

第3期 東京都男女平等参画審議会

第9回総会 議事録

1 日 時

平成19年11月30日(金) 午前10時から11時50分まで

2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室N6

3 会議次第

- (1) 新任委員の紹介
- (2) 専門調査会中間報告について
- (3) 意見交換など
- (4) その他

4 出席委員(50音順)

鮎川一信委員、有手勉委員(会長代理)、古賀俊昭委員、後藤憲子委員、
武石恵美子委員、東野秀平委員、成澤廣修委員、馬場裕子委員、福原義春会長、
茂木洋委員、山加朱美委員、山田昌弘委員、脇坂明委員、渡辺幸子委員

5 配布資料

- (1) 専門調査会中間報告～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～
- (2) 今年度の審議会の運営について(案)

6 議事録

午前10時00分開会

平林参事 お待たせいたしました。本日は、お忙しい中、ご出席くださいますありがとうございます。

それでは、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9回総会を開会させていただきます。

大変恐縮ですが、着席して説明させていただきます。

まず、議事に入ります前に、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15名でございます。現在13名ご出席でございますので、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いたします。

初めに、都議会推薦の委員の交代がございましたので、新たにご就任いただきました委員をご紹介します。お手元の東京都男女平等参画審議会委員名簿をご覧ください。

中ほどになりますが、まず東野秀平委員でございます。

続きまして、下から5段目になりますが、山加朱美委員でございます。

また、6月にご就任いただいておりますが、成澤委員が前回ご欠席でいらっしゃいましたので、本日改めてご紹介いたします。成澤廣修委員でございます。

ご紹介は以上でございます。

それでは、進行は福原会長にお願いいたします。

福原会長 皆様、おはようございます。福原でございます。よろしくお願いたします。

まず、議事に入ります前に、新しい委員の方に加わっていただきましたので、この審議会の運営等について再度ご確認をさせていただきたいと思っております。事務局からご説明ください。

平林参事 それでは、まず審議会の公開についてでございますが、本審議会は、運営要綱第10により「公開で行うものとする」と定められております。審議会の決定により、一部非公開の取扱いをすることができますが、これまでどおり公開で進めさせていただきたいと思っております。

次に、1回のご発言時間についてですが、多くの委員の皆様にご発言の機会を提供するため、本審議会の発言時間はお1人1回につき3分以内とさせていただいております。もちろん、ご発言の回数が1回限りということではございませんので、さらにご意見がある場合には、また手を挙げてご発言くださいますようお願い申し上げます。皆様の貴重なお時間を使つての会議ですので、ご協力をお願いしたいと思います。3分経過いたしましたら、ベルにより合図をさせていただいておりますので、よろしく願いいたします。

続いて、議事録の取扱いについてでございますが、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表しております。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いただいた後、最終的な確認は会長にご一任させていただきたいと思つています。なお、個人情報に関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いております。

説明は以上です。

福原会長 ありがとうございます。これまでご出席の方には何の変更もございませんので、ご確認だけいただければと思つています。よろしく願いいたします。

今日の議事でございますけれども、まず、専門調査会中間報告について、専門調査会長よりご報告をいただきます。そして、この専門調査会中間報告についてご意見をいただく時間を設けてございます。新たにご就任をいただいた、東野委員、山加委員、また、前回はご欠席でございました成澤委員には、その際、冒頭でご挨拶と全般についてのコメントをいただければと思つておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、今日は渡辺生活文化スポーツ局長がご出席いただいておりますので、ご挨拶をお願いしたいと思います。

渡辺局長 東京都生活文化スポーツ局長の渡辺でございます。

男女平等参画審議会の委員の皆様には、昨年度、男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について取りまとめていただきまして、ワーク・ライフ・バランスと女性のチャレンジ支援という大きなテーマをもつた答申をいただきました。その後、今年の6月の総会におきまして、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の専門調査会を設置し、そこで具体的なご検討をいただくことになりました。本日は、先ほど会長がおっしゃったように、その中間報告をいただけるということでございます。取りまとめてくださった専門調査会の皆様から心から感謝を申し上げます。ま

た、委員の皆様からも貴重なご意見が伺えると期待しております。

ところで、ワーク・ライフ・バランスに関しましては、このテーマは非常に重要であるということで、各方面で取り上げられつつございます。今年の7月に、国の男女共同参画会議の専門調査会による「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向」とする報告が出されました。また10月には、東京都も入っておりますが、八都府市による「仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進キャンペーン」が実施されました。さらに、政府の「『働き方を変える、日本を変える行動指針』（仮称）策定作業部会」がワーク・ライフ・バランスの憲章及び14項目の数字目標等を設定した行動指針を策定いたしまして、年内にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で、これらを決定したいと考えているということでございます。

このように社会的な関心が非常に高まっております。その中でも、マスコミ等の論調にもございますが、いかにワーク・ライフ・バランスを具体的に定着させていくかが重要な課題であるということでございます。そういう点で、今回の中間報告には非常に大きな期待をもっているところでございます。委員の皆様のごこれまでのご尽力に重ねて感謝を申し上げますとともに、引き続き、お力添えを賜りますようお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

福原会長 ありがとうございました。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず、会議次第の3、「専門調査会中間報告について」でございます。はじめに、この中間報告に至るまでの経過を事務局から報告していただければと思います。よろしく願いします。

平林参事 それでは、審議に入ります前に、簡単にこれまでの審議会の経過についてご説明させていただきます。

昨年度の当審議会の答申に基づきまして、都では「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」を策定させていただきました。お手元に参考資料をご用意いたしました。こちらの参考資料1にA3版の概要、それから、参考資料2に計画本体を綴ってございます。計画の内容については前回ご説明させていただいたところでございますが、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、答申の中でご提言いただきまして、計画改定に当たっての基本的考え方に位置づけて計画化を図りました。参考資

料の3には、計画化した主な都の新規事業の資料を添付してございます。すでに本年度、平成19年度から次世代育成企業の支援や中小企業の両立支援の推進などの新規事業を開始しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続いて、お手元の資料、資料1、専門調査会中間報告の43ページをご覧ください。こちらに専門調査会等の開催状況が載っております。先の6月28日の第8回総会におきまして、「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～」を今年度の調査審議事項とさせていただきました。その際、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」を調査事項として、ワーク・ライフ・バランスをご専門としていらっしゃる方など5名の委員の皆様にご具体的な検討をお願いいたしました。専門調査会は、これまで4回開催し、企業における様々な実践事例などを踏まえてご検討を重ねていただき、おまとめいただきましたのがお手元の専門調査会中間報告でございます。

経過のご説明は以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。今ご報告いただきましたように、専門調査会では、短い期間に、かなりのハードワークで中間報告をおまとめいただきました。専門調査会委員の皆様にご大変なご尽力をいただきましたことに、厚くお礼を申し上げたいと存じます。

それでは、脇坂専門調査会長から、専門調査会中間報告について、ご報告をお願いしたいと存じます。よろしく願いいたします。

脇坂委員 それでは、専門調査会中間報告のご説明をしたいと思います。

まず最初に、専門調査会中間報告をまとめるに当たっての考え方をご説明させていただきます。

今回、専門調査会においては、両立支援に関する制度の整備はある程度進んできましたが制度の運用が十分とは言えない、制度を導入しても実際に制度が活用されなければ、ワーク・ライフ・バランスが本当に推進されているとは言えないのではないか、という問題意識を持って、その点を中心に検討を行いました。育児・介護休業法など法律の整備は進んでおりますし、法定以上の様々な両立支援の制度を導入する企業が増えてきています。しかし、これらの制度が十分に活用されているとは言えず、企業における働き方の改革が進まないために、ワーク・ライフ・バランスの定着が進んでいないのが現実でございます。そのため、本専門調査会では、ワーク・ライフ・バランスの現状を踏まえて、企業の実態

から見たワーク・ライフ・バランスの定着について検討を行っております。

まず最初に、目次をご覧ください。本中間報告では、男女の働き方の現状、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況、を踏まえた上で、企業がワーク・ライフ・バランスを推進する際に直面する共通の課題に対して、先進的な企業事例の研究を通じて、ワーク・ライフ・バランスの効果や影響、あるいは個々の企業で制度の利用が進まない要因等を分析し、取組を推進するための課題解決の方向を示しました。

企業におけるワーク・ライフ・バランスの定着を進めていくためには、ワーク・ライフ・バランスに関する施策の導入や、実際の活用を妨げている様々な課題、これを解決していく必要があります。その課題を大きく四つに整理して、四つの視点で分析を行っております。

第1の視点についてですが、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図るためには、まずはワーク・ライフ・バランスというものを企業の経営戦略の一環として位置づけてもらい、経営者にその意思を明確に示してもらうことが重要です。経営者の理解を促し、取組を促進するために、ワーク・ライフ・バランスの推進が企業に与えるメリットや影響等について具体的に明らかにする必要があることから、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス、を第1番目の視点として設定いたしました。

第2の視点は、少し細かな話になってくるのですが、人事評価や処遇、こういった問題についてでございます。従業員が制度の利用を躊躇する理由としては、制度の利用が自分のキャリア形成に悪影響を及ぼすのではないかとといった不安が大きいという状況がございます。そのためには、ワーク・ライフ・バランスを実現できるような人事評価、処遇などの仕組みについて見直す必要があります。

第3番目の視点として、職場のマネジメントの問題がございます。ワーク・ライフ・バランスの推進に経営者がいくら積極的な姿勢を示しましても、現場のラインの管理職の理解がなければ定着は図れません。定着に向けて大きな役割を果たすと考えられる、現場のマネジメントについて、検討を行いました。

4番目は、従業員個人の意識改革でございます。仕事と生活のバランスのあり方は、個人によって多様です。これがワーク・ライフ・バランスの一番のポイントでございますから、企業のみならず、働く個人が自らの望むキャリアと生活のバランスを主体的に考えて、働き方の見直しを実践できるように検討する必要があります。

報告では、こういった4つの視点で、企業の実態から見たワーク・ライフ・バランスの効果や影響などを分析しております。

それでは、具体的な内容に入りたいと思います。まず、1ページ目をご覧ください。

「はじめに」のところでは、ワーク・ライフ・バランスの内容を記載してございます。ワーク・ライフ・バランスの定義が1ページの注のところにも書いてあるのですが、まず1番目のポイントとして、ワーク・ライフ・バランスのライフ（生活）には、子育てや介護だけではなくて、自己啓発、社会貢献活動など仕事以外の様々な活動が含まれており、ワーク・ライフ・バランスはすべての人に関わることだということでございます。

2番目のポイントは、バランスのあり方は多様であるということです。ワーク・ライフ・バランスといっても、場合によって、ワーク100%でもライフ100%でもいいと、こういう発想に立っております。

それから、3番目のポイントとしまして、一人の労働者、一人の従業員にとっても、ライフステージによって変化するのだということがございます。ワーク・ライフ・バランスといっても、場合によって、そのステージごとに変化するということでございます。

もう一つ、4番目のポイントは、これからご説明しますけれども、いわゆるWin - Win、従業員にとっていいことは企業にとってもいい、ということでございます。

こういう4つのポイントがワーク・ライフ・バランスのことを考える上でのポイントである。それが1ページ目に書かれてございます。

2ページ目に入りますが、次は、ワーク・ライフ・バランスの現状はどうなっているのかということでございます。「ワーク・ライフ・バランスの現状」ということで、まず1番目に、男女の働き方の現状、を記述しています。特徴的なデータとして、出産1年前に有職であった女性のうち、1番目の子どもの出産を契機に仕事を辞める女性が東京都のデータでも6割以上に上がっておりまして、女性が働き続けることができないという現状がございます。

また、男性の育児休業取得率は、東京都のデータで0.7%ということですが、一方、育児休業の取得希望についての東京都の調査では、男性の7割近くが取得を希望しており、大きなギャップがあります。

それから、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実についての調査を見ますと、既婚者では、現実には女性は仕事と家事優先、男性では仕事優先となっている人が多く、いわゆ

る希望と現実のギャップが大きい、という状況がございます。

それから、経済のグローバル化、産業構造の変化等により、パート・アルバイトなどのいわゆる正社員以外の雇用者の割合が増加し、正社員との間に様々な格差があるという現状がございます。それから、正社員は労働時間の面でやはり拘束性が高く、硬直した働き方しかできないような状況にありまして、男性の正社員の労働時間は特に長く、30代、40代の男性で週60時間以上働く人の割合が5人に1人以上でございます。

次の3ページに入りますが、ここでは企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況はどうであるかということを書いて記述しています。先ほどご説明しましたように、ワーク・ライフ・バランスは仕事と家庭の両立支援にとどまらず、仕事と生活の調和にまで至る広い施策を示す概念でございます。

そのため、広く、仕事と生活の調和を図るための制度の導入状況に関する調査を見たところ、やはり育児・介護に関する制度の導入率が高いことがわかってございます。一方、短時間正社員制度、ボランティア休暇制度、学習のための自己啓発のための休暇制度など、生活全般を対象にした制度の導入率は1割以下にとどまっている。また、同じ調査で、仕事と生活の調和がとれていると感じていない従業員に、どういう点が支障になっているかを調べましたところ、休暇がとりにくい、労働時間が長いなどの問題点を挙げる人が多いのが現状でございます。

こういった現状を踏まえて、4ページ以降、先進的な企業の事例研究等を通じまして、ワーク・ライフ・バランスの効果や影響、個々の企業で制度の利用が進まない要因などを分析して取組を推進するための方向を示しました。専門調査会では、一番最初に説明いたしました4つの視点について、まず議論いたしまして、この4つにしようということを決めまして、その後、専門調査会の委員が知っているアンケート調査や事例調査などを紹介して、事務局に整理してもらい、この4ページ以降を作成いたしました。それをこれから紹介したいと思います。

1番目は、5ページ目からの経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスでございます。ワーク・ライフ・バランスがなぜ経営戦略なのかといいますと、まず1番目には、従業員の意欲の向上に役立つからでございます。先ほど少しご紹介しましたように、ワーク・ライフ・バランスには、従業員によいことが企業にとってもいいという、いわゆるWin-Winの関係があるわけですが、そのひとつに従業員の意欲向上に役立つということがありま

す。ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲に関する調査を見ますと、やはりワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高いという結果が出ています。従業員が意欲的に仕事に取り組み、その能力を十分に発揮して働ける環境を整備するためには、仕事専念型の従業員を前提とした働き方を見直し、画一的でない多様で柔軟な働き方を選択できるようにしていくことが必要である。これが最初の5ページ目の話であります。

1枚めくっていただきまして、6ページ目は、特に、今は非常に売手市場ということもありますけれども、人材確保等の企業メリットにつながるということでございます。単に景気がとてもいいというだけでなく、今後は少子・高齢化ということで、企業の人材獲得競争はトレンド的には激しくなる。これからは働き方のニーズに対応することが、賃金やキャリアアップとともに、優秀な人材を惹きつける重要な要素となるということでございます。ワーク・ライフ・バランスのいろいろな制度を見ると、これはコストがかかると考える経営者も多いわけですが、優秀な従業員が出産・育児等で辞めてしまった場合に新たに従業員を採用するコストとか、最初から新人を教育するコストを考え、そのコストを比較すると、やはり職場復帰できるような環境を整備する方が安いということで、ワーク・ライフ・バランスを推進している企業も多いわけでございます。

それから、両立支援と企業業績に関する調査では、両立支援策の充実が企業の人材確保に効果があり、人材育成に積極的に取り組むこととの相乗効果で企業業績にプラスの影響が見られます。いろいろ事例をつけているのですが、例えば、7ページ目の事例の4番目に書かれている事例などが、先ほど申し上げたようなコストを考えて積極的にワーク・ライフ・バランス施策に取り組んでいる事例でございます。

続きまして、8ページ目のウでございますが、長時間労働というものは企業にとってリスクである、経営にとってリスクである、それは生産性を高めないということでございます。長時間労働は、生活との両立や女性や高齢者の社会進出を阻害する要因となっております。過度の長時間労働は、従業員の心身に悪影響を及ぼし、短期的にはともかく、中期的・長期的には従業員の生産性を低下させるわけでございます。長時間労働や残業は人件費などのコストや従業員の健康を害するリスクを生じるものであり、削減すべきであるという認識を経営者が持つことが重要でございます。そういった上で、その認識を経営者だけでなく、ラインの管理職をはじめ、従業員に浸透させ、残業は当然だというような風土

を変えていく、そういうことが重要であると思います。事例のところでは、例えば9ページにあります3番目の事例、定時(18時)退社などの取組をやった例などが書かれています。

続きまして、9ページの、社会的責任を果たす企業としてイメージが向上する、でございます。ワーク・ライフ・バランスの推進をいわゆるCSRとして位置づけ、取り組む企業が増えております。ワーク・ライフ・バランスを推進することで、企業は認知度、企業イメージの向上を図ることができます。また、女性を含めた多様な人材を活用することによって、顧客・市場の多様化や変化に対応しやすい柔軟な組織をつくることができます。

続きまして、10ページ目の顧客・取引先や消費者の理解を促進するというところでございます。なかなかワーク・ライフ・バランスが推進できない背景には、顧客や取引先との関係、さらには消費者が望むサービスの利便性等の関係がございます。これらの状況を改善するためには、顧客の理解を求めるとともに、企業間において計画的な発注や納期の促進を図る工夫、こういったものが効果的でございます。このような企業間の取組を促進し、消費者の理解を促進するためには、社会全体で、本当に豊かで持続可能な社会とは何かについて考え、ワーク・ライフ・バランスを推進する社会的気運の醸成を図っていくことが不可欠でございます。ここの部分のいい事例がなかなかなかったのですが、ぴったりの事例が見つかりまして、いわゆる短時間勤務、短時間正社員を入れている企業で、取引先からの理解を得られるケースが11ページの事例として書かれています。

以上が経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスでございます。

12ページ目に入りまして、人事評価・処遇など、の視点のところでは、これもいくつかに分けて書いてありますけれども、まず1番目は、育児・介護にとどまらず、仕事と生活の調和を図る制度を導入するというところでございます。先ほど申し上げましたように、育児・介護に限定されていない、生活全般を対象とした制度の導入率は現状としては1割以下にとどまっているわけでございます。しかしながら、こういった生活全般にわたる制度を導入することで、育児・介護休業を利用する予定のない従業員の不公平感を解消することができますから、こういった制度を入れることは、制度を利用しやすい職場をつくることにもつながるわけでございます。13ページの一番最初では、育児・介護といった目的に限定をしないことが重要だということで、自己啓発や健康障害の理由によっても利用できる制度を入れていった事例を紹介しております。

続きまして、13ページのイ、ワーク・ライフ・バランスを安心して実現できる人事制度を構築する、でございます。従業員にとっては、自社のワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用することが人事評価にマイナスの影響を及ぼすのではないかと懸念がありまして、なかなか利用が進まない。従業員が自社の制度を安心して利用できる環境を整えるためには、制度の利用がキャリアに悪影響を及ぼすことのない公平感のある人事制度の構築が必要でございます。そして、利用した後の人事評価や処遇について、適切な説明、情報提供を行っていくことが重要でございますが、そういったことをやっている事例が14ページ、15ページに紹介されております。

続きまして、15ページのウ、業務知識・スキルの低下などに対する不安を解消する、でございます。育児休業など一定期間キャリアが中断されるものに関しましては、休業前の業務知識・スキルのレベルに戻るまで時間がかかるのではないかとといった不安があるわけです。こういった問題に対応するため、休業中にも技能・スキルの維持ができる仕組みの構築や、学習支援ツールなどの提供を行っている事例がございます。16ページの2番目、3番目のような事例が参考になるのではないかと思います。

続きまして、エ、パートタイム労働者等の雇用環境を改善する、でございます。ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、働き方のバリエーション、多様性を増やすことが不可欠でございます。パートタイム労働は、時間的な自由度の高い就業形態ですが、処遇がその働きに必ずしも見合ったものになっていない現状がございます。そのため、いわゆるフルタイム正社員等との均衡を考慮して処遇することが不可欠でございます。そのためには、短時間正社員制度、定義は17ページの注に書かれておりますけれども、短時間正社員制度などの仕組みを取り入れることによって、正社員か、そうでないかにかかわらず、柔軟に働き方を選択できる雇用環境を整備していくことが重要ではないかと思います。事例としては、17ページの3番目の事例にあるような、短時間正社員を入れて効果があったという例を紹介しております。

続きまして、3番目の視点、18ページの職場のマネジメントでございます。ここも3つに分けて書いてありまして、まず、ア、管理職の意識改革を促し、マネジメント力向上を図る、でございます。短時間勤務制度が導入されている企業における制度の認知度を見ますと、制度が実際に導入されているにもかかわらず、ラインの管理職はそのことを知らない。3割近くは制度がないと誤っていたりして、必ずしもラインの管理職はきちんとわか

っていないという状況があります。そうすると、いくら制度だけを入れても、職場の従業員、メンバーが不安になりますので、管理職自身が日頃から制度の内容などについての理解を深めておく必要がございます。

加えて、管理職は、仕事の見直しを行う第一線でございますから、その管理職に、ワーク・ライフ・バランスが人材の確保・定着など企業の生産性向上につながることで、長時間労働はリスクであり生産性を向上させないこと、などを理解してもらうことが重要でございます。短時間勤務制度の利用者など、働く時間が限定される従業員が自分の部下にいますと、管理職の突発的な指示等には対応できませんが、これも前倒しでスケジュール作成を行うとか、仕事の内容、進捗管理、そういったことに工夫をしていけば十分対応できるわけでございます。そういった例を19ページから20ページに紹介してありますが、特に19ページにあります4番目の例にはかなり詳しく書かれております。短時間勤務・短日勤務や、在宅勤務制度の運用の例が19ページから20ページに書かれておりますけれども、非常に参考になるのではないかと思います。

続きまして、20ページに入りまして、イ、業務の見直し等により両立可能で生産性の高い組織をつくる、でございます。育児休業や短時間勤務制度等の利用による職場への影響についての調査では、プラスの影響として、仕事の進め方について見直すきっかけになった、という回答が4割あります。それから、両立支援策に対する各人の理解が深まったとか、利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まったなど、こういったメリットを示す項目が多く挙げられております。このように両立支援制度の利用を契機として、管理職や従業員で生産性を向上させるために積極的に仕事の見直しを行っていくことは、実際に職場でワーク・ライフ・バランス施策が浸透するかどうかの大きなポイントになります。これも21ページにいろいろ事例がありますが、例えば3番目の事例、育児休業者が出たときの対応策、こういったことに取り組んでいる企業の事例などが参考になるのではないかと思います。

続きまして、22ページの、お互い様意識、この言葉が最近少しずつはやっているのですが、ウ、お互い様意識の醸成を図る、でございます。休業や短時間勤務等の利用による職場への影響についての調査では、制度を利用すると、職場で社員の間不公平感が生じるという回答が少なくありませんでした。先ほど申し上げましたように、育児休業を取得する予定のない独身者や子どものいない男性、女性、そういった人に仕事が割り振られた場

合に、なぜ自分だけ業務量が増えるのかといった不公平感が生じる場合がございます。こういった不公平感を解消し、制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくっていくためには、やはり育児との両立支援策に疑問をもつ従業員に、例えば自分が親の介護で今度は利用するかもしれないといったことの説明をするなど、こういうお互い様意識を職場で持てるようになるかどうか、重要なわけでございます。

以上が第3の視点でございます。

次に、第4番目の視点が、23ページの個人の意識改革でございます。ワーク・ライフ・バランスは多様であり、個々人がそれぞれ違ったキャリア、違ったライフスタイルを持っているということでございますから、個人がそれぞれ意識改革を行うことが必要です。

まず最初に、ア、制度等に関する正確な知識を身につける、でございます。様々な調査からわかることですが、本当に自分の企業に制度があるのに知らないという人が多いです。きちんと自分で知識を身につけるということが重要でございます。

それから、次のイ、実践に向けた職場でのコミュニケーションを行う、でございます。国際比較の意識調査を見ますと、わが国はワーク・ライフ・バランスに不満を持つ人の割合が多いのですが、では不満があるからといって、改善するために積極的に変えようと努力したかといいますと、改善を試みたことがない人が多いわけでございます。こういったワーク・ライフ・バランス施策を利用する際に、周囲への過度の気兼ねや遠慮をすることは、かえって円滑な利用を妨げるわけですから、日頃からの職場でのコミュニケーション、管理職や同僚との良好なコミュニケーションということが非常に重要なわけでございます。

続きまして、24ページ、最後ですが、自分自身のキャリア・ライフデザインを明確にする、でございます。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、個人が自己のキャリアプランやライフプランを明確にし、希望する仕事と生活のバランスをどのように図るのが、主体的に設計していくことが重要でございます。現在、約3割の企業が能力開発は従業員個人の責任と考えている状況がありますし、自分自身でキャリア形成を考えることの重要性が高まってくると考えられます。そうすると、個人としても、自ら能力開発をする時間を確保し、生活を楽しみつつも、付加価値やスキルを向上させることが大切になってきます。ワーク・ライフ・バランスを推進し、空いた時間を有効に活用して、個人がそれぞれ子育て、介護、自己啓発、社会貢献活動などに時間を使う。心身ともに充実した個人は改めて仕事への意欲や責任感が高まり、生産性が向上する、というルートになっていけ

ば非常によいわけでございます。これからは新しい産業構造やビジネス環境に合わせて、自分の能力と価値を継続的に高めていく。これが先ほど申し上げました企業と個人の双方にとっての望ましい関係、いわゆる Win - Win の関係、を実現していくことにつながるわけでございます。

以上、少し長くなりましたけれども、専門調査会中間報告のご説明にかえたいと思います。

福原会長 ありがとうございます。実際にアップ・ツー・デートといいますが、現状に即した中間報告ができたと考えております。ただいまの専門調査会中間報告について、また、そのバックグラウンドについてもいろいろ皆様のご意見をいただきたいと思いますが、冒頭をお願いいたしましたように、新しくご出席いただきました東野委員、成澤委員、山加委員、このお3人にまず、この調査についてのご意見、あるいは全般についてでも結構ですので、一言お願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

東野委員 ご紹介をいただきました公明党の東野秀平でございます。このたび第三期の東京都男女平等参画審議会の委員に11月30日から明年の5月14日までという期間で委嘱を受けました。なかなか知識としては持ち得ない分野ではございますけれども、しっかりとお役に立てるようにといいますが、表現は難しいのですけれども、がんばってまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、このたびの中間報告作成に携わられました専門調査会の委員の皆様、先ほど会長からもお話がありましたように、大分ハードワークだったとのことございまして、本当にお疲れ様でございました。

大手企業を中心に、現在、日本の経済環境は回復が見られるものの、特に東京のものづくりを支えている中小企業を取り巻く状況というのは依然として非常に厳しいものがある、これは皆様ご認識のことだと思えます。そんな中で、経済回復に伴いまして、雇用環境については、求人数は増加する傾向にあるようではございますが、中小企業にとっては、いかにいい人材を確保できるかどうか、この点が非常に悩ましいという現実がございまして、まさに人材確保は中小企業にとりまして生命線ではないか、と思われるのでございます。

今回の専門調査会中間報告の中には、そのような悩みに応え得る多くの事例が含まれているのではないかと、思うわけでございます。ワーク・ライフ・バランスは、年齢、性別を問わずに、誰もが仕事とそれ以外の責任・要求のバランスがとれるようにすることであ

り、報告書にもありますように、仕事優先ではない生き方を多くの人が希求しているわけであり、また一方、東京の産業を支える中小企業におきましては、大企業よりも経営に比較的柔軟性があるがゆえに、制度がない場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを推進するためにがんばっている、このように聞いております。最近、テレビでも特集が組まれたりして、中小企業の皆様方の工夫や、また先ほど申し上げました人材確保という観点からも懸命になって推進されている、といった放送がなされています。他人の仕事をいかに自分の仕事として理解していくかという角度から、いつでも育児休業に因應される職場環境をつくり上げていくための工夫がなされている、そんな放送があったのを記憶しております。

法律に基づく制度があって、そしてまた、それが法定以上のものであることは望ましいことだと思いますけれども、それにもまして、この中にもございますように、制度を運用する経営者や管理監督者が柔軟な考え方を持つことが重要ではないか、と思うわけがございます。また、中間報告の7ページにありますように、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより入社希望者が増えたということや、また、新たに採用・教育にかかる費用を考えれば、一人前に育てた人材をつなぎとめておくための費用には十分意味があり、また、企業のためになる。そういうことに早く気がついていくことが大事だと思っております。

国内外の競争の激化にさらされて厳しい状況に置かれている中小企業には、元来、柔軟な対応力が備わっていると思っておりますので、その力をうまく引き出していく必要があります。また、わが党も関係各局に働きかけており、様々な取組がすでにスタートしているわけですが、さらにもう一歩進んで、各局事業の利用促進を図るためにも、これからはこの報告書などを十分に活用しながら、広くワーク・ライフ・バランスの考え方を働きかけてもらうことを、要望したいと思います。以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

それでは、成澤委員、お願いいたします。

成澤委員 おはようございます。文京区長の成澤でございます。私は、23区の区長会の代表として当審議会の委員にさせていただいております。

ご案内のように、都心回帰の状況が続いておりまして、本区の人口も、ここ10年で、人口ベースでは2万人ほど回復いたしておりますが、転入・転出の動向を見ますと、この3

年で5万人の新たな転入者が入ってきているという状況です。人口が18万ちょっとですから、そのうち5万人の転入者というのがどれだけ多くの転入者かということはご理解いただけるかと思います。本区で新たにファミリータイプのマンションを購入しようとしますと、最低7,000万円から8,000万円程度。ということは、それを買える世帯収入を割り返すと、共働きでないほとんどマンション購入はできないということになるわけです。そういった意味で、仕事と子育ての両立支援に対するニーズが本区でも高まっております。

どの自治体でも、育児と仕事の両立支援、子育ての心理的不安の解消、さらには経済的負担の軽減と3本柱でやっているところが多いと思いますが、その中でもワーク・ライフ・バランスの中心となる課題である育児と仕事の両立支援に対するニーズが非常に強まってきているというのが率直な印象でございます。御多聞に漏れず、保育園の定員拡大ですとか、延長保育や、乳児保育、緊急一時保育、病後児保育、そういったメニューの多様化ですとか、認証保育所に対して東京都さんがなされているものへの上乗せの支援ですとか、様々な対策を行っておりますが、それでも多様化するニーズになかなか追いつかないというのが自治体の悩みだろうと思っております。

当審議会のメンバーでもある汐見先生に昨年座長になっていただきまして、「保育ビジョン」というものを策定いたしました。それは、いわゆる保育園ビジョンではなくて、未就園のお子さんの子育ても含む子育てビジョンのようなものをつくったわけですが、ビジョンに集約するのに非常に手間取るほど、子育てに対してのニーズは極めて多様化してきているというのが印象でございます。これらのニーズは、自治体からすれば、いわゆる歳出圧力でございますので、どう優先順位をきちんと整理して対応していくのが自治体の責務だろうと思っております。

そのほかにも、例えば父親が子育てに参加しやすくなるような意識啓発や、地道なところですが、親子料理教室や、お父さんたちに意識啓発に参加をしていただいたりという取組も始めてございます。また、育児等の心理的不安の解消については、育児を経験された方たちに、子育てサポーターという形で各ご家庭に訪問をしていただいて具体的な悩みに対応していただくということも実施をしております、この3本柱で何とかワーク・ライフ・バランスの中心となる課題である両立支援に寄与できないかという取組を進めているところでございます。

とは申せ、一方、企業に対して何ができるかといいますと、労働行政は国と都の役割と

ということもございまして、区の立場でさほどのことができないということがございます。改正パートタイム労働法ですとか労働契約法が成立したというタイミングを受けて、今回の専門調査会中間報告の方向性は正しいものであるという認識をいたしておりますので、その方向性に沿って、東京都としての施策をお願いできればと考えております。そういう中で、子育ての悩みを直接区民の方から日々お伺いをしている現場の私どもと、東京都のような労働行政を司るところとが協力し合ってワーク・ライフ・バランスを進めていくことが重要であると考えておりますので、この辺もご指導いただけますようお願いしたいと思います。以上です。

福原会長 ありがとうございます。現場をあずかる区長の立場からお話をいただきまして、大変ありがたいと思っております。どうもありがとうございます。

では、山加委員、お願いいたします。

山加委員 どうもご苦労さまでございます。冒頭ご紹介を賜りました都議会自由民主党、練馬区から選出をされております山加朱美でございます。

私、平成13年に初当選をさせていただきまして、そのときに最初に委嘱をいただきましたのがこの東京都男女平等参画審議会であったと思います。今回、2度目の委嘱をいただいたわけですが、最初の頃は、この審議会、小冊子をつくるに当たって、その挿絵で男性が先か女性が先か、その位置の問題で審議会は大変時間をかけていたように記憶をいたしております。それから数年がたって、2度目の委嘱をいただいたわけですが、先ほどから脇坂委員のご報告などを伺っておりますと、福原会長を筆頭に、委員の皆様のご多大なるご尽力、渡辺生活文化スポーツ局長をはじめとする所管局の皆様方のご努力、がひしひしと伝わってくる、大変中身の濃い、充実した東京都男女平等参画審議会になっていると感じまして、改めて敬意を申し上げたいと思います。

先ほどの報告は、企業におけるワーク・ライフ・バランスということでございました。都議会は様々な地域でいろいろな会にお呼ばれをいたしますが、この委嘱をいただく数週間前から、私は、果たしてこの「ワーク・ライフ・バランス」という言葉がどのくらい一般社会の普通の生活者に定着をしているのかと、それぞれの会で投げかけてみました。

まず老人会等ではほとんどこの言葉をご存じありません。主婦の皆様方におかれましては、ほとんどの方が、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は聞いたことがあるけれども、意味はそのまま捉えれば生活と仕事の調和ということかしら、私たちには関係ない

かしらと、そんな言葉が返ってきたりもいたします。そしてまた、30代の女性、OLに伺ってみますと、労働条件の改善のことではないか、というようなお答えでした。

男女平等参画の推進のための一つの柱がワーク・ライフ・バランスではないかと私は捉えているのですが、言葉がひとり歩きしたりして、正確にワーク・ライフ・バランスの意味が伝わっていないのではないかと、そんな感想も持ちました。

それぞれの企業におきましても、零細企業から中小企業、そしてまた、国際社会で大きく活躍する大企業まで、100社あれば100通りのワーク・ライフ・バランスがあると思いますが、経営者はもちろんでありますけれども、従業員一人ひとりが、男女平等参画を推進していくための、今までと違った、これからの時代を切り開いていくための一つの施策であるということをしかりと認識をする必要があると思います。

報告の冒頭にも、ワーク・ライフ・バランスとは何かということが書いてありまして、私も改めてもう一度読み直してみました。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である、と記してあるわけですが、私は、この言葉の啓発をしかりと進めていくことで企業のワーク・ライフ・バランスをより充実したものにしていけるのではないかと、そんな感想を持たせていただきました。

また、この審議会のメンバーといたしまして、ご指導賜りながら、都議会自由民主党として、この審議会には大先輩であります古賀委員も参加をされておりますけれども、しっかりとがんばってまいりたいと思っております。どうぞご指導よろしく願いいたします。ありがとうございました。

福原会長 ありがとうございました。確かにおっしゃるとおり、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は流行語のように皆様お使いになりますけれども、本当に中身がわかっているかということ、おっしゃるとおり各人各様の解釈があります。しかし、その願いとすることは社会における人々の働き方をどう良くしていくかということでございまして、その中には、もちろん大きな柱として男女平等参画ということが入ってくるのだろうと考えております。

そういう点で、今回、東京都の審議会がこのような中間報告を、これは来年、最終報告となるわけですが、これを決定して、全国に影響を及ぼすということを考えますと、報告の使い方、あるいは普及の仕方ということが、これからの問題の焦点になってくるのでは

ないかというように感じております。

これは私個人の意見ですけれども、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉があって、いろいろな企業が、あるいは、そこに属している個人にいろいろな解釈があって、いろいろなスタイルができてくるということは、これは構わないと言うといけないのかもしれませんが、むしろそれによって切磋琢磨して、本来のワーク・ライフ・バランスという目的が達成されれば、それはその方がいいのではないかと考えております。まずはとにかくコンセプトを世の中に徹底しなければいけないということが先行しますので、どうぞ皆様にもご協力をお願いしたいと考えております。

今、3人の方々のご意見をいただきました。残念ながら、今日は汐見先生がおいでにならないので「子育てビジョン」についてのご説明をいただくことはできないのですが、皆様のご意見をお待ちしたいと思っております。もし差し支えなければ、武石委員と茂木委員はこの中間報告の策定に大変ご尽力をいただきましたので、これをつくりながらどういうことを考えたか、あるいはどういう問題が残ったかというようなことを教えていただければと思います。いかがでしょうか。

武石委員 ありがとうございます。概要は脇坂先生からご紹介いただいたとおりですけれども、一つは、ワーク・ライフ・バランスという、企業の取組以外にも、例えば東京都の審議会でしたら、東京都として保育サービスを充実するとか、いろいろな環境整備をしながら、全体としてのワーク・ライフ・バランスを進めていくという大きな考え方もあると思っております。そういうことももちろん大事なのですが、やはり今、ワーク・ライフ・バランスで何が一番問題かという、会長もおっしゃったように、働き方というものが非常に人々の生き方や暮らしを制約しているのではないかという問題意識から、今回は企業の取組にポイントを当てたということがございます。多分、他にもいろいろな課題はあるのではないかというご意見はあろうかと思うのですが、企業の取組ということが一番のキーポイントではないかということで全体をまとめたというように私は理解しております。

それから、議論の中で脇坂先生なども一番注意なさっていたのが、概念的な議論はやめようということです。やはり実態なり具体的な事例に即して、きちんと実証的なデータを取りながら現状を分析し、今後のあるべき方向を考えていこうということで、事務局の皆様にもご苦労いただいて、データや事例をたくさん集めていただきました。そういう意味では、非常に裏づけのある分析であり、方向性が示せているのではないかと参加をしながら

ら感じております。以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。そういう意味では、フィールドといいますか、現場を重視した構成になっているということで、報告が大変説得力のある内容になったのかというように考えております。

茂木委員、お願いします。どうぞ、他の皆様も続いて、挙手をしてお願いいたします。

茂木委員 私自身も大変勉強になりました。ワーク・ライフ・バランスの議論で、今も育児の話がいろいろ出ているのですけれども、育児や介護のためのワーク・ライフ・バランスということが全体的にまだ強いのではないかという感じがいたしました。今、福原会長がおっしゃられた働き方の見直しといいますか、そちらの部分をどうつくっていいのかということで、今回いろいろ議論をしながら感じましたのは、ライフの部分の中身の充実度というものをどう考えていくのかということです。今は社会活動をするとか、そういう形に比較的になっているのですが、ワークとライフというのは同価値でなければいけないのかということをおもひまして、ライフの部分をもう少しやわらかく考えてもいいのではないかと感じが今回いたしました。

それから、個人の意識改革をどうしていくのか。やはり個人がどのように自分の人生や生活内容を充実させていくのかということがないと、制度ができて、推進していかないのではないかとおもひまして、やはり社員個人個人の持つ生活感、そこを今後もう少し詰めていかなければいけないということを、今回の議論を通じて大変強く感じました。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。大変重要な点だと思います。どうぞ皆様、ご意見をお待ちしますが、いかがでしょうか。

山田委員 東京学芸大学の山田でございます。本当に素晴らしい報告をまとめていただきまして、どうもありがとうございます。企業でワーク・ライフ・バランスを進めていくとこんなにあるということが本当によくわかりました。

ただというのがつくのですけれども、私、あるフリーライターの人と会ったのですが、そのフリーライターの人がワーク・ライフ・バランスに関する報告会に取材に行ったそうです。そして、話を聞いてみたのだけれど、私にとってはまるで雲の上の話だと思ったと言っていました。中間報告に書かれている内容も、そのフリーライターの彼女にとっては雲の上の話なのではないかと思うのです。彼女が聞いたのは、育児休業をとっている間、

仕事に遅れないように会社からサポートがあったというような報告だったそうですが、いわゆる大企業に正社員として勤めている女性だったら、もちろんいい制度があるかもしれないけれども、私のようなフリーライターは、子どもを産んで休んだら、もう仕事なんかこなくなってしまうんですよという話をなさっていました。もちろん、休業へのサポートを進めていくことは本当に必要であり、企業を説得することは必要ですけども、ここから漏れる人が結構たくさんいるということに今後応えていく必要があるのではないかと思います。

中小企業でも、儲かっている中小企業はいいのですが、余り儲かっていない中小企業の社長さんなどからは、とてもじゃないけどそんな余裕はない、という話も聞きます。また、非正規の人の育児休業については、超一流大企業ではそういう制度があるところもありますが、大多数の企業では、非正規雇用者は育児休業はとれませんし、さらに自営業の人やフリーランスの人たちがワーク・ライフ・バランスをしたいと思ってもできない状況があり、その恩恵から漏れている人が相当いるということのをこれから考えていかななくてはいけないと思っています。そのためには、もちろんこういう形で企業に対して説得していくということも必要だと思うのですが、もっと働き方が多様化しているということを前提に、漏れのないワーク・ライフ・バランスのあり方というものを考えていかななくてはならないと感じました。

あと、先日たまたまイタリアの人口問題の専門家とお話をしたのですが、イタリアでは自営業の人でも育児休業がとれるという制度ができたそうです。基金をつかって、その基金の中から、自営業でも休めばその分が補てんされるという形で出てくるということです。つまり、勤めている企業によってワーク・ライフ・バランスができたりできなかったり、また企業に勤めているか、フリーか、自営かによってワーク・ライフ・バランスができたりできなかったりするというのは、やはり不公平な点があるという考え方から、こういう制度ができたのだと思います。もちろん、東京都だけでこういうことができるというわけではありませんが、まだ手の届かない人たちがいるということを念頭に今後の審議を進めていただければと思っています。

福原会長 ありがとうございます。大変重要なところで、この中間報告ができたからといって一挙に世の中の情勢が変わるということは考えられないわけですが、まず思想的といいますが、運動的に、こういうゴールがあって、そして、ゴールの先にはどういう世

界があるということをお示しすることは、やはりこの世界では一歩進んでいくことになるのではないかと思います。

さらに、今、中小企業のことをお話になりましたし、それから中小企業にも属さないような、例えばフリーライターの方はどうなるかということもありますが、これは、その次といいますが、同時に引き上げていく必要があるけれども、どうやっていくかという知恵を次の段階で出さなければいけないと思うのです。大手の銀行の話を書きましたところ、銀行全体としては、労働政策その他も含めて、結構努力してやっているのだけれども、一支部に行く、わずか15人の中で休まれてしまったらどうなるのかという問題がある。それを全体の中で工夫するのがいいのではないかと私たちは思うのですが、実際の問題として、支部の中ではやり切れないことがあるのをどうしたらいいのか、ということ逆を質問されて、私も困ったことがあります。そのため、そういうことまで敷衍していくことになる、これ以上の知恵が要るみたいなんです。その知恵はどうやって出すのかということが次なる研究課題になるのかと思います。

よけいなことを申しましたが、馬場委員、いかがでしょうか。

馬場委員 専門調査会の皆様には、おまとめいただきましてありがとうございます。そのうちの2点について、質問と意見を申し上げたいと思います。

まず、一つ目は、3ページ目の、(2)、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況、の2行目にあります、「仕事と家庭の両立に悩む女性のみならず、男性にとっても大切な課題であり」という文章ですが、ここで少し引っかかりました。仕事と家庭の両立に悩む女性が中心で、それだけでなく、男性にとってもというように膨らませていると受けとってしまったのですが、この書き方については、こういう特定でない形がいいのではないかと思います。つまり、仕事と家庭の両立に悩む女性が中心ということではなく、女性・男性問わず、1行目の概念であるワーク・ライフ・バランスは必要だと受けとめた方が、私たちの今までの男女平等参画審議会の表現としてはいいのではないかと思います。

2点目は、一番初めに挙げられている、企業の経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス、の7ページで「優秀な従業員」、「優秀な人材」という表現が何箇所かあります。さらに、17ページのところで「優秀なパートタイマー」とあります。この「優秀な」という形容詞、つまり優秀な方がいち早くワーク・ライフ・バランスの恩恵にあずかれる、そ

して、それは企業が望んでいることでもあるので、そういうインセンティブで、ワーク・ライフ・バランスが実現できる企業をたくさん早くつくっていくという一つの方法と受けとめてもいいのかなと思ったのですが、本来、ワーク・ライフ・バランスは働く誰にでも該当する概念でなければならないと、最後の方ではそう言っていくわけです。そのため、最初のところで、企業にとっては優秀な人を採りたい、だから、ワーク・ライフ・バランスという企業戦略を持ってくれば、優秀な従業員、優秀な人材が集まる、というと、では、優秀でない人材とか、優秀でない従業員は採れないのかと。余り反対に考えたくはないのですが、ここで余り強調されているので、その辺がちょっと気になりました。企業からすると当然のことなのかもしれませんが、私どものこの審議会報告の冒頭に持ってくる章の中で「優秀な」という言葉が適切なのかどうかと考えました。どんな表現だったらいいのだろうかと思ったりしたのですが、「企業にとって必要な人材」とか、そういう表現であつたらいいのではないかと、という感じも持ちましたので、意見として申し上げさせていただきます。

福原会長 ありがとうございます。具体的なお指摘をいただきましたので、これは専門調査会と事務局とでご相談をいただいて、今おっしゃっていただいた点を、一つは概念的に、一つは表現的にどのようにしたらいいのかについて、ご相談いただくようにします。ありがとうございます。

あと4人の方がまだ未発言でいらっしゃいますが、渡辺委員、いかがですか。

渡辺委員 改めてワーク・ライフ・バランスの全体像が理論的に、それから実証的に具体的な事例をもとに示されて、わかりやすくなったと思っています。

4ページの欄外のところに「本報告書では、以下の施策等を『ワーク・ライフ・バランス施策』と呼ぶこととする」と提示されています。どちらかというと、私どもも育児休業・介護、あるいは先ほど文京区長さんからありましたように、子育てというところからのワーク・ライフ・バランスに重点的に取り組んできたわけですが、今回、働く時間の見直し、働く場所の見直し、それから、そもそもワーク・ライフ・バランスはもっと豊かに地域生活、家庭生活、個人の自己啓発まで含んだものであると、先ほど、脇坂先生からご説明がありました。では、それをどうやって自治体の中で施策としていくのか。東京都さんも、中小企業に対するいろいろな支援をしていらして、私どもの自治体よりももっと広く労働政策の中でいろいろな助成金があるわけですが、次の段階で自治体としてどのよう

な施策をしたらいいのだろうというところが、具体的な施策としてまだ思い浮かばないので、ぜひその辺りをご指導いただけたらと思っております。ありがとうございます。

福原会長 ありがとうございます。これは最後に脇坂専門調査会長に全般を含めてお答えいただきたいと思えます。後藤委員、古賀委員、鮎川委員、いかがですか。

鮎川委員 こうやって具体例を示していただくと非常にわかりやすいと思えました。企業における施策が中心になっていることをどう考えるかという点は、いろいろとご意見があると思うのですが、私としては、やはり現段階においては、一般企業の方で制度や意識改革をしていかなければ、なかなか世の中変わっていかないというところがありますので、一番実効性のある中間報告ではないかと考えております。

私は、弁護士として経験的に一番気になるのが、やはり人事評価のところ、休業したときに人事評価が下がるのではないかとこの相談を受けたりする場合がありますが、その辺りについては、法律が少し追いついていない部分があります。育児休業などをとることによって、人事評価、あるいは昇給等において差別が生じないようにすることが、育児休業などの取得を進める上では、一番大切なことではないかと実感としては思えます。

あと、前回のこの会議で、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が、まだまだ定着していないのではないかとこの発言をさせていただいたのですが、最近、いろいろなところでこの言葉を見ますし、そういうことを書いてある本も見かけるようになりまして、まず言葉としてだんだん広まってきているという実感は非常にいたします。その内容がどのように受け取られているかどうかというのはまた別問題ですが、言葉だけでも広がるということは一歩前進という感じがいたします。

その上で、東京都がさらに普及を進めていけば、一番大事な個人の意識改革、中間報告の一番最後、4番目の視点になりますけれども、個人の意識改革につながって、世の中全体の理解が進む方向が作り出せるのではないかと思えます。

1点だけ、言葉の使い方として、24ページの一番最後の丸のところ、「ワーク・ライフ・バランスを推進し、空いた時間を有効に活用し、個人がそれぞれ子育てや介護」という表現があって、空いた時間で子育てというのは……。やはり全体として子育て・介護、自己啓発、そういう自分の人生にとって大事なところを中心に据えながら仕事も考えていくという表現の方が、誤解がなくていいのではないかと思いました。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。これも後ほど専門調査会長からお答えしていただきますしょう。

古賀委員、お願いします。

古賀委員 そもそも「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、平成元年の出生率1.57ショックが大変話題になりましたけれども、それ以来、少子化対策を講じなければならぬということから出発しているような気がいたします。最近では1.57どころか、1.26という出生率で、若干回復の基調が見えますけれども、そういったことが背景にあって、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」という用語が台頭しているという気がいたします。

あらゆる生物・動植物は、自ら子孫を残すということを最大の目的にしているわけです。人間を除く生物・動植物は、きれいな鳴き声をあげたり、羽根をきれいに飾ったりしながら、自らの本能によって自動的にその目的に向かって生きてるように思います。つまり無自覚にそのことを行っているわけですが、人間だけは少し違って、家庭とか社会とか学校の中で醸成されてきた文化意識と言っていいと思いますけれども、そういった意識の中で人間は目的を遂行してきたというように思います。

ですから、大きくなったら結婚をして子育てをするというのは、一般的な常識として今日まで定着してきました。ごく自然な生き方として子供たちを残していくということが営みとして行われてきたように思います。このことの価値観は、世論調査を見ても、ほとんどの女性の方が結婚したいと考えているし、男性も同様です。同時に、お子さんも二、三人は育てたいという人生の姿を描いていることから裏づけされていると思います。では、どうするかということで、出生率を上げなければいけないので、女性と子育ての均衡を図らなければいけないという、その発想が大切だということから、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」ということが今議論されてきているように思います。

だから、今生活をしている男性、女性ともに、子供を産んで育てたいということで、特に女性の場合は、こういう時代になっても、3歳ぐらいまでは常勤でない形で、ある面では気楽なといいますか、そう重みにならない、子育ての障害にならない形で、つまり常勤でない勤務形態で仕事を続けたいという意識調査の結果もございませう。ですから、すぐに少子化対策として保育所を増やさなければいけないというような発想自体は、私は少し方向性が違うような気がいたします。つまり、いくら保育所の待機児童ゼロ作戦というのを展開してやっても、少子化で子供の数が少なくなっているにもかかわらず、待機児童は増

えてきているということがあるわけで、それよりも、特に女性の皆さんの希望である、子供2人程度を育てるための、つまり七、八年の間だけはある程度の収入が確保できる。そういう姿というものを追求していくことが大切ではないかと思います。とにかく出産というのは大変な仕事ですから、常勤をしながら子育てもし、出産もというのはある面では女性に酷なことでありまして、そういった視点がこの中には全くありませんので、ひとつご検討願えれば大変ありがたいと思います。以上です。

福原会長 ありがとうございます。ワーク・ライフ・バランスは必ずしも少子化対策のものではないけれども、これによって少子化には大きな影響があるであろう。それよりも、人々の豊かな生活に基本的には資するはずであって、そしてまた、当然、少子化対策にもなるであろうというようなことではないかと思いますが、今ご指摘のようなことは文章の中でもう少し考えさせていただきたいと思います。

それでは、後藤委員、お願いします。

後藤委員 まず、専門委員の先生方にお礼を申し上げたいと思いました。文字の部分で言うと24ページぐらいで非常にコンパクトにまとまっていて、常日頃、私が悩んでいることの答えもいろいろ書いてございます。というのも、私のところは民間企業の研究所で、メンバーが7人の小さい組織ですけれども、その中で管理職として仕事をしているときに、常に産休をとっている人がいるのです。今1人休んでいますが、来年になるともう1人休む、春になると1人戻ってくるということがあるので、常に仕事の配分というのを考えておりまして、いろいろな細かい仕事も含めて、仕事をリストアップして、それをどのように配分して、新しい体制でやっていくかを考えるときに、いただいた資料は非常に役に立つところがあると思っております。

もう一つ思うのが、私どもの会社はもともと女性が多いので、女性活用をととても進めてきたのですけれども、例えば同年代の企業の女性とお話をしたりすると、そこまで進んでいない企業も大変多いという現状がありまして、どうしても管理職の部長職とか、そういう人たちを説得するのに本当に苦労しているんですという話をよく伺います。せっかくいい事例が出ておりますので、そういう人たちにどうやって伝えていくかということがとても大きな課題なのではないかと思っております。すばらしいものをつくっていただいたので、ぜひ伝えていくことをお願いしたいと思っております。

福原会長 ありがとうございます。渡辺委員、どうぞ。

渡辺委員 もう一つ、脇坂先生にお教えいただきたいのですが、社会全体に心の病が増えているということで、資料編の34ページに心の病のデータがございますが、そのうち、図表13のデータについてです。私は40代も年度ごとに増えているのではないかと思ったのですが、どちらかというと、40代は18年度は減ってきていて、30代がグッと伸びている。このこととワーク・ライフ・バランスとの関係が何かございましたらお教えいただけたらと思います。お願いいたします。

福原会長 それでは、今のご質問も含めて、専門調査会長からお願いします。

脇坂委員 全部は答えられないかもしれませんが、答えられる範囲で答えたいと思います。

まず最初に、今渡辺委員がおっしゃった点についてです。今日はメンタルヘルスが専門の荒木委員がいらしていないのですが、30代の労働時間がなかなか短くならず長くなっていることと、メンタルヘルスには関わりがあるのではないかと一般的には言われています。ただ、この因果関係は難しいんですね。必ずしも一筋縄ではなく、学問的にきちんと検証するのはなかなか難しいのですが、こういうデータを見ると合っているのです。でも、学問的にそういう因果関係があるとはっきり言うことは難しいだろうと思います。

あとは、言葉の問題ですけれども、私は、特に職場調査をやることを研究目的としておりまして、余り言葉にこだわらず、企業の方が言っているそのままを書いてしまいがちなところがございまして、申し訳ございません。

例えば「優秀な」というのは、確かに別の表現に変えた方がいいのではないかと、事例の方は、企業の方がそういう言葉を使っているので変えられないのですが、本文の文章の方は変えられると思います。

あと、3ページ目の「仕事と家庭の両立で悩む女性のみならず、男性では」というところは、現実に職場ではこのように考えるのではないかとと思ひまして、このような表現にしたのですが、確かに言葉は工夫したほうがいいのではないかと思います。

それから、24ページの「空いた時間」という表現は確かにまずいですね。明らかにまずいので、別の表現を考えます。

あと大きな話としまして、渡辺委員がおっしゃられた自治体の施策はどうあるべきかについてですが、実を言うと、この専門調査会でも、一番最初に問題設定をするときに、行政が何をすべきか、この審議会は国の審議会ではないので、東京都が何をすべきかについ

て、議論をするかどうかをまず議論しました。まだワーク・ライフ・バランスについては行政が何をすべきかというところまで研究が煮詰まっていなくて、研究が蓄積されていないのに、思いつきだけで議論しても建設的にならないのではないかと思います。もちろん大きな研究課題なのですが、行政がワーク・ライフ・バランスにどう関わるべきかについては、まだはっきりしておりません。基本的には、ワーク・ライフ・バランスというのは企業の戦略で、Win - Winの関係ですから、そのことをきちんと啓発して理解を進めれば済むはずなんです。しかし、そのときに行政がどう関わるべきかということは、まだ私自身もはっきりしておりませんで、研究の最中にあるものですから、それを外したわけでございます。

それから、少子化対策との関わりですけれども、これも、今お話がありましたように、確かに「ワーク・ライフ・バランス」は、少子化が進んできたことから発展して議論が展開されて流行った面が、特に日本の場合はあります。外国の場合は国によって若干違いますが。

私は論理的には、少子化対策の一つとしてワーク・ライフ・バランスを捉えるという考え方は間違っていると思っております。同じようなことかもしれませんが、ワーク・ライフ・バランスを普及することで、結果的に少子化の抑制につながると考えるのが筋だと思っております。どちらが先でもいいのではないかとされるかもしれませんが、議論していくとかなり違うのです。私は、少子化に関するシンポジウムなどいろいろなところでワーク・ライフ・バランスを説明するときにこのことを言います。少子化対策にはこれらの施策があって、その中にワーク・ライフ・バランスの施策があります、この施策には効果があるのでしょうか、とこういう議論でいくと、ワーク・ライフ・バランスの議論がまともにできないのです。ですから、この報告では、少子化に関する話は意識的に避けました。

しかし、先ほど申し上げましたように、ワーク・ライフ・バランスが普及すれば結果的に少子化の抑制につながる、ということは正しいと思っておりますから、それはどこかに書いてもよかったのではないかと思います。しかし、議論の仕方としては、少子化対策として、保育所などいろいろの施策があって、その中のひとつという形でワーク・ライフ・バランスを捉えるのではなくて、ワーク・ライフ・バランスはまずどのようなもので、どう進めていったらいいかを考えるべきで、それが結果的に少子化抑制につながるのだと思います。同じことに見えるかもしれませんが、私がこれまでいろいろなところでやった

議論や、シンポジウムなどの経験から言うと、どちらを先に置くかで全然話が違うものですから、意識的に少子化との関連は避けて報告は成り立っております。

あともう一つ、中小零細企業のワーク・ライフ・バランスについてですが、中小零細企業についても、事例はできるだけ集めました。20人とか、5人とか、そういう企業の事例もあります。そういう企業のワーク・ライフ・バランスこそ私は大事だと思っておりますので。自営業におけるワーク・ライフ・バランスは、それこそ研究の進んでいないところで、私もそれは重要だと思っておりますが、実をいうと、中小企業、特に中小零細企業についても、まだ研究があまり進んでいないのです。しかし、東京商工会議所さんでかなり調べられて、いい事例もありましたので、できるだけ小さな企業の事例を集めるようにいたしました。中小企業でワーク・ライフ・バランスが普及しなければ、非常にまずいわけでございます。そのため、事例は、中小企業にウエイトをかけて、実際にある事例を集めてございます。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。古賀委員、お願いします。

古賀委員 私の主張はまだ述べたいことはあるのですけれども、ここは議論の場ではないので。

経済的給付等で少子化対策をやったり、それから法律や条例をつくっても、全く効果がなかったというのが今までの国の施策で、地方自治体も含めて、結果は誰の目にも明らかなわけです。ですから、ここでいわゆるワーク・ライフ・バランスを主張し、その理念を具体的な施策として展開することによって、少子化に歯止めをかけることに自信がないから、あえて間口を広げて、いわゆるワーク・ライフ・バランスのバラ色化というか、魅力を強調されているような気がするわけです。私はこの事業を否定はいたしませんけれども、後で検討するということですので、ぜひ先ほど申し上げた私の視点も無視しないでいただきたいと思います。

それから、内容の問題ではないのですけれども、一つ、もう発言いたしません、表現の問題で、3ページの最初に「子ども」という用語で、「子供」の「ども」を平仮名で書く混ぜ書きが登場するのですけれども、これは教育の現場では小学校6年生で「子供」の「供」を教えることになっていきます。大学の先生たちもたくさんいらっしゃる中で、「子供」の「ども」を平仮名で書くというのはある時期から、国語の問題というよりも、様々

な一つの主張を持った方が、大人のお供え物ではない、ということからこの用語を普及させたわけです。ただ、やはり日本語の場合は、名詞や動詞の語幹は漢字で書いて、そして助詞や助動詞は平仮名で書くという国語表記の基本をこの中間報告で守っていただきたいと思います。参考までに、教育再生会議の第1次報告、第2次報告は「子供」の「ども」は漢字で書かれております。

脇坂委員 「子ども」の方は変えます。ただ、調査などでそうなっていただければいいので、恐らくこの書き方になったと思いますから、そうでない調査の項目でない部分は変えます。

それで、少子化に関することは少し加えますけれども、もし少子化のことを議論するのであれば、私は専門家ではありません。今回の5人のメンバーには専門家はいないわけです。だから、専門でないことは発言すべきではないと思っております。しかし、今おっしゃられた最後の部分は書きますけれども。

福原会長 ありがとうございます。今、皆さんからご指摘がございましたので、専門調査会と事務局とともに、最後の修文をどうするか検討させていただいて、来年の報告にまとめ上げたいと思いますので、よろしく願いいたします。

山田委員からお話があったように、雲の上の話ではないかということは確かにあるのですが、まず雲の上でも雲をかいておかないとどうしようもないということがございますので、それから先は、ここにいらっしゃる皆様ではなくて、現場の企業のトップの方、あるいは中小企業であっても、組織全員の方等のご協力によってどのように発展していくことができるのかということにかかっておりますので、この中間報告が出ましても、引き続き皆様にアドバイスをいただいたり、協力をしていただいたりすることがあるかと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、有手会長代理からお願いします。

有手会長代理 この専門調査会中間報告につきましては、今までの当審議会の議論を踏まえ、具体的に企業がワーク・ライフ・バランスを推進する上で、直面する共通課題を捉えて、そしてきめ細かく各事例をとりながら、いい内容のものをつくり上げられたのではないかと考えています。専門調査会の皆様方、本当にご苦労さまでした。本当にいいものをつくっていただき、感謝申し上げたいと思います。

それから、今日、いろいろな委員の方からご議論がありましたけれども、ワーク・ライ

フ・バランスの問題が単なる労働政策という切り口だけでは済まなくて、福祉政策であったり、産業政策であったり、国民的な課題をここで議論するものですから、それぞれの方に100%満足するようなものがなかなかできないかもしれません。しかし、冒頭の渡辺局長のお話にもありましたけれども、ワーク・ライフ・バランスの問題が、福田内閣の主要施策にクローズアップされたということもございます。今までは余り脚光を浴びるようなことはなかったと思うのですけれども、いよいよ国民的な課題になってきている、これは非常にいい傾向ではないかと思えます。そういった意味で、今日の議論を踏まえながら、専門調査会の先生方には大変ご苦勞をかけますけれども、最後のまとめに向かって、ぜひがんばっていただきたいと思えます。私どももこの報告をいろいろな分野で活用して、これが少しでも実るようにしていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。大変内容の充実した専門調査会の中間報告をいただきまして、また、それに対して、お忙しい中ご出席をいただきました皆様からの貴重な意見をいただきましたので、再修正をさせていただきたいと存じます。これから先、皆様にさらにご審議をいただくことがあろうと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局から次の予定等についてご案内をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いします。

平林参事 今後の予定をご説明いたします。資料2「今年度の審議会の運営について（案）」というA4の一枚の資料をご覧ください。表の中ほどになりますけれども、3の検討スケジュールについてですが、本日11月30日が第9回の総会でございます。

この後、専門調査会の皆様には、本日いただきました貴重なご意見を参考にしながら、第5回、第6回と予定しております専門調査会で、さらにご検討いただきまして、最終報告を取りまとめていただきたいと考えております。本日ご欠席の方もいらっしゃいますので、第5回と第6回の方に最終報告案を委員の皆様にお送りさせていただきます。ご意見のある方はその際にお寄せいただきたいと思えます。事務的な詳細につきましては、事務局から別途ご連絡をさせていただきます。

また、今、会長からもお話のありました、次回第10回の総会についてですが、2月の下旬から3月上旬を予定しております。日程調整も含めまして、お忙しい中とは思いますが、ご協力をよろしく願いいたします。

以上です。

福原会長 このような進め方でよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

これで本日の議題は滞りなく終わったわけですが、これをもちまして、東京都男女平等参画審議会の第9回総会を閉会させていただきたいと思います。

本日は、ご出席ありがとうございました。

午前11時50分閉会