

第6回社労士社会政策研究会を開催 ～社労士の学術的知見を共有し、研究成果の対外的発信を目指す～

社会保険労務士総合研究機構（以下「社労士総研」という。）は昨年12月6日（水）、「第6回社労士社会政策研究会」を開催した。会場参加とオンライン参加のハイブリッドにより実施し、全国から386名の会員の皆様にご参加いただいた。

※本研究会で発表された内容はすべて登壇者の個人的見解であり、連合会あるいは社労士総研の公式見解を示すものではありません。

開会にあたり大野実会長が挨拶。「2023年は社労士制度創設55周年ということで、各地で記念式典などの記念事業をしている。社労士制度の課題について、決意を新たにしている。社労士社会政策研究会は、労働法制あるいは労務管理、一方で年金あるいは社会保障に関する研究を発表する場面として、今回で6回目になる。DXの時代であり、一方で働き方改革を含めていろいろな働き方に対しての考え方も検討している。一人ひとりが社会に貢献できるような社労士制度を担っていきたいと思う」と述べ、研究会の意義を強調した。

第1部においては、「保育行政の動向と課題について」をテーマにこども家庭庁成育局保育政策課長である本後健氏に講演していただいた。また研究成果として、「AI・デジタル時代における雇用等の課題」をテーマに吉川洋氏（京都会）に発表していただいた。続く第2部では、2つのテーマについて分科会を開催した。分科会①では、基調講演を踏まえて、「こどもまんなか政策におけるこれからの両立支援」をテーマとし、加速化プランと企業に求められる意識・体制変革について報告を受けた。また分科会②では、「リ・スキリングによる企業及び個人の成長の両立に向けて」をテーマとし、職務設計及び人材育成等での課題について報告を受けた。

このほか、村田毅之社労士総研所長より連合会が設けている「社労士研究助成制度」について説明がなされた。

プログラム

【第1部】

○開会挨拶 連合会会長 大野 実

【基調講演】

テーマ：保育行政の動向と課題について

講演者：本後 健（こども家庭庁成育局保育政策課長）

【研究成果発表】

テーマ：AI・デジタル時代における雇用等の課題
～IT業界を例に考える～

講演者：吉川 洋（京都会）

【第2部 分科会】

テーマ① こどもまんなか政策におけるこれからの両立支援～加速化プランと企業に求められる意識・体制変革～

報告者：菊地 加奈子（神奈川会）

コメンテーター：塚田 淳

（こども家庭庁成育局保育政策課課長補佐）

進 行：佐川 陽子（神奈川会）

テーマ② リ・スキリングによる企業及び個人の成長の両立に向けて～職務設計及び人材育成等での課題～

報告者：島 麻衣子（東京会）

コメンテーター：今野 浩一郎

（学習院大学名誉教授

学習院さくらアカデミー長）

進 行：深澤 理香（東京会）

第1部の基調公演及び研究成果発表の模様を、連合会ホームページ会員ページ「お知らせ」にて配信中です（配信期間：2024年3月末まで）。

【第1部】

基調講演

保育行政の動向と課題について

本後 健 こども家庭庁成育局保育政策課長



本後氏は、保育政策の現状と課題、待機児童対策、保育士の処遇改善、業務負担軽減、ICT化推進、不適切保育への対応、保育の多機能化など、保育関係のこども家庭庁の施策について紹介した。

こども家庭庁は、こどもまんなかをスローガンに掲げ、令和5年4月にスタートした。さまざまな役所で分かれて対応していたこども政策を一元化し、制度のはざまをなくし、さまざまな分野がしっかりと連携して対応できる形を作るためにできた役所である。

保育は、基本的には税で賄われる給付費が保育所に払われるという形で施設運営を支えている。給付費は、民間の給与の改善に伴って上がっていくが、民間企業の給与との差をいかに縮めていくかというのが一つの大きな課題になっている。給付費は、平成24年度以降10年間でプラス18%、さらに技能・経験に着目したさらなる処遇改善としてプラス最大4万円を行っている。処遇改善を政策的に進めてきた成果として、平成24年から令和3年にかけて全産業平均との賃金格差は縮まってきている。ただ、産業全体で人材不足という中、保育は非常に難しい仕事であることから、より人材の確保が難しい状況になっており、さらに処遇改善を進めていく必要がある。現場で働く人に広く行き渡っているかどうか、確認できるよう費用の使途の見える化を進めていく。施設・事業所ごとの経営情報、収支の情報、職員の給与情報の報告を求め、さらに人件費率やモデル賃金といったものを施設ごとに公表していく。

保育に関する記録や計画、園児の登降園の管理のICT化について積極的に導入し、保育士の業務負担軽減を進めていき、こどもと触れ合う時間を増やしていく。登降園の管理のICT化は、痛ましい事故の防止にもつながる。また、ICTに関しては国の補助金があり、キャッシュレス決済の導入についても今

年度の補正予算から補助対象になっている。今後、保育現場でのICT化からDXということでは、自治体からの給付事務と指導監査の準備、園の中での業務システム、労務・会計システム、そういったものをすべてつなげることにより、園の中で特段作業がなくても、給付や指導監査につながるシステムを作ること、DXを活用した負担軽減ということにつなげていきたいと考えている。

保育施設における不適切保育については、安心して通えるとともに安心して働けるということを重視した対応をしている。保育士が過度な不安を抱えないような対応を推進するとともに、不適切保育の判断基準や防止・発生時のガイドラインを策定した。

待機児童は、少子化が進み、保育所等の整備が進む中で、令和5年4月は2,680人と一番多かった平成29年の2万6,000人から大きく減少したが、待機児童が全国的に完全に解消されたというわけでもなく、取り組みとしては進めていく必要がある。ただ一方で、少子化の影響は大きく、特に地方部においては、保育所にかかなりの空きが出ている状況がある。そこで、保育の多機能化としてさまざまな子育て支援に使っていかうという動きが全国で出てきている。

次元の異なる少子化対策については、保育では二つ大きな柱がある。一つは、保育士の配置基準の改善、もう一つは、こども誰でも通園制度（仮称）という新しい仕組みの導入である。すべてのこどもを対象にした支援が必要というのが、今回の子育て支援の政策の考え方である。

こども誰でも通園制度は、通園していないこどもを対象に1人当たり月10時間保育所等に通園できる仕組みで、来年度より全国150の自治体で試行する予定である。「保育の必要なこどもに対する保育とは別のもう一つ大きな軸を子育て支援の中に入れていくという非常に大きな話になる。ぜひ関心を持って欲しい」と結んだ。

研究成果
発表

AI・デジタル時代における雇用等の課題～IT業界を例に考える～

吉川 洋 (京都会)



吉川氏は、運輸企業の社員として30年のキャリアを持ち、2年半前からIT部門でデジタル人材の採用・育成や会社全体のDX（デジタルトランスフォーメーション）リテラシー向上などに携わっている。

2012年に社労士の登録もしており、実務と研究の両面からIT業界の課題に取り組んでいる。

本研究は従来からのIT環境の変化、コロナ禍を契機とした環境の劇的变化を経て、DXやAI（人工知能）化が進展し、IT業界が様々な働き方の最先端を進んでいる中、課題を明らかにし、将来の法制度のあり方を提案することを目的としている。

DXやAIが進展している一方、IT業界の人材不足は非常に顕著になっている。かつ、システム開発においては、受発注における組織の重層化と雇用形態等が多様な人材の混在化という特徴があり、また人材の高度化・専門化が進んでいる。

実際にIT業界で働いている働き手の意識をみると、リモートワークや働き方改革の推進というコロナ禍以降の働き方の変化を好意的に受け止めている一方、急激な環境変化や流動化に対する不安も感じている。そうした中、IT業界では新しい働き方が急速に展開している。

そのような状況を踏まえ、法制度、法理論の面から論点を取り上げる。

まず、前提としてキャリア権という考え方を軸として論じる。キャリア権の概念は、将来の働き手自身の意識を、また使用者側においてもその環境を整備する必要性を後押しするものと考えられる。

ジョブ型人事制度については、専門性の高いIT業界で導入する企業が増えている。解雇規制について法的論点を整理すると、本人の能力不足や成績不良の場合において必要な職務能力を欠いている場合には解雇可能ではないかと考えるものの、一定期間の経過後は慎重な対応や激変緩和措置が必要と考えられ、また、経営上の理由による整理解雇について

は、判断要素が総合的に検討される中で解雇の要件が緩和されるべきと考えられるが、これらは今後も議論が重ねられていくものとする。

秘密保持義務と競業避止義務がIT業界の専門性を有する技術者の転職の大きな障壁になるという問題については、雇用の流動化などが進む中、キャリア権の考え方を踏まえると、義務には限定的かつ特約等の明確な法的根拠が望ましい。

IT業界でテレワークが標準的になりつつあり居住地不問の働き方が拡大するなか、テレワークと通勤の関係では、配転命令の有効性が変容していくと考えられる。また、テレワーク請求権については、現在は難しいとされているが、現代的、将来的課題として検討していく余地がある。

裁量労働制は自律的なキャリアを歩む働き方として親和性はあるが利用状況は低調であり、2024年に法改正があるが今後も一定の健康確保措置を行う前提で裁量労働の環境整備が必要である。

IT業界は業務における強い負荷による脳・心臓疾患や精神障害が多いとされており、多くの事業主や関係先が健康保持・健康管理に関わっていくとともに働き手自身がセルフチェックを行うことが有効である。安全配慮義務については、健康管理や予防法務の観点から意識的に状況を把握し、必要な配慮や措置を行う必要がある。

フリーランスに関しては、ガイドラインや法整備が進むとともに労働者性の拡大についてさまざまな議論が展開されているが、いわゆる中間概念導入アプローチ的に雇用類似就業者として定義し、将来的には当事者の意思に委ねるという形を提案する。

最後に、将来の法制度のあり方として、多様な働き方、これからの世代であるZ世代の注目点、AI社会における働き方、コロナ禍で変わった価値観を踏まえ、働き手自らが働き方を選択していくことを想定し、今後、労働法の強行規定は必要最小限のものとしてフリーランスの働き方などとの境界もなくしていくべきと提案し、社労士からどんどん提言を出して議論し、法制度を変えていきたいと結んだ。

【第2部】

テーマ①

こどもまんなか政策におけるこれからの両立支援

分科会テーマ①では、佐川陽子氏（神奈川県）の進行により、菊地加奈子氏（神奈川県）が報告した。塚田淳氏（こども家庭庁成育局保育政策課課長補佐）がコメンテーターを務めた。菊地氏は、保育施設を運営する社労士法人の代表であり、こどもまんなか政策における両立支援の考え方についてというテーマで発表した。



菊地加奈子氏



塚田淳氏



佐川陽子氏

こどもまんなか社会の実現に社労士が関わる必要性

菊地氏は、こどもまんなか社会の実現には企業の両立支援と保育現場の課題に社労士が関わる必要があるとした。

社労士は、企業の両立支援という意味で親の就労環境を整えることに今まで力点を置いていたが、子育て環境にも目を向けていく時期に来ている。子育て環境に社労士が関わる機会はあまり多くないと思われるが、実は非常に役割が大きい。家庭と保育教育施設の連携は必須であり、子育て環境を保育士や保育所に特化せず、未来人材（こども）の育成という視点で見ると、別々に議論するのではなく、相互の立場を理解して、同じ方向に向かって課題解決をしていくということが必要である。

「こども未来戦略方針」の加速化プランではさまざまな施策がある。育児休業に関しては、育児休業給付金の給付率を67%から80%に引き上げ（要件あり）、社会保険料免除等を踏まえると実質10割を保障するということが議論されている。時短勤務については、所得補償をしていく。こうした給付面での支援によって男性の育休や時短勤務が進んでいくと考えられる。男性が子育てに参画していくことが、ジェンダーギャップの解消や女性の活躍という意味

でも重要になり、ひいてはこどもにとっても必要である。マミートラックは、総合職の女性でも4割がはまっているとされている。夫が保育所のお迎えに行く割合が高いほど、女性はキャリアアップできる。

保育士不足は、過酷な職場環境も大きな一因である。職場環境に社労士が踏み込む必要性というものは非常に高い。保育士のキャリアパスの整備や労務管理を社労士が担っていく。

社労士は、これまで分断されてきた親の職場（企業）とこどもが育つ環境（保育・教育現場）それぞれで働く人たちの職場環境の両方に携わることができる。経済成長のための骨太の方針と深刻な少子化を打開するための「こども未来戦略方針」両方に関わることができる。ステークホルダーを俯瞰し、すべての人にとってのウェルビーイングのために人事・労務面における専門性を発揮していくことが、社労士には期待されている。

塚田氏は、親の働き方に起因する保育現場の課題として、長時間利用ニーズへの対応や保育の目的に対する保護者の理解不足などがあり、保育の質をどう高めていくか、保育所の使い方が新しい課題になってきていると指摘した。家庭を持つことや、こどもを産むこと、育てることの喜び楽しさを実感できることで、少子化の克服やこども・若者のより良い成長を実現していくということを「こども大綱」の柱として掲げており、実現するためのさまざまな政策をこども家庭庁、あるいは厚生労働省などと連携して、やっていくことが重要である。ただ保育するだけではなく、こどもの活動を意図的に仕組んでいくようなことに注力できるような環境作りが、これからの保育政策として大事である。企業に対しては、「こども大綱」やこどもまんなかの理念を踏まえて働き方改革していくよう社労士からも言ってもらいたい。保育施設については、中長期的な視点でこどもの人材育成という大きな流れのスタート地点を担っており、保育士が生き生き働ける職場作りやキャリアアップの機会、あとはICTの導入を含め、良い人材がたくさん集まる保育施設作りを社労士がサポートして欲しい。

テーマ② リ・スキリングによる企業及び個人の成長の両立に向けて

分科会テーマ②では、深澤理香氏（東京会）の進行により、島麻衣子氏（東京会）が報告した。今野浩一郎氏（学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）がコメンテーターを務めた。島氏は、リ・スキリングとリカレント教育との違い、また企業や労働者によるリ・スキリングの効果的活用について発表した。



島麻衣子氏



今野浩一郎氏



深澤理香氏

リ・スキリングにより企業も個人も成長する

島氏は、日本のリ・スキリングの定義や必要性を整理したうえで、日本の現状と課題を発表した。

リ・スキリングは、既存の職業から新しい職業また古いスキルから新しいスキル、しかも、必要とされるスキルへ移行していくために学ぶものである。リ・スキリングは、元々DXが進む中で必要となってきた。ビジネスがDXにより劇的に変わっていく中で、それに適応するために企業が戦略的に従業員に身につけさせるというのがリ・スキリングである。リカレント教育は、一度仕事を離れて大学などの教育機関で学び直すことで、個人の学びに主眼が置かれているという違いがある。

日本企業の能力開発費は、アメリカに比べ著しく低い。雇用形態を問わず日本企業の7割超がOJTを重視している。OFF-JTについてはあまり重視されておらず、新規採用者に対する研修等が中心であって、新しいスキル習得のための研修の実施率は低い。これらの結果から、日本企業はDX等の技術進化のスピードをあまり重視しなかった結果、必要な投資が行われていないということが言える。

日本では、個人の学ぶ意欲も低い。新卒一括採用で一斉配属され大学等での専攻がほとんど関係なく配属されること。配置転換、職種変更があることに

よって、継続的にスキルを学んで専門性を高めることができないということ。現場適応力やコミュニケーション能力が日本では高く評価され、専門性やスキルを高めることは、日本の企業内ではあまり求められていないこと。スキルを学んでも発揮する場がなく、評価や報酬にも結びついていけないことが理由としてあげられる。

中小企業は、大企業に比べリ・スキリングは進んでいない。中小企業にあまり関係がない、実務に役立たない、日々の業務に余裕がない、リ・スキリングすると転職してしまうというように考えられている。しかし、中小企業にこそリ・スキリングが必要と考えられる。

従業員が自律的に学び、その学んだことを生かして自社で活躍してもらうために社内制度を整えること（仕組み化）が重要である。仕組み化を進めるための社内制度の一つ目は、必要なスキルの見える化である。職業能力評価シートは、顧問先に、業種、職種のスキルを調べる際に参考になる。二つ目は目標管理制度の導入と見直し。目標管理制度は、リ・スキリングを目標として設定し、結果を評価に反映させる制度とする。目標管理制度は形骸化しやすいので、見直しが必要である。三つ目は、人事制度の導入と見直しである。人事制度の導入と見直しは、人事制度とリ・スキリングを連携し、従業員が何を学び、どのように社内でキャリアアップできるかが見える仕組みの導入である。

「なぜ」から考えるリ・スキリングの処方箋

今野氏は、リ・スキリングを教育訓練と広義にとらえてコメントした。

最も重要なことは、企業と個人が踏み出すことである。教育訓練は、こうした会社になりたいという思いを実現するための人的投資である。もう一つの観点は、教育訓練は収益を得るための人的投資なので、社員と長期的な関係を形成することが必要である。個人も学びに踏み出すには、こうなりたいという思いを考えることが出発点である。

この考えるということができたとき、日本の教育訓練や学びがもう一度活性化すると思う。