

法人訪問第8回

(公財) 二十一世紀職業財団と内閣府公益認定等委員会との意見交換 議事要旨

1. 日 時：平成 29 年 2 月 6 日（月）15:00～17:00

2. 場 所：(公財) 二十一世紀職業財団事務所

3. 出席者：

((公財) 二十一世紀職業財団)

岩田 喜美枝 (公財) 二十一世紀職業財団代表理事・会長

高松 和子 (公財) 二十一世紀職業財団業務執行理事・事務局長

河上 隆 (公財) 二十一世紀職業財団セミナー事業部長

小野島 恵子 (公財) 二十一世紀職業財団開発事業部長

関 義則 (公財) 二十一世紀職業財団運営企画部長

(内閣府公益認定等委員会)

山下徹委員長、小森幹夫委員長代理、小林敬子委員、西村万里子委員、恵小百合委員

川淵幹児事務局長、小森敏也事務局次長、小谷利恵審査監督官

4. 議 事：

(1) (公財) 二十一世紀職業財団の活動について

(2) 意見交換

5. 議事概要：

(公財) 二十一世紀職業財団（以下、「財団」という。）の岩田代表理事・会長及び高松業務執行理事・事務局長から、財団の活動内容について御紹介いただき、その後、意見交換を行った。

(1) (公財) 二十一世紀職業財団の活動について

岩田代表理事・会長及び高松業務執行理事・事務局長による活動の御紹介内容は次のとおり。

- 二十一世紀職業財団は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）の施行年である 1986 年に「財団法人女性職業財団」として設立された。その後、1993 年に「財団法人二十一世紀職業財団」に名称変更。働く女性の支援事業やハラスメント防止関連事業を行うとともに、パートタイム労働法や育児介護休業法に基づく指定法人として、助成金支給事業を行ってきた。2011 年に助成金支給業務を厚生労働省へ移管（指定法人解消）し、2013 年に公益財団法人へ移行。
- 財団の強みは①30 年以上の歴史と公益法人であることから生まれる信用、②専門性の高さ、③中小企業等にも利用してもらいやすい価格設定にあると考えている。設立 30 周年を機に昨年 4 月に一新した「あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する。」を財団理念として、ダイバーシティ・マネジメントの推進と働きやすい職場作り（ハラスメント防止）に向け、セミナー、相談・助言等の様々な事業を実施している。
- 女性活躍事業に関しては、セミナーの他、企業（団体）の現状や希望に合わせてオーダ

一メードで研修を実施しており、最近の傾向としては管理職対象の研修（女性部下の育成）が増加しているところである。また、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業を対象にした会員制の「女性活躍サポート・フォーラム」においては、①女性のためのエンパワーメント21世紀塾、②女性管理職研修、③女性活躍推進責任者会議の各プログラム一体的に実施しており、管理職手前の若手女性の育成から女性管理職に対する研修、ダイバーシティ推進責任者間の情報交換など、多面的に支援している。さらに、部長相当職以上の女性管理職を対象に、経営トップとのディスカッション等を行う「女性部長のためのNext Step Forum」も開催している。

- ハラスメント防止事業に関しては、セミナーやオーダーメード研修に加え、産業カウンセラー等の有資格者が、契約企業の従業員からのハラスメントに関する相談に対応する相談窓口や、ハラスメント事案が発生した際に専門家が事案解決をサポートするサービスの提供を行っている。
- 2015年度の経常収益は約3億1100万円。事業別の売上としては、約4割がセミナーの開催、約2割が会員制の「女性活躍サポート・フォーラム」によるものである。指定法人解消を受けて地方の賛助会員が減少してきていることから、会費収入が減少している。安倍政権による女性活躍推進や働き方改革の施策展開等の時代の流れに乗り、経常収支は2012年度からV字回復したが、そろそろ頭打ち感が出てくると考えている。

(2) 意見交換 (○：内閣府公益認定等委員会、●：財団)

○ 「あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する。」という理念は貴財団の10年後の姿を見据えて策定されたのではないかと感じた。この理念に基づき、今後、どのような事業を拡大していきたいとお考えか。

- 世の中のニーズは変化していくものであり、ニーズに応じて強みを生かした活動を考えていく必要があると思っている。ダイバーシティのニーズが少なくとも今後10年間で大幅に減少することはないとみており、当分はそこを中心に展開していくこととなるだろう。加えて、土台があるところの周辺を拡大しようとしており、例えば、従来は仕事と育児の両立であったところを仕事と介護の両立へ、ハラスメントに関してはセクシュアル・ハラスメントだけでなくマタニティ・ハラスメント^{※1}、パタニティ・ハラスメント^{※2}、LGBT^{※3}へといったことが考えられる。さらに外国人労働者、高齢者、障がい者等も「あらゆる人」に含まれてくる。ただし、それぞれ専門の団体が活動されており、当財団にはまだ蓄積がないので検討しているところ。

(※1) マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産や育児休業を理由として職場から解雇等の不利益な取扱いを受けることや上司、同僚からの言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されること。

(※2) パタニティ・ハラスメント：男性が育児休業を取ったり、育児のための短時間勤務やフレックス勤務をしたりすることを職場の上司や同僚等が妨げる行為のこと。

(※3) L (レズビアン) G (ゲイ) B (バイセクシャル) T (トランスジェンダー)：女性同性愛者、男性同性愛者、両性愛者、性同一性障害。

○ 昨今進められている働き方改革との接点は。

- 女性活躍の課題と働き方改革というのは本質的に同じ。働き方改革しなければ女性の活躍はあり得ない。女性活躍の中に働き方改革がビルトインされている。

- 新たな分野（外国人労働者や高齢者等）への拡大という点に関連して、研修等のプログラムはこれまで既存の経験からお考えになっているかと思うが、今後、想定し得ない問題をテーマにしていくことなどはお考えになっているのか。
- ダイバーシティというと外国人労働者や高齢者等も含まれてくるが、企業が対応しなければならない具体的な課題はそれぞれ異なる。女性活躍のために我々が企業に提供している様々なノウハウは障がい者の活躍には役立たない。入口の理念は共通だが、具体的な面は異なるので、なかなか難しいと思う。現在の活動領域の中では女性活躍推進責任者会議で取り上げるテーマを企業にアンケートした上で設計するといったことを行っているが、女性の活躍・ダイバーシティ推進を超えた領域のニーズをこれらの活動の中から吸い上げるというのは難しいと感じている。
- 公益法人についても、将来的に法人を運営する人材の育成が必要で、公益法人界のマネージャーが必要になる。マネジメント力向上を目指す企業を対象にセミナーや研修を行われているとのことだが、公益法人は対象にされているのか。
- 代表的な顧客は企業だが、大学職員や公務員の女性活躍・ハラスメントも扱っている。当財団側としては対応する準備もしているが、公益法人側に（研修等を申し込む）資金の余裕がないように感じている。
過去、公益法人から申込みがあった例はある。ただ、135名の講師陣を抱えて均一のサービスを提供することを考えると質を担保しなければならないため、基本的に安価には設定しているが一定ラインの基準は設けている。
- 報告徴収など監督措置を行った公益法人の中には、ガバナンスがうまく機能しておらず、ハラスメントが生じている事例もあるように見受けられる。貴財団が取り組まれていることが公益界にも広がることで、公益法人全体のレベルを向上させることにつながるのではないかと思っている。
- 海外における貴財団のようなセクターとの交流や実態調査の連携など、国際的な活動は行われているのか。
- 過去には年1回、海外事情調査団を組織して海外の企業等を訪問するなどの活動を実施していたが、現在は行えるキャパシティがない。現在行っている活動としては、アメリカのカリフォルニア大学サンディエゴ校が開発した、日本企業を対象に女性のリーダーを開発するプログラムに協力している。また、ソウルにあるNPO的な弁護士団体から、我々がまとめているパワハラ判例集を参考にするため翻訳したいという話があった。
- 様々な企業のニーズをよく把握されていて、かつ、法律改正によるインパクトも十分承知されておられると思うが、政策提言はされているのか、あるいは今後されるお考えはあるのか。
- きちっとした形では行っていない。個人的にマスコミの取材などを引き受ける際には、財団会長の肩書で主張している。注意しているのは、財団の顧客は企業であるため、政治からは距離を置いている。
- オーダーメイド研修について、どの程度具体的に設定されているのか。
- フルオーダーメイドというのは稀。用意している定型フォームに対して、企業で実際に生じた事例や企業からの要望テーマを組み込む形でアレンジして提供している。企業からは、講師陣に対する要望も出されることがある。研修の内容は座学というより、受講者本人に考えさせるものでなければならないと考えている。
- 貴財団が企業側の立場に立ち、ハラスメント相談者が労組等に相談して、両者が対立す

るようなこともあるのか。

- 我々は中立の立場。企業側に立つわけではなく、フェアな立場から労働環境を脅かすようなハラスメントをどのようにすればなくせるか、という意識で活動している。
- 30年以上財団として事業を行う中で、様々な企業の方と接してこられて、女性の労働に関して意識面や企業側の姿勢の変化を感じることはあるか。
- 非常に実感している。男女雇用機会均等法が施行される以前は女性と男性の人事管理は分けられていた。男女雇用機会均等法が施行された後も長らく、女性は一定年数が経過したら結婚や育児等で退職するだろうと思われていて、会社が本当に両立支援策を作って女性に頑張ってもらいたいという姿勢になってきたのは今世紀に入ってから。
今残されている課題としては、管理職になりたいという女性が少ないということ。女性側の意識の問題でもあるが、ほとんど会社の責任。女性が躊躇するのは労働時間と転勤の問題のため。
- マタハラのような事例もまだまだ数多くある。育児といっても1人子供を産むことは企業側も想定しているかもしれないが、2人、3人となると5年、10年と育児期間が続くということを想定されているのかと思う。
- 我々としては、育児休業から早く復帰し、短時間勤務も可能な限り短期間にして、そのかわりに残業はなくそうと主張している。
- 最後に、皆様からの御意見・御要望があれば、是非伺いたい。
- 収支相償について、当財団のように公益目的事業のみ実施している法人にとっては不合理だと思う。単年度で収支を合わせるのは無理がある。収入が増えるというのは事業を多く行っており、世の中の役に立っているということ。せめて長期のスパンで見たい。
- 法律上は単年度で、とはなっていない。運用上、中長期的に収支が均衡するかを確認していて、翌々年度に解消することも可能である。また、特定費用準備資金なども活用していただければよいと思う。
- 公益事業を拡大してもらいたい、余裕資金はあまらせずにもっと活動を行ってほしいというのが法律の趣旨。目的があって積み立てるのは良いが、目的なしに漫然と残しておくのはやめてほしいということ。
- 決して単年度で判断するのではないということが伝わっていないのは当方側の反省点でもある。会計の指標は行政庁の監督のためというより今後どのように活動していくかという経営のツールにしていただければと思っている。
- 現在、公益法人の約半分は寄附収入がない状態と聞いている。貴財団においても賛助会費が減少しているとのことだったが、今後、公益法人への寄附、特に遺贈を増やしたいと考えている。
- 遺贈を欲している団体と遺贈したい方をマッチングするのは難しい。
- 遺贈をはじめ、寄附を受け入れるというアピールが不足していることが多いと感じている。寄附された財産をどのように使用するか積極的なアピールが必要ではないかと思う。
- マッチングは中間団体の活躍も期待される場所。
- 2011年の指定法人解除等に係る大改革の後、2年間は国の予算を1円も入れずに活動した。現在も国の事業については当財団にとって金銭的利益はないが、当財団は地方に組織がないので、地方の事業展開に資するものは応札する。今年度は47都道府県でハラスメントのセミナーを行う事業を受託しているが、そういった我々にとっての意味がなければ応札しないと方針を決めている。また、当財団には企業で管理職や役員を務めた方々が多

数いて、岩田会長も行政経験の後に企業経営に携わったので、民間企業に近いところの団体であると思う。

以 上

(文責：公益認定等委員会事務局)