

第8回 規範意識・家族・地域教育再生分科会（第2分科会）議事要旨

日 時：平成19年3月22日（木）9：00～11：00

場 所：都市センターホテル 606会議室

出席者：山谷総理大臣補佐官、有識者委員5名

日本経団連専務理事 紀陸孝氏

日本商工会議所理事 近藤英明氏

株式会社東芝 きらめきライフ&キャリア推進室長 岩切貴乃氏

株式会社東芝 人事・業務企画部勤労企画担当参事 福山寛氏

○日本経団連の紀陸専務理事より、資料2に基づく説明

－ワーク・ライフ・バランス推進に関わる基本的な考え方

－「少子化問題への総合的な対応を求めろ ～人口減少下の新しい社会作りに向けて～」(3/20 取りまとめ 経団連の提言)より

①ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針

②企業の取組事例や今後の課題について

○株式会社東芝の岩切きらめきライフ&キャリア推進室長より、東芝におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の紹介

－理想的な働き方についての従業員意識調査

－ワーク・ライフ・バランス実現に関わる従業員、会社のメリット

－主な両立支援の取組について ～ライフステージに応じた諸制度

－メリハリある働き方実現の取組

－働く時間の多様化に対応した取組

－イノベーション創出とワーク・ライフ・バランスについて

○日本商工会議所の近藤理事より、資料4に基づく、中小企業に対するワーク・ライフ・バランス推進活動について紹介

－中小企業におけるワーク・ライフ・バランス

－両立支援のメリット

－中小企業経営者が両立支援推進のため望む支援策について

(池田座長代理)

雇用人口の約70%が中小企業で働いているので、中小企業でのワーク・ライフ・バランス実現も非常に重要である。

(張委員)

ワーク・ライフ・バランスは少子化対策の視点から捉えられる事が多いが、教育再生会議としては、家庭教育にいかにつなげるかという視点を大切にして、ワーク・ライフ・バランスの実現意義を考え、それを強調したい。

日本は相当の部分を中小企業が占めている。大企業は色々な事ができるが、中小企業は、最低賃金の引き上げ、あるいは格差の問題など大変な問題を抱えており、厳しい競争社会で従業員の雇用をいかに守るかが問われている中で、同時にワーク・ライフ・バランス実現という両面の課題を抱える事の難しさを踏まえた検討が必要である。

日商の近藤理事より、中小企業経営者が、積極的な取組を褒める表彰制度、そしてそれを社会に知らしめる広報活動を望んでいるとご紹介頂いた。今まで中小企業の取り組みに対し、我々が協力することは難しいと思っていたが、このようなことであれば、我々としても十分に協力できることで、重要な事だと思う。

(門川委員)

経営者、企業の取組は非常に進んでいると感銘した。むしろ、役所や政治家の方が滅私奉公的であり遅れていると感じた。同様に、学校の先生も熱心な先生は深夜まで滅私奉公で働いている状況である。

ある保育所の園長さんの話で、医師、弁護士、政治家、教員、研究者など、子育てや子供の人権が大切だと主張している社会的な立場の人ほど、保育所に子供を深夜まで預けて働いている現状だと聞いた。働き方や生き方を社会総ぐるみで考えるべきではないか。また、中小企業について、特に旅館業や商店などのサービス業で、24時間営業や年中無休などのサービス競争が激化しており、子供が家にいる時に親が家庭で過ごす時間が減っている。これは子供の生活リズムにも影響する問題であり、そういう部分にも切り込んだワーク・ライフ・バランスの検討が必要である。

表彰制度についてであるが、企業の全面協力のもとに特別支援学校の高等部に職業学科を設置し、生徒を対象に全国初のデュアルシステムを導入し、2年生、3年生が、各2ヶ月の就業体験を実施した。学校だけでは出来なかった事を、親、受け入れ先企業の志の高さと協力で行い、それが生徒のモチベーション向上につながり、結果として全員が就職できた。子供の自立、社会参加を促進し、更に税金を払える立場に育てていこうという「企業文化」が素晴らしい。こういう事に努力された企業、従業員の社会貢献、教育貢献を称え、表彰する事が大切。社会の意識を変えることにつながるのではないかと考える。

(池田座長代理)

当面の間は中小企業にとってコストアップになるという議論もあるが、将来に向けての投資である、と認識する必要がある。先進的な取り組みをしている企業を表彰することなどで、社会全体がその企業を応援するといったような機運を高めることが出来ないかと思う。

国民の意識改革に向けては、各経済団体をはじめ、関係団体で協議会のようなものをつくって先進企業を表彰するなど、一歩進める方策について検討したい。そうした地域総ぐるみでの取り組みになれば、と思う。

(義家委員)

ワークとライフのバランスをとれているのは、一部の富裕層に限られているのではないか。個人的には「人生を賭けずに何事も成すことはできない」と考えている。すなわち、ワークとライフは一緒のものと考えている。

3歳までの子供にとっては全世界が母親であり、ここで何を学ばせるかが非常に大切になるので女性が安心して出産できる社会をつくりたい。他方で、父親の果たす役割についてであるが、自分自身は、朝2時間程度の団らんの時間を持つ事を大切にしている。朝の時間は教育にとって子供の一日をうらなう重要な時間帯であると考え。例えば、フレックスタイム制度の活用などで、朝の時間活用を推進できないか。ワーク・ライフ・バランスを考えるに際して、休日や夜に目が行きがちだが、教育においては、朝の時間確保を大切にしたい。

(海老名委員)

中小企業の家庭の方が、親が働く姿を子供に見せることができるという点で、子育てに良い環境と考える。大企業では朝は慌しく出勤して親子の会話も難しい。勤務時間の短縮などを行っても、それが子供の教育に活かされるかには疑問が残る。大企業は、中小企業以上に考えなくてはいけない。

3才児までは肌に接して育てるべきである。育児休暇を是非とっていただきたい。保育所に子供を預けて朝早くから夜遅くまで働く親の下で、本当に良い子供が育つのかということを、特に大企業の方に考えて頂きたい。中小企業の家庭の方が直に子供に接する時間が長く、情と愛のある子育てになるのではないか。

(池田委員)

業種、業態によっても状況は異なる。家業的な中小企業は海老名委員のご指摘通りと考えるが、中小企業の中でも従業員規模が300人に近い企業において

は、大企業と同様の問題認識を持つ必要がある。働き方、社会との接点について、教育という切り口で整理を行い具体的に検討する必要がある。

(門川委員)

父親の存在感についての川柳に「母子供 犬猫親父 あと金魚」というのがある。家庭での父親の実態が深刻である。父親の子育て参加について、義家委員のようにポリシーを持ち、仕事に邁進しながらも存在感を保つ、朝の時間を重視するという方針もあるかと思うが、企業で仕事に没頭して教育は配偶者に任せきりにする、あるいは、一人親の世帯も増えており、結局、誰も子育てにきっちり関わっていないなどの問題も深刻である。働く人が子育てにどのように関わるかについて、国民運動として「おやじの会」などが中心となって、啓発活動を行い、行動に移すためのメッセージを発信したい。

(池田座長代理)

ワーク・ライフ・バランスも国民運動のような形にしたい。本日まで参加いただいた経団連、商工会議所、東芝様をはじめ、関係者のみなさまに一層のご協力をお願いしたい。

- 内閣府男女共同参画局調査課長池永氏より、資料5 (P.1~P.9) に基づき説明
 - －仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会について
- 内閣府少子高齢化対策第一担当企画官山田氏より、資料5 (P.10~P.16) に基づき説明
 - －「子供と家族を支援する日本」重点戦略について
- 厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長坂本氏より、資料5 (P.17~P.32) に基づき説明
 - －労働時間対策、仕事と家庭の両立支援のための施策について
- 事務局より、資料5 (P.33) に基づき説明
 - －滋賀県家庭教育協力企業協定制度について

(義家委員)

年次有給休暇を時間単位で取得可能とする労基法の改正案は大きな一歩になると考えるが、周知徹底が重要である。学校教育に於いても、是非、周知を徹底いただきたい。

またワーク・ライフ・バランスが駄目だとは思わないが、不安もある。「属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実について」のアンケート調査で、男女、既婚独身問わず、プライベートな時間優先を挙げる人が非常に多い。特に、独身男性の約 45%がプライベート優先としている。この状況で権利だけ与えると企業力低下につながるのではないか。プライベートはあくまでもライフの一部であり、ライフとはプライベートに加えて育児や家事も含めてのものであると思う。アンケート調査に見られる意識が実態ならば、このまま進めていくと日本がどうなるか不安を覚える。本来のワーク・ライフ・バランスがどうあるべきかという啓発も非常に重要である。

(張委員)

「従業員を早く家庭に帰らせるように」と役員に呼びかけた所、役員より、会社から早く帰らせても真っ直ぐ家に帰る保証はない、といった意見があった。時間を生み出すまでは企業で協力できるが、その時間を何に活用するかまでは、企業は介入出来ず個人の意識による。意識の問題は重要である。

(池田座長代理)

意識改革が必要である。生き方、働き方について大きな視点で問い直したい。男女共同参画、少子化対策、教育再生を横串にして、根源的なところから出発しないと方法論のみに終わってしまう。

(門川委員)

仕事が充実している人は私生活も充実しているという考えもある。ラグビー元日本代表の平尾誠二氏が「worker か player か」と表現されていた。すなわち、worker は労働を苦役従事のように考えるのに対して、player はより主体的に楽しんで関わりと両者を区別されている。面白い指摘である。ここで人生そのものを player と考えて、仕事も私生活も充実させるという考え方が大切と思う。仕事も家庭生活も充実させるワーク・ライフ・バランスを基調としておさえながら、子供に親の働く姿、生き様を見せ、家庭で親子の会話を促し、絆を深める事が大切である。夏休み期間中に職場訪問を行うなどの取組をされているところがあるが、親の働く姿を子供にみせる、そして教育、子育てにつなげることが重要である。

(海老名委員)

新聞社で職場参観を行い、子供に親の働く姿を見せたら、「お父さん、お母さんは大変なんだ。大きくなったらお父さん、お母さんのようになりたい」とい

った声も出されたそうである。職場を子供に見せるのは大切な事である。

また、厚労省から説明された「仕事と家庭の両立支援のための施策について」(資料5 P.23)は素晴らしい。全てが実行されると安心して母親は働ける。

(池田座長代理)

官民一体で進めたい。政府の取組を紹介頂き、総理を中心に、男女共同参画、少子化対策、教育再生の全体を横串で通して、一体になって進めて頂いていることに感謝申し上げたい。

(義家委員)

学校におけるキャリア教育の重要性についてであるが、企業による労働条件の多様化などを踏まえ、就職にあたりそれを選択する能力が必要である。働くとはどのような事なのかについて考え、身につけさせることを徹底して行いたい。義務教育でのキャリア教育の現状はどうなのか。

(山中副室長)

中学校2年生で、1週間程度の職場体験を実施するところが増えている。

(義家委員)

キャリア教育の重要性を再生会議として訴えたい。

(池田座長代理)

生涯学習の観点から、大学院の間口を広げ、社会人にも学んでもらい、それを社会に還元頂くような流れをつくりたい。

(張委員)

ワーク・ライフ・バランスに真剣に取り組むには意識改革が大切である。我々の世代は、夫が働き、妻が家庭を守るというように夫婦でワークとライフのバランスをとってきた。また、一世代前は祖父母も含め家庭が成り立っていたが、今は女性も社会で働く時代であり、働く者の一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを図らないと成立しない。

アメリカでは、仕事よりもむしろ家庭を優先し、時間が来るとすぐに家に帰る。職場から自宅までも車通勤で途中の寄り道もないが、日本の電車通勤では、職場から家庭に直行しないこともあるだろう。意識を変えるのは非常に難しいと思う。

(池田座長代理)

意識改革を図る国民運動につなげたい。経済団体が集まり、全国で、ワーク・ライフ・バランスフォーラムを開催するなどの仕掛けがあってもいいのではないか。マスコミには、意識付け、啓蒙活動に協力頂き、「男女共同参画、教育、少子化」の3つを横串にしての民間主導でのムーブメントにつなげたい。

(門川委員)

滋賀県の事例は非常に良い。地域ごとに仕掛けていくのも一つのやり方である。京都では、3年間の市民ぐるみの議論のもと、子供のための大人の行動規範として、「子どもを共に育む京都市民憲章」を2月に制定し、市会でも推進決議。今後具体的な事業につなげる予定である。地域の問題意識や取組を市民運動に融合させて全国的に連携して進めることも大切ではないか。

(海老名委員)

全てヨーロッパ、海外の事例をそのまま日本に持ち込むのは現実的でない。人間性、地域性の違いなどがあり無理である。日本の独自性も活かし、地域ごとの良いところを伸ばす方が良い。

(池田座長代理)

日本固有の地域文化を表に出すことは、地域起こしの一環にもつながると考えられる。

(山谷総理大臣補佐官)

日本人は仕事と生活の調和について感受性が豊かな国民であったと思う。かつて、乳児は肌を離すな、幼児は手を離すな、少年は目を離すな、青年は心を離すなと言われてきた。地域社会、家庭のあたたかさが教育再生のベースになると考える。またプライベートライフとライフは別であるという義家委員の現実的、シビアな視点も持ちつつ、政策を進めていかななくてはならないとも考える。かつて、安倍官房長官時代に、家族・地域の絆再生プロジェクトチームの取りまとめ役を務め、その際も関係省庁の横串を通すのが課題であったが、今は、官邸の会議や、国民運動との連携を図りながら、骨太の方針2007のスケジュールを意識しながら一歩踏み込んだ取りまとめを進めたい。

また、地域独特の取組も重要であるが、普遍性をもったプログラムについては教育再生会議でリーダーシップをとり、広めていくようなまとめ方も有るか考える。例えば、兵庫、富山等の職場体験や、滋賀県の家庭教育協力企業協定制度などについては、47都道府県にも展開できるのではないかとと思われる。

