

平成 30 年度地域づくり海外調査研究事業調査報告書
フランスにおける働き方改革と子育て支援

調査地：フランス共和国

視察先①：サン＝ジェルマン＝アン＝レー市

視察先②：エンタープライズ&パーソネル

調査期日：平成 30 年 11 月 8 日（木）～9 日（金）

平成 30 年 3 月
一般財団法人地域活性化センター
総務企画部クリエイティブ事業室(兼移住・交流推進課)

黒木 啓史

目次

| | |
|--------------------------|-------|
| 1. はじめに | |
| (1) 日本の現状と取組 | 1~4 |
| ① 人口減少の現状と子育て支援の取組 | |
| ② 生産性向上へ向けた働き方改革への取組 | |
| (2) 佐賀県の現状と取組 | 4~5 |
| ① 人口減少の現状と子育て支援の取組 | |
| ② 生産性向上へ向けた働き方改革への取組 | |
| (3) テーマ及び調査地選定の理由 | 5~6 |
| 2. フランスにおける子育て支援 | 6~8 |
| (1) サン＝ジェルマン＝アン＝レー市への視察 | |
| (2) フランスの保育制度の概要 | |
| (3) サン＝ジェルマン＝アン＝レー市からの学び | |
| ① 市内の保育所設置及び定員等の状況 | |
| ② 待機児童への対応 | |
| ③ 登園管理の仕組み | |
| ④ 個人を尊重するフランスの保育 | |
| 3. フランスにおける働き方改革 | 8~11 |
| (1) エンタープライズ&パーソネルについて | |
| (2) エンタープライズ&パーソネルからの学び | |
| ① テレワークの在り方と展開状況 | |
| ② 柔軟な働き方を選択する者への人事評価 | |
| ③ 管理職の理解を促すために | |
| ④ AI（人工知能）導入への機運 | |
| ⑤ テレワーク等を導入する上での課題 | |
| ⑥ つながらない権利とは | |
| 4. まとめ | 11~12 |
| (1) 子育て支援について | |
| (2) 働き方改革について | |
| 5. 参考文献・資料等 | 12~13 |

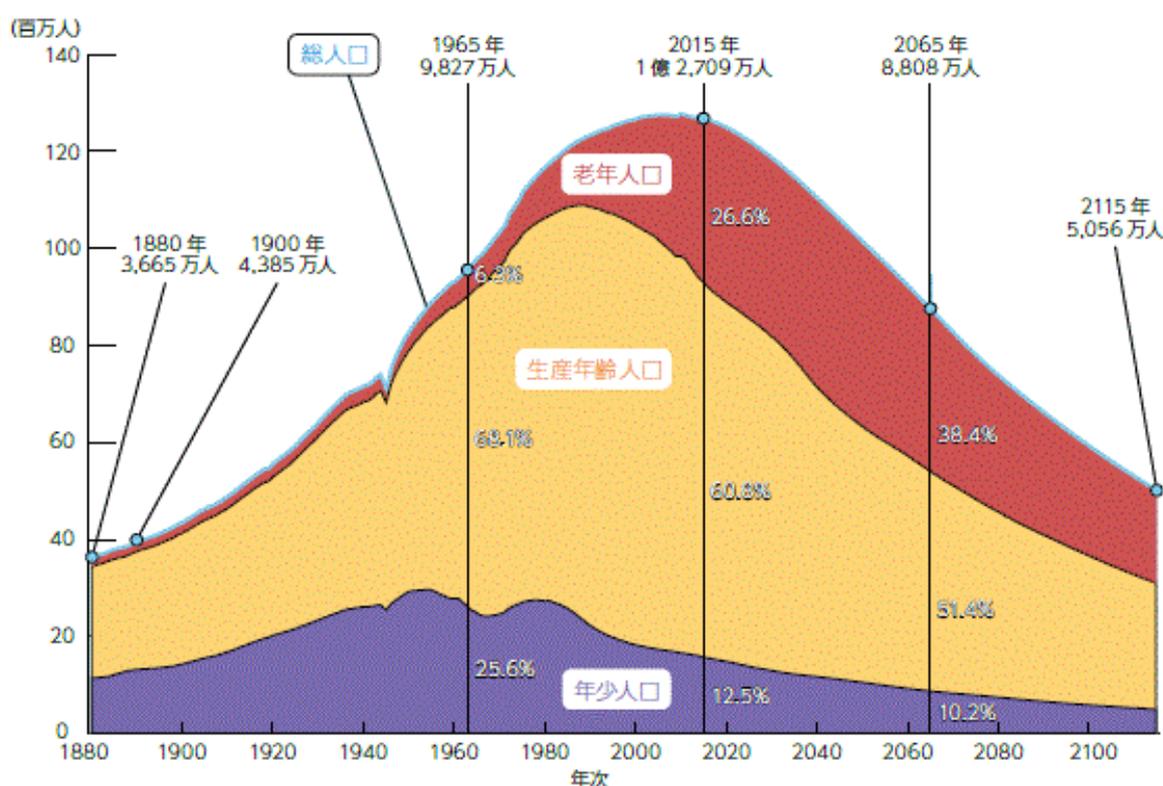
1. はじめに

(1) 日本の現状と取組

① 人口減少の状況と子育て支援の取組

周知のとおり、日本は他の先進諸外国と比較して少子高齢化が急速なスピードで進行している。総人口も 2008 年のピークを境に減少に転じ、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2053 年には総人口は 1 億人を割り、2115 年にはピークの 2008 年の約 40% 程度にまで減少すると見込まれている。

【表 1 日本の人口推移】¹



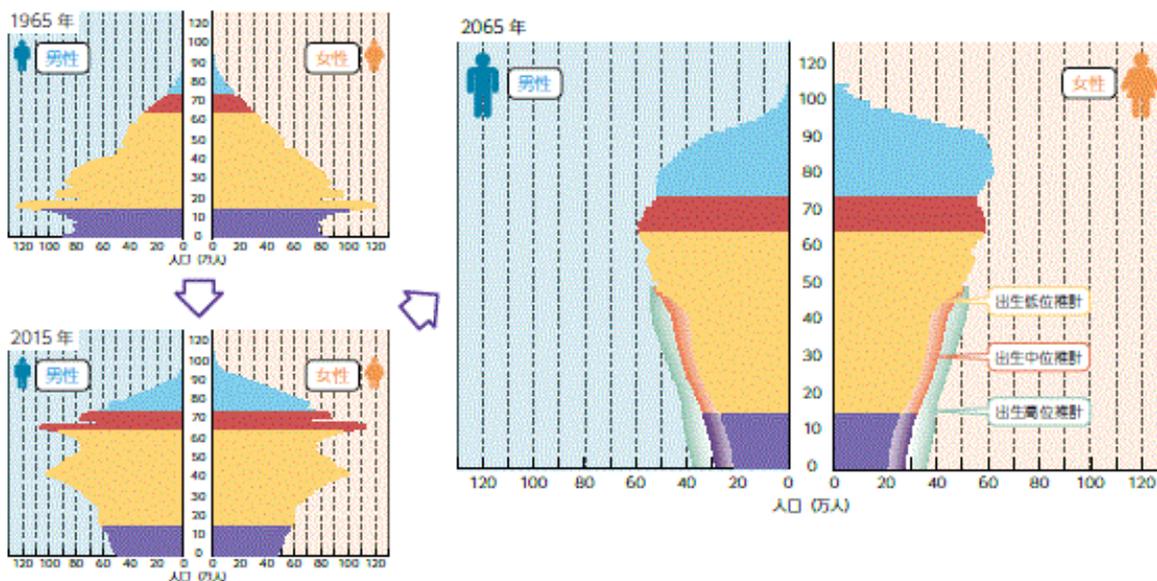
また、今後、日本の人口構造も大きく変化する。2015 年段階における総人口全体に占める 15 歳から 64 歳までの生産年齢人口 (60.8%) 及び 14 歳未満の年少人口 (12.5%) の割合は、50 年後の 2065 年にはそれぞれ 51.4%、10.2% まで低下する一方、65 歳以上の老年人口の割合は 26.6% から 38.4% へと上昇する。

このような少子高齢化に伴う人口減少、その過程における年少人口及び生産年齢人口の割合の低下は、国内における消費者減少や生産の担い手不足など経済の縮小要因となるだけでなく、各地域における文化の継承が困難になることなどで、地域の持続可能性にも大きく影響する。また、老年人口の割合が相対的に増加することは、現役世代の社会保障費

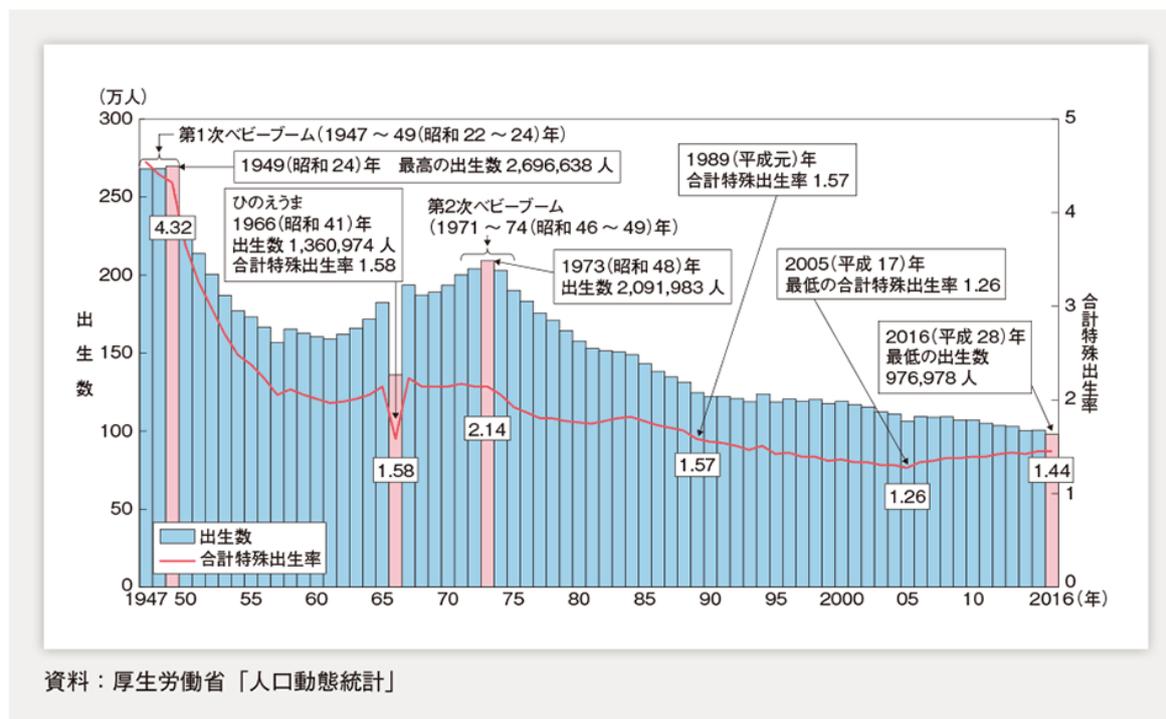
¹ 国立社会保障・人口問題研究所ウェブサイトより引用 (<http://www.ipss.go.jp/pr-ad/j/jap/03.html>)

負担や社会保障制度のありなどに大きく影響する。

【表 2 日本の人口構造変化予想】²



【表 3 出生数及び出生率の推移】³



このような状況に対しては「出生者数を増やす」ことが一つの解決策となる。政府は、

² 国立社会保障・人口問題研究所ウェブサイトより引用 (<http://www.ipss.go.jp/pr-ad/j/jap/03.html>)

³ 内閣府ウェブサイトより引用

(https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30webhonpen/html/b1_s1-1-2.html)

1990 年の 1.57 ショック⁴を契機に、仕事と子育ての両立や子どもを産み・育てる意志の喚起に向けた施策を実施している。

子どもを産み・育てるということは個人の人生を大きく左右する事柄であり、そこに政府等が強制力あるいはそれに準ずるものを持って介入することは望ましくなく、各種の施策もこうした点に十分配慮しながら実施する必要があることや、即時に効果が生じるものではないということに留意しつつ、出生数及び出生率の推移を見ていきたい。

表 3 によると、国が各種の施策を開始した 1990 年代半ば以降も出生率の減少傾向は継続し、一定の改善がみられたのは、2006 年になってからである。その後は、多少の上下はありながらも概ね上昇傾向にあり、2016 年には 1.44 まで回復してきているが、こうしたことから一定の成果を挙げているという事実は確認できるが、残念ながら、人口置換水準である 2.07 には遠く及んでいない。

今後、少子高齢化による人口減少及び人口構造の変化による経済・文化・社会保障等の分野で生じる影響を低減するためには、国・地方公共団体等が一体となって仕事と子育ての両立支援・その他の子育て支援に注力していく必要があるのではないだろうか。

② 生産性向上へ向けた働き方改革への取組

一般的に先進諸外国と比較して日本の一人当たりの労働時間は長いと言われている。その一方で、表 5 「G7 における労働生産性の水準」によると、G7 における労働生産性の水準は最も低い (2012 年から 2016 年にかけての実質労働生産性の平均値) ことが確認できる。

先述のとおり、日本は既に人口減少時代に突入しており、経済を支える生産年齢人口がますます減少していくと想定されている今、国を挙げて主要先進 7 ヶ国中で最も低い労働生産性を高めることが求められている。

また、近年は育児や介護など様々な制約を抱えて就業する人の割合が増加しつつある。国として日本がこれからも持続的に発展していくためには、そのような人達が労働市場から退出することなく、継続して就業が可能となるような多様な働き方を提示して、環境整備を進めることも必要なのではないだろうか。

昨今、国はこの問題への対応に力を入れており、長時間労働の是正及び多様で柔軟な働き方の実現等を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が 2018 年 6 月 29 日に成立 (概ね 2019 年 4 月 1 日施行) しており、順次取組が開始される。

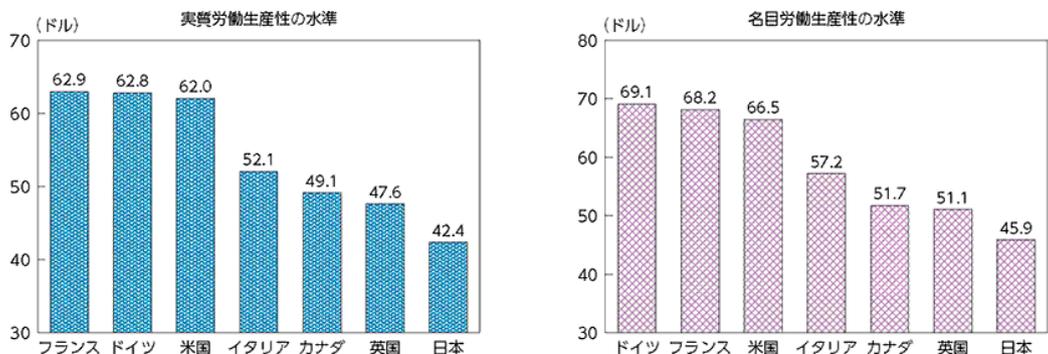
⁴ 「1989 年の合計特殊出生率が 1.57 と『ひのえうま』という特殊要因により過去最低であった 1966 年の合計特殊出生率 1.58 を下回ったことが判明したときの衝撃」を指す

内閣府編 (2018 年)、少子化社会対策白書 (平成 30 年度版)、日経印刷株式会社、33 ページ

【表 4 G7 における労働生産性の水準】⁵

第 2-(1)-1 図 G7 における労働生産性の水準について

○ 我が国の労働生産性の水準は、G7 の中で最も低い水準となっている。



資料出所 OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 左図は 2012 年から 2016 年にかけての実質労働生産性の 5 箇年平均値を指す。水準の国際比較を行うため、分子となる付加価値は 2010 年価格のドルベースで購買力平価換算したものを GDP デフレーターで実質化した数値を指す。分母となる労働投入量は「常勤換算した就業者数」と「平均労働時間」を掛け合わせたマンアワーベースの数値を指す。なお、付加価値は各国とも 2008SNA 基準のもの（右図も同様）。

2) 右図は 2012 年から 2016 年にかけての名目労働生産性の 5 箇年平均値を指す。水準の国際比較を行うため、分子となる付加価値は 2010 年価格のドルベースで購買力平価換算した数値を指す。分子となる付加価値は自国通貨ベースの数値を指し、分母となる労働投入量は左図と同様の数値を指す。

(2) 佐賀県の現状と取組

① 人口減少の状況と子育て支援の取組

筆者の派遣元の佐賀県も少子高齢化と人口減少が進行しており、2015 年に 832,832 人であった人口は、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると 2040 年までに 680,203 人⁶まで減少するとされている。

また、今後、将来にわたって佐賀県の人口増減に大きく影響する合計特殊出生率について、2013 年時点では 1.59 と全国平均の 1.43 を上回っているものの、人口置換水準には遠く及ばない。

繰り返しになるが、少子高齢化による人口減少や人口構造の変化は経済面での需要・生産や文化の担い手不足を招き、地域社会の持続可能性に大きな影響を与える。また、東京都をはじめとした首都圏等に人口流出が続く佐賀県のような地域は、大都市圏に先立ってより深刻な状況に直面することは想像に難くない。

この人口減少等に対処するために、出生率の向上により人口減少にある一定の歯止めをかけ、将来の人口構造を是正すること、また、ある程度の人口減少は避けられないことを前提としつつ、効率的な地域社会のシステムを再構築していくことが必要である。

このような現状を踏まえ、佐賀県は、2015 年に策定した「佐賀県総合計画 2015」の基本理念である「人を大切に、世界に誇れる佐賀づくり」を支える 6 本の政策の柱の 1 つとして、「楽しい子育て・あふれる人財さが」を掲げ、合計特殊出生率向上へ向けた保育サービ

⁵ 厚生労働省ウェブサイトより引用 (<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/backdata/2-1-01.html>)

⁶ 佐賀県総合計画 2015 人を大切に、世界に誇れる佐賀づくりプラン、1-3p より引用

スの充実や子どもの居場所づくりなどの支援等に取り組んでいる。

② 生産性向上へ向けた働き方改革への取組

現代の日本社会においては、核家族化の進行や情報通信技術等の発展などに伴って個人の価値観が多様化しており、住民が求める行政サービスも多様化・細分化していく傾向にある。その一方で、住民の身近に存在し、行政サービスを直接提供する地方公共団体では投入できるヒトやカネの資源は限られている。

そのような状況下で、住民からのニーズにできる限り応えていくためには利用可能な資源を今以上に有効に活用して、効率的な行政運営を目指していく必要がある。

また、佐賀県庁内でも、介護等の事情により、働く時間や場所、業務形態に制約を持つ職員が益々増えてくることが予想されている。

これらを踏まえ、佐賀県庁は職員一人一人の生産性向上や長時間労働の防止、それぞれの状況に合わせたフレキシブルな働き方を可能とする制度（テレワーク環境の整備、朝方勤務など）を整備し、ワーク・ライフ・バランスを改善する取組を戦略的に推進している。

(3) テーマ及び調査地選定の理由

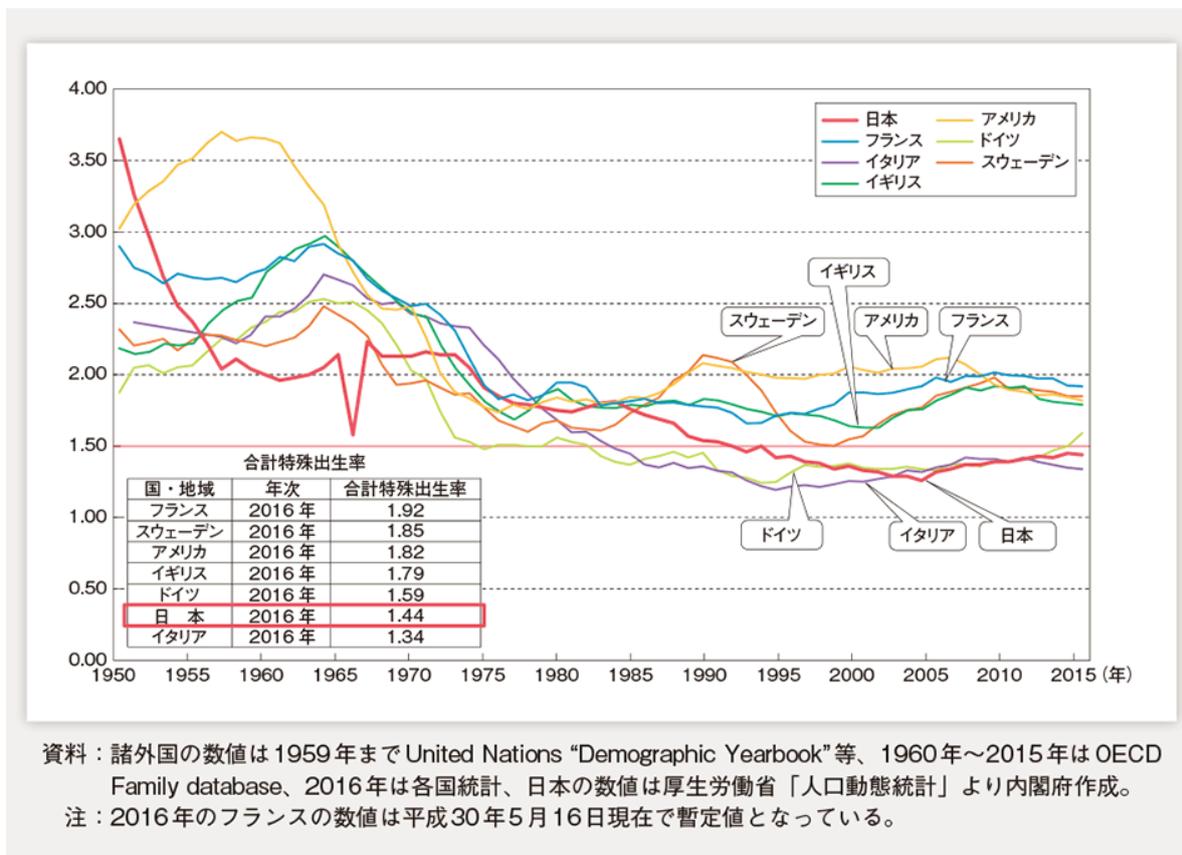
1990 年代までのフランスは合計特殊出生率が 1.5 台にまで落ち込むなど、現在の日本と同様に少子化の傾向にあったが、これに対する様々な取組が効を奏し、一時は 2.0 台にまで回復するなど「少子化を克服した（しつつある）」先進国として知られている。

フランスにおける合計特殊出生率回復の背景には、かつては家族手当などの経済的支援のみが中心であったものを、1990 年代以降に保育環境の充実へ舵を切り、支援の枠組みを出産・子育て、就労に関して多様な選択ができるよう後押しする両立支援施策へシフトしていったことによると考えられている。

また、フランスは 1998 年に週 35 時間労働制を取り入れるなど、働き方改革の取組が大胆かつスピーディに展開されており、かつ労働生産性（実質労働生産性）においても G7 の中で最も高い数値を記録している国（表 4 G7 における労働生産性の水準 参照）でもある。

以上の通り、現代日本及び佐賀県が直面している「少子高齢化に伴う人口減少」、「生産性の向上」という課題に対して一定の成果を挙げているフランスの先進的な取組等を視察することは、佐賀県、地方公共団体が各種施策を検討するための参考となると考え、調査地及びテーマを選定した。

【表 5 諸外国の合計特殊出生率の推移】⁷



2. フランスにおける子育て支援

(1) サン＝ジェルマン＝アン＝レー市への視察

フランスの地方公共団体の子育て支援等を調査するため、サン＝ジェルマン＝アン＝レー市を訪問し、市第一助役のMadame Sylvie Habert-Dupuis氏、子育て支援担当の市議会議員であるMadame Karine Peyresaubes氏ほか数名（以下「市担当者」という。）から話を聞いた。

サン＝ジェルマン＝アン＝レー市はフランスの首都パリ市の北西部に位置する人口約42,000人の都市である。パリまで公共交通機関や自動車ですら30分から1時間程度の距離にあるため、パリ市のベッドタウン的な役割も有る。

この地域にはファミリー層が多く居住しているため、子どもから若者と呼ばれる世代の

【写真1 市での取材風景】



⁷ 内閣府ウェブサイトより引用

(https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30webhonpen/html/b1_s1-1-2.html)

住民も多く、そういった若年者層への支援を重要視しているということが同市の特徴として挙げられる。

同市内の保育園の現場も視察したので、市における 0 歳から 3 歳の保育サービスを中心に述べていきたい。

(2) フランスの保育制度の概要⁸

まず、フランスの保育サービスの概要について触れておきたい。同国の乳幼児保育としては、保育所のほか保育ママ等、多様な選択肢が用意されており、利用者はそれらから各家庭の状況に合わせたサービスを選ぶ形が取られている。

また、保育所の利用料金について、支援金額の割合に差はあるが公営・私営を問わずに行政（CAF：家族手当金庫）からある程度の金銭的なサポートを受けることが出来る点が特徴である。

(3) サン＝ジェルマン＝アン＝レー市からの学び

① 市内の保育所設置及び定員等の状況

市内には公営の保育所が 10 か所あり、合計 400 人の乳幼児を受け入れている。サービス提供時間は 7 時 30 分から 18 時 45 分まで、月曜日から金曜日までの 5 日間利用することが可能である。

同市では、上記のフルタイムでの受入とは別に週 2 日間を上限に事前に設定した曜日・時間帯に公的保育サービスを利用できる「アルトギャルドリ」という制度も設けられている。

また、公営の保育所への入所について、日本では地方公共団体ごとに設けられた基準により選考が実施されるのに対して、フランスにおいては基本的には申し込み順によって入所が認められる点が特徴的である。

② 待機児童への対応

日本でも問題となっている待機児童は同市でも発生しており、前述の 400 人の定員枠に対して約 2 倍の申込が寄せられている状況にある。

同市はこの現状を課題として捉えており、私営の保育所を市が買い取り公営化することで不足分を順次充足する対策を講じている。

③ 登園管理の仕組み

視察先の保育所の入り口にはタッチパネルが設置してある。このタッチパネルは「登園の記録を保護者が残す」用途で使用されており、ここに残された記録を基に利用料金の算

⁸ 一般財団法人自治体国際化協会発行の「フランスの子育て支援—家族政策を中心に—（CLAIR REPORT 第 374 号）」を参考に記述、38 ページから 42 ページ

定・請求が行われている。

④ 個人を尊重するフランスの保育

日本の保育施設と同様に同市の保育所においても児童が昼食を取る・昼寝をする時間が確保されているが、その運営方法が異なっており、食事や仮眠を取るか否かは強制されるものではなく子どもの自主性に委ねられている。市担当者によると、そのような運用方針としている背景には個人を尊重するフランスの文化が大きく影響しており、子どもを管理するのではなく、子どもが自分自身で考え、判断することが重要視されている結果とのことであった。

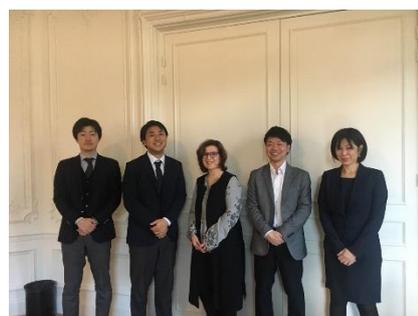
3. フランスにおける働き方改革

(1) エンタープライズ&パーソネルについて

エンタープライズ&パーソネルは人事マネジメントと組織改革を専門に取り扱うフランスで 1969 年に設立された非営利団体で、110 以上の企業や団体が加盟している。情報の収集や法人等に対する助言、刊行物の出版、講演会の主催などを行っている。⁹

同団体の副会長を務める Laurence De Ré-Vannière 氏（以下「副会長」という。）に、柔軟な働き方を実現する諸制度、テレワークなどの展開、「つながらない権利」などに関するフランスの状況を聞いた。

【写真 2 副会長と調査チーム】



(2) エンタープライズ&パーソネルからの学び

① テレワークの在り方と展開状況

テレワーク自体は比較的最近スタートしたものであるが、フランスでは大いに普及しており、働き方改革を進めるうえで注目を集めている取組の一つである。

テレワークが普及した理由は三つある。一つ目は情報通信技術の発達により、従来は雇用主が負担していたテレワークを行うためのパソコンなどの備品整備が、個人所有のパソコン等で代替が可能となるなど在宅勤務の環境整備が容易になったことである。

二つ目はマクロン政権下における 2017 年の労働法典改正により、全ての労働者にテレワークを選択する権利が認められたことである。雇用主はテレワークの選択を拒絶する場合、労働者に対し、十分な理由説明を行わなければならないとされたほか、労働者は在宅勤務中に事故等があったときは労災の認定を受けることができることとされた。

⁹ 株式会社リクルート リクルートワークス研究所 ウェブサイト「動き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク」を参考に記述 (<http://www.works-i.com/column/telecomfr/vol02/>)

三つ目は手続面の簡素化が挙げられる。これまではテレワークを選択する際には、雇用契約書の変更が必要であったが、現在では書面やメールで変更を通知するだけでできる取扱となった。

以上のような状況の変化により、フランス国内で広がりを見せる在宅勤務であるが、その導入状況には濃淡があるのも事実であり、日本と同様の傾向としてテレワークの導入は民間の大企業や行政機関に限られ、中小企業等においてはまだ進んでいない、しかしながら今後は、中小企業であっても導入するケースが増加してくると見込まれる。

② 柔軟な働き方を選択する者への人事評価

従来は日本と同様、フランスでも「プレゼンタリズム」という考え方が重要視され、朝早く出勤し、いかに夜遅くまで職場にいるかが雇用者からの評価基準だった。しかし、テレワークなどの新しい働き方が浸透していくにつれて、限られた時間の中でいかに効率良く成果を出すかが重要であるとの認識にシフトし始めている。

そのような変化の中では、在宅勤務を行う労働者をどのように評価していくかが課題となるが、フランスにおいては在宅勤務などの管理職から姿が見えない働き方を選択する労働者の人事評価についても、労働者は平等に扱わなければならないという以前から存在していた規定に基づき、従来通りの働き方をする労働者らと同じ基準、仕事の質で評価することとされている。

もちろん職場のマネジメントを行う管理職の中には就業状況が完全に把握できないのは好ましくないと感じている者もいることは事実であるが、在宅勤務等のメリットを理解し、それを円滑に運用した管理職を評価する機運も少しずつ醸成され始めている。

③ 管理職の理解を促すために

在宅勤務が生産性向上に寄与するためのシステムとして機能するためには、テレワークを活用する労働者を管理・評価する管理職の理解は必要不可欠なものである。フランスにおいて管理職の理解を深めるために以下のような研修・情報提供が実施されている。なお、下記の手法は代表例であるため、どの手法を採用するかは企業等の判断に委ねられている点には留意する必要がある。

- コンサルタントによるレクチャー
- 行政側が実施するテレワーク等についての管理職へのレクチャー
- 在宅勤務を利用する者と管理者との意見交換 等

④ AI（人口知能）導入への機運

人口知能技術を労働生産性向上の分野に取り入れていくか否かという点については、フランスにおいても議論がなされている状況にある。

賛成派の意見としては AI を導入することにより、単純処理の業務が効率化され、これま

でそれらの業務に従事していた人が新たな業務に従事し、新たな職業が生まれるというものだ。その一方で、AI を導入することにより人員削減がされ、失業者が増加するという懸念を持つ反対派意見もあり、直ちに導入が進むというような状況ではないと考えられている。

⑤ テレワーク等を導入する上での課題

テレワークやサテライトオフィスの導入が進んでいるフランスにおいても導入当初には必要性や利点を管理職のみならず労働者側も十分理解できておらず不安に感じ、導入が進まない局面があった。しかし、2008 年のリーマンショックによる不況を契機として、働く現場においても何かを能動的に変えていかなければならないという機運が高まり、様々な新しい取組の一つとしてテレワークなどを試験的に導入しようとする流れが翌 2009 年頃から生じ始めた。

また、これからの展開に向けた大きな課題が三つある。一つ目が技術である。テレワークを導入する上で近年の技術革新が助けになったことは前述のとおりだが、フランスの地方部にはまだインターネット環境が十分でない地域があるほか、在宅勤務で使用する機器を使用する能力がない者もいる。二つ目としては、繰り返しになるが管理職の理解という側面である。労働者を管理・評価する側の管理職としては、やはり目の前に管理の対象者がいる方が安心し、また会議などチームで行う業務の調整も行いやすく、在宅勤務に対してどうしても否定的な感情を抱えてしまいがちである。三つ目はテレワークを行う労働者のコミュニケーションの問題である。在宅勤務は労働者の状況に応じた柔軟な働き方を実現するために有用な手段であることに疑いはないが、その一方で在宅勤務が増加するにつれ、同僚ひいては社会とのコミュニケーションが不足してしまうほか、業務に必要な情報や周囲のサポートを得ることが困難な状況を招きかねない。また、同僚と違う働き方を選択しているという負い目が、過剰労働等の問題を生じさせてしまう危険性もある。

⑥ 「つながらない権利」とは

「つながらない権利」とは、「緊急の場合を除き、業務時間外に業務に関する電話やメールに対応する必要がない」ことを保障すると定義されているものであり、フランスにおいては 2016 年 8 月に成立した法律により権利として保障されたものである。

しかしながら、先述のとおり、従来は「会社にいるかどうか」、「マネージャーのリクエストに対して迅速に対応できるか」ということが評価基準であり、その流れが少しずつ変化してきたとは言え、従来の基準で評価する管理職がいることは事実である。また、この法律にはペナルティがないため、取組状況は企業や組織によって差があるのが現状だ。

副会長によれば勤務時間外に過度に業務に縛られることは、中・長期的に考えると全体としての生産性を逆に下げてしまいかねない恐れがあるということを確認し、法律で明記されたこの概念を労働者側がアピールし、権利として確立していく必要があるとのことで

あった。

4. まとめ

最後に今回の調査や（一財）地域活性化センターの活動から得た知識や気づき、学びを踏まえ、佐賀県をはじめ我が国の地方公共団体等の参考となると思われる考え方についてまとめたい。

(1) 子育て支援について

サン＝ジェルマン＝アン＝レー市からは、フランスにおける子育て支援、特に 0 歳～3 歳の児童に対する保育所の支援等の状況を学ぶことができた。同国における児童に対する保育サービスや公的扶助に関して、確かに子育て世代がサービスを利用する上での財政支援は日本よりも手厚いという印象を受けたが、公営の保育施設整備の状況や児童一人に対する保育士の数や質については大きな差はなく、要件によっては日本の方が手厚い支援を行っていることが理解できた。

その一方で、公的サービスが受けられなかった場合に民間が提供する保育サービスが多様である点や私営の保育所等を利用した場合の財政支援の手厚さ、保育の現場にも生産性・効率性の観点を導入している点はフランスが優れておりギャップを感じた。

少子高齢化という構造的な問題を日本、そして各地域が克服していくためには「出生率の増加」を目指すことが必要不可欠であり、この目標達成のために「子育て世代が安心して育児できるような環境の整備」が求められることは言うまでもない。しかし、その一方で公的サービスを提供する行政に厳しい財政制約がある中で、子育て環境整備のための施策を際限なく実施していくことは現実的ではない。また、個人の価値観やライフスタイルの多様化・細分化が進む現代日本・地域においては、これまでと違った形での子育て支援のニーズも発生してくることも予想される。

このような状況下では、公的な保育所の定員増を図ることももちろん必要であるが、それ以上に地域における多様な保育サービスの成立・維持を行政が支援、例えばフランスにおける保育ママのようなベビーシッターによる保育の安全性向上や、そのようなサービスを利用する世帯への資金的な援助など、子育て世代が今以上に多様な選択肢の中からより安価な費用でサービスを楽しむことができるような環境を整備することが「子育てをしたいという意欲を高め、ひいては出生率の向上」に有効な取組なのではないだろうか。この仮説が正しいかどうかは現時点では不明であるが、国や地方公共団体がそういった方向を目指すのであれば、多様な保育サービスを受けることができる環境が制度・資金援助の面から整備されているフランスから日本が見習うべき点は多々あるだろう。

もちろん、行政の構造や制度、根底にある文化・価値観が日本とは異なるフランスの諸制度を日本においてそのまま実施することは不可能であろう。この前提をしっかりと理解し

た上で、従来型の公的保育サービスの拡充はもちろん、近年、日本の都心部だけではなく地方においても広がりを見せつつあるシェアリング・エコノミーの考え方を取り入れた保育サービスの安全性確保に係る支援などを各地域の現状に応じて進めていくことが出生率の向上、ひいては最終的な地域社会の維持につながるのではないだろうか。

(2) 働き方改革について

エンタープライズ&パーソネルからは、フランスにおけるテレワークの普及状況や働き方改革に関連する最新の動き等について学ぶことができた。子育て支援の分野と重なるが、同国における在宅勤務の普及度合いやそれを支えるハード・ソフトの環境は、日本の大企業や取組に積極的な行政機関と大きな違いはないように感じた。

ただし、労働者がテレワークという働き方の選択をすることや、つながらない権利などに関して法的な後押しがある点については、現時点で日本とは状況を異にしている。しかし、前述したとおり、労働環境や働き方といったトピックは日本においても注目を集めており、2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法も今春施行される。行政・民間を問わず、労働者の働き方や各人が認識する働くことについての意義には、従来までとは異なる大きな変化が急速に訪れることも予想される。各地域における労働者の働き方改革を支援しつつ、自らの職員の生産性向上を目指していかなければならない地方公共団体は、国内外を問わず積極的・先進的な取組を注視していく必要があるだろう。

繰り返しになるが、首都圏・それ以外の地方、行政・民間を問わず、子育てや介護などによる労働制約を抱える職員や社員は今後益々増加してくることが予想されている。高度経済成長期のような「労働制約が緩い者が長時間労働を行うことによって成果を挙げる」時代は過去のものになりつつあり、様々な事情により異なるライフスタイルを選択する者が自分自身にあった働き方を選択することを前提条件として、労働生産性向上へ向けた取組を進めることが今以上に求められるようになるだろう。この変化は佐賀県をはじめ我が国の地方公共団体においても不可避である。

限られたヒト・カネといった資源を基に多様なニーズに対して最大限のサービスを提供することを目指す地方公共団体においては、こういった潮流を敏感に察知し、テレワークやフレキシブルな働き方を取り入れるチャレンジを行っていくことはもちろん、中小企業が多く、在宅勤務などの新しい取組への投資を戸惑う空気が漂う地方においてこそ、都道府県や政令指定都市、中核市などがトライアンドエラーを繰り返しながら取組を進め、当該地域におけるモデルケースとなり、この動きを推進する牽引役としての役割も担う必要があるのではないかと思う。

5. 参考文献・資料等

- ・ 株式会社リクルート リクルートワークス研究所 ウェブサイト

「働き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク」

(<http://www.works-i.com/column/telecomfr/>)

- 総務省 ウェブサイト
(<http://www.soumu.go.jp/>)
- 国立社会保障・人口問題研究所 ウェブサイト
(<http://www.ipss.go.jp/index.asp>)
- 内閣府 ウェブサイト
(<https://www.cao.go.jp/index.html>)
- 厚生労働省 ウェブサイト
(<https://www.mhlw.go.jp/index.html>)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 ウェブサイト
(<https://www.jil.go.jp/>)
- 佐賀県庁 ウェブサイト
(<http://www.pref.saga.lg.jp/>)
- 佐賀県庁、佐賀県総合計画 2015 人を大切に、世界に誇れる佐賀づくりプラン
- 総務省編 (2018 年)、平成 30 年版情報通信白書、日経印刷株式会社
- 内閣府編 (2018 年)、少子化社会対策白書 (平成 30 年度版)、日経印刷株式会社
- 厚生労働省編 (2018 年)、平成 30 年版労働経済白書、勝美印刷株式会社
- 厚生労働省編 (2017 年)、平成 29 年版厚生労働省—社会保障と経済成長—、日経印刷株式会社
- 一般財団法人自治体国際化協会 (2012 年)、フランスの子育て支援—家族政策を中心に— (CLAIR REPORT 第 374 号)、一般財団法人自治体国際化協会
- 高崎順子 (2016 年)、フランスは少子化をどう克服したか、株式会社新潮社