさせていただいて、そのときに事務局の方がお聞きになって、本日はテーマを2つに絞って話をという御要請なので、お手元のレジュメの1-1に書いておきましたが、課題だけピックアップする形で申し訳ありませんが「専業主婦を肯定しつつも所得税制は個人単位が望ましい理由」「市場の分配の不正を是正する再分配（税制・社会保障）のあり方」この2つに絞って話をしたいと思います。

少し財政学的前提で1と2でございますけれども、繰り返すようですが、財政学は市場経済と財政という2つの経済から成り立っていると把握しますので、財政の方は、財政民主主義に基づく正義というのが重要なポイントになります。ただ、この正義の基準は歴史学派の伝統を引き継いでおりますので、歴史的に変化していくという立場を取っております。

したがって、そこに書きましたが、軽工業を基軸とする工業社会。労働市場では、女性と子どもが家計補充的に雇用されていった。

重化学工業になりますと、同質の大量の筋肉労働を必要としますので、男性稼ぎ型を主とする雇用ができ上がり、恐らく現在、大きな変化の下で起きているのは、ソフト産業、サービス産業とか知識集約産業を基軸とする知識社会ができ上がってきて、その場合にはユニバーサル型の雇用になっていくだろうと思います。

こういう条件の下で公正の原理原則というのは変わってくるはずだという立場に立っております。

そういうことを前提にさせていただいた上で「2. 所得税の課税単位とジェンダー」。所得税というのは、その人間の経済力に応じて課税をするわけですがけれども、その経済力を計る場合に、個人で計った方がいいのか、世帯で計った方がいいのかというのは課税単位の問題です。

一般的には、市場経済というのは共同体と共同体の間でしか市場取引は生じませんので、どこの国でもそうですが、世帯単位で課税が始まります。それが問題になってくるのはどうしてかということ、考え方が軽工業の時代のように要素市場で所得分配される所得の分配が正義なので、これに対して税制は中立的、つまり課税する前と後というのは同じであるべきだ、完全に比例的にかけろということですね。

それが累進的に課税をする方が正義だ、つまり要素市場での所得配分は不公正なので、それを是正する必要があると考えが変わってくると、累進税率が適用されてきます。

このことが実は問題になるのですが、特に第二次世界大戦中に所得税は2つの変化をします。一つは、累進性が極めて強化される。もう一つは **Poor man's tax**、つまり **Rich man's tax** と言われていてお金持ちしか払わなかった税金が一般所得税と言いますか、多くの国民が納めるようになるということから問題が起きてきました。

「2-2. 課税単位」を見ていただきますと、課税単位で世帯単位でかける場合と個人単位でかける場合とありますが、世帯単位で課税する場合には合算非分割。これはもともとの考え方で、すべての夫と妻の所得は合算して累進税率をかける。

この状況で累進税率をかけていくと、結婚をすると重税になってしまうということです。つまり1,000万の男の人と2,000万の女の人が結婚すると、極端に言えば税率が10%から40%に上がるということが起きる。そこでこれは結婚に対するペナルティであって「結婚なき愛」、みんな同棲になってしまう。こういう話になってきました。

そこで、これをどうにか打破するのにどうしたらいいかということで、2分2乗制度が考えられました。2分2乗制度というのは、夫の所得が仮に2,000万あって妻の所得がゼロであった場合には、2人の所得で2,000万だとみなしておいて、それを2分の1にして1,000万しておいて税率を適用して、2倍にしますということを考えたということです。

これが起きて、結局最後に個人単位というのが出てくるのですが、何で合算分割主義が問題なのかというと、お金持ちはえらく得をすることになるわけです。1億円の所得の人は絶対に所得ゼロの女性を見つけて結婚すれば、累進税率がばんと下がります。

そうすると、これは「愛なき結婚」。つまり結婚に対するギフトだという批判が出てきて、それを打破することもあって、最終的には個人単位にいくようになります。

ただ、これは表の議論であって、結局世帯単位で課税していたのが片稼ぎ家庭、つまり男性だけが出ていく労働市場で重化学工業化になっていくと、2分2乗制度が非常に有利になってくるわけです。

したがって、先ほどのものでいきますと重化学工業時代になると2分2乗制度になり、そして、ユニバーサル型になると個人単位になっていくのだとお考えいただけると、今日の私のストーリーです。日本ではこういうふうに理解できないのはシャープ勧告という画期的な、今、出しても先進的な勧告が出てしまっているので、世界で初めてと言って間違いはないだろう。私が知る限りでは世界初めてです。第二次世界大戦後に、もう個人単位が導入されてしまうんです。これは徹底した個人単位と個人単位の欠陥をうまく是正しているという画期的なものでした。

ところが、そのときの家族の状態はどうだったのかというと、1965年で私の言葉を使えば「共働き」と言いますが、農業、つまり自営業をやられている家庭がほとんどであって、すべての人は働きに行き家事もやるし、別々の労働市場に働きに行くというパターンではなかった。別々の労働市場に働きに行くというのは「共稼ぎ」としておきますと、共稼ぎではなく共働きが圧倒的だったので、これをやると物すごい重税になっていくわけです。

そもそも男女ともに働いた所得を合算してかけるんですけれども、個人単位の場合には夫と妻かどちらかの所得にしないといけないんです。これを認めると、必ず家族の中で全部所得を分散しますから。個人単位にしたら、一番の欠陥は所得や財産をみんな家族の中で分割をして、高額の累進税率を逃れてしまうというのが最大の個人単位の欠点ですので、

これを防ぐために強力にやりましたというのが1つです。

それから、第二次世界大戦中に累進税率が高まったので、世界の国々がこれは女性の家庭内の労働に対して、つまり大体が重化学工業になると女性が家庭内で労働しているのに、これに対して不当に低く評価しているという嫌疑が起きて、世界の国々で2分2乗制度が普及しているのに、日本は個人単位である。そうすると、専業主婦が社会的に貢献している労働を全く評価しないものだということが大問題になってきます。

お手元のレジュメの3ページ、そこで起きてきたのが有名な訴訟でありまして、2-3.(2)、これはあるサラリーマンが自分の所得は、妻が家事労働をしてくれており、妻と一緒に得た所得であって、当然のことながら主婦の労働も評価されるべきで妻の所得として半額を申告し、自分の所得として半額を申告したわけです。

これについて憲法違反だという裁判になりまして。憲法違反だというのは第24条に違反しているというのが訴えの側の主張であります。「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」。夫婦が同等の権利を持って、財産その他についても両性の本質的な平等に立脚して制定されなければならないのに、不当に無償の労働を評価していないということで裁判をしたんですけれども、負けてしまいます。

負けるんですが、重化学工業が非常に発達して片稼ぎ夫婦が非常に広く広範に存在している状況の下で、政治的な圧力に耐えかねて、結局この裁判が行なわれている昭和36年度からそれまでなかった扶養、配偶者控除、これが制定される。

このときの大体の論調は極めて言わばリベラルといいたいでしょうか、左の人でも2分2乗制度というのは先ほども言いましたように、高額所得者にも利するんだけれども、配偶者所得は高額所得者よりも貧しい家庭に恩恵を与えるので、スプリント、つまり所得を分散する制度よりは、配偶者控除制度を設けた方がいいという考え方だったのです。

ところが、それに加えて同時に皆様が御存じのとおり、いわゆる100万円の壁が問題になって、結局更に特別配偶者控除まで設けてくると、逆に労働市場への進出についていうと、特別配偶者控除というのは消失控除という世界で初めてというか、非常にいい制度をつくったので、壁は乗り越えることになったんですが、しかし、普通扶養控除は基礎控除の半額とか基礎控除より少ないんですけれども、日本の場合には同額にしてしまうんです。

これは異常なこととして、そこで、普通私たち財政学が言っているのは、オールドマン=テンブルの3原則をそこに書いてありますが、オールドマン=テンブルの3原則に基づいてやっていくとどういうことになるかという、ほぼこれで適切なのが個人単位でかけるというのが多分適切になるだろう。

(2)は結婚する前の所得と結婚した後の所得が等しい場合には後者を重くすることとなっておりますが、これについては個人単位でかければ中立的になります。(2)の問題が実は先ほど言った結婚のギフトなのか刑罰なのかで問題になったところなんです。

つまりいずれかの制度、2分2乗制度を取るか取らないかによって結婚前の2人の所得と結婚後の所得が同じ場合には、前者を重くするか後を重くするかによって結婚の中立性をゆがめるということで問題になってきたので、ここについての中立性を保とうとすると、個人単位の方がいいわけですし、第3の原則から言っても個人単位の方が適しております。

1番の原則だけが実は個人単位だと満たせないのですが、普通の場合、ここは婚姻控除などで見るということになっておりまして、そういう大きな働き方の進化とともに、現状の世界各国も控除制度を設けておりますが、ほぼ個人単位の方に動いていながら、その個人単位を基礎に、今、言いました個人単位の欠陥をどうにか修正しようという方向で世界の合意が取れているというのが大体の傾向だろうと思います。

それが第1点の問題点ですので、余りうまい説明になっていないかもしれませんが、それが個人単位を取ったということです。

もう一つの再分配の場合には、仮に要素市場で行なわれる所得分配を修正していくということが正義だとすると、ほぼ3つの考え方があるだろう。

1つは、エスピン・アンデルセンの言葉を使ってもいいんですが、ここではウォルター・コルピの分類でいきますと、普遍主義型、つまり普遍主義型というのは、所得によって差別をしたり、性によって一切差別をしないという考え方です。

それに対して再分配をするときには、基礎的な保障、つまりある一定の最低保障しかないという考え方と、もう一つ中間型として、ヨーロッパ大陸型と3つに大体分けられるようになっています。

そこでお手元の資料「主要国における配偶者及び被扶養親族に対する主な税制上の配慮措置」の裏側になっていると思いますが、所得の経済的パフォーマンスということで社会保障のウェートと格差、貧困率、成長率。エンパワーメント指数とかグローバル・ジェンダー・ギャップ指数というのは高い方がいいのですけれども、最初のジェンダー不平等指数というのは低い方がいいというやり方があります。

○中垣調査課長

別々の資料でございます。

表紙が「主要国における配偶者及び被扶養親族に対する主な税制上の配慮措置」という、このページの裏でございます。

○神野委員

それを見ていただいてもそうですけれども、言いたいことは簡単なことで、普遍主義的な所得再分配を取ろうと、現物給付とセットでやろうとしている国は、コルピの分類ではジェンダー政策においては、共稼ぎ家族支援ジェンダー政策と言われているんですが、普遍的に、とにかく男性でも女性でも労働市場に参加したい人は参加する条件を整えましょうという政策を打っていると言い換えた方がいいのではないかと私は思いますが、その方式を取っている。

先ほど言いました最低限を保障していくという再分配政策を取る国は、ジェンダー政策

では大体市場中心的家族政策とコルピは言っていたと思いますが、それを取っている。

その中間、つまりコーポラティズム型は一般家族支援型ジェンダー政策を取っている。一般的と言っていますが、伝統的と言ってもいいかもしれませんが、女性ないしはだれかが家族の中で無償労働をやっているという前提にした家族をサポートしていくというジェンダー政策を打つと言われております。

結論的に言いますと、私の考え方は再分配というのは普遍主義的に、しかも再分配のやり方には垂直的再分配と水平的再分配があるんですが、垂直的再分配は生活保護のように貧しい人々に限定して再分配をやる。

それに対して水平的再分配は同じ所得であってもリスクに陥ったとき、病に陥るとか子どもを持つとか、子どもが学校へ行くとか、年を取って働けなくなるとかという同じ所得であってもリスクに陥ったところを補ってあげるとというのが水平的再分配と言われているものです。

現金給付から現物給付に、これは家庭内で無償労働によって生産されていたサービスを公共サービスとして提供することによって再分配を行う。そういう方向に変えていった方が結局はジェンダーの指数というか、それを高めることになる。

それから、税金も同じことです。税金の国民負担率の内訳を見ていただきますと、先ほど言いました普遍主義型というのはスウェーデンの方式です。日本は、今、租税負担率は21.5%ですが、私が見ている限りはこの租税負担率よりも低い国は見たことがありません。

韓国で24%ですし、一番租税負担率の高い国はデンマークで69.8%です。デンマークは社会保障負担がありません。

それでスウェーデンを見ていただければわかりますが、スウェーデンは社会保障負担がまあまあなだけども、税の負担が大きくて、しかも付加価値税も所得税もウェートが高い。

ドイツやフランスのような中間形態は、社会保障負担が中心になる。所得税は小さいことになるんですが、日本の場合には社会保障負担はまあまあと言えないかもしれませんが、まあまあの水準なんです。税はほとんど負担がない状況になるということです。日本の場合には最低保障型で、ジェンダー政策からいうと市場中心家族政策に分類されておりますので、その方式が結局取られるとこういうことになるということです。

○山田座長

申し訳ございません、時間がありますので、ありがとうございました。

続きまして、勝間委員をお願いします。

○勝間委員

お手元に1ページだけの両面印刷の紙があると思いますので、そちらを中心にお話しさせていただきます。

男女共同参画の話には2007年からいろんなワーキング・グループ、その他に参加させていただいております。実際自分自身としましては、1997年から「ムギ畑」というサイト

でも随分になりますね、もうすぐ 15 年になるんですが、ずっと一体どういうことが現場で問題なのかということについて働くお母さんの問題点、その他をずっとヒアリングしてコミュニティをつくってまいりました。

さまざまなデータ等は山田先生その他、皆様方にお任せしたので、私の方は仮説と結論の方だけ申し上げさせていただきます。

まず 1 点目、なぜ日本がこんなに特異的に男女共同参画が進まないのかという議論に対して、私はシンプルに「共依存」だと思っております。どちらも現状それを望んでいるからというのが結論です。

勿論嫌々望んでいるという面があって、それがベストだと思っていませんが、男性も女性もそれがベターな選択だと多数派が思っているから、こうなっているということです。

では、なぜそういう結論になるかと言いますと、男性の方は女性が入ってくることによって何が一番嫌かと言いますと、やはり競争の激化です。これはもう最近の三浦展さん、その他の著作で随分詳しいデータが出ておりますが、女性の正社員が進んだことによって男性のフリーターが非常に増えている。ですので、基本的には女性になるべく男性システムの中に競争相手として出てきてほしくないというのが、多くの余力能力がない男性にとっての願いです。

2 つ目、女性もこれは同じです。女性が能力のあるなしにかかわらず、女性であるということを理由に非常に厳しい競争から避けることができます。

したがって、男女ともに今の日本のシステムはある意味心地がよいんです。この 2 つを許す社会システムというのは税法しかり社会風習しかり、何もかもがこれに対してみんながそう望んでいるから当然そうなるんですよ。価値観や税法やその他がそこに向かって収束していつているわけです。

この収束している環境がだれに都合が悪いのかということなんですけれども、それが 2 番に移りまして、一言で言ってしましますと、生産性が下がっているということです。もしこの共依存のシステムの生産性が非常に高いのであれば、私たちの男女共同参画会議なんてないわけですよ。

なぜこれが存在するかと言いますと、実際にそのことで社会的にも不都合が起きているし、日本の生産性も下がっている上に競争力も落ちているということ。

では、なぜ先進国、特に北欧を中心にああいう国々が男女の役割分担ではなく、いわゆる生産性を高める方向で共同参画が進んできたかと言いますと、そうしないと企業も生き残れなかったし、社会、国も生き残れなかったから、自然淘汰の中でそうなっていったんだろうという理解です。

これはそれこそ玄田先生、その他皆さんが論文でお示しているとおり、さまざまなデータがあるわけです。さまざまな諸条件を全部排除したとしても、男女共同参画を認めている企業なり国なりの方が生産性は高いし、利益も上がります。

こんなにいいことばかりなのに、なぜ日本がやらないかということなんですけれども、

正直言って日本の場合はやるほどメリットがなかったということです。勿論結果としてはそれによって利益も上がりますし、競争力も上がるんですけども、当然途中の過程においてはさまざまなシステム改変のためのコストがかかります。そういうスイッチング・コストはさまざまな設備投資と同じで、5年、10年、15年で回収できるんですけども、目の前の投資として、それが魅力的ではなかったという理解です。

海外先進国の多くは本当にグローバル市場で闘っていますから、余り生産性が低いと淘汰されてしまう。日本の場合、今、10対90という形でデュアルエコノミーですから、10%の本当に海外で競争しなければいけない人たちはそれなりに結構やっているんですよ。ところが、90%の競争しなくていい人たちというのは、そこまでのインセンティブがないという状態です。

加えましてここには書きませんでした、やはり正社員の雇用に対して非常に厚い保護システムがありますので、その保護システムの配下においてはなかなか新しいシステムへの転換も進みにくいと考えています。

3番目ですけども、どうやったら今後共同参画が進み、経済効果が生まれるかということなんですが、正直言ってこれを無理やりやることはできないだろうと考えています。北風と太陽の話ですけども、全体的にもう少し太陽的な施策をやらなければいけなくて、やはり市場淘汰で男女共同参画が当たり前ということを発信しなければいけない。

どうしてこう考えるか言いますと、例えばベンチャー企業で人を雇うときに、それが男性か女性かなんて議論をしないんですよ。来た人たちの中で優秀な人たちをばんばん雇おうという感じで、逆にどうしたらそういった女性が働ける環境がつかれるかということをやっているわけです。

あるいは私はずっと外資金融にいましたけれども、何で外資金融はものすごく女性を大事にするかという、首になるので、昔、男性が受けにきてくれなかったんですよ。それで女性しか来ないので、どんどん女性のためのシステムを整えていったら、現状が合ったという状況なんです。実際に日本オフィスでも女性が活躍している米系大手金融機関などは一生懸命日本の都銀さんに対して女性の活用策を指導しているそうです。

あと、それを後押しする仕組みということで、だったらもう市場に任せればいいやということになると、私が1番目のポイントで申し上げた共依存の問題もありますし、2番目のポイントで申し上げた生産性に対する淘汰の仕組みがなかなか進まないという労働市場の問題もありますので、何のために国がここで関与するかといいますと、やはりそれを後押しするような仕組みづくりをしなければいけない。

その仕組みづくりは何かといいますと、女性が市場競争力を持てるようにするインセンティブづくり。それに尽きると考えています。

資料の裏に回りまして、だから「解の方向性」というのはまさしく女性にどうやったら競争力が付くかということなんですけれども、漆先生というのは皆さん御存じの方も多いと思いますが、品川女子学院を立て直した先生です。もともと品川女子学院というのは、

高校を出たら OL になって、お嫁さんになるというモデルでつくられた学校だったんですけども、市場淘汰されてしまったんですよ。全然みんながそのモデルには合わずに、人が行かなくなりました。

それをたしか 10 年ぐらい前だったと思います。一気にキャリア教育に教育方針を全部シフトしまして、28 歳のときに専業主婦ではなくどういうキャリアを積んでおきたいかということを主眼に中高一貫教育にして、企業との共同プロジェクトですとかそれぞれの実際のロングタームのプランを書かせて、ある意味進学校に変えたんです。それによって今、人気がすごく回復しまして、本当に昔の品女と今の品女というのは全然イメージが変わっています。

あるいは男女共同参画のために、これを何回もしつこく言っておりますが、男女共同教育水準が必要です。でないと、結局管理職を 3 割女性にしたいと言っている大企業が非常に多いんですが、そもそも今、ようやく普通の総合職と言われていたところで男女比率がようやく 7 対 3 ぐらいになってきたので、ましてや私が今、一般的には課長クラスぐらいの年代なんですけれども、世間の会社でいいますと課長とか、そろそろ部長に行くかいかないか、その時点で残っている女性が大体 1 割いるかいないかだと思うんです。

私が商学部とか仲間が経済学部を出た状況でどうなっていたかというのと、当時はやはりそういう学部において女性が 1 割しかいなかったんですよ。その人たちが普通に残っているだけですから、もう男女共同参画を進めるのであったら、例えば比率において東大の男女比率みたいなものをちゃんとキー・パフォーマンス・インディケーターに設けないと、なかなか話が進まないわけです。

実際今、徐々にはよくなっておりますけれども、ただ、そんなに劇的によくなっているとは考えていません。

もともと第 1 回目のワーキング・グループのときに事務局の方をお願いをして、例えば大学院を出た女性は正社員のままなのではないですかというのは私の大きな仮説で、それでデータを示していただいたら、やはりそうでした。

では、どう考えるかといいますと、非常にシンプルで、男女共同参画をして、専業主婦になってもいいし、あるいはパートタイム主婦でもいいし、実際にキャリアを積んでもいいしという選択肢はあっていいと思います。ただ、その選択肢を得るために必要なことというのは、女性が市場経済で結婚したり子どもを産んだりしても、十分に生き残れる投資がなされていないといけない。そのための優位性がないといけない。

その優位性を法律で無理やりつくるのではなくて、市場経済の中でつくらなければいけないということを考えています。それに基づいた教育システムや企業のサポートを推奨しております。具体的には保育園なども典型ですけれども、保育所をちゃんとつくるというのもありますし、教育の方も例えば多少、例えば東大で今、悩んでいるのは何かといいますと、東大がだんだん少子化になってきてレベルが落ちてしまう。でも、そのレベルを落とすたくないために、優秀な人にもっと来てもらいたい。

今、考えているのは女子専用の奨学金だそうです。地方高校の女子で優秀な子が余り野心がないので、そのまま地方の大学に行って、東大に入れる学力があっても東大に来ないんだそうです。そういう子たちに対してインセンティブを出して、東大に入ってもらおうとかそういうことを今、設計してしまして、今の東大は女性が2で男性8ぐらいらしいんですけれども。

いずれにしても市場経済を前提に置いて、デマンドサイドに対する規制とかクォータ制というより、サプライサイドの方をより強化するという。それに合わせた教育プログラムの徹底ですとか、あるいはそのような奨学金も含めた形で女子教育に対する投資のインセンティブ、優遇策をつくっていくということ。

企業に対しても、これはあるのかどうか知りませんが、1年、2年どうしても育児休暇を取る人たちがいますから、そういう人たちに対しての保険料負担が今、かなり重たくなってきていますけれども、そういうものもある程度補助を出すといった形で、ひたすらどうしたら女性が競争力を持てるかという視点で政策をもう一度見直す必要があるのではないかと考えております。

以上になります。

○山田座長 ありがとうございます。

では、先ほどの神野委員からの御発表とただいまの勝間委員からの御発表と併せて、御質問や御意見がございましたらお願いいたします。

では、まとめてよろしいですか。

木下委員、お願いします。

○木下委員 勝間委員に対してなんですけれども、非常にわかりやすい御説明で、私、実は十数年前サラリーマンをやっていたときに、アメリカに留学に行かせてもらいまして、そのときにハーバード・ビジネス・スクールに行ったんです。

あそこは非常にダイバーシティを重んじているところで、まさに勝間さんがおっしゃったように、例えば黒人比率何%とか女性比率何%という感じで、不利だと思われる人たちの比率を一定以上に上げることをやっていた。

私は女性枠で入ったと自分では思っているんですが、結局今になって何を言いたいかというと、女性枠は基準が甘いんだと自分では思っているんです。

不利益だと思われる女性についても何にしても、そこはげたを履かせてもらって、そこで入った人たちの中には他の人たちよりも優秀ではなくても入れてもらうことができた。

結果的に全員卒業しているわけなんですけれども、それから15年以上経って、今、社会で活躍している人たちの様子をネットの時代でもありますから、いろんな形で伝わってくるんですが、どういうわけだかやはり普通の枠で入った人たちが活躍されているんです。これってすごいなと、何でなんだろうと、よくわからないんですけれども、やはりそういうのを見ると、げたを履かせてもらった人たちが全然活躍していないというわけではないで

すけれども、その人たちはそのときも優秀だなと思ったけれども、やはり社会にもう一度戻っても優秀だなというのがあって、そういうところでのアメリカで頑張っているところもこうなんだなというところを感じるものですから、その辺の御意見を聞かせていただければなと思います。

○山田座長

基本的な御意見として、わかりました。

ほかにありませんでしょうか。では、石井委員お願いします。

○石井委員

まず神野先生なんですけれども、配偶者控除というのは非常に女性を専業主婦であり続けるための政策という感じもするんですけれども、神野先生の配偶者控除に関する御意見をお聞きしたいなと思います。

もう一点、もう一つは勝間さんなんですけれども、今の木下委員のアファーマティブ・アクションで入った人はげたを履かされているということで、それは本当にそういう面もあると思います。私もアメリカの経験であります。

勝間委員のお話はとてもわかりやすかったんですが、制度とか教育システムはとても必要だと思いますが、例えばそういう制度をつくっても、そこに意識がなかったら女性はそういう制度を使わないのではないかと思っていて、制度と意識の両方の改革は必要だと思うんですが、意識面で何か勝間委員が御提案していただければいいかなと思いました。

ありがとうございます

○山田座長

降矢委員、お願いします。

○降矢委員

神野先生に1点、天引きを上げたらどういう想定ができるのか教えてください。税金が天引きされていますね。

○神野委員

源泉徴収のことですか。

○降矢委員

そうです。

○山田座長

原田委員、よろしくお願いします。

○原田委員

神野先生と勝間先生に御質問したいんですが、神野先生の配偶者控除のご説明は非常に面白いと思いました。

私のご説明を聞いた限りでは選別主義から普遍主義がいいということと、現金給付から現物給付がいいと考えておられる理由がよく理解できなかったもので、教えていただきたいと思います。時間が長くなってしまいますので、これを読めと言っていただければ

それで結構です。

それから、勝間先生に、確かに日本が男女共同参画ではないことによって競争力が落ちているのかもしれないのですが、韓国はもっと男女共同参画ではないわけですが、急速に競争力を上げている。これはなぜでしょうか。

もう一つは、競争をしていないセクターの方が男女共同参画なのではないかという気がいたします。つまり公的部門ですね。それとか自営、農業部門とかです。例えば先生は女性が多くて、小学校の校長先生でも女性比率が非常に高くなっていると思います。

だから、競争していると男女共同参画になるというのは、私はエコノミストですから、確かに女性が差別されていて安く雇えるのだったら、優秀な女性を安く雇ってがんがんもうけるから差別が減るというのは正しそうな気がするんですけども、また一方で、カジュアル・オブザベーションによると、余り競争していないように見える、例えば地方公務員、先生も地方公務員ですが、警察とか消防とかそういう男の世界以外では、結構男女共同参画なのではないかという気がする。それはなぜかを教えていただきたいと思います。

○山田座長

配偶者控除の面だけは私から追加なんですけれども、配偶者控除というのは逆進性が非常に高いんです。収入が高い男性ほど控除額が大きいんですね。そういったときに、例えば同じ家事労働をしても高収入の女性の家事労働の価格が高く、低収入の男性の家事労働の価格がほぼゼロみたいに算定されるというのは、どういうことなのかという議論があったのかというのが、まず1点です。

あと、日本は世帯構造が複雑なので、欧米は夫婦かそうではないかという形、夫婦もしくは未成年の子なんですけれども、日本は世帯構造が複雑なので、その夫婦だけが優遇されて、例えば私は高齢者の親子と中年の未婚の子を含む世帯の経済構造を分析をしていて、今、それが増えていて、分析している最中なんですけど、それについてどう思うかというのをお願いいたします。

いろいろあるんですけども、勝間委員には、市場は国境を越えてしまうので、改革をしなければ私が今、研究しているように、優秀な女性がどんどん海外に出ていくという形で市場からリベンジを受けないのかなというのが1つ心配事なので、それについて御意見をお願いします。

○神野委員

配偶者控除については、先ほどのオールドマン＝テンブルの原則の第1を見ていただければと思うんですけども、私ども財政学の方ではあくまでもその人がどれだけ税金を負担する能力があるかどうかをはかるということを考えておりますので、結婚をして1人で1,000万ある人と2人で1,000万ある人がいたときに、2人で1,000万の人はそれだけ消費が増えているわけです。共同消費しているわけですから。2人でやるわけですから。その分軽くしなくてはいけないというのが唯一正当化できる事由だと思います。

この間も言ったかもしれませんが、税制調査会の専門家委員会でも配偶者控除について

は真っ二つに割れます。その理由でいろいろ聞いていて、よくわからない理由もたくさんあるんですが、私は配偶者控除などやめてもいいと思っている方なんですけれども、正当化できる根拠というのは第1番目だと思います。

そういう方たちは大体個人単位で考えた場合に、本人、つまり専業主婦の方は所得ゼロです。その方にも基礎控除を認めるべきだと、本人の最低生活費は課税できない。ところが、所得がないんだから引けないということになってくると、前と今、議論になっている還付しろと、つまり所得ゼロの人は還付しろというになるわけで、そうすると、所得ゼロなんだから個人単位で考えるのであれば還付すべきだということ。

引き切れないということであれば、引き切れない部分については夫の控除から引いてもいいのではないかと。実際にやったことがあるんです。移転控除とって、デンマークなどでやったことがあるんですが、そういう議論になっていくので、私としては配偶者控除というよりも婚姻控除なんです。

結婚したために増えている生活費についてどうやって控除するかという話になってくるだろうと思いますが、額はしたがって基礎控除と同じである必要はないと思っていますけれども、認めるのであればそういう論拠になるのではないかと考えています。

それから、セルフアセスメントにしたときに、どういうことが起こるのかというのは、どうお答えしていいのかわかりませんが、もともとイギリスの所得税というのは全部源泉徴収主義です。

これは累進税でやらなければ源泉徴収に全部できてしまうんです。例えば利子でも地代でも支払うのは地主の側ではなくて払う側が支払っていくんです。わかりますかね。源泉徴収を全部していってしまいますので、それで構わない。

いずれにしてもいろんな問題が起きてきます。まず納税協力者といってセルフアセスで全部やっているところはアメリカですけれども、納税協力者、納税者の負担がものすごく大変になります。

もう一つは、税務署の職員の数が現在よりか、全員が申告しますから、還付するというのをやるときも全員が還付しますので、時間がかかると。それから原田先生の御質問にお答えしている時間がないのですけれども、選別主義の方がいいというのは歴史的な条件を加えたりすることによりますが、あとで御本については、お伝えします。それでよろしいでしょうか。

○山田座長

ありがとうございます。勝間委員、お願いします。

○勝間委員

まず石井さんの御質問の意識面をどう高めるといことなんですけれども、これはやはり社会ネットワークの問題で要は隣の人がやっていて頑張っていれば、私も頑張りますよという、日本海側は何でみんな働くんですというのは、それが当たり前だからですよという、そこしかないと思っているんですよ。

だから、食べたことのないものの味を想像することを私たちはできないので、やはり実際に目の前で別にそんなに苦しくなく働いている女性がたくさんいて、いい生活をしたらそれでいいではないかということになると思うんです。

なので、意識面というのは、結局私は実践に勝るものなしだと思っています。逆にだからこそこれが日本において進まない理由でもありますし、あるいは一部の学校の出身者とか一部のコミュニティだけみんな女性が働いているというのもそういうことだと思います。

原田さんの質問、まず民間セクターとパブリックセクターの違いなんですけど、これは単純で均等法前後で見ないといけないということです。均等法の前において、優秀な女性にとってはパブリックセクターぐらいしかそもそも就職機会が余りなかった。アカデミックと公務員とメディアしかほぼなかったそうです。あと、外資金融。この4択だということのをよく50代の女性たちはおっしゃっています。

もう一つあるのは、韓国の方の話なんですけれども、これは私、やはり日中韓の女性会議みたいなものに何回か出席させていただいて、向こうに行っているんですが、これは言っているのか悪いのかな。

韓国の方がより階層社会だからというのがあるんですね。なので、階層的に高い階級に生まれた女性の方が階層的に低い環境に生まれた男性よりも、より高い地位に就く可能性が高くて、男女共同参画推進は確かに余り進んでいないんですが、リーダー層の女性の割合は韓国の方が多いです。

もう一つは、競争にさらされた期間が日本よりもはるかに早くて、IMF危機で国際通貨基金でばっと1980年代にやられてから一気に競争の方に向かっていったので、やはりガラパゴスをやめた時期が彼らの方が早かったというのが、より男女共同参画に効いているんだと思います。

山田さんの日本市場からの逃避のお話し、実際に起っていると思います。データを取るとわかりますけれども、一番多いのは外国人と結婚した女性がすごく増えていること。あとはどうしても日本語の壁があるので、なかなかそうはいっても多少男女共同参画が苦しい日本と男女共同参画がゆるいんだけれども、日本語ではない国という2択があった場合に、それは私もそうですが、やはり前者を選んでしまうんです。

では、何が起きているかといいますと、女性が私の周りでは圧倒的に外資に行っています。私ももともと最初は日本の企業に勤めていたんですけども、いつの間にか外資へ行ってしまいましたし、これも「ムギ畑」のコミュニティで起っていることなんですけれども、外資にいた女性がまた別の人を誘うんです。外資の方に。外資の管理職の女性比率というのはすごく高いですよ。日本でも。

そういうことになるということで、ですので、日本の企業で働かずにどういうエスケープが起きているかということ、外国の企業の日本にある企業で日本語で働いているということです。中間解ですね。

○山田座長

木下委員がいらっしゃらないので、後に回した方がよろしいですか。

○勝間委員

でも、これを簡単にお答えしてしまいますね。多分その方がきりがいいと思いますので。要は、クォータをやらないよりやった方がいいかというのは割合程度で、薄まらない程度にやった方がいいのではないか。インセンティブ過ぎですから、一体どこまで許容するかということだと思いますよ。何%以内だったら OK と考えるのかということに依じて、多分クォータの配分を変えていくんだと思います。

以上です。

○神野委員

さっきのあれですが、2分2乗の方が圧倒的に高額所得者に対して控除をやるよりも有利なんですね。これは当然のことですが、高額所得者の方が有利なんです。これについては所得制限を設けるべきだという議論があります。

したがって、配偶者控除などについてもある一定の所得まで認めて、喪失させていくべきだという議論は出ています。

○山田座長

ありがとうございました。

では、そろそろお時間がきましたので、続きまして次のセッションに移りたいと思います。

岡山委員、よろしく申し上げます。

○岡山委員

私のプレゼンテーションは多分皆さんのような明快なものではなく、相当ぐじぐじしたプレゼンテーションになると思いますので、どうぞそれを最初に御理解いただきたいと思っています。

1 ページ目ですけれども、座長のメモとワーキング・グループの設置理由というのをいろいろ見ながら、私は何を話すべきか考えていました。

私自身はこの女性と経済ということに、自分が何をしてきたんだろうかというのを、まず自分のこととして考えてみたいなと思いました。

それまでの会社を辞めまして、私自身が会社を 25 年前につくりましたときに、企業である以上は利益を出そうということと、将来にわたって社会に貢献することを優先することと、働く人たちが幸せになるという、この3つの原則を絶対に貫いていこうと思って会社をつくりました。

その結果、企業である以上利益を生み出すという一番目のことに関しては、利益をずっと毎年出し、そして、税金を払い、個人の所得も普通よりはたくさん出そうということを出し、よき消費者になってもらおうということによき消費活動をし、社員個人としては社員として勿論税金を払い、金銭的にも他に貢献しようということをしてまいりました。

一番目の経済的なことはそうではありましたが、2番目と3番目の将来にわたっ

て社会に貢献することを優先しようということと、働く人たちすべての人たち、一緒に関わる人が幸せになろうということの方がずっと重要で、それができたからこそ1番目ができたのではないかなと思っています。

このことが大事だと思ひまして、今日、そのお話をさせていただこうと思っています。私自身はその結果何をしたかといいますと、多分皆さんもたくさん御存じのものがあるのではないかと思いますけれども、例えば乳がんの早期啓発のピンクリボンを日本で最初にNPO法人をつくり、マークを持ってきたり、介護の日というのをかなり早くから私たちがつくっていたものですから、それを国の方から一緒にやりませんかと言っていて、御一緒にしましょうということになったり、あるいはESDというサステナビリティを学ぶ子どもたちを増やしていこうということをやネスコ・スクールと一緒にやったりとか、いろいろな取組を形あるものにしてきました。

そのマークの一覧を実はつくってきたんですけれども、そういうマークをつくりつつ、社会に貢献することで会社として経済にある意味関わってきたのではないかなと思っています。

皆さんにお渡ししたページのところにいきたいと思います。私自身はそうではありましたが、一体社会はどうなっているんだろうかということはずっと私自身も会社を経営しつつですが、学会に発表するというのもあったものですから、社会はどうなっていくんだろうかということで調査をしてまいりました。

女性の仕事の価値観という調査をやりましたけれども、まずそれをごらんいただけますでしょうか。

そこに調査概要がありますけれども、まず2008年の結果を見ていただきますと。

○勝間委員 ごめんなさい、多分岡山委員が持っている資料と私たちが配られている資料は違うんですか。

○岡山委員

違うんです。

○勝間委員

いいんですね。わかりました。

○岡山委員

そちらで説明をします。その方がいいですね。

○勝間委員 何ページのどこを見ているかがよくわからなくて、済みません。

○岡山委員 今、申し上げましたことは、この紙にはありませんので、そんなことを個人的にはしてきましたということです。

次のページを見てください。「仕事の価値観」というところですが、2008年に行なった調査なんですけど、働く女性はどんなことに価値を見出しているか、という質問ですが、けれども「やる気になるような仕事である」とか「上司が信頼できる」とか「自分の能力が活かせる」とか、そんなことが上位に挙がってきていました。

そして、それを幾つかいろんな分析をしたんですけれども、次のページの2段目に、何のために仕事をしているかというのを見ますと「社会での存在感を自分で感じたい」、その次が「能力が発揮できる」、その次が「能力が獲得できる」、その次が「組織・人間関係がよいところで働く意味がある」、次が「昇進・昇格する」。そういう仕事の価値観の因子分析が出てきました。

この丸の大きさは寄与率の大きさを表していますので、その丸の大きさがそのぐらいに寄与しているんだなとごらんいただきたいと思います。

次のページの上段ですが、ずっと経年で調査をしているんですけれども、大きなサンプルでやった調査の1993年と2008年の比較をしていただきますと、先ほど申し上げました2008年は「自分が社会に貢献できる」、「社会での存在感を自分が感じられること」が仕事の価値だということを示し上げましたけれども、1993年のときには「自分が成長できる」ということが1番というのが圧倒的に寄与率が大きな仕事の価値観だったんです。

「能力発揮」ですとか「上司を信頼してチームワークで楽しい仕事ができる」というのは、それぞれ因子として出てきたんですが、決定的に違ってきましたのが、ここ本当に2年、3年のことなんです。社会を通して自分が認められて、社会に貢献できるということを自分の仕事の価値なんだという人が、因子分析結果が出てきましたので、冒頭申し上げました。社会の存在感ということで女性が働くことに価値を見出しているというこの調査結果をまず見ていただきました。

その次ですけれども、自分がどんな女性になりたいんだろうかという調査をやはりずっとやってきました。

一番最近の2008年に実施した調査は、単純集計の方ですが「前向きに生きている」とか「自然体で生きている」とか「いつも明るい」とか「自分を大切にしている」とか「無理をしない生き方」というのが出てきました。因子分析の結果では次のページの上段を見ていただきますと「異性と共同ができる」、「自分がきれいでいられる」、「頼れる女友達」というか「頼れる存在」である、「よき家庭人である」という因子分析が出てきました。

因子分析を1991年の調査と比較をしますと、1991年のときには「よき家庭人である」というのが自分のなりたい女性像の第1因子だったんですけれども、それがこれで見ると第4番目になっています。2008年の1番目の因子は「パートナーや異性の協力者を持って、異性と共同ができる女性」というのが自分のなりたい女性像ということが因子分析の結果出てきたんです。

幾つかの調査の結果を見てきて、私は自分自身のことも考えながらこの調査をやっているんですけれども、女性はこういうふうには仕事の価値観も自分がどんな女性になりたいなということに関しても変化をしてくるようになって、この両方を満たすようなことが多分女性が活発に働いて、そして社会にも貢献できて、経済活動も活発にするようなことになるのではないかと分析をしています。

しかしながらなんですが、次のページを見ていただけますか。

ところが、実際の仕事への意識や社会的に立つ位置は一体どうなっているんだろうかということですが、これを見ますと、大変みんな周囲の顔色も気にしています。次のページで子どもの都合での急な休み・遅刻早退は8割近くが「心苦しい」と出ています。社会に貢献したいとか、あるいは男女共同参画をしたいとかいろんなことを言いながらも、本当に自分の仕事の間では大変周囲に対して気を遣っているという結果が出てきています。

その下段のページを見ていただきますと「3歳までは母親が家庭で世話をすべき」、「子育てと育児の両立は負担」という考えは、見ていただくと例えば「夫は外で働き、妻を家庭を守るべきである」というのが有職の女性も23.4%で、4分の1ぐらいがそう思っているし、「子どもが3歳くらいまでの間は母親が家庭で子どもの世話をすべきである」というのも53.1%の人がこう思っている。

仕事の価値観とか自分がどうなりたいのかという調査結果とはうらはらに、実際に自分が仕事の間では大変心の中の苦しさとかが自分が悩んでいるというのがいっぱい出てくるんです。

次のページから、12～15ページにわたっていろんなことを書いてございますけれども、これは私と何人かで具体的な悩みや苦しさを聞いてきたことをここにまとめてあります。

これを一見見ますと、こういうところだけ選んだのではないかと思われるかもしれませんが、そうではなくて実に皆さんは自分の気持ちのことがどんなに解決できないでいるかというのが切々と出てくるんです。

人間関係のところでも「同僚に迷惑がかかる」「男性社員はいかに両立が大変かはわかっていない」「心よく思っていない人がいる」「周囲に気を遣わせてしまう」「お互いにいい感情を持って仕事ができない」「迷惑な存在という視線を投げってくる人がいる」「自分の職場での立ち位置のことにに関して、不信感を与えたりしそうで、すごく後ろめたい」「使いにくい社員と思われている」「いろんなことが言いづらい」「どこかで無理せざる得ない」というように、実に気持ちの中の微妙な問題が出てくるのを見てきたわけです。

さて、一体本当のところ、女性と経済という課題を与えられて、もう一回いろいろ見直してみたいんですけども、この人たちがちゃんといろいろ割り切れてできているんだろうか。あるいは制度をいろいろ整えられても、本当にこの問題がクリアーできているんだろうかということを考えさせられたんです。

そんな中でここ4、5年、私自身がやっていることの中で次のページにカウンセリングセンターというのがあるんですけども、この会議の冒頭にも申し上げたんですけども、幾ら制度を整えても幾ら法律が整ってきても、本当に微妙な気持ちの中のことがきっちり腑に落ちないで、女性は生き生きと働いて就業できるんだろうか。あるいは男女共同参画ということが本当にできるんだろうかと思っていましたので、こういうカウンセリングという手法を通して、いろんな気持ちを聞いてきました。

その中で私自身が、最後のページにありますように、皆さん御存じでいらっしゃると思いますメイヨ・クリニックという病院で精神分析医として35年間活躍をなさってらっしゃ

った先生が日本に帰られたときに、こういう微妙な人の気持ちが整理されることによって、働く女性のいろんなものが解決できていけるのではないかというお話をしましたら、自分もそう思う、こういうことこそ遠回りのようだけれども、いろいろな一人ひとりの気持ちを変えていくことが、結局社会を変えていくことになるのではないかと同意をしてくださいまして、カウンセリングという形を通して男女一緒に働くことですか、生き生きと就業していくということに成果が出るのではないかということで、いろいろ試行してみました。

時間がありましたら劇的に変わっていく人の姿というのをご紹介したいのですが。ここにも書いてありますけれども、能力のある人が自分の能力を発揮できることも大切、現在はできなくても次の世代に生かせればそれがよいではないかと。このテーマの 10 年間の変化が大きいとすれば、この先の 10 年間の変化もとても大きいのですから。

女性だけではなく当然男性と一緒に話し合うことが必要であるし、うまく助言していければ構造が、個人の中での構造も勿論変わるし、社会全体の構造も変わるのではないかと。今活動しているのですが、そういうところで人は変われるのかと驚くぐらいの経験をいろいろさせてもらっています。

自分自身の課題がそこにあったんだ、そこにあったからこんなふうに変われていったんだというものを劇的に本当にその人の中で変わっていくのを見て、とても遠回りの感じがしていたんですが、実は 1 人の人が変わると、こんなに会社の中のありようが変わり、組織のありようが変わり、そして、本当にすべてのものがこんなに変わっていくのかということいろいろ見るにつけ、とても大事なことではないかと思って、少しぐじぐじしたプレゼンテーションになるかもしれないと思いましたけれども、させていただきました。

○山田座長

どうもありがとうございます。

続きまして、降矢委員お願いいたします。

○降矢委員

私のプレゼンテーションですが、私は第 1 回の会合のときにお話しましたように、日本農業法人協会の役職をしまして、そのデータを皆様にお知らせしながら、農業界というのはこういう実態なんですと知っていただきます。この参画事業の中でどういう制度の設計ができれば、そういう方向性に少しでも近づけるのかということについて短い時間ですが、考えたことをお話ししたいと思います。

まず最初に、農業という部門の基本データをここにお示ししております。

これは農林水産省のホームページからの数字でございまして、農業総産出額は、8 兆 491 億円となっております。年々この算出額は少なくなっている現状です。

その中で農業経営体ということ、平成 22 年のデータですが、167 万 9,000 経営体。これは個々の農家の数です。その中で法人経営をしているという経営体が 2 万 2,000 経営体あります。

その中の我々の団体が 1,732 会員ということでございまして、法人の中の 7.8%の会員の団体でございます。

その中で就業人口のうちの 53.3%が女性となっております、余りうれしくない言葉ですが、昔から三ちゃん農業と呼ばれおじいちゃんとおばあちゃんとお母さんが農業を担っており、女性の就業の割合が大きいということが現実でございます。

次のページになります。私どもの法人の中で法人白書というのがありまして、その中で我々の団体の中身なんです、平均売上高が2億 9,000 万。3億弱となっております、単純に我々の団体の売上高となると、5,000 億円ということでして、売上高からいっただけならかなり頑張っている団体ですよということを皆様にお知らせしておきたいと思っております。

我々の団体に対しまして、女性がどういう関わり合いを持っているのかということについて調査をしたいということで、この間アンケート調査をしたんですけども、その中で別な団体がアンケート調査をいたしました細かいことにつきましては、済みませんが、このページの一番後ろ側に付いているアンケート調査の概要がありますので、こちらの方で確認いただきたいと思います。

ただし、これはまだ正式に数字が固まっておりますので、大体はこんななんだと思っております。

それでは、今回のプレゼンの一番大事なところの、男女はなぜ平等に働けないのかというところについて考えてみました。

なぜ平等に働けないのか、私が考えるところによりますと、男女にはそれぞれの役割があると考えています。パートナーとの分担について、結婚しているときの子育てについては、ほぼ女性が担っているということでもあります。特に女性だけの役割として出産という仕事があるんですが、これは一時的なものと考えています。

あと、社会背景として大企業は別問題。子育て支援が充実されているような中小・零細企業はまだまだ少ないというのが現実でございます。また、農業法人というのは中小・零細企業がほとんどです。

まず地域に根ざさなければならないという現実がありまして、農業法人に就職している女性の人々は、なぜその法人に就職しましたかというアンケートによれば、ほとんどが近い職場だったのでということが挙げられます。

そのように自分の中にある能力を發揮したいとかという部分ではなく、たまたま近所であれば通勤時間が短くて済むから、または子どもが学校に行っていて、学校行事にも参加したいので、なるべく近くがいいとかそういう考えで農業法人に就職しているという人が多いです。

また、社会背景の1つとして農業という仕事の中の土地利用型とあって、大きな土地を使い、大型機械を使って農業をしている人たちの中には、やはり大型機械は男の人が運転するものという考え方が多く、女性が大型機械を利用して作業するという環境が整っていないという現実もあります。

そういうことで、農作業の中の一番基本となるところに女の人が作業員として携われないという現実もあります。

あと、農業法人の経営者から職場に働きに来ている人たちの労働力として考えたときに、1つの仕事は1人で完結できるという作業体系で取り組んでいるところが多いのが現実です。

また、農業法人はどちらかといえば、というよりほぼ利益が少ないので、なるべく賃金の安い人を雇いたいという現実があります。

その中で私が考えているのは、ワークシェアを啓発したいと考えているのですが、1日は8時間労働が基本ですけれども、それではなくて4時間労働にして2人で同じ仕事を分担して行うという形にしたら、もう少し女の人が気遣いなく働けるのではないかなという考えを持っております。

また、女性が働くということはどういうことなのかな、特に農業法人で働いている女性は何のために働くのかということになってくると、家計を支えるという目的がほとんどです。現実的には、年収150万程度の賃金という形で働いています。

女性が働くためには、介護の支援や子どもを預ける保育所とか幼稚園などですが、そういうところの費用が発生しますので、そういうところに子どもを預けながら働くというのは、財政的にも大変ですし、送り迎えなど職場の繁忙期の労働にうまく自分が合わせられないというところがありますので、もう少し保育施設ができればいいのかなということも思っています。

現在、農場の近くには保育施設がほとんどありません。我々の働いている職場というか地元の環境でも兼業農家が非常に多いので、田んぼの時期には農作業をしますが、あとは一般企業に仕事に行くという人が多いので、そういう人たちは自分の子どもたちが働きに行く都市の保育施設に預けているという人が圧倒的です。そのために、地元の農業法人で働く人たちのための保育施設がないという現実です。

資料に男性向けの作業設備や機材が多いということを書きましたが、農業は男社会が基本になって、大型機械とか設備が開発されているという状況が多いので、女性が使いやすい作業機材が開発されなければいけないのではないかなと考えております。

5番の「なぜ平等に働けないのか」の1つの、子育ての受け皿（環境整備）は国の仕事だと私は考えています。なぜなら国は「子どもは日本の宝」とよく言うではないですか。それなのに子育ては各家庭に任せておきながら「大事な子ども、日本の宝だ」とか言いながら、なかなか子育ての環境の整備が整わないというのは、やはり国の仕事の怠慢ではないかと非常に思っています。

待機児童の問題もどんどん保育施設のことを解決していけば、そこにまた就業の機会ができるのではないかと考えています。

農業農村から見ても、地方では主産業が農業という地域が多いという書き方をしましたが、もっと細かく言うと、地域は農業ですが、生活環境は都市型になってきています。そ

れでお嫁さんは農作業を余りやらないでということになってきているので、農業界では男性主体の産業基盤ができていることは重ねてお話しする形になってしまいましたが、男社会だということです。

農村女性がもう少し農業という職業に参画していくためには、今日、ここに参加して1つ教えていただきたいということで教えていただいた共働きと共稼ぎという言葉の違いが少しよくわからなくて説明をしていただいたんですが、共働きではなくやはり夫婦それぞれが、それぞれの稼ぎを持つようになっていかないといけないという農村の状況があると思います。

そこで、それぞれ女性の所得が明確にわかり、経営に参画する機会を与えられて、自分がそれなりのポストを持ち、事業に参画して、これだけのことを私たちはできるんだというチャンスを与えられるということが一番理想だなと思っています。

職場の環境によっては土地利用型の中でも構造改善事業が整って、農業機械も男の人ばかりではなくて女の人も使える環境にあるという場所も中にはありますが、日本の農業は幅が広くて、たな田とか中山間地とか言われるような作業状況が非常に悪い場所が多いんです。

そういう中ではもう少し女性が使いやすい農機具の開発をすとか、また、女性から見た働き方の提案ができるような農業法人の開発も仕事に入れていかなくてはいけないと思っています。

その中で7番になるんですが、都市部に比べて土地の安い我々のところに保育施設をつくったらどうかなということをご何年か考えておまして、土地が高いので、保育施設の延べ面積を大きくできないので、待機児童が増えるという話を聞きました。農村地帯には農地ではないところがあります、そういうところに保育施設ができて、送迎のことなどをもう少し柔軟に考えられたらいいのではないかなと思ったりしています。

女の人が働くためには、保育の問題とか学校の問題、介護の問題とかいろいろ肩にかかっている部分がありますので、そういうところに対して国はもう少し平等なお金の使い方をして、もう少し我々のところにもそういった整備をするためのお金がちゃんと渡ってくるような状況にしてほしいと私としては考えています。

パワーポイントではなかったのですが、なかなか説明ができなかったんですけども、こういうことが農村の現実です。

○山田座長

ありがとうございました。本当に現場に即した御発表でこちらも参考になりました。

では、御質問等ありましたら。先に質問だけ取らせていただいて。

石井委員、お願いします。

○石井委員

岡山委員の御報告に関して2点なんですけれども、まず男性のデータも取っていらっしゃるということなので、例えば働く女性が仕事に期待することに関して、3ページ目のス

ライドですが、社会での存在感とか年収で出ているわけですけれども、これは男性のデータと比較するとどのように違うのかということが気になっていて、意外と似ていることがあるのではないかと思うんですね。その男性との比較について、何か概要について教えていただきたい。

もう一つは最後のカウンセリングというところで、これはとても素晴らしいことだと思うんですけども、カウンセリングというのはいわゆるトリートメントというか治療の部分であって、プリベンション、予防の部分で何かやっていらっしゃるのかということもお聞きしたいです。

降矢委員の発表ですが、この最初のデータを見ますと農業の基本データということで、うち女性割合が 53.3 と、三ちゃん農業という面白いコンセプトも説明していただいたんですけども、私から見れば、比較的 53.3 というのは産業別に見ると多いかと思うんですね。そういう視点から見ますと、女性がなぜ平等に働けないのかではなくて、なぜ一部の人は働いているのかということも教えていただきたいと思いました。

あと、もう一点ですが、女性が働くことでほかの、例えばロシアなんかですと女性の医者が多くて、医者はそのためにソーシャルステータスというのが日本の医者と比べると低いみたいな、女性が参画することによって、その職業のステータスが低くなるということがほかの職業なんかでもあるんですけども、そういう部分は農業ではどうなのでしょうかということです。

以上です。

○山田座長

またまとめますので、ほかに質問がある方はいらっしゃいますか。

○勝間委員

岡山委員からのプレゼンテーションの 11 ページ目が、これは非常に面白いデータとショッキングなデータと両方だと思うんですけども、この人たちはこういった信念を一体どこから作り上げてしまったのかというプロセスを知りたいんですけども、もしそのヒントがあれば教えてください。

○山田座長

ほかにありませんでしょうか。

原田委員、どうぞ。

○原田委員

降矢委員から非常に実態に即したことを教えていただきまして、ありがとうございます。

人数としては女性が参画しているんですけども、問題は所得機会、ポストが少ないということではないかと思います。それはなぜかということです。確かに大型の機械を扱うとたくましい男でないといけないという気もするのですが、アメリカで見るとつもなく大きなトラクターを扱っているわけではないと思う。女性もトラクターに乗って

ると書かれていますし、そうすると、それほど女性が体力的なハンディで働けないこともないのではないかと。

それから、マーケティングとか銀行との交渉とか、帳簿をつけるとか、そういうことについて男に負けてないと思うのです。中小企業はだんなさんが販売と技術をやっていて、奥さんが帳簿をつけているのが普通ですね。中小企業だとだんなさんの技術力は卓越していると思う。農業の場合、そんなに男性の技術力が女性より卓越しているのかどうか。余り卓越していないからむしろ平等になり得るのではないかという気がするのですが、いかがでしょうか。

○山田座長

では、あとはよろしいですか。

それでは、私から降矢委員に1点なんですけど、私は結婚を研究していますので、いわゆる農家の嫁不足問題というのがいつも聞く話なんですけれども、農家の嫁募集だと来なかったけれども、農業の共同経営者になりませんかというイベントはたくさん来るという話がありますので、そういう点から、もし何か意見がありましたら最後にでもお願いいたします。

○岡山委員

石井委員の方の御質問に。

男性のデータですけれども、仕事の価値の調査のところでは3～5因子目は一緒なんです。スキルを獲得したいとか、仲間との組織・人間関係がうまくいくようになりたいとか、昇進・昇格。圧倒的に違いますのが、男性の場合は、これはずっとアメリカの調査もそうなんですけど、能力を発揮したいというのが1番で、2番目が最近とといいますか、いつも男性で強く出てくるのが、自分がいまだにそうなのかと皆さん思われるかもしれませんが、やはり会社を背負って立ちたいと思っているんですね。そこはもう女性にはありません。

それから、予防のことなんですけど、実はこのカウンセリングというのは何か非常に悩んでいる人をカウンセリングしているわけでは全然ないので、もともと物すごくきちんと働いている人たちに面談をしているんですね。結局、健康の意識のある人が変わることが、やはり社会は非常に変革をしていくと思っていまして、本当に健康でという表現がいいかどうかわかりませんが、そんなに問題もなく働いている。しかし、そうは言っても毎日毎日快適であるわけではないという意味で、そういう人たちに対してもう一回自分の仕事の見直しをしてほしいということをしてしまうと劇的に変わって行って、家庭の環境も変わりますし、夫との関係も、子どもとの関係も、職場との関係も劇的に変わっていくというところがあります。

それから、勝間委員の質問ですけれども、まさに私もとてもこのデータはショッキングだと思っているんですけど、実はこれはその人の母親の影響が非常にあるんですね。夫よりも母親がどんなふうになんかそのことを考えているかという影響が、まだそういう意味で、今の年齢では母親の影響が強いということですね。

それと、もう一つは女性の思い込みがあって、男性が多分このことは理解していないだろうと思うデータと、いやいやそうではなくて、男性は実はものすごく女性を援助したいと思っているというデータが出てきているんですね。ですから、多分女性自身を持っている男性に対して、多分男性はこうだろうと思っていることが大きい気がします。

以上です。

○山田座長

ありがとうございます。

では、降矢委員、お願いいたします。

○降矢委員

女性の割合が53.3%というのは、これは間違いなく一人ひとりを数えたところで53.3%なのですが、ここに占める女の人というのは指示を受けて作業する人という認識ですね。ですから、それは1戸の農家でもお父さんとお母さんがいたら、お母さんはお父さんの指示を受けて仕事をする。自分が考えて作業していくということではなくて、指示待ちをして働く人々がほとんどであるということですね。

○山田座長

途中で済みません。自営業主と家族従業者の割合というのはわかりますか。

○降矢委員

ちょっとわかっていないですね。

○山田座長

結構です。

○降矢委員

法人とカウントされている人たちの中でも、家族で法人を立ち上げている場合と実際雇用している場合があります。そういうことで男の人と女の人の立場の違いというのは、雇用して法人をつくっているところではきちんとした物の考え方ができているんですけども、家族で法人を立ち上げている場合そういうところが難しいのです。所得の分配の問題についても家族経営協定という制度がありまして、家族の中でこういうことについてはこういうルールでやりましょうということを行政が介在しながら、女の人の労働に価値を見出す方法がとられます。例えば息子さんとお嫁さんがどういう立場でこの経営に参画しているかということを文章で書き留めて、その文章を見ながら頑張って働こうと第三者に宣言するのです。

また、法人の場合には、大体がだんなさんが社長で奥さんが経理をやっているところが圧倒的だと思いますが、大きな法人では、専務とか常務とかは他人で構成されています。そういうところはいろいろな労働条件についても整備されています。

この調査のアンケートの中でもわかるのですが、そこに働く人たちの年齢構成によっては、出産育児休暇制度のあるなしが関係します。若い女性が職場にいないと整備が遅れたり、制度を利用する人がいない現実も農業法人にありますね。

機械の話ですが、一番機械化が進んでいるのは稲作だと思います。稲作経営では基盤整備がされており効率よく働くために大型機械を使います。その場合、大型機械を女の人を使うこともできますが、男性社会のため、女性の出る場面がないのです。

それを逆手に取って、従業員募集には田植え機や収穫機械に女の人を乗せることを条件にします。男の人は補助作業をするということで優秀な女の人を雇用できるという場面も出てきています。しかし、そういう職場が日本にたくさんあるわけではありません。

特に今、中山間地と呼ばれるところは作業条件が悪いので、経験のない女の人が作業機械に乗るということが事故につながったりする。農業人口はこれほどいますけれども、高齢化になってきて70歳になっても80歳になっても、農作業機械に乗って作業する人が多く事故が増えていることが現実ですね。

後継者がいないという部分もそこにはあるんです。また、その後継者の部分では確かに農家の嫁さんになりたい人も少ないし、農家の娘を農家の嫁にやりたくないという人もかなりおります。

それは、嫁さんというと「嫁」というポストしか与えられないというのが普通です。農家へお嫁さんという形で家庭に入っていくということは、封建制度をある程度守っていかないと家族生活が難しい。だれが家長なのかわからなくなるし、環境的にも男が主であるから、作業や経営に対して女は口出すべからずなのです。

農業法人の経営者の年齢が50代ですと、パートナーとして自分の奥さんに経営に参加してほしいと言う人が圧倒的です。そういう人たちは女の人への発言に価値を見出しますし、コミュニケーションがうまくとれている法人で厳しい環境を生き抜いていける条件でもあります。

ですから、パートナーとして一緒にやりませんかと言われれば、女性は、いいですね、頑張りましょうといえる環境が整いつつあるのかもしれない。

○山田座長

ありがとうございます。私も婚活支援をまた別のところでやっています、そのときも男女共同参画をしないとお嫁さんが来ないよと、それがいいかどうかはともかくとして、言って歩いているところでございます。

○高村分析官

座長、済みません。ちょっと1点、事務局の方から補足でございまして、今、御質問で農業従事者、家族従業員と自営業主の数ということで御質問がございまして、第1回目に御提出させていただいた資料からご報告いたします。

平成20年の労働力調査からでございますけれども、自営業主ということでいいますと男性が99万人、女性が16万人です。そして、家族従業員ということでいいますと、男性が16万人であるの対しまして女性が68万人ということで、数が大きく逆転するという状況でございます。

失礼いたしました。

○山田座長

ありがとうございました。第1回目の資料に掲載済みということですね。済みませんでした。

では、最後のセッションでございますが、初めに石川治江委員、よろしくお願いいたします。

○石川委員

それでは、私は資料が全部で2枚あります。

まず「亭主元気で留守がいい」という、これはまさに名言かと思います。これは何で名言かと思ったかですが、これは男も女も、亭主も奥様も幸せなんですね。先ほど勝間先生の方からもあったように、この「亭主元気で留守がいい」というのは共依存かどうかはわからないんですが、これは全然問題がなかったという時代でした。

ところがこの結果はというと、今は30代、20代の若者たちが2極化していると思っています。1つは当法人で今、600~700名ぐらいい動いていて、75%ぐらいが女性の雇用をしているわけですが、そういう中で20代、30代後半の大変高学歴で面接に来る子たちは精神を病んでいる人が大変多いということが、本当にこの近年増えてきたなと思います。私は団塊の世代なんですが、団塊の世代は右肩上がりの時代を経験していますね。ほとんど能力がなくても大変高収入を得た男性がリタイアして、もしくは定年して面接に来ると、何でこの人はそんなに給料を要求するのかという現実に日々びっくりする状況です。

1986年はちょっと着目してレジメを書いてみました。それから1988年というのはジュリアナですね。コムスンが介護事業に入ってきた。折口さんですけれども、この話をすると1泊2日になるのでちょっと置いておきますけれども、そういう非常にバブルの経済から育ってきた子どもたちの若者像というのが一方にあります。内閣府が2年間で70億円を地域社会雇用創造事業といってNPOや社会的企業家などの起業支援や研修に投資しようとしています、これに私も関わってまして、ここに参加してくる若者たちは女性がすごくセンスもいいしやる気もあるし、企業計画がばっちり書けているという層。

もう一つは先ほど言ったようにパラサイト、ひきこもり等々ですね。非常にネガティブな、あと、精神を病んでいるとかですね。そういう非常に2極化している感じが、これはデータはまだ探していないですが、直感としてあるということですね。

それから内閣府はまた今年は新しい公共支援事業ということで八十数億取ったということが流れていますので、これは内閣府が出しているわけですが、どうなるかはまだこれから詰めていくんだらうと思いますが。

提案としてまず「スローガンから実践へ」ということです。

そのIとして「データから個へ」ということで、介護の領域も結構、量というかデータが多いんです。でもパーセンテージの話は結局有効ではない。つまり、どういう状況の人がどのぐらいの数がいるか。寝たきりの人はどのぐらいこの地域にいるのか。息子と母親で、息子は稼がなければいけない、母親は介護状態であるという人たちがこの地域に何人

いるのか。つまり、個の問題へシフトしないと解決策は結局見えないということで、私はパーセンテージで表すことの限界があるものすごく思っています。これがそのⅠですね。

ですから、そここのところを男女共同参画を個の問題としてどうとらえられるかというところが大きな主眼だろうと思います。

そのⅡですが「ハーフ・アンド・ハーフ施策」。これは私の造語です。何かスローガンになるような、後で言いますけれども私は『介護はプロに、家族は愛を』という本を出して、これは舛添さんが厚生労働大臣のときに、介護はプロに、家族は愛だと言ったんです。いや、舛添さん、それは私が言った言葉ですよと対談のときに言ったら、驚いていましたけれども、つまり、すごくだれにでもわかるようなキャッチをきちんとつくって、ハーフ・アンド・ハーフというのはわかりやすく言えばソフトとハードをミックスしていく施策ですね。この施策をつくるためには若い人、中学、高校、大学、もうほとんどここにいる方々は余り出ない方がいいのではないかというぐらいの意気込みで、新しいキャッチと施策ですね。勿論、行政、制度に頼る方向というのは余り好ましくはないとは思いますが、介護保険のときも、やはり私たちの国は制度をつくると、かちゃっと右に動くんですね。これは中央省庁の役人には明確にわかっている。内閣府の人たちもよくわかっている。つまり、この制度をつくったという道具がかちゃっときれいに動いていくということ、私も介護保険で実感をしたので、やはり2つですね。1つの方法でやるということは時代が許さないで、市場も行政も市民もです。

そのⅢですけれども、市民知とか経験知とか個人知を形式知、つまりナレッジマネジメントになるわけですけれども、そういうことをミックスしてハーフ・アンド・ハーフという施策ができればいいのかということと、無理なくだれでも参加できるような、もしくは開発できるような仕掛けをつくっていったらと思います。

つまり、サービスは行政ではほとんどできないんです。ですから、私たちが具体をつくっていく、見せていくということで、ちょっとパワーポイントを使ってざっと5分で。ちょっと風邪がみで声が出にくいですがけれども。

私たちは日本で初めて24時間365日の在宅ケアを始めたわけですけれども、これは23年前のシステムです。これがずっと進化してきたということですね。私はボランティアで8年半、障がいを持った人たちのボランティアをやって大変困難な状況になって、ボランティアではだめだと、継続した在宅ケアはできない。したがって、システムをつくる。コーディネーターの育成・養成とフォーマットの整理と2つ自分に課して、コーディネーターの育成をきちんとやろうということです。これがコーディネーターになる援助過程と諸様式です。1～7段階まで、受付、インテーク、アセスメント、ケアプランを作成、サービス提供・モニタリング、サービスの調整、終了評価。これは介護保険の前につくったものですから、介護保険制度の考え方が基本にないですね。これはいわゆる、ケアマネジャーがやるケアマネジメントになったという流れです。今の7段階は利用者に対してと働き手に対して、それぞれやるべきことを決めている。

シェアスキルコードというのが上ですけれども、これはすべての働き手です。看護婦も OT も PT もヘルパーもすべて 1～2 と書いてあるんですけれども、これは 10 段階まですべてスキル。自分は何ができて何ができないかという、自分のスキルをきちんと評価するということですね。

ADL というのは利用者さん、つまり高齢者とか障がいを持った方々の日常生活動作ですね。Activities of Daily Living と言われて、これも 10 段階で評価する。そうすると、ここここがマッチングできるわけですね。つまり、入ってきた人数に対してどういう人がサービスができるかというマッチングの仕組みをつくったんです。

個人情報の提供に関する承諾書。この時代、今から 23 年前にこういうフォーマットをつくっているのは多分日本では私たちだけだったと思うんですが、つまり、私が寝たきりだと、私のカンファレンスをやる時には私の承諾がなければ私の情報は出してはいけないという承諾書ですね。

コード表ですね。これはケアメニューのコード化といって、私が寝たきりだと。私に必要なケアは何か。それを全部コード化しまして、お食事だったら刻み食なのか流動食なのかカテーテルなのか全介助なのか、判断はすべて私のオーダーメニューをここから全部拾い出していくという仕掛けになっているわけです。

右側にレ点を入れているわけですね。清潔だったら私は手を拭くというのが必要だったらそこにレ点を入れる。このコードを入力するとケア記録カードというものが出てきます。これはすべての利用者の家に置きます。

そして、右上に利用者コードの利用者氏名。ワーカーコードがあって、氏名。つまり、ヘルパーだろうがナースだろうが何月何日に。ここですね。N がナースです。入った日、入った曜日、入った時間、私がこのときに。この時間ですね。だれに対してだれがどういうケアを何回やったかということが全部、これでシートシステムと呼んでいるわけですが、こういう仕組み。つまり、何時から何時にどういうケアを何回やったかということが私たちの国ではきちんとわかっていなかったんです。そういうことをわからせたということです。

これはケースマークといいます。中心がクライアントですね。これでいうと、これの中心がクライアント。

これがやわらぎ支援前。この人は脊髄小脳変性症の人ですが、中心がクライアント。この中心からここが週ですね。月、年。ここの一番外枠がサービス提供主体。この人に対して週何回、どこからサービスがきているかということが、これはビジュアルですから一発でわかるわけです。

やわらぎにこの人の SOS が入ってきた。Y 2、Y 2、Y 4、今はヤヘー、ヤヘー、ヤフォーと言っているんですが、この人から SOS が入って第 1 期ですね。第 2 期から第 5 期はこれだけのサービスが入って、3 週間ちょっと病院に入ってお亡くなりになったんですけれども、この方もどういう状況になったときにどういうサービスがどのぐらい入っている

かということは、その場ですぐビジュアルで出てくるという仕掛けですね。

今のケースマップで言います。ケースマップ行動をつくった一覧ですね。ケース管理業務支援情報システム。これはお手元のやわらぎの概要にもありますけれども、これは小淵さんが首相のときに表彰をもらったシステムです。通称 **ichigo** システムと呼んでいます。

一番左ですね。これはサービス提供する前にやること。真ん中がサービス提供時にやること。右側がサービスが終わってやることというふうに、3つのフェーズに分けてこのシステムを。これはどこからも開発費用は出てこなかったのもので個人でつくったということですね。

つまり、男女共同と言った場合、個の問題としてどう作り込んでいったらいいのかということが少々御参考になるかと思ってご紹介いたしました。ありがとうございました。

○山田座長

これで終了でございますか。

○石川委員

はい、終わります。

○山田座長

ありがとうございます。今度は私ですね。

最後、私のプレゼンテーションなのですが、私は言いたいことというのは座長メモのところで言いましたので、今回は私にしては珍しくデータに基づいた発表をいたしたいと思っております。珍しくと言っても学会ではこういう発表ばかりしていますので、その学会発表で「子育て家庭における父親収入と母親収入の動向」、前回原田さんも言われたように、いわゆるダグラス＝有沢の法則を、いわゆる夫の収入要因というものを中心にお話しさせていただきたいと思えます。

まず、母親の就労の諸要因なんですが、日本では余り高くないんですね。家族社会学における中心的テーマで、近年母親の就労割合が高まる傾向が見られるとはいえ、女性就労のM字型カーブが続き、欧米諸国に比較して、特に子育て中の母親の就労率が極めて低いままです。

従来は出産後も就労を望んでいるとの前提の下で、母親が就労できないのはなぜかということで「母親規範」とか「専業主婦規範」などの意識的要因や保育施設不足、あと、石井先生が発表したように父親の育児参加が低調であるなど、就労を阻害する要因が指摘されてきたんですけれども、近年若年女性の専業主婦志向は復活していると言われるように、子育て中の女性の就労意欲は余り高くないんですね。

幾つかの調査を見ても、例えば前回も玄田さんが紹介されたように、第四回家庭動向調査でも「子どもが3歳くらいまでは母親は仕事を持たずに育児に専念した方がよい」というのが、全年齢の妻で 85.9%。これはしようがないにしても、20代の妻でも 81.7%が賛成で「夫は仕事、妻は家事」に賛成の割合も20代で増加しているんですね。

私が参加した調査においても、参考資料の 27～28 ページ辺りを見ていただければわか

るように、理想の働き方。これは 20～39 までの未婚・既婚にかかわらず男女ですけれども、フルタイムで働くのが理想だというのは男女とも大体 2 割ぐらい。大体未婚者調査をやってもこんなものなんですね。

かつ、既婚者に対して育児中の理想は何かと聞きましたら「家計に余裕があれば育児に専念」とつけた人が一番多かった。「家計に余裕がなくても育児に専念」という人も加えれば大体 63.7%。先ほど岡山委員の調査がありましたけれども、28 ページの方の右肩を見ても「子どもが小さいうちは母親は育児に専念すべき」だというのは、若い世代だと男性の方が低いんですね。中高年だと勿論逆転しますけれども、つまり女性の方が、育児に専念すべきだと思っている割合が若い世代だと、女性の方が余り働きたがっていないみたいだということで「結婚後の家計は夫が支えるべきだ」の女性が高くて「相手が好きなら生活が苦しくても結婚する」というのは男性の方が圧倒的に多いです。そういう状況になっております。

ただ、育児期間中は少なくとも就労したくないという女性の方が過半数だということから、逆に我々が出発しなければいけないんですね。ですから、育児環境を整えれば女性が喜んで働くだらうということではなくて、岡山委員がおっしゃるように働く環境を整えて働いてもらわなければならない時代になっていると私は主張したいんですけれども、その中でも、では、働かなければいけないというのは、やはり収入というのは大きな要因としてあります。

1 ページの下の方に、日本ではダグラス＝有沢の法則として有名で、夫の収入が高いと妻の就労が少なくなり、夫の収入が低いとその就労が多くなるという傾向があります。石井先生の前ではなんですが、賀茂先生によると、アメリカでは山型を描くそうで、夫が高収入と低収入では就労が少なくなり、夫が中規模の収入では高くなるという傾向があると賀茂先生はおっしゃっているんですけれども、後でもし訂正がありましたら石井先生、訂正してください。

これはいわゆる、なぜ夫が低収入で女性の就労率が低くなるのかということに関しては、いわゆる文化的な影響と失業率の影響と両方あると言われていますが、この点はとりあえず置いておきます。

ただ、日本でも女性において変化があることは確かでありまして、2 ページ目にまいりますと、戦前から戦後にかけて、日本では既婚女性の就労率は他の先進国より高かったんですね。1975 年ごろに専業主婦が最高になったといわれます。

1980 年代以降は 2 つ動向があって、1 つは女性の社会進出志向が強まったこと、働き続ける環境が整い始めたことというのがあります。

もう一方では、若者の男性の経済状況をめぐる変化でありまして、非正規雇用化が特に若年男性層で進んだということがあります。

若年世代は子育て世帯に重なりますので、その点についてどうなっているのかということ全国消費実態調査のデータに基づいて分析いたしました。分析している際は、玄田さ

人も総務省統計研修所の客員教授ですので、締切間際には週に1回ぐらい玄田さんと顔を合わせているという状況があったんですけども、その中身に関しましては割愛させていただきます、3ページから話させていただきます。

未就学児を育てる世帯についての収入動向ということではありますが、3ページの下の方を見てください。3世代世帯が減っているんですけども、3世代と夫婦家族で比べてみた場合は94年、99年辺りをピークに減ってきている。2004年はまだ分析できませんので、こういう形になっております。

4ページ、父親年収と母親年収の貢献度というのを見てみますと、表3を見ていただきますと、1984年では父親年収と母親年収が、父親が93.0%、母親が7.2%だったのが、たしか2004年には父親の年収が下がり、働く母親が増えて平均年収が上がったんですね。働く母親の年収は増えていません。つまり、働く母親の人数が増えたから平均が上がっただけでありまして、男性は確実に減っているんですけども、女性は働く人が増えることによって、夫婦家族は増えています。

これは3世代を見ればわかるんですけども、3世代は働く女性の割合自体が増えていないので、働く母親の年収は男性と同じく減っている。貢献度も3世代世帯では父親の貢献度も落ちて、母親の貢献度も落ちて、代わりに年金をもらっている祖父母の貢献度が上がっているという仕組みになっております。

次に父親の年収分布は抜かしまして、5ページの下に母親の就労というのがありますのでここから発表させていただきますと、いわゆる核家族ですね。核家族で子どもを育てている女性の就労状況ですけども、84年では就労26.6、無職72.0、休職中0.4だったのが徐々に上がり始めて、就業32.1、無職63.4。結局休職中が99年辺りから若干増えています。

3世代を見てみますと、そもそも祖父母がいる家庭で就業率というのはほとんど変化が実はなかった。一応休職中が増えているんですけども、もともと3世代では女性は働いていたということが、逆に言えば余り変化がないということがわかります。

この2つを合わせただけでは全体の集計にはならないんですけども、まだいろいろな家族形態がありますが、3世代世帯で子どもを育てている家庭の割合が減り、夫婦家族が増えているので、全体での働く母親の女性の割合は、合わせると多少増えただけということですね。

次は6ページにいきまして、これは私の仮説ですが、生活水準が上がったので、つまり子どもを育てる世帯の持ち家率というのが表9であるように上がっているんですね。持ち家率全体が上がって、持ち家世帯の就労率はもともと高かったので、持ち家のために働くという女性が増えたのかという気もいたしますし、勿論働いているから持ち家が持てたということもあります。それはどちらの関係も推定できるんですけども、近年は非持ち家世帯でも母親の就労率が上がっているという特徴はあります。

ここからがダグラス＝有沢の法則なのですが、7ページです。夫の収入と女性の就労で

どれぐらい関係があるのかということで、表 10 と表 11 に、まず相関係数で出してみましたら、相関係数はあるということです。

3 世代家族で 1999 年だけ相関が消えるんですけども、それはデータを見てみましたらすごく高収入の男性がいて、その奥さんが働いていたので、多分その影響が相関係数に出てしまったのかと思います。ケース数も多くないので、これは参考で見てみてください。

次のページが父親の年収階層別の母親の就労率でございます。勿論、全体として父親の年収ごとに、就労率というのは年々確かに上がっていますので、ダグラス＝有沢の法則を維持しながら、全体として底上げになっているということは言えると思います。

高収入の人はそもそも、それほど変わっていないということがあります。ただ、年収 5 分位でとると、全般的にあらゆる父親の年齢、年収階層で就労率は上がっております。表では述べませんでした、働く妻に限ると、父親の年収と母親の年収の相関率が極めて高いんです。つまり、高収入の男性は高収入の女性か専業主婦かどちらかだという形で 2 極化している。つまり、高収入の男性の奥さんは低収入では余り働かないというのはデータからも明らかにできました。ここにはデータを出していません。

9 ページにあって、どうも育児期の女性の就労には 84 年以降 2 つの流れがあるのではないかと。全体として 1984 年から漸増するものの、2004 年の時点においてもほぼ 3 分の 1 であるということです。

ダグラス＝有沢の法則というのは全年次にわたって貫徹して、父親の低収入を補うために就労するという傾向が顕著である。父親の収入というのは母親の就労に関して強い説明力を持っていることまでは全年次にわたって明らかです。それでも変化の兆しもないわけではなくて、1965 年生まれ以降を均等法世代とすると、彼女らが出産し、未就学児を育てる年代に突入するのが大体 1994 年以降なので、高収入の男性と結婚したキャリア女性が仕事を辞めずに子育てをするケースが増えていくのが、父親高収入層で母親就労が多少増える原因だと思います。

ただ、一方で、アジア金融危機以降、子育て期の父親の収入は減少期に入ったので、ただ、父親の収入は減少しても生活を落とすというわけにはいかない。父親の小遣いも減っているみたいなんですけれども、生活水準を落とすことはできないとすると、生活水準をせめて維持するために母親の収入が増えたのが 1999 年から 2004 年までの間、低収入層での母親就労増加の原因だと考えることはできると思います。

勿論、全般的に働きたいとして働く傾向は増えているんですけども、まだ収入が高い層と低い層では働き方意識というのが相当違うと言っています。ただ、専業主婦志向が強まっているというのも、やはり就労状況が違うかと思うのは、昨日も実は 4 年生の女子学生と相談というか面接をしたんですけども、先生、もう就活は嫌だと言うんです。もう一般職にしてしまおうかなというふうに中央大の女子学生が本当に辟易としていましたので、男性もそうなんですけれども、逆にいえば女性だと、いや、一般職で結婚した方がいいか

なという女性の道がある。細くなっているんですけども、就活するよりはましだと思いうような状況ができているということが一番大きい原因かなとも思っております。

済みません。私も時間を2分ぐらいオーバーしてしまいまして、申し訳ございませんでした。

ありがとうございました。それでは、石川委員と私の発表につきまして、御質問や御意見がございましたらよろしくお願いたします。

私が指すというのも変ですけども、勝間委員、玄田委員、お願いたします。

○勝間委員 女性の就労意識が非常に低いということの理由というのは、何か分析はありますでしょうか。今の大学生はやはり競争忌避なんです。競争力があったら競争してお金をもうけた方がいいに決まっているんですけども、余り競争力がない場合には、それはやめた方がいいというのが自然だと思います。

○山田座長

主に私ですか。

○勝間委員

そうです。

○山田座長

それでは、玄田先生、どうぞ。

○玄田委員

石川さんに教えてほしいんですけども、聞きたいことの結論から言うと、どうすれば介護を仕事としている人の給料がこれからもっと上がるのかということを知りたい。

やはり女性がもっと活躍して、かつ、経済が成長する上で、医療と福祉の分野がこれから発展していくというのはとても大事なことだと思うんですね。それは高齢化に伴って必然的に拡大する部分はあるだろうけれども、もう少し主体的にというか、経済学の言葉で言うと生産性を高めるような形で発展することが、結果的にその介護就業者、今は女性もたくさんいますから増加になると思うんですけども、可能性としては勝間さんが言われた競争する問題とか、もっと技術革新とか、あとはやはりデータではなくて個の頑張りとか、いろいろなことがあり得るんだろうと思うんですけども、石川さんがごらんになって、結果的に賃金の増加になるようなことで何が大事かということです。御意見を伺いたいと思います。

○木下委員

お二方に質問なんですけど、先ほど石川さんの方から「介護はプロに、家族には愛を」というスローガンのことをおっしゃっておられて、これはすばらしいなと思ったという一方で、どうして「育児はプロに、家族には愛を」というスローガンがないんだろうと思いました。

これは今まであった議論の中で、3歳未満の子どもの場合には母親が面倒を見なければいけないという意識の問題であるとか、家庭と仕事の両立とか、私は昔の歴史とか海外の

ことをそんなによく知っているわけではないんですが、日本の殿様階級とか海外の上流階級とかというのは、余り母親が子どもを育てているケースというのではなくて、大体家の中に雇い入れている人が子どもを育てているという事実もあって、そういう子どもたちがどうしようもない大人になっているわけでもなく、活躍している人たちもたくさんいるし、日本で日経の一番後ろの私の履歴書なんかを見ていると、お父さんお母さんが死んでしまったのでおじいちゃんに。いろいろなものがある中で、保育所がないんだったら外部から人を雇い入れようとか、いろいろな中でいまだにキャリア女性が何とかという中で「育児はプロに、家族には愛を」というスローガンがなぜないんだろうと思ったりするんですけども、その辺のコメントをいただければと思います。

○原田委員 石川委員の発表は非常に興味深く聞かせていただいて、私も介護が必要になったら石川委員にお願いすれば安心と思ったのですが、立川の方にしかないのが非常に残念でした。

○木下委員 いえ、13か所。杉並から山梨県まであります。

○原田委員

杉並にもあるのですか。かなり近くになります。そのうちをお願いしたいと思います。

山田先生の女性の就労意識、就労意欲が高くないというお話ですけれども、山田先生は、就職活動が嫌だとおっしゃいました。就活に疲れて就職意欲がなくなるということでしょうか。実は私も今、就活しております、やはり就活というのはなかなか大変だというのがわかりました。若い学生の気持ちもちよっとはわかったかなという気がしております。

私のやる就活は少しゲームのルールがわかるような就活なんですけれども、学生のやる就活はゲームのルールがわからないんだと思うのです。公務員なんかはゲームのルールがわかる就活ですね。だけれども、非常にゲームのルールがわからない就活をさせられることによって、非常に就労意欲も下がってしまうのではないかという気がする。大学が、企業に対して、もっとゲームのルールをわかるようにしてくれということを要望した方がいいと思うのです。

つまり、どういう人を求めている、何ができたら何点で、全部足すと何点だということを明らかにしてくれということです。ただ、最後は好き嫌いがあるからわからないけれどもということを率直に教えてくれたらいいと思うのです。それが無いから就労意欲が下がってしまうのではないかと思います。

○岡山委員

済みません。1つだけよろしいですか。育児中の男性の就労意識調査はどんなものがあるか、あったら教えてください。

○山田座長

それは多分クンツ先生の方がお詳しいと思いますので。

○岡山委員

そうですね。後で教えてください。

○石井委員

山田先生質問です。よろしいですか。

○山田座長

はい、どうぞ。

○石井委員

まず、先ほどのコメントですが、賀茂さんの研究で低所得者と高所得者の女性の就労がきつくなるということですが、低所得者に関しては多分育児の外部化のコストが払えない。そちらの方が高くてついてしまうということと、あとはやはり職能チャンスというか、低学歴とかですね。その理由もあると思います。

山田座長のプレゼンに関して2つ質問ですが、まず1つは、父親の収入も勿論女性の就業に関係あるというのも相関とかが出ていますが、父親の働き方はどうでしょう。例えば低収入の中でも働き方の違いによって女性が就業できたりできなかったりすると思うんです。各階層にそれはあると思うので、働き方がどうかということもまず1つです。

もう一つは、女性の働く理由というのがかなり多様化してきていると思うんですね。男性の収入だけではなくて、ほかにいろいろとありますので、それに関して言えば、私のところは女子大なんです。女子大でいろいろ、昨日家族社会学を教えて、なぜ高学歴の女性で専業主婦志向が増えていると思いますかと言ったら、ほとんどの女子学生は、それは戦略ですよと言うんですね。女性の戦略というか、そういうチョイスをつくっておくというか、そういうふうな私のところの大学生は言うんです。なので、それについてコメントをいただきたいと思います。

○山田座長

では、私も石川委員に1つ質問なんですけど、私は介護意識のジェンダー差という調査をして、論文もあるんですけど、いわゆる男性も女性も女性に介護されたがっているという厳然とした事実があって、それで男性の介護者というのが職がないという、だれも介護されたがらないというのがあるんですけど、欧米ではそんなにそういうことは起きていない。別に男性の介護者でもそれほど嫌がられないということが言われているんですけど、日本で男性介護者でもいいという人が増えるためにはどういうことが考えられるのかということをお聞きしたいということがあります。

○石川委員

先生、答えていいんですか。

○山田座長

全員の質問にお願いいたします。

○石川委員

2つあったと思います。介護の領域の給料を上げるためにどうしたらいいかということですが、2つ論点があります。

1つは介護の領域は本当に給料が低いのかという議論。それは全体の状況を見たときに、

それではワーキング・プアと言われている領域は給料はどうか。例えばガソリンスタンドだとか飲食店とか、いろいろなところがありますね。そういう状況全体を見たときに、介護だけが給料が低いというステレオタイプのような言い方がマスコミによって報道されることに、私は大変な危惧をしています。

その背景には2つあって、1つは製造業が高過ぎだという現実があります。これはリーマンショック以降、当会に内閣府が相談に来ましたね。外国人労働者、夫婦で働いてかなりの収入の人たちもいる。つまり、このラインでぱっとビスを打つだけでいいわけですね。15年もいても日本語は全然覚えられないというコミュニティでもやっていけているということです。その状況と、ソフトとしてのサービス業のところの差がものすごくあるということを実感しています。したがって、こここのところを構造的に変えるしかないということです。

では、構造的に変えるためには何が必要かという、これは介護も医療もそうですけれども、報酬というのは国が定めています。どんなにケアをしても介護報酬で頭打ちになるわけですね。どんなに嫌なケアをしても、介護報酬はくる。どんなにいいケアをしても同じ介護報酬になるということが、何と申しますか、賃金を上げたくても上げられないという構造になっている。これが2つ目ですね。

もう一つの歴史的な視野から見ると、家族が社会保障、組織が社会保障と言われている部分を担ってきたわけですね。つまり、右肩上がりのところは、組織が家族をも含めて保障していた部分がかかなりある。それが家族という形態が崩れることによって、社会サービスとしての介護が外部化していかなければいけない。それでは、そのときのコストはだれが払うかという議論になったわけですね。

これで介護保険をつくる時に、この議論は徹底的にしたわけです。そうすると、キーワードとしては御存じだと思いますけれども、介護の社会化というキーワードです。

つまり、もう一つの「育児はプロに」ということですね。そこも育児ということが、家族の中の内部でのことで成り立っている状況から外部へどう持っていくかということ、個別具体で見せていかないと、つまり、個の問題として見せていかないと、これは私はサービスの可視化と呼んでいるんですけれども、この可視化をしていく、今のプレゼンテーションでケアメニューとか、いろいろな状況の人を、どういうケアを何回やったらこの状態であるということ、これを可視化すること。こういう努力をどこかで育児もしていかなければならないだろうということです。

○玄田委員

先ほどの形式知ですね。

○石川委員

そうですね。形式知もそうですし、可視化ということもそうですね。

ちょっと話はずれましたが、つまり言いたいことは、介護の領域だけの給料を上げれば済むものではないということです。サービスということ、をどういうふうに私たちの国がと

らえていくかということになるわけですね。

したがって、介護の領域だけが給料が低いということを、いつも私は否定的に言っています。全然低くないと言っています。実は製造業と比べれば低いんです。だけれども、やはり全体で見れば低くないと思います。

○玄田委員

製造業もそんなに高いと思わないけれども。金融業の方が高いと思います。

○石川委員

金融業は全く別格だと思います。そういうことが1点です。

2点目は男性の介護者ですね。

○山田座長 増やす方策ですか。

○石川委員

はい、増やす方策です。これはもうどんどん現実として出ていくしかない。男性が介護をしていくという場面をつくるしかないです。どうしてかという、エレベーター運動を始めた30年前に同性介護でなければ嫌だと障がい者の人たちが声を上げた。ところが、東京都はヘルパーと言われている家政婦紹介所の委託事業をやっていました。ここは女性しかいなかった。それも50~60のおばちゃんが多かった。障がい者のケアができない。それで障がい者の人たちが同性介護を求めても結局だめだったんですね。その運動も関わってきたわけですが、そういう歴史的な構造があるので、とにかく男性の介護者を今、どんどん、イケメンヘルパー部隊をつくらうと言っているんです。ところが、なかなかイケメンがない。これは冗談ですが、そんなことで増やすしかないんです。

以上です。

○山田座長

ありがとうございます。

先に木下委員ですけれども、やはりこれは文化だとしか言いようがないんですね。どういう妻が評価されるという点で、日本や韓国以外のアジアでは、台湾においても中国においても育児をする女性よりも働く女性の方がはるかに評価され、周りから望まれる。欧米でもそうなんですけれども、それがなかなか文化が変わらないとしか言いようがないというのが1つあると思います。

○木下委員

そういう意味では、これは勝間委員に対する回答も一緒ですね。

○勝間委員

そうなんです。同じ話なんですけれども、それを文化で済ましてしまっているんですか。

○山田座長

文化的な基盤があるというところで、石井さんのところと一緒にすけれども、そういう中で競争を忌避しても生きていける、豊かな生活ができるということが文化によって守ら

れているとも言えます。私は国際結婚の調査をしていますけれども、欧米人と結婚した日本女性は何で働かないのと常に夫から言われる。しかし、日本はそれを言うのはよくないことだと言われているので、なかなか男性側からの要求はできないという文化的土壌もあると思います。

私はもっと言っていると思うんですけども、それを言うと男らしくないとか逆に言われてしまうというところもあります。

あと、競争忌避に関しては、競争後のインセンティブが1つ欠けていると思います。競争してちょっと上になったからといって、日本はそれほどいい思いをするわけではないんですね。ですから、初回も言いましたけれども、男性は上に行けばもてるんですけども、女性は上に行ったからといってもてるわけではないので、別にこれは相関関係はないと思います。

原田委員ですが、確かに競争のルールがない。これは男女共同参画関わりなく、ルールがないというのが学生を惑わせていますし、特に女性にとって、相手が本当にどういう人を求めているのかわからないので、今日は元気な女性でいってみる、今日はおとなしめの女性でいってみるというので、相手を見ながら自分でこういうところをアピールしようかと考えなければいけない。ですから、はっきりと、この会社はこういう女性を求めているというふうにタイプを言ってくれた方がやりやすいんですけどもということは言っていましたので、これは学生側と企業側の化かし合いみたいなところがあって、そこに無駄なエネルギーを注いでいるのは非常にばからしいと私も常々思っております。

○石川委員

先生、1つ補足していいですか。当法人では法人内保育所をつくろうと言って毎年のようにアンケートをしているんですけど、これは要らないというんですね。どうしてと言ったら、だって子連れ出勤OKなんですね。何かあれば連れて来てしまう。そして、熱があると熱さまシートを張った子どもがうろちょろしていると、認知症のお年寄りがあらまあなんて話しにかかるという構造があるので、全然困っていないというんですね。

そして、そうしているうちに公的な保育所に入れるという循環がある程度できる。ですから、経営というところにどう保育を参入させていくか。これは実はいいかどうかかわからないんです。これはまだ私の中でクエスチョンです。

○山田座長

家族社会学の歴史においては、昔は一家全員で工場に働きに行ったという働き方が工業化の初期に起こりました。ただ、もうそれが、いわゆる神野先生から聞かれました重工業時代に、そんな重工業の現場に子どもを連れて行くわけにはいきませんから、そういうのが標準とされてしまった。しかし、今はまた働き方、職場もいろいろ多様になったので、それに従った子どもの預け方があるのかと思います。

ちょっと全員に答えられなかったかと思いますが、これで終わらせていただきます。

○原田委員

済みません。評価について一言言ってもよろしいですか。

専業主婦を持つ男が偉いという文化というのは、別にそんなに歴史はないと思うのです。ですから、文化は変わり得るものということです。

例えばアメリカは、勿論今はオバマ夫人もクリントン夫人も働いていたわけですから、アメリカの男性が何で君は働かないんだと言うんだと思うんですけども、1950年代とか1960年代とかは女性は働いていなかった。働いている女性は気の毒だと、かわいそうな人だという文化をアメリカは持っていた。だから、変わり得るもので、何で日本は変わらないのかという発想が必要なのではないかということです。しかも所得は2倍に増えるわけですからね。

平均的な男性の所得は500～600万円です。女性も500～600万円働けば1,200万になるわけですから、月に100万稼げる。月に100万給料が入るのはすごくうれしいことだと思う。ですから、そちらに向かいたいという人は絶対いると思うのです。

○山田座長

男性はそうだと思いますけれども。

玄田委員、どうぞ。

○玄田委員

私もこのワーキングのとりまとめをどうされるかは知りませんが、余り軽々に文化という言葉を使うことに対しては少々慎重であるべきだと思っている。強いて言えば、やはりデフォルトというのか、何も選択をしないときに、この国、社会ではどういうことを選ぶということが前提になっているかということを考えないと、何がデフォルトで何がチョイスなのかということの構造がわかると、少し自分で何ができるかという話になるから、余り文化みたいなことを言うと、もう何かさじ投げみたいな感じになってしまうから、その辺は最終的に表現するときに気をつけた方がいいということです。

○山田座長

わかりました。社会学者として文化というものもつくり、変わるものだという意味で私は使っていますので。

○石井委員

よろしいですか。私は文化と構造について、ずっと英語の文献をいろいろ書いてきたんですけども、私は文化は基本的には余り変わらないとっていて、例えばアメリカで女性の就業が子どもにとってよくないという研究がたくさん70年代、80年代にありました。しかし、アメリカというのはもともと「Leave it to Beaver」というドラマにあったように、先生が前回報告なさった中であつたように、やはり核家族世代で男というかだんなさんが働いて、その妻がうちで子どもの世話をするという文化がやはりずっとあつて、変わっていないんです。ただ、女性の労働が必要になったから、構造が追いついて変わってきたというところがあるんですね。

ですから、文化文化と言っていると、国と国の比較がまずできないんです。それぞれの

国や社会があって、文化も違って歴史も違ってとなるので、やはり私は玄田先生の方で、文化というのは勿論変わる可能性もあるんだけど、文化が違って、コンビニエンスにそれを使うということもできますが、それだけだったらやはり、私は国際比較をたくさんするので、国際比較をする意味がないと思います。

では、アメリカはこういう文化だからこうなんだ、日本はこういう文化だからこうなんだというのでは、では、so whatの部分でどうするのかというところがあるので、ちょっとそれは気をつけて使っていかなければならないかと思いました。

○山田座長

では、議論も尽きないかと思いますが、むしろ文化は変わり得るものだということで私は使ったということで御了解いただければと思います。

発表と審議はここまでとしたいと思います。次回、第4回のワーキング・グループは5月20日に予定しております。とりまとめに向けて今までの委員の整理等を事務局の方からおまとめいただいて、議論をいただきたいと思っております。

○勝間委員

先生、とりまとめで1つ提案があるんですけども、今までのさまざまなりまとめは何がよくなかったとか、静的なまとめ方なんです。それを動的にきちんと因果関係とか、何が何を引き起こしているといったものを、今回のヒアリングで随分出てきたと思いますので、それを是非まとめていただければと思います。

○山田座長

では、よろしく願いいたします。

あと、現在事務局と、これまで先生方から伺ったお話を実際に具体化しているような取り組みをしているところがあれば、ヒアリングを試みるのはいかがでしょうかと相談しています。短時間で質の高い働き方をしているとか、理工系の進学を応援するとか、被災地の復興過程で女性が力を発揮したなどさまざまな、いわゆる先進的な例というところを事務局の方でヒアリングできるよう調整してもらいたいと思っておりますので、ヒアリングのときには皆様にお知らせいたしますので、是非お手すきのお時間等で余裕がある方がいらっしゃいましたら御同行していただければ幸いですと思っております。

あと、先日の委員の方々からの御発表に対してその場で質問いただけなかったことをまとめておりますので、参考にしてください。今後の御発表に関してもメール等のやりとりをさせていただいて、それをまたの席上で配付するということをしていきたいと思っております。

あと、最後に1点。男女共同参画会議の民間議員の方からのお知らせをさせていただきたいと思っております。

昨日、男女共同参画会議の下に設置されている3つの専門調査会の会長と岡本連合会長代理の4名の議員連名で、「東日本大震災の復興に当たって(提言)～復興に男女共同参画視点を～」という提言を出させていただきましたので、御報告させていただきます。

女性の視点に立った対策ということと、あと、復興への女性の力を活用、この両方が必要だと思っておりますので出させていただきましたということで、御報告させていただきます。

では、事務局から何かありますでしょうか。

○高村分析官

大変熱心に御議論いただきまして、ちょっと時間もオーバーしている中、手短に事務連絡だけさせていただきます。

一番の第1回目の議事録でございますけれども、ウェブ上の方で公開をさせていただきました。

あと、座長の方からございましたけれども、ヒアリングに行くということも今、検討しております、ここに聞きに行ったらいいのではないかということ、それから、今日御質問が実はまだあったというお話等々、何でも結構でございますので、事務局の方に御連絡いただけたらと思っております。

どうもありがとうございました。

○山田座長

どうもありがとうございます。

それでは、済みません。時間が押して本当に申し訳ございませんでした。第3回の会合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。