

Ⅲ. 提 言

ここでは、女性が活躍できる社会の実現に向けて、積極的な企業等の取組み（「Ⅳ. 取組事例」参照）を参考にしつつ、地域経済への貢献の観点等から銀行に期待される役割や、個別企業として「働き方改革」の観点から求められる取組み、さらには、国や地方公共団体等において求められる取組み等について提言する。

1. 銀行に期待される役割

■提言 1 銀行による積極的な女性活躍の推進を通じた活力ある地域経済の実現
・銀行自身による積極的な女性の活躍推進と、その取組状況の対外発信を通じて、地域全体の女性の活躍を促し、活力ある地域経済を実現する。

2016年9月末時点において、全国の銀行（116行）で働く職員は、30万人を超えている（図表15）。

個別行により差はあるものの、女性行員の比率は概ね30%～50%程度となっており²⁷、仮に40%と仮定すると、約12万人の女性が1万3,000を超える店舗で働いていることとなる。

図表 15：全国銀行の国内店舗数、会社役員数および職員数

（単体ベース）

	国内店舗数			会社役員数 (人)	職員数 (人)
	計	本支店	出張所		
都市銀行（5行）	2,722	2,046	676	90	99,599
地方銀行（64行）	7,487	6,796	691	938	134,492
第二地方銀行（41行）	3,059	2,904	155	538	44,612
信託銀行（4行）	265	227	38	69	22,467
その他（2行）	56	48	8	21	4,112
全国銀行（116行）計	13,589	12,021	1,568	1,656	305,282

（出所）一般社団法人全国銀行協会「全国銀行中間財務諸表分析」（平成28年度中間期決算）

銀行は、多くの企業・個人顧客等と取引があり、店舗における窓口対応や渉外担当による外訪活動等を通じて、行員の働き振りが地域住民の目に触れる機会が多い。銀行が提供する金融サービスが地域経済に与える影響は大きいと考えられるが、活躍する女性行員の姿が地域経済に与える影響もまた大きいと考えられる。

銀行自身による積極的な女性の活躍推進と、その取組状況の対外発信を通じて、地域全体の女性の活躍を促し、生産性の向上、ひいては活力ある地域経済の実現につながることが期待される。

²⁷ 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

■提言2 銀行のネットワークを活かした取組み

- ・地方公共団体や企業、教育機関等と連携し、好事例の共有や各種イベントの共同開催など、銀行のネットワークを活かした取組みを行う。
- ・働くことの意義や地元で働くことの魅力を若者世代へ発信し、地方への就労を促す。

女性が活躍できる社会を実現するためには、地方公共団体や企業、教育機関等が有機的に結び付き、地域全体で機運を高めていくことが必要である。

「ニッポン一億総活躍プラン」では、地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進めるため、地方版政労使会議に地域金融機関が参画し、生産性向上等に向けた議論を深化させ、地域経済界の一層の好循環を図ることや、意欲ある個々の事業者による生産性向上に向けた挑戦を、地域金融機関等の支援機関により後押ししていくとされている。

また、2016年10月に金融庁が公表した「平成28事務年度 金融行政方針」においても、「金融機関が顧客本位の良質なサービスを提供し、企業の生産性向上・国民の資産形成を助け、結果として、金融機関自身も、安定した顧客基盤と収益を確保するという好循環（顧客との『共通価値の創造』）を目指すことが望まれる」とされており、企業の生産性向上や地域経済の活性化に向け、とりわけ地域金融機関に大きな期待が寄せられているところである。

銀行には、企業と行政機関・大学等を結ぶコーディネーターとしての役割が期待されており、これまでも様々な取組みが行われている。この銀行の持つネットワークは、女性活躍を推進するうえでも有効であり、具体的には、各種イベントの共同開催、好事例の共有などが考えられる。

また、働くことの意義や地方で働くことの魅力を若者世代へ発信することで、地方への就労を促すという観点も必要である。銀行界は、これまでも積極的に金融経済教育を行い、若者に将来設計について考える機会を提供してきたところであるが²⁸、地域の企業等とも連携のうえ、当該地域で活躍する女性の働く姿を通じて地元で働くことの魅力を伝え、早い段階からより具体的に自身の将来設計について考える機会を与えることも重要と思われる。

さらに、近年は、ICT（Information and Communication Technology）の発展により、若年層であっても、気軽に金融サービスにアクセスできる環境が整いつつあることから、スマートフォン等を活用した若者向けの情報コンテンツの充実化（例えば、地域の企業が開催する職場見学ツアーや会社説明会の案内発信、ウェブサイトにおける働く女性を紹介するページの新設など）も有効な施策の1つと考えられる。

なお、銀行自身においても、上記のような取組みを通じて、女性活躍に係る金融サービスの効果的な対外発信が期待できるであろう。

■提言3 女性が相談しやすい態勢の整備と女性の視点を取り入れた金融サービスの提供

- ・女性顧客が気軽に相談しやすい態勢を整備するとともに、商品開発や広報活動、既存の取組みの効果検証等において女性の視点を積極的に取り入れる。

²⁸ 銀行界が行っている金融経済教育については、全国銀行協会のウェブサイト参照。 <http://www.zenginkyo.or.jp/education/>

すでに各銀行では、女性向けのサービスの一環として、女性向け創業セミナーの開催、女性を対象とした各種ローン商品の提供などが行われている。顧客の金融サービスに対するニーズは様々なものが考えられるが、女性特有のニーズ（例えば、美容や不妊治療に関する資金ニーズ）の中には、積極的に銀行に相談しにくいものもあると思われる。したがって、商品の説明書を手に取りやすいデザインとすることや、女性スタッフによるコールセンターの受付態勢の充実化など、女性顧客が気軽に銀行に相談しやすい態勢を整備することが重要である。

また、隠れた女性のニーズを掘り起こし、金融サービスを通じてより多くの女性を支援していくためには、商品開発や広報活動、既存の取組みの効果検証等において幅広い年代の女性の視点を積極的に取り入れ、必要に応じて金融以外の情報も絡めながら、女性の関心を惹きつけつつ金融サービスの提供につなげるという発想も必要である。

■提言 4 銀行による地域包括ケアシステムの構築に係る金融面からの支援

- ・ヘルスケア産業のインバウンドの推進、高齢者向け施設の整備等の支援を通じて、地域包括ケアシステムの構築に貢献し、介護離職の防止を図る。

政府が推進する「地域包括ケアシステム」は、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、住まい・医療・介護等が一体的に提供される体制を構築するというものである。前述のとおり、近年、多くの女性が「介護・看護」を理由に離職している状況を踏まえると、地域包括ケアシステムの構築は、「介護離職ゼロ」の実現に向けて重要な取組みの1つと言える。

わが国において、ヘルスケア産業は重要な成長産業の1つとして位置付けられており、インバウンドの推進や公的介護保険外サービスの拡大を含め、同産業の成長を銀行が金融面から支援し、地域包括ケアシステムの構築に貢献することが期待される。

また、わが国では、高齢化の進展に伴い、都市部を中心に高齢者向け施設の供給不足が生じている。この点、2014年にわが国初となる上場ヘルスケアREITが誕生するなど²⁹、民間資金を活用した高齢者向け施設の供給拡大に向けた取組みが広がりつつあり、今後も、銀行の積極的な関与による多様な資金調達手法の提供を通じて、各地域のニーズを踏まえつつ高齢者向け施設の供給拡大を計画的に進める必要がある。

さらに、近年は、生活習慣の改善や健康診断の受診などを通じた健康寿命の延伸が重要視されており、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が注目されている³⁰。すでに、一部の銀行において、健康配慮への優れた取組みを行う企業に対する融資条件の優遇などが行われているが、介護負担を軽減し、介護離職の防止を図る観点からも、銀行による健康寿命延伸に向けた取組みの支援が期待される場所である。

²⁹ 2017年2月末現在、東京証券取引所には3銘柄のヘルスケアREITが上場している。

³⁰ 「健康経営銘柄」 http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html
1
「健康経営優良法人認定制度」 http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

2. 個別企業としての取組み

■提言1 経営トップの強力なリーダーシップの発揮と全社一丸となった取組みの推進

- ・女性が働きやすい環境を整備するため、経営トップが明確なメッセージを発信するとともに、そのメッセージを発信し続ける。
- ・性別や年齢等の多様性に配慮した社内横断的なプロジェクトチームの組成、経営層に対する定期的な課題の報告やその解決に向けた提言活動など、全社一丸となって取組みを推進する。

2016年5月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が決定した「女性活躍加速のための重点方針2016」では、「組織トップ自ら女性活躍に取り組むムーブメントの全国拡大」が盛り込まれている³¹。

働き方改革を含む組織の変革は、社内の抵抗を伴うものである。そのため、女性が働きやすい環境を整備することの意義について、経営トップが明確なメッセージを発信するとともに、その風土が醸成されるまで、メッセージを発信し続けることが重要である。

また、必要となる取組みは、職場や業務内容、家庭環境等によって様々であり、きめ細かな対応が求められる。特定の年代の女性の声のみに配慮した制度設計は、男性や他の年代の女性社員との軋轢を生むことにもなりかねない。

したがって、組織内の環境整備を進めるに当たっては、性別や年齢、職場環境等の多様性に配慮した社内横断的なプロジェクトチームを組成するなど、現場の声を幅広く吸い上げるとともに、経営層に対する定期的な課題の報告やその解決に向けた提言活動など、経営層を巻き込むかたちで、全社一丸となって推進することが重要である。

■提言2 長時間労働の是正、個別事情に応じた柔軟な働き方を可能とする勤務形態の導入と有給休暇の取得促進

- ・女性のキャリア形成や男性の家庭参画を阻む原因となっている長時間労働を是正する。また、固定的な勤務形態を見直し、テレワークの導入を含め、個別事情に応じた柔軟な働き方を可能とする勤務形態を導入する。
- ・充実した家庭生活を送りながら生き生きと働き続けることができるよう、休暇制度を充実させ、男女ともに有給休暇を取得しやすい環境を整備する。

OECDが2014年に発表した調査結果によると、日本の男性（15歳から64歳）が1日に有償の労働や学習(Paid work or study)に費やす時間は471分であり、調査対象であるOECD26か国中、最長となっている³²。

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成・男性の家庭参画を阻む原因であるとして、政府は、法規制の執行強化を

³¹ すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針2016」 <http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

³² OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure」 <https://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>

進めている³³。

民間企業における長時間労働の是正に向けた取組みとしては、一般的には「早帰り日」の設定や残業時の事前申告制の導入などが行われているが、それらの取組みの徹底に加え、会議の効率的な運営、ペーパーレス化の推進、既存業務の必要性の定期的な見直しなどにより、さらなる労働時間の削減に努めることが期待される。

また、女性は、「自分の都合のよい時間に働きたい」、「家事・育児・介護等と両立しやすい」などを理由に、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが、労働力調査から明らかになっている³⁴。特に、子育て中の女性は、「正規の職員として働きたい」という思いがある一方で、子供の成長をずっと近くで見守ってほしいという思いが強いと考えられる。したがって、企業は、固定的な勤務形態を見直し、テレワークの導入を含め、個別事情（子育てに係る家族の支援状況、保育所への送迎にかかる時間、延長保育の可否等）に応じた柔軟な働き方を可能とする勤務形態を導入すべきである³⁵。

さらに、わが国の民間企業における年次有給休暇の取得率は47.6%と、50%を下回る状態が続いており、特に男性の取得率は44.7%と低くなっている³⁶。休暇が思うように取得できない状況は、女性活躍の阻害要因となり得るだけでなく、家庭生活における充実感の低下、ひいては、仕事に対するモチベーションの低下につながる懸念がある。

そのため、男女を問わず、充実した家庭生活を送りながら、生き活きと働き続けることができるよう、法令の定めにかかわらず、例えば、結婚準備、子供の学校行事（入学式・卒業式・授業参観等）、家族の誕生日といったイベント時や地域活動への参加等のために取得できる休暇制度を創設するなど、休暇制度を充実させ、男女ともに有給休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

■提言3 中間管理職の意識改革による風土作りと高度なマネジメント力の発揮

- ・男性社員を中心とする中間管理職の意識改革、および中間管理職自身の積極的なワーク・ライフ・バランスの推進を通じて、女性の活躍に向けた風土作りに努める。
- ・中間管理職は、社員一人一人の家庭事情等を踏まえた高度なマネジメントを行い、特定の社員に業務が集中することのないよう、複数の社員で業務をサポートできる態勢を整備する。

³³ 2016年6月、下請事業者保護のための通報制度が拡充され、長時間労働の背景に親事業者による下請法第4条違反のおそれのある事案（「下請けたたき」のおそれのある事案）等についても、通報制度の対象とされた。これにより、下請けとの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みが構築されている。 <http://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/h28/jun/160603.html>

また、時間外労働の上限規制の改正についても検討が進められている（前掲脚注26参照）。

³⁴ 総務省統計局「平成27年 労働力調査年報」 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/index.htm>

³⁵ 国土交通省「平成27年度 テレワーク人口実態調査」によると、終日在宅勤務実施により削減できた通勤時間の活用状況について、「同居している最年少の子どもが小学生以下」の女性は、「育児・子育て」が最も多く、「食事・入浴・家事等」、「買物」など、育児・子育て・家事に関連するものが多いが、同条件の男性では、「趣味・娯楽・遊び等」が最も多く、男女の育児・子育て・家事への関わりには差が見られる。女性の活躍を推進する観点からは、テレワークを制度として導入するだけでなく、男性の意欲的な育児等への参加が期待される。 <http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/p2.html>

³⁶ 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/15/index.html>

女性の活躍に大きな影響力を持つのは、直属の上司となる中間管理職の意識・マネジメントである。いくら充実した制度を整備しても、中間管理職の理解が伴っていなければ、制度は形骸化してしまう。「社長の意向だから」、「他の部署が頑張ればよい」という意識ではなく、自らの問題として、女性の活躍が企業の存続・成長に不可欠であるという認識を持つことが大切である。

具体的な取組みとしては、経営トップのメッセージを浸透させるための中間管理職向けの研修、女性部下の育成に関する研修等に加え、現在全国に広がりを見せている「イクボス宣言」などが考えられ、まずは、中間管理職自身が、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組むことが重要である。なお、意識改革が進まず、思うような成果が出ない場合は、必要に応じて、中間管理職に対する時間外勤務の削減や休暇取得等の状況に係る評価制度を導入することも、一定の効果があるものと考えられる。

また、中間管理職には、ワーク・ライフ・バランスを重視しつつ業務を円滑に運営するという、高度なマネジメントが求められる。特に、子育て中の職員がいる場合は、子供の病気や怪我で急遽業務を抜けなくてはならないケースも想定されることから、そのような事態が発生しても業務が滞らないよう、日頃から情報共有を徹底しておくとともに、他の職員がスムーズにサポートできるチームワーク作りが不可欠である。

■提言4 職場復帰に向けた適切な状況把握ときめ細かなサポートの実施

- ・子育てに係る環境（保育所や家族の支援状況等）について可能な限りヒアリングを行い、その状況を踏まえて、女性社員が無理なく職場復帰できるプランを提案する。
- ・女性社員の不安を解消するため、定期的な社内情報の発信や社員との交流の場を設けるなど、休職前、休職中、復帰後を通じてきめ細かなサポートを実施する。

子育てに係る環境は、職員一人一人の置かれた状況によって様々である。したがって、育児休業で職場を離れる女性社員に対しては、保育所の場所、保育所への送迎にかかる時間、延長保育の有無、親の協力有無、配偶者の残業時間および土日勤務の有無など、子育てに係る環境について可能な限りヒアリングを行い、その状況を踏まえて、無理なく復帰できるプラン（勤務地、勤務時間）を提案する必要がある。

また、産休・育休を取得する女性社員は、1年以上の長期間にわたり職場から離れることとなるため、復帰に向け大きな不安を抱えることとなる。そのため、定期的な社内報の発信による制度改正等の情報のタイムリーな伝達や、同僚や上司との交流の場の設定など、きめ細かなサポートを実施し、不安の解消を図ることが重要である。

なお、親の健康状態や配偶者の勤務状況など、特に家族の支援状況は日々変化することから、休職前、休職中、復帰後を通じた継続的なサポートが肝要である。

■提言5 女性社員のキャリアアップを支援するための取組み

- ・階層別の研修制度やメンター制度の導入、管理職への階層の細分化、女性講師による外部研修の活用など、女性社員が不安を解消しつつ段階的にキャリアアップできる制度を整備する。
- ・女性の登用が進んでいない分野について、その業務の魅力を女性社員に伝え、活躍のフィールドを拡大する。
- ・特定の女性社員の優遇とならないよう、男性社員を含め公平な評価体系となるよう留意する。

近年、新入社員は男女ともに管理職志向が強くなっているとの調査結果もあるが³⁷、長年の男性中心社会により、目標となる女性管理職（ロールモデル）がおらず、優秀な女性でも管理職昇進に抵抗を感じてしまう懸念がある。そのため、階層別の研修制度やメンター制度の導入、管理職までの階層の細分化、女性講師による外部研修の活用などにより、女性社員が不安を解消しつつ段階的にキャリアアップできる制度の整備が求められる³⁸。

また、すでに多くの女性が活躍している企業においても、その活躍の分野は特定の分野に限られ、基幹業務は依然として男性が担っていることがある。女性の登用が進んでいない分野については、その業務の魅力を女性社員に伝え、必要に応じて登用が進んでいない要因を分析・改善することで、活躍のフィールドを拡大する必要がある。

なお、女性のキャリアアップを図るうえで留意しなければならないのは、特定の女性社員の優遇になってしまうことである。子育て中の女性社員に対する配慮は必要であるものの、キャリアアップの機会や評価は、他の女性社員や男性社員と平等でなければならない。

3. 国・地方公共団体等における取組み

■提言1 待機児童の早期解消

- ・待機児童の解消に向けた既存の取組みをより強力に推進するとともに、必要に応じて追加的な予算措置や新たな施策の可否を検討し、早期に待機児童を解消する。

前述のように、社会問題ともなっているわが国の待機児童数は、依然として高い水準で推移している。

政府は、2013年に「待機児童解消加速化プラン」を打ち出し、2015年度までの3年間で約31.4万人分の保育の受入枠拡大を達成している。幼稚園における預かり保育の実施や幼稚園と保育所の施設の共用化などの取組みも進められているところであるが、都市部に需要が集中し、整備が追い付いていない状況にある³⁹。さらに、都市部は、不動産価格の高騰

³⁷ 学校法人産業能率大学「2016年度 新入社員の会社生活調査」 <http://www.sanno.ac.jp/research/frsh2016.html>

³⁸ 福岡県では、企業等の社内研修会、意見交換会、勉強会等への女性ロールモデルの無料派遣が行われている。 <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/joseikatsuyaku-kenshushien.html>
また、福岡県男女共同参画センター「あすばる」のホームページでは、多くのロールモデル情報が掲載されている。 http://www.asubaru.or.jp/role_models/

³⁹ 2016年4月1日現在の待機児童数を見ると、首都圏（埼玉・千葉・東京・神奈川）、近畿圏（京都・大

や近隣住民の反対といった構造的な問題も抱えている。

また、わが国では、欧州諸国に比べて現金給付、現物給付を通じた家族政策全体の財政的な規模が小さいことが指摘されている⁴⁰。消費税の10%への引上げを前提として約束された子育て支援のための追加支出は約1兆円であるが、引上げが再延期された現在、上記のような状況に鑑み、追加的な予算措置や新たな施策の可否を検討し、早期に待機児童が解消されることを期待したい。

■提言2 女性の職業生活を円滑にサポートできる横断的な体制の整備

- ・就労や保育所への入所等、女性の職業生活に係る課題をワンストップで解決できる体制を構築するとともに、効果的な情報発信等を通じて利用率の向上を図る。

出産に伴い離職した女性が新たに仕事を探す場合、あるいは専業主婦だった女性が出産後に仕事を探す場合は、まず、保育所を決め、そのうえで、勤務可能な職場を探すこととなる。しかし、保育所は地方自治体が、ハローワーク（マザーズハローワーク）は国が運営主体となっているため、利用者は、子供を抱えながら、それぞれの施設に足を運ばなくてはならない。

国民の利便性向上の観点から、各運営主体が協力・連携し、女性の職業生活に係る課題をワンストップで解決できる体制が全国的に構築されることを期待したい。

なお、効果的な情報発信、女性のニーズを満たした各種サービス（民間企業と連携した各種セミナーや資格取得のためのアドバイス等）の実施などを通じて、利用率の向上を図ることも重要である。

■提言3 男性の育児参加による女性の負担軽減

- ・共働き世帯が増加する一方で、依然として、家庭における多くの責任を女性が担っている状況を改善すべく、男性の育児参加を促進し、家庭における女性の負担軽減を図る。

1997年以降、わが国では共働き世帯が専業主婦世帯を上回っており、2015年の共働き世帯は1,114万、専業主婦世帯は687万となっている⁴¹。このような中、前述のOECDの調査結果⁴²によると、日本の女性（15歳から64歳）は、家事や育児等の給料が支払われない仕事（Unpaid work）に1日当たり299分を使用しているのに対し、男性は62分しか使用していないとされている。この62分という時間は、韓国の男性に次ぐ下から2番目に低い水準であり、OECDの男性平均138分を大きく下回っている。

坂・兵庫）の7都府県（政令指定都市・中核市を含む）とその他の政令指定都市・中核市で、全待機児童の74.3%（前年比0.6ポイント増）を占めている。

⁴⁰ 内閣府「平成27年版 少子化社会対策白書」では、国民負担率などの違いもあり単純に比較はできないとしながらも、わが国の家族関係社会支出の対GDP比は1.32%（2012年度）となっており、フランスやスウェーデンなどの欧州諸国の4割程度とされている。 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2015/27webhonpen/index.html>

⁴¹ 内閣府「平成28年版 男女共同参画白書」 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

⁴² 前掲脚注32参照。

さらに、わが国の男性の育児休業取得率は、2015年に過去最高を記録したものの、その水準は2.65%という低水準であり（女性は81.5%）、政府目標である「2020年までに13%」⁴³にはほど遠い状況にある⁴⁴。

このように、わが国では、依然として、家庭における多くの責任を女性が担っている状況にあるが、女性の活躍を推進するためには、男性の育児休業の取得促進等を通じて、男性の育児参加を促進し、家庭における女性の負担軽減を図る必要がある。

なお、近年、男性の育児休業取得は注目されつつあるものの、十分に浸透しているとは言えない状況にあることから、一定の基準を満たした企業に対する優遇措置など、何らかのインセンティブを与える施策の導入も有効と考えられる⁴⁵。

■提言4 学校教育の充実を通じた主体的なキャリアプラン形成の支援

・夢と目標を持って進路を決定し、社会に出た女性がその後も主体的にキャリアプランを考えることができるよう、学校教育において、女性の就労に対する意識向上の取組みをより一層推進する。

働くことの意義や地元で働くことの魅力の若者世代への発信は、将来的に各個人が主体的にキャリアプランを考えるための土台作りとなるものであり、政府の成長戦略に盛り込まれている「セルフ・キャリアドック」⁴⁶の目的に合致するとともに、地方創生にもつながる重要な取組みの1つである。

すでに、地域によっては、都道府県主体による中高生向けの職場見学ツアー等の取組みが行われているところであるが、国・地方公共団体・民間が連携してそれらの取組みをより一層効果的に推進することで、学生が夢と目標を持って進路を決定できるほか、社会に出た後も自身のキャリアパスをイメージしやすくなり、やりがいや向上心を高めることにもつながると考えられる。

■提言5 高齢者向け施設の「質」の向上による「介護離職ゼロ」の実現

・高齢者向け施設の供給拡大が見込まれる中、「量」の拡大とともに「質」の向上を図り、「介護離職ゼロ」の早期実現を目指す。

⁴³ 15頁図表13参照。

⁴⁴ 育児休業というかたちではなく、一般的な有給休暇等が育児のために利用されることもあるため、留意が必要である。

⁴⁵ 加藤久和・財務省財務総合政策研究所編著「女性が活躍する社会の実現 多様性を活かした日本へ」では、男性の育休取得の義務化や、育児休業期間の長期化の必要性が指摘されている。

⁴⁶ 「セルフ・キャリアドック」とは、企業の人材育成ビジョンにもとづき、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援することを目的とした、体系的・定期的なキャリアコンサルティングの実施等からなる統合的な取組みのこと。入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、企業ごとに効果的なタイミングでキャリアコンサルティングを受ける機会を従業員に提供することにより、従業員の職場定着や働く意義の再認識を促すといった効果が期待されるほか、企業にとっても人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握、ひいては生産性向上につながるといった効果が期待されている。なお、「セルフ・キャリアドック」の導入を促進するため、助成金制度が設けられている。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html

高齢化の進展に伴い高齢者向け施設の供給拡大が見込まれる中、「量」の拡大とともに重要なのは、「質」の向上である。

高齢者向け施設の運営者は民間企業の割合が高く⁴⁷、近年は、異業種からの参入も相次いでいる。異業種による高齢者向け施設の運営は、本業とのシナジー効果による「質」の向上が期待される一方で、新規参入に伴う一定の事業リスクも存在すると考えられる。

そのため、施設運営者に対する評価基準の策定や情報開示制度の導入など、国民が安心して高齢者向け施設を利用できる環境を整え、介護に係る精神的な負担も軽減し、「介護離職ゼロ」が早期に実現されることを期待したい。

⁴⁷ 厚生労働省「平成 27 年社会福祉施設等調査の概況」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/15/index.html>

厚生労働省「平成 27 年介護サービス施設・事業所調査の概況」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service15/index.html>

例えば、有料老人ホームの施設運営者は 8 割以上が民間企業である。