

第3期 東京都男女平等参画審議会

第8回総会 議事録

1 日 時

平成19年6月28日(木) 午後6時から7時50分まで

2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室S6

3 会議次第

- (1) 新任委員の紹介
- (2) 今年度の調査審議事項について
- (3) 「男女平等参画のための東京都行動計画」の報告
- (4) 今年度の審議会の運営について
- (5) 意見交換など

4 出席委員(50音順)

鮎川一信委員、荒木葉子委員、有手勉委員(会長代理)、大沢真知子委員、
後藤憲子委員、高橋史朗委員、野上純子委員、馬場裕子委員、福沢恵子委員、
福原義春会長、藤井静男委員、宮本みち子委員、茂木洋委員、芳野友子委員、
脇坂明委員、渡辺幸子委員

5 配布資料

- (1) 調査審議事項について
- (2) 「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2007」
- (3) 「男女平等参画のための東京都行動計画」の概要
- (4) 今年度の審議会の運営について(案)

6 議事録

午後6時00分開会

平林参事 本日はお忙しい中、また、夜間にもかかわらずご出席いただきましてありがとうございます。時間となりましたので、これより東京都男女平等参画審議会第8回総会を開会させていただきます。私は、本年6月1日付で本審議会の事務局の担当となりました生活文化スポーツ局男女平等参画担当参事の平林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の出席状況についてご報告いたします。ご出席予定の委員の方は16名でございます。現在13名ご出席されておりますので、東京都男女平等参画審議会運営要綱第5に定める、総会の開会に必要な定足数に達しておりますことをご報告申し上げます。

議事に入ります前に、新任委員2名のご紹介をさせていただきます。お手元に東京都男女平等参画審議会委員名簿がありますのでご覧いただきたいと思います。

本日はお二人ともご欠席でございますが、成澤廣修委員、村上英子委員の2名がご就任されておりますのでご紹介させていただきます。

次に、異動のございました東京都の職員を紹介いたします。

三橋次長でございます。小笠原都民生活部長でございます。大里男女平等参画室長でございます。

それでは、この後の進行は福原会長にお願いいたします。

福原会長 皆様しばらくでございます。また、例によって夜間の総会になりまして申し訳ございません。今日は東京都男女平等参画審議会の第8回総会になります。どうぞこれからもよろしくお願いいたします。

いつものとおりでございますが、この審議会は運営要綱第10によりまして、公開で行うものとする定められておりますので、今までどおり公開とさせていただきますが、よろしゅうございましょうか。

そして、審議会の決定によりまして、一部非公開の取扱いとすることができますけれども、これまでどおり公開で進めさせていただきたいと存じます。

これも前に申し上げたことですが、議事に入ります前に、お一人の発言時間についてももう一度確認をさせていただきます。今日はまだ全員そろっておられませんけれども、でき

るだけ多くの委員の皆様にご発言の機会を提供するために、本審議会の発言時間はお一人1回につき、3分以内を原則とさせていただきます。もう一つあるようでございましたら、後でまたお手を挙げてお話をいただいてもいいのですが、とりあえず皆様の貴重な時間を平等に使って審議会を開きたいと考えますので、ご協力をお願いいたします。3分経過したら、事務局で合図をいたしますが、この合図はできるだけしないようにしたいと存じております。よろしくお願いいたします。

そして、会議の議事録の取扱いですが、これもこれまでと変わりません。確認のために事務局から説明をお願いしたいと存じます。

平林参事 議事録は全文氏名入りで、ホームページ及び都民情報ルームで公開しております。議事録の作成方法ですが、事務局で議事録案を作成し、発言者の皆様にご確認をお願いいたします。最終的な確認は会長にご一任ということにさせていただきたいと思いません。

なお、個人情報にかかわる事項等がありました場合は、発言者及び会長とご相談させていただきますので、よろしくお願いいたします。

福原会長 ということでございますのでご了承いただきたいと存じます。

本日の議事でございますが、会議次第にありますとおり、3として「今年度の調査審議事項について」、4として「男女平等参画のための東京都行動計画の報告」、5として「今年度の審議会の運営について」、最後に6で、皆様に意見交換をしていただく時間を設けてございます。

そこで早速、会議次第の3「今年度の調査審議事項について」に入らせていただきます。

まず渡辺局長から、今年度の審議会における調査審議事項につきましてご説明いただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

渡辺局長 渡辺でございます。昨年は行動計画の改定に当たりまして、大変お忙しい中、約8カ月間熱心なご討議をいただきました。ありがとうございます。

答申の中で、皆様ご案内のとおりでございますが、改定の基本的な考え方として、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進などをご提言いただき、今年3月、この答申に基づきまして計画の改定を行いました。後ほどご説明をいたします。

その後、国の男女共同参画会議の専門調査会で本年5月に「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向」という中間報告が出されたということでございまして、この審議会の答申は大変タイムリーなものであり、国に先駆けてご答申いただいたということで、大変

意義のあるものだったと思っております。この場をお借りいたしまして改めて敬意を表したいと思います。

今後はワーク・ライフ・バランスをいかに着実に推進していくかということが大変大きな課題であると認識をしております。そこで今年度、この審議会におきまして、「男女がともに仕事と家庭・地域生活をバランスよく担える環境づくり ワーク・ライフ・バランスの定着に向けて」を調査審議していただければと思います。

社会全体で、ワーク・ライフ・バランスの定着に向けて、都民、企業、行政がそれぞれ何をどういう具合にしていけばいいのかという取組や方法等について、様々な角度から専門的にご検討をいただければと考えております。

委員の皆様のごこれまでのご尽力に重ねて感謝申し上げますとともに、大変恐縮ですが、引き続きお力をお借りできればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。今、局長からご説明がございましたとおり、昨年度、皆様の積極的なご審議をいただいて、「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン 2007」をつくっていただいたわけですが、そこでも、今お話しのように、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」という項目があるわけですが、さらに、ワーク・ライフ・バランスを具体的に成果として、世の中で皆さんに使っていただくようにするにはどういうことができるだろうか、現にそういうことを目指してやっぴらっしゃるような企業なり組織の中で、ワーク・ライフ・バランスの考え方がどのように成果を上げ、結実しているのかということについて、これから皆様とご一緒に考えさせていただきたいと存じますので、どうぞご協力をさせていただきたいと存じております。

ワーク・ライフ・バランスは、既に改定後の行動計画の柱と位置づけられているわけですが、この点を中心に、改定後の行動計画あるいは本配付の資料について、事務局から説明をいたしますのでお聞きください。

平林参事 会議次第の4になりますが、男女平等参画のための東京都行動計画についてのご説明と、調査審議事項等の資料について補足説明をさせていただきます。

東京都では、皆様から昨年12月にいただきました審議会答申を踏まえまして、今年3月に行動計画の改定を行いました。お手元には資料2といたしまして、冊子「男女平等参画のための東京都行動計画」をお配りしております。これにはプレス発表資料と概要をおつけしておりますが、本日は資料3として、A3判のカラーの資料がございますので、こちら

を使って説明をさせていただきます。お聞きいただきたいと思います。

資料の左上、計画改定にあたっての考え方をご覧ください。審議会答申を踏まえ、今回、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進と、女性のチャレンジ支援の推進の二つの柱を立てております。

計画の改定では、この考え方に沿って、資料の左下にあります、喫緊の課題として取り組む3つの重点課題に所要の改定を加えたほか、真ん中の列にあります計画の事業体系につきましても、ご答申いただいた事業体系に沿って改定させていただいております。

まず女性のチャレンジ支援の推進についてですが、重点課題の一番上の、雇用の分野における参画の促進というところに、女性のチャレンジ支援を新たに加えたほか、真ん中の事業体系では、「1 あらゆる分野への参画の促進」の「(1) 働く場における男女平等参画の促進」の中で に項目を新設しております。

また、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、重点課題の二つ目を、仕事と家庭・地域生活の調和の推進として、子育て支援だけでなく幅広く捉えた上で、新たに、仕事と生活の調和の推進の項目を設けております。

さらに事業体系では、1の「(3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現」のとして項目を新設させていただいております。

今回の計画は、ご答申いただいたこれらの事業体系に沿いまして、都の事業を盛り込むとともに、東京都男女平等参画を進める会を通じた、都民、事業者が行う取組も合わせまして、平成19年度から23年度までの5カ年計画として改定したものでございます。

資料の右側の列をご覧くださいんですが、改定に当たっての二つの考え方を反映した主な都の新規施策について七つ記載しております。事業名がオレンジ色になっている事業が、仕事と生活の調和に関する事業です。

まず次世代育成企業の支援といたしまして、次世代の育成に積極的に取り組む企業等をとうきょう次世代育成サポート企業として登録し、その取組をPRするとともに、両立支援アドバイザーによる相談、助言等を行うほか、次の中小企業の両立支援の推進では、社内の両立支援を推進する責任者の設置や、育休取得者の代替要員の雇用に関する経費などに対して補助を行うこととしております。また、事業所内保育施設支援事業では、施設整備のための補助などを行うこととしております。さらに非正規労働者雇用環境整備企業の支援といたしまして、パートタイム労働者などの雇用環境の整備に取り組む中小企業に、専門家の無料派遣やモデル企業の指定などを行っております。

続きまして事業名が青色になっている事業が、女性のチャレンジ支援の推進に関する主な新規事業です。

まず女性の再チャレンジを推進するプロジェクトといたしまして、再チャレンジしたい女性向けに、キャリアプランを明確にし、再チャレンジを実現する力をつけるための具体的な方法を示したロードマップを作成するほか、企業向けには、先進的な事例等に基づいたマニュアルを作成するなど、再チャレンジを推進してまいります。さらに東京しごとセンターでは、女性の再就職支援事業として、業務スキルに不安を抱えていて再就職が困難な方を対象にした女性再就職サポートプログラムを実施するほか、就職までの一貫した総合的な支援を行うこととしており、その際、利用者向けに託児サービスを提供するなどの配慮もしております。さらに育児離職者等に対する職業訓練では、育児のために離職した方が自宅で子育てしながら、再就職に向けた職業能力開発を行えるよう、eラーニング訓練を実施してまいります。

以上のように、都では審議会答申に基づき、二つの柱を中心に計画を改定いたしました。このうち特に仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスについては昨今、男女平等の観点だけでなく、少子・高齢化対策、労働政策、企業の経営戦略など多角的な視点からも取組が求められております。

本日、机上に、大変分厚くて恐縮ですが、参考資料をおつけしております。この参考資料は会議次第にリストを載せておりますが、その中で4以下には、ワーク・ライフ・バランスに関する国や民間などの報告書や調査などで最近発表になったものについて、委員の方のご協力もいただきまして、概要などをご紹介します。

資料を見るにつけ、最近の各方面での積極的な取組とともに、改めてご答申いただいた重要性を認識しているところでございます。

大変恐縮ですが、また資料の方に戻っていただきまして、A3の資料1をご覧いただきたいと思っております。「調査審議事項について」でございます。

調査審議事項の下に、必要性の部分として、枠で囲った部分がございます。この左側には、昨年の審議会における主なご議論を紹介させていただいております。

例えば制度の整備はされてきたが、活用に向けた具体策が重要である、理念だけで終わらせず、具体化こそが大事だというご意見や、現在の過度の長時間労働が問題であり、男性の働き方をモデルに、女性のキャリアをそこに近づけるといった考え方が、女性のチャレンジを困難にしているのご指摘から、多様な働き方の推進が必要とのご意見がございま

した。

都としても、ご答申を受けて計画を改定させていただきましたが、今後、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの一層の定着、具体化を図るためには、企業の実態等も踏まえまして環境づくりを進めてまいりたいと考えております。

審議会の委員の皆様には今年度、そういった観点から調査、ご検討をお願いした次第でございます。よろしく願いいたします。

説明は以上です。

福原会長 ありがとうございます。今の平林参事のご説明は非常に簡にして要を得たご説明でありまして、ご理解をかなりいただいたと思います。もし何か不明の点がありましたら、後でまた皆様のご意見をいただくときに、そこに加えていただいても結構でございます。

そして、資料2、すでに皆様にお配りしているものですが、「男女平等参画のための東京都行動計画」というのはものすごくよくできておりまして、まとめ方も、ある意味では網羅的に、抜けがなくまとめてありますが、その過程で、起草委員をお願いした先生方からのアドバイスも含めて、これをまとめるまでに使っていた資料があるわけです。その資料がきわめてよく、この中に含まれておりますので、もしかすると、これは東京都としての、全国に先駆けた先行的な行動計画であると同時に、追隨していく地方自治体でありますとか、あるいは企業の皆様の大きなご参考になるようなものができたのではないかと考えておりまして、これをおつくりいただくまでの事務局の方々のお骨折りは本当にありがたいことだと思っております。

私自身もいろいろなご相談を受けたり、あるいは、最近の状況はどうなっているかというのを聞かれるごとに、これを読んだ方が早いですよと申し上げて、いただいたものをお見せしたりしていると、本当に皆さん役に立つもののようにあります。というわけで、事務局の方々にありがたいと思っております。皆さんも、去年の論議にエネルギーと時間を注いでいただいたわけですが、成果物としては、それをまさに満たすような報告書ができたのではないかと感じておりまして、むしろこれから先、これをどう利用していくか、あるいは、例えばワーク・ライフ・バランスの問題が今、柱となって出ているわけですが、それ以外にも、ここにありますようなキーワードと申しますか、あるいはこの中の一節をどのように次の時代に膨らましていくことができるかということを考えるのに大変恰好の材料になってきたのではないかと考えております。

そこで、局長からもお話がございましたように、今年度はワーク・ライフ・バランスの定着に向けて調査審議を行っていくわけですが、それではどのような進め方を考えているのかということについて、事務局からもう一度ご説明をいただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

平林参事 資料がたくさんあって恐縮ですが、資料4といたしましてA4判の資料がございます。「今年度の審議会の運営について(案)」とございます。こちらをご覧くださいと思います。

今年度調査、審議をお願いする事項は「男女がともに仕事と家庭・地域生活をバランスよく担える環境づくり ~ワーク・ライフ・バランスの定着に向けて~」でございます。

調査、審議に当たりましては、総会でのご審議のほかに、部会といたしまして、専門調査会を設置することとし、企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について具体的な検討をお願いしたいと思っております。

スケジュールでございますが、専門調査会は6回ほどの検討を予定しております。総会は全体で3回ほどを予定しております。総会では、専門調査会による調査などを含めまして、調査審議事項について様々な角度からご検討いただきたいと思っております。

なお、点線のところまでの予定は確定でございますが、審議会の取りまとめ等につきましては、11月に予定しております第9回の総会までの検討状況を見まして再度調整させていただきたいと考えておりますので、よろしくをお願いいたします。

説明は以上です。

福原会長 ありがとうございます。ただいまご説明がございましたけれども、事務局が考えているプログラムは大体こういうことでありますけれども、今後の皆様のご審議、あるいは問題がさらに広がってきた場合にどうするかということについては、進んだ段階で皆様とご相談をしたいと考えております。

それからまた、今回もそれぞれご専門の委員の方々に専門調査会に参加していただき、しかも、6回ぐらいは皆様に集まっていただいて深い論議をしていただきます。前回同様、今回も大変ご苦勞をおかけいたしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

ただいまの事務局の説明等について、皆様方のご意見はございますでしょうか。もしあれば、どうぞおっしゃってください。

野上委員 ちょっと話は違うんですが、重度の障害者の雇用の実態について、現地に行ってみたときに眼が開かれたということがありました。働き方の企業の実態について、私

たちは現実的にはかかわりが少ないので、働き方の工夫をされている企業、多分大手の企業になると思うんですが、そういう企業を視察させていただくことは可能でしょうか。

福原会長 それはもちろん可能だと思いますが、いかがですか。

平林参事 今ご提案いただきまして、個別にそこまでは考えておりませんでした。検討させていただきたいと思っております。

福原会長 これから先、審議を進めさせていただいて、ここはやっぱり現場を見た方がいいということがあれば、全員じゃなくてもいいと思うんですね、何人かの方々に、そういうことが観察できるようなところにご案内することはできると思いますが、茂木委員、いかがですか。可能ですよね。

茂木委員 はい。

福原会長 おっしゃってください。いかがでしょうか。他にございませんか。茂木委員、これに関連して、企業側から何か言うことがあればおっしゃってください。

茂木委員 特にございません。

福原会長 特にご意見がないようでございますので、今年度の審議会の運営につきましては事務局案のとおりにいたしまして、必要があれば、野上委員のおっしゃったようなことを加えると。それはその状況でおっしゃってください。ということにさせていただきたいと思えます。

専門調査会の委員につきましては、審議会運営要綱第3の4によりまして、会長が指名すると決められておりますので、ここで指名させていただいて、お願いをしたいと存じます。

委員は、昨年の審議会でも国際比較を含めた社会環境調査や企業調査についてご説明をいただくなど、ワーク・ライフ・バランスを専門とされていらっしゃる方から、大沢委員、脇坂委員、本日ご欠席ですが武石委員、そして、産業医のお立場から荒木委員、企業でのワーク・ライフ・バランスの促進に取り組まれていらっしゃる茂木委員、以上の5人の方々をお願いをしたいと存じますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

今ご紹介いたしました5人の専門調査会の委員の方々は、それぞれの分野でご活躍されているお忙しい方であるとは存じておりますけれども、我々の審議会の水準を更に上げるべく、ぜひお願いをしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日はワーク・ライフ・バランスの検討の初回になります。そこで、今日お集まりの委員の皆様から、ワーク・ライフ・バランスという問題について、東京都に適した定着の進

め方とか行動計画について、何なりとお考えのところを述べていただくことにしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

例えばワーク・ライフ・バランスを具体的に推進するに当たっての課題でありますとか、働く場の現状について、今、大企業という話もございましたが、大きな組織と小さな組織では、例えばどういうことがあるとか、あるいは業種によってどういうことがあるとか、日頃お考えになっていらっしゃることを、何でも結構でございますけれども、一言ずつお願いをしたいと思います。

初めに申し上げたとおり、皆様から公平な時間でご意見をいただきたいと思いますので、1回目のご発言については3分程度で一通りおっしゃっていただければと思っておりますが、それでよろしゅうございましょうか。

いつものとおりですが、どうしてもこういう場ではあいうえお順になりますので、鮎川委員からお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。順番に回りますので、どうぞよろしくお願い致します。

鮎川委員 私は弁護士という立場なので、各企業の実態はなかなか見えない部分がありますので、概括的で申し訳ないんですが、一般論のお話をさせていただきたいと思います。

私が常日頃思っているのは、ワーク・ライフ・バランスという言葉がだんだんと、内閣府でも、こういう言葉で表現をして、世に広まりつつあるという感じはいたしますが、そうはいっても知らない人がほとんどではないかという感じがいたします。

小学校で、僕は「おやじの会」に入っていますけれども、おやじの仲間で話を聞いても、知っている人はほとんどいないのではないかという感じがしますので、せっかくここまで来たのであれば、何とかしてこういう言葉を広めて啓蒙していかなくてはいけないと思います。どうやって啓蒙していくかを考えたときに、お金がかかりますけれども、テレビコマーシャルでもひとつ打ってみる、例えば、石原さんに出てもらって一言言ってもらうとか、そういうことを少しでもやって、人々の頭の中にどんどんワーク・ライフ・バランスという言葉を送り込んでいくことが、これから先とても大事ではないかと思います。ちょっとずつ皆さんの頭に残していきながら、あとは統計的な数字で実践的に、こういう実績があるということを、これから調査を進めて示せば、皆さんに納得していただけるのではないかと思います。

最初にインパクトのあるものでドカーンと、言葉が悪いですが、送り込んでいくことが、これから先できればいいのではないかと個人的には思っています。

福原会長 ありがとうございます。すべてそうですが、この審議会で皆さんが知ってるほど、世の中は知らないんですね。それをどうして一般の方々にわかっていただくかということと、いつものように、この問題もそうですが、もともと英語なんですね。英語を日本の人が考えると、わかったような気になってしまうのですが、本当は、その中に入っているものが何かわからないということがあります。今さらこれを日本語化することはできないと思うし、適当な日本語もないと思うんですけど、説明だけは、わかりやすく皆さんが納得するような説明をつくれるようにしたいと考えますので、あとは広める方法を、知事をお願いするとか、戦略としていろいろあると思いますので、でき上がった段階で、そういうことを事務局の方々にも考えていただこうと思います。ありがとうございます。よろしくをお願いします。

それでは専門調査会の方をお願いいたしました荒木委員をお願いします。

荒木委員 このたびはどうもありがとうございました。ワーク・ライフ・バランスの定着に向けてということで、私はこの日本語、仕事と家庭と地域が入っているのはとても素晴らしいことだと思いました。

鮎川様がおっしゃられたように、言葉自体を知らしめるという、ビジビリティを高めるのは大変大事なことだと思います。

ワーク・ライフ・バランスを定着するのに、いくつかのキーポイントがあるのではないかと考えておまして、一つは時間、特に労働時間の問題があるかと思います。パートタイムにしても、タイムという言葉が入っているように、時間の問題、一日の中の時間プラス、何年の雇用を考えていくかということで、労働期間が長くなってありますし、高齢者まで労働力として活用しないと日本が立ち行かない時代になってまいりましたので、今までの終身雇用制のようなスタイルから、例えば短期間といいますか、パートタイムという考え方をどのようにするかということですが、有期限、1年雇用とか5年雇用とか10年雇用とか、人によっては、10年以上雇わないと、その会社の歴史とかロイヤリティとか育たないような例もありますし、技能的にも長い時間が必要なものもございますので、一日一日の短時間という問題と、期間の問題という、時間の問題が一つ大きなポイントだと思います。

もう一つ、ワーク・ライフ・バランスを考えるときには健康の問題があるかと思えます。10代から50代、60代まで、健康に関する問題は各年代によって異なっております。特に女性の場合、男性もそうですが、20代から40代に至るまではリプロダクティブエイジ

を迎えます。男性は50歳、60歳になっても子どもを持つ能力を蓄えておりますが、女性は残念ながら大体40歳ぐらいでリプロダクティブの能力がなくなってしまうので、健康という問題でワーク・ライフ・バランスをどう考えるかという指標が必要だと思います。

もう一つは、何といても原資となるお金の問題で、お金がなければ、ワーク・ライフ・バランスは全く絵に描いたもちでございます。ワーク・ライフ・バランスを保たせるためには、個人、企業、地域にどのようなお金の配分をしていけばいいのかという財政的な問題が必要だと思います。

もう一つが人のバランスです。特に東京都の場合の人口構成を見た場合、若年者、中高年者、老年者のバランスをどのようにワーク・ライフ・バランスというところで考えていくのか。

特に世代間の助け合いが必須ではないかと思っております、今の働いている世代は大変忙しく、ハードシブです。ですから、今から団塊の世代の方々がたくさん世の中に出るわけですが、団塊の世代の方々が、一番ワーク・ライフ・バランスを保ちにくい世代にどのように手を差し伸べるかという課題も大きいのではないかと考えておりますので、ワーク・ライフ・バランスの定着に向けて、時間、健康、お金、人、この辺のインデックスをきちんととりながら考えていくことが大事ではないかと考えております。

福原会長 ありがとうございます。ワーク・ライフ・バランスというのは結果でありまして、荒木委員は四つのファクターに分けて、四つのファクターのバランスをとりつつ、最終的にワーク・ライフ・バランスを保つにはどうしたらいいかということの研究をただくということなので、ぜひそのような方向でお考えをいただけるとありがたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは大沢委員をお願いいたします。

大沢委員 ワーク・ライフ・バランスを考えるに当たって、時代の変化という視点から発言させていただきたいと思います。

今の終身雇用制度、年功賃金は、20年前、30年前の物づくり時代にできた制度として合理性を持ってきたわけですが、そのときには正社員は世帯主で、一家の経済的責任を担う男性、非正社員が妻で、補助的に働き、単純な仕事をするという中で、時代背景としても、片働きの世帯が中心の時代でありまして成り立ってきた制度ですが、ご承知のように、今は共働きが標準世帯になってきている。時代も、物づくりももちろん重要ですが、それだけではなくてサービスが中心の時代になったということで、新しい社会に適合した制度を

考えていく中で出てきた問題として、日本人の働き方が長時間労働であるというところから、この問題をどうしたらいいのかというときに、健康問題も含めて、地域ともしっかり密着した活動をしたり、あるいは子どもと過ごす時間を増やすといったワーク・ライフ・バランスという考え方が男性も女性も必要だということで、ワーク・ライフ・バランスということが出てきたと考えています。

ですから、いくつかの視点としては、まず正社員の人事管理制度、賃金体系が果たして新しい時代に合っているのかということを考えなければいけない。もう一つは、正社員と非正社員という、従来、妻と夫の間の分業が前提となっていた関係も壊れたわけですから、この壁をなくす、つまり働き方の選択肢を増やすという形で、正社員、非正社員の壁をなくすという二つの課題に適合した制度を今後どうつくっていくのかが、日本が今抱えている課題であり、専門調査会で考えるワーク・ライフ・バランスではないかと考えております。

福原会長 ありがとうございます。基本的なこととして、まず時代が変わって、働き方も変わっているし、働く場も、物づくりだけではなくて、サービス等の分野が非常に大きくなっていますし、その中で、どうこの問題を考え直すかということが非常に重要だと思いますので、大沢委員もぜひ、専門調査会の方で、そういうことでお考えをいただきたいと思います。お願いします。

後藤委員、お願いします。

後藤委員 私は会社の中で働いている人間としてお話ししたいと思います。去年の審議会でも申し上げたかと思いますが、多摩市に私どもの会社がございまして、そこで仕事をしていたんですが、去年の4月に神保町に転勤になったときに、環境が非常に大事であると感じました。郊外の緑の多いところで、子どもとか家族を目にしながらか仕事をすると、都心で、ラッシュアワーの中を通勤して、子どもとか家族を目にすることがないような環境で仕事をするとでは、ワーク・ライフ・バランスに対する考え方というんでしょうか、そういうものを考えるきっかけが違うんじゃないかと私自身は思いました。

ですから、これから企業を設置するときに、例えば郊外に分散して設置するというのも考えられると思うんですが、とはいえ、一極集中している東京の中では、現実には非常に難しい部分があると思います。そういうことを解決するために在宅勤務とか、そういうことをぜひ奨励していただきたいと思います。

もう一つ、会社の中で、やはり長時間労働が非常に問題になっておりまして、いろいろ

な取組をやっているんですが、成功している部門は、マネージメントをする人が線を引いて、この仕事はもうやらなくてよいということをはっきり宣言してしまったところでして、そういうところでは長時間労働は減りました。そういう意味で、トップとか管理職の人の意識はとても大きいと思っています。

それと同時に、働く人の意識として、時間ができたとして、それを何に使うかという動機の部分、もっと生活を豊かにしたいとか、そういうことを考える機会をつくることも大事で、単に時間ができればよいということではなく、有効に使おうという意識がとても大事だと思うんです。

男性の育児休暇も実施しているんですが、そういうことをきっかけにして、家族の大切さに目覚める人も出てきますし、仕事以外のことにも目を向けるきっかけもつくっていかないといけないと思っています。

福原会長 ありがとうございます。まさにそうなので、緑の多いところに会社を移すかということ、子どもさんが学校に行くのにどうするかという、また別な問題がありますし、今のお話にあったように、在宅勤務というのはまだ一般化していないんですが、時代の趨勢としては、在宅勤務というのは着実に大きくなっていくのではないかと思うわけです。

これは、ある程度そこを先取りして物を考えるのか、それとも、現在のところで物考えるのか、これもまた、ぜひ皆様でもんでいただきたいところだと思っています。ありがとうございます。

では、高橋委員、お願いします。

高橋（史）委員 私自身は6年ほど前から親学の推進に取り組んでいるんですが、政府の教育再生会議でお話しさせていただいて、マスコミから、枝葉末節の議論の批判になって残念な思いをしているんですが、企業や労働組合の段階で、親学は現実には進んでおりまして、例えば九州では労働組合がほぼ全県で親学の大きな運動を進めております。そういう観点から、ぜひ議論をしたいと思っています点を何点か申し上げたいと思います。

一つは平成18年の6月20日に、少子化社会対策会議が決定しました「新しい少子化対策について」という文書がございます。この問題については、少子化対策の視点からも議論する必要があると思いますが、「家族、地域の絆を再生する国民運動」という項目の中に、「働き方の見直しについての労使の意識改革を促す国民運動」という項目がございます。これを東京都でどう具体的に推進するのかということは検討する必要があるのではないかと考えております。

といいますのは、環境づくりと意識改革は車の両輪で、制度改革、環境づくりをすれば、ここで言っている労使の意識改革が進むかといえば、必ずしもそうでもない面もありまして、ここで言っている労使の意識改革を促すということをどう展開していくのか、この議論は必要ではないかと思っております。

政府の少子化の重点戦略検討会議の中間報告も出ました。私自身は、地域・家族の再生分科会に参加させていただいて、審議経過の概要も出ているわけですが、私は親学の視点から一貫して問題提起をさせていただきましたが、これもこの問題に関連することではないかと思しますので申し上げることですが、一つは親の育ち、親の人間的な成長を促す視点を考慮する必要があるのではないかと思っております。

埼玉では、経済 5 団体と知事が、子育て応援共同宣言を出しまして、子育てする時間づくりをいろいろと工夫しているわけですが、今日、滋賀県で親学を企業でやっている資料を持ってきました。

具体的には、例えば職場で従業員が家庭教育について講話を聞く機会を設ける、つまり企業における子育て環境づくりに具体的に取り組んでいる事例も既に進んでおります。あるいは、働く姿を子どもに見せようということで、どちらかといえば、親になるための学びにかかわることですが、企業の中に子ども参観日を実施していくことも進められております。あるいは、参観日とか保護者会とか様々な学校行事に、もっと従業員が積極的に参加できるように、どういうふうに働きかけをしていくのか、参加を促進していく働きかけについても既に先進的な取組がございますし、もちろん東京都も、こういうことを視野に入れて行動計画をおつくりになっていると思っておりますが、さらに深める必要があるのではないかと考えております。

政府の重点戦略検討会議でもかなり議論したことでございますが、親が責任を持って主体的に参加する。親が責任を持つというところが、最後の会議で議論になったんですが、改正されました教育基本法の第 10 条、家庭教育の条文に、父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するということが明記されているわけでございますので、親の責任の意識、これだけを強調しますといろいろな問題が出てまいります。環境の整備とともに、親の教育的な責任、これをなぜ申し上げるかという、皆さんご承知のように、読売新聞、毎日新聞等々が相次いで取り上げておりますが、理不尽な要求を突きつける親が非常にふえてまいりまして、東京都の先生方の中にも訴訟保険に入る方が増えている。これも毎日新聞がかつて報道したことがございます。そういう中で、親自身にどう対応す

るのかということとはとても大事なことになっていくと思いますので、親の責任の問題もぜひ議論したいと思っております。時間ですので終わらせていただきます。

福原会長 ありがとうございます。大変貴重な意見をいただきましたが、親学という問題も、ワーク・ライフ・バランスをなぜやるかということ、時間のバランスをとるのではなくて、個人の生活、さらに個人の趣味なり、あるいは習い事の生活、それと、給料をいただくための仕事、こういったものが、それぞれが豊かなバランスをつくらなくてはならないというのが最終目的だと思うんですね。

その中の要素として、親として、家庭のことにかかわって、次の世代の子どもさんが育つようにするという問題も、ワーク・ライフ・バランスの中に入ってくるのではないかと思いますので、専門調査会の皆様のお仕事と同時に、こういった問題をどのように組み入れることができるかということを考えてみるべきだと考えております。ありがとうございます。

では、野上委員にお願いいたします。

野上委員 私たちはどちらかというと庶民のど真ん中で体を張って生きている、そういう立場にありますが、現場の声としては、教員をしている私の友達の話でも、最近、PTAの会合で役員が決まらないと言うんです。共働きをしている方が非常に増えてきて、クラスの80%ぐらいが参加していたPTA行事とか役員決めの際にほとんど人が来なくて、結局、夜もう一回会合を持って、そこで役員決めをしなくちゃいけない時代に入ってきたということをお聞きします。

また、離婚家庭も多くて、離婚して、一生懸命働きながら子どもを育てているわけですが、途中でどうしても息切れをしまして生活が成り立っていかない。そうしたときに私たちのところに相談に来たりして、生活保護制度を活用してちょっと生活を楽にすることはできるんですが、例えば生活保護を受けて生活をするようになると、働き始めると、働いた分のお金は生活保護費から削られてしまうんですね。そうなってくると働く意欲がなくなって、生活保護だけで生活しようという形になってくる。これも非常に難しいことではないかと。その人の能力を発揮しながら生活水準も高めていくためには、そういう制度をどのように変えていったらいいのだろうかと思ったりしております。

都庁の場合は毎週水曜日に早く帰るんですね。企業でも大企業なら多分できると思うのですが、曜日を決めて、せめて1週間のうち、その日だけはみんな残業しないで無理やり帰す日、そういう運動を東京都から発信していてもいいのではないかと考えております。

す。

福原会長 ありがとうございます。現場での生の声の一端をお聞かせいただきました。

残業がない日については、二、三日前、のNHKテレビの朝の番組で、そういう企業の紹介がございました。

最初はできるかどうかと置いていたら、結局、できるようになったという話なので、大企業だけではなくて、皆がそうしようと言えればできるような会社もあるわけで、規模が大変小さくて、構成人員が全部で3人とか4人というところでは、口では言ってもなかなかできない。これも現場の悩みがあるかと思うんですね。そういうことはもう少し調べていくとわかってくると思います。ありがとうございます。

では、馬場委員にお願いします。

馬場委員 ワーク・ライフ・バランスの定着に向けてということで、先ほどもお話がありましたワークライフバランスという言葉についてですが、言葉自体を認知していただいて、どなたにも、ワーク・ライフ・バランスと言えればどういうことを意味しているのかということがわかるということが目的だと思うんですが、ワーク・ライフ・バランスという言葉でこのまま、国も含めて、進めていくということではいかどうかを一度確認をさせていただきたいと思いました。

二つ目は、今もお話が出たんですが、自分がワーク・ライフ・バランスを実現したいと思っても、社会や職場でワーク・ライフ・バランスを認めてくれない場合があると思います。例えば今、競争社会の中で、賃金と、その人の働き方の評価という問題が出てくると思いますが、そのときに、ワーク・ライフ・バランスを実現して私は働きたいと言ったときに、企業なりチーム全体がそのことを認める状況でなければ、私はこういう暮らし方をしたいと思っても、まだまだ許されない。だからこそ、定着という方向にいかなくてはいけないと思っているんですが、そのためには、現実に、働いたことに対するその人の評価等に対して、ワーク・ライフ・バランス的な評価基準がきちんと、トップの人なり企業の方針なりの中に置かれていなければならなくて、一生懸命働く人、企業に対して貢献する人がいい社員であり、チームにとっていい人だという一方的な評価では、ワーク・ライフ・バランスということとはなかなか認知されないのではないかとこの心配があります。

そういう評価基準がなければならなくて、お金の問題もありますので、社会全体がワーク・ライフ・バランスということをはきちんと認知しないことには、個人で、今の状況の中では、私がこうしたいということが通らないのではないかとこの心配があります。その意

味では、都でも国でもそうですが、行政として評価等の指針を出して、こういう考え方でやってほしいと要請するとか、もっと言えば、政策的に財政面できちんとそれを担保していく方策を積極的に進めることが必要ではないかと思っています。

もう一つは、先ほど野上さんからもありましたが、障害をお持ちの方とか高齢の方、一方では、中学生はだめなんです、高校生ぐらいであればアルバイトをしながら、勉強をするなど、すべての人に対して、ワーク・ライフ・バランスがきちんと選択できる社会になっているかということだと思っております。

福原会長 ありがとうございます。まず、ワーク・ライフ・バランスという言葉でいくのかどうかという基本的な問題提起がありました。冒頭に鮎川委員がおっしゃったように、ワーク・ライフ・バランスといっても知ってる人が少ないではないかということと共通していることなので、これも皆様のご意見をいただいて、もしこれに勝る日本語なり何なりのわかりやすい言葉があるならば、それに置きかえるという試みもあり得ますし、そういうことがなかなか難しいという場合には、鮎川委員のご発言の後で私が申し上げましたように、ワーク・ライフ・バランスとは何かという説明を、誰でもわかりやすいように試みることがあるのではないかと思うわけです。この点につきましては、ぜひ皆様のご意見もいただきたいと思えます。

ちょっと別な例では、18年ぐらい前に、私たちはメセナという言葉を使ったんですね。まだメセナという言葉が一般化していないという批判もありますが、メセナに当たる日本語の言葉で言うと、恐ろしく長い言葉になってしまうんです。ですから、その象徴としてメセナという言葉置いて、メセナとは何かという説明を日本語でつけ加えようということにして今日に至ったので、ある意味では社会、あるいは学生さんなどにはかなりわかっていたというところに来たわけです。

ワーク・ライフ・バランスもそのようにすることができるのか、あるいはもうちょっとわかりやすい日本語を考えた方がいいのか、今日は第1回でございますので、ぜひ皆様と一緒に考えていきたいと思っております。

同時に、国の方はどうするのかということもありますから、これはまた、国のお仕事をしていられる皆様にもご意見は伺っておくようにいたします。

ただ、大沢委員が言われたように、社会が変わってきたからこういう問題が出てきたので、そうすると、古い日本語ではなかなか難しいのかもしれない。ぜひ皆様のお知恵をいただきたいところです。後でもう一回りするときにはご意見をいただきたいと思いま

す。

それでは福沢委員をお願いします。

福沢委員 ワーク・ライフ・バランスについて私からもつけ加えたいことが1点ございまして、ワーク・ライフ・バランスという言葉、今日この場にいらっしゃる方は正確に理解されていると思うんですが、世間一般では、ワーク・ライフ・バランスは同じ比率で、仕事と家庭とか、仕事と個人生活を半々にしなければいけないと信じているような人たちがいまだにいるんですね。人生の中のライフステージに応じて柔軟性があるって構わないというところは、もう少し一般性を持って広く理解できるような形で広めていかなくてはいけないということが1点と、もう一つ、ワーク・ライフ・バランスというと、常に人生のすべてのステージでワークとライフが両方なければいけないという思い込みを持っている人が多いような気がします。

もちろん両方あって構わないと思いますし、ワークだけというのはちょっと問題があると思うんですが、場合によってはライフだけ、つまり子育てに専念するような時期が、限定された時期あっても、その人にとってのワーク・ライフ・バランスということであれば構わないのではないかと思います。

現状で問題なのが、ライフが100%の比率になったときに、再びワーク・ライフ・バランス、両方欲しいと言ったときに戻れるかということ、現実には戻れない。雇用の流動性とか柔軟性がまだまだ達成されていないがゆえに、特に女性のライフステージに応じた就業の変化というものが、一度離れてしまったらもう一度、以前やっていたような仕事に戻ることはできないとか、個人の資質や能力とは全く関係ない仕事につかなければいけないというような雇用のミスマッチが生じてしまっているということがあります。

私は日頃、いったん離職した能力の高い、意欲も高い方たちに接することが多いんですが、その方たちの能力は十分生かされていない。そういう方たちがいるにもかかわらず、いったん仕事を離れたことだけを理由に、再びそのような方たちが能力を生かせないというのは非常にもったいないと思っておりますので、ワーク・ライフ・バランスを考えたときには、雇用の再参入というんでしょうか、一たん労働市場を離れた人がもう一度参入するときも、それが比較的容易にできるような社会の仕組みも同時に必要ではないかと思っております。

福原会長 ありがとうございます。全くそのとおりだと思います。ただ、長い目で見ると、福沢委員のお話は、ワークとライフを半々にする必要はないということで、一生で

計算すればそういうことにもなりますよね。

もう一つは、一生で計算すると、例えば今、団塊の世代が一斉に定年を迎えるわけですが、今の状況を見ていると、会社によって必ずしもそうではなくて、定年になっても再び、1年とか3年という有期限で、ぜひ働いてほしい、そのかわり報酬は今までより少し水準を下げた形で働いている方は、男性の場合、結構います。

これから先、絶対に人手不足になってきますし、特に能力の高い人はどうしても男女ともに必要になってくる時代が来るので、今のようにライフ100%になったから戻れないという点についても、これから先の時代は必ずしもそうではないかもしれないですよ。そういうことも含めて、今の時点で私たちが何を考えるべきかということをもう少し考えていきたいと思います。ありがとうございました。

それでは藤井委員にお願いいたします。

藤井委員 皆さんと議論がかみ合うかどうかわかりませんが、私どもの住むところは伊豆大島で、人口9,000人ぐらいのところ。都会と違って緑豊かですし、人情味もたっぷりあると自負もしているところです。

大島町になりましてちょうど51年目を迎えておりますが、私自身が6代目の町長をやっております。

そういう中で幹部職員、例えば課長職は、何十人、何百人いるわけですが、平成14年に初めて女性の職員を課長に昇進させました。しかしながら、半年で辞めてしまいました。その方は趣味も多彩で、仕事もしっかりとできる女性だったんですが、家庭の事情、おじいさんの面倒を見なくてはいけないということでお辞めになりました。課長職をやっているときに、多彩な趣味を一時休んだわけですが、その辺りも相当大的な影響を与えていたのではないかと考えております。

それ以降、女性職員の登用が今のところないのですが、あと2年ぐらいしないと無理なのではないかと考えております。この例がワーク・ライフ・バランスの事例になるのか疑問な点もありますが、田舎ではなかなか難しい部分があると思っております。

一方で、今、大島町は200人弱の職員ですが、保育士を入れると3割弱が女性職員になっております。一般職ですと2割ちょっとぐらいになるわけですが、6人ぐらいの女性職員が産休、育休を繰り返しております、そのうちの半分は必ず産休、育休をとっているような状況になっております。人口9,000人という小さな島ですが、うちの役場の職員の中では、そういう休暇取得のラッシュがあり、非常にいい傾向にいつているのではないかと

と思っております。

都会にはない社会ですので、微妙なところがまだまだ残っておりますけれども、何とかその良さを生かしながら、女性の登用を含めて環境づくりをしていかななくてはいけないと思っているところです。

福原会長 ありがとうございます。大島での現場のお話ですが、今のお話を伺っても、もしそこで、働き方と個人の生活のバランスをうまくとることができたら、辞めないでも済んだかもしれないですね。それは別に大島町の人を使い方が悪いというのではなくて、本人の働き方、あるいは周りの人の協力ということもあるのではないかと思います。みんなで環境をつくっていくということも、協力しないと成り立たない話で、一方的に雇い主がバランスを保つようにしなくてはいけないということでもなさそうですね。ぜひ皆さんに考えていただきたいことだと思います。

宮本委員をお願いします。

宮本委員 ワーク・ライフ・バランス、生涯を通じてのバランスですが、たくさんそれぞれの委員が言われたので、20代、30代に限定して考えてみたいと思いますが、ワーク・ライフ・バランスの問題で、長時間労働の問題は今、30代が一番大きな問題を抱えているわけですね。30代の前段階の20代を見ますと、一方ではフリータイム従業者がいる中で、正規に入った人たちの労働時間は非常に長くて、大学を卒業して数年の人たちを見ると、週の2日は12時過ぎということが珍しくない状態にあります。どうしてそんなに働かせなければならないのかという感じです。

20代をそういう形で送ってしまうとワーク・ライフ・バランスの感覚は育たないわけですよ。そして、30代の家庭を持つ段階になったときに、女性はそこで就業を断念しますよね。とてもこういう形では働き続けられないということになりますし、男性の場合には、家庭を持てるかもしれないけれども、現に今、私の関係している、若い人の支援機関の状況を見ますと、仕事に就いて正規で働いた人が精神的に病んで辞めて支援機関に来る、そういう人たちが非常に多くなっています。2年前から、全国に、今年で50カ所ですが、地域若者サポートステーションが開設されまして、最近、その調査結果がまとまったところですが、それによると、5割以上の人メンタルな問題を抱えて薬を飲んでいる状態にあります。

飲んでる人たちの全てが正社員で長時間労働とは言いませんが、一つのタイプは明らかに、恵まれていい就職をして、メンタルな問題を抱えて辞めて、それを二度ぐらいやる

と治らなくなるというような状態にあると思います。

先ほどから意識改革が必要だというお話が出てきていまして、そのこと自体は否定しませんが、世界的に見てみると、長時間労働の国は先進国の中でも限られていると思うんです。日本が筆頭で、今、東アジアの都市部がそういう傾向にあり、韓国は日本よりもっと長時間労働だと言われていますが、東アジアの都市部の出生率低下は共通しているわけです。アメリカとかオーストラリアとかイギリスとか、自由主義経済をとっている国がみんな長時間労働で、かつ、この10年ぐらいの間に長時間労働の度合いが高まっている状態にあると思います。

それに対して、ヨーロッパの大陸側の国はかなり労働時間が短い状態で、そういう点で言いますと、もちろんワーク・ライフ・バランスのスローガンを広く知らしめ、社会の理解を広げていくことをやらなければいけないとは思っているんですが、もう一方では、労働時間の規制がない限り、真夜中まで働かせる、特に東京のような大都市部はそれがかなり激しいと思うんですが、そのくらい、状況は深刻だと思っております。

福原会長 ありがとうございます。今のご指摘は、先進国が先進国でないかにかかわらず、自由主義の社会をつくっていると長時間労働になる傾向があるとすれば、どうして解決したらいいのかということがありますね。労働生産性を高めることが必要なのか、それとも時間で生産性を上げなければならないのか、生産性を上げるような方法があるとしたら、それは一体何なのかということも一方では考えていけないといけません。意識だけの問題ではないですね。

宮本委員 例えば大学の事務を見ていると加速度的に忙しくなっていますが、今日もたくさん資料が出ていますが、完璧な資料をつくる時代に入っていますよね。完璧でないともまずいということで、これでどのくらい多くの働く者が首を絞められているかわからない状態があります。また、それと同じようにして、消費者指向になっていますので、消費者によりサービスをということ優先すればするほど、消費者としてはいいわけですが、人間、消費者側と働く側と両方の面を持っていますので、消費者としていい分、労働者として首を絞められているわけです。そのあたり、これ以上はやらなくていいと上司が言って残業をカットするというお話もありましたが、完璧なサービスをどこかである程度削ることも必要だと思っているのですが、本当に合意形成できるかどうか、そこは私自身もまだわからないところです。

福原会長 ありがとうございます。非常にわかりやすい例でお話をいただきました。ど

のように考えたらいいのか、私も即座に反応しきれないんですが、ぜひ皆さんと一緒に考えていただきたい問題だと思います。

茂木委員にお願いいたします。

茂木委員 先ほど事務局の説明の中で、仕事、家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現という中で、子育てに対する支援はもちろん重要ですが、そのほかに高齢者介護に対する支援なども含めて、全体を広めにとっていただくのが、この問題を考える場合重要だろうという感じがいたします。

とりわけ介護の問題、子育てという、20代、30代の方が対象になってくると思いますが、介護になってきますと40~50代という、管理職を含めた層まで入ってきますので、この問題は、ある面では、従業員ベースでいくと、かなり広い層まで関連してくる気がいたします。

私どもも3月に、中小企業の方々に対するアンケート調査をやりまして、企業経営上、何が一番大事かという質問をしたんですが、そのうちの8割が人材だという話になりました。その中では、なかなか人がとれないという問題があるわけですが、むしろ人の定着という部分が今後かなり重要な要素になってまいります。

その点からいきますと、ワーク・ライフ・バランスは、企業の魅力づくりの一条件であるというような捉え方をした場合には、この問題は比較的企業も取り組みやすいのではないかと感じがいたします。

残業の問題がいろいろ出ておりますが、例えば定着という観点を考えますと、企業としては、その人に対して長期的に相当な額の人材投資をしているわけでございまして、その点からすると、その企業に人が定着することが企業にとっても具体的なメリットになってくるといえるかと思えます。

進むか進まないかの一つの分岐点は、企業の視点から、ある意味非常に合理的な考え方をいたしますと、企業にとってもメリットがあるということが重要な要素だろうという感じがいたします。その点からしますと、ワーク・ライフ・バランスについては、企業サイドから見ても具体的にメリットが見えやすい内容ではないかという感じがいたしますので、かなり進められる要素は持っているなという感じがいたしております。

福原会長 ありがとうございます。茂木委員は企業の立場をよくおわかりになる視点からお考えになって、この問題が企業に対してどういうメリットを与えることがあり得るだろうかということを考えていただいているわけで、我々が企業あるいは企業経営者にどの

ように、納得できるような説明ができるのか、最後の成果物で、そういうことにぜひトライしてみるべきだと思います。ありがとうございました。

芳野委員をお願いします。

芳野委員 芳野でございます。よろしくお願ひいたします。私自身はワーク・ライフ・バランスという言葉よりも、仕事と家庭と地域生活の調和といった日本語を使うことが個人的にはとても好きです。カタカナ文字を使ってしまうと、とてもきれいに見えてとっつきやすいんですが、非常にわかりにくくなる部分もございますので、できれば日本語の方がいいのではないかと考えています。

働く側にとっての多様な選択肢というのが今、非常に重要ではないかと考えておりまして、男性基準の働き方ではなくて、生活重視の働き方が今求められているのではないかと考えています。例えば、短時間勤務制度というものがあり、育児、介護のための短時間勤務ではありますが、例えば子どもにとってという視点で見たときに、いじめの問題とか不登校の問題を考えますと、通常は育児休業明けに、そのまま短時間勤務に入るケースが多いのですが、子どもにとって必要な時期に短時間勤務に入れる工夫もあるでしょうし、自己啓発などのために取得できるというようなこともあるかと思っています。

短時間正社員の制度化ということで、サービス残業、特にデパート関係が多く導入しているかと思いますが、そういったことも必要ではないかと思っています。

今、男性の育児休業取得促進ということが様々なところで言われていますが、女性に置きかえてみますと、育児休業をとったことによる不利益取扱いの禁止が法律で定められています。育児休業明けに元の職場に戻れなかったとか、いったん元の職場に戻ってもすぐ異動で、かつ異動によって役職が外されてしまうというような問題がまだまだあります。こういったことを考えますと、男性が育児休業を取るという時に、金銭的な部分だけではなく、事実上の不利益があるとするならば、男性も取りにくいのではないかと考えていますので、今、企業はコンプライアンスを盛んに言っていますが、母性保護も含めた法律の遵守というものをもう一度きちんと職場に周知していく必要があるのではないかと考えています。

また、フルタイム労働とかパートタイム労働の相互転換制度の拡大ということは、今後必要になってくるのではないかと考えております。

残業の問題が様々に取り上げられていましたが、ノー残業デーというものを入れているところもあります。しかし、最近、定時で上がっても、家に仕事を持ち帰ったり、朝 30 分、もしくは 1 時間早く来て仕事をするということが発生してきておりますので、定時退社デ

ーの定着をどこまできちんとフォローできるのかということもあると思いますし、日本企業の特徴でありますつき合い残業とか飲みニケーションといった職場の風土面のところまで踏み込んでいかないと、企業に拘束されるのではないかと感じています。

転勤の問題とか、職場と住まいとの距離の問題、また、東京はグローバル化ということで、他の国との関係もありますから、時差の中で働いているところで、働き方をどうきちんと整備していくのかということも非常に重要ではないかと思えます。

福原会長 ありがとうございます。いろいろな具体的な問題を提示していただいて後々役に立つと思います。

冒頭に、ワーク・ライフ・バランスを日本語で言った方がいいのではないかというご提案がありました。馬場委員のお話の一つの答えであるわけですが、もう一つの考え方として、ワーク・ライフ・バランス、サブタイトル、仕事と生活と地域の両立とすることもできるわけで、ぜひまた皆さんのご意見をいただきたいと思えます。ありがとうございます。

では、脇坂委員をお願いします。

脇坂委員 昨年末からワーク・ライフ・バランス指標を開発しており、今年の3月に発表しました。参考資料の最後、参考資料7に、インタビューの新聞記事と、ワーク・ライフ・バランス指標がどういうものであるかの概略が示してあります。なぜ私がこれにかかわったかをお話したいと思えます。

私は研究者で、男女の均等とか、ファミリーフレンドリーとか、ワーク・ライフ・バランスの細かいこと、企業や職場における査定とかキャリア計画、そういうことをずっと研究してきました。そうすると、研究者はやっぱり指標が必要なんです。特に僕の場合がそうですが、指標づくりをやって研究論文を書いてきました。

その中で、ワーク・ライフ・バランスとかファミリーフレンドリーという言葉がはやってきて思ったのは、これは誰も反対できないんですね。ワーク・ライフ・バランス反対だと言う人はなかなかいないわけです。そういう人がいれば議論になるんですが、必ず賛成するわけです。

結局、何が研究上、問題かといいますと、みんな賛成してしまいますが、定義とか概念が全部違うんですね。このまま進んでいくと、いわゆる総論賛成、各論反対みたいになってしまうので困るなと思っていました。

そういういきさつのときに、民間の資生堂さんとかニチレイさんという34社のワーク・ライフ・バランス塾という有志の団体がありまして、そこからワーク・ライフ・バランス

指標をつくってくれないかという依頼が来ましたので、私にとってみれば、私だけがつくったわけではないのですが、渡りに舟という形でつくりました。34社、特に幹事会社の資生堂さん、ニチレイさんの担当者の協力を得ながらつくりました。

ここの審議会の委員のご意見が大体入っています。残念ながら、今、消えていまして入っていないものもありますが、大体入っているので、いいものができたかなと思っております。これをぜひ、いろいろな企業で使っていただいて、どこが弱いのか、何が進んでいないのかということを経験化していく必要があります。指標も使わないと意味がないので、ぜひ使っていただきたいと思っています。

今回、専門調査会のメンバーに選ばれて、専門調査会が数回あるわけですが、ワーク・ライフ・バランスの検討をするのですから、9時から5時の間に必ずやりたいと思います。もしできたら、この総会もそうしたいと思います。

皆さんお忙しいことはわかっているわけで、僕もそうなんです、9時5時でできるかどうか、これが一つ大きな試金石ではないかと思っています。最後は半分冗談ですが。

福原会長 大変重要なお提案をいただきました。

今お話しのように、民間企業の34社でつくられていますワーク・ライフ・バランス塾で脇坂先生のご指導をいただいております、脇坂先生も、参加している企業もかなり納得ができる指標ができたわけでありまして、その仕事を、今回の専門調査会で生かしていただいて、そしてまた、今日の委員の方々のご発言に対する答えもその中に含まれているとお話を伺いましたので、そのことも含めて、次回の総会ときには資料等で皆様にご案内をしていただけるのではないかと期待しております。ありがとうございます。

それから、昼間の開催ということについては、十分に事務局の方で考えていただきたいと思っています。冗談とおっしゃるんですが、ある意味で言うと冗談ではないのかもしれないので、よろしく願いいたします。

最後になりましたが、渡辺委員にお願いします。

渡辺委員 脇坂先生の専門調査会の成果に大いに期待をさせていただいております。

前回の計画をつくるときの提言のときに、この時代状況の中で今必要なことに焦点を絞って提案ができたのも起草委員会の先生たちのお力によるところが大きいと思っていますので、期待をいたしております。

その成果をどうやって実践していくかということに、私たち自治体の役割があるかと思っています。

私どもの市では、男女共同参画あるいは男女平等の行動計画に20年取り組んでまいりました。改めて20年を振り返ってみて、何が一番遅れているかというと、働く、就労ということでした。

数値化して評価をしてみましたら、昨年の結果としては、就労のところが非常に遅れている。これは一自治体でできるものではなく、社会がシステムを変えていくことによるところが大きいわけですが、自治体が何もしないかというと、自治体もなすべきことがある。その中で幾つか取組を出しております。

特に市役所が変わっていくことが必要だろうと思っております。先生におつくりいただいた指標の中にも、男性職員が育児休暇をちゃんととれるということに、特に私は重点的に取り組んでいきたいと思っております。今はまだ10%ですので、これをまずは20%に上げていきたいと思っております。

それから時間外労働の話がありました。私どもも時間外労働が多い職場が多いですが、何とか緩やかなノー残業デーの徹底をしていきたいと思っております。水曜日だけでなく、もいいのですが、緩やかな形でのノー残業デーです。

それから、自治体であっても、心の病の職員が増えております。心の病のある職員が復帰できるように、また、どうやったらメンタルヘルスが維持できるかということは、ぜひ先生方にお教えいただきたいと思っております。心の病のある職員が復帰できる職場でありたい。女性管理職も着実に増えていきますので、これも取組んでまいります。これらが、内部の改革、実践でございます。

次に地域としては、保育所に代表されるように、出産して退職するようなことがないような働く環境を整備していくのが自治体の役割だろうと思っております。少子化といいながらも、保育所、この5年間で約300人以上定員を増やしましたが、待機児童ゼロにはなかなか達していない状況でございます。

もう一つ取り組んでいるのは、市内企業への働きかけです。社会全体で、鮎川先生がおっしゃったようにドーンとやるのも大事ですけれども、地域で地道に、例えば昨日の商工会議所の常任議員の通常総会がございましたので、総会の後で改めて、ワーク・ライフ・バランスをご存じですか、ということから話をさせていただきまして、男性も女性も豊かに暮らすために必要である、ということを申し上げました。特に地域では、小規模の事業所あるいは家族で営んでいる事業所でもそんなことが話題にできるような街であったらよいと思っております。

そのときに何が課題かという、具体的なチェックシートみたいなものが欲しいということが私たちの自治体の中で話題になっておりましたが、その成果が今日、目にできましたので、これを持ち帰りたいと思います。ありがとうございます。

福原会長 ありがとうございます。市役所も変わらなくてはおっしゃったんですが、さっき大沢委員がおっしゃったように、時代が変わっているのに、会社も学校も変わらなくてはいけませんよ。ところが、変われないでいるのはなぜかということは、ぜひ考えていかなければいけないのではないかと考えております。大変生々しいお話をいただいてありがとうございました。

ここで有手会長代理に、今までのことをまとめていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

有手会長代理 今までお話を伺ってしまして、ひとつ提案したいと思います。これからの10年、少子化、高齢化が進展し、子育て、介護を含めて、大変重要な国民的な課題があるわけです。それをみごと解決するということになると、各政党の先生方もおいでですが、ワーク・ライフ・バランス、男女平等参画社会の実現を具体的にどうするかというところ、国民を挙げて取り組まなければいけないのではないかと考えております。

ワーク・ライフ・バランスをとりたいたと、各個人みんなそう思っているんですが、個人の力ではどうにもならない、そこに一番の問題があると思います。個人でできないということで、これを一步でも二歩でも、社会的な問題としてクローズアップさせてやっていくことになると、私の独自の考えですが、ワーク・ライフ・バランスアセスメントという制度を新しくつくってはどうかと思います。個人のアセスメントはどうか、わが家庭のアセスメントはどうか、私の自治体はどうか、私の企業はどうかということで、プラス面の評価とマイナス面の評価で、特に長時間労働をやっている個人もマイナスになるかもしれないけれど、企業も大マイナスになるというような中で、脇坂先生につくっていただいたワーク・ライフ・バランス指標をたたき台にしながら、それぞれのアイデアを募って、ワーク・ライフ・バランスのアセスメントをつくって見たらどうかと思います。

茂木委員がおっしゃられたように、我が国においては、圧倒的に中小企業が多いわけです。中小企業も一企業だけでワーク・ライフ・バランスをやるうといっても、とても簡単にはできない。

私は今、違う審議会で言っているんですが、今までの企業とか労働団体の場合は、個人

を単位に福利厚生ということで、映画券をただであげますよとか、旅行で泊まれば何割会社補助します、というような事業を実施してきましたが、このような福利厚生はもうやめた方がいいのではないかと思います。そういう内容ではなくて、子育て支援をどうするか、地域での介護をどうするか、地域社会をどう元気にするかといった視点から、新しい事業を組織横断的に、課題横断的に構築して、それを使うところにいろいろなメリットを付与して、企業はいい人材を確保して、事業を発展させ、従業員の生活の安定を図るといいと思います。個人の生活についても、世代間の分担とか共生という話がありましたが、子育てや介護をやるにしても、これから世代間の共生、男女の共生がないと、上手くいかないと思います。男が働いて、奥さんが家庭にいて、奥さんひとりで自分の親も夫の親も全部みることが不可能だと思います。ある年齢が来たら、男は仕事をやめても、自分の親や妻の親をみるというのは当然の義務だと思うんですが、そういうことになってくると、各個人の問題じゃなくて、国を挙げての問題になるかと思っています。このような本当に切実な問題についてもっと具体的に、いろいろなところから声を挙げて一つ一つ解決したらどうかと考えております。

大企業は企業内保育とかいろいろなことで手を打てると思うんですが、特に、中小企業とか商店街とか農業とか漁業とか、少人数や個人で頑張っているようなところに対してどう手当をするか、重要な問題です。3人、4人で働いている人にワーク・ライフ・バランスで、自分の家庭のワーク・ライフ・バランスもやって、従業員のもやって、しっかりやりなさいよ、頑張りなさいよ、応援しますよと、ただ口だけで言ったって、実現性に乏しいわけです。もっと地道な、本当に現実性のある施策を、それぞれのところから詰めていただいて、一つでも二つでも次代をリードするような施策が生まれればと思います。生活文化スポーツ局の説明にありましたが、昨年度の答申を受けて組織横断的に、今回の行動計画の中では芽出しかもしれませんが、いくつか新しい取組が出ていると思いますので、こういう施策を、さらに国とか他の自治体にも広げて、企業にも理解してもらい、地域にも理解してもらおうとともに、ワーク・ライフ・バランスを現実のものとするため、個人の権利義務、企業の権利義務、自治体の権利義務、地域社会の権利義務があるかと思いますが、そういったものを総合化し、社会で共有化し、男女平等参画憲章みたいなものをつくってそれぞれ競っていったらどうでしょうか。そして、いい企業、いい自治体、いい地域、そういったところがモデルになって、遅れているところを引き上げるという形で、ワーク・ライフ・バランスアセスメントをつくったらどうか、問題提起をしたいと思います。

福原会長 ありがとうございます。有手会長代理は労働政策のキャリアが大変あるので、今のワーク・ライフ・バランスアセスメントとか、憲章とか、新しい切り口をご提示いただいてありがとうございました。

皆様の中で、言い足りなかった、あるいは後から気がついたというようなことがあったら、ぜひつけ加えていただきたいと思います、いかがでしょうか。

荒木委員 現状の把握と変化率がわからないと、何がどう改善したのかがわからないと思いますので、私もインデックスを持つというのは大変大事なことだと思います。

私は、産業衛生学会という学会に属していて、そこで就労女性健康研究会と、国際の労働健康研究会が合体して、職場のチェックリストを開発しております、今年、また、未来館で皆様にご発表しようと思っていたんですが、非常に似ております。

そもそもそれをつくられた小木先生は、アジアの労働にも大変造詣が深い方で、グローバル時代で、国際的にも使えるワーク・ライフ・バランスもかなりたくさん入っていて、おもしろかったのは、職場の栄養の問題はどうなっているか。例えば社食がちゃんと栄養に配慮されているかみたいなことも入っていて、アジアでは水の問題とか、母性の栄養がすごく悪くて、子どもさんが栄養失調で生まれたりすることがあるらしくて、医療へのアクセス圏が保たれているかとか、そういう指標まで入っている、さらにこれよりも地域的なフォーカスインデックスがございます。

それもレーダーチャート化されていて、どこがへこんでいて、例えば1年間、自分たちがこれを重点項目として、どこまで上げられるかということをやるというシステムなんです、一つの大きな特徴は自主管理なんです。

労働安全衛生マネジメントシステムはよくご存じだと思いますが、今はお上から言われるというよりも、自分たちの職場のウィークポイントは自分たちが一番よく知っているということで、自分たち自らがアセスメントをして、重大さと、お金のかかる度合いと、可能性を自分たちが評価して重点項目を決めて、1年なら1年、半年なら半年走るということで、女性のためということで最初つくられましたが、女性の部分は、出産、育児、妊娠のところだけで、あとはほとんど男性と女性共通だということで、インデックスを使って、しかも、それが可能かどうか、その職場で何がバリアになっているか、判断していく。

上司が帰れと言えればいいというのは、仕事というのはどこかに無駄があったりするんですね。資料をつくる場合にも、要らないものをつくったりすることが常態化していることもたくさんあるので、本当にこれだけのものが必要なのか、ということがあります。朝、

ミーティングをやれば、これをつくらなくてもよかったのに、やらなかったがために一種の齟齬が起きて、どこかでミスをしてもう一回やり直すということが生じるから、二倍も三倍も仕事に時間がかかっているということがあります。職場の人たちの自主性が重要ですが、日本人は、上の人が何とかしてくれ、と何となく待ってる国民なんですね。

20代、30代の過労も、あなたたち、嫌って言えばいいじゃないとか、休んじやえばと言うんですけども、すごくおとなしくて、やらなきゃいけない、ノーが言えない若者たちになっていますので、自主性を高めて、自分たち自らワーク・ライフ・バランスを勝ち取っていくみたいなエンパワーメント力を高める教育も必要ではないかと思っています。

福原会長 荒木委員、ありがとうございました。

今また大変いいご意見をいただいて、きょうは男女平等参画という膨大なテーマから、ワーク・ライフ・バランスという柱のところに絞ったために、皆さんから広くかつ豊かな意見、情報をたくさん頂戴したわけです。

その中で、脇坂委員のやっていらっしゃるような、どちらかと言えば中以上の企業の状況と、野上委員、馬場委員、あるいは宮本委員が言われたような、そうでない現場との乖離もあるわけで、それをどのように普遍的にくくることができるのか、普遍的にくくることができなければ、それに対してどのような有効策があるのか、この辺を今後の専門調査会でもご検討いただきたいし、その結果をもとにして、次回の総会でもご議論をいただきたいと考えております。

他にございますでしょうか。いかがでしょう。今日は言い尽くしたというのであれば、ワーク・ライフ・バランスを保つために、この辺で閉会をさせていただきたいと思いたいが。

私の意見を申し上げなかったのは、かつてシニア社会学会でワーク・ライフ・バランスの話をしたことがあり、わずか二年ぐらい前のことなんですけど、その時代から考えると、今皆さんがおっしゃったようなことが恐ろしく進んでいるわけです。あるいは変わってしまっているわけです。

そのときの私のワーク・ライフ・バランスの解釈と、今、17人の方々のプレゼンテーションを伺って、ここで私の頭の中に入ってきたワーク・ライフ・バランスの概念というのは変わってしまったので、今日は申し上げられないと思いました。これからのまとめ方を事務局と相談して、どのようにしたらいいのかということに生かしていきたいと考えておりますので、お許しをいただきたいと思っております。

いずれにしても、今日はとても実りの多い会議でありまして、皆さんのおっしゃったようなことをどのように生かしていくか、あるいはどのように、それをもとにして今後のプログラムを修正していくか、あるいは、先ほど平林さんの提示しましたようなオリジナルのベーシックなプログラムで進んでいくことができるのか、あるいは野上委員のおっしゃった現場を見たいということも、そこに入れると一体どういうことになるのかというようなことを含めて、これから先の進行は、私と事務局と有手会長代理との間で相談してまいりたいと思っておりますので、そのようにご了承いただきたいと思います。

ただ、私が頼りにしておりますのは専門調査会の、これも負荷になって誠に申し訳ないんですが、専門調査会でどのような成果物をお出しいただけるのかということによって、これもかなり大きな鍵になってくると思っておりますので、ご苦労様でございますが、よろしくお願い申し上げたいと思っております。

特にこれ以上ご意見がなければ、第三期男女平等参画審議会第8回総会はこれで終了させていただきたいと思っております。本日は本当にありがとうございました。

午後7時50分閉会