

〔経済学会学術講演会〕

2009年11月30日 14：40－16：10 九州国際大学K I Uホール

男性と女性の統計論

—— ワークライフバランスを考える ——

伊 藤 セ ツ

野村経済学部長 学生の皆さん、こんにちは。経済学部長の野村政修です。本日は伊藤セツ先生をお招きして経済学会学術講演会を開催することとなりました。伊藤先生は社会政策学会代表幹事を歴任された大変有名な先生でいらっしゃる。これまで長い研究生生活を歩んでこられ、幾つかの単著をはじめ多くの業績を積まれた先達でいらっしゃいます。伊藤先生は消費生活や生活経済といった分野で研究を進められてこられました。生活経済ということになりますと環境経済にも関係してくると思います。最近ではリーマンショック後の特に深刻な不況と関わって派遣労働者問題や貧困問題もクローズアップされています。伊藤先生はこの分野においても研究を進めておられまして、貧困の女性化の問題やジェンダー問題についても研究を進めてこられました。今日は、このような高名な先生のお話を、しかも本学のカリキュラムにおいて手薄な分野のお話を聞くことができるめったにない機会であります。学生諸君はしっかりと聞いて心に留めてください。

本日、伊藤先生をお迎えして講演会を開催できますことは大変喜ばしいこととであります。伊藤先生、どうもありがとうございました。

伊藤セツ 伊藤でございます。今日このようにして皆さんの前で話できることを大変楽しみにしてまいりました。パワーポイントの資料を印刷してお配りしておりますが、主に前の画面を見ながら話を聞いて頂きたいと思います。今ご紹介いただきましたように現在は名誉教授ですがこの3月に退職するまでは毎週学生さんに7コマも授業をしておりました。しばらく講義をしていないので今日は楽しみです。では始めさせていただきます。

はじめに：講演の概要と順序

まず講義の概要をお話します。私たちは日常生活をする中で仕事とか生活に関するいろいろな政府統計を目にすることがあります。最近ワーク・ライフ・バランス、これは「仕事と生活の調和」という意味ですけれども、政府や企業からも注目されております。何故注目されるかという、仕事と生活がアンバランスな状態があるからです。どうしてそれがわかるかという、このことを政府統計が示しているからです。そのこともお話します。

家庭を単位としてみた場合、夫妻でワーク・ライフ・バランスがとれないのは、男性と女性との間で働き方や生活の仕方に違いがあるからです。これを男性と女性の統計（統計の中には男性と女性とに分けられるもの、男性と女性とに分けられないもの、分ける必要のないものがありますが、そのうち男性と女性に分ける必要のあるものについて）のどのような統計を使ったらそのアンバランスがよく見えるかということを、「ジェンダー統計」という視点からお話したいと思います。両性のワーク・ライフ・バランスとジェンダー統計とは何なのかということを、いろいろな統計の中から生活時間統計を例にとってお話したいと思います。

順序として6点にわたってお話します。まず、ワーク・ライフ・バランスという言葉が政府や企業によってどのように説明されているかと、これが第1点目です。それから第2点目が、ワーク・ライフ・バランスに関する政府統計に

どのようなものがあるかをみておきたいと思います。第3点目に、男性と女性にとってのワーク・ライフ・バランスは意味が違うということ。第4点目に、それをジェンダー統計という視点から見るというのはどういうことかについてお話します。5点目には生活時間統計を例にとってお話します。6番目にワーク・ライフ・バランスを生涯という視点から考えます。

私は先ほど学部長が仰ったように70歳で大学を停年退職しましたので生涯の終わりの方なんですけれども、この年になって振り返って見る生涯時間のスパンというのは皆さんには想像もつかないでしょうが、その辺のお話もしたいと思います。それでは本題に入りたいと思います。

1. 仕事と生活との調和とは何かについての厚生労働省による説明

まず初めに、仕事と生活との調和とは何かについての厚生労働省による説明を紹介します。これ（スライド4）は厚生労働省のホームページからとってきたものなんですけれども、私が考える仕事と生活とはちょっと意味が違うんですね。政府の説明が研究者の説明と違うというのはざらにあるのですが、皆さんにとって生活とは何でしょうか。生活の中には仕事は入らないのでしょうか。生活は1日24時間ですからその中に仕事も入るわけです。「仕事って何？」といった場合、それは曖昧な言葉なわけです。「仕事で忙しい」という場合には、家事も仕事に含めて忙しいということもあります。また給料をもらっている仕事も自営業の仕事もどちらも仕事でありまして、仕事と一口にいてもとてもあいまいな用語です。

ともかく仕事と生活の調和について厚生労働省が何を言っているかをみてみましょう。「仕事というのは暮らしを支えて生きがいを見出すもの」というのですが、これを真に受けられますか。仕事というのは必ずしも生きがいや喜びをもたらすものとは限らないのです。私も40年間常勤で働いてきましたけれども、仕事がいつも喜びをもたらすとは限りませんでした。苦しみをもたらす事

だってざらにあるし、苦しみの方が多いかもしれない。仕事を全部生きがいだとは思えない。でもこれは政府の見解ですから、仕事は生きがいをもたらすものであると簡単にいっています。仕事とは生きがいをもたらすものとは限らないし、厚生労働省が仕事といっているのはお金が入ってくる社会的分業における仕事だと思っているということは分かりますが、近隣とのときあひも暮しに欠かすことのできないものともいっています。それは当たり前ですね。家事をやらないと快適な生活はできません。家の中も足元が滅茶苦茶になります。育児も、子どもがいないか、子どもを産まないと決めた人には関係のないことですけれども、多くの人が育児を経験しています。子供が成長していくというのは生活の中で大切なことです。近隣との付き合いも生活には欠かすことのできないものです。若い皆さんには理解できないかもしれませんが、私は本当にそうだと思います。このように収入を伴う仕事、そうでない仕事、厚生労働省は後者を生活と呼んでいるらしいのですが、その充実があってこそ人生の喜びや生きがいは増します。

しかしながら、かなり多くの人が育児を経験していないし、近隣との付き合いなど生活に関することができていないと厚生労働省はいっています。現実の社会には安定した仕事に就けず自立することができない人たち、大卒、高卒で内定を取り消されてしまった、そういう人たちがたくさんいます。この人たちは経済的にはどうすればよいのでしょうか。一方、仕事に就いている人は仕事で疲れてくたくたで、精神的にも障がいを感じている人たちもこの日本にはたくさんいます。それから仕事と介護などの両立に悩んでいる人たちもいます。その多くは女性と考えられますけれども、こういう人たちの仕事と生活のバランスがとれていないということになります。このように仕事と生活との間の問題を抱える人が多く見られます。だからこれを解決するためにワーク・ライフ・バランスを実現しなければならないと、厚生労働省は言っているわけです。

そういうものが実現した社会とはどういうものかなっていうと（スライド5）、さっきいったことの反対なのですから、就業によって経済的自立が

可能な社会、母子家庭の母親が就業できること、非正規とかアルバイトとかいって十分なお金が得られていない不安定雇用、同じような仕事をして安い賃金で差別されてしまう不公正な処遇、こういうことのない社会です。つまり能力、知識の開発ができる機会のあることがバランスのとれた社会の条件であると厚生労働省はしています。そして健康で豊かな生活のための時間が確保されている社会がよい社会なのだと。仕事でくたくたになって死にそうになっちゃったとかもう起き上がれないということではない、精神的にも健康でゆとりのある時間が確保できる、こういう社会だとしています。

ここで「時間」というのが出てきますね。私たちは1日24時間1年365日という生活時間を基準にしてずっと生きてきているわけですから、そういう時間を確保するためには労働時間関連の法令をきちんと守ること、年次有給休暇の取得を促進することが大事です。政府の考えなのですけれども、こういうものを前提にしても決して生産性が低下することがないようにともっています。それから多様な働き方や生き方が選択できる社会、このことは大分前からいわれていて、特に子育て中の女性がいろいろな働き方を選べればいいですねといわれています。中高年期になって、もうこれ以上働けない、もう少し楽な働き方はないかなというライフステージにおいて特に、多様な働き方ができる基盤が整備されているのがワーク・ライフ・バランスのとれた社会であるといっています。

2. ワーク・ライフ・バランスのための政府の施策と実際

わたしには政府の説明で引っかかるところが幾つもあります。基本的によいことを言っているのですが、言っているだけではだめで、実現のための指針が必要だと、もう2年も前（2007年）からですが、「官民トップ会議」というものを開いて仕事と生活のバランスに関する行動指針のようなものを作ったわけです（スライド6）。その中で何故生活と仕事のバランスが必要なのか、また

そのために企業や役所がどのような役割を示すべきかを述べています。そして行動指針として14もの数値目標を挙げています。

そこで皆さんにお配りした資料を見ていただきたいのですが、最後のところに2007年の現状と2017年の目標値とを対比しています。例えばフリーターの数というのがありまして、2007年には187万人いましたがこれを10年後の2017年には144万人にするとっています。また女性が第1子を出産する前後の時期に仕事を継続できないという現実があります。女子学生は大変苦勞して就職活動をして自分の望むところに就職できたとしても、そのあと結婚して最初の子どもが生まれたときに前の仕事を継続できる人は38%しかいません。それを10年後に55%にまで高めようとしています。でもまだ半分近くの人には継続できないような目標です。こういう数字を見るとなんとなく興ざめます。男女の育児休暇取得率という統計があります。仕事を継続して出産した女性の72.3%がとってはいますが、それだけに留まっているのですね。それを10年後にどうしようとしているのか。女性の80%と書いてありまして、男性は10%にしようという目標があります。この数値がワーク・ライフ・バランスに向けての10年後の目標だってっているわけです。

このように見るとなんとなく物足りないという感じになるわけですが、ともかくこの現状を示す数値をどこか引き出してきたのでしょうか。これは様々な政府統計から引き出されています。その他のワーク・ライフ・バランスに関する指標もそのほとんどが政府統計から引用されています。例えば先ほど挙げましたフリーター数は総務省『労働力調査』に依拠したとっています。また6歳未満の子供に在る男性の家事育児に関する統計はどこからわかるのでしょうか。これについては総務省の『社会生活基本調査』からとってきたとっています。これは日本の生活時間に関する唯一の政府統計です。このように政府統計はワーク・ライフ・バランスの現状認識にも目標設定にも使われているんですね。その政府統計の数値には、男性と女性に分かれているもの、そうでないもの、そもそも性別とは関係のないもの、とがあります。育児休業

の取得率は男性と女性に分けています。もしこれを男性と女性とをまとめて取得率を示すとどうなるでしょうか。なんだかさっぱり良く分からないということになると思います。フリーター率などというのは男女に分けていません。統計の中には住宅統計のように男女には分かれなないものがあります。厚生労働省は「父親のワーク・ライフ・バランス応援サイト」というものをわざわざつくっています。これは政府が2007年からいろいろやってはみたものの、父親のワーク・ライフ・バランスの方がなかなかうまく進まないからでしょう。このサイトに次のようなことが書かれています(スライド8)。

厚生労働省は、勤労者世帯の約半数が共働き世帯になっている(勤労者世帯というのは政府統計の用語ですが、給料をもらっている世帯を勤労者世帯といいます。農業だって漁業だって勤労者だと思いますがこの中には入りません。過半数が共働きとはいってもどのような共働きかはここでは分かりませんね。奥さんがフルタイムなのかパートなのか分かりませんが、その中で父親も含めて子育てができ家族で過ごす時間を持てる環境作りが求められていると考えています。現状がそうでないから求められているといっているわけです。調査によると男性の約3割は育児休業をとりたいと考えています。では7割は考えていないのですね。

私の教え子に最近子どもが生まれまして、その夫が官庁勤務ですが育児休業をとりたいと思いました。奥さんが出産退院後1週間は家事もできませんから、そのことを申し出たところ、「おばあさんとかほかに手伝ってくれる人はいないんですか」といわれたそうです。「この制度にはそんな条件はついていないでしょう。私が育児休業をとりたいと思っているんです」といったところ、これまた「前例がない」といわれたそうです。この方は「前例がないんだったら取得率を上げるために是非ともとってやろう」と思ったそうです。男性の育児休業取得率は1.23%に過ぎません。育児休業の取得を希望している人は3割に過ぎませんし、父親が家事育児に関わる時間はきわめて低い水準に留まっています。このことは『社会生活基本調査』に示されているのですけれど

も、約3割の若い父親が本当は育児休業を取って子供と一緒にいたいだけでも意思表示できないということだと思います。そのことによって男性の希望が叶えられていないだけでなく、女性に家事や育児の負担がかかってきます。そしてこのことが女性の継続就業を困難にしていますし、少子化にも繋がってきます。だから政府は女性が安心して働きつづけるためには男性のワーク・ライフ・バランスが必要だといったのですけれども、少子化の原因になるから男性も育児や家事に時間が割けるようにし、そのことによって女性が安心して働きつづけられるようにしなければならないという考えのようです。

男女の働き方の違いは働き盛りの男女の賃金格差と退職後の年金格差を拡大させます。私は常勤の教員でしたので、男女の賃金格差は少ない方です。私は育児休暇を取りませんでしたが出産休暇は取りました。もし第1子が生まれたときに仕事をやめていたらどういうことになったかと考えると、夫と私の年金の額に大きな格差が生じたと思います。世間の企業をみてみますと男女の賃金格差のあるところが多くあるわけです。雇用機会均等法というのはありますが実際には男女間にいろいろな差があります。

3. 女性と男性の統計（ジェンダー統計）について

私は「男性と女性の統計」といういい方をしたいと思います。専門用語ではジェンダー統計といいますけれども、一般的には男性と女性の統計で通じると思います。なおジェンダー統計は通常は、男性と女性を逆にして「女性と男性の統計」と日本語で云っています。

ジェンダーというのは何かということも簡単ではないのでこれをお話するだけで随分時間がかかります。ジェンダー論だけで2単位とか4単位という講義があるくらいですから。ここでは簡単に説明しましょう（スライド10）。

セックスというのは生物学的に区分されている性：男女ですけれども、自然の性別には解消しきれない問題があります。家事は女がやるものという考えは

自然的な性別で決まっているものではなく、歴史のおよび文化的経緯から社会的に形成された性別、男らしさ女らしさとか役割分業といったものも、生物学的性から区別して社会的・文化的性別、つまりジェンダーと一応今の段階で呼んでいます。

しかし、男らしさ女らしさというのも本当に社会的に形成されたものだけか証明しきれないところもあります。たとえば私の孫の男の子は言葉が言えるようになったとたん、電車をみると「あっ！でんしゃ！」というんですけれども、女の子は電車が窓から見えるところに住んでいても言葉がいえるようになったとたん「あっ！でんしゃ！」とはいいませんでしたね。これも社会的に形成された差異かどうかというのはちょっとわからないんですけれども、それから個性の問題もありますからね。また男の人は大体こういうことを、女の人は大体こういうことをするという性別役割分業の形成をジェンダー役割と呼んでいます。

男性と女性の統計は英語では「ジェンダース・タティスティクス」です。これは統計の作成にあたって男と女に区分して数字をとる、分けられるものであっても分離が困難で分けてないものもあるんですけれども、男女区別があるというだけではなくて、問題のある男女の状況の把握とかその改善に繋がるようなことを認識して作成する統計のことです。統計という場合、数値ばかりではなく図表のことも指します。

自然的でなくて社会的に形成された性別に配慮して、そこに生じてくる問題、たとえば先ほどいったように男女は同じように働いても女性の方が経済的に弱いということはジェンダー問題です。ここでは生まれながらの性別の問題ではないんですね。課題を解決するにあたりどうして、どうしてそれらの問題が生じたのかの原因を解明すること、あるいはこれらの問題を放置した場合どのような結果になるかを予測するために、統計を作ったり加工したり批判したりすることを含んだ統計の扱い方をジェンダー統計論といいます。

いつ頃からこういういい方ができたかというと、あまり古いことではありません

せん。1975年国連の国際女性年というのがありました。その頃から欧米や国連を中心にジェンダー統計運動が展開されました。これは開発途上国の女性の多くが水汲みだとか巻き割りだとかをやっている日本のように雇われるという機会が少ないものですから、これらの女性たちの経済的活動がどのくらいなのか目に見えないという現象を考える中で出てきた運動で、世界的な関心を集めてきました。

ジェンダー統計には欧米を中心に関心を集めてきましたけれどもなかでもスウェーデンが特に熱心でした。今も熱心ですがスウェーデン中央統計局が *Engendering Statistics: A Tool for Change*¹ という本を出しました。これは国連統計部でも活躍していたビルギッタ・ヘッドマンという女性が中心になって出した本です。日本を含めて世界主要国で翻訳が出ていますが、ジェンダー統計を使って男女間の格差に関して存在するいろいろな問題を変えていこう、変革の道具にしようというものです。先ほどのワーク・ライフ・バランスにもいろいろ問題があるから政府が取り上げたわけですが、そのような問題を解決するための道具としてジェンダー統計を利用しようといったわけです。

4. ジェンダー統計視点の応用

この本は、ジェンダー統計の課題として次のようにいっています。まずいろいろな問題が生じる背景として何があるのか、そのまま放置しておくとういう結果になるのか（スライド11の考え方）。たとえばワーク・ライフ・バランスを政策として取り上げなければならなくなる。

例えば世界には字の読めない非識字者が多くいます。日本ではあまり考えられないことです。その多くが女性であって文化の享受に恵まれません。また高

1 ビルギッタ・ヘッドマン、フランチェスカ・ペルーチ、ペール・スンドストローム 著、伊藤陽一、中野恭子、杉橋やよい、水野谷武志、芳賀寛訳『女性と男性の統計論－変革の道具としてのジェンダー統計論－』1998年、梓出版社。

等教育など学問領域においても男女の偏りがある。これは開発途上国を問題にしているんですけれども男尊女卑の考えに立つ文化圏が多い。宗教的理由から女性の教育を奨励しない。それから女性は男性と比べて低年齢で児童労働や結婚を強いられる文化圏がある。そうすると世界の蓄積された知識、教養へのアクセス機会が女性から奪われてしまいます。世界の情報から立ち遅れる。情報化社会において女性がリーダーシップをとることが困難になる。開発途上国にも階級はありますから一部の優れた女性は先進国の女性よりも目だっているのですが、全体としてみると男性支配の文化となっています。教育において不利な状況にあるわけですから、男性と同じような仕事に就けない。女性は底辺の低賃金労働者になる。日本のワークライフバランスの問題についても男女の性別分業に関する社会通念が根強いことが背景としてあります。女性が男性と同じように働くことは限界がある（スライド12）。

ワーク・ライフ・バランスに疑問を持つという意見があります。男性の過重な働き方を切り崩すのは容易ではない。私は女子大の先生でしたから教え子は女性なんですけれども、教え子の結婚式に呼ばれて男性の働きかたをみるとこれは容易ではないと思います。上司の方が祝辞の中で「彼はとても優秀な人だから奥さんも内助の功をもってますます彼が活躍するように助けてください」などといいます。私は祝辞の中で「彼女はすばらしい卒業論文を書いてとても才能のある人ですから、彼女の能力がさらに伸ばせるようなすばらしい家庭を築いてください」などというのですが、内心難しいなと思います。

今育児休業には所得補償が十分ではありませんから、一般に男性のほうが給料が高いので給料の低いほうが育児休業をとらないと生活が成り立たないという状況があります。このまま放っておくとどうなるのでしょうか。目標自体が低いのに男性の育児休業取得率は上がらない。男性の取得率が低い背景にはこういう事情があります。男性は長時間労働で働きすぎ、女性は家事労働などの無償労働を強いられてアンバランスな状態が解消されないことになります。この解消を目指した政府の目標数値も、先にみたようにそもそも低いもので

す。一般的に言えば男女共同参画の推進、男女同等賃金の推進ですが、高いレベルでの平等はなかなか方針としてたちません（スライド13）。

日本の場合年齢階層別経済活動率はM字型を描いています（スライド14, 15, 16）。このことは皆さんよく聞くことだと思います。このように経済活動率のM字カーブというのは出産前後の20代後半から30代半ばまでに働く女性の比率が下がるということです。M字カーブを描くというのはよその国でははっきり見られません。よその国がそうでないのなら役割分業という通念は日本に特有のものなのかと考えられます。日本は収入を得る仕事と家事育児との役割分業という通念の強い文化圏であると言い切れるかどうか。

日本は東アジアの文化圏ですから中国もこの中に入るのですけれども、このような役割分業は中国には当てはまりません。中国は歴史的背景が違ってきます。日本では女性が子育てをする、子育て期には女性は家庭に入るという観念が強い。考え方ばかりではなく実際に私たちの子育てや私の娘たちの子育てを見ていると、考え方とは別の問題があると思います。家庭に入ることが良いとか悪いとかいうつもりはないんですよ。私は子どもを保育園に預けて産休明けから働き出しましたからその体験から見ても産休明け直後から女性が働きに出るのが必ずしも良いとは思えないんです。私の頃は育児休業というのはありませんでしたが、でも育児休業があれば良いのかというと私自身結論が出ていません。やはり母親から子どもが生まれてきて、父親と子供の関係よりは母親と子どもの関係は密なわけです。母乳が出ている間は母親が子どもとは家庭にいるのが良いかと思います。

女性は長く勤めても賃金の上昇や昇進が望めない。保育園も待機児童がいっぱいいます。待機児童の問題を今の政府はどう解決するのかというと、保育園を増設するのではなくもっと詰め込んでしまおうというわけですからこれかどうかと思います。したがって女性の経済活動率はM字型を描いて女性が家庭にいるということになってしまいます。したがって男女の生涯の生活時間、生活行動様式に大きな差が出てきてしまいます。

私の初期の頃の教え子はもうすぐ60歳くらいになるのですが、この間ちょうど50歳になったという方と卒業以来はじめて会いました。その方はとても憂鬱そうな顔をしていました。「どうしたの。私が教えたその学年では一番良い卒論を書いたのに・・・」と聞きました。すると彼女は「私は就職後同じ職場の男性と結婚したんですが、結婚後同じ職場にいることはその当時認められませんでしたので私は仕事をやめたんですよ。その後パートに出ました」。「あなたほどの人ならよほど中身のあるパートをしたんでしょうね」。「いいえ、そうでもないんです。でもそのパートも辞めちゃいました」。「どのくらいお金を稼いでいたの」。「夫の扶養家族でいられる程度です。そのほうが得ですから」。これは今問題になっている「扶養控除」のことです。あの優秀な女性にしてこうだったのかと思いました。彼女は続けました。「この頃からだの調子が悪いです」。それで私は「演劇でも一緒に見に行きましょう。演劇見た後お茶を一緒にのみましょう」ということで、いろいろな話を聞きました。

彼女は50歳まで生きてきて、同じ年齢なのに夫との間に生活様式の大きな違いがあるということです。「彼はどういう生き方をしていますか」と聞いたら、「彼はたくさん働いて毎日夜遅く帰ってきます。まるで母子家庭のようでした。子ども達は大学生と高校生になりましたが、子ども達が大きくなった今、このような生活様式の差をどうなのかと思い始めています・・・それで先生はどこかで講演することはありますか。聴きに行きたいです」というので、「もうすぐ12月にあるけれど出席してもよいか主催者に聞いて見てください」といいました。その後主催者に問い合わせたら出席しても良いということでしたので今度聞きに来るそうです。50歳代の教え子を何人か誘い合ってやってくるそうです。彼らは何かを求めているようです。何か物足りないようです。女性の継続的な経済的自立が困難で、賃金、生活行動様式、年金額に男女差ができる。このことが高齢期の単身女性の貧困に拍車をかけることになります。

では女性の経済活動率の国際比較統計をみてみましょう。(スライド15) 日本のグラフをみてください。男性の経済活動率はずっと高く50歳代後半から

下がってきます。女性の場合はM字型です。韓国は日本ほどではないけれどもM字型です。韓国は日本と同じ儒教の影響を受けた文化圏です。中国の場合このようなカーブを描きません。フィリピンもM字ではありません。インドネシアもM字ではありません。カンボジアは女性の経済活動率が男性よりも少し高くなっています。産油国のクウェートはどうでしょうか。グラフを見てください。スリランカは女性の経済活動率が低いですね。イランイスラム共和国はどうでしょうか。女性が働いているということの定義にもよりますが、経済活動率は低くなっています。ただし経済活動率というのは賃金を得られる活動だけとは言い切れないところはあります。これは定義の問題です。

ではヨーロッパはどうか（スライド16）。フィンランドは男女間でほぼ一致しています。ドイツ、これは昔の東ドイツが底上げしたのだと思います。イタリア、スペインなどもM字型にはなりません。これをみても日本のM字型が強いというのは確かに数値で裏付けられるわけです。このグラフはジェンダー統計の分かりやすい典型です。

5. 生活時間を考える

その次に生活時間をみながらジェンダーアンバランスとワーク・ライフ・バランスを考えてみましょう。皆さんは生活時間について考えたことがありますか。生涯の生活時間を男女あわせて、といっても平均寿命が違いますからあわせるのはよくないんですが、人生80年とします。今80年といえば、高齢の方に怒られますね。以前、講演に行ったとき「人生80年」といったら聴いている人の中に80を超えた人がいっぱいいて、「私たちはどうなるんだ」と怒られたことがあります（スライド17）。

ここではまあわかりやすく人生80年、生涯の生活時間を70万時間として1日の睡眠時間を7時間と仮定しますと、20万時間の睡眠時間を引いた50万時間はみなさんが目を覚ましていることになります。女性の方が寿命が長いですから

平均すると男性よりも6万時間も長く生きていることになります。人生50年時代は43万8,000時間でした。私の母は40歳になったとき、「私はもうおしまいだ」などと言っていたのを覚えています。

日本語では生活時間といいます但英語ではTime UseとかTime Spent, Time Allocation、あるいは、Time Budgetといいます。Life Timeなんていいません。「時間を使う」、「時間を配分する」、「時間を支出する」ということになります。皆さんはこれまで人生でどういうものに時間を使ってきたか考えてください。石川啄木は20万時間しか生きないで26歳で死んだけれども、あれだけの作品を残しました。モーツァルトは30万時間で死んだのにあれだけのすばらしいものを残しました (スライド18)。

生活時間は生理的時間、収入労働時間、家事育児介護時間、社会的活動時間、文化的活動時間、とかに分かれます (スライド19)。『社会生活基本調査』のデータを基に家事労働時間の国際比較をしてみましょう (スライド20)。日本の男性は平日27時間、女性は3時間、どちらも雇用者に関するデータです。米国の男性は日本の5倍くらいの時間を家事労働に割いています。ドイツでも平日に2時間くらいやっています。女性も家事に多くの時間を割いていますが、男性は2時間も費やしています。日本は男性の6倍もの時間を女性が家事に費やしています。こういう事情を考えると日本のM字型とか社会通念というのも納得できます。

世界の人の生活時間を把握するということに国連はとても力をいれて調査をやっています。国連のこのような活動が世界の生活時間調査を活発にしています。国連機関でインストロー (INSTRAW) というのがあります。そういう機関が先頭にたって世界の国に生活時間調査をやろうと呼びかけています。国連が指針として生活時間分類というものを作っています。しかし生活時間分類というのは国によって文化的背景が違うわけですので、統一的概念を持ち込みにくいということがあります。たとえばモンゴルでテントを建てたりしまったりする時間をどう扱うのかといった問題です。難しいことですが比較のために強引に統一生活時間分類というものを作っています。

こうして各国の生活時間統計が作られますが、生活時間の各部分に対して報酬が支払われるかどうかについて国連が大変注目するんです。どうしてかというと、払われない労働に従事している人の性差をみているんです。Unpaidな労働は人々が快適に暮していくためにまた次世代を育てるために有益であるということを示すために、生活時間統計からこれらを取り出してお金に換算したらどうなるかということをやっているんですね。このUnpaid労働の性差は大きなものです。収入を得られない労働はどこの国も女性が多くやっているんです。それぞれの人が生涯を通して満足できるには生活時間をどのように使ったかが関係していることが多のです。

6. 生涯生活時間とワーク・ライフ・バランス

1日あたりの生活時間だけでなく生涯生活時間という視点もワーク・ライフ・バランスの中に入れてもいいのではないかと思います（スライド23, 24）。そこで総務省の『社会生活基礎調査』からモデルを作りました。これは私たちの共同研究者である日本女子大学の天野晴子先生が作ったものです。男性の生涯生活時間は次のようになっています（スライド23）。収入労働時間は20歳くらいからずっと上がって行って定年くらいまで続きます。社会的文化的な生活時間は忙しいといいながら結構とってて仕事をやめたとたんぐんと上がるわけです。ですから仕事を辞めたときになにをやるか考えておかねばならなくなります。男性は定年になっても家事労働をあまりやっていません。

一方女性はいろんなモデルが作れます。女性の学生さん達もこれから仕事を持って生きたいと思っている人が多いでしょう。「常勤継続パターン」についてみます（スライド24）。女性は男性と同じように働いているように思われますが男性のほうが少し長く働いています。社会的文化的な時間は男性より少なくなっています。仕事をやめる時期になると女性のほうも上がってきます。私も大学教員を定年になって辞めて分かることですが、いかに収入労働時間は人を

束縛しているかということです。家事的時間は男性よりも多いのですが、私たちの調査によれば女性は実はもっと家事をしたいと思っているのです。男女とも労働時間では収入労働時間が最大となっています。家事労働は男性の方が生涯でみても極端に少ないです（スライド25）。

いろいろな状況を考えて仕事と家事の両立は難しいと思われるので、出てきたのがワーク・ライフ・バランスの目標なんですね。男女共同参画時代ですから、女性も男性も自分の生活時間を自分自身満足感をもって生きることが大切です。ライフステージのそれぞれの段階で自分自身の価値観をもって生きることが大切です。そのためには政府の力も借りなければなりません。ライフステージの各段階において偏りがあっても生涯時間を通じてワーク・ライフ・バランスがとれるという考えも成り立つとも思います。個人の自己実現と他者との共生を、生涯を通じて全体として実感できるようであれば良いのではないのでしょうか。ワーク・ライフ・バランスは多くの人が満足できる社会を作ることにあるのではないかと思います。

おわりに

そこでワーク・ライフ・バランスの条件を満たす社会について思い描いて見ましょう。そしてその重要な指標をジェンダー統計を使って評価してみましょう。別紙の資料を見てもわかるように、これは近い将来に実現することは難しいようです。しかし皆さんはこの先の生涯についてジェンダー統計を使ってワークとライフを考え、生涯の生活時間のなかでどのような時間の使い方をしたらワーク・ライフ・バランスがとれているのかを考えて行っていただきたいと思います。男性も女性も調和のとれた人生を送ることができる社会になるとよいと思っています。みなさんは統計学も学んでいるでしょうが、単に数理としてではなく、現状を変化変革するツールとして、ジェンダー統計のことを記憶にとどめていただければと思います。ではこれで私の話を終わらせていただきます。

配布資料

九州国際大学経済学会講演 2009.11.30(月) 14:40-16:10

男性と女性の統計論 ーワーク・ライフ・バランスを考えるー

1

昭和女子大学名誉教授
伊藤セツ

講演の概要

2

- 私たちは、日常、仕事や生活に関する種々の政府統計を見聞きし利用しています。
- 近年、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が政府や企業からも注目されていますが、アンバランスな実態は政府統計が証明しています。
- その際男性と女性の働き方と生活の仕方の相違が問題になるので、男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点が必要になります。
- 両性のワーク・ライフ・バランスとジェンダー統計とは何かを生活時間統計を例にお話しをします。

講演の順序

3

1. 政府の、仕事（Work）と生活（Life）のバランスについての説明
 2. WorkやLifeに関する政府統計はいろいろある
 3. 男性・女性にとってのワーク・ライフ・バランスは同じではない
 4. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点について
 5. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー統計を考える
 6. WLBを生涯生活時間のスパンで考える
- 講演のまとめ

1. 仕事と生活の調和とは(厚生労働省の説明)

4

- 仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。
しかしながら、現実の社会には、
- 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
など、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。
それを解決する取組が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現です。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/towa/index.html> (2009.11.15アクセス)

1-2 仕事と生活の調和の実現した社会とは

5

- ①就労による経済的自立が可能な社会
若者、母子家庭の母親の就業、正規雇用、公正な処遇や能力開発機会の確保
 - ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
労働時間関係法令の遵守、年次有給休暇の取得促進、時間当たりの生産性も高いこと
 - ③多様な働き方・生き方が選択できる社会
子育て期、中高年期、といったライフステージで多様で柔軟な働き方ができる、それに対応した社会的基盤が整備されていること
- 以上三つの条件を満たす社会（厚生労働省の要約）

1-3 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

6

2007年12月18日、「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、政労使による調印の上、決定されました。

- 憲章は、国民的な取組の大きな方向性を示すもので、いま何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割を示しています。
- 行動指針は、企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示すもので、社会全体の目標として年齢階層別就業率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の就業継続率など、14の数値目標を設定しています。〔別紙1〕

2. WorkやLifeに関する政府統計はいろいろある

7

〔別紙1〕

- 別紙1の、表側は、三つの条件を満たす社会の14の数値目標指定指標を、表頭は、現状(2007)の数値と、5年後(2012)、10年後(2017)の目標値を示しています。

〔別紙2〕

- その指標の現状値は、さまざまな政府統計から採られている。このように、WorkやLifeに関する政府統計はいろいろあります。
- また、数値は、男性と女性に分けているもの、そうでないもの、指標自体に性別があるもの、人の性別とは無関係なものがあります。

3. 男性と女性にとってのワーク・ライフ・バランス 男性／父親への注目 (厚生労働省のホームページ)

8

「父親のWLB(ワーク・ライフ・バランス)応援サイト」

を開設しました。として次の説明がありました。2009.1-3,

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっているなかで、女性だけでなく、男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境作りが求められています。男性の約3割が育児休業をとりたいと考えている一方で、実際の取得率は1.23%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間についても極めて低い水準にとどまっています。
- 男性が子育てに関わるできないことは、男性の希望がかなえられないというだけでなく、女性に家事や子育ての負担がかかることにより、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因ともなっていると指摘されています。男性の、仕事も育児も両立したいという希望に応えるとともに、女性が安心して働き続けるためには、男性の両立を促進することが必要です。

4. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点

9

- 男性のWLBのサイトを特別立ち上げたということは、女性と男性のWLBの問題点が異なるということを意味します。
- ここでは、男性自身のことだけでなく、女性との関わり、また、少子化への影響も指摘されています。
- 男性の働き方、女性の働き方の違いは、男女の関わりや少子化だけでなく、さらに働き盛り期の男女の賃金格差、退職後の男女の年金の金額の格差を拡大させます。
- 男性と女性のWLBは、雇用機会均等法という法律もある中で、実際にどういう点に相違点があるのでしょうか。
- 実際の統計、ジェンダー統計で検証しましょう

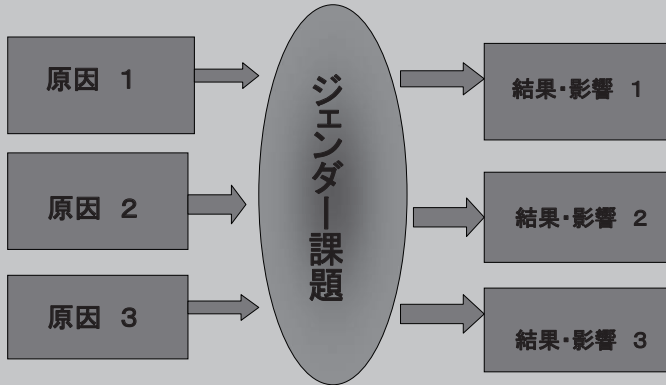
4-2. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点

10

- ◎まず、ジェンダー（Gender）とは、sex が生物学的に区分される男女であるのに対し、自然の性別には解消しきれない、歴史的経緯や・文化的特性を含めて、社会的に形成された性別（男らしさ・女らしさ／役割分業等）のことを言います。
- 男性と女性の統計＝ジェンダー統計（Gender Statistics）とは：統計の作成に当たって、たんに男女区分があるというだけではなく、問題のある男女の状況（ジェンダー課題）把握や関係改善に運動することを認識して作成された統計（数値および統計図表のこと）です。
 - また、ジェンダー課題を解決するために、課題を生じさせる背景にある原因、課題を解決しないことから生じる結果・影響をあらかじめ、可能な限り考察したうえで、必要とされる、男女の性区分・性比較可能な統計のことです。
 - 1975年の国際女性年のころから、欧米・国連を中心に、ジェンダー統計運動として現れ、開発途上国の関心をまきこみ、世界中の関心を集めていきました。
 - スウェーデン統計局は *Engendering Statistics: A Tool for Change*, (Headman, Birgitta, et al., 1996) という本も出しています。ジェンダー統計を変革の道具にというわけです

4-3. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点 ジェンダー課題、背景、結果・影響の関連図

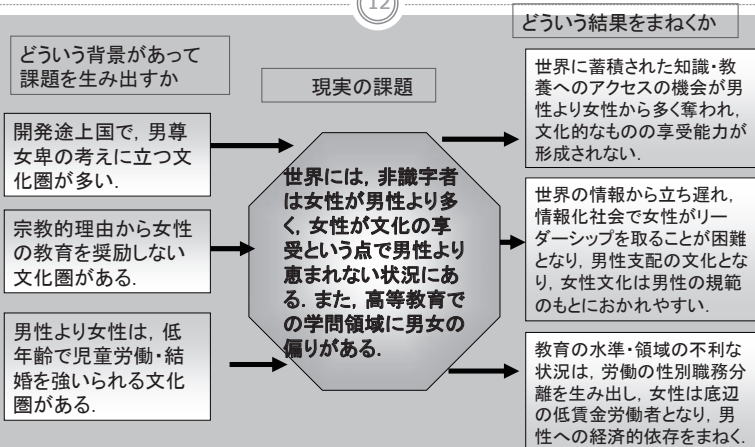
11



Headman, B., et al. の図式を簡略化したもの

4-4. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点 ジェンダー課題、背景、結果・影響の例示

12



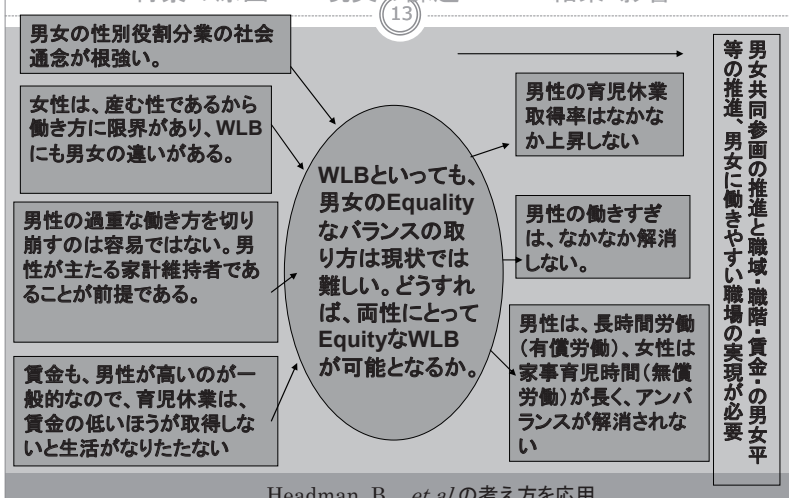
Headman, B., et al. の考え方を応用

4-5. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点

背景の原因

現実の課題

結果・影響

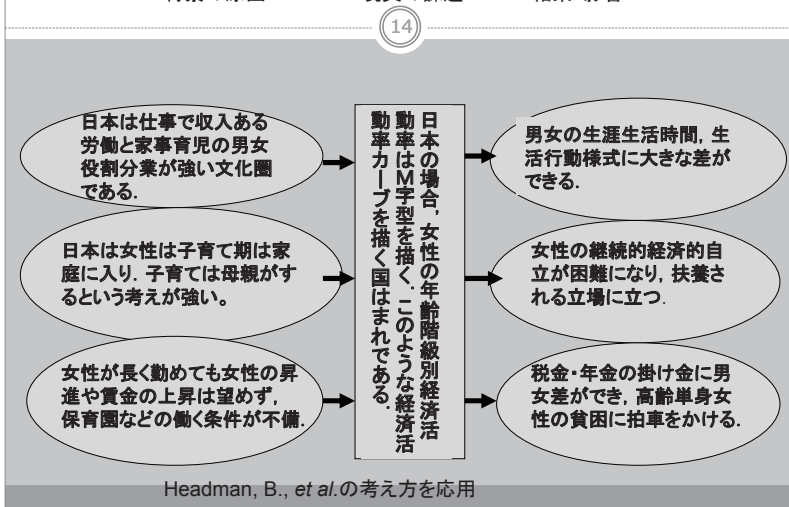


4-6. 男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点

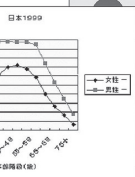
背景の原因

現実の課題

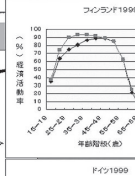
結果・影響



15



16



5. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える

17

- 男女合わせて人生平均80年とすると、人は約70万時間、そのうち睡眠時間を1日7時間平均として約20万時間を引いても50万時間を目が覚めて生きるのです。
- 日本の女性は、平均すると6万時間男性より長く生きます。
- でも今は、人生90年、100年の時代ですから約80万時間生きるとっておいたほうがよさそうです。
- 人生50年時代は43万8千時間生きました。
- 私はもう60万時間も生きてきました！

5-2. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える

18

- 今も、時間は刻々と過ぎていきます。
- あなたはこれまで何10万時間生き、これからどれくらい生きるのでしょうか。
 - どんなことに時間を使って生きてきたのでしょうか
 - それは、調和のとれたものだったのでしょうか
 - 日本では生活時間といいます、英語ではTime Use, Time Spent, Time Allocation, Time Budgetといいます。
 - ちなみに石川啄木は26歳（22万7千時間）、モーツァルトは35歳（30万時間）で没。

5-3. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える 時間は自由に使えないことが多い, しかもジェンダー差あり

19

- まず, 睡眠や, トイレ, 食事, 入浴, 医療等の生理的生活時間が必要です。
 - お金を稼ぐための収入労働時間が必要です。
 - 家庭生活を整えるための家事労働時間が必要です。
 - ライフステージによって, 子どもを育てたり, 家族の世話や介護のための家事・育児・介護時間が必要です。
 - 社会生活を行うためには, 近所付き合いや地域活動, ボランティア活動等の社会的活動時間が必要です。
 - 自分の趣味・娯楽のための文化的活動時間が必要です。
- (これらは、毎日・一週間・月・人生の一定の時期に必要な時間)

日本と欧米の生活時間の比較(平日1日平均)

		日本	米国	ドイツ	フランス	スウェーデン	英国
男性	自由時間, その他	3.44	4.59	5.53	4.46	5.24	5.30
	食事, 身の回りの用事	3.47	10.01	2.33	3.01	2.11	2.04
	睡眠	7.39		8.12	8.45	8.01	8.18
	移動	1.20	...	1.27	1.03	1.30	1.30
	家事労働	0.27	2.28	2.21	2.22	2.29	2.18
	収入労働, 勉強	7.02	6.32	3.35	4.03	4.25	4.18
	総計	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00
女性	自由時間, その他	3.16	4.30	5.24	4.08	5.03	5.05
	食事, 身の回りの用事	4.11	10.27	2.43	3.02	2.28	2.16
	睡眠	7.20		8.19	8.55	8.11	8.27
	移動	1.06	...	1.18	0.54	1.23	1.25
	家事労働	3.00	3.52	4.11	4.30	3.42	4.15
	収入労働, 勉強	5.06	5.11	2.05	2.31	3.12	2.33
	総計	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00

注: 日本と米国は15歳以上の雇用者, その他の国は20-74歳の総数の平均値)
出所: 水野谷(2005)及びEuropean Communities(2004)より作成。

5-4. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える 生活時間調査と国連

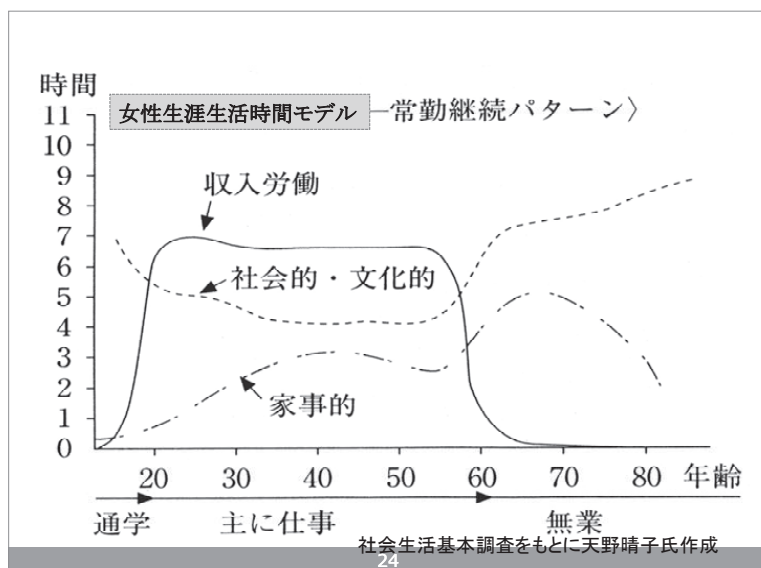
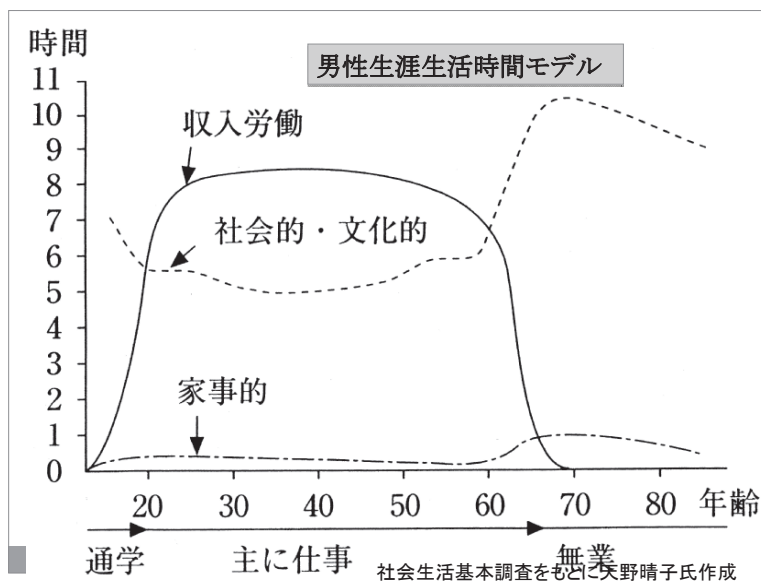
(21)

- 世界の人々の生活時間の把握には、国連がとても力を入れています。なぜでしょう。
- 特に、国連が主導する女性運動が世界の生活時間調査を活発にしています。
- 国連が統一生活時間分類を作って改定を重ねています。
- 生活時間を記録し、生活行動がペイされるものか、アンペイドなものか、そのジェンダー差はどうかは、今や世界の人々の関心事であるところです。
- 直接収入を伴わない女性の労働（家事・育児・介護・ボランティア）を評価しようと言う動きです。
- 特に開発途上国で重視されていますが、日本でも顧慮にしなければならない問題です。

5-5. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える 生涯生活時間とジェンダー

(22)

- 生涯を通してみると何に時間を多く使うかという点で男女差があります。
- それは、妊娠・出産のような生理的なものから、育児・介護・世話等の社会的・文化的に主に女性がやるのが当然と思われるジェンダーによるものが重なり合って差が出てきます。
- 日本では特に、男女共同参画社会時代でも、男女の役割分担という現実が、生涯の生活時間に積み上げられて、時間の使い方に差をもたらします。
- 次に、総務省、社会生活基本調査から作った生涯生活時間のモデルを示します。（生理的生活時間除外）



前の二つのスライドの図をよく見てください

25

- 男女ともに、労働年齢では、収入労働時間が時間的に最大で、男性の方が長時間労働です。これは収入に反映します
- 生理的生活時間以外では、人が生きるお金がまず必要だから、この時間が一番長いわけですが、この時間の適正な確保が今問題になっているのです。
- 家事的生活時間は生涯にわたり男性が極端に少ないです。役割分業が現れています。現役時代の家庭と仕事の両立が問題になります。
- 常勤で働く女性の社会的・文化的生活時間は、男性に比べて短いです。
- 定年年齢の60歳ぐらいで、収入労働時間と、社会的・文化的生活時間がクロスして、収入労働はやがてゼロとなります。

5-5. 生活時間統計を例にあげてWLBとジェンダー課題を考える 自分の時間を生きるとは

26

- 男女共同参画時代の自分の生活時間を生きる。
- ライフステージのそれぞれの段階で、自分の軸足、価値観にそった時間を生きる。
- ライフステージに応じて多少の偏りがあっても、生涯を通じて生活時間のバランスが取れるようにするという考え方もなりたつ。
- 個人の自己実現と他者との共生が実感できるような時間をWLBによって実現したい。
- WLBの目的は、今より少しでもよりよい社会を作ることにあると思います。

6. WLBを生涯生活時間のスパンで考える

27

WLBの三つの条件を満たす社会とは、厚生労働省に依れば、

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

でした。そのために14の数値目標を設定した指標が2012年、2017年の時点で挙げられていました。〔別紙1〕参照。

★しかし、2017年でも、WLBの調和の取れた社会の実現はなかなか困難なようです。

★WLBを統計値だけで見ていると、むなしくなりますが、国・社会としては、目標を達成しながら前に進むしかないでしょう。

★2017年までにも、私たちの時間は確実に過ぎてゆきます。時代的制約の中でも、生涯生活時間のスパンで、ジェンダー視点をもって、主体的に働き方・生き方を選びながら生きるしかありませんね。

★そのとき、ジェンダー統計の考え方や客観的数値は、きっとWLBへ近づく「変革の道具」になるでしょう。

講演のまとめ

28

- 近年、ワーク・ライフ・バランスが政府や企業からも注目されていますが、私たちが、日常、見聞きする種々の政府統計がWLBの目標値に使われていました。
- WLBの実現のためには、個人のWLBを越えて男性と女性の統計（ジェンダー統計）という視点が必要になります。
- ジェンダー統計視点は、背景→課題→影響といった考え方を訓練してくれます。
- 今回生活時間統計を例にとって、時間使用と生涯のスパンでのWLBを考えました。
- インターネットを利用して、いろいろな施策への政府統計の利用のされ方、利用の仕方を検討したいものです。
- WLBと結び付けて、自分のおかれた状況を客観視するためにも、現状を変革するツールとしてのジェンダー統計のことを記憶にとどめていただきたいと思います。

仕事と生活の調和推進のための行動指針

数値目標

別紙1

	数値目標設定指標	現状	目標値	
			5年後（2012年）	10年後（2017年）
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%
		25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%
		60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%
		65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保	② 時間当たり労働生産性の伸び率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.6% （1996年～2005年度の10年間平均）	2.4%（5割増） （2011年度）	—
	③ フリーターの数	187万人 （平成15年にピークの217万人）	ピーク時の3/4に減少 （162.8万人以下）	ピーク時の2/3に減少 （144.7万人以下）
	④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑥ 年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦ メンタルヘルスクアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
	⑧ テレワーカー比率	10.4%	20% （2010年まで）	—
	⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 （短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	10%	25%
	⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%（正社員） 23.4%（非正社員）	60%（正社員） 40%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（3歳未満児） 20.3%	29%	38%
		放課後児童クラブ（小学1年～3年） 19.0%	40%	60%
	⑬ 男女の育児休業取得率	女性：72.3% 男性：0.50%	女性：80% 男性：5%	女性：80% 男性：10%
	⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分

別紙2 指標（現状値）の算定方法等

- ③ フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未満の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
【厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはしめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率
【厚生労働省「就業条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）
注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。
- ⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」に取り組んでいる事業所割合
注）テレワーク実態調査における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。
- ⑧ テレワーカー比率
【国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）】就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合
注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義
○以下のA、Bの2つの条件をすべて満たす人
A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）
「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒時的に短くする場合の双方を含む。
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。
（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合
【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度）】従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合
注）職業能力開発基本調査における用語の定義
正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。
非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（嘱託、「パート・タイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。
自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関連ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保険・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合—保育サービス（3歳未満児）—
【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年）】保育所利用児童数/3歳未満人口
保育等の子育てサービスを提供している割合—放課後児童クラブ（小学1年~小学3年）—
【文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年）】放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1~3年生の就学児童数
注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬ 男女の育児休業取得率
【厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）】5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間
【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

