

令和 6 年 9 月定例会

地域活性化対策特別委員会会議録

令和 6 年 9 月 25 日

場 所 第 4 委員会室

令和6年9月25日（水曜日）

午後2時0分開会

会議に付した案件

○意見交換会

株式会社グローバル・クリーン

宮崎労働局

宮崎公共職業安定所

宮崎県男女共同参画センター

宮崎県みやざき女性就業支援センター

1. 女性就業の実情や相談・支援の状況、企業側の認識や取組
2. 女性就業に係る県からの支援や連携等の状況、課題

○協議事項

1. 県外調査について
2. 次回委員会について
3. その他

出席委員（11人）

委員長	脇谷 のりこ
副委員長	本田 利 弘
委員	中 野 一 則
委員	山 下 博 三
委員	二 見 康 之
委員	内 田 理 佐
委員	福 田 新 一
委員	山 口 俊 樹
委員	坂 本 康 郎
委員	永 山 敏 郎
委員	関 師 博 規

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

株式会社グローバル・クリーン

専 務 取 締 役 税 田 倫 子

宮崎労働局

職 業 安 定 部 長 伊 藤 昌 史

雇用環境・均等室長 三 浦 章 子

宮崎公共職業安定所

統 括 職 業 指 導 官 新 田 大 輔

職業支援ナビゲーター 西 珠 代

宮崎県男女共同参画センター

所 長 富 山 幸 子

宮崎県みやざき女性就業支援センター

セ ン タ ー 長 小 原 尚 美

事務局職員出席者

政策調査課主査 吉 浦 亜季子

政策調査課主任主事 岩 倉 有 希

○脇谷委員長 それでは、ただいまから地域活性化対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程でありますので、お手元に配付の日程（案）を御覧ください。

本日は、「女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組について」をテーマに、女性就業支援に係る団体及び企業との意見交換を行います。

意見交換の後、県外調査などについて御協議いただきたいと思いますので、このように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 ちなみに、今回は、各団体10分程度説明いただいた後、1時間ほどの質疑、応答とさせていただきます。

発言のときには挙手をお願いいたします。

暫時休憩いたします。

午後2時1分休憩

午後2時3分再開

○脇谷委員長 それでは、委員会を再開いたします。

ただいまから、宮崎県議会地域活性化対策特別委員会と関係団体、企業の皆様との意見交換を始めさせていただきます。

まず、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、お忙しい中、また本当に遠いところからお越しいただきまして本当にありがとうございます。

私、この特別委員会の委員長を仰せつかっております宮崎市選出の県議会議員脇谷のりこと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

この特別委員会は、地域活性化対策特別委員会と申しまして、人口減少対策や働き方改革、また、人手不足などについて、調査、研究しているところでございます。

本日は、皆様から女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組などにつきまして御説明いただきますとともに、意見交換をさせていただきたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、座って、委員の御紹介をさせていただきます。

最初に、私の隣が、宮崎市選出の本田副委員長です。

○本田副委員長 本田です。よろしくお願いいたします。

○脇谷委員長 続きまして、皆様から見て左側から、えびの市選出の中野委員です。

○中野委員 御苦労さんです。中野です。

○脇谷委員長 都城市選出の二見委員です。

○二見委員 よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 延岡市選出の内田委員です。

○内田委員 よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 北諸県郡選出の福田委員です。

○福田委員 福田です。よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 宮崎市選出の山口委員です。

○山口委員 よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 続きまして、皆様から見て右側から、都城市選出の山下委員です。

○山下委員 よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 宮崎市選出の坂本委員です。

○坂本委員 よろしくお願ひいたします。

○脇谷委員長 都城市選出の永山委員です。

○永山委員 永山です。よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 児湯郡選出の図師委員です。

○図師委員 図師です。よろしくお願ひします。

○脇谷委員長 どうぞ、よろしくお願ひいたします。

それでは、早速ですが、皆様から御説明をお願いしたいと存じます。今日は、パワーポイントは使わず、この資料でということで、まず最初に、宮崎公共職業安定所ハローワーク宮崎統括職業指導官の新田様と職業支援ナビゲーターの西様をお願いいたします。

○新田宮崎公共職業安定所統括職業指導官 御紹介にあずかりましたハローワークプラザ宮崎の新田と申します。

本日は、時間が限られた中で御説明のほうをさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

これからの説明については、私、新田のほうで対応のほうを一通りさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

早速、始めたいと思います。皆様のお手元に配らせていただいております「マザーズコーナ

一利用者の現状からみる女性就業の実情や相談・支援状況」、そして「女性就業に係る県との連携状況」という、こちらの資料を使って説明のほうをさせていただきたいと思います。

まず、資料のほう1枚目をおめくりいただきたいと思います。

目次がございます。全部で11枚のスライドからなる資料でございますけれども、こちらについては、説明、時間の関係もありますので、はしょらせていただく部分もございます。また、何かありましたら後ほど伺えたらと思っております。

それでは、資料1ページ目のスライドでございます。

まず、マザーズコーナーのほうの御説明をさせていただきます。

こちらは、子育てですとか介護をしながら働くことを希望する方に対して、専門の就職支援の窓口ということでハローワークに設置をされております。

県内ですと、宮崎、延岡、そして、都城と、この3か所のほうに、このコーナーがございます。

具体的な支援としましては、担当者制による支援ということと、各関係自治体との連携、機関との連携。その上で子育てが両立しやすい求人情報の提供と、そういったところの部分の支援を中心にさせていただいております。

早速なんですけれども、支援の中身について、説明をさせていただきます。

スライドの2枚目でございます。

マザーズコーナーの年齢階層別就職者数というところなんですけれども、こちらでございますが、利用者の年齢層なんですけれども、30歳代の方の利用の割合が圧倒的に高いというところになってお

ります。次いで、40歳代、そして、20歳代というところで多くなっております。

次いで、この30歳代の方に、こういったところで窓口の利用に至った、仕事を退職された経緯というところなんですけれども、3ページ目のスライドでございます。こちらにありますとおり、端的に申し上げまして、仕事と育児の両立の難しさというところが大きな壁、課題というところで退職、そして窓口の利用に至ったというところでございます。

この中身のところをこれからひもといていきたいと思いますんですけれども、復帰をしたけれども、復帰した後のギャップの違いで辞められた、そういう方も入っておりますので、そういったところもお含みいただきながら見ていただければと思います。

早速ですが、スライドの4ページ目になります。

こちらまず1つ目の壁というところでございます。まず、預け先のところでの問題、課題というのがございます。

申し上げますと1つ目、保育園の利用時間と勤務時間が合わないということで、こちらの表にございますとおり、勤務時間との兼ね合いとで生じてくる課題というところでまとめさせていただいております。働きながら保育園の預け時間との調整が難しいという現状がございます。

続けて、5枚目のスライドでございます。

こちらのほう上半分、保育園に入園できないというところなんですけれども、これは待機児童という観点から申し上げますと、ここはもう4月時点でゼロ人ということで、生じてはいないんですが、実際これが例えば、兄弟が複数いらっしゃるって、お子さんが同じ保育園に預けられるかということ、そうではないと。お子さんの受入

先の状況によっては、お子さんごとに保育園が異なるというところもございまして、そうなってくると通勤経路であったり、朝の出発であったりとか、そういった準備とか調整が難しくなってくるというところがございます。

その下でございます、扶養範囲内での就労というところでは、こちらが、現状としまして、社会保険の加入の要件というのが、この10月から51人以上の事業所ということで拡大されてくるというところがございます。

この扶養の範囲内で働きたいというふうになったときに、収入面との課題というところがあるのかなというところがございます。

続けて、6ページ目のスライドでございます。

子供の成長に伴い変化する働く条件というところがございます。こちらは、小中高という形でお子さんの成長に合わせまして、児童クラブの預け入れであったり、中学、高校となってくると、本格的なクラブ活動、それに併せて部活動の送迎であったりとか、遠征ですとか、そういったところでお休みであったり、働く時間の調整がまた改めて生まれてきます。

この中には、記載はしていないんですけれども、御家庭の中での状況というところでいきますと、いわゆる障がいをお持ちになられるお子様を抱えていらっしゃるとか、あるいは不登校になってしまっているお子様がいらっしゃるとか、そういったところに対応というところでも、成長のところでの壁というところに含まれてくるのかなというところがございます。

続きまして、7ページ目のスライドでございます。

病気のときの突発的な休みの取得というところがございます。これは会社の方の判断でもあるんですけれども、急な発熱ですとか体調不良、

そういったものに突発的な対応が可能かどうかというところがございます。前もって分かっている学校行事ですとか、そういったところの休みは比較的容易なんですけれども、突発的に今日はお休みしたいという話になったときに、幹部や代表者の方がいいよと言ってくれても、現場が少人数ですと、特にそういった部分での負担がのしかかってくるというところから来るプレッシャー的なところが心苦しいと言ったお話というのも実際にいただいております。

7ページの下、スライド5つ目ですけれども、職種の壁でございます。

職種につきましては、多種多様なお仕事に就かれている方が、比較的長い間、それこそ出産・育児があるまでは、看護・介護福祉ですとか、接客とか、中にはもうキャリアからチームリーダー、店舗とかの責任者とか、そういったところを任されていた方もいらっしゃいます。

一方で、これまで申し上げましたような、お休みであったり、勤務時間の関係、預け入れ先との関係、そういったところから、一つの考え方としまして、現状のお仕事を続けていくのは困難ということで職種の転換というところで事務職を希望されている、比較的土日休みが固定化されている事務職を希望される方がいらっしゃいます。

一方で、こういった現状のお仕事、キャリアをそのまま刷新してしまって新しい仕事に就くというのは、なかなかそれはそれで容易なことではないという観点から、ハローワークのほうとしましては、そういった求人の事業者に対してシフト勤務をなくしてもらえるような形がとれないかとか、あるいは平日勤務だけであれば応募ができる方なんですけどとか、そういったことで条件緩和を持ちかけたりといったこと

もさせていただいております。

8 ページ目のスライドでございます。

マザーズコーナーの職種ごとの就職件数というところで、こちらについては最終的にお仕事就かれた件数を職種別に分けたものでございます。事務職が結果的には多いというところでございます。次いで、医療看護といったところが、最終的な就かれた職種の状況ということでお目通しいただければと思います。

9 ページ目のスライドでございます。

就職された方の雇用形態というところでいきますと、実際に利用された方でいけば、非正規の就職の方が圧倒的に多い状況でございます。全体の約6割の方が非正規、パートであったりと、これまでお伝えさせていただいた課題を踏まえた結果が、こういった形の就職を希望されている、せざるを得なかった方も含めて就職をしている状況でございます。また、年収の関係で扶養の範囲内という方もこの中には含まれております。

10枚目のスライドでございます。

こちらは、ハローワークのマザーズコーナーの利用者が求める求人の充実ということで、ハローワークのほうには求人者支援員と言いまして、事業所様と実際にいただいている求人との内容を調整をする人間、係の者が配置されております。そういった方が、実際、窓口に来られた利用者の方のニーズを聞き取って事業所との調整をさせていただいて、最終的にそこがうまくマッチング、かみ合えば応募、紹介、就職というような流れができております。具体的な対応については、この中を御覧ください。

そして、最後の11枚目のスライドでございます。

県との連携状況というところでございます。

ハローワークのほうでは、年に一度、マザーズコーナーのほうで宮崎地域子育て女性等の就職支援協議会というものを開催させていただきまして、関係機関との取組状況であったりとか、課題、困難事例等の意見交換というのを行わせていただいております。そのほか各機関との連携による就職支援というところでございますが、ここは記載させていただいているところが主なものになります。

最後ですけれども、「ひなたの出会い・子育て応援運動」ということで、今度11月にも開催されますけれども、みやざき子育て応援フェスティバルのほうでの参加だとか、あとは赤ちゃんの駅ということで、つい最近ですけれどもハローワークプラザ宮崎のほう登録させていただきました。

私のほうから説明は以上となります。

○脇谷委員長 ありがとうございます。

続いて、株式会社グローバル・クリーン様、専務取締役の税田様にお願いいたします。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 グローバル・クリーン、税田と申します。よろしくお願いいたします。

私もお手元の資料に沿ってお話をさせていただきたいと思います。こちらの緑色の資料になります。

私からは、「女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組について」ということで、弊社の例と、あとは私が10年活動させていただいております宮崎県生活協同男女共同参画課に窓口を置く、みやざき女性の活躍推進会議で取り組んできた内容についても報告をさせていただきたいと思います。

では、お手元1枚めくっていただきまして、まず会社紹介をさせていただきます。

私どもの会社は、日向市に本社を置きます。宮崎市にも現在は事業所がありまして、県内2拠点でお仕事をさせていただいております。

正社員12名のうち女性が9名なんですけれども、現在は退職者もあり、女性100%になっております。正社員比率が100%、あと女性管理職も100%ということで、今日現在はお仕事をさせていただいております。

パート・アルバイト136名ぐらいの方々を雇用させていただいております、右下にあります男女比率としては、女性が59%、男性41%でございます。

私どもが創業した17年前から圧倒的に人不足ということがありまして、ダイバーシティと呼ばれる人材の方、女性、障がい者、高齢者、外国人という方々を積極的に採用してお仕事をやってきたといった経緯がございます。

2017年に経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」というのを頂いて、そこを注目されるようになった企業になります。

では、1枚めくっていただきます。

こちら御存じの方も多いとは思いますが、世界基準のジェンダーギャップ指数というものがありますが、それとはまた、ちょっと違った指標で、地域からジェンダー平等研究会というところがまとめております「2024年都道府県版ジェンダーギャップ指数」がございます。

こちらを御覧いただきますと、宮崎県は、教育は40位なんですけれども、行政、政治分野というのがちょっと順位が低く、そして、私たちが身を置いているというか、経済分野というのが11位ということになっておりますが、これは女性の就業比率が高いということで11位というところになってきたりもしているんですけれども、一方で非正規で雇用されている女性が非常に

に多いということが特徴的な県であるということとも言えると思っています。

私たちの会社の中には、ほとんどパート・アルバイトの人たちが多いんですけど、その中には、やっぱり子育て期の女性であつたりとか、介護をしていらっしゃる男女の方々も多く在籍をしております。

先ほどのグラフの内訳なんですけれども、これは本当に様々な指標がある中でのちょうど抜粋したものになります。

政治分野というのは、女性がいない議会が多いというところ、その他も含め40位、そして、県の女性管理職の割合が少ないというのが行政ということで44位というふうになっているそうです。

教育は、例えば、中学校における女性の校長が少ないといったことで42位でしたりとか、経済は先ほどお話ししたとおり、就業率の男女差が14位で比較的高く見える。ただ、家事・育児などに使用する時間の男女格差というのも9位で、子育て世帯の中のお父さんたちというのが、他県に比べると比較的家事・育児に参画をしているという特徴があるそうです。そこも、やっぱり共働きが多いという実態というところからも上がってきているところなのかなというふうに私は感じております。

それが、企業法人の役員・管理職の男女比というのが37位ということで、意思決定権を持つ立場にいる女性が非常に少ないということと言えます。

ここの下に、唐突にアイスランドの話が出てきますが、私は、宮崎県の女性活躍推進会議で企画委員を10年務めさせていただき、そのうち4年間委員長をやりました。委員長という立場でこの問題を見ていきますと、とても幅広く、

根深い問題というのがたくさん出てきて、課題が非常に大きいなというふうに感じていくことになったんですね。

そうしたときに、15年連続ジェンダーギャップ1位を取り続けているアイスランドというのはどういった国なんだろうというところに至りまして、日本にいられているステファン駐日大使の力を借りて、2024年5月にアイスランドへの視察に行っていました。

今日は、ちょっと限られた時間の中なので、そこのお話というのはなかなかできないんですけども、一言お話ししますと、アイスランドではこのジェンダーギャップという問題を単に女性活躍とか男女格差というところだけでとどめておらず、強く人権、大きな人権問題だというふうに捉えていらっしゃいます。

続いて、アイスランドの情報というのが入っておりますけれども、今日はこのところは割愛させていただきます。

次のページに進んでください。

ここからなんですけれども、私たちの会社の中でパート・アルバイトを自ら選択してお仕事をしていらっしゃる人たちというのはいいんですが、雇用の機会があれば正社員で働きたい、あるいはキャリアアップといったステージを踏みたいというふうに考えていらっしゃる人たちというのが非常に多くいらっしゃるということを申し上げたいなというふうに思います。

ただ、それはこちらから深く聞き取っていただければ本音を話していただくことはありますけれども、自分たちがそれを思ったとて、どこかに相談をしたり積極的に自分の立場を勝ち取っていかうというような方が決して多いわけではないという現実があると思うんですね。

うちの会社の中にも8割ぐらいの非正規の人

たちがいて、そのうち半分が女性、さらにそのうちの3分の1ぐらいが子育てをしながらお仕事をしています。

先ほどハローワークの方もおっしゃったように、そういった人たちが、やっぱり日本のように、例えば、8時、5時とか定時が決まった中で子育てをしながら仕事をしていくというのは非常に困難なことだと思います。

あと保育等の事情により、やっぱり預かってもらう時間に制限があるですとか、例えば、私たちはサービス業なので病後児保育の問題というのはすごく大きくて、病気のお子さんがいらっしゃるとなると、必然的に欠員ということになります。

多くの人たちが、子育て期を通過してきた人たちだから協力してくれているというのが実態ですが、そのかわり、その管理職たちの負担というのは物すごく大きなものがあります。

予定していたシフトに穴が開く。そして、お客様にそこが御理解いただけないということもありますので、そうすると自らがそこを埋めるというようなことになってしまっていて、そういった比率が大きくなると悪循環になってしまうということがあって、私たちもそういった人たちを数多く雇用することはなかなかできないという実態があります。

それが、こちらの「女性の就労を阻む問題」というところに書かせていただいたところです。

男性の育児休業というのを日向市ハローワークの中で第1号を取らせていただいて、この問題にはいち早く取り組んできたと思っているんですけど、そういった中でも、今非常に重く思っているのは、シッター不足というか、そのシッターさんを活用するという文化がまだまだ少なく、そういった方法があるということを知った

としても、なかなか利用してみようというところに行けなくて、私は企業として契約を個別にさせていただく人を探そうかなって思っているぐらいです。

例えば、そういったところを何かの窓口があって、いろんな企業が利用できるというようなところがあると、すごく助かるのになと。例えば、土日だったり、夕方7時を超えてしまうと、そういったお仕事がある場合には、非常に助かるのになというふうに思ったりしています。

では、ここからなんですけど、こちらの資料は昨年のみやぎ女性活躍推進会議の中で知事との意見交換会を開催させていただいたときに知事に見ていただいた資料ということになります。

この議題というのは、委員みんなで知事との意見交換会のテーマで選んだものです。その中の一つが、「性別や雇用・賃金制度にとらわれない働き方の推進」ということなんですけれども、次のページをめくってください。

こちらに、一応、男性と女性の就業比率を出させていただいております。例えば、正規雇用というのが、男性は8割であるのに対して女性は約半分にとどまっているということで、これは総務省のデータなので全国ということになりますが、宮崎はもう少し上がってくるのではないかと思います。

特に、女性は、25歳から29歳をピークに正規雇用の比率が下がるL字カーブという問題があります。

また、男性就業者の仕事時間というのが、女性よりも1時間34分長い6時間41分という平均が出ているということで、一方では男性のほうにお仕事の業務が非常に重たくなっている状況になっているのではないかとということがあって、

そういったところを分業して、女性の人たちでもできるお仕事というところに役割をいただきたいというふうに考えています。

3番なんですけれども、1週間の就業時間60時間以上の人の割合というのが、男性の場合は12.5%、特に、30代、40代で週60時間以上働いている人が多いという実情があります。

賃金について、所定内給与27万4,700円というふうに、一つの基準給を出しておりますが、それに対して女性の方の4番、そちら20万4,800円ということで、今は同一労働下においての男女比というのを埋めていこうということになっておりますが、社会全体としては、やっぱり職業全体でも、どうしても女性の比率が多い保育士さんたちだったりとか、看護師の人たちだったりとか、そういった職業的な差というものも存在するという問題があります。

次のページをお願いします。

こちらは、男性の育児休業の取得状況についてです。男性育児休業は、少しずつ上げてきております。ただ、この男性育児休業の取得状況というのを見ていく中で忘れてはいけないのが、1日であったとしても男性育休というふうにカウントができるというところがあります。なので1日育休を取ってしまうと、取得ありという実績になってしまうというのが、数字のちょっと見えづらいところではあります。

なので、大企業では、今最低、例えば2週間であったりとか、そういったところを設けるところも出てきたというふうに聞いております。

制度導入・運用の問題点として、代替要員の人材確保が難しいという回答が最多ということなんですけれども、そこもちろんありますし、とれる雰囲気がないということが非常に多いというデータもございます。

最近1年間の対象者のうち、令和4年8月末までに育児休業を開始した者の割合は男性で25.8%、女性は98.4%ということです。

ただ、女性でも100%ではないということなんです。今から15年ぐらい前でしょうか。私が、女性の育児休業の比率を見たときには90もなかったとは思います。そういった実情があった中で現在の数字というふうに捉えていただけるとありがたいです。

全国の民間企業における男性育児休業の取得者の取得期間というのは、約6割が1か月未満であるというデータがあります。

20代男性の3割が2か月以上取得したいというふうに回答はしているが、希望と現実に差があるというのが、昨年まとめたデータになります。

では、次のページをお願いします。

共働き世帯の夫の家事関連時間というのが、全国で5番目に長いというのは、先ほどお話しした男性の家事育児参画が多いという宮崎県というところですね。

そのうち育児時間は、全国より10分長い30分ということで、全国で最も長いそうです。

妻の家事関連時間というのは、全国平均より16分短く、全国25位ということなので、やっぱり働く時間にちょっとウェートが大きいというふうに言えるかなというふうに思っています。

続いて、世代による意識の変化についてです。生活時間に対する意識ということで、子供がいる世帯では、女性は、家事・育児時間を減らしたい。男性は、仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたいと思う傾向があり、特に若い世代でその傾向が強いという内閣府の情報があります。

また、家事・育児等への考え方について、女

性では、年代が高いほうが、自分が率先してすべきことであると回答する割合が大きく、男性では、年代が低い方が自分が率先してすべきことであると回答する割合が大きい傾向にあるということで、理想と現実にギャップがあるのではないかとこのように考えられております。

では、次のページいきます。

また、我々企業で深刻化する人材不足ということなんですけれども、人材不足の制度的要因として、女性の短時間就業者の就業調整ということがございます。

非正規雇用者の年収分布と就業調整の実施状況を見ると、年収50万から149万の者のうち4割程度を占める方が配偶者のいる女性ということで、実際に就業調整を行っているという実態があります。

特に、子育て世代では、依然として106万、103万とずっと言われておりますけど、130万の壁という社会保険のほうの壁を背景に、非正規雇用に残まるという傾向が顕著であるということがあります。

私たちの会社も短時間の方が非常に多いので、大きな理由なく、やっぱり130万、103万、106万まででというふうに本人たちが決めてしまっているという人たちに非常に多くお会いします。

最後に、知事との意見交換会にこの議題を持ってきた理由というところなんですけれども、宮崎が抱えている多くの問題、少子・高齢化対策、人材不足の低いジェンダー平等指数、男女間の所得格差、高い離婚率、高い自殺率、子供の貧困問題等の解決の鍵は、男性の働き方にあるのではないかとこのように私たちは考えました。

そして、その背景には、性別にとらわれた働き方であったり、企業の人材不足にも影響を与える雇用や賃金制度などの制度的要因があるの

ではないかということで、こちらを議題に上げさせていただきました。今日は御紹介までにと
思って持ってまいりました。

以上になります。ありがとうございました。

○脇谷委員長　ありがとうございました。

それでは、続いて、宮崎県男女共同参画センター所長の富山様にお願いいたします。

○富山宮崎県男女共同参画センター所長　宮崎県男女共同参画センターの富山でございます。本日は、このような機会をいただきまして誠に
ありがとうございます。

私からは、当センターにおける「女性就業のための相談、支援に係る取組及び誰もが働きやすい職場づくりへの取組」につきまして説明を
したいと存じます。

それでは、2ページを御覧ください。

まず、私ども宮崎県男女共同参画センターの概要でございます。

設立は2001年9月、本県における男女共同参画づくりの推進拠点として設置されました。

事業内容は、情報提供、啓発、相談などに加えて、女性の活躍サポート等でございます。

当センターは、指定管理者制度が導入されておりまして、私ども特定非営利活動法人みやざき男女共同参画推進機構が管理運営を担っております。

運営体制でございますが、図のとおり総勢12名の体制で推進しております。

年間の利用者数は、およそ1万4,000人です。

3ページを御覧ください。

具体的な取組として、まず、男女共同参画社会づくりのための啓発事業について説明いたします。

当センターでは、啓発事業として、各種講座

等の開催や講師派遣などに取り組んでおります。そのうち、職場における男女共同参画の推進に
寄与する事業といたしまして、本日は2つの取組を紹介いたします。

まず、Ⅱ（1）の研修会への講師派遣事業でございます。これは、県内各地の学校や団体企業等が実施する研修会に主催者の御要望に沿った講師を派遣するというものでございます。

昨年度の実績ですが、派遣件数は38回、そのうち2つ目のポツのとおり、職場、地域、団体等への派遣が19回でした。企業、事業所において、ニーズの高い講演内容としましては、アンダーラインのとおり、SDGsとジェンダー平等やハラスメントなどが挙げられます。

4ページを御覧ください。

次に、啓発事業の2つ目Ⅱ（2）の企業におけるダイバーシティ推進事業でございます。

これは、性別に関わりなく、一人一人個性や能力が発揮でき、働きやすい活力ある職場づくりを実現するということを目的に、企業・団体等のダイバーシティ推進を支援するものでございます。

昨年度の実績ですが、実施内容にありますように、IT企業におきまして、ハラスメント防止のための研修会を開催しましたほか、九州経済連合会地域委員会におきまして、経営者等を対象にジェンダー平等への理解促進に取り組んだところでございます。

5ページを御覧ください。

続きまして、大きなⅢ番目、女性の活躍サポート事業について説明いたします。

この事業は、当センターの指定管理業務とは別に、県の委託事業として実施しているものです。先ほどの啓発事業が、男女に関わらず職場等における男女共同参画やダイバーシティへの

理解促進、これを目的とするのに対しまして、本事業は女性を対象に、女性のエンパワメントを目的として実施しております。記載のとおり、女性一人一人が自分らしく生き、意欲と能力に応じて活躍することを支援するといったものでございます。

以下に、その取組を説明いたします。

まず、Ⅲ（１）の「ひむかWOMAN」メンター派遣事業でございます。

これは、県内で活躍されている女性をロールモデルとして「ひむかWOMAN」メンターとして登録させていただき、個人面談や学校・企業等への派遣を通じ、女性の皆さんのエンパワメントを図るというものでございます。

実は、お隣の税田さんにもこのメンターになっていただいております。

昨年度の実績ですけれども、メンター登録者は年度末時点で93名、またメンター派遣数は、表のとおり、個人面談が15件、団体・学校・企業等への派遣が12件、合計27件、利用者数は1,010名でございました。

支援分野を見ますと、右の欄のとおり、個人では起業や就職・再就職、団体等ではキャリア形成などとなっております。

6 ページを御覧ください。

女性活躍サポート事業の2番目、Ⅲ（２）の「ひむかWOMAN」サイトでの情報発信でございます。

この事業は、「ひむかWOMAN」の生き方、それから、経験・実績などを専用サイトで紹介・発信することで、女性のチャレンジ意欲の促進に資するものでございます。

昨年度の実績ですが、年度末時点で「ひむかWOMAN」登録者は、メンター93名を含め129名、年間のサイト訪問件数は1万4,918件、ペー

ジ閲覧数は6万1,596件でございました。

なお、メンターの分野別内訳は、ページ下の表のとおりでございます。

また、昨年は、県外に進学した女子学生の方から問合せもありまして、一定の手応えを感じているところでございます。

7 ページを御覧ください。

女性の活躍サポート事業の3番目、Ⅲ（３）女性の活躍応援講座でございます。

これは、県内で働く女性を対象に、キャリアアップにつながる実践的な講座を開催するもので、昨年度はモチベーションマネジメントをテーマとして45名の参加を得て実施いたしました。

また、その下、Ⅲ（４）にありますように、「ひむかWOMAN」メンターの登録者を対象に、メンター御自身の資質向上に資する研修会も開催しているところでございます。

8 ページを御覧ください。

続きまして、大きなⅣ番目、様々な課題・困難を抱える女性のための相談窓口設置事業「女性のつながりサポート相談」についてでございます。この事業も県の委託事業でございます。

本事業は、当センターに女性のつながり相談員1名を配置いたしまして、働き方などに悩んだり、課題を持つ女性の皆さんからの相談に対応するものでございます。

相談の内容によっては、各種支援機関と連携しながら支援効果を高めるなどして、相談者のエンパワメントに努めております。

昨年度の実績ですが、相談件数は95件、うち連携支援が89件でございました。

相談内容としましては、内訳のとおり、生き方・生活・健康等が最も多く、次に起業、そして、就職・再就職、仕事と家庭と続いております。

また、連携体制は、下の表のとおりでございます。

なお、お手元に「ひむかWOMAN」メンター派遣及びつながり相談を両面で御案内している、このチラシをお配りしておりますので、後ほど御覧いただければと存じます。

9ページを御覧ください。

続きまして、大きなV番目、今年度新規事業の女性活躍推進アウトリーチ型総合支援事業でございます。この事業も県の委託事業でございます。

本事業は、女性が働きやすくやりがいのある職場づくりなど、企業のダイバーシティ経営を支援するために、個社ごとの課題に応じた支援を行うというものでございます。

具体的には、そこに示しましたように、社内研修やアドバイザーの派遣、先進的企業の視察、「ひむかWOMAN」メンター派遣といった4つのプログラムを準備いたしまして、当センターに配置しましたワークイノベーションコーディネータが、これらのプログラムを組み合わせながら効果的な支援を行うこととしております。

なお、お手元に当事業の案内チラシをお配りしております。

また、当センターの広報誌「ブリリアント」、これも関連記事を特集しております。

なお、1ページ開いていただきますと、2ページ目に、本日おいでの税田さんのグローバル・クリーンの御紹介等をしておりますので後ほど御覧いただければと存じます。

最後に、当センターにおきましては、これら様々な取組を通じまして、男女の性別にかかわらず、一人一人個性と能力が発揮され、働きやすく、かつ働きがいのある職場づくりに引き続

き尽力してまいりたいと考えております。

私からの説明は、以上でございます。ありがとうございました。

○脇谷委員長 ありがとうございます。

続いて、宮崎県みやざき女性就業支援センター、センター長の小原様にお願いいたします。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 みやざき女性就業支援センターの小原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、資料に加えまして三つ折りのリーフレット、それから両面のピンクとグリーンのチラシを御一緒させていただいております。

このこちらのピンクのほう、そちらが求職者の方用の支援内容、グリーンのほう、企業様向けの御支援の内容となっておりますので、また御覧いただければと存じます。

それでは、私どものセンターの御紹介になります。

私たちのセンター、県の雇用労働政策課のほうを拠点としまして、おおむね年齢が55歳未満の女性に対する就業に関する情報の提供や、また、カウンセリング、そして就業支援等に係る各種事業を実施するほか、県内の中小企業様等に対しまして求人の開拓を通しました職場の環境改善の御支援等も実施することによりまして、県内における女性の就業活動及び企業様等の人材確保を御支援することを目的としております。

流れがございまして、まず令和2年10月にみやざき女性・高齢者就業支援センターという名称で設置をされました。

ただ、昨年4月より、女性とシニアの就労支援センターを2つに分けて運営を開始というふうになりました。

この理由としましては、女性の支援とシニアに対する支援は全く支援の仕方が違うという

こと、また、国が女性活躍推進を掲げておられますように、女性の方はもう少し支援の仕方があるのではないかとということもあるように思っています。

窓口の設置ですけれども、女性ならではのところで、就活、そして、育児、キャリアアップなどをサポートするワンストップの情報提供センターとして行っております。

相談窓口は、3か所ございまして、宮崎のK I T E Nビル7階では、平日の9時から18時まで相談を行っております。こちら宮崎のほうには、キッズスペースそしてベビーベッドなども設置しておりまして、相談をされるに当たって、どこかにお子様を預けなければならないということではなく、お連れいただいて相談ができるようにしている状況でございます。また、各種セミナー等も開催をしているところでございます。

それから、都城が毎週火曜日、延岡が毎週木曜日、それぞれで支援のキャリア相談を行っている状況でございます。

2ページに移ります。

先ほど申し上げましたように、チラシがピンクのほうとグリーンのほうとございます。

カウンセラーをそれぞれ配置をしております。各相談窓口を担当をしてもらっております。そして、随時、出張相談の窓口を実施しております。まして、先ほどの通常の窓口以外にも、宮崎市、都城市、延岡市の地域子育て支援センターなどでの相談というのも開催をしております。

次に、子育て世代の御利用の獲得対策というところで、ハローワークさん等の支援機関と連携をし、また、差別化をするということですね。働きたい女性に対しての背景は、先ほど皆様方が御説明されたとおりでございます。

というところで、それでは、私どもが就労支援をするに当たりまして、何が私たちの役割なのかということを追求したところ、やはり、多様な働き方を希望される方が非常に多いというのがあります。

こちらの当センターには、女性人材バンクを設けてありますので、その人材バンクのうまい活用をしていくというところで、人材バンクには「働くスタイル」というのを設けております。御自身がどんなスタイルで働きたいのかっていうのを、まずもって考えていただけるようにというところですね。

というところでございまして、それは4つ、一応、設けておりまして、ワークライフバランス型、そして、スキルアップ・チャレンジ型、また、生涯現役型、そして、ゆったり型の4つを設けていますけれども、これは、どれか4つを必ず選ばなければならないということではなくて、これをミックスさせて、御自身の働くスタイルをまず考えていただくというような意味合いがございます。

それから、私どもの一つの強みというところで、就活前の御支援というところです。就活が始まりますと、ハローワークのマザーズコーナーであったり、一般の窓口だったりとかを御利用される場合は、いいわけですが、はて、私たちは、それ以外に何ができるかというところですね。

先ほど申し上げましたように、地域の子育て支援センターさんの相談会を行いますと、まだ働くっていう、就活を開始するところまでには至っていないんですけれども、すごくもやもやしていると。いっぱい課題があり過ぎて、何をどう整理していけばいいのか分からないなどがございます。

ここにもありますように、不安の要素っていうのは、子育てをしばらくして、仕事をしていないので、実際、このスピード感のあるこの世の中で、何から自分は始めていいかが分からない。そして、そもそも、自分にどんな仕事が本当は合っているのかっていうのもよく分からない。経験のない仕事をしてみたいんだけど、それにはどんな準備が必要なのか。そして、仕事と家庭の両立に、そもそも悩んでいると。

そして、育児休暇の明けたときに、本当に以前の職場に戻って、仕事がちゃんとやれるのかどうなのかという不安で、実は転職も考えていらっしゃるなど、まだ就活には至らないんだけど、様々な問題を抱えておられることが判明しました。

私たちは、そこから御支援をさせていただくことによって、その方の方向性、問題解決、そういったところを手がけていきまして、準備が整いましたら、自信を持って就活をしていただけるように前もって準備をするという、そういったところで役割が果たせるのではないかなというふうに考えております。

その下に実績ですけれども、まだ私どものセンターは、非常に浅い、ひよっこではございます。令和2年度に比べまして、どちらも少しずつ相談の件数であったりとか、就職決定者数は増えてはおります。正直、3年間ぐらいは、私どもの支援をお届けするのに、どこに訴えかければ、欲しいとされている方々に情報が届くのか、非常に悩みました。

でも、昨年から、ちょっとやり方を変えたりとかしたときに、本当に悩んでおられる方は、実はたくさんいるというので、爆発的に相談者が増えまして、今年度は、もう7月の時点で就

職決定者数が、令和5年度を超えております。もちろん、相談件数も並行して増えているんですけども、実は、7月ぐらいに相談枠がとにかく足りないということで非常に悩んで、8月、9月と対策を取りまして、今、またいい流れができていかなというふうに感じております。

そして、3ページ目、まいります。

みやざき女性人材バンクの運用ということで、先ほども人材バンクのお話をさせていただきましたけれども、登録を求職者の方、そして、企業様は求人の御登録を行っていただきまして、マッチングを支援するというところでございます。

ハローワークさんのほうが、絶対的に求人数が多いわけですが、私どもは何が違うのかっていうところです。求職者の方が求人をいっぱい閲覧されて、この求人を応募したいという流れっていうのは、通常と変わらないと思います。

このバンクで何が違うのかというのは、企業様も求職者の方の御経験または今回の希望内容などをバンク内で御覧いただくことができます。お互いにリクエストをすることができるということでございます。ですから、企業さんから、自分の会社のこの求人を考えてもらいたいという方がいらっしゃったら、どんどんリクエストをしていただけます。その仲を取り持つのが私どもであるということです。

それに伴って見学が必要であれば、見学に同行させていただいたり、求人の内容に相談がある場合、例えば、仕事の内容、就業場所、非常に魅力的なんだけど、時間が求人で上がっている時間より1時間遅かったら、申し分ないんだけどというような相談があったりとかされたときには、結果は分かりませんが、私どものほうで企業様のほうにも交渉をさせていただき、それがかなえばマッチングというこ

とになってまいります。

そして、バンクの登録でございますが、こちらでも年々増えておりまして、求人の登録者数は、今年度このままでいきますと330ぐらいの登録になろうというところでございますし、新規登録の企業様も、この推移でいきますと、今年度は170ぐらい御登録ということになろうかと存じます。

それでは、4番目に各種セミナーですね。

毎月、ミニセミナーを行っております。ミニセミナーは、今の求職者の方の流れに沿って、適切なセミナーとなるように、いろんなことをやっております。ここにありますように、例えば、自己分析、自己理解、応募書類の作り方などです。

あと、これも非常に好評なんですけれども、イの就活クラブ「企業座談会」というのも毎月設けております。毎月2社、企業様にお越しいただきまして、企業PRはもちろんのことですけれども、座談会という名称にあるとおり、本当にフラットな形でいろんな御意見を出し合うと。

また、企業様のほうにも、企業開拓をしていただく上で、実際、働きたいと思っておられる女性が、どんなことをお考えである、どんな条件だったらお仕事ができるんだけれども、ということを考えておられるかという、生の声をお聞きいただいて、社内のほうに持ち帰っていただく。そしてまた、改善ができそうであれば、改善をお願いするということに役立てていただけるような機会としています。

それから、国のほうもデジタル人材の確保が急務というふうに言われております。そこに伴って、私どものほうでもデジタルセミナーを随時行っているところでございます。このデジタル人材につきましては、例えば、地域子育て支援

センターでの相談会などでガイダンスを行う際に、デジタルについて全然知識のない女性の方でも、どういうふうに流れていけばいいんだとか、デジタルのスキルが身につけば、どんな利点があるのかというところを訴えておりまして、非常にそこは、何か興味をぐっと引かれるところのようでございます。

また、次に参ります。

就職面談会を年1回開催しております。今年度も11月に予定をしております。その際には無料の託児スペースなども設けまして、来場いただきやすいように環境を整える予定になっております。

それでは、次に参ります。

周知広報としましては、ポスター、リーフレットを作成しております。こちらのポスターも、御覧になったこともあるのかなというふうに存じます。

あと、地域子育て支援センターへの周知なども行っているところでございます。

その他、情報の発信につきましては、SNSの活用、ここも非常に、予算もしっかりつけておりまして、インスタグラム、フェイスブック、LINEなどで周知を行っているところでございます。やはり、今のちょうど女性の方にヒットするのも、SNSの活用かなというふうに感じております。

また、今年度は、4月、6月、8月に、UMKさんのほうで、テレビの出演等もさせていただいたところで、これも利用者が増えている要因の一つではないかなというふうにも思います。

その他の活動としまして、イオンモール宮崎で、出張相談の開催を5月に行いました。

地域ごとの就職説明会の相談ブースにも出展させていただいております。

それから、職業訓練校で、こちらのセンターの事業案内のガイダンスを行っております。

また、未来みやざき子育てフェスティバルも11月にありますけれども、そちらにも出展をさせていただいて、周知活動を行っています。

あと、宮崎市男女共同参画センターの、パレット文化祭のほうにも出展をさせていただいております。

以上で、私のほうの、センターについての御説明は終わります。

○脇谷委員長 どうもありがとうございました。

以上、4つの団体の皆様方から、いろいろと発表していただきましたので、これから議員の皆様方と意見交換を行いたいと思います。

質疑応答、意見交換、ざっくばらんにしていただくということで、議員からは挙手をいたしますけれども、そちらのほうは、別にそのまま答えていただければと思います。

それでは、大体3時50分をめどにお願いいたします。

それでは、御質問ございませんか。

○永山委員 宮崎県男女共同参画センターの取組のほうで、ちょっとお伺いしたいことがあります。

スライドの3ページ、啓発事業になります。研修会への講師派遣ということで、県内各地から学校、団体、企業、市町村の研修会のほうに講師を派遣するということだったんですが、この要請を受けてから行く形だと思えます。例えばこのエリアは、そういった要請が少ないエリアだなとか、企業的にいけばこういう業種は問合せが多いけれども、こういう業種はあんまり男女共同に関する問合せが少ないなとか、そういった分析とかはされていたりされますか。

○富山宮崎県男女共同参画センター所長 特に

そういった分析は行っていないです。まだまだ、その分析を行う前段階かなと思っています。もっともっと多くの方に御利用いただけるように、周知をしっかりとやっていく必要があるかなと思います。

また、半分は学校関係、教育現場関係ですので、残り半分が、いろんな職場あるいは企業さんの経済団体とかそういったところからお話を頂くんですけれども、もう少しデータがたまったら分析を行ってみたいと思います。ありがとうございます。

○福田委員 みやざき女性就業支援センターについてお聞きしたいんですけれども。資料の2ページにありました、就活前の支援というので実績の表があるんですけれども、この値というのは、地域差というのはどうなんですか。例えば、令和4年とか令和5年で、相談延べ数が爆発的に伸びたというのをおっしゃったんですけれども、圧倒的に宮崎市が多かったとか、何かそういう地域差はありますか。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 おっしゃるとおりでございまして、まだまだ私どもセンターとしては日が浅く、宮崎のほうでの活動っていうのは非常に盛んになってきたという感じでございまして。

ですから、都城、延岡地区のほうに力を入れていくっていう、どのようなことができるのかっていうのを今後の課題としております。

○福田委員 その中で一番最後の、「育児休暇明けに本当に以前の仕事が続けられるか不安で転職も考えている。」という項目があったんですけれども、実は、えびの電子工業に視察に行ったんです。ここの津曲さんがおっしゃったのは、「この不安を除く」と言われたんです。要するに、育児休暇明けにも、あなたはちゃんとこの

仕事が続けられるんですよということを約束しておく。要するに、働き手をなくしたくない。せっかく覚えた仕事を、また育児休暇明けにも続けてほしいというので、これをえらい強く言ってもらっちゃったんですね。それが何か、つながっているなと思って、ほかの地区もいろいろあるのかなと思ったんです。

それともう一つ、都城の企業なんですけれども、子供が小さいうちには、どうしても自分で時間を選びたい、この時間はちょっと行きたくないんだっていうのがあると、例えば、その仕事が内職的な仕事で、自分の空いた時間に3時間、4時間でも来ていただければいいですよという仕事のコーナーを設けている。

だから、ある程度、子供たちが成長していったら、8時からでも正規の時間に行けるよってなったら、元の正規の時間に就く。仕事を替えなくてもいいっていうのが、女性については物すごく安心して働けるっていうのを言われました。

その話を聞いてから、県にもその話を聞いたところ、県の方もそれを推薦しているって言うけれども、あんまり湧いてこないんですね。もっとそういうのを、力を入れてほしいなと思いますね。

何社かこういうことをやってるところもありますから、そこを聞いて、どこがやってるよって言うと、もっとそういう企業が増えていくんじゃないでしょうか。

○内田委員 本当に同じような意見になります。実情を調査されて、把握されて、就業支援を行っていただいて、マッチングまで行っていただいているっていうのは本当にありがたいし、こういう機関の団体の方々が努力されているというのも、すごく分かったところです。

特に女性において、多様な働き方を求めている

るっていうのも、またそこがすごく大事ななと思っています。いろんな事業とかを行っていただいているんですが、その中でも、企業に対するアウトリーチとか、すごくいい取組で、もっと詳しく聞きたいなとか思ったところです。

ほかの団体とかがいっぱいしゃるのかもしれませんが、具体的に企業さんに、女性の方々がこういう形態を求めていますよとかいうことを、実際行っていただくために、もっと、踏み込んだ事業展開をしていただけるといいなと。今すごくいい段階まで来ているのかなとも感じたところなんですけど、どれぐらいの企業の方々が、こういうアウトリーチ型の事業とかに参加していただいているのかとか、県央だけじゃなくて、県南、県北のほうとかも全体的に、企業の方々からいろんな問合せが来ているとか、参加いただいているとか、そういうこととかが伝わるといいなって思ったので、例えば、このアウトリーチの取組は、どれぐらい踏み込んで、実績がある取組になっているかっていうところを教えてくださいたいなと思いました。

○富山宮崎県男女共同参画センター所長 アウトリーチ事業は、御説明いたしましたように今年度の新規事業でございます。県から委託されて実施しているところなんですけど、前半は、どちらかというと試行錯誤で、いろいろ、どういうふうに制度設計をしたらいいかというところに結構力を入れてまして、現時点で、いろいろお声がけをさせていただいている企業さんっていうのは20社ぐらいあります。

今後はもっとこの事業を活用して、いろいろな課題を解決していきたいという強い思いを持っている経営者のところを優先して実施をしていきたいなと思っています。そのためには、もう少し周知が必要だということで、どのよう

に効果的に周知をするのか。制度設計については、ほぼほぼ固まってきましたので、そういったところで努めていきたいと思っています。

まだまだ、私どもが委託した内容だけで、県全体のそれをカバーするっていうことは当然できませんので、アウトリーチ事業の中で、例えば、アドバイザーとして既に県内でいろいろ御活躍されている、企業支援などに当たっている方、あるいは、税田さんのように、自社がいろいろ実績を上げていらっしゃる経営者の方、そういった方々をアドバイザーにお願いして、そういうアドバイザーをどんどん増やしていく。そういうことも並行して実施していきたいと思っています。

○内田委員 企業座談会も面白い取組だなと思いました。生の声を、実際に企業の方に聞いていただくことについても、もうちょっと詳しく教えていただければ。企業さんはどんな思いがあって、どんな声があって、実際こんなことまでやっていただいているとか。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 やはり、この2社という、限定して少ない企業さんにお越しいただいての座談会ですので、本当にいろいろな意見が飛び交っております。

私どものほうは、正直、求職者の方は、今月はどこどこの企業様がいらっしゃいますというふうな御案内をチラシ等でしているわけですが、それでも、そもそも、興味がなかったりとかもされるわけですね。

ただ、実際に、興味がなくても、もしかしたら、その詳しいお話を聞くことができると、御自身の今までのキャリアの生かせる部分があるかもしれない。そういったところが、もし、あったりすると、選択の枠も広がりますよねということで、御説明をさせていただいて、誘導をし

ている状況であります。

まさしくそれを感じていただいている状況でありまして、大体参加される方、「来てよかった」というところと、もう全然、本当に思っていなかったけれども、そこからバンクのリクエストをかけて、応募をなさる方っていうのが出ているという状況でございます。

○内田委員 実際に、そういう多様な働き方を求めている女性がたくさんいて、そのマッチングしたら働く方がいらっしゃるんだよってところは、細かいところになるんですけども、伝わって取り込もうとされているんですか。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 そういうことになると思いますし、先ほども申し上げましたように、企業さんもまだ取りかかれていない、女性の人材を確保するための施策っていうところも、なかなかだったりするのは正直あると思うので、そちらは本当に声を聞いていただいたところで、持ち帰りしていただければ、こんな感じで実際やれるんじゃないだろうかっていうところは、本当にヒントになると思うんですね。そこがまた期待できるところかなというふうに思います。

○山下委員 私も自分の子供たちが、身近に3人ぐらいいて子育て真最中なんですけれども、今の状況を見ていて、皆さん方が女性の活躍のいわゆる社会参加、そして就労のトップおられて、最近コロナが明けて地域間の連携も希薄になってきた。それと、生活のしづらさ、いわゆる物価がかなり上がってきましたよね。

世界の先進国の中でも、日本というのは給料が上がっていないんですよ。だから、企業の努力もしながら給与ベースも上げていかないとけないと思います。皆さん方が、ここ数年の相談を受ける中で、生活が苦しくなったから、働

かないといけないというのもあるだろうと思うんですね。異常なほど物価が上がっていますから、生産するコストもかなり上がっているんですね。

例えば、今年になって、住宅発注件数がかなり下がっていますが、物価スライドとかいろんなものが上がって、今、坪100万かかるって言うんですよ。だから、25坪の家を建てようと思ったら2,500万と別に土地代もかかるわけですけど、30代、40代が、3,000万ほどの借金をする力がないとか、今の若い人たちは非常に悩んでいるだろうと思うんですよ。

そのために、自分の人生設計をつくっていく中で、そういった問題や相談があるのか、生活スタイルの悩みとかあったら、お聞かせください。

○富山宮崎県男女共同参画センター所長 おっしゃるとおりだと思います。いろんな階層の方でいいですか、特に若い方ですね。

私ども、大学生の方ともいろいろ接点がありまして、いろいろお話をさせていただいたり、お聞きするんですけれども、ある女子学生さんが、「自分は今後、子育てもしていく。出産・子育てを経験する可能性が高い。それでも、ちゃんとキャリアを積み上げていきたい」と言われました。これは、経済的な自立ということもありますし、自分の人生の在り方といいますか、社会貢献もしたい、自己実現もしたいという思いもひっくるめて、そういうふうに思っていらっしゃる。そういう学生さんって、結構多いと思うんですね。

これからが問題なんです、女子学生はみんなそう思っているんですけども、宮崎県の中に、それが実現できる企業が果たしてあるのだろうかというクエスチョンがあるので、選ぶときに、

始めから、都会の関東、関西などの企業から自分が行くべき企業を探すっていう方が多いという話をお聞きしまして、「いやいや、宮崎県にもいい企業はたくさんあるんですよ」ということで、私どもの役目の一つとして、いい企業、女性も働きやすく、働きがいのある企業ってたくさんあるので、そういった情報をしっかり発信していかないといけないなっていうのは、痛切に感じたところです。

それと、高齢の方についてです。総合相談窓口で男性からも女性からも御相談を受けるんですが、その中で、高齢の方は経済的に、例えば専業主婦でずっと来て、本当はモラハラとかDVとかで別れたいけれども、そうすると経済的に成り立っていかない。それがネックになって、自分がなかなか自由になれない。その辺のことを相談に頼る方も多いです。もちろん、いろんな社会保障がありますから、「こういうものもありますよ」という御案内はします。

専業主婦で扶養の範囲内で働くことを希望する方が多いと思うんですけれども、そうすると、最終的には基礎年金しかもらえないということで、御自分の長い人生の中で、本当にリスクが大きいなということを痛切に感じるんですね。

もちろん、専業主婦に魅力を感じて、やられているっていう方はいいんですけれども、働く意欲があるんだけど、何か制度に縛られて、働く時間を抑えているという方がいらっしゃるとすれば、それはちょっと考えを改めていただいて、支払う金額は増えるかもしれないけれども、もっとももっとたくさんの時間を働けば、将来にわたっての所得っていうのは増えていくので、そこら辺をもう少ししっかりとお伝えする必要はあるのかなというふうに思っています。

○山下委員 今、働き方改革そして女性活躍が

言われています。私たち、ずーっと一生懸命頑張ってきた世代と、今、会社を経営される企業の皆さんには、雲泥の差が出てきたんですよね。

今まで企業戦士と言われるぐらい働いてやってきた世代と今度は逆に働くなってしまうことで、働きたくても、残業するとかです。労働時間の規制が出てきた中で、生活レベルがどうなってくるかという、そこに追いついていないんですよ。

以前は、働く意欲があれば、給与もそれだけもらえたけれども、総量規制が完全に出てきて、休みも週休二日制にしないと。企業は、会社を経営すると利益を出さないといけない。だから、一番コストの高い人件費をどう調整していくかということが、会社の一番の大きな課題になってきたんですよね。非常に大きな転換期になってきたのかなという思いなんですよ。

今、年金も、65歳から70歳、75歳、もう80歳から年金を支給したらいいんじゃないかとか、それぐらいパンクしていますから、どんどん改善されてくる。それだけ働いていけないといけないということ。高齢者の労働力を頼らないと、労働も満足にできない状況ですから、非常に難しい瀬戸際に来たなという思いなんですよ。

だから、県内で、私たちも高校生、大学生の地元定着に向けて、様々な努力をしてきましたよね。その効果もあって、高卒が60%ぐらいに地元定着が増えてきた。センター長が言われたように、やっぱり給与や自分に合う仕事を目指そうと思えば都会に行ってしまう。

労働賃金も宮崎県というのは、ワーストに入っていますから、県民所得にしたらですよ。これもみんなで努力しないと、生活の安定、そして、あなた方が求めている働き方改革も女性活躍もしっかりと仕組みを考え直していかないと

いけないのかなという思いですよ。その辺も問題を整理しないといけないんだろうなと思います。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 今、頂いた御意見と、富山さんのお話も含めてなんですけれども、私どもが取り組んできた女性活躍推進というのは、ただ雇えばいいということであれば簡単なことだと思うんですよ。その一方で、やっぱり業績も上げなければいけない、社員たちの給料も上げなければいけないと思っています。

なので、私たち、これに取り組んでくる中で、20年前、3,000万円ぐらいだった売上げが、今、3億円ぐらいになり、そして、社員の給料というのは10年で、平均150万円上げましたよ。ベースアップなんて9年前からやっています。それは、パート、アルバイトを含めです。

それをどうやってやるかというのを、女性の皆さんと、子育てをしながらどうやって業績を上げていくか、どうやってみんなの給料を上げていくか、それをずっと話し合いながらやってきたということなんですね。なので、ただ雇うだけでは絶対駄目だと思っています。やっぱり、その結果っていうところにきちんとひもづけていかなきゃいけませんし。

そうすると、本当に細かなところなんですけれども、うちの会社の中では、幾つかの職域に分かれていて、急な欠員でも対応ができるというのが大原則にはなっているんですが、可能な限り、急な欠員というのを起こさない努力というのは、各自、当然していただきながら、それでも困ったっていうときには助けるよっていうような状態があります。事務所の職員たちというのは、例えば、子どもがちっちゃくて、急にぐずる、あるいは、おトイレしてしまうみた

いなことで、朝出ようと思った時間に出られな
いっていうことが多々あるんですよね。なので、
「ちょっと30分遅れます」とか、「急にぐずって
いるので、ちょっと時間調整させてください」
みたいなことが毎朝のようにあって、それを許
可しているってということなんです。

30分遅れてしまうんだったら、じゃあ調整し
て、定時以降30分働いてもいいですし、定時ど
おり帰りたいんだったら、その分カットして帰
ればいいといったような柔軟な働き方っていう
のをやっているということなんです。

なので、やっぱり、雇用の問題というのは、
何よりも経済界が上がっていくってことが一
番大事だと思っています。

確かに物価高の問題もあると思うんですけれ
ども、物価高にみんなで合わせていかないとい
けないと思います。所得の問題にしても、様々
な問題をですね。なので、最低賃金は、もっと
上がっていくべきだとは思っています。

サービス業だから苦しいですけども、そう
でないと、結局、全体が潤うことはないと思っ
ていて、もっと県の中でたくさんお金を回して
いかないと、ずっと苦しい状態になってしまう
と思っています。

○山下委員 数年前までは、社員だったら、会
社に10分、15分前には行って、ちゃんと体制を
取りなさいというのが当たり前だったですよ。
帰るときも、例えば5時が最終だったら、5時
半頃までとかですよ。現場から、5時までおっ
て、それから帰るのが当たり前だったんですが、
今は、5時には帰ってきていないといけないと
かですよ。

早く行ったら、タイムカードも押したら駄目
とか、労働者目線でこれがいいのかどうか分か
りません。だから、雇う側もそういう柔軟性が

必要だと思います。今、聞いていましたら、やっ
ぱり、給与を払うための企業の安定ですよ。
これは、経営者はかなり苦勞されていくだろう
と思うんですよ。今もそういう話を聞きますか
ら。

だから、そこ辺の折り合いですよ。宮崎県
なりの、心の豊かさとか、我々も一生懸命若い
人たちに、子育て環境から何から宮崎の宝はいっ
ぱいあるよと自覚させていかないといけない。
ただ給与だけ言っていたら、もう宮崎には住む
人いなくなっちゃいますからね。そういうよう
なことをお互いに自覚していくのが大事なな
と思っています。

○山口委員 税田さんに、お伺いします。

今日、いろいろとお話を聞いていて、これは
「女性の」っていうくくりで全般的に議論をす
るのって、ちょっと粗いなっていう意識を持っ
ています。

最終的には、性別が云々っていうのはもちろ
んあるんですけども、その前に「女性の」っ
ていうラインだけで語るにしても、世代とか時
代背景っていうところをきちんと踏まえた上で、
各世代ごとの問題点とかを明確にした上で議論
していく。

50代だったら管理職の世代ですけども、そ
の人たちが今、なぜ管理職になれていないのか。
それはガラスの天井なのか、それとも希望がな
いとか、そういう何か制度的なものなのか。40
代後半ぐらいの方だったら、ロールモデルがな
いからそういう希望をしていないとか、何かし
ら理由があるのか。30代とか40代、僕は30後半
ですけども、就職氷河期世代だったりするの
で、そこで非正規が異常に多いとか。さっきキャ
リアの話をされていたんですけども、若い方
々にとっては、実は考えているけれども、会社

が追いついていないとか。そういうふうに、世代とかを踏まえた上での議論が大事なんじゃないかなと思っています。

「女性の賃金が一般的に低いんですよね」とか「非正規が多いんですよね」みたいな、ざっくりばらんに女性というくくりの中で議論すると、必ずしも解決点が出ないんじゃないかなというふうに思ったんですけども。

みやざき女性活躍推進委員をされていましたが、そういう世代別の議論っていうのは、今までの御経験の中でされてきたりとかっていうのはあったのか聞いてみたいかなと思っています。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 その世代間ギャップというのも大きな問題としてあります。今、労働市場にいらっしゃる中に70代、80代という方までいらっしゃると思うんですけども、その人たちっていうのは、やっぱり戦後すぐということがあって、本当に指示命令型で、言われたことを責任を持って全うするみたいなのがすごく強いなというふうに思っています。

女性管理職が少ない、ロールモデルがないという問題なんですけれども、最近別のところでも、富山さんとも議論させていただいたところなんですけど、その女性のロールモデルの前に、日本のロールモデル、日本の労働市場の中で若者が目指すロールモデルというものが、今ちょっとかすんでいるんじゃないかというふうには思っています。

じゃあ、男性の若手の人たちが、自分がどういった働き方を目指そうということが明確に見えるのかといったら、その問題も、もしかしたら、少し不明確なのではないかというふうに思います。

というのが、働く目的が大きく変わっている

ということですよ。特に20代の人たちっていうのは、賃金、待遇、休日も当然のところとして見ますけれども、自己実現というのはすごく強くて、働きがいどれだけ持てるか、自分のその人生におけるキャリアというのをどう詰めるかっていうところっていうのがすごく強いんです。

でも、その60代、70代の人たちは、そういった概念というのはあまりないので、そのギャップというのはあると思います。

○山口委員 そういうギャップを現場の方でも認識されているということであれば、恐らく計画とかも、本当は世代別に分かれながらやっていくっていうのが、本当はきれいなんだろうなっていうところもあるんだというのは、ちょっと勉強になりました。

別の質問で、公共職業安定所の方と女性就業支援センターにお伺いしたいんですけども、相談に来る方々が、例えば、「何をやっていいかわからない」とか、「自分に合っているものがわからない」とか、「デジタルを使えたほうがいいよね」とかっていう相談が来ているっていうんですけども、相談に来るのって、子育て中と子育てを終えた30代ぐらいだとして、何でそんなことを考えたことがないんですかっていうのが、僕の率直な疑問としてあります。自分がどう生きたいとか、どんな職業に就きたいかっていうのは、30年ぐらい生きていたら、ちょっと考えるでしょうというふうに感じたんですけども、それは、女性特有のものなのか。30代ぐらいの職を探されている方というのは、自分のキャリアや何のために働くかっていうのを考えたことがない方が結構多いっていう感じなんですか。正直、びっくりしたんですよ。学生でも、少なくとも就職活動を行ったりするに当たっ

て、自分がどんなことをしようかなあ、お給料どれぐらい欲しいなあとかって考えると思うんですけども、それを経ずに一回就職をして「分かんなくなりました」って来るっていうところは、ちょっとよく分からないなと思ったんですけども、そういう人は多いんですか。

○西宮崎公共職業安定所就職支援ナビゲーター

ハローワークで窓口を担当しております。実際にマザーズコーナーでは、30代のお母様方がすごく多くて、子育てがちょっとだけ落ち着いて、いざもう一回働こうというときに、20代のときは自分がこうありたいとか、こういうふうに進んでいきたいとかっていうのも、すごくビジョンはあったんですけども、やはり子供を産んで、いざ社会に出ようとしたときには、男性の方もそうですけれど、子育てを行いながら両立するための条件っていうのがやはり必要です。そこを第一に考えるときに、何も考えていないというよりは諦めるというか、まずは一番最初に子育ての両立面を考えた働き方っていうのを探られる方が多いです。

ただお母様方も子育てを終えて、だんだん年齢が重なっていくにつれて、ちょっと自分がやりたいことがまたできるような時間が出てきたので、そちらのほうで働きたいということで、実際ハローワークでもパートがやっぱり多いんですけども、ちょっと子育てが落ち着いてくると、フルタイムの正社員を目指したいんですよとか、私のやりたいことはこういうことなんですけれどもこんな求人ありますかとか、そういう相談も徐々に出てきている現状です。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 おっしゃるとおりで、やっぱり結論から言うと学生さんのほうがちゃんとされていると思います。うちは20代、30代、40代の方が平均的

にいらっしゃるんですけども、そこでもやっぱり見えてくるのが、今、西さんのほうがおっしゃったように、30代の方ってやっぱり以前はこれがやりたい、これが好きっていうのがあったと思うんですけど、今日の前のことのほうが優先で、そこをやっていかなければっていうところにあるわけです。ただ、我々だからできるところっていうのは、今はそうかもしれないけれども、人生は子育てが終わった後も続くわけだから、そこにもちゃんとつながるようなキャリアを積むにはどうしたらいいのかなっていう、目の前のことだけににならないように。私がよく皆さんにお伝えするのは、妻としての私、ママとしての私以外の自分っていうのも置き去りにしないでいてくださいっていう、どうもそこが忘れがちになってしまっているっていうのは感じるので、相談をくださると、その部分で考えていくことができるかなっていう感じがあります。

○坂本委員 私も税田専務にちょっとお伺いしたいんです。頂いている資料で会社紹介、社員の方、男女比、女性76名、男性58名とありまして、その下に高齢者60歳以上が38名とあるんですけども、これというのは、38名の方たちは女性ということで受け取っていいんですか、それとも高齢者が38名ということでしょうか。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 男女合わせてになります。ただ女性のほうが圧倒的に多いです。多分8割は、女性だと思います。

○坂本委員 実際、私の身近で、いろいろ地域を回っていく中で、高齢の女性の方たちが収入面、生活のことを考えて働きたい、ただその働く術を持たない方が多いなという印象があって、そういう点からすると、こういった方たちに働

く場所を提供する、という言い方が適切かどうか分かりませんが、大事な取組、大事なお仕事だなと思って受け取ったところです。

その上で、先ほど山口委員が質問されたところにも通じるのかもしれませんが、今、御社のホームページを拝見させていただきまして、今までの会社の成り立ち、いろんな方に支えられていく中で、逆にいろんな方たちに目を向けていくという視点で会社経営をなさっているということがよく分かりました。お言葉の中にある社会的弱者の方たちへの配慮、という言い方はちょっとよくないかもしれませんが、事業の中に、社会的弱者の方たちも巻き込むという視点というのは、昔の企業側が強い時代は、働かせてやるという意味合いのほうが強かったと思うんですけれども、今や人手がこれだけ足りなくなってきた、むしろ御社がやっていらっしゃるような考え方が、すごく重要な視点、考え、企業経営の上で大事なことだと思うんです。

それで県内でも結構ですし、県外も含めてでも結構なんですけど、そういった専務のお仲間とか、同じように企業を運営していらっしゃる方たちの感覚、新しい経営者の感覚、こういった視点というのはこの時代の変化とともに変化しているのかどうか、そのあたり教えていただけませんか。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 私の肌感覚では、やっぱり経営者の人たちの雇用に向き合うという感覚というのは、この20年、30年というのは大きく変わったところではないかというふうに感じてはおります。これから先、先ほど言っていた高年齢の方々なんですけれども、もちろん生活のためと出てこられている方もいらっしゃいます。中にはやっぱり働くということが、お給料を受け取る以外の

目的というのをすごくおっしゃる方々も高齢の方にはいらっしゃる、毎日行くところがある、それと家族以外で会う人がいる、本当にそれだけが何より幸せだと。でも賃金を頂くのももちろんなんだけれども、それ以前の問題で行きたいところ、仲間がいるという、もう本当にそこに感謝しているというふうに言うてくださる方は、70代の人はずいぶん多いです。

でもそれって、ほかの世代にも言えることで、本当にお給料さえもらえれば何の仕事でもするのかということなんですけれども、決してそんなことはないと思うんですよ。山口委員がおっしゃったように、そんなことを考えずに来たのかなんですけれど、うちの会社の中では年表を書いてもらって、自分を軸に子供たちの年齢、それと御両親の年齢、配偶者、配偶者の両親とかの年齢を書いて、そこから10年後、20年後って見ていくと、自分の人生というのがある程度見えてくるはずなんです。そうしたときに初めて、じゃあ介護というのも意外と遠くない話なんだとか、子育ても今すごい大変だけれども間もなくちょっと楽になるのかなとか、例えば子供がサッカーとかで遠くの中学校に行きたいとか言い出している、そうすると転居もあるのかなとか、いろんなことをやっと思ってもらえるんですけれど、やっぱり普段の生活の中では、そこって考える機会がなかったという人がみんなです。この機会があって初めて考えたという人が多くて、働く中での目的とも私はつなげてもらいたいと思っていて、そこの中でお母さんを北海道に連れて行くというのを書いた社員がいて、そうするとその翌年、頑張って有給まとめて取って早速連れて行ってましたけれど、そういった働く周辺にいろんな幸せというものがあって、そこを目指して働いていくというのがすごく大

事じゃないのかなと思ってまして、そういう機会が今までなかったというのが、若い方々は学校が多分結構支援をしてくれているので、やっぱり自己分析というのをやってますけれども、30代以上というのはその支援はあまり手厚くなかった世代だろうというふうには思っています。

○坂本委員 これは皆さんどなたでも結構なんですけれども、今日テーマとして男性と女性の格差、違い、それからいろんな社会の中で起きている就労に関して、その他で格差があるという前提でのテーマだと思うんですが、この男女格差、今後どうなるのかというのを、すごく抽象的な質問になりますけれども。

最初に私が何でこの質問を申し上げるかと言いますと、実はうちの子供たちの世代になると、少なくとも男性側には男女格差とか男女の不平等、そういったものが感覚的にまずないんです。そういったものを身近で見ているものですから、今我々の世代が男女格差、男女の間のいろんな問題をどうしようと悩んでいますけれども、これ時代の変化とともに自然とある程度は消えてなくなってしまうのではないかと思う場合があるんです。

それで皆さん、実際その受け止め方として、今後、先ほど税田専務取締役に申し上げましたけれども、企業経営者が変わらなければ当然職場は変わらないと思うんですけれども、企業経営者の方たちにも変化が今後出てくるのか、それからそういったものが社会の中でどのように変化していくのかの見通しの御意見、思いを持っていच्छる方がいच्छやいましたら、ぜひお願いしたいんです。

○脇谷委員長 実は、この特別委員会を設置するにあたって、様々な議員からどんなことをテーマに聞きたいかというのがありましたら、一

つ男女の賃金格差、あるいは男女の就労の格差というのが出てきたんです。そこで今回は男女共同参画センターを中心にした男女のこういった就労の関係について皆様方に来ていただきました。坂本委員が今おっしゃった質問は全員に関することかなというふうには思っておりますので、全員の方にお話しいただけたらと思います。

○小原宮崎県みやざき女性就業支援センター所長 私が感じていますのは、もちろん変わると思います。変わると思うけれど、現状として変わりづらい状況はもうちょっと続きそうな気がします。会社の中でも若手の人だったり中間管理職ぐらいの方たちは、変わらなきゃいけないという焦りとか、そういうのはちょっと見えているんです。非常にあるんですけれども、そこを経営者の方に訴えかけたときに、やっぱり長年の歴史とかがある地元の企業さんって、なかなか変わることのちょっと恐れているのかなって感じてしまうぐらいな感じで、分かっているんだけど、変えたくないって握りしめている感じが感覚的には本当にあります。

でも、多分その方もずっと今の位置を保つことはできないわけなので、時代とともに変わっているとは思いますが、時々やっぱり言われるのが、日本ってあんまり縄文時代と変わらないよねって。外に狩りに行くのは男性で、女性は、狩りに出た御主人も子育てしながら、また家事をしながら待っているっていう、その感覚的なものってあんまり変わってないねっていうので、やっぱりジェンダー平等指数は日本はちょっと低いっていうのがそこに大きくありそうな気がするなというふうには思います。

確かにおっしゃるように、男性にはその感覚がないと思うんです。女性も、さっき諦めているっていうお話があったんですけれども、女性も

諦めちゃっている部分が自然とあって、そこに問題意識を家庭で持っているかって言ったら、持ってはいなかったりすることが大半だと思います。でも、そこをちょっとつついてじゃないけれど、会社でお勤めするときに、会社の規定として、あなたが得られる権利があるけれど、それは使われてなかったりとかもするので、ぜひそこは使って、勇気を持って使うようにしていただくと、ほかの人たちも、私も実は使いたかったっていう人たちが増えてくる。それが少しずつ少しずつ浸透していけば、いい環境がまた生まれてくるのかなというふうに私は感じているところです。

○富山宮崎県男女共同参画センター所長 何もしないまま、このままいくと核差を是正するのに百数十年かかるというふうに言われています。これだけ人口減少が避けられない現実があって、男女で云々と言っていたら、もう成り立っていないと。

やはり職場においても地域においても家庭においても、ジェンダー平等を進めていかないと会社は生き残れないし、地域は衰退の一途をたどるというふうに言われています。確かにそうだなと思います。日本はやはり性別役割分業意識が非常に強いと言われています。韓国と同じようにです。いろんな背景があるからだと思いますが、一つには昭和の高度成長期の強烈な成功体験、その中で培われた価値観というのが非常に根強く残っていて、どうしてもそこから脱却するというのが難しい。

それに伴って、よくアンコンシャスバイアス、ジェンダーバイアスと言われるんですけども、無意識にやはり女性はこういうものですよ、男ならこうしなきゃいけないよねという、やはり男らしさ、女性らしさというのを無意識のう

ちに求めてしまう。でも、やはり女性でも男性でもそれぞれですので、非常に触れ幅が大きいんですよね。個人差は非常に大きい。私は仕事をするという能力でいくと、男性、女性という差よりも個人差の方がはるかに大きいと思います。その個性を十分に生かし、それが発揮できるような仕組みに変えていかないと生き残っていけない。それに早く気づいたところから、成長基調に乗っていくんじゃないかなというふうに思っています。

○税田株式会社グローバル・クリーン専務取締役 私が今日お出しした資料5ページの、アイスランド大使の1980年代のアイスランドのようだねという話なんですけれど、宮崎県ってこういう県なんですっていうことを説明したときにおっしゃった言葉なんです。でも私それを聞いたときにすごく希望が持てたんです。アイスランドにもこんな時代があったんですかっていう話を聞いたら、ありましたねという話をされていて。ステファン大使は自分自身が60代でその時代を経験してきた中では、やっぱり世代間のギャップというのは最後まで埋めるのはちょっと難しかったらとおっしゃっていました。でもだんだん国の価値基準というか、そういったものが時代とともに変わっていった。変わっていった中で明らかに幸福感は増したというふうにはっきりおっしゃっていました。

この1980年というのが何の年かというのと、アイスランドで初めて女性大統領が出た。それは世界初の女性大統領が生まれたという年なんですけれど、アイスランドも1975年に大きなデモ活動をして初めてこれが動き始めているんです。なので日本との差というのは現在のところ40年くらいだというふうに考えればそう近づいていくんだと思っています。

○新田宮崎公共職業安定所統括職業指導官 私
の感覚的なところもちっと入ってはくるんで
すけれども、男女格差に関しては、ハローワー
クのほうで出していただいている事業様のほう
で、求人の方のなかなか充足といったところが
難しい状況が続いています。そういう中で見て
いただくと、やはり男女っていうところにこ
だわっていると採用というのは今後ますます難
しくなるんだろうなというところです。ハロー
ワークに若者コーナーといいまして、34歳まで
の若者中心として専門のコーナーがありますが、
特に若い人ほど、なぜこれをやらなきゃいけない
のかとか、これは何のためにするんですかとい
う、いわゆる根拠を求める方というのが正直
多いなという印象です。

私自身は、例えば入ったときもそうですけれ
ど、これはもう若い職員がやるんだとか、新入
社員がやるんだとか、男性が、女性がという話
も実際なかったわけではないんですが、ただそ
れを理屈として言語化して、なぜそれが必要な
のか、やらなきゃいけないのかとなったときに、
そこは若い方は納得をされないのかなという
ところもありまして、そういう感覚の方がいれ
ばいほど、なぜこの仕事は男性じゃないとダメ
なのか、女性じゃないとダメなのかというのが
明確にならない限り、なかなか納得ができない、
納得しないと逆に就職とかそういったところを
見ても進んでいかないのかなと思っています。

先日とある事業者さんを訪問させていただ
いたときに、そこは製造をする、それこそ一昔前
は男性だけの会社でした。ただそれだけにこ
だわっていても人が来ないというところで機械化
を進めて、そして女性、若い方も含めて増えて
きたと。力作業も全部機械任せで負担がかから
ないように、それこそ男性が重いものを持つと

かではなくて、全員がある種平等に負担感を公
平に分担するというような認識の下でされてい
まして、そういった形で人手不足感の解消に向
けて動いているというところでした。昔であれ
ば慣例でやっていたことについても、一つ一つ
明確化できないと、男女格差も含めてなかなか
難しいのかなという印象を肌感覚として持って
います。

○二見委員 今日いろいろデータとかを見せて
もらって、改めて置かれている環境、改善しな
ければならないところについていろいろ考えさ
せてもらったんですけども、ただ一つ感じる
のは、皆さん本当に細かなところまで努力され
ようとしているんですけども、一番変えなけ
ればならないところとか、力点というものが必
要なんじゃないかなと思います。やはり女性と
男性、今ジェンダーというふうになって男女共
同参画というのは、二十数年前からこういう時
代が変わってきた高度経済成長の後の世代なの
で、僕から後はもう昔の強烈なインパクトは全
くなく、不況のどん底世代で失われた世代とい
うのが、これからあと20年ぐらいバリバリやっ
ていかないといけない時代なんですけれども。

働き方の中で、やはり、性というものをしっ
かり考えないといけないなというのがあると思
います。これはやはり男が出産することができ
ないというところは、絶対だと思うんです。我
々の世代も若い人たちを見ている、本当にお
父さん方が協力的、子煩悩なお父さん方が多い
です。妊娠、出産、そして育児というところで、
一緒にできることと、女性にしかできないとこ
ろ。出産することによってかなりハンディが出
る。そこを社会が、会社が、旦那が、家族が、
どうカバーできるかというところをしっかりと
考えなければならない。だから男性の育児休業が

取れないというのはちょっとおかしい話であって、育児休業取得のことが問題じゃないんだと思うんです。育児休業を取って何をしなければならぬかというところはしっかり押さえないといけない。だから制度をつくるだけじゃやっぱりだめなんです。育児休暇にしても出産休暇にしても必ず意義があるから、その意義を若い人たちには教えなければならぬし、企業で働くサラリーマンの人たちにもしっかり浸透させなければならぬ。

じゃあそれを誰がするかだと思うんですよ。そしてそういったイメージをしっかり作り上げること、いまだになかなかサザエさんの世界から抜けきれないんだなと。まあよくてちびまる子ちゃんぐらいかなと。その次の家族のあり方というものの、やっぱり家族というものを基本的に社会というものを築いていかなければならぬし、イメージしなければならぬんだと思うんです。奥さんが妊娠・出産して子育てに入るときに、やっぱり出産休暇を取らなければならぬとか、ましてうちもそうだったけれど、切迫流産したら動けなくなるんです。家事のことをどうするのかとか、育児休暇だけじゃなくて、そういう子育てする環境、家庭の環境というものを維持するためにはどうあるべきなのか。キャリアというものはお母さんだけじゃない。旦那さんも一緒に考えなければならぬ。家庭としてのキャリアを考えないと、やっぱりうまくいかないんですよ。本当だったら結婚する前からここがイメージがあればいいけれども、なかなかこれも会社のこともあるし、自分の能力のこともあるし、うまくいかないところもあるけれど、やっぱりちゃんと話し合うような家庭を作るといような、そういうファミリーモデルを作っていくということがこれからの少子化の対

策の中で一番大事なんじゃないかなと。

そういう意味でどこが一番力点なのかというところです。やっぱり出産することがハンディになるというところを解決するためには、今やらなければならないのはそういったところなんじゃないかなと。やるべきこと、やらなければならないことを、そこを推進していくということが、話を聞きながら、大事なことだなというふうに改めて感じたところだったものですから。

あとは経営者とかになってくると、自分の会社の働き方とか雇用関係とかも多分今後変わってくると思うんです。画一的な求人募集じゃなくて、もうフレキシブルな求人を出さなければならぬ時代も来るのかなと思うし、途中での修正というのもしていかなければならぬだろうから。そういったところをどこかが発信していかなければならぬんだと思うんですけど。ハローワークさんのほうが、就職斡旋のときに企業側にいろんな情報を提供していらっしゃるとかもちょっと説明の中であったと思うんですけども、やっぱりそうじゃなくて、そこをどこか推進するようなところを、国の機関なり、こども家庭庁ができたので、やっぱりどこかそこら辺が音頭を取っていくべきなんだなって強く思ったところでした。

皆さんたちだけにお任せしていますが、やっぱり役割分担が必要だと思うんです。ただその役割分担がうまくできているのかなと。そしてもっと推進するところがどこか必要なんじゃないかなって感じたところだったんですけど。もうちょっと上部団体とか意識系統をしっかりとるところとして、国の方が一番近いかなと思うんですけど、国会のほうでどんな議論をされてるんでしょうか。

○三浦宮崎労働局雇用環境・均等室長 宮崎 芳

働局雇用環境研究所室長をしております、三浦と申します。私どもまさに女性活躍、それから働き方改革、そういったものを国の地方支部局として宮崎県で施行しているところなんです、やはりなかなか国っていうのは制度を作る機関ですので、小回りがきかないというところがどうしてもございます。ただ先ほどの男女賃金格差の話でも、今賃金の格差に注目するんじゃなくて、格差の理由をそれぞれ会社さんで深掘りしてくださいと。例えば女性の管理職が少ないとか、女性は勤続年数が少ないとか、そういったところをきちんと見てくださいというお願いをしております。

例えば、男性の育休につきましても、これもどうして取れないかというのをきちんと分析して取れるような環境を作ってくださいということで、この時代にキャッチアップすべく、国としても制度づくりがだんだん細かいものとなっています。それをこうして皆様方と連携して、いろいろ末端まで広げていく、そういったことがこれから重要になるのではないかと考えております。

〇二見委員 やっぱこの数字とか見ているだけじゃ賃金のことも、どういうふうに集計したのか見ないと一概に言えないんです。今の状況、どこを改善したらこれが変わるかとか、そういう数字を追いかけるんじゃなくて、やっぱり理想とかイメージを追いかけるというのが大事なのかなと。そういったことを追いかけた形の結果が数字として現れてくる、指標として見えるのかなと。やっぱりそういうところを大事にしたいなというふうに思いました。今日いろいろと勉強になりました。ありがとうございました。

〇脇谷委員長 それではお時間となりましたの

で、一言、私の方からお礼を述べさせていただきます。

本日は大変お忙しい中、また本当に遠いところをありがとうございました。委員一同、本日お聞かせいただいたことは今後の委員会活動に十分反映させてまいりたいと存じます。

皆様方、ますますの御健勝と御活躍を御祈念申し上げます。もう一度御紹介いたします。宮崎公共職業安定所からは新田様と西様、そしてグローバル・クリーン様からは税田様、そして男女共同参画センターからは富山様、そしてみやざき女性就業支援センターからは小原様にお越しいただきました。本当にありがとうございました。どうぞ大きな拍手をお願いします。本日は誠にありがとうございました。

暫時休憩いたします。

午後4時2分休憩

午後4時4分再開

〇脇谷委員長 資料1、県外調査の行程表をご覧ください。

10月16日水曜日から18日金曜日に実施予定です。それでは行程を説明します。

まず、10月16日は宮崎空港に7時35分に集合してください。福岡空港には9時20分に到着予定ですが、そのまま9時55分発の徳島空港行きの飛行機へ乗り継いで徳島県へ向かいます。徳島空港からは借り上げバスで移動します。午後からはNPO法人グリーンバレーを訪問し、地域創生の聖地と呼ばれる神山町の移住政策の取組などについて調査した後に、高知市へ移動し宿泊します。

2日目は、午前にフクヤ建設株式会社を訪問し、次世代応援知事同盟主催の優秀将来世代応援企業賞を受賞した、ライフスタイルに応じた

オーダーメイド型の働き方や人材確保などの取組について調査します。

午後からは岡山県へ移動し、和気町役場で町営無料塾や英語特区など教育を塾にしたまちづくりの取組や、令和4年度に内閣府移住定住施策優良事例に選ばれました、移住者目線に基づいた支援体制などについて調査した後に岡山市へ移動し、宿泊します。

3日目は、岡山市役所で放課後児童クラブ待機児童ゼロに向けた教育委員会と連携した学校施設活用事例や児童クラブ職員の人材確保の取組などについて調査します。帰りは、伊丹空港から宮崎に戻り解散となります。

なお、諸般の事情により行程に変更が出る場合がありますが、正副委員長に御一任をお願いいたします。

次に、協議事項3、次回委員会についてです。

次回委員会につきましては、10月30日水曜日を予定しておりますが、総合政策部の中山間・地域政策課及び総合交通課をお呼びし、「移住・定住に関する現状と主な取組」と「地域公共交通の現状と主な取組」について、それぞれ御説明いただく予定となっております。

委員会の内容について御意見はございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 特にないようですので、次回の委員会の内容につきましては正副委員長に御一任をいただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

最後に協議事項4、その他で委員の皆様から何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 それでは次回の委員会は、10月30

日水曜日、午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。お疲れ様でした。

午後4時7分閉会

署 名

地域活性化対策特別委員会委員長 脇谷 の り こ

