

「両立ライフへ職場改革」に関する意見・情報交換会について

平成13年7月に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」のうち「両立ライフへ職場改革」について、各界各層の有識者からなる男女共同参画推進会議（えがりてネットワーク）企画委員会の主催により、職場改革を推進できる立場にある企業社長等を迎え、意見・情報交換を行った。

○主 催 えがりてネットワーク企画委員会

○開催日時 10月22日（月）15：00～17：00

○会 場 総理大臣官邸大食堂

○内 容

(1) 「仕事と子育ての両立支援策」に関する基調報告

(特に「両立ライフへ職場改革」について)

報告者：島田晴雄〔慶応義塾大学教授、内閣府特命顧問

仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会会長代理〕

(2) 「両立ライフへ職場改革」に対する各企業の意見等

(3) 意見・情報交換

○出席者

<企業>

安樂 兼光	日産自動車株式会社	副会長
加藤 丈夫	富士電機株式会社	取締役会長
木下 光男	トヨタ自動車株式会社	常務取締役
後藤 茂	株式会社 ファミリーマート	相談役
櫻井 孝頼	第一生命保険相互会社	代表取締役会長
篠木 利史子	東京ケータリング株式会社	代表取締役会長
高橋 秀明	富士ゼロックス株式会社	代表取締役副社長
夏目 誠	東日本旅客鉄道株式会社	常務取締役

<えがりてネットワーク企画委員>

袖井 孝子	お茶の水女子大学教授	(企画委員長)
佐藤 洋子	東京都ウィメンズプラザ所長	(企画委員長代理)
小泉 清子	株式会社 鈴乃屋代表取締役会長	
椎名 武雄	日本アイ・ビー・エム株式会社	最高顧問
篠塚 英子	社団法人 日本経済研究センター	客員研究委員
浜田 広	株式会社 リコー	代表取締役会長
松本 侑壬子	十文字学園女子大学教授	
三隅 佳子	北九州市立女性センター	”ムーブ”所長
村上 政敏	株式会社 時事通信社	代表取締役社長
目黒 依子	上智大学文学部教授	

<えがりてネットワーク関係団体>

(社)経済団体連合会、日本商工会議所・全国商工会議所女性会連合会、
日本労働組合総連合会

「両立ライフへ職場改革」に関する意見・情報交換会における 企業8社トップの方々からの主な御発言

内閣府男女共同参画局
平成13年10月22日開催

☆企業にみられる課題

- ・女性の育児休業取得は進んでいるものの、男性の産休・育休取得実績が少ない。
- ・勤務形態のメニューが限られており、キャリア形成の選択に十分応えきれていない。
- ・育児休業をとりやすい職場の雰囲気づくり、意識改革が十分ではない。
- ・女性の管理職は増えつつあるものの、まだ、その割合は低い。

☆企業の取組事例

- ・女性の能力発揮に向けた職場環境整備に向けて、社内公募による検討チームを設置。
- ・男女の給与格差を解消。
- ・満4歳に達するまで育児休業を認め、その間の社会保険料は全て会社負担。
- ・職住が近接している地方では、自由な時間帯を自分で設定。
- ・産休・育児休業中に宅配便やインターネットを利用し職場と交流。
- ・短時間勤務やフレックスタイムの導入。年間総労働時間の短縮。
- ・1ヶ月5日以内の養育休暇（無給）を付与する制度を設置。
- ・ブロードバンドを活用し、在宅勤務が可能となるシステムを検討。

☆行政に対する意見・要望

- ・PTAの会合、学校行事等家庭の事情を考慮した地域社会の運営。
- ・企業表彰のみならず、優遇税制等企业にとってインセンティブとして働く支援策の検討。
- ・管理者の男女比率について達成すべきガイドラインの提示。
- ・女性の活用について企業の優良取組事例の公表。
- ・労働時間に合わせた社会保険のあり方や労働者本人に対して在宅勤務にかかる費用に対する優遇税制等の検討。
- ・短時間正社員制度の導入には十分な検討が必要。まずは休業期間の延長や時間短縮をした方がよい。
- ・男女共同参画に最も効果があるのは職住近接のまちづくり。男女共同参画のための都市再生論としてのモデルが必要。
- ・利用者のニーズにあった多様な保育サービスの提供。
- ・公共施設の保育時間の延長。

「両立ライフへ職場改革」に関する意見・情報交換会 企業からの発言要旨

平成13年10月22日(月)

総理大臣官邸大食堂

<A社>

- ・女性に更に能力を発揮してもらうため、より働きやすくより働きがいのある環境整備の実現に向けてタスクチームを9月に設置し精力的に検討中。12月に提言を目標。チーム編成は社内イントラネットを使って公募方式をとり、女性20名、男性6名、計26名。
- ・議論を通じて明らかになった問題点：①人事制度にフレキシビリティ、実行選択権がないこと。②会社の方針の浸透、社員間のコミュニケーションの不足。③経営者や人事部の意識と中間管理職の意識とのギャップ。
- ・現在検討している事項：小学校就学前の子を養育している者、あるいは介護が必要な状態にある二親等親族等を介護している人に対し、①在宅勤務導入、②有給通院時間付与③労働条件(時間短縮)の改定、④育児休職制度の改定等
- ・保育施設については、認可基準、手続等の見直しにより、民間企業の参入を促す等早期に待機児童ゼロとする方策を実行していただきたい。
- ・関係各省の連携により自治体が行う乳児の定期検診、PTAの会合等の学校行事の開催日の設定等、各家庭の事情をより配慮した地域社会の運営をしていただきたい。
- ・ファミリーフレンドリー企業を表彰するだけではなく、企業にとってメリットが明確に見える支援策、例えば優遇税制等を講ずることによりインセンティブとして働くのではないか。

<B社>

- ・従業員の女性の比率は12%(1,200人)。このうち毎年約100名が産前産後の休暇取得。男性社員は産休取得者はいるが、育児休業取得者はなし。
- ・労働組合のアンケート調査では、女性たちの配偶者が、例えば転勤をした場合、あるいは本人が出産した場合、家庭や育児に専念するのは女性にならざるを得ないという答えが圧倒的に多い。これは、一つには男女の給与格差に原因。
- ・ラインの統括者だけではなく、同じような処遇を受けるいわゆるスペシャリストを含め、管理職をどれだけたくさんつくれるか。これが本当の共同参画社会の実現ではないか。
- ・国からきちんとした一つのガイドラインを示していただいて、一般社員の男女比率と同じような管理者の男女比率ということをまず実現する。会社の中でリーダーが多く出てくれば、おのずと育児の問題、産休の問題等悩んでいる問題が解決してくるのではないか。
- ・男女雇用機会均等法ができて15年、会社の中に女性たちが目指す女性像がいなかったことが一つの問題であった。しっかり取り組んでいる会社、その取組の中身等をどこかの機関で広く公表していただき、その実例を広く紹介していただくことが全体の改善に役に立つのではないか。

<C社>

- ・製造現場は男性中心であったが、少なくとも人数面では割合目標値（女性 1,000 名）に近い状況になってきた。
- ・ホワイトカラーの職場でも新規の採用については大学の学生の女性の在籍比率程度採用したいということで事務系で女性は約 25%。
- ・キャリア志向の強い人、出産と育児両方やりたい人、出産を機に退社したい人、人それぞれのキャリア形成にどう支援できるのか、あるいはその選択したものに対してどう答えられるのか、こういう幅広いメニューをそろえるといったことが必要。
- ・育児のため家庭に入ったうちの何割かはもう一回社会に戻りたいという人があるのではないかと。そういった点も含めてもう少し柔軟な制度を考える必要があるのではないかと。男性育児休業取得実績はわずか 3 名。制度があっても使われきっていないというところをもう少し掘り下げて見ていく必要がある。
- ・職場の風土改革、意識改革といったことが必要。R & D 部門では風土改革が進んでいない。そこをどうするか。例えば管理職をつくること等が改革の今後のポイントではないか。
- ・育児サポートの点で、ある一定の割合の人は高くてもいいからもっと良質な保育サービスが欲しいという意見。お金がかかってもいいものをとという要望にどうこたえていくのかといったことも一つのポイント。

<D社>

- ・大学を卒業後、入社したときから男女は基本的に給料は同じ。給与や仕事の差はない。
- ・育児休業については、92 年当時、4 歳児から預かってくれるという同じ系列グループ内の保育所に合わせ、満 4 歳に達するまで育児休業を認めた。社会保険料も全て会社負担。
- ・勤務の時間短縮の方は満 7 歳まで認めている。
- ・男性は産休の方は 1 日 2 日取っているが、育児休業の方はゼロ。会社の中は十分育児休業を取得できる雰囲気。
- ・短時間正社員については、時間短縮を実施することにより十分カバーされていると考えられる。雇用形態が多様化する中で今後どのようにしたらよいのか、男性も含めて考えたらよいのではないかと。今のところはもっと休業期間の延長や時間短縮をした方がよいのではないかと。
- ・今後は男と女というのではなく、会社が希望する、会社で役に立つ人材、社会に役に立つ人材に自分たちになるということを男女を問わずきちんと目指していく中で、会社との関係が出てくるということとしなければならない。
- ・政府には、保育所の問題等民間だけではできないことがあれば、現実と制度とがつつまが合うように、全体のストーリーがリンクするようにしてもらいたい。ひとつひとつを中途半端にしても育児というのはいかにうまくいかないのではないかと。

<E社>

- ・育児休業制度は10年ほど前から導入。内勤職員については、育児休業の取得率は80%を超えているという状況。営業職員（5万人弱）は39%程度の取得であるが比較的勤務時間が自由で職住近接の人が多く、家庭や地域のバックアップ体制があるためであろう。男性の育児休業取得者は現在までゼロ。男性の出産休暇は有給で3日間あるが、あまり利用した人がいない。
- ・派遣社員等を含めた広い意味での勤務形態の自由化、規制緩和を進めていくことによって、各人が生活しやすい勤務体系を選べるようにすることがまず大事ではないか。特に派遣社員の規制緩和は急がなければいけないのではないか。スキルのある人のペイは正職員と大差ないので、本人の勤務に対する選択権をもう少し大幅に認める必要がある。
- ・基本的な認識として人が減って栄えた国はない。今の段階でどんな手を打っても、人口が減ることを止めることはできない。その減り方をソフトランディングさせるという基本認識が欠けている。男女共同参画というのはあくまでも国家繁栄論、この最も有効な手段であるという視点がまず必要であろう。
- ・やや長期的に見て、共同参画に最も効果があるのは、職住近接のまちづくりということではないか。我が国では働く人の通勤時間と出生率は逆比例の関係であり、通勤時間が長ければ長いほど出生率は低い。職住遊、老人ホーム、保育園（職住遊老保）が接近し、保育園に頼らないバックアップ体制があるところが出生率も高い。
- ・共同参画のための都市再生論角度でモデルが必要。東京、大阪、名古屋等の大都市再生論、地方の大都市再生論、地方の地方再生論が必要。保育所についてもそれぞれについての具体的なイメージが展開されないと、なかなか前にいかないのではないか。

<F社>

- ・事業所が北海道の札幌から九州の熊本まで200以上点在。仕事と子育てについての問題点はアンケートを取っており、地域によって要望が異なる。契約している保育所は全国で62箇所。
- ・保育所の利用者にとって、公共施設の時間延長ができないことが最大のネック。都会においては子どもを連れて通勤できないため、自宅近隣の保育所が一番望まれている。
- ・育児の母親と父親の交替制を社内で推進。子供が1歳になるまでは女性が、1歳8か月過ぎると男性が休んで育児を交代するということを奨励。この際に育児中でも男性は仕事をしていないと不安を感じるということがあり、家の中でできる仕事を任せた。
- ・外資系会社も含めた女性職員にアンケートを取ると、育児中も仕事と関わりたい理由は、第1に仕事が好きであるから、第2に孤独になることが怖いから、第3に人と接触することによって自分の活性化が図れるからということがわかった。
- ・アンケート結果から、勤務時間の短縮、フレックスタイムの起用、職住が隣接している地方の場合には自由な時間帯を自分で設定することを導入。産休取得者対しては、出産まで宅配便やインターネットを通じ仕事の交流をするということに努めた。

<G社>

- ・1985年から男女の給与格差を解消。88年からは女性社員が仕事と育児を両立できるような支援策を実施。95年からは採用における男女枠を廃止し、ジェンダーフリーの方針を進めている。
- ・女性の社員数は約1,300名強（9%）、そのうちワーキングマザーが264名（約20%）、うち管理職比率は約20%。管理職比率は女性社員の20%、全体では2.8%。
- ・産休は毎年大体60人程度取得。対象者のほとんどが取得。産休後の育児休職取得率90%。男性の育児休職取得は、現在のところまだ2名。
- ・父親の産休については広報が行き届き、ほぼ100%の父親が取得であるものの、大体1日程度。
- ・”スマートワーク”として、自宅又はコミュニティオフィスをブロードバンドによりつなぎ、在宅勤務を可能にするシステムを構築中。
- ・3年間のバーチャルコミュニティという実験を通して、同じ場所にいなくても創造的な仕事ができるということにかなり確証を持つことができたので、それを使ってスマートワークの実現をしていきたい。
- ・スマートワークは、例えば育児や介護、ないしは学校に行く時間を除いて半日だけ働きたいというとき、また、男性が家庭責任を負うことにとっても有効な方法。
- ・政府には、労働時間に合わせた社会保険のあり方や労働者本人に対して在宅勤務にかかる費用に対する税制優遇等の施策について考えていただきたい。

<H社>

- ・平成11年の労基法改正により深夜業ができるようになったことから女性の採用を本格化し、毎年200名（全体の採用数の約15%）を採用。現在7万5,000人のうち女性社員数が約2,000人。社員数に占める割合は2.7%。これまで女性いなかった職域でも女性登用を進めている。
- ・育児休業については、制度が発足した平成4年に男性社員が8名取得。当時女性は9名取得。その後も毎年男性社員はコンスタントに取得しており、現在約3人から4人。制度をつくってから取得者270名。
- ・雇用保険法以外に独自の制度として育児休業援助金や小学校入学までの子どもの養育が必要な場合、1ヶ月5日以内の養育休暇（無給）を付与する制度を設置。
- ・社発足以来、年間総労働時間を350時間短縮。平成3年度と比べ、所定外労働時間を約50時間短縮。本社ではフレックスタイムを導入。
- ・短時間正社員制度については、点呼や引継ぎが増え、非効率な勤務形態になるとともに、社員の生活設計等も十分配慮しながら、無駄なく勤務をやりくりすることが非常に難しいことから、導入は極めて難しい。

男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）

1. 根拠：「男女共同参画推進連携会議の開催について」
（平成8年8月6日・内閣官房長官決定）
2. 任務：男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報及び意見の交換その他の必要な連携を図り、もって男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進
3. 構成：内閣官房長官から依頼する有識者16人及び団体を代表する個人66人
4. 活動：男女共同参画社会の形成にかかわる重要施策、国際会議等に関する意見・情報交換の場の提供、広報パンフレットの作成・配布など、国民各界各層を対象とした取組を展開
5. 企画委員会：
会議の運営に関する企画を行うとともに、広範な国民各界各層との情報及び意見の交換を図るための会を主催するため、全体会議の下に有識者16人による企画委員会を設置。
6. 庶務：内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）名簿
（82名・50音順・平成13年8月3日現在）

（有識者）

石原 信雄	（財）地方自治研究機構理事長 前内閣官房副長官
小泉 清子	（株）鈴乃屋代表取締役会長
佐藤 洋子	東京都東京ウイメンズプラザ所長
椎名 武雄	日本アイ・ピー・エム株式会社最高顧問
篠塚 英子	（社）日本経済研究センター客員研究委員
袖井 孝子	お茶の水女子大学生活科学部教授
利谷 信義	東京経済大学現代法学部教授
富岡 恵美子	弁護士
中村 道子	前国連NGO国内婦人委員会委員長
西川 潤	早稲田大学政経学部教授
浜田 広	（株）リコー代表取締役会長
グレン・S・カシマ	日本ケイデンス・デザイン・システムズ社社長
松本 侑壬子	十文字学園女子大学教授
三隅 佳子	北九州市立女性センター”ムーブ”所長
村上 政敏	（株）時事通信社代表取締役社長
目黒 依子	上智大学文学部社会学科教授

（団体推薦）

（財）あしたの日本を創る協会 常任理事	勝部 三枝子
（社）ガールスカウト日本連盟 事務局長	松本 泰子
（社）経済団体連合会 社会本部企業・社会グループ長	伊藤 一秀
（社）経済同友会 常務理事	岡部 好夫
公立大学協会（横浜市立大学商学部助教授）	小玉 亮子
国際協力事業団・青年海外協力隊 事務局長	金子 洋三
国際ソロプチミストアメリカ 日本5リジョン代表	市橋 静枝
（社）国際婦人教育振興会 事務局長	矢崎 美恵子
国際ロータリー（第2750地区）理事	丸山 宏
国立大学協会（お茶の水女子大学長）	本田 和子
J A全国女性組織協議会 事務局長	野口 洋子
主婦連合会 専門委員	富野 七子
全国漁協婦人部連絡協議会 事務局責任者	石山 新悟
全国更生保護婦人連盟 副会長	榎野 文子
全国高等学校長協会 全国普通科高等学校長会事務局長	川端 春生
（社）全国高等学校PTA連合会 県連会長	金入 明義

全国公立短期大学協会 (神奈川県立栄養短期大学長)	鈴木 忠義
全国国公立幼稚園長会 事務局長	大木 英雄
全国市長会 総務部長	磯部 義正
(協) 全国社会福祉協議会 常務理事	松尾 武昌
全国女性税理士連盟 東日本支部副支部長	飯塚 やよひ
全国人権擁護委員連合会 理事	野中 邦子
全国地域婦人団体連絡協議会 事務局長	松下 直子
全国知事会 調査第一部長	石上 卓
全国町村会 総務部長	山崎 和夫
全国都道府県教育委員会連合会 事務局長	渋井 信和
全国婦人相談員連絡協議会 婦人相談員	北山 信子
(財) 全国防犯協会連合会 専務理事	中野 公義
(社) 全国保護司連盟 常務理事	宮野 修
全国幼稚園教育研究協議会 事務局長	前田 美知子
全国林業研究グループ連絡協議会 女性会議副代表	高村 幸子
全国連合小学校長会 理事	荒木 喜久子
全日本私立幼稚園連合会 会長	三浦 貞子
全日本中学校長会 会計部副部長	鈴木 博子
(社) 大学婦人協会 理事・会長	山本 和代
(社) テレコムサービス協会 事務局長	久和野 泰之
(社) 日本看護協会 監事	井部 俊子
(財) 日本キリスト教女子青年会 副会長	金剛 静慧
(財) 日本キリスト教婦人矯風会 会長	高橋 喜久江
日本経営者団体連盟 政策委員 (東京ガス㈱取締役会長)	安西 邦夫
(社) 日本ケーブルテレビ連盟 専務理事	清水 卓
(社) 日本広告業協会 専務理事	大島 邦彦
(社) 日本雑誌協会 専務理事・事務局長	勝見 亮助
(社) 日本女医会 理事	松井 ひろみ
日本商工会議所・全国商工会議所女性会連合会副会長	尾崎 公子
日本女性薬剤師会 副会長	塩川 昭子
(社) 日本書籍出版協会 専務理事	五味 俊和
日本女性科学者の会 会長	鈴木 益子
日本女性法律家協会 副会長	奈良 ルネ
日本私立大学団体連合会 (日本女子大学学長・理事長)	後藤 祥子
日本私立短期大学協会 副会長	関口 富左
(社) 日本新聞協会 総務部長	今田 昭
日本生活協同組合連合会 理事	渡辺 光代

日本青年団協議会 社会女性部局員	渡邊 桂子
日本汎太平洋東南アジア婦人協会 会長	バックス 幸子
日本ヒーブ協議会 第22期会長	片岡 まり
日本BPW連合会 前会長	平松 昌子
(社)日本PTA全国協議会 事務局長	坂内 和子
日本婦人有権者同盟 副会長	大槻 勲子
日本弁護士連合会 両性の平等に関する委員会	齊藤 誠
日本放送協会 労務・人事室[人事]部長	石渡 良夫
(社)日本民間放送連盟 事務局次長兼会長室長	工藤 俊一郎
日本労働組合総連合会 中央執行委員	増田 滋
(社)ニュービジネス協議会 専務理事	稲田 実也
婦人国際平和自由連盟日本支部 会長	杉森 長子
(財)ボーイスカウト日本連盟 常務理事	上島 真一郎

－関連した取組－

1. 経済関係団体等

<えがりてネットワーク>

- 経済関係団体に対し、協力依頼。

(社) 経済団体連合会

(社) 経済同友会

日本経営者団体連盟

日本商工会議所・全国商工会議所女性連合会

日本労働組合総連合会

(社) ニュービジネス協議会

- 平成13年7月25日開催の全体会議において、えがりてネットワークを構成する団体(含 経済団体)に対し「両立ライフへ職場改革」を始めとした「仕事と子育ての両立支援策」について説明。

2. 地方公共団体

<男女共同参画フォーラム>

- 「仕事と子育て」に関し地元企業関係者等との意見・情報交換を実施予定。

<男女共同参画担当行政ブロック会議>

- 全国6ブロックにおいて都道府県・政令指定都市担当者へ「両立ライフへ職場改革」を始めとした「仕事と子育ての両立支援策」について説明。