

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ありましてけれども、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、子供ができれば多くは退職、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はない。そして、女性社員たちの中にも、実はその状態に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、制度は一律ですが、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った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。たくさんの理由があり、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はなくて、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こと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、窓口到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す。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す。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た、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。どうぞよろしくお願ひいたします。

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。よろしくお願ひいたします。

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ただろうもないのだ。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ているし、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は非常に見えにくいですので、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のがあります。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か、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、て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。言いかえれば、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。言いかえれば、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、来ていない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っておりますけれども、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は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いと存じます。

○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ど。両家がもめたら中間のところ付近に近居するとか、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のかとか、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が、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考えているのです。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が、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が、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、夫もと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してはいるのですが、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で、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くと思っています。

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、私も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も明確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、業務と処遇のリンケージというのは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ます。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おります。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おります。

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・介護の場所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けれども、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せんか。

○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けれども、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SSION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と、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

大事だと思えます。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えますが、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えます。

○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えます。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えますので、私は徐々にやっていかざるを得ないかなと。規制は必要だと思えますけれども、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たったわけですが、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ています。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 両方あると思えます。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考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す、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いとはいけません。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けれども、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からけれども、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と、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いますので、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。