

会 派 名 報告者氏名	民友 相澤宗一、佐藤和典、近藤由香里	
種 別	□調査研究（□行政視察） ■研修会 □要請・陳情 □各種会議	
用 務	5つのテーマで語るダイバーシティ～社会と企業の未来～	
日 時	令和元年12月2日（月）13：00～17：20	
場 所 （会 場）	東京都港区 （赤坂インターシティコンファレンス）	
調査項目等	ダイバーシティ（多様性）推進のために社会と企業が取り組むべき課題を、子育て・介護・ライフプランニング・転勤・LGBTの5つのテーマごとに検討。	
概 要	<p><b>第1部（全体会）オープニングセッション</b></p> <p>内閣府男女共同参画局局长・池永肇恵氏とともに男女共同参画社会基本法制定からの20年を振り返り、女性活躍を始めとするダイバーシティ推進状況や今後の課題を検討。</p>  <p><b>第2部（分科会）社会と企業の変化</b></p> <p><u>A) 子育て～夫婦ともに子育てを担いながら働く社会のために～</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠段階から夫婦で話し合う機会や共に子育てするためのサービス&amp;情報を提供</li> <li>・子育てをしている親同士が子育ての悩みを共有できるネットワークづくり</li> <li>・仕事時間・生活時間配分の自律性、男女ともに時間や場所を柔軟に選べる働き方</li> <li>・多様な働き方への評価方法の確立、職場を成り立たせるマネジメント能力の育成</li> </ul> <p><u>B) 介護～仕事と介護の両立 社員や企業が地域社会とつながることの可能性～</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働く人が介護に直面したときに相談しやすい職場環境、地域資源の周知</li> <li>・日頃からの地域との関わり、遠方に住む親の異変を教えてもらえる関係づくり</li> <li>・職場の両立支援制度を使いやすい風土は、上司の配慮と理解によるところが大きい</li> <li>・地域の介護専門家は要介護者だけでなく、介護者も支えることを啓発</li> </ul> <p><u>C) ライフプランニング～自律的なプランニングを促すために企業と学校ができること～</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフイベントに応じた自律的かつ多様なキャリア形成を学校・企業・地域で推進</li> <li>・学校教育では企業や社会の変化に応じてブラッシュアップ、生き方・働き方を知る</li> <li>・企業では多様な働き方を選択し、積極的なキャリアプランを描けるよう働きかける</li> <li>・多様な価値観や選択を尊重したライフプランニング教育を行う</li> </ul> <p><u>D) 転勤～ダイバーシティ推進における転勤のこれから～</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方や若年層の就労観の変化が「辞令一つで全国・未期限の転勤」を困難に</li> <li>・従業員の多様なニーズを反映させた、真の人材育成の為に転勤にシフトチェンジする</li> <li>・目的やルール明確化、人事制度公平感・納得感の高い多様な選択肢として転勤を提示</li> <li>・異動・転勤を主体的に捉えたキャリアとライフプランの自律が必要</li> </ul> <p><u>E) L G B T～性の多様性を尊重する社会と職場へ～</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政における取り組み（パートナーシップ制度等）の拡大を期待</li> <li>・カミングアウト有無に関わらず職場に存在する可能性を前提とした職場環境の整備</li> <li>・社会全体の基本的理解を高める取り組みを推進</li> <li>・学校教育～就労の連続性、地域社会と職場の連携に留意</li> </ul>	

### 第3部（全体会） パネルディスカッション

司会：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）執行役員 矢島洋子氏

A：日本ユニシス（株）組織開発部ダイバーシティ推進室室長 宮森未来氏

B：トヨタファイナンス（株）人事部 労務人事グループ主幹 篠原宏美氏

C：（株）日立製作所 人事勤労本部キャリアサービスグループ部長代理 小寺亜美氏

D：（株）三菱UFJ銀行 人事部 企画グループ次長 鯛洋太郎氏

E：ライフネット生命保険（株）コーポレート本部人事総務部部长 岩田佑介氏

#### 【総括】

ダイバーシティ推進のためには、多様な価値観があることを前提に、地域や職場で生じる「ずれ」（お互いに良かれと思ってやっているのに、それぞれの期待に沿っていないことへの不満や摩擦）を、対話によって修正することが重要。その上で企業、自治体、地域団体が連携しながら、誰もが多様な生き方・働き方を選択できる社会を目指す。



#### 所感等

##### 【相澤宗一】（分科会Aに参加）

男性社員の育児休暇取得について、そもそも取得したい（させたい）気が本人および企業にないのではないかと、その原因は①休むための引継ぎ等の手間を惜しむ②給与面や評価面、業務の遂行等におけるリスクを嫌う、ことが大きいようである。人口減少で縮小する時代において、持続可能な社会、選び続けられる企業となるためには、未来を担う子供たちをいかに健やかに育てられるかが重要であり求められている。職場の理解を得ることに加え、仕事のしかた、させ方の改革が必要であり、そのベースとなる環境づくりを地域と行政が担わなければならない。

##### 【佐藤和典】（分科会Cに参加）

ライフプランニング教育においては、ジェンダーバイアスやその他の「無意識の偏見」を出来るだけ取り払い、多様な価値観や選択を尊重させることが重要である。学校教育においては、企業や社会人などから、バラエティに富んだ働き方や生き方を学ぶことが大事である。インターンシップなどを利用しながら、実際に体験することが将来を判断する上で大切である。また、教育内容については、社会の変化を捉えながらブラッシュアップしていく必要がある。企業においても、若者が学校で習得した多様な働き方を選択し、積極的なキャリアプランを描けるように、初期の段階から働きかけていくことが必要である。

##### 【近藤由香里】（分科会Bに参加）

介護は突然直面する可能性が高く、先が見えないことから、介護者の心身の疲労につながり離職を招きやすい。介護と仕事の両立の為には職場の理解・サポートはもちろんのこと、地域資源の活用も重要であると理解した。地域包括センターや介護事業所は要介護者・要支援者だけでなく、介護者をも支える役割を持つ地域資源であること周知し、相談しやすい環境を整えることが大切である。そして介護離職した人が再就職しやすいような支援も、今後の課題だと思う。「誰もが持てる力を生かして働ける社会」を目指すことがダイバーシティの推進であると感じた研修だった。