

男女がいきいき暮らせる

社会作りのために

男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会提言

個性をいかした多様な生き方が実現できる社会作り

旧来の価値観へのチャレンジ

男性中心の政策・方策決定の場へ女性の参画を促進するシステム作り

女性の意欲と能力の育成、社会進出への支援

社会貢献活動への男女の参加の促進

労働省婦人局

は じ め に

現在、我が国は、歴史的にみても、国際的にみても、経済的には非常に豊かな状況に到達しているが、経済的な豊かさだけでなく、国民一人一人が生涯にわたる自己実現を通じ精神的にも豊かさを実感できる社会を実現することが求められている。

そのような社会を実現するためには、個人については、男性、女性という枠にとらわれることなく、また、仕事中心の人生観等の旧来の価値観を見直し、多様な価値観、多様な生き方の中から、自らの生き方を主体的に選択できるような自律的な能力を身に付けるとともに、自分とは異なる考え方や生き方を受け入れる柔軟性を持つことが必

要である。同時に、公的制度、企業内制度などの社会システムについても、個人の多様な生き方の障害にならないよう構造的変革が求められている。

本懇話会においては、上記のような観点から、男女がいきいき暮らせる社会作りのために必要なことがらについて幅広く議論を重ね、今般5つの提言をとりまとめたものである。

この提言が、関係省庁、地方自治体はもとより、企業、各種団体をはじめとして国民各層に幅広く理解され、男女双方がいきいき暮らせる社会の形成に向けて何らかの貢献ができることを期待するものである。

平成5年8月

「男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会」 参集者

(50音順、敬称略)

- 有馬真喜子（横浜女性フォーラム館長）
○及川 昭伍（国民生活センター理事長）
大熊由紀子（朝日新聞社論説委員）
鹿嶋 敬（日本経済新聞編集委員）
小林陽太郎（富士ゼロックス会長）
佐藤 幸子（随筆家、山形・旅館経営）
浅間里江子（メディア・プロデューサー）
汐見 稔幸（東京大学教育学部助教授）
柴田 守（日本労働組合総連合会副会長、日本商業労働組合連合会会長）
スチュアート・W・カルコート（NHKチーフ・プロデューサー）
◎高原須美子（経済評論家）
津村 明子（大阪府立現代美術センター館長、大阪府立文化情報センター所長）
長谷山律子（レリアン常務取締役総務・人事部長）
前田 薫（伊勢丹ファイナンス人事企画担当部長）
松本 惟子（日本労働組合総連合会副事務局長、女性局長）
目黒 依子（上智大学文学部教授）
森口 祐子（プロゴルファー）
森山 寛（日産自動車取締役人事部長）
諸井 虔（秩父セメント会長）
安枝 英紳（同志社大学法学部教授）
山口みつ子（市川房枝記念会事務局長）
山野 和子（フォーラム・「女性と労働21」代表）
鷲尾 悦也（日本労働組合総連合会副会長、日本鉄鋼産業労働組合連合会委員長）

注）◎は座長、○は副座長

1 個性をいかした多様な生き方が実現できる 社会作り

対等なパートナーとしての人格の尊重

男女がいきいき暮らせる社会作りには、男女双方が、対等なパートナーとして互いの人格を十分に尊重することが前提となる。

個性的な生き方の主体的選択

男女を問わず、生涯を通じて、勤労、勉学、社会貢献活動その他余暇活動等を個性的に組み合わせ、トータルでみてバランスのとれた豊かな生き方をすることや、職業生活のみならず、家庭生活や地域社会へも参加するマルチ型人間として生きることが望まれる。このような生き方を可能にするためには、企業等の集団的行動や既存の価値観にとらわれることなく、自らの価値観に基づく生き方への自信を持つことが求められる。

個々人の選択に基づくライフスタイルの柔軟な受け入れ

個々人が生き方を主体的に選択できるようになるためには、多様な生き方が社会全体から認知され、柔軟に受け止められることが必要であり、また個々人が、旧来のものや自分とは異なった価値観や生き方を柔軟に受け入れることが必要である。

多様な就業パターンの企業への取り入れと評価

企業において様々な働き方を望む多様な人材を活用するためには、職住接近のサテライト・オフィス作りやフレックスタイム制等、多様な就業制度を用意すること、あわせて、教育や社

会貢献活動等のために仕事を中断した者、女性の再就職者及びパートタイム労働者等、終身雇用型フルタイム労働者とは異なる働き方を選択した労働者も、企業内に柔軟に取り入れ、適切に評価していくことが重要である。

柔軟な雇用管理システムに向けての検討は、民間企業のみならず公務部門についても必要である。

多様な人材の活用、社外活動についての評価

社会貢献活動経験者など多様な経験を有する者を企業の中に受け入れ十分に活用していくこと、一芸社員登録制度のように、趣味やスポーツなどの社外活動を評価していくことは、多様な人材がいきいきと働ける企業作りにつながるとともに、広くは社会全体における価値評価の多様化に役立つ。

また、大学入試選抜等において社会貢献活動や特定の分野の能力を評価しようという動きも同様に歓迎されるものである。

労働時間短縮などいきいき暮らすための条件整備

個性をのびし、多様な生き方を実現するための条件整備の基本は労働時間の短縮である。

また、男女が共に職業と家庭との両立を始めバランスのとれた生活を送ることができるよう、情報提供、体験的実習機会の提供などきめ細かな支援を行う中核的な拠点作りが望まれる。

2 旧来の価値観へのチャレンジ

固定的な役割分担意識の再生産の回避

男女の固定的な役割分担意識や固定的な男性観・女性観の解消の問題は、繰り返し指摘されてきたことであり、男女の生き方の選択に影響を与える大きな問題である。

「女の子だから、家事の手伝いをするように」「女の子は短大でいい、男の子は大学まで」「女の子に理工系は向かない」といった言葉かけや考え方など、子供の意識形成に影響するような立場にある親や保育者、教育者の言動や教科書などの教材が、固定的な男性観・女性観や男女の役割の固定化を再生産することになっていないか、日常生活を見直すことが必要である。

職業に関する女性の選択の尊重

現在、学校卒業後の女性が仕事を持つことは当然と考えられるようになったものの、出産育児期において女性が職業継続を選択する場合、あるいは育児期後に再就職を希望する場合には、家事、育児は女性の仕事という意識や実態が女性の自由な選択を阻害している。人生の様々な段階において、職業を持つことを選択する女性に対して、社会的な条件整備とともに、家庭、職場、地域において、身近な男女の十分な理解が必要である。

男性の家事・育児・介護への参画

家事・育児や介護等に、男性が参画することは、単に女性と負担を分かち合うだけではなく、新しい発見や達成感を得ることにつながる。

また、育児休業や介護休業を男性が取得することは、生活感覚が身につくなど長期的に職業生活上プラスになる点もあると考えられ、男性も取得しやすいような環境作りを推進することが望まれる。

報酬のない仕事の価値の再評価

これまでとはもすれば報酬がある活動（職業）が評価され、主として女性が担ってきた報酬のない活動（家庭における育児・介護など）への評価は十分ではなかった。また、このことは、このような仕事は職業として行われる場合の報酬の低さに反映しているとの指摘もあり、これらの評価の変革が重要である。

年齢に対する固定観念の払拭

「女は若い方がよい」といった性別による年齢に対する評価の違いや、「年齢が高くなると労働能力が低下する」といった年齢に関する固定的な考え方も様々な場面でみられる。企業の募集年齢を超えても応募し、意欲と能力を認められるケースなど、年齢が高くても新しい分野にチャレンジできる人は多い。年齢だけの理由で適正に評価されないということがないよう、年齢についての固定観念を払拭する必要がある。

男女の役割分担を前提にした社会制度の見直し

現在、無業又は所得が一定水準以下の配偶者は保険料負担なしに給付を受けられる年金や医療保険制度、税制における配偶者控除・配偶者特別控除制度、企業における配偶者手当等、男性が生計を維持し女性は夫の被扶養者であることを前提とした諸制度が存在している。これらの制度は、例えばパートタイム労働者の中には収入が一定額を超えないように就業調整をする者が見られるように、女性が本格的に就業することを抑制する効果を有している。したがってこれらの制度については、職業に関する女性の自由な選択を促す方向での見直しが望まれる。

3 男性中心の政策・方針決定の場へ女性の参画を促進するシステム作り

身近な地域での政治への参加

男女の主体的で多様な生き方を可能にする社会作りのためには、様々な分野における政策・方針決定に男女双方が参画することが不可欠である。

特に、政治参加は重要な課題であり、国政への参加はもとより、身近な地域で多様な活動実績のある女性の地方政治への参加が望まれる。

女性公務員の育成、職域拡大

国及び地方公共団体における女性公務員については、一層の職域の拡大や長期的な育成が必要であり、例えば、国際公務員としての日本女性の活躍などからみても女性の有する可能性を更にいかす余地は十分にある。

審議会委員等への登用のため女性の経験の評価

国や地方の審議会委員等における女性の割合の上昇に向けて、目標を掲げ具体的な努力が続けられているが、この目標の達成のため、委員の推薦団体における理解の促進とともに、学識経験者として生活関連分野に経験の深い女性の登用が望まれる。

ガラスの天井の解消に向けての企業トップのリーダーシップの発揮

企業における女性管理職の登用に向け、女性の昇進の障害になっている「ガラスの天井」（女性が昇進していく場合の目に見えない天井）を解消するためには、制度の整備だけでは不十分であり、企業トップによるリーダーシップの発揮が必要である。

政策・方針決定へ参加できるような人材育成の推進

政策・方針決定への参加を促進するためには、受け入れ側の体制の整備と合わせて人材の育成が必要であり、人材リストの作成の他、養成プログラムの開発や養成施設の整備について検討すべきである。

割当制、男女ペア推薦制の検討

政策・方針決定ポストへの女性の参加を進めるための暫定的措置としての「割当制」「候補者の男女ペア推薦制」の導入について検討されることが考えられる。当面、政党、労働組合等の自主的団体において、実験的に実施し、これらの経験を積み上げていくことも一考であろう。

議員中の女性の状況

区 分	平成 5 年 8 月現在			昭和61年 7 月現在	昭和50年10月現在	
	総 数	うち女性	女性の割合	女性の割合	女性の割合	
国 会 議 員	763人	52人	6.8%	3.8%	3.4%	
衆 議 院	511	14	2.7	1.4	1.5	
参 議 院	252	38	15.1	8.8	7.2	
地方議会議員	平成 4 年12月現在			昭和60年12月現在	昭和50年12月現在	
	65,360人	2,158	3.3%	1.6%	0.9%	
	都道府県議会	2,896	82	2.8	1.3	1.1
	市・区議会	20,276	1,232	6.1	3.2	2.0
	町 村 議 会	42,188	844	2.0	0.9	0.5

資料出所：衆院・参院各事務局、自治省調べ

4 女性の意欲と能力の育成、社会進出への支援

若い世代からの人生設計の必要性

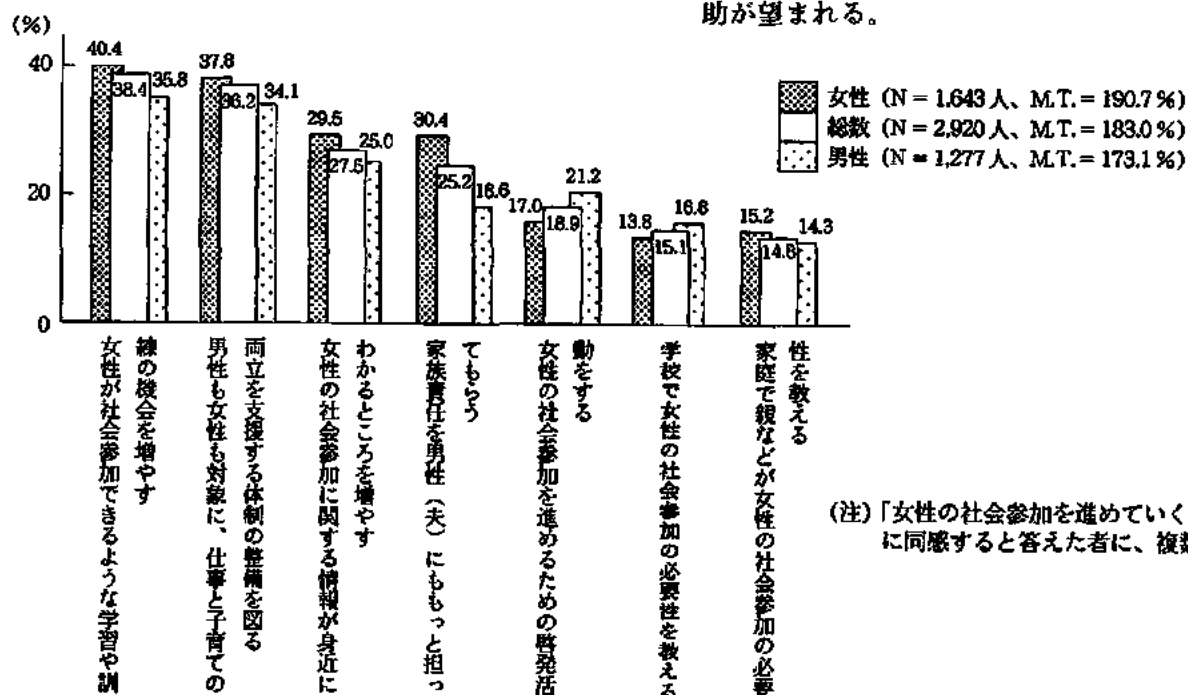
女子高校生、女子学生等若い世代に対しては、40代、50代になった自分が何をしているか、何をしたいのかを考え、育児期後の人生も念頭においた将来の人生設計の必要性があり、それを可能にするような情報提供が望まれる。

企業内における女性の育成

企業内における女性の育成については、長期的な視野に立った育成方針や直属の上司等の理解が必要である。また、女性自身にとっても、教育訓練を積極的に受講するなど自己啓発の努力が重要である。

また、組織内及び組織の枠を超えた女性のネットワークが有効である。

女性の社会参加に必要な対策



(注)「女性の社会参加を進めていく必要がある」に同感すると答えた者に、複数回答

起業支援等再就職女性への援助

育児期後などに再就職にチャレンジする女性等に対しては、女子再雇用制度の普及をはじめ、再就職援助のための事業が既に国や自治体で実施されているが、人材不足職種、専門技術を必要とする職種等、就職に結びつく、将来性のある職種についての能力開発機会の提供や、自ら事業を起こすことを希望する女性への支援を含め、多様な援助を行うことが必要である。

地域相互援助活動への期待と援助

育児等のサービスを受けたい者と、サービスをしたい者を結びつける地域相互援助活動は、地域における男女の社会参加の一形態であると同時に、仕事をはじめ様々な分野で活動する女性への支援策として期待される。これらの諸活動の自主性、安定性を確保するための適切な援助が望まれる。

5 社会貢献活動への男女の参加の促進

当たり前に参加できるような環境作り

誰もが、社会貢献活動に当たり前に参加できるような環境作りが重要であり、活動への自然な参加を広範に促すため、子供に対して早い時期から活動に対する興味を与えていくことが考えられる。

また、社会貢献活動の本旨からみても、行政の発意や音頭取りによるのではない、個人の自発的、主体的行動であることが重要であり、活動しない人に対してマイナスイメージを与えることはあってはならない。

地域コミュニティ作りへの参加から

社会貢献活動は、社会福祉、教育、環境、国際貢献等広範囲にわたるが、参加の具体的な第一歩として、まず身近な地域コミュニティ作りへの参加が考えられる。

情報提供など活動への参加支援

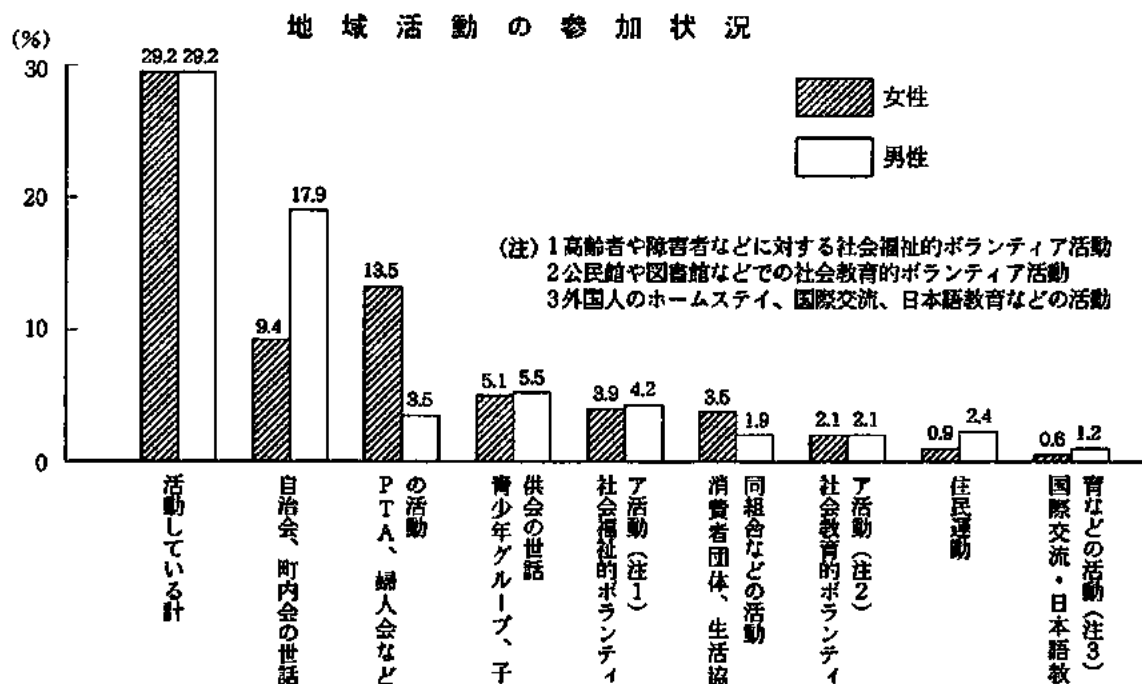
参加する意欲はあっても方法がわからない人のために、各種情報の提供や、活動内容、時間、場所等活動をコーディネートする人材の配置などの様々な支援策も必要である。

NGOの役割の評価と人材の育成

社会貢献活動においては、行政や企業のみならず、NGOの役割が重要であり、NGOが果たしている役割を再評価する必要がある。また、今後の発展のためにNGOのリーダーの育成が重要なポイントと考えられる。

ボランティア休暇や経済的援助等企業の支援

社会貢献活動に対する企業の経済的援助は重要である。また、社員の社会貢献活動については、企業の音頭による集团的参加というよりは、ボランティア休暇制度の導入等個人の人格をいかに視点からの企業支援が望ましいと考える。



資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(平成2年)

