

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会  
女性と経済 ワーキング・グループ（第4回）議事録

1 日時 平成23年5月20日（金） 15:00～17:30

2 場所 中央合同庁舎第4号館共用123会議室

3 出席者

|      |         |                            |
|------|---------|----------------------------|
| 座長   | 山田昌弘    | 中央大学教授                     |
| 座長代理 | 勝間和代    | 経済評論家                      |
| 委員   | 阿部彩     | 国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部長 |
| 同    | 石井クンツ昌子 | お茶の水女子大学大学院教授              |
| 同    | 石川治江    | 特定非営利活動法人ケア・センターやわらぎ代表理事   |
| 同    | 木下玲子    | SBIキャピタルソリューションズ株式会社代表取締役  |
| 同    | 神野直彦    | 東京大学名誉教授、地方財政審議会会長         |
| 同    | 降矢セツ子   | 有限会社降矢農園取締役                |

4 議題

これまでの議論の取りまとめに向けた検討

5 議事録

○山田座長 ただいまから「第4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、岡山委員、玄田委員、原田委員が欠席と承っております。

また、石井委員が遅れてお見えになるとのことで、まだ勝間委員が見えていませんので、今、6名の委員の方に御出席いただいております。

では、早速、始めさせていただきます。これまで2回にわたって委員の方々に話ししていただいた内容や、御議論の内容を踏まえまして、それらを中間的にとりまとめる方向での議論を行いたいと思います。今回と次回、それについて議論をお願いしたいと思います。

本日の進め方ですけれども、主に3つの部分に分かれておりまして、まず1番目に、事務局からの追加情報の報告で、前回のワーキング・グループの最後に御案内したとおり、事務局と何人かの都合のつく委員の方で3か所のヒアリングに行っていましたので、その状況の報告をお願いいたします。

それから「女性と経済」に関する議論は、日本だけではなく、幾つかの国際機関などでも行われているようなので、その内容の紹介を事務局をお願いいたします。

2番目に、メール等でお配りしましたが、これまでの委員の皆さんの御報告と御議論の内容を事務局でまとめさせていただいたものがあるので、それについて御議論をお願いいたします。

3番目のパートで、これまでの内容をまとめた上で、WGとして何を言っていく

かということに関して、方向性や具体的な課題についての議論をお願いしたいと思っています。これについても議論のたたき台を事務局につくってもらっていますので、その説明を聞いた上で御議論をお願いしたいと思います。

全体で2時間半の時間を予定しているんですけども、議論の進み方次第で早く終われば、私のやり方もうまくやればということなんですが、終了ということにしたいと思います。

では、まず、事務局からヒアリングの内容と追加情報について報告をお願いいたします。

○高村分析官 それでは、事務局から追加の情報の御報告をさせていただきたいと思います。お手元に参考資料として御用意している資料がございますので、御覧いただけたらと存じます。表紙に「参考資料」と入っているものでございます。

内容でございますけれども、前回のワーキング・グループからの間に3か所ヒアリングをさせていただいたところがございましたので、その内容についての御報告が1点です。

それから、2、3、4、5と、これにつきましては、「女性と経済」に関連する議論というのは、今、座長からもございましたとおり、海外でもいろいろとなされているところでございますので、それについての情報提供をさせていただきたいと思います。

それでは、ページをお開きいただきまして1ページ目を御覧ください。ヒアリングを3か所、それぞれについて御報告したいんですが、1番目が社会福祉法人にんじんの会でございます。西恋ヶ窪にあります「にんじんホーム（特別養護老人ホーム）」と、それから、介護老人保健施設であります「にんじん健康ひろば」の施設の見学などもさせていただきました。それで、お話を伺いましたのが、こちらの委員をしてくださっています石川先生でして、ありがとうございました。

内容の概要ですけれども、前回のワーキング・グループでは、石川先生から、男女共同参画社会の実現に向けた御提案ということでお話をいただいたわけですが、お伺いしましたときには施設の見学をさせていただきました。

介護事業の経営ということで、特に介護の分野というのはサービスの中でも成長戦略の中で重要分野と位置づけられておりますし、また、雇用の創出という観点からも大変に関心の高い分野でもありますので、介護の事業について、いろいろ伺ったお話を中心に御説明をさせていただきたいと思います。

それと、こちらに御訪問したのは5月10日で、山田座長、それから、安部由紀子委員、事務局から中垣と私が同行させていただきましたことを御報告いたします。

内容でございますけれども、事業の経営に当たられましては、職場を「きつい・汚い・危険」というふうな、いわゆる3Kと言わせないという強い信念の下に職場

づくりをしてきたというお話がございまして、4月に開設した「にんじん健康ひろば」は勿論のこと、「西恋ヶ窪にんじんホーム」を見学させていただいて、先生がそのような信念を持って経営をされてきたというのがとてもよくわかったということでございます。

まず、全般的な経営の話ですけれども、こちらでは、品質マネジメントシステムである国際マネジメント規格のISO9001を取得されたことを御紹介したいと思います。これは、顧客満足を目指したマネジメントのシステムをつくるということと、そのシステムを常に改善していくことが要件として求められていると理解しておりますけれども、資格を取得するプロセスも非常に大切にされたというお話を伺いました。

そのプロセスをどうつくるかに当たっては、従業員の間で徹底的に議論をするということを推奨されたと伺いました。その効果としましては、コミュニケーションがよくなったり、職場での相互の理解が進んだということをお伺いしました。

今も女性が非常に多い職場と伺っておりまして、事業所内に託児所をつくろうかというお話もたびたび先生の方からは御提案されているそうなのですが、働いている方からは、もう子どもを連れて職場に来ていますので、それは特に要りませんという御意見があるということで、働くということと、産み育てることが非常に近い職場になっているということも、従業員のコミュニケーションがあればこそではないかというお話を伺っております。

2点目、個別のお話の中で非常に重要なこととして伺いましたのが、人材の育成ということです。これにつきましては、福祉の生命線と考えているということですが、スキルをどういうふうに獲得していくかということとプロセス化していて、その人がどこまで何ができて、これから何をを目指すのかということをお可視化できるような仕組みになっているということです。

それから、先生のところではいろいろなタイプの介護事業をしていらっしゃるけれども、それぞれの人の個性に合って、施設間の移動なども行いつつ、個人も、私は何ができるようになった、私はこれはできないけれども、これはできるということがわかるような育成をしているというお話がございました。

2ページ目ですけれども、施設の設計に当たりましては、先生からは前回、ハーフ・アンド・ハーフ施策ということも伺いましたけれども、設備などのハードも大切でありますし、また、その中でどういうふうに人が生活していくのかというふうなソフトも大切だということの具体例ということで拝見をさせていただきました。

非常に広い敷地なんですけど、廊下を直線的な並びにはしない。わざと出っ張りをつくったり、あるいは部屋の入口が中心に向かって円形に並ぶような形で配置をして、人が自然に集まれる、コミュニケーションが取れるような設計にしているということが1つと、もう1つは、介護をする方、それから、される方にとって、心地

よさが実現できる機器などについても設備投資を行っているというお話がありました。

あと、従業員の方の定着の状況ですけれども、さまざまな年齢の方、さまざまな資格を持った方がいらっしゃるということですので、少なくとも最初の2年を超えると全員が正社員になるということで、総じて定着率は高いという話を聞いております。

2つ目ですけれども、先生御自身が社会的起業家でいらっしゃるということと、あと、政府としまして社会的起業家を支援していくという施策をやっておりますことから、これについての御意見も伺いましたことを書いております。

若年層のところでは、社会的起業を目指す方の中には、男性がこう、女性がこうというふうな区分がないという話を伺いました。ただ、そういった方が事業を続けていく上で困難を感じるというのは、多分、特に女性の場合には子どもを持ったときではないかという御意見がございまして、子どもを持ったときを積極的に支援していく制度、それから、困ったときに助けてと言える風土が必要ではないか。逆に、そういった困ったことを起業のきっかけにしていく人もいますよというお話がございました。

それから、「男女共同参画」も、若い世代の考え方を積極的に取り入れていく必要があるのではないかという御指摘をいただいたことを最後につけ加えさせていただきます。

3 ページ目は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎先生にお話を伺った内容です。先生は労働法政策が御専門ですけれども、前回のワーキング・グループの中で、正社員・非正規社員の区分は今後薄まっていくのではないかと、そういったときにどういう環境整備が必要か検討する必要があるという御指摘をいただきましたので、主に雇用という形での働き方が今後どういうふうに変っていくかということについてお話を伺っております。

まず、第1点目は、今までの無制限の義務を前提とした正社員の働き方や処遇をデファクトスタンダードとして、それを続けていくのは難しいのではないかと、基本的な御認識と、あと、正社員の働き方はワーク・ライフ・バランスの観点から見直していく必要があるのではないかという御指摘をいただいております。

なぜ正社員がワーク・ライフ・バランスの観点から見直しの必要があるかということなんですけれども、企業が経営不振に陥ったときの整理解雇をする条件ということで時間外労働の削減という要件がありますので、経営危機に陥ったときに雇用維持するために、業務が多忙なときであっても、人を増やすのではなく時間外労働でやり繰りするという形になっていることを理由に挙げておられました。

労働時間というのは、物理量として誰にも24時間しかないという中で、健康を維持するための時間を確保する、それから、家庭生活を行っていくべき時間を確保

することを考えて時間を配分する。その具体的な例として、EUの労働時間指令のお話を御紹介いただいております。欧州では、時間外労働を含めまして週48時間を労働時間の上限にしております。また、休息時間を1日当たり11時間連続して取ることを定めております。週48時間の上限についてはそれを超えて仕事をしなければいけないというケースも出てくるわけですが、そちらを例外規定とする。労働者の合意がある場合には、もっと働きたいという人の場合には、そちらを例外としてオプトアウトをやっているということです。オプトアウトは当初英国だけだったようですが、今はかなりの国に広がっているようでございます。

あと、正規と非正規の均等待遇の問題については、EUでは、職務に対して報酬を支払う職務給が根付いているため、同一労働同一賃金の原則を実施することが可能であるが日本の場合には職能給中心なので、同一労働同一賃金を導入することは困難ということですので、今の日本の在り方を前提にしまして、漸進的に進めていくという方法を考えるのも1つのやり方ではないかというお話です。

どこをやるかということなんですが、入口とそこからある程度の期間に着目したらどうかということで、入口のところで言いますと、初任給を合わせるというのが1つの考え方ではないかというお話でした。そして、入職後数年間は勤続年数に応じて職務能力は獲得されていくと考えれば、その期間は勤続期間比例で給与を上げていくということの合理性もあるのではないかというお話です。

その場合でも、一定年数経過後の職務能力をどのような評価し、それに応じた賃金をどのように支払うかは勿論、企業が独自で考えていく問題なんですけれども、出口のところで言いますと、解雇のとき、正当な理由がなければ解雇されないという基準は、正社員・非正規社員共通に適用されるべきではないかということです。

最後に「人材の育成について」という項目がございますけれども、こちらについては、職業志向型の高等教育機関を考えていく必要があるのではないかと。その考え方の根本には、教育というのは人的公共投資であるという考え方が必要ではないかという御指摘がございましたので、御紹介させていただきます。

それから、最後になります。東京大学の男女共同参画室を訪問してまいりました。こちらは、女子学生を増やそうという取組みが行われていると、前回のワーキング・グループの中で委員から御指摘がございまして、実際にお訪ねしたということでございます。5月11日にお訪ねをしているんですけれども、安部由紀子委員、岡山慶子委員が訪問くださりまして、事務局から中垣と高村が同行させていただいております。こちらでは、女子学生比率を高めるための取組みについてということで伺っております。

内容でございますけれども、5ページ目の2つ目の○のところですが、女子学生への裾野を広げる取組みをやっているというところで、この基本にある考え方、あるいは危機感をお聞きしたところ、少子化によって受験年齢人口が非常に減ってい

ます。受験生の約8割が男性という現状であっては、従来の入学者の学力水準が実際問題として維持できなくなっているんだというお話がありまして、ここはやはり受験生の層を女子に広め、そして優秀な女子学生の入学を促していくというところが、大学の競争力の維持向上に欠かせないということでした。

特に地方女子の受験生が少ないという問題について、身近にエンカレッジしてくれる人がいないのではないかという分析をされていらっしゃると思います。勉強することでよりよい人生を送りたいと動機づけるようなロールモデルが身近になかったりとか、励ましてくれる人の存在がないことが受験の機会を制約しているかもしれないけれども、そこを肩を押してあげるとか、周囲から励まされるというところで変われる部分が大いなのではないか。そういう施策を取っていくということが基本的な考え方だということでした。

これは女子学生の話とは直接に関係ないんですが、2009～2011年の間に、ポジティブアクションの一環ということで、女性に限定したポストの募集をやったそうなんですけれども、非常に倍率が高くて、優秀な方が応募してきたということがあったそうで、よく女性の優秀な人材がいなかったと言われてたりするんですけども、実際には能力を発揮するチャンスが少ないのだと感じたということも、担当者の御発言にございました。

あと「女子学生比率の特徴」ということで、海外の大学とか、国内の大学ということを書かせていただいておりますが、東京大学では2003年に20%を超えた後、その水準を一度も超えていない。その中で、2020年までに女子学生を何とか30%にしたいという目標を持っているということでした。

具体的な施策については、1～4番までございます。前回、奨学金というお話がございましたが、6ページ目の2つ目の○の上から2つ目のポツですが、景気の変動を受けて受験者の数が減ったり増えたりするのは女子学生に多いということで、奨学金については、現時点、在学している人で見ると、男子学生の方が経済的な困窮度の高い人がいるということで、勿論、奨学金制度というのは検討するんですけども、優先順位については今なお検討しているところだという御説明がありました。

ヒアリングの内容については以上でございます。あとは海外での最近の動向ということで幾つか資料を御用意しておりますので、御紹介したいと思います。

まず、8ページでは、先月4月27日にOECDから公表された報告書でございます。基本的な危機感としましては、子どものいる家族が貧困に陥りやすいという傾向を指摘しております。

あと、家族の変化についてということと言いますと、この1世代の間で家族をめぐる変化というのは非常に大きかった。女性が産む子どもの数が非常に減っておりまして、少子化傾向にあること。それから、婚姻の数が減っている。それから、離婚率が上昇している。あとは、女性が高学歴になっているということ。それから、

女性の有職者の比率が非常に上昇しているということでございます。

女性の雇用の拡大というのは、高齢化の課題の解決に寄与するという認識を示しておりますが、男性が家事・育児により積極的に参加しない限り実現は難しいだろうという問題点の指摘もしております。

ポツで各国政府に勧告している内容がございますが、最後に事務総長から、家族に優しい職場、男女に平等な仕事の将来性、育児責任の平等な分担というのは、経済的な意味合い、それから、道德と政治の面の両方から重要だということが言われております。

ちなみに、このレポートの一部として、14 ページに日本に関するレポートが公表されておりますので、こちらを御覧いただければと思います。見出しとしましては「低い出生率と限られた女性の雇用」ということで、OECD の平均を日本が下回るものとして幾つかの指摘がございます。出生率、女性の雇用率、育児や保育に対する公共支出、保育施設への子どもの入園率などが OECD 平均を下回るということでございます。最後の方に OECD からの提言などもあるんですが、育児休暇後、再び仕事に戻りたいという親へのよい正規雇用機会の用意ですとか、職場は男性の育児休暇取得支援、労働時間短縮を通じて男性の育児・家事への参加を進めるべきであるということがございます。

あと、15 ページでございますけれども、イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス施策についての紹介の資料を付けさせていただいております。こちらは、政府のワーク・ライフ・バランスを進めるために策定された憲章行動指針の進捗状況を確認するために定期的に開催している「仕事と生活の調和連携推進評価部会」に提出された資料でございます。

イギリスは、16 ページの図表 1 で御確認いただきますと、ヨーロッパの中では非常に労働時間が長い国ということになっております。それで、ブレア政権ではワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組むんだということをイギリスの政権として初めて言ったということです。それまで伝統的にイギリスも家庭内での育児を重視しておりましたし、ワーク・ライフ・バランスは私的な領域で、政府が関与すべきではないという考え方だったということです。

具体的に何をやったかですが、18 ページを御覧ください。図表 4 の中ですが、まず労働時間規制をやったということです。先ほど EU の労働指令もございましたが、週 48 時間規制にしており、例外ということで、オプトアウトとして更に拘束の強い働き方をするというのを設けております。

それから、パートタイム労働規制ということで、フルタイム労働者よりも不利な扱いを受けない。時間比例という考え方の下に均等待遇をやるんだという話。

それから、柔軟な働き方への申請権ということで、16 歳以下の子ども、18 歳以下の障害者を持つ親、大人を介護する者には、柔軟な雇用で働くことを申請する権

利を与える。ただ、事業主が申請拒否をできる理由を明確にした上で例外を広く認めているということでございます。

また、20 ページで、柔軟な雇用形態としてどういうことを取り入れたかということが書かれております。時間を短くするという形、それから、裁量性を高めるという形で、それぞれ幾つかの制度の導入をされております。

結果としてどうなったかということでございますけれども、例えば、26 ページの、図表 16 には合計特殊出生率のグラフがございます。イギリスは緩やかに回復しつつあるということ。それから、図表 17 は子どもの貧困率でございますけれども、絶対的貧困率については非常に大きく低下した。それから、相対的貧困率についても緩やかに低下しているということでございます。

また、27 ページには、労働生産性についてのグラフがございます。英国を基準としており若干見にくいんですけども、総体的に生産性というところも高まっているということが書かれております。

以上でございます。

○山田座長 ありがとうございます。

多岐にわたっていろいろありがとうございます。今の内容について質問や御意見がありましたら、どなたからでも結構ですので、お願いいたします。

石井さん。

○石井委員 東大の男女共同参画室のヒアリングについて質問がございます。女子学生が少ないというのは、私も非常勤をさせていただいていますので、本当に少ないんですね。しかし、私は本務校はお茶大ですので、女子大学なので、このような努力をされているということで、非常によろしいのではないかと思いますけれども、例えば、女子学生のためのキャリアカウンセリングとか、リーダーシップ養成とか、そういったような特徴のあるプログラムはなさっていらっしゃるのでしょうか。もしそういうのがあったら、その内容について、何か御存じでしたら教えていただきたいと思います。

○山田座長 関連の方、ありませんか。

では、お願いします。

○高村分析官 どうもありがとうございました。

今のカウンセリングということは非常に重視されていまして、今、受験生を広げるという観点からお話をさせていただいたんですが、既に在学している方を支援するというのも非常に重要だと考えていて、在学している方が、やはりここに来てよかったと思うことで、受験者が更に広がるというつながりもあるということもあり、重視しているということがありました。

相談をする制度をつくることに加えまして、学生間のネットワークをつくるということもやっていますということで、強制ではないんですけども、学部ですとか学



年を超えて、女子学生の話し合い、お茶飲み会ではないですけども、フランクに話し合えるような会の設定も、こういった男女共同参画室などが中心になってやっているというお話がありました。

○石井委員 それは女子大生間のですか。

○高村分析官 女子大生間のです。

あと、御説明しなかったところがあるんですけども、この女子学生比率は学部  
の定員の構成にもよるそうでして、例えば、国内の学校の中で比較的女子学生比率  
が高いところは工学部系の定員の比率が少なく、外国学部ですとか、文学部です  
とかが多かったりすると、そういうことの影響でも女子学生の比率がかなり動くとい  
うのもありまして、東大の場合にはかなり工学系の学部の定員が大きいというところ  
も比率が低いことの1つの要因ではないかという分析をされていて、6ページ  
目の下にもあるんですけども、そういった意味からすると、文理選択前の中高生に  
働きかけをして、理工系に進む人を増やすというのも1つの特徴としてやろうとし  
ているそうです。これも、中から言うというのもあるんですけども、アウトリー  
ーチ活動もやるということで、積極的にいろいろな高校ですとか中学に出かけてい  
って、理工系に進む人を増やすというような、時間はかかるかもしれませんが、そ  
ういう取組みを進めているというお話がございました。

○石井委員 ありがとうございます。

○山田座長 どうぞ。

○勝間委員 6ページ目の真ん中の女子学生比率の話はずっと主張していること  
なんですけれども、男女共同参画を進めるためには、どうしてもここを5割近くま  
で持っていけないと、土台がしっかりしないと、結局、何を積み上げてもしようが  
ないということなんです。東大以外でこのようなことをやっている大学はどのぐ  
らいありますか。

○高村分析官 たくさんあると思います。

○勝間委員 それの一覧表とか、調査とか、ありますか。結局、大きなかぎの1つ  
がここだと思うんですよ。東大の活動はよくわかったので、東大以外がどういう活  
動をしているかを知りたいんです。

○高村分析官 一覧表として、次のときに資料を御提示できればと思います。

○勝間委員 あと、国が何か関わっているかということですね。補助金でも出して  
いるのか、促進しているのか、お任せしているのかという、そこを知りたいです。

○高村分析官 今、ここですらばらと言うよりは、一覧性のあるものにして、次回  
御提供したいと思います。

○勝間委員 東大は頑張っているけれども、正直言って、効果が出ていないんです  
ね。

○高村分析官 時間がかかるということで。

○勝間委員 まだ出ていない。ほかのところは、タイムラグはどのくらいあるのかとか、そういうのも知りたいです。

○山田座長 確かに大学別のもありますし、更に、昔から言われているのは分野の偏りですね。理工系が少なくて、いわゆる文学系が多いといったものもあって、たしか理科系進学を促進する取組みというのは結構前から行われているはずなんです。それにしても何が資料があれば、よろしくお願いいたします。

ほかに。降矢委員。

○降矢委員 降矢です。

男子学生、女子学生の話なんですけれども、学校として男女共同参画という観点からとらえて学生の比率を決めようとしているのか、受験したときの成績で、結果としてそうなっているのかというところはどうなんですか。

○高村分析官 結果としてというところですよ。今は受験する絶対数が少ないというところがあるので。

○降矢委員 ああ、女子の側という意味ですか。

○高村分析官 はい。受験をする絶対数を広げようということであって、入学許可を出す人の基準を変えることは考えていないです。基準は点数なら点数ということで、今までとやり方を変えずに入学許可を出すということです。

○山田座長 中央大学でも出ていますけれども、いわゆる浪人比率というのはどこの大学でも女性が圧倒的に低いので、女性は第1志望ではなくても現役で入ってしまうという面も多分あるんだと思います。だから、浪人するデメリットと、第1志望のメリットに対する考え方も違うかなという気がいたします。

○降矢委員 そもそも進学をしようという意識が少ないということですね。ないわけではなくて、意識として少ないということですね。

○山田座長 意識もあるし、これはよく言われている話なんですけど、エンカレッジされないというだけではなくて、東大に行くと結婚できなくなるよみたいな話が少なくとも30年前はあったんです。そういう形で、私の周りの女性はディスカレッジされたと言われたことがあるんですけども、最近はそういうことは余り言われないんじゃないでしょうか。

○木下委員 結婚するか、しないかということは別として、いろんな意味で、女子学生の比率を増やすことが社会における活躍の場を増やすことには必ずしもならないんじゃないかと思っています。そこは制度の話ではなくて、積極的に活躍している女性がいるんだということをアピールしていく。私は資本主義者ですので、政府の制度によって変わるものではなくて、世の中のマーケットはお金のある方に動くと思っていますので、いかに女性が活躍しているかを紹介すべきだろうと思っています。

なぜかという、私はたまたま東大を卒業して、普通のサラリーマンとして就職

したわけですがけれども、そのときに同じように東大であるとか、一流のというんですか、高学歴の女性というのは周りに上下何人もいました。男性の人たちは普通に働いて、普通に5年たって、普通に10年たっている。ところが、私の周りの高学歴の女性は圧倒的に、2人に1人とか、3人に1人ぐらいの割合で、例えば、体調不調で長期に休んでしまうとか、あるいは、ある日突然、来なくなってしまうとか、いろんな意味での精神的な問題を抱えているということがあった。これは女性の甘えだと思っているんですけれども、それは私が大学を卒業して就職したときに多くあって、多くの女性たちが悩んで辞めていってしまった。私は何で悩んでいたのか全く理解ができないんです。みんなに可愛がられて、何で悩まなければならなかったのかというのがわからないんですけれども、どうしても自分の殻を破ることができなかったというのが、高学歴の女性であったとしても、あった壁なんだろうと思っています。

では、今はどうかというと、私のところに、早稲田とか、一橋とか、高学歴の人たちが面接にやってきて、その面接にやってくる人たちの多くが、非常にマイナーなというんですか、従属的なポジションで応募してくるんです。例えば、公認会計士とか弁護士とかの資格を持っていて、別の人は英語がぺらぺらで、10年以上の帰国子女だと。高学歴に加えて非常に高いプロフィールを持っているにもかかわらず、非常に従属的な、男性のアシスタント的なポジションでいいと言っているの、こちらが、高学歴で、かついろんな意味で私などよりもはるかに優れた知識、ノウハウを持っているのに、本当にそれでいいのかと聞くと、いや、私はプレッシャーをかけられるのは嫌です、私は高い学歴を持っているからということで仕事ができるだろうという期待をかけられるプレッシャーに耐えられないんですということを、あらゆる方々が言われる。

こういうのを見ると、女性の教育というんではなくて、女性が教育を受けても受けなくても、社会の中で自分ができることの言い訳を外部にするとかというような、女性の頑張る気力というのが足りない人が多いところなんではないかと思っていまして、それをなくすためには、制度でも何でもなく、頑張っている女性の人たちをいかにマーケットの中で紹介して行って、こういうふうに普通にやっていけるんだということを見せていかないと、何であっても、私はプレッシャーがかかるのは嫌ですということになってしまうと、いつまでたっても女性は、どんな学歴があったとしても活躍していけないと思うので、これはそういうものではないんだと。もっとエンカレッジして甘やかしていくというよりも、早くぼーんと荒波の中に女性を放り出してしまっ、その中で生きていけるような女性をつくっていくということの方が重要ではないかと私は思っています。

○山田座長 御意見ありがとうございます。

今のような、リスクを取らないような人たちが果たして今の女性だけの特徴なの

か。私は、男性の方も最近、リスクを取らない人が増えてきていると思うので、もしかしたら時代的特徴なのかもしれない。

○木下委員 相対的な割合ということですね。相対的な割合は女性の方が多いと思います。

○勝間委員 それは社会調査を見ないと正直わからないと思うんですよ。

○山田座長 私は印象としては、逆にリスクを取れる人は女性が多い。ただ、取れる人は海外に行ってしまうという見方をしているので、そこはまた検討しなくてはいけないと思いますけれども。ありがとうございました。

ほかに。どうぞ。

○石井委員 東大のことにこだわるんですけれども、先ほど山田先生がおっしゃった東大の女子学生というのは、自分たちは差別されていると感じている人たちがかなり多い。私、先週の月曜日にも非常勤に行ってきました。社会の中の差別について話し合ったんですね。そうしたら、女子大生は少ないんですけれども、女子大生の多くは、自分たちこそ差別されている被害者だみたいなことを言っていました。

○木下委員 何が差別されているんですか。

○石井委員 つまり、頭がいいとか、高学歴だというレッテルを張られていて、高学歴の女性は女性らしくないというようなですね。

○木下委員 それは違うと思います。

○石井委員 まさにステレオタイプなんです。ただ、そういうふうに思っている女子学生が今でも多いということですね。思い込みとも言えますね。それで、例えば、東大の男子学生はお茶大の女子大生に持っていられるとか、そこまで含めて、かなり悩んでいる女子大生が多いです。今でもそれはありますよということなんです。

あと、地方の女子の受験生が少ないということがここにありました。身近にエンカレッジする人が少ないからではということなんですけれども、反対にお茶大は地方の女子学生が非常に多いんです。ですから、必ずしもエンカレッジする人がいないというのではなくて、何かそこに違ったファクターがあるのではないかと感じました。

最後に、もともと受験する女子高校生が少ない。私は、これが非常に問題だと思っていまして、別に東大が一番いいとか、そこに行かなければならないということではなくて、女子高校生に対して、エンカレッジだけではなくて、もうちょっとまとまった働きかけみたいなものが必要なのではないのでしょうか。

○山田座長 これは御意見でよろしいですか。ありがとうございます。

質問というか、私も多少意見なんですけれども、濱口さんのところで「バッファー」という言葉が2回出てきて、3ページには、いわゆる長時間労働がバッファーになっている。4ページの終わりの方は、非正規労働者がバッファーになっている。バッファーが必要である以上、長時間労働でバッファーを取るか、非正規社員でバ

ッファーを取るかしかないんですが、長時間労働をなくして非正規を解雇しにくくなったら、企業は何でバッファーを取るんでしょうかということには言及されてはいませんでしたよね。大問題だと思いますが、長時間労働は主に男性の長時間労働として問題化されて、非正規労働は女性・若者の問題として問題化されるんですけれども、では、両方なくしてしまったらバッファーはだれが取るんだということが問題化されないのはなぜかと、私はいつも疑問に思っているわけです。

どうぞ。

○勝間委員　まさしく男女共同参画が進まない最大の理由の1つがここにあります。長時間労働と正社員の過剰保護ですね。だから、バッファーは多分、市場が取るんだと思うんです。市場や、賃金体系や、あるいは雇用の流動化にとってとらえられるべきであって、人材をバッファーにしてはいけないと私は個人的には思っています。男女共同参画を進めるためには、正社員の過剰保護をやめないとだめですよということです。

○山田座長　ありがとうございます。

○高村分析官　私もそういう問題で聞いたわけではないんですが、おっしゃっていたのは、正規、非正規いずれであっても、どういう場合であれば、整理解雇が認められるか、そしてどのような補償をするかについてのルールを明確にするという趣旨であったかと思います。

○山田座長　ミクロ的にはそうなんですけれども、マクロ的にはバッファーが要るときにどうするかというのがあるので。

石川さん。

○石川委員　質問ですけれども、ヒアリングしたところが3か所あって、当法人も当該ヒアリング団体になって、こういうふうになるのかと今、思ったんです。つまり、この報告書にとって、どういうところにヒアリングをかけたらどうなるかという、何のために3か所したのかということですよね。たまたま3か所だったのか。実は、こういうもくろみがあって3か所にしたんだと。そうすると、ヒアリングをこういう部分をしていないんじゃないか、こういうところにもっとヒアリングをかけたらいんじゃないかという議論に持っていけないと、個別具体で言っても、ヒアリングがこの報告書にどういう影響をするのかというところがよくわからない。ちょっと教えてもらえればと思います。

○山田座長　申し訳ございません。結構急がせてしまったために、たまたま3か所になったんだと思いますが、これでおしまいというわけではないわけですね。

○高村分析官　おっしゃったとおりでして、基本的には、御意見をいただいた中で、もう少し具体例が要るのではないかということで、皆様にも、こういったところで具体的な話を聞いたらどうかという御提案があればお願いしますとお願いしたところでございます。

今回について言いますと、これまでの議論で、まず、サービスということが1つ問題として大きく挙げられまして、サービスは今後のマクロの経済の中でも重要だと、雇用の中でも重要だと言っているけれども、介護というところについて、具体的な情報を私たちは持っていないということもありまして、ここについてお尋ねに行ったというのが1つです。

それから、2つ目が、雇用というところも大きな問題であり、正規社員・非正規社員の境が薄くなっているという御指摘もあり、薄くなっている中で、どのような条件の整備を図っていくことが必要かという話をするときに、そこについての具体的な考えですとか、道筋みたいなものについて、情報がまだ十分ではないということから、2件目のヒアリングをしております。

3件目につきましては、やはり教育が非常に重要であるという御指摘をいただいております。そして、女性を増やすことも大事だという一方で、女性を増やすことがプラスになるのかという話などもありまして、ここについても少し具体的な例が足りていない、情報が少ないんじゃないかという観点から聞かせていただいております。ですので、まだ情報が足りていないところもあると思ひまして、そこは今後、御意見というか、最後に報告などをしていくときに、具体的な御提言などをいただく際に、御参考の情報としていただけたらという観点でお話を聞かせていただいたということでございます。

○山田座長 逆に、これから委員の方から、ここを見たいとか、そういう意見を出していただいて構わないわけです。勿論、それが全部実現するとは限りませんが、その点も含めて、よろしく願いいたします。

どうぞ。

○神野委員 私は、濱口君と一緒にはいませんが、多分、濱口君のバッファの考え方は、同一労働同一賃金にポイントがあつて、結局、同一労働同一賃金を守る限りにおいてバッファをやるということになります。つまり、同一労働同一賃金であれば、正規・非正規であろうと同一の賃金を払わなくてははいけないわけです。これは男女共に非常に影響する。向こうではリリーフ制度がきちっとできていますから、例えば、女性が出産のために休暇を取る、それから、育児については男女両方取れます。育児休暇、欠勤の権利というのは現在増えていますけれども、北欧諸国だったら1年強、子どもと一緒にいる欠勤の権利を持っているわけです。欠勤の権利を行使したならば、そのときの職務は、別にリリーフがちゃんとして、代われる。この職務をやるのには、こういう資格が、日本で言う資格制度ではないので、資格ではありませんけれども、この職務はこの人が遂行できるという人が必ずいて、それでもってバッファをするというような考え方に彼は多分、立っているのではないかと推測いたします。

○山田座長 そうすると、そのリリーフの人の生活条件はどうなのかなということ

になってくるんですね。

○神野委員 同じことですから、スウェーデンなどだと、リリーフの人は完全に生活できます。リリーフはリリーフだけやっているわけではありませんので、それを調整するところがあって行けば、パートタイムジョブだけでずっとできますし、御存じのとおり、オランダは逆にリリーフになってしまうわけです。女性と男性とが教師だった場合に、ワーク・ライフ・バランスの方にも関わってくるわけですから、みんな非正規を、つまりパートタイムジョブという位置を得て、働きたいときに働くような制度で生活できる。このことは、結局、職務給がきちっと確立していれば、自分で所得や何かを調整できる。例えば、今年については余り働きたくないんだけどというような選択ができるので、そこを多分、考えているというふうに推測いたします。

○山田座長 オランダモデル的な考え方。

○神野委員 オランダモデルを含めて、同一職務同一賃金、もう少し言えば、連帯賃金と言った方がいい。

○山田座長 勝間委員が言ったように、市場において全体で調整できるというシステムがあればいいという考えですね。

○神野委員 市場というよりも、労働市場のルールと、同一労働同一賃金という職務給制度。つまり、その社会を支えている諸制度ですね。つまり、市場のルールと言った方がいいのかな。そういうことです。

○山田座長 わかりました。

どうぞ。

○木下委員 前に私のプレゼンのときに、青天井型人間とバランス型人間と申し上げたんですけども、この議論の中で、あらゆるものがごっちゃに議論されているような気がして、いつも違和感を感じるんですね。何かというと、今、おっしゃられたように、ワーク・アンド・ライフで育児休暇のためにリプレースができると。これはバランス型人間の考え方だと思うんですけども、プロフェSSIONALの人たちというのは、世の中の経済というのは、マーケットというのはだれでもリプレースができるようなものに決まっているんですけども、自分のやっていることは自分しかできないと思い込んで、これは自分だけの仕事だと思っている人たちが伸びて行って、育児休暇なんて取らない、自分は何があっても頑張っていくんだという人がいるからこそ、経済の伸びということにつながっているんであって、長時間労働とか何とかというより、私などは、自分で仕事をやっている、365日、24時間、全部仕事だと思っていますから、平日でも遊ぶけれども、日曜日でも仕事やれと言われたらやるみたいな感じで、1年間育児休暇を取れますよというのは、リプレースの人間も自分も同等のレベルのものを同等の賃金でやるということの、そういう人間にとってのワーク・アンド・ライフ・バランスという生き方の問題と、

一方で、私が言う青天井型の人間、要するに、高い学歴を持って、高い職歴を持って、プロフェッショナルを追及していく人というのは、ワーク・アンド・ライフで1年間も育児休暇を取っていたら、自分がリプレースされてしまうということに対する危機感を持つ。これをごっちゃにして議論をしてしまうと、この内閣府の男女共同参画というのがごちゃごちゃになってしまうような気がするんです。

○山田座長　ありがとうございます。

それはやはり整理する必要があると思ひまして、私もオランダに調査に行ったときに、オランダだって長時間働きたい人はいて、実際、長時間働いているということです。

○中垣調査課長　議論が混在しているという御意見だったわけですがけれども、次に高村から御説明することになっております資料1が、皆様から出た意見を私どもなりの考え方で整理したものでして、それについて御議論いただくというところに移らせていただけるとありがたいかなと。今、働き方のところが多かったように思うんですけれども、そこについても、今までの議論を踏まえた議論をさせていただいた方がいいのかなと思います。

○山田座長　では、1点だけよろしいですか。木下さんにお答えしたいんです。

1点だけ整理のために言わせていただければ、今まで木下委員の言う青天井＝男性、バランス型＝女性というような区分けがあって、それが全く選択できないという状況がまずいのではないか。そこを流動化させて、青天井になりたい人は女性でもやるし、男性でもバランスをしたい人はバランスをしたいという、男女ともに選択肢を広げるという視点で御理解いただければと思っておりますが、では、また次の議論でしたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

では、高村さん、よろしくお願ひします。

○高村分析官　それでは、今日の議題の2つ目ですがけれども、これまでのワーキング・グループにおける意見について、いただいたものをまとめてみましたので、御確認をいただきたい、ということで、資料1を御覧くださいませ。

手短かに御説明させていただきます。2回にわたって委員の先生方からいただいた御意見をこちらの方で、「Ⅰ．現状」と「Ⅱ．課題」に分けて、それで整理をしたということでございます。この分け方ですとか、整理の仕方についても、また御意見いただければと思ひているんですが、ひとまず、今、つくりましたものをざっと御説明させていただきます。

「Ⅰ．現状」ですがけれども、項目として5つ設けております。まず、長い時間軸を取りまして、現在と過去を相対化することで、今、置かれている状況を認識するという、相対的な歴史認識を1番に持って来させていただいております。

社会の在り方の条件を決めるものの中で、産業構造というものが非常に重要であるということもございまして、産業構造と雇用の動向が2番目でございます。



産業構造の変化も影響もあるわけですが、女性の労働力の供給が増えるということが経済にもよい影響があったということで、御紹介いただいた内容が3番目です。

それから、そういった状況を踏まえ、女性の就業行動、それから、就業意識というものはどういう要因によって、どういうふうになっているかということ、4番にまとめさせていただいています。

それから、5番ですが、ここは具体的に男女共同参画をどういうふうに実現するのかということで、「介護」と「農業」を具体的に御紹介いただいた内容を、共通するところもあるんですが、それぞれ記述をさせていただいているという構成になっております。

「Ⅱ．課題」のところは、教育、職場の課題、起業、それから、あまねく広がる成長ということを考える上でも、配分・再分配という問題が非常に制度として重要だということで、1つ項目を立てて書かせていただいています。

それから、5番目のところは、今日、追加の情報で出させていただいて、まだ内容が十分ではないかもしれませんが、国際社会でどういう議論が行われているかということで、1つ、まとめをしております。

中身も簡単に、ざっとなんですけれども。

○山田座長 簡単をお願いします。

○高村分析官 はい。まず、3ページ目の「相対的な歴史認識」というところですが、神野先生からいろいろ教えていただきまして、財政における正義の基準、あるいは公正の原理原則というものの、基軸となる産業の変化に伴う諸条件の変化の中で変わっていくものなんだということ。重化学工業が基軸であった工業社会では「男性稼ぎ主型雇用」が主流であって、日本の場合にはそれは1975年ぐらいがピークではなかったかという御指摘でした。そういった中で、例えば、税率について、課税ということで考えても、完全に比例がいいのか、あるいは累進課税がいいのかということは、いろんな条件の変化で、何が公正なのか、正義なのかという考え方も変わっていくということでございました。

それから、4ページ目ですが、産業構造の変化ということで、就業の方から見ると、これは既に福祉国家ということになっているという御指摘がございまして、中身は、具体的には製造業が長期的に衰退しているんだということ。90年代後半からは建設業も非常に雇用者が減っているんだということ。その中で、医療・福祉といったところでは雇用者が増えているという御指摘がありました。

2番目は雇用形態ですが、正社員が減っていること、非正規社員が増えていることの中で、勤続年数ですとか、働き方の実態などで、その2つの区分は薄まっている傾向もあるのではないかという御指摘がございました。薄まっている中で見ると、非正規から正規に移行していくという流れもある中で、重要な問題は解雇ル

ールの透明化ではないか。どういったときには解雇してもいい、どういったときには長期勤続を守っていくのかという、「フレスタビリティ」という言葉の御紹介もありましたけれども、こういうことも考えていくのがいいのではないかとということです。ここについては、ちょっと情報が足りなかったということもありまして、解雇ですとか、正規・非正規という働き方にどういう条件が求められるかというところはヒアリングをさせていただいたところでございます。

あと、医療・福祉分野は、そういった意味で言うと、正社員・非正規社員の垣根は低いのではないかと。

それから、雇用創出という観点から言えば、雇用をつくっている事業所を集中的に支援するということも考えられるのではないかと御指摘がございました。

あと「女性の活躍と経済社会への良い影響」というところでは、アメリカの例ということで御紹介いただいたのが、70年代、80年代では、産業構造の変化もあるという御議論でしたが、女性労働力の供給が増えることによって成長が支えられていた。それは、90年代のニューエコノミーと言われた時代でも同様であり、2000年になって成長が鈍化しているのは、女性労働の供給増加の鈍化で減ってきたのではないかと御指摘がございました。そして、女性が働くことによって創出される消費ということで言うと、子どもの教育、家具や家電などではなかったかという御指摘がございました。

5ページの最後ですが、日本では、医療・介護・保育など、サービス部分への需要が増えるだろうと。それがまた成長戦略の中でも非常に重要だということなんでしょうけれども、課題もある。この辺りにつきましても情報が十分ではないということで、石川先生のところをお訪ねさせていただき、働き方の現状などについて教えていただいたということでございます。

4番目に「女性の就業行動と就業意識」というところです。この中で、行動に与える要因として、幾つか御指摘をいただいています。

1点目が地域でして、日本海側の地域と沖縄県ということで、特徴をお示ししていただきました。

2番目に夫の収入ということで、夫の収入が妻の就業に影響を与える、日本でダグラス＝有沢の法則と言われている傾向が引き続き見られることにつきましては、複数の委員からの御指摘がございました。ただ、この間、夫の収入の上昇が非常に限られる中、世帯収入に占める夫の収入が低下し、妻の年収の比率が上がっている。これは、女性の平均的な賃金が上がっているというよりは、就労を始める妻が多かったからではないかと御指摘をいただいております。

また「税制・社会保障」の問題について、7ページ目ですけれども、御指摘がございまして、実質的には配偶者特別控除ということで実質的に多くの壁はなくなっているのだけれど、女性の年収の分布を見ると、103万円のところで依然として実

際には「壁」があるという御指摘をいただいております。

それから「家事・育児の分担」ということですので、まず、家庭内での分担ということで、夫との分担について御指摘をいただいております。

それと、御議論の中で、どういうふうに拾うかというところでなかなか難しかったんですが、社会的に分担していくという考え方もあるだろうと思っております。

5つ目に「就活」という御指摘もいただきまして、労働市場の入口のところでのルールがなかなかわかりにくく、参入を断念している人もいるんじゃないかというお話がございました。

それから、8ページ目で、意識のところですので、まず、1点目として、競争を忌避するというお考えが示されております。これは主に競争の激化を制限しようとする思いではないかということでして、そういったことで役割の分業があるのではないかと。それはそれで大勢の人が支持していることではあるのかもしれないけれども、全体として競争力が落ちていることが問題ではないかという御指摘もございました。

あと、価値観の話ですので、過去10数年間の間で女性の働く意識が大きく変化していることを踏まえると、これから先も変化は大きいのではないかとということがございます。

ただ、そういった変化を助ける取組もあるということで、家庭の中での役割分担についての意識の変化ということで言えば、例えば、アメリカでは、ファミリー・ライフ・エデュケーションというものでそういったところの助けをしているということがございました。

それから、働く場、あるいは進学ということもあるかもしれませんが、そういう場面で個人の考え方と、親からの影響など、それから、職場での人間関係など、いろいろなところでいろいろな葛藤があるということで、ここを整理して、生き生きと活躍できるためには、カウンセリングということも1つの解決策ではないかというお示しがございました。

それから、10ページでございます。ここでは、男女共同参画を具体的にどう進めるのかということで、まず、介護というところで御紹介をいただきました。次に、農業の分野ということで御紹介をいただきまして、共通しているところということで、こちらで理解しましたのが、やはり個人が持っている知識を集めて、これを形式化してシステム化していくことが重要ではないかということです。それぞれの分野での課題を解決していく、それを積み上げることが社会全体を変えていくことにつながるのではないかと御指摘を等しくいただいたと思っております。

それから、11ページの「課題」ですので、まず「教育」の話です。高等教育の話ということで、インセンティブなりというふうな仕組みが必要ではないかということもございまして、ここについては先ほどヒアリングで収集してきた情報を

御紹介したところでございます。

あと、キャリア教育・職業教育。学校の勉強と社会人としての能力は異なるという御指摘もあり、そここのところの強化も重要ではないかということです。ただ、こういったことを考える際に、ある意味、社会への投資であるという視点を持ち込むことが重要ではないかという御指摘をいただいています。

あと「職場の課題」で、フレキシブルワーキングが重要というお話をいただきました。フレキシブルワーキングの内容について、少し情報が足りていないかと思ひまして、先ほどイギリスの事例を御紹介させていただいたところでございます。

あと「拘束力の強弱とその処遇」ということで、労働時間の問題ですとか、どういうふうに働くのかという辺りは個人でいろいろ差があるなか、何をデファクトにしていくのかというところについては議論があるということで、これもイギリス、ヨーロッパなどでは、オプトアウトという、長く働く方を例外規定ということで、合意があれば、そここのところをやっていくことがあるということを先ほど御紹介したところです。

あと「女性の起業」というところにつきましては、国際的にも非常に大きなテーマとして議論されておりますことから、こここのところは項目を立てさせていただいております。

それから、4番目ですけれども、「あまねく広がる成長」ということで、多くの人が労働に参加をすることで経済成長の恩恵を広い人々が受けていくと考える中で、配分・再配分が非常に重要だという御指摘を書かせていただいております。

この中の2つ目で言いますと、共働き家族を支援する。つまり、働きたい人がだれでも労働市場に参加できるというところを支援するような形がジェンダーの指数が高いということですか、あと、経済的なパフォーマンスも今の社会においては高いのではないかという御指摘もありました。

(2)ですけれども、貧困の話につきまして、人口動態の影響があるというところと、貧困の中でも、経済的な指標だけではなく、さまざまな指標から困難な状況を示す排除という考え方について、お示しいただいたところを書かせていただいております。

最後に「国際社会での議論の状況」ということで、お話しいただいた中から、欧州委員会の欧州 2020 という成長戦略の中で **Inclusive Growth** ということで、雇用を通じて多くの人が経済成長の分配を受けていくということ、それから、貧困のリスクにある人を削減するという目標を立てた上で取り組んでいると御紹介いただいたことを書いております。

以上です。

○山田座長　ありがとうございました。

2回にわたって皆様にいろいろな御報告、御意見等を寄せていただいていたわけ

ですけれども、まず、2つの部分に分けさせていただきました。「現状」がどうなっているかということと、では、どうすればよいか、どこを動かせばよいかという「課題」の部分に分けさせていただきました。

まず「現状」の方なのですが、この委員会のテーマ自体が、女性が経済的に活躍していないのではないかと。特に欧米等に比べて、活躍する場もなければ、労働力という意味でもそうですし、いろいろな先進的・先端的な部分での活躍が少ないのではないかと。欧米では70～80年代に進んだのにもかかわらず、日本では不十分なのではないかと。その際にさまざまな理由があって、いろんな理由を皆様が指摘いただいたんですけれども、勿論、制度、慣習とか、当の女性の意識が甘えているのではないかと、また、価値観、文化的なものが妨げているのではないかとということもありました。その結果、女性の貧困も含めまして、成長していないといったような、まずい結果が起きているのではないかとということについて、指摘がなされてきたと思います。

今日とりまとめるわけではないですので、とりあえず、現状の部分について、ほかに含めるべき内容ですとか、タイトルのつけ方ですとか、内容で追加した方がいい点とか、ちょっとここは違うのではないかとという点について、御意見をお願いしたいと思います。女性が経済的に活躍していないという現状認識を共有している上で、その理由に関して、さまざまなものが載せられましたが、その点に関して、いかがでございましょうか。

どうぞ、木下委員。

○木下委員 先ほどの繰り返しですが、現状をとらえる上での最終的な目的が何かというのが私にはまだよく見えていないんです。何でかと言うと、皆さんの議論にあるように、女性が経済の中に入っていくべきだというのであれば、100万でも、50万の年収でも入って、家族さえ増えればいいという方向を模索しているのか。それとも阿部先生、安部先生がおっしゃったように、女性の貧困率が高いとか、女性の年収が103万以下だとか、女性の年収の方が低いとかと言われるのであれば、女性そのものの年収が高いということを目的にするのか。あるいは男性が育児をやるべきだということを言って、私は、震災もあって、日本の国力がどんどん下がっているときに、国力を上げていく方向に持っていくには、みんなが青天井型に進むべきだと私は個人的には思っている。震災があって大変なときにこそ日本人は頑張って、日本は頑張っていけるんだということを世界に対してアピールしなければいけないときに、イージーな方向に行ってはいけないと思っているんです。

それは別として、女性が社会に参画する、数の参画を目的にするのか、それとも少しでも年収が高くなることを目的にするのか、それとも男性が今のライフスタイルを変えて、もう少しバランス型人間になることを目的にしているのか。何を目的にした現状把握をしていきたいと思っているのかというのがわからないんです。そ

こがないと、全部がごちゃごちゃになってしまって、女性は被害者だということになってしまうので、そうではなくて、何が目的で、どういう社会を模索しているのかということがないと、現状の意味がないような気がするんです。

○山田座長 本来はそういう目的に関しても議論をしなくてはいけないところですが、私の座長としての見解としては、先ほどの OECD もあったように、効率の面から、道徳的正義の面から、政治的な面から、多分、3つの目的があると思うんです。勿論、3つの間で矛盾することはあるかもしれませんが、効率的に日本経済のパフォーマンスを上げれば貧困女性が出てもいいんだとは政治的にしにくいし、逆に貧困女性をなくせば効率が悪くてもいいんだというふうには、やはり道徳的にできないと思うんです。だから、その3つをうまく、バランスよく進めるためには、こういうことができるんじゃないかというのを、むしろ逆に私はあいまいな形で、できるところだけはやるという形で思っております。異論がある方もいらっしゃるかもしれませんが、そういう観点で、そこをペンディングにさせていただいて、木下さんは木下さんなりの目標の観点から御発言、御意見いただければいいと思いますが、いかがでしょうか。

○木下委員 わかりました。矛盾はあると思います。

○山田座長 矛盾はあると、私もあると思います。

○木下委員 数さえ増やせば、今度は所得を下げますし、今度は所得を上げるという方向に行く、すべての矛盾を解決するには、あらゆる女性が青天井型になることしかないと思うので、そうしたら貧困は減る。家庭の中でも、3万円の保育所ではなくて、外注のメイドさんを雇うようになるので、おばあちゃんも職が出てくる。日本の国力も上がる。それが矛盾がなくなる。ただし、それを目的としないんだったら、数を目指すのであれば、所得の部分は女性の方が低くなる。所得のアップを目指すのであればということになるので。すべてのということだと、すべてが上を目指すのではないかなと私は思っています。

○山田座長 勿論、そういう御見解があっても全然構わないと思いますので、御意見を御主張なさっていただいて結構だと思います。その途中に行く過程でどうなるかということのもまた御議論できるかと思いますが、よろしくお願いいたします。

石川委員。

○石川委員 全体のところでもいいんですか。「女性の起業」というところで質問していいんですか。

○山田座長 今のところは現状把握ですね。大きな1の1～5のところでは、「女性の起業」、これからどうしていくかということに関しては、しばらく置いてからということをお願いします。

○石川委員 現状把握というと、今、山田先生がおっしゃったように、とりあえず大づかみでつかんでいく以外にないと思うんです。だから、私はこれで今のところ

はいいと。そうすると、次の議論に行くべきだと思うんです。

○山田座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○勝間委員 一番特徴として出したいのは、やはりこれまで触れられていなかったところについて、より特色を出すのがいいのかと思います。平面的に言ってしまうと、また男女共同参画が何かペーパーを出してきたみたいな形でさらっと流されてしまうので、特に新しい論点として何が出たのかということについて、より強調した方がいいかと私は提案します。

○石川委員 ということろで、次の議論に。現状把握を長くやっても余り意味がない。

○山田座長 そうですね。勝間委員としては、どこら辺がこれまで出てこなかったものだと思いますか。

○勝間委員 私はしつこく言っていますけれども、今回もさんざん議論が出てくるのは、制度をつくろうが、学歴を出そうが、なぜ女性がリスクを取らないのかとか、競争を忌避するのかという、社会と女性の行ったり来たりという、社会とどういうコミュニケーションを女性が行って、この結果になってしまっている、ダイアローグ的なものだと思います。

○山田座長 なるほど、わかりました。

○勝間委員 ここで一番中心となっているのは4－2ですね。

○山田座長 そうですね。意識は意識だけで論じられる、制度は制度だけで論じられるということではなくて、その相互作用を見ていく点が重要だということですか。

○勝間委員 はい。

○山田座長 ありがとうございます。

○石川委員 その議論の文脈で流れれば、今までそれを避けてきた何かがあると。それは何かということをごきちつとっておけば、それが課題1つになろうと、こういう話ですね。

○山田座長 ありがとうございます。

○石川委員 次に行っているんでしょうか。

○山田座長 ほかに現状に関して何かつけ加えることとか、言い足りないこととかがなければ。

次に「課題」のところでは、どうすればいいかということに関して、こういう課題がある、こういう課題に関してはどういう方策があるということに関して御意見をいただければと思います。

では、石川委員、お願いします。

○石川委員 課題の3の「女性の起業」が12ページにあるんですけれども、これがちょっとよくわからないんです。「女性の起業」とあって、配分・再配分があま

ねくになって、なぜここに「女性の起業」が。つまり、起業というところに着目したいなら、別に女性だけが起業しなくてもいいなというのと、このタイトルと、この下に流れている文章が。

○中垣調査課長 これは中身がまだないということです。

○石川委員 記述がないということ。わかった、了解。これは4のところの配分の話ね。では、私の勘違いです。了解しました。そうすると、「女性の起業」というタイトルを入れたいんですね。

○山田座長 そうですね。今まで議論で出てこなかったんだけど、重要なので、是非ここは石川委員に少し文章を担ってもらう形で追加いただければと思います。

○石川委員 私だとしたら、「女性の」は取る。

○中垣調査課長 競争条件は一緒にすると。

○石川委員 というか、起業というのは別に女も男も関係ない、そういう文脈です。

○高村分析官 1つ、補足でお話しさせていただきますと、最初に御説明をさせていただいた参考資料の30ページに何が書いてあるかと言いますと、去年、日本でAPEC女性リーダーズネットワークという会合がございまして、そこでも、これから女性が経済分野で活躍を広めていく上で、起業というのが非常に重要だということがございまして、ここ以外にも、国際的にも「女性の起業」が経済的な自立を高めるとか、活躍の場を広げるという意味で必要だということが言われておりまして、多分、5月にもそういったことをOECDが何か公表すると聞いておりまして、次回では御紹介できるかと思うんですけれども、ということがあり、このところは是非御議論いただきたいということで入れております。

○石川委員 今の流れで言うと、日経のウーマン・オブ・ザ・イヤーのヒアリングを推薦したいと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

勿論、起業を進めるというのは女性だけではなくて、男性にも女性にも進める分野だと思いますが、特に「女性と経済」の中でやるときには、女性の起業が女性の現状を打破する可能性の1つではないかという点で取り上げさせていただければと思います。勿論、男性の現状も打破する可能性はあるんですが、その委員会ではありませんので、特にそれを注目したいと思います。

私も石川さんのところにヒアリングに行ったときに、若手起業家を見せていただいたときに、女性の方が多く、海外生活体験をしている女性の社会的起業が多いというのがありましたので、そういうのが影響しているとか、また、女性の方がリスクが取りやすい形になっているのかとか、そういうのも含めて私も考えたんですが、その点に関して、何かありますでしょうか。私がお話をお聞きしたんですけれども、皆さんは。

○石川委員 先生と私のやりとりでは問題ではないですか。



○山田座長　ですから、私はお聞きしたんですけれども、皆様はお聞きしていないので、その点について、今、ここでもう一度お話しいただければと思いますということです。

○石川委員　私ですか。

○山田座長　そうです。

○石川委員　若い社会起業家の人たちとたくさんお付き合いあるわけですが、男の子も女の子も海外経験がある子が起業している率が高いというのは実感しているところです。それから、内閣府の地域社会雇用創造事業の70億円も、実際に得ていく中でエントリーしてきて、通過しているのは大体そういう経験者が多いということが1点あります。

男女共同参画といったときに、女性の起業だけでなく、男性の起業も大いに社会に影響し、女性の社会参加に役立つものであるという論点に立たないと、いつまでも女、男の議論はもうやめた方がいい。

○木下委員　私もそう思います。

○山田座長　どうぞ。

○岡島局長　石川委員がおっしゃるような論点は確かにあると思います。特に「女性の」か、あるいはなしの「起業」か。これを取り上げたことの趣旨は、そこまでの問題はどちらかというと労働問題が中心になるんですね。雇用者としての女性の論点はいろいろなところで議論されていて、女性、男性含めた問題もずっと議論されていると思うんです。1つ大きく抜けているのが、まさに自らが主体的にやっていく起業、あるいは経営者や家業従事者という立場での観点でどういうふうにしていくかという問題が、まず全般的に抜けているということで、起業を重要な分野として入れさせていただきたいというのが1つです。

それから、「女性の」と入れるのがいいのかどうかということなんですけれども、例えば、降矢さんなどはきっといろいろ御意見あるんじゃないかと思うんですが、女性が起業する場合に、担保がないとか、自分の財産がないので、資金を調達するのが非常に難しい、あるいは夫に保証人になってもらわないと話が進まないといったような、女性としての問題もあるんじゃないかということで、「女性の」というのを今、入れています。

あと、世界的な動きとして、マイクロクレジットなど、女性の起業を進めていくという全般的な傾向があるということで「女性の」と入れています。そういうのをどういうふうに取り上げていくのがいいのかということについては御議論いただきたいと思います。

○山田座長　ありがとうございます。

余り時間がないんですが、例えば、海外体験をする人は女性の方が、少なくとも印象上は多い。例えば、ニュージーランド地震の時に被災した人では女性が多かつ

たというのもあるんですけれども、若い人の起業は女性が多いというのは、女性であるということよりも、海外体験とかが大きいんでしょうか。

○石川委員 いえ、それはわからない。データがない。

○山田座長 データがないですね。ありがとうございます。

どうぞ。

○降矢委員 今の岡島局長のお話の続きになるんですけれども、一般社会では、労働したときの所得としては個人名で所得が入ることが通常行われてきたので、起業する場合に当たっても、自分に所得があり、財産があり、預貯金がありという形で、起業することに対しては全然問題なかったんですが、農業・漁業・林業に関しては、世帯での収入という形が非常に多かったので、世帯に入ってくる所得は世帯主のものであるという考え方が強くて、妻は妻名義の財産を持っていないというのが現状なんです。

特に農業の場合の農地というものは、大体、世帯主、後継者の名義になっていて、奥さんの名義になっているものはないんです、現実的に。だから、そういう制度の中で、農業者という問題もあるし、農地法の問題もあるし、そのところで、農業者として財産を、奥さんも農地を持てるのかというところもきちっと制度化してもらわないと、先ほどおっしゃったように、起業するとき、融資を受ける場合に、担保能力はあるんですかという話になってしまうので、特に農林漁業者の起業の場合については、女性が財産を持つ、預貯金を持つ、自分名義のものをある程度制度的にフォローしていただかないと難しい部分があるのです。これはちょっと世界が違うのだと思うので、お話しさせていただきました。

○山田座長 起業に関しても、活躍する女性と同じで、モデルがあればいいんだと思うんです。モデルがないことが問題で、農家で活躍したい女性がどういうルートがあって、どのぐらいのリスクがあって、どういうふうになっているか。私も農村調査の中で、農業で活躍したいから、わざわざ農家の嫁になったという人も山形県で調査をしたこともあります。嫁にならなければ農業ができないのかというのもまた変な話なので。

○降矢委員 農業の場合は、1戸の世帯の中に1つの法人しかあり得ないという考え方をされるのです。だから、だんなさんが法人経営をして、奥さんが別な起業を立ち上げるということになると、納税制度の中でおかしいではないですかと言われる。なぜ同じ家庭の中で法人を2つつくらなければいけないのですかと言われて、なかなか起業するのが大変だったということを聞いたことがあります。

○山田座長 それは法的規制ではなくて慣習の問題ですね。

○降矢委員 でしょうね。法人をつくりたいという申請をしたときに、なぜ奥さんが別に起業しなければいけないのですかということで、なかなか認知してもらえなかったということがありました。

○山田座長　ありがとうございます。

ほかにどなたか。木下委員。

○木下委員　私は、こういう女性のということの提案ということで言うと、制度とかではなくて、働いて、活躍している女性の積極的な紹介だと思っているんです。先ほど石井先生の話にもありましたように、東大の女性が、実際には差別もされていないのに、差別されていると思っていること自身が、自分の将来を小さく小さくしている。こんなことをやっても、ここでたたかれるんじゃないかとか、彼氏ができないんじゃないかとか、社会に行っても頭がいいというレッテルを張られているんじゃないかと、実際にはそうではないのに、そう思い込んでいること自身が、自分の将来の成長を大きく阻んでいる要因になる。

伸び伸びやっていくためには、制度ではなくて、これだけ活躍している人もいるんであれば、そこを積極的にアピールして行って、そういう無駄な偏見というんですか、先入観、そういうものを若い人たちがなくしていくことを進めていかないと、いつまでたっても女性は女性はと言っているから、女性は大変なんだと思い込んでいるんじゃないかと思うので、私は、女性が活躍していない最大の原因は女性自身にあると思っていますので、自分が小さくならないこと、そのためには女性が、女性がではなくて、こんな女性が活躍しているんだという情報発信が必要なんではないかと思います。

○山田座長　どうぞ。

○石川委員　参考になるかどうかわかりませんが、1つ申し上げます。私は障害を持った人たちと出会って、障害を持った人たちが働きたいんだと、働いて税金を納めたいんだと。私にとっては衝撃的なことだったんですね。なぜならば、できるだけ税金を安くしようと努力している経営をしている経営者でしたものですから、ああ、そうか、障害者は、働いて税金を納めたい、それが一国民としての認知なんだということはすごく衝撃的だったんです。

つまり、女性も男性も税金を納めるという主体ができる方向へ持っていく。前回、先生に聞いたわけですがけれども、つまり、天引きではなくて、きちっと全員が税金を納める。税務署の職員は当然増えますよ。アメリカもそうだけれども、絶対増えるに違いない。だけれども、それは全部、私たちが雇うんだというぐらいの覚悟で、全員が税金を納める。働いた稼ぎのお財布からどのぐらい税金を納めるか、きちっと税金を納める納税者であるという主体が意識化されないと、やはりなかなか難しい。この報告書に何か目玉商品を出したいんでしょう。だから、目玉商品を何にするかという議論だと思いますね。そういう意味で、男も女も働くんだと、そして税金を納めることが、この国を担う最初の人だよというぐらいの意識ではないかということだと思います。

○中垣調査課長　時間が押している中、申し訳ございません。いっぱい言いたいこ

とがあるんですけれども、1つだけ申し上げると、本日、皆さんからいただいた御意見をまとめたペーパーをこちらで再構成する中で、実は我々なりの考え方でまとめておりまして、その1つは、特に大切なのは、勝間先生、石井先生が現場でやっていらっしゃるエデュケーションだろう。

もう一つは、働き方。具体的に言えば、エンプロイメントなり何なり、それはワーキングスタイルであっても何でも、働き方についての考え方が重要になってくるだろう。

もう一つは、今、局長からも御説明させていただきましたように、自分で起こしていく、アントレプレナーシップのような考え方が大事なのではないかと。

勿論、それは先生方に御議論いただいた上で決めていきたいことなんですけれども、何を議論の軸にすればいいのかという御意見もいただいていたと思いますので、そういう中では、私どもとしては、そういうものを通じて女性のエンパワーメントを促進していきたいということを考えているということ、それもおかしいと言われれば御意見をぜひいただきたいのですけれども、お伝えしたいというのが1点です。

それから、教育の次に働き方と申しましたけれども、その働き方について、高村からイギリスの例なども御説明させていただきました。多分、高村の気持ちをくみますと、要は、男女共同参画社会基本法の第6条というところがありまして、私ども事務方としては当然それを根拠に活動しておるわけなんです。

家庭生活における活動と他の活動の両立ということで、参考資料の終わりにカラーのパンフレットがありまして、男女共同参画局のパンフレットの42ページが、私どもがよって立っている基本法でございます。

その基本法の前文が非常に高い理想に基づいて書かれているんですけれども、2パラ目に、これは1999年当時の認識でございますけれども、一方、少子・高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、我が国の経済性云々、変化していく中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別に関わりなく、それぞれがその個性と能力を十分に発揮することのできる社会、それが男女共同参画社会であるということで、それを目指してやっていこうと考えておりまして、高邁な理想と申し上げましたのは、その3パラ目でございますけれども、男女共同参画社会の実現を来る21世紀の我が国を決定する最重要課題と位置づけということで、要は、性別に関わりなく、だれもが、今の石川先生のお言葉で言えば、障害者の方や多様な方が参画していくことのできる社会を目指したいという気持ちでやっておるといことが1点です。

それから、働き方について、いろいろな御意見が出ていらっしゃるところでございますけれども、右側の第6条の家庭生活における活動と他の活動の両立ということがございまして、男女共同参画社会の実現は、家庭を構成する男女が相互の協力と社会の

支援の下に、子の養育、家族の介護、その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ当該活動以外の活動、例えば、仕事であるとか、地域活動であるとかを十分に行うことができることを旨として行われなければならないということでやっております。

また、昨年末に第三次男女共同参画基本計画が閣議決定されたわけですがけれども、例えば、今、日本では、6歳未満児のいる父親の育児・家事時間は平均1時間なんですけれども、それを他の先進国の中で最低のフランスの水準である2時間半にまで増やしていこうということを閣議決定しておるところでございます。

係る観点から、この先、高村の説明の時間を取っていただき申し訳ないんですけども、高村が説明させていただきます資料2で、私ども事務局としての考え方の骨のようなものを出させていただいている中では、労働時間を含む働き方の見直しに当たっては、健康の維持、家族責任を果たすという観点が重要である。基本的にはワーク・ライフ・バランスが取れるということが重要である。実は私、仕事と生活の調和推進室参事官でもありまして、それは重要であるという考え方の下で、ただ、この委員会では青天井型と言われているような働き方について、それをだめだと言っているわけでは全然なくて、選べる状況があることが重要なのではないか。そのための1つの例として、高村から先ほどイギリスのオプトアウトという制度についても御紹介させていただいたということでございまして、何となくそういう考えをにじみ出させているつもりなんです、それについてもこの先、とりまとめに当たって御意見いただければと思います。

○山田座長　ありがとうございます。

では、ちょうどつながりがよさそうなので、今までの議論も含めまして「これまでの議論の取りまとめに向けた検討（案）」を高村さんに説明していただいた後、また御議論を深めていただきたいと思います。よろしいでしょうか。では、お願いします。

○高村分析官　それでは、資料2を用意してございますので、こちらを御覧いただければと存じます。いろいろと御意見があるところございまして、これをどういうふうにとりまとめていくのかということもございまして、ただ、このワーキング・グループとしてのお考えを今後まとめていただく。それは必ずしも1つということではございませんけれども、それでも何らかのとりまとめをしていくということのたたき台ということでつくらせていただいた紙でございます。勿論、これについてもまたいろいろ御議論いただければと思っておりますが、一応、今、中垣が申し上げたようなことも踏まえて、方向性というか、基本的な視点ですとか、論点などの例ということで書き出させていただいたものでございます。

まず第1点目、1つ目の■ですけれども、ここでは、なぜ今回、この議論を行うのかという背景と、基本的な視点ということで、4つほど書かせていただいております。

ます。日本は人口減少社会でもございまして、この中で、多様な人が等しく参画する機会を得ることと、その能力を十分に発揮することができるように、それぞれが望んだことを実現できるようにするという事なんですけれども、それ自体が重要であることに加えまして、経済社会の活性化のために不可欠であるという認識、これは基本計画に書いてあることでございますけれども、その認識に立って御議論をお願いしているというのが1点目でございます。

このワーキング・グループは、今の基本法ですとか、基本計画なども踏まえ、1点目の○に関わる事なんですけれども、経済社会に女性の活躍が与える影響について御議論いただくとともに、更に活躍を進めていくための方策についての御意見をいただくという位置づけで開催をさせていただいていることを書かせていただいております。

それから、3点目は、雇用という形の働き方が1つあり、雇用者として働いている人が日本の場合には多いわけなんですけれども、それに加えて、自営業ですとか、地域の活動、非営利活動など、幅広い分野において、多様な人々が出番、居場所を得ることが、持続的・可能で均衡ある成長を目指す上で重要であるという視点を書かせていただいております。

更にということなんですけれども、今日の震災地域のことなどもございまして、農山漁村等の地域の活性化に向けても、女性初め多様な人材の活躍推進が不可欠であるという幅広い視点から、法律ですとか、計画の趣旨にのっとって御議論をお願いするというのが3つ目です。

それから、4つ目なんですけれども、ここに関しましては、サービス産業を基軸とすると書いてありますけれども、「知識集約型社会」に移行しつつあると言われておりまして、ほかの先進国でも同様かと思うんですけれども、そういった中で、家族に対する支援策等を、子どもや家庭の貧困の撲滅ですとか、福祉ということ強化するんだという視点に加えて、最初にOECDのペーパーで御紹介させていただいたんですが、そういったものがある意味、人材の育成ですとか、活躍支援というふうな社会的な投資という観点からもとらえられつつあるということも念頭に置きつつ、御議論をお願いできたらということで書かせていただいております。これは十分かどうかということとか、違うというような御意見もあろうかと思っております。

それから、その下の「検討にあたっての論点例」ですが、これは先ほど御説明をさせていただきました資料1の、ここまでの議論のとりまとめの2のところで「課題」と書かせていただいた部分と重なりますので、余り詳しくは御説明せず、項目だけを御覧いただけたらと思うんですが、教育というのは学校教育だけではなくて、キャリアをどう構築していくのかというような職業教育も入ると考えておりますし、社会人になってからも生涯を通じた教育ということがあろうかと思うんですが、そういったもの。それと、能力を構築していく上で、ロールモデルですとか、ネッ

トワークですとか、カウンセリングですとか、そういうものも必要ではないか。そこまで広くとらえて「教育、キャリア構築支援」を1つ目に挙げさせていただいております。

それから「働き方」ということでして、具体的に、今までこちらで御紹介したデータなり情報が十分かどうかというのはあるんですけども、そこについての論点が1つあるのではないかとということです。

それから、3点目ですけれども、「農林水産業、自営業、起業、非営利活動等」で、幅広い分野での活躍を考えていくことも必要だということを入れております。

それから、次ですけれども、「社会制度」でございます。社会制度の在り方は、社会の制約に伴って決まるところでもある一方で、またこういったものが社会の在り方を規定していくところもあるということで、入れさせていただいております。

あと、経済的な困難だけではなく、幅広い困難があるということで、個人の力で乗り越えることの難しい困難もあるということで、そこのところをどういうふうにかバーして、一人ひとりが希望する生き方を実現していくのかということも考えなくてはいけないのではないかとという観点から入れております。

最後が基盤の話でして、今日も御指摘いただきました制度をつくったり、教育をしたりしても、変わっていかない部分、そこに何があるのかということを考えないといけないのではないかとことの1つが意識の問題ということで、書いてございます。この委員会の中で「共依存」という御指摘をいただきまして、注とともに記載させていただいております。

あと、全体的な議論もそうなんですが、それより個別の分野、分野で解決を積み重ねていくことが必要ではないのかという御指摘も書かせていただいております。

あと、こういった活動とか考え方への参加者を広める、特に若い人へという御指摘がございましたけれども、そういった参加者を増やしていくための1つの工夫みたいな形で言えば、具体的に新しいキャッチフレーズみたいなものを考えていく必要があるのではないかとということを入れております。

あと、サービス産業化が進むという前提に立った上で、今までのルールの中で変えなくてはいけないことがあるのではないかと。サービスということを産業の基軸にしていく上で考えていかなければいけないところがあるのではないかと。これは、元に戻ってしまいますけれども、そういったところからの制約というんでしょうか、そういうふうな世の中が動いていく中でいろいろ考えていかななくてはいけない部分はどこなのかということ、ほかのものと位置づけは違うかもしれませんが、横断的な課題ということで御指摘いただいておりますので、書かせていただいております。

説明は以上なんですけれども、どうぞ御審議よろしくお願いいたします。

○山田座長　ありがとうございました。

中間とりまとめを6月ぐらいに出すために、何かメッセージをこの会で打ち出したいと思っております。そのために、これが勿論、たたき台なんですけれども、こういうことを打ち出したらいいいんではないかとか、こういう内容でやっていったらいいとか、ここが足りないんではないかということがありましたら、是非ここで御意見いただければと思っています。

阿部委員。

○阿部委員 かなり根本的なところで、先ほど基本法を御説明くださった中垣課長には大変申し訳ないんですけれども、私は、ここは男女共同参画で、女性の活躍を目的にしている会議なので、それと子ども支援とは別々に考えるべきではないかと思います。いつも男女共同参画が子育て支援と同等に考えられていることによって、例えば、家庭責任の話、勿論、これは女性のことだけを言っているのではないとわかっているんですけれども、こういう場によって家庭責任を果たすと書いてあると、女性が家庭責任を持っているんだととらえられてしまいますし、その前の子どものサービス産業を軸とするということからでも子育て支援の話が出てきます。

勿論、子育て支援は重要な施策で、国の施策として必要だと思います。ですけれども、子育てといったときに、大抵皆さん、6歳以下の子どものことを考えているんですけれども、6歳以下の子どもを持つ女性というのは、女性の中のほんの一部なんです。生涯未婚の女性だとか、子育てが終わった女性ですとか、子育て前の女性とか、いろいろいるわけですから、全くそういう観点が落ちてしまうのではないかという観点から、この2つは一緒に論じられることが多いんですけれども、ここで思い切って、今回は女性の活躍について考えるんだと言ってしまうのもいいのではないかと思います。そうすることによって、女性の貧困問題の話、子どもの貧困が問題だから女性の収入を上げるのではなくて、女性の貧困が問題だからと、そういう論点も立つんではないかと思いました。

○中垣調査課長 大変よくわかります。

○山田座長 ありがとうございます。

阿部委員から言っていただくと、本当に説得力があってありがたいと私もすごく思っております。私も同意見で、子育てとか、そういうのはまた別の施策で、そこらは女性政策でやるのではなくて、本当に子育て政策としてやるべきで、そこらはやれているとした後で、女性が活躍するためにはというのは私も賛成でございます。

どうぞ。

○降矢委員 私がよくわからないのは、なぜ男性が長時間勤務するのかというのがわからない。基本的に8時間労働と言われている中で、毎日毎日残業しなければならない理由はどこにあるのか。特に、ブルーカラーの人たちは、1時間当たりどれくらいの仕事をするのかが決まっていて、頑張っているわけですよ。それなのに、ホワイトカラーの人たちがデスクワークをしていて長時間勤務することが、果たし



て能率がよく仕事ができるのかということを考えたときに、男の人が長時間勤務をするから女の人が働けないという現実もそこにあるわけです。家庭生活にも、子どもの教育にも参加できないという事情があるわけだから、なぜ8時間勤務の中できちっと仕事をやらないのかというのはいつもわからないのね。そして、これほど電力が足りないと言っているときに、何で残業するのか。さっさと5時で終了してうちに帰れ、その方がよっぽど日本のためになると思っているんだけど、なぜ5時以降に働くことがステータスみたいな働き方をするのか。だんながうちに帰ってこないことが立派に仕事をしていると思っている女の人がいることがすごく不思議でたまらない。

○山田座長 女の人もそうですし、日本の社内での評価、システムにおいて、長時間労働をしている人の方が評価され、昇進しやすいというシステムがあり続けている。

○降矢委員 それはおかしいんだよね。仕事ができないから超過勤務するんだから、本当はその人からペナルティーを取るべきであって、8時間労働で帰る人は仕事をきちっと済ませて帰るわけだから、その人に対しては報奨金をあげるぐらいの気持ちになって労働に取り組んでももらわないと困ると思うんですね。

○山田座長 そうですね。ヨーロッパやアメリカではそういう考え方に転化している。その前提として、労働時間の強力な規制というのが。

○降矢委員 男女がともに同じ労働時間を働くのだというところにもう少し焦点を絞ってくれたら、家庭生活もそこそこできるかもしれないし、女性が働くときにも、少しは働きやすくなるのではないかと考えているんですけども、いかがなものでしょうか。

○山田座長 そうですね。長時間労働が日本社会ではなぜなくならないかというのはさまざまな理由が今までありまして、一番大きいのは、長時間労働した方が出世が早いと言われている。

○降矢委員 長時間労働をすると、やはり給料が高くなるということなんですか。

○山田座長 そうですね。私は人生案内とかもやっけていまして、夫が長時間労働しなくなったために、早く帰ってくるのはいいんだけど、子どもの教育費がなくなって困る、どうしたらいいかという相談もありました。つまり、片働きですね。

○降矢委員 ということは、男の人でも時給が安いということですよ。時給が安いから長時間働かないと、きちんと所得としてもらえないということですよ。

○山田座長 そうですね。ヨーロッパに比べて時給が安いということ以上に、労働生産性が低いと言われているんですね。だらだら働いた方が、家庭にとってもプラスですから。

○降矢委員 結局はお金なんだね。そういう働き方が正しいということではないわけだから、そこら辺は是正していただかないと、男女がともに働くためには、そこ

が結構ネックになるんじゃないですか。

○山田座長　ありがとうございます。その点も含めまして、提言に入りたいと思います。

どうぞ。

○石井委員　1つのメッセージ的なことを出すということなんですが、今日、皆さんのいろいろな視点をお聞きしていると、到底無理だと思います。例えば、青天井型とバランス型の議論もしかり、先ほど木下委員がおっしゃっていたイージーワークの部分とか、私的に違った考え方を持っているわけですね。それをここで議論するというのも重要なんですけども、皆さんのいろいろな視点が集まっていて、それをメルティングポットみたいにして、1つのものにするというのは到底無理なことであって、ですから、そういうことではなくて、いろいろな視点があるということと言った方がいいのかなと思います。

ちょっと感じたのが、ここに参加なさっている方は、いわゆる **haves** と言われている方たちが多くて、**have not** の方はここには参加されていない。勿論、起業と大企業とかで頑張っていてやっていらっしゃる女性も、私は大変リスペクトします。しかし、大抵の女性は底辺の女性が多くて、その人たちの生活、仕事に関する考え方もかなり違うわけです。ですから、ここで **haves** ばかりの意見を出していても、日本の多くの女性に還元できるようなことは到底言えないと私は思います。

もう2点なんですけれども、女性の意識を変えるのは当然なんですけれども、やはり男性の意識も変えなければ、何とも言えません。例えば、女性の就職に関しては夫と妻がいろいろ話し合って決めるんだけれども、男性の就職に関しては男性1人で考えて決める場合が非常に多いというデータがあります。ですので、女性の就職、女性の職業というのは、かなり男性の意見も混じってきていて、そこに男性の意識、例えば、いいんじゃない、働けば、女性も、というような、その2つがないと、到底女性が1人で、私、意識変わったから、明日から働くわと言っても、そういうふうにはいかないんですね。ですから、そういうところで、女性と男性の意識の変革は非常に必要だと思います。

最後に、進行の仕方についての私の意見ですけども、これをまとめるのは、高村さんとか中垣さんにとって非常に至難の業だったと思います。そういう面で、とても感謝しております。ただし、この資料については事前に送られています。これを委員の方たちは、私も含めて読んできておりますので、例えば、今まで話し合ったところとか、現状と課題は、ここでレビューする必要は全くないと思います。それよりもむしろ、皆さんが時間を割いて、せっかくここにいらっしゃっているのですから、もうちょっと意見交換を進めていただければいいかなというのが私からのお願いです。

○山田座長　私の不手際で、申し訳ない。

どうぞ。

○石川委員 アウトプットの体裁は、ここにあるような、こういう感じの体裁になるんですか。

○山田座長 こういうというのはどこですか。

○石川委員 参考資料、会議終了後回収と言われている、このような体裁のものをアウトプットするということになるんですか。

○山田座長 基本計画ほど網羅はしていないとは思いますが。

○石川委員 例えば、わかりやすく言うと、今、石井先生がおっしゃられたように、多くの人たちに手に取って読んでもらえるとかね。こういうのだと無理だから、ワークシートを入れるとか、ヒント集みたいなものが囲みにあるとか、私は何かしたいと思っている。私が仕事をするに当たって、うちの宿六を口説きたいと思っている。そのときに、こういうヒント面白いんじゃないとかね。いえ、案ですよ。そういうわかりやすい、国民というか、一人ひとりの人たちがわかりやすいようなもののアウトプットはできるのかどうかを知りたい。

○山田座長 ありがとうございます。

その点に関しては、私もときたま事務局と相談するんですけども、こういう会議をやって、報告書、いいものをつくっても、なかなか読まれないし、なかなか広がっていかない。だから、広報の仕方に関しても皆さんに御相談申し上げたいと、実は思っているところでありまして、会議をやった以上、義務としてペーパーはつくらなければいけないんです。そのペーパーをつくった以上のことをどういうふうにしてこの議論を広めていくかということに関しても、最後の方で御相談させていただきたいとは思っておりますので、皆様のお知恵を拝借したいと思います。

○石川委員 一番読まれたマニフェストは恵庭の市長の漫画と言われているんですね。

○木下委員 予算もあるんですね。

○山田座長 勿論、ホワイトペーパーをつくる予算はありますので、そのプラスアルファの部分をどうするかということに関しても、また御相談をさせていただきたいと思っています。今のところはそれしか言えないのですが、もし御協力できる方がいらっしゃいましたら、御協力いただきたいと思います。今はここで止めさせていただきたいと思います。

あと、先ほどの石井さんの点ですけども、やはり **have not** の人たちのエンカレッジですよ。そこも確かに今まで抜けていたところだと思います。最近、フェミニズムが若い女性にはすごく人気がないというのは、本当に一部の人たちだけのものであるというようなことがかなり広がってきているのかな。私も活躍している女性のことを学生に言っても、あれは別世界の人だからというふうに言われてしまふところがありますので、普通の人でもきらきら輝いて生きている人の例なども含

めまして、底上げも図るような方策もどこかで入れていきたいと思っております。  
どうぞ。

○木下委員 石井先生のおっしゃるように、皆さん、観点が随分違っていると思うんです。私は私で、女性も男性も上を目指していくというのが国の経済のためだと思っています。これは私の意識の問題ですけれども。一方で、勝間さんは競争忌避ということを言われておられて、降矢さんは農家の男性の意識、石井先生も **have not** の意識。要するに、論点は違うんですが、共通して何があるかということは、解決の中の1つとして、これは制度でも何でもなく、意識の改革だと。これを文化と言うのかどうか、意識の改革だということが大きいというのが、それが底辺であったとしても、トップであったとしても、どういう業界だったとしてもあり得るというのが、石井先生も、勝間さんも、降矢さんも、私のところも、それなりの結論、一本化された共通点があるとしたら、そこなんだろうと思うんです。

そうすると、ここから出せるメッセージというのは、日本は100年たっても変わらないから、意識を変えても無駄だと言うんではなくて、それが底辺であったとしても、トップであったとしても、業種を超えたとしても、意識をどう変えていくか、どうやったら意識が変わっていくかということに持っていくというのが1つの提言になるんじゃないかと私は思います。

○山田座長 ありがとうございます。

では、勝間さん。関連でございますね。

○勝間委員 私は意識に焦点を絞るのは実は反対なんです。しつこく言っていますが、すべてインセンティブがそれぞれにあって、社会システムがあって、その中で最適な行動を一人ひとりが勝手に取って今の結果になっているわけですから、意識を変えるのではなくて、本当に仕組みをちゃんと説明してあげて、それこそ長時間労働があるからだめなんだとか、奥さんが働きに行きたくてもだんなが止めるからだめなんだといったような、もっと抜本的な体系を説明した上で、例えば、長時間労働規制が必要だとか、本当にツボを3つぐらい押すようなまとめの方が私は好ましいと思います。意識改革はいつでも必要なんです。ただ、そこに集中してしまうと、また同じペーパーが5年、10年、15年書かれる可能性が高いと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

社会学的に言えば、意識と制度は相互作用しているというのが社会学なので、意識が制度を規定しているという面と、制度が意識を規定している面と両方ありますので、両方の相互作用をきちっとやって、両方進めていくということが重要だと私も思っております。お2人の意見を折衷しているわけではないんですが、是非、両方の側面から、正確には両方の側面の相互作用がどうなっているかというところを明らかにすることですね。

○木下委員 結局、勝間さんも私も言っていることは一緒なんです。違うことを言っているわけではないと思います。私はマーケットが世の中を変えていくと思いますので、マーケットが今、均衡しているというところが問題なんであれば、そこを変えていくのもマーケットではないかと思うので、それを変えていくために、どう促進していくのかというのがここの会議であって、問題点というか、意識はそれぞれ網羅されていて、全く違うところではありますけれども、変えていくということであれば、変えていくというところに論点を挙げたメッセージの構築をするのがいいんではないかと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

1点つけ加えさせていただきたいのは、男女共同参画なので、女性だけではないというところで、私は逆の視点もあると思うんです。なぜかというと、最近研究している海外の国際結婚の調査では、女性の方がリスクを取っているところに行き、海外で活躍している人が多い。実は、ここにいらっしゃる方は、海外に出て行った石井さんも含めまして、起業なさったり、フリーになったりしている方がかなり多い。むしろ女性の方が先進的に起業なり、フリーになりして活躍できるような現状なんではないか。逆に今、リスクを余り取らない男性が増えてきていますので、女性がモデルになって男性に広げていくという視点もあるのかなという気がいたしております。私の追加点です。

時間が少なくなってきましたが、ほかに何か論点とかございますでしょうか。どうぞ。

○石井委員 意識と制度については山田先生と同感です。木下委員がおっしゃっているのと同じようなことだと思うんですけども、勝間委員が御指摘なさったように、今までいろいろ議論されてきて、報告書がそのたびに出ていて、それにもかかわらず、現状、余り変わってきていないというのが問題視されていますね。それはなぜなのかと考えたときに、抽象的な言葉で飾り立てても、それが余りガイダンスになっていない。ですから、いろんな例を入れながら、例えば、起業しかり、教育とか、今までの皆さんのプレゼンでさまざまな貴重な例を勉強できましたので、そういうものを盛り込んでいかないと、また同じような報告書で、余り浸透していかないような、還元されないような社会になってしまう恐れがあると思うので、そういった例をたくさん盛り込んでいってはいかがでしょうかというのが提案です。

○山田座長 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

今日、欠席の人から御意見とかは。

○中垣調査課長 いただいてないです。

1点だけよろしいですか。今のお話の中で「どうやって見せていくか」という点で、抽象的な文章ではというのは全くそのとおりだと思っていまして、そのために、

具体的な例を出すとか、ワークシートを入れるとか、今日は本当にいい意見をたくさんいただいて、ありがとうございました。

また、事務局で当初から考えていたことの1つは、数字で何か示せないかということで、作業しているかということ、なかなか厳しいものもあるんですけども、ただ、女性の教育がどうなっているのかとか、女性の置かれている状況などをグラフではっきり見せてあげるだけでも、それがうまく見せられれば、100行書くよりも意味があるのかなという気がしております、そういうような数の上での見せ方についても、プロフェッショナルがいっぱいいらっしゃいますので、御指導いただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○山田座長　どうぞ。

○木下委員　私は怠け者なので、まともなペーパーとかをしっかりと読んだりしないんですけども、先ほど山田座長には予算のことを伺いましたけれども、本当は、効果的な、先ほど石川さんもおっしゃられたように、あまねく人が、いろんな人たちが見てもらうものというのは、例えば、漫画とかではなくて、今の時代では動画とか、そういうものではないかなと思っています。これは本当に予算との話になりますけれども、私などは面倒臭くてペーパーなどは読まないですし、分厚いペーパーになるとますます読まないで、そういうところに使う予算よりは、はるかにわかりやすいものという、目で見てわかる、動画でわかる、声も聞こえる、そういう単純なものではないかなと思います。そういうものも1つ、やるかどうかは別として。

○山田座長　わかりました。選択肢として考えさせていただきます。

どうぞ。

○阿部委員　とりまとめについて1つ質問させていただきたいんですけども、確かに動画ですとか、いろいろなやり方で情報発信して人々の意識を変えていくというのは重要かと思います。ですけれども、よく考えると、そのようなポスターだとか、何とかだとか、もうあちこち張ってあるし、政府のコマーシャルとかもいっぱいやっています。でも、余り効果ないわけですね。

予算がない中で、では、何ができるかといったときに、本当にシンプルな、例えば、103万の壁は撤廃しなければいけないだけのメッセージを出すとか、もっと具体的に何がいうところで、そういうようなやり方はできないものなんでしょうか。私も内閣府の男女共同参画局が政府全体の中でどれぐらいの力を持つというのはわかりませんが、それでも検討会が出した共通の意見として、この壁とこの壁、先ほどおっしゃっている意識は、仕組みや、いろいろな制度の上に出てきているものですから、絶対にこれは取り出さなければいけないというのがあるのであれば、1ページでいいと思いますけれども、これは絶対に日本のためによくないというふうなメッセージで出すということをしたら、少しは政治的にインパクトが、な

いのかもしれませんけれども、あるのではないかと思います。

○山田座長　ありがとうございます。

まさにその点も考えていたところで、つまり、制度を変えようという意識改革ですよね、メタレベルで言うと。阿部先生が一生懸命言うことによって、子どもに対する政策が変わったというのも多分あると思いますので、そういう形で、制度を変えようという意識改革というのも重点的にやっていかななくてはいけないと思っております。

○勝間委員　第4次男女共同参画の基本計画に入って数値化されれば、それは実行義務が生じるという理解をしているんです。だから、そこに本当に明文化されたら行けますよ。

○山田座長　次の改定は5年後なので、それを目指して頑張りましょうということになります。ありがとうございます。

ほかにどなたか。石井先生。

○石井委員　広報の方に行ってしまったので、ついでは何ですが、今のテクノロジーを反映させたような仕方、例えば、SNS系の何かを使って議論を醸し出すみたいな、勝間委員はかなり御存じかもしれませんが。だって、SNSの力ってすごいではないですか。

○木下委員　勝間さんはツイッターをよく活用されていますものね。

○石井委員　ええ。どうでしょうかね。

○勝間委員　意見を言っていていいですか。SNSが強いというより、コミュニティグループをつくるということだと思うんですよ。私も「ムギ畑」というのを10何年やっていますけれども、オンラインの中で何かコミュニティをつくって情報交換する場を政府が積極的に設けるといのは十分にあり得ると思います。なぜこれを個人がやると辛いかというと、お金が結構続かないんです。サーバー代とか、あと、1人2人、必ず張りつけないといけませんので。なので、そういうところの予算組みがもしできて、支援をするというような仕組みができれば、例えば、政府が助成金を出すんでもいいんだと思うんですよ。それぞれの運営自身は、政府がやったらろくなことになりませんか、言っでは何ですけども。NPOレベルとか、そういうところがやることを支援するといったメタレベルの支援というのは十分にあり得ると思います。

○山田座長　「ムギ畑」も一朝一夕に効果が出たものでもないと思いますから、本当に長期的視点でそういうものをやっていただけたら。逆に、今まで長期的視点でそういうところがなかったというのも1つ問題だったのかなと思っております。ありがとうございます。

ほかによろしいですか。では、何か事務局から。

○中垣調査課長　先ほど阿部委員がおっしゃった点は、私どもも、取りまとめ方に

ついて、当然聞かれる立場として考えていることといたしましては、おっしゃったような政策の、ここを直すべきなんだという御提言を皆様の中で取りまとめることができれば、そういうのは絶対ありだと思っています。一方で機運を広げていくというような議論があって、その両方をどのようにバランスしていくか、ないしは目的に応じてまとめるのかということを今後、御相談させていただければと思っています。もともと夏ごろ取りまとめると申し上げていたのも、取りまとめるというか、何かメッセージを発すると言っておりますのも、国の政策の来年度以降の動きに何か我々から提言できたところもあるものですから、そういう観点も是非、皆様からのお知恵をいただけたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○石川委員 最後に1つ質問していいですか。3・11のことをここに何らかの状況として盛り込む必要はないんですか。

○中垣調査課長 盛り込めたらと思っています。これは事務局の思いでありまして、皆様に決めていただくことなんですけれども、先ほど、教育と、就業と、起業とか自営ということで、3つと申し上げましたけれども、特に最後の部分につきましては、3・11からの復興の際の女性のエンパワーメント、女性の力を十分に発揮することが非常に有効だと思っています。どういうふうな女性がそこで力を発揮できるのかとか、是非とも具体的に、ああ、私もこうすればできるんだわというようなメッセージを出せるといいかなと思っています。その辺りは是非お知恵をいただきたいし、またよろしくお願いいたします。

○石川委員 私は個人的な意見として出すべきだと思っています。

○中垣調査課長 では、その方向で、要は、読んだ人にとって、ああ、そうかと思うような形で、この部分は特にしたいと思っておりますので、御指導よろしくお願いいたします。

○山田座長 ありがとうございます。

最初の方に、多分、その点については触れざるを得ないとは思っておりますが、どういう形でしたらいいのかというのは検討させていただきたいと思います。

○中垣調査課長 そこは是非、御相談させていただけたらと思います。

○石川委員 私はまた29日から行くんですけれども、女性の状況が刻々と入ってきているんですね。それで、何を持っていくかといったら、女性の下着、生理用品と薬、これをまたキャリーバッグで持っていきます。そういう状況を彼女たち自身が解決していくような、そこに何かヒントがあるとやれると思うのね。ヒントがわからないということだと思ふんです。

○山田座長 どうぞ。

○石井委員 済みません、短くですが。非常に重要なことだと思います。ヒントに関しては、阪神大震災後に「女性と防災」とか「女性と被災」とか、書かれた文献



がでございます。もし御存じなかったら、私、知っていますので、お送りしてもいいですけれども、何かそこからヒントも得られるかと思います。それもオプションの1つだと思います。

○山田座長　ありがとうございます。

阿部委員。

○阿部委員　3・11については私も全く同感でございます。

先ほど私が言った論点に戻るんですけども、これはあくまでも例示で103万の壁の話をしているんですけども、もし報告書の中で、103万の壁を撤廃すれば女性の労働率がどこまで上がって、それによって税収が何億円見込まれるというような数字が出せれば、それは新聞記事になるでしょうし、それなりにインパクトがあるんじゃないかと思うんです。ただ103万の壁がどうのこうのと言うだけだと、この報告書にももう何年も何年も書かれていることで、分厚いためにそこまでみんな行かないというのがありますけれども、もうちょっとインパクトのある出し方というのは、そのほかのいろいろな制度についても、あるんじゃないかと思います。先ほどおっしゃった農地の名義の問題も、女性の名義がこうなっていることによって、これだけ問題があって、これだけの人が起業できないでいますというようなものを出せたらいいんじゃないかと思うんです。

○中垣調査課長　ありがとうございました。

○山田座長　ほかに。降矢委員。

○降矢委員　3・11の件については、福島の場合は原発なので置いておいて、地震と津波の被害ですね。地震の場合には復興は比較的簡単だと思うんだけど、津波の場合には、また同じことがあったら、地震よりもっと程度は悪いわけですよ。だから、支援ではなくて、復興を考えたときには、今まで津波に遭ったところには、それこそ住宅も農地も工場もつくらないぐらいの気持ちで復興計画をしていかないといけないと私は思うのね。何10年に1回だって、来たらゼロになってしまうわけですよ。今までの苦労がなくなってしまうんだから、津波に遭って流されたところは丘陵地帯にして、整備してずっと残していくぐらいの気持ちで、だって、みんな安全なところに安心して暮らしたいわけですよ。そういう災害のあったところをもう一度整備して復興していくというのは、そろそろ考え直した方がいいんじゃないかと思います。そういうことを考えた上での復興のビジョンを皆さんにも考えていただきたいなと、最近はつくづく思っております。

○山田座長　ありがとうございます。

ほかにはよろしいですか。あらかじめ2時間半という長い時間を皆さんに取っていただきまして、何とか時間内にはおさまったと思います。

今回のワーキング・グループは6月17日ということで御連絡しておりますが、今日の皆様の意見を含めまして、事務局でまた取りまとめて提出していただきたい

と思っております。今日、これが言えなかったとか、後で思いついたとか、そういう点がありましたら、大体1週間をめどに事務局に御連絡いただければと思います。また、ヒアリングに関しても検討しておりますので、訪問先の御希望なり、御推薦なりがありましたら、事務局に御連絡いただきたいと思います。

事務局から何かありますでしょうか。

○高村分析官 本日もお忙しい中、貴重なお時間を割いていただきまして熱心な御議論、大変ありがとうございました。

事務的な御連絡ですけれども、次回のワーキング・グループは、ただいま座長からもございましたとおり、6月17日の金曜日の3時から2時間程度ということで予定しております。場所につきましては追って御連絡申し上げますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それから、事例は大切だと思っております、ヒアリングを引き続き続けていきたいと思っておりますので、それについても御意見いただきたいということと、今、座長から1週間ぐらいというのは、次回に反映させるには1週間ぐらいということで、どこで反映させられるかは別といたしまして、引き続き御指導、御意見いただけましたらと思っております。よろしくお願いいたします。

○山田座長 ありがとうございます。

済みません。また今回も司会が不手際で申し訳ございませんでした。これで「基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ第4回会合」を終わりたいと思います。長時間どうもありがとうございました。