

平成27年9月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 平成27年10月13日(火) 開会 午前10時 4分
閉会 午前11時27分

場所 第6委員会室

出席委員 石井平夫委員長
武内政文副委員長
横川雅也委員、杉島理一郎委員、岡地優委員、伊藤雅俊委員、小谷野五雄委員、
山川百合子委員、水村篤弘委員、並木正年委員、石川忠義委員、西山淳次委員、
秋山文和委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]
立川吉朗産業労働部長、加藤和男産業労働部副部長、渡辺充雇用労働局長、
正能修一参事兼産業支援課長、板東博之産業労働政策課長、
岡田逸夫商業・サービス産業支援課長、新里英男企業立地課長、
目良聡金融課長、斎藤和也勤労者福祉課長、三宅瑞絵就業支援課長、
野尻一敏ウーマノミクス課長、堀口幸生産業人材育成課長

[総務部]
小野寺亘人事課長、三須康男学事課長

[県民生活部]
牧千瑞男女共同参画課長

[福祉部]
江森光芳高齢者福祉課長、大木正仁少子政策課副課長

[保健医療部]
野々部勝医療整備課副課長、二見康健康長寿課副課長

[人事委員会事務局]
大島健治任用審査課主幹

[教育局]
羽田邦弘高校教育指導課主席指導主事

会議に付した事件

埼玉版ウーマノミクスプロジェクトについて

杉島委員

- 1 多様な働き方実践企業の認定を受けたことによるメリットにはどんなものがあるか。その評判はどうか。結果として、認定企業を更に増やせる内容になっているか。
- 2 認定率はどれぐらいか。認定できないことはあるか。

ウーマノミクス課長

- 1 認定企業のメリットとして、建設工事の入札参加資格審査時に加点されるというものがある。この加点を受けたいということで認定を受けた企業もある。
また、西武ライオンズには公式戦のチケットを認定企業に提供していただいている。そのチケットで企業の従業員が家族を連れて試合を観戦したことをきっかけとして、男性の働き方の見直しにつながったとの声も聞いている。
- 2 認定率は算出していない。中小企業でなかなか認定が取れない企業があり、3年かけて就業規則等を見直して、プラチナを取得された事例もある。丁寧に説明やアドバイスをしていきたい。

杉島委員

- 1 認定につなげていくためにはメリットを増やすことが必要だと思うが、どう考えるか。
- 2 多様な働き方実践企業の中で、制度としてはあるが短時間勤務制度や休暇を取りづらい場合もあると思うが、そういった企業に対して改善のフォロー等はあるか。

ウーマノミクス課長

- 1 認定を受けることのメリットを増やすことについては引き続き検討していく。また、中小企業にとっては人材確保が今後大きな課題となる。働きやすい職場であれば、優秀な人材の確保にもつながるということをPRしていきたい。
- 2 認定企業に対してはアンケート調査を実施し、効果検証を行っている。企業内部の話はなかなか聞こえてこないが、認定企業を対象にセミナーなども行っており、様々な機会を捉えて働き掛けていきたい。

横川委員

働きやすい環境の整備で「多様な働き方実践企業」プラチナ93社の従業員規模別の内訳はどうなっているか。

ウーマノミクス課長

従業員301人以上は43社、101人～300人は25社、50人～100人は16社、49人以下は9社である。プラチナについては大きな企業が多くなっている。

横川委員

小規模企業が働きやすい環境を整備できるかが重要であるが、小規模企業では厳しいのではないかと思うが、どのように捉えているか。また、改善に向けてどのような対応を図っているのか。

ウーマノミクス課長

「多様な働き方実践企業」の1, 728社のうち、従業員が49人以下の企業は779社で、そのうち523社がシルバーである。まずはシルバー認定を取得してステップアップを目指してもらいたいと考えている。

石川委員

- 1 平成27年度の企業内保育所設置促進事業における施設整備費補助と運営費補助について、現時点での実績はどうなっているか。
- 2 年代別の就業率を見ると、女性の離職する年齢が男性に比べて5歳ほど若くなっている。ちょうど消費意欲がある年代なので離職する年齢がもう少し後に来ればと思う。この点について県の見解や対策を伺いたい。

ウーマノミクス課長

- 1 平成27年度については、現時点で施設整備費については7か所、運営費については5か所に交付決定している。現在も募集中である。
- 2 年代の後半の女性の離職が男性より早い理由は、女性では正社員が少ないことや介護のためなどの理由があるものと考えている。介護については、多様な働き方実践企業の認定項目の中にも介護の両立支援制度を評価項目として盛り込んでいる。何よりも企業での働きやすい環境を整えることが必要であると考えている。

伊藤委員

ウーマノミクスプロジェクトはどれだけの費用や予算をかけているのか。費用と成果はどうか。

ウーマノミクス課長

予算については、平成24年度からの4年間の累計で520億円である。そのうち447億円が保育関係である。

県の5か年計画で女性の就業率向上を目標に掲げており、総務省の労働力調査では平成23年から平成26年の3年間で15歳から64歳の女性の就業率が3.9ポイント上昇した。詳細は国勢調査の結果を待つことになるが基本的にはウーマノミクスプロジェクトの目指すべき方向に進んでいるものと考えている。

伊藤委員

生産年齢人口が減少する中で、ウーマノミクスプロジェクトの目的として生産性を上げることが重要だと考える。しっかり生産性について分析する必要があると思うが、どう考えているのか。

ウーマノミクス課長

総務省の労働力調査では、女性の就業者数が平成23年から平成26年の3年間で4.9万人増えた。この女性就業者の増加による所得増加額は1,343億円と推計できる。今後もしっかりと効果検証をしていきたい。

秋山委員

- 1 日本の相対的貧困率は16.1%とデータ公表以降最高となっており、子どもの貧困

率も16.3%でOECD加盟国の中でも高くなっている。埼玉県の相対的貧困率と子供の貧困率は何パーセントか。

- 2 県として子供の貧困対策にどのように取り組むのか。
- 3 ひとり親家庭の貧困率が日本では高い。就労している世帯で50%、就労していない世帯で51%とほぼ同じ水準となっている。ワーキングプアになっているのではないか。埼玉県の母子家庭の貧困率はどうか。
- 4 「多様な働き方実践企業」の認定項目の2項目は記載されているが、その他の4項目については何か。
- 5 保育所待機児童数の年度ごとの推移はどうなっているか。
- 6 保育サービス受入枠の平成27年度の目標である6,000人拡大の目標に対して現状はどうなっているか。

少子政策課副課長

- 1 子供の貧困率は全国値しかなく、埼玉県だけの数字はない。賃金統計を見ると県と全国の差はないので、同じような状況と推測している。
- 2 子供の貧困対策としては、「埼玉県子育て応援計画」を今年の3月に定めており、その中で貧困対策を位置付けている。教育支援、生活支援、保護者の就業支援や児童扶養手当や子ども医療費など、総合的に取り組むとしている。
- 3 ひとり親家庭の貧困率は大きな問題であるが、埼玉県の貧困率は出ていない。
- 5 待機児童の数は平成27年が1,097人、平成26年度が905人、平成25年度が902人で、若干増加傾向にあるが、今年は子ども・子育て支援新制度が始まり、新規入所申込者数が9,903人と例年の倍以上となった。理由としては県南部でマンションの建設が進み、子育て世帯が流入しており、増えた20市のうち10市が同じような状況だった。新制度が始まって保育所に入りやすいと考えた世帯が増えたことも原因となったと考えている。
- 6 6,000人を目標に整備を進めている最中であり、現状の実績数字としては把握していない。

ウーマノミクス課長

- 4 多様な働き方実践企業認定項目のその他の4つについては、法定義務を上回る育児短時間勤務制度が職場に定着しているか、女性管理職が活躍しているか、男性社員の子育て支援等を積極的に行っているか、企業の取組姿勢を明確にしているか、である。

秋山委員

- 1 保育サービス受入枠の6,000人拡大は達成できるのか。
- 2 「多様な働き方実践企業」認定項目の「法定義務を上回る育児短時間勤務制度」とは、具体的にどのような内容なのか。

少子政策課副課長

- 1 達成する見込みで整備している。

ウーマノミクス課長

- 2 短時間勤務制度について、法律上は「子が3歳に達するまで1日6時間」とされており、例えば3歳を超えて就学前まで取得可能としている、などである。

秋山委員

女性の就業を応援すればもっと保育需要は高まると思うが、どう予想しているか。また、保育所ができれば働こうと考える人が増えると思うが、今後の保育需要をどのように予測しているか。

少子政策課副課長

「埼玉県子育て応援計画」では保育サービスの受入枠を目標値に掲げているが、設定に当たっては、各市町村でアンケート形式によってニーズ調査を行い、平成31年度までの保育需要を把握した。潜在的なニーズも含めて需要を把握しており、その結果により市町村が策定した計画に基づき、県としての行動計画を取りまとめた。平成31年度までに保育所と認定こども園だけで、潜在的ニーズも含めて110,152人まで受入枠を増やすという計画を進めているところである。

秋山委員

平成31年度までに保育サービス受入れ枠をどの程度増やすのか。

少子政策課副課長

平成25年度をベースとして、22,000人増やす計画となっている。

並木委員

- 1 起業支援のうち女性経営者支援資金について、平成24年度からの実績はどうなっているか。
- 2 この資金を利用し、その後事業を止めてしまった起業家はどのくらいいるのか。
- 3 この資金による支援を行った後に、廃業した人に対する支援策はあるのか。

金融課長

- 1 女性経営者支援資金の起業家向けの実績は、平成24年度が23件で7,280万円、平成25年度が60件、1億9,100万円、平成26年度が60件、1億8,270万円となっている。
- 2 その後の廃業については把握していない。

参事兼産業支援課長

- 3 創業・ベンチャー支援センター埼玉では、毎年「創業者実態調査」というアンケート調査で創業実態の確認を行っている。その中で支援を必要としている方には、県産業振興公社を通じて支援を行っている。

山川委員

- 1 「女性を応援する気運づくり」の「県民サポーターアンケートの結果」で、男性と女性を比べると「広がってない」と答えているのは女性の方が多い。男性と女性の認識のギャップは、どのような理由なのか。
- 2 内閣府の調査によると、子供が中学生になった母親はほぼ全ての方が働きたいと思っているのにもかかわらず、その年代の年代別就業率は低いことから、希望している方と実際に就労できている方のギャップがあると思う。このギャップはどういう理由によるものと認識しているか。また、ギャップに対する対策、今までの取組の成果について伺

う。

- 3 女性が働きやすい社会は、男性が女性と同様に家庭のことをしっかり担い、子育てだけでなく介護も担えるような社会でないと無理がある。先ほど認定企業の6項目の中には「男性社員の子育て支援」が入っているが、積極的に男性の働き方を見直せる企業、男性社員が家庭のことにしっかりと関わっている、そういう企業が認定されるように認定項目にしっかり加えていかなければならないと思うがどう考えるか。

ウーマノミクス課長

- 1 男性は「職場に男性中心の意識がある」や「女性の業務範囲が限定的である」などが多い。一方、女性は「保育所が不足している」「職場で産休を取りにくい」などの理由が多くなっている。
- 2 自分に合った仕事・職場が見つからない、仕事と育児の両立や仕事のブランクなどへの不安などがあって就労まで踏み込めない場合が多いと感じている。女性キャリアセンターではきめ細やかな面談相談を通じてそうした不安を解消しながら就業に結び付けるよう取り組んでいる。
- 3 「男性の子育て支援を積極的に行っている」を認定項目に加えている。具体的にはノー残業デーや子育て休暇の実施、時間単位での有給休暇などである。優れた企業の取組を収集し、企業向けセミナーやホームページで紹介している。育児休業を実際に取得した男性の取材もしており、こうした例を示しながら取組を進めていきたい。

山川委員

「子育てが一段落したので働きたい、でも働く場所がない」「職を選んでいるというよりキャリアが切れてしまって厳しい」という実態がある。そういった女性を積極的に受け入れている企業が認定されるように、認定項目に加えていくことについてどう考えるか。

ウーマノミクス課長

多様な働き方実践企業の中には、いったん離職しても子育てが落ち着いた段階で改めて社員として再雇用する制度を設けている企業などもある。認定制度を通じてこうした優れた取組を把握し、他の企業にも普及させていきたい。

西山委員

- 1 ウーマノミクスを進めるバックグラウンドとして、「少子高齢化などにより、経済成長を図るためにもウーマノミクスは必要だ」という論理展開を行政はしがちである。しかし、当事者から見れば日本の経済成長のために働く人はいない。自分の生き方とか、家計のバックアップとか、個々の理由から働いている。子供を産むのは社会保障のためなどと女性を道具のように扱うことはよくない。その意味でウーマノミクスの説明に当たってはしっかりと注意する必要があるのではないかと考えるが、見解を伺う。
- 2 埼玉県は、30代女性の就業率における全国順位が42番目と低い。首都圏の就業率が低い一方で、島根、山形、富山など地方の就業率が高いことについて、どのように分析しているか。
- 3 子供が中学生以上になった母親の99%が就業を希望していることは、重要な意味を持つ。これだけ働きたい女性がいるのにもかかわらず、現状はM字カーブが生じており、就職できている人とのギャップがある。こういう女性のために特化したケアが必要だと思うが、どのような対策を考えているのか。

ウーマノミクス課長

- 1 生産年齢人口が減ってくる中で女性の活躍に期待するところがあることはもちろんだが、実は女性の視点から見たときも正に女性が働きやすい環境をつくる必要がある。例えば出産で辞める女性は約6割に上るが、このうち4人に1人は本来仕事を続けたかったにもかかわらず辞めざるを得なかった方々であるので、企業の両立支援体制が整っていれば辞めずに済んだ可能性がある。子育てに専念するために辞めた方についても、子供の年齢に応じて就労希望が増えてくるので、女性の視点からもこのプロジェクトがあることを丁寧に説明していきたい。
- 2 埼玉、千葉、神奈川の30代女性の就業率が低いことについては、これらの県には共通して「核家族が多い」「男性の就業時間が長い」などの状況がある。育児への家族の協力が得られず、仕事を辞めている状況などがあるものと考えられる。
- 3 働きたい年代に特化した支援は正に女性キャリアセンターで実施している。さらに、在宅ワークに関する取組も行っている。子育て中であっても自宅で企業からの仕事を受注しながら働くことができる。こうした新しい視点からも取り組んでいく。

西山委員

三世同居などを地方並みに埼玉県で進めることは不可能であり、保育の充実が不可欠となる。待機児童を解消するという観点と、女性が働けるような環境を作るという意味での保育の枠の拡大とは若干違うのではないかと思う。女性の就労希望に応えるための保育所の枠を検討する必要があるかと思うがどうか。

少子政策課副課長

認可保育所の整備だけではなく、就労形態に応じ、一時保育など多様な保育の形も充実させるよう取り組んでいる。

西山委員

女性の就業を本格的に支援するなら、相当な数の保育の枠が確保されなければならない。そういった観点から新たな保育の枠を考えていく必要があると考えるがどうか。

少子政策課副課長

様々なニーズも含めて計画は作成している。しかし、今後のニーズなどによって不足することもあるかもしれないので、その都度計画を見直し、多様な保育の充実に取り組みたい。

西山委員

認識の違いがあるのかもしれないが、女性の新たな就業をどの程度を想定して、保育サービス枠の拡大を計画したのか。

少子政策課副課長

保育サービス枠の拡大22,000人はこれから結婚する人、今子供がいない人の将来のニーズも踏まえた計画である。

西山委員

どのくらい女性の就業率が上がるかを想定して作った計画なのか。

少子政策課副課長

子供の計画であるので就業率までは考えて作っていない。可能な限り保育ニーズに応えるという観点で作った計画である。

西山委員

女性の就業率をここまで上げるんだと、そこまで踏まえて出した数字なのか。そうだとしたら女性の就業率をどの程度想定したのか。福祉部の見解によると、現状の市町村の積み上げの数字で保育受入枠の計画を立てたということだが、産業労働部の方はそれでよいのか。

ウーマノミクス課長

現時点で就業率と保育サービスの受入枠はリンクしていない。検討させていただきたい。