

関西がリードする「ダイバーシティ国家 日本」
～多様な人が共生する「国のかたち」を目指し、経営者がトップダウンでワークスタイルの革新を～

2015 年4月
2014 年度(平成 26 年度)
関西経済同友会 ダイバーシティ委員会

はじめに

労働力人口減少が加速する中、経済成長が労働力人口と労働生産性に大きく影響されること、社会保険料や所得税の払い手減少による財政破綻の進行などを考えれば、女性・若者・高齢者などの就業促進は喫緊の課題である。また、日本が熾烈なグローバル競争に勝ち抜くには、新しい「国のかたち」のひとつとして、多様な人が共生し、多様な価値観が活かされるダイバーシティ社会に変貌していかなければならない。この基本認識の下、当委員会では、社会を構成する多様な主体、とりわけ日本の未来を担う女性と若者にフォーカスし、2 年間に亘って議論及び調査を行った。

1. 日本が目指すべきダイバーシティ社会

(1)ワーク・ライフ・バランス憲章（2007 年 内閣府）

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

(2)ダイバーシティ社会の「あるべき未来」(当委員会の未来洞察ワークショップより)

「働く個々人のモチベーションや成長スタイルが多様化していくという未来潮流を先取りし、企業における働き方の柔軟性や選択可能性を高め、地域や社会における相互依存の仕組みをつくっていくことにより、個々人の多様な幸せのカタチが社会的に実現されている社会」

⇒働く場面で「個」が大事にされ、十分に個性が発揮され、地域・社会で互いに支え合いながら、学び直しも含めてやり直しのきく、選択肢の多い、挑戦しがいのあるダイバーシティ社会の構築が重要

2. 現状とその背景

(1) 女性

- 現状** ・女性労働力率グラフが示す日本の M 字型カーブは、欧米諸国では既に見られない。
・出産・育児に伴う三種類の壁が立ちはだかっている(復帰の壁、第一次反抗期の壁、小1の壁)。
・職業キャリアの断絶により、管理職に登用される女性割合は、欧米に比べ圧倒的に低い。

- 背景** 1) **企業** ①就業継続の支援制度は整っても、職場の意識改革、風土改革は充分と言えず ②長時間労働が当たり前という伝統的労働観 ③手薄だった女性の育成、登用
2) **行政** ①高水準の待機児童・学童 ②女性の就労促進に向けた各種税制・社会保障制度などの課題
3) **家庭または個人** 「男性は外で仕事、女性は内で家事育児」という根強い性別による役割分業意識

(2)若者

- 現状** ・若者の最大の悩みは、男女ともに将来の暮らしで十分な収入を得られるかどうかである。
・大学生の就職率はリーマンショック前には届かず、3年内離職率も中卒6割、高卒4割、大卒3割である。
・非正規雇用やニート、フリーターに留まっている若者が減らない。

- 背景** ・若者の乏しい職業観・キャリア観のため、仕事内容の期待と現実のギャップに耐えられない。
・若者の大企業志向や中堅・中小企業とのミスマッチのため必ずしも自分に合った企業に出合えていない。

3. ダイバーシティ先進国の示唆するもの

(1)行政

- 1) **フランス** 手厚い家族給付、多様な幼児保育サービス、家族重視の働き方で女性就労率と出生率が向上。
2) **スウェーデン** 両親とも育児と仕事を両立できる充実した育児休業制度、税制などの制度面での女性の就業促進、若者に対する国民総背番号制度を活用した再教育や職業訓練・雇用仲介に注力。
3) **オランダ** 同一労働・同一賃金、労働時間選択制度などにより、子育てなどライフステージに合わせた柔軟な働き方が可能。若者の就労支援では、企業実習を業界・地域別にきめ細やかに推進する制度を有する。

(2)企業（フランス：TOTAL、AXA、スウェーデン：H&M、オランダ：フィリップス）

- ダイバーシティは国際競争社会で生き残るためには必要不可欠
- トップ自ら積極的に推進
- 管理職、上司に対する継続的な意識改革
- 多様な人材が存在するだけでなく、受容し一体化を促進する「Inclusion」を重視
- 女性の産休・育休は代理の人間の成長機会など、共通の認識や取り組みが見られた。

4. 提言：日本の未来を担う女性・若者を「活かす」「支える」「伸ばす」ため行政・企業・個人が取り組むべきこと

(1)女性

1) 家庭内での男性の自立、意識変革 【家庭または個人】【企業】

「夫婦はイコールパートナー」との意識で育児・家事・介護をシェアすべき。男性の意識もさることながら、経営トップをはじめ職場の管理職層まで、男性が育児休業を取得できる雰囲気とバックアップ体制づくりが必要である。

2) ワークスタイルの革新を通じた長時間労働の是正 【企業】

IT の活用、時間から成果への評価制度の変更、管理職層の意識変革など間接部門のワークスタイル革新で長時間労働を是正すること。管理職が率先して年休取得し、時間単位年休や未消化年休の育児・介護休業への転用など取得促進を図り、ワーク・ライフ・バランス向上にも取り組むべき。

3) 女性の育成・登用には持続性のある取り組みこそが大事 【企業】

意欲と能力のある女性を若い内から持続的・計画的に育成し、本気で鍛えることを実践すべき。育成では優遇し、登用では公平にすること。

4) 地域での企業連携による待機児童解消 【行政】【企業】

株式会社による認可保育所への参入や事業所内保育所の共同利用を促進すべき。

5) 経営者がメッセージを発信し続ける 【企業】

経営トップがメッセージを発信し続け、トップダウンで半ば強制的に企業全体の風土変革や職場の意識改革、ワークスタイルの革新、女性の育成・登用などを進めるべきである。

6) 人財を活かすも殺すも管理職次第。人事部門の変革も必要 【企業】

人を活かし、支え、伸ばす役割の多くを担うのは管理職であり、その果たすべき責任は大きい。また、人事部門は経営の意思を理解し、現場にも入り込み、経営層と現場をつないで改革を促す仕掛人となるべきである。

7) その他に考えられる取り組み

女性自身のキャリア意識醸成、女性の声を聞く専門部署設置、育児環境破綻を回避する地域限定社員選択制度導入、政府・自治体 HP での先進事例紹介、男女平等という価値観教育、幼保一元化推進など。

(2)若者

1) 行政と連携した大学でのキャリア教育 【行政】【企業】

学生時代からしっかりとした職業観、キャリア観を培うことで離職率を減らすため、大阪府と関西の経済団体が連携し、関西圏の大学に出向いて継続的にキャリア教育を行うスキームを整備することが求められる。

2) 企業経営者・起業家と若者の交流機会の創出 【行政】【企業】

未就業の若者や学生と関西の経済団体の会員企業が交流する場を行政主体の下につくり、関西の若者ひいては関西にとって明日への夢が拓ける意見交換の機会とすべき。

3) 離職防止の取り組み 【企業】

職業観・キャリア観を培い、就職後の離職を減らすためにもインターンシップの期間の拡充、大学での単位認定を検討すべき。また新入社員に対するメンター制度の活用も必要。

4) ギャップイヤー制度の認知・活用 【企業】

大学卒業から就職までの期間を利用し、職業体験や社会経験を積む中で職業観・キャリア観を培うギャップイヤー制度が更に広まることを期待したい。

5) マイナンバー制度の活用を 【行政】

スウェーデンでは国民総背番号制度を利用することで若者一人一人の就労までも把握し、未就業者に積極的に支援の手を差し伸べている。日本も未就業の若者や学生の就業をフォローできるマイナンバー制度活用の検討を求めたい。

(3)提言の実行にあたって

本提言の実行にあたっては、行政・企業・個人という各主体が全員参加で、「必ず変わる」という決意と覚悟を持って、できることから直ちに行動を起こすという本気の取り組みが「国のかたち」を変える原動力となる。特に企業では、経営トップが強くコミットし、女性・若者が更に活躍できる施策を展開し、実績を積み上げることしかない。

おわりに

若者や女性、高齢者といった多様な人の参画を促進し、多様性溢れる地域・社会を構築していくことは、わが国の持続的な発展にとって必要不可欠な要素となる。わが国の将来を見据え、官民が共に真剣に議論し取り組みを実行していく必要がある。その中で、本提言をベースに、関西がダイバーシティにおける先駆的地域となつて、わが国全体のダイバーシティを牽引していくべきである。