

人口減少・若者女性支援調査特別委員会会議記録

人口減少・若者女性支援調査特別委員会委員長 小西 和子

1 日時

令和6年8月7日（水曜日）

午前10時00分開会、午前11時38分散会

2 場所

第1委員会室

3 出席委員

小西和子委員長、はぎの幸弘副委員長、関根敏伸委員、岩渕誠委員、佐藤ケイ子委員、千葉伝委員、城内愛彦委員、鈴木あきこ委員、千葉盛委員、佐々木努委員、高田一郎委員、木村幸弘委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

加藤担当書記、吉田担当書記

6 説明のため出席した者

岩手労働局雇用環境・均等室 室長 谷中 充 氏

7 一般傍聴者

1名

8 会議に付した事件

(1) 調査

岩手県における女性活躍、男女共同参画及び多様な働き方の実現に向けて

(2) その他

次回の委員会運営等について

9 議事の内容

○小西和子委員長 ただいまから人口減少・若者女性支援調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付しております日程のとおり、女性活躍や男女共同参画、多様な働き方の実現について調査を行いたいと思います。

本日は、参考人として岩手労働局雇用環境・均等室室長の谷中充様をお招きいたしておりますので、御紹介いたします。

○谷中充参考人 岩手労働局雇用環境・均等室の谷中でございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

大変貴重な機会を頂戴いたしまして、ありがとうございます。小西委員長から事務局様

を通じてお話をいただいたときは、本当に驚天動地の心境でございました。私のような人間に務まるか悩みましたけれども、男女共同参画とか女性活躍については私のライフワークということもありますので、お引き受けをいたしました。拙い説明かと思いますが、どうぞよろしくお願ひします。

○小西和子委員長 よろしくお願ひいたします。谷中様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、岩手県における女性活躍、男女共同参画及び多様な働き方の実現に向けてと題しましてお話しeidただくこととしております。谷中様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。

これからお話をいただくことといたしますが、後ほど谷中様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、谷中様、よろしくお願ひいたします。

○谷中充参考人 それでは、始めたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。座って説明をさせていただきます。

日頃から労働行政につきましては、県庁初め、県議会の皆様におかれましても、大変御理解、御協力をいただいておりますこと、厚く御礼を申し上げます。今回は、岩手県における女性活躍、男女共同参画及び多様な働き方の実現に向けてということで、少し広いテーマを扱わせていただきました。どのような話になるかわかりませんけれども、できれば、ちょっと資料の分量もすごく多いので、要所要所かいつまんで話をさせていただければと思っております。

最初ですけれども、一つ、「突然ですが、質問です」ということで、ちょっと設けてみました。上に「オギヤアーオギヤー」と赤ちゃんの泣き声がしているかと思います。「はいは～い。今行くね～」と、「よしよし」とかという1枚目の話と、下のところは熊のぬいぐるみがあります。「ピンクのがいい！」という言葉。それから、「我が社の経営方針を発表します」という話があって、その下のところに「聞こえてきたのは、男性の声ですか？女性の声ですか？」ということで、「無意識の偏見に気づくことから始めませんか」とあります。これは新聞で見たのですけれども、政府広報で投げ込まれ、多分広告で1面ぶち抜きで掲載されていて、これすごく秀逸だなと思って、コピーをとっておいたのを使わせていただきました。無意識の偏見、アンコンシャスバイアスと呼ばれていますが、これについてすごくうまく、広告として優れた内容になっているなと思ったので、冒頭に御紹介させていただきました。

今まで昭和の時代から続いてきた認識を、こういうところも含めて気づくということからスタートしていくことが大事なのではないかなと思っています。これから女性活躍といった話、細かい話に入っていきますけれども、こういうようなところが横串というか、通奏低音のように通じてくるのかなと思ったので、冒頭に御紹介させていただきました。

きょうは1番目として働く女性を取り巻く現状について、それから女性活躍、男性育休

の推進とか、労働局を初め、政府が今どういうことをやっているのかという施策の御紹介を簡単にさせていただきたいと思っています。三つ目として、若者の意識がかなり変わってきてているのだなというところを、いい資料がありましたので、皆さんにも情報提供したいと思っています。あとは働き方の多様化についても少し、フリーランスといったところも、新しい法律もできてまいりました。そういう話にもちょっと触れながら考えてみたいということです。

先ほど冒頭の御紹介にもありました、少し詳しい自己紹介をつくってみました。私はこんな人間ですということです。平成14年4月に厚生労働省に入省しました。初任地は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で、雇用均等のところが多いかなと思っています。なので、均等行政を中心歩いてきたということです。

最初の採用面接のときのことをよく覚えているのですけれども、最終面接官が村木厚子さんでした。そのときに内定をいただいて、最初に配属されたのが雇用均等政策課でしたが、当時政策課長だったのが村木さんでした。だから、課長に御挨拶に行ったときに、あっ、あのときの方だと思いました。当時は、あんな事件に巻き込まれて、その後事務次官になる方だということは思ってもみませんでしたけれども、やっぱり本当にすごい方にお仕えできたと思っています。その後に、審議官として来られたときに私は書記室にいたりもしたので、2度お仕えをしました。全く裏表のない人です。本当にあのとおりの方です。だから、あんな事件をやるなんてということは、もうみじんも疑いませんでした。やっぱり無罪放免になって、本当によかったなと思っています。なので、私にとっては本当に母のような存在だと思っています。

本省では、大臣官房総務課国会連絡室というところもありますけれども、結構国会畠を歩いてきてまして、均等行政ではあるのですが、国会の取り回しをやる機会が多かったです。国会答弁もたくさん書きましたし、徹夜も数知れずやってきました。それなりに本省らしい本省人生を歩んできていると感じています。

あとは、人材開発統括官海外人材育成担当参事官室というところにもいました。ここは、いわゆる外国人技能実習生を扱っている部署でして、この当時コロナ禍の真っただ中の入り口ぐらいのところで、日本にいる方も、ベトナムに帰れないとか、入港制限がすごくかかっていましたから、予定していた方が日本にやってこられないなどということで、相当苦労した覚えがあります。

その後に、雇用環境・均等局書記室に戻ってきて書記を拝命し、そして昨年の4月、今の職を賜りました。2カ所目が青森県だったので、地方勤務は久しぶりとなります。青森県にいてすごく東北地方が大好きになりました、2カ所目も東北地方の岩手県ということで、東北地方にはすごく強い縁を感じています。私の第2のふるさとと思っております。妻も福島県の人間ですから、本当に東北地方が大好きです。

家族構成は、妻と、あと小学校6年生になる子供がいます。妻も子供も岩手県に来てもらっています。妻もフルタイムですが、来ているのです。何でそんなことできるのかと思う

かもしれません、妻は東京都の会社にいながら、今 100%テレワークで仕事をしているのです。コロナ禍以来、彼女は一度も出社していないです。というような感じなので、要は東京都の会社から給料をもらって、岩手県で物を買い、そして岩手県に税金を納めているということで、究極の地方創生に貢献しているのではないかと私は妻に対してよく言っているのです。

あと、趣味は料理です。後で私の一日もちょっとまとめていますけれども、料理は私が中心にやっています。特に洋菓子とかケーキとかをつくるのが割と得意です。あと、楽器演奏。私はクラシック音楽でビオラを弾いています。岩手県民オーケストラにもちょっと最近顔を出していまして、演奏会などもあります。

それは置いておいて、私の一日ということで、家事、育児の話にもちょっと触れたいので、自己紹介の一環として御紹介をしたいと思っています。上側が私で下側が妻という感じです。妻は、すごく起きるのが早くて、4時半ぐらいに起きるのです。自由時間として、本を読んだりとか、何かいろいろ文章を書いたりとか、そういうことをやっています。そこが多分彼女にとっての一番の充実できる時間ということです。私は、5時45分ぐらいに起きて、男なので身支度は本当にささっと終わるということで、妻はその後に洗面所を入れかわる形で身支度に入る。妻は、やっぱりお化粧とかもあるから、ある程度の時間がかかるので、その間に私が朝食の準備を開始するということになっています。

それで、みんなと朝食を囲んで、出勤。そして、子供、小学校6年生なのですけれども、送りが必要なのです。A S Dで、自閉症があるので支援学級に通っているということもあって、妻が送っています。私は出勤ということで、それぞれに仕事があります。妻は、お迎えとかもあります。放課後デイとかの関係もあるのですけれども、そのようなところを妻が家にいる関係で、仕事と、あと宿題を見たりというのを、グラデーションで表現していますが、そういうようなところを妻に主にやってもらっているという感じです。

その間、仕事が終わった私は買い物をして、その後夕飯をつくり、その間に妻が洗濯をし、そして夕食を迎える、自由時間、あとお風呂にそれぞれ入ったり。お風呂に入っている間に私が洗い物とか片づけをやってということで、子供を寝かしつけたら自由時間みたいな感じで一日過ごしております。

一応家事とかに当たるものをおレンジしていますが、これを見ると大体半々ぐらいかなと私は思っているのですけれども、一応うちの分担は、僕が料理好きなものですから、炊事とか料理系が大体9・1で私です。洗濯は、妻が9で、私が1ぐらいです。主に妻がやっています。掃除は半々という感じです。掃除は、平日はちょっとできないので、休日にまとめてやるという感じにしております。

次に、簡単ですが、岩手労働局はこんな組織になっています。皆さん既に御承知のとおりかと思いますが、監督署が七つと、あとハローワークが12所あります。そこを束ねている労働基準部、職業安定部というところがありますが、それとはまた別に雇用環境・均等室があります。雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、セ

クハラやマタハラ、パワハラ対策などと、あとはフリーランスなんかも最近出てきました。労働局の総合調整とか、いろいろな役割があるわけですけれども、私がよく言うのは、雇均室の役割は二つだと。一つは、職場におけるアンフェアの解消、均等法とか、家事、育児の分担とか、正社員とパートとの格差というのもありますけれども、そういったアンフェアを解消するということ。それから、もう一つは、働き方の関係で、レーバーではなくワークの仕事をしようと、その役割というようなこと。その二つかなと思っております。というのは、レーバーというのは、いわゆる労働、喜んで働く仕事ではなく、本当に単純労働というか、いわゆるロボットの語源と言ったらわかりますか。だから、そういう単純労働というのはロボット。だから、要は喜びとか働きがいとか、そういうことがない単語をレーバー。一方で、ワークというのは、喜んで仕事をすると、ややポジティブな意味のある単語と理解しています。だから、働き方改革なんかもそうですし、やっぱり生産性を上げてしっかり楽しんで働ける環境をつくるということ、そういったところを推進していくのが雇均室だと思っております。以上が簡単な自己紹介でございました。

次に、働く女性を取り巻く現状等ということで、最初のテーマに入っていきます。最初にまず、働く女性を取り巻く現状のデータを少し皆さんに御紹介をしていきたいと思っています。女性の労働力人口と年齢階級別労働力率のグラフです。有名かと思いますが、M字カーブと言われているものでございます。岩手県も全国とほぼ一緒ですけれども、全国と比べて岩手県は労働力率は少し高い位置づけなのかなと思っています。

その次には、経年の比較です。昔は、こういうM字の谷が顕著だったわけですけれども、最近は徐々に谷が和らぎつつあるということ。ただし、一方では、国際比較で見ていくと、欧米各国については山型になっているわけですけれども、日本はいまだM字という形になっている。韓国も同様です。ですので、欧米と比べると、やはり東側、アジア系のところではどうしてもM字になっているという傾向がわかるかなと思います。

次に、年齢階級別の雇用形態別というものもあります。これは、さっきのM字ではあるのですけれども、その内訳として、正社員の方、あとはパート、アルバイト、派遣の方などの層が、どういう構成になっているのかを図にするところなるということです。見ていただくと、正規職員のところが25歳から29歳を頂点として、あとは下がっていく感じになるので、いわゆるL字カーブと呼ばれています。このL字カーブも最近出てきた言葉なので、ぜひ覚えていただければと思います。

その次に、男女別の雇用者数の推移、それから産業別雇用者の構成比です。岩手県の特徴としては、ここについてはほぼ全国と変わらないのですけれども、産業別の構成比、ここについては岩手県の数字を挙げています。男性と女性では、やはり産業別でいくと、ここですね、医療福祉というところが女性が多かったり、男性は製造業とか建設業が多くなっているということでございます。

次に、管理職に占める女性割合です。長期的には上昇傾向にありますけれども、国際的に見ると依然としてその水準は低いということです。つい最近、7月31日付で雇用均等基

本調査の調査結果の速報が出ました。このグラフ自体は1年前なので、令和3年までですが、令和4年も既に出ていて、さらにそこに令和5年がつけ加わった形になっています。それをちょっと御紹介すると、部長相当職、令和3年で7.7%ですが、令和4年だと8.0%、令和5年になると7.9%ということで、微増、横ばいぐらいです。課長級、これが令和3年だと12.4%になっていますが、令和4年で11.6%、令和5年で12.0%ということで、これもじりじりとという感じです。それから、係長級です。これは令和3年で20.7%になっていますが、令和4年で18.7%、令和5年で19.5%ということで、逆にちょっと下がっていたりという感じかなと思っています。ここにあるとおり、長期的には上昇傾向と言えますが、私から言わせれば単にじりじり上がっているにすぎない程度かなと思っています。そういうこともあってか、やはり管理職に占める女性割合の国際比較で見ますと、フィリピン、スウェーデン、アメリカとか、欧米とかはこのようになっている中で、韓国と日本がこのぐらいになっているということは、M字の傾向もそうでしたけれども、やっぱりそういうことになっているのかなと捉えていただければいいと思います。

次のスライドです。これについても、雇用者に占める管理的職業従事者の割合ということで、岩手県と全国、そこまで大差はないわけですけれども、その傾向はあまり変わらないかなということです。時間の都合でこの辺はちょっと割愛します。

この辺もざつといきたいと思いますが、非正規のグラフです。男性は主に正規に従事している方が多くて、女性は非正規の割合がどうしても高いというようなところかなということです。特に男性の場合の非正規の方というのは、こういうU字型を描くのに対して、女性は山型になっていくということです。25歳～34歳あたりで出産を迎える方々、そのタイミングでどうしても正社員の道をやめて、非正規、短時間、パートのような働き方がやっぱりふえてくるということがここでも言えるかなと思います。

賃金のあたりはちょっと割愛しまして、勤続年数のグラフ、19ページに入ります。女性の平均勤続年数ですけれども、徐々に長くはなってきていますが、やはり男性と比べると、いまだに短い状況になっているということです。これについても、岩手県と全国で比べても、あまりそこは変わらないかなというところではありますけれども、このような数字は、依然として、岩手県に限らず、全国で見ても、やっぱり男性は高いし、女性は短いなというところです。

そして、賃金格差に入ります。これも長期的には縮小傾向にあるものの、岩手県も全国とともに依然として格差が生じているかなと。78.0%というのは、男性を100とした場合の女性の割合なので、78%ぐらいということでございます。全国でも75.7%、岩手県のほうが若干高いと言えるわけですけれども、どうしても70%台というところはやはり男女の格差があるということでございます。

次のスライドです。そういうことを振り返った結果としてと言うべきか、毎年世界経済フォーラムがジェンダーギャップ・レポートというものを出しております。ことしも新聞で出たと思いますので御存じかと思いますけれども、日本は残念ながら146カ国中118位

と、大変不名誉な形になっています。内訳を見していくと、教育とか健康の部分では世界トップクラスではあるものの、政治参画と経済参画、こここの分野の値が低いということでございます。経済の部分が特に、民間企業における女性管理職の割合とかというところも大きく影響しているのかなと思っております。

次のスライドです。生活時間の格差というか、ここもすごく顕著に出ている話なので御紹介をさせていただきます。総労働時間がそもそも、日本人は真面目で勤勉なのでしょうけれども、かなり長いという中において、男性は有償労働、つまりお給料がもらえる仕事については物すごい、やっぱり長時間労働とかもあって、男性がすごく多いです。女性については、パート、アルバイトを選択されている方も多いというところもあるのでしょうかけれども、仕事と家庭とか、そういったところの両立も考えて、有償労働時間が少ない、かわりに無償労働、つまり家事とか育児とか、そういったところに従事している時間がこれだけあるということです。その倍率とかを横線で示したのがこれになっていまして、欧米諸国は大体 1. 幾つという倍率なのに対して、日本と同じ東アジアの韓国、ここはぐっとすごく差がついている。特に無償労働の男女比が 5.5 倍、4.4 倍というところで、やはりここが欧米とは決定的に違う差になるのかなというところでございます。

これは、次のは構造的課題ということで、こういうような形で、男女間賃金格差にもつながっているのだということのモデルでございます。同じく、先ほどのグラフと同様、内閣府のグラフから引いてまいりました。

現状のまとめ、スライドではパワーポイントのバージョンの違いで表がちょっと崩れてしまっておりますけれども、女性の労働力率は上がっている。だけれども、やっぱり諸外国とは依然として差が大きいということです。L字カーブのときにも話しましたが、就業形態が出産期を境にして非正規化をしていくということで、当然ながら管理職に占める女性割合も低下をし、男女間の賃金格差も開いていくということです。有償労働時間、無償労働時間の男女差も顕著になっているということで、背景、ボトルネックとしてこういうようなところ、長時間労働がそもそもあるし、共働き・共育てモデルが確立されていないということ、家事、育児の役割が女性に偏重しているということも影響しているのではないかということです。このあたりの、背景や要因は複合的で、さまざまかとは思いますけれども、やっぱりこのようなところがネックになっているとは少なくとも言えるのだろうなと思っております。

以上がデータの御紹介でございまして、次に施策の御紹介です。女性活躍、男性育休の推進です。まずは女性活躍と言えば男女雇用機会均等法、これは触れなくてはならないでしよう。この法律は、性別を理由とする差別の禁止、あとは妊娠、出産、産休取得を理由とする不利益取扱いの禁止だとか、あとはセクハラ、マタハラの対策などという話、そういった問題に対して禁止事項を定めています。違反した企業に対しては、私ども雇用環境・均等室が報告徵収に行って、助言、指導させていただくというものでございます。

この均等法というのは、1985 年成立で 1986 年に施行されていまして、来年で成立から

ちょうど40周年ということになります。ことし1月でしたか、この均等法をつくった立役者、赤松良子さんが亡くなられました。まさに均等法の母とも言うべき方だなと。巨星落つという表現に本当にふさわしい方だったと思っております。私自身は直接お会いしたことはありませんでしたけれども、やっぱり赤松さんを初めとする数々の方々の御尽力がなければ、今我々がこうして男女ともに働く職場はなかったと言っても過言ではないと思っています。

いまだにこういうセクハラとかマタハラなどは、ないと思っている方もいらっしゃるかもしれません、やっぱり私ども雇用環境・均等室にはショッちゅう相談が来ます。この職種は女性のみだから男性は採用しない、女性が欲しいのだということを言つたりする会社だと、妊娠をしましたと報告をしたら、もういい、来るな、来なくていい、やめろとかということを平気で言うようなケースだと、上司がキスするぎりぎりまで顔を近づけてくるとか、あとは手を取つて自分の下半身に触れさせるとか、そういう、本当に目を覆いたくなるようなセクハラを受けたという話、こういう相談は後を絶ちません。だから、やっぱりこういう法律で一つ一つ会社にしっかりと指導していくということに尽きると思っています。

次に、女性活躍推進法です。これについては、内閣府との共管の法律となっていまして、労働局では一般事業主部分を担当します。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るというものでございまして、企業については、事業主行動計画を策定し公表しなければなりませんよということで、情報公表の義務もつけ加えられております。男女賃金の差異の項目、こういったことを公表するということが必要になっていくということです。ただし、その行動計画において、一定の認定、基準を満たしたところについては、えるぼし認定とか、プラチナえるぼし認定を受けることができて、公共調達における優遇などもありますよというようなことを設けているというものでございます。

ちなみに、えるぼし認定は、この後もちょっと御紹介しますが、東北地方で岩手県が実は一番多いです。なので、先進的な企業とか頑張っている企業、岩手県にはすごく多いので、ここはやっぱり岩手県としても誇つていいのではないかと思っています。企業数としては福島県とか宮城県のほうが全然多いです。けれども、少ないながらも岩手県、すごく頑張っている思っております。

次に、男性育休の関係です。ちょっと駆け足で恐縮ですが。これは、最近改正の1個前の改正になりますが、2021年の改正です。このときに、育児休業を取得しやすい雇用環境整備とか、個別の制度の周知とかの意向確認を事業主に義務づけることになりましたが、もう一つ、一番大事だったのは、2022年10月から産後パパ育休制度で、これが創設されて、男性がこれまでよりもすごく育児休業を取得しやすくなりました。その結果、男性育休取得率、このスライドをつくったのがその前のときだったので最新版ではないのですが、この当時でも17.13%と上昇しています。これが7月31日にオープンになった雇用均等基本調査でさらに上回ったのです。これは令和4年の数字ですけれども、令和5年の数字が

何と 30.1%です。ですから、この上がり幅がすごいなと思います。これは、まさに産後パパ育休の効果がきめんにあらわれた効果と言っていいのではないかなと思っています。私は、平成 24 年に 1 カ月半の育児休業を取得しましたが、そのときの男性の育休取得率というのはどのぐらいだと思いますか。今から 12 年前ですけれども、その当時 1.89%でしたから、それから 12 年たって 30.1%ですから、ようやくここまで来たなと感じています。1.89%というのは、本当に客寄せパンダ状態ですから、私みたいなのは本当に珍しいタイプ、珍しがられるわけですけれども、3割いるとやっぱり少数ではなくなります。だからこそ、これからの人たちは、きっとそういう育休を経験している若い世代がどんどんふえてきていくということは非常にいいことだなと思っております。

次のスライドです。政府としてこういう取り組みをやっていますという御紹介です。助成金も支給していますし、あとイクメンプロジェクトなんかもやっていますということで、閣議決定もされました。それはこの次のスライド、こども未来戦略です。これは去年の 12 月 22 日に閣議決定されたものでございます。先ほどもちょっと口頭で申し上げましたが、男女がともに働き、ともに子育てる共働き・共育てを推進するということが閣議決定でうたわれたということは非常に大きいと思っております。こういうような取り組みがありますけれども、ここはちょっと割愛をさせていただきます。

先ほどもお話ししましたが、えるぼしやくるみんの認定企業については引き続きふえていっていまして、えるぼし 34 社は東北地方で 1 位ということで、くるみんも 53 社認定しているということでございます。結構多くの会社が頑張って取り組んでいるということは誇っていいのではないかと思っております。

そういう企業を御紹介した認定企業好事例集についても、岩手労働局で岩手県内で取り組んでいる企業をまとめた資料をつくっております。ホームページでも紹介していますけれども、プラチナを取った北日本銀行などを初めとして、最近新しく認定を受けたところを多く御紹介しておりますので、ぜひご覧いただければと思います。

直近でさらに改正がありまして、去る通常国会で育児介護休業法と次世代育成支援対策推進法が改正となりました。早ければ来年の 4 月から順次段階的に施行されていくことになるわけですけれども、主な部分としては、いろいろな改正事項がありますが、お子さんの年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充ということで、この柔軟な働き方を実現させるための措置を講じて、選択して利用できる制度を 2 項目以上設けましょうということで、二つを選択とあります。例えば始業時刻の変更、テレワーク、短時間勤務、そういうものを各社の実情に応じて二つ以上設けていただくということです。こういった話は、主に正社員の中でフルタイムで働きながら、家庭を応援するということで、一步前進かなと思っております。

そのほか、ちょっと大きなところとして、お子さんの看護休暇というのがあったかと思います。これは、病気のお子さんを病院に連れていったりというところで使える制度だったわけですが、これを何とお子さんの行事など、入園式とか卒園式とか、そういう

たものにも使えるようにしたことはかなり大きいです。だから、今まで看護休暇と言っていましたけれども、子の看護等休暇ということで、「等」が加わるということで、この辺もかなり大きい制度改正事項かなと思います。

そのほかには、育休の取得状況の公表義務の対象企業を拡大したりとか、あとは次世代育成支援対策推進法の期限を10年延長するとともに、数値目標とか、いわゆるP D C Aサイクルを事業主に義務づけるということと、あとは介護です。介護離職者が結構ふえております。その中で、そもそも介護に使える制度が会社にないとか、会社の中での本来の制度が十分に労働者に認識されていないということがありました。なので、両立支援制度、会社にこういう制度があるよということを早期に情報提供したり、雇用環境の整備、こういったものを事業主に義務づけるというところが大きいと思います。

これらが段階的に1年6ヵ月、来年の4月以降順次施行となるということです。

後につけている資料は、それぞれの事項が、今までの現行のもの、ブルーを見直して、新しく改正になった部分をクリーム色にしています。ここでは改正法の説明会ではありませんので割愛をさせていただきますけれども、このような考え方でなっているのだなと思っていただければと思います。事業主に対する助成金についても再編が行われています、今このようなコースが使われているということでございます。これも御紹介のみとさせていただきます。

三つ目の大きな柱に参ります。若者の意識変化、あとは働き方の多様化ということです。学生の就業に関する意識、夫婦共働き等に関する意識ということでございます。夫婦共働きが望ましいと考える割合、これが女子学生は昔から高かったわけですけれども、最近は男子学生も、特に2021年卒あたりからぐぐっと伸びてきているのがおわかりいただけるかなと思います。あとは、育児休業をとって子育てしたい割合、これについても女子は昔から高かったわけですけれども、男子もやはり2021年卒あたりからぐぐっと伸びてきて、今やもう男女ほぼ変わらないぐらいです。むしろ女性が減っているということは、やっぱり育休を旦那に、パートナーに任せて、私はもっと仕事したいというような傾向もあるのかなということで、ちょうど男女が今同じぐらいの割合になっているということ、これが象徴的かなと思います。

次のスライドです。学生の就業に関する意識、企業を選択する上で意識していること、どんな企業を選ぶか、就職活動において何を重視しますかというところの中で多いのが、やっぱり残業が少ないところとか、休日出勤が少ないとかというところです。あとは、多様な働き方の制度が充実しているかとか、在宅勤務とか、テレワークなどもそうだと思いますし、フレックスタイム制とか、やっぱりちょっと特徴的な、ほかの会社とは違うよという制度を何か持っているという会社は、特に若い人の獲得にはかなり有利に働いていると言えるかなと思います。あと、枠には囲っていませんが、転勤の実態、これも結構多いのです。これは男女とも同じぐらいなのです。やっぱり転勤というのは、うちなんかは妻も子供も帶同で来られましたけれども、多くの企業は多分そんな、100%テレワークオーケ

一という会社はないと思いますので、こういう転勤があるとやっぱり両立できない。どのみち単身赴任がやってくると、どうしても家事労働を全部片方に寄せてしまうことなので、そういった転勤が多い企業は敬遠されるのかなというところです。

それから、転職した方にアンケートをとった結果です。これが現在の会社を転職したときに決定した理由を聞いています。多いのが、やはり休日とか残業時間が適正範囲内とか、長時間労働を苦にしてやめたとかという会社はいまだに多いのだなというところがございます。あと、理由はさまざまだと思いますが、ここにフレックス制度とか、あとはリモートワークとか、在宅勤務が充実されているとかというようなところも、女性においてかなりふえていて、顕著かなと思っています。

次のスライドですけれども、女性の離職経験者が仕事をやめた理由は何ですかという質問です。出産、育児のためということで離職した女性、これがやはりいまだに14万人強いらっしゃるということでございます。離職前に正社員だった方、やっぱり仕事を続けたかったのだけれども、両立が難しいということです。詳細な理由を見ると、勤務先にそういう制度が整備されていなかったとか、あとは非正規の方だと産前産後休業とか育休がそもそもなかった。非正規の方でも今育休などをとれます。なのですけれども、会社側が勝手に、うちは非正規には育休ないからと言ってしまって、企業側の認識不足ということもあるかなと思っています。

次のスライドです。仕事と子育てとの両立に関するニーズということで、正社員の女性については、お子さんが生まれて間もなくは休業ということで、3歳以降は残業しない働き方とか、柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていく。正社員の男性は、この下のところですけれども、育休の利用状況について、利用したことではないけれども、利用したかったというような声が29.1%ということで、ほぼ30%。だから、この辺のニーズがあるということが、先ほどのことしの男性育休30.1%というところにもやっぱりつながってきているのではないかと私は考えております。

ということで、少しまとめ的なものを1枚用意してみました。働き方の多様化ということです。今はライフスタイルが本当に多様化しました。昔みたいに会社を一つの家族のような感じで、入社したらもうそこで過ごしていくというようなことではなく、やっぱり今の若い人というのは自分を持っているというか、自分らしさを壊したくないみたいな、そういうのがあるように思います。だから、やっぱり多様な働き方を選択できる会社が選ばれていくし、そういう社会が求められているのかなというところです。

その中で、キーになっていくのがテレワークとか、やっぱり情報通信技術。今や出社しなければ仕事ができないというところが、業態によってさまざまとは思いますが、かなり業務を切り分けることによってテレワークも可能だったりということもあります。なので、時間と場所を選ばず働くということが可能になっているので、そういったところを若い人の柔軟な発想で取り入れるということは一つあるのではないかと思っています。

ちょっと赤字で書きましたけれども、そういうことによって子育てとか介護とか、時間

制約のある方でも仕事をやめずに働き続けられる、それに加えて、私の妻もそうですけれども、地方で暮らしながら都市の企業と仕事をするとか、そういったようなこともできるわけなので、やっぱりそれは都市部の人たちを岩手県に呼び込む何か発想にもつながるのではないかなど考えております。

2点目ですけれども、コロナ禍は社会の認識というか、価値観をかなり変えたところがあったのではないかなと思います。そういったところで、経済的に困窮した人たちが少しでも収入の足しをつくるために、フリーランスでの働き方を選ぶような人もあらわれていることも事実かなと思います。岩手県内でそういった方がどれぐらいいらっしゃるかちょっとわからないのですけれども、都市部ではかなり、フードデリバリーとかで、クラウド上でいろいろな業務をマッチングして、仕事を見つけていくということになりわいとしているような人もいらっしゃいます。そもそも会社に、組織に帰属することを拒んで、もう自分は一生ピンでやっていくのだというような、フリーランスとしてやっていく人もやっぱり存在しているようです。

私たちとしては、どのような働き方を選択しても安心して働ける環境を整備するということが必要かなと思っています。ただ、私たち労働局側からすると、フリーランスの働き方というのは本当に幸せですかということ、これはやっぱり若い人たちにいろいろな場面で問うていきたいと思っています。労働者ではないということは、つまり労働保険にも入れないということになります。ですから、雇用保険だって受けられないし、労災保険だっておりない可能性があるわけです。会社の雇用労働者が、いかにいろいろなセーフティネットが張り巡らされて、恩恵を受けているかというところをやっぱり若い人たちというのは知らないと思うのです。ですので、これは大学生、あるいは高校生のうちから、いろいろな機会を通じて、フリーランスというのは聞こえはいいけれども、そんなに甘くないよというところは私たちがしっかりと周知していくことが必要なのではないかと思っております。

最後になりますが、そのフリーランス法です。ちょっと簡単に御紹介をしたいと思っておりますけれども、趣旨・概要は飛ばしまして、法律、こういう話になっていますということを書かせていただきましたが、一番皆さんに知っていただきたいのは、趣旨・目的のところです。近年、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方ができるということです。そういうフリーランスを含む多様な働き方をそれぞれのニーズにおいて柔軟に選択できる環境整備ということでございまして、背景としては、やっぱりフリーランスというのは報酬の不払いとか、支払い遅延とか、そういったトラブルがある。フリーランスの4割が、発注書がそもそも取り交わされていないとか、口約束で済まされてしまうとか、そういったことでいろいろなトラブルが生じてくる。あとは、ハラスメントとともにやっぱりあると聞いています。そういったことを背景として、フリーランスというのは個人ですから、企業とは圧倒的に力の差があるので、個人たる受注事業者は組織たる発注事業者から業務委託を受ける場合において、取引上、弱い立場に置かれやすいという特徴があるな

と。そこに着目をして、発注者側とフリーランス側との業務委託に係る取引、全般に妥当する、横断的に共通する最低限の規律を設けるということで、二つの側面として、取引の適正化、そしてもう一つが就業環境の整備ということです。

取引の適正化については、公正取引委員会と中小企業庁が所管していまして、私ども労働局はこっちの就業環境の整備ということをメインに受け持つことになっております。就業環境の整備というのはどういうことかというと、1個前のスライドですけれども、募集表示の適正化とか、育児、介護と両立して業務委託を受ける方に対して必要な配慮をするとか、つまり育児とかを抱えていらっしゃる方にきょうの夜中に出せというようなことはやめようよということです。あとはハラスメントです。いろいろなやりとりの中で卑わいなことを言ったりとか、今度ちょっとデート行こうみたいな、そういうことは、いわゆる企業の中であればハラスメント防止の措置義務が企業としてあるわけですけれども、個人と会社だとそういうことがないので、そういう最低限のことはやってはいけないと明記されたことは大きいかなということです。

取引の適正化、これについては公正取引委員会とかになるわけですけれども、報酬の額を書面で明示したりとか、あとは報酬支払い期日をちゃんと設けて支払わなければならないですよとか、特定の理由なく受領を拒否したりとか、あとは報酬を減額したりとか、返品を行うとか、そういったようなことを勝手にやるとか、どうしてもフリーランスは下に見られているので、そういうようなことがないように一定の歯止めをかけたことはかなり大きいと思っております。以上がフリーランスの話でございました。

結びということで1枚つけております。ちょっと駆け足になってきましたけれども、女性活躍をなぜ進めるのかということを改めて振り返ってみたいと思います。これは、私がすごく大事にしている、尊敬する、去年亡くなられました福原義春さんという資生堂の名誉会長がいらっしゃいました。いろいろな本も書かれている方です。財界の大物でした。かつて私は厚生労働省で女性の活躍推進協議会という協議会を担当していたのです。企業トップを十数人集めた会議体があったわけですけれども、そのときに座長だったのが福原さんだったので。一回、女性活躍に対してメッセージ集みたいなものをつくろうということで、インタビューをして、それを集めて資料をつくったことがあります。そのときのインタビューに私も同行させていただいたのですけれども、そのときにインタビュアーさんが福原さんに「なぜ女性活躍を進めてこられたのですか」という質問を振ったのです。そのときに福原さんが何て答えたかちょっと考えてみてください。福原さんが、これに何と答えたかというと、「それが自然だからですよ」と言ったのです。いろいろやっぱり女性活躍というのは、結構経営戦略上もすごく重要とか、いろいろ経営上のメリット面を割と説く人が多い中で、福原さんの答えは「それが自然だから」という、簡潔にして明瞭でして、私はそのとき同席して、本当に鳥肌が立つほどに感動しました。会社のトップはいわゆるメリット面に重きを置いた答えが、一般的かと思うのですけれども、なおかつ女性の地位向上とか、そういう人権的なお答えでもないというところがやっぱり、さすが福原さ

んだなと感じました。私は、本当にその言葉を今でも宝物にしていまして、自分の判断の軸にもしております。

県民の支持を集めたこの委員の皆様の前で、私のような人間が話すのもあれなのですけれども、やはり県民の負託を受けた議会の皆様それぞれが、私のようなレベルではとても及ばないほどの責任あるポジションでいらっしゃると思います。だから、日々さまざまな会合とかでお話をされておられるかなと思いますけれども、そういうときにぜひ、これって本当に自然ですかみたいなところをちょっと振っていただくと、相手に対する何かの気づきを促すことにもつながるのではないかと思っています。こういう話は、本当に県民一人一人の意識改革、これに尽きると思いますので、やっぱり福原さんのような言葉もいま一度かみしめながら、私も日々仕事をしていきたいと思います。

2点目ですけれども、男女共同参画と仕事と家庭の両立、これは車の両輪でございます。家事が片方に偏っていたりするのでは、やっぱり男女共同参画は進まないと思っています。神は細部に宿るなんて言いますけれども、こういうところはちょっとした一言一言がやっぱり刺さることが結構あります。例えば飲み会一つとっても、会社で、「じゃ飲み会しようぜ」と言って、すぐに来られる人なんて案外いないですよね、正直。僕だって家に帰って御飯をつくるなければいけないですから。飲み会は出たいですよ、それは。僕もお酒大好きだから。なのですけれども、それはやっぱり自由な時間がある人の特権だと私は思います。だから、「ごめんなさい、きょうちょっとどうしても」と断って、「ああ、何だ」とちょっとけげんな顔をされると自分も心苦しいけれども、そういったことで飲み会の出席とか貢献度を尺度に人の評価をされてしまうと、どうしてもやっぱりそういうところで差がついてしまうというところはあるのではないかと思っています。飲み会は一例ですけれども、そういった無意識のアンフェアが生じていないか、小さなことにもやっぱり目配りをするのが経営者として必要なのではないかと感じています。

それから、3点目です。多様化のところでもお話ししましたが、若い世代の意識は確実に変化しています。将来を担う若い世代が人生の幅を狭めることなく、希望ある社会を描けるように、現役世代、私たちはどうするかだと思います。ここでも人口減少・若者女性の特別委員会の名前にもなっているとおり、最近の若い人の人口流出など、やっぱり人口減少問題は本当に死活問題だと思っています。特に都市部にどんどん人が逃げていってしまっていると思いますけれども、すごくショッキングだったのが、6月ぐらいにテレビ番組で、「女性たちが去っていく“地方創生”10年で何が」という放送があって、見たのですけれども、すごく衝撃的でした。岩手県だけではなく、多くの自治体が、やっぱり子育て支援にすごくお金を投じて、力を入れるわけです。これだけうちのまちって充実していますよ、だから地元にとどまってくださいねと頑張るのだけれども、それでもどうしても出ていってしまうということで、困っているという話でした。だけれども、その後半で、女性たちの声を聞いていくといろんな声が出てくるわけです。地元の企業は、男性は営業で、女性は補助的業務しか任せられない、こんなところでは自分のやりたいことができな

いと思って東京都に出ましたという話。あとは実家にいると親から早く結婚しろ、早く子供をつくれということを言われて、もうそんなの自分で決める話でしょうとか、そういう何かうるさい声から逃げるようにして東京都に出ましたとか、あとは地元のお祭りがあると、決まって集会所で飲んだり、そういうのがあるわけですか。そういうときに女は決まって台所の近くに座らされて、宴会の上座付近には男たちが好きに飲んで食べてくっちゃべってということをやっているということ。東京都が令和なら、ここは江戸時代みたいな、そんなようなことを言っている女性もいて、いろいろな本音がいっぱい出てきたのがすごく衝撃的でした。

これは、今の話は決して岩手県に限った話ではないです。九州地方の話もいろいろありましたけれども、岩手県に限らず、やっぱりどこの自治体も人口減少というのは喫緊の課題だと思います。職場とか地域における役割分担意識の解消とか、男性も女性もそれぞれの生き方が尊重され、選べる、そういうことができる社会にしていくということが大事なのではないかなと思います。それができない限り、やっぱりどんどん若い人たちは出でていってしまうなと思います。

でも、能力がある人とか意欲が高い人というのは、やっぱり出でています。出でいくのだけれども、しっかり地元にまた戻ってきてもらう、戻りたいと思えるようなところにしていくということがやっぱり大事かなと思います。東京都出でていく、それをステップアップにして、例えば海外に留学したりとか、大谷翔平のような大物を生み出した岩手県ですから、やっぱりそういったどんどん伸ばすところは伸ばす。だけれども、地元もあるよということを受け皿としてしっかり支えていくことが必要なのではないかと思っています。それについては、特効薬は本当になくて、やっぱり県民一人一人の意識改革と、県としてのPR、そういったところが大事なのではないかと思っています。

雑駁な形でしゃべりましたけれども、私は一応労働局の職員なので、労働行政の立場から、できることが限られているかもしれませんけれども、人口減少を防ぐ、岩手県を盛り上げるという意味では、私は本当に皆さんと同じように感じているところですので、やっぱり、うまく岩手県が盛り上がっていけるように私自身も引き続き仕事をしていきたいと思いますし、またこういう機会があれば、ぜひいろいろなところで話をしていくらいいなと思っておりますので、皆さんどうぞよろしくお願ひします。簡単でしたけれども、結びとさせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)

○小西和子委員長 大変貴重なお話、ありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたならばお願ひいたします。

○佐藤ケイ子委員 私も均等法成立の時代に労働省の傍聴に行ったり、赤松先生とちょっと対立するようなことを言ったりしたときもありますけれども、均等法が成立してからやっぱり変わってきたなとは思います。ただ、やっぱり努力義務というのが多くて、義務ではないというところで、なかなか徹底されていない問題がたくさんあると思っています。

特にパパ育休、制度化されて、かなり普及した、それはいいなと思ったのですけれども、ノルウェーなどでは、もう20年以上も前にパパ育休は1ヶ月となるのが義務化されていましたよね。そういったことで、必ず子供を見る経験をさせることができその後の人生にすごく大きな影響を与えるというのがヨーロッパの政策でした。それが日本は立ちおくれてきたなと私は思っておりまして、これも努力義務ではなくて、もう義務化させるべきだと私は思うのですけれども、そこはどうでしょうか。

それから、アンフェアだとか、生きにくさというものがやっぱりあって、それが女性が地方に残らないというのも、これも一つあるのだと思うのですけれども、女性活躍が進まない中に、一つは選択的夫婦別姓のこと、この間も経済団体から言われておりました。本当は厚生労働省関係ではないかも知れない。だけれども、やっぱりそこも変えていかないと、女性活躍が進まない要因ではないのかということも、私は労働行政側からも取り組んでいただきたいという思いを持っているのですけれども、その見解はいかがでしょうか。

○谷中充参考人 最初の御質問です。育休の義務化ということで、いろんな会社とか労働者の方、やっぱりそれぞれのいろんな事情がありますので、一律な義務化は難しいだろうと思っています。ただし、今制度上は、日本の育児・介護休業法というのは世界トップクラスなのです。給付の中身もそうですし、課しているメニューの広さであるとか、そういったものも世界で決して恥じ入る中身ではないし、むしろトップの中身になっていると思っています。ただ、実際にそれを取得する人が少ない。やっぱり実効性の確保ということが課題なのだろうというふうに思っています。

ノルウェーのお話がございましたが、あちらはクオータ制というものもあって、かなり強力な制度が存在します。日本は、そういうところが現状においてはないので、そういうところが少しあれば、もうちょっと起爆剤にはなるのかもしれませんけれども、いろんな企業、労働者、それぞれの事情に応じて活用できるという、今の日本の制度は必ずしも悪くはないかなと私は思っています。

大事なのは、育休をきっかけにして、夫婦がそれぞれのルールをつくることだと思っています。私も育休を一月半ぐらいしかとれませんでしたけれども、その間に、例えば、洗濯物はどうやって畳んで、どこにしまうとか、あとは洗剤だったら何を買うとか、やっぱりそういう細かいところの合意形成を夫婦の中でつくることができる、それは本当に貴重な経験。だからこそ、今の家事分担の比率にもつながっているのかなと思います。そういう家庭のルールづくりをやると、こんなに違うのだということを先輩育休パパとして私自身も伝えていく必要があると、今の話を聞いて改めて感じました。

それから、2点目の話ですけれども、選択的夫婦別姓については、個人的には私もぜひとも思っていますけれども、これはやっぱり国の公務員の立場で、そういったことはなかなか申し上げにくい部分はあります。多くの方がおっしゃるのは、結婚をして姓が変わることが負担であるということは感じているし、最近の日本経団連が選択的夫婦別姓制度の改正を政府に求めたということ、これはかなり思い切ったなと思っています。そういった

世の中の、財界からもそういうような声が出ているというのは、かなり大きいと思っていますので、これ自体は法務省のテリトリーになるわけですけれども、やはりそういった企業側からの声も踏まえて、ぜひ法務省にはしっかりととした審議をしてほしいと思っています。すみません、なかなか答えにならず恐縮です。

○佐藤ケイ子委員 きょうの先生のお話の中で、仕事と家事、家庭の両立を自らやっていけるという事例をお聞きして、本当によかったなと思っております。

それから、日本のそういうさまざまな制度があるわけですけれども、それがやっぱり活用されていないという実態もあるわけとして、この制度の周知徹底をすることによって、それを活用することによって、当たり前になっていくのだろうと思います。やはり事業主の無知とか無視とか、そういったことも見られるので、これからもトップの意識改革に向けて、私どもも取り組みたいと思いますが、行政としてもよろしくお願ひします。ありがとうございます。

○岩渕誠委員 いろんな施策、欧米中心に男女共同参画が進んでいるというか、当たり前にやっているということありますけれども、そういった中で日本も取り組んできて、そしていろんな論評、分析が出て、問題点がはっきりして、そして施策もはっきりしているということは、これはそういう方向なのだろうと思います。一方で、問題点と分析と政策があつて、なお今キャッチアップしていないところになると、どうしてもこれは文化の面というか、この辺がやっぱり大きなものになっているのかなと。東アジアの文化、エマニュエル・トッドあたりの家族類型の話を引き合いに出せば、父系型社会の伝統を持っていると。こういったところの影響もあるのかなと思っていまして、いわゆる文化と社会の中で、今乖離があるところを埋めるための政策といつても、これはなかなか文化にグリップしていくないと、キャッチアップしないだろうなと思っています。このあたりは非常に難しいところだし、政策でそこをやっていくというのはかなり時間がかかる話だと思っているのですけれども、ただこれを早くやらないと、人口減少もそうですし、国の活力という観点からも非常に厳しいと思っています。この辺の分析はどのようにされているのでしょうか。

そしてまた、文化を、これは全部変えろということではなくて、いい方向に持っていくために必要な政策というのはどういったものを考えているのか、このあたりちょっとお聞かせいただきたいと思います。

○谷中充参考人 文化の面、どのような分析をしているかというと、私として何か分析ができる材料は特にありませんが、むしろ男女共同参画という話でいくと、内閣府で多くのデータはあるのかなと思っています。私も今回幾つかデータを使わせていただきましたけれども、そういった情報とかデータは、もう少し私のほうでもよく勉強をしておきたいと思っています。

ただ、やっぱりさっきも、12年前、男性の育休取得率 1.89%だったのが、今は 30.1% になっている。翻ってえとを 1 周分さかのぼればと考えてみれば、そこから今の現代にな

って、文化というか、考え方も大分変わってきたている部分もあると思います。私が入省したのは平成14年と申しましたけれども、このときに均等系の行政を男が選ぶなんて、おまえ何考えているのだという目で当時は見られたものでした。ですが、今や雇用環境・均等行政を選ぶということは、みんなすごく人気がある部分だし、男性も女性も含めて、今雇用均室というのは花形のポストになっているということが本当に隔世の感があると思っています。やっぱり生きている人たちの世代が違えば、当然文化も変わってくるものだと思っています。なので、20年前を振り返ってみても、やっぱり今とでは大分変わってきたているわけなので、そういったところは今確実に解消する部面としては、いい風が吹いてきているのかなと思います。

ただ、文化ということでいくと、どうしても東アジアとヨーロッパとかという、話になると、やっぱり何か根強いものがあると感じます。これは、一体どうしてなのだろうというところがありますけれども、ちょっとそこら辺は私も宿題にさせていただきながら、いろんな会合の中でそういったところの話があれば、ぜひ勉強しながらやっていきたいなと思っています。

ただ、一つ、男性がなぜ育休をとらないのかということについては、どこかのスライドで申し上げたのですけれども、メアリー・C・ブリントンさんの著書があります。これはぜひ見ていただければと思うのですが、資料の24ページです。「縛られる日本人 人口減少をもたらす「規範」を打ち破れるか」という、ちょっと持ってきてていますけれども、この本で、日本で男性本人が社会の中で当たり前とされる行動規範に従おうとする意識が根強いということが一つ。あとは、男性自身があまりにも忙し過ぎる。だから、女性が仕事を継続しようにも事実上やりにくい。夫が疲れて、死にそうになって、へろへろになっているのを見かねれば、それは私が残業してまで働くなんていうことを思えないよねとかということ。そういうところがどうしても男性の育休のとらなきにつながっているのではないかということを、日本愛の強い日本研究者の、ハーバード大学の方のお書きになった本なのですが、欧米の目線から見た日本人の混迷を書いているわけなので、そういった異文化の人が見た日本という文化の問題を描いたということで、私はすごくそういう意味ではいい本だと感じました。岩渕委員の御関心に沿えるかどうかちょっとわかりませんけれども、お薦めの図書として御紹介をさせていただきます。

これ以外にも、やっぱりいろんな本とかが多分出ていると思うので、それは私も引き続き勉強してまいりたいと思います。以上です。

○岩渕誠委員 わかりました。この10年ぐらいの流れというのは、恐らく政策的に言うとある意味黒船的なものが入ってきていて、日本人の文化を変えていくということになると、政策的な黒船というのは必要なのだと思います。ただ一方で、因習というか、そういったところを打破しようとすることになれば、やっぱりもうちょっと黒船的な、いわゆる強制的なものが必要になってきている局面に近いのかなという感じもしています。それが果たしていいかどうかというのはまた別で、理想はちゃんとみんなで理解をして、前に進

むというのが一番いいのですけれども、なかなかこれを、今本当に次の10年の中でキャッチアップしないと、それは人口構成もそうですし、国の形としても多分おかしくなっていくだろうなと思っています。非常にこの問題は追い風が吹いていて、行け行けだというのだけれども、実際に数字を見ると上がってきていらないというところをもう少し深刻に捉えたほうがいいのかなという思いを持ちました。ありがとうございました。

○はぎの幸弘委員 えるぼし、くるみんの関係なのですけれども、女性活躍ということだけではなくて、やはり能力主義で、たまたま男性ではなくて女性の方で、幹部登用したいと、そうしたら「嫌です」と。結構そういう事例があります。これはうちの会社なのですけれども、うちの会社は111人いて、8割方女性なのですが、いわゆる幹部になりたがらないということで、非常に苦慮しています。ですので、それを無理矢理幹部に登用するということも、逆に女性に対する偏見みたいな形になるのではないかなどということで、最近は女性活躍という言葉自体にちょっと違和感を感じてきている状況ですが、その辺はどのような御見解をお持ちでしょうか。

○谷中充参考人 女性が責任ある仕事を受けたがらないというのは、今かなり多くの会社が感じておられることではないかなと思います。多分いろんなケースがあって、女性もさまざまだし、会社の事情もさまざまなので、一概には言えない部分があるかなとは思いますが、一つには責任ある仕事というはどうしても残業が発生するとか、そういったものもあって、どうしても家庭的な責任を多く持っている女性は、なかなか手を挙げづらいという理由が一つとしてあるのではないかなと思います。ですので、いろんな事情、さまざまだと思いますが、なぜ彼女がそれを「嫌です」と言ったのか、そのボトルネックをもう少し深掘りして聞いていくと、もうちょっと別な事情があるかもしれないなと思っています。

あとは、女性自身が本当にやりたがらないというか、受けたがらない人、どうしてもそういう方は一定数いることは確かだろうと思いますけれども、やっぱりそこは、例えば同じように、あなただけではなくてもう一人も一緒にあわせて同期同士で昇進させるとか、そういったパッケージとか、いろんな提案の仕方とかはあるのではないかなと思います。これもいろんなケース、それぞれだと思いますので、一概には言えないかなと思います。

私がちょっと印象に残っている、ある大企業の女性の幹部の方の発言です。先ほどの女性活躍推進協議会の仕事をしている中で、その委員の方が、「管理職っていいものよ。見える景色が違うのよ」とおっしゃっていました。つまり幹部になると、偉くなれば、窓際にもなって、全体を見渡せる。そして、いろんな幹部だけにしか入っていない情報とかが入ってくる、そういうようなことで、自分の指示が部下に伝わり、それを受けて周りがやつてくれる、何でおもしろい仕事なのだと。「私は、管理職になるまでそうは思わなかつたけど、ここについてみて初めて知った」ということをおっしゃっていました。管理職の楽しさとか、そういったものとかを訴えるとか、アピールするというのはすごく重要なのではないかなと思っています。だから、いろんな御事情とか、そういうても手を挙げない人は

多分手を挙げないと思いますけれども、そういったことを若いうちから周知をして、マインドを変えていくということを少しでも続けることによって、少しずつふえていくということがあるのでないかなというふうに感じております。はぎの委員のところで活用できるかちょっとわかりませんけれども、いろいろな話を聞いているとそういうところが一つあるかなと思っています。

○はぎの幸弘委員 ちょっとなかなか一概に答えを出しづらい中身だとは思います。やっぱり女性同士のあつれきとか、いろんなものがあって、男性がなかなか入っていけないというか、逆に男性が弱い立場で、要するに女性が管理職を受けてくれないがために男性がその部分を補っているようなというか、何か逆転現象が起きているのではないかという思いもあります。ですから、会社としてイメージをよくするために、えるぼしとか、くるみんとか、チャレンジしたいなとは思うのですけれども、それをやることで会社の中がぎすぎすするなということを考えると、どうしても二の足を踏む。女性のほうから「取らないほうがいいと思います」と言われたりしますので、ぜひそういう実態もあるということをお伝えするために私がきょう来たのかなと思っています。

あと、これとは関係ないのですが、障がい者雇用もそうなのですけれども、いらっしゃるのに嫌だと言って採らないのであれば、それに対するいわゆる負担金を支払うというのは筋としてはわかるのですけれども、今人手不足の中で、障がいのあるなしにかかわらず、やっぱり働いてほしいと企業が願っているのに対して、地域差もあるのでしょうかけれども、そういう方がいらっしゃらない。うちは縫製業なのですけれども、はさみとか針とか使うものですから、やはり障がいの中身によってはとても危なくてやれないという場合もありますので、そういったときに、人手不足だから雇いたいけれども、まず基本的にいないというときに、結局負担金を払わなければならないというところが非常にやもやしております。その負担率もだんだん上がってきますので、やっぱりその辺の制度をもうちょっと根本から考えていただいて、雇わなければだめだよというのもわかるし、その紹介制度を厚くするとか、やっぱり情報が全然入ってこないというのがあります。ハローワークにお願いしても、なかなかいませんねで終わってしまうと。その辺の実情もきょう話したいなと思いました。ひとつその辺も今後いろいろ検討材料にしていただければありがとうございます。よろしくお願いします。ありがとうございました。

○谷中充参考人 障がい者雇用については、すごく大事な御指摘だと思っています。ただ、私も障がい児を抱えている親の一人として申し上げたいのは、やっぱり障がいというのはいろんな特性があります。そこを除けば、できる仕事というのはたくさんあるし、逆にその人のほうが優れている特性というのはすごくあると思うのです。だから、業務をいろいろ細分化をすると、あるいはもう一人、面倒を見る人、サポートの体制をつくるとか、そういったようなところで、何とかその人の個性がより発揮できるためにはどうしたらいののかというところを、はぎの委員のところだけでなく、これはいろんな職場でもそうだだと思いますが、やっぱりそこの今ある仕事で、本当に必要なものとか、本当に人がやらな

ければいけない仕事はどうなのかというのを、もうちょっと細分化して考えるということが必要なのではないかなと思っています。

個性の発揮というのはすごく大事で、女性活躍もそうだと思います。いわゆるダイバーシティの推進ということだと、女性、障がいのある方、高齢者もそうですし、外国人もそうだし、あとはLGBTもそうだと思います。やっぱり、いろんな個性というか、個々の事情がある中で、でもやっぱりそういうものを、違いを認め合いながら、それぞれのベストを尽くしていくことが大事だと思っています。なかなか人が集まらない部分があるかもしれません、本当にいろんな個々人をしっかりと捉える、より生き生きと仕事ができる環境が、なかなか言葉にしにくいですけれども、やっぱり必要なではないかなということで、私もいろんな会社や、団体とかを回っても、人手不足、人手不足とやっぱり言われ続けるので、そういうときにはそういうような話もすることもあります。ちょっとそこは、確かに御指摘もそれはそうなのですけれども、人がそもそもいないのだから、やっぱり今いる中で最大限やっていくしかないでしょうということは会合でいろいろしゃべっています。今の御指摘も踏まえて、私もさらに思いを強くしました。答えになっていなくてすみませんが。

○小西和子委員長 ほかにございませんか。よろしいですか。

[「なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

本日は、女性活躍、男女共同参画、多様な働き方等につきまして、実態、それから法律や制度について、県政に生かせるような内容について、多岐にわたって示唆に富むお話をいただきました。午後は知事にお話をされる予定になっているということでございます。きょういただいたお話をぜひ岩手県政に生かせるように私どもも努力してまいります。本当に忙しいところありがとうございました。(拍手)

委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、少しお残り願います。

○谷中充参考人 どうもありがとうございました。

○小西和子委員長 次に、9月に予定されております当委員会の調査事項についてであります、御意見等はありますか。

[「なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 特に御意見等がなければ当職に御一任願いたいと思います。これに御異議ありませんか。

[「異議なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。お疲れさまでした。