

第2回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成27年11月17日（火）13:30～15:30
2. 場所：合同庁舎4号館1214特別大会議室
3. 出席者：加藤勝信 一億総活躍担当大臣
高鳥修一 内閣府副大臣
(一億総活躍国民会議有識者構成員)
飯島勝矢 東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師
大日方邦子 日本パラリンピアンズ協会副会長
白河桃子 相模女子大学客員教授、ジャーナリスト
高橋進 日本総合研究所理事長
対馬徳昭 社会福祉法人ノテ福社会理事長
(意見交換対象有識者)
加藤忠相 株式会社あおいけあ代表取締役、NPO法人ココロまち理事長、慶應義塾大学看護医療学部非常勤講師
久野譜也 筑波大学大学院人間総合科学研究科スポーツ医学専攻教授、スマートウェルネスシティ首長研究会幹事
平野茂夫 株式会社マイスター60取締役会長
前田展弘 東京大学高齢社会総合研究機構客員研究員、ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
来海寿己 柏シルバー人材センタージョブコーディネーター
鈴木美穂 日本テレビ社会部記者、NPO法人マギーズ東京共同代表
高橋秀章 株式会社アイエスエフネットニュービジネス推進室長
竹中ナミ 社会福祉法人プロップ・ステーション理事長
松田茂樹 中京大学現代社会学部教授

(議事次第)

1. 開会
2. 一億総活躍担当大臣挨拶
3. 意見交換対象者からの発言・意見交換
4. 閉会

(説明資料)

- 資料1：加藤忠相 株式会社あおいけあ代表取締役、NPO法人ココロまち理事長、慶應義塾大学看護医療学部非常勤講師
- 資料2：久野譜也 筑波大学大学院人間総合科学研究科スポーツ医学専攻教授、スマートウェルネスシティ首長研究会幹事
- 資料3：平野茂夫 株式会社マイスター60取締役会長
- 資料4：前田展弘 東京大学高齢社会総合研究機構客員研究員、ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
- 資料5：鈴木美穂 日本テレビ社会部記者／NPO法人マギーズ東京共同代表

資料6：高橋秀章 株式会社アイエスエフネットライフニュービジネス推進室室長

資料7：竹中ナミ 社会福祉法人プロップ・ステーション理事長

資料8：松田茂樹 中京大学現代社会学部教授

(概要)

○田中次長 それでは、時間になりましたので始めさせていただきます。

第2回「一億総活躍に関する意見交換会」を始めさせていただきます。

それでは、最初に加藤大臣から御挨拶がございます。

○加藤大臣 一億総活躍担当の加藤でございます。今日は5人の皆さん方、大変お忙しい中、この意見交換会に御参加を頂きまして心から御礼を申し上げます。

また、国民会議の有識者の皆さん方にもこうして御参加いただきまして、ありがとうございます。

御承知のとおり、安倍総理は少子高齢化という構造的な問題を乗り越える中で、日本の未来を切り開いていこう。そして、その中でいわゆる一億総活躍社会、高齢者も若い方も、女性も男性も、障害や難病等を抱える方々、一度、二度失敗した方も、地域や職場や家庭においてそれぞれの夢の実現に向けてもう一歩踏み出していける社会、それを一億総活躍社会とイメージして、その実現に向けて取り組んでいくということを、その意思を申し上げたところであります。

具体的にはいわゆる新三本の矢ということで、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障という中で、戦後最大のGDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職者ゼロという3つの具体的な目標を掲げて今、取り組もうとしているところでございます。

一億総活躍国民会議も10月29日に立ち上げさせていただきまして、まずは今月末を目途に緊急に対処すべき施策を取りまとめし、来年春に向けてこれからのロードマップである日本一億総活躍プランをつくっていこうということで、御審議を頂いているところであります。

国民会議でのもちろん議論もありますが、やはりそれぞれの現場あるいはそれぞれの分野を非常に専門にされている方々から広く意見を聞き、また、相互に意見交換をする中でその議論を深めていきたいということで、今日はこうした機会をつくらせていただいたところであります。

今日は特に3部構成になっておりまして、第1部においては介護ということで予防あるいは高齢者の雇用ということで、今日まず最初に5人の方から約1

時間、意見交換会をさせていただき、第2部としては、まさにがんあるいは障害を抱えている方々への対応、また、障害者の雇用といったことに対して3人の方から御意見を聞き、そして最後には教育費の負担も大きな問題であります。それについても意見交換をする。トータルでは約2時間の意見交換会を予定しているところでございますが、まず第1部としては介護に関する予防や高齢者雇用については是非とも御議論を頂きたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、メディアの方は御退室をお願いしたいと思います。

(プレス退室)

○田中次長 大臣からお話がありましたように、第1セッションは介護、予防、高齢者雇用ということで、お手元に議事次第、その後ろに今日御参加いただいている方々のプロフィールを記した資料がございます。この第1セッションでは5人の方に御参加を頂いてございます。

まず最初にグループホーム、小規模多機能型居宅介護事業を運営されていらっしゃる、あおいけあ代表取締役の加藤様。

地域健康づくりシステムの構築で活動されていらっしゃいます、筑波大学の久野教授。

60歳以上のシニア技術者派遣を事業としてなさっていらっしゃいます、マイスター60の平野会長。

柏市の長寿社会のまちづくりのプロジェクトを実行なさっていらっしゃいます、東京大学客員研究員の前田様。

同じく、柏のプロジェクトの中の中核事業でございます柏シルバー人材センターでコーディネーターをなさっています来海様、この5人の方に御参加を頂いております。

今日はこのマイクのボタンを押してお話いただき、お話しいただいた後、離していただくようお願いをしたいと思います。よろしく申し上げます。

時間も限られてございますので、10分以内でお話をまず今日御参加の方から頂いて、意見交換をさせていただき、入れかわりにさせていただきたいと思っております。

それでは、最初にあおいけあの加藤様からお話をいただければと思います。よろしく申し上げます。

○加藤代表取締役 こんにちは、時間がありませんので早速。

大きく3つお話をさせていただきたいと思っております。

1つ目は前提として介護とは何なのかというところと、2つ目はお年寄りのストレングスに働きかけるとお年寄りは世話になるのではなく、社会資源とし

て活躍していただける。3つ目が、地域に対する影響がどのようになってきているということをお話させていただきます。

お手元の資料を使っていますので、よろしいでしょうか。まず介護保険に関してですけれども、大きく勘違いされているのが、多くの方がお年寄りがお世話になる制度だと思っている方が多いのですが、それは1963年の老人保健法の考え方で、介護保険においては軽減又は悪化の防止ということになります。ですので、軽減ということは回復を目指すことになります。悪化の防止ということは現在の機能を保つことです。ですのでやっつけはいけないことは、自分の事業者にお年寄りを困り込んでお世話になる方をつくり続けていたら、介護の報酬をもらう資格はないということです。

基本的に弊社で考えていることは、お年寄りの欠けている部分に対してケアプラン等のアプローチをするのではなくて、その方の残っているところ、ストレッチングに働きかけてお年寄りのケアを行っているということが特徴になります。

例えばこのおばあちゃんがいまいますが、この方は隣町で本当にごみ屋敷のようなおうちに住んでいて、地域の方とは完全に隔離された状況の中でいた方を、包括支援センターの方がうちに紹介してきて利用につながった方です。お風呂も1年ぶりに入られて、いろいろな仕事をしてくれています。

次のページです。このおばあちゃんは、例えば私が皿なんかを洗っていますと、そこは男が立つところじゃないと言ってどけられて、お年寄りが洗ってくれます。

次のページを見ていただいても、これはお昼ご飯の後の片づけを皆さんでしているところです。うちの利用者さんたち、8割強の方は認知症のある方です。恐らく認知症に見えないと思います。誰も世話になっている顔もしていませんし、これでも介護度がついている方たちです。うちは居宅支援事業所を持っていませんので、全て御紹介です。ほかの事業所で見られなかった方、サービスにもつながらなかった方が来て、こういう状況がつかれるということです。

次のページです。こちらのお父さん、タイヤ交換をしてくれています。なかなかタイヤ交換をさせている事業所はないですけれども、こちらのお父さんはもともと車の関係をしていたので、こういうことができるということがちゃんとわかります。うちを利用される前は家のあちこちでおしっこをして回られて、御家族はバケツを持ってノイローゼみたいな状況の利用状況でした。

次のページです。こちらの方も介護度がついていて、ここにある丸のこで家具をつくり始めるという光景です。もともとこの方は表具師さんをされていたので、こういう能力が残っているということになります。

次のページもわかりやすいですけれども、元植木職人さんです。認知症がし

っかりありますが、全然活躍ができるという形です。

何でもこういうことができるかということ、記憶というのは大まかに4種類に分かれていて、意味記憶、エピソード記憶、手続記憶、プライミング記憶というものがありますが、意味記憶とエピソード記憶は認知症になると壊れやすい記憶になりますが、手続記憶とって、例えば編み物ですとか、じゃがいもの皮むきですとか、仕事で使っていた手の動きというのは基本的になくなることはほとんどないです。ですのでこのページの写真を見ていただいて、おばあちゃんたちが野菜を切って、うちはアットホームで素敵でしょうということアピールしているのではなくて、おじいちゃん、おばあちゃんの手続記憶に働きかけたケアを提供しているということになります。ですので1日中業務をしていて、1時間のレクの時間にケアができるかといったらできないわけです。

次のページです。お年寄りにお散歩に行こうと言うと断れることが多いです。寒いから嫌だよと。でも地域の清掃活動に行くのでお手伝いいただいてもよろしいですかと声をかけると、一緒に行ってくれます。

この次のページもそうです。これはどういう状況かということ、うちのフロアのところで近くの公民館でやっている母親教室、お母さんたちのサークルをここでやってもらっているという状況です。慣れてきたらお母さんたちはおばあちゃんたちに子育て相談ができますし、もっと慣れてくるとお母さんたちはお子さんを預けていって、髪の毛を切ってきたりとか、買物に出かけることができる。

裏のページが、うちの事業所がある地区のボランティアセンターの活動実績です。見てわかるように、丸がついているもの、遠慮がちにつけましたが、ほとんどのものはうちの利用者さんとスタッフで行けば、ボランティアができてしまう内容です。ですのでインフォーマルでよければボランティアセンターも介護事業でできることになってきます。

次のページは時間があるので飛ばします。

実際にこういうことをやっている、その次のページの資料があると思いますが、これはうちでデイサービスをやっていたときの介護度と、その1年後、小規模多機能に変換したデータです。90代の方が4から1とか、82歳の方が2から1とか、多くの方が改善しているデータが出ています。恐らくうちの事業所が1か所だけでも年間1,000万とかの改善になりますし、当然10か所あれば1億円の介護保険の費用の改善ができることになると思います。

最後は地域のことです。地域の子供たちが遊んでいます、これは日常的な光景だと思っていただいて結構です。

おばあちゃんたちが柿の葉っぱを使って柿の葉茶とかを作っていると、地域の子供たちは教えてもらったりとか、おばあちゃんたちは、これはレモン何個

分のビタミンCがあるんだとうんちくをたれながら作ってくれて、それをその後には地域行事で売ったりします。そのときには地域の子供たちが手伝ったりですとか、年を重ねてくるとおばあちゃんが特撰をして、子供たちが一生懸命売っている。更にめくっていくと子供がたくさん写っていますけれども、おじいちゃん、おばあちゃんが畑で作ったじゃがいも、ゴボウ茶、柿の葉茶、こういうひょうたん型の貯金箱などを地域の子供たちが売ってくれているという絵です。

次のページに行きますが、3年ぐらい前から子供たちが来て宣言をしていきました。今年からは私たちがじいちゃん、ばあちゃんが作ったものを売らないと。けんかでもしたのかと思ったら、今年からは私たちは私たちが作ったものを売るんだと言って店を開き始めて独立しました。子供たちは自分たちでお店を作って、うちの事業所のお祭りは地域の方が300人ぐらい来ますので、終わった後に大体売り切れているのがわかりますので、幾らもうかったか私が聞きに行ったら、すごい真顔で原価が200円で300円ずつ分けて、残りは被災地に寄附すると。大人が何も言っていないくても地域の子供たちはそういうことをちゃんと考える子供たちになってくるということです。

これはその後の12月の餅つきの際の写真ですけれども、このときは5,000円もうかったということアピールしている写真です。このときも全部寄附していました。この子供たちは10歳ぐらいですけれども、5年、10年たったときに地域の核になってくるわけです。この子供たちを小規模多機能と地域密着型サービスでちゃんと高齢者を見るだけの施設ではなくて、ちゃんと地域を育てていく。地域を練るための装置として使うことができるということです。

その裏の写真は、シングルマザーで働いていたうちのスタッフの娘さんの写真です。中学校1年生から来ています。高校3年生のときには、私に相談もなく勝手に学校の進路先にあおいけあと書いていて、学校の先生から「このたび内定ありがとうございます」と電話がかかってきました。今年5年目のスタッフです。左上の小さい写真です。そのまま仕事を続けていますし、その次の写真が今日の10日前の写真です。結婚式の写真があると思います。この子です。おばあちゃんたちが全部準備して、ごはんの準備も、バージンロードを歩くのもおじいちゃん、神父さんの格好をしているのもおじいちゃん、そういう形でみんな地域の方たちも集まって結婚式を行ったばかりです。

事業所の入り口は駄菓子屋さんをやっています。おばあちゃんたちと実際に駄菓子を仕入れに行くと、お客さん、子供たちが来るとおばあちゃんたちが売ってくれるということをしています。

こちらの写真も、お子さんが1歳でおばあちゃんが100歳です。99歳差です。こういう後継が日常当たり前にあるというのがうちの事業所の特徴になってい

ます。学童や保育所も要らないという考え方になってくると思います。ですので、今、地域包括ケアという形をやられていますけれども、お年寄りを被介護者にするのではなくて社会資源にすることが介護ではできるということです。それを地域に持っていくとお年寄りの自立支援になる。

こちらもおばあちゃんたちがいろいろ畑で準備したりしていますが、この野菜等を使って地域に向けて、これは餅つきをしているときの写真です。はっぴを着ている方が利用者さんで、待っているのが地域の子供たちやお母さんたちです。

裏の写真を見ていただくと、今度はおばあちゃんたちがお餅を配っています。お年寄りを楽しませるための行事ではなくて、じいちゃん、ばあちゃんが地域を楽しませるための行事をやっています。

離職率も非常に低いということになっています。ですので、この図でいくと一番下に業務と書いてありますが、ここが1963年の発想です。お年寄りに何でもしてあげるよという形ですが、今は自立支援ですので「～さんと」というケアが求められてきます。一緒にお茶を入れたりとか、一緒にお掃除を手伝ってもらおう。今それは自立支援で当たり前で、これを地域に持っていくと今度はお年寄りが地域の神社や公園を掃除している。お客さんにお茶を出す。庭で花を植えていればただのレクリエーションですけども、公園や市民病院に行って花を植えてくれば、ボランティア活動になるということです。

最後はうちの事業所に張ってあるものですが、一番最後にありますけれども、誰もが活躍できる居場所づくりをとということを前から考えながらやっている。なのでストレンクスがない人はいないということです。ただし、活躍できなかったらいけないということではなくて、それをちゃんと社会として、周りの社会としてちゃんと受け入れながらやっていくことができるということをしていただきます。

ありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございました。

それでは、続きまして久野先生、お願いいたします。

○久野教授 筑波大の久野でございます。

最初のページをめくっていただきますと、本日の論点というスライドを用意してきました。私は自治体での健康づくり施策に長年関わってきていますが、もともとのいわゆる狭義の健康政策の考え方の「運動」や「栄養」はもちろん大事ですが、最近では、健康に過ごすためには個々人が社会的役割を持つことも重要だと言われています。ただ、それだけでは解決をしない。この図にありますように実は人だけではなく「都市の健康」という発想も必要ですし、「社会保障システムの健康」や「雇用システムの健康」といういわゆる政策の総合パ

パッケージをつくっていくという発想が多分必要ではないかと考えています。

まず少し具体的な話を次のページの「背景」を見ていただきたいのですが、左側、青とピンクがありますが、青の折れ線グラフがいわゆる我々の科学的根拠に基づくプログラムを4年間継続実施した方としていない方で、3年目から1人当たり10万円程度の医療費抑制効果が有意にみられてくる。もちろんほかの医学的なデータも改善しています。ただし、右側の図を見ていただくと、なかなかこのプログラムへの参加者が増えていかない。これは他の多くの自治体でも同じ結果が出ている。健康効果や政策効果が出るプログラムにもかかわらずなかなか国民に取り入れていただけないという現状があります。その原因を探るための調査をした結果が下のスライドなのですが、実は国民栄養調査のデータと我々のランダム調査のデータを見ても、約7割が生活習慣病予防に必要な運動量に充足していない層がいる。更にその内、今後やる意思がないと答えている方が何と7割もいる。いわゆるこれを我々は「無関心層」と表現しています。実は我々や公衆衛生学の分野でも国民は「健康になりたいし、運動や食事が重要だとわかっていてもできない」ということを前提に議論をしてきていたのですが、実は我々のランダム調査の結果では、実は「情報を取ろうとしていない、つまり7割の無関心層には実は情報が届いていない。その結果、行動が変わるわけがない」という仮説が生まれてきています。つまりこの7割の無関心層への対策を打たない限り、なかなか政策効果は出ないのだろうという仮説も生まれてくるわけです。

次のスライド、そこで現在、H26年度から国の支援を頂いて1万人規模のインセンティブ施策で、この無関心層を動かさないかということの社会実験をさせていただいています。

まず左側、最大2万4,000ポイント。これは1ポイント1円なのですが、努力と成果に応じてポイントを渡すという仕掛けをしまして、そして無関心層に届くような広報体制、これは後でお話しますが、右側に一緒に社会実験を実証している自治体を出していますが、26年度の目標人数に対し、例えば岡山市2,000人に対して3,400人規模が集まった。これは岡山市ではこんな参加規模の事業をやったことがないと言っている。ほかの市も見ていただくと、全部定員以上が集まっている。では関心層だけ集まったのか？無関心層が集まったのか？ということで次の5ページ目を見ていただきますと、3つの図がありますが、まず①、この結果で赤く囲ってあるところがいわゆる無関心層です。77%の無関心層を引っ張り出すことができた。いわゆるインセンティブの仕掛けと広報戦略をうまくやれば無関心層は出てくるのではないかと。

ではどのような広報をやればいいのかというのが右側の②なのですが、参加の決め手となった情報源を参加者全員に聞いてみると、赤く囲ってある約40%

が市民同士の口コミで参加を決めている。第2位は市の広報誌を見て参加を決めたというのが22%なわけです。つまり先ほど情報を取ろうとしない無関心層は、上から情報を落とすだけではだめで、地域の中で情報が伝わる仕組みをこれはきちんと組織的にやっていかないと、なかなか無関心層を掘り起こすことはできないのだろうという仮説がもう一つ生まれてくるわけです。

次のスライドをお願いします。これは新潟県の見附市というところで、フィージビリティでH25年度に実施したときは、3か月で1万5,000円もポイントがたまるというようにしても、通常の広報を出したら200人に対してたった30人しか集まりませんでした。そして、その下を見ていただくと、従来の広報策の他にチラシを全戸配布したにも関わらずその事業を知っている方はわずか22%で、76%は知らないという結果だった。それを受けて次はコミュニティーの情報拡散、インフルエンサーから届くような仕掛けをしたところ、募集に対して1,040人と定員以上が集まっている。つまり、こういう仕組みを全国小学校区単位できちんとつくるということが1つは重要だと考えています。

ではなぜこういう効果があるのかというのを少し学術的に示したのが7ページの図です。通常こういう健康リテラシーが上がってくると、②で情報を取りに行きます。情報をとるのでまたリテラシーが上がって、そして健康づくりが開始するわけですが、インセンティブは、これは私が勝手に名づけたのですが、行動変容バイパスということで、いきなりリテラシーが上がらずに健康づくりを開始させることができる。ただ、調査した結果、健康づくりを始めたことによってその後健康づくりの良さを実感し、そして健康づくりに対する興味も湧き、情報を取りに行きリテラシーも上がるという通常のルートに入っている。インセンティブの仕掛けというのは非常に無関心層対策に対して有効なので、これをきちんと社会技術として拡充していくことが求められると考えています。

次に、具体的にそれをどうやって地域で広げていくのかということで、これは我々の提案ですが、口コミを広げるために例えば仮称ですが、健康長寿推進員、長野県の保健補導員の事例が有名ですが、これを全国に200万人ぐらい養成したらどうだろうか。ただし、このときに今までの長野県のやり方もそうですし、我々の発想も市民の中でそういう人をつくるという発想だけだったのですが、実は今、スマートウェルネスコミュニティー協議会というものを7月に立ち上げてまして、今、126ぐらいの企業、団体、学会等が入っていただいているのですが、そこにもリソースがある。例えば保険会社からは保険レディーの方がこの推進員になって、自宅まで入れるのでお手伝いができるのではないかな。あるいはドラッグストアや薬局は無関心層も含めて買い物に来るので、そこで貢献できるのではないかな。市民と企業のリソースを合わせてこのようなインフルエンサーとなる健康長寿推進員をつくるという発想でいくと、200万人というの

はそんなに夢の話ではないだろうと考えています。

9 ページがその役割です。主な役割ということで単に健康情報だけではなくて、防災、まちづくり、地域の催し、社会制度、いろいろな情報を届ける役割を持つ、あるいは健康に関する相談を受けた場合には、内容に応じてしかるべきところにつなぐ。そういう役割を持っていただけるのではないかと考えています。

10 ページ、ではこういう今のインセンティブやインフルエンサーをつくっただけで、無関心層75%を全国規模で動かせるかということ、多分それは無理で、もう一つ今、エビデンス的には都市環境が健康に非常に影響するということがわかっていまして、都市環境を変える、特にコンパクト化と公共交通の再生という発想が必要だろうと考えています。

左はいろいろなところで私がよく出しているデータですが、実は東京の方は余り車を使っていない。そうするとたくさん車を使っている愛知県民に比べて糖尿病の患者が少ないというデータが出ています。

右側はドイツのフライブルグですが、44年前に例えば中心市街地に車を入れないという政策、これは今、半径1キロぐらい止めています。その結果、商店街の売上げは3倍以上伸びていますし、医療費もドイツで下から数えて2番目に低い。町そのものをウォークアブルシティーに、という発想で多くの都市がこういう方向に持っていっています。日本の場合も高齢化と、特にこれから人口減という中で、こういう発想で単に行政効率だけで町を縮めるということではなくて、健康になれる、健康長寿の対応ということで都市の構造を変えるという発想が重要だろうと考えています。

このような都市の構造を変えるということは、非常に多くの利権やいろいろな問題が絡むので、先ほど言いましたように国民が理解をしないと実はできません。そこで先ほどの健康長寿推進員のような役割が1つは必要である。

もう一つは、自治体や保険者側の施策も効果的な施策展開が求められる。現在、人工知能も発達してきましたので、データヘルスのサポートに人工知能を活用し業務を効率化するという考え方も必要だと思います。

今日最後に12ページと13ページ、クロスセクターベネフィットという考え方を提案させていただきたいと考えています。この意味はある部門でとられた、しばしば出費を伴う行動が他部門にも利益をもたらす、しばしば節約となるという意味です。

例えば今日私がお話したことでいくと、エビデンスに基づく政策をパッケージ化すると、1個ではなくて幾つかのパッケージをつくる。その結果、この図にあるように例えば町をコンパクトにし、公共交通、そして就労、社会保障、高齢の方もきちんと働いていただけるようにする、そしてインセンティブなど

をやる。パッケージにすると下のような幾つかの効果が得られて、結果的に幸福度の上昇、地域経済の貢献、社会保障への費用の削減というような形ができる。ですので、この一億層活躍社会の考え方は非常にいい方向なのですが、是非1つの政策の評価ではなくて、横串を刺した総合評価の中でこの発想をきちんと入れて評価をしていただくといいと思っております。

以上でございます。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、次は平野会長、お願いします。

○平野会長 ささやかな御提案を申し上げる前に、少し会社の状況を説明させていただきますと、私は平成元年9月15日、今から25年前、47歳の折に敬老の日に「サラリーマン 会社やめれば ただの人」というNHKラジオから流れた川柳を聞いて、知力も気力も経験も働く意欲もある方が、60歳になって定年になってしまうということで、高齢化社会が目の前に迫るということからして、それではその制度は陳腐化するだろう。であるならば、60歳にして初めて入れる会社、60歳であるからこそぴかぴかのランドセルを背負った方を是非雇用して、その人が働きたいという願望をお金ではなくて働きたいとそのような願望を満たす会社を興そうではないかということで25年前に創業いたしました。

年齢は背番号、人生に定年なしという呼びかけをもちまして、そういうことを始めようと思ったら、中小企業投資育成株式会社法のベンチャー設立投資の第1号というものを、社会的に意義のある事業ではないかという当局の評価を受けまして、見学さんという中小企業庁の長官が記者発表していただいて、そして4割をそういう政策投資ということで頂いております、現在、東京、大阪を中心に事業を展開しております。

既にそういうことからいたしまして、正社員派遣や一般派遣や紹介派遣等を入れまして、この10月現在、6,000名を超える雇用の創出ができて、それぞれ仕事をしていただくような状況になっております。

2ページに入りますけれども、高齢者は今こそ国の宝。国の宝ということは、よく出ることですけれども、今この人口が大きく減少することを考えていくときに、特に60を超えて70歳までだという雇用に創業時想定したのですけれども、今、軸足は65歳から75歳としてマイスター60の人材を大いに開発する、そのようにして年齢を少し上げております。65歳までは義務化が進んでいることからいたしまして、65歳からいつまで働くんだということは、働くことが生きがいだという方に職を提供するということです。働きたい、自分は働きたいのですから、お金を超えて働きたいのです。そして働くことで家庭のリズムを整えたり、家庭にとって働くことというのは御主人が現役だということ。特にこの世代は奥さんがおうちにおいて、男性が働くということが家庭の経営というもの

の健全化に大いに資するということからしまして、65歳からの人を遊ばせないといえますか、大いに再び生産現場やサービス現場に引き出して行って、働いてもらう。ダイバーシティーの中でも特に高齢者は目の前の経営資源ですから、そういうことを考えたときに企業側に雇用促進の刺激をするために高齢者雇用のブランディング化として、消防署のマル適マークではありませんけれども、ああいうマークを玄関にぴたっと張って、当社は65歳を超えてもなお元気な高齢者、働きたい高齢者を雇用するというようなことを推奨する、これをやってみたらどうかと思います。

続きまして、官民とも生涯現役就業を実現するために、キャリア開発センターの開設という提言ですけれども、45歳を超えるころから官民間問わず、人材の再開発を行う。多分これからの経営は長年勤めたということではなくて、専門性は何であるか。役所でも民間でも、これは共通する課題だと思いますので、このころからそろそろ公的な訓練施設や大企業がそれぞれ持つておる技術センターだとか教育センター、ここを制度的に開放していただいて、そろそろ君いかがかということですね。

例えば観光業であれば45歳の大企業のホワイトカラーを観光、新しい産業に仕向けるということも早くからやって、65歳になって、60になって、私は何しようかということがないように早くから訓練をしたらどうかと思います。

3つ目の個人への刺激ですけれども、まずは企業への雇用促進刺激。次にじいちゃん、ばあちゃんも大いに働こうということですから、年金カットの関係を緩和して頂きたいということです。財政のことからすれば65歳までは働けばそれはカットされるわけですけれども、カットを少し減らすのか、場合によっては75歳まで働くのであれば、5%、3%でもプラスしてやるということです。財源は企業から集めたり、税金をここに入れたり何かして、高齢者就業奨励基金の創設ということで、株価なんかも心理的要因で上がるということなんかもよくあることですが、個人も年収500万もらっていたところ、300万になったということに多少でも増えれば、得した気分でじいちゃん、ばあちゃんが孫に小遣いをあげたり、あるいは観光旅行をしたりという呼び水効果が期待できる。従って、少しお金をプラスしたらどうかという感じがいたします。

それによって健康寿命の確保、可処分所得による経済の活性化、年金を出すだけではなくて、年金を回収して更に少々盛り上げると、65歳から10年ぐらいは十分働いてもらって、ますます経済界を活性化してもらう。高齢者を大いに職場に活用していくことがダイバーシティーの中でも言われております。目先のとにかく今後10年ぐらいは外国人や女性の活躍という重要なテーマもありますけれども、また障害者雇用の問題もありますけれども、目先で増え続けている高齢者を表に出す。働くんだという機運を一層高めていただいたらいかがか

と思います。

4番目は書いてありませんけれども、もう一つ加えます。今、地域密着のお話が出ましたけれども、高齢者会社は大企業でやるものではないのです。地域や業界ごと、銀行は銀行、流通は流通とか、そういう業界ごとに、あるいは地域ごとに高齢者がいかに働けるかという状況を個別に考えていくのは小さな組織が最適なのです。個別の事情ではっきりしたニーズの中でやるということです。ただ大義名分として高齢者に大いに働いてもらうということではなくて、個別的ないわゆる経済社会の中に金銭の流れがあって、そして、その成果というものが事業の報酬であったり、社会の報酬であったり、そういった細かなニーズに的確に応えるということが大事であって、ですからマイスター60はそういうことでは大いに胸を張ってやっておるわけですがけれども、各都市に、各県に、各行政単位に高齢者の再就労を担う方があって、シルバー人材センターさんと同じように民間でそういう意思を持った創業者が出れば、そこに支援をしていただいて、個別に細々とした展開をするということが私は大事なのかと思います。

最後のページの事業開発というところを見てほしいのですが、当社では50歳を超えた方をあらかじめお迎えをして、シニアインターンシップをやっていきます。それから、おもてなし隊ということでインバウンド市場に向けて例えば百貨店でお買物をするというときに、海外駐在経験などのある高齢者の言語の得意な方に集まっていたり、通訳をさせていただいております。

最後は民間ではなくて公務員の方のセカンドキャリアです。65歳を超えた方。様々なキャリアをお持ちの方々は大きにまた民間企業の中に生かせるわけですから、活躍の場を創出していきたい。そして残された人生の完結を公務員の有能な方々にも仕事を通じて全うして頂きたいと考えております。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、最後に前田さん、来海さん、お願いします。

○前田客員研究員 本日はこのような貴重な機会を頂戴しまして、どうもありがとうございます。東京大学高齢社会総合研究機構の就労研究チームを代表しまして、本日、私、前田と来海でお邪魔させていただいております。

柏プロジェクトにつきましては、委員でもいらっしゃいます飯島先生に普段から御指導いただいております。ありがとうございます。

では、時間もございませんので早速進めさせていただきます。

めくっていただきまして問題意識でございます。こちらは先生方には釈迦に説法でございますので詳細は割愛させていただきますけれども、リタイアした後のセカンドライフ、まだまだ活躍できるのにできない、そうした方は本当に

多いです。柏の中でもそうです。また社会の支え合いのバランス、そのことを考えましても生涯現役社会、一億総活躍社会を本当につくっていかないと未来はないと強く思っております。

めくっていただきまして、生涯現役社会づくりに向けましては御高承のとおりでございますけれども、現在、大きく5つの論点、テーマがございます。その中でこの柏プロジェクトは、地域と高齢者雇用との関係、論点で言います4点目、5点目のテーマに取り組んでいるものでございます。

めくっていただきまして、こちらは理想の最終ゴール、目的をイメージしたのものになります。60歳、65歳で定年した後、誰もが自宅のある地域に戻るわけでございます。多くの方はできるだけ自宅のそばで自分のペースで活動できる場を求めています。リタイアした後、地域に戻って就労にせよ、その他地域活動にせよ、スムーズに希望する活躍の場にナビゲートできる仕組みは地域社会に必要なわけですが、そのような仕組みは現在、あるようではありません。こうした仕組みをつくりたいと思っています。

4ページ、こちらが具体的な柏のプロジェクトでございます。こちらは飯島先生からもすでに全体の概要は御紹介いただいていると思っております。高齢者雇用のプロジェクトは、この長寿社会のまちづくりの1つの事業として取り組んでいるものでございます。

5ページ目にまいりまして、生きがい就労というコンセプトに至る経緯をお話します。このプロジェクトの活動当初は、リタイアした高齢者の方々の地域における人と人とのつながりの希薄さ、孤立化というところに着眼しておりました。そうした方々にどうすれば自然に外に出ていきたいと思うか、一人ひとり聞いて歩きました結果、就労というところにたどり着いたわけでございます。ただ、現役と同じような月金フルタイムで電車に揺られてという仕事を求めているわけではなく、無理なく楽しく働ける場所、そうしたところがあれば出ていきたいということを多くの方がおっしゃられておりました。同時に、地域には様々な地域課題がございます、その地域課題にまだまだ元気で活躍いただけるシニアの方の力を生かしたいという思いの中、この生きがい就労というコンセプトを確立して、そうした活躍の場を開拓してきたところでございます。

具体的に開拓してまいりましたのが6ページになりまして、こちらにございますように農業、食、保育、生活支援、福祉サービスという5つの領域におきまして、それぞれの中に地域の課題が内在しているわけでありまして、そうした領域、事業の中でシニアの方々にご活躍いただいております。実際の雇用をスタートしてから約1年半という期間になりますが、延べ230名超の雇用、新たなセカンドキャリアの実現を果たしてきたことが一つの実績でございます。

めくっていただきまして、このようにできたということは簡単に申し上げら

れるわけですが、それまでのプロセスは相応の労力と時間を要しました。まず、前述しました活躍の場をつくることからスタートしまして、その後、就労セミナーというものを継続的に開催しながらシニアの方々を集め、最終的に活躍の場へナビゲートしていく。そうしたことを一つの仕組みとして継続的に展開してまいりました。

振り返りまして、こうした生きがい就労事業ができた最大のポイントが何かと申しますと、真ん中にございます住民と事業者をつなぐ中間支援組織があるということと、その中間支援組織がしっかり機能したということが大きかったと思います。開拓力、コーディネート力、提案力と書かせていただきましたけれども、こうしたことが機能したわけです。中でも開拓力は重要で、高齢者の新たな活躍の場を開拓することは誰かがやらないと絶対に広がりません。開拓に取り組むことは重要です。

めくっていただきまして、おかげさまで事業者及び就労シニアの方々、いずれからも好評の声を頂戴しているところでございます。

9ページになりますけれども、2009年から活動してまいりまして、13年度末のタイミングでいったん振り返りを行いました。現在は生きがい就労事業を踏襲しながらさらにこれら2つの取り組みを行っております。

1つは、シルバー人材センターへの取り組みです。センターは全国に約1,300ございます。まさに社会の一つのインフラと言えます。しかしながら、今日的にはいくつかの課題が確認されます。一番はリタイアしたシニアの方が活躍したいと思える魅力的な場が少ないということです。特にホワイトカラー出身者にとっては顕著でございます。現在、柏市のシルバー人材センターさんと協力して様々な課題の解決に取り組んでいるところでございます。

もう一つが右側にございますけれども、先ほど申し上げた最終のゴールの絵をまさに実現する取り組みです。リタイアしたシニアの方々のセカンドライフのニーズを一元的に受けとめて、そのニーズに応える形で活躍したい場にナビゲートするプラットフォームを昨年から構築してきています。シニアの方々のセカンドライフのニーズは非常に多様で、生きがい就労で開拓してきた事業もニーズの一部に応えただけにすぎないわけです。もっと多様なニーズに応えられるような仕組みへ発展させてきております。

最終的にどうするか、私どもも現在検証中の段階にありますが、シルバー人材センターとプラットフォームの両者の機能を融合させていくことは必要です。今後も活動を継続しながら、理想のセカンドライフ支援の仕組み、システムが追究していきたいと考えております。

最後になりますが、生涯現役社会、一億総活躍社会を実現するために更にどういう取り組みが必要か、僭越ながら2点ほど申し上げさせていただきます。

一つは地域コミュニティの改革です。これまでセカンドライフの問題は個人に全て責任があり、全て個人の自助努力に委ねられてきたわけですが、これからは地域社会が積極的に介入してサポートすることが必要です。そのためには地域のコミュニティの資源の最適化をはかるような改革が必要と考えます。もう一つは、そうした改革を進めるためにも、文化、価値観を変えていく、生涯現役社会、一億総活躍社会を前提としたパラダイムシフトを図ることが必要だと考えております。

時間のない中ですが、最後に一言、実際にリタイアされて、現在はジョブコーディネーターとして御活躍いただいております来海さんから、一言お願いします。

○来海コーディネーター 柏市シルバー人材センターのジョブコーディネーターをやっております来海でございます。時間がないので若干早口でしゃべります。

柏には毎年数千人のいわゆる柏都民という人が退職して帰ってまいります。ほとんどがサラリーマンです。最初はるんるん気分、毎日が日曜日ということを楽しみますが、数か月たちますと、「これではいけない。」と思いはじめます。「だんだん体も壊してくるし、医療費、介護費もどんどん増えてくる状況になってくる。」という懸念から、外に出ようと思うのですが、近所づき合いはほとんど奥様にお任せ。自治会活動も奥さんにお任せ。そういう中で外に出ようとしてもきっかけがない。

シルバー人材センターに行きましても、どちらかといいますと草取りのシルバー人材センターというイメージが非常に強くて、行っても、自分がやりたい仕事がない、ふさわしい仕事がない、紹介してもらえないということで、働くことが一番良いことは分かっているのですが、結果的に外に出るきっかけがないのです。

そういう人のために、柏市のシルバー人材センターでは、ジョブコーディネーターが、高齢者の生きがい就労の中でそういう人にふさわしい仕事を探してこようとしています。具体的に言いますと、入会説明会の時等に、あなたがやりたい仕事を探してきます。セカンドライフは自分で設計しましょうということを説明しています。仕事を探してきて、マッチングをして元気に働いていらっしゃる方はたくさんいらっしゃいます。このように元サラリーマンがやりたい仕事を探してくるシルバーに変えていかなければいけない。草取りの仕事は、シルバーとしても重要な経営基盤なので大切な仕事で、そこで活躍されている方はたくさんいらっしゃいますが、それだけではだめだ。元サラリーマンがやりたい仕事を探してくるという機能を全国のシルバー人材センターが持つていく必要があると思います。柏市を発信源として、これを全国的に広めていきた

いなと考えているところでございます。

以上でございます。

○田中次長 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。どなたでも結構ですが、御質問、御意見をお願いいたします。

○大日方議員 ありがとうございます。

シルバー人材のプチ就労について柏市での取り組みとマイスター60のお二方にお聞きしたいのですが、大体働いていらっしゃる方々の収入というのはいくらくらいになるのでしょうか。

○来海コーディネーター シルバー人材センターの平均的な月収が大体5万ぐらいです。現在、臨短軽という臨時的、短期的な就労ということで週20時間という1つの枠がある中で、大体そのぐらいが妥当かなと。逆に長時間働くと高齢者でありますので疲れる人もおります。ただ、働きたい元気な人はもっともって働いていただくし、もっと短くてもいい人もいますので、そこが選択をできるような仕組みにしていく必要があるかなと思っています。

○田中次長 平野会長、いかがですか。平野会長のところで働かれている方の平均的な年収のイメージをお願いします。月収のほうがいいですね。

○平野会長 フルタイム就業で、年間240万が一番下で、あとは仕事の種類によって300万の人も、500万の人もおります。個々の能力、職種によって報酬額が決まります。ただ、実務として当社の中で営業活動をしている本部社員は月20万、年間240万プラスそのときの会社業績がありますから、プラスアルファのボーナス付きということです。ですから賃金は年金などの副収入がなければ非常にそういう意味では少ないのです。

創業当初設計したときは働くことが生きがいだと言いましても、ある一定の年収の確保がなければということがございますから、25年前は年金併給で年金部分175万と当社からの収入ということで合計して、手取り400万というのが当初の設定だったのですけれども、最近の年金状況だと年金カットがかなりありますから、今それぞれ皆さんいろいろな事情がありますが、当社で240万出しても大企業の方は企業年金をもらえたりしますから、400万ぐらいというのが一応のめどです。

○田中次長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○飯島議員 東京大学の飯島です。ありがとうございました。

新三本の矢の掲げている1つに介護離職ゼロというものがあるわけですが、まさに第一線でやっていらっしゃる加藤様に御質問したいと思います。ご発表内容の中のメッセージとして、ご高齢の方を「生活者」として位置づけ、そ

して生活者として居続けさせてあげられることの意義が盛り込まれていたと思います。確かにここ最近、介護現場での余り聞きたくないような暗いニュースが飛び込んできたりしております。全体的に介護現場と言っても幅広く、多岐にわたっておりますので一括りにはできません。その上で、ご意見を求めたいのは、この介護の世界の中で、質の向上も含めた全体の底上げに対しまして、一番早急に手を打たなければならない問題は何なのか？、逆に言えば、何が一番根本的な問題なのか？ある意味、言い換えれば、加藤様の活動はとても理想的に見えるのですが、ただ、加藤さんのようなモチベーションを持った方だけが精力的に実践されており、世の中の全体的に見渡してみますと面展開ができていないという現実があると思います。そのところの一番のボトルネックが何なのか、どこら辺から打開していかないともう少し広がりを持たせることが出来ないのかという、どこが一番の足かせになっている部分なのかということをお教えいただきたいと思っております。

○加藤代表取締役 まず何と言っても人材だと思います。人材のときに例えば介護報酬が1万、2万上がったところで、介護現場として職員がわんさか来るのかという実感は全く持っていません。例えば専門学校に行く子供たちに、何でこの仕事を選ぶのという話をすると、人の役に立ちたいからか、じいちゃん、ばあちゃんが好きだからと答えるのです。その子たちにいまだに介護現場でお年寄りの支配管理みたいな仕事をさせたら、当然優しい人からいなくなります。ですのでちゃんと介護現場で働くこと。経済追求の話、市場原理の話ではなくて、豊かさではなくて幸せを求めて仕事ができる現場をつくっていかないと、幾ら給料を積み上げたところで人はいなくなりますし、ちゃんと優しい人が優しさを使える現場をつくること。

あとは介護の仕事をしていてこういうこと言うのはあれですけども、大型施設をばんばかにつくって、後世に借金を残すのではなくて、小さくて民間で将来的に壊すときでもお金がかからないものを地域の中にたくさんつくって行って、それでちゃんと働きがいのある現場をつくっていくことにちゃんとシフトしていかないと時代に逆行しますので、まず人材がどういう方が働くのかというところをちゃんと考えた上で進めていかないと、恐らく達成はできないと思っております。

○田中次長 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

○高橋議員 どういう聞き方を申し上げたらいいか。例えば柏市の場合だと先ほど柏都民という話がありましたけれども、ただ、柏の場合はURの団地があり、東大もありという、ある意味では与件というか環境が恵まれているのかなという気が少しするのです。

もしこれを全国展開しようとする、例えば大都市部は今や町内会さえも崩壊しようとしている。非常に独居老人も多くなっている中で、本当に柏市のような展開ができるのだろうかというところが少しわからない。いわゆるシルバー人材センターみたいなものの機能強化していくことがあると思うのですが、例えば都市部、23区内でほとんど老人が孤立しているようなところで、実際にそういう人たちを集めて機能するようなシルバー人材センターみたいなものがあり得るのかどうかということをお聞きしたいのと、今、加藤さんのお話がありましたけれども、もともと割りと田舎というと語弊がありますが、地域で近所つき合いとか地縁の強い地域だと、老人が外に出ていくことに抵抗はないのかもしれませんが、大都会で、それこそ独居老人が多いようなところで、そういう人たちを連れ出してきて、こういう活動をしてもらうということができるのだろうかというところが、少し気になるのですけれども、その辺を少しお聞きしたい。

2点目は全く違う観点なのですが、久野先生にお聞きしたいのですけれども、ウォーカーブルシティーだとか都市の健康というものは、例えばコンパクトシティーをつくる時に大事だと思うのですけれども、では具体的にどういうメルクマールというか、何を見ていったらウォーカーブルシティーなり健康シティーというものの基準になるか。その辺どういう指標なりがあるか教えていただければ。

というのは、全く別のところでの話なのですが、コンパクトシティーをつくる時に健康都市というのが1つの目標にしたいと言っているわけですが、では何でもってそれを測ればいいのかというのがよくわからないものですから、教えていただければと思います。

以上です。

○田中次長 どうぞ。

○前田客員研究員 ありがとうございます。確かに東大の影響力について、よく私もその御質問を頂くのですけれども、結論的には、私は他の地域でも展開できると思っております。前述した中間支援を行う人、組織があって、実際に活動をしていけば進められると思います。ただ、活動を進めるにあたっての信用という部分は重要だと思います。柏プロジェクトは柏市役所さんとUR都市機構さん、そして東大が本格的にこのプロジェクトにコミットしているということを住民の方、事業者の方にしっかり伝えられたことが有効だったと思います。ですので、他の地域でも自治体さんがしっかりコミットして、それをバックアップする大学だったりNPOだったり、そうした有志の方々が協働して動けば、できないことはないと思っています。

○来海コーディネーター 引き続き先ほど御質問いただきました企業との連携

といいますか、リンクの話なのですが、普通ですとシルバー人材センターの就業の開拓をする担当が企業にお邪魔して、例えば事務の仕事はありませんかとか、そういう仕事の頂き方をするのですが、私どもはそういうことももちろんやるのですが、企業に伺って、企業の本社も含めて一緒にシルバー人材センターと連携して、新しい切り口の仕事を創出しませんか、という形で持ち込みます。今も大手のコンビニさんなんかとそういう話も一部進めていますけれども、そうすると全国展開するためにはそちらの企業様の力、シルバーの全国的な組織の力、シルバーの意識改革というのものすごく必要なのですけれども、そういうことを両方で連携すれば全国展開は十分やっていけるし、むしろそうしていかなければいけないのではないかと思っています。

○高橋議員 ちなみにコンビニというのはどういうものなのですか。

○来海コーディネーター 例えば高齢者の見守りサービスのようなことをやられているコンビニが全国展開でされているところがあるのですけれども、そうすると高齢者がそこで見守りサービスをやっていくためには、体力も減少しています。どういう切り口でどういうやり方でやっていくと一番いいのかなということを協議して、連携していくということ。今、一緒に就いたばかりなのですから、例えばそういうことでございます。

○田中次長 加藤さん、どうぞ。

○加藤代表取締役 田舎では高齢化率も頭打ちになっていまして、人口減少が始まっている中で、藤沢市は42万都市で今まだ人口が微増しています。基本的にはうちも藤沢市全域の北半分がお迎えとかに行っている地域で、かなり広い範囲から来られているので、地縁のある方たちばかりが集まっているわけではない。

脳科学的な話になってしまうのですけれども、支障情報をいかにいい情報に持っていかという話がうちのケアの考え方ですので、地域に出たときに地域の方たちが、また高齢者が歩いているよという形の外の出て行き方はしないで。地域の方に「いつも御苦労さまです」と言ってもらえるような対応を必ずするようにしている。だから公園の愛護会に全員登録していて、毎月の清掃活動にも出ていくし、花壇も全部地域の方たちと使っている。グランドゴルフやっている人たちの道具は全部うちの事業所に置いてあるし、トイレもみんなここに借りに来る。なので明日からすぐにこれをやってみようというものではなくて、3年、5年かかって地域との関係性をつくっていくという中で進めていくものになっていくのです。

○田中次長 久野先生、お願いします。

○久野教授 指標に関しては現在、30自治体程度のデータ分析結果では、日常の主要な移動手段が自動車依存とメタボ罹患の割合との相関がきれいに出てい

ます。ウォーカブルシティーという観点の中で、そこが1つ指標にできると思われる。

もう一つ、実際に政策を展開していくときに総合特区制度も使いながら10自治体と実証事業を展開してきて、何が一番弊害というか壁になるのかというと、1つは住民なのです。つまり便利になることが幸せだと思っていたことが、一見不便にするように動くことに対して反発が来る。ですからその価値観というか考え方そのものもどれだけ変わっていくかということを経験として測っていく必要がある。

もう一つの壁は、実は市役所の職員です。なぜかというと、その先頭に立つ行政が一番ダイレクトに住民と闘うというか、そこに相当エネルギーを使うので、もちろん首長のそれなりの覚悟も重要なのですが、そこを変えていく。

我々は先ほどインフルエンサーを地域につくると言ったのは、実は情報なしに構想だけ先走ると猛反発を食うので、その意味を知っていただく。実際に福島県の伊達市で私もすごい怒号の中で講演をさせていただいたことがあるのですが、それが1年間かけて丁寧に情報を理解していただくプロセスをふんだところ、1キロの商店街の全商店に反対という張り紙があったのが、1年半後はほとんどとれたのです。情報が入ることによって変わる。だからそのあたりが重要です。

最後に、そこをうまくやったのはアメリカのポートランドだと思います。アメリカで今、第1位か第2位でアメリカ人が住みたい町と言っています。完全な車社会のアメリカでウォーカブルシティーができていて、このポイントは自治体に権限とお金を譲渡して自治体でまちづくりを担っている。同じ町を歩いても非常に特色のあるまちができています。行政からの降りてくる施策ではなく、住民側が自分たちで自分のまちを創っていくこと、そのあたりがポイントだと考えます。

○田中次長 ありがとうございます。

いろいろまだあろうかと思いますが、お時間がまいりましたのでここまでにさせていただきたいと思います。

御参加いただきました5人の皆様方には、本当にありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

入れかえをさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、2つ目のセッションに移らせていただきます。

2つ目のセッションのテーマは、がん、障害者、難病の方々、それに関する雇用の確保の問題でございます。

3人の方に今日はおいでいただいております。お一人目は鈴木様、日本テレ

び社会部の記者で、NPO法人マギーズ東京の共同代表でいらっしゃいます。がん患者のための団体を応援されています。

お二人目は高橋様。株式会社アイエスエフネットライフのニュービジネス推進室の室長ということで、障害者、生活困窮者、難病等の就労を事業としてされていらっしゃる方でいらっしゃいます。

3番目は竹中様、プロップ・ステーションの理事長でいらっしゃいます。ICTを駆使して「チャレンジド」の就労促進の支援の活動をしていただいております。

お一人方10分でお話を頂いて、意見交換をさせていただきたいと思っておりますので、10分以内でお話をいただければと思います。

それでは、まず鈴木様からお願いいたします。

○鈴木共同代表 よろしく申し上げます。鈴木美穂と申します。

私は、一人のがん経験者であり、一人の働く女性であり、また一人の報道記者として捉えた一億総活躍社会がどういうものなのか、どういうことを目指すべきかということをお話ししたいと思っております。

まず、基本的なことなのですが、がんは2人に1人が罹患する国民病です。そして、今年もおよそ98万人が新たにがんと診断されると推計されています。

今、皆さんが目指そうとしている一億総活躍に当てはめるならば、2人に1人ということは、がん患者や経験者が活躍できなければ5,000万活躍にしかならないですよ。また、家族を含めると4人に3人ががんに影響すると言われており、がん患者やがん患者の家族らの活躍がなければ2,500万活躍にしかありません。そして、家族以外にも友人や恋人、同僚などを含めると、国民のほぼ全ての人のがんにかかわるステークホルダーとなります。4ページ目ですが、この人たち全員が自分らしく生きていくことができるということが一億総活躍社会につながると思っています。

がんの5年生存率というのは、今、6割にまで上がっています。多くのがんでは、治療から5年間再発がなければ治癒とみなされるので、がんになっても今は6割の人が治るということです。今や必ずしも死に直結する病気ではなくなって、つき合っていく病ということになります。

がんになっても、患者である前に一人の人間であり、生活者であり、また社会人です。がんになっても希望を失うことなく自分らしく活躍できる社会こそが、私たちが目指すべき一億総活躍社会だと思います。

7ページ目「今こそ真剣に考えたい、がんを取り巻く社会問題」ということで、次、8ページ目、私は24歳のときにがんになりました。当時、社会人になって日本テレビに入社して3年目でした。振り返ると、もう本当に精神的ショ

ックで鬱状態になって闘病していたような時期もありました。8か月間休職して戻っているのですけれども、がん患者が抱える悩みというのは5つに分けられると思います。

まずは死の恐怖です。いつ死ぬかわからないという死の恐怖に直面します。

情報の取捨選択。あふれる情報の中で、あふれ過ぎてどれが最適な情報かわかりません。

また、なぜ自分だけがという孤独感にさいなまされました。

また、社会的な不安や将来の不安ということで、仕事だったり、私はまだ結婚も出産もしていないのでそういう悩みだったり、再発・転移だったり、その他、治療費だったり、お金のことも心配になります。

それらが全て精神的なダメージとして襲ってきます。実は、がん告知による精神的なダメージというのは大きくて、診断から1年以内の自殺リスクというのは一般の23.9倍にもなるというデータがあります。がんはつき合っていく病となっているのに、まだがんイコール死と思っている人が多くて、イメージと現実のギャップが大きいのも埋めていかなければならないと思います。

生きていく希望を失ってしまったら活躍どころではないので、がんになっても安心して暮らせる社会づくりがまず必要だと思います。

では、どうやったら安心して暮らせる社会になるのか、考えてみました。

まず、4つあるのですけれども、がん教育と理解の促進ということで、学校の生活の中でがんに触れる機会をもう少しふやせばいいなと思います。文科省でも少しずつ検討が始まっていますが、教育をして理解を深めるということはまず大事だと思います。また、小児・若年性のがん対策ということで、小児がんというと亡くなるようなイメージを持っている人が多いと思いますが、8割が治癒する時代になりました。がんになった後の人生がすごく長い小児や若年性のがんの対策というのは急がれると思います。

また、家族が休んで看病できるようながん患者の介護認定の迅速や適正化、また、これから詳しく見ていきますが、職場環境の整備、がんになっても安心して暮らせるということは安心して働ける社会だと思うので、その整備が急務だと思います。

こちらは内閣府さんの調査で、国民の7割ががんになったとき、仕事と治療の両立は無理だという認識があるという結果が出ています。実際にがんの治療のために仕事をもちながら通院している人というのは、日本に32万5,000人います。その中でがんにかかった30%が仕事に影響を受けたと答えています。そして、67%で収入が減少したということです。一見、患者一人一人の問題に見えるのですけれども、厚労省研究班の推計では、がんによる労働損失というのは最大1.8兆円にもなると言われているデータがあります。経済的な観点からもが

んは避けて通れない問題だと思えます。

患者側から見た働きやすい職場というのは、勤務時間が柔軟に短縮できたり、長期の休暇制度が整備されていたり、柔軟な配置転換や移動、また周りの同僚などの理解が大事だと思えます。がん患者や経験者に加えて、更に彼らを取り巻く家族や同僚にとっても働きやすい職場である必要があります。

「がんになっても『自分らしく活躍できる』社会へ」ということで、ここからは私が何を思って、どんなことに取り組んできたかも交えながらお話しさせていただきます。

私は、がんになっても自分らしく活躍できることを体現したいと思って、本業の日本テレビで自分の闘病経験も含めたドキュメンタリー番組を放送したり、取材に応じてきたりしました。

がんだと言うと、同情されたり特別扱いされたり、差別だなど思うようなことも多いのです。なのですけれども、がんだということを隠さなくていい社会になれば、自分らしく活躍しやすいかなと思えます。

まず最初に、本業以外でやったことが、闘病明けにフリーペーパーを発行しました。これは若くしてがんになったがん患者さんを応援するもので、実名顔出しで堂々と闘病経験を語っているようなもので、自分ががんになったときに、自分より先にがんになった人たちの姿が見えるようになっています。これをきっかけに、今、若くしてがんになった人たちの団体が発足して6年になるのですけれども、400人、自分のがん経験を生かしたいという35歳以下でがんになった人たちが集まる団体になっています。

このフリーペーパーも実は学生さんに人気が、学生時代にがんになったりすると、なかなか休んだりして、就職活動に厳しくなったりするのですけれども、がんになってもがんの経験を生かして何かをやっていますというところまで語れるようになると就職もしやすいということで、学生さんにフリーペーパーへの参加はすごく人気になっています。がん患者は、実はその経験を生かして人の役に立ちたいと思っている人も多いのです。なので、自分の意見を生かすことができる社会というのも一億総活躍社会につながると思えます。

次にやっているプロジェクトが、これはCue!というプロジェクトです。私が海外に行ったときに、よくがんになりましたというと、congratulationsと欧米では声をかけられるのです。日本では同情されることが多いですけれども、海外ではがんになってその後、生きている、その命自体が貴くてすばらしいねというような形で、アメリカだったりイギリスだったりcongratulationsと言われます。そういうがんになったことを特別な経験としておめでとうと言い合えるような社会になったらいいなと思ってやっているプロジェクトで、かつらを外してでも、髪のない状態でも参加できるヨガだったりとか、がんになったモ

デルの先生が教えるウォーキングレッスンだったりとか、がんになったことを生かしながら時間を過ごせるようなワークショップをやっていきます。

また、がんになると本人だけでなく、家族も友人も不安や戸惑いでいっぱいになって、誰にぶつけていいかわからなくなります。でも、そんな中で今、一番取り組んでいるのがmaggie' s tokyoというプロジェクトです。これはマギーズセンターというイギリスで22か所目が建設中のがん患者と家族が自分の力を取り戻すことのできる場というコンセプトのセンターです。実は、来年の1月に着工して、その半年後に豊洲エリアのオリンピック会場のど真ん中に日本で初めてオープンする予定ですが、これは社会からの寄附だけでつくろうという試みで今やっています。去年から今、およそ1年間で2,000人ほどの方から4,000万円ちょっと集まって、これから建設しようとしています。

これは患者や家族や友人が戸惑ったときに、いつでも無料で訪ねられて、何でも相談ができて、話を聞いてもらえて、そこで自分の力を取り戻して社会に帰っていこうというようなセンターです。がんになる前から広く知ってもらえるセンターになって、周辺病院、ここはちょうど国立がん研究センターやがん研有明病院や聖路加病院などの中心地なので、そこや全国のがん相談支援センターなどとも連携しながら、がんになっても安心して暮らせる社会の拠点、ハブとなっていきたいと思います。

がんになっても自分らしく活躍できる社会というのは、がんであっても、そうでなくても、自分らしく活躍できる場があって、自分らしく活躍することを認めてくれる社会だと思います。また、がんであることを言いわけしなくていい社会だと思います。

今、maggie' s tokyoというプロジェクトは、実はがん患者さん本人や経験者や家族や医療者、会計士や弁護士などの専門家や友人、同僚、またがんと接点がなかった人たちもそれぞれが自分のできる形で参加して活躍していて、まさに一億総活躍社会の縮図を目指しています。

これは私を含めて全員が本業を持ちながら活動しているのですけれども、少しずつの力でも集まれば大きなことが達成できると信じて、今、活動しているところです。

どうもありがとうございます。

○田中次長 ありがとうございます。

続きまして、高橋さん、お願いします。

○高橋室長 アイエスエフネットの高橋と申します。

本日は、本来であれば代表の渡邊が御説明に上がるところでございますが、今日、仙台で親御さんに対する講演会が入っていた関係で、私が代理で来させていただきます。よろしくお願いいたします。

アイエスエフネットは創業以来、経験者はもとより無知識、未経験でも就労したいという意欲をお持ちの方々に対して雇用していくという独特の方法で事業を展開させていただいております。

現在では、国内に約40の拠点を構え、3,200名の社員が働いております。この3,200名の社員の中に、6ページにあります30大雇用と記載させていただいた就労困難者、これは当社で独自で設けておりますが、就労困難と言われる方々の雇用が約4割、1,400名ほどになっております。事業を進めれば進めるほど、働きたいけれども、働けないといった当事者や様々な団体の方、親御さんを中心に当社にお越しいただくようになりました。それをもとに、もともとITの保守管理という業務をしておりましたが、それ以外にも必要な仕事の形態をつくればいいのではないかとということで、農業を行ったり、様々な店舗を運営したり、ツールにとらわれることなく雇用創造ができる社会をつくっていかうということで業務を進めさせていただいているところでございます。

これを実際に実施するに当たりまして、当社では雇用の垣根を入り口から低くするというところで実現しておりますが、一般の社会ではなぜ実現できないのだろうかということをお日々考えております。就労困難者の雇用が進まない主要な要因として4点あり、1つ目には、社会、組織において偏見や差別といった見えないバリアがあること。2つ目には、会社に来なければ就労ができないという環境が定着してしまっていること。3つ目には、適度に空気を読んでコミュニケーションをとらなければ雇用が継続できないという環境があること。4つ目には、戦力にならなければ雇用できないという環境があること。まさにこのような要因によって、雇用の段階から、本来就労したくても雇用（就労）ができないといった今の日本の縮図があるのではないかと考え、我々はそれを逆行するようにまず雇用させていただき、その中で訓練を実施することによって業務に従事していただくという対応をさせていただいているところでございます。

このような施策が本来であればもっともっと進むはずなのですが、大企業等において進まない理由というのは、株主や、その効率化、利益といったところを重視するが余り、リスクと思われるような方々の雇用が進まない実情があると思います。公益法人におきましては、非営利団体のために雇用という拡大が図りづらい社会の特性があると思っています。

また、日本の大多数であります中小企業におかれましては、本来であれば雇用しなければいけないのですが、障害者ということで最低賃金以上の成果をだせるのであろうか、若しくは障害者というのはそもそも仕事ができないなどというような固定概念をお持ちの方が全国各地にいらっしゃいます。このような中、当社では先ほど言いました3,200のうちの1,400名が就労困難者で、そ

のうちの520名が障害者でございます。訓練生は別途700名おりました、総勢1,200名以上の方々が我々のグループの中で就労若しくは就労を目指して日々頑張っているところでございます。

この就労実績から、県知事さん、市町村の首長さんが自分たちの地域に雇用がない、障害者就労が進まない、これは何かしらの問題点があるのではないかという認識を持たれ、当社のこの事業を是非自分たちの自治体で実施をしてほしいとの意向を多く受けております。これをすることによって、周辺の団体さん、企業さんに対して、就労困難者は就労(雇用)ができるということの意識づけが可能となり、社会の風土を変えていききっかけになってほしいということで、今、全国各地で展開をさせていただいているところでございます。

そこで、アイエスエフネットグループから皆様方に対して、一億総活躍に対して御提案をさせていただきたいと考えております。

アイエスエフネットグループでこれまで構築してきました仕組みを国のモデル事業というような形で推奨していただくことにより、社会企業として進めたいと思っている方々にノウハウの提供や横展開をしたいと思っております。その理由は、今、就労困難者、また障害手帳をお持ちの方は人口の6%、最近話題になっております精神障害で手帳を持っていない方、発達障害の方を合わせますと、人口の10%ぐらいと厚労省で言われております。厚労省では、平成24年に障害者を措置から自立へというように大きな舵を切られました。これは企業側も受け入れ方を変えなければいけないという時代に差しかかっているのだと思います。その先駆者として、我々が雇用創造という形で取り組んでおりますが、この分母から考えた分子は、やはり我々がどんなに頑張ってもせいぜい1万とか2万とか数字しかないと考えております。この分母が1,000万超の就労困難、障害者の方々の雇用をつくっていくためには、我々と同じような価値観を持った社会(組織)が出てくるのが、雇用の創造、若しくは一億総活躍、国民みんなが働く環境をつくるというところに寄与していけるのではないかと考えています。

2つ目に、現在、様々な自治体からお声掛けを頂いており、事業を展開するように仕組みをつくっているところでございますが、特区等の制度を活用しながら、国とともにノウハウをためていくという仕組みがつかれないかというように考えています。

3番目に、不就労層の雇用の創造。

4番目に、不就労から就労に変えることにより、タックス・イーターからタックス・ペイヤーに変える。これはまさに自治体が公費を投じるだけではなく、生産性を産むことによって資金の循環をする。納税をすることによって行政サービスの質と量を維持していく。又は地方自治体のコストの削減をするといっ

たような様々な効果が生めるのではないかと考えております。

このような形をとるためには、これまでの公益法人と民間法人の2つが並方で走るのではなくて、お互いが寄り添い、第三者の中間となる組織をつくる、それにより真のソーシャルビジネスを形成していく必要があると考えています。

当社の中では、雇用はもちろん可能だというように立証はしているものの、単に雇用するだけでは障害者の方々が満足することではないということが実証できています。それはなぜかと言いますと、雇用ではなくつながる、若しくは切れない環境、これを社会の中でつくるのが持続可能な社会、若しくはみんなが働きたいと思える環境をつくれる大きなポイントだと思っています。

そのために、16期目にしてようやく学校から、訓練をする場から雇用する場から紹介する場まで、一気に通貫した（つながる）仕組みがつけられるようになりましたが、ここまでの仕組みを是非皆様方に活用していただく場として今回説明させていただく機会をいただきましたので、実現できたら良いのではないかと考えています。

このような形をつくることによりまして、一億総活躍と言われる、国民も企業も含め、みんながみんな社会をつくる仕組みをどうやって創造していくかということは、やはり企業が雇用するしかまずはないと思っていますので、雇用する環境を正しく創造していきたいということを考えまして、本日、この御説明にさせていただきます。

ありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございました。

続きまして、竹中さん、お願いします。

○竹中理事長 初めまして。プロップ・ステーションの竹中と申します。

仲間たちから、あるいは支援者の皆さんから、日ごろニックネームのナミねえと呼んでいただいているので、今日もそのように覚えていただければうれしく思います。

安倍内閣による一億総活躍という取り組みはプロップ・ステーションが目指す、いわゆるユニバーサル社会の実現と私は同義語ではないかというように非常に強く感じました。ユニバーサル社会というのは、全ての人が持てる力を発揮できる、そして、その発揮した力で支え合うことのできる、そういう支え合いの力で構築された社会のことをユニバーサル社会というように私たちは呼ばせていただいておりますが、プロップ・ステーションは、草の根で発足してから25年間、このユニバーサル社会を目指して活動してきました。ICTをとりわけ駆使して、チャレンジドの就労促進ということで活動を続けてきました。

プロップ・ステーションのプロップというのは、支え合うという意味を持ち

ます。今、申しましたチャレンジドというのは、いわゆる障害者ではなく、チャレンジドと呼ぼうと私たちが提唱させていただいているのですけれども、アメリカのザ・チャレンジドという言葉、挑戦という使命や課題を与えられた人、あるいはチャンス、資格などを与えられた人という、いわば障害のある方々の中にある可能性のほうに大きく着目をした言葉なのです。この言葉を使わせていただいて、今、御発表もありましたけれども、同じようにチャレンジドをタックス・ペイヤーにできる日本にというスローガンでこれまで活動を続けてきました。

日本には、いわゆる障害者の働き方を支援する法律として、障害者雇用率の制度、法定雇用率制度というのがあるのですけれども、現実には法定雇用率の制度の中では、なかなか力が発揮できないという方々が非常にたくさんいらっしゃいます。例えば毎日の通勤が困難であったり、あるいは自分自身が何かをするときに介助や介護が必要である。あるいは体調に非常に波があってコンスタントには働けない、あるいはコミュニケーションに重い障害があるなどなど、様々な理由で、いわゆる雇用の制度の中で働けないという方々がいらっしゃいます。ですけれども、そういう方々の中で多くの方が、自分も社会で働くという形で活躍をしたい、あるいは家族の方もこの子がそういう形で社会で活躍してほしいと大変切実に願っておられます。

私たちは、このような雇用制度では残念ながら捉えることができないチャレンジドの働く意思、あるいは潜在的なパワーを引き出すことのできる多様な働き方を創造することが持続可能な日本社会につながるのではないかと考えて、この活動を25年間続けてきました。私自身が実は重症心身障害という、生まれてからずっと死ぬまで赤ちゃんであるというベビータイプであるという娘のおかんです。今、ちょうど娘は42歳になりました。娘を授かって、ちょうど日本も少子高齢社会というのがこれからどんどん進展していくよというときに、おかんとして私は、自分は元気なので、何が悩みか、究極な悩みは何だろうと考えたときに、それはこの子を残して安心して死ぬ社会なのかどうかということだったのです。この子を残して私が安心して死のうと思うと、日本の社会が娘のような人たちを守ってくれる、支えてくれる、そういう人も尊厳を持って位置づることができるのだよという、1つはそういう国であるかどうか。もう一つは、それを裏づける経済が日本の国にずっと持続しているのかという、そのことなのだということをしごく強く思いました。

自分の性格として、誰かにそういうことをやってくれというのではなく、では自分自身でやってみたいなと、そういう日本社会がつくれるということをも自分自身でもやってみたいなと思っていたときに、たまたまベッドの上で介護を受けてらっしゃるような重度のチャレンジドの方の中に、自分も仕事をしたい、

実は働きたいと思っている、稼ぎたいと思っている、タックス・ペイヤーにもなりたいと思っているという方々と出会ったのです。驚きました。そういう方が働きたいと思ってらっしゃるのだということすらそのときには思わなかったのですけれども、聞いてみると、これからの時代は恐らく自分たちのような障害があっても、コンピューターを使えば働けるのではないだろうかとおっしゃったのです。

私、コンピューターは、機械系のことが全然苦手なので、何を言っているのだろうと思ったのですけれども、よく聞いてみると、コンピューターというのはつながる道具であり、その人の力を外へ発揮させるものにこれから発展してくるのだというように力強くそういう何人かの方々がおっしゃいました。そこで、私自身はコンピューターが苦手でも、口と心臓が達者なので、この口と心臓でコンピューターをつくってらっしゃる会社の方々、あるいはソフトウェアを生産されているの方々、そういった方々の力を借りて、あるいは既にそういうコンピューターでしっかりお仕事をし、稼いでらっしゃる方々の力を借りて、彼らが実際に学び働ける、ベッドの上でも働けるという仕組みを何とかつくってみようと思ったわけです。

そう思ったときに、この人たちが私を安心して死なせてくれる力になってくれる人なのだとな強く強く思いました。やはり自分の娘のことがあり、どうしても障害というものがネガティブな周りの印象だったのですけれども、私自身は自分の娘のおかげで、提言資料にも書かせていただきましたように、恥ずかしいのですけれども、大変ワルと言われた女だったのですけれども、娘のおかげで更生することもできました。

そういう意味で、私は娘が重症心身のまさにベビータイプでありながらも、人を変える、親を変える、家族を変える力を持っているということに気づいたときに、全ての人に必ず支えてもらいながらも社会を支える力があるのだなということを強く強く確信しました。ですから、その力を雇用という形態には無理かもわからないけれども、全て発揮していただいて、その人が、自分が頂いている年金の上に自分の力で積んでいける、収入も積んでいけるような、例えば世の中では元気な人がアルバイトでいろいろなところでお仕事もなさり、あるいはコンビニなどで情報も手に入れて働くチャンスがあるのですけれども、残念ながら家から出にくい、介護を受けているというだけで、そのチャンスすらないのだけれども、その人たちが働ける仕組みをもし自分たち自身でつくることのできたら、この仕組みの上にチャレンジだけではなくて、女性であったり、高齢者であったり、いろいろな社会の状況のせいでお仕事がしにくいよ、という方々も巻き込めるような働き方が生まれるのではないかなと思いました。

ちょうどプロップがそういうことを考えた25年前というのは、日本にコンピ

ユーザー産業が勃興したときでもありました。そして、マイクロソフトがそろそろ、まだWindowsは出ていなかったのですけれども、DOSの時代で、これからコンピューターの時代だよというようなエンジニアの皆さん方がたくさんいらっしゃいました。そして、マイクロソフトのビルゲイツ氏、あるいは日本法人の社長でいらっしゃった成毛眞さんとか、そういった方々があなたの考えていることは大変おもしろいし、これから日本の国に必要なになってくるだろうということで、業界を挙げて支援をしてくださいました。

おかげさまで、そういった一流のエンジニアやクリエイターのみなさんがチャレンジの方々にコンピューターの技術を教えてくださるということを通じて、少しずつ少しずつ、ベッドの上でも、それこそ介護を受けながらでも仕事ができるという方々が増えてきました。おかげさまでコンピューターが驚くほどのスピードで成長し、それに連れていろいろな働き方も生まれてくるようになりました。阪神・淡路大震災が20年前ありました。私自身も神戸っ子なのであの震災では家が丸焼けになったのですけれども、既にそのときに日本に上陸したばかりのインターネットというのをプロップ・ステーションはそういった技術者の力で立ち上げさせていただきました。日本で最初に障害のある方々とコンピューターネットワークでホームページをつくったのは、実はプロップ・ステーションです。

それからブロードバンドというような時代ができて、少し大きなデータも、お仕事のデータもやりとりできるようになりました。それも最初に使ったのがプロップ・ステーションでした。そして、テレビ会議システム。まだ非常にテレビ会議のシステムが高価で、なかなか一般の企業もお使いに慣れていないときに、通信関連の企業の御支援で、そういうテレビ会議を使って、ベッドの上の方とやりとりをしながら仕事をするというようなこともやってきました。25年やってきて、本当に今、たくさんのチャレンジドが在宅でも働けるようになりました。コンピューターのお仕事だけではなくて、実は乙武さんとか、垣内さんとか、提言にもちょっと書かせていただいています聴覚障害の松森果林さんとか、非常にたくさんの方々が、御自身の持たれる突出した能力や才能で業を起こすということも一般的になってきました。あるいはチャレンジドがアートの世界だとか音楽の世界、書の世界とか、そういった文化の面で活躍をされるということも増えてきました。プロップ・ステーションが20年、25年かけて作り上げたプロップ・システムという、チャレンジドと仕事を繋ぐネットワークの中で、これからも一層推進していきたいと思っています。今日はこの「プロップ・システム」という、クラウドを活用したICTネットワークの提言に参上させていただきました。

本日は聞いていただいて、本当にありがとうございました。どうぞよろしく

お願いいたします。

○田中次長 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。どなたからでもいかがでしょうか。

飯島先生、どうぞ。

○飯島議員 ありがとうございます。東京大学の飯島といいます。

最後のご発表された竹中ナミ様に御質問したいのですが、お手元の資料にも「雇用まで行かないけれども、もっと多様な働き方を」という趣旨のことが強調されてありました。この竹中様のご提示されている「多様な働き方」、そしてその仕組み等をもう少しだけ具体的に教えて頂ければ幸いです。特に、様々な障害をお持ちの方々も多く、そしてその程度もまちまちである中で、それを踏まえた上で特にICT、ITデバイスと使いながらどのような多様な働き方の選択肢を創出していらっしゃるのかを、もう少しだけ具体的に実例を交えながら教えていただければ幸いです。

○竹中理事長 なぜICTのお仕事かということなのですが、情報通信系のお仕事というのは、例えばホームページをつくるにしても、データベースなどをつくるにしても、お仕事を非常に細かくワークシェアできる分野なのです。例えばホームページでしたら、デザインをされるということがあり、その中に入れる文字を入力される方がいらしたり、それをきちっと成形して流し込んだり、その中でアンケートをとるだとかみたいなデータベースを組み込むだとか、様々な自分の勉強した得意分野の人たちが組み合わせあって1つの作業を仕上げることが大変やりやすいのがこのICTのお仕事なのです。

ですから、一般の会社にお勤めとかということになると、いろいろなことができなくてはいけないのですが、その人が自分の得意分野でアーティスティックなお仕事をおやりになったり、あるいはデータベース系だけのことをおやりになったり、ホームページのコンテンツというところをおやりになったりすることができます。プロップ・ステーションが完全にバックオフィスの機能を持って、企業に営業するところから、お仕事を一人一人の能力とか、持ってらっしゃるソフトなどに合わせて配分して、そして、それをちゃんとまた取りまとめて、納期と価格とクオリティーを守って、そしてセキュリティーも守って、発注してくださった企業だとか行政にお返しをする。そして、受け取ったペイをまたその人のお仕事に合わせてきちっと配分をするというところまで行っています。年度末には、その方々に源泉徴収票とかをきちっとお出しをして、納税の必要な方は納税をしていただくというような、一貫したシステムです。技術を学ぶところから、その方のできることを仕事にするところまで一貫して行うシステムが必要なのです。企業はマンツーマンで重度の方にお仕

事を出すというのはすごく怖がられるのです。ですから、プロップ・ステーションという法人がその全ての責任を持ちますという形で契約を交わして、例えばAさんが具合が悪いときには、同じような能力を持たれたBさんが入っていただくような形で、信頼性のある形でお仕事をやらせていただく。そのような仕組みでやらせていただいています。

○飯島議員 ほとんどが御自宅での作業で対応できるのですね。

○竹中理事長 そうですね。自宅で介護を受けて、本当にベッドの上にはいられない方もおられれば、あるいはいわゆる療護施設というか、御自宅で介護が無理になられて、施設と呼ばれるようなところとか、あるいは病院で看護などを受けながら、そこでお仕事をされるという方もいらっしゃいます。雇用というのは本当に難しいのだらうなと思いますけれども、せつかくの一億総活躍の理念のもと、そういう方々の力も生かせるようなプロップ・システムをうまく活用していただければいいなと思っています。

○飯島議員 ありがとうございます。

○田中次長 白河さん、どうぞ。

○白河議員 ありがとうございます。

竹中さんと高橋さんに両方伺いたいのですが、まず、高橋さんの、まず働きたいという意思のある方を雇うということなのですけれども、これは就労をまだしない、マッチングのまだない場合というのはお給料が出るのか。出るのだったらどのぐらい出るのかということ。竹中さんの方は、仕事を発注して下さっている側のメリットをうかがいたいです。例えばこれは雇用ではないということは、障害者法定雇用率制度には貢献するのでしょうか。又はどういったメリットを持ってやっているのか？社会貢献事業としてやっているのか、伺いたいと思います。

○田中次長 高橋さん、どうぞ。

○高橋室長 ありがとうございます。

現在、厚生労働省におかれまして、障害者総合支援法という法律がございます。それは平成24年度から営利法人も参画できるようになったことを踏まえまして、実はこの仕組みが非常に有り難い制度でございます。まずA型という就労雇用型の仕組みがあるのですが、これは先ほど申し上げた就労したいという意欲があれば、就労時間、通所できる日数が勤務実績としてある程度見込めるのであれば、その補助を頂く期間の中、そこで最賃以上のお金をお渡しつつ、更に伸ばしていけるようなスキルアップをつけるということで、まず雇用をさせていただきます。雇用をさせていただいた上で、この人は何の業務が合うかというのを日々マッチングさせていただきます。それは当事者も頑張らなければいけないところなのですけれども、この雇用をし続けるというところが、先

ほど申し上げたつながるポイントの一番大事なところなのです。自分も稼ぐことの喜び、これまでなかった雇用されるという価値観、これをまず提供してあげることが、本人にとってこの後につながる、継続できる唯一の仕組みだと考えています。ただ、それでは状態によって難しい方もいらっしゃると思います。そのときのための受け皿として、雇用がない環境でもサービスが提供できるような仕組みをグループの中で用いることによって、障害の方々の程度やそのときの状態に合わせてステータスを移してあげられる。そういったつながる環境をつくることによって雇用をつくるというようにします。

雇用につきましては、最低賃金からまず入りまして、伸ばせる方は順次伸ばしていくというようにさせていただいております。

○田中次長 竹中さん、どうぞ。

○竹中理事長 雇用率の制度に基づくというのは、どうしても通勤が前提になるとか、あるいは1週間で短時間雇用であっても二十数時間というような枠があったりとか、職場で全身性の介護者がいないとか、様々な要件が伴いますので、そういう意味で職安に行っても相手にもされないとか、そういうような御状態の方はたくさんいらっしゃるのです。ですけれども、私は障害者の雇用率の制度というのは、やはり日本の障害者のある方を働けるようにするために大変大きな貢献をしてきた制度だとか思いますけれども、でも、やはり制度の中では働けない方がいらっしゃるということは、多様な働き方を別の形で生み出さないといけないのだろうなと思ったのです。そういう働きをすると、中には、そういう働き方で雇用に変換できる方もいらっしゃいます。あるいは雇用されていたのだけれども、もっと緩やかに働く状況、働く必要があるという状況になられて、またこの制度でお仕事をされるというような、そういう行き来のできるような働き方というのが本当は一番望ましいと思っています。

やはり企業にとって雇用率というのは大変大きなインセンティブになっています。ですから、実はこの中に新日鐵住金様と10年以上もお仕事をさせていただいているということも書きましたけれども、最初は新日鐵住金様とも、発注率が雇用率に何らかの形で換算されるようなことを法整備が幾つかできたらいいよねと。そうすると、もっと広がるよねということをお話ししながら一緒にそういう働きかけなどもしながら続けてきました。でも、残念ながら、やはり雇用率というところ換算するということころまではまだ行っていません。その手前で少しお仕事の量によって補償金みたいなものが出るというような制度などはできたのですけれども、でも、残念ながら、そういった制度に逆にがんじがらめにしてしまうと、書類がたくさんで、簡単にお仕事をするという状況で今度はなくなってしまうみたいなことがあって、雇用率に換算はされないのだけれども、発注をしようというチャレンジの力を信頼してくださる企業の皆様

だったり、そういった組織からお仕事を頂いて今日に至っていますけれども、これが本当にシステムとして機能するためには、何らかの形で雇用率とのリンクは将来的には必要であろうなというようには思っています。

日本が必要としているのは、雇用される人だけではなく、社会の支え手を増やすということだと思っております。だとすると、その人が絵を描いて収入を得てタックス・ペイヤーになろうが、企業に雇用されてお給料を頂いてタックス・ペイヤーになろうが、その人の得意なことでタックス・ペイヤーになっていければ、私はそれで日本の国というのはい歩、二歩も持続可能な国に近づくのではないかと考えておりますので、一緒に働くことが難しいから何ポイント雇ってあげるよとどうしても言われているような気がしてしまう。雇用率の制度にはそういった側面もあろうかと思っておりますけれども、もう少しお一人お一人のチャレンジの方の中にいろいろな力が眠っているということを確認し、信頼をした上でそれを引き出す仕組みとして、そして、最終的には、何度も言いますがけれども、雇用率とのリンクというものができればそれは一番よいのかなと思っております。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 大日方さん、お願いします。

○大日方議員 ありがとうございます。

竹中さん、高橋さんに御意見を伺いたいのですが、特例子会社の制度について、どのようにお考えになっていらっしゃるかというところ、率直なところを御意見伺えればと思っております。

○高橋室長 ありがとうございます。

多くの特例子会社につきましては、会社の法定雇用率を達成するために、組織として切り出して障害者を雇用して、会社の中の仕事を切り出すだけの発想になっているところが残念ながらまだまだ多いのかなというように思っています。

ただ、一方で見方を変えますと、我々からすれば大企業も含めた様々な法定雇用を満たさなければいけない企業さんたちに対する一般就労の唯一の場だと考えています。この一般就労の唯一の場に対して、雇用の仕方、仕事の仕方、受け入れ方、いわゆる合理的配慮といった側面がまだまだ社会に浸透していないといった状況がございます。それが先ほど申し上げた差別や偏見といったところはまだまだあると思っております。社会情勢を変えていくためには、この特例子会社の活用方法というのは見込みがあると考えているところです。

弊社でも一般雇用のカテゴリーとして特例子会社を設けておりますが、そこはそれとつながる環境の一環として考えているという状況です。

○竹中理事長 私は特例子会社というものに特定したのではなく、いろいろ

な働き方が世の中に存在するべきだと考えていますので、一般の雇用であれ、特例子会社であれ、あるいは私たちのような働き方であれ、選べるチャレンジ自身はそのときの自分に応じて選んでいけるといえることができればよいなと思っています。全国のいろいろな企業の特例子会社とかも拝見しましたがけれども、非常に熱い運営をしてらっしゃるところと、大変失礼ですけれども、雇用率のポイントでつくったのだなというような感じがすごくするところとか、それは様々な温度差がありますけれども、今も言ったように、いろいろな働き方があっていいのだというように基本的には思っています。

○田中次長 次の課題もごさいますが、何かほかにごさいますか。

高橋さん、どうぞ。

○高橋議員 高橋さんにお伺いしたいのですが、特区制度を活用しながらというお話がありましたけれども、特区でないといけない必然性というか、そこを教えていただけますか。

○高橋室長 現在、県庁サイド若しくは市町村の方々と調整しているのですが、我々は雇用から順序立てて下に下がってくる入り方を展開させていただいている関係上、どうしても労働三法の仕組みもしかり、様々なルールをクリアせねばなりません。ただ、イメージとして考え方やアイデア次第では、この労働三法もうまく活用できると思っていますのですが、なかなか円滑に進むことができません。他方で、最低賃金除外申請といった、企業でも最賃を適用しなくても雇用できる仕組みがあるのですが、これを使ってしまえば、障害者の方々の基本的人権というところが損なわれると考えています。なので、我々は、そこは唯一のこだわりとしていまして、こういう形をとらなくても雇用できる仕組みというところを考えたいと思います。

○田中次長 済みません、次の課題もごさいますので、テーマについてはこれまでにさせていただきたいと思います。

御参加いただきましたお三方には、本当にありがとうございます。入れかえさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、最後のテーマになりますので、教育費負担でございですが、広く子育ての経済的負担全般について、中京大学現代社会学部教授の松田先生からお話を頂き、意見交換をさせていただきたいと思います。

先生、早速でございですが、10分程度でお話をいただくと幸いです。よろしく願いいたします。

○松田教授 中京大学の松田です。よろしく願いします。

私からは、子育ての経済的負担の実態とその軽減策についての意見を述べさせていただきます。

お手元の資料を1枚おめくりください。要点は、このとおりです。これが本日、私が申し上げることの全てです。まず、従来の少子化対策、これは次のような特徴があります。それは自ら稼ぐ力の強い出産・育児期に継続就業する正社員同士の共働き夫婦がメインターゲットであったということです。子育て費用の不足というものは問題でしたが、是非自ら稼いでいただいて、それを補っていただくという方法であったと見られます。しかしながら、この層を支援するだけでは不十分です。出生率はいまだに低いものです。その背景としては、下に書いてありますが、家族が意外と変わっていなかったということです。後ほど申し上げますが、夫が専ら働き、妻が専ら家事育児をする夫婦は意外と多かったということです。そのような志向を持つ家族が相当程度存在するというを前提として、子育て支援や女性活躍推進というものを進める必要があるのではないかというのが私の意見です。

2点目です。子育ての経済的負担というものが出生率を低迷させてきた最大の要因だと思います。しかし、これまで子育ての経済的負担を直接軽減する、そうした政策がほとんど行われてきておりません。出生率や出生数を回復させるためには、それをする必要があると思います。

では、具体的な政策ですけれども、私の分野からは、以下3点です。大きく申し上げますと、1つは未婚者の方が結婚しやすい、出産しやすくなる政策としては、結婚や住宅取得に対する経済的支援。次に、子どもを多く産み育てる人、それに手厚くするような手当や控除等を充実させること。最後に、教育費負担、これが最も大きな子育て負担ですので、これをいかに軽減するかです。具体策としては、幼児教育の無償化から、高等教育費の負担軽減、これは奨学金などを含みます、生活に経済的に困窮する家庭への教育費支援等とあります。このうち、とり得る政策をとるべきではないかというのが私の意見です。

1枚おめくりください。少子化の要因。これについては、まず出生率の変化は省略いたします。

3ページをお開けください。これまでの少子化対策の特徴とその結果です。これまでの少子化対策、エンゼルプランの後、されてきましたが、2つの柱がありました。1つは保育所を中心とした子育て支援。2つ目は、仕事と子育ての両立支援。いずれも大事です。しかし、両者共通して、メインターゲットが同じであるということです。それは正社員同士の共働き夫婦、なおかつ出産・育児期に継続就業する方であったということです。

その結果です。保育と両立支援は前進したと思います。いまだに問題があるかもしれませんが、前進しています。しかし、それ以外の面は余り改善されなかった。それはそうした夫婦以外、あるいは特に経済的負担の面が改善されていない。そして出生率は回復していない。この3つの結果、評価は総務省さん

が2004年にされています。10年たった今も同じだと思えます。

では、4ページですけれども、少子化の主要因を捉え直しましょう。以後、具体的な図表などありますが、省略するかもしれません。70年代以降の出生率低下の大半は未婚化によります。その要因としては、非正規雇用の人や年収の低い正社員の人が増えたこと。また、出会いの場が変わったことなどです。

結婚した後、夫婦の理想の子供数は2.4人と多いのです。しかし、それだけ産めていない。最大の理由は、子育てや教育の経済的負担です。

最後、3点目ですけれども、過去25年間、妻の継続就業率というのは余り変わっていなかったということです。継続就業している方は4分の1程度です。ということは、どうも専ら夫が稼ぎ、専ら妻が家事・育児を分担するという家庭がマスを占めていたということです。

5ページ、未婚化の進行です。左の図は未婚率が急上昇していますという図、右は夫婦の子供数。最近少し減ってきているというのが気になる図です。

6ページをお開けください。未婚化の主要因。まず、若年層の結婚の問題に関しては、2つ申し上げます。1つは、若年層における非正規雇用者が増えたこと。あるいは及び賃金が伸び悩んだこと。左です。右のグラフですけれども、出会いの場が変わったために、適当な相手にめぐり合わない。これは男性、女性とも多くなっているということです。

めくっていただきまして、7ページが若者の年収別にみた既婚者の割合です。年収が低い者において、どうも結婚できる人が少なくなっているということで、本人が働くことを支援することもさることながら、ここに経済的支援の必要性というものも垣間見られるということです。

8ページ、ここからが特に今日の話に直結するかと思いますが、夫婦の役割分担を見て、更に子育ての負担は何かということを見ていきます。

繰り返しますが、夫が専ら稼ぎ、妻が専ら家事・育児をする傾向はどうも変わってなかったということがありますので、それを前提に対策というものを打っていく必要があります。

右の図です。第1子出産前後の妻の就業形態ですけれども、これは出生動向基本調査からです。一番下の赤い部分が育児休業を利用して継続就業する方、増えています。ここに政策の効果がありました。しかし、その下から2番目、育休を利用しないで継続就業していた人、これが減っているわけです。両者合わせると継続就業した割合ですが、4分の1ぐらいです。残りの方というものがどうも従来の政策のターゲットから少し外れていたところがあるのですけれども、ここの人も産み育てやすくなしないと、出生率は上がらないということです。

では、どういう要因が夫婦出生力低下の背景にあるかというのが9ページで

す。理想の子供数、予定の子供数を見ますと、理想だけ、子供を産めない割合を見ますと、赤いところに印をつけておりますが、子育てや教育にお金がかかり過ぎるから。これは特に理想を1人、予定0よりも、理想が2人、理想が3人、多く産もうとする人ほどこの負担感を非常に強く感じています。ほかの回答と比べるといかに経済的負担というものが理由になっているかがわかんと思います。

10ページです。では、具体的にどこにお金がかかるかです。左のグラフの赤い部分です。学校教育費、特に大学や短大。幼稚園や保育園など、幼児教育、ここの部分が上位に挙がっております。右の表は、子供を増やすに当たっての課題として、教育のお金がかかり過ぎるからというものを挙げた割合ですが、これは日本列島の両端で高くなっているというグラフです。

めくっていただきまして、11ページです。これは第1子一人当たりの年間子育て費用というところで、困んだところ、上の丸ですが、ここが幼児教育費です。ちなみに、子供が2人いる場合、可処分所得の22%を占めます。非常に大きいです。また、子供が2歳、3歳、4歳、5歳、6歳、このあたりというのがもう一人子供を産むかどうかを決断する年齢なのです。ですから、このあたりの費用負担を軽減できるかどうかということが非常に大きな問題になってきます。

12ページ、13ページは省略させていただきますので、後ほど見てください。

14ページです。少子化の要因を私は全体として捉え直した方がいいのではないかという主張をしてきました。従来のパラダイムは、女性の社会進出などによって、出産・育児期にも共働きを望む人が増えてきた。しかし、保育所が足りない、育休が不足している。こうしたために少子化を招いてきたというものです。この認識は正しいですけれども、全体像をみるとそれ以外のものも結構あるということです。それは若年層の雇用の劣化により結婚できない人が増えた。マスをお占めている典型的家族と家族社会学で呼びますけれども、夫が専ら稼ぎ、妻が専ら家事・育児をする家庭、この家庭も出産できないということになってきたということです。そうしますと、政策ターゲットを広げてはどうかというのが私の意見です。未婚の若者も当然ですし、育児期のマスを占めている典型的家族にも恩恵があるような政策をする必要があるということです。

ということで、残り1分なので、15ページ、16ページを話して終わります。

少子化対策として子育ての経済的負担をどう軽減するか。これは冒頭で述べさせていただいたとおりです。未婚者につきましては、結婚や住宅取得を応援するような経済的支援。子育てや教育の経済的負担につきましては、子供を多く産み育てる人を手厚く支援するような手当てや控除等を拡充する。そして、教育費の負担軽減策としては、幼児教育の無償化、高等教育費の負担軽減、あ

と困窮家庭に対する支援です。

教育費負担の軽減策のうち、どれが優先順位が高いかと考えますと、少子化対策を考えた場合が幼児教育の無償化だと思います。それを更にセグメント別に16ページ、細かくしたものですけれども、これは御覧ください。真ん中の部分に従来光が当たってきませんでしたので、ここにも光を当てた政策をしてはどうかというのが提案でございます。

後ろ、17、18などは関連資料でございます。

以上で私からの意見を終わります。

○田中次長 ありがとうございます。

時間が来ておりますが、御意見ございましたら、お願いいたします。

白河さん、お願いします。

○白河議員 松田先生、ありがとうございます。先生の論とか著書は常に全部拝見しているのですけれども、今回、まち・ひと・しごとで地方の全国の未婚の人たちの所得階層を全部出してもらったのです。そうすると、未婚者が男性、女性ともに200万、300万台の方が多い。この専ら夫は稼ぎ、専ら妻は育児という夫婦がマジョリティというのは、確かにそのとおりなのですが、これから結婚する人たちがその夫婦を実現しようとするには、やはり両方とも所得が低過ぎるので、やはりこの人たちは継続就業を細々でもしていけるようにするのがいいのではないかと考えています。ただ、本人が専業で子育てしたいという意向というのがあるので、逆に、女性の方がもしかしたら仕事をやめたとしても、その彼女の年収、200万、300万を政策として補うようなことをするのがいいのか。

しかし、日本の場合、雇用の流動性が低く、再就職市場が確保されていなくて、特に若年女性が若年のまま仕事から、正規就業から去ってしまうと、本当に次の就職ができないという実態があります。やはり私は今後は共働き夫婦の方向に、国全体が行くのがいいと思っているのですけれども、ただ、この「実際は片働きの夫婦が多い」という実態もあるということで、非常に悩むところなのです。未婚者に対してはどうしていけばいいのでしょうか。これから結婚する未婚者に対しては。

○松田教授 未婚者の問題、既婚者の問題、いろいろあると思いますが、未婚者に関しては、少なくとも最低限に、自分個人は自立できるだけの経済的余力を持てるような雇用環境を提供していく必要があると思います。具体的には年収200~300万円ということです。それが最低水準だと思います。正社員であればクリアできますし、非正社員であっても少し頑張ればできるというような形であると思います。それが1つ目。

2つ目としては、特に低所得の階層の方におきましては、継続就業支援、何

らかの形でやっていくというのが非常に大事なことです。問題は、中所得以上です。これが我が国のミドルクラスです。多くを占めているのですが、この方たちがどう反応するかと見たときに過去25年間を見ると、継続就業をどんどんする方向にはなっていない。つまり、ある程度子供が小さいうちは、子供と過ごす時間を大事にする志向の方が結構いるわけです。では、その方々がもう一人産んでいただくようにはどうしたらいいかということを考える必要があると私は思います。それが今、私が述べた意見です。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。

高橋さん、お願いします。

○高橋議員 私も大学とか短大、高校の費用を軽減するという意味での教育費負担の軽減は重要だと思うのですが、具体的にどういう形態が一番有効だと思いますか。

○松田教授 教育費負担、高等教育の話でございますか。日本の問題は、親御様がそれを負担していることだと思います。それは私費負担が多いただけではなくて、親御様が負担すると出産に響くということです。最も望ましいのは奨学金を工夫していくことだと思います。できれば無利子で返済義務のない奨学金。特に頑張った学生は、それだけ奨学金が上がって返さなくていい。返済免除、これを増やしていくということ。それ以外にも幾つかありますが、最もベターな選択肢はそれだと思います。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。

大日方さん、お願いします。

○大日方議員 ありがとうございます。働いている女性の立場から気になったのですが、いろいろなところで質問されることだと思うのですが、こういった政策をとった場合に、女性が働かない、いわゆる結婚が就職というような考え方をする女性が増えていくというようにお考えになりますか。資料16Pの真ん中のターゲット層への支援を手厚くした場合に、家事・育児に専念する女性ばかりが増えてしまうと、それでは社会が成り立たなくなっているわけですが、それを防ぎつつ、支援を手厚くするという方法について何か御意見があったら教えてください。

○松田教授 まず、子育て費用負担を軽減していく、これがまず、私の今日のお話です。それは日本だけではなくて、実は欧州もみんなやっているわけです。児童手当もはるかに厚いですし、幼児教育無償化が基本的にフランスもイギリスもやっていますということです。それを当たり前のようにやったらどうかというのが1つ。

2つ目は、この方たち、生涯、専業主婦というのはまずないと思います。あ

る程度の時期、ずっと日本型の働き方で継続就業しながら子育てをすることを
選択をされてないという方です。長い目で見たときに、この人たちは一旦退職
しても労働市場に復活すると思います。そのための政策を拡充してはどうかと
思います。最初は非正規雇用かもしれませんが、その後、職業訓練、あ
るいは職業紹介をして、正社員に戻していくということですね。つまり、継続
就業するだけではない女性も社会に応援していく。そうしたものもってはど
うかと思えます。

○田中次長 ありがとうございます。

時間も超過してきております。本当に今日は松田先生、ありがとうございます
した。

最後に、大臣、副大臣から何かございますでしょうか。

○加藤大臣 ありがとうございます。

かなり高齢者の雇用、障害あるいはがんを抱えながら頑張っている方々、そ
して、最後に松田先生から教育費の負担ということでいろいろなお話がありま
した。前半のところは、一言で言うと、いかにつながりをどうつくっていくの
かというのが大変大きなキーワードだったような気がしております、個々の
政策は政策として大事でありますけれども、その中でどうつながりをつくっ
ていくのかというのが非常に共通していたような気がいたします。

また、最後の松田先生の切り口、前もお聞きをさせていただきましたけれど
も、やはり今どちらかという保育所を中心にやってきている中で届いていない
ところ。要するに未婚ということの状況が大きく出生率の低下に響いている。
そこへどうアプローチをしていけばいいのか。さらには、結婚はしたけれども、
もう一人、もう二人子供を産むということに対して、多分高等教育費の負担が
大変大きいのだろうという指摘はそのとおりでありますし、実際、分析をして
みるとそここのところは大変大きな固まりになっているので、特に2人目、3人
目になるとちょうど重なってくるわけでありまして、大変負担が大きいのだら
うなど。それに対する対策といったこともこれからしっかりとまた国民会議で
御議論いただいて、まずは11月末に向けての取りまとめに向けていきたいと思
っております。その先の春に向けてのプランということもございます。引き続
きよろしくお願ひしたいと思います。今日はありがとうございました。

○田中次長 副大臣、いかがでしょうか。

○高鳥副大臣 時間でございますので、簡潔にいたしますが、一億総活躍にか
かわる各層の活躍とか、少子化の問題、根源的な非常に有意義なお話を聞いて、
有り難いと思います。障害者福祉とか就労のことを私も聞きたかったので、後
で個別にお聞きしようと思います。今日はありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございます。

長時間ありがとうございました。これをもって終了させていただきます。

第3回 一億総活躍社会に関する意見交換会
議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成27年11月18日（水）13:30～15:30
2. 場 所：合同庁舎4号館1214特別大会議室
3. 出席者：加藤勝信 一億総活躍担当大臣
高鳥修一 内閣府副大臣
(一億総活躍国民会議有識者構成員)
菊池桃子 女優、戸板女子短期大学客員教授
白河桃子 相模女子大学客員教授、ジャーナリスト
松本理寿輝 まちの保育園代表
(意見交換対象有識者)
副島三記子 株式会社資生堂執行役員
本多由紀 株式会社資生堂人事部ビジネスパートナー室長
西村 幸 リバー・ゼメックス株式会社社長
山屋理恵 特定非営利活動法人インクルいわて理事長
中橋恵美子 NPO法人わははネット理事長
加藤彰彦 明治大学政治経済学部教授
佐藤博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授
島原由里子 オタフクホールディングス株式会社人事部部長
中畑英信 株式会社日立製作所執行役常務・CHRO兼人財統括本部長
武内和子 株式会社日立製作所人財統括本部ダイバーシティ推進センタ部長代理

(議事次第)

1. 開会
2. 一億総活躍担当大臣挨拶
3. 意見交換対象者からの発言・意見交換
4. 閉会

(説明資料)

- 資料1：副島三記子 株式会社資生堂執行役員
本多由紀 株式会社資生堂人事部ビジネスパートナー室長
- 資料2：西村幸 リバー・ゼメックス株式会社社長
- 資料3：山屋理恵 特定非営利活動法人インクルいわて理事長
- 資料4：中橋恵美子 NPO法人わははネット理事長
- 資料5：加藤彰彦 明治大学政治経済学部教授

資料 6 : 佐藤博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

資料 7 : 島原由里子 オタフクホールディングス株式会社人事部部長

資料 8 : 中畑英信 株式会社日立製作所執行役常務・CHRO兼人財統括本部長

武内和子 株式会社日立製作所人財統括本部ダイバーシティ推進センタ部長代理

(概要)

○田中次長 それでは、おそろいでございますので「一億総活躍社会に関する意見交換会」を始めさせていただきます。

本日は、お忙しいところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。

最初に、加藤大臣から御挨拶をお願いいたします。

○加藤大臣 今日はそれぞれお忙しい中、お時間を割いていただきまして、ありがとうございます。一億総活躍担当大臣をしております加藤勝信でございます。

また、国民会議の委員の先生方にもこうして御出席を賜りまして、ありがとうございます。

もう申し上げるまでもなく、安倍政権においては、少子高齢化という構造的な課題に取り組む、そういう中で一人一人が活躍できるそうした社会、女性の方も男性の方も、高齢者も若い方も、また障害者や難病を抱える方々も、一度失敗した方も含めて、それぞれのフィールドの中で活躍できる一億総活躍社会の実現を図っていきたいということで、これまでの三本の矢に加えて、改めて新三本の矢ということで、経済、子育て支援、そして社会保障という3つの矢に対して、それぞれ戦後最大のGDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職ゼロという具体的な目標に向けて、今、取り組んでいるということで、国民会議を中心に議論していただいているわけでありましてけれども、そうした中で、またそれぞれの分野分野で実際に様々な取り組みをされている方、また大変深い見識、知見を持っている方々にもこうしておいでを頂きまして、意見を交換していただいて、またそれを今月末に予定しております緊急に取り組むべき施策、あるいは来年の春に向けての一億総活躍プラン、これからのロードマップということでもありますけれども、そうした作成につなげていきたいということで、今日はこうしておいでいただいたところでございますので、どうかそうした趣旨を踏まえていただきながら、また御協力をいただけたら大変有り難いと思いますので、ひとつよろしくどうぞお願いいたします。ありがとうございます

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、プレスの方は御退室をお願いいたします。

(プレス退室)

○田中次長 最初のテーマとして、女性活躍推進、ひとり親の支援という課題について意見交換をさせていただきたいと思います。

最初のテーマにつきましては、まず日経ウーマンの女性活躍会社ベスト100で総合1位になっておられます資生堂から、副島様、本多様に来ていただいております。

全従業員で母子家庭の母の割合を2割達成されていらっしゃるリバー・ゼメックスの西村会長においでいただいております。

ひとり親の支援を包括的に取り組まれているインクルいわての山屋理事長においでいただいております。

時間もございますので、10分以内に御発言をまず連続で頂いて、それから意見交換ということにさせていただきたいと思います。発言される際は、目の前のマイクのボタンを押して、発言が終わられたら消していただくようお願いしたいと思います。

それでは、まず資生堂の方からお願いいたします。

○副島執行役員 株式会社資生堂の副島と申します。よろしくお願いたします。

弊社では、国内社員の約8割以上が女性ということもありまして、女性活躍に関しまして長年様々な取り組みを継続しております。最初に、女性活躍の推進を担当しております本多の方から、弊社のこれまでの取り組みについて御案内させていただきたいと思います。

○本多室長 資生堂の本多です。よろしくお願いたします。今、国内の人事を担当しております。

資生堂では、人事部が中心となりまして女性活躍を進めさせていただいております。お手元に資料をお配りしましたがけれども、今、副島の方からありましたように、弊社の社員の8割は女性です。お客様の9割が女性という会社です。そういう会社でしたので早くからいろいろな取り組みをやっておりまして、現在のこの4月1日時点の人事データを御参考までにお持ちしました。現在、平均勤続年数、男女ともに僅差まで近づいてきております。また、女性管理職比率30%を掲げて、今、27.2%まで来ております。また、育児休業者、育児時間取得者がこのようになっておりまして、常に資生堂の中で3,000人以上の方が育児休業若しくは育児時間をとって働いているというような状況です。その数は、女性社員の大体16~18%の方がお休みしているか、又は短時間勤務をとっているというような状況が現在の状況です。

育児のための代替要員という、美容職のための代替要員制もっておりまして、夕方のサポート要員としましてカンガルースタッフという体制を持ってお

ります。こちらのスタッフが1,674名ということで、ほぼ育児時間をとっている人たちに1人から1.5人のサポーターがついている体制で店頭業務の方は従事いただいている状況です。

退職率もこのようになっておりました、今日、是非皆様に知っていただきたいのは、資生堂は結婚・出産・育児を理由に退職に追い込まれるケース。御自身が専業主婦になりたいと思った場合はもちろん喜んでおめでとうということで送り出しますけれども、会社としましては、これで辞めざるを得ないといった方というのをなくしていこう、ゼロにしていこうということで、この10年取り組んでまいりまして、現在ではほぼそういった方はいらっしゃらなくなりました。

今の資生堂の状況といいますのは、子供ができて誰も仕事を辞めると上司も周囲の社員も思っていない状態です。つまり、育児休業を1年から1年半とって、そして、その後、お子さんが小学校3年生まで短時間勤務をとって働くということがもう当たり前の社内風土ができたというように今、確信しております。

次のページにもありますけれども、実は最初の2004年になります。2004年のときに本格的に経営戦略の一環として女性の活躍を掲げ、そのときにつくったシナリオがこの図になります。第1ステージは、子供ができたらず多くは退職、続けられないといったステージ。第2ステージは、継続はできるというステージです。先ほど申し上げたように、様々な制度の拡充。弊社ではセーフティネットを張りめぐらしたと表現してはいますが、絶対に辞めさせない、退職に追い込まないということで、制度の拡充はもとより、社内の理解、また特に男性社員の上司の理解、そういったものを徹底的に進めてまいりまして、子供ができて両立をすることが当たり前といったような第2ステージにはしっかりたどりついたというように思っています。

ただ、企業としましては、ここでとまってしまうと支えられる立場であるといった状態でしかない。そして、女性社員たちの中にも、実はその状態でとまってしまうことをうれしいと思っていない社員もいる。もっと活躍したい。子供が熱を出して休むかもしれない、そういうリスクを抱えた私は活躍は望めない。そういったところにもう一歩踏み込まなければいけないというところで、この第2ステージが盤石にできたという確信を持たたからこそ、この第3ステージに思い切ってかじを切るというように決めたのが2年前でございます。この2004年からのこのシナリオの中で、第3ステージに行くタイミングをいつにするかというのを会社として常に気にしていたという状況です。

第3ステージに行くには、会社としてできることは、働き方の見直しです。長時間労働の是正。長時間そのものを評価しない。また、ワークスタイルの変

革、在宅勤務、そういったものを取り入れまして、働き方をキャリアアップの方向に転換する。そういった取り組みをやっておりました。

また、もう一つ大事なものは、制度というのはいかなるものでも、実は育児に限らず、一人一人が様々な事情を抱えて働いているということをもう一度見つめ直すということで、制度はいかなるものでも、そこに工夫を入れながらも、配慮の在り方というのを一人一人異なるものだと認識していただいて仕事のサポートをやっていく、そういったマネジメントを今、進めているところです。それによって、今、この第3ステージの道半ばではございますけれども、女性のリーダーの中には、私もそうですけれども、子供を育てながらリーダー職をやるという女性たちが社内にロールモデルとしてたくさん出てきているといったような状況にあります。

○副島執行役員 それでは、私の方からは、これから真に女性が活躍できる社会に向けて、今後の資生堂と、社会全体が取り組むべき課題ということで少しお話をさせていただきます。

今は、もう育児とか介護で働き方が変わるというのは特別なことではなく、本当に当たり前のことになっています。育児とか介護支援というのは、一部の女性のための支援というような制度として考えるのではなく、全ての女性がこれから働き続ける中で、いずれ何らかの事情で働き方を変える状況というのが来るという、その前提として取り組むというような時期に来ているのではないかと思います。

そういうように女性が働き方が制約される、働き方を変えなければいけないという場面に直面したときに、やはり家族の協力支援なくしては、企業の中の戦力として成果を出しながらキャリアをつくるということは、仕事を継続していくことは困難です。もっと言えば、家族の協力なくして女性が活躍できる社会の実現というのはあり得ないのではないかと考えております。

そこで、こちらの資料にもありますが、真に女性が活躍できる社会に向けて、今後、私たちが取り組むべき課題として、1つは性別役割分担の意識を変えること。それと、もう一つは、日本企業の働き方の基準となっている長時間労働を是正することというように考えております。例えば日本の場合ですと、育児休暇制度というのはあるのですが、育児休暇の取得率というの是非常に低いです。これは夫婦の育児休暇の分担ができていないということの現われだと思っております。同じように、育児時間の取得も同様です。

育児による時短をとる一番の理由というのは、保育園に子供を迎えに行くことですが、例えば男性が今日保育園に迎えに行くので時短をとりますといったときに、果たして上司ですとか同僚というのがネガティブな意識を持たず、本当に気持ちよく送り出してくれるかということ、なかなかそういう職場というの

は少ないのではないかと思います。同じように育児休暇を取得する男性についても、そういうような状況があるのではないかと思います。

このように、育児とか介護が女性の役割という性別での役割分担意識がまだまだ定着していますので、まずその意識を変えなければいけないと思います。そのために、やはり育児時間とか育児休暇というのを今のような奨励というレベルではなくて、義務化というところにもっと積極的に取り組んでいかなければいけないと考えております。

また、日本企業の働き方の前提に残業があって、残業できない人というのは戦力外というようにみなされるケースも少なくありませんので、男女ともに育児、介護をしながらキャリアアップするためには、この長時間労働の是正ということも真剣に取り組む必要があると思います。ただ、保育園の受入れ体制なども含めて、一企業でできることというのは限界がありますので、やはり社会全体でのインフラというのが必要かと思っております。

こちらの資料にもありますけれども、仕事のため、キャリアのために家庭や子育てを犠牲にする、若しくはまたその反対のように本人の望まない選択があってはならないというように考えております。そういう時代から一歩前に進んで、今後、資生堂のチャレンジとしては、女性がとか、あるいは男性がという考えではなくて、性別に関係なく仕事も家庭も両立しながら、しっかりキャリアをつくることが実現できる会社になること。このステージに達して、初めて真の女性活躍の実現ということにつながるのではないかと考えております。

以上でございます。

○田中次長 ありがとうございます。

続きまして、西村さんから、お願いいたします。

○西村会長 今日、私が呼ばれたのは、「平成26年働く母子家庭・父子家庭企業応援表彰」を受賞したから思っております。長野県、全国で当社が初めて昨年1社だけ受賞させていただきました。

実はこういう制度を私たちは全く知りませんでした。

選ばれたとの連絡を受けたときには、この様な全国規模の表彰制度があり、全国一社だけが受賞となって大変有意義な賞を受けたと、社員一同驚きとともに誇りに思っております。

当社は、私が創業したのですが、今は日本ゼオンの傘下に入っていて、受賞時はリバーグループ全体の数字でしたが、リバー・ゼメックス社に限れば現在男女比率は男性が12%で女性が87%になっています。

言葉は悪いのですがけれども、今、実際のシングルマザーの方は4割、39%です。20%が今、倍になっています。女性の就業率が全社員の中の87%、その中で母子家庭の方が40%です。

母子家庭、父子家庭ばかりだけではなくて、私自身が障害者でして、それでもこの様な企画や大変有意義なイベントに参加できているということは非常に有り難い事です。こう話していても、恐らく皆さん私が障害者とは気がつかないと思います。

障害者だから分かることが多々あります。障害者や母子家庭、父子家庭等に偏見を持っている会社とか、特に男性の方の認識を変えなければいけないと思っております。会社がどうのこうのとか、母子家庭の方たちがどうのこうのと言うよりは、当社の場合は、母子家庭の方たちと一緒に働いている通常の社員の方、この方たちの理解とバックアップがすごいと思っております。

社会は、父子家庭、母子家庭の方のみに目が行きがちですが、会社全体の社員がバックアップ出来るような体制作りが必要と思っております。この体制作りに少し何とかならないかなというジレンマもあります。

今まで一緒に接してきて感じたことは、母子家庭の方たちには、「助けてほしい」、逆に、「触れないでほしい」という相反することがあります。この相反する事を両方ともどうわかってやるか、あるいはどのように認識するかというのが一番大事な事だと思っております。当社は今、もう子育てが終わった方たちが10%以上おります。もう既に子育てが終わった方は、社会にお子さんを送り出し、中にはご結婚されお孫さんもおられます。

母子家庭の方の在籍平均年数が7年なのですが、10年表彰した方たちが12%おります。

では、私たちがどのようにこの母子家庭の方たちと向き合っているのかといいますと、高度医療手術用処置具を私たちは製造している会社で、医療機器の開発も手がけております、特に心臓のカテーテルなど、不整脈・心房細動難手術用処置具を日本で初めて当社が手がけ、67%までシェアを取りました。手作業による難易度の高いカテーテルを手がけている会社です。

よって、どうしても教育期間がかなりかかります。年単位でかかります。ならば、教育期間中に子育ても一緒にしたらどうだという考え方。つまり、そうすれば3~4年、あるいは2年、3年かかるのだとすれば、その間にお子さんが手のかからなくなる小学校の高学年に進級とか、あるいは保育園から小学校に入るとか、中学に進級するとかで、その教育期間の中で母子家庭の方が子育ても一緒にできると思っております。だから、決して偏見とかはありません。

私たちがこの表彰を頂くときに、何の表彰なのか気がつかなかったかといいますと、私たちはあえて採用時に一切条件を出しておりません。つまり、面接に来られても、「あなたは配偶者の方はおいでになりますか」とか、そういうことは一切聞ききません。だから、一緒に働いて行く上で、ただ私たちは余計な詮索をしない状況をつくっているだけでした。普通の自然なやり方をしていた

のです。だから、あえて触れません。「あなたは母子家庭なの」とか、あえて言う必要はないと思っております。

つまり、余り会社の中で母子家庭、父子家庭の方たちを優遇する事もしません。かえってほかの人たちが「私たちは何だ」ということになってしまい、その反発が出たらせつかくの協調が崩れてしまいます。だから先ほども言ったように相反することが起きて来たときに「助けてほしい」、だけれども、「触れてほしくない」、そこをどうやって会社として見てやれるかが大事な事だと感じています。認識の違いや風潮と偏見だけで、雇用や正社員採用に支障が出ております。

ある会社さんに市の関係者がお聞きしたところ、「うちはそういう人は一切採らない」、もう最初からそういう偏見があるようでした。その偏見を持っているのは、実は男性に多いように見受けられます。見ていますと、面接時に対応しておられる会社の窓口の方や、実際に面接する方は男性が多い、不採用の理由も母子家庭が理由とよく耳にします、例えば当社は8割以上を超えている女性の方たちは、実際に子育てをしております。私が感じたことは、その人たちも実は会社に来ながら、子育てと一緒に会社も育てているような感覚を受けるのです。

そのぐらい、母子家庭の方たちの責任感というのはすごいです。離婚して子供を抱えて世の中に飛び出し、一人で子育てをするこれだけの覚悟がある人たちは何をやらせても大したものです。

当社には、部門長、工場長、専務など役職に女性が就任しており、母子家庭だから等の制約は一切ありません。

○田中次長 ありがとうございます。

では、山屋さん、お願いいたします。

○山屋理事長 インクルいわての山屋と申します。よろしくお願い致します。

資料が多くて申し訳ないのですがけれども、是非御覧いただきたいと思えます。

私たちは、東日本大震災後に立ち上がったひとり親支援団体です。

「家族のカタチにかかわらず、誰もが生き生きと暮らしていける包摂された社会の実現に向けて一緒に活動します」をビジョンとしています。

子育て支援、就労支援、生活支援、この3つを柱にしています。そして、何より大事なものは地域連携です。当事者や支援者だけが頑張るだけでなく、共に地域で生きていく、地域おこしや地域づくりの視点を持って活動しています。

構成スタッフは御覧いただいているような、当事者を真ん中にして弁護士であったり、助産師であったり、司法書士、LGBT支援者など、多様な支援の現場での実践者がメンバーになっておりまして、仕事を持ちながらこの活動をしているという団体です。

3ページ目を見ていただくと、東日本大震災では、パートナーを失ったひとり親家族がたくさん生まれました。私たちはこういった状況で一番困難を抱えているのは誰なのかと話し合ったときに、「ひとり親家庭だよね」と全員が一致したのです。それはメンバーが実感する現場の感覚でした。そして、そのころ岩手では、まだ貧困率だとかひとり親だとかという声は余り聞かれませんでした。子どもの貧困も大きく取り上げられてはおりませんでした。その後、様々なデータや、報道からこの問題が周知されていったように思います。

私たちが今思うのは、「もっと早くに立ち上げていれば」ということです。

そういった活動をしている私たちが考えるひとり親家族を支える施策はこの5つです。4ページを御覧ください。1つ目は包括的な就労支援。2つ目はワンストップ窓口をつくること。3つ目は子どもの居場所や地域づくり。4つ目は児童扶養手当での拡充と毎月支給。5つ目は住居支援です。

5ページを御覧ください。ひとり親の就労問題というのはとても根深く、そして、長い間有効な手立てがなされてきませんでした。複数の困難を抱えたままではまず就労まではたどりつきません。また、就労しても継続できません。就労しても低賃金。すぐに働く必要があり、仕事はより好みできません。仕事がある首都圏とは違い、やはり地方では子どもを抱えながら生活を十分に満たす仕事というものはなかなかありません。若い人たちでさえも、困難な状況です。

そうしたときに、行政の支援の窓口を利用したかというデータを見ると、7%、3%、1%、2%、全てが低調です。とてももったいないのです。これはどういうことかということ、制度につながりにくい状況下にひとり親が置かれているということ。情報が届きにくい人たちだということ。つまり、既存の窓口がニーズに合っていない、利用しにくい、実態に合っていないということなのです。

ひとり親の方々は、生活のためにダブルワーク、トリプルワーク状態なので、やはり時間を確保することが切実な問題です。1分でも1秒もあつたら仕事をしなきゃ、子どもと一緒にいたい、あとは少しでも眠りたいと思っているのが実態です。そのときに、やはり平日の9時5時の間に来てくださいではなかなか大変です。休みをとって行くとなると職場に迷惑をかける、収入が減るなど、なかなか利用できないでいます。

ひとり親になるとときには様々な理由があります。震災でパートナーをなくした方もいるし、DVで離れた方もいらっしゃる。たくさん理由があり、生活や生き方が大きく変わり、それらの課題を解決する前にすぐ仕事を探さなければならない状況です。課題を抱えたまま仕事に就く・仕事を続けるというのはとても困難です。家族の支えはありません。1馬力で全てを担わなければならない。限界を超え心身を壊し生活保護につながるということも少なくありません。

そこで、私たちは、6ページの「生きること全般を支える包括支援をしよう」と取り組んでみました。

そして、7ページです。この包括的支援を実施するためには、地域の理解や皆さんの意識変革が必要なのです。性別役割分担意識もそうですけれども、地域でひとり親の実情をきちんと理解し社会的孤立を防ぐ必要があるということで、4つの下ごしらえをしてから就労支援を実施しました。まず1つ目は、ひとり親のニーズをつかむことです。ニーズと合っていなければ立派な施策があっても誰も利用しないことが先ほどわかりました。そして2つ目は、信頼関係の構築。時間の無いお母さんたちは新しい団体の呼びかけに耳を傾けることは難しいです。3つ目は支援者の育成。私たちスタッフだけでは無理です。4つ目は居場所づくり。これらを事前に整備しました。特に養成講座の内容は私たちは日本一と思っています。震災直後にも関わらず、すぐ駆けつけてくださった素晴らしい講師の方々がそろっていたからです。

10ページは、「おひさまくらぶ」という子どもの居場所です。子どもたちが望むことを聞くと、習い事をしたいけれども、お金がないというので、例えば英語教室や書道教室を開催。また、イベントはいつもお母さんと2人だけなのでクリスマス会とか、キャンプ、いろいろなことを実現して子どもたちと楽しみました。

そして、12ページ。ここまで準備してようやく開始したのが包括的就労支援室「インクルーム」です。7名で実施しました。4～6か月間、短い期間ですけれども、民間団体からお金を頂いて実施したので、これで精いっぱいでした。7名は様々な課題を抱えていました。母子生活支援施設から出られない、DV被害、困難に押しつぶされ精神疾患を患っている。夫が津波で亡くなった、などです。しかしひとりで子どもを守りながら生きていくために働くことを求めている、そういう方たちが参加しました。ですので、最初にどこがゴールなのかは見出すことはしませんでした。共に抱えている課題を1つでも取り除いていこうと動き出しました。

この就労支援の場を「インクルーム」と名付け、単なる就労訓練ではなく、私たちの団体と雇用契約を結び実務を担ってもらいました。賃金は研修も込みなので、岩手県の最低賃金653円をお支払いする。通勤手当や託児手当も付けました。「子どもを預けること」も困難でしたので一緒に預け先を探したり、定時に出勤できないときは連絡を入れる。実はそういうところから始めました。一般の方にとっては当たり前のことかもしれませんが、大きく生活が変わり子どもの状態を見ながらの就労です。様々なものを抱えていると、心も体も鉛のようになるので、それさえも困難になります。そして、それは全て子どもたちに影響します。子どもからの不安の電話にも細やかに対応していくうちに、子ど

もたちも母親の就労を受け入れ応援していくようになり、子どもたちも変わっていきました。

13ページを御覧いただくと、実務スキルの習得としては「ノートパソコンの開き方」から始めました。パソコン操作も初めての方々ばかりでした。ネットでの生じるリスクとか、そういうこともきちんと研修しました。

「ジョブクラブ」。これは就活訓練です。支援期間が短いので、就活の支援も同時に行いました。15ページです。この研修のメニューには家計簿研修も入れました。実は生活困窮者とか低収入の方々に必要なのは家計管理です。これを就労の中で職業技能だけではなく、生活スキルの中に落とし込んで楽しく行うというもので、生活再建の一番の近道なのです。生活困窮者自立支援法の中にもありますけれども、重要です。

そして、パーソナルサポート。スポーツジムではパーソナルトレーナーという人が一人一人専用につくのと同じように、研修生に担当者をつけました。生活や困難を取り除き制度につなげたり、悩みを聞いて解決していきます。これは先ほどの養成講座で養った地域の人たち、そして私たちと一緒に行いました。

こういう取り組みの中で、17ページです。就労支援の中で一番大事なのは、実は単なる職業訓練ではなく、自信や安心といった心理面でのサポートです。たくさんの困難を抱えた方々に必要なものはここでした。

そして、18ページ、効果は大きいのですが、実は期間はとても短かく、もう少し期間があればより高い効果が出たと考えています。

そこで、6か月間の雇用が終了した後、引き続き4か月間業務委託費を払って、皆様のお手元にあるこの「くらしのハンドブック」というものをつくっていただきました。ひとり親支援の施策の本の制作は行政によってまちまちです。予算があるところは立派なものがありますが、ないところではつくられていない。様々な施策を知っていればつながるお母さんたちもたくさんいるのです。この本は本人たちの声が入っている、当事者による当事者のための本です。

パソコンのボタンを押すところからスタートした方々が、この研修によって、多くのスキルを身に着け半年後にはこの冊子を作り上げるに至りました。アポイントメントをとって取材をし、パソコンを駆使し、完成させた成果物です。

19ページを御覧ください。この取り組みの成果として6名のうち3名が就職しました。他3名が外に出ることができたり、就職活動ができたり、中には小さい赤ちゃんとお子さんたちがいる中で、簿記2級をとって就労に向けて備えていますとか、前向きな成果が生まれました。それらの報告書というものも添付しておりますので、是非御覧ください。第三者評価を含み、支援の妥当性を全て検証したものです。

そして、22ページの費用対効果で見ますと、例えばひとり親と2人の子ども

さんの生活保護費は月に18万、年額216万円かかります。受給平均年数は7.7年間なので、1世帯当たり1,600万円がかかります。しかし、包括的な支援を行うことでは、現状のコストの削減につながるだけでなく、未来のコストの削減、生産人口や納税者の育成にもつながるといふことにもなります。つまり、こういった包括的な施策をきちんと丁寧にやるのが急がば回れの経済効果です。

24ページ、ひとり親家族はこのとおり時間に追われていますので、ワンストップで相談できるところがすぐにでも必要です。しかし、窓口を人を増やしただけでは対応できません。やはり9時5時以降の対応や、生活困窮者自立支援法との「連携」ではなく「協働」が必要です。また、教育委員会や福祉の様々な窓口、あとは女性支援も必要で縦割りの打破が求められます。

25ページは子どもの居場所づくり。子ども支援は親支援です。ここは、地域の人々が支え合う社会的家族機能の構築の場になります。居場所がもう一つのワンストップの窓口となり、公的な屋の窓口とで社会的孤立を防ぎます。

26ページ、イメージ図です。これはまちづくりです。ひとり親をはじめ、単身高齢者も障害者の人も誰もがここで支え合って、お互い支え、支え合う支援ができます。寄り添う支援というのは一方通行ではありません。お互いの力を必要とします。

27ページ、どうか児童扶養手当を拡充してほしいです。また支払い期日が4か月に1回というのは見直してください。手当が4か月に1回しか受け取れないとなると、この命綱はきついです。総務省の家計調査で見ても、ひとり親家庭の家計は毎月赤字となっています。赤字なのに4か月に一度は多重債務の原因にもなります。これは生活給ですから、賃金と同様に毎月、せめて年金のように2か月に1回の支給を、お願いしたいと思います。

最後に、やはり住居費。家計に占める負担が高く、公的な住宅に入れなければ高い家賃を支払わなければならないのです。是非空き家の活用を28ページのように敷金・礼金・保証人なしで実施していただきたいと思います。

ワーク・ライフ・バランスはひとり親にこそ是非整えたいと思います。ひとり親の人たちは特別な人でも、困った人でもありません。いろいろな仕組みや制度の狭間に落ち、偏見や2人分の困難が集中しているだけです。かわいそうな人たちではありません。誰もが内に力を持っています。この困難さえ取り除けば、共に生き生きと子どもと前向きになれることをこのお母さんたちがたった6か月で私たちに証明してくれました。共に生きる女性、子どもたちが前向きに一步を踏み出せる社会の仕組みづくりが望まれています。

長くなって済みません、以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に移りたいと思います。御発言いただきたいと思います。
白河さん、お願いします。

○白河議員 皆様、発表をありがとうございました。

インクルいわての山屋さんにお聞きしたいのですが、例えばこれと同じサービスを行政が役所でやろうとしたら、それは何の困難があるのでしょうか。例えば予算が別とか、部署が別とか。

○山屋理事長 例えば公的扶助を利用しているひとり親家庭は社会・援護局の方でも対応して生活困窮者自立支援法という法律が今年から始まっています。また、母子家庭であれば女性支援の視点も必要です。就労支援は労働局です。しかし、やはり母子福祉・児童福祉となると、児童家庭局ということになって、どうもそこでちゃんと連携がとれていないと、母子はそちらねというようになってしまうのです。母子の貧困率は世界ワーストレベルになっているので、困窮者支援の枠と合体することによって相乗作用が出て、もっとたくさんの人たちが行政を信頼し窓口に行けるのです。縦割りも打破し、ニーズに合わせる事が求められると思います。

あと、地域や民間との協働が必要なので、行政だけと考えると難しいと思います。

○白河議員 ありがとうございました。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。

菊池さん、お願いします。

○菊池議員 すばらしい試み、また成果の御発表、ありがとうございました。改めて充実した取り組みをされている法人企業があるということで、心強く思いました。ご意見をいただいた皆様にお伺いいたします。ご紹介していただいた取り組みを社会全体に反映することを見据えた場合、早急に取り組みなくてはならない課題を順位づけていただくと、1番は何だと思いでしょか。

まず資生堂さんからお伺いしてよろしいでしょうか。

○副島執行役員 継続して安定して仕事を続けるということがなければ、キャリアも積み重ねるといことはできませんので、育児、介護というところで、働き方が変わったときに仕事が続けられる仕組みというのをつくっていかねばいけないと思うのです。育児時間の取得とかいろいろな制度はあっても今一企業の取組みだけではそれが対応できないところに来ている状況なのです。ですから、しっかり制度を続けていけるように、破綻しないような形にしていくということが必要になってくると思います。

次のステップとしては、そのために女性だけで育児、介護というのを担うというところがもう限界があると思いますので、まずは家庭の中で支援とかができるような、そういう仕組みをつくっていく必要があると思います。

緊急性というところで行くと、男性の育児時間や育児休暇の取得というのを、今、どちらかという受け身の状況ですが、義務化をして、取らなければいけないというようなところまで踏み込んだところが一番必要と思っています。

○菊池議員 ありがとうございます。

続いてお伺いします。リバー・ゼメックスさん、お願いします。

○西村会長 今、一番私たちが大事だと思っているのは、母子家庭、父子家庭の雇用先である中小企業だと思っています、小規模企業の経営者あるいは会社が法律をほとんど知りません。それでほとんど創業が大変で雇用とか福祉に手回らないからと思われま。実際に育児休暇とかを、実行出来ないというところが結構あります。当社の場合は全て正社員ですので育児休暇も大丈夫です。小規模企業だと、パート、アルバイト、派遣社員の方たちの待遇に問題が一番多いと思われま。特にシングルマザーに関しては、子育てには社会保険が必要不可欠です。どうしても保険が欲しい。だから、当社みたいな正社員として雇用している会社に来るのだと思います。正社員というところを探すのですけれども、どこもなかなか母子家庭だと採用してもらえない。これが一番大きな問題だと思いますから、せめてそれができないならば、母子家庭、父子家庭の方を何とか正社員扱いということはできないのか。

企業としての内部問題も理由もあるのだと思いますが、特に中小企業と会社形態の違う会社、組織ではそういう制約が多いので、何とか正社員扱いということはできないのかなという感じはします。正社員雇用でなくても、社会保険など正社員扱いとは出来ないものかと、それが一番緊急だと思っています。

○菊池議員 ありがとうございます。

続いてお伺いします。インクルいわてさん、お願いします。

○山屋理事長 やはり母子の就業支援、こういうものはまだなかなか生活支援まであわせたものが確立されていないです。就業支援を単なる講座とか講習ではなくて、生活面も合わせた支援をセットにしたものをつくっていただきたいと思っています。生きること全般に着目すれば行政だけでなく、民間や地域の人たちの力も合わせた仕組みづくりが大切です。

○菊池議員 ありがとうございます。

○田中次長 どうぞ。

○松本議員 ありがとうございます。

リバー・ゼメックス様も、インクルいわて様も、まさにインクルージョンの社会を実現する実践的な取り組みをされておりまして、そういった実践者が本当に一人でも多く増えていくということが大事ですので、私たちも頑張っていきたいと思いました。資生堂様におかれましては、私たちもよく保護者の方から、「両立は何とかできたけれどもキャリアアップのところ不安です」とい

う声をよく聞くのですけれども、そういった一歩進んだ取り組みまでつなげられていることがすばらしいなと思いました。

以上、感想です。

○田中次長 ほかにいかがでございましょうか。

どうぞ。

○新原次長 事実関係だけ教えていただきたいのですが、インクルいわてさんのところで6か月間で雇用期間を終了して業務委託に移行したという話がありましたね。これは6か月間の雇用期間の間の賃金というのは、補助か何かを受けられていますか。

○山屋理事長 資料23ページを御覧ください。これは全て民間の寄附金による事業で行いました。インクルームと個別支援のパーソナルサポートは国際NGO、イギリスの貧困対策に取り組んでいるオックスファム・ジャパンさんから御支援いただきましたし、おひさまくらぶは被災者支援ということで、ドイツ語プロテスタント教会神戸大阪さんから御支援いただいた資金によって実施しました。

○新原次長 国の補助みたいなものは入っていないわけですね。民間だけ。

○山屋理事長 ありません。

○新原次長 ありがとうございます。

○田中次長 大臣、お願いします。

○加藤大臣 1つは資生堂にお伺いしたいのですが、カンガルースタッフの方々のステータスは、一般の職員の方とは違うのですか。

○本多室長 カンガルースタッフは、もう夕方の3時間から4時間を限定した、直接雇用ではありませんが、契約社員という形態で働いていただいております。働くお母さんを支援してください、応援してくださいというキャッチフレーズで募集をしましたところ、結構学生が多く、夕方のアルバイト、お化粧品に携わるということの楽しさも含めて、あと資生堂に、化粧品会社に興味がある。そういった形で学生が半数ぐらいを占めています。

○田中次長 ほかにございますでしょうか。

それでは、ありがとうございます。切りかえたいと思います。おいでいただきました4名の皆様方には、本当にありがとうございました。

それでは、次に、少子化対策のセッションに移りたいと思います。入れかえをさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、少子化対策、子育てのセッションに移らせていただきます。

本日は、親子の居場所づくりを提案し、子育てひろばを展開されているわは

はネットの中橋理事長、家族人口学の専門家でいらっしゃいます明治大学の加藤教授においでいただいております。

それぞれ10分程度でお話を頂きまして、その後、意見交換させていただきたいと思います。

それでは、まず中橋さんからお願いいたします。

○中橋理事長 はじめまして。どうぞよろしくをお願いいたします。

私、香川県から来ました、NPO法人わははネットという子育て支援をしておりますNPOをしています中橋と申します。よろしくをお願いいたします。

私ども香川県を中心に子育て支援の様々な地域から取り組めるメニューを行ってまいっています。その中の大きな1つの柱が子育てのひろば。今、地域子育て支援拠点というように制度化されていますが、その子育てのひろばを始めて12年になります。今、香川県内で3拠点運営しております。そこには、0歳から幼稚園に上がるまでの0、1、2歳のお子さんとその保護者、主には普段平日日中開いていて、お母さんがそこに遊びに来る親子の居場所というところで、そこを運営しています。そこから見えてきたことを今日少しお伝えしたいと思います。

ちょうどこの時期というか、9月から10月、11月にかけて、子育てのひろばでお母さんが話されてくる相談でありますとか、あるいは愚痴のようなもの、そういったものの中の多くが、春から子供を保育所に入れたいのだけれども、空いているだろうかとか、お仕事をしたいのだけれども、どういったところで仕事をしたらいいだろうかというような相談を受けることが多くあります。

そうした相談の中には、丁寧にお母さんたちの話を聞くと、働きたい理由、なぜ働きたいの、なぜ保育所に預けたいのかと話を聞くと、実は1日中子供とだけ一緒にいるということが非常に煮詰まってつらいのだとか、あるいは夫も仕事から帰ってくるのが遅くて、日本語のキャッチボールをここ3日間ぐらい誰ともしたことがなく、ばぶばぶしか私は発していないのだとか、子供が泣きやまない、夜寝かしつけても泣きやまない。そうすると私もわんわん泣いてしまってどうしようもないのだ。こんなことなら職種、スキルであるとか今までの経験、そんなことはどうでもいいから、とりあえず子供と離れるために仕事をしたい、だから保育所に行きたいというようなことをおっしゃるお母さんたちがいらっしゃいます。そういうネガティブな、何となく子育てから逃げるようにして保育所に預けて、自分が本当にやりたかった仕事ではないけれども、とりあえず預けるために仕事をすることだと仕事が長続きしないということもありますし、一方で、保育所で優先順位の高い人たちがなかなか保育所に入りにくい。これは地方でも香川県でも同じように待機児童というものが出していますし、あるいはお仕事もせっかく今までスキルを身につけてきた、ある

いは大学等に行って専門職、専門の技術を身につけてきていたお母さんたちが、少しネガティブな選択肢で仕事を選ぶというのは残念だなと思っています。

そういった中で、子育てをどうしていいかわからないというお母さんたち、子育てが不安でうれしい部分もあるのだけれども、楽しいと思えない、そういう気持ちをどうかかわっていくかということですが、私どもは例えば地元の中学校、高校に、赤ちゃんと言うと0歳の生後6か月の前の首の据わらないような赤ちゃんとお母さんに協力していただいて出向いていく赤ちゃんふれあい事業というのを5校ほどしています。中学生、高校生に親になる、子供の世話をするというを経験してもらうことで、親になる準備というか、親はこういうものだというようなことを経験してもらう。あるいは子育てのひろば、どうしても子供が生まれてから遊びに来るところのように思われがちですが、妊娠期から乳児期に親としての学びの場あるいは交流の場として、積極的にそういったところに出てこられるようにというような仕組みづくりをしています。

一方で、妊娠期の人たち、妊婦さんはなかなか把握しづらくて、チラシなどを配るのですけれども、それを見てきてくれる人はいいのですけれども、本当は母子手帳の配付時とか、保健師さん等と連携しながら、行政の方と連携しながら、今後、全ての妊娠中の人たちにアプローチできないかということも考えているところです。

あるいは働きたい、社会に参画したいというポジティブな思いを育てていくという意味では、子育てのひろばは子供の話しかしてはいけないようなところ、はるかちゃんのお母さんとか、何々さんの奥さんとか、そういうように呼び掛けられるところではなくて、1人の一個人として、女性として、あなたは今までどんなお仕事をしていたの、どういうことをやりたいのという話も子育てのひろばの中で展開できるような工夫というのを今しています。

あるいは地域全体で子育て家庭を温かく見守ったりサポートするということで、地域に積極的に出ていくことをしたり、あるいは父親とか祖父母、そういったところも子育ての拠点に来てもらう。お母さんの気持ちを父親や祖父母の人たちにも聞いてもらうようなこと。それと、子育ての拠点での取り組みではないのですけれども、働き方ということでは、職場が子育て中の女性を個性、特性と捉えて長期にわたり雇用したいと思えるような環境づくりということで、メンターの養成講座。これは昨年度、厚生労働省さんの事業でメンター養成事業ということで、県内30社ほどの中小企業の女性に出てきていただいて、継続的に活動して、自主的なサークル活動でやっていますけれども、そういったような取り組み。

あるいはワーク・ライフ・バランス推進企業への優遇など、その女性も働きたい、本当は自分のスキルや経験を生かして夢を持って仕事をしたいと思って

いるのだけれども、そういう仕事に就こうと思うと長時間正社員でいきなり求められてしまうということで、やはりパートで本当はやりたくないのだけれども、子供を預けるために仕方なく働くとなってしまいますので、そうではなくて、子供子育て中でもスキルを生かして働けるような、そういった企業さんを優遇していただくようなことができないか。例えばワーク・ライフ・バランスの取り組みに熱心な企業さんは行政の入札のときに優遇するとか、そういったようなことで特に大きい企業はいいのですけれども、地方のはほとんどが中小企業ですので、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに熱心かどうかということとは非常に見えにくいのですので、そういったことも見えやすくしていく、あるいは取り組みの方法がわからないところには教えていくというようなこともしていただけたらと思っています。

そういう意味でも、私どもの取り組みとしましては、子育て支援という看板ではありますけれども、家庭支援。その中には夫婦の問題でありますとか、あるいは介護を抱えたような人の相談も一緒に受けとめられますよ。あるいは働きたいというお母さんの気持ちも、子育ての拠点だけれども、受けとめられますよ。要は家族支援とか、一人の個人、女性としての思いを支えられる場所というようにお母さんたちに理解してほしいなということで少しずつ取り組みをしておりますけれども、どうしても私どもの方はそういったことで様々な相談を受けますが、まだまだ子育ての拠点の中では子供のことしか扱っていないというようなところが多いのですので、もっと間口を広くしていただければと思っています。

もう一点は、ダブルケアということで2ページ目になりますけれども、これは横浜国立大学の相馬先生と一緒に研究させていただいて、私どもの香川県であっても、育児と介護の同時進行の当事者は4割近いというような数字が出てきております。晩婚・晩産化によりまして、地方部であっても介護の問題というものもありますが、どこに相談に行っているのかわからない、介護のケアマネさんは介護している私のことは聞いてくれる、保健師さんは子育てをしている私の悩みは聞いてくれる。でも、誰も私という一人の個人の話聞いてくれる人はいないのでとお母さんが泣きながら言われたときに、もう少し横串を通して、地方だから、地域だからできるという取り組みを今後していきたい。例えば認知症カフェの中で子育てサロンをするような展開を今から考えているところなのですけれども、こうしたところも是非前例というか、ロールモデルを国の方でも示していただいて、縦割りではなく横串を刺して実施できやすいような支援をしていただければと思っています。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

加藤先生、お願いします。

本日は、お招きいただきまして、ありがとうございました。

まずお手元の資料を御覧ください。

私の専門は、社会学と家族人口学ですけれども、政策関連では最近レジリエンスジャパン推進協議会という団体で人口政策を担当しておりまして、ワーキンググループの座長を務めております。

この団体は国土強靱化基本法の実働部隊として組織された団体でございまして、初代担当大臣は古屋先生、2代目が山谷先生、そして3代目がここにいらっしゃる加藤先生の御担当ということになっております。

2ページ目の上のスライドです。今日は10分間という時間ですので、これまで見過ごされてきた3つの論点に絞ってお話ししたいと思います。

1点目が再生産コスト（子育て費用）の圧倒的な不平等の問題です。世代間格差についてはよく議論されますけれども、その中で隠されてきました。

2点目は、少子化が進む中で出生率を一生懸命下支えしてきたのは伝統的な家族であるという。これも基本的な事実なのですが、これまで注目されてきませんでした。

3点目は、希望出生率1.8を実現するためのレバレッジ・ポイントといいますが、急所はどこかという問題です。再生産システムには急所がありまして、ここに集中して対策を行えば、この原理が働くような、そういうところがあります。そこがどこかについて3点目として考えたいと思います。

続きまして、3ページ目の上の図2、人口ピラミッドを御覧ください。もう御承知と思いますが、左側が現在の人口ピラミッドで、上にある出っ張りが団塊世代に当たりまして、下にある出っ張りが団塊ジュニア世代に当たります。

現在の年間出生数は、これも御案内のとおり、ちょうど100万人です。それが国立社会保障・人口問題研究所、通称社人研の推計によりますと、50年後に右のような逆三角形のピラミッドに変化すると予測されております。このときの出生数は48万人になります。この逆ピラミッド型の構造を見れば、直感的にもおわかりいただけるかと思いますが、海外から大きな風が吹くようなことがあれば、倒れそうな不安定な構造だとか、あるいは巨大な高齢者が若い世代を、言葉は悪いですがけれども、搾取するような構造になってしまうという、これが少子化・人口減少の危機を、人口ピラミッドで見たときに直感的に理解できるイメージであります。

続きまして、2060年は遠いということで、4ページ目の図3の人口ピラミッドを御覧ください。2040年です。左側が社人研推計です。右側が100万人出生を維持できた場合なのですが、まず左側の人口ピラミッドを御覧ください。上の出っ張りがありますが、これが団塊ジュニア世代になります。団塊ジュニア世

代の3割が子供なしに終わることがほぼ確定しました。もう皆さん4代になられましたので、ほぼ確定ということです。最近では老後破産の問題がメディア等では言われていますけれども、この世代から老後破産される方が大量に出てくることは容易に予想できます。団塊ジュニア世代では、同い年・同年齢が約200万人おり、現在出生の100万人の2倍いますので、老後破産人口が巨大な塊になることもまだ容易に想像できますね。

このグラフでは、縦線を2本引いてありますけれども、この縦線が家族として再生産されている人口に当たります。言い換えれば、人口を維持するためには、御案内のとおり、平均して子供を2人持たなければいけませんし、孫であれば内孫2人、外孫2人の計4人を持たなければなりません。この子供2人を持ち、孫を4人持った人たちの人口がこの縦線で挟まれた幹の部分に当たり、おひとりさまを含むそれ以外の人たちが出っ張りの部分に当たるということです。問題は、この人びとを支えられるかということです。このまま少子化が、社人研の推計はこれまでの趨勢を延長したものです。このままいけば支えられないのではないかと。それに対して、100万人出生数を維持できれば、右のグラフのようになりますので、何とか乗り切ることができそうだという構造になります。

続いて飛びまして、6ページの11番のスライドを御覧ください。第2点目の論点として、伝統的家族は出生力が高いと申し上げましたけれども、具体的には、例えば夫方同居をするような夫婦の出生確率は別居に比べて第1子で20%、第2子で26%、第3子で39%高いという分析結果が得られております。出生率が低下を続けるなかで、基本的にこの人たちが出生率を下支えしてきたと言っても過言ではありません。

続いて、伝統的家族観を保持する夫婦は出生意欲が高いという点も重要です。社人研の調査結果からは、平均理想子供数が多くなるということがわかっております。統計はいろいろ持ってきましたので、後で御覧ください。

さらに、これは一般的には余り知られていないのですが、家族意識それ自体が伝統回帰の傾向を見せ始めております。伝統回帰へと転換しつつあると言ってもよいです。それは特に若い世代で顕著なのです。これも統計を持ってきましたので、後で御覧ください。

まとめると、少子化のなかで、伝統的な家族が頑張っていて出生率を下支えしていて、なおかつ、そういった家族志向を持った人びとは出生意欲が高いということ、そして伝統的な家族意識が再生しつつあるということですね。

8ページの15番のスライドを御覧ください。最後の論点は希望出生率1.8を実現するためのレバレッジ・ポイントはどこか。てこの原理が働くところはどこか。言い換えれば、潜在的な出生力が最も高いのは誰かという問題ですね。

まずは伝統的拡大家族です。3世代同居・近居が可能で、かつ、家族志向で多子志向の女性が多い。

次に、相対的に低学歴の若年層の出生意欲が高いです。20歳代前半の未婚女性で特に中卒、高卒の人たちの出生意欲が高いということもわかっております。

これらの条件を備えた人たちがどこにいるかといいますと、地方にいらっしやいます。地方ほど大きな規模でいらっしやって、こうした伝統的な家族観を保持している低学歴・低所得の若年層こそが少子化対策のメインターゲットではないか。そう考えております。言葉は悪いですがけれども、ヤンキーちゃんたちが安心して結婚して子育てができるような社会が実現できれば、100万人出生数は維持できるということです。

では、具体的にどうすればよいのかといいますと、9ページの17番を御覧ください。現在、私がかかわっている人口政策のプロジェクトですけれども、ここでは2つの政策を柱に考えています。1つは、児童手当の大胆な多子傾斜給付政策です。月額で言って第1子1万円、第2子2万円、第3子4万円、第4子8万円などと、非常に急傾斜な給付を行って、未婚や無子の人たちの不足分を、伝統的な家族志向・多子志向の強い人たちに3人目、4人目として産んでいただく、育てていただくという政策です。

もう一つは、田園回帰政策で、こちらは若年層の人口流出防止とU・Iターン促進の政策を考えております。これらを、その他の家族保護政策とも併せてまとめまして、来年3月に報告書を発表する予定ですので、国民会議のみなさまにおかれましても、念頭に置いていただければ幸いです。

最後に、18番のスライドですが、人口ピラミッドをもう一回確認しておきたいと思います。左側が社人研推計、50年後のピラミッド、逆ピラミッド型ですね。右側が100万人出生数を維持した場合のピラミッドになります。この時点で合計特殊出生率は2.0に戻っております。ここに至る過程の途上で、10年ほど前に、1.8に戻ります。子供を産む年齢層の女性人口がどんどん縮小していきますから、出生数を維持していけば、出生率は回復します。

ですから、出生率を目標にするよりも、現在の出生数をそれぞれ自治体や国レベルで維持することを目標にする。100万人出生数が防衛ラインなのだと。社会保障と社会福祉を維持するための防衛ラインなのだと。少子化対策には、そういう意識のもとで取り組んでいただければと思います。

ちょうど雑誌『正論』の今月号に、今日お話ししたような内容を寄稿する機会がありましたので、御関心があれば今日の帰りにでも御購入いただいております。読みいただければと思います。

どうもありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございました。

それでは、意見交換です。

松本さん、お願いします。

○松本議員 まちの保育園の松本です。

御発表ありがとうございました。加藤先生、大変勉強になりました。ありがとうございます。

中橋先生に御質問をさせていただきます。今、日本の女性が、世界的にもそうだと言われているのですが、1人の女性がこれだけ1人の子供と向き合っている時間が長い、人類史上初めての経験をしているというように言われています。その中で社会的にどう支えていくかというところがポイントになってきており、先生が家庭支援も大事であるとおっしゃったのは本当に共感しております。

その中で、私たちが日ごろ課題にしていることは、保育園やいわゆる子育てひろばに積極的に来ていただく方へはそういった支援がしやすいというところがあるのですが、なかなかそういった場所に来られない方々に対して、どのような配慮をされているかとか、あるいは来ていただくような促しをされているか、もう少しお聞かせいただけますでしょうか。

○中橋理事長 私どもも子育てひろば全国連絡協議会というところで活動しておりますけれども、よく言われるのが、子育ての拠点に来ている人はいいのだけれども来ていない人はどうなのか。まさにそういうお話が出ます。しかしながら、来ている人もかなりグレーな方々も大勢いらしています。もう一つ言うと、私ども地方部で来ていない人たちの調査もしたことがございますけれども、来ていない人たちの何割かは来る必要がないというか、地元の中で親御さんであるとか親戚が近くてというような方、あるいはすぐに職場に復帰をされて来ることがなかなか難しい方。そういう人たちのためには仕事が休みのときの土曜日、日曜日などに子育てのひろばを開設する必要があるなと思いますけれども、保育士さんと一緒ですけれども、担い手側も家庭がありますので、夜遅くとか土日に関することがなかなか難しいという事例もあります。

もう一つが、アウトリーチ支援ということで、家庭に出向いていく、ホームスタートは私どもも様々な取り組みをしています。そんな中で非常に悩ましい家庭の情報を把握することがなかなか個人情報になりますので、地域の団体では難しいという現実に大きな壁がございます。私、香川県の高松市で活動していますが、高松市の中でも保健センターと母子保健の担当部局と連携しながら、妊娠期から今、切れ目ない支援ということですが、母子手帳の配付時のところから少しアセスメントをして、支え手の少ない家庭であるとか、若年で妊娠をしているような御家庭は、行政は把握することがやろうと思えばできる、アセスメントすればできる。そうした情報をちゃんとルールの中で地域の団体が把握をして、そこにアプローチしていくというようなことを今後展開

していこうということで検討をし始めたところですよ。ありがとうございます。

○松本議員 ありがとうございます。

○田中次長 ありがとうございます。

菊池さん、お願いします。

○菊池議員 加藤先生に伺います。児童手当の大胆な多子傾斜給付についてなのですが、現在、地方自治体レベルで何かモデルとなる、まさにこれだと思われるような例があったら教えていただきたく存じます。

○加藤教授 出産祝い金とか、育児奨励金のような形でやられている自治体は複数ございますね。それでも3年間で40万円とか、あるいは5年間でせいぜい100万円とか、そういうレベルのものなので、3人目の子供を持ちたいと決めている人たちの背中を押して、多少の助けにはなっても、3人目を持たない理由の第1位は経済的な理由なので、もう7割の人がそうですので、経済的な理由で諦めている方々に翻意を促すほどの額ではないのです。ただ、最近、新潟県で、事業所と組んで、非常に小さい範囲なのですが、200万円を支給しようというような試みを始められているところもありますし、私のところでは、ある自治体から、来年度の予算で大きく導入したいという趣旨の御相談を受けたりしております。

○菊池議員 ありがとうございます。

○田中次長 白河さん、どうぞ。

○白河議員 発表、ありがとうございます。加藤先生に伺いたいのですが、これは先生が御研究されているのはマイルドヤンキーと呼ばれている層のことでしょうか。

○加藤教授 そういう言い方もできるかと存じます。

○白河議員 わかりました。ありがとうございます。

確かに3世代同居とかをしているような地方の方たちの出生率の高さというのはあります。ただ、今、地方の結婚問題で一番大きいのは長男、長女問題で、長子しかいないので、もう縁結びもできない、限界だというようなことが地方のおせっかい、お仲人さん、ボランティアから声があがっています。まず父方伝統的家族というのが難しくなっているのかなと思います私は山形県の高校生にライフデザイン授業をしています。三世帯同居家族が多いのですがけれども、女性に聞くと、自分の親とは同居したいけれども、相手の親とは同居したくないと。高校生のときからミスマッチが起きていて、男の人は長男だから家から出ない、女の方はあなたの家には行かないという意見が交わされたりしています。あともう一つ、女系の伝統的家族再生産というのはあり得ないのかなと。伝統的に若年結婚が多い地域の話です。18歳以下の若年授かり婚の6割は離婚しています。山形県のある地域の話ですが、女性のほうの親がもう跡取りがで

きたら帰ってきていいよという。娘を手元に引き寄せて、もうある地域ではそれが2世代続いていて、割と山の中の高校だったのですが、知らない間に日本に女系社会ができていることに驚きました。そちらの伝統的家族はどうなのでしょう。

○加藤教授 今回是指標ということで、最もマジョリティーの夫方同居を取り上げておりますけれども、日本の伝統家族は多様で非常に柔軟性が高いのです。例えば、御存じない方が多いかと思うのですが、北陸地方ではかつて長期的な里帰り慣行というのがありまして、結婚した後に、結婚初期の10年間の半分ぐらい、5年間ぐらいは里帰りしている。何か理由があるたびに子供を連れて里帰りしてしまう。その結果として、外孫と母方のおじちゃん、おじいちゃん、おばあちゃんとの関係が密になって、彼らが後見人や仲人を務めていくとか、そういう慣習が広く見られました。ここだけではなくて、山形県にも頻繁な里帰りの慣行とか、あと妻方との結びつきが強いとか非常に多く見られますね。その際に重要なのは、基本は夫方所属、父方所属なのです。それを前提にして妻方に行っている。ですから、父方、夫方で名をとらせてあげれば、実は妻方でとれるとか、そういう調整を伝統的にやってきましたので、今おっしゃったことは、むしろ伝統的な原理がそのまま生き続けているかなと。両家がもめたら中間のところに近居するとか、両方使うとか、そういう調整の仕方を地方の当事者の方々でしたら、上手に折り合いをつけてできると思います。

○白河議員 ありがとうございます。すごい勉強になりました。

では、必ずしも父方だけではないということですね。

○加藤教授 それを主張しているわけではございません。状況状況に応じて、その家族が自らの戦略に基づいて。

○白河議員 柔軟な大家族ということですね。

○加藤教授 そうですね。もともとがそうですから。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。お二方にはお忙しいところ、ありがとうございます。

では、大臣、お願いします。

○加藤大臣 最後のダブルケアの関係なのですけれども、数年先という方が非常に多く見えるのですが、これはどういう。こちらだと現実にある方々は10%ですね。急激にお父さんたちが団塊の世代ぐらいたという形で数が多いということですか。

○中橋理事長 そうですね。今後10年後を見たときにダブルケアになっている可能性があって、それが今、不安であるというように感じている人たちの割合

を含めるとこうなりますというようなデータになっています。

○加藤大臣 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにございますか。よろしいでしょうか。

それでは、お二方には本当にありがとうございました。ここで入れかえさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、働き方のセッションに移らせていただきます。

本日は中央大学の佐藤教授、オタフクホールディングス株式会社の島原様、日立製作所の中畑様、武内様においでいただいております。1人当たり10分ほどでお話を頂いて、それから意見交換をさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず佐藤先生からお願いいたします。

○佐藤教授 お呼びいただいてどうもありがとうございました。

今日は働き方改革ということですが、働き方改革を進めるためになかなかハードルが高いのは、働いている人たちの生活改革なのです。そのことをお話したいと思います。

ページをめくっていただくと、なぜ働き方改革か。これは多様な人材が活躍できるように、あるいは仕事以外に大事なこと、やりたいことがあるような社員も仕事に意欲的に取り組めることが必要。これは皆さん、御存じのことだろうと思います。

3ページですけれども、そういう働き方にするためには、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場ですけれども、どういうことが大事か。そこに土台を1階、2階と書いてありますが、2階はいわゆる制度です。例えば子育てと仕事の両立であれば育児休業とか短時間勤務とかですけれども、ここは特に中堅以上の企業であればかなり整備されてきています。

ただ、進んでいないのが土台と1階であります。実はここが大事で、例えば大企業でも育児休業や短時間勤務を使えば働き続けることができる、あるいは仕事と子育てを両立できるのですけれども、フルタイムの働き方に戻ると両立しにくい。残業が多いなどのため、両立には制度を長く使わざるを得ない。育児休業や短時間勤務を長く使うと仕事を経験する機会が減りますから、当然、女性の活躍にはマイナスです。現状の多くはそこが問題で、制度を使えば働き続けられるけれども、普通のフルタイムの働き方になかなか戻りにくい。そういう意味で女性活躍あるいは多様な人材活躍できるようにするためには、1階部分のフルタイムの働き方を変える、あるいは柔軟な働き方を変えることがすごく大事なことなのです。

もう一つ、土台ですが、多様な人材を受け入れる。次はお互いそれぞれの働

き方の希望や生活の希望が異なるということを受け入れて、お互い違いを認め合いながら理解するような職場風土が大事だと思います。

今日はこれをメインにはお話しできませんが、働き方改革を進める上で必要な条件、次のページですけれども、3つあると思います。

1つは企業が働き方改革を進める。制度導入だけでない働き方改革です。それはトップのコミットメントが大事です。もう一つは1つの会社だけでなく、働き方改革が社会全体に広がるということです。例えば女性が働き続けるような仕組みをつくり、仕事と子育ての両立支援も自社の女性社員に対して取り組む。ところが、その女性社員の夫は別の会社に勤めているのです。そこで例えば夫が残業ばかりしていると、女性1人で仕事と子育てを両方1人で抱え混むことになる。女性の勤務先の会社としては一生懸命、両立を支援する。しかしこれではなかなかうまく進みません。女性社員の配偶者の会社でも同じように働き方が進み、カップルで子育てをするというようにならなければいけない。そういう意味では特定の企業だけの働き方改革などなかなか難しいのです。

3つ目は、社員ひとりひとりが仕事以外の生活を大事にすることです。残念ながら例えば30代の社員を取り上げると、今の働き方を変えなければいけないと思っている社員ばかりではないです。例えば妻が専業主婦の男性だと、妻が子育てをする、自分は仕事をすればいいんだと思って、今の働き方を変える必要性を理解していない人もいます。ですから社員ひとりひとりが、仕事以外の生活も大事にするという考え方が進まない、実は会社の働き方改革が浸透しない。現状ではこれが働き方改革のネックになっています。

こうしたことから5ページ目で生活改革を取り上げています。いわゆる仕事仕事だけという社員が少なくないのですが、そういう人たちも例えば中高年層、管理職を考えれば後でお話しする介護の課題があるわけです。親の介護の課題と両立できるような働き方を今からしておかなければいけないのですけれども、例えばそのことに気づいていない。

例えば30代の仕事仕事の社員で、これまでOJTで仕事に必要なスキルを勉強している人たちも、実はこれからはOff-JTです。例えば大学院に行って長期の勉強をするようなことも大事になってきます。仕事はどんどん変わりますので、OJTで身につけたスキルだけでは仕事についていけない時代です。そういう意味では自己投資が大事になるわけです。

つまりこれからは豊かな生活を送るためには、仕事が充実すると同時に仕事以外の生活の充実、つまりこの両方が充実することが、人生が豊かになることだという考え方を広めていくことが必要です。会社にとっても仕事ができる有能な社員というのは、仕事だけではなく仕事以外の生活にも取り組むことができるような社員が有能な社員だと考え方を変えていかなければいけないのです。

そういう意味でなかなかこの生活改革は難しいのです。企業からすれば仕事外の時間は社員の時間ですから、そこに関して会社が勉強しろとか子育てしろというのはなかなかやりにくいわけです。会社としてやれるのは、社員が例えば大学院に行って勉強したいとか、男性も子育てにかかわりたいと言えば、そういうことを理解し、そういうことができる時間をつくる。これは会社がやれることですけれども、そういうことは必要ないという社員がいるとどうしようもないのです。そこをどうするかということで、具体的にどのようなことが考えられるか。特に社会全体として取り組むことによって、企業としての働き方改革がやりやすくなるということを少し挙げてみました。

1つは現状でも有給の取得率は低いですので、これを連続取得。労働基準法改正がもし次の通常国会を通ると年に5日間、社員全員、管理職を含めて会社は有給休暇を取得させなければいけなくなります。そういうことを考えると連続して取るということがすごく大事だと考えます。5日連続取得して9日休むのです。例えば管理職も少なくとも年1回は9日連続して休む。その間の管理職の代行をどうするのかとか、いわゆる担当職の人も9日連続休むとその人の仕事をどうカバーするかとか、そういう意味では管理職からすれば自分の代行になるような人を育てたり、社員同士でもお互いの仕事をカバーできるということをやることになりますので、そういう意味で連続休暇を働き方改革とか人材育成につなげることです。

もう一つはキャリアの節目です。35歳とか45歳ぐらいのところにもう少し長めの休みを取得し、産業競争力会議の中でもキャリアドックと言っていますけれども、人間ドックと同じです。自分のキャリアを振り返って、これからのキャリアを考える。ただ、これをもう少し広げてライフキャリアドックとする。仕事だけでなく人生全体を考えていくような時間をそういうときに設けることも大事でしょう。

2つ目は、働き方改革の担い手である管理職自身が働き方を変えなければいけない。現状では、管理職は部下のためにやらなければいけないとは思っている。ただ、なかなか自分にとっても今の働き方を変えることが大事だとはなかなか考えられない。ただ、それが変わらないと働き方改革は進まないだろう。

1つは介護なのです。介護の課題があなたにとっても親がいる限り突然降ってくるんですよということを事前にわかってもらい、そのときに慌てないように今から働き方改革をする。40歳になると介護保険の被保険者になります。しかし、残念ながら40歳以上でも3割は後ろにデータを載せていますが、自分は介護保険の被保険者だと知らないのです。なぜだろうかという、保険料は天引きで取られるのです。しかし、介護保険証は65歳まで来ません。健康保険の場合は保険証がある、年金の場合は年金手帳があるのですが、介護保険の場合

は、被保険者になっても手元に保険証がないのです。

理由の1つは、介護保険が使えるようになるのは65歳を過ぎて認定を受けてということなのですけれども、実際は40～64歳も特定疾患であれば使えるのです。更に自分の親が要介護になったときに、子供である社員が介護保険に入っていることを知らないということは、親が入っていることを知らない可能性もある。ですので私は40歳のときに保険証を配ればいいのではないかとっているのです。65歳で配るのではなくて。そのときに仕事と介護の両立というのはすごく大事なことなので、今から働き方改革をしておく。親の介護に直面して慌てないようにという情報を40歳のときに出すということがすごく大事なかと。

もう一つは親が65歳です。親が65歳になると現状で言うとそこに介護保険証が届くのですけれども、そのときに親から子供と自分が要介護になったらどうしてほしいか話してしまう。つまり、そういう仕組みをつくることによって、管理職自身が働き方改革を進める必要があることの理解を浸透させるわけです。

もう一つは介護離職ゼロと安倍政権は言っていますが、介護の課題に直面して慌てずに、仕事を続けられるような準備をしておくことを管理職自身に考えておいてもらうという点では、40歳のときに介護保険証を配ることが貢献できると思います。

最後に、もう一つは男性が子育てにかかわるということなのですけれども、現状でももちろん厚労省がイクメンプロジェクトなんかやっていますけれども、ただ、そのときの男性像は何かというと妻も働いているカップルなのです。妻も働いていて、妻だけが育児休業をとるのではなく、夫もって夫婦で子育てなのですけれども、現状で言うと正社員で妊娠・出産で55%ぐらいの女性が仕事を辞めます。そうすると男性から見ると妻は専業主婦という人は結構少ないのです。妻が専業主婦であっても男性の子育てが必要だというモデルを提示することも大事です。育休取得はそういう人にとっては子育て参加のモデルにならないのです。子供が寝てから帰るのではなく、子供が起きているうちから帰って、妻の今日大変だったというのを聞くことがなぜ重要なのか。つまり専業主婦の方が育児ノイローゼになる確率は非常に高いのです。そういうことを踏まえて妻が専業主婦であっても男性が子育てにかかわるということが大事だというメッセージを出すというようにしないと、男性の子育て参加は進まないのではないかと思います。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

続いて島原さん、お願いいたします。

○島原部長 オタフクホールディングスの島原と申します。

本日はこのような機会を頂き、ありがとうございます。

まず私どもの会社の紹介を簡単にさせていただきます。本社を広島に置くソースを中心とした調味料のメーカーでございます。創業は大正11年で、今年で94年目を迎えます。今日はパート社員の正規社員化を昨年導入いたしましたので、そのお話をさせていただきたいと思えます。

私どもは、恐らく製造業としては比較的パートの社員比率が少ないのではないかとと思うのですが、約1割がパート社員でございます。人数は60名弱で、その方々の約半分は主には工場のでき上がった調味料をいろいろな形態の容器に充填する業務、そのほかは、商品の受注を受ける業務、それから、お客様をご案内する業務、そういったところで活躍しておられて、全員が女性の方です。

仕事内容が限られている仕事、また、限られた時間の中でやっていただく仕事をパート社員の方をお願いをしています。雇用契約は1年ごとの有期契約ではあるのですが、今まで途中で更新しなかったということはありませんで、もともと基本的に長期的な人材としてパート社員を捉えておりました。

会社の理念に共感して仕事をしてもらおう。そこを大切に考えています。そのためにできるだけ、例えば社員旅行ですとか、いろいろな行事、イベントなど、生き生きと働いてもらうための福利厚生は正社員と同じように整え、雇用形態の別を問わずやっていこうという考え方を持っています。平成17年に、当時確か国の方で少子化の取り組みでエンゼルプランを掲げてやっておられたと思うのですが、その名前を拝借いたしまして、オタフクエンゼルプランと称して、子育てをする社員を正社員、パート社員に限らず支援するために、育児休業の延長や短時間勤務の導入、社内保育園の設置、育児・介護のために退職された方の再雇用といった仕組みを導入いたしました。それから約10年経ちましたが、女性社員の平均の勤続年数はその10年間で約1.5倍に増えております。社会の変化とか、本人の意識の変化もあると思うのですが、こういった環境整備も、働き続けられる要因として有効だったのではと思っております。

2013年4月に契約法の改正があり、そういったことも背景の1つにございますが、いろいろな事情がある人が、事情がある中でもしっかり仕事をしてもらえるような環境をどうつくったらいいかという中で、パート社員も同じと考え、2014年3月にパート社員の方の無期雇用化を導入いたしました。もともと長期的な人材と考えておりましたので、社内で反対意見は全くありませんでした。例えば退職金ですとか、給与ですとか、そういう制度も水準は違えども、なるべく仕組みを合わせていこうということで、無期雇用化に合わせて退職金制度やボーナスの制度などを整備してまいりました。

勤続年数が3年以上になれば、基本的に通常の方は全員が無期雇用の準社員に転換できることを想定して登用の基準をつくりまして、本人の意思確認のための論文を書いてもらって、準社員に登用いたしました。初年度は該当する方

が13名いたのですけれども、全員が希望するということを手を挙げてくださいます。去年から無期雇用をスタートしております。毎年運用をすることになっているのですが、今年は10月に6名ほど新たに無期雇用に変換をされています。条件に該当する方は全員手を挙げてくださいます、登用されました。

今回資料の中に一部アンケートをお付けしているのですけれども、毎年自己申告制度として社員全員の意見を聞く機会をつくっております。今年はパート社員の方に準社員になりたいかどうかという意見を聞きました。その中で出た意見をまとめているのですけれども、49%の方が希望すると回答をされました。希望する一番の理由は雇用の安定です。今まで雇用を打ち切ったことはないのです、そんな心配をしている方がいるとは余り考えていなかったのですが、実際はそういう気持ちだったのだと感じました。

2番目は、所得の安定や拡大という理由です。

3番目は、役割の拡大ということで、もっと責任のある仕事や幅広い仕事をしたいという意見も30%ありました。

逆に希望しない理由なのですけれども、53%と一番大きいのは時間の融通が利かないことはちょっと困るなということです。

2番目は扶養の所得の範囲の中で働きたいということが21%の理由。それから、10%の理由は入社したてだからということです。パート社員は勤続年数は実質的に3年未満です。入社したてだからというのはまだ入って半年ぐらいの方で、無期雇用として長く働いていくかはよくわからないのでという意見がありました。

このような中で単純な仕事は会社の中で減っていますので、一人一人の発揮する仕事の成果、付加価値をもっと大きくしていきたいと考えています。この制度によって自分の役割をもっと拡大したいという希望がでていけば、会社として喜ばしいことで、そういう希望のある方にその場をどんどんつくっていきたいと思っています。

どうやって活躍の仕事の場を広げていくかというのは、今からのところもたくさんあるのですけれども、そのあたりは次に取り組みたいところだと思っています。

また、私は採用の担当をしているのですけれども、そこでも少し変化を感じますのは、長期的に働きたいという方が応募をしてくださるようになりました。応募してくださる方は、短い時間の中で効率よく収入を得たいという方と、一方でもっと、たくさん働いて活躍したいという方がいらっしゃいます。準社員の登用、また、今年は1名を準社員から正社員に登用したのですが、そういったことを目指して当社に応募をしてくださる方は増えたのではと思っております。

こういったこと生かして生産性を上げて、付加価値を高めた事業をしていくかということは今後も取り組んでいきたいと思っております。

○田中次長 ありがとうございます。

続きまして、日立さんの方からお願いいたします。

○中畑執行役常務CHRO兼人財統括本部長 日立製作所の中畑でございます。本日はありがとうございます。

私から日立グループで行っております多様な人財の活躍に向けた挑戦ということで、全体的なお話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

2ページ目、日立グループの概要について、今からお話しすることの前提としてご説明いたします。現在の日立の事業の状況として、連結売上高をご覧くださいと9兆7,000億なのですが、うち47%が海外ということで、海外事業が相当増えてきております。グローバル化が進んでいるということです。従業員数をご覧くださいと33万3,000人強おるのですが、うち海外が14万人ぐらい、全体の42%になりまして、ビジネスのグローバル化を進める中で海外を含めた人財マネジメントをやっていかなければいけないというのが、私たちとして考えているところです。海外の14万人も、以前は海外に工場をつくってものづくりを行っているという人員が多かったのですが、今は、過半数はセールスとか設計、SEという人たちになってきています。日立製作所だけ見ますと3万1,000人強おりますが、女性が今16%となっております。グループ会社数は995社です。

次のページですが、日立が今何をやっているかということについてご説明いたします。多様な人財、ダイバーシティ、これは今から事業をやるためには必須のことで、経営戦略の1つだと思っております。先ほど申し上げたように事業をグローバルに進めていく、また、私どもは今から社会イノベーション事業といって、社会の課題を何とか解決していきたいというところにシフトしているのですが、そうなるといういろいろな考え方を持った人がいないとなかなかそういうものは出てこない。残念ながら日立に入社して日本人で男性でというだけだと、考え方が固まってしまうので、多様な人財を入れることによって事業を拡大していくというように思っています。

したがって、トップマネジメント層がまずコミットするというのが一番重要なことだと思っております。取締役12名のうちの8名を社外、そのうち外国人4名、女性が2人ということで大きく変えてきています。また、執行役も31名のうち2名が外国人ということで、まずトップの方から意識を変えていくという取り組みを行っております。

その上で、多様な人財の活躍へ向けて、大きく3つの取り組みを行っております。1つ目は、人財のマネジメントシステムを変えていく、働き方の意識を

変えるということです。私ども日立が今やっているのは、いわゆる就社・メンバーシップ型雇用から、就職・仕事に入るというジョブ型雇用に意識を変えていかなければならないと考えています。一人ひとりの仕事をクリアにすること、また、評価基準を明確にするということにトライしています。

従来と違う価値観と働き方、時間とか勤務場所にとらわれない働き方、そして一人ひとりが何をやるのかということを確認にすることが重要だと思っています。

2つ目は、人財ミックスの促進ということで、実態として多様な人財を増やしていくということに取り組んでおります。女性、外国人、高齢者、障害者それぞれに目標設定もしながら進めております。

3つ目は、多様な人財が能力を発揮できる環境づくりということでございます。先ほど佐藤先生の2番目の土台になるところかと思うのですが、育児や介護に時間をとられますので、それをやりながら何とか仕事ができるという両立を支援する制度をつくっていくということと、時間と場所に捉われない働き方ということで、在宅勤務を柔軟化するなどの取り組みを行っております。また、職場の風土改革、いわゆるソフト面のところが重要だと思っていまして、男性の上長の理解ということも進めてきております。

この大きな3つを進めております。それぞれもう少し詳しくご説明いたします。

1つ目の人財マネジメントシステムの転換と働き方の意識改革ですが、多様な人財が活躍するためには柔軟な働き方が必要だと思っています。育児とか介護により時間の制約のある人もおります。それから、先ほどご説明いたしましたように外国人も今、半分ぐらいになっていますので、外国人と一緒にチームでやっていくということも当然出てきます。そうすると海外にいる人と日本にいる人が、場所はフリーで仕事をしていくことになってきます。そうしますと、一人ひとりの仕事と評価基準を明確化することが必要であり、管理職については2011年から全世界共通で職務基準のマネジメント転換ということに取り組んでおります。仕事の明確化と目標の明確化ということで、全世界の管理職5万ポジションを職務基準で格付しております。それから、パフォーマンス・マネジメント、いわゆるどの様な目標でどの様な成果を出したかということの明確化を行っております。これを管理職については処遇制度に連動させるということを去年から始めております。

非管理職については、時間制約に対してということになると裁量労働勤務、フレックス勤務、在宅勤務といった働き方の柔軟化を進めております。また、業務と処遇のリンクというのはいかに明確にしないといけないと思っていまして、先ほどのパフォーマンス・マネジメント、何がこの人にとって期待されている

か、目標なのかということを確認にすることを行っています。そうすることによって時間にとらわれない、年功によらない、共通に同じ場所で同じ釜の飯というか、共通体験の多さに頼らない配置と評価・処遇を実現していきたいと思っています。

異なる価値観・働き方ということでは、一番大きいのは時間に対する価値観の置き方だと思っていて、長時間働くということが仕事をしているということにつながっているという意識がどうしてもまだ残っていると思いますので、そこを変えていきたいと思っています。

2つ目は、人財ミックスです。ここは先ほどご説明いたしました通り、実態として多様な人財を増やしていくために、まず女性活用の目標を設定しています。2013年に公表いたしました、2015年度までに女性役員登用、2020年度までに女性管理職を1,000人、2012年が400名ですので2.5倍ぐらいに持っていくという目標を立てて進めています。

新卒の採用ですが、事務系は大体4割強、技術系は18%ぐらいが女性の採用率となっております。理工系は女子の学生比率が13%ぐらいですので、それよりもプラスで採っていくという目標値を立てています。

外国人も採用の10%を目標としています。高齢者も再雇用を希望する人は98.5%を再雇用しております。障害者についても雇用率は2.14%であり、更に精神障害者雇用の取り組みも進めていきたいと思っていて、雇用の促進モデル事業を2009年に受託させていただいて、今350カウントの方に働いていただいています。

3つ目は、多様な人財が活躍できるような環境づくりですが、育児・介護のところについては在宅勤務、出産休暇、育児休暇など、仕事との両立支援の各種制度を整備しております。要は時間に制約のある方が仕事をすることを可能とするような制度の整備という意味です。

時間と場所に制約されない働き方を推進する取り組みとして、在宅・サテライトオフィス勤務の柔軟化を行っております。また、異文化の協働の環境づくりにも取り組んでおります。外国人と仕事をしていくためには就業規則の英語化とか、宿泊研修所でハラル食品とか礼拝室を準備するといったことにも取り組んでおります。

次に、職場の風土醸成ですが、ここが一番重要だと思っています。いろいろなセミナーとかワークショップとか、昨日も九州で女性リーダーミーティングをやったのですが、そういうことも地道に取り組んでおります。その内容については武内部長代理から説明をさせていただきます。

○武内部長代理 武内です。どうぞよろしく願いいたします。

私から具体的にどの様な取り組みを行っているのかを少しわかりやすくご説

明差し上げたいと思います。

日立製作所は制度というハードウェア面は法定を超えて整備しておりますので、それを使う側の、主に女性を部下に持つマネジメント層の風土改革に取り組んでおります。やはり、まだ女性比率は少ないため、初めて女性の部下を持つ管理職がまだまだおります。その様な管理職も部下のマネジメントに迷っているため、セミナーを開催しております。また、ダイバーシティ・ワークショップ、こちらはどちらかというと自由に発言することで、新たな本人の気づきと、そもそも自分たちで何ができるかといったことを考えていただく取り組みですが、これらを通じて働き方改革を考える、自ら実践していくことを進めております。

トップのコミットメントが重要という意味ではもちろんなのですが、ボトムアップ、下から従業員自ら自分たちで働き方を考えていこうということも両輪で進めていかないといけないと思っております。そういった意味でちょうど今11月にWLB-up! 月間、ワーク・ライフ・バランス向上月間ということで、全従業員参加型で職場単位で働き方を考える討議をしてもらっています。なかなか本人の意識があっても職場全体の雰囲気を変えにくいとか、実際に改革に結びつかないということもありますので、職場全体で、その職場単位でどうしていこうかというのを考えて、実践してもらおうという活動をしています。

このような両輪で回していこうというのを、今年特に強化して進めている状況でございます。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

では、意見交換に移りたいと思います。

松本さん、お願いします。

○松本議員 松本です。ありがとうございます。

オタフクの島原様に御質問をさせていただきたいのですが、オタフクエンゼルプランを初め、いろいろな取り組みをされ、10年で就労継続1.5倍になったとお聞きしましたが、何が一番効果があったと思われますでしょうか。

○島原部長 一番というのは少し申し上げにくいのですが、オタフクエンゼルプランを掲げたことで、会社が本当に働き続けてもらいたいと思っているという、思いが伝わったことが一番大きかったのではないのでしょうか。仕組みを作っただけではなく、そのときにトップからもメッセージを発信したのですが、本当に働き続けて活躍してもらいたいと思っている、そこが一番大きいのではないかと思います。

○松本議員 ありがとうございます。

○田中次長 副大臣、お願いします。

○高鳥副大臣 次の会議があって失礼するので、佐藤先生に参考までにお聞きしたいのですが、労基法の改正です。次の通常国会では厚労関係で最大のテーマの1つになると思いますけれども、今、裁量労働制の拡大ですとか高度プロフェッショナル制度、あるいは時間ではなくて成果で評価する働き方、安倍政権は多様な働き方ということも進めておりますけれども、それについて先生はどのようにお考えなのかをお願いします。

○佐藤教授 まず裁量労働制自体に反対ではないです。ただし、日本の企業が裁量労働制をうまく使いこなせる社員を育ててきたのかということ、やや疑問がある。どういうことかといいますと、裁量労働制になると時間管理はされなくなるのですけれども、自分で仕事や時間を管理しなければいけない。自己管理なのです。そういう意味では本来、会社に入った若い時期に例えば所定労働時間内で仕事をするのが原則ですよ、つまりそのように段取りを立ててこの仕事をやるんですというようなことをちゃんと育成しているかどうかなのです。もちろん残業するなという意味ではないです。だけれども、若い社員が来るとまだスキルが足りないのだから、時間で貢献しろみたいなことを言う上司も少なくないのです。ですから裁量労働制がその趣旨に即して使われるためには、自己管理ができる社員を育成することが大事だと思います。

もう一つは、時間でなく成果での評価ですが、時間が全然要らない仕事などはないのです。原稿を書くときにアイデアだけでは無理で、パソコンに向かって時間をかけている。大事なものは基本的に時間当たり生産性で評価することだだと思います。時間によらずと言うと、時間に関係ないとの誤解も生じかねない気がします。長く働くのが問題なわけです。ですからやはり時間当たり生産性で評価するというだと思います。

もう一つ、基準法の改正でフレックスタイムの精算期間が3か月延びます。例えばお子さんが夏休みのときだけ短く働くことも可能になり、いい仕組みと思っています。

○田中次長 白河さん、お願いします。

○白河議員 ありがとうございます。

佐藤先生に伺いたいのですが、具体的に働き方改革ということで今、日本の企業がやっていることというのは、1つは労働時間をコントロールして19時前退社とか、しっかり限ってしまうこと。もう一つがITを使って場所と時間にとられない日立さんのような働き方をすることなどなどがあるのですが、具体的にどういう道筋でどのように改革を進めていくのがいいのでしょうか。

例えば時間を限るというのは、日本に限っては結構必要なことなんでしょうか。

○佐藤教授 まずはトップが長く働くことがいいことではなくて、時間当たり生産性を上げていくような働き方にするのだというようにコミットすることが

大事だと思います。具体的に職場でどうするかですが、職場の状況によってかなり違うと思いますが、例えば本社部門で週に10時間ぐらい残業している。そこでどう進めるかといったとき、初めから残業を減らせと言うと抵抗する。大事なのはめり張りある働き方への転換です。毎日残業するのはやめ、例えば、週2日は定時で帰る。しかし残業時間を変えなくていい。それで帰る日も自分で決める。つまり自分で週2日は残業ゼロです。3日は残業してもいいです。例えばこういう取り組みをすると実は3か月ぐらいやると残業が減るのです。

なぜ変わるかという、週2日定時で帰らないといけないという制約を社員に課すことによって、1週間の段取りを考えるようになる。例えば会議も毎日誰かが定時に帰りますから、会議や打ち合わせは所定労働時間内ですることになる。つまり大事なのは時間をどのように使うかということを経験者一人一人に考えさせるような仕組みを考えることです。これは、1つの例です。いろいろなやり方があると思います。

○白河議員 ヨーロッパみたいに時間を国が制限してしまうのはどうなのでしょう。

○佐藤教授 私は例えば今議論されているようなインターバル規制みたいなこととか、あるいは残業について今の場合で言うとサブロク協定を結べばかなり長い時間までやっているみたいなことを少し規制するとあり得るだろうと思います。ただ、現状で言うと例えば30代、40代で週60時間以上働いているのが15%いるわけです。この中で一気にやれるかという、その問題があると思いますので、私は徐々にやっていかざるを得ないかなと。規制は必要だと思いますけれども、そういう前提を踏まえながら考えることが大事かなと思っています。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。大臣、お願いします。

○加藤大臣 日立の中畑さんにお伺いしたいのですが、多様な人財の活用というのは、確かにこれからの新しい分野に行くにおいても大変大事なことなのですが、既存分野を続けていくときも、これまでの典型的に言えば男性のこういう社員の数はこのぐらいいたわけですが、対象人口がいたわけですが、今はどんどん少なくなってきました。ということは、その部分を代替するためにも多様な方々を取り込んでいかないと、今のを継続するのは私は難しいのではないかという側面もあると思うのですが、そこは余り意識していないです。やはり新しい分野への拡大の方がダイバーシティーの活用においては非常に大きいのでしょうか。

○中畑執行役常務CHRO兼人財統括本部長 両方あると思います。新しい分野に行くと、フロントへ出ることができる人財が活躍するということになってくるのですが、既存分野にいる人についても考え方を変えていかなければいけない

と考えています。大きくは仕事は変わらないかもしれませんが、プロダクトをつくっている人も、いいものだけつくるということでは通用しなくなっているのでは、どうすればそれが市場で認知されるかというように変えていかなければいけない。そこも多様化が必要になってくると思っています。全体として多様化を進めていきたいと考えております。

○加藤大臣 ということと、同じ働き方を100人で言えば同じような均一の人を100人集められた時代から、今もうその人たちは70人ぐらいしか集まらないので、あと30人をどういう形で集めるかといったときに、いろいろパッチワーキングしながら、言葉はあれですが、そこはマネジメント力だと思うのですが、いろいろな方々にそこに入ってきてもらわないと量的な確保も非常に難しくなっているのではないかと。そういうことが多様性を進めるもう一つの要因になるのではないかと私は理解しているのですが、その辺はいかがですか。

○中畑執行役常務CHRO兼人財統括本部長 20万人国内にいる人たちが、やはりどうしても減ってくるのが現実です。定年退職も増えていっています。その補充はしていかないといけないので、そこには多様な人の入れかえというか補充が必要になってくると思います。

○加藤大臣 もう一つ、高齢者雇用の定年というのはどのように捉えておられるのか。今60とか62とかになると切りかえますね。切りかえる中で日立さんのやり方はわかりませんが、中にはこれまでとほぼ同じ仕事を随分低い給料でというようなところもあって、結果的にやる気を阻害して割と早いところで辞められてしまうというケースもまま見られるようなのですが、まさにメンバーシップからジョブ型に変わるということはパーソナルで見ていくということなので、そうすると定年制自体にそろそろ挑戦することになるのではないかと。その辺はいかがですか。

○中畑執行役常務CHRO兼人財統括本部長 実態は今、60歳の時点で、本人の希望を踏まえて再雇用という形でやっています。ただ、先ほどご説明いたしましたように、外からもいろいろな人に入っている。当然60歳以上の方もいます。それは、その仕事を行う人が必要だからやっています。そのような人たちが増えてくると、同じような仕事をしている60歳以上の人が出たら、当然同じ処遇を求めることになっていくと思うので、だんだん変わってくると思っています。

○新原次長 オタフクソースなのですが、これは普通の企業に一般化できる動きなのかどうかというのが質問なのです。実は我々がこう仕事をしていると、オタフクソースというのはいろいろなところでケースで出てくるのです。それはなぜ多分出てくるかという、オーナー側に問題意識があっといういろいろなことを試しているということが多分あるのだと思うのです。そうだとすると、

これは企業の社会的責任みたいなところから出てきているのか、あるいは経済的なロジックから出てきているのか。後者であれば一般化できると思うのですが、前者であるとするとなかなか一般化が難しいのかなと思っているのですが、こういう動きというのは例えば労働事象が景気がよくなってなかなか人が採りにくくなってきているとか、そういう経済的なロジックから出てきているのか、あるいはオーナー側の企業とはこうあるべきだということから出てきているのか、その感じを教えてください。

○島原部長 私は前者の、社会的責任といいますか、理念から出てきていると思います。それがひいては事業の発展にも結びつくと思います。そういう環境づくりによって一人ひとりの仕事の質が上がるということも目指しております。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。政務官どうぞ。

○高木政務官 オタフクホールディングスの島原さんにお聞きしたいのですが、アンケートに大変興味があるのですが、希望する理由がきれいに大体3割ずつぐらいなのなのですが、重複選択は可能だったのですか。

○島原部長 これは記述式のものを整理したもので、希望する理由は複数書かれている方もありました。所得も増やしたいし、役割も大きくしたいというような意見もありましたが一番その人にとって優先順位が高いと思われるものを挙げました。

○高木政務官 あと、現場で従業員と接していて、例えば希望しない理由で扶養範囲内というのが2番目に出てきていますが、いわゆる103万、130万の壁というのは直に感じていますか。

○島原部長 それは感じます。子育てや家庭のことに時間をつかう。そこは守りたい。家庭の時間をしっかり確保した上で、短時間の仕事もしたいという方も多くいらっしゃると思うのです。そういう方が、それなら更に扶養の範囲内の方がよりメリットがあると考えていらっしゃる、当社では比較的少ないですが、一般的には、ある程度の規模でいらっしゃると思います。

ただし、育児の場合はお子さんの年齢によって変わってくると思うのです。実際にお子さんがある程度大きくなると、扶養の範囲を超えて、もっと仕事の時間を長くしたいという希望を頂いて、変更する方もありますので、例えば子供が小学校に上がるまでは短時間で働きたいという方も多くいらっしゃると思います。

○田中次長 白河さん、お願いします。

○白河議員 オタフクソースさんに伺いたいのですが、地方の中小企業は人が集まらないとすごく言われるのですが、こういった取り組みをしていると人材獲得には苦労しないという感じはありますか。

○島原部長 比較的今のところ求人を出したときには応募をたくさん頂いてい

ますので、人手不足感というのはありません。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。そろそろ意見交換を終了したいと思います。

最後に大臣からお願いいたします。

○加藤大臣 今日は本当にお忙しいところありがとうございました。

最後は働き方ということで、これまでは子育てとかまた違う分野で御議論させていただきました。今日の議論を通じて特に働き方の中で、前の方のセッションのときにもあったのですけれども、単に両立するだけではなくて、もう一つキャリアアップをしながら、どこかで子育ては終わるわけですから、その後の自分自身の人生をどうつくっていくのかということも、非常に大きなポイントになっているなということを1つ感じさせていただきましたし、今日はそれぞれ2つの企業は非常に先駆的に取り組んでいただいているので、我々としては佐藤先生の知恵を頂きながら、どうそれを横展開していくかということこれから考えていきたいと思っております。そういう意味でも先駆的な方々がもっと前へ前へ行っていただければ、全体が更に進む部分もあるのだろうなと思いました。

今日頂きましたお話あるいはそれぞれの御経験、これから今日国民会議のメンバーの先生方もいらっしゃいますけれども、これから月末に向けての緊急対策、また、来年に向けての一億総活躍プランといった中にもしっかりと取り組ませていただきたいと思っておりますので、引き続き御協力よろしくお願いいたします。今日はありがとうございました。

○田中次長 どうもありがとうございました。これをもって終了させていただきます。