

1. 日程

令和4年8月1日～8月2日

2. 調査項目：

- (1) 国際労働機関（ILO）（8月1日）
 - ・ディーセント・ワークの実現のために日本の自治体に求めること
 - ・公務員労働の世界的潮流について
- (2) 一般社団法人渋谷未来デザイン（8月1日）
 - ・行政におけるメタバースの活用について
- (3) フィンランド大使館（8月2日）
 - ・フィンランドにおいて女性が活躍できる理由について
 - ・フィンランドと日本の都市との連携事例について
- (4) 日本マクドナルド株式会社（8月2日）
 - ・ダイバーシティの実現に向けた取組みについて

3. 委員長所見

国際労働機関（以下ILO）駐日事務所訪問。

ディーセントワークの実現に向けた様々な取り組み、ディーセントワーク実現の為、地方自治体に求めること、公務員労働の世界的潮流についてのヒアリングを実施。先ずILOの概要、取り組みを伺った後、ILO憲章における最低賃金の考え方、グローバルの取引を行う際の搾取防止に関しての取組み、日本の技能実習生の問題についても搾取、強制労働としての例示された。極度の長時間労働、パスポート身分証明書を取り上げられているケース、プライバシーの低い状況での生活、僻地における労働（実質的な隔離）についても問題視されていることが分かった。駐日事務所としての取組み、国内の企業との連携や連携する企業の紹介について受ける。自治体に対しては自治体レベルにおいても、人権を尊重する企業の責任を中小企業も含めてプロモートしてもらいたいと要請があった。法的な責任だけではなく社会的な責任を果たし、自治体にかかわる取引先における労働環境の充実について求めており、いわゆる自治体が企業等事業者と締結する契約に際して、労働環境等の要件を求める公契約条例については評価し、制定を求める立場であることを理解した。



一般社団法人渋谷未来デザイン訪問。

行政におけるメタバース活用、可能性について調査を行った。渋谷未来デザインが企画する取り組み、イベントについての紹介を受けた。具体には渋谷区公認の配信プラットフォームであるバーチャル渋谷についての取り組みであり、これを運営企画しているのが渋谷未来デザインである。バーチャル渋谷にアクセスする為にはアプリ cluster を利用して参画し、集客性のあるコンテンツを立ち上げることによって、渋谷区民の関心はもちろんのこと、国内外の遠方の人々も渋谷との関係を持つことによって、元々リアルでの関係人口の多い渋谷区が、メタバースを通じて一層の渋谷区の関係人口増にもつながっていくことが分かった。渋谷区と同様のプラットフォームに追随して神戸市も立ち上げることによって、先進事例としての渋谷区と連携し、西日本でははじめての神戸市が取り組むことで西と東で相乗効果が得られるとも考えられたが、今現在においては渋谷区としても試行錯誤の中で自治体のメタバースのプラットフォームとしてガリバー的な存在ではないため、現段階において神戸市が新たなメタバースを構築することで、神戸市が自治体メタバースとしてのパイオニアになり得る可能性についてもまだあることが分かった。いずれにせよメタバースの発展の為には、一地方自治体として先駆的に取り組むことでトップリーダーとなることも必要であるが、違うプラットフォーム、アプリの互換性や自治体間、自治体と企業間の取組みが必須であると確信する。



駐日フィンランド大使館訪問。

フィンランドにおいて女性が活躍できる理由、フィンランドと日本の都市との連携事例についてヒアリングを行った。フィンランドにおける女性活躍の根底にあるジェンダー平等の意識についてであるが、そもそも平等以前にフィンランドにおいては家でも学校でも男女を分けるという概念がなく、教育においても男子校・女子高は存在せず、妻も夫も共に働くことが国民のコモンセンスとして存在していることがわかった。これはあえて思想として平等にしようという取り組みというよりも、フィンランドはどうしても人口的には規模の小さい国家であるが故に、国民一人一人の能力を最大限に発揮できる環境を構築することが合理的であり、必然であったということが分かった。我が国において女性活躍を推進しなくてはならない理由についても人口減少における国力を如何に維持をするかを考えた時においても福祉的観点やフェミニズムといった観点ではなく、合理的に経済面において効果的であることを踏まえた啓発が必須と確信する。女性活躍推進をすれば女性優遇、男性差別といった言説も存在するが、女性活躍による具体的な経済効果も示すこと、個人におけるメリットを示すことで一層の推進につながると感じた。女性活躍の恩恵を享受できるのは決して女性のみならず、国民が享受でき、男女ともに当事者であるといった観点を踏まえた取り組みが肝要である。フィンランド大使館は日本の都市との連携は、取り組まれており、従来の姉妹都市交流というよりも経済分野といった分野毎の連携、MOUとして具体的な目的・目標によって取り組んでおり、フィンランドと神戸市の分野における連携することに

よって、フィンランドと連携する神戸といったブランディングやPRにも効果的であり、神戸市においても今後先述したILOも含みフィンランドの三者連携なども優秀な人材獲得や企業誘致にも効果があると感じる。



日本マクドナルド株式会社本社を訪問。

ダイバーシティへの取組み、女性管理職の登用についてヒアリングを行った。同社は在宅勤務について東日本大震災時より進めており、コロナ禍において在宅勤務が全国的に取り組みられたときにおいても既に在宅勤務ホームベースオフィス（HBO）を取り組んでいた経験からヘッドクォーターの取組みにおいてはフリースペース化なども進んでおり、実際に現場を見学するとその様子がわかった。既に同本社には社員はほとんどおらず閑散としており、以前よりもオフィスのフロア自体も縮減され、非生産部門の賃料削減にもつながっていた。また、今回の主題であるダイバーシティへの取組み、女性管理職の登用についても、同社の在宅勤務制度は貢献している。同社のダイバーシティ実現には新卒採用にこだわるものではなく、多様な採用があり、例えばアルバイトからの登用やフランチャイズ法人からの出向、転籍、中途採用と多種多様であり、地域社員制度なども行っている。あらゆるキャリアパスや人生における社員個々人の転換点にも対応することによって、結果としてダイバーシティ推進につながり、女性管理職登用にもつながっていることが分かった。同社はダイバーシティのある組織とは年齢・性別・国籍・経験・個性、それぞれの強みを生かすことが組織の強さにつながっていると説明する。そして、個々人の活躍によってポジティブでエンパワーメントされた活気ある職場を実現することが、従業員からの評価につながり、労働市場における優位性を構築し、結果としてリクルートにおいてもポジティブな結果が導かれていると確信する。

