

## 第2回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年10月26日（金）13:59～16:07

2. 場所：合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、森下竜一（座長代理）、飯田泰之  
八代尚宏

（専門委員）池本美香、島田陽一

（政府）中村内閣府審議官

（事務局）田和室長、窪田次長、林次長、福田参事官

（説明者）練馬区教育委員会こども家庭部 子育て支援課長 鳥井一弥

練馬区教育委員会こども家庭部 こども施策企画課長 太田喜子

（株）リクルートジョブズ

ジョブズリサーチセンター センター長 宇佐川邦子

4. 議題：

（開会）

1. 放課後児童クラブに関するヒアリング

2. ジョブ型正社員に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第2回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長も御出席です。

本日の議題は「放課後児童クラブに関するヒアリング」及び「ジョブ型正社員に関するヒアリング」でございます。

報道関係者の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○福田参事官 それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、どうぞ、よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

きょうは、議長にも御出席いただきましてありがとうございます。

これで、うちのワーキングはフルメンバーですね。フルメンバーでも、これだけしかいないのだから。

それでは「放課後児童クラブに関するヒアリング」について、本日は、お忙しい中、練馬区さんにお越しいただいております。どうもありがとうございます。

日々、放課後児童クラブの実施主体の立場から感じておられる場所や担い手の確保、質の向上などに関する課題などにつきまして、幅広く御意見を承ればと考えております。

そこで、早速でございますが、資料1に基づいて御説明をお願いしたいと存じます。

○鳥井課長 練馬区教育委員会こども家庭部子育て支援課の鳥井と申します。

隣におりますのは、こども施策企画課の太田と申します。

きょうは、つたない説明になると思いますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、資料を用ひまして御説明をしたいと思ひます。

おめくりいただきまして1番、まず「練馬区の学童クラブに関する概況」ということで御説明をしたいと思ひてござひます。

左側でござひますが、練馬区の児童人口を記載をさせていただいてござひます。

折れ線グラフの上のグラフでござひますけれども、こちらは、ゼロ歳から5歳までの児童人口を示したものでござひます。

それから、下の折れ線グラフでござひますが、こちらは6歳から11歳までの人口を示してござひます。

ごらんいただきますとわかるとおり、本区では児童人口、緩やかに上昇をしているという状況でござひます。

今後、ゼロ歳から5歳につきましては、足元では横ばいで推移するかなと考えてござひまして、6歳から12歳につきましては、折れ線グラフの上の0～5歳が、5年後には下になってきますので、当面は若干の増加を見込んでいるという状況でござひます。

次に、右側の待機児童数と定員の推移でござひます。

本区においては、学童クラブの入会希望者がふえているということがござひまして、待機児童数を抑制するために、学童クラブにおきましても、定員の拡大を図っているものでござひます。

そこにお示ししましたとおり、平成25年度でござひますけれども、学童クラブの定員4,502名ということにござひます。

学童クラブの定員枠の増に取り組んでまいりまして、平成30年には5,521名の定員枠を確保しているところでござひます。

後ほど、また、御説明をいたしますが、学童クラブといたしましては、下の凡例でござひますけれども、青色が区立学童クラブ、赤色がねりっこクラブ、グリーンが民間学童保育ということに構成してござひます。

ここ近年は、民間学童保育と、ねりっこクラブの定員の増加を図っているものでござひます。

このような状況の中でも、なお、待機児童が本区においては331名生じているという状況でござひまして、定員増の取り組みをしているのですけれども、現段階では待機児童を解消するということが難しい状況ということにござひます。

またこの1年間の対策でござひますけれども、この1年間だけでも290名の定員枠の拡大を図ってきたというものでござひます。

内訳といたしましては、先ほどの御説明と重なるかもしれませんが、まず、1つがねりっこクラブの拡大ということにござひます。

これは、また、放課後児童クラブと、放課後子供教室の一体型の運営事業と御理解をいただければいいと思ひます。

これについては、新規で5校開設し、160名の増を図ったということにござひます。

また(2)ですが、既存の区立学童クラブの受入れ枠を増やしました。これは、各学童クラブの保育に携わる職員と話し合いながら、保育に支障のない範囲内で、また、面積も限られてござひますので、そういうものを踏まえて増を図ってきたというものでござひます。

3つ目といたしましては、民間学童保育施設の拡大ということにござひます。

こちらは、民間学童なのですが、一定の要件に該当する学童クラブ、具体的には、放課後児童健全育成

事業に該当するような学童クラブについては、区が補助をすることによって、通常の民間学童クラブと比べて保育料の抑制を図ったり、あるいは待機児童の抑制を図ると、そういうものでございます。

どこの自治体でもそうかと思えますけれども、本区においても、女性の就業率の上昇ということは、今後においても見込まれることでございますし、また、保育所の定員拡大、これまで本区も積極的に取り組んでまいりまして、この5年間だけで見ても5,000人の定員の増を図っているということがございます。

保育所にいる園児たちが、年齢進行によって小学校に入学することになりますので、学童クラブの整備も、これに対応できるような形でしっかりと実施していく必要があると考えてございます。

ページをおめくりいただきたいと思えます。「2 練馬区における学童クラブ待機児童対策の取組（車の両輪）」でございます。

これは、先ほどの部分と重なるとは思いますが、少し詳しく話したいと考えてございます。

本区では、これを学童クラブ待機児童対策の車の両輪と考えて取り組んでおるものでございます。

本区では「みどりの風吹くまちビジョン」という計画がございまして、これは、まち・ひと・しごと創生法に定めている、本区における地方版の総合戦略計画となるもので、本区にとって中心的な計画でございますけれども、この中でもうたっているものでございます。

1つが、先ほど御説明した、ねりっこクラブでございます。こちらは、放課後児童クラブと放課後子供教室の一体型の事業として推進をしているというものでございます。

別添にある「練馬型放課後児童対策事業 ねりっこクラブ」というリーフレットがございまして、こちら書かせていただいております。

資料の方で説明を続けさせていただきたいと思えます。

本区においては、放課後児童クラブを学童クラブ、また、放課後子供教室を、「ひろば事業」と称していますので、この用語で説明をさせていただきたいと思っております。

学童クラブとひろば事業、それぞれの機能と特色をそのままにして、小学校内で一体的に事業の運営を行う。これが、練馬型の全児童対策事業、ねりっこクラブでございます。

こちらについては、平成28年度から始めまして、平成30年度には、13の小学校で実施してございます。

本区には、65校の小学校がございまして、おおむね10年以内に、全部の小学校に整備をしていこうと考えているものでございます。

2つ目の○でございますが、小学校の空き教室を活用して、ねりっこクラブを実施するというようにしてございます。

具体的には、空き教室と申しましても、なかなか確保できないという状況がございまして、学校と十分な調整のもと、タイムシェア等の手法を活用して、学童クラブの第2の部屋、いわゆるセカンドスペース等を確保して定員の拡大を図っているという状況でございます。

右側は、ねりっこクラブの概要図でございまして、左側の「ねりっこひろば」、右側の「ねりっこ学童クラブ」を1つの民間事業者が運営するという形で一体型の運営を実現しているというものでございます。

次に「民間学童保育施設の誘致・拡大」でございます。

こちらについては、リーフレットは「平成30年度 放課後児童等の広場（民間学童保育）事業 実施施設一覧表」を添付させていただいております。こちらが、実際に今、運営しているところの施設内訳、所在地等を書かせていただいております。

民間学童保育でございまして、これは、待機児童が、多い状況でございまして、とりわけ多い地域については、親が就労していること等を受入れの要件にする、放課後児童健全育成事業を実施する民

間事業者に対して補助金を支給しているものでございます。

平成 16 年度から開始平成 30 年度は 10 施設で民間学童保育を実施しているというものでございます。

また、この民間学童保育につきましては、単に待機児童の受け皿だけではなく、利便性の高い駅前の開設や区立学童クラブでは対応し切れないような長時間保育、それから、中抜け、いわゆる習いごとなどに行くお子さんがいらっしゃるのですけれども、一旦学童クラブに来て、塾や習い事に行つて、また、学童に戻ってくるというタイプ、こういうニーズについて、区立学童クラブでは対応していませんけれども、民間学童保育では対応していると、このような形で区民ニーズに対応していこうと誘致をしているものでございます。

ページをおめくりいただきまして「3 学校施設の活用促進への現状と対応」でございまして。

近年の女性就業率の上昇ということで、共働きによる家庭の児童数の増加が見込まれてございます。

東京都内においては、就業率、全国平均よりも高い状況でございまして、学童クラブを利用したいという方も、これに伴って、今後も多くいらっしゃるかと推測してございます。

これを踏まえて、学童クラブの待機児童の解消と放課後における児童の安全確保のために、小学校内で、先ほど来、申し上げた学童クラブとひろば事業の一体型の事業の整備を促進しているものでございます。

矢印でございましてけれども、その下の括弧内です。それが、練馬区においては、練馬型の放課後児童対策事業、ねりっこクラブということでございます。

その前提として、小学校内に学童クラブを整備する必要があります。

今、65 校の小学校がございましてけれども、まだ、小学校内に学童クラブが整備されていないのは 20 校ほどございまして、今、これに学童クラブの校内化に取り組んでいるものでございます。

しかしながら、学校は教育目的の施設でございまして、学校の授業カリキュラムですとか、行事等、それから、今、進めている少人数教育ですとか、障害児に対応した特別支援教室、このような教室の確保ということも学校現場においては重要なこととされてございまして、教育目的からの教室の必要性というのもふえているという状況でございまして。

学校施設に余裕がない状況の中で、本区では家庭科室や視聴覚室、算数少人数教室など、放課後の事業と併用しても、日々の教育活動に比較的影響の少ない部屋等を放課後だけ利用して、学童クラブ室を何とか確保しているというのが状況でございまして。

次でございまして。

これらの状況を踏まえまして、要望を幾つか書かせていただいております。

まず、要望 1 といたしまして、学校施設活用のための法令の柔軟な運用でございまして。

本区において、課題と考えてございまして、学童クラブ、これは、いわゆる児童福祉法に基づく事業であると考えてございまして、その使用施設については、目的・対象者から見て、教育的なものというよりもむしろ保育所や児童館に近い位置づけと考えてございまして。

したがって、用途上は、児童福祉施設（児童厚生施設）等に類するものと判断をしております。

2 の校舎内への整備のためには、学童クラブ室の部分について、学校は教育施設でございまして、煩雑な用途変更手続等が必要になる。また、当然、その手続にかかる時間も必要になるということがございます。

これが原因となって、なかなか校舎内に整備できない。あるいは整備しようとしても、遅れも出て、タイムリーに整備ができないと状況がございまして。

また、一旦学童クラブ室が決まると、その後、先ほど学校における教育目的の理由、児童の増減ですとか、学校のカリキュラムの変更によって学童クラブの場所を変えたいというときも、簡単に変える

ことができなくなるということもございますので、これが、1つの足かせになっていると考えてございます。

そこで要望でございますけれども、校舎内の整備における建築基準法等の制約の緩和をしていただければありがたいと考えてございます。

学童クラブの在籍児童も、通常は当該学校の児童でありますので、学童クラブ整備のときには、用途変更等の手続をしないで、学童クラブの施設整備ができるように学校に準じた取扱いとしていただければ、非常にありがたいと考えてございます。

次、要望の2でございます。

「『放課後児童支援員』確保に向けた取組」でございます。

本区では、区立学童クラブにおいても、いわゆる区職員が運営している直営の学童クラブがある一方、委託化を図ってございまして、現在、本区では90ほど区立学童クラブがございまして、そのうちの半分近くが委託事業者によって運営されているという状況になってございます。

また、今後も委託化は進めていく計画でございます。

そういう中で、民間運営事業者から聞かれる声は、常勤の学童クラブの有資格者である放課後児童支援員の確保に苦慮しているという声が聞かれます。

したがって、受託運営の意欲があるのですが、職員を確保できないために断念するケースがあります。

課題といたしましては、放課後児童支援員については、実際には、普通のフルタイムと同じ勤務時間なのでございますけれども、名前から放課後の勤務という、いわゆるアルバイト的な職業という印象を持たれやすいということがございまして、職業として、これを目指そうという学生が非常に限られている実態があると考えてございます。

2の放課後児童支援員の資格取得にかかる現行制度では、保育士ですとか、学校の先生などと違って、大学や専門学校在学中に資格が取得できないわけでございます。

これは、なぜかといいますと、保育士や教員の資格を得た上で、更に資格認定研修を受講するか、あるいは2,000時間以上の実務経験をした上で同研修を受講することが必要とされておりますので、新卒の有資格者がいないということになります。

したがって、学童クラブを運営する事業者も、新卒者の有資格者の確保というのがほぼできないという状況になっているということがございます。

そこで、要望でございますけれども、大学や専門学校などにおける教員や保育士の養成課程のカリキュラムにおいて、放課後児童支援員の研修の科目も選択科目として受講できるようにしていただいて、卒業時には有資格者として就職できるような仕組みにいただければ、学童クラブの有資格者の人員確保もやりやすくなるのかなと考えてございます。

また、今後更に必要とされる専門職でございますので、そのような形で、この資格者が認知されるように周知等も行っていただければありがたいと考えているものでございます。

次に要望3でございます。

「学童クラブ整備のための円滑な補助金交付について」でございます。

課題といたしましては、子ども・子育て支援整備交付金、これは、国と都道府県の補助金になると思いますが、これを活用して学童クラブの整備をしているわけでございます。

しかしながら、補助金の交付というのは、一般的な原則なのだと思いますが、補助金交付の内示日以降の工事契約でないと補助対象として認められないという制約がございます。

学童クラブの整備工事というのは、これまでも触れましたけれども、学校等の様々な事情、学校行事ですとか、学校カリキュラムですとか、そのようなものを踏まえて、初めて、学校の御理解を頂いた中で実

施できるものでございます。

また、整備工事は、それなりの工期、スケジュール等がございますので、内示日以前に工事契約が避けられないような状況も多くございます。このような場合に、その他の補助要件に該当していても補助金を受けられないという事態が生じてしまうということがございます。

そこで要望として書かせていただいていますのは、申請時期の見直しや決定要件の緩和をしていただければありがたいと考えてございます。

学童クラブを新設する際に補助金については、補助の内示前に工事契約を締結できるなど、補助金を柔軟に活用できるような制度を御検討いただければありがたいと考えているものでございます。

ページをおめくりいただきたいと思います。

最後になりますが、参考として、そこに書かせていただきましたのは、先ほど来、御説明していますとおり、300人を超える待機児童が本区では発生しているわけですが、その待機児童になった児童へどのような対応をとっているのかということをご参考までに御説明をさせていただきたいと思います。

本区には、児童館17館、地区区民館に児童室というものがあるのですが、その児童室を持った地区区民館が22館あります。

学童クラブに入れない場合それらの児童館等に登録していただくことによって、放課後や夏休み等に、児童館等で安全な居場所として過ごすことができるものでございます。

児童館等の活用にあたって、3つのことを取り組んでございます。

1つは、これまで学童クラブで使用していた、子供が持つICカードがあるのですが、入り口のところで入室時にセンサーのところにそれを触れていただくと、保護者の方に、今、学童クラブに来ましたというメールが届くのです。また帰るときに、それをタッチすると、今から出ますというメールが保護者のところに届くというシステムを活用しております。これを本年度からは、学童クラブだけでなく、全ての児童館等に登録をしている児童にも活用できる形にしようと拡大を図って、児童の安全の確保に取り組んでおります。

2番目といたしまして、通常、児童は、放課後は自宅に直接帰らなければならないというルールなのですが、ランドセルを持ったまま直接児童館等に来館していただいて、児童館等には、児童指導職の職員がおりますので、その見守りのもと、安全に過ごすことができる。そういう事業を行ってございます。

3番でございますけれども、夏休み等や、学校給食がない学校休業日に、お弁当を持って児童館に来館していただいて、児童指導職の見守りのもと、お弁当を食べ、閉館まで安全に過ごす。児童館の中には、児童が有意義に過ごせるものがございます。具体的には様々なカリキュラムもございますので、そういうものを体験しながら過ごすことができる取り組みも行っているというものでございます。

説明は、以上となります。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆さんから、御意見、御質問等がございましたら、どこからでも結構でございますので、どうぞ。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 どうもありがとうございました。

保育所が充実するとともに、こちらがないことによって、子供が小学校に入ると仕事を辞めなければいけないという状況もあるということで、非常に重要だと思うのですが、今もおっしゃったように、非常に資格がうるさくて、例えば、保育士は学校で資格が取れるのに、なぜ、これが2,000時間もないと駄目なのかということとはごもっともだと思います。

ただ、今、保育所でも正規の保育士の資格を持った人以外に、それを補助する人がいるわけですが、この児童館でも、一定の研修を受けることで、そういうような仕組みが可能なのかどうか、それができると、もっと不足も減ると思います。

1つは、高齢者の活用といいますか、地域に住んでいる高齢者の方に一定の研修をすることで、放課後児童支援員の補助的な役割をする、できれば資格も取れるようにするようなことは考えられないのでしょうか。

○安念座長 いかがでしょうか。

○鳥井課長 高齢者の方の活用ということでございますけれども、放課後子供支援員のほかに、子ども・子育て新制度の中で、子育て支援員というもう一つの資格があります。それは、放課後児童支援員よりも比較的取りやすいと聞いてございます。高齢者の方も、取得しやすいものと考えております。

高齢の方たちの活用ということも重要なことで、本区としても関心を持っていきたいと考えてございますけれども、一方では、高齢の方というのは、学童クラブにおける保育というのは、保育園と少し違ってまして、乳幼児期と学童期では体格と運動能力が異なるため。しっかり見ていないと、どこかへ行ってしまったり、そういうこともあります。また、子供によっては乱暴な子もいるし、優しい子もいる、いろいろいらっしゃるのです。

ですから、そういった中で、かなりの体力を必要とするということもございますので、今、本区の学童クラブで委託学童等を見てもみますと、事業者の放課後児童支援員で高齢な方というのは、それほどはいらっしゃらないのかなと思ってございます。

○安念座長 あと、資格についてはいかがですか。今もありますね、基準の中で、例えば、保育士さんであって、都道府県知事の実施する研修を受けること等がございまして。八代委員からの御質問をもう少し一般化すれば、支援員になる資格のハードルが高過ぎて人材が確保しにくいという御事情はおありかということだと思っておりますけれども、どんなものでしょうか。

○鳥井課長 放課後児童支援員については、認定資格研修受講に際し大学、専門学校で、保育士等の資格を取得若しくは特定の課程を修了した方は、2,000時間は要らないようなのですけれども、それ以外の方は必要だという形になってきますので、やはり、実務経験が2,000時間も前提として必要だということについては、それを目指そうとする方にとってもかなりの負担と思っております。また、別の工夫によって、それがクリアーできるような何らかの方法があれば、非常によろしいのかなと思ってございます。

○八代委員 今の点なのですが、高齢者というのは、物すごく多様であって、子供が大きいから体力的に負けるという話もわかるのですけれども、逆に大きくなっていけば、保育園と違って小学生の子供というのは、それだけ知的にも進んでいるわけですから、逆に言えば、話を聞かすというか、それに対応できる子供もいるわけですし、ちょっと十把一からげに、高齢者は体力がないから余り使いたくないということではまずいのではないかと。やはり、高齢者の多様な能力を生かすような形でやるという可能性も考えていただくことが大事かなと思います。

○鳥井課長 高齢者の活用については、本当に、本区といたしましても関心のあるところでございます。

ただ、事業者の中には、募集をしても、高齢の方たちの応募が少ないということでございますので、これは、もう少しPRをしっかりと、そういう役割、先ほど、委員がおっしゃっていたように、別に子供を保育するだけではなくて、例えば、紙芝居を読んで聞かせたり、いろんな役割があると思いますので、それぞれができる範囲で、子育てに関与をしていただくような形にできればいいのかなと思ってございます。

○安念座長 ありがとうございます。

当ワーキングとしても、どのみち、ハコの問題と人の問題とに取り組まざるを得ませんので、今、八代

先生から御指摘のあった、資格取得の問題も含めて、人の確保については御助言を頂きながら考えていきたいと存じます。

ほかに、いかがでしょうか。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 非常に、私自身が子育て世代なので、直接の感想もたくさんあるのですが、要望1の学校の施設活用のための法令の運用、1つが、ここでは建築基準法等と示されていますが、恐らく、建築基準法の用途変更に関しては、民間設備に転用する場合や、老朽化校舎の場合と違って、そこまで、いわゆる建築基準法上の用途変更が大きくなつまずきの石になるのかなというのが率直な感想なのですが、いかがでしょうか。

○鳥井課長 本区におきましては、先ほど、課題の中で御説明したように建築サイドの判断として校舎内の整備ということになると、この用途変更が必要になってくる。

少し話がそれてしまうので、先ほど申し上げませんでしたけれども、これをクリアーするための1つのやり方として、先ほど御説明した、ねりっこクラブというのがあります。

具体的には、先ほど申し上げた、ひろば事業、放課後児童教室ですけれども、ひろば事業と学童クラブを1つの事業者が一体的に運営することによって、学童クラブも含めて全児童を対象とした事業であることで、教育施設に準じたような扱いにしようと、そういう手法を編み出してやっているということなのです。

ただ、ねりっこクラブという枠組みに入れないと、先ほど申し上げたような児童施設的な扱いになってしまいますので、やはり、整備に課題が出てくる。

それで、ねりっこクラブにするためには、また、別の意味での課題もございますので、すぐにねりっこクラブにすればいいではないかと一足飛びにいかないところもございますので、まず、一般的な学童クラブを整備するところがございます。そのためには、用途が足かせになってしまうのです。

○飯田委員 もう一つと言いますか、私自身も、そもそも学童と学校で用途区分が違うこと自体が非常に合理的ではないと思っているのです。

もう一つは、例えば、特に都心部ですと、純粋な空き教室というのは、ほとんどない状況かと思えます。

そういった中で、学校と同じ教室又は特に音楽、スポーツ系の施設みたいなものをタイムシェアするといった方法、これは、現在、難しいという話を伺うことが多いのですが、タイムシェアを阻んでいる要因又はタイムシェアができたなら、より一層、例えば、学童の展開が容易なのにといった要望等はありませんでしょうか。

○鳥井課長 タイムシェアですけれども、学童クラブ室として整備する場合には、やはり、学童クラブ専用室という整備の仕方をしますので、なかなかタイムシェアが難しいという状況がございます。

ただ、先ほど申し上げたようなねりっこクラブで整備する場合には、学童クラブ専用室と、あと、プラスアルファの部屋としては、タイムシェアにより部屋を確保しているということがございます。それによって、受入れ定員をふやすということもできる。

○安念座長 今、課長がおっしゃった、学童クラブ専用室というのは、朝から昼過ぎまで学校の教室としては、およそ使わないという意味ですか、それとも、そうではないということ、ちょっと教えていただけますか。

○鳥井課長 専用室の場合には、基本使わないです。

○安念座長 そういう部屋は、現実に確保できるものですか、御区の場合の話ですけれども。

○鳥井課長 確保している学校も、もちろんございます。学童クラブ室は、基本的には専用室として使っ



ています。

○安念座長 今、飯田委員からも出ましたけれども、待機児童の多いところは、児童の数もふえているということですね。だから、早々空き教室だってあるわけないよというお話をよく聞くのですが、御区の場合、その事情の典型例ではないかなと思ったものですから、伺ったのですが。

○鳥井課長 おっしゃるとおり、余裕教室というのは、本区の場合はほとんどないです。ただ、校庭に別棟を整備したりして、専用室として確保させていただいておまして、学校にもよるのですけれども、資料の中に加えさせていただきましたが、本区の事業として「にこにこ」という事業もやっているのです。

それで、全ての学童クラブではないですけれども、午前中の時間帯には、学童クラブ、児童いませんから、近隣の地域の、乳幼児の親御さんと乳幼児を連れて、放課後児童支援員もいますから、そこに来て過ごす。それで、近所の親御さん同士の交流の場にもなっている。そういう活用の仕方もしてございますので、基本的には、一日通してという形で確保している。

○安念座長 それは、時間によっては、機能によってタイムシェアを現実にしていらっしゃるわけですね。

○鳥井課長 はい。

○安念座長 わかりました。ありがとうございました。

ほかに、いかがですか。

議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございました。

いろんな取り組みを工夫してやっておられて感銘を受けました。

4点伺います。

1つは、小学校内で学童クラブを運営する際に、事故が起きたときの責任については、何か学校と自治体の間で取り決めておられるのかどうか、これが1点です。

それから、ねりっこクラブのような一体型の場合に、前回、民間事業者の方にお話を伺いましたときに、この一体型がなかなか広がっていかない理由として、予算的に厳しいというのが1つ、政府がこれを進めるといっても、別に、これで補助金がふえているわけではないので、予算的に厳しいという点。それから、手続が2つにまたがっていて煩雑であるという点が出たのですけれども、これは同じようにお感じでしょうか。これが2点目です。

それから、用途変更のところ、建築基準法については、先ほど御説明を頂いたのですが、建築基準法等とありますので、建築基準法以外に、何か煩雑な手続を要するものがあるかどうか、この等が何を指すかというのが。

○安念座長 消防法かな。

○大田議長 これが3点目です。

最後、児童支援員に関して、これも前回民間事業者の方に伺ったときに、一般的に言って児童支援員というのは、これだけで生活を成り立たせるのは難しいというお話があったのですけれども、練馬区では、何かその点、工夫をされておられるかどうか教えてください。

○鳥井課長 まず、第1点目でございますけれども、ねりっこクラブは、最後に答えさせていただきます。

まず、第1点目の小学校内の事故の責任の取決めでございますけれども、こちらについては、放課後、学童クラブに児童が来て以降については、学童クラブで対応しているということでございます。

ですから、授業が終了して学童クラブに来たら、その後は、基本的に学童クラブ、そういう分け方で学校のと調整してございます。

○大田議長 それは、何か協定書のようなものを取り決めておられるのですか。

○鳥井課長 原則的に協定書は、組んでございませんけれども、教育委員会の中で学校と児童福祉部門、本区では両方とも教育委員会にありますので、その中の連携といいますか、共通認識の中で、責任を分担しているというものでございます。

それから、用途変更のところなのですけれども、本区における建築審査の中で、先ほどの建築基準法の趣旨とか、そういうものをとらまえて判断していきますので、そういった意味で、クリアーするのが困難になってくるということがございます。

あと、支援員のことでございますけれども、本区の直営職員、要するに区の職員については、正規の区の職員、常勤職員になりますので、フルタイムで勤務しているのが普通でございます。

臨時の職員もおりますけれども、基本的に1つの学童クラブ、1つの支援の単位に2人の常勤職員という厚生労働省さんが示している基準があります。それに基づいて2人常勤職員を配置しており正規職員ですから、フルタイムによる勤務となっているのです。

委託事業者の職員についても、基本的には、先ほど申しあげましたように、午前中の時間を活用する事業、「にこにこ」ですけれども、運営していただいていますので、朝から通しで仕事をしていただくということになってございます。

そういった意味で、賃金的なことについても、当然のことながら、それを踏まえて支払われているということがございます。本区では、そのような形です。

○太田課長 まず、ねりっこの一体型の場合に、予算的に厳しいかどうかというところにつきましては、予算的には非常に厳しいものと認識してございます。

しかし、331名もの待機児童がいますし、保育の質をきちんと保ちながら、お子さんを見てほしいという保護者の方のニーズがございまして、その点につきましては、都の補助も取り入れながら、区として重要な施策という位置づけのもとに予算を措置し対応しているという状況です。

それから、手続が2つにまたがるというところにつきましては、本区の特色として、教育委員会の中に児童福祉部局が入っているため、本区におきましては、2つに手続がまたがることはなく、1つのところでできているという状況でございます。

○安念座長 最初、それに驚いたのですが、何で教育委員会の人が来るのかなと思ったのです。

学童クラブは、もともと厚労省というか、児童福祉法の体系の話ではないですか。だから、大抵のところとか、恐らくほとんどではないかと思うのですけれども、福祉部局でやっていらっしゃるでしょう。

そうすると、御区の場合は、福祉部局のある種の機能が教育委員会の中にはまり込んでいるというか、そういう理解でよろしいのですか。

○鳥井課長 今、教育委員会内部に学校部門と児童福祉部門があるということについての御質問なのですけれども、経緯を簡単に申し上げますと、もともと本区でも児童福祉部門は、区長部局にあったのです。

ただ、御案内のとおり、少子化が進んで、それに伴って子育て支援ニーズというのが、いろいろ複雑多様化してきているという中であって、区長部局にあった児童青少年関係の部門で実施する事業と、教育委員会で実施する事業というのは、結構似通った事業が出てくるようになってきたという背景がございまして。

そうしますと、類似事業ということにもなってきますし、区民の方にとっても、どこの窓口に行けばいいのでしょうかということ、区民にとってもわかりにくいということがございました。

また、効率的に行政運営をするという観点からも問題があるということで、庁内検討会で、その点を検

討しまして、考え方としては、乳幼児期から青少年期までに、子供に対する切れ目のない成長支援を行うと。そして、効率的、効果的に事業展開できるように組織を変えようということがございまして、児童福祉青少年部門を教育委員会の中に移したという経緯があります。

これは、平成 24 年に実施していますので、それ以降は、教育委員会の中で、学校と児童福祉青少年部門を一体的に運用しているという状況でございます。

○大田議長 一体型について、政府は平成 31 年度末までに 1 万か所という目標を掲げているのですが、まだ、4,500 か所でとどまっています。先ほどおっしゃった予算のこと以外に何か整備上のネックはありますでしょうか。

○太田課長 本区で、ねりっこを進めるに当たっての条件として 3 つございます。

1 つが、まず、学童クラブの校内化を図って委託をするということ。

2 つ目が、学校のスペースを確保すること。

先ほど鳥井から御説明があったように、ねりっこクラブの実施に当たっては、学童クラブの定員を拡大し、ねりっこ化をしていますので、その関係でスペースを確保するということです。

3 つ目は、学校応援団の理解を得ることです。学校応援団は、ひろば事業というものがあって、これは、本区の特徴になります。地域の皆さんの御協力を頂いて、お子さんたちの見守りをやっていただいているという事業がございます。

そういった地域の特性を生かしていきたいというところが、本区の思いとしてございますので、そういった方々の御協力を引き続き、頂くというところで、きちんとお話をし、御理解を頂き、そして、ひろば事業を担っている学校応援団に委託事業という形で、雇用の傘下に入ることになるのですけれども、引き続き、地域の特色を生かした御協力を頂くというところも含めて、ねりっこ化を図っています。

○安念座長 要するに、簡単ではないということですね。だって、まだ半分もいっていないのだから。

政府は、学校施設の利用を徹底するとか、今後、新しくつくるものは全て学校内だとか言っているのではないですか、けれども、具体的にどうするのというのは、私が見たところでは余り書いていなくて、頑張れやと、そういう書き方になっている。今の練馬区さんの現場でのお取り組みを聞くと、それは、なかなか簡単なことではない。まず、部局の組みかえから始まって、要するに、すごく力が入っているわけですね。そこからやらなければならないのだなという感想なのではけれども、そうですね。

○鳥井課長 御指摘のとおり、かなり苦労しながら進めているということにはございますけれども、先ほど来話に出ている、ねりっこクラブも制度をつくったのが平成 27 年で、平成 28 年度から始まっているわけなのです。

それで、現在、13 校で実施して、今後も 1 年当たり 5 つか 6 つのペースで拡大していこうと考えてございます。

いろいろ課題はあるのですけれども、学校にも御理解を頂いて、また、今度発出された「新・放課後子ども総合プラン」等についても、うちは学校の部局と児童福祉が一体的に運営されていますから、いろんな場を使って、学校の校長先生等にも、その状況だとか、区の進める方向について、しっかり御説明をさせていただいて御理解を得て、進めていくという形で、今、取り組んでいるというところでございます。

○安念座長 非常に素晴らしいお取り組みだと思っただけけれども、他区で御区のままねをしているところはありますか。

○鳥井課長 知っている範囲では、江東区さんは、本区と同じような、ひろばと一体的に運営しているという取り組みをされていらっしゃいます。

○安念座長 たしか、部局までの改編まではしていないでしょう。

○鳥井課長 北区さんですか、教育委員会の中に児童福祉と学校部門があるという区は若干あると聞

いてございます。

○安念座長 いかがですか。

池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 大きく2つなのですけれども、まず、ねりっこクラブの、先ほど委託ということなのですけれども、運営責任者とか、具体的にどなたが、先ほど学校応援団の方を雇用するというお話でしたけれども、責任者とか、法人の形態とか、そのあたりを、ちょっと聞き落としたかもしれないのですけれども。

あと、横の図にありました運営協議会というものと、ねりっこクラブとの関係なども、もう少しお伺いしたいと思います。

もう一つ、先ほど、民間に補助を出すのは、非常に素晴らしいなと思って伺っていたのですけれども、これについては、民間で基準を満たしているところに補助ということですが、それ以外にもビジネスというか、完全な民間、補助を受けていない学童というの、それなりに存在するというイメージでよろしいのかということと、委託する、放課後児童等の広場というものについては、聞き落としていたら申し訳ないのですけれども、もともとあったところに補助を出したのか、補助制度をやって、では、つくりますとか、あるいはお願いしますとしてつくっていただいたのか、そのあたりの経緯をお伺いできればと思います。

○太田課長 まず、ねりっこクラブから御説明いたします。

パンフレットの絵柄を見ながら御説明をさせていただければと思います。

まず、ねりっこクラブなのですが、こちらは、ねりっこ学童クラブと、ねりっこひろば事業ともに、1つの委託事業者をお願いをするという形になります。

よって、運営責任者というのは、委託事業者という形になりまして、その運営責任者のもとに学童クラブと、ひろばスタッフがつくという委託内容になります。

運営協議会というのは、例えば、ねりっこクラブの委託事業者を含め、地域の方々の御協力も頂いて、子供の見守り、保育といったものをしていきますので、そういった関係者一同集まって、例えば、地域と一緒にやる行事はどうなのかとか、今、ねりっこクラブの運営状況というのは、どういうものなのかといったところを学校にも入っていただいて意見交換をして、ねりっこクラブの向上につながっていく、子供のための居場所をつくっていくというところで、年2回開いている協議会になります。

現在との違いにつきましては、ひろばというのは、現在は、地域の方が主体となりボランティアとして、お子さんの見守りをやっているという事業になります。

ねりっこ化に伴いまして、学童クラブとともに、ひろば事業も委託事業者に、要は委託をするということがございますので、ねりっこひろば事業を、ねりっこ化に伴って、学童クラブとともに委託事業にして、1つのパックとして委託事業者をお願いをするということになります。ひろば事業を担っている地域の中には御高齢の方もいらっしゃいます。

例えば、10年来ずっと地域のために、子供のために応援団として、子供のために見守りをしてきた方の中には、結構、高齢の方が多いのですけれども、そういった方々に、このねりっこ化に伴って委託事業化を図るので、委託事業者の雇用傘下に入らせていただいて、引き続きスタッフとして働きませんかというような仕組みになっているのです。

○池本専門委員 委託事業者というのは、NPOとか、株式会社とか、あと、自治体によっては、複数のクラブを1つの事業者をお願いをするというのも結構多いのですけれども、それは、ばらばらなのか、まとまっているかといったあたりも。

○鳥井課長 委託についてのやり方のお話だと思うのですけれども、本区においては、複数の学童クラ

ブ施設をセットで委託に出すというのは、現在はやっておりません。一つ一つの学童クラブについて、1年間に5つか6つ程度の学童クラブは委託するのですが、個別にやっているという状況でございます。

○池本専門委員 法人形態は。

○鳥井課長 法人形態は、株式会社もございますし、社会福祉法人もありますし、NPO法人もあります。一応、法人であるということを必要条件にはしてございますけれども、法人形態は、基本的には問わないということでやってございます。

○森下座長代理 非常にすばらしい取り組みだと思っておりますけれども、一方で、まだまだ、今年も6校ですかね、まだ、全部のところ、ねりっこグラフが開けていないという状況だと思っておりますけれども、その理由として、要望2のところ、受託運営の意欲がありながら断念する理由として、児童支援員の確保に苦慮しているというのが理由で出ているのと、こういった人の問題と場所の確保、どちらが原因となって、なかなか全部の学校に広がっていかないのか、その辺はどうなのですかね。

○鳥井課長 今までは、どちらかといえば、場所の方だなと思います。

ただ、先ほど申し上げましたとおり、本区でも、学童クラブが90あって、今、半分委託ですけれども、これからも進めていくと。

それで、ほかの自治体においても、やはり、委託化を進めているところは多いと認識してございますので、そういった中では、放課後児童支援員に対するニーズというのは、今後、非常に高まっていくだろうと思いますので、やはり、今も出始めていますけれども、今後は、特に人材確保ということは、課題になってくるのかなと思っております。

○森下座長代理 率直に言うと、場合によっては取り合いみたいなことも起きているのですか。

○鳥井課長 そういうこともあり得ると思います。

○島田専門委員 今のことに関連して2点なのですが、1つは、地域の方が大分参加をされているというのは、先ほど、高齢者の方も多いと伺ったのですが、どういうプロフィールの方が、継続的にご参加いただけるのかということが1点。

もう一つは、支援をするマンパワーのところは、一体どういう資格で、キャリアとしてどういう展望を持って、そういう方がそういうところに参加していくというようなことをお考えなのかというところで。

2点をお伺いしたいのです。

それは、地域によって、そういう地域の見守り機能とかがどのレベルにあれば、事業が進んでいくのかということにも大変かわってくるのではないかと思います、伺えればと思いましたが。

○鳥井課長 先ほど御説明した学校応援団の皆さんの、ひろば事業を担当していただいている応援団の皆さんのプロフィールということでございますけれども、これは、町会の役員の方ですとか、学校のPTAの方ですとか、あと、児童青少年委員の方ですとか、要件があるわけではないのですが、その学校をとりまく地域で、前々から活動していただいていた方に、1つの学校応援団という団体を構成して活動を担っていただいているという形でございます。

それで、キャリアの展望ということなのですが、人によって違うとは思いますが、基本的には、やはり、地域の子供たちを、地域にいる自分たちが見守っていきたくて、非常に地域におけるボランティア精神。

○島田専門委員 済みません、2番目の方は、学童クラブの職員というのですか、若い方を想定されているのかと思ったのですが、そうではないのですか。事業の研修にして、それが有資格者になれるようにというような御提案もあったので。

○鳥井課長 それは、要望2のところだと思いますけれども、これは、研修とか、そういうものについては、要するに大学だとか専門学校等の中で、学ぶ上で放課後児童支援員というのも明確に1つの職業として、資格として位置づけていただければと思っております。

○島田専門委員 それで伺ったのですが、それが、そういう形で仮にお仕事につかれたときに、それがキャリアとして、どういう展望を持たれるのか、例えば、保育士さんとか、そういうレベルのことが想定できるのかどうか、雇用の条件も含めてなのですか。

○鳥井課長 非常に難しい御質問かと思うのですが、私ども、この学童クラブに携わっている者としては、1つの、これからの保育士と並ぶような職業として、今後も成り立っていく職業と思っております。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○森下座長代理 今に関連してなのだと思いますけれども、頂いた資料のこども家庭部子育て支援課の、ひろばのものを見させてもらっているのですが、これを見ていると、それぞれの児童のひろばというのが、ほぼ別の運営者の方がやられている。保育とかであれば、割と大手さんがあって、かなり一括して受けているケースがあると思うのですが、どうも見ていると、大きい業者さんではなくて、非常に個々のところが多いのではないかと見受けるのですが、これは、何か理由があるのですか。

○鳥井課長 民間学童保育、区が補助を交付している民間学童保育のシステムそのものが、23区の中でも珍しい部類の事業になっていると思います。そういった意味で、学童クラブの委託などのように広まっているものについては、大手の会社さんは結構参入してくると思うのですが、本区では、委託とともに民間学童保育事業にも力を入れて取り組んでいますけれども、23区全体で見ると、それほど力を入れている自治体はないようなので、やはり、大手が入ってくるというのは、これからなのかなと思っています。

具体的には、資料の2ページ目なのだと思いますけれども、例えば、一番左の方にある「明光学童クラブ石神井公園」という民間学童保育があると思いますけれども、これは、塾の明光義塾という大手の塾を運営しているところでございます。

これは、今年の4月から始まった民間学童保育なのだと思いますけれども、そのような形で徐々に大手さんも手を挙げてきていただいているという状況でございます。

○池本専門委員 今の民間学童保育は、これは、場所とかも全部事業者が探してくるというイメージでよろしいのでしょうか。

○鳥井課長 場所の確保なのだと思いますけれども、やはり、私どもとしては、今、待機児童が生じているという状況がありますので、待機児童の多い地域に開設していただきたいのです。

ですので、事業者さんが開設しようとするときには、当課の事務方と、そのところを調整して、それで、こちら辺の地域は待機が多いので、こちら辺で開設していただけないでしょうかという調整の中で決まっていっているというのが現状でございます。

それで、事業者さんも経営ということも当然ありますから、そこは、区との話合いで落としどころを見つけて場所を選んでいるという状況でございます。

○池本専門委員 そうすると、先ほどちょっとお答えいただけていないと思うのですが、ここにあるのは、新しくつくったということで、あるものに補助を出したということではないということでしょうか。

○鳥井課長 こちらに載っている民間学童保育については、区で公募して、手を挙げていただいている。既存であるものではありません。基本的には新しく設置をしていただくという形ですし、近年開設している学童も、全て新しく設置していただいているというものでございます。

○安念座長 よろしいですか、それに関連してです。既存の民間の自然発生的なものであって、しかし、

法律が定める放課後学童健全育成事業の基準に合致しているものもあり得ることですね。そういうものについては、補助金とか助成金とかを、ねりっことは別の枠組みであっても出すという、そういうポリシーでいらっしゃるのですか。

○鳥井課長 はい。先ほどの資料にもありましたけれども、待機児童対策ということでは、民間学童保育と、ねりっこは車の両輪だと考えていますので、ねりっこクラブは進めつつ、民間学童保育も力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。

○池本専門委員 もう一つの、結構なボリュームが、区立学童クラブとなっているのですが、これは、現状どういう状況なのでしょう。少し数も減ってきているような感じなのですか。

○鳥井課長 区立学童クラブは、練馬区として区の職員を基本的に配置しているものと、区立なのだけけれども、民間の事業者に運営をお願いしている委託のもの2つがあるということがございます。

これらについては、当然のことながら、放課後児童健全育成事業、親御さんが就労している方を受け入れておまして、先ほどの民間の学童についても、その枠組みでやられているという形になっております。

○池本専門委員 そうすると、区立の学童クラブというのは、今、学校外にあると。

○鳥井課長 区立の学童クラブは、表記の仕方として、今、区立の学童クラブというのがありまして、ねりっこクラブに区立の学童クラブを転換しているのです。

転換をしていきますと、区立の学童クラブという表記から、ねりっこ学童クラブという位置づけに変わるわけなのです。

ですから、ねりっこ学童も当然、区立の学童クラブではあるのですけれども、表現の仕方として、ねりっこになる前の区立学童クラブ、ねりっこになった後の、ねりっこ学童クラブということなのです。どちらも区立の学童クラブです。

○安念座長 法的な位置づけですが、ねりっこになる前の学童は、法的には、放課後児童クラブであり、かつ、それだけであったが、放課後子供教室と合体して、ねりっこクラブになったと、法的ステータスとしては、そういうふうに理解をすればよろしいですかね。

○鳥井課長 そうです。

○池本専門委員 それは、学校外にあったものを学校内にもってきたということでしょうか。

○鳥井課長 それで、先ほども御説明をさせていただいたように、ねりっこクラブにするためには、学校内に学童クラブを設置している必要があるのですが、今、学校の中に学童クラブがない小学校が20校ほどあります。校外の学童クラブを校内へ移設しているのですけれども、それを将来的には、全部学校の中に学童クラブを入れて、それで、ねりっこクラブにするという形になっています。今、そのための様々な取り組みをやらせていただいている。

○池本専門委員 入れると、それは区立になるのですか。

○鳥井課長 もちろん、変わらず区立です。

○池本専門委員 運営責任者で、ねりっこ学童とひろばを委託するというお話で、委託した誰か。

○鳥井課長 学校の中に、まず、通常の区立の学童クラブとひろばがありますね。それで、ねりっこになると、その区立の学童クラブとひろば事業を1つの事業者へ委託するようになるのです。運営を1つの事業者へ委託するようになります。

○大田議長 公設民営ですね。

○安念座長 公設民営です。だから、区立ではあるわけだ。しかし、そのオペレーションは民間事業者がやっている。民間事業者の中から運営責任者もちゃんと任命してねと、こういうやり方だというふうに理解しました。

○鳥井課長　そうです。

○安念座長　最後にすごく下品な質問なのですが、練馬区さんとしては、大分持ち出しがおりなのでしょうか、そうではないのですか。

○鳥井課長　学童クラブの運営ということですか。

○安念座長　はい。

○鳥井課長　それは、一定程度補助金もありますし、委託になることによって新たに加えられる補助金もあって、そういうものの活用は当然させていただいていますけれども、当然のことながら、区が持ち出しているという部分も、それなりの金額があります。

○安念座長　当たり前のことなのだけれども、この前、支援員の給料もほとんど最低賃金に近いぐらいの時給しか措置しない、しかも、子供さんがいる時間だけ働いているわけではなくて、前の準備とか、後の片づけとかがあるわけなのですが、そんなものはろくに配慮しないような実態が結構あるのだという話を伺いました。やはり、それなりに金を使わなければ、何だってそうですけれども、練馬区さんの場合は、相当そういう金の面でも力をいっしょのらるのらるうなと思っただけです。

どうぞ、何かコメントがあれば。

○鳥井課長　それは、今、御指摘を頂いたとおり、保育の対策も力を入れるとともに、学童クラブの待機児童対策、これまでも力を入れましたけれども、これからもやっていくということです。

○太田課長　今の話にも重複するのですが、非常に厳しいという状況には、まず、変わらないというところなのですが、今、保育の質という面でも保育所の保育と同じように学童保育の点でも、保護者の方から、しっかりやってほしいとの思いを頂いています。お金は非常に厳しいというところではありますが、質もきちんと担保してやっていかなければいけないと考えています。

○池本専門委員　質に関して、評価とか、チェックとか、そういった仕組みは何かございますでしょうか。

○鳥井課長　学童クラブの評価というのは、お子さんを預かっている施設ですので、非常に厳しくやらせていただいております。

具体的には、利用者アンケートを毎年、施設ごとにとっております。ただ、アンケートをとるだけではなくて、ふだんも区の私どもの課に児童の専門職員がいて、各施設を巡回しているのです。

それで、特に委託している学童クラブについては、きめ細かく状況を把握して、何かあれば指導して、運営事業者とも連絡を密にとってという形で保育の質を確保するよう取り組んでおります。

そのおかげといいますか、ふだんの取り組みがあればこそだと思っておりますけれども、アンケートによる満足度でも、利用者の90%程度の方が満足という形で評価を頂いているというところです。

○安念座長　どうもありがとうございました。

時間を延長して、大分、我々も熱が入ってしまったものですから、大変失礼いたしました。本当にありがとうございました。

それでは、本日の放課後児童クラブに関するヒアリングについては、ここまでとさせていただきます。

本日のヒアリングでいろいろ教えていただきましたが、学校施設にも余裕がない中、日々の教育活動に影響の少ない諸室等への設置など、あるいは専用室の確保など、放課後児童クラブ、ねりっこグラフのことですが、それを確保されているという実情あるいはその御努力を伺ったわけです。

当ワーキングとしては、ハコと人の確保というのが重要だという、当たり前の認識に立っていますけれども、小学校の余裕教室のさらなる発掘と、放課後児童クラブへの転用というのは重要な課題だと考えております。

これは、練馬区さんは御立派ですねと、それは御立派なのだけれども、これを全国に展開していかなければ



ればなりませんので、とりあえず、小学校区ごとに一体型をやろうと言っているわけですから、まずは、余裕教室と待機児童がどれだけいるのかというのをはっきりさせる、見える化するということも、初手の打ち手として検討しなければならないということを考えております。

本日のヒアリングの結果を踏まえまして、今後、更に検討を深めていただきたいと存じておりますので、練馬区さんにおかれましては、今後とも末永く御指導賜りたいと存じます。

本当にきょうは、ありがとうございました。

(練馬区 退室)

(株式会社リクルートジョブズ 入室)

○安念座長 それでは、次の議題です。

「ジョブ型正社員に関するヒアリング」について、本日は、企業の採用活動、人材マネジメント施策、個人の就業意識と行動等に関する調査、研究、発信を行っておられます、株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンターさんにお越しを頂いております。

ジョブ型正社員の雇用ルールの確立について、日々事業者のお立場から感じておられる課題等について、幅広く御意見を伺いたいと存じます。

どうぞ、おかけください。

○宇佐川センター長 リクルートジョブズの宇佐川と申します。よろしく申し上げます。

○安念座長 どうぞ、よろしくお願ひいたします。

それでは、早速でございますが、御説明を頂きたいと存じます。

○宇佐川センター長 本日は、このような機会を頂き、ありがとうございます。

私の立場を簡単にお伝えさせていただいた上で、説明に入らせていただきたいと思います。

私は、リクルートグループに入社をし、かれこれ24、25年ぐらい、ずっと求人畑をやっております。

求人メディアからあっせんといったようなところをメインでやっております、新卒から、それこそアルバイト、パート、最近は特にタウンワークという商品を通して、地域で働きたいという人たちを地域の中小企業さんとマッチングをすることに注力しています。

また、本日の関心事の1つでもあろうかと思われませんが、20代後半から30代ぐらいの正社員経験が少ない方々を、経験とかスキルとかスペックではなく、人柄採用というか、その人がやりたいとか、チャレンジしたいという意欲を軸に、未経験でも育てたいと思っている中小企業、特に地方の中小企業さんとマッチングする求人サイトの運営等もやっております。

もう一つ、求人メディアや派遣、紹介、請負の5団体横断の人材サービス産業協議会の事務局もやっております。そちらでもここ数年議論しております、正規、非正規という二元論ではなく、時間や職種の限定、そういう働き方の選択肢を組み合わせた働き方のバリエーションをつくり普及することで、正規なのか、非正規なのかという、ちょっと差別的な扱いを薄めていくということができないかを、業界としても研究し、発信をしている最中です。

本日は、その取り組みで見えてきた課題、兆しを報告させていただきます。

資料をめくっていただきまして、2はお知り置きのことですので割愛させていただいて、3ページ目で、まずは現状を。日常的に求人者と求職者に接点を持っておりますので、その中で、何が今、ジョブ型をめぐる起きているのかをお伝えしたいと思います。

まず、ジョブ型正社員への転換のシーン、ニーズはどこにあるかを記載しています。

個人の「無限定の正社員から転換するケース」について、基本的には、地域、時間、職種の軸に加え、本人の志向性と諸条件、諸事情、本人の志向性以外の掛け合わせでニーズが生まれています。

例えば、地域は、地元で働きたいという本人の志向性、地元に貢献したいという非常に強い要望のものもあれば、友達がそこにいるからとか、少子化の影響もあり、行く行く介護で親の面倒を見なければいけないので、そろそろ地元で就職したいといった形で地域限定を希望される方がおられます。

次に、地域限定と時間限定を共に要望されるケースは、家庭の御事情も多く、育児はもちろん、昨今は介護の問題が出始めています。弊社でも同様に介護の懸念が発生しておりますが、そういったことを受けて制度を変えられる企業も出始めています。

3つ目、職種に関しては、入社時から、この職種だけやりたいという方がおられます。特にエンジニア系、クリエイティブ系の方々は、志向性がはっきりしており、最初から職種限定を好まれます。

限定する理由の中には、ほかのことをやりたくない場合もあります。その仕事は好きで積極的にやりたいのだけれど、人を管理、指導するというのは何となく、うまくやる自信がない。だったら、専念できるコースがあればと希望されるケースです。

あと、苦手への不安もあるようです。総合職の方が子育てを機会に、あえて職種限定を望まれることがあります。そのケースは、子育てが初めてだと、何が起きかわからない、そんな中で、判断を伴う立場は難しいのではないかと、重要な仕事の判断を求められ間違うのではないかとといった不安もあるようです。経験したことがありませんから、当然のことかもしれません。

理由は、ポジティブなものもネガティブなものも混在はしていますが、いろいろな形で限定を志向される方がおられます。

一方、非正規から無限定正社員への志向性では、単純に無期になりたいというシンプルなもの、契約期間があることによる不安、無期化自体が目的。

もう一つは、正社員のラベルが欲しいというニーズも結構あります。昔から言われていますが、結婚の前云々、お金が借りにくいといった話です。

3つ目は、処遇を上げたいというポジティブな理由。昨日も、ある製造業の従業員の方と話をしたのですが、その方は、もともと地域で働きたくて地域限定ができる契約社員で工場に入られたのですが、働いているうちに、指示を受けて働くよりも、指示をする側の立場の方がもっと面白い仕事ができるのではないかと、職域をもう少し広げたいと、多少地域のエリアは広がってもいいが職域が広がる上り方はないかと工場の上司に相談し、転換された方がおられました。

いろいろな組合せがあると思っておりますが、本人志向だけではなく、それ以外の周囲の影響を受けていることも多いのが転換シーンです。

多様化のメリットのところを簡単に、個人向けと企業でまとめております。

個人に関しては、ライフイベントに影響するものが多いので、ライフイベントの変化への対応、あと、本人の志向性の変化、もっと深い仕事をしたいとか、御本人が得意なことに集中したいといったようなことに対して柔軟な対応がとれるため多様化のメリットがすごく大きいと思います。

また、企業に関してですが、まず前提となるのが現在、企業にとっての最大メリットは、人材確保に有効な施策です。従来やったことがない人事施策は、導入がなかなか難しいのですが、人が採用できますよ、離職防止につながりますよというお話をさせていただくと、多少間口が広がるという傾向がございます。

実際に間口を広げて人材確保や定着育成をスムーズになった事例が、兆しではありませうが出てきております。

例えば、つい最近では、飲食店にアルバイトで入られたママさんが、子育てがある程度落ち着いてきたということと、アルバイトで入っているときに、お店の方々から教えるのが上手ですねと褒められて自信が付き、更に向いてるので店長代理をやりませんかというお勧めがあり、現在はエリア限定正社員に

かわっています。

こういったクッションになる施策、選択肢が多様化するといいなと思っております。

ただし、下側の JILPT さんが出されている資料ですが、多様な正社員の導入状況としては未導入の企業が多いのも事実でございますし、企業として導入していても、1社が1人しか雇っていなくても1というカウントのため、個人側でどのぐらいの方が働いているかを別途違う調査をしております。後ほど御報告をさせていただきたいと思えます。

次のページになります。

ジョブ型正社員の定義に関して。我々、先ほどの人材サービス産業協議会で、一昨年度から活動を開始した際に、どうも正社員とか契約社員、アルバイト・パートという呼び方と、実際の労働契約の内容が違うという懸念があり調べました。

そうしたときに、横軸がいわゆる正社員、ジョブ型、契約社員、アルバイト・パートとなっているのですが、条件の設定がA、B、C、D、契約期間があるか、ないか。職種、勤務地、時間の制約があるか、ないかということで整理をしました。ここで見ていただきたいのは、契約社員とアルバイト・パートのところなのですが、契約期間、特にアルバイト・パートにおいては契約期間が、アルバイト・パートはないケースが約半数です。さらに、B、C、Dさえ定めがない、いわゆる無限定正社員とほぼ同じ、単に呼称だけアルバイトとついている実態が存在します。

そうしたときに、いわゆる実態をあらわさない呼称だけで考えると、実は正社員だから安定、アルバイト・パートだから不安定というふうに一義的に考えると見誤ってしまうことが、実感値プラス調査結果としてもございます。今後は、呼称に引っ張られるのではなく、まず、働く条件を明確にして、企業と御本人がちゃんと合意をしてすり合わせをする。その軸は、恐らくここの4つのA、B、C、Dから始めるのがいいのではないかということで、活動している次第です。

この活動の発端の一つは、正規、非正規という二元的な区分けが‘非正規‘という、まさに少し人権を無視するような言葉であり、なくしたかったのです。

では、何かいい表現ができないかということ、この4つの分類からいろいろ考えたのですが、実は、いまだに適切な呼称は見つけられていないです。

なぜかという、使い方を誤り、変なイメージをつけると、今度は非正規イコール〇〇となり、正社員と比較して二流の正社員という扱いを受けかねないのは問題だと思っており、絶賛、いいネーミング募集中です。

安易な名称づけは差別を固定化させかねないですし、違うなら待遇を上げなくてもいいという間違っただ判断につながりかねないということで、解決策を提示できず恐縮なのですが、我々としては、ネーミングよりも、まずは、働き方のバリエーションを明確にし、それを労働契約として双方できちんと確認をすることから始めることとしました。4つのフラグを、例えば、求人サイトであれば、仕事を選ぶときに、ポチポチと選択をする。勤務地を限定したい、職種を限定したいと選択すると、それで絞り込みができる検索キーをつくってみるとか、職種限定の仕事特集とかを企画し、この仕事で活躍したい人は見てくださいといった工夫をしている最中です。

次のページが、参考までに記載しておりますが、今、申し上げた呼称と雇用条件のギャップのことです。

こちらは、ごらんになっていただければよいかと思うのですが、正社員でピンク色のところが限定がかかっている部分、正社員でも期間の定めがあると答えられる方や、勤務地限定、時間限定という方々が3割程度おられます。

逆に契約社員なのに期間の定めがない、職種が変わることがあるといった方もおられ、ぱっと見てい

ただいてわかるとおり、ピンクと青が混在している現象がおきています。先ほど申し上げたとおり、呼称が働き方を必ずしも明示していないことを示しています。

これは働き手に対しての調査なのですが、働いている方自身も自分の条件を認識していないのだな、わかっていないのだなということが1つ大きなポイントだと思っています。

そのため、今回のジョブ型正社員、便宜上ジョブ型と呼ばさせていただきますが、新しい働き方を広めるには、企業側の啓発はもとより、個人それぞれも自分の労働契約に責任を持ってきちんと向き合う、理解することをセットで進める必要があると痛感しています。

次のページに、労働条件の明示と変更における問題点として、現状をまとめております。

我々としては、法改正、ガイドライン云々の前に、今ある法律、きちんと労働条件を明示して、双方が合意することを、まず、徹底してほしいというのが本音です。

本当に残念なのですが、初めて求人メディアを利用される企業さんを訪問すると、就業規則がないとか、雇用契約書がないという会社さんが、それなりにおられます。

そのために、我々は、初回掲載パッケージというのを持っており、応募受付シートや、雇用契約書のひな形、厚労省さんがつくられているもの等を手元に準備しておき、今回、採用したい人たちは、どんなパターンか聞いて、これだといいいのではないですかと、その場で契約書をつくってもらい必ず応募者に見せてくださいといったことをやっている。かなり地味ですが、そこまで御支援が必要な企業さんもあるというのが現実でございます。

やはり中小中堅企業さんが多いのですが、実は大企業でも同様のケースがあります。本部が関与している場合はいいのですが、かなり拠点採用とか店長さん裁量になっていきますので、就業規則は会社としては持っていますが、店長さんが見たことがないというケースがかなりあるのです。

さらに、採用面接をする方々が、そこで雇う人に対して就業規則や契約書を見せて、説明ができるということがすごく大事だと思っています。

そういったことを簡単にまとめさせていただいているのですが、現在、採用を行うというシーンでは、まず、求人条件を設定して、実際に求人の募集をかけ、面接選考過程の中で、業務内容であったり、大まかな労働条件をすり合わせます。

この時点では、まだ、1対1の契約内容をすり合わせているというよりも、今回、募集している仕事は、こういう仕事で、あなたはどんなことができるのですかという大枠のすり合わせになりますので、あくまでも個別契約ではないです。

この個別契約に実際に入るのが、選考の後半、内定直前のタイミングで、あなたはここの勤務地で、この仕事内容を何時から何時までやるのですよとすり合わせていきます。ここを徹底していないと、思っていたのと違うと早期離職になってしまうこともあります。

我々の取り組みとしては、まず就業規則や雇用契約書がないところに関しては導入サポートをすること。あわせて、まさに空前の人手不足なので選ばれる企業になってください、離職させないよう、入社前、内定段階できちんと仕事内容、条件を説明し、話が違わないようにしてくださいと伝えて、労働条件の明示と、できれば口頭で説明してくださいとお願いをしています。

とりあえず、契約書はつくった、渡したからと言わることもあるのですが、渡されただけだと、人によっては理解不足で、入社後、あれっということも起きる可能性があります。できるだけ労働条件を明示し、口頭説明をしていただけるよう啓発をしているケースもあります。

入社後に関しましても、1つ懸念というか、今後、もし、ジョブ型が進んできたときには、ポイントになってくるだろうと思っていることを記載しています。無限定正社員と契約社員と分けておりますが、契約社員というのは、一定の契約の定めがある方々全般のことです。

入社後の契約の見直し、処遇の見直しに関して、無限定正社員の問題点は、なかなか定期的に仕事内容を双方ですり合わせる機会がないことです。そのため、突然、どこどこ行ってねと言われて、あたふたするケースもでてきています。

むしろ、契約社員のように契約の定めがある場合は、契約の期間更新のときに面談が設定されていたり、意欲的な企業は、そのタイミングで仕事内容を確認しつつ、その方のライフイベントの変化も確認をして調整をすることをやっておられます。

ただ、会社によっては更新時の再確認が形骸化しているケースもあります。何となく自動更新的になっていて、せっかくの機会が生かされないとケースもまだまだあるというのが現状でございます。

次のページに、今、申し上げたことの補足データを添付いたしております。

企業の就業規則の策定状態と個人の認識はどうかというものです。左上の、これは JILPT さんの調査ですが、就業規則を全体では 97% ぐらい、ほぼ全ての企業が策定しているとおっしゃっています。

個人側に締結されているか聞いた人材サービス産業協議会の個人向け調査では、右側の少し赤色の方のグラフを見ていただきたいのですが「締結率」と書いてあるところです。

この「締結率」が無期・無限定の方でも雇用契約書を締結していますかと聞くと 72% の人しか契約をしていると答えません。実際にはもっと多くの方がしているのかもしれませんが、少なくとも認識されていませんことは重要性がわかっていない可能性があるという意味で扱っていただければと思います。

むしろ、有期契約の方 91% が意識されているということは彼らの方が自分の仕事内容について意識が高いとも言えるかもしれません。

少し気になっているのは、こういう契約が重要だと思いますかと聞くと、右側のピンク色とオレンジ色っぽいところが重要だと答えていらっしゃる方々の割合ですが、締結率よりは重要と認識されている方々が約 5% ぐらい、全ての属性で高いのです。つまり大事だと思っているが、締結してもらえていない方もおられる。また、逆からみると 2 割強の方々が、自分の労働契約にさほど関心を持っていない。企業側だけ契約をちゃんとやりましょうよと言うのと同時に、働き手にも自分の仕事内容・条件は、自らが選択するというのをわかってもらうことが非常に大事なのではないかと、こういった意識啓発もセットでやりたいと思ったのが右側でございます。

左下は、就業規則はあり、多様な正社員（ジョブ型）を導入していても、書面で明示しているのは全体の 36%、書面の明示がないケースも約 10% 弱ある。ということを考えますと、そもそも就業規則や雇用契約を実態に併せて明文化して、双方が確認を徹底することから、第一歩を踏み出すべきではないかという思いを強くしたところでございます。

このあたり細かいところ、次の 8 ページ目のところに JILPT さんが調査されたものをまとめて記載させていただいておりますので、御参照いただければと思います。

更にめくっていただきまして、9 ページになります。

既に申し上げた内容と重複するところがありますが、例えば、今後、どういったことを進めると良いかを僭越ながらまとめました。

やはり、労働条件の明示と変更は、入社時については、必須条件を設定、契約内容を明示して、できれば口頭でも説明をして、具体的に納得するまで話し合うことが 1 つ目。

2 つ目の入社後は、無期と有期に関係なく、限定している範囲を定期的に見直す、確認する機会を推奨するのはどうかと考えております。

無期契約の場合、ほぼ異動が決まった段階で家族の状況等を聞き、転居は困ると言われて人事異動を見直すこともあると人事の方から聞くケースもあります。今後、特に介護離職のことを考えますと定期的に企業が働き手にライフイベントの変化や、環境変化があるか、併せて今後どのようなキャリア、学び

や、仕事の広げ方などの志向性なのかを確認し合う場が設定できれば、突然の異動であたふたしなくて済むし、働き手のキャリアアップにもつながっていくのではなかろうかと思っております。

その際に、勤務地とか職種とか、そういった契約内容について不都合がないか。数年後の希望なども聞きつつ、会社の方針、方向性も伝えるなど相互の意見交換ができるといいのではなかろうかと思っております。

次のページ、新たな選択肢を、どう普及させるかのポイントですが、これは企業が、導入するとメリットがあると感じるか、感じないかだと思います。

10 ページにまとめておりますが、企業が導入しない理由は、JILPT さんの調査結果でも、我々が直接企業と話をしている、いろんな制度を入れると労務管理が煩雑で複雑になる、不公平だから嫌だといった話が出てきます。

ただし、導入した企業と話をする、思っていたより楽だったねということもありますし、多少は煩雑になったけれど人が採れたから良かったというコメントも出てきています。

やはり、今、企業側がメリットと感じることは、本当に人が採れないため「人が確保できる」「優秀な人に逃げられない」の2つが大きい。ここに働き方の選択肢の多様化は有効であるということたくさん見てもらい、実感してもらおうかにかかっていると思います。

つけ加えると、わかりやすいことも非常に大事で、単に、働き方の多様性を増やしましょうだけではちょっとわかりにくい。わかりにくいと、面倒くさいということになって、すごく困っているわけではないから、今のままで、もう少し待ってみようとなりがちになります。できるだけわかりやすく伝えていく、ステップ1、2、3で導入ができますくらいのシンプルな構造化をすることが非常に大事なのではないかと思います。

ジョブ型正社員の一律の類型化が、非常に難しいです。

例えば、職種、スタッフか現場職と主に2つで分かれていると、スタッフ系もIT、経理、人事だけでも3つぐらいに分かれる企業があります。それを一義的に類型化するのは難しい。無理にやると混乱します。

地域は、我々も喧々諤々やりました。転居を伴わない範囲だったらいいのか、県内だったら、ブロックだったら。結果、現状では転居を伴う仕事と伴わない仕事という範囲ぐらいで緩やかに運用しております。

あと、時間に関しても、残業なしでも時間限定と認識される企業もありました。まずは現行法をきちんと認識してもらい、双方が条件を個別にちゃんと確認するところを徹底した方が現実的ですし、ミスマッチが減っていいのではないかと思います。

次の11ページ等に雇用条件の受容度を記載しています。これは、企業側にこの取り組みを進めるための材料として活用しているものです。

個人側に聞いた調査で、例えば、無限定の男性に、譲歩できない雇用条件は何ですかと聞いたときに、無期雇用であることが譲歩できないと答えている人は51%で、職種変更が嫌は16%、転勤が嫌が27%。こういった形で見ただけで職務や地域を選択できる働き方の導入を促しています。

主婦パートは、無期雇用かはほとんど関心がないのですが、転勤がないことが73%。職種の方が、無期雇用かよりも重要です。やはり、嫌な仕事はしたくない。苦手なものを新しく覚えなさいと言われることに不安を感じる方もおられます。自分の得意を生かして職場にうまく認めてもらい、職種が変わらないことを希望する方も多いです。

まとめますと、12ページ、まずは認知をあげる。働き方のバリエーション、ジョブ型もそうですが、選択肢を組み合わせることを御存じない企業も多いので、誤解がないように認知を上げていく。導入す

るメリットも知ってもらおう。

個人も、働き方の選択肢のバリエーションがあることを伝え、個人側から、例えば、無限定社員がうちにも多様な正社員をふやしませんか、子育てに入るので地域限定にしてもらえませんか、といった声が従業員から上がる時代になると、企業は、その気になりやすいと思います。特に逃したくない従業員から言われた場合は、本気で考えることが既に起きております。

また、労働条件・契約明示、現在の法律をきちんと守る。まずは、そこから始めることが重要ではないでしょうか。

打ち手は、今、申し上げたようなことをまとめて書かせていただいております。

最後に、事例が幾つかありますが、弊社でも、求人メディアの営業部隊が全国各地にありますが無限定正社員とエリア営業社員、地域と職種を特定した働き方があります。他社でも地域、時間、職種限定でマさん社員が増え活躍しているケースもあります。

無限定正社員をやめて全部エリア限定にとっているわけではなく、選択肢を並べておき、双方が合意をして選択をしていくということが非常に重要なのだと思っております。成功事例を持っていくのが一番話を聞いていただける。

御報告は、以上となります。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。

この会議の前身の規制改革会議の雇用ワーキングでやっています、そこで提案したようなことが、そう間違っていなかったなということで、大変意を強くしているところなのですが、まず、名称のことは、確かにおっしゃるとおりで、我々も当初、限定正社員という用語を使ったのですが、何が限定されたのだということがあるので、ジョブ型という言葉を使ったのですが、おっしゃるような点、何がいいのかというのは、私もよくわからないので、今後考えていきたいと思いました。

その上で、ポイントは7ページのところで、一番のポイントは、雇用契約書の締結の有無というお話をされて、現行法制は、雇用契約書の締結というのは、全く求めていないのです。それを制度的には、むしろ雇用契約書の締結を義務づけた方がいいというお話になっていくのかどうなのか、そこら辺が1点です。今までは、雇用契約書というのはないので、要は、申込みと承諾だけで契約は成立するのだと、採用内定なども含めて、そういう議論をしてきたので、その点をお伺いしたいということです。

恐らく、ここで有期の方々がかなり高いパーセンテージで締結しているとお答えになっているのは、労働条件を書面で通知という労基法15条に定める労働条件の書面による通知をもらっているもので、それを契約書と考えていたと思うのですが、確かに、それは正社員には実施していないことがあると思いますし、実施しても当面の条件しか書けないので、余り意味ある文書になっていない。この現行の制度についてお考えを伺いたいと思います。

もう一点は、就業規則で、これは、聞き方の問題だったかと思うのですが、必ずしも書面での明示を認めているわけでは、もちろん、書面の明示も1つですけれども、今、企業は多分、イントラネットにあるから、あれを見なさいということになって、さっきのお話のときに、やはり、それでは不十分なので、契約書にしても、あるいは就業規則にしても、締結時あるいは採用時にきちんと説明をなさないと、今はそういうのがないものですから、そこを御主張になっていると、そういう受けとめ方でいいのかをうかがいたいと思います。

それから、私は変更時と言うのですか、その後、確認するというのは、物すごく大事なことだと思っておりますが、それを特に期間のある場合は、おっしゃったように、改めて契約を結ぶときというのでい

と思うのですが、そうではない場合というのは、どんなやり方が一番いいのかというあたりを、是非、お聞かせ願えればと思います。

○宇佐川センター長 ありがとうございます。

まず、1点、契約書を必須とするという法規制をしてほしいと思っているわけではないです。

ここで書かれている締結率は、おっしゃっていただいたとおり、就業規則を明示されたことも含め、どのような条件で自分は働いているかを知っているかのレベルと 부탁드립니다。

2つ目の方にかかわってくることなのですが、実は、就業規則がどこにあるのかさえ、よく認識されていないケースがあります。何も伝えられていないこともあります。

入社前、すぐの場合、イントラネットを見てというだけではたどり着けないこともあります。まずは、ありかを教える、その見方を教える、わからなかったら問合せを受けてくれるというところから始めるのがいいかと思います。法律ではなく、たどり着く方法とそれをできるだけ口頭で伝えることでミスマッチが防げることを目的とする運用がよいと思っています。

3つ目、変更後の確認点に関しましては、人生100年時代と言われる中で、その人の棚卸しが定期的に必要になってくると思います。そこで定期的にキャリアアップ、志向やライフイベントなどもセットで考える仕組みを人事制度等で導入する検討することも有益ではないかと思います。

○島田専門委員 少し補足で、就業規則のことなのですが、今は、労働契約法で、労働契約内容といっても、結局、事細かに決まっていなくて、就業規則の内容が合理的であればというのですけれども、その条件に周知というのが入っていて、その周知は何なのかと、いろいろ議論のあるところなのですが、おっしゃったように、今、労働基準法上だと、見ようとすれば、見られるという状態におけばいいとなっている。だから、イントラネットは自由に見られるのだからとなっているのだけれども、契約の自分の中身を知るためには、実は、多分、それだけでは不十分な点があるので、今、おっしゃったように、もう少しやるのかということが1点。

それから、実際は就業規則を見ても、自分の労働条件というのはわからないですね。そうすると、何かもっと、いわばブレイクダウンした労働条件というのをきちんと提示をするということも含めて考えた方がいいのかなというのが、私の意見でもあるのですけれども、その点を伺いたいです。

もう一点、さっきライフイベント云々とあったのですけれども、他方で、プライバシーの問題もあって、いちいちそんなことを報告しなければいけないのかという話にもなっていく。そうすると、では、報告をしなかったからといって、いざ転勤と言われたときに、実は、私はこういうふうに言われたときに、会社が何も配慮しないでいいのかと、そうもいかないというのがあって、そこら辺をどう人事制度の中に落とし込んだらうまくいくのかというあたり、もし、何かヒントがあれば、お教えいただければと思います。

ありがとうございました。

○宇佐川センター長 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、周知のレベルの問題というのが確かにあると思うのですが、実は、そこに関しては、今の現行法でも、ある程度書かなければいけないことが明確になっていますので、その部分を見るだけでも大分違うと思います。

○島田専門委員 それは、15条の労働条件の明示のところの話ですね。

○宇佐川センター長 そうです。

例えば、そこに少なくとも勤務地が全国と入っているか、そうではないかによって、本当に全国ってあるのですかという会話が、見ていけば、ある程度コミュニケーションを図れる可能性が高まりますが、見ていないので、まずは、そこを見てもらえるように促す。恐らく、新しく詳細な契約書をつくれとする



と、企業が条件が複雑な人たちの導入が阻害される可能性があると思います。無制限だったら、漠とした範囲でどうとでもなるので。拡大普及には、面倒と思われない工夫が重要だと思います。

○島田専門委員 そのイメージされている採用は、中途の場合みたいなことなのですかね。要するに、一括採用の場合は、そういう機会がないではないですか。

○宇佐川センター長 中途はもちろんです、最近では新卒も、エリア限定の人気も高くなっています。先ほどのITの職種限定や地域限定は新卒採用で増加しており、中途と新卒の垣根に関しては随分減ってきています。

○島田専門委員 確かにうちのゼミでも、女性の場合は、エリア限定で入った子の方が長期に働いているというのは、残念ながら実態としてありますね。

○宇佐川センター長 そうですね。それぐらいの賃金差であれば、エリア限定がいいですとおっしゃる方がおられて、採用できる企業もあります。

プライベートの話は、例えば出産云々とかではなく、ちょっと先、将来のキャリアアップをどう考えるか一緒に検討をするとういかと思います。弊社でも2年後、3年後どうするかといった話をする中で会話にでたりします。

○安念座長 おのずから出てくる。

○宇佐川センター長 そうです。

○八代委員 まさにエリア限定正社員というのは、うちのゼミ生なども多いのですが、そのときの労働者側のコストですね。つまり、少々給料が低い、確かに給料が低いのと、昇進可能性が限られているだけだと、本当はおかしいので、濱口さんなどがよく言っているのは、職種限定正社員というのは、その地域に仕事がなくなったら雇用契約は解消するのだと、それが欧米の常識である。

ところが、日本では、それは常識になっていなくて、仮にその地域の事業所が閉鎖されたら、やはり、普通の正社員と同じように、別に転勤させる義務が、それをちゃんとオファーする義務が会社にある。今の場合は、そういう認識でよろしいのですか。

○宇佐川センター長 現状で言うと、そういうふうに認識されているケースもあると思います。

○八代委員 だったら、労働者は、いいところ取りで、逆に労働者間で不公平にならないですか。

○宇佐川センター長 ただ、この数年は採用が難しいため、同じ地域の別会社につながるといったケースさえ出始めているため、その地域で仕事がなくなったら解雇できるのかと話題になる企業は少ないです。どう対処するかは別として、大企業の場合は従業員個別対応は難しいと一律の処遇をせざるを得ないケースもあるようです。

○八代委員 だから、それを契約でききちんと書く必要があるので、最後に言われた、ほかの会社につながるというのは、私は、雇用契約の1形態であって、それはそれで構わないわけですが、とにかく、その地域の仕事が無くなれば自社の社員からは外れる。もちろん、それは、ちゃんと企業として支援は当然するわけですがけれども、それが明確になっているかどうかで、それをしないと後で紛争が起きますね。

もう一つは、エリア限定正社員であっても、今の労働契約法で5年というか、無期雇用になってしまえば、そこで矛盾ができるわけできる、生じるというか、そこをどう対応するのか、無期を優先するのか、エリア限定を優先するのか、そこが、今、非常に曖昧になっているのではないかと思いますけれども。

そこで規制改革推進会議としてやることは、今言ったように、会社の方がちゃんと地域限定正社員というのは、その地域で仕事が無くなったら雇用契約はなくなりますと、労働者もそれを納得したと。しかし、いざそうなった場合に、労働者が、私は正社員だからと裁判所に訴えたら、裁判所はどんな判例を出すかわからないわけで、雇用保障を認めると、そうすると、全然ルールがなくなってしまうので、やはり、きちんとした、先ほど島田先生がおっしゃったように、地域限定正社員ということを法律上明記し

て、そういう裁判所の恣意的な判決を排除することが必要なわけで、そういうことをやれば、もっと安心して企業は雇用をふやせるということによろしいでしょうか。

○宇佐川センター長 企業側は、契約内容を明確にすることで安心材料が増えると考える意味でネガティブな反応は生まれにくいと思います。

○大田議長 きょうは、ありがとうございます。

現状において、エリア限定の場合に、労働契約には、例えば事業所が統廃合された場合については、どういう具合に書かれているのですか。

○宇佐川センター長 基本的には、契約では、あなたはエリア限定正社員で、勤務地はここだと一旦確定します。

なくなったら契約終了となっている場合もありますが、転居が伴わない範囲の近接地域の仕事がある場合はそれを紹介することもあるが、それ以上に関してはできませんと書いてあるケース等があります。

○島田専門委員 先ほどもちょっと申し上げたのですけれども、契約書というふうにつくっていないので、結局、文書として残るものとしては、労働条件通知書の勤務場所にどこどこと書いてあるだけで、それがなくなったらみたいな、そういう明確なことは、やはり、ないと見た方が、その場合にどうなのだという事については、通常は余り、それを義務づけているわけでも何でもないので、通常はない場合が多いのではないのでしょうか、わからないのですけれども。

○宇佐川センター長 そうですね。例えば、今、申し上げたケースの会社では、想定して導入しているため特約事項に書かれていました。紛争は怖いですし、将来必ずという約束はできないためとのことでした。

○島田専門委員 それは、通知書の中に、何か補足的に、勤務場所について、これが何だと、そういうのを入れていると、そういうことですか。

○宇佐川センター長 はい。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○宇佐川センター長 そういうのをやっていった方がいいですね、書き方についても。

○島田専門委員 それは、確かに重要なことですね。

○宇佐川センター長 どうやっていいかというのを、逆にお客様から聞かれることもありまして、そういったときに、労基署さんと相談して書いてはどうですかということをお伝えたりしています。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○八代委員 それを裁判所が認めるかどうかです。

○島田専門委員 それがあると大分違うと思います。今まで出てきたのだと、そこにこう書いてあるだけなので、そうすると、では、これに限定されているという証拠はあるのかみたいな、そういう話になっていくところがあるので、大分違うのではないかとはいえます。

○安念座長 なるほどね、ほかにいかがですか。

名称は、やはり、さすがにリクルートさんでも思いつかれませんか。

○宇佐川センター長 これが、やはり、難しいですね。

○安念座長 困ったな、実際。若い方は御存じないだろうけれども、昔、今の会社法ができる以前ですが、有限会社というカテゴリーがあったのです。これは、法律のプロから見ると、非常によくできた制度で、中小企業にとってもマッチしているのです。

ところが、有限責任という意味なのだけれども、世間は寿命が有限の会社なのだと誤解して普及しませんでした。ある程度は普及したのですが、思ったようには普及しなかった。どんな中小企業でも、やはり、株式会社と名乗りたい。名称が重要だというのは、おっしゃるとおりで、やはり、正社員、無限定正

社員が本来の形というイメージを持ったネーミングになってしまうと、二等市民の印象を与えてしまいますね。

○宇佐川センター長 まさにおっしゃるとおりで、名称を考えているときに、無限定を主語にして考えるから、多分差別的になるので。

○安念座長 そうなのでしょうね。

○宇佐川センター長 地域と職種と時間の場合、比較的大半の人が影響を受けやすいのが、地域だなど思っております。地域限定があると職種の範囲が影響を受けやすいので、また地域限定を志向される方は、比較的勤務時間とバランスをとる志向性が強い方も多いので、地域限定正社員が普通で、そこにオプションで期間ないよ、職種の制限がこの辺までというようにした方が良いのではないかといった話もでしたが、いいネーミングできていません。済みません。

○安念座長 確かに無限定正社員を出発点にしては駄目だな。

○島田専門委員 エリア限定社員とか、職種限定社員とか、そういうふうに少しカテゴライズしていった方がいいと。

○宇佐川センター長 そうですね。もう一つ、限定という言葉がネガティブに聞こえる。

○島田専門委員 確かに、限定正社員のときは、それがよくないというのでやめたのですね。

○大田議長 それでジョブ型にしたのです。

○宇佐川センター長 やはり、拒否しているというか、ネガティブな印象を少し与えてしまうので。

○八代委員 だから、正社員という言葉をやめればいいのです。非常に簡単な話で。

○安念座長 そこは、リクルートさん、社の名誉にかけて適切な言葉を案出していただきたい。

○宇佐川センター長 では、提言形式のオーディション企画ができないか考えてみて、もしできたら是非審査員をやっていただいてもいいですか。

○安念座長 よろしく申し上げます。

きょうは、本当にどうもありがとうございました。大変有益なお話を伺いまして、ちょっと我々が机上で考えているのとは違う発想をいろいろ教えていただきまして、大変参考になりました。今後とも、末永く御指導くださいますように、よろしくお願いいたします。