

令和5年度福岡県労働政策審議会 議事録

- 日時
令和5年11月17日（金）9：30～11：30
- 場所
博多サンヒルズホテル2階「星雲の間」
- 出席委員
学識経験者 新屋敷委員、杉原委員、所委員〔会長〕、能本委員
労働者代表 犬塚委員、小陳委員、西委員、渡邊委員
使用者代表 大野委員、中村委員、吉岡委員
関係行政機関等 小嶋委員、柴谷委員、松野委員
（五十音順）
- 次第
 - 1 開会
 - 2 福岡県福祉労働部労働局長挨拶
 - 3 議事
 - （1）福岡県の雇用の現状等について
 - ① 福岡県の雇用情勢
 - ② 福岡県の主要な労働施策（概要）
 - （2）福岡県の主要な労働施策と課題について
 - ① 「中小企業における雇用環境の改善について」
 - ② 「男性の育児休業取得をはじめ柔軟な働き方について」
 - （3）国の交付金を活用した事業に係る評価について
 - ① デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ）を活用した事業（福岡県移住支援事業・マッチング支援事業及び起業支援計画）
 - ② デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ）を活用した事業（福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業）
 - ③ デジタル田園都市国家構想交付金（デジタル実装タイプ）を活用した事業（メタバース活用長期無業者就労支援事業）
 - ④ 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業
 - 4 閉会

○ 議事録

【会長】

それではまず、議事（１）福岡県の雇用の現状等について、事務局から説明をお願いします。

【労働政策課】

<議事（１）について、資料１に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

【会長】

事務局からの説明についてご意見、ご質問等ありましたらお願いします。

【使用者代表】

質問です。資料に記載がある雇用形態は、一般労働者とパートタイムに分かれておりますが、他にもアルバイトや派遣社員等の雇用形態もあると思います。そのような雇用形態の方はどちらに分類されるのかご説明いただけますか。

【労働政策課】

雇用形態に画一的な定義はなく、例えば「正社員」という言い方は、企業の中でどのような呼称がされているのかということによるので、月給や時給といった賃金の形態と「正社員」や「パートタイム」といった雇用形態が必ずしも対応関係にあるものではありません。例えば、「派遣労働者」がフルタイムとパートタイムのいずれに当たるのかということからは、その会社の中でどのように呼称されているかということによります。一般的には１日３時間や４時間働いている場合はパートタイムという言い方になりますし、１日８時間程度の労働時間がある場合には、フルタイムという言い方になります。

【会長】

ありがとうございます。雇用形態は大きく分けると二つに分かれるということですね。他にないようですので、議事（２）、福岡県の主要な労働施策と課題について、まずは事務局からテーマ①の中小企業における雇用環境の改善について説明をお願いします。

【労働政策課】

<議事（２）①について、資料２－１に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

【会長】

ありがとうございました。議論の前に少し定義を確認したいのですが、ここで言う

「中小企業」の従業員規模はどれくらいを想定されているのでしょうか。

【労働政策課】

「中小企業」や「小規模事業者」など、法律ごとに定義が異なりますが、この場では法律上の定義によらず、概ね従業員 100 人以下の企業を想定した上でご議論いただければと考えています。

【会長】

ありがとうございます。次回このようなテーマで議論する機会がございましたら、資料記載の支援企業 448 社の大体の従業員数などをお示しいただけると、どのくらいの規模の企業が行政の事業を利用して経営を改善したいのかといった方向性がはっきりするかと思います。

今回の議論では、概ね 100 人以下の規模で、経営の改善、特に人材の年齢層が高くなってきていることや、採用した人材の定着が難しいこと、また、技術の継承を含めて、従業員に長く勤めていただくにはどうしたらいいのかというお悩みが企業にあるようです。今回、労働者側の委員もいらっしゃいますので、中小企業のお悩みや相談等といった声がありましたら、ご発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。

【労働者代表】

中小企業への支援は、日本の経済全体について考えるうえで、非常に大事なポイントになっていると改めて思っております。

ただ、残念なことに中小企業には圧倒的に労働組合がない職場が多く、私たちがどこまで情報を得ているかというところはあると思いますが、経営者の皆さんや内部の労働組合の役員等と話す中で、非常に人手不足が深刻になっているということと、特に最近、若年者の離職が非常に増えているといったことが話題になります。

若手の離職が非常に増えている一つの原因としてコミュニケーション不足というのがあると思います。

職場が人手不足のため、人間関係がギスギスし、コミュニケーション不足となり、若手の職員が突然辞めるといったこともあり、人手不足が深刻化しているといったことも聞いております。

そういう意味で、有効な中小企業への支援として、現場のニーズに応じた支援がさらに図られる必要がありますし、職場の中でのコミュニケーションを、特に若手の職員とのコミュニケーションをどのようにしていくのかが重要になってくると思います。

若手職員が飲み会に来ることも少なくなり、また、昼休みも若い社員はスマートフォンでゲームをしているといったこともあり、話す機会が少なくなっています。労働組合がない職場で経営者の方とその現場の職員が、コミュニケーションをどのようにしていくのかといったことは非常に重要なことだと思っておりますので、それに対応した支援を行政でできるのかは、わかりませんが、今後非常に重要な支援になってくるのではと思っております。

もう一つは、やはり行政の支援策として何が必要なのかというところで、使用者側の皆さんも、各団体で色々セミナーをやっているかと思っておりますので、その課題等も把握し

ていただいた上で、行政として何ができるのか、例えば、この会議の参加団体の中で、どのような実態があって、行政に何を求めているのかなどをご検討いただくというのも大事だと思っておりますので、そういった視点での、支援のご検討を今後お願いできたらと思っております。

【会長】

大変貴重なご意見ありがとうございました。私、普段は大学で労働法を教えておりますが、最近では90分の授業に集中することが難しい学生もいますので、授業の間に数分間の休憩を設けることがあります。その時に驚いたのが、10年前でしたら、学生同士で話をして盛り上がっているといった光景がありましたが、今は全く音もなくスマートフォンに集中し、他の学生とのコミュニケーションがない状況となっています。労働者側の委員の方、使用者側の委員の方で、社内でのコミュニケーションを高める工夫等、また、そういったセミナーなどをしておりましたら、ぜひご意見やご感想をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

【使用者代表】

今の話で、いわゆるZ世代の方とどのようにコミュニケーションをとっていくかということがやはり、中小企業に限らず、どこの企業も悩まれているという実態があります。例えば50代や60代の方の中には、このZ世代の方に、上から目線でコミュニケーションをとりがちな職員も多いといったことも聞いております。Z世代の職員とどのように付き合っていくのか、また、どのようにコミュニケーションをとっていくかということ、少し極端な言い方にはなりますが、上から目線ではなくて、親の目線、あるいは、友達の目線のような形でコミュニケーションをとっていくというやり方もあるということを実践しているセミナー等でおっしゃる方もいます。ただ、現実問題として、親の目線でその部下を見ていくということは、口で言うのは簡単ですが、難しいところがあります。ただ、今ハラスメントの話もありますので、上から押さえつけるような形のコミュニケーションというのは避けるべきだと感じております。

【使用者代表】

県で実施している企業の相談対応等をしている人達はキャリアコンサルタントと言われる人たちですが、このキャリアコンサルタントの方々のレベルをもう少し上げないと、マッチングはなかなか難しいというふうに思います。

会社側が求めている人材と求職者を結びつけないといけないのですが、会社が求めている人材が、例えば、営業マンが欲しいと言っても、営業マン以外も採用していかなければ、会社の中での人材の定着はなかなか難しいと思います。ですから、やはりキャリアコンの方々の、コンサルレベルがすごく必要だなというふうに感じております。

先ほど話題になりましたZ世代とのコミュニケーションのとり方ですが、Z世代というのは2000年からのIT化で、生まれたときからタブレットがある人たちで、テレビは見ない方が多いと思います。タブレットと携帯で動画を見るZ世代と、テレビを見る親の世代で、かなり差がありますよね。そのため、Z世代の人たちを採用する時にとっても大事なことは、今までの紙媒体等の採用ではなく、デジタルとか動画等を使って採用す

るととてもキャッチが早いですね。

だから、採用の広告の仕方についても変えていかないと、若い人たちは情報を受け取れないという現実あります。

それから、教育の方ですが、若手は給料が高いところに就職しますし、今、ジョブ型と言って、キャリアアップを積みながら、転職をするというのが、当たり前になっておりますので、2、3年したら、次の職場に行き、またそこでキャリアを上げて給料をアップするというような、若手はそういう働き方をする人たちがほとんどだというふうに感じておかないといけません。

キャリアコンをされている人たちは、Z世代ではないので、若手のことを理解したうえで、コンサルティングをしないとイケないし、また、企業の求人に対して、その人を雇うことにより、売り上げが上がるといったコンサルができないといけません。ただ資格を取っただけで現場がわからないキャリアコンでは、難しいというふうに感じております。キャリアコンサルタントの相談窓口にいる人たちを代えるか、または、現場が分かっているキャリアコンを育成することが、とても重要ではないかと感じております。

【会長】

ありがとうございます。相談窓口となっているキャリアコンサルタントのレベルアップが必要だという貴重なご意見をいただきました。マッチングですとか、デジタルでの求人というのはもちろん私企業の方が圧倒的に情報を持っていますので、それを行政で実施するというのは難しいとは思いますが、私から一つ質問をさせていただくとすると、この2ページの助成金についてですが、やはり行政の強みは、助成金を活用して中小企業の支援ができるという点であり、民間ではできない支援なのではないかと思っております。ここで利用されている助成金の具体的な内容、また企業からどのようなニーズが多いのかということ事務局からご説明いただきたいのですがいかがでしょうか。

【労働政策課】

ご質問ありがとうございます。この助成金について、県が行っているものも一部にはございますけれども、福岡労働局の方で取り扱っているものを主にご紹介することが多いのが実態です。

福岡労働局に限らず、国で取り扱っている助成金の活用に向けたアドバイスをしておりますが、例えば、福岡労働局、厚生労働省のもので申し上げれば、特に、キャリアアップ助成金について、県の正規雇用促進企業支援センターでご紹介することが特に多いです。この助成金は、いわゆる正規雇用転換、つまりより安定的な働き方に向けて、企業において必要な対策を行った場合に助成金が支給されるというものです。

【会長】

ありがとうございます。やはり正規雇用化というのは、なかなか人件費との関係で難しいのでしょうか。

もう少し労働者側の委員の方から、中小企業の雇用活性化、経営活性化に向けてご意見等あればいただきたいのですが。

【労働者代表】

この議論を深めていく前に、やはり大前提としてもう少しやっていかないといけないものがあるのではないかというふうに思っております。

UA ゼンセンは昨年の2022年に組合員意識調査というものを実施しました。これは大体4年に一度の割合で行っています。

それでいうと大体4万6000人ぐらいの回答を得て、半分が正規、半分がパートタイマーと、テーマについては労働組合の活動に対するアンケートですから、ここでご披露することはないと思いますが、労働組合の組織率を考えても大体大企業は4割を超えているけれども中小企業は1%未満と、こういう組織率の中で大企業の方は大体、企業がモラルサーベイや、組合に意識調査を行っています。中小企業に関しては、そこら辺に全く手が回っていないのだろうというふうに思います。

そこで現場で働いている方々のご意見というものがどういうものなのかということも、少し行政として、調査やアンケートなどをしてみて、その上でどういう施策が必要なかというようなことをご議論いただくというのも非常に重要な視点じゃないかと思っておりますので、ご提案させていただきたいと思います。

【会長】

ありがとうございました。

やはり、国で調査をたくさんやられておりますし、委託事業として様々なアンケート調査も行われていますけれども、福岡県独自の調査というの、少しローカライズする意味でなかなか有効ではないかと思えます。それから組合の話がありましたけれども、話題の提供といたしましては、アメリカでは、今、非常に労働組合運動が盛んになってきていまして、その労働組合運動が、雇用されている人たちだけではなくて、フリーランスですとかギグワーカーですとか、一般的には雇用と請負のグレーゾーンにいらっしゃる方も巻き込んで、労働条件の改善を一緒になってやっていこうという動きが強くなってきています。新しい働き方も含めて、より包括的な支援が必要な時代になっているのかなと感じております。

【使用者代表】

まず今日、この労働政策審議会に、こういった企業を後押ししていくにはという視点でテーマを挙げていただいたことについて、感謝申し上げます。

なかなか企業支援の議論というのが、こういう労働の場ではできないものですから、その上で、会長からも話がありましたが、実は私どもの会員さんというのは、100%中小企業、なおかつ100名以下でございますので、様々な生の声をお伺いします。

少し議論の参考になればということで、その辺について、行政に求めるものも含めてご披露させていただきたいと思えます。

やはり、共通の事項として人手不足や後継者不足について、どうしたらいいのかと。物価が上がっている、賃上げもしないといけない、いろいろな課題がありますが、そういう中で、努力をしている企業については、まず1点目が、数年前の審議会でも申し上げたのですが、実は以前もある経営者の方からも言われまして、いろいろな行政の支援

は補助金等を含めてありがたいが、環境整備に対する、ハード面の補助金、支援、これ
がなかなか見つからないと。どういうことかといいますと、従来男性の職場と言われて
いた職場に女性の方を採用したいと思っているが、女子トイレを作ることや、更衣室や
休憩室を設けること、また、障害者や高齢者へのバリアフリーも含めて、そういった多
様な人材が働けるような環境を整備するための、資金的な余力がないと。

ある建設業関係の方ですが、現場に女子更衣室や女子専用トイレありますかといい
た話が、面接したら必ずあるということでした。そういった視点で一つ、ご検討
いただければというふうに思っています。

それから、後継者不足、人材不足の観点でいきますと、先日の会議の中で言われたの
が、もう業種問わず、我々の業界の魅力を若者が感じてくれないと。実際体験してもら
えれば非常にありがたいということで、行政からもインターンシップの取組はいろいろ
後押しをいただいておりますが、さらに、今、キッズニア等がものすごく人気がありま
すけど、小学生や中学生の段階から、また、高校生と大学生のインターンシップを含め
て、教育委員会や私学の関係と、ぜひ労働部門が協力をいただいて、そういった職業に
対する興味を持つような施策をもっと行政が展開をしてくれたらありがたいというこ
とが2点目でございます。

それから、3点目ですけども、やはり後継者というのは技術、資格を持った技術者の
育成ということで、県の方でも、高等技術専門校でいろいろな講座をやられていますけ
ども、ある業界の方がおっしゃるには、技術者育成とか資格を持った人の教育っていう
のは、業界任せになっている傾向があるので、今の企業経営の中でそうしたところまで
踏み込んで、技術者を育成していくとか、そういったことがなかなかできないような状
況にあると。例えば、高等技術専門校の充実というのもそうでしょうけれども、業界で
いろいろなセミナーや講習をやる際の、行政からの、業界団体へのご支援等もいただ
ければ、業界独自の取組というのももっとできるといった声もございました。

他にもいろいろありますが、そういった企業側の声を十分行政も受け止めていただ
いて、何らかの支援策を検討していただければありがたいと思っています。

【会長】

ありがとうございます。大変重要な視点を三ついただきました。他にございますか。

【労働者代表】

一般的なことになるかもしれませんが、発言をさせていただければと思います。

私の知り合いの空調関係の事業を行っている社長と少しお話をしたことをご紹介さ
せていただき、議論の参考にしていただければと思います。

その社長は、なかなか業界に若者が入ってこないということで、すごく悩まれていま
した。そこへたまたま若者が入ってきて、すごく期待し、一人前の技術者に育てようと
して熱心に指導されたそうです。ところが、その方、自死されたそうです。その社長は
すごく落ち込んでおりました。先ほどからもありましたようにコミュニケーションの難
しさがあって、本当に企業の皆様が苦慮されていると思います。

労働者側から見ると、先ほど委員の皆様が言われたように、中小企業というところは、
圧倒的に労働組合の組織力がないので、労働組合として守ることができないというこ

は、私たちの力が及んでいないということで反省しています。また、そういったことがないようにどうしていったらいいのかについて考えています。若者がちゃんと就職して、その後育てていく。それができなければ技術者が全く育っていかないと思います。今後の未来を考えたときに、すごく日本にとっても大きな問題だというふうに思っています。本日の議論は本当にすごくいい議論だと思いますが、やはり先ほど委員の方が言われたように、業界に興味を持ってもらうということは大事なことだと思います。仕事をすることは、その給与を得るということだけではなくて、仕事を通じて社会と繋がる社会貢献をする喜びを得るという、そういった意味もあると思いますが、それが薄れてきているのではないかと考えていて、それではどういうふうに伝えていけばいいのか、それは労働者側からも伝えるべきであり、また、企業側からも伝えるべきで、それを社会としてどうやっていくのか、そして行政もそれをどうやって一緒に行っていくのか、そういう意識改革みたいなことを一緒に議論して検討できたらなというふうに思っております。

【会長】

大変ありがとうございました。

今日お伺いして、アンケートやその他のいろいろな取組みで、まず労働者の声を吸い上げる仕組みを整える必要があるということがわかりました。

それから世代のギャップによりコミュニケーションの基盤を作っていくのがなかなか難しいからそれに対する何か工夫が必要だということも伺いました。

それから古い問題であるけれども、なかなかこれまで気づきにくかったのはハード面の整備ですね。

女性が様々な職域に進出するようになってきて、実際に身体的なケア面で、トイレの整備や、本日の議論には出ませんでした。若い20代30代の女性が、出産、それから妊娠を経験して、妊娠中は休む場所が必要であったり、出産した後は育児時間で搾乳の時間が必要だったりするため、やはり男性とは違う雇用管理が必要となってきます。そのような女性に対するケアも必要であり、それに対するハード面の助成金も必要だということ。ソフト面ではメンタルヘルスの問題は非常に大きいと思います。

中小企業の社内で全てを扱うことは難しいので、外部からそれをどうやってフォローしていくのかといった点、つまり新たな仕組みづくりが必要だという非常に重要な課題をいただいたと思います。

では、議事2のテーマ①の議論はここで終わらせていただきたいと思います。活発なご議論、どうもありがとうございました。

では事務局からテーマ②の男性の育児休業取得をはじめ柔軟な働き方の推進について説明をお願いいたします。

【新雇用開発課】

<議事(2)②について、資料2-2に基づき、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課長補佐より説明>

【会長】

ありがとうございました。

ワーク・ライフ・バランスは、もう新しい話題ではなくなりましたが、今一度気を引き締めてまいりたいのは、令和5年度の公表値では日本の出生数は過去最低を記録しまして、私の記憶では、77万人を下回るぐらいの人数になっております。少子化対策は経済対策でもありまして、残念ながら皆さんご存知のとおり、日本はGDPがついに4位に転落するのではないかという時代となりまして、やはり経済活性化が大事になってきております。子どもが少ないということは、消費者が少なくなるということでもありますし、次世代への技術の継承ができないということでもあります。とはいえ、これは非常に難しい問題でありまして、資料には「男性の育児休業取得が当たり前となるように」というキャッチフレーズが挙がっていますが、男性が育児に参加すると表彰されるという、今まで女性が育児に参加してきて表彰されたことはあったのだろうか、女性にとっては鼻白む話題でもあります。

ぜひここは、男女の垣根を越えて、私たちの次世代を育てていくために、どうやって手を取り合っていくべきか、労働者側、使用者側、そして学識経験者も含めまして、活発な議論をお願いしたいと思います。では、ご感想やご意見がございましたら、お願いします。

【労働者代表】

男性の育児休業を政策課題とされていることについて、その目的が少しわからず、発言させていただきます。男性の育児休業を促進することは大事なことだと思うのですが、私も子どもがおりまして、PTAの会長をしたこともあり、子どもと関わる機会も多いのですが、私の周りでは、「育児休業を取ったとて」というような発言をよく耳にします。というのは、育児休業を取得してお父さんが家にいるのだけれども、家事をするわけでもなく、ただゲームをしているというようなご家庭もあるようなのです。そういうご家庭を見ると、育児休業を促進することが目的というのは少し違う気がしておりまして、私の周りでPTAを熱心にやっているお父さん方は、やはり仕事も大変な中、子育ても頑張っている感じがします。そうすると、育児休業を取ることで自分が少子化対策だということは、何か違うような気がしておりまして、もちろん男性が育休を取りやすくすること自体はいいことだと思うのですが、それを政策課題として検討するということが、少し違和感がありますので発言させていただきました。

【会長】

ありがとうございます。実は私は今年の春に、国の研究会に参加しておりまして、今日ご紹介がありました令和3年の育児・介護休業法の改正後に、再度、国は、育児・介護休業法の改正を考えております。そこで議論となったのは、先ほど委員のお話のとおり「育児休業を取得するだけでは駄目だろう」ということです。子育てについて女性の立場から考えますと、子どもを育てなければいけないのですけれども、これと同時にパートナーも育てなければいけないのです。女性も、子どもを持ったからすぐ母親になるわけではないのですが、可能な限り自学自習をします。ところが男性は、指示待ちの新入社員状態になってしまうので、女性としては子どもとパートナーを、ダブルで育てなければならず、大変なのです。ただ国は、男性にも育児休業を短期の5日でも、1か月未満でもとってもらって、その間に子どもと24時間ともに時間を過ごすことによって、

育児の大切さが実感できると考えています。そこから、少しずつ夫婦が手を携えていて欲しいということです。子育てを10年スパンという長期の視点で考えると、まずは男性も会社から離れて、24時間家族と向き合うという入口を作らなければいけないということです。育児休業はそのためのキャンペーンであって、先ほどの委員のご指摘のように、育児休業を取得することだけが全てではないというのは、もうここ数年の共通理解だと思います。

先ほどの次回改正の話に戻りますけれども、次回改正で予定されているのは、復職した後の働き方です。子どもは1人では足りません。2人を抱えながら、フルタイムで男女がともに働いていくというのが先進国の新たな子育てのスタイルです。日本は男性が正社員、女性がパート社員で、2人の子どもを育てていくというスタイルで、これが、G7で一番生産性が遅れてきた原因とも言われてきています。皆様には、男女がともにフルタイムで子どもを2人抱えて復職したときに、企業として、労働者団体として、行政として、どうやって支えていけばいいのかという視点から幅広い議論をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

【労働者代表】

私が所属している労働組合は、流通サービス業が圧倒的に多い組合でございまして、数年前にアンケートを行った際には、やはり流通業の中からカスタマーハラスメントの問題が取り上げられました。

それをベースとして運動を展開し、署名活動等の各種働きかけを行いながら、ようやくカスタマーハラスメントという言葉が社会的に理解されるようになりました。しかしやはり、流通サービス業というのは、歴史と伝統の中で「お客様は神様です」という言葉が体に叩き込まれていますから、なかなかカスタマーハラスメント問題をどう扱ったらいいいのか分からない、というふうに企業側も労働者側も、悩ましく感じていることも事実です。そのため、なかなか法制化へ進まないし、指示レベルで止まってしまっています。そして、この子育てや育児休業の取得も同じようなことではないかと考えております。ですから、政策・制度的なアプローチもさることながら、やはり、そういった歴史的な風土等をどう啓蒙して変えていくのかということが重要だと考えております。資料でいくと5ページの件です。テレビ番組や動画の活用等は、更に幅広く行っていただきたいです。現在は高齢化社会ですので、高齢者の方々のメンタルをどう変えていくのかということと併せて底流として重要視し、絶えず啓蒙を続けていく必要があります。根本の部分の意識が変わらないと、なかなかその政策制度が生きてきません。繰り返しますが、行政には、啓蒙活動のさらなる充実を引き続きお願いしたいと思っています。

【学識経験者】

男性が育児休業を取得することにより、先ほど会長がおっしゃったように、24時間しっかり家族と向き合い、育児を経営することになります。そうすることで、男性自身に大きな気づきもあり、また、その貴重な体験により、その後、仕事に復帰した後も、妻と共にフルタイムで働くことが、より可能になってくると思いますので、男性の育児休業を促進することには大いに賛成いたします。我が家は、夫もフルタイムで働いてい

ますが、料理はすべて夫が担当しております。そのように家庭で役割分担をすることによって、女性が働きやすい環境が生まれると思います。

それから私は、福岡市内に本社を置く某会社の社外取締役をしていますが、その会社の昨年度の男性の育児休業取得率は、81%でした。今年度は100%を目標として掲げておりまして、おそらく、100%を達成しそうです。男性社員が育児休業を経験することによって、職場において、子育てを支援・応援する雰囲気が醸成され、例えば子どもが熱を出した際に社員が早退することを、上司や同僚が受け入れやすい環境に変わってくると思います。やはり男性の育休取得を促進することは、意味があることです。

また、最近の就職活動中の若者は、就職に当たり、福利厚生もしっかり見ると言われております。私は今夏に経団連の研究会に出たのですが、その際、男性の育休取得率については、男性の応募者が見ているだけではなくて、女性の応募者も見ていると言われました。その意味でも、男性の育休取得率を高めることは、採用活動にも効果的だと思っております。

そのために、県としてどのような支援ができるかということですが、やはり好事例を紹介していただくことは意味があることだと思います。また、仕事と育児との両立のための短時間勤務やテレワークを促進するには、労働時間の管理の工夫も必要になります。今までのシステムと違う新たなシステムが必要になってくる企業も多いと思いますので、システムに対する補助金や助成等をしていただければと思います。

【使用者代表】

私から2点お話ししたいのですが、1点目は、先ほど話題に挙がりました意識の話についてです。いわゆるアンコンシャス・バイアスがかかっているのではないかと考えておりまして、それをどう払拭していくかということが、一つのポイントではないかと思っております。ただ、皆さんもご存知のとおり、意識を変えることほど難しいことはないと思いますので、やはり仕組みや行動で変えていくということが必要ではないかと思っております。例えば、男性の育児休業の取得率については、義務化してしまうということを考える等、そのような仕組みから行動につなげるということが大事なのではないかと思います。

そして2点目になりますが、資料にありますとおり、育児休業を取得する男性の仕事をカバーする体制の構築です。実際の職場の中で、このことは非常に大きな問題であると考えております。5人の職場の中で1人が育児休業を取得すると、労働者の数は5分の4になりますが、仕事の量は変わりません。そうすると、そこをどうカバーしていくかということが、重要なポイントではないかと思っておりますので、行政には、その辺りの支援策をお願いしたいと考えています。また、仕事量が変わらないということであれば、仕事量を変えていく、つまり働き方を変えていくというところに、行政としてどう支援をしていくかというようなことが、重要ではないかと思っております。

【会長】

ありがとうございます。

【使用者代表】

子育て応援宣言企業の輪を広げる会の会長をさせていただき、皆さんの意見を聞かせていただいておりますが、中小企業は今、本当に困っています。働き方改革、産休・育休の取得促進に加え、介護休暇の取得も促進しなければならない状況にあり、中小企業は疲弊しています。そこをしっかりとサポートしないと、会社が倒れてしまうぐらいの状況だというのが現実です。

この中で一つ、なぜ産休育休を取らなければならないのかということを経営側にも常日頃からしっかりと説明をしなければならないと思います。将来の少子化を考えての話ですが、やはり子どもを1人産んだらそれでいいというわけではなく、1人産んだ方は2人目も、また、2人目を産んだ方は3人目も産むのではないかと考えています。例えば、女の子が生まれた後には、兄弟が欲しいからもう1人作りたと思うのではないのでしょうか。ですから、既に子どもを産んだ方にターゲットを絞り、2人目、3人目を増やして欲しいと思います。そのために、産休の取り方を少し変えていただきたいと思います。生涯独身を希望される方や結婚されても子どもを望まない方もいらっしゃいますが、1人目を産んだ方は、2人目を産むことを意外と希望されます。ですから、そこをしっかりとサポートし、2人目、3人目を数多く作っていただくというのが、少子化対策の一つだと私には考えています。

先ほどおっしゃられましたが、休んだ方の仕事をカバーするというのが行政の仕事だと思いますので、よく話に上がる産休代替要員に対してしっかりと支援金を出すことで、企業側も産休を希望する職員に対し早く取得を進めることができるのではないかと思います。代替要員の方に入っていただき、業務の改革をしながら産休を取っていただく。そこに、国からの支援金がしっかりと出ることが必要だと思います。

私はこのような形で色々と県の施策に関らせていただいておりますが、国が言うことを県がそのまま実施するのはあまりよくないのではないかと考えています。国から下りてきた施策に対し、福岡県として、国に対して改革の提案をしたり、差し戻したりするといったことも必要なのではないのでしょうか。そういうこともしていかなければ、中小企業が潰れかねないというところまでできています。それぐらいのことをする県であって欲しいと思っています。

【使用者代表】

皆様方の意見に全く異存はありません。また、中小企業の実情についてお話しいただきありがとうございます。中小企業の皆様方が一番困っているのは、先ほど委員からお話がありましたが、お休みを取られた方の代替をどうするのかという点です。そうしたことも含め、中小企業は非常に厳しい状況にありますので、企業自身の意識を変えていくことももちろん大事ではありますが、行政としても、福岡県独自のものも含め、しっかりとした対応や施策をぜひ検討していただきたいと思います。

それから、私どもの会議の中で出た企業が感じている危惧をご紹介します。今国の方で、色々な子育て施策が検討されています。例えば、この資料2-2にも書いてありますが、産後パパ育休の育児休業給付金の給付率の引き上げや応援手当を支給する中小企業への助成措置というものがあります。これについては、本日、福岡労働局の委員も出席されていますので、ぜひ、地元の声として、機会がありましたらお伝え願いたいのですが、この財源について、企業の社会保険料や雇用保険料から出すという話にはならな

いようにしていただきたいと思います。企業への給付金や助成金の財源が企業あるいは労働者のお金というのは本末転倒だと思いますので、ぜひご検討をよろしくお願いします。この場で申し上げる必要がないことを言ってしまったかもしれませんが、ぜひよろしくお願いします。

【関係行政機関】

たくさんのご貴重なご意見ありがとうございます。男性が育児休業をなかなか取得できない理由として挙がっていた職場環境等につきましては、今回の法改正で職場環境を改善するために、制度を対象者に紹介したり、取得の意向を確認したりといった取組等も法律で制定されたところです。

実際には、先ほどお話があったように代替要員の確保の問題、また、なかなか取りづらい職場の風土の問題等もあるかと思っています。現在、国では男性の育児休業取得促進に対する給付金、あるいは代替要員を確保した場合の助成金を支給させていただいているところです。また、男性が育児休業を取得しやすいよう、取得前後に会社の情報等を提供したことに対する助成金も支給させていただいているところです。代替要員についてはハローワークで、休業に関するご相談があれば、代替要員の方のご紹介ということにも取り組ませていただいておりますが、なかなかマッチングは、厳しい状況だと感じています。より皆様方の意見が反映されるよう検討していく必要があると思っています。

私は他県から福岡県に来ていますが、九州を何県か回らせていただいていることとして、九州はまだまだ男尊女卑の意識が残っているのではないかというイメージを持ちました。また、福岡県の中で一つの声として、「女性が働くのはいいが、子育てもちゃんとしてよね」というような声も聞きました。委員の方からも同じような意見がありましたが、そうした意識の改革も必要だと感じています。

九州産業大学の研究室で行われた調査結果をご紹介させていただきたいのですが、男子学生の7割が育児休業を取得したいと考えている一方、実際には4割は取得しづらいと考えているという結果でした。仕事に就く前から、子育てに男性が関わるのは難しいのではないかという意識があるようです。そうした意識を変えていくことも必要なのではないかということも感じています。

今、県の方で子育て応援宣言ということで、8,000社余りの企業が宣言されており、また、育児参加促進企業も2,000社余りあるとお聞きしております。厚生労働省では、男性の育児参加促進について、例えば、女性が正社員として働き続けたいという希望を持っていても、子育てにより仕事を途中で諦めることとなった場合、キャリアを形成できず、非正規雇用で働き続けるといった状況があるとすると、企業の人材不足、地域の経済にも大きな影響があることから、男女が共に働き、共に子育てをするということが、少子化や労働力不足の解消、地域経済の発展にも大変重要なことであるという視点で進めておりますので、この子育て応援宣言企業の中でも、ぜひ男性の取得率等の先進的な取組を広げていただきたいと思いますと思っています。企業、業界により状況は異なるとは思いますが、企業の中では労使の話し合いによって環境を整えていただきたいと思いますし、業界からどのような課題があるかということを取り上げていただき、それを汲み取って行政も一緒になって取り組んでいくことが大変重要だと思いますので、そうした点で連携していければと願っています。

【会長】

ありがとうございました。この議論についてはなかなか話が尽きませんが、次の議事に移る前に一つだけ申し上げさせていただきます。日本では、女性が担う家事の時間が非常に長くなっています。先進国と比較すると倍の時間を家事に充てています。家事の時間を短縮することができれば、その分の隙間時間を仕事や余暇に充てることができ、時間の割り振りのバランスがよくなりますので、家事時間の短縮を行政が支援することもできるのではないのでしょうか。

例えば、福岡県へのふるさと納税の使用目的をハイテク家電や外部委託の家事サービスにし、皆様のご寄付をお願いする形が考えられます。もちろん男性に家事参加していただくという形の支援もありますが、女性の家事時間を減らす、または、男性と女性が担っている家事時間そのものを減らし、国全体の生産性を上げるという方向転換の仕方もあります。まだまだできることはたくさんありますので、今日出たご意見を十分活用していただきたいと思います。

【会長】

では三つ目の議事に移りたいと思います。項目が四つございます。

少し時間が押しておりますので1番目と2番目をまとめて説明していただき、一旦ご意見をいただいたあと、3番目と4番目に移りたいと思います。事務局よろしくお願ひします。

【労働政策課】

<議事(3)①デジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ)を活用した事業について、資料3-1に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長から説明>

【新雇用開発課】

<議事(3)②デジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ)を活用した事業について、資料3-2に基づき、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課長補佐から説明>

【会長】

一つ、議論に入る前に確認したいのですが、資料3-2の国の交付金を使った福岡県独自の事業というのは、高齢者のみを対象としたものですね。

【新雇用開発課】

そうです。

【会長】

この高齢者の定義というのは何歳以上でしょうか。

【新雇用開発課】

厳密に言うと 65 歳以上を定義としておりますが、この資料においては 60 歳以上の方を含んでおります。

【会長】

対象は、年金を受給しながら働きたいという方でしょうか。

【新雇用開発課】

交付金事業の対象は 65 歳以上としておりますが、生涯現役チャレンジセンターの支援対象は概ね 60 歳以上、いわゆる退職された方を対象にしておりまして、全体で高齢者という形にしております。

【会長】

ありがとうございます。事業のイメージがはっきりしたと思いますので、まず一つ目の福岡県に移住したいという方を支援する事業、それから二つ目の主に 65 歳以上の方の就業促進を図る事業の事業実績についてご評価いただきたいと思います。

【使用者代表】

新たな職域発掘・マッチング支援事業について、対象職種が介護サービス、小売業、食料品製造業、飲食サービス業になっていますが、人手不足分野ということで、事業開始時はそうだったと思いますが、今、例えば建設や運輸等の、さまざまな分野の人材不足が喫緊の課題になっていますが、そういったものを今後対象にするということは可能でしょうか。

【新雇用開発課】

ここでいう対象職種はあくまで交付金事業の対象です。生涯現役チャレンジセンターでは他の分野も対象としております。

【会長】

二つ目の事業の実績は、目標に概ね達しているように思えますが一つ目の移住支援は、なかなか苦戦されているようなので、もし何かアイデアがございましたら一つか二つ挙げていただいて次の議題に移りたいと思います。いかがでしょうか。

【学識経験者】

一つ目の事業について、Uターン・Iターンも含めて、東京の大学を卒業した多くの若者に福岡で働いて欲しいです。3 ページに対象者が記載されていますが、この対象者の要件では、十年間のうち通算 5 年以上、東京 23 区に在住とされているので、大学に 4 年間通った場合には対象になりませんが、留年して大学に 5 年間いたら対象になるのかと思います。例えば在住要件を「5 年以上」ではなく、「4 年以上」にして、東京の大学を卒業した多くの若者に福岡に戻ってきてもらうことは考えられないのかと思いますが、国が定めた要件ということでしょうか。

【政策支援課】

ご発言いただいたとおり、現時点では国が5年を要件と定めていますので、現時点で変更することはできませんが、現在、国の方で、大学生を地方にということを含めて、要件を検討しているとの情報を掴んでいます。来年度以降このあたりがどうなっていくのか、国の動向を踏まえて検討してまいります。

【会長】

ぜひ、今日の審議会のご意見を国まで届けていただきたいと思います。
では、議事の項目の3番目と4番目の説明をお願いします。

【労働政策課】

<議事(3)③デジタル田園都市国家構想交付金(デジタル実装タイプ)を活用した事業について、資料3-3に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長から説明>
<議事(3)④地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業について、資料3-4に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長から説明>

【会長】

ありがとうございました。
就職氷河期の世代が40代に入りまして、先ほど審議会の前半では人手不足が非常に大きな問題となっている反面、このような貴重な人材がなかなか労働市場で定着できないという現実がございます。何か好事例や新たな支援のアイデアなどございましたら、短い時間ですがご意見いただきたいと思います。

【使用者代表】

資料14ページのメタバース活用について、引きこもり等長期無業の若者が対象ということですが、こういった方々に対する周知はどのように行っているのでしょうか。

【労働政策課】

事業対象者へのアプローチの仕方や事業の利用に至るまでのケースというのは様々です。若者サポートステーションにおいて従前から支援させていただいている方に利用していただくことが多いです。メタバースの事業を始めるまでは、当初、若者サポートステーションにお越しいただいて支援をしていたわけですが、若者サポートステーションまで出かけるのが大変というような方も中にはおられまして、この事業を始めたことにより、コミュニケーションや外出が難しいという人たちに、メタバースを通じた支援をご案内するケースがあります。

また、本事業は、最近はわりと報道などで取り上げられ、少しずつ知名度も上がっております。若者サポートステーションの利用より前に、このメタバースの事業での支援を受けたいというお声をいただくこともあります。そういった場合においても、まずは、本人の状態をよく把握する必要がありますので、若者サポートステーションのご利用の登録をいただいているところです。また、ひきこもりの状態にある方に向けては、ひき

こもりの支援団体や保護者の連合組織などを通じて、事業についてお知らせさせていただいているところです。

【使用者代表】

なかなかひきこもりの方々は、突然会社に就職することは難しいと思います。私が思うには、例えばボランティア的な団体、つまり自分たちよりももっと弱い人たちがいるというようなところ、例えば子ども食堂などにご紹介して、自分よりももっと弱い人たちをサポートしている団体にご紹介して、社会に少しずつなじんでもらうこともいいのではないかと思います。そういうところから少しずつスタートしていったらいいのかなというふうに思います。

【会長】

では、この事業に限らず全体を通して何か、ご意見やご感想、最後にお伝えしたいことがございましたら、今この場でお受けしたいと思います。

<委員からの意見等はなし>

【会長】

今日は長い時間大変ありがとうございました。貴重なご意見、ご感想をたくさんいただきましたので、県においてしっかり検討を進めていただきたいと思います。

委員の皆様には長い時間にわたって活発なご議論をいただき、大変ありがとうございました。厚くお礼申し上げます。

【労働局長】

会長、ありがとうございました。また、委員の皆様には長時間にわたり御審議いただきありがとうございました。本日の御意見、御提言などにつきましては、今後の事業の実施や施策の企画・立案に生かしてまいりたいと考えております。