

新産業創出・働き方改革調査特別委員会会議記録

新産業創出・働き方改革調査特別委員会委員長 ハクセル 美穂子

1 日時

令和4年8月3日（水曜日）
午前10時2分開会、午前11時59分散会

2 場所

第4委員会室

3 出席委員

ハクセル美穂子委員長、米内紘正副委員長、伊藤勢至委員、軽石義則委員、菅野ひろのり委員、城内よしひこ委員、高橋穂至委員、小野共委員、高橋但馬委員、工藤勝博委員、高田一郎委員、上原康樹委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

小笠原担当書記、小野寺担当書記

6 説明のため出席した者

ダイバーシティ・コンサルタント 渥美 由喜 氏

7 一般傍聴者

6人

8 会議に付した事件

(1) 調査

ワーク・ライフ・バランスの推進について

(2) その他

次回の委員会運営等について

9 議事の内容

○ハクセル美穂子委員長 ただいまから新産業創出・働き方改革調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。

本日は、お手元に配付しております日程のとおり、ワーク・ライフ・バランスの推進について調査を行いたいと思います。

本日は、講師として、ダイバーシティ・コンサルタントの渥美由喜様をお招きしておりますので、御紹介いたします。渥美様、一言簡単な御挨拶をお願いします。

○渥美由喜参考人 渥美と申します。本日はお招きいただき、大変光栄に存じております。少しでも皆様のお役に立てるように、一生懸命資料を準備しました。どうぞよろしく願いいたします。

○ハクセル美穂子委員長 渥美様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、ワーク・ライフ・バランスは、地域活性化の特効薬～全国の自治体取組事例から～と題しましてお話しいただくこととしております。

渥美様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。

これからお話をいただくことといたしますが、後ほど渥美様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、渥美様、よろしく願いいたします。

○渥美由喜参考人 本日は、ワーク・ライフ・バランスは、地域活性化の特効薬～全国の自治体取組事例から～と題してお話をさせていただきます。

お手元の資料はかなり多いと思います。2回リハーサルしましたが、両方とも2時間くらいかかっています。皆さんには省略したバージョンでお話ししますが、全部話したのも動画に撮っています。ユーチューブのURLを皆様に御連絡しますので、もし省略したところをお聞きになりたい方は、後ほど聞いていただければと思います。

私は、全国の少子化対策やワーク・ライフ・バランスの政策を研究してきた人間です。向かって左上の写真、16年前に長男を授かったときに4カ月育児休業を取りました。男性管理職で数カ月育児休業を取ったのは珍しいということで、日本経済新聞に結構大きく出ました。このとき私はイクメンという言葉をつくりました。私が名づけ親です。その下が、父が認知症と統合失調症で一時期本当に大変で、私は息子たちを連れて10年間、通いの介護をしました。そのときに取材を受けた写真です。その下、私の子が1歳半で小児がんとわかって、私は一時期小児病棟で暮らしていました。子供たちが抗がん剤治療で髪の毛が抜けて、女の子がしくしく泣いているのを見てかわいそうだと思ひまして、かつらをつくるために40センチメートル髪の毛を伸ばして寄附をする、ヘアドネーションというボランティアをやったときの写真です。

冒頭、私が何を申し上げたいかと言いますと、人生何が起きるかわかりません。私のように介護あるいは赤ん坊の看護という、そういう方は少ないかもしれませんが、皆様の同僚あるいは選挙民の方々に、やはり仕事以外に何かをやらざるを得ない人たちというのは必ずいます。そのときに、仕事を諦めずに続ける仕事術、私はワーク・ライフ・バランスは個人にとっても、あるいは職場、会社にとっても、誰かが抜けてもカバーできる、そういうリスクマネジメントとして考えるべきだと思って、ずっと研究してまいりました。幾つもの県や自治体でも、例えば首長の政策アドバイザーとか審議会の委員等をやらせていただいています。

私の一番の強みは、地方の中小企業の取り組みを熟知していることです。そういう企業を支援してきたという実績が、私の一番の付加価値ではないかと思っています。きょうはどうしたら岩手県にたくさんあるいい企業に、こういう取り組みを広めて波及させられる

かという視点でお話をさせていただきたいと思います。

これは、人口減少の動きです。長期的なので、すごくわかりやすいですが、2000年代手前で人口はピークを迎えて、今は一気に下り落ちるような状況です。これからは人の奪い合いです。働きやすい、働きがいのある職場に人は集まります。二つ目は総力戦。私のように男性だろうが、管理職だろうが、介護をしながら働く人たちはこれからふえます。仕事以外に何かを抱えながら働く人たちも活躍できる職場をどうやってつくるのか。三つ目は働き方改革です。どうして仕事が忙しい中やらなくてはいけないのかという声は、中小企業経営者から皆様の耳にも入っているのではないかと思います。人口減少社会というのは基本的に1人当たりの業務量がますますふえます。だから、絶えず効率的な働き方を個人も職場も追求する風土をつくらなくてはなりません。日本は仕事ができる人に仕事が集まりますが、これは日本と韓国だけの特徴です。ほかの先進国ではそんなことはないです。エース社員にはますます負荷がかかって潰れかねない。だから、きちんと働き方改革をする必要があるということです。

これは、人口の動きから見た財政見通しです。横軸は現役世代、要するに納税者がふえるかということです。縦軸が高齢者、お金がかかる人たちがふえるかということで、一番課題があるのは東京圏です。岩手県は平均よりもいいです。それよりもっといいのは、鳥取県、島根県、高知県、山形県、鹿児島県です。高齢化率は、今は岩手県もすごく高いと思いますが、どんどん頭打ちしていきます。これから高齢化が本格化するの東京圏、一番少子化が進んでいるのも東京圏です。

私は、地域戦略という観点からワーク・ライフ・バランスを研究してまいりました。皆さんもよく御存じかと思いますが、ワーク・ライフ・バランスという言葉が悪いです。もともと英語の政策から来ているので、由来はきちりしているのですが、バランスと言うとどうしてもシーソーの図、てんびんの図がイメージされます。でも、こういうものではない、どっちを取るかというものではないのです。ライフを広く人生と捉えれば、皆様のお仕事は人生の一つだと思えます。要するにライフという土台の上にワークが乗っているということです。豊かな人生、質の高い生活は、質の高い仕事につながる。また、めり張りのきいた仕事は生活の余裕につながる。だから、相乗効果が一番重要です。私は、コンサルティングをしてきたときも、どうしたら相乗効果を生み出せるかということを考えてきました。

三面性という言葉です。これからの人口減少社会では、仕事だけではなく、家庭でもやることがあります。また、地域活動もします。この三面性です。岩手県では、恐らくこういう三面性のバランスに富んだ人が多いと思います。県庁職員でも、兼業農家で農繁期には実家でちゃんと農業に携わる。あるいは近所の人たちもみんなで手伝うという地域の助け合いシステムは、東京などに比べればはるかにちゃんとしていると思います。

もう一つ、企業の三面性というものがあります。かつては、日本企業は経済性で評価されてきました。ただ、特に東日本大震災の後、人間性に富んだ企業、あるいは企業も社会

の公器だから地域貢献をきちんとしようと変わってきています。岩手県でも、本当に岩手県が大好きで、地域貢献をたくさんされている立派な中小企業はいっぱいあると思います。そういう公共性と人間性のところで、どうやって企業とコラボレーションしていくかというのが地域活性化には不可欠な考え方です。

東日本大震災後、いろいろな変化があったと思いますが、全国的に見ると、まず一つ目は家族の絆、地域の絆というのがすごく大切にされてきています。二つ目は、社会貢献機運、復興支援が中心です。三つ目は、持続可能な社会づくりです。そのときに、地域の連結を促す一つの鍵は子供です。子はかすがいと言いますが、これは家庭だけではありません。地域でも強い連結力をもたらします。また、子供は未来の消費者であり労働者、子育て世代は納税者です。首都圏ですと、横浜市がブランディングに成功して、人が集まる状況になっています。全国で今どうしたら人が集まる地域をつくれるのかということで、もう競争が始まっていますので、ほかの自治体の取り組みをきょうはいっぱいお話ししたいと思っています。

ワーク・ライフ・バランスについて、日本は左側の考え方がすごく強いです。社員、職員は大切だけど、お客様がいるのに社員が大切というのは、それはちょっと違うのではないかと、どちらを取るかという考えをしやすいのです。例えば行政組織は、日本ではやはり住民ファーストだから、自分たちの私生活は犠牲にしてというのがすごく強いです。だけど、海外は違います。私は、海外の160くらいの基礎自治体をずっとヒアリングしていますが、右側の考え方をします。職員が疲弊してしまったら、住民サービスが落ちる。だから、職員よし、顧客・住民よし、経営よしの三方よしという考え方が海外では主流です。ワーク・ライフ・バランスは、最初のステージではそんなに経営的にもうかるという状況ではないので、社会的に意義がある活動だからこそ行政組織が最初にやって、そのやり方を民間に広めていくという考え方です。特にヨーロッパはそういう考え方をします。これは、もう四、五十年前の話です。

介護は、これから本当に大変な問題になります。今介護している600万人のうち、過半数は働いています。40代、50代が6割で、4割は男性。管理職で介護している8万人の8割は男性です。介護は女性の問題、主婦の問題ではありません。私のように男性で管理職として働いている世代に、ある日突然直撃するリスクと考えるのです。特に今は4人に1人が要介護者を抱えながら働いています。あと10年で3人に1人が要介護者を抱えながら働く時代が来ます。

この介護ラッシュをどう受けとめるべきかということですが、今は年間10万人が介護で離職しています。その離職者をどう移住に結びつけるかという観点も、地方ではすごく重要になってきます。私が研究した一つのファクトなのですが、評価が高い社員ほどやめる傾向にあります。例えば会社で将来を嘱望されているタイプは、兄弟の中でも親から教育投資をしてもらった、一旦県外に出て勉強をしてそのまま就職したような方々で、親孝行したいという思いが強いのです。だから、親御さんがまだ岩手県内にいるということは、戻

ってくるマインドがあります。自分に自信があるから、何とかなるだろうと。そのときに、基本的に県内に仕事があるかということよりも、これからは仕事と人的ネットワークと業務スキル、全部を持っていい人材が戻ってくるという考え方をすべきです。

地域戦略は、日本ではこれから本格化すると思っています。自治体が創意工夫を競い合います。決して国ではないです。この分野に関しては、国よりも地方のほうがはるかに先を行っています。どうやったら子育て世代、納税者を確保できるのか。地域社会で長に立っている人は男性が多いと思います。でも、地域の担い手は女性です。そこをどうやって女性も本格的に地域社会の担い手になるかということなのです。

海外を見ると、こういう取り組みの先進事例は地方都市にいっぱいあります。例えば20年くらい前にイギリスのロンドン北部にある、バーミンガムという東京都と岩手県にすごく近い関係にある都市が、バーサスロンドン、バーミンガムに転居というキャンペーンをやりました。子育て世代がどんどん移住して、労働者がいるので優良企業も多数集まってきたという事例があります。

きょうは、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革をメインに話してほしいという御依頼をいただいています。働き方改革に関しては、6年前に内閣府から委嘱を受けて、地域でコンサルタントを養成する仕事をずっとやってまいりました。これはそのときに国がつくったものです。たくさんアドバイスをしたので、私が勝手に言っているというよりも、国がそれにお墨つきを与えた、こういう広がりがあるということなのです。

特にお話ししたいのは、三つ目の多様な正社員の導入です。私は、そんなことは当たり前で、耳ざわりがよ過ぎて逆に頭に残らないと思うものですから、あえて頭に残る言い方をしたいということで、難あり社員の活躍という言い方をしています。どういうことかという、私はダイバーシティの研究者でもありますが、ダイバーシティというのは、日本では女性活躍だと思われているのです。何であなたは男なのにそんなことを研究してと、30年前からずっと言われ続けてきました。私は発達障害です。ADHDとアスペルガー症候群で、そこに私はすごくプライド、誇りを持っているのですが、マイノリティーです。そういうコミュニケーション力に欠けると言われるような人も活躍できる職場社会を、どうやってつくったらいいかということのをずっと研究してきました。これもたくさん事例があります。

あとは、若者・非正規雇用対策と働き方の見直しですが、ライフでチャレンジするとワークでもチャレンジするという考え方です。ワーク・ライフ・バランスというと、仕事をちゃんとしないというイメージを持っている方がおられるのですが、違います。例えば皆様の政治のお仕事も、老若男女、いろいろなライフステージの選挙民に寄り添うという観点から、自分たちがいろいろなライフイベント、子育てや介護でのつらいこと、大変なことがあったという御経験は、住民目線、県民目線で施策を組むときにはすごく役立つのではないかと思います。私はこれをライフのキャリアと言っています。ワークのキャリアとライフのキャリア。総じて女性のほうがライフのキャリアは厚いのではないかと思います。

きょう、私は働き方改革についてお話ししますが、新産業創出も皆様の大切な研究のテーマだと伺っています。私なりにどうのことを考えるかという、これは皆様のお手元の資料にはありませんので、前をごらんください。先ほど難あり社員活躍という言葉を使いましたが、新規産業の創設者というとすごくわかりやすいです。エジソンやノーベル、ビル・ゲイツ、スティーブ・ジョブズ、ここら辺がよく挙がることが多い名前ですが、全員発達障害です。例えばノーベル賞には数学がありません。ノーベルが数学者に恋人を取られてしまって、逆恨みで数学がないという話があるのですが、私はすごくわかります。そういう強いこだわりというかわるなこだわりがあります。別にそれはいいことだとか、何か肯定したいわけではなくて、とにかくしつこいのです。そういうものが新産業の創出では重要です。スティーブ・ジョブズの後を継いだアップル社2代目のティム・クックさんはゲイ、性的少数者です。誤解のないように申し上げたいのですが、別にゲイだからCEOになったわけではないです。当たり前ですが、とても優秀だからです。彼のLGBTという個性とCEOに因果関係がないことは大前提ですが、私があえて申し上げたいのは、少数者は生育環境において、人と違うから自分って何だろうと自分と深く向き合う経験をせざるを得ないということです。それはすごいストレスですし、人によってはそれで本当に自己肯定感が低くなってしまって、まずいことにもなるのですが、ただとにかく能力を磨かないと生きていけないという危機感は強いです。私がずっとそうでしたから、能力を発揮するときに少数者であることは強みにもなるのです。

せつかくですから、政治家の皆さんにちょっと考えていただければと思います。最近LGBTQで騒動があります。実は、似たような騒動が8年くらい前にあって、国会議員の超党派の議員連盟で、発達障害は親のしつけの失敗で、ちゃんと伝統的な子育てをすればいいという話がありました。結果的にはその議員連盟は謝罪したのですが、今回のLGBTQの騒動もそういうところに落ちつくのかと思います。差別ということでとても糾弾されています。差別はもちろんよくないことですが、私は、少数であることを認めて、その人たちが自分たちの能力を生かすという思考に働けば、すごいメリットになると思っています。だから、少数者に対して狭量な姿勢で治療が必要だとか、あるいは子育てがだめだからという視点ではもったいない、そういうことを申し上げたいです。

地域活性化でよく言われるのは、担い手はよそ者、若者、ばか者という言葉です。これは、新産業創出と全く一緒だと思います。例えばデジタルネイティブなどが新しいスキルを習得する。これは、私の息子たちを見ても明らかです。私もプロのプログラマーで、AI技術の部長をやっているのですが、もちろんITスキルにはすごく詳しいのですが、やはり息子たちのほうが上です。私みたいな標準から外れたタイプ、あるいは業界の常識に無知な人。手あかがついていないので、無知というのはすごい武器です。価値観を変えるときは、よそ者とかばか者のほうがすぐれていることもあるのです。

私は女性活躍について40年くらい研究してきて、10年くらい前まではその分野でよく呼ばれて話をしていたのですが、そのころにはもうつまらなくなっていました。マ

イノリティーといっても、人口の半分は女性です。女性の中でも多面性がある、そういう多様な人たちの中で、もっと突っ込んだ研究をしたほうがおもしろいと思って、シングルマザー活躍というのを十数年研究してきました。

例えば、高級旅館で有名な株式会社加賀屋を御存じでしょうか。私は10年前に労働局に依頼されて、1年間コンサルティングに通った時期があります。余り知られていないのですが、日本で一番シングルマザーが働いている会社です。社員の2割、客室係などは三、四割がシングルマザーです。ぜひうちで働いてくださいと、全国から人を集めています。旅行専門誌でナンバーワンを40年近く維持しているすごい有名な旅館ですから、最初はあえてマイノリティーに手を差し伸べているのかと誤解しました。1年通って、これは経営戦略で取り組んでいるのだとわかったのです。私は高感度ネガセンサーと言っているのですが、苦勞している人は、苦勞が心の肥やしになっています。いらっしゃるお客様は、単なるセレブリティだけではなく、ああいう有名な旅館だとわけありな方も来られます。そこにきめ細かな対応をして、来た人がそこでもう一回人生に向き合って生き直そうとするというエピソードを、私は1年間で何回も見せていただきました。ライフのキャリアが対人サービスに生きるのです。シングルマザーでも活躍できるように、全国で一番立派な託児所もあります。1階に保育所と学童があって、夕飯まで食べさせて、寝かしつけまでやってくれる。だから、安心して働ける。でも、預けっ放しではないのです。日中は、前のお客様が帰った後、次のお客様が来るまで四、五時間あいていますので、そこは家族水入らずの時間を持てる。だから、おばあ様、お母様、お嬢様、3世代で加賀屋に勤めているという社員の方もおられます。大きな村だという考え方です。

発達障害活躍でも一つ事例を挙げたいのですが、あるNPOのコンサルティングをしたとき、1人の相談者がいました。私は発達障害の当事者で、事務局長の男性も当事者でした。その女性は極度の潔癖症で、髪の毛が1本落ちていても気になってしまう。隣の席の男性は整理整頓が苦手で、たくさん積んだ書類が倒れてきたりしたら、パニックになってしまう。このため会社で浮いてしまい、30社を転々としてきたタイプですが、そういう方は、私には本当に宝物に見えます。私と事務局長で、どうしたらあのスキルを生かせるかと言って、今彼女は高級車のディーラーで働いています。髪の毛1本気になる方ですから、清掃係として完璧な清掃をします。私はそういう高級外車に乗ったことがないのでわからなかったのですが、ああいう車に乗っている医師や弁護士、政治家というのは、車検に出したとき、きれいになって返ってくるとすごく喜びます。あのディーラーはすごいとロコミで広がって、どんどんお客様がふえました。障害者枠で入っていますが、歩合制で普通よりもはるかに高い賃金を取っています。社長はすごく喜んで、ぜひ彼女と同じようなスキルの方をあと3人紹介してくれませんかと言われましたが、そこまでの人はなかなかいないのです。発達障害というのは、大抵治されてしまいます。治療が必要というのもそうなのですが、やはり親がほかの子と変わっているとこの子は生きにくいだろうと治そうとします。無駄な努力です。治らない。そうではなくて、極度の欠点に見えるところを伸ば

すべきなのです。そうすると、表裏一体なので、いいところも伸びます。

私自身が発達障害ですが、例えば私が3歳のある朝、青空を見て、この空の果てには何があるのだろうと気になって、三輪車で旅立ったことがあり、近所では誘拐されたのではないかと大騒ぎでした。10時間後、12キロメートル先の交番で保護されて、母が駆けつけて、うちのばか息子が御迷惑をかけて本当に申し訳ありません、と平身低頭。あんたも謝りなさい、とペンペンお尻をたたかれたことがありました。外ではすごく厳しい母でしたが、家に帰ったらちょっと違いました。あなたがすぐに体が動いてしまうのは、生きる力があふれているんだから、それ自体は悪いことじゃない。あなたは大人になるまでに、一つでいいから好きなことを見つけなさい、そうすれば生きていけるからと。そういうおおらかな母でした。父はまた父で、おまえは冒険家の素質があるかもな。世が世ならコロンブスになれたのにな、と笑っていました。全然怒らなかつたです。そういう親に育てられて、私は、自分は人と違ってとにかく問題を起す人間だと。世の中にはなかなか認めてもらえない。どうしたら自分は認めてもらえるかということを一生涯懸念考えて、母に言われたとおり、一つ好きなことを見つけて今に至っているということです。父に言われたのは、おまえの才能は非常にわかりやす過ぎる。私は何でも覚えてしまうという映像記憶を持っていたのですが、それでは半人前だと。そんなんじゃない、わかりにくくなれば才能を磨かないといけないと。これは今でも結構深い言葉だと思っています。新産業創出も多分すごく難しいのですが、一つの切り口というか、ヒントは発達障害活躍とか難あり社員活躍にあるのではないかと思います。

メインの働き方改革に戻します。先ほどハクセル美穂子委員長から、どうしたら地域に落とし込めるかという問題意識を伺いました。これがすごく重要だと思っています。私は20年くらい自治体で専門家を育成する仕事をやってきて、6年前からは内閣府から委嘱を受けて、コンサルタント養成の立場に変わったのですが、基本的に中小企業は100社100様です。一つとして同じ取り組みなんてありません。だから、きめ細やかにちゃんとアドバイスするという意味では、OJTはすごく重要です。例えば専門家を養成して企業に派遣するというスキームの内閣府の交付金があって、幾つかの自治体がやっています。企業調査は結構文書が多く、書類を出してもらってチェックしますが、限界があります。やはり行かないとわからないことはあるので、今まで延べ6,000社訪問してきました。1,650社で1社当たり三、四回は行きます。そうすると先進企業というのはこういうものだということがわかります。いい企業をどうやったら発掘できるかということで、ここに書いていますが、企業子宝率という指標も開発しました。これは、後でお話しします。

どうしたら中小企業を育成できるのかということですが、基本的には、個別企業の支援をどうやって波及させていくのか、横展開させられるかという考え方です。例えば山形県でワーク・ライフ・バランスのコンサルティング事業をやらせていただいたことがあって、そのときは割と多いほうだったのですが、派遣回数は年6回だけです。6回の派遣で、その3社はビフォー・アフターで言うといい状況になったとしても、その3社にとどまった

らもったいない、それをどう波及させるのかという視点です。いい企業は岩手県内にたくさんあると思います。多分ここにもそういう企業の事例が報告されていると思います。でも、いい企業の取り組みというのは、一般企業から見ると、とてもあはなれないという面もあります。だから私は、平均以下の企業が、こういう課題があったのだけれども、こういうアドバイスをして、こういうことをやったら数年後こうなりましたというビフォー・アフターのストーリーが重要だと思って、そういうものを動画で見せたいと思ってずっと仕事をしてきました。

どうしたら先進企業を発掘できるのかということですが、これは企業子宝率を使って発掘します。あともう一つの視点は、いい企業にスポットを当てることです。いい企業のことを、地元の若い子たちがなかなか知らないのです。ビジネスパートナーとか行政の方には結構有名でも、近隣に住んでいる高校生とかが知らないということは、すごくもったいないです。知らないので、わざわざ都市部に行ってしまう。東京が一番ブラック企業が多いです。人を大切にしない。どんどん人が集まってきますから、使い捨てをしても全然平気です。そういうおかしな状況になっています。だから私は、地方にはいい企業がいっぱいあるし、いい企業になりたいと思って中小企業が頑張れば、大企業の10倍のスピードでよくなる。だから、そういう事例をふやして広めて、地域の若い子たちがそういう企業に勤める、あるいはUターンで戻ってくるということを起こしたいと思って活動してきました。

例えば岐阜県では、エクセレント企業と動画をつくっていて、その動画を就職説明会で学生に見せたり、バスツアーをやったこともあります。地元の学生を募集して、国立大学法人福井大学でやったときは9割が女子学生でした。中小企業経営者で、特にいい企業の経営者というのは口下手で謙虚です。いい企業ほど謙虚なのです。その企業にとってはやっていることが当たり前だから、私がバスツアーコンダクターになって、そこを説明します。社長はこうおっしゃっているけど、こういう取り組みってほとんどない。私は全国の企業を見ているけど、10社もないのだよとか、そういうことを言います。

静岡県は、企業子宝率をやっていますが、いい企業の事例集をあえて近隣圏の大学で配っています。実際、静岡県にゆかりのない子がそれを見て、こういう中小企業があるのだと言って、移住してきて勤めます。

埼玉県、神奈川県、三重県、石川県など、いろいろなところでコンサルティングをやってきたのですが、岐阜県が一番完成度が高いので、そのお話をしたいと思います。育成型の表彰制度という、これは全国で岐阜県だけです。企業の事例を評価するという制度は各自治体であります。でも、岐阜県の場合は、届かないところをアドバイスして、届くまで支援して、育成して、しかも表彰して終わりではないのです。表彰すると大体ゴールだと思って、その後取り組みが悪くなるケースがあります。だから、そこもてこ入れします。毎年どんどん基準を上げていきます。その上げた基準に届かなくなったら、またアドバイスします。それで改善しなかったら、表彰を取り上げます。それで180社育成しています。

この仕事をさせていただくに当たって、岩手県のことを自分なりに一生懸命研究いたしました。県民意識調査は、かなり詳細なデータがあります。これは、岩手県の強みの一つだと思います。これは、安心して子供を産み育てられ、子育てがしやすい環境であるかという数字です。ちなみに、下に書いていますが、基準をそろえないと他県との比較ができないので、データを取り直しています。だから、皆さんがごらんになっている数字とはちょっと違うと思います。こっちのほうが高いはずです。東日本大震災で本当に大変だったときから、この七、八年上がってきているということはすごくいいことだと思います。皆さんの努力の一つの成果です。似たような子育ての調査ですが、同じ七、八年という期間で、岐阜県で取ったものです。私が支援に入る前と後、ビフォー・アフターの変化を捉えてみようと思ったのですが、子育てに優しい社会、子育てに満足している人の割合は、それぞれ6割強、8割強になっています。ここで強調したいのは、意識調査というのは結構数字が上がるのです。正しい施策をやれば必ず上がります。意識と実態はちょっとずれます。意識が最初に上がって、その後実態も変わってきます。だから岩手県の今4割弱という数字はもっと上がります。

では、実際どうなのかという、これはその動きです。実は20年前は、岩手県の出生率は岐阜県よりも0.1ポイント高かったのです。それが今は逆転してしまっている状況です。この施策は全国的にも西高東低で、西日本の成果が上がっています。九州地方とか中国地方の鳥取県、島根県、あるいは島嶼地域、離島などは結構頑張っています。人口減少社会の課題や、本当にまずいということも国よりもいち早く気づいている地方です。

ちなみに岐阜県はこれでいいとは全然思っていないです。出生率が1.58まで上がって、次は1.8くらいを目指していたのですが、また少し落ちてしまいました。これは、全国的に落ちています。だから、もう一回施策を組み直して何とかしようとしています。これは岐阜県だけではなく、九州地方だろうが、中国地方だろうが、みんなそうです。ただ、その熱意というか、熱量が西日本のほうがやはり高いと思います。

これは別に、岩手県の事業をやゆするとかではなく、たまたま目に入ったので、比較材料として持ってきました。男性のワーク・ライフ・バランスに取り組む企業・団体に対して、1社35万円給付するという事業です。たしか5社だったと思いますが、きちんと予算投入もしておられて、かなりまとまった金額ですし、いい施策だと思います。ただ、これは企業にお金が行くという直接支援です。割といろいろなところでやられている施策なのですが、岐阜県の場合はお金の使い方を変えていて、間接支援にしています。企業がもらうわけではなくて、企業に派遣するコンサルタント、あるいは一緒に行っていただく地元の社会保険労務士の謝金として充てます。こちらのほうが1日四、五社やりますから、そんなに高い金額でなくて済むわけです。エントリー企業は、無償でコンサルティングが受けられます。これがもし各企業から私が個別にコンサルティングの依頼を受けたら、当然すごく高くなります。そうではなくて、自治体を経由すると、まず自治体の信用というのがあります。だから、私もすごく仕事がしやすいのです。必ず成果が上がります。やはり

自治体が関与しているという、企業も一生懸命頑張っている企業になろうとします。今は十数人の県内の社会保険労務士の方に一緒に行っていただいています、そういう人たちにナレッジを集めたいのです。私が全国でいろいろ仕事をしているのは、私が企業から学ばせていただいたことを広めたいからです。1人の社会保険労務士は年間に二、三社しか行かないのですが、二、三社だけの知識に終わってしまうともったいないので、合同勉強会というものをずっとやっています。そうすると、大体平均20社くらい、年によっては30社の取り組みについて、こういう課題があって、こういうことをやったらこういうふうになり成果が上がったということをお勉強していただけます。

行政が関与すると何がいかというと、個別の企業と私とのコンサルティング契約だと、守秘義務があるので大っぴらにできないのですが、先ほどの加賀屋などは労働局、国が私にお金を払いますので、広めることが重要な施策の目標で、企業名を挙げて言います。だから、岐阜県の場合も、いい企業をふやして、そのやり方を広めるということが目的になります。

表彰制度というのは、クリアしなかったら取り上げられるので、そうするとやる気を失ってエントリーしなくなります。だから、どこの県の表彰制度も最初はすごくレベルが高いのですが、その後取り組みのレベルが落ちます。これは全国的に同様です。でも、岐阜県は例外的にどんどんレベルが上がっています。これはどういうことかということ、表彰制度の基準をクリアしなかったら複数年支援します。クリアするまでレクチャー、コンサルティングし続けます。これが実際のセミナーの様子です。これは東日本大震災直後の全国的に大変だったときですが、そのときでさえやりました。あのときは節電が大変だったので、どうしたら節電をワーク・ライフ・バランスの施策にうまく織り込めるかということをやりました。

今すごくユーチューブがはやっていますが、私はこういう施策というのは、文書や配付資料よりも動画が伝わると思ってきたので、動画で広めましょうと10年前からやっております。冊子をつくるのとほぼ同じ予算で動画をつくっています。そうすると見ます。岐阜新聞のサイトとユーチューブと連携しています。DVDは、今から16年前に中小企業庁の委託で私が最初につくって、石川県でもつくったりしています。経営者の生の声、担当者の生の声、従業員の生の声というのはすごく響くのです。

ここら辺が施策のスキームですが、社会保険労務士と一緒に訪問して、課題を聞いて、一つの課題があったら最低三つから五つくらいの施策をレクチャーします。それに対してどういう施策をやるかという判断は、あくまでも企業の経営者がします。取り組みをやっていただいて、こういう状況になってきた、指標がよくなってきた、労働時間や休暇取得日数、あるいは女性管理職割合とか、そういうところで評価して行って、クリアしたらエクセレント企業として表彰してきました。

内閣総理大臣表彰という、こういう分野では一番格調が高い表彰制度があるのですが、岐阜県は福井県と並んで一番を取っています。支援してきた180社のうち8社が取ってい

て、全国一番です。実は私は、内閣総理大臣表彰の選考委員でもあります。自分が育成した企業を自分が評価して取らせるのはフェアでないので、そういった企業がエントリーされたら、私は内閣府に話して、私がかかわった会社なので投票しませんということで棄権しています。ただ、ほかの委員がいいと判断して、そういう受賞に結びつきました。

企業子宝率という指標についてお話しします。これは合計特殊出生率の企業版で、一つの会社に勤めたら何人子供を持てるのかという指標です。何でこういう指標をつくろうと思ったかという、そもそも中小企業はワーク・ライフ・バランスがおくれていると思っている方がすごく多いです。大企業だったら人がいっぱいいるから休んでも大丈夫だろう。中小企業は人が少ないから休まれたら困るだろう。そう思っている方が非常に多いのですが、間違っています。大企業は子育てしづらいです。だから、東京で出生率が低いです。逆に地方はどんどん子供が生まれています。実質的に、地方の中小企業のほうが子育てしやすい、子育てしながら働ける環境にあります。私はその指標をつくって調査しました。研究者なので、こういう計算をすればこうなるという指標づくりはきちんとしています。まず結果をお話すると、最初に福井県が導入してくださって、静岡県、三重県、鳥取県、山梨県、佐賀県、大津市、青森県、山形県という感じで広まってきています。先ほど申し上げたとおり、基本、大企業は低くて、中小企業は高いです。恐らく岩手県内にも子供を持つ社員が多い会社はいっぱいあるはずですが、そういう会社は、社長の考え方が違います。職場風土が違うのです。働きながら子育てできて当たり前という考え方で。

ちなみに、企業子宝率が高いから単純にいいとは考えないと書いてあります。これはどういうことかという、静岡県庁がそれぞれの部局にどれくらい子育てする職員がいるのかという調査をしてくれたのですが、すごくおもしろかったのです。多分岩手県でもそうだと思います。本庁ではなく、出先機関がありますが、出先機関は子宝率が高いのです。高いといいかというとは違います。子育て期はやはり残業などをすることが難しいです。本庁はとても忙しく、出先機関なら窓口業務で5時ちょうどに終われるという配慮です。そうすると、結果的にキャリア形成に結びつかない可能性があります。例えば議会の担当部署や企画系、福祉系、人事系の部署など、各県庁にエースが集まる部署があります。そういう部署で子宝率が高いかというとは低いわけですが、これは問題です。エースが集まる部署でも子育てしている人たちがいる状況、平準化していないとだめという考え方で、私はこういう指標を使っています。

子宝率が高い企業は岩手県内にもいっぱいあるはずですが、ではどういう会社かという、法令遵守するのは当たり前。地域で悪い評判が立ったらビジネスに悪影響を与えるので、社員は大切にします。地域の子供たちというのは、未来の消費者、労働者なのだから、自分たちの社員の子供たちだけではなくて、地域の子供たちにもお祭りでお菓子をあげたり大切にしています。給料は高くなくても、安心して近くで働ける環境。人数が少ないからこそチームワークが大切、みんなで助け合おうというように、社員の距離感が近いです。だから、男性とか女性とか関係なしに、この人はすごく優秀だということは、中小企業の

経営者はわかります。大企業を子育てでやめてしまった、すごく優秀な人がうちに来てくれた。同じ学歴の人や男性は、絶対うちには見向きもしてくれない。だけど、彼女は来てくれたから、やめてほしくない。やめられないためにはどうしたらいいのかという発想で、いろいろ職場を変えてきたということです。そういう人間味にあふれた社長だから、大変なときは頑張ろう、この社長のために、会社のためにというように、社員のモチベーションが高いです。社員の家族も大切にします。例えば社員旅行とかバーベキューができる。だから、社員の子たちが、僕も大きくなったら、私も大きくなったら、あの会社で働きたいと言って、社員の子たちも入ってくれるような会社は実際たくさんあります。私は、岩手県でもどんどんこういう企業にスポットを当てて、勢いのある広め方があるのではないかと思います。

三重県は、みえ子育てネットという取り組みがすごくいいと思っています。子供と大人が交流するフェスタ、お祭りです。三重県もかなり早い段階で私のことを知ってくれて、首長政策アドバイザーや有識者委員、県内コンサルティングもさせてもらいました。

このテーマでぜひ覚えていただきたいキーワードは、胴上げ、騎馬戦、肩車という言葉です。50年前は胴上げ体制、要するに13人の現役世代で1人のお年寄りを支えていました。今は3人で1人、騎馬戦体制です。あと50年であつという間に1人の現役世代で1人の高齢者を支える肩車体制になります。これは、もたないです。私が1人で父の介護をしていたら、多分仕事をやめていました。でも、私以外に妻と弟2人、弟たちもみんな働いていますが、4人で助け合います。あるいはヘルパーやケアマネジャー、プロの力も借りて、騎馬戦体制ですと何とかできます。地方も一緒です。基本的に分母をどうふやすのか。元気なお年寄りは支える側に回る、子供たちをふやす、あるいは納税者として女性や高齢者にどんどん活躍してもらい、納税してもらおう。公助には限界があります。地方自治体も国ももう予算がかなり厳しくなっています。では、自助だけかということ、これも人口減少社会ですから破綻します。いかに職縁と地縁を使うかという共助です。地方のアドバンテージは、地縁がまだ強く色濃く残っているということです。もちろんそういう地域のしがらみが嫌で都市部へ出てしまう若者もいるとは思いますが。あえて過去形を使いますが、私は東京暮らしでした。東京が嫌になってというよりも、一極集中が問題だとずっと主張していて、それで東京にいるのは自己矛盾だと思って、ことしから家族ぐるみで地方に出ました。うちも10代の家族が2人いるので、10代は外に出そうということで、関西に移住しました。東京で町なかを歩くと、小学生や知らない子たちがぶいっと横を向きます。知らない人は不審者と思えという教育です。実際不審者もいっぱいいますから、しょうがないです。だけど、岩手県とか、私が今住んでいるところでは、知らない人でもこんにちはと気持ちよく挨拶してくれます。そういう温かい目で子供たちを見て、地域みんなで育むという、昔ながらのいい地域環境というのは、地方にアドバンテージがあります。

子育て支援ネットワークは、自治体と企業と子育て支援団体が連携して、子育て環境を整備していくという考え方ですが、もともと海外に事例があります。フランスでは大家族

会議というものがあって、現場からボトムアップでどんどん課題を上げていくというやり方です。私は発達障害だと申し上げました。雰囲気を読まないで、普通そういうことは言わないだろうとほかの人が思うことを私は言ってしまいます。それはコンサルタントとしてはすごい強みだと思っています。ありきたりのことを言っても誰もそれには関心を示しません。そういう特性があります。例えば、国の審議会に20年くらい前から入っていて、国が少子化対策を中央集権で官庁が決めて地方に落とすというトップダウンのやり方は間違っているということを、官庁相手にずっと言ってきました。すごくしらっとした雰囲気になります。私は、地方自治体のほうが政策は進んでいて、そのいい取り組みを吸い上げて、ほかの困っている地方に広めるというコーディネーターを国はやるべきだという考え方をずっとしてきました。

三重県のネットワークも、子供・子育て家庭が真ん中にあると、当然自治体との結びつきは強いです。子育て支援団体とも結びついている。企業とも結びついている。行政と子育て支援団体、行政と企業の結びつきも強いです。だけど、ここは所轄が違います。問題なのは、子育て支援団体と企業は全然関係性がないということです。私は、ネットワークをつくったときに、安全網であり、情報網であり、連絡網という三つの意義があると思いました。自治体にとっては、未来の納税者、地域の担い手となる子供たちが大切にされる。企業は、子育て家庭はすごく購買力があるので、未来の消費者、労働者が確保できる。子育て支援団体は、活動資金です。子育て家庭は、自分たちだけでやらなくて済むから負担が軽減します。子供たちは、郷土愛を醸成して、この岩手県で生まれ育ってよかったという幸福感が得られます。

人口ボーナスと人口オーナスという紛らわしい言葉があります。かつて日本は、どんどん人口がふえていきました。高度経済成長期のときは、それぞれがばらばらでやって、足し算の発想でよかったのです。でも、これからは減っていく時期。減っていくだけではなく、バランスが崩れて高齢者がどんどんふえていきます。そういうときは掛け算が重要です。きょう私が一番皆さんにお伝えしたいキーワードは掛け算です。私が先進的だと思っている企業は掛け算がうまいです。決して予算をあまりかけるわけでもなく、それぞれの主体のいろいろな知恵を組み合わせでいい施策にします。そういう意味で一番知恵がないのは東京です。お金をじゃぶじゃぶ使って、ばらまきをすごくやります。こんなにお金があったらもっといい施策を組めるのにと 생각합니다。

掛け算とは、自治体、行政、NPOができることが、かつては5で、今は3になったとしても、掛け算にすれば27になって、足し算の15よりも大きくなるということです。この掛け算は無敵、知恵の連鎖反応が起きるとするのは、実は三重県健康福祉部こども局、初代局長の太田栄子さんがよく使っていた言葉で、私がいろいろ教わった方です。

人口減少は、2000年代半ばに一旦落ちて、それから回復基調になって、またちょっと下がりがつつあるという状況です。これもぜひ政治家の皆さんに知っていただきたいのですが、国策はがらっと変わっています。でも、あまり知られていません。この落ち込んだ時期に、

国際連合が各国に行った、出生率は問題ないか、満足かというアンケートに、日本は満足、政策介入しないと答えました。先進国の中でも日本と韓国、中国がそう答えましたが、ずっとそういう施策で、今すごく困っています。韓国の出生率は0.87で、国の維持が厳しくなっています。ただ、恐らく北朝鮮との合併がいずれあって、そこで何らかの変化があると思いますが、それはちょっと置いておいて、出生率に関して、日本も低いから介入するという施策に切りかわって20年近くがたとうとしています。だけど、この政策転換がほかのヨーロッパとかの先進国と比べると四、五十年遅いです。だから、ここまで問題になってしまいました。

三重県は、子供たちのために地域みんなでイベントをやろう、子ども会議もやろう、子供と大人が交流するイベントをつくろうとやってきました。企業巻き込み型の次世代育成支援です。会員企業・団体数が1,600くらいあります。例えば、子供がキャンプするけれど、食材を提供してもらえない方がいなかったら、そのネットワークに加入している企業から、うちで余っている食材があるから提供しますというように、ネットワークの中で助け合うシステムです。

私は岐阜県でエクセレント表彰をやってきたのですが、去年、ある有名な大企業の岐阜支社の方が、ビジネスパートナーなどを誘って、余っている食材をフードバンクに寄附するというのをやりました。子ども食堂は岩手県でもやっていると思います。本当に食べることに困っているような家庭の子たちにとって、子ども食堂はいい取り組みですが、食材がないと食堂運営ができません。その食材を、企業のネットワークの中で余っているものを集めて、フードバンクに全部寄附するというのを、岐阜県のボランティアや企業が社会貢献活動として始めております。このような取り組みを、三重県は15年前から行っています。

このフェスタはすごいです。子育て系のそういうイベントは全国でもたくさんあるのですが、いまだにここがトップです。集客が二、三万人で、地元の中小企業の経営者の方々が、子供たちが楽しめるブースをつくっています。キッズニアという職業体験のテーマパークが東京や甲子園にあります、あれの地域版です。もったいないプレゼントとして、親御さんが子供服などを寄附したりもします。

地域通貨もいろいろなところでやられていますが、子供たちが職業体験をして、その地域通貨でお金をもらいます。そのイベントの中で食べ物を食べられるブースがあるので、そこで自分が稼いだお金で飲食できるというものです。これには、ミニミュンヘンという、ドイツのミュンヘン市でスタートした子供たちのまちづくりという有名な活動があります。

何で私は三重県のことを推しているかというと、こういう県の取り組みを見て、これはおもしろい、では自分たちの自治体でもやってみようと言って、松阪市が市町村版フェスタをやったり、あるいは大学は本当にこれから冬の時代ですから、いかに人を集めるかということで、こういうイベントをやるなら無償でうちの大学を使ってくださいと申し出があったりします。このように三重県は、すごくおもしろいやり方をしています。

いろいろな自治体が行う子育て系の有識者会議に出ている、いつも私は思うのですが、出ている方々はすごく偉い方、経営者団体や労働組合のトップです。そういう方々は、思いはあったとしても忙しいので、それこそ点での会議体にはしかならないのです。それを線にしないとダメです。だったら、それぞれの組織のナンバーツーです。まだ身動きが取れる人たちが下部委員会をつくって、ここでほぼ1年かけて検討しています。大学生や高校生も参加しています。子供をお客様にしない、主体にするというこの考え方が、私はすごく好きです。自分たちが未就学児、小学生のころに楽しんだあのフェスタを、今度は自分たちでつくろうと言って、これは巨大かるた大会ですが、実際に大学生、高校生がつくって、子供たちに遊ばせています。

この考え方がこれからすごく重要です。子育て家庭というのはレベルがあります。トップにすごく深刻な問題を抱えている、虐待とか不登校の家庭があります。その次に不安を抱えている予備軍があって、行政はどうしてもそこにエネルギーを取られます。そうすると、その手前の普通の家庭にはなかなか届きません。三重県の考え方は違います。この土台の部分、温かいまなざしで支える地域社会をふやすと、子育て家庭全体が支えてもらえるということです。

ここからは、農業や山間土木など、個別産業のワーク・ライフ・バランスのお話をしようと思いますが、もう1時間経過しているので、割愛していきます。

この株式会社大雅という会社はすばらしいです。農業でもこういうことができると、女性活躍やワーク・ライフ・バランスで成功している会社です。どうして農業でワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ、女性活躍が必要なのかというと、人口減少が一般的な動き以上に顕著だからです。農業は男性中心の業界です。女性もだんだん声を上げられるようになりました。ただ、皮肉なことに、そうすると結果的に、今まではいろいろ不満があって、それがすごくわかりやすく把握できていたのですが、女性がどんどん参加しつつある中で、結果的に作業も家事も、プラス仕事もという感じで女性に負荷がかかっています。だから、農業の働き方改革というのはすごく深刻な問題です。

では、どうしたらそういう業界がよくなるのか。私は基本的にやりやすい業界はコンサルティングしないです。やりにくい業界で、こうやったらうまくいくという事例を集めてきたし、自分自身も腕がないとできないと思って、そういうところをたくさんやってきました。きょうは基本的な考え方だけ申し上げますが、できることからどんどんやっていくこと、ちりも積もれば山となるということです。農繁期にすごく忙しく、作業の繁閑があるので、そこのピークをならしました。繁忙期に本当にやらなくてはいけぬのか、時期をずらしたり、前倒しでできないか、その後でもいいことは後回しということで見直しをします。経営の複合化等で年間の業務量や収入を確保する。休みやすい環境をつくる。繁閑を生かした柔軟な就労体系をつくる。

今、農業にもかなりICTが導入されています。これは、山間土木なども全く一緒です。皆さんはいろいろ視察もされるので、最先端の事例というのは御存じの方も多いと思いま

すが、私はそういう最先端の事例を見るたびに本当にすごいと思っています。岐阜県高山市の限界集落と言われるところで、ドローンを使った土木をやっている会社があるのですが、本当にすごいです。私も家が工務店で、父が先祖代々1,000年続いた大工なので、測量は人がやるものだという思い込みが強かったのですが、今はドローンとCADを使って、一発でICTで測量ができます。土木作業員は男性というイメージですが、ICTに精通した人ならば、か弱く見える若い女性でも、測量という土木の基礎的な最初の部分が短時間で終わります。

ちなみに、この社長は、あえて高山市から出ていかないのです。多分岩手県でもそういう企業がいっぱいあると思います。自分が生まれ育った高山市は、限界集落とはいってもすごく環境がいいから、こういうところで仕事をつくって、生まれ育った地域の子供たちに就職してほしいという考え方です。そうして多様な人材を確保して育成する、最新技術を導入するという事です。動画ではその企業のことを話していますので、ごらんください。

観光業でもそういう取り組みはいっぱいあります。ここでは皆様のお近くにある南三陸ホテル観洋のお話をします。おかみがすばらしいです。私が最初に出会ったのは20年前で、内閣府の事例紹介がきっかけでした。女子社員寮を併設して保育所を開設していたのですが、地域開放型の保育所です。企業内保育所というのはとてもお金がかかります。ワーク・ライフ・バランスの施策の中で、一番お金がかかる。それを社員だけにとどめずに、困っているお母さんたちにぜひうちを使ってくださいと地域に開放しているという点がすごいと思って、お話を伺いました。

その後東日本大震災がありました。ホテル観洋は、すごく頑強な岩盤の高台の上に建っているので、4階までは津波の被害を受けましたが、5階から上は無事でした。本当に大変な中、そこを町民の避難場所として開放しました。南三陸町は、8割の家屋が倒壊しました。特に子育て家庭が、ここだと踏みとどまるにも大変だから、子供たちのことを考えて町外に出るという動きが強まったので、ぜひ南三陸に戻ってきてほしい、とどまってほしいということで、さらに取り組みを本格化したのです。そうやって地域のためにといろいろなことをなさっています。

私も被災地を少しでも応援したいという思いがあるので、大体年に1回、仙台市から海岸線を通って、石巻市、南三陸町、岩手県まで行くという家族ツアーをずっとやってきました。そうすると年々変わっていく姿を子供たちが見られます。また、そこでの体験をリアルタイムで感じてほしい。上の子は見ているのですが、下の子はそのとき1歳であり覚えていないので、しっかりと思いを持ってほしいということでやってきました。ホテル観洋では、東日本大震災を風化させないために、南三陸町で語り部バスというものをやっています。町内を回って、若い女性が避難してくださいということをアナウンスして、最後は波にさらわれてしまったというエピソードのある鉄塔でその話を聞いたりという感じで語ってくださいます。

家族旅行にずっと来ていて、6年前、当時小学3年生の息子がこんな作文を書きました。戸倉小学校という学校があるのですが、この戸倉小学校は、大川小学校というすごく深刻な被害があったことで有名な学校と比べると無名です。どうして無名かというと、東日本大震災の2日前に地震があって、そのときに避難訓練をしたのですが、マニュアルだと小学校の屋上に避難することになっていました。しかし、ある先生が、1年前に起きたチリ地震ではもっと高い津波が来たからここでは危ないということで、少し離れた小高い山に移動するように避難ルートを変えたのです。これが功を奏して、東日本大震災のときには奇跡的に被害がゼロでした。あの日は雪が降ったそうですが、避難した小高い山の上で夜、子供たちの眼下にはまだ津波があり、自分たちの住んでいた家は全部水の下です。お父さん、お母さんはどうなったのだろうと小さい子供たちはしくしく泣き始めました。そのときに小学6年生の子供たちが、卒業式に歌うはずだった旅立ちの日という歌を歌い始めました。体育館が新しくなって、その新しい体育館で自分たちが最初の卒業生として歌うはずだった歌を、もう骨組みだけになった体育館を見ながら歌いました。その歌が夜明けまでずっと続いて、避難している町民に、自分たちの子供は無事なんだという安心感を与えました。このエピソードをぼろぼろ泣きながら息子は聞いていて、僕も何かあったときに、ちゃんと小さい子を勇気づけられるような子になりたい、ふだんからきちんと準備して、どん底でも勇気を出す子になりたいと。これは実際に息子が書いた作文です。

このようにホテル観洋では、地域間の交流活動をいろいろされています。ホテル観洋だけが繁栄すればいいのではなくて、スタンプラリーで地域のいろいろなところを回ってスタンプをもらったら、ホテルでプレゼントをもらえるという地域振興もなさっていて、こういう活動をインターネットで配信しています。私が行くたび、おかみにどうですかと聞いて一番びっくりしたのは、東日本大震災から数年、本当にまだ直後くらいのときに、渥美さん、ここだけの話ですけど、今回こういうことがあって、こういう活動は持ち出しも多いしよくやりますねと言われるのですが、実はこういう取り組みをやっているとすごくいい人が来るのだと言われたことです。全国からすごくハイスキルな若者、6カ国語が話せる帰国子女や有名外資系ホテルで働いている人など、そこで働けばすごく高給が保証されているような若者たちが、あえてホテル観洋に転職してきているという話を聞きました。これは最近の若い人の就職の特徴で、働きがいです。単なる給料とか安定ではないのです。やはり自分が人生をかけて働いて、少しでも被災地の復興支援に役立てるならと、そういう志の高い若者、そういう優秀な人たちが本当にいるのです。これはすごく重要なエピソードだと思います。困っているからできないとか、大変な状況だから採用できないではないのです。大変な状況だからこそ、あえてそういうところに一石を投じるような勇気のある企業経営者の下にはいい人材が集まるということを申し上げたいです。

人手の確保ということでは、やはり若年人口のUターンというのも重要だと思います。鳥取県のお話をしますが、鳥取県でもかなりいろいろなお仕事をさせていただきました。一つ特徴的なことを申し上げると、私は首長の政策アドバイザーの仕事をいろいろな県で

やっているのですが、鳥取県だけ年に1回、局長以下が東京に来ていました。というのも、私以外に多分20人くらいそういうアドバイザーがいるのですが、その人たちは大抵首都圏で暮らしています。だから、鳥取県に呼ばれてもなかなか行けないのです。私は鳥取県に行っていた二、三人のうちの一です。でも、ほかの人は来ないので、だったら東京に行こうという発想です。これはおもしろいです。そのフットワークの軽さというのは、私はすごく好きです。そういうふうにしていただければ、こっちも粹に感じて、やはり少しでもアドバイスしたいと思うではないですか。私以上に雰囲気を読まない人たちがばかりなので、わざわざ来てくれた人たちに鳥取県のことを厳しく言います。でも、それがすごくいい施策展開につながります。あえてそういうふうに出ていくと、予定調和の中ではなかなか出てこない意見を聞けるということです。

地域のリソースを活用した低予算のイベント、私が一番好きなのはこういうところ。お金をかけずに知恵勝負で、弱いと言われる自治体が勝つ。弱いとあえて言ったのは、鳥取県は全国で一番人口が少ないです。世田谷区よりも人口が少ないです。そういうところがあえて勝つという、そういうところを応援したいという判官びいきみたいなところがあります。鳥取県の特徴は、施策が早いことです。森のようちえんなど、全国初というのがすごく多いです。

掛け算・知恵勝負の話で一つ事例をお話しします。境港と水木しげるロードです。鳥取県の移住者はすごく多いです。Uターン、Iターンが全国で一番多い自治体の一つです。ターンというのは、実はいろいろなターンがあります。私はそのときに子食住という言い方をしています。衣食住ではないです。子供・子育て環境がどうかという視点。食べ物がおいしい、岩手県もそうですね。住環境、生活環境が抜群、これも岩手県もそうです。

私の研究の一つの重要なキーワードにサーモン施策があります。サケの放流施策、一旦出るけれども、子供たちが戻ってくるということです。このサーモン施策に一番早く飛びついてくれたのが鳥取県です。これを世界的規模で見ると、サーモン施策に成功しているのは北欧諸国です。北欧というのは、すごく小さい国です。でも、最先端の政策が出たり、最先端の技術が生まれたりしてします。エリクソンは典型ですが、北欧の優秀な子たちは、アメリカ合衆国やヨーロッパ大陸諸国などの国外に一旦出ます。そこで最先端の技術、人的ネットワークを持って母国に帰って起業する、ICTで最先端の企業となるというパターンがあるのです。鳥取県も一緒です。国立大学法人岩手大学と同じで、国立大学法人鳥取大学もすごくいい大学です。でも、研究分野によっては、県外の違う大学に行きたいという若者たちも、鳥取県や岩手県にはいっぱいいます。そういう子たちが、県外に出ていいから、その後、できれば他県の子と結婚して連れて戻ってきてほしいという考え方です。

キーワードは郷土愛です。どうしたら郷土愛を持たせられるか。鳥取県も子宝率をやってくれているのですが、いい企業が鳥取県にいっぱいあるよ、だから戻っておいでということ。手話言語条例というのも全国で初めて鳥取県がつくっています。全国高校生手話パフォーマンス甲子園を毎年やっていて、佳子内親王殿下がゲストで来られたりします。

そうすると、全国から子供たちが来ます。私の息子たちもほぼ毎年鳥取県に連れていっているのですが、まず空港においたら、ぜんそく持ちの子が空気がきれいと言うのです。空気のきれいさがすぐわかる。それから、水がおいしい、水道水がおいしいと言います。これは、岩手県に来たときもいつも言っています。このぐらいだったらミネラルウォーターも買う必要がないと。妻は境港の魚市場で、カニがこんなに安いのと驚きます。都会の暮らしになれていると、すごいと言うわけです。それが鳥取県の子たちにとっては意外なのです。自分たちが当たり前のように思っていたことに、実は価値があるということを都会の子たちから教わります。これがすごく重要です。同じことを地元の大人たちが言っても、多分印象に残らないです。どうせいいことを言っているのだろうと。だけれども、あえてよそ者が言うからこそ効果的ということなのです。

境港の水木しげるロードは成功した話で有名です。その成功部分しか知らない人が多いので、ちょっと申し上げたいのですが、実はそんなに簡単にはうまくいきませんでした。取り組んで十数年は失敗だったのです。成功したきっかけの一つが、ここに赤字で書いてありますが、ゲゲゲの鬼太郎の妖怪たちの銅像のスポンサー制度です。これはすごく重要で、有能感と私は分析しているのですが、これは後で申し上げます。妖怪の銅像を境港市が作り始めたのですが、財政制約があって、もうお金が足りないというので、途中でお金を出すのはやめようとなったのです。そして、全国から寄附を募って銅像をつくるということに切りかえました。今はもう半分以上がそういう寄附でつくった銅像です。行政がお金を出していけばうまくいくということではないです。有能感というのは、ゲゲゲの鬼太郎のファンがいっぱいいるわけですが、この銅像は自分がお金を出してつくったのだという、自分が何か貢献できていると誇らしく思うわけです。

私はいつも、なぜこのようにうまくいっているのかという分析をするのですが、これは完全に子供のころへの回帰、子供関連消費です。私の子はげたが好きで、ずっとげたを履いているのですが、毎年1回、水木しげるロードにあるげた屋さんで新調するということをしています。新型コロナウイルス感染症で、これまでの旅行ブームが海外を含めてしばらくの間という本当に大変な状況ですが、水木しげるロードでは疫病退散バージョンの妖怪影絵というのをやっています。この転んでもただでは起きないところが、私はすごく好きです。

森のようちえんも鳥取県ですごく有名です。岩手県の森林面積は全国2位ですが、森のようちえんが二つというのはちょっと寂しいと思います。森林面積1位の北海道は21やっています。鳥取県は6だったと思います。数は少ないですが、全国で一番最初に始めたということで、いまだに視察もありますし、かなり本格的な取り組みで有名です。だから、先んじて取り組んで有名になるということはとても重要です。

そうすると、やはり最初のアドバンテージで、これはマイノリティー活躍と全く一緒ですが、LGBT活躍で言うと、世田谷区や渋谷区のパートナーシップ制度が有名です。東京都が令和4年11月からパートナーシップ制度をやります。私は世田谷区の男女共同参画

の副委員長だったのですが、何でLGBTQという賛否両論あるような人たちに門戸を開くのかという印象を持たれる方がおられるかと思います。単に差別とか人権とか、それだけの話ではなくて、マイノリティーに先んじて門戸を開くといい人が来ると、私は最初から言っていました。実際にLGBTQに関してのパートナーシップ制度などを最初にやると、そういう方がどんどん転居してきます。LGBTQの方はテレビに出ている人たちがそうだから、結構水商売のイメージが強いと思いますが、違うのです。弁護士カップルとか、医師カップルとか、それこそ高収入のLGBTQの方はいっぱいいます。そういう人たちが来ます。

東京と比較した生涯収支を示したバーサス東京の長期ライフプランというものを私はずっとやっていて、鳥取県では、これを県内の中学生、高校生全員に家庭科の副教材の一環として配りました。東京に出たら生涯収支はこう、鳥取県で暮らしたらこう。その半年後に福井県で、私は鳥取県でこういうものをつくりましたと話したら、おもしろいと言って、福井県でもつくってくれました。福井県ですと暮らしたほうが生涯収支は3,000万円上になる。しかも、東京だとそれこそ駐車場を借りるだけで数万円だけど、福井県では同じお金で広い家に住める、市内にちゃんとアパートを借りられる。そういう比較です。こういうのは下品だと言って、自治体はあんまりしなかったのですが、私は民間の人間なので、そういう比較広告というのはすごく重要だと思っています。正しい情報を知らないことによって、テレビの中のきらびやかなイメージだけで東京に吸い寄せられているという状況がたまらなく嫌だったので、こういうことをやったらいいのではないかと申し上げてきました。

地域が連携した雇用対策もいろいろあります。子がかすがいで、子供をきっかけに人が集まります。島根県隠岐郡海士町に親子島留学というものがあります。海士町では、人口の3分の1がIターンです。地域にゆかりがない人たちがどんどん移住してきて、町民の3分の1を占めているというすさまじい状況です。その一つのきっかけが親子島留学です。ないものはないという、このネーミングが私はたまらなく好きなのですが、これには二つの意味があります。一つは、フェリーが週に1回しか来ない、だからコンビニで売り切れてしまったら1週間待たないと買えない、ないものはないのだという開き直り。もう一つは、逆においしい空気、おいしい食べ物、生活に必要なものは全部ここにある。ないものはないのだということです。

岩手県も、すごくいい環境をキャッチーな言葉でアピールする。ぜひそういうことを県内の若者たちだけでなく、県外の子たちにも広めて、岩手県留学みたいなこともあるのではないかと思いますので、お近くの宮城県の網地島の冒険楽校の取り組みをお話します。あじ島冒険楽校のことを御存じの方はおられますか。石巻市からフェリーで行くのですが、超過疎地域です。おじいさん、おばあさんしかいません。だから、年に1回、子供たちに来てもらって、そこで島遊びをさせようというものです。児童養護施設に行っている家庭的に恵まれない子たちを招待したりもしています。すばらしい活動です。取り組みをなさ

っている方は、こういう子供時代の楽しかった思い出で、もしまた島に来てくれたらいいという長期計画でなさっています。始めて20年くらいで、実際まだ目に見えて変化が起きているわけではありませんが、私はこういう考え方が好きです。子供の姿が少なくなって、残念ながら活気がなくなりました。だったら、子供たちを招いて島遊びをして、昔の子供たちであるお年寄りの技能を承継したいとか、そういう多世代交流という考え方です。

多世代交流ということで、最後に私自身の体験をお話しします。先ほど掛け算というお話をしました。あじ島冒険楽校もそうですが、子供とお年寄りの掛け算というのはあると思います。これは父が亡くなる前に日本経済新聞が取材に来たときの写真で、みんな笑っていてとても気に入っているのですが、スティーブ・ジョブズが生前こんな言葉を言っています。もし今日が人生最後の日だとしたら、あなたはきょうやろうとしたことを本当にやりたいだろうか。私は考え方がちょっと似ていると思うのです。この写真を見ていつも思うのですが、私が介護をしていた10年間は、仕事でとても忙しかった時期です。それこそ仕事を全部受けたら、毎日全国どこかでしゃべっている、断らないと全部スケジュールが埋まるような中で、私は毎日介護に行っていました。こんなに自分を必要として仕事を下さっているのに、介護をされていていいのかというジレンマがすごくありました。でも今は、やはり介護をしてよかったと思うのです。

掛け算という言葉がどういうことかということ、例えば私の子供たちは、保育園とか小学校低学年のころに父のところに通っていました。父は昼間デイサービスに行っているのですが、その帰りに近所のスーパーで買ったフルーツを子供たちに必ず出してくれました。息子たちはフルーツが大好きなので、すごく喜びます。きょうは山形県のサクランボだとか青森県のリンゴだとか、そんな感じでいろいろ出してくれるのですが、そのときに父がとてもうれしそうな顔をします。満面くしゃくしゃな笑みになる。父は認知症と統合失調症で、介護は一時期本当に大変でした。錯乱して、私は包丁を突きつけられたこともあります。でも、孫のことをすごくかわいがってくれていて、父が愛してやまない孫たちから、じいじ、ありがとうと言われる。その言葉が父はすごくうれしくて、できないことがどんどんふえていったのですけれども、父にはできることがいっぱいありました。それをやってもらって、父が愛してやまない孫たちからありがとうと言われる。私も父に、お父さん、ありがとうと言う。それが一番大切だと思って私は介護していたのです。私の中では、父にいろいろしてもらったことを返したいという恩返しのもりでした。

介護がようやく少し落ち着いたかと思ったときに、1歳半の息子が小児がんにかかって、本当にショックでした。7時間半の手術で脳腫瘍を取り除いて、顔が倍くらいにぱんぱんに膨れ上がったのを見て、号泣しました。お医者様のところへ行って、ありがとうございましたと申し上げたときに、渥美さん、よく息子さんのこと、気づきましたね。もしあと1カ月や2週間気づくのが遅かったら完全に手おくれだったと言われました。育児休業を2回取って本当によかったと思った瞬間です。もし私が、これは夏ばてだから寝せておけば治ると言っていて、毎日全国を飛び回る生活を選択していたら、手おくれになって息子は

いない。そうしたら、私は廃人のようになっていていると思います。ワーク・ライフ・バランスをずっと研究してきて、それで第一人者とか言われて全国を飛び回って、自分の子供を殺してしまったのか、俺はと言って、多分もう仕事をやめていると思います。私は仕事が大好きなのですが、でもそれを最優先してほかのことを後回しにしたら、取り返しのつかないことというのはあると思うのです。

どん底だったところに、私はよく小児病棟でよかった探しというのをしていました。つらいときに、どんどんよかったことを書くのです。それを読み返します。そうすると、だんだんよかったことが心の中で膨らんでいきます。そうすると、つらいこと、苦しいことがいっぱいあっても、だんだん大変なことがあまり大変でなく思えてきます。

当時小児病棟で5歳のMちゃんという女の子がいました。筋ジストロフィーを患っていて、どんどん体が動かなくなってきました。首から下が動かなくなって、寝たきりになっていた女の子です。この子は本当に優しい子で、小さい子が夜、ママ、ママと泣くのです。お母さんが帰ってしまうと泣いてしまう。そうすると、そのフロアでMちゃんが一番お姉ちゃんなので、大丈夫だよ、お姉ちゃん一緒にいるよ。あした朝になったらママ来てくれるよと一生懸命小さい子たちを励まします。それでも小さい子たちは泣きやまない。そうすると、このMちゃんも5歳なので、わあっと泣いてしまうのです。私は同じ部屋だったので、もうここから下は動かないのに、泣いて喉に詰まったら死んでしまうのではないかと、大丈夫だよ、Mちゃんと声をかけました。当時1歳のうちの息子は早々に周りに感化されて、ママと大泣きして、ここに父親がいるだろうとせつないのですが。そうするとそのMちゃんがうちの1歳児、まだ赤ん坊だから、言葉は通じないだろうと思いますが、一生懸命変顔をしたり、ドナルドダックの顔まねをしたりして、うちの子を笑わそうとするのです。本当に偉いと思います。自分が首から上しか動かせないのに、どれだけつらいだろうと思うのに、一生懸命小さい子たちをあやしている姿。本当に私は小児病棟に來られてよかった、Mちゃんに会えてよかったと思うのです。残念ながら、その後天に召されていったのですけれども。

輝くという言葉をよく国は使います。誰もが輝く日本、女性が輝く日本。輝くということ私をよく考えるのですが、輝きというのは明るいところではわかりません。薄暗くなったときに、その人にスポットが当たるとかではなく、その人が周りを照らす。そういう人たちが輝いている人です。私は小児病棟で、本当に小さい子でも輝いた人生を送った子たちを見てきました。政治家の皆さんのお仕事も、恐らく薄暗いときに、困っている人たちにスポットを当てて手を差し伸べる、そういうお仕事ではないかと思います。

私がきょうお伝えしたかったのは、一言で言うとよかったづくりなのです。誰もがこの会社で働いてよかったと思える職場づくり。うちのことを言えば、下の子が生まれてきてよかったと思いましたが、父が晩年長生きしてよかったです。あるいは全ての子供たちが岩手県で生まれて育って暮らして働いていてよかった、そういう地域づくりを政治家の皆さんがなさっているのだと思います。前に私の妻が、私たちはこの子をみとることになる

かもしれない。それは、自分の命を取られるよりもはるかにつらい経験になると思う。ただ、私たちは、この子の最後の瞬間までずっと笑顔で見送ることにしようと言ったのです。そう妻に言われて、私は最後まで笑顔なんて絶対あり得ない、何でと突っかかってしまいました。本当に心の狭い人間なのですが、そうすると妻が、一番つらいのはあなたでもない、私でもない、この子なんだ。この子が自分のことが原因で親が泣いていると知ったら、もっとつらくなる。だから、私たちは、おまえの親になれて幸せだ、本当にありがとう、おまえの親になれてうれしいよって、ずっと笑顔でありがとう、ありがとうと言いつける。もしそれで万が一この子が天に召されたら、私たちはその後思う存分泣けばいいと言い切りました。そんな妻の言葉を聞いて、女性には、母親にはかなわないと思いました。私はずっと勘違いしていたのです。私はかつて、不幸が起きないことが幸せだと思っていました。でも、何でこんなことがということが人生では起きます。阪神・淡路大震災、東日本大震災しかり。でも仮にそういうことが起きたとしても、そこから逃げるのではない、誰かに押しつけるのではない、自分が向き合うときにはきちんと向き合う。ただ、一人で抱え込むと本当に大変なので、近くにいる人たちと協力して乗り越える。そのプロセスに幸せがあるということに途中で気づいたのです。例えば子育てだったら、楽しいこと、うれしいことは妻と分かち合うと倍増する。つらいこと、苦しいことは分かち合うと半減する。つらいという漢字は、横軸を1本足すと幸いという漢字に変わります。社会全体で見ると、つらい思いをしている人は女性、子供、お年寄りが多いのではないかと思います。あとはマイノリティーの方です。でも、そういうときにちょっと横から差し伸べる手があれば、それは議員の方の手かもしれないし、県庁の職員の方の手かもしれない。あるいは職場の同僚の手かもしれませんが、そういう手があれば、つらい人生は幸いへと変わっていく。私は、ワーク・ライフ・バランスの頭文字は、ワカちあい、ラクあり、くあり、バトンリレーだと思っています。

最後に、ぜひお話ししたいのは、三つのCについてです。CHANGE、今大きな変換期です。CHANGEのGはCとTの組み合わせで、Tはためらいです。恐らく皆さん、私のお話を聞いて、それはちょっと無理かもしれないというためらいが、もしかしたら少しあるかもしれません。でも、このためらいを一旦置くと、GからTを取るとCに変わる。CHANCE、挑戦する県、挑戦する人、挑戦する職場には大きなチャンスが待っている。これを私は全国の自治体の事例から学ばせていただきました。ぜひ私の大好きな、皆様の大切な岩手県を、この大きな変換期でチャンスに変えていただきたいと思います。心から願っております。

拙い話ではございましたが、御清聴いただきましてまことにありがとうございます。○ハクセル美穂子委員長 渥美様、本当に大変貴重なお話をありがとうございます。とてもおもしろかったです。

それでは、これより質疑、意見交換を行います。ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたなら、挙手でお願いいたします。

○城内よしひこ委員 きょうは大変ありがとうございました。渥美様は発達障害だとおっしゃられましたが、そのことがわかったのは何歳ぐらいで、どういうきっかけでそのことに自分自身が向き合うことになったのか、お伺いしたいです。

○渥美由喜参考人 私の知る限り、発達障害という言葉が少しずつ使われるようになったのは、私が大学に入ったころです。私の母は、私のことをずっと変わった子だと思ってきました。そういう言葉が使われるようになったら、あなたはこれだよねと家庭内でも普通に話っていましたし、私も最初にそれを知ったときに、絶対これだと思いました。診断テストがあるのですが、幾つかやってみたら、私の場合はきれいに出来ます。ただ、発達障害は障害者手帳をもらえますが、私はあんまりそれを必要としていないので、取ってはいません。だから、グレーゾーンと言われる一人です。ちなみに、遺伝するのかわからないですが、私の母も絶対発達障害です。私の息子たちもそうです。発達障害に関しては、やはりいろいろな段階というか、レベルがあります。だから、本当に支援が必要な大変な子どもたちはいます。先ほどスティーブ・ジョブズやノーベルの話をしました。発達障害の親の会に呼ばれて話すときには、あんまりそういう話はしなないです。話すことでかえって親を追い詰めてしまうこともあるので。もしそういうすごい天才みたいな子どもたちのように育てられなかったら、それは自分が悪いのではないかとか、そうはいつでもうちの子は全然ああいう人たちと違うのよという、そういうすごく疲弊している親たちにはああいう話は絶対しなないです。私自身はのうてんきでのほほんとしていたのですが、一番苦労しているのは親であり、妻でありという、身近な人たちはすごく大変な思いをしているだろうと思っています。発達障害に関しては、グレーゾーンの人たちは、私みたいに意識していても手帳を持っていないとか、あるいは意識しない人たちが圧倒的に多いと思います。

仕事柄いろいろな方にお目にかかるとき、私は多動になります。以前、国会議員の勉強会に十数回呼ばれたときに、同じように、もしかしたら発達障害だと思うような政治家の先生がおられるのですが、というようなことを申し上げたことがあって、その方々は多分自覚されていないし、発達障害のいいところが成功に結びついているということで、あんまり支援の必要というのを感じておられない。これがすごく難しいところです。マイノリティーで支援を必要としていない、うまく育ったタイプというのはいるのです。うまく育ったという言い方は微妙ですが、少なくともスティーブ・ジョブズやビル・ゲイツはすごく成功していて、自伝みたいなエピソードややっていることなどを見ると、明らかに発達障害なのですが、多分診断されていないと思います。私に関心を持って、発達障害者活躍をやっている会社があります。発達障害者だけを集めて会社をつくっています。地図をつくっている会社は、そういうところがあります。そういうこだわりが強いという職人的な資質が向いているので。

マイノリティーの人権保護とか差別の観点もすごく重要なのですが、私にとってそれはあんまりおもしろくないのです。私の研究の特徴の一つは、マイノリティーを単に弱者にしないで、マイノリティーの特性をどう生かして活躍できるのかということなのです。そう

という視点で私は生きてきたし、研究してきました。自覚はありますし、本当に困った問題とか症状とか、明らかにまともな人間だったらこういう場ではこういうことは言わないだろう、雰囲気を読まないことを私は平気で言えてしまいます。平気でというのは語弊がありますが、わかっている虎の尾を踏むようなことがあるわけです。これは少し問題だし、普通社会的にはそういう人は生きていけないのだろうと思いつつも、そういう人の居場所もあっていいというのが私の考えです。ですからそれを発達障害と自覚したから、どうやってそこを治そうかとかは全くないのです。私の親がそういう考え方をしていませんでした。

あえて公言するようになってもう20年くらいたちましたが、最初は本当にそうなの、たまたまうまくいっているから、そうやって言えているけど、本当はそんな大したことないんじゃないのとはすごく言われました。そうすると親が、あの子がどれだけ大変な子だったかというようなことを言います。だから、多分私の親のほうが親御さんに響く話をするのだろうと思います。でも、母も発達障害ですごく困った人だったので、私の父のほうがそういう話ができると思います。だから、私自身の中で発達障害というのは、自覚はしていますが、治療とかそういう観点では今まで一回も動いたことがないので、御質問に関しては、小さいころから明らかに症状があったのですが、自覚というか、言葉として認識したのは大学生のころです。

○城内よしひこ委員 大変わかりやすく御説明いただいて、ありがとうございます。発達障害という言葉はつい最近聞き覚えているもので、昔を考えると、こういう個性の人がいるのは、楽しいクラスであったり、地域だったと思います。そういう分類の仕方が出てきて、それをどうやって社会に生かしていくかという、そういう個性の引き出しが必要な時代だと思っています。今後行政も含めて、我々がどのように取り組んでいったらいいかということについて、何かありましたらお願いします。

○渥美由喜参考人 城内よしひこ委員がおっしゃった、昔はそういう病名がなかったことで、かえってうまく巻き込めて、少し変わってはいるけれども居場所があったというのは本当にそのとおりだと思います。それは多分グレーゾーンの子なのです。本当の発達障害で、例えば学校で、多動で教室の中にいられない、しょっちゅう教室から外に出てしまうようなタイプは、やはり困った子ですよ。発達障害という言葉が出たことによって、一応そういうことに対する認識ができたことはいいことだと思います。というのは、大抵そういうタイプは、いじめられて学校に行けなくなってしまったりするので。

ただ、私はやはり弱者支援になってしまっているところが問題かと思っています。私自身、それは個性の一つだから、どうやったら生かせるのかということを考えてきました。エジソンの母親は本当に見事です。あんなに困った子を家庭内教育したというのはいつも感心します。これも言ってしまうと、親御さんがエジソンの母親みたいになれない自分を責めることになりかねないので微妙なのですが、行政にぜひお願いしたいのは、そういう子の存在を認めることです。あともう一つ、これはあえて当事者だから申し上げるのですが、

絶対治りません。治そうとしてもいいことはないです。特に薬とかを飲むと鈍くなってしまって、すごくいいところが逆に伸びません。だから、矯正の姿勢ではなくて、どうしたらその難しい子を伸ばせるのか、その難しい子を伸ばすことこそ教育の本質、腕の見せどころということ。昔は多分すごくいい先生がおられて、だからそういう子たちが開花してきたのだと思います。今は、教育現場に対するすごく厳しい目があって、それは私たち保護者の自戒も含めてですが、先生たちはすごく疲れていて、そういう資質が高い先生方でも、昔みたいなことができない。すごくがんじがらめになってしまっていることもあるかもしれないので、だから教育が、弱者支援とか切り離して何かするとかではなくて、昔ながらにみんなの中で育みつつ、そういう子の居場所、そういう子はどうしたら伸びるかということで、スキルの高い先生方のやり方が広まるというのが一番だと思います。私自身、小学校低学年のときにお世話になった先生、恩師がいるのですが、そういう先生がふえていただけるとありがたいです。

○**軽石義則委員** 渥美様は国の要職や自治体を含めて、いろいろな審議会の委員もされておりますが、審議会の中では、子育て施策はボトムアップに切りかえるべきという発言はなかなかしづらいのではないかと思います。国が法律をつくる際には、審議会でいろいろ専門家の皆さんからお話を聞いた上で、最終的には国会で決定するわけですが、私も審議会の意義というのは非常に大きいと思いますし、私たちの立場からすれば、条例を制定する際に、審議会での現場の声というのがやはり非常に重要だと思います。ですが、どうもこの審議会のあり方、進め方について、専門的な皆さんのお話を聞く機会は我々もあるとしても、どうも審議会が決めたことが全てモデルになっていって、それに合わせていかないと、世の中、何もできなくなっていくのではないかという声も聞こえてきます。きょうお話を聞いた成功例は、ほぼモデルケースに合わせないで、それぞれの地域の特性を生かすことが大事だと私は受け取ったのですが、この審議会のあり方、今後の進め方について、渥美様のお考えがあればお聞きしたいと思います。

○**渥美由喜参考人** すごく重要な御指摘だと思います。私は、審議会にいっぱい出て、ほかの審議委員の問題点、そこで何か言えば、その言ったことをやってもらうのが当たり前みたいな立場で発言している人が結構多いと感じていて、すごく勘違いしていると思っています。私は自分が言っていることはかなり先に行っている話もあるし、すぐには通らないだろうけれども、絶えず異論を言い続けることが、私が出ている意義だと思っていて、いつもそう自分に言い聞かせています。だから、私の言っていることが私の中では正論だったとしても、その場では絶対正論にはならない。でも、聞く人はわかっているだろうと、そういう考え方をしています。20年近く活動してきておもしろいと思ったのは、あるとき厚生労働省の政策をとっても批判したのです。そうしたら、厚生労働省の担当者が出ていたのですが、すごく不快そうな顔をしていました。私は今まで数十年出てきて、このようにされたのは初めてだったので、びっくりしました。確かにそうなるだろうとは思いますが、こういうことをする女性も珍しいと思って腹が立ちました。ですが、その方が5

年後くらいに、ある政令市の副市長へ転出されたときに、真っ先に私を呼んで、十数回、管理職研修で講演をさせてくれたのです。彼女は厚生労働省の担当者としての立場から、私の言ったことに反論を示さざるを得ないのだけれども、でも私の提示した異論に一抹の真理はあると思ってくれた。だから、その後立場を変えて、自治体の政策担当者になったら、あいつを呼ぼうと考えてくれた。すごくうれしかったです。だから、審議会の意義というのは絶えず異論を言うことだし、聞く耳のある方が一人でもいれば、それがその後生きてくるという、それだけの意義でしかない。全ての施策は、あくまでも行政あるいは政治家の皆さんが決めるものです。でも、それだけだとどうしても予定調和で瑕疵がない、あんまりおもしろくない施策になりがちなので、そうではない、変わった人間の意見というのでも聞いたほうがいいかもしれない。全部正しいとは限らないし、そんなの聞く必要もないけれど、そういうことを言う権利はあるし、そういう人が言うことというのは結構おもしろいと思うのです。審議会の委員をやっている一つの意義は、ほかの委員でとがったことを言う人が絶対いるので、そういう人たちと出会う場となるということです。

○米内紘正委員 きょうは御説明いただき、ありがとうございました。子育てに関することとお伺いします。ちょうど私も子育て世代でして、2000年代初頭からいろいろな施策とかが展開されてきて、先ほどおっしゃられた意識が変わってから実態につながっていくということかというと、ちょうど過渡期の世代かと思います。70歳前後の父世代は、ほとんど子育てに関与してこなかった世代になります。我々が同世代と話すと、やはり子育てトークになります。お父さんが当たり前に参加している家庭で育っていくこれからの子供の世代は、より一層、均等に子育てにかかわってくることになるのではないかと思います。国や県のいろいろな取り組みの中で、子育ては大切なのだとキャンペーンをやってきて、その意識が根づいてきました。移住・定住についてはまだ出てきて数年ですが、これもどんどんそういう意識がこれからの世代に根づいてきて、それが普通の流れになってくるのかと思います。私も東京のほうに就職しましたが、そのときの周りの世代というのは、一部上場の大きい企業に入ってもつまらないとやめて、やはりみんな地方に散らばっているという形になっているので、そういう動きになっていくのではないのかというのがきょうの感想です。

その中で、個別具体的にいろいろお聞きしたい話はあるのですが、コンサルタントとして自治体の取り組みにいろいろ携わってこられて、そもそも変わろうと思っている組織でコンサルティングをすれば、それは成果に結びつくと思うのですが、そうではない組織で行うときの立場というのはどうなのでしょう。こういうことやったらいいよと言ったけれども、聞かないからそれはしょうがないというのか、それともそこにいろいろな仕掛けを打っていくのか、その辺のお話をお聞かせいただきたいです。

○渥美由喜参考人 米内紘正委員がおっしゃったように、やる気がなければ成果は絶対出ないと思います。ただ、やる気のある企業ばかりではないので、やる気のない企業をどうその気にさせるのか、ここも腕の見せどころです。

基本は直球を投げないことです。きょう私はすごい直球を投げているのですが、それは聞く耳がある方々がお集まりだという前提で話しています。変化球というのもすごく重要で、人間が変わるときというのは、一遍に真逆にはなりません。ちょっとだけ変わります。そのちょっとだけの変化をどうやってつくれるかというところです。

これは多分政治家の方もそうなのですが、私は反対派の人たちと会うとなったら、その企業のキーパーソンの役員が今まで役員会で言ってきたこと、そのテーマに関してすごく研究をします。研究して、私がこういう言葉を言ったらこの人は飛びついてくれるかもしれないということを見つけます。それを言って、ちょっと関心を示してくれたら、本当にそのとおりです、と共感を示すのです。否定しません。役職が高い人の言う言葉について言い合いになったら、仮に私が勝ったとしても、さらにかたくなになって、いいことはないですね。だから、そこは政治の世界も一緒だと思うのですが、折り合いをつけられるところをいかに見つけるかということです。

あと私は称賛のシャワーという言い方をしますが、例えば適者生存という言葉のある役員が好きだということを知って、本当にそうだと思うのです。やはり最近の適者というのはこういう方じゃないですかと、その会社の中でワーク・ライフ・バランスをやっているエース社員を指しました。そうしたら、そうだね。彼は確かにそうだよ、と。そのエース社員の男性は、事情があって奥さんがお亡くなりになって、シングルファーザーで頑張っていた方です。ワーク・ライフ・バランスというのは緩い働き方ではなくて、すごく大変な中でも仕事も頑張る、ライフも頑張るといって、そういう労働モデルがいて、その役員がその方をおもしろがっているというのは知っていましたから、何であいつは仕事をほったらかしにして、子育てなんかやっているのだ、という心ない社内の言葉に対して、何々さんは部下の何々さんをすごく理解して、いい上司でいらっしやると褒めたたえました。そうすると、ワーク・ライフ・バランス全般の理解は全然だめな人も、その事例に関してはすごく正しいことをなされたので、どんどん折り合いをつけられていきます。そうやっている間にだんだんその方が変わってきて、最後、私のコンサルティングが終わるころには、本当にこれからはこういうことが絶対に必要だと力説するようになりました。私が説得したわけではないのです。本人の中で思っていたものを、私がどんどん、それが大きくなるようなちょっとした働きかけをしたら、結果的に周りから見たら全然言っていることが変わったということです。これはマネジメントもそうですが、本人がそういうふうになっていると思わずに、結果的にそっちの方向に行っているというのが一番うまいやり方だし、政治の世界もそうではないかと思います。正論を言って皆さんがそのとおりだとなるわけではないと思うので、そこを相手とどう折り合いをつけて、その方々の考えの変容というものを促せるやり取りができるかということを私はいつも考えています。

○ハクセル美穂子委員長 よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○ハクセル美穂子委員長 ありがとうございます。

では、何かありましたら、渥美様に個別にお聞きするという事で御了承いただきたいと思ひます。

ほかにはないようですので、本日の調査は、これをもって終了いたします。

私からも一言申し上げたいと思ひます。渥美様、本日はありがとうございました。本当に勉強になる講演をしていただきましたし、具体的なやり方がいっぱい入っていたので、これは提案しやすいと思ひています。動画も興味のある方はぜひ見ていただいて、職員の方々もたくさん来ていますので、お話しいただいたことを県の政策でも役立てていきたいと思ひます。本日は、お忙しいところ誠にありがとうございました。

○渥美由喜参考人 ありがとうございます。

○ハクセル美穂子委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残り願ひます。

次に、9月に予定されております当委員会の調査事項についてであります、御意見等がありますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○ハクセル美穂子委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願ひたいと思ひますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○ハクセル美穂子委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって、本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。