

第5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28年2月19日（金）18:30～19:30
2. 場 所：合同庁舎8号館1018-1室
3. 出席者：加藤勝信 一億総活躍担当大臣
(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
白河桃子 相模女子大学客員教授、ジャーナリスト
対馬徳昭 社会福祉法人ノテ福祉会理事長
樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
増田寛也 東京大学公共政策大学院客員教授
松爲信雄 文京学院大学人間学部教授
(意見交換対象有識者)
桑原利光 岐阜市子ども・若者総合支援センターエールぎふ所長
谷口仁史 特定非営利活動法人NPO学生・サポート・フェイス代表理事
山田篤裕 慶應義塾大学経済学部教授
河合克友 大和ハウス工業株式会社代表取締役副社長、経営管理本部長、経営管理本部戦略部門担当、CSR副担当

(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：桑原利光 岐阜市子ども・若者総合支援センターエールぎふ所長
配付資料
- 資料2：谷口仁史 特定非営利活動法人NPO学生・サポート・フェイス
代表理事 配付資料
- 資料3：山田篤裕 慶應義塾大学経済学部教授 配付資料
- 資料4：河合克友 大和ハウス工業株式会社代表取締役副社長、経営管理本部長、経営管理本部戦略部門担当、CSR副担当 配付資料

(概要)

○田中次長 それでは、これから「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、若者支援、高齢者雇用について、意見交換を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をお願いします。

○加藤大臣 きょうは、意見交換ということでありますけれども、6時半からという大変遅い時間に設定をいたしまして、意見を述べていただく方にも、それぞれ時間を割いていただきましたこと、改めて御礼を申し上げたいと思いますし、また、国民会議の先生方にも、お時間を割いていただきまして、御出席をいただきましたこと、改めて御礼を申し上げたいと思います。

昨年11月の緊急対策に続きまして、今、春に向けて、ニッポン一億総活躍プランの作成に入りたいと思っておりますし、来週には、国民会議も開催することにしております。

きょうは、そういう中で、若者支援、後半では、高齢者の就労支援に、それぞれ積極的にかかわっている皆さん方から、現状とさまざまな思い、あるいはそうしたプランに向けての御示唆をいただければということで、お願いをしたところでございますので、限られた時間ではありますけれども、ぜひ忌憚のない御意見をお聞かせいただきたいと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

○田中次長 それでは、前半、若者支援について、意見交換をさせていただきますと思います。

本日は、岐阜市子ども・若者総合支援センターエールぎふの桑原所長、NPO学生・サポート・フェイスの谷口様においでいただいておりますので、それぞれ10分程度でお話をいただきまして、残り10分くらいで、意見交換をさせていただきますと思います。時間管理を含めまして、御協力をお願いいたします。

それでは、最初に、桑原様からお話をいただければと思います。

○桑原所長 失礼します。私は、岐阜市子ども・若者総合支援センターエールぎふから参りました、桑原といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

私どものセンターは、できて2年目でございます。資料の一番上のところに書いてございますけれども、将来のひきこもりとか、あるいはニートとか、そういうふうにならないように、社会に不適應を起こしやすい子供を早期に見つけて、早期に支援していく、そして、社会的な自立を促していく、そういうことを使命にした組織でございます。

コンセプトといたしましては、0歳から成人前までの子供・若者に関する、どんな悩み・不安でも対応しますということで、子供本人はもちろんですけれ

ども、保護者、あるいは保育所とか、幼稚園の先生、学校の先生、関係機関、そういうあらゆる方の相談に対応させてもらっております。

また、ワンストップで、総合的に相談・支援するということで、例えば発達の年代に応じて、どこに相談していいかという窓口が、これまでは変わってありましたけれども、とにかく困ったら、すぐここに電話をくださいということで、一元化をした。つまりどこに相談していいかわからないという、そういう悩みがなくなったということになります。

また、総合的にというのは、後ほど説明させてもらいますけれども、福祉とか、教育、保健、健康、これらのいわゆる縦割り行政と言われている壁を一部取っ払いまして、私どものセンターは行っておりますので、いろんな資格を持った者が、それぞれの知見を生かして、総合的に支援ができる。

例えば乳幼児のころに発達の課題があったお子さんが、小学校、中学校に入ってから不適応を起こす。そうした場合、うちにもう一回声をかけていただくと、そのときに支援をした所員がおりますので、親御さんも安心して、御相談に当たっていただける。こういったことをコンセプトにしながら、昨年度から始めました。

できた経緯は、対応が複雑化する子供のさまざまな問題、先ほどもお話していたのですが、社会の縮図みたいな、困難な状況を抱えた子供たちがたくさんおります。こういった子供たちを何とか将来の社会的自立につなげていくために、どうしたらいいかということ、教育長、市長が考えて、私どものセンターが開所する経緯に至りました。

2枚目の一番下のところ、4月の開所前には、部署をまたいでいましたけれども、教育委員会所管の少年センター、福祉部所管の発達相談センター、家庭児童相談係、虐待等の相談、発達相談センターが持っていた3歳児対象のこたばの教室。こたばの教室といいますけれども、心身の発達が御心配な方は、全て受けとめておりました。また、4～5歳児対象の幼稚園がやっておりました、こたばの教室、これらを一元化したことになります。

2ページ目ですけれども、私どもはこれを機能図と呼んでいますけれども、一番下のところに、今、お話した旧の組織が載っております。その上に、現在の緑色の係ですが、I a～I cまで、それから、II、III、IV、Vと5つ、全部で7つの係があるわけなのですけれども、横軸がその係、縦軸が年齢になっておりますけれども、それぞれの係が、どの年齢に対応した相談支援に当たっているかということが、あらわされております。

例えばIIIの発達支援係は、学齢児の発達障害といっても、グレーゾーンのお子さんなのですが、こういうお子さんに対する相談支援に当たっている。年代は6歳から15歳、中三までということになります。

一番右の才能伸長自立支援係というのは、学齡児のいじめ等の問題、そういった問題行動に対応するものから、また、先ほどお話にあった、就学の相談・支援に当たるようなことまでやっております。20歳までですので、そういう形でやっております。

左側のところに、人的資源と書いてございますけれども、私どもは全部で103名の職員がおります。103名の職員のうち、正職は27名しかおりません。あとは、嘱託職員さんです。嘱託職員も含めて、全員が有資格者ということで、そこに書いてございます、臨床心理士、学校心理士、社会福祉士、精神保健福祉士、保健師、保育士、各種の共有の資格、こういった者がおります。

毎週火曜日の午前中は、医療相談ということで、精神科医の先生に詰めておいていただいて、私どもが相談を受けた方について、必要と思われる方を精神科医のほうへつないでおります。

また、エール診療所といいまして、小児科の先生に、毎週木曜日、終日詰めていてもらいます。これも発達に課題があるお子さんで、小児科医の先生の診察を受けたいという方をつないでおります。

そのほか、カウンセラーが5名常駐しております。

また、専門アドバイザーという形で、弁護士とか、警察職員の方にも御協力いただいて、相談に当たっていただくということです。

3ページ目をごらんください。それぞれの係の有資格者は、どんな係に、どういう資格が要るかというのが、そこでございます。また、それぞれの年代をケアしているかということ、色の帯で書いてございます。途切れのない支援ということですので、1年間には必要に応じて支援していくという形で、つないでおります。

真ん中より右のところ、延べ相談・対応件数でございますが、開所1年目の延べ相談・対応件数は、全部で1万1,890でございます。今年、1月の段階で、1万308ですので、これは2月、3月がぐっとふえますので、1割ぐらいふえているということです。

先ほどお話がありました、高校生の相談が942、その他というのが、義務教育終了してから、高校にも行っていない、進学もしていないし、就労もしていない、こういう若者の相談が443件ということになっております。

また、それぞれの年代で、支援の場がございまして、1～2歳だと親子教室。3～5歳だと幼児支援教室、学齡児になると自立支援教室といいまして、それぞれの不適応をSSTあるいは学習支援等も行いながら、学校に適應できるように、学校に少しでも近づけるような努力をしておるわけでございます。

それぞれの係が、右のところに書いてございます、つながりの強い関係機関とございますけれども、こんな機関と連携をしておりますので、1つのケース

も、それぞれの係だけの対応ではなくて、1カ所にみんなが集まっておりま
すので、いろいろな問題をいろいろな係が総合的にケース会議を開きながら、知
見を集めて、支援しているという状況でございます。

次をめぐっていただきまして、主な係の相談内容を書いてございますけれど
も、Ⅰ係、Ⅱ係、Ⅲ係、Ⅳ係は、推して知るべしですけれども、Ⅴ係のところ
になると、かなり多くの多岐にわたった内容がございます。

右側の円グラフは3つございますが、年代別の内訳、相談の形態は、そのよ
うになっております。

その下は、センター全体の相談内容の内訳ですけれども、一番多いのは、乳
幼児と学齢児の発達にかかわる相談でございます。その発達が、その後、不適
応を起こして、二次障害とまでは言わないまでも、二次的な不適応が起きて、
それに対する相談支援という件数がほとんどでございます。

最後に、私どものセンター開所前と開所1年目の比較をしてみました。

左側に表がありますけれども、それぞれの係を象徴する相談件数等ござい
ます。そういうふうに変化しております、それをレーダーチャートにすると、
その下のような図になります。真ん中の緑っぽいところが、指数100ですので、
1年たって、それぞれの係の相談対応件数が、これだけふえたということです。

中でも多いのは、私どもセンターができて、いじめ・非行等の相談件数がぐ
っと伸びたということです。さらに私どもは市ですので、これまでは、義務教
育を卒業すると、教育委員会も高校生はケアしていなかった。それが、その段
階、あるいは就労・就学もしていないお子さんをケアするようになったことで、
そこに数字が出ておりますけれども、開所前は5件しかなかったものが、470件
になりましたので、相当数の相談の増加を得たということになります。

成果としては、窓口が一元化されて、困ったら相談できるという、市民ニー
ズが反映された形になっております。

また、利用者アンケートを11月にとるのでございますけれども、おかげさまで、総合
満足度は96%、的確な対応であったとか、また何かあったら相談したいという
方、それ以外の質問も含めて、全て90%以上の満足度でありました。

健康、福祉、教育の部署をまたぐ垣根がなくなったことは、市民の利便性向
上にもつながったのですけれども、私どもセンターが業務上の連携を進めてい
くに当たって、非常に効率がいい、かつ自分の知らないことを、すぐ隣にいる
人が知っているということで、幅広い知見を集めた支援につなげることができ
ている、こういうことを職員が感じております。

さらに複雑化・多様化する問題が、今日、非常にふえてきているわけなので
すけれども、スクールソーシャルワーカーさんを私どもは2名配置いたしまし
て、特に困難なケースについては、外部機関との連携も含めながら、支援に当

たっております。

支援の数ですけれども、左下のところにございます。昨年度1年間で46件でしたが、今年は学校さんからのニーズが非常に多くて、1月末の段階で、既に71件です。病院だとか、学校とか、児童相談所とか、いろいろな機関が集まりながら、子供の具体的な支援の糸口を探っていく、そういうことが非常にふえております。

また、今年から、子どもホッとカードというものを、市内全小中高、特別支援学校の生徒全員に配りまして、今、子供たちは端末を持っていますので、何かあったら、ここに相談しなさいということで、カードを配りました。5月の連休前に配ったのですけれども、昨年度1年目は、子供・若者本人が相談してくる件数は26人、延べ29件しかありませんでした。今年は、ホッとカードを配って、今のところ、135人、247件の件数となっております。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、谷口さんからお願いします。

○谷口代表理事 きょうは、発言の機会をお与えいただき、ありがとうございます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

早速ですが、こちらのパワーポイントの資料をもとに、かいつまんで、御説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきますと、佐賀県において、どういった認識を持って、活動を展開しているのか、3つの課題認識について、記述しております。

次のページをお開きいただくと、3ページ目、まず公的支援の拡充に反した社会問題の現状というものを鑑みますと、相談者の自発的な行動を前提とした、来ることを待つ、施設型支援の限界というものについての記述でございます。

次のページをお開きいただきますと、いじめ被害による自殺であるとか、虐待による死亡事件、これを鑑みますと、カウンセリング、本人支援のみでは、いよいよ限界が来ているという視点でございます。子供・若者が所属する環境への直接的介入なくしては、命すら守れない、こういう厳しい現実についての記述でございます。

次のページをお開きください。3点目に関しましては、分野ごとの縦割りのみならず、ライフサイクルごとの縦割りも深刻であるという視点でございます。学校教育段階のつまずきが、社会的自立にも大きな影響を及ぼしているということでございますので、文科省、厚労省の施策の連結を行って、社会的自立まで継続的に、責任を持って対応ができる、こういう体制をつくるべきではないかといった視点でございます。

次のページに書いておりますように、佐賀県では、分野横断的な支援が可能

となっている我々のNPOが、県のプラットフォームとなることによって、それぞれの施策をうまく連動させていく、こういう体制をつくっているということでございます。

1ページ飛ばしていただいて、8ページをお開きください。県の体制図をごらんいただいておりますが、県の上部組織が全て参画をする法定協議会において、総合相談窓口としてのセンター機能、そして、県内の唯一の指定支援機関としてのコーディネート機能、出口段階においては、若年無業者の職業的自立を支援する地域若者サポートステーション事業、平成25年度からは、生活困窮者自立支援制度に係る窓口に関して、受諾をさせていただいております。これを一元的に連動させることによって、本来の意味でのワンストップタイプの相談サービスを提供していこう、こういった考え方でございます。

次ページ以降には、実績について取りまとめておりますけれども、一言で申し上げますと、19万8,000件を超える相談を行っているということで、言わんとしたことは、アウトリーチを実践することによって、従来の窓口に比べて、圧倒的な相談ニーズを集めることができているといったことを、資料で示させていただきます。

結果についてのみ、説明をさせていただきたいと思っております。1枚お開きいただいて、11ページをごらんください。こちらに取りまとめておりますように、若年無業者の職業的な自立を支援するサポステで見ると、就職者数は、昨年度、全国で2番目に位置づけております。

また、実態調査の数字と関連づけた試算では、税金で支えてもらう側から、税金を納め支える側に転じるわけでございますので、単年度で見ても、約3億6,000万の税收効果が出ているという試算がございます。これが毎年積み重なっていくわけでございますので、県、国に対する財政効果の貢献度、地域若者サポートステーション事業の費用対効果としては、極めて高いものと考えているところでございます。

次のページをお開きください。従来の公的支援の対象になっていなかった、ひきこもり等の孤立する若者に対して、アウトリーチをかけるということの意味は、社会問題の解決にも資するということを取りまとめております。

実際の総務省調査によりますと、佐賀県の若年無業者数は、減少に転じておりまして、改善率も全国2位ということでございます。

こういった活動を踏まえた御提案を、次のページ以降に示させていただきたいと思っております。

先日、閣議決定された、新たな大綱に象徴されるように、政府の子供・若者支援に対する真摯な姿勢には、現場からも大いに期待を寄せているところでございます。

これを前提に、2枚めくっていただいて、17ページ以降に、具体的な提案について、まとめさせていただいております。

我々が目指すべきは、一人ひとりの子供・若者の自立の積み重ねによって、これを社会問題として解決をしていくというところで、これを射程に置いた場合、公的支援の体制としては、まずは抜本的に強化する視点が必要になるのだろうとっております。

次のページに書いておりますが、日本の場合、総合相談の窓口と称していても、規模感といったところが非常に小さくて、職員数も少ない、ここで回しているというのが実情でございます。重篤ケースの対応としては、十分に対応できているとは、まだ言えないとっておりますし、また、アウトリーチの取組というものが、まだまだ弱いために、支援対象者全体におけるカバー率は、非常に低い状態にあるのではないかと考えております。これでは、困難を抱える子供・若者が年々減少していく、こういった状況まで、サイクルをつくることはまだ難しいだろうとっております。

そこで、1番目の改善の視点としては、最低限、子ども・若者育成支援推進法に基づく相談支援体制を全国で整えるということで、義務化を図るべきという視点です。

2番目に書いておりますように、どんな境遇の状態の子供でも支援できるという適切な規模の予算・人員をしっかりと配置して、基盤を強化するという視点でございます。また、減少に転じるまでのカバー率を設定していくべきだと思っております。

次のページをお開きください。次にこういった施策を実行するためには、やはり支援員がプロであるべきという視点でございます。雇用環境も含めて、これを改善する必要があるということで、19ページ、20ページに、その提案について、まとめさせていただいております。

支援施策で求められる相談員の能力と現場の実情というのは、現実にギャップが生じております。

急激な社会変化に、専門家養成というものが、まだ追いついていない現実があるという視点でございます。

とりわけ、重視されるアウトリーチに関しては、専門的な人材養成の仕組みが、まだまだ業界としても整っていない状態にありますので、内閣府、厚労省がしっかりと主導権を握って、国全体で取組を進めていく必要があるのだろうとっております。

次に雇用状況については、より深刻な問題をはらんでおりまして、地方レベルで見えていきますと、子供・若者支援分野は、とりわけ、嘱託職員、非正規雇用で賄われているという現実がございます。実際に年収で見えていくと、200万以

下という支援員は、珍しくない状況にございます。これは委託事業と受託団体の関係も同じでございます。

この点については、今もできることがございます。現実問題としては、自治体が実施する、嘱託職員で賄っているような事業の民間委託を進めることで、いわゆるその受け皿となるNPO等で正社員化をしていく。こうすることで、人材、さらにはノウハウを継続的に蓄積していく、社会的に担保していくというところも、発展的な取組を期待できる視点になってくるのだらうと思います。

次をお開きいただいて、3番目の視点としては、各施策の連動性をいかに高めて、シナジー効果を生んでいくのか、いわば投資効果をいかに高めていくのかという視点でございます。

22ページに書いておりますように、現在、いずれの分野でも、連携とか、協働はうたわれているわけですが、実際にこれを実行する際の負担についての配慮というものは、十分ではないと思っております。

さまざまな分野の問題を抱え込んでしまうという多重困難ケースが、今の社会的な問題でございますので、重複排除の論理というわけではなくて、連携領域にいかに投資をして、最大効果を上げていくのか、こういう視点が重要なのだらうと思っております。

そういう意味でいくと、それぞれ連携する分野の機関同士が、負担に応じて予算をシェアできるような仕組み、あるいは予算を傾斜配分するといったインセンティブメカニズムといったものも、構築をしていく必要があるのだらうと、考えているところでございます。

最後に次のページになりますが、本来の意味でのPDCAサイクルを回すためには、評価指標をもう一度考え直していく必要があるという視点でございます。

24ページに具体的な内容をまとめているところでございます。現在、行革であるとか、事業の見直しに使用されている指標は、雇用問題であれば、就職者数とか、こういったわかりやすい指標になっているわけでございますが、この指標が非常にリスクをはらんでいるということでございます。

委託事業もプロポーザルで決まる時代でございますので、受託企業などに関して言うと、結果指標が就職者に限られれば、本来支援すべき、いわゆる多重困難層、重篤ケースを放置してしまう、排除してしまう、こういうことが現実に起こってきているということでございます。

それぞれの分野で、同じ就職者でくくられてしまうと、各分野で就職しやすい人を取り合って、本来支援すべき人に手が回っていない、本末転倒な結果を生んでいることにも、しっかり目を向けていく必要があるということでございます。

こういった視点を踏まえて考えると、今後の指標というものは、多軸の評価

で見ていくべきということでございます。対人面であるとか、メンタル面、ストレス面、思考面、環境面、多角的にどういった状態の人が、どういった環境にいる若者がどのような経緯で自立していくのか、こういったプロセス評価も含めて、検討する必要がある。そうしなければ、社会問題を解決するような、本来の意味でのPDCAサイクルは回っていかないのだろうと思うところでございます。

時間がまいりました。ここで一旦終わらせていただきたいと思います。

○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。いかがでしょうか。

松為先生、お願いします。

○松為議員 桑原さんにお聞きしますが、行政機関を縦割りに組み替えた発達障害の支援センター機能は、確か滋賀県で聞いたように思います。その際に感じたことは、既存の地域行政組織を組み合わせることの困難さでした。桑原さんのところでは、組織の編成の過程や運営の面で、どんな課題や問題がありましたか。

○桑原所長 開所してからもそうなのですけれども、例えばことばの教室、3歳児は福祉、4～5歳児は教育、本当は福祉と教育のそれぞれのよさを学び合うというところで、このセンターの枠をつくったのですが、これまでのやり方、仕方があってなかなか難しいのです。

今年は2年目になって、1年目はそのままの人員で、全ての年代をカバーするように、教室の人員は変えなかったのですが、今年は、全部シャッフルして変えたら、いろいろな問題が出てきまして、でも、先を見通して、5年後、10年後を見ていくと、持続可能な組織にしていくためには、やはり福祉に携わってきた人間、教育に携わってきた人間が、お互いのよさを少しでもコミュニケーションしながら、見ていくような、そういう一定の時間は必要だと思ってやっております。

○松為議員 滋賀県の先行事例からみても、生まれてから成人までの一貫した継続的な支援体制は非常に望ましいやり方だと思います。しかも、発達障害の人の個別データをフォローアップして持っていますから。

もう一つお聞きしたいのは、センターの運用に関する予算は、それぞれの出身部署の予算がそのまま継続なのですか、それとも。新たに組み替えてセンターに対して一括した予算措置なのですか。

○桑原所長 スタートはそうです。それぞれの部署がそのままおりてきた。

今年2年目になって、子ども未来部という新しい部ができたのです。子供にかかわる給付金とか、私どものこういう事業は、保育所も含めて、子ども未来部に集約されましたので、そちらのほうの予算になっております。

○松為議員 これから先の運営の課題として、人事をシャッフルしながら配置するかということなのですね。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。

ほかにいかがでしょうか。飯島先生、どうぞ。

○飯島議員 飯島です。

谷口様にお聞きしたいのですが、進路決定者数は、全国で1位、2位というデータを出していらっしゃいます。ご自身の中でアンテナを高くし、全国に存在する他県のサポートステーションの取り組みを見渡した上で、その違いを振り返ってみると、谷口様方の取り組みが比較的良い結果を生めているということに対する自己評価はどのように考えていらっしゃいますか。

○谷口代表理事 1つは、アウトリーチを実施しているからであります。本人だけ支援しても、例えば環境に問題を抱える若者の場合、幾ら頑張れと言っても、頑張ることができないという状況にある当事者もいるわけでございます。そういう意味でいくと、本人プラス家族支援を展開することによって、自立できる環境を整えていく、こういう観点が非常に効果的に働いているのだろうと思います。

もう一つ、アウトリーチを実施すると、これまでの相談室対応では見えなかった、さまざまな状況、問題が見えてまいります。関係機関とのネットワークを通じて、最終的にそれを一つ一つ解決していく。そうすることで、単にキャリアという視点ではなくて、自立の基盤となる対人面、メンタル面、ストレス耐性面であるとか、環境面、この問題を整えることによって、本質的な自立につながっている、こういった効果が出てきているのだろうと思います。

○飯島議員 ありがとうございました。

○樋口議員 アウトリーチの場合、最初のきっかけというのは、窓口に来てもらって、そして、その後、訪問支援という形でやっていくのですか。どういうアクセスをなさっていらっしゃるのですか。

○谷口代表理事 35ページをお開きいただければと思います。ちょっと見にくいと思いますが、35ページの左上をごらんいただくと、相談件数の推移と内訳が載っておりますが、公的機関からの依頼案件が圧倒的に多いということがあります。

これまでなかなか手が回らなかった、アクセスできなかった当事者、いわゆるひきこもり等の若者たちであるとか、多重に困難を抱えて、単一の窓口では対応できないケースは、我々の相談窓口にはリファーいただいているのです。そこから次に保護者、あるいは関係者とアクセスをして、次の段階として、本人にアプローチしていく、こういうプロセスが、割合としては一番高いということでもあります。

○樋口議員 ということは、公的にやるのか、NPOがやるのかという、代替的な関係というよりも、むしろ補完して、力を合わせてという形で進めていらっしゃるのですね。

○谷口代表理事 そうです。なので、従来の窓口で対応できないところを、我々の窓口が一手に引き受ける、こういう総合相談窓口機能を担わせていただいているという形です。

○松為議員 谷口さんの法人はどのような組織と人員で運営されているのでしょうか。アウトリーチできるだけの人員体制はどのように構成されているのでしょうか。また、それは、他のセンターでも可能なのでしょうか。全国のセンターの状況がよくわからないので教えてください。

○谷口代表理事 先ほど御説明をさせていただいたところに、複数の事業を組み合わせることによって、規模をつくり出している、スケールメリットを生んでいるところがあります。有給職員でいくと、70名ほどいます。さらに有償ボランティアとか、ボランティアベースも活用していて、230名ほどの支援員が組織に登録をしている。さまざまな専門家がチームをつくっているということがあります。

○松為議員 なるほど。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。飯島先生、どうぞ。

○飯島議員 桑原様にお聞きしますが、子供に直接「子どもホッとカード」を持っていただくことにより、子供からの直接の御相談がぐっと増えていますが、具体的にどのような内容が多いのでしょうか。いじめとか、そのような内容が多いのでしょうか。

○桑原所長 いじめはそんなに多くないです。一番多いのは、人間関係の問題、家族関係の問題です。学校・学級の間関係か、家の家族関係です。これが圧倒的に多いです。

3件だけ、ちょっと心配なものがありました。自殺をしたいというもの、先輩から暴力を受けているというもの、今すぐ人を殺したいというもの、3件ございましたけれども、これについては、警察等と連携しながら、対応させてもらいました。

○田中次長 白河さん、どうぞ。

○白河議員 お二人に伺いたいのですが、受益者負担というのは、基本的にはあるのでしょうか。

○桑原所長 うちはありません。

○谷口代表理事 我々のところもありません。NPO本体事業に関しても、寄附金ベースなので、払えない方にも、無償で派遣をしているということでもあります。

○白河議員 私の友人も、発達障害児のための学校をやっているのですけれど

も、結構高いです。払える方は、払ってでも入れたいので、それでも満員なのですが。高額な費用がかかるケアと思いますが、全部受益者負担なしでやれるということですか。

○桑原所長 例えば静岡の元気学園さんなどは、非常に有名なのですがけれども、この間、お話を伺うと、実際、不登校で全く行けなかった子たちが、大学へ行ったり、就労したりしている実績と、まだスタートし始めたところのうちで考えると、それだけの質の高い支援を行っておられるということは思います。谷口さんのところは、やっておられると思います。

○谷口代表理事 我々の実態調査でいくと、20%近くの当事者、子供たちが、無償の場所に通っていく交通費すら捻出できない、こういう状況にありますので、経済的な困窮と当事者の困難の重なりがあると思います。

○白河議員 多重な困難ですね。

○谷口代表理事 そうです。なので、行政の委託事業などをうまく組み合わせ、そういった対象者も包括できるようにしているというのが、実情です。

○白河議員 例えばしっかりお金のある家庭で、そういう人は、逆によそに行ってもらおうというところはあるのでしょうか。

○谷口代表理事 もちろんそういった選択肢もあっていいと思っています。宿泊型の施設に関しては、無償の施設はなかったりしますから、有料で活用できる御家庭であれば、活用していただく。プライベートサービスとパブリックでやる部分は、うまく組み合わせをしなければいけない。全部を税金で賄う、制度で賄うというのは、不可能ですから、そういった点は、将来的にはしっかりと区分けをやっていく必要があるのだらうと思います。

○白河議員 とりあえず、どんな方が来ても、相談は受け入れるということですね。

○桑原所長 そうです。カウンセリングなどは、私のところは無料なのです。ところが、普通は有料です。依存性が強い方が多いので、4年とか、5年とか、すごく長引いてしまうのです。今年から、原則2年までと区切って、外との連携をつなぐ。岐阜市民病院も、最近、そこに力を入れ始めましたので、つながりをつけながらやっていくという、出口をつくっています。

○白河議員 もう一つだけ、対象は幾つから幾つまでですか。

○桑原所長 うちは0歳から20歳前までです。

○谷口代表理事 我々は0歳から30代までです。さらに生活困窮者自立支援制度も入ってきましたから、その他の年齢層も対応しており、60代の方もいらっしゃいます。

○白河議員 わかりました。ありがとうございました。

○田中次長 大臣、お願いします。

○加藤大臣 連携のところで、結果的にある程度マルチ的な人がいないと、交流はなかなかできないですと思えますが、そういう人は、どうやってつくり上げるのですか。要するに縦割りを廃止する、時系列的にもフォローしていく、やっていかなければいけないことは、大体わかっているのだけれども、それが進まない。だから、幾つかの質問があったのですけれども、今、まだ2年目ではありますけれども、その辺の中で、特に縦割りの排除に向けて、どういったことをやられているのですか。

○桑原所長 一番はマンパワーに頼るところが大きくて、私どもには、副所長が2人おりまして、福祉と教育です。福祉の人は、どちらかというところ、目の前にある仕事を何とかする、教育の人は、外に働きかけながら、つなげるのが非常に得意なので、お互いの知見を生かしながら、道筋をつけるというやり方です。私は番頭と呼んでおりますけれども、番頭が2人いますので、そういう意味では、マンパワーです。

また、これだけ人数が集まっていると、例えば教育の人間にとって、福祉的な知見というのは、正直余りないのです。一方で、福祉は、学校がどんなところで困っているかということ、余り知らない。だから、その2人が、バランスをとりながらやっていくことが、今の我々のやり方です。

○白河議員 その方たちは、市の職員ですか。

○桑原所長 1人は、市の発達相談センターの所長をやっていた者です。もう一人は、学校の管理職でございます。

○白河議員 専任ですか。3年で異動とか、そういうことはないのですか。

○桑原所長 それがまた問題で、市のほうはいいのですけれども、教員のほうは、どうしても3年とか、決まった年数になります。

○谷口代表理事 1つは、36ページをお開きいただければと思いますが、我々のところも、さまざまな専門分野の資格を持ったメンバーを集めているわけですが、これをチームとして機能させるためには、共通言語をつくっていくしかないということなのです。それぞれの見方によって、随分と支援対象者像は変わってきますから、立体的に捉える方法というところで、Five Different Positionsといった多軸評価のアセスメント指標を設けました。ここはチーム連携をうまくやらせる方法の1つであります。

その後、62ページをお開きいただければと思いますが、縦割りを突破するためには、縦割りを生んでいる、大学教育から変えていかなければいけないと、我々は思っています。なので、62ページに書いておりますように、導入レベル、いわゆるちょっとした不安、混乱で、一定程度家族機能が保たれている、不登校対策レベルに関しては、大学生、大学院生の支援員を使って、支援員側にも学びの場をつくっているところです。

なぜアウトリーチの分野を人材育成の場に行っているかというと、我々が支援する約63%の当事者は、いろいろな支援施設を回って、だめで、いよいよ社会的に孤立をしているのです。つまりそれぞれの分野の課題、不備の集積地であると考えています。ならば、その子供・若者がちゃんと自立するまでのプロセスには、それぞれの分野で、今後、改善に取り組むべき課題を認識することになりますので、いわゆるオールラウンダー、ジェネラリストをつくっていく上では、最も機能的なOJTの場と考えています。

これを次のページ以降に書いておりましたが、選抜研修制度であるとか、大学、教育委員会と連携をした、協働型の人材育成を養成段階である大学時代からやっていく。ボランティアから有償ボランティア、非常勤、常勤となることによって、人がかわっても、高い専門性を一定程度維持できる仕組みに変えてきているというのが、佐賀の取組であります。

○白河議員 これは、既にどこかの大学がやっているのですか。

○谷口代表理事 今は組織というよりも、教授レベルの連携になっています。今、県が公募するCSOからの協働提案事業というところで、これを仕組み化する検討を始めている状況であります。

○加藤大臣 ありがとうございます。

○樋口議員 NPOについては、中でのキャリアアップはあるのでしょうかけれども、ほかの組織との人事異動はないのですか。

○谷口代表理事 あります。我々のところは、教育分野との連携が非常に強い。教員志望も結構多いのです。そうすると、非常勤で働いていたメンバーが、教員になっている。こういう仕組みも一部では運用している。なので、半分はNPOに残っていく、半分は実践的な能力を身につけた上で教育であるとか、医療福祉分野に巣立っていく。いわゆる家庭環境に対する支援のノウハウも学んだ上で、それぞれの分野に入っていけば、有能な人材として、現場でも活躍できる。こういう仕組みになっているということでございます。

○樋口議員 市の場合は、先ほどのお話で、人事異動というのは、3年ぐらいであるのですね。

○桑原所長 そうです。

○樋口議員 これを変えようということはあるのですか。

○桑原所長 持続可能な組織にしていくために、例えば福祉指導員とか、児童指導員という職を、私どもはしばらく雇用していなくて、空間が空いてしまっているのです。今、人事に何とか採用枠をつくってほしいと依頼しているところなんです。

もう一つ、嘱託員さんというのは、非常に大切な資源でして、例えばその仕事を正職で賄おうとしても、現実には無理なのです。嘱託という比較的短い

時間だから、やらせてもらいますという方がほとんどです。週に28時間50分ぐらいの時間なのですけれども、そういう働き方だから働けるという、そういう利点があって、そこを無理に正職に変えると、人が集まらないという現状があります。

○田中次長 よろしいでしょうか。

ありがとうございました。お二方には、短い時間で、ありがとうございました。

それでは、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、次は高齢者雇用の問題につきまして、意見交換をさせていただきます。

慶應義塾大学の山田教授と大和ハウス工業株式会社の河合副社長においでいただいております。短い時間で恐縮ですが、それぞれ10分程度お話をいただきまして、意見交換をさせていただきたいと思っております。

それでは、最初に山田教授のほうからお願いいたします。

○山田教授 ただいま御紹介にあずかりました山田でございます。

本日は「高齢者の就業の妨げをなくすために」というタイトルのもとで御報告差し上げます。

まず、2枚目をごらんください。ここでお話をしたいのは、日本の男性の就業率は高いのですけれども、女性の就業率との格差が際立つということです。左のパネルをごらんください。これは9カ国の比較をしております、青いバーが男性、赤いバーが女性の60～64歳の労働力率を見ております。これを見て明らかのように日本の男性の就業率、ここでは労働力率ですけれども、ここは高いのですが、女性と非常に大きな差がある。これが黄色い矢印であらわされています。日本と同じような大きな格差というのは韓国でも見られる。これ以外の国はそんなに差がないということです。まず、このポイントを押さえていきたいと思います。

日本の男性の就業率はなぜ高いかということについては、右側のパネルをごらんください。右側のパネルは、賃金に対して、どれくらい老齢厚生年金が出ているのかという比率をあらわしています。横軸は、平均賃金の0.5～3倍までの人たちの賃金の水準に対して、老齢厚生年金がどれくらいの比率で出されているのかというのを見ております。

一番左をごらんください。0.5という横軸の数字が書かれたところですが、ここでは平均賃金の0.5倍を稼いでいる方、半分を稼いでいる方の老齢厚生年金の所得代替率を、モデル年金ですけれども、見たものです。大体50%ということで半分です。これが、点線で書かれているのが、日本の要するに各所得

水準に対応した老齢厚生年金の比率ですけれども、給付水準ですけれども、OECD平均はより高いところにある。

日本は、逆に言えば、OECDよりも大体20%ポイントくらい低いところにあるということで、まず押さえておかななくてはいけないのは、日本の高齢者は65歳以上でも働かざるを得ない状況にあるのだということを押さえておきたいと思います。ですから、逆に言えば、このように老齢厚生年金が低ければ働かざるを得ない。就業率が自然に高くなる。現在そうなっているということを押さえておきたいと思います。

それでは、女性の就業率との格差がなぜ際立つのかということについては3枚目をごらんください。ここでは左側によく知られた日本の女性の就業率のM字型カーブというのが示されており、赤い線が日本で、ごらんとおり日本の女性の就業率はM字型であるということです。この日本のM字型のカーブというのは国際的に見て谷が深いと言われてはいますが、これは韓国についても同様に谷が非常に深くなっている。ですから、最初に申し上げた女性の就業率の格差がなぜ際立つのかというのは、これは女性の中年期の働き方、要するに就業率が下がっている部分がそのまま尾を引いているということになります。

これは何を意味しているかというと、高齢期の就業率は中年期の就業率で決まるということになります。ですから、女性の高齢期の就業を促進するには中年期の就業促進が重要で、いわゆる高齢期における就業促進の政策手段は非常に重要なものでありますけれども、手段としては限られているということがポイントになります。

さらにM字型、M字型と申し上げておりますけれども、実は女性の正規の職員・従業員比率をごらんいただきますと、これは右側のパネルにございます。赤い色分けをしておりますけれども、これを見ますと、キリン型になっております。要するに正規の職員・従業員としての女性の就業率というのは25~29歳をピークにキリン型で、中年以降の就業はパート・アルバイト等の非正規雇用が中心になっているということで、さらにこの後に出てきますけれども、非正規雇用の多くは被用者保険の適用を受けていない。これがまた後で問題になってきますけれども、その話はもうちょっと先でします。

既に皆様も御存じのとおり、先ほど中高年期の就業率が重要だと申し上げましたけれども、中高齢期というのは実は家族介護を提供しなくてはならない年齢階級と重なり合っているということが見てとれるのが左のパネルになります。左のパネルが介護をしている雇用者が、雇用者総数に占める割合を男女別に折れ線グラフで示したものでございます。▲が女性、●が男性になります。見事に男女とも就業率の上昇が期待されている年齢層と重なっている。家族介護を

提供する雇用者の割合は中高年期に非常に急激に高まっている。55～59歳層の女性では13%、男性では8%と最も高くなっていますし、平成24年の総数で言うと240万人となっています。ちょっと話はずれますけれども、比較的若い年齢層、40歳前後でも家族介護が発生しているということにも注意をする必要があります。

こうした介護を提供している雇用者が何を求めているのかを見たのが右パネルになります。ここでは仕事と介護の両立に必要な勤務先による支援で何を求めているのかというのがいろいろな項目で出ているのですが、高いのは右上の黄色い丸で囲みましたように、「残業をなくす/減らす仕組み」、もしくは「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」となっています。

一番下の棒グラフ「その他」から下から5番目に「介護休業制度の取得上限日数の引き上げ」とか、「回数の引き上げ」とございますけれども、実は残業をなくすとか、入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組みよりはるかに低いということです。むしろ、ここがポイントになってくるということです。ですから、育児と仕事の両立だけではなく、介護と仕事の両立も重要だということです。さらにその両立を考える際には、これもポイントなのですが、育児・介護を受ける側の生活サイクルを中心に考える必要があります。

例えば、私もそうなのですが、育児と仕事を両立する場合には、遅くとも午後7時過ぎに退社しないと通勤時間によっては保育所に間に合わないということになります。私はきょうは大丈夫です。さらに子供の入浴とか就寝時間は決められているわけです。9時に子供は寝させなくてはいけない。そうすると、結局そこから逆算すると、男女ともに午後7時半前くらいには飛び出ないと、実はそれに間に合わない。そういうようなライフスタイルを我々全員が享受するような社会でないと当然、育児と仕事の両立とか、介護と仕事の両立はできない。

さらに介護と仕事の両立を考えた場合に、例えば介護デイサービスの一般提供時間は8時間です。その介護と仕事の両立がこれで可能かどうかは疑問です。というのも保育所の基本開所時間は後から説明しますが、11時間です。それとの比較で考えたら自明で、これで果たして介護と仕事の両立になるのかというのは、一層のサービス支援ということで考えてなくてはならないということです。

もう一枚おめくりください。5ページに入ります。この5ページは話が変わりますけれども、高齢者の貧困率の将来予測について、東工大の稲垣誠一先生がマイクロシミュレーションで示した結果が出ています。左パネルは男性と女性の貧困率、これは生活扶助基準未満という貧困線で見えていますけれども、これが非常に今後増大していくことが懸念されております。

この理由としては下に書かせていただきましたように、現役時代の男女の雇用格差。先ほど見ましたように女性の就業率は低い。雇用者に占める非正規雇用割合は高い。そして、その結果、賃金は低いということで、女性の年金額は低い。しかも、今後は未婚率、離別率は現在3組に1人ですけれども、それが上昇することが予想されて、低年金の高齢女性が増加する結果、女性の貧困率は今後40年間に何と2倍に増加するということが予測されています。

では、何もしなくていいのかというと、実は非常に大きな効果のある政策手段がございまして、それも稲垣誠一先生が新しいシミュレーション結果で示されているのですけれども、それが右パネルになります。実は厚生年金の適用拡大が、これに対して非常にインパクトを持つということです。稲垣先生のシミュレーションは、週20時間以上の短時間労働者220万人に適用拡大する場合、そして、1,200万人の一定以上の収入のある全雇用者に厚生年金を適用拡大する場合の、2つのシミュレーションをしています。

1,200万人の適用拡大を2024年4月から仮に導入したという場合には、2030年代後半以降に効果があらわれ始めます。1,200万人の適用拡大がなぜいいかというと、まず年金財政が改善することです。基礎年金を含め、マクロ経済スライドによって実質の年金給付額を2割カットすることが予定されているのですけれども、それが早期に終了することになるため、恩恵は実は新たに適用される1,200万人だけではなくて、全高齢者に及ぶということがポイントになります。

一方で、220万人の適用拡大、週20時間以上の短時間労働者への適用拡大というのでは、上のほうを見ていただければわかるのですけれども、実は点線としては余り下がっていないということで、貧困率の低下効果は限定的です。しかも労働経済学者、樋口先生も御懸念されると思うのは、週20時間以上と区切ると週20時間未満の就労に企業側が抑えようとするような、ゆがんだインセンティブを与える可能性があるということです。社会保険料がかからない非正規を雇おうとこれまでしてきた、企業のインセンティブによって非正規雇用が増大しているとすれば、実は1,200万人の適用拡大は非常に重要なオプションだということを強調しておきたいと思います。

6枚目のスライドは、高年齢者雇用安定法による雇用確保措置、これは65歳までの義務化が既にされていますけれども、実は抜け穴があるということを示した表になります。表側のほうに年収水準と書いてありますけれども、これは定年到達時の年収に対して再雇用時の年収がどれほどになっているのかを8~9割程度から3割未満まで、下のほうが要するに再雇用時に大きく賃金を落としているということになるわけですが、それと一番右端の継続雇用率、黄色い矢印で書いた線の隣ですけれども、それがどういう相関を持っているのかを直截に示した表になります。

高齢者雇用安定法というのは65歳までの雇用確保措置を義務づけているということですが、実はいろいろな手法があります。定年延長とか、再雇用とか、定年廃止とか、勤務延長、いろいろとありますけれども、多くの企業が採用しているのは大幅な賃金切り下げが可能な再雇用であります。したがって、どういふことを企業がやろうとすればできるかということ、賃金を大幅に切り下げて、高齢者に再雇用を断念させることが可能になっているということです。つまり、現在の雇用確保措置には抜け穴があるということです。

現在、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げで60歳以降に低収入になるリスクがありますので、このような抜け穴があるとすれば、早急に塞ぐ必要があるということが言えるのではないかと思います。それを解消するためには、不公正に再雇用時の賃金引き下げを禁止するため、現在進行中の同一労働・同一賃金の議論とあわせて検討する必要があるということです。

いろいろと見てきたわけですが、まとめに入ります。7枚目をごらんください。では、高齢者就業の妨げをなくすために必要な政策とは何か。妨げとわざわざ使ったのは、促進と書くと、要するに貧困率が上がって、それによって促進される場合と区別するために、あくまでも妨げをなくすためと申し上げております。それについては5つございます。

1つは、介護と仕事の両立が可能なようにすること。せめて子育てと同程度は介護に対するサービス支援が行われる必要がある。例えば、保育所の開所時間が11時間というのは、要するにフルタイム就労8時間プラス昼休みを入れると9時間、通勤時間2時間、11時間の開所時間はそこが理由になっているわけですが、現在、例えば一般的な介護デイサービスは8時間ですので、その部分を拡充する必要がある。それに限らず、いろいろな方法があると思いますけれども、例えば、で言えば、そういう方法が考えられるのではないかと。言うまでもなく、あわせて介護施設の拡充も重要だということです。

2、貧困による就労促進を避けるためには、やはり厚生年金の適用拡大を1,200万人まで早急かつ大胆に進める必要があると考えます。これは年金財政を改善し、単にこの1,200万人の人たちだけではなくて、恩恵は全高齢者まで波及するというのがポイントになります。さらに、社会保険料支払い、要するに被用者保険のほうですが、支払い回避のため、非正規雇用を増大させてきた、これまでのゆがんだ企業の雇用インセンティブを改善可能だということで、これはぜひ推し進めるべき政策の一つになると思います。

さらに少し制度的な話になりますけれども、高齢期の就労を公的年金額の上昇に結びつけ、貧困リスクを下げるように基礎年金給付算定時の納付年数の上限は現在40年になっています。60年になっています。ただ、雇用確保措置は65歳までですから、45年に延長して、65歳までの就労が公的年金額の上昇に結び

つくような仕組み、みずから働き公的年金額の給付水準を上げられるような仕組みが必要なのではないかとということです。

3、企業が再雇用時の賃金の大幅切り下げによって、高齢者の就業を断念させることのないよう、同一労働・同一賃金の議論の整理に基づき、再雇用時の不公正な賃金切り下げを禁止する必要があるのではないかと。例えば、継続雇用時の賃金再設定のガイドラインを策定するなどの方法が考えられるのではないかとというのが3番です。

4番目、雇用と年金の空白を避けるためには、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げに合わせて、段階的に定年年齢の延長を進めていくことも重要になってくるのではないかと。

そして、5、これは大きな話になります。健康寿命の延びに合わせて自動的に雇用確保措置の上限年齢を65歳を超えて引き上げていく仕組みも必要になるのではないかと。過去の労働政策は年金制度改革の後から追隨して、高齢者の雇用政策を進めてきたという歴史があるわけですが、今、我々はあるべき社会というビジョンを持っているわけですが、それに向かって高齢者の雇用政策のほうを率先するような時代になっているのではないかとというのが私の最後の主張でございます。

ちょっと時間をオーバーしましたけれども、御清聴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。

続きまして、河合副社長、お願いいたします。

○河合副社長 河合でございます。よろしく申し上げます。

資料を大分たくさんつけてしまっているもので、短い時間でまとめられないのですけれども、結論から言うと、高齢者を戦力として見るか見ないかというところに行き着くと思います。戦力として見るのであれば、それなりのモチベーションアップにつながる制度を入れていく。当然、従来60歳定年だったのを65歳定年に引き延ばしているわけですがけれども、この5年間をどうするかということ是非常にいろいろな問題を含んでいます。ですから、それを戦力として見るか見ないかで、ここは大きく変わっていくだろうということを、冒頭に結論めいた話になりますけれども、そういうことで、まずスタートしていきたいと思えます。

1 ページ、会社概要については省略させていただきますけれども、1点だけ。

2 ページにありますけれども、当社は俗に言う労働組合がありません。これは創業以来、昨年度に60周年を迎えていますけれども、組合はありません。組合がないということ踏まえて、あとは社内でいろいろと制度をつくっていくということになっています。

4 ページに「少子化社会への対応（過去）」となっています。この表は2004

年に今後10年間どんな人事戦略をとっていったらいいだろうかということで、2004年に考えた表になっています。このときには少子化社会への対応ということで、では、少子化を是認するのか、重要視するのか、あるいは何とか一民間企業であっても抑制できないかという、この大きなくくりの中で、それぞれどういった問題が発生してくるだろうということで考えたものです。

きょうは高齢化の活用ということなので、ここの話を重点的にしますけれども、少子化を抑制するというので、子供を育てる、産むと言う、この2つにまず分けました。とにかく、子供さんをたくさんふやしたいよねということで、子供を産むということでは経済的支援ということで、1人子供が産まれたら100万円を出そうということで当時スタートしました。いろいろな賛否両論がありましたけれども、10年たって今は6,500人を超えています。金額にすると65億の金額を投資しているのですけれども、これはこれでそれなりの効果は出ているのだと。

これは本当はリスクな面があるのです。というのは、もともと当社は月の給料の中に子供さん1人に対して5,000円の手当を払っていたのです。それを18年間払っているということで、単純計算をしますと108万になります。ただ、それ以上にもっと大きい問題は、途中で退職したら、ぱあになってしまうのではないかと。そこは一つの経営判断があったのですけれども、将来的に当社のお客さんになってくれるかもわからないのだから、そこは思い切りやろうということで、これはスタートしました。

ですから、それなりに今、社員のほうもそういうつもりで子供が産まれたら幾らとか、みんなに言っていますので、これは平成17年、2005年4月にスタートしたのですけれども、いきなり三つ子だったのです。三つ子の場合はどうするのだと。当然、300万だと言って300万を払いました。その後は双子もあり、三つ子はさすがになかったのですけれども、そういうふうにして、ふえてきている。三つ子の話はいろいろなところで問題になるのですけれども、三つ子ですと300万円はどうするのだと。そうしたら、ワゴン車を買ったとかね。いろいろな使い方があるのですけれども、ただ、5,000円ずつ18年間もらっても、もらった気がしない。ところが100万円を一発でぼんと来ると、それは御夫婦で、それをどう運用していくとか、どう使っていくかということで、一つの楽しみもあるということで、社員向けには非常にいい。

それから、子供を育てるところは、これは今、非常に育休の問題とかが話題になっていますけれども、これについてはどうするかということは、女性社員に対して全部アンケートをとったのです。あなたが子供を育てる上で何か問題はありますかということで、女性社員は当時は1,600人くらいだったのですが、全員にアンケートをとって、それに対して、こうしてほしい、ああして

ほしいというのを制度に置きかえていこうということで、今はもう10年たって中身は大分充実してきております。これが社内で子供を産んで育てるということで見ました。

もう一個、少子化はやむを得ないという場合、では、どうするのだということになるのですが、これは労働力が不足してくるだろうということで、人財を確保することが重要になってくるということで、採用を強化するとか、あるいは高齢者をどういうふうにして活用していくかということで、ここも分けています。採用の強化に連動するかは微妙ですけれども、女性の採用をふやしていきながら、女性が活躍できる職場環境をつくっていかないと、これはふえていかないだろうということで、これについてもいろいろな施策を打ってきています。

きょうのテーマですけれども、高齢者への活用は、当時は2007年問題といいまして、団塊世代が60歳の定年退職を迎えていく。これが非常に会社の中においても大きな塊になっています。そうすると少なくとも豊富な知識、経験を持っている人たちがいなくなるというのは企業にとっても大損害だと。これを何とかできないかというのがあったのです。その中で、これもいろいろな制度をつくってきて、今現在に至っている。ですから、65歳定年にしても、要はこのときの方向づけの中で延長線上で発生してきた問題で、急につくって、どうのこうのということではないです。

5ページに「本日の骨子」ということで、弊社ではシニア人財が現役として継続的に活躍できる制度と職場環境の整備に取り組んできましたということですから、2006年4月では定年後、当時はまだ60歳定年ですが、定年後の嘱託再雇用制度をもう一回見直してみようということです。これが結構、見直しというか、人数がどんどんふえてくる過程の中で、いろいろな問題が発生してきています。

そうこうしているうちに、ちょうど2012年4月に理事制度導入と入っています。これは60歳になった方の中で、支店長を実際にやられているとか、非常に実績が高い。そういう人を60が来たから外していいのかというのがあったので、役員まではなかなか登用できなかったけれども、一応、ライン長として、そのまま継続していこうということで、理事制度というのを設けたのです。理事制度の場合は、基本的には直前の給料に近い状態は見ていきたいと思います。

その後、2013年4月は65歳定年の導入。翌年の4月にはシニアメンター制度の導入とか、上位技術者認定制度とか、こういうものを順次入れてきて、昨年4月は、65歳定年ですけれども、年齢に縛られることなく働き続けられるということで、アクティブ・エイジングということで、昨年4月には導入してい

ます。

個々の内容については、これも時間的にかなり厳しいのですけれども、7ページです。従来の60歳定年制のもとでは、嘱託再雇用が一般的にあって、年金受給の開始年齢が順次引き上げられているというところで、再雇用を希望する人が年々ふえてきました。当初は5割くらいだったのが、もう7割、8割、それ以上とか、そういうことになってきたときに、やはり1つ問題として上がってきているのが、ページは飛びますけれども、10ページです。

その当時、嘱託再雇用制度の中において、給与面は固定制にしたのです。60歳で給与を一旦落として、それが賞与も年2カ月として、年間で14カ月分を固定で払っていたというところで、この60歳以上の嘱託の人たちがどんどんふえてくると、今の給与の面で頑張っても報酬が変わらないとか、やる気が出ないとか、ここに現場の声を入れていますけれども、それと周りには業績に連動して賞与とかがふえるわけですね。ところが自分たちは余りそれがふえないということで、現場の中で一体感がなかなか生まれてこない。

もう一つ、これは極端ですけれども、当社の年金は割と企業年金がいいもので、働かないほうがいいと。それに近いものがもらえるのだったら、というところのいろいろな声があって、あれしてきたのですけれども、国の年金自体が順次、後ろに行っていますので、そういう意味で結果的には再雇用希望者がふえてきたと。

そういうことで、この辺の不満をどうして解決していこうかというところで、今、一旦下げた、60歳を過ぎて、そのときに1回給与自体もリセットするのですけれども、それがそれぞれの年で評価されて、それが人事考課に反映されて、いい場合は翌年の給与に乗ってくる。逆に悪い場合は減っていく。それが給与だけでなく、賞与にも今まで年2カ月だったのが、今度は社員の賞与の支給に連動するようにしたのです。そうしますと、一体感の面でかなりついてくるとか、そういうことで特別視しない。先ほど冒頭に言いましたように、戦力として見るかどうかです。義務として高齢者を雇用しているのではなくて、戦力として見る以上はインセンティブとかモチベーションとか、そういったものをきちんと支給していくということです。

60歳以上になったときに、先ほど理事制度の話をしましたけれども、理事制度も60~65歳というのが短いようで長いです。その5年間でモチベーションがなかなか上がっていかないと前へ進んでいかないだろうということで、最初は理事しかなかったのですが、副理事、理事、常務理事という形で、この5年間の間に給料もちょっとずつ上がっていくのですけれども、そういうことで少しでもモチベーションを上げていくような仕組みにしたのです。それに伴って、かなり頑張る。もともと理事というのは60歳を迎えた人と、その時点で決めて

いたのですね。それを63歳でも理事になれますよとかいうことで、この5年間をもっと充実したものにしていきたいと思いますというので、この制度をつくりました。

24ページまで飛んでください。65歳定年を導入したのですけれども、65歳になっても皆さんは非常に元気です。以前、60歳定年のときに嘱託再雇用制度を入れていましたけれども、今度は65歳定年になったのだからね65歳以降についても嘱託再雇用を入れていって、健康でないとかあいが悪いのですけれども、そういう方についてはあえて年齢は問わないという形で、この制度を導入しています。

大分はしよりましたけれども、そういうところでございます。時間をオーバーしまして、済みません。

○田中次長 ありがとうございます。

御意見をいただきたいと思えます。

○樋口議員 山田先生、私が聞くのも何なのですが、先ほどのシミュレーションで、1,200万人の適用拡大のケースです。これは額で言うと年収幾らくらい以上を入れるということですか。

○山田教授 額は厚生労働省のオプション試算からなので、年収70万程度ではないかと思うのですけれども、私よりも厚生労働省に確認をされたほうがよいと思えます。

○新原次長 大和ハウスさん、これは定年延長をするときの問題点として、定年だと全部、今の賃金カーブに沿って延長をしていく形になるから、逆に評価がかかりにくいという議論が一部の産業界であります。大和ハウスさんは、ここで賃金を一回見直すということで、そこを評価し直しているということなのですね。

○河合副社長 そうです。これは資格等級制を敷いていますので、級職に応じて60歳になった時点で月額給料が幾らと。これは級によって全部統一してしまっています。今は1～9級まであるのですけれども、1級と2級は月額45万とか、3級とか4級になると40万とか、それを定額で決めます。そうすると、中には、あいつより俺のほうが実績を積んでいるのに、ということもあります。

ただ、ライン長で頑張っている人は先ほどのあれではないけれども、理事制度に乗っかっていく。今は実際に40人ほど理事制度の対象者がいますけれども、そこで報いて、それ以外の人一旦リセットしましょうねと。それで、さらにまだ残りの5年間の中で評価に応じて給料も上がっていくし、ボーナスも上がっていく。前の嘱託のときには固定でやっていたから、どんなに頑張っても賞与は年間2カ月しかないよと。今ですと年間7カ月くらい行っています。そういう意味では、事業所の中でベテランの人たちも後輩たちを何とかやって

ほしいと思うから、一緒になって頑張れるのです。

○新原次長 今の和ハウスさんのものというのは、山田先生が最後に言われてきた、就業を断念させることのないようにと言われている形に実態的には近いのですね。

○河合副社長 そうですね。就業を断念という意識は全然なくて、むしろ戦力としてやってもらおうと思ったら、それなりの報酬といますか、それを出すべきだろうと。モチベーションが上がらなかつたら、結局業績も上がらないだろうということで、これは若干、ニワトリと卵の世界がありますけれども、企業として成長していかない限り、雇用というのはやはりなかなか難しいです。

その辺の血の入れかわりは必要なのですけれども、それでもベテラン社員は経験豊富です。これを従来のパターンでくると、若い子に教えるというのがなかなか難しい。あえて60歳を過ぎた人のほうが教えやすい。給料もある程度、一旦下がるけれども、うまく部下を育成していくと評価が上がっていきます。そういうことで、ある意味で相乗効果が、若い子にもプラスになるし、年配の人たちにも若い子を育てたのだというようなものが醸成できていると思っています。

○田中次長 どうぞ。

○松為議員 私は経済学が専門でないので、非常に素人じみた質問で申しわけないのですけれども、山田先生にお伺いします。さきほど、再雇用時の賃金の大幅切り下げで高齢者に就業を断念させるということでしたが、そういうことをしている企業は人材の補充をどうしているのですか。

○山田教授 私のほうでは、データからそういうのが読みとれると。和ハウスさんでも再雇用制を敷いていたときには、やはり離職率、要するに再雇用を受け入れない人は多かったわけではないですか。

○河合副社長 半分くらいです。企業がそれなりに業績を上げていかないと、要は人件費を投資として見るか、コストとして見るかという問題になってきます。

○松為議員 この結果は、せつかく能力を蓄積して持っている人たちの首を、低賃金によって切りましょうということをしていることになりますね。

○河合副社長 それはもったいないのです。

○松為議員 実際に会社はそういうことをやっているのですか。ごめんなさい。私は素人で本当によくわからないのです。

○新原次長 これは事務局的に言うと、実は和ハウスさんの形を探すのは、まだ日本では難しいです。今、厚労省の方で、65歳まで何らかの形で仕事ができるようにという法律の義務づけが進めているわけですが、その義務づけを進めるに当たって、全体の企業の90%は嘱託に切りかえています。非常に賃金が下がるわけです。一方で、定年延長をすると、そのまま今の年功制が

入っていますから、高い賃金で全員の人を延ばすということになると、これはなかなか企業としては耐えられないです。

○山田教授 多分さっき河合様がおっしゃったことは非常に重要なポイントで、ニワトリと卵なわけです。要するに企業としては中途半端に就業を延長させようとすると、再雇用というもので、真っ先に人件費カット。そうすると、逆に嫌になって辞めてしまう人、要するに貴重な人材が流出してしまう。本格的に人材を活用するのであれば、河合様の資料の15ページは、実は私の参考の8ページと見事に重なってしまっていて、大和ハウスさんも実は65歳定年制導入後も一応賃金を下げてはいるけれども、従来の60歳定年制と再雇用を使っていたときよりは高い。

河合様からおっしゃっていただいたほうがいいと思うのですけれども、しかも、そこに人材をむしろ活用する。能力を発揮するか如何によって賃金が高いとか低いとか差をつける。一律にとにかくがんと賃金を下げるのではなくて、活用する方向に賃金の下げ方とか上げ方とかをやっているというのが多分ポイントになるかと思います。

それはやはり65歳定年制を導入しているからこそできることで、それはニワトリと卵の話だと思います。逆に再雇用でがんと下げるのであれば、使えるような人材を実は流出させてしまっている可能性を非常に懸念しなくてはならないということですね。

○樋口議員 高齢者雇用安定法が改正されて、希望者全員を再雇用となりましたので、希望しなければいいわけです。さらに希望者を減らすということをやっている。

○松爲議員 なるほど。わかってきました。ありがとうございます。

○樋口議員 お二人の共通点ですけれども、60歳を65歳に定年制を延長する。そのときに一つの施策として、先ほど出た話ですけれども、60歳以前の賃金カーブを寝かせてくるというような形で連続性を60歳を過ぎても持たすという方法が一つ、理論的にはあり得るわけです。そちらをどうもとらなくて、むしろ60歳でということになった。それはどういう判断が。

○河合副社長 当社の場合は、仮に55がピークで、そこから下がっていくとか、そういうのは一切考えないです。とにかく現役である以上、最後まで頑張ってくださいと。それは至って単純です。それを下げる理由もない。経験を生かして、それを業績に反映させるのが一番いいだろうと思います。給料を下げる感覚はないです。それは業績評価とか、あるいは人事考課で、その期間だめだったら当然下がるし、その辺のめり張りだけはきちんとして、ただ、上がる前提でやっていますからね。60歳のときはかなりピークというか、もうここがピークです。そこからリセットしてしまいますのでね。

○白河議員 1回ちょっとお給料は落ちるわけですね。そのときのワーク・ライフ・バランス的なインセンティブはあるのでしょうか。住宅ハウスメーカーさんは私も女性活用の講演などでいきますが、とにかく営業の女性がみんな30歳以降で営業からは退いてしまうというところが一番の問題でした。それは住宅を売るということは、皆さんは夜遅い時間に営業に行ったり、残業がすごく多かったり、土日にお家を見たい方が多いということで、女性の営業はほとんど撤退するというのが今、大きな問題になっています。

シニア世代たちは、残業問題とかワーク・ライフ・バランスがないところに現役世代を頑張った方なので、多分制限なく働いてくれるいい人材だとは思いますが、ただ、介護もある年代にもなります。この男性たちは営業をなさっている方が多いのでしょうか。

○河合副社長 いろいろな部門がありますから、営業もあれば、技術部門もあります。今の話とずれるかもわかりませんが、介護の場合、当社は介護休暇を無制限にしています。介護に行って、御両親のどちらか、あるいは両方が大変な思いのときに期限が来ましたので帰りますと、それはないだろうと。ただ、その間の給料はもちろん出ませんけれども、席はきちんと置いておいて、介護は極端なことを言ったら、仮に50代の人の親がそうになって、もしずっと長生きをしてしまったという場合は65歳まで、これは極論ですけども、それまで介護であっても、やむを得ないと思っています。その制度を導入していますのでね。

○白河議員 でも、そういうことがなければ、皆さんはほかの社員と同じように朝しっかりと来て、残業もして、土日働く感じですか。

○河合副社長 時短も入っていますし、それはそのときの御自身の置かれた立場の中でみんな調整はしています。

○白河議員 給料が減る分、少し時間をフレックスにするとか、本当の営業の成果主義のように、いつ働こうが何しようが、とにかく成果を持ってきたらオーケーにするとか、そういう設計にはしないのでしょうか。

○河合副社長 そこまではまだやっていません。

○白河議員 もう一つ、心配なのは、こういう方たちが現役で残られるのはすばらしいことなのですが、残業お構いなしの方がいると、若い世代のワーク・ライフ・バランスが妨げられるというところがあって、その辺のところはどうなのでしょう。

○河合副社長 邪魔するとか、当社は何かいろいろな問題が起きたときにすぐにアンケートをとります。それも全社員向けに。それを必ず制度に反映させていっています。2015年は60周年記念だったのです。2005年のときに50周年記念がありまして、その前の年に社内の事業所の中で不調があったりしていた

ので、とにかく全社員に1回、満足度調査という名目みたいだけれども、実際には不満足度調査をやったのです。当時はまだ1万1,000人くらいだったのですけれども、回収できたのは80%ちょっとありました。

それを全部集計して行って、こういうことを望んでいるのだなというのを制度に全部置きかえたのです。それで2005年の50周年のときに14ほどの制度を出したのです。社員にアンケートをとる以上は必ず返すのが前提だという話で進めていたので、アンケートは非常に怖いもので、出したけれども、反応がないと言ったら、次は来ないです。真面目に回答をしてくれない。2004年にアンケートをやったときに、これは必ず返すのが前提ということでスタートをして、2004年がオリンピックの年だったので、オリンピックイヤーに毎回やるぞということで、今年がそうなのですけれども、今年で4回目です。それをずっと経年の動きを見ていくと、社員の変化もあります。それをうまく人事制度にも反映させていく。今のような話はいいお話を聞いたので、今度のアンケートの質問に入れます。

そういう形で、その時その時で話題とかがあります。これは現場の人が一番感じています。意外と本社の人間はそういうのが鈍いので、頭の中では本を読みながら、いろいろあるのだけれども、実際に一番困っているのは現場の人です。現場が今の介護の問題もそうですけれども、転勤族が結構多いわけです。そうすると親が遠いところにいる。そういうときに近くだったら、いつでも行ったり来たりできるのだけれども、遠いから、なかなかそれができない。そういう話をどんどん聞いていく中で、先ほどの要は介護に期限をつけるのはおかしいよねという話になって、オーケーにしたのです。

転勤で遠く離れているので、これは年4回に限定していますけれども、帰るときの帰省費用が要りますね。帰省の費用も出しましょうと。地元にいる人は介護をするにしても交通費がかからないです。大阪の人が北海道出身者も多いので、北海道に帰ると結構大変です。それを年4回に限って交通費、飛行機代も出しますよということで、これは去年から入れています。

社員の声というか、社員が頑張れるもの、社員が困っているようなこと、これを何とか新しい制度に入れて行って、社員を戦力として見ることで、そうしたら当然それに前に向かって走れるような、そういう制度を導入するのは企業として当然必要だろうと考えて、いろいろなことを社員の声を聞きながら、ただ、社員にはみんなの声を100%聞いたら会社が潰れるからなという話をしながら、優先順位をね。

○増田議員 今日主題ではないかもしれませんが、冒頭に強調された企業内組合は我が社にはありませんということでしたが、逆に言うと、だからこそ、アンケートをとったり、いろいろ丁寧にやるという意識になったのです

か。

○河合副社長 これは言葉が悪いですがけれども、組合に負けてたまるかと。なくてもというか、本当に考えるのは社員の声です。それを当社の場合はずっとアンケート方式でやってきているし、私は人事制度そのものはボトムアップでつくるべきだと。経営戦略とか、こういうものはトップダウンでもやむを得ないけれども、人事制度はあくまでボトムアップでやれということで、この十何年やってきていますから、その一つのバックデータというか、それがアンケートのデータです。

○増田議員 ありがとうございます。山田先生、60を超えて大和ハウスさんのような例もありますし、人間の健康寿命がずっと延びてきていますね。当然こういうものはだんだん当然、延びてしかるべきですが、そういうことで、これから、さらにまた68とか延ばしていったしかるべきことなんでしょうか。

○山田教授 もちろん健康というのはばらつきがありますので、そういうばらつきがある方に対する対応は当然考えなくてはいけないわけですがけれども、どんどん労働力人口も減少していく一方ですし、一方で元気な高齢者というのは、65を超えてというのは大和ハウスさんもやっていることです。

○増田議員 男の健康寿命は70までですね。

○山田教授 最も重要なのは、年金制度を変えてから、それに合わせて延ばしましょうという調整リスクが大きいので、それよりはむしろ、例えばフランスとかの現役2、年金生活1みたいな形で固定しましょう、というのと似ているのですけれども、いわゆるプログラム法と同じように、健康寿命がこうなったら雇用確保措置の上限年齢はこうなりますよというのを書き込んで、それに向かって社会が進んでいくというやり方でないと。いちいち調整コストをかけるよりは、もうルールを決めたほうがいい。そういう意味で一番最後に述べたのは、高齢者雇用のほうが一歩前に出る時代でしょうと。年金制度の後からついてくるのではなくて、高齢者雇用政策のほうが前に出ていかななくてはならないというのが私の主張になります。

○田中次長 大臣、どうぞ。

○加藤大臣 ありがとうございます。60をピークにというのは、これまで60歳定年制があって、ずっとベースにしてきたということで、65がピークでも、場合によっては55がピークでも、それはあり得るのですか。

○河合副社長 65をピークにするという意味ですか。

○加藤大臣 実際に同じ年齢でも能力はばらばらですがけれども、マスで見たときに63がピークかはわかりませんが、そういう判断もあり得るのですか。それとも、今は60というのが一つの。

○河合副社長 初めに60になってリセットしますね。そのときは、その原資を

新入社員をふやしたいというので、当社の場合ですと毎年600～800人くらい入ってきますから、その原資をどれだけとれるか。以前よく計算したのは、仮に60歳になる人の総年収を計算します。仮に100人いて、1人頭1,000万もらっていたら、彼らが仮に年収が半分になったと。そうしたら、その費用で何人の新入社員を採用できるかとか、そういう計算をしていたのです。

それを最初にやっていたのですけれども、要は60歳になった人たちのモチベーションが下がってくる。逆に言うと、モチベーションが下がっている人たちが会社の中で、それもベテランで元上司だとか、そういうことでいたら雰囲気が悪くなるわけです。それでは、せっかく雇用を延長したとしても意味がない。みんながみんな、変な話ハッピーになるような。下がるのはやむを得ない。それで下がった分で若い子たちを採用してよと。だけど、自分たちもやった分だけはまた上がっていく。そういった仕組みが必要だよねと。わかった、という世界です。

○加藤大臣 ありがとうございます。済みません、遅い時間まで恐縮でございます。

先生方も済みません。遅くまでお付き合いいただきまして、ありがとうございます。