

産業競争力会議

第 26 回実行実現点検会合

(テーマ：①人材育成・教育改革、②多様な働き手の参画)

(開催要領)

1. 開催日時：2015 年 12 月 9 日（水）16:00～18:00
2. 場 所：合同庁舎 8 号館特別大会議室
3. 出席者：
高鳥 修一 内閣府副大臣

金丸 恭文 株式会社フューチャーアーキテクト 代表取締役会長兼社長
小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
野原 佐和子 イプシ・マーケティング研究所代表取締役社長

藤原 和博 教育改革実践家
堀田 龍也 東北大学大学院情報科学研究科教授

(議事次第)

1. 開会
 2. 民間議員／有識者意見
 3. 関係省庁による現状施策説明
 4. 自由討議
 5. 閉 会
-

(高鳥内閣府副大臣)

本日は、アベノミクス第 2 ステージの成長戦略の柱の 1 つ、「生産性革命、未来社会の実現」に直結する 2 つのテーマ、①「人材育成・教育改革」、②「成長制約打破のための多様な働き手の参画」について取り扱う。これらは、未来を担う創造性に富む多様な人材を育て、そして、社会の様々な場面で活用することで、経済社会の生産性を向上させ、経済の好循環につなげるために大変重要な項目である。

1 つ目のテーマでは、「未来を見据えた初等中等教育改革」について、どうあるべきかという新しい視点からの検討、2 つ目のテーマでは、「待機児童解消、高齢者の活躍促進」に係る施策のフォローアップを中心に行い、これまでの人材力強化に向けた取組を、更に

深化させてまいりたいと考えている。

本日は、まず民間議員及び有識者の皆様から、論点及び御意見を御提示いただく。その後、各省からの取組状況の報告を経て討議に移る。

成長戦略を着実に推進するため、ぜひ、前例にとられない闊達な御議論をお願いして、冒頭の御挨拶とする。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

本日は、テーマ①の関係で、文部科学省から堂故政務官に、有識者として教育改革実践家の藤原和博様、東北大学大学院情報科学研究科教授の堀田龍也様に御出席をいただいている。

それではまず、テーマ①の議事に入る。「未来を見据えた初等中等教育改革」について、まず金丸主査から御発言をいただき、その後、有識者のお2人からプレゼンをいただく。その後、文部科学省の方から関連施策の現状について簡潔に御説明いただいた上で、意見交換を行いたいと考えている。それではまず、金丸主査から御発言をお願いする。

(金丸主査)

資料1「人材育成・教育改革分野の主な論点」というペーパーに沿って論点の概要を御説明申し上げる。

IoT、AI、ビッグデータ等のICTの急速な発展により、これまで以上に、単純作業や処理業務は機械やコンピュータに代替され、普通の人々の普通の仕事がどんどん極小化されていくという時代が、今、進行している訳である。併せて、大量生産は多様なニーズに対応する個別生産に置きかわり、産業分野を超えたハイブリッド型の生産活動が加速している。

これまでの発想と価値観を変えて、いわゆる記憶力に頼るような人材ではなく、異なる考え方やアイデアをぶつけ合いながら新たな付加価値を生み出す創造的な活動がますます求められている訳である。

このような目まぐるしい社会変革の中で、我が国が引き続き成長を続けていくためには、誰もやったことがないような新たな挑戦に身を投じ、失敗から成功を導き出す、即ち失敗をポジティブに捉える必要があるということだが、そういうことを行っていき、あらゆる産業分野でITを有効活用しながら、新しいビジネスモデルを創造していく必要があるのではないか。

具体策としては、異なるものを結びつけ、高い付加価値を持つ新しい形を生み出せる、稼げる人材を育成しなければいけない。このことが経済成長にとって極めて重要なことであろうと考えている。ドイツを初めとして、第4次産業革命ということが唱えられている訳だが、我が国を見渡してみても、IT人材があらゆる分野で不足をしているという現状は打開する必要があるだろうと思う。

私は、3年前にデンマークを訪れる機会があり、そこで、デンマークの文科省の方々と

小中一貫の先進的な教育現場を見学させていただいた。私は、これまで企業のIT化を自分のビジネスとして展開してきたが、デンマーク企業の競争力もさることながら、その子どもたちが受けている教育を目の当たりにして、相当強い危機感を持った。この子たちが10年育ち、同じような年代にいる日本の子どもたちと競争するときに、我が国の子どもたちは、グローバルな社会に出て競争優位に立つのだろうかという問題意識を持ったという訳だ。デンマークで行われていた教育というのは、例えば、試験問題や授業に、スマートフォンやタブレット端末を持ち込み、検索可能となっていた。要するに、先生は記憶力に頼る問題を出さず、生徒の方も考える力を試されているため、検索でインプット情報を集め、あとは考えてアウトプットするということだった。

そういう意味で、想像力や感性を働かせながら異分野の人と協働し、主体的な課題発見、課題解決やイノベーションを実現する力、リーダーシップ、チャレンジ精神、多様性を受容しながら判断を下す力等のいわゆる非認知的能力や、ITコンプレックスを持たない若年層からITに自然に触れることによってITリテラシーが高まる教育改革を、未来投資として進めるべきである。そのため、単年度予算の中の一経費のように扱うのではなく、未来につながる投資として考えなければ、将来、私たちの子供や孫が世界との競争に劣後するのではないかという危機感を強く持っている。

そうしていくと、先生には、子供一人一人の個性に応じた対応が一層求められる。デンマークでは、私たちが拝見したのは数学の授業だったが、先生1人で、17人の生徒一人一人に出される問題の様式を、その生徒の個性にあわせて変えるということだった。ということは、教員を今ある雑用から開放して、純粋に子供たちのために時間を使える環境整備も重要になる。また、生徒の側から見ると、固定的な先生から教えを請うだけではなくて、最適な先生チームを形成する必要もある。そういう意味では外部人材や、あるいは民間開発の教育ツールも積極的に活用する必要があるだろう。

教育現場レベルには、課題が山積しているようである。教育予算の額や、教員定数といった単純な量の議論に終始するのではなく、これからの時代にふさわしい教育の質を確保するために何が必要かを真摯に検討し、実行することが重要である。

次に、「取組の方向性」をお話する。稼げる人材を育成するために、必要な知識を体系的に習得できることはもちろんのこと、非認知能力の効果的な習得にこれまで以上に重点を置けるよう、例えば、以下の取組が必要と考えられる。

まず1番目、「非認知的能力を効果的に育む授業実践の改革」を行う必要があるのではないか。具体的には、①体験型・問題解決型の学習、協働学習型授業の充実、全学校への展開、②アダプティブラーニングの効果的な導入、③質の高い協働学習等を実践するためのITツールの積極的活用、④動画やドリル型コンテンツ、民間教育サービス（ビッグデータを活用したオーダーメイド型教育サービス等）を活用した、認知的能力の育成強化、⑤デジタル教科書・教材の活用促進に向けた教科書制度や著作権制度の課題検討が必要ではないかと考える。

2番目、「ITリテラシー等の底上げ」が必要ではないか。ITを活用して、新たな人材を育てていくに当たり、色々な議論があることは承知しているが、今、世界は非常に低学年からプログラミングの教育もしている。これは、小学校の低学年のレベルに合ったプログラミング教育となっている。このように、世界は、既に、成長の過程にカスタマイズした教育プログラムを用意しているという考えを、我々の初等中等教育にも盛り込む必要があるということである。また、大学入試での「情報」の必修科目化の検討をしてはどうか。要するに、情報科学はもう特殊な分野ではなく、全ての分野に共通のベースとしてITリテラシーが必要な時代ではないかと思う。

3番目、このような時代の変化に対応できる教員の資質向上、教員指導力の向上、ファシリテーションスキルの育成が必要ではないか。また、多様な人材による積極的な授業等への参加促進や、教員が抱える調査・報告作業等の庶務的業務の総点検と効率化が必要だ。無駄なものを省かないと、子どもの未来に集中できないということになる。

最後に、「ITアクセス環境整備の徹底」が必要ではないか。この点は、全国でかなりの差があると思う。まだインターネットに十分に接続されていない上、教員にも、そして、子どもにも1人1台ずつのIT端末はない状況であり、これは、一気に変える必要があるのではないか。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

次に、藤原和博様からプレゼンテーションをお願いしたい。

(藤原和博氏)

私は、4枚の紙芝居(※資料6)で、現在、教育界が抱えている全ての問題を描き出しているのので、これでプレゼンする。

まず1枚目、日本の高度成長期は97年にピークアウトしており、98年から成熟社会が始まっている。正解がある社会から正解がない社会へという動きになっている。

ところが、現在の初等中等教育では、まだ正解がある前提で、早く正確に当てるという情報処理力偏重の教育が行われている。この教育から、自分が納得し、かつ関わる他者を納得させられる解、私は納得解という言い方をしているが、この納得解を試行錯誤の中でどれだけつくり上げられるかという教育へ移行しなければならない。英語で言うと、前者はテキストブック・ソリューションスキルズで、後者はイマジナティブ・ソリューションスキルズと呼びたい。この後者の育成手法として私が15年間磨き上げてきたのが、アクティブラーニングの手本と言われている、「よのなか科」という授業だ。今後、これがもっと広がるのが期待されているが、文科省も今年から、大学入試は後者で問いかけてほしいと、入試改革に取り組んでいる。授業改革、アクティブラーニングを進めようという合意も、既に取れているのではないかと思う。

一方、2枚目の図で、今度は産業界の様子を見てみたい。金丸主査から「稼げる人材を

育成すべき」という発言があったが、私の方も最近、稼ぐとは一体何なのかということについて、小学校・中学校・高校で出前授業をやる機会が増えている。その際、時給、即ち1人が1時間あたりに生み出す付加価値を問わなければだめだと、たとえ3割給料が上がったとしても、結局3割労働時間が増えていれば同じではないかと、この効率が大事ということで、時給に注目させるようにしている。例えば、ハンバーガー店等で高校生がバイトすると時給800円であるのに対し、マッキンゼーのシニアコンサルタントの時給は大体8万円程、100倍の差がある。この100倍の差は何故あるか、自分がより稼ぐようになるためには何が鍵なのかということ、小中高生に考えさせている訳だ。小学生だと「大変さ」と答えるが、ハンバーガーの夜中のバイトも大変だ。また、「技術」と答える大人は沢山いるが、技術だと、プログラマーの技術の高低と、庭師の技術の高低は比較不能であり、同じ職業内の時給差は説明できても、異なる職業間の時給差を支配する論理、つまり、稼ぎの鍵を説明することはできない。大体、サラリーマン、公務員、教員は、課長でも部長でも（本省の局長はちょっと違うかもしれないが）、年収割る年間総労働時間で、時給3,000円から5,000円程だと思う。この中間層が、今どんどん崩れており、両極化している訳だ。私は、時給1万円以上の人のことをエキスパートと呼んでいるが、どうしたらそのようになれるのか。申し上げると、鍵は「希少性」である。需要と供給の関係で商品の値段が決まることは皆知っているが、仕事もそうなのだとすることに余り気づいていない。これは、学校で教えていない。このため、「希少性」を獲得するのが大事で、「希少性」をアップしなければ自分の稼ぎは上がらないと教える必要がある訳だ。

以上申し上げたことを踏まえると、日本の教育が「みんな一緒」を強調するのは、もはや時代錯誤ということになる。とにかく少子化で人数が減ったとしても、一人一人の希少性をアップして付加価値を上げる方向での教育が必要になる。

一方、この変化を支えなければならぬ教育界には、実は大問題が起こっている。気づいている人は非常に少ないのだが、3枚目の左の図、教員の年齢構成を見てほしい。50代が大体35%を占めていて、自治体によっては、例えば奈良県の中学校では、50%を占めている。60代の団塊の世代が多かったため、30代、40代の教員は採れず、この層が大変薄い。従って現在、20代の教員、即ち新卒採用を猛烈に採っており、東京では2,000人を超える採用が行われている。都市部で、教員の人気下がっているところで採用が多くなるので、応募競争倍率が、例えば東京都の小学校教員だと、実質2倍を切っているとまで言われている。2人に1人、絶対にとらなければならないとなると、当然質が下がる。企業の常識だが、応募競争倍率が7倍を切ると、質が下がってくると言われている。つまり、教員の質の低下がどんどん起こっているという現実がある。

もう一つ、3枚目の右の図、今度は児童生徒の側の問題である。昔は、できない子、普通の子、できる子が標準偏差のように分布していたため、一斉授業をやると、真ん中辺りで7割方を救っていた。ところが今、ほとんどの小中高校で、学力は2つに割れ「ふたこぶラクダ化」している。大体小学校3年の算数で躓く子が半分程いるが、そのままフォロ

一しないと、中学の数学もできない。一方、中学校では半分以上が塾に通っているから、できる子の山ができる。できない子の山とできる子の山がこのように分かれているのに、真ん中に向けて一斉授業が繰り返されているので、何と誰もいないところに授業をやっているような状況が起こっている。この問題、特にできない子の側の問題を解決するためには、ICTの導入が急務だと思うし、できる子の側ももはや一斉授業が機能しないか、機能しないようになる直前の段階になっているという危機感が必要だ。

では、どういう解決を図るかについて、やってみせなければわからないと思うので、来春から私は奈良市立一条高校の校長に現場復帰し、マネジメントを一新して、新しい高校作りをやる。何が一番新しいかというと、生徒の個人スマホを100%持ち込ませ、基本的にはWi-Fiで常時接続させて、全ての授業で調べたいことを全部検索させる。今でも、電子辞書を置いて勉強しているのであれば、スマホでは何故だめなのかのということだ。もっと言うと、よくタブレットが注目を浴びているが、タブレットを学校で貸し出しても、自分の物だから大事にしようという感覚が生まれにくい。一方スマホは、ちょっと言い過ぎかもしれないが、体の一部あるいは脳の一部と化している。いまの高校生は、スマホで200字程の文章を2分以内で打ってくる。という訳で、彼らの能力をむしろ積極的に使うことで、もっとアトラクティブな授業に変えていくほうがいいのではないかと。タブレットより身近なスマホを使い、更に学校帰りあるいは放課後に、リクルートの「受験サプリ」を徹底的に使って復習させる。学校の先生が教えて分からなかったことを、またその先生に聞きに行くということは、結構ハードルが高い。その先生は、もしかしたらその単元を教えるのが不得意かもしれない。であれば、上手な先生からビデオで習ってしまったほうがいいのではないかと。復習は「受験サプリ」で十分ではないかと。徹底的にこれを使わせる。それから、生徒の意見を徹底的に聞く。スマホから打ち込んだ意見がさっとスクリーン上に現れるようなソフトもできているので、それも含め、新しく高校でアプリを開発してしまい、生徒とのコミュニケーションが圧倒的に活発化するような運用の仕方をしたいと思っている。

授業の評価についても、時々、授業が終わった瞬間に、「よく分かった」「分かった」「よく分からない」「分からない」という4段階評価でアンケートを取ってしまうこともやってみたいと思っている。そういうことをやりながら、最終的には「アダプティブラーニング」すなわち一人一人に合った教育を、もちろんAIの力も使いながらやっていきたい。

これは、リクルート、奈良教育大学、奈良市教委のジョイントベンチャーのようなもので、私がリーダーシップを取り、春からこの実験に入るべく、既に準備が始まっている。

1つだけ国への要望を言っておくと、全国にインテリジェントボードを置いたり、1校に1台ずつばらまくというようなことはやめて、3万数千校にWi-Fi設備を打ってしまったほうが、私はインフラとしては正しいと思う。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それでは引き続き、堀田様からプレゼンテーションをお願いしたい。

(堀田龍也氏)

資料7に基づき、お話を進めていく。まず、前提として、今しがた藤原先生が仰ったように、とりわけ初等中等教育の義務教育段階では、もちろん希有な才能の持ち主を見出すというイノベティブな人材を育てていく一方で、まずは、社会性の育成も含めて、国民の水準維持という部分がある。従って、時代の要請によって保障すべき学力は変わっていくが、従前から重視されるような、基礎教育の徹底の必要性は、なくなる訳ではない。

しかし一方で、二極化は極めて深刻な問題になっている。こういった状況の中、更に、時代が変わっていくことにより、学力としてのICTリテラシー、学習のやり方を知っているという学習スキル、加えて、協働するスキルやモラル、マインドといったようなことを育成していかなければいけないということになる。

先ほど、金丸主査が仰ったように、産業構造は大きく変化しており、これからの時代において求められる人材像が変わってきている。とりわけIoT、インターネットで様々な情報が自分たちで自立分散的に動いてくるといふ、そういう時代に職業が変化するというのが、よく言われていることである。例えば、存在する職業の半分程はなくなるのではないかと、とりわけそれが事務的な仕事に関わる部分である、というようなことが色々な形で懸念されている訳だ。人工知能にはもちろん限界はあるけれども、定型的な処理は大分置きかわるだろうと言われているところである。

そういう中で、文部科学省あるいは中教審では、既に教育改革を進め始めていらっしゃる。知識の量や質の改善だけではなく、学びの質というか、学びの深まりというか、どういふふうに学んでいくかということを中心とするという方向で中教審も動いている。更に、大学入試答申によると、問題発見や解決力、あるいは情報活用能力のようなものも、入試で判定していこうということになっている。基礎教育の習得と、多様な学習リソースを活用した主体的・協働的な学び、この両方を初等中等教育、とりわけ義務教育で行う場合に、ICTなしでは、もう考えられない時代に入っていると、私は考えている。

現在生じている問題を、3点指摘する。

まず1つ、今申し上げたような学習を行うためには、学習リソースが硬直化しているという問題がある。例えば教科書は、デジタル化が今のところ進んでいない。安易にデジタル化を進めてしまうと、現在の教科書の質の高さによって担保されている我が国の教育の質が保障できなくなる可能性がある。かといって、全くデジタル化していない今の状況では、アダプティブラーニング等で活用しにくい。一方で、教科書に載っているものを使った教材は、使用料等を著作権上払わなければいけない関係もあり、現実的にはかなりコストがかかり、結果的に、安くて良質なデジタル教材というのが存在しないという形になっている。

また、現状の学習指導要領においては、その中に書かれている教育内容と、ICTを使って

身につけさせたい力との関係が、まだ十分に関係づいていない。これは、次の学習指導要領に非常に期待するところである。IT産業からの参入障壁を下げるような工夫と同時に、教育課程、文部科学省を中心に進めていただいている学習指導要領の部分に、ICTを確実に活用し情報リテラシー等の能力に転化させるような措置が必要であろうと考えている。

デジタル教科書に関しては、現在、文部科学省で検討会議を行っており、私が座長をしている。そこでよく出てくる話題を整理させていただく。教科書をデジタル化することは、特別支援、不登校、学習履歴のビッグデータの活用等、様々な期待がある一方で、健康への悪影響の有無、有害情報といった問題も懸念される場所である。また、検定をどこまでやるかということについても具体的な議論を進めている。更に、小中高一度にやるのは無理そうなので、どの辺からやるべきなのかという論点がある。例えば、小学校1年生の段階で、フルデジタルで授業をすることも違和感があるし、一方、高校において全てペーパーのみで授業をすることも少しおかしいだろう。このような論点が議論の中心になっている。

課題としては、今現在、ほとんど学校にネットワークがない。先ほど藤原先生が仰ったように、Wi-Fiは余り飛んでいない。教員のICT活用指導力にもまだ課題があるし、子供たちの学習履歴をとるといっても、それをクラウドに保存するというのと、個人情報との関係をどうするかという折り合いもつけていかないといけない。

タブレット等が1人1台に配布されると、例えば、個に応じるアダプティブラーニングや、家庭学習との連携、あるいは協働での意見整理、更には学校の壁を越えた学習ができる。既に、文科省の研究指定校では、これらの取組が実施をされているところである。

問題の2つ目、これが最大の課題だと思っているけれども、インフラが余りにプアーだというのが現実。とりわけ、金丸主査も仰ったように、地域間格差は大きな課題になっている。その結果、整備が不十分というだけでなく、教員がITを活用する経験をほとんど積めないのが、新しい教育方法に一步踏み出すことを結果的に妨げてしまっているという状況がある。これらについては、様々な閣議決定が行われてきているし、予算措置も地方財政措置としてずっと打たれてきているけれども、一向に整備は進んでいないというのが現実のところである。従って、この予算措置だけではない、導入の義務化といったもう少し強い施策が必要ではないかと考えている。

ここで、整備状況の数字を見てみる。例えば、高等学校の児童生徒数を見ると、237万人の生徒がいる。タブレットPCの台数は2万5,000台なので、大体100人に1台程しかないということだ。1人1台の学習にはまだまだほど遠い。これを国のお金で入れていくのか、あるいは、先ほど藤原先生が仰ったようにBYOD（私的デバイス活用）をしていくのかということも含めて、これから検討する必要があるということだ。

また、児童生徒の情報活用能力の傾向を見てみる。情報活用能力というのは、学校現場や文部科学省の用語であり、一般的に言えばITリテラシーだが、ITそのものが使えるということだけではなく、それを使った情報を上手に使えるかどうかである。例えば、定めら

れた表のようなものからは情報を読み取れるが、ウェブのように複数のページにわたっていると、うまく情報が読み取れないという結果が出ていたりする。一方で、情報活用能力が高い上位10%の学校というのは、頻繁にICTを使って情報を収集したり、表やグラフ、発表するスライドを作ったりするような学習活動をやっている。つまり、環境整備と、そこで行われている学習活動が、情報活用能力を規定してしまって、能力の差が生じ始めているという現実があるということである。

問題の3つ目、先ほど金丸主査も仰ったように、専門職である教員は現在あまりに多忙で、肝心の授業に専念できないという現実的な課題がある。どうやって教員の多忙化を解消していくかということについては、例えば人材投入も検討されているけれども、教員は基本的には、前向きで努力家の人が多いし、教育に一生懸命打ち込む人が多い。しかし、今のところ、新しい課題に立ち向かう余裕は余りない状況であり、例えばコピー1つ取るにもそれを代わりにやってくれる人材が学校内に保障されていないため、時給が高い教員が全部やっている。そういう現実から考えると、人材投入は重要である一方で、教員の専門性を発揮していただくためにも、十分にバックヤードの部分をICTでフォローアップするということが必要かと思う。

次に、教員の年齢構成の最新ののものをしてみると、先ほど、藤原先生が仰ったとおり、事務能力、授業力がある50代が、一斉に20代に入れかわってくる。学校の事務処理はもっと大変になる上、授業力もまだ余りない教員が中心になる。こういう時代の学校のあり方を、インフラを含めて考えなければいけないと思う。

また、教員の勤務実態のグラフを見てみると、昭和41年に比べ、平成18年は多忙化していることが分かるが、ICTが入れば効率化が見込まれる業務というのは結構あって、ICTでうまくフォローアップするような仕組みが必要ではないかと考えている。既に外部人材を入れるということも検討されているし、ICTで負担軽減をしている実際の事例も、大阪、大分、京都、徳島県の事例として見られるということである。

続いて、これから提言を3つ申し上げる。まず、提言の①、これから大事になる新しい学びのために、ICTの活用をもっと促進したい。例えば、デジタル教材はもっと沢山あってほしい、そのためには、著作権や使用料の緩和施策を促進する必要があるだろうということだ。民間のお力をお借りして、学習動画を安定的に供給し、教師が選べるような競争が行われることが望ましいかと思う。

新しい学びに対応した学習法や指導法、つまり、デジタルも含め様々なリソースを統合し、情報を編集していくような、先ほど藤原先生の仰ったような授業・オーセンティックな学習を促進すると同時に、義務教育で必要な基礎基本については、全国で大体同じことを学んでいるので、学習動画化したり、基礎教育のe-learningを作るといったような形で、どちらかという、二極化した下のほうの底上げを行う必要があるだろうと考えられる。

一方で、ICTを道具として使う能力の開発は非常に重要だ。インフラの整備と同時に、例えば、メディアの情報をしっかりと読み取るようなメディアリテラシー、あるいは情報の

整理・構造化、相手にあわせてプレゼンをするようなもの、もちろん情報漏洩やセキュリティに関する知識、キーボード入力、こういうようなことを小学校段階から発達段階に応じて必ず身につけるような学習指導要領の目標あるいは内容との対応を明確にして位置づけたいと考える。こういう学習が進んでくると、自分の情報活用のやり方をメタ認知し、自己調整するような能力が、これからは必要だろうと考える。

更に、これから情報化が高度化してくるので、せめて高等学校における科目「情報」については、もう少し情報科学にしっかりと寄ったものにしていただきたい。同時に、今、3割程の教員が非正規で雇われている状況から考えると、教員の資質の向上が、高等学校の「情報」において非常に重要かと思う。

続いて、授業インフラへの民間誘導を提言したい。要するに地方交付税交付措置の活用を強く促進するような施策、例えば、達成率の公表といった強い施策をしていただければと思う。

同時に、民間企業と学校現場が共同研究するようなスキームをもっと柔軟に取り入れていくような形、例えば、「ICTは民間が貸与するので、いい実践をしてエビデンスを出してください」というようなコラボレーションを、これは少し始まっているけれども、もっと入れてはどうか。あるいはICTに強い人を、学校現場に派遣あるいは雇用するというようなことをやってはどうか。

また、教科書、教材のデジタル化の参入障壁を大幅に下げる。標準化等でコストを下げるといったことができないかということだ。

最後に、バックオフィスの情報化推進について提言する。教員の事務処理の情報化のためにも、様々な帳票を標準化してデジタル対応すべきだ。今、都道府県や市町村によって少しずつ形式が違うというようなことになっているけれども、もっと標準化して、県をまたがって転校しても、すぐに使える形にすべきではないか。また、校務支援システムが未だに入っていない地区は沢山あるので、標準的な校務支援システムを導入することを義務づけて、教員を少しでも事務から開放するというのをやってはどうか。

最後になるが、様々な教育データから発見的に学習するような研究は、大学では幾つか行われているけれども、初等中等教育は、個人情報に関係もあってビッグデータの研究が余り行われていない。そのようなことに対する大学での研究推進をもっと行い、同時に、学校現場のベストプラクティス、そういうものの共有化、モデル化を図れないかと考えている。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それでは引き続き、文部科学省から、初等中等教育改革・施策の現状について御説明をお願いします。

(堂故文部科学大臣政務官)

今日は、未来を見据えた初等中等教育改革というテーマでの説明をさせていただきたい。グローバル化や情報化が加速度的に進み、急速な社会変革が起きている中で、子供たちの65%は、将来、今現在存在していない職業につくとの予測もなされている。まさに激流の中にある我が国の産業競争力の維持向上に資する人材を育てるためには、ポイントゲッターとも言えるリーダーの養成と、更に大変厳しい状況に置かれている子供たちが増えつつある中、そういう子供たち一人一人へのしっかりとした対応、能力を引き出すことによって、教育の底上げをしていくことも大事だと思っている。

それと同時に、今、申し上げたような方々のチームワークのよさが求められていると考える。子供たちには、こうした先の読めない時代に対応する力を、学校教育を通じて身につけさせていくことが大事だと考えている。

現在、中央教育審議会において、次期学習指導要領について審議をいただいているところであるが、子供たちに求められている資質、能力を整理し、教育課程を通してバランスよく身につけさせていくことを目指して検討を行っていただいているところである。

また、今後、10年から20年程度で技術的には、我が国の約半数の仕事を自動化することが可能となるとの予測がされているが、もちろん、人間がコンピュータよりも優位性のあることは論をまたないわけである。

様々な情報を主体的に活用して、課題を解決したり、新たな価値を創造したりする能力をアダプティブラーニングの視点に基づく、創造的な学習プロセスによって身につけさせることが必要である。

その中で、先ほどから熱心に御議論いただいているように、ICTを効果的に活用し、学んでいくことが重要であると考えている。また、それを実現するためには、教員が、まず、ICTを活用するための指導力が必要である。また、学校現場におけるICT環境の整備も必要だと強く考えている。

文部科学省では、未来を生き抜く力を子供たちにどうやって身につけさせていくかを真剣に考え、検討、取組を進めているが、先ほどからも鋭くて、斬新で、また、思いのこもった御発言をいただいているが、どうぞ、皆様方に御指導、御鞭撻をいただきたい。

(河村文部科学省生涯学習政策局長)

実は、教育の情報化の問題は、例えば放課後や土曜日といった時間外の枠や、あるいはコンテンツの振興等、幅広い学校外も含めた政策になっていくということもあり、教育の情報化・情報のリテラシーの問題・学校の基盤整備等については生涯学習政策局で担当している。これから環境整備についてまだまだ多くの課題があるということも認識している。

本日は、課題設定が「未来を見据えた初等中等教育改革」ということで、今、進められている学習指導要領の改訂全般の方向ということも視野に入っているので、本日の主たる御説明は、初中局担当及び高大接続担当である、審議官の伯井からさせていただきたい。

(伯井文部科学省大臣官房審議官)

先ほど来お話があるように、急速な社会変革が進み、将来の予測が非常に難しい社会において、主体的に考える力や、他者と協働する力、新たな価値の創造を生む力を育むために、初等中等教育改革を進めているところである。

現に進めている施策の1つとして、学習指導要領という、国の教育課程の基準の、改訂作業を進めている。去年の11月に中教審に諮問して、今年8月に、基本的方向について論点を整理し、それに即して、教科別、学校種別に22の部会、約500人の委員に委嘱させていただき、精力的に審議を進めている。それを来年度中に中教審答申としていただいて、学習指導要領を改訂、周知し、教科書の編集、検定等の作業を経て、小学校は2020年、平成32年から順次実施に移していくと、こういう大作業を現在進めている。

もう一点、先ほどお話いただいた藤原先生と、我々も同じ考え方で、高大接続改革も進めている。学力の3要素といっているけれども、知識、技能だけではなくて、考える力、思考力、判断力、表現力あるいは主体的に学ぶ態度といったものを大学入試でもしっかり測定していこうという改革をし、高校で培ったものを更に大学でも発展させるという高大接続の一体改革を学習指導要領の改訂と軌を一にして進めることによって、新たな学びを定着させることができるのではないかと考えている。

ちなみに、既に改革には着手している。例えば、全国の中学生ほぼ全員が受けている、全国学力調査の国語Bの今年の問題は、以下3つの文章、オリ・パラ組織委員会のウェブページの文章、日本の人口推移を示したグラフと生活支援ロボットの開発、雑誌の記事を読ませて、「2020年の日本はどのような社会になっているのか」、「あなたはその社会にどのようにかかわっていきたいと思うのか」という2つの要素を、3つのうちから2つの資料を選んで記述しなさい、という問題だった。まさに情報を取り出して編集して、整理統合して表現するという能力を見る問題である。これは実社会との繋がりを強く意識した出題であり、答えは1つではないし、一定の要素さえ書いていけば正答な訳だが、この正答率が23%、国語B全体では、大体6割～7割の平均正答率であることに鑑みると、藤原さんが指摘されたように、この手の能力はまだまだ低いということで、ここをいかに改善していくかというのが大きな課題の1つになっており、また、次の改訂の大きな目玉になっている。

現在、中教審では、初等中等教育で育成すべき資質能力、すなわち教育内容の面から、様々な情報を主体的に活用し、課題解決や新たな価値を創造する能力、その際にICTを手段として活用する能力をまず検討している。どのように育むのかという方法論については、アダプティブラーニングという主体的、創造的、協働的な学びを促進していこうということで、そういう中でのICTの効果的活用について議論している。更に、それを実現するための環境整備として、教員の指導力、指導体制、教材、ICT機器等のインフラ整備について、具体的に説明をさせていただく。

まず、現在、教育内容の改訂について、どういった方向で検討しているのか説明したい。

1点目は、先ほど、まさに主査から御発言いただいたが、知識・技能だけではなくて、非認知的能力をいかに高めていくかという教育を推進していくための検討を行っている。更に具体的には、高等学校の新設の科目として、例えば、数学と理科を統合して課題発見、探究をしていくような数理探究という科目を新たに高等学科に設置することを検討している。これは、参考資料の15ページに構想を掲げている。

更には、先ほど、情報の科目について堀田先生から話が出ていたが、情報と情報技術を問題発見解決に活用する能力を育むということで、全ての高校生に共通必修科目として新たな科目を設置するということである。これも参考資料の16ページに掲げている。

そのほか、アクティブ・ラーニングの視点に基づくICTの効果的活用を、指導要領の中で検討しているところである。例えば、理科を例に挙げると、関係する知識について仮説を立てて、それを観察、実験し、表現し振り返っていくという、対話的で主体的な学びを、ICTを活用した中でいつか実現していこうと考えている。こういった事柄について、ICTの効果的活用を明確化すべく、現在、中央教育審議会において、教科ごとの具体的な方法論を検討しているところである。

ICTを効果的に活用した授業を実現するための環境整備については、まず、実践のモデル開発ということで、例えば1人1台タブレット、電子黒板、無線LAN等の整備等、自治体の状況に応じたモデルカリキュラムを開発し、それをいかに横展開していけるかという発想で施策を進めている。次に、デジタル教科書について、先ほど堀田先生からお話いただいたとおり、今年の5月から検討を開始している。様々な課題があるが、まずやれるところから実現に移していこうという発想で、来年中には最終取りまとめをしていただきたいと考えている。また、高校の全日制、定時制課程における遠隔教育あるいは特別支援教育において、ICT活用は非常に効果があるということなので、これらの活用促進にも取り組んでいる。更に、先ほど来お話に出ている、学習評価も含めた公務支援についても、ICTを活用すれば先生方が子供たちにより時間を振り向けることができるという観点から、効果的なモデル開発というのも大きな課題と認識している。

次に、教員の指導力について申し上げる。授業中にICTを活用して指導できる、あるいは生徒にICT活用を指導できる先生の割合は、徐々に向上してきているものの、まだまだ自信を持っていない教員が多いという状況である。このため、各種研修・教員養成の課程の中で、それを充実していく方策について現在検討しているところである。

最後に、やはり、これまで申し上げた取組を進めるためには、教育内容とともに、インフラ整備が重要であるということで、文部科学省では、平成29年度までに教育用PC1台当たり児童生徒数3.6人という目標で整備を推進しているところである。しかし、先ほど来お話があったように、整備状況の地域差が顕著であり、とりわけ大都市部を抱える自治体における整備状況が低いという状況にあり、このテコ入れ、充実が大きな課題になっていると認識しているところである。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それでは、今までに皆様方からいただいた御発言、御説明及び資料を踏まえ、自由討議をお願いしたい。

(金丸主査)

私を含め、藤原さん、堀田先生3人の問題意識が、ほぼ同じだったと思う。今の文科省の御説明も、方向性と課題認識にそんなに差がないと思ったので、これから、どれ程の時間軸で進めていくのか。戦略逐次投入ではなくて、例えば、Wi-Fiの導入を最初にすべきではないかと藤原さんは仰ったのだが、Wi-Fiの導入を一気に進めようと思ったときの障壁は何か、そこは文科省さんにお聞きしたいと。

それから、私はデンマークの例を申し上げたのだが、いいところは学べばいいと思うので、文科省様の中で、世界の、今の初等中等教育の現場の視察や調査もなさっているのか、まずは、2点をお伺いしたい。

(河村文部科学省生涯学習政策局長)

今の整備目標で申し上げますと、全校、100%で無線LANを整備することを目指すという、平成29年度までの目標については、現在の整備率が、全国平均でまだ4分の1程にとどまっている。これは、それぞれ学校にということではなくて、普通教室それぞれに結ばれているかということなのだが、そこで見ると、まだ4分の1程度になっているという状況である。

(伯井文部科学省大臣官房審議官)

後半のほうだが、金丸座長のペーパーにある、非認知的能力を育む教育の流れというのは、世界的潮流であると認識しており、我々もOECDの取組や、各国の取組を十分参考にしながら中教審でも議論していただいている。もちろん、それぞれ国情があるので、我が国に即したやり方というものもある訳だが、我が国のいいところを伸ばしつつ、足りないところを補っていくような教育内容を中教審で議論しているところである。

(金丸主査)

例えば、この2年間程を振り返ると、どんな国のどんな現場をご覧になったというような例はあるか。伯井さん自身ご覧になったことはあるか。

(伯井文部科学省大臣官房審議官)

私自身、なかなか行く機会は乏しいのだが、諸外国から色々なデータを集めながら議論をしていただいている。ただ、現状の説明だけ補足させていただくと、十分そうした教育の重要性は、我々も認識し、教育現場もそれなりに認識しつつあり、我々は、できるだけ、

そういう主体的、協働的で、頭を活性化させるような授業を、一斉指導ではない形に転換させたいのだが、現状を言うと、中学校と高校で比較すると、高校では圧倒的に一斉指導型の授業をやっていて、中学校は比較的双方向でやっているというデータがある。その点も大学入試で評価されないというので、進学校ほど、教師主導の講義形式の需要が非常に高いというデータもあり、その辺を一体改革で変えていかないと、なかなか改善できないと思っている。その辺もテコ入れすべき1つの課題である。

(河村文部科学省生涯学習政策局長)

先ほどの件で補足をさせていただくと、校内LANそのものがあるかということについては、実は9割近くまであるのだが、有線のLANになっているところが結構多いので、無線LANで見ると、先ほどの普通教室は4分の1、二十数パーセントになってしまうということで、その無線化ということについて、それぞれの自治体や、学校がかなりの意欲を持って取り組むという状況をつくっていかないといけない。現在、地域によって非常に差があり、無線LANを6割程まで入れているという県もあれば、10%程のところもあるというのが現況である。そこをどう意識を変えるかというのが重要である。

(金丸主査)

百聞は一見にしかずというが、私も1回デンマークの学校を見てきて、その1カ所だけでも見て話しているのと、見ないで机上で考えているのは、大きな差があると思う。ぜひ、文科省の皆様も、今からでも遅くないと思うので、若い方々で何かスペシャルチームをつくって世界の現場も見てこられるということもぜひやっていただきたい。

それから、今、河村局長がおっしゃられた、Wi-Fiの整備の進捗について、今、やろうとしているということはやり始めているが、進捗の度合いを考えると、4分の3残っているものが、あと2、3年でできるのかということへの心配もある。今、進捗を阻害している要因について、どんなふうにお考えなのか、自治体の意識によるのか、あるいは何か予算的なものがあるのか。

(河村文部科学省生涯学習政策局長)

両方だと思う。その自治体が、どこまでどれを優先的にやるかということについては、まさに、今の国からの予算づけは、国が直接国費の教育費ということで投入しているのではなくて、地方自治体で、これだけの予算が使えますという地方財政計画に、今のLAN100%整備や、コンピュータ整備が含まれているので、それを予算化することについては、自治体の意識がないと、他の用途、例えば、学校の施設にお金を使ったりする。

(小室議員)

子供を持つ親として、こういった議論が進み始めたということについて、とても心強く

思っている。

藤原先生の図で、本当にすごくすっきりした。うちの子は、今小学生だが、まさに今、一番の犠牲者というか、右側の世界に生きているのに左側で教えられているという狭間にいる訳だ。社会に出たときに大きなギャップを自分で解消しなければいけないという所にちょうどいる年次の子たちは大きな犠牲者なので、このスピードというのは本当に上げていかなければならないと思っている。

また、教育と、何で食べていくのかということは、常にきちんと結び合わせて考えなければいけない訳だが、時給が100倍になるところのお話で、一番のキーは希少性だといった点が整理されて、共通の認識になるということが非常に重要だと思った。考え方の整理というところだと思う。今、こういう認識が全然揃っていないので、色々な懸念を示す意見の方が多くなり、なかなか議論が進まず、危機感が共有されていないと感じている。

1点、これは私が中教審のメンバーだから思うのだが、こういうことを教えられるためには、ITをきちんと使いこなす先生でなければいけないという議論があるけれども、更になると、それを議論する中教審も、もう少し生産性の高い会議をしなければならないのではないと思う。いつも膨大な紙が配られ、全くもってディスカッションにはならず、一人一人がぼつぼつと意見を言って、それを役人の皆さんが、物すごい文章にまとめてくださるといのが、とても古典的な手法で、議論がすり合わされて進んでいくスピードというのが本当に遅いなと思う。私は、自分の子供に早くちゃんと新しい教育を、と思うのに、この会議がこんな状態でいいのだろうかといつも思っていて、中教審の会議のやり方そのものの生産性を上げるという議論を一方でしないといけないのではないと思う。私は各省庁の色々な委員をやっているのですが、比較して思うのだが、その中でも中教審の会議の仕方は突出して古典的な感じがする。もっと会議の仕方にICTを盛り込んでいくところから、仕事のやり方が変わるのではないかなと思っている。これは、冗談で言っているのではなくて本気で言っているのだから、ぜひ議論をしていただきたいと思っている。特に、事前にもう少し各国のデータを見て、他国の先進的な事例を学んだ上で委員が出席すべきだと思うのだが、その事前の各国のデータを読み込むというようなプロセスもなく、来てから考えるという形なので、そういったところをもっと進むべきかと。分科会のほうは、多少ICTを使っているところもあるかなと思うが、総会のところが、非常にまだまだかなと思っている。

1点質問なのだが、先ほど、藤原先生から、これから個人のスマホを使っていくというようなお話があったけれども、そういったことを先進的にチャレンジする校長先生のインセンティブというのはあるのだろうか。やはり、インセンティブがないと、本当にリスクをとれる人しか、こういった行動はしていかないというのがある。今全国の校長先生は何で評価されているのかということからなのだが、特にこういった特区的に先進的な取組をやって事例を作ってくれているところに対して、何らかのインセンティブがあるのか。何かしら、もっとインセンティブを作っていかなければならないのではないかなという問題

意識である。

それから、ICTということだけではないのだが、学校の授業時間というのは、教師が何をする時間なのかという定義をもう変えるべきなのではないかと思っている。授業を教科書に沿って、その教科書がデジタルであろうと、紙の教科書であろうと、それに沿って説明する時間ではなく、先ほど、藤原先生からの例でもあったけれども、先に受験サプリのよな動画なり、何なりで説明時間自体は終えていて、そして、それを聞いた人間が集まった場所で、授業時間は、個別対応の時間、先生が個別に対応して、その習熟度に合わせて、そのフォローアップをする時間、というように、授業時間は何をする時間かということの定義を変えなければならないのではないかと思う。

というのも、これは、企業であれば当たり前だが、例えば、支社に同じ施策を展開するのに、それを一人一人が出張して説明をしていたら大変な費用になるので、そういったものはe-learning化して全部検証するというようなことをしている。学校現場ではその説明を一人一人の先生が工夫しているというのは、非常に非効率で、人間に残されている仕事ではないのではないかと思っている。まず、動画等で、ベストな説明手法でしっかりと学ぶことができ、その後、授業の中でフォローを受けるとい形にしないといけない。授業準備の時間は以前より減っているけれども、全員が同じ教科を教えるのに、1学年6人の先生がいたら、6人がそれぞれに準備をしているのは、正しい時間の使い方ではないなと思う。逆に言えば、授業準備の時間をもっと短くできて、授業に行って、すぐに個別の対応ができるというような状況のほうが、これからの授業には合っているのかなと。

先生によっては、随分前に作ったのではないかなという、本当に黄色くなったノートを持ってきていまだに教えているという状態になってしまっているということもあるので、最新の教え方というもので学び、授業時間は別の役割分担というような定義が、もうこのタイミングで変えていくべきなのではないかと思う。

この点については、藤原先生にも改めて、そういう定義の転換でいいのかどうか、御意見をお伺いしたい。

(野原議員)

まず、全体の論点ペーパー「人材育成・教育改革運営の主な論点」の内容については、基本的に大賛成で、これをいかにしっかりと実際の現場で推進していくかということが重要だと思うので、それができるように今後しっかりと意見を言っていきたいと思ったところである。

そのうえで何点かコメントしたい。この論点ペーパーは、ITの進化に対応するという意味では、全体によく目配りして書かれていると思うのだが、それ以外の社会変化への対応という点で、追加すべきもところがあるのではないかと思っている。

本会議への参加が初めてでまだ思いつきのレベルでしかないが、グローバル化の進展や、地縁が希薄化し核家族で両親共働き家庭で育児を行うことを考えた場合、基本的な生活能

力、社会変化への対応能力の育成を充実する必要があるのではないかと思う。

まず、健康管理、ヘルスケア関連で、より現代的な観点で教育する必要があるのではないか。例えば、自宅で母親の手作り料理を食べるという観点だけでなく、外食で栄養バランスをとる方法等は下宿生活や一人暮らしでの健康管理に役立つのではないか。そういう意味で、初等・中等教育から健康管理についても、新しい観点で教育する必要があるのではないか。

もう一つ、アントレプレナーシップ教育。もう少しやわらかく言うと、ビジネスセンスを磨くことが必要ではないか。ビジネスアイデアを企画したり、そのアイデアを実践して試行錯誤する、その結果採算を取るにはどういう工夫が有効なのか、あるいは、自分のアイデアを実現する面白さを体験するなど、ビジネスセンスを磨く必要があるのではないか。既に論点ペーパーには似通った趣旨が書かれているが、具体的にどのように教育の中に落とし込んでいくのかについて考える必要がある。

最後に、マネーマネジメント教育が必要ではないか。少子高齢化社会となり年金制度の運用が厳しくなっていく時代。また、終身雇用ではなく転職が当たり前の時代には、自分の収入を自らマネジメントしていくという観点の教育も必要なのではないかと思う。

また、教育のIT化に向けた環境整備が目標を達成できていないというお話については、これは早く進めるべきで、そのために何か特別な施策を打っていく必要があるのではないかと考えている。どの職場でも職員1人1台パソコンがあるのは当然だと思うし、できれば生徒・児童一人一人に1端末というのも必要だと思うので、そういう環境作りをどういうステップで実現するのかを検討し、実現していただきたい。

(伯井文部科学省大臣官房審議官(高大接続及び初等中等教育局担当))

校長先生のインセンティブについてはなかなか難しい問題で、給与上のインセンティブを与えている自治体もあれば、まさに成果、子供の学力水準の伸びをもってインセンティブとするところもある。ここは経験者の藤原先生から後で少し補足をいただきたい。

授業のあり方については、まさにご指摘のとおりである。もちろん、国や教育委員会は特定の型をはめるという指導はしないが、よりよい指導教材や指導方法等、もう少し共有できる部分が沢山あるのに、なかなか他の学校のまねをしないという体質があるのは否めない。いい点を取り入れながら、より効率的、効果的に教育していくという点を伸ばしていきたいと考えている。

(藤原和博氏)

余計なことかもしれないが、今回校長になることで、私自身の年収は激減する。これはやはり物好きでなければやらない。だから、今やらないでどうするという、そういう志のある人間を、やはりスカウトするしかないかなと思う。残念ながら今の校長先生は変な

プライドが多く、隣で良いことをやっているのに、まねして一刻も早くキャッチアップしようという、企業であれば絶対持っているような姿勢がない。自分は関係ないという感じだ。校長が教育課程の編成権を持っていると、やらない権限も持ってしまうので、何もしなくても降格されず、減給されず、やめさせられない。良いケースを増やす方向に持っていくしかない。 和田中発で私が始めた「学校支援地域本部」については、文科省が50億の予算をとって広げたので、今や8,000カ所以上に広がった。ただし、私が15年前からずっと手本を見せている「よのなか科」という、アクティブラーニングのモデル授業の手法はまだまだ広がっていない。例えば一条高校で私が見本を見せると、一条高校の教員がそれを見て何を言うかという、うちの生徒はこんなに発言できるのかと驚く。そういう目撃をしないと分からない。 この場にいらっしゃる50人程の方で、私が「よのなか科」と言った瞬間にどういう授業をやっているかイメージできない人は、はっきり言って、アクティブラーニングを語る資格はない。つまり、アクティブラーニングとはITを入れれば出来る授業ではない。授業の仕組みが、生徒が主人公になっているかどうかということなので、そこは強調しておきたい。 また、先生の力量がどんどん落ちているので、上手い先生の授業をどんどん動画で撮っておかないとだめだ。どこまでやるかについては、基本の認識は小室さんの言うとおりにだけれども、例えばこの14～5年くらいで移行していくときに、小学校の一、二年生は、動画ゼロで人間が生身で全部教えたらいいのではないかと思う。3年生から1割程、中学校で3割程、高校で半分、大学等は9割動画でもいいのではないかと思う。知識については、下手な教員に直接習うより、最高の授業を動画で見て覚えてしまったほうがいいということ。 そして、学校や大学では、人が集まらなければならぬことだけをやるべきだ。つまり、ブレストやディベートといった、まさにアクティブラーニングを通じて意見交換し、実験し、実践し、実証し、あるいは探究する。ネットの世界に全ての知識が集まってしまう、そういう時代には、先生とは何か、学校とは何か、更に、小室さんが指摘した授業とは何かということが見直されるべきだと私も考えている。

(金丸主査)

皆様のおかげで、有意義な、思った以上に先が見えたのではないかと思う。本当に藤原さんが仰ったとおりである。私も一条高校にお伺いしたいなと思うので、私より先に文科省の皆さんは行かれたほうがよろしいのではないかと思う。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

今回は藤原様、堀田様、皆様から貴重な御意見をいただき、感謝する。

テーマ1の議論はここまでとして、テーマ2の議論に移りたい。

(有識者、文部科学省退室)

(厚生労働省、国土交通省入室)

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

続いて、テーマ2の多様な働き手の参画に関する議論に入りたい。

まず、多様な働き手の参画、特に若者、高齢者の活躍促進、女性の活躍促進に関するKPIの進捗状況について御説明する。一番最後についている参考資料「KPIの進捗状況について(高齢者・女性活躍促進分野)」をご覧ください。

この分野においては、いろいろなKPIがある。例えば4ページ、整理番号26番、ここの保育の受け皿の整備、これはA評価であり、このようにKPIが順調に推移しているものもある。他方、2ページの20番、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度というものや、あるいは、5ページの28番、待機児童の解消を2017年度末に目指すといったところについては、まだ順調に推移していないという状況である。

こういったいろいろな最重要課題があることを踏まえ、まさに政権の重要課題として一億総活躍の取組と連携しながら実現を図ることが大変重要である。

本日は、この観点からこの28番に関係する待機児童の解消、そして、13番に関係する高齢者の活躍促進について御議論をいただきたい。

まず初めに、厚生労働省の方から現状の関連施策について簡潔に御説明をいただいた後、待機児童解消について小室議員から、高齢者の活躍促進について金丸主査から御発言をいただき、その後、自由討議に移りたい。

それでは、まず、厚生労働省の方から関連施策について御説明をお願いします。

(とかしき厚生労働副大臣)

今日は、待機児童解消と高齢者の活躍促進について、厚生労働省の施策の実行状況について説明させていただく。

まず、資料は「厚生労働省提出資料」をご覧ください。

1ページ、初めに、待機児童の解消について。これについては保育の受け皿整備と待機児童解消について、KPIを上の方に書かせていただいている。順調に進んでいないという御指摘もあったので、しっかりと頑張っていきたい。

11月26日に一億総活躍国民会議において取りまとめられた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」を踏まえ、今後の女性の就職率上昇が更に進むことが想定されるため、待機児童解消加速プランに基づく平成29年度末までの整備目標を前倒し、更に上積みして、40万人から50万人とした。これは2ページ目に書かせていただいている。

更に、これを進めていくために、当然、手を打たなくてはいけないということで、施設整備費の上積みや、小規模保育の整備促進を進めるとともに、事業主拠出制度の拡充による取組も、予算編成過程において検討しつつ、保育の受け皿のさらなる拡大のための取組を検討していきたいと考えている。

加えて、保育の受け皿拡大を確実なものとしていくために、担い手となる、ここが一番大切なところだが、保育の人材の確保、ここがとても重要になってくるかと思う。現場の方も、保育の確保については結構不安があるという声をいただいている。

では、具体的にどうしていくかということをお説明させていただく。

まず、1ページ目の1段目、離職率の低い保育所のベストプラクティスの全国普及や、保育所の雇用管理改善を推進するために、保育士が働きやすい職場というのはどういうものなのか、職場づくりの手引きや、保育所の雇用管理のための事例集、これを本年6月に公表して、自治体に周知させていただいている。

そして、2番目の、国家戦略特区に係る保育士試験の年2回の実施については、国家戦略特区の中の神奈川県、大阪府、沖縄県、千葉県成田市において、既に本年10月に筆記試験を実施させていただいた。受験者数は1万598人である。

また、平成28年度以降の保育士試験の年2回実施については、本年11月に各都道府県に対してニーズ調査をしており、実施に向けて必要な調整等を進めさせていただいている。

3段目は、保育士の確保が特に厳しい地域において、本年、特例的に実施している取り扱いの検討については、一億総活躍に向けた緊急対策にも、多様な担い手の確保対策として盛り込まれたところである。

また、保育士等確保対策検討会で検討を行って、12月4日に取りまとめを行い、年度内に必要な省令改正等を行う予定である。これは要するに、資格がない方でも経験がある方が現場にも入っていけるようにできないかということを考えているということである。

次は、2ページ目の1段目のところを見ていただきたい。福祉系国家資格所持者や子育て支援員が保育士の資格を取得しやすくするための方策、つまり、資格を持っている人をどんどん増やしていこうということであるが、現在、地域限定保育士試験における実技試験における講習または実習に関すること等を検討している保育士養成課程等検討会で、今後検討する予定である。これも人数を増やしていくための一つの方策である。

そして、2ページ目の3段目のところである。保育の整備状況の的確な把握については、毎年度、4月1日の時点で全国の保育所、小規模保育等の箇所数や定員、待機児童等の状況を取りまとめ、公表している。今年度においても9月29日にその結果を公表したところであり、今後も同様の取組を講じさせていただく。

4段目のところ、第三者評価の実施については、子ども・子育て支援新制度において「第三者評価受審加算」を設けているけれども、受審結果を踏まえて改善が見られた保育所の取組を好事例ということで全国展開することを検討している。

保育士に関する施策のことは以上である。

次は「高齢者の活躍促進」に関する主な施策の進捗状況について説明させていただく。

まず、3ページ目の1段目、退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者みずからがキャリアを見つめ直す環境をつくっていこうということでキャリアコンサルタントの質の確保、更に計画的な養成を行うための登録制度を来年4月

に創設する予定である。キャリアコンサルティングを定期的に受けていただく仕組みということで、仮称ではあるけれども、「セルフ・キャリアドック（仮称）」を推進するための予算として概算要求をさせていただいている。また、中高年を対象とした職業訓練の充実を図るために、雇用型訓練の助成メニューの創設や、再雇用に向けた準備も含めた再就職支援プログラムの開発・検証事業等を概算要求させていただいている。

2段目のところで、退職労働者のうち、退職後も働くことを希望している方々に対しての支援ということで、平成28年3月から開始するオンラインでの「ハローワーク求職情報の提供サービス」を周知させていただいている。本サービスにより、ハローワークの求職情報を、本人の同意に基づいて、民間人材ビジネスにも幅広く提供することを予定している。65歳以上の高齢者雇用の一層の推進については、高齢者が働きやすい環境をしっかりと整えていく事業主に対して「高年齢者雇用安定助成金」を支給しているところであるので、今後も積極的な活用を図っていきたい。そして、制度の充実も目指していきたいと考えている。なお、65歳以上の高齢者への雇用保険の適用については、労働政策審議会雇用保険部会において現在検討中である。今後、年内に報告書を取りまとめて、法的に整備が必要なものについては時期の通常国会で法案提出を目指していきたいと考えている。

では、最後、4ページ目の1段目、高齢者の求職情報については、勤務可能地域等の項目を含めた求職情報の各項目について、既に求職票に記載する欄はあるのだが、これがなかなかわかりにくいということで、これらの記載内容が具体的でわかりやすいものになるように、求職情報を受理したときに、職員による記載内容の充実支援を実施しているところである。更に、求職情報の記載内容に関する好事例について全国での共有をしていきたいということで、各労働局から好事例を集めているところである。

2段目、高齢者が活躍する機会の拡大については、地域における多様な就業機会の確保や、シルバー人材センターの機能強化について、労働政策審議会雇用対策基本問題部会において現在検討中である。今後、年内に報告書を取りまとめ、法的整備が必要なものは先ほどと同じように通常国会への法案提出を目指していきたいと考えている。

以上が施策の実行状況である。

引き続き、待機児童の解消、高齢者の活躍等にしっかり取り組んでいきたい。

（小室議員）

私の資料は資料2と書いてあるもの。

まず、待機児童の問題と大変深くかかわっている女性活躍全体というところで見ると、長時間労働の問題も含めてきょうはお話しさせていただきたい。

8月に女性活躍推進法が通過して、企業の取組が大変加速していると感じている。こうした企業がやっと動き始めた時点で、更に政府からの後押しが必要であろうと思われるポイントが2点ある。

第1点目に、女性活躍推進法で行動計画を出すときに肝ともなっている長時間労働是正

の仕組みについて。現在は、行動計画を出すということで、各企業がかなりそれをきっかけとして進んできてはいるのだが、それだけではなかなか社会全体の長時間労働の是正は進まない。一企業で頑張っても、取引先が長時間労働であれば、それにひっぱられるからである。このままでは、女性ばかりに家事育児の負担が集中し、時間に制約のある女性が労働市場からはじき出されるという構造は何ら変わらない。重要な点は時間軸をしっかり意識すること。この国は団塊ジュニア世代の女性が出産適齢期を終えるまであと三、四年。ということは、その最後のボリュームゾーンである出産適齢期の女性たちがまだいるうちに、育児と仕事の両立しやすい社会をつくらなければ、今後100年のうちに人口をふやすことは極めて難しいという人口構造になっている。そういった中で、産みながら働けるという状況を個別企業が今、頑張っているけれども、そこをぐっと後押しすることが急がれると思っている。

第2に、今回のメインテーマだが、待機児童解消に向けて取組のスピードが勝負であり、保育士の確保対策に踏み込んだ措置が必要であろうと思っている。

それぞれについて詳細を説明する。

1、長時間労働を是正する仕組みについて。この長時間労働是正の意味だが、ここの下から2つ目のパラグラフに書いているが、子育て世代だけが早く帰るのではなくて、1つ目、まず、若い方がボランティアや語学の勉強に取組むこと。2つ目に、子育て世代は夫婦がともに子どもに向き合う時間を持つこと。3つ目が、国民全体がスポーツをする時間などをふやし、健康増進や介護予防などに役立てること。こういったことができると、育児だけでなく、介護との両立ということもできる社会をつくることができる。これは2020年を見据えると、ボランティアの人材が必要であること、スポーツの機運を盛り上げることといった、様々な課題の解決にもなるわけである。こうした長時間労働の是正というのは、今回の新政権3本の矢の一億総活躍の理念の礎となるものではないかと思っている。

また、長時間労働と保育士の疲弊というのは大変関係性がある。各企業が長時間労働をすれば、当然、保育時間が長くなる。それにより、保育士は長時間労働となり、離職率が高まる、といった、企業の労働時間は一企業ごとの自由ではなく、それが社会の費用がかかる状態をつくっているのだということの意識が重要かと思う。これは保育サービスだけでなく、下から2行目、介護サービスも長引いてしまう。また、学童も長時間化を招き、社会全体にしわ寄せをさせているということ認識すべきであると思う。そういったことから、長時間労働の是正を加速させていくことが全体の底上げとして重要であることを確認しておきたい。

その上で、今回の女性活躍推進法で、労働時間の把握ということは入ったのですが、これは対策を講じることが義務づけられてはいないというとても残念な状況にある。このままでは、待機児童が減らないという構造とずっと結びついたままになってしまうので、これを何らかの方法でしっかりと情報開示の項目にも義務づけていくことが必要ではないかと思う。そのパラグラフの下から4行目、5行目だが、現在は法律では義務づけられてい

ないが、積極的に労働時間を開示させる仕組みを別途検討する必要がある。せつかくの女性活躍推進法を更にスピードアップするための仕組みである。

その一つとして、来年の春に厚労省のウェブサイトで各企業の行動計画の見える化がされる「見える化サイト」がオープンするが、このサイトは非常に肝だと思っている。各企業での私の講演会の時にこのサイトのイメージ図を見せると驚愕の表情をして、ここで見えてしまうんだと、ここに入れば当然自分の会社がブラック企業と見られてしまう、というところは、ビジネスの戦略として非常に意識している。今年度の予算では検索性がすごく低いサイトしかつくれなかったと聞いているが、その予算を更に追加をして、例えば女性役員が1名以上いる企業と、いない企業でソートがかけられる、そういうことができるようになればよい。かつて内閣府に会った見える化サイトは本当に見にくくて、とても画期的ではあったのだが、あれでは見られないし、SEO対策もほとんどされていなかった。ほとんどの人が見つけられない状態だった。検索されやすく、また、比較が容易なサイトにしないと、せつかくのいい仕組みが機能しない。ここにさらなる追加の予算をしっかりとって改定をしていただければと思う。

来年の春からは認定事業に入っていくかと思う。星1個から3個という認定をしていく予定だと思うが、その際に、認定をするような企業には労働時間の基準を設けないと、ただ公表していいのではない。公表していて、平均80時間なんてといたら、絶対に認定してはいけないわけなので、労働時間の基準を設けて認定をしていくという形で、更に情報公開も労働時間の部分が公開されていることを要件としていくことが重要ではないかと思っている。

参考資料として、私の資料の一番後ろ、2つの企業の事例を入れた。こういった労働時間のことを企業に課していくときに、つい厚労省側から企業にお願いモードになってしまいがちだが、実際の事例として、セントワークス社とリクルートスタッフィング社の2つの事例を紹介する。この2社は実は労働時間に企業独自の上限を設けてやったところ。その結果、何が起きたか。セントワークス社は102人の介護支援システムの会社だが、残業時間49%削減、残業代は63%削減、売り上げは114%アップ、営業利益は162%アップ、女性管理職は4年で8倍になり、一番注目したいのは、社員の出産数が2.7倍になった。

これはこの企業だけではなくて、次のスライドのリクルートスタッフィング社、ここにも最優秀組織賞をもらえるチームは、上限以内の労働時間のチームだけというルールを新たに追加した。そうしたら、現在、当該分野のマーケット成長率が6%の中、この企業は12%成長をしている。深夜労働は86%削減、休日労働は68%削減、自己研鑽する人が2年間で1.6倍になり、かつ、この企業も女性従業員が出産した数が1.8倍にふえた。

労働時間を減らして、業績を上げて、出産数をふやしたいというのはこの国のやりたいことそのもの。それが実はこういった労働時間の上限を設けることで実現されていく。損する人は誰もいないんだというところで、お願いモードではなくて、この国をより成長させていくためという姿勢で働きかけていくことが重要だと思っている。

Ⅱ、待機児童の解消というところだが、2017年度末に待機児童解消に向けて、厚生労働省、国土交通省等の関係府省庁にはぜひさらなる勢いをつけて、対策をお願いしたいと思っている。

1点目は、小規模保育、事業所内保育というところだが、小規模保育はますますの支援の拡充をお願いしたいと思っている。大規模事業所内保育所の設置について、支援を上積みして企業の投資を促していくというところが必要ではないかと思う。各企業が女性活躍に本気になったということは、彼女たちにやめてもらいたくないという意欲が以前よりも非常に高くなった。つまり、そこに対する投資の意欲は以前よりもずっとあるわけである。事業所内保育所の議論が今までは、ちょっと議論になって消えていくというのが大半の企業だったのだが、今後はより現実的になっている。

その際に参考にしていただきたいのが、フランスの事例。下に※で入れている。フランスにおいては「全国家族手当金庫」というファンドを用意し、ここに国だけでなく企業からも出資を募って、それで用意したお金で企業内保育所をつくっていく、事業所内保育所を設置していくということをやっている。

また、ドイツでは、企業内保育助成というものがあり、3ページ、企業内保育の運営の50%をそこから出しているという形になっている。また、保育所に通う費用の補助を手当てする企業には、その費用を非課税措置に、また、その従業員に係る社会保険料の負担義務が免除といった、かなりいろんなインセンティブを与えているという形で、こういったものもぜひ検討いただければと思う

(2) 事業所内保育所の設置のルール。これは、私たちは事業所内保育所のいろんなコンサルをしてきたのだが、大変悔しいことに、企業が予算も用意して立てようというときに、最後、それを地域の公的な保育所にしようとしたら、その自治体が待機児童がいなからいいですと断って、立てられなかったという事例が今まであった。最近では、待機児童の試算のやり方が大分変わったため、以前のようにはないと思うが、どんなに現状の試算で保育量が足りているという場合であっても、企業内保育所を立てれば、そこにまた働ける人が出てくるわけなので、それを認可するようなルールにしていく。もしくは認可を国が行うといったことをし、自治体ごとに企業内保育所の設置状況を見える化して、自治体ごとの競争をもっとあおっていくことが重要ではないと思う。

(3) 事業所内保育所等にかかる情報の開示が必要かと思う。ハローワークや政府の女性活躍の見える化サイトにおいて、この企業の事業所内保育所があるかないか、ベビーシッター費用の補助があるかないかといった項目も、今後追加されてはどうかと思っている。

(4) 大規模マンション建設の際の保育所併設、これが重要かと思う。都市部でよく起きていることは、4年くらいかけて大規模マンションが新築されていくのに、それを自治体は目で見えてわかっているのに、それが建って、大量の子育て世代が流入して、待機児童が実際に起きてから保育所をどうしましょうという検討をする。これではナンセンスで、建つことはわかっている訳なので、建つ時点から保育所も同時に建てていけば、タイムラ

グなく三、四年間ずっとあふれ続けるということが起きないわけである。保育所が併設されるようなときに、現在は容積率緩和といった優遇措置が図られているが、これだけでなかなかディベロッパーの優遇にはなっていないかなと思う。保育所を建てるということは、騒音がうるさいことや、いろいろなデメリット面も気にするので、それを乗り越えてでも保育所を移設したいと思わせるような何らかの枠組みをつくっていく必要がある。

括弧の中に書いたが、ディベロッパーが場所を提供して、自治体がそこに保育所を建設するというのが、保護者にとっては一番アクセスと費用の面でいい形であり、この形態を支援するのが重要ではないかと思う。

下から2行目、ことしの3月19日に、厚労省の方から短時間勤務の保育士をもっと活用するよという奨励が出ているが、なかなかこれが徹底されていないと感じている。保育士さんは自分の育児で一度離職してしまうことが多いのだが、そこから戻る機会がないままずっといつてしまっている。保育をしている子育て中の保育士さんであっても、少しの時間ずつ戻れるような形をとっていく必要があるのだが、現状の短時間勤務保育士を活用しなさいというだけではなかなか進まないということは、何かそこに使いづらい理由があるはず。頭数がふえると何かしらの負担がふえるため、少ない人数に残業させた方がお得と思っているという実態があるはずなので、その実態をしっかりと分析して、課題を提示していくことが重要だと思う。ここはぜひ、どんな結果が出たのかということは今後、御報告いただきたい。

次、2、保育士確保対策ですが、(1)は言わずもがなですが、処遇改善というところが重要で、現在は平均給与が全職種平均を10万円下回っているという状況で、これではあの重労働に保育士さんが入ってきてくれるということはなかなかないと思う。3%の処遇改善は図られているが、これではまだまだ下回る状況は変わらない。今後、保育料の見直しといったような大きな観点も踏まえて、処遇改善を促すような仕組みを幅広く検討することが重要だと思う。

(2)保育士養成施設の新卒者の就職率をもう少し上げることはできないかと思う。今、4.2万人卒業生がいるけれども、50%程度が保育士になっている。ただ、更に30%程度福祉施設などにも就職しているので、80%はそれに関係する仕事についている。あとの20%をどうやったら更に率を上げられるか。現在も様々なメニューを持っていることは存じ上げているのだが、それでなかなか上がらないということは、それではまだ効果がないのかもしれない。もっと実効性の上がる施策は何だろうかという、さらなる検討をお願いしたい。

(3)、処遇改善を必ず図った上でということが前提で、他の職種の方も参入しやすくするというような取組が必要ではないかと思う。また、その一番下の①保育所の事務が非常に煩雑なため、このICT化を進めることが重要だと思う。日々の報告が何らか簡単につくれるようなシステムをもっと入れていくべきだと思うし、そもそも必要とする資料だけ見直していく必要がある。私が幾つかの自治体のもとで保育所をやっている経営者の方にヒアリングしたところ、何と品川区さんでは、年に1度の指導検査のときに、72ページの資

料を提出させている。その提出期限が2週間。これが品川区だけのものなので、いろんな区にまたがって保育所をやっている会社は、全くスケールメリットがないということになる。少なくとも各自治体が要求する資料のフォーマットをそろえるだけでも、フォーマットがそろえば、そこにICTの投資をして、システム化しようと思う企業も出てくるので、まず、こういったものを改善していくという統一化をお願いしたい。実は保育をしている時間は疲れなくても、こうした保育事務のほうで非常に疲労感を持っており、それが離職率の原因にもなっているので、改善をお願いしたい。

また、②マネジメントの問題、保育園の管理職の問題。非常に評価がきちんとされていないように感じる。管理職によって非常に左右されてしまう園が多いというところで、360度評価、また、評価結果を処遇に反映させる方法が必要ではないかと思っている。

最後に、3、より中期的な改革に向けてというところだが、多くの事業者から耳にするのは、保育園を整備しても、あと数年で子供が減るので需要が下がるのではないかという論調。実際には今後は保育園は単なる保育ではなくて、教育を兼ねた未就学児の就学前の教育をするということがこの国の競争力を上げることにつながるので、そういったニーズがもっともっと入ってくるということを考えると、これはまだまだ成長産業なのだという考え方が必要ではないかと思う。大きな目で見ると、保育の必要性にかかわらずゼロ歳児から幼稚園・保育園への入園を可能とするような政策に転換をすべきではないかと思う。

そのためということだが、①多様な保育人材を確保する上で、実務経験を積みながら保育士資格を取得していく。今は筆記試験を受けて資格を取得するという方法だけれども、実技の中で評価を受けて、それを獲得したという扱いをしていき、保育士資格を取得できるというようなステップを踏むことを一つ、検討していただければと思う。

②保育士資格を取得する方が就業年数を考慮したステップアップではなくて、マネジメント能力の習得・向上を図る観点から、キャリアの節目ごとに評価を受けて、ステップアップしていくという仕組みが必要ではないかと思う。保育士の仕事のつらさ、子供と接する仕事のつらさは自分自身がどう成長しているかがよくわからない、常に子供と接するので、自分の成長感がないというようなつらさがあります。それをどう成長しているのかという評価を、ステップアップを認定していくというような仕組みをつくっていき、それが処遇に関係するという形にするべきではないかと思う。

次回ぜひ教えていただければと思うが、諸外国では、保育士が適正な社会的評価、これは処遇といったときに、お金だけでなく社会の尊敬を集める仕事であるかどうかという、そういった意味での仕組みが整備されていると聞いている。そういった諸外国の保育士はどのような評価制度や処遇で自分の仕事にプライドを持てる仕組みになっているのかといったところを、ぜひ、教えていただければと思う。

(金丸主査)

私のほうは資料3である。タイトルを「現役長寿社会を目指して」とさせていただいた。

よく健康長寿という言葉があるのだが、健康長寿に加えて、ばりばり仕事もしていただくという社会ということで、現役長寿社会と名前をつけさせていただいた。

1番目「問題意識」である。経済の好循環を本格化させ、成長を維持するためにも、供給面での対策を強化することが重要である旨、本年の10月15日の産業競争力会議でも確認されたところである。現在は、中長期的な労働力人口の減少や景気動向を受けて、労働の需給は足元でも逼迫し、介護などの福祉分野や、小売業・飲食店等のサービス産業等、各方面で人材確保に苦慮する状況が既にあらわれている。その一方で、65歳以上で就業希望がありながら、就業できていない方の数は207万人に上るとされており、高齢者の活躍の場を一層飛躍的に拡大させて、現役長寿社会を実現させていくことは、アベノミクス第2ステージにおいて重要な課題であると、こういう問題意識である。

そのために、2番目だが「重点フォローアップ事項」、これは先ほどとかしき副大臣も意欲的、精力的に進行していただいているというお話があったところだが、再興戦略に盛り込まれた2点、退職前の段階からのキャリアコンサルティングの促進や、中高年齢者向けの企業内外の職業訓練の受講促進、65歳以上の高年齢者の雇用を促進する企業への支援、これは着実に実施をしていただきたい。

一方で、地域での高齢者の活躍の場だが、直接的な雇用に限らないで、地域で人材を必要としている企業・分野と、働きたい高齢者の希望をマッチングさせる仕組みを強化させることが重要。具体的には、以下の3点を検討していただきたいということである。

シルバー人材センターで就業機会の提供が行われているが、同センターは法律上「臨時かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」が対象とされている。高齢者の多様なニーズに応えるため、あるいは事業者の多様なニーズに応えるためにも、こうした制限は撤廃していくべきではないか。

2番目、高齢者が自分の都合の合うときに働きたいというニーズと、事業者側は人材の安定的な供給を受けたいというニーズがあり、これをうまくマッチングしたり、一人の高齢者が複数の事業者に経験やスキル・ノウハウあるいは人脈等を提供したりすることも視野に入れて、働き方の形態というか、多様な働き方であるべきではないかということである。

3番目、「シルバー人材センター」というこの名前から、一部の高齢者が限られた就業を行うイメージを持たれているのではないかとということで、ネーミングも、これはともにお手伝いさせていただきたいが、いい名前を考えたほうがいいのではないかと考えている。また、多様な人材の活躍促進につながるものにするためにも、今、申し上げた名称の変更や、高齢者以外の多様な主体が、年齢にかかわらず、自身のスキルやノウハウをマッチングできるサービスにアクセス可能にすることもぜひ検討していただきたいということである。

(香取厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

小室議員のお話に対し、簡単に御説明する。基本的に我々の問題意識は小室議員のものと同じであり、長時間労働の問題にしても、保育所あるいは保育人材の整備についても、現在、できること、可能なことは規制緩和あるいは財源措置含めて最大限努力したいと思っている。

その上で、何点か申し上げると、長時間労働是正の問題は、もちろん女性活躍や保育ともかかわるのだが、もっと深い構造的な問題ではないかと思っている。誤解を招くような言い方になるといけないのだが、本当に長時間労働をすることが企業によって長期的なメリットがないと考えるのであれば、個々の企業はそのような行動をとっているはずで、とっていないということは、恐らくそのように考えていないということなのではないか。考えていないということになると、先ほどお願いベースの話ではないという話があったが、私どもが助成金を用意したり、もちろん、実は長時間労働是正は助成金も用意すると、女活の認定マークのときは長時間労働の是正をちゃんとやるかどうかを見て、もちろん認定マークを出すのだが、やはり当事者がそう思っているかどうかというのは結構大きい問題で、この議論の名宛て人は個々の企業の経営者の方々、特に年齢の高い経営者の方々の意識の問題が大きいのではないかと思っているので、そのことを頭に置きながら、この施策はやっていかないといけないかなと思っているのが一つ。

同じ話なのだが、先ほどフランスの少子化対策の話が出ていた。実は、小室議員が話されたCNAF（全国家族手当金庫）は、これは日本でいうと医療保険の支払基金みたいなところになっていて、ここがいろんな保育の費用や、そういう費用の支払いをしているわけなのだが、フランスの家族政策の規模は日本の人口規模に置きかえると約7兆円弱ぐらいの規模を使っている。フランスの少子化対策の費用の半分は企業拠出。日本の感覚で言うと、保育の費用も含めて企業は3兆円を超えるお金を実は社会的に出している。そういう社会的な背景と、少子化対策に対する企業の極めて積極的なコミットメントというのが一方であって、実はフランスの社会保障加速政策は成立している。

日本の場合は企業内保育所などもそうなのだが、ミクロでは大変個々の企業は活躍されて、努力されているのだが、マクロでどのように、オール経営、オール資本としてかかわるかということについては、まだはっきりした方向性やコンセンサスはないのだろうと思う。

私どもは、個々の企業の取組をできるだけ支援する。今度も実は事業所内保育所については相当大胆な規制緩和も考えている。非正規の人も入れるようにしたり、お話にあった、共同で設置できるようにしたり、とやるのだが、個々の企業の取組を超えて、いわば社会全体というか、経営層全体としてマクロでどのようにこの問題にかかわるかという議論をそろそろしないといけないのではないかと思っている。

あと、細かいことは後でまたメモで御説明するが、御指摘、御要望のあったことについては、できるだけ私どものほうで調整できるもの、調べられるもの、公表できるものは公表したいと思っている。

(小室議員)

当事者の企業がそう考えていないのは、本当にそうなのだ。それはなぜかといえば、この国にだけ労働時間の上限がないからである。これは本当に法整備の完全なる失敗。他国の例でいうと、企業はインターバル規制があり、11時間あけなくては業務をさせられない。そうなれば、当然、みんなに残業させたら翌日午前中誰も来られないとなるので、誰か一人に集中させて、いかに早く帰すか。そうすれば、短時間で成果が高い人しか評価しなくなる。そのように働かせていることが生産性をアップさせている国の特徴なわけである。他方、この国は上限なく働かせる制度にし、生産性を下げている。

この国の生産性を向上させるには上限を設けなければだめなのだ。これは事務方から余り言わないでとされているが、そこの部分を話題にされたので、まさにそこが問題でこれが起きているのだということを議論しなくてはいけないのではないかと思う。

そして、7兆円の半分の3兆円を企業から集めるといことがとにかく大事であり、その3兆円を集めるだけの企業への危機感をどれだけしっかりとあおることができるか。労働力人口の減少がわかって、女性を使わざるを得ない状況にやっとなったわけなので、ここから勝負。企業はここにお金を出す気になってきているので、ここから一気に3兆円を集めていくようなスキームを考えていくかというタイミングではないかと思う。

以上である。

(石田国土交通省大臣官房審議官(住宅局担当))

先ほど資料にあったとおり、容積制度みたいなものについて、現行、やっているものを更に推進したいと思っている。ただ、その中で、権限はまちづくりのものであるので、公共団体が実は持っている。なのに、同じような子育てその他をやっている公共団体のほうとのある意味ではミスマッチが起きて、先ほど小室議員がおっしゃったような事態が起きているとすると、まずは厚労省と協力しながら、お互いの担当部署の連絡を密にして、歩調を合わせて動けるようにするというのがまず最初に、すぐにでも取り組めるものかなと思っている。その辺を含めて頑張りたい。

(生田厚生労働省職業安定局長)

金丸主査のペーパーについて、コメントをさせていただく。

まず、基本的な考え方として、高齢者雇用安定法という法律で、65歳までの雇用継続の道筋はできたので、65歳を超える方について、働ける場をつくっていく、あるいは、働きやすい環境をつくることに全力を挙げるという姿勢で私どももおり、ここは全く一緒である。

その上で、ポイントだけ申すと、まず、65歳以降の雇用促進企業への支援というものが、これについては、来年度の予算に向け、様々なメニューを考えている。それもポイン

トだけ申すと、まず、66歳以上の継続雇用制度を導入した企業に対する支援策を拡充する、助成を強化するというようにしている。

それから、高齢者には健康管理の仕組みが非常に重要なので、そういった仕組みを導入した企業に対する助成措置を新しくつくるといったこともしたいと思っている。

それから、今の高齢者雇用安定法、継続雇用というのはあくまで60歳まで無期雇用、正社員として働いていた方に対する継続雇用なのだが、非正規で働いていた方について、60歳前に無期に転換するということを集的にやって、そういう方については65歳まではちゃんと働けるということで、そういった穴も埋めていきたい。65歳までの継続雇用を進めるための、50歳から60歳の間の集中支援をやりたいと思っている。

それから、65歳以降の方を新しく雇い入れた企業に対する助成措置についても拡充したいと思っている。

角度が違うけれども、高齢者の起業支援ということで、中高年齢者の高齢者が起業する場合の支援もやっていきたいと思っている。

あと、雇用保険法で65歳以降の適用除外を外すという件については、今の審議会で集中的に議論していただいているけれども、12月末にはそれなりに結論が出ると思っている。労使とも非常に理解を示していただいているので、何とかなるのではないかとと思っている。

次のシルバー人材センターの関係だけれども、シルバーについては、主査御指摘のように、臨時的、短期的というので、月10日以内、軽易な業務で週20時間以内という制約があるけれども、これは民業圧迫議論から来ているものである。やはり地域によっては別に民間企業がないではないか、働く機会を与えるべきだという声は確かにある。今、先行して国家戦略特区で兵庫県の養父市や、あるいは秋田県の仙北市というところで要件緩和に取り組まれているけれども、高齢者雇用安定法の中で法改正をしないとこれできないので、法改正をするということは今、御議論いただいている。地域によって一定の業種について対象を絞っていく、こういう要件を緩和していくということもぜひ考えていきたいということで、今、御議論いただいている。

あと、マッチングの機能の関係だが、まず、65歳以降のハローワークでの窓口をちゃんとつくって、そういった求人も開拓してマッチングしていくということ、あるいはキャリアバンクといって、65歳の退職予定者の方の情報を産業雇用センターで集めてマッチングしたり、あるいはその情報をハローワークなり民間の人材ビジネスに提供するといったこともやって、マッチングの効果を上げたいと思っている。

最後に、名称問題だけれども、これについては、そういう御意見もたくさんあり、イメージは重要だと思うので、十分私どもとしても検討していきたいと考えている。また、様々な工夫を凝らしていきたいと思っている。

(野原議員)

私は基本的に、社会が子育てしていけるような環境をつくっていかなければいけないと

思う。小室さんの資料にもあったように、働くお母さんの子供だけでなく、全ての子どもたちを保育士が教育していくというような体制に変わっていく必要があるのかと考えているので、ぜひ支援したいと思っている。

もう一つは、年金や医療の予算のように年配の方向けの予算は大きいのだけれども、次世代のための予算が小さいと思っているので、そこも充実していくことで、社会が子育てしていく体制をしっかりとつくっていく必要があると思う。

(金丸主査)

かなり問題意識が共有できていたことの確認が有意義だったと思う。

いろんな課題が見えているわけだけれども、その課題に関して短期的に答えが出せるところはスピーディーに御一緒に解決していきたい。

それから、香取さんがおっしゃった本質的な分析も、これはこれで重要だと思うので、ぜひ、深い議論をお互いにさせていただきたい。