

平成30年度決算特別委員会

質問日：平成30年10月2日（火）

質問者：神崎 聡 委員（緑友会）

内 容：女性の育児休業後の職場復帰・キャリアアップ形成について

（神崎委員）

おはようございます。緑友会の神崎聡です。本日は、女性の出産・育児休業取得後の職場復帰や再就職のためのキャリアアップ形成について質問いたします。活力ある社会を維持するためには、今の時代、女性の活躍なしでは考えられません。ただ、30代前後の女性はですね、出産や育児により離職されてる方が多く、就職率が低くなっていると推測いたします。この改善を図るため、出産・育児休業取得後に再度職場に復帰しやすい環境や、求職活動や再就職のしやすい環境をつくる必要があると考えます。

そこで本県における「25歳から44歳までの子育て期にある女性の就業状況に関する資料」、予め執行部に要請しておりますので、委員長お取り計らいをお願いいたします。

それでは資料の説明をお願いいたします。

（白鳥新雇用開発課長）

まず、子育て期にあります女性の就業人口について、5年毎に実施されてます国の就業構造基本調査を基に、本県と全国平均の直近3回の推移を記載しております。平成29年の本県の当該就業人口は472,400人、就業率は74.3%となっております。その就業率の推移を見ますと、ほぼ全国平均と同じように伸びております。

続きまして、本県の子育て期にあります女性の平成29年の就業希望状況等についてでございますが、仕事をしていない女性の方は16万4千人おられまして、その約6割の9万7千人の方が就業を希望されておられます。そして、このうちの6割近くの5万7千人の方が求職活動をされておらず、その理由としては「出産・育児のため」が最も多くなっております。

（神崎委員）

今、説明していただきましたけどですね、この25歳から44歳、私の場合ですね、この一番脂ののりきったですね、仕事に集中していた、こういう年代であります。まあ、ご覧のとおり今も脂がのっているんですけども、まあ、それですね、やむを得ずですね、仕事についていない女性が16万4千人、こうおられるっていうことにびっくりしておるところです。約6割の9万7千人が就職を希望しているということですが、こうした方々がですね、スムーズに就職に結びつけるようにしてですね、働きながら安心して出産・育児を迎えるようにしなければならないと思います。

本県においては、県内4ヶ所に「子育て女性就職支援センター」を設置して、育児や家事で時間的制約の多い“子育て中の女性”の方に対する就職に向けての支援を行っていますが、就職を希望している人が、就職を希望しているんだけど、離職後のブランクがあって、再就職への不安を抱えている方や、家事や育児が忙しいということで仕事と家庭の両立に不安を感じている方、あるいは家庭の反対などで悩みを抱えておられる方など、出産・育児で離職された女性の方の状況は多分、様々だと思います。

そこでお尋ねいたします。子育て女性就職支援センターにおける支援の取組みは具体的にどのようになっているのでしょうか。センター利用の人数と併せて、お尋ねいたします。

(白鳥新雇用開発課長)

センターにおける就職支援を受けるため、平成 29 年度には、2,844 名の方がセンターを利用されております。このセンターにおきましては、様々な事情を抱えたお一人お一人に対し、きめ細かな支援を行っております。具体的に申し上げますと、面談での丁寧なカウンセリングや、就職に向けたセミナーを開催することによりまして、センターを利用された方が就職活動に一步を踏み出す勇気や意欲を持っていただけるように、働きかけを行っております。

また、家事や育児で時間的制約の多い子育て中の女性の方の就職をより身近な地域で支援するため、市町村が設置しています男女共同参画センターや地域子育て支援センター等へ出張し、現在、19ヶ所で就職相談を実施しております。

そして、就職活動に踏み出された方への支援に当たりましては、その方に合った求人の紹介のほか、面接の指導、場合によっては面接の同行支援も行いまして、就職に対して自信が持てるように、利用される方に寄り添った支援を行っているところでございます。

(神崎委員)

この就職につなげていくためには、この求職者側とですね、求人側のニーズを上手くマッチングさせることが必要です。センターにおいてどのように取り組み、成果を上げているのか、お尋ねいたします。

(白鳥新雇用開発課長)

センターが、求職中の子育て中の女性の方に面談を行った結果、就職を希望する職種といたしましては、事務職が約 8 割と大きく偏っております。

一方で、県内のハローワークにおける本年 7 月の求人状況を見てみますと、事務職は約 1 割で、センターが独自開拓した求人におきましても、事務職は約 4 割に留まっております。このように求職者の希望と求人状況のミスマッチが生じておりますので、求職者の適性や希望する勤務条件等をしっかりと踏まえた上で、希望職種以外の求人情報等を紹介するなどして、マッチングの向上に努めております。

また、企業に対しましても、求職者の方が応募しやすくなるよう、子育て中の求職女性が働きやすい勤務条件等についてのアドバイスを行っております。

このような取り組みの結果、29 年度の就職者数は 882 人となっております、平成 21 年度のセンター開設からの累計で、約 5,300 人の方の就職が実現しております。

(神崎委員)

今、答弁いただきましたけれど、このミスマッチの解消が行政の大きな役割だと思えます。これからもですね、就職を希望している子育て中の女性が、一人でも多く就職できるよう、頑張っていたきたいと思えます。

さて、「女性がいきいきと働き活躍できる社会」を目指す本県としては、この世代の女性に、もっとチャンスを広げて、キャリアをつけてもらう、そういうことが大事だと思います。管理職への登用など、女性活躍の実現に向けては、仕事と子育てを両立しながら、能力を発揮できる職場環境づくりが重要と考えます。本県では、その職場環境づくりを促進する、企業のトップ自らが従業員の仕事と子育ての両立支援を宣言する「子育て応援宣言企業」の登録拡大に取り組んでおり、現在、約 6 千 5 百社あると聞いています。課長、私がですね、会社の社長のときにですね、子育て応援宣言企業に登録したんですけど、何番目だったか覚えてますか。

(白鳥新雇用開発課長)

6 番目と聞いております。

(神崎委員)

8 番目じゃないですかね。いや、8 番目です。当時私もですね、県にもですね、大変協力してきてましてですね、忘れないでください。まあ、それですね、登録企業ではですね、数多くの両立支援の取組みが宣言されておりますが、このうち、円滑な職場復帰に向け、仕事のブランク等を軽減するような取組みがなされておるか、お尋ねします。

(白鳥新雇用開発課長)

本年 8 月末現在、育児休業からの円滑な職場復帰に関する宣言をしている企業は、848 社ございます。このうち、育児休業復帰に向けた相談支援を行っている企業が最も多く、353 社となっております。

ご質問の仕事のブランク等を軽減するものとしたしましては、育児休業中や職場復帰後における研修の実施がでございます。280 社が宣言しております。

一例を申し上げますと、育休中における資格取得の支援やインターネットによるビジネス講座などの在宅講習、職場復帰後に商品知識取得のための研修などを実施している企業がでございます。このほか、育休中においても社内行事への参加案内や、社内報等の定期的な情報提供を行い、育休中の女性の方に仕事のブランク等を感じさせないような取組みを行っている企業も多数ございます。

(神崎委員)

ここなんです。女性がいきいきと働き活躍できる社会には、企業としての取組みが極めて大事です。女性の若手社員を含めてですね、社員の人材育成には十数年かけて投資してますから、この結婚・出産・育児で辞められるとですね、会社にとっては痛手だと思います。事例を挙げていただきましたけれど、もっとですね、取組み企業を増やさないといけないと思います。是非ですね、子育て応援宣言企業全体にですね、働きかけをお願いします。

また、女性のキャリアアップに不可欠な就業継続を図る上で、男性のですね、育児参加を促進する環境づくりが重要と考えます。県では、子育て応援宣言企業に対する取組みの柱の一つに、「男性の育児参加を促進する環境づくり」、これを設けて、関係企業に当該宣言の働きかけを行っていると聞いております。そこで、これまでの働きかけの成果と、どのような取組みが宣言され、実施されているのか、お聞かせください。

(白鳥新雇用開発課長)

県では、男性の育児参加に積極的に取り組む宣言企業の事例や、両立支援に関する国の助成金等を記載いたしました企業向けの手引書といたしまして、「イクボス・イクメンハンドブック」を作成し、これを子育て応援宣言企業に配布するほか、宣言企業の新規開拓の際に活用するなどして、男性の育児参加を支援する取組みを行うよう、働きかけております。また、子育て応援宣言の優良企業知事表彰の表彰基準に「男性の育児参加促進」の取組みを追加して、男性の育児参加について顕著な功績があった企業を表彰するとともに、県のホームページ等で広く紹介しております。

こうした取組みによりまして、平成 30 年 8 月末現在、1,175 社が男性の育児参加に関する宣言をしております。

取組みの一例を申し上げますと、「出産補助休暇」といった企業独自の休暇制度の整備に関するものや、「人事担当者から直接、対象の男性従業員に対する育児休業の取得を働きかける」といった職場環境づくりに関するものがございます。

(神崎委員)

ありがとうございます。あの先日ですね、私の地元でですね、保育園の園長先生の話がうかがう機会がありましてですね、園児のみんなにですね、「お母さんとお父さんの

口癖は何ですか。」そう聞いたそうです。すると、お母さんのですね、ナンバーワン、これはですね「急いで」と「早くしなさい」これが口癖のナンバーワン。お父さんはなんだと思います？お父さんのナンバーワンはですね、「ママに聞いて」とこれが一番だったそうであります。子どもって本当に正直だなあという風に思いました。また親のことをよくみているんだなあ、と、まあ本当に女性っていうのは本当にすごいなあ、まあ、今、課長ちょっとくすっと今笑いましたけれども、その昔、心当たりがあるんでしょうかね。まあ、でもこれがですね、実態だと思いますよ。あの、この実態がですね、この資料に表れているんだと思うんです。

ところでですね、課長は今、今っていうかイクボス宣言をされているとですね、ちょっと噂で耳にしましたけど、ご自身の育児は、どうだったんでしょうか。自分の体験をですね、部下に伝えることで、職員の方もですね、安心して、子育て・育児に積極的にされるとと思います。新雇用開発課のですね、職員の皆さんは、課長のことをですね、育児に理解がある理想的な上司だと、評価されているんでしょうか。ちょっとこれ、通告にありませんけど、もし、お答えできたら、お願いいたします。それとですね、このイクボス宣言っていうのは、これ部長とか知事もされてるんですか。

(白鳥新雇用開発課長)

はい。イクボス宣言は、本県では、知事をはじめ、部長、次長、所属長が全員行っております。

(神崎委員)

はい。職員の方に後で聞いたらいいと思いますね。すみません、通告にありませんでしたので。今おっしゃられたようにですね、やっぱりこういう、あの宣言なりですね、取組みっていうのは、県庁全体でやっぱり行っていく必要があると思うし、所管の長だけが行うべきでもないと思います。これは、あの企業にも言えることだと思うんですね。是非ですね、この制度を作ってもですね、このやっぱりなかなか風土が作られなければ何も意味がありません。

したがいまして、子育て応援宣言企業や女性就業支援等々、様々な取組みももちろんこれ大事なんですけど、先ほどの園児のですね、園児たちのこのお母さんとかお父さんの口癖がですね、変わってくるような、まあそういう社会全体のですね、雰囲気を変えていくことこそがですね、私は大事だというふうに思います。

私は、イクメン、あるいはイクボスっていうのが、男性が育児参加していないから生まれた言葉なのかなという風に思います。共働きの夫婦と言うのは、この育児も家事も分担せざるを得ません。イクメン、イクボスという言葉で育児をする男性がですね、ちょっとこうもてはやされるっていうのはちょっとなんともですね、私は、個人的にはですね、少々こう違和感を感じております。よく考えますとですね、父親っていうのは、自分の子どもを育てるのは当然のことです。私は、仕事以上にですね、子どもたちに接するのが楽しくて仕方がありませんでした。育児っていうのは、仕事とは比べ物にならないくらいにですね、幸福感を満たされます。女性活躍推進や一億総活躍社会を実現するためには、男女がともに子育てをしながら社会で活躍できる環境づくりが重要です。特に子育て世代の30代前後というのは、この気力も体力も充実している年齢です。ここでの蓄積が、40代そして50代のときに、更に飛躍していけるようになるんだと思います。

そこで最後に、働く場における女性が活躍できる社会環境の整備をどのようにして進めていくのか、部長にお尋ねいたします。

(神代福祉労働部長)

少子高齢化や人口減少社会が進展する中で、女性がいきいきと働き活躍できる社会を実現することは、本県はもとより国にとって、そしてなによりも女性本人にとって

大変重要であるというふうを考えております。

このため、県では、子育て女性就業支援センターにおける再就職支援や、子育て中の女性を対象としたパソコン技能の習得、キャリアコンサルタントの養成を目的とした職業訓練に取り組むほか、仕事と家庭を両立して働き続けられる職場環境づくりに向けて、「子育て応援宣言」の登録推進などに取り組んでいるところです。

これらの取組みに加えまして、長時間労働の是正や、自分に合った働き方を選択できる雇用制度など、誰もが働きやすい魅力ある職場をつくっていく、企業の「働き方改革」を促進しているところでもあります。

今後とも、こうした取組みを着実に実施していくことにより、女性が妊娠、出産後も継続して働き続けることができる環境整備に努めてまいります。

(神崎委員)

是非その決意をお願いいたします。女性活躍がですね、トレンドに終わってはいけません。男女の働き方、会社の仕組み自体をですね、変革しなければならないと思います。

女性が活躍する上でですね、いま、部長、おっしゃられましたけど、企業がすべきことは2つだと思うんですね。1つは育児期以降のですね、きちんと仕事を続けられるようにすること。2つ目はですね、女性自身が、実力をつけてですね、それを公平に評価して、結果として登用されるようにしていくこと。是非、県においてはですね、仕事と家庭の両立を推進し、新しい就業形態の開発にたゆまない努力をしていただくことをお願いしてですね、質問を終わります。ありがとうございました。