

平成24年度秋田県総合政策審議会
第2回脱少子化部会議事録（要旨）

1 日 時：平成24年7月25日（水）13：30～15：30

2 場 所：ルポールみずほ 3階 しおん

3 出席者

脱少子化部会委員

石沢 真貴 （秋田大学教育文化学部政策科学講座准教授）
田畑 薫 （NPO法人 秋田県北NPO支援センター理事兼事務局長）
船木 彰 （船木経営労務事務所所長）
笹村 守 （秋田県森林組合連合会総務課係長）
鈴木 嘉彦 （有限会社太平プロジェクト専務取締役）
富岡 智美 （大仙若者会議事務局長）
三浦 有貴子 （クルール秋田版編集長）

県出席者

総務部総務課副主幹、
企画振興部総合政策課主事
観光文化スポーツ部観光戦略課イメージアップ推進室イメージアップ推進監、
健康福祉部福祉政策課主事、子育て支援課長、同課主幹
生活環境部県民生活課政策監、男女共同参画課長、
農林水産部農林政策課政策監、
産業労働部産業政策課主任、地域産業振興課副主幹、雇用労働政策課長、同課副主幹、
同課副主幹、
建設部建築住宅課主幹、
教育庁総務課副主幹（兼）企画監、同課副主幹、幼保推進課長

事務局

企画振興部少子化対策局 局長、少子化対策推進監、局員

4 議事

○各担当課より、第1回部会の意見に対する県の現状や方向性を資料により説明。

石沢部会長

それぞれの項目で、取組の詳しい説明は参考になったが、取組の実績や効果が分からなかった。それぞれの取組がどのような実績があったのか検証しているのか。どのくらい実績があった、向上した、あるいはここが不足しているということが分かれば意見を出しやすい。

田中少子化対策局長

昨年度までの実績は、秋田の少子化対策の実施計画に基づいた報告を年度ごとに出していて、前回、資料として配付したため省略したが、次回からは記載する。

今年度の実績は、取組の途中であり全体では取りまとめていないが、ご確認したい項目があれば、今年度の進み具合を個別に説明したいと思う。

石沢部会長

Aターンでの求人について、アドバイスはしているだろうが、マッチングがなかなか上手くいかず雇用先が見つからないようだ。アドバイスする側の情報の持ち方や求職者の能力を活かすようなアドバイスの仕方があると思うが、それができる人材を登用しているか。力量の問題もあると思うので、現状を聞きたい。やっていることが効果につながっているか、それを検証しているか確認したい。

藤井雇用労働政策課長

秋田の少子化対策“2012”の29ページを参照いただきたい。

Aターン登録した方は、いつまでに秋田に戻りたいか、希望する職種や地域、賃金などをお知らせいただき、それに合わせた情報を逐次出している。また、暗証番号を持ち、Aターンプラザでの検索もできるようになっている。24年1月末で1,500人ほどが登録し、23年度実績では1,153人ほどが就職している。

どのようなアドバイスをしているかについて、60代後半の方3人を東京事務所で囑託としている。民間企業で人事や営業をしていた方たちなので、東京と秋田の相場や環境の違いが分かっている。

一番大きいのは職種や賃金が合うかであるが、職種に関して、秋田では、能力が不足していて訓練が必要ということはないと思う。ある程度の年齢や実績のある人たちであれば即戦力になると思う。

石沢部会長

それでは、これらを踏まえて、2つのテーマを柱とした意見交換を進めていきたい。

最初に「若者定着」だが、本部会に属さない総合政策審議会委員から意見があったそうなので、事務局から紹介をお願いしたい。

鈴木少子化対策推進監

総合政策審議会及び各専門部会の議事録を送付し、意見等を出してもらったところ、脱少子化部会に関して2名の委員の方から意見があった。

1名の方からは、「若者定着」について深掘りするためには、脱少子化部会だけではなく企画部会でのより広範な意見交換が必要ではないか、企画部会を開催して議論を深めて欲しいという意見があった。

もう1名の方からは、東日本大震災を契機として、秋田への移住・定住を進めていったらどうかという意見があった。

石沢部会長

皆様のご意見はいかがか。

前回、林業分野では、既に少し動きがあるということだったが、笹村委員いかがか。

笹村委員

最近感じたことだが、インターンシップや職場見学、職場体験に関して、事業に参加して林業に参入してきた方は、必ずしもその経験が活かされていない。3～5日間ぐらい企業に協力してもらって仕事を体験したが、実際働くことは全然違うようだ。どういった業種があるとか、地元のような企業があると分かって、地元で働くきっかけとはなったが、ずっとそこで働くことを考えると悩む方もいるようだ。

同じ林業でも、もっと幅広く事業展開している企業もたくさんあるので、もっと見ておきたかったという方が多い。体験したのが地元の1社で、そこが選択肢の全てになり、入って見たら県内にはいろいろな企業があり、自分が目指したものとマッチした企業が他にもあったと悩みを持つ方もいるので、そういった方の改善策を施していけたらと思った。

石沢部会長

インターンシップ等の取組はあるが、内容的、質的な部分をもっと幅広くあればいいということ。

笹村委員

そういった悩んでいる人には新規高卒者もいるが、大学で専門的に林業の勉強をして首都圏から戻ってきた人がほとんど。学校の勉強はしたが、どのような働く場があるか教えてもらえるようなガイダンス的な場があれば、就職先の選択肢になったのではないか、という話を聞いている。

石沢部会長

先ほど確認したことでもあるが、どういうふうにアドバイスしていくか、情報をどのように知らせていくか、ということが大きいと思う。

鈴木委員

荒谷さんが会長をしている移住促進会議では、首都圏からの移住や移住予定等が50組あるということだった。効果が上がっているので、そことタイアップしていけばよいのでは。

秋田の若者に限らず、日本全国の若者にターゲットを広げて、秋田の良さをPRし、秋田に住んでもらえばよい。職場や住まいの情報を広めていく必要があるが、例えば、私の住んでいる秋田市太平などは、住まいへの費用もそれほどかからないので、職場が確保できればよい。移住促進会議とタイアップして、起業を含めた職場の情報を伝えていくのも一つの方法だと思う。秋田の若者が県外に出るのは悪いことではないので、秋田に帰ってきたい人が帰ってこれるように、また外の人にもPRしていくことが必要。

三浦委員

若者に定住を勧めるとき、インターンシップ等も絡めて、どんなアドバイスをしてあげたらよいか、いくつかポイントがある。就職してもらいたいならどうしたらよいかなど、細分化して考える必要がある。

住んでもらいたいのか、職に就いてもらいたいのか、結婚してもらいたいのか。定着のためには全部必要だが、若者にとってはぼんやりしているので、例えば、林業に就くと山あいに住むといったことを想像できるよう、トータルライフスタイルの紹介はどうか。住居なら空き家や安さはどうなのか、買い物の場所は遠くなるので中古車もつけるなどと、具体的にこういうふうに暮らせると想像がつくような情報があればよい。

見れば秋田の生活が分かるようないいパンフレットがたくさんあるので、どれだけ定住したかより、その前にどれだけ情報が届いているかを確認すべき。

私もフリーペーパーを作成しているので分かるのだが、冊子をつくるのに夢中になってしまい、配布まで力を入れてやらないと意味のないものになってしまう。誰に届けたいのかターゲットをしっかり考えて、届いているか確認することが必要。

石沢部会長

情報に関して、生活にいっぱい情報を取るところまでできない、届きにくい人に、いかに届けるか。そういったことを踏まえた情報発信の方法を充実させていくことが必要。

一方で、秋田県は若者の流出が多いので、せっかくいる若者が定住できることも重要。

大仙若者会議は地元が大好きな人が多いと思われるが、工夫していることなどあるか。

富岡委員

大仙若者会議は、2/3以上がAターン・Iターン者。外に出て行って戻ってきた人が、秋田の良さを知っている。恵まれていることを実感できるし、優れている点などを周りに発信していくことができる。

若者会議は、県内のいろいろな市町村にあって小さいながら活動を続けている。仙北市の若者会

議では、まちのPRとしてDVDをつくって発信したところ、評判が良く様々な機関で利用されているようだ。

秋田の中で生きてきた人の意見と、外から来て他県よりも優れている秋田の良さを理解している人の意見の調和を図って、地元の良さを売り出していくのがよい。秋田の人はひたすら自分たちが発信したいものを発信することに力を入れているが、大切なのは受信すること。受信する人々が何を求めているのかに気付いて、求められているものに対する秋田の強みをアピールすることが大切。

石沢部会長

どういうふうに敏感に察するか。バランスが必要で、ひたすら発信しても意見を取り入れなければ何が売りなのかも分からないということ。

田畑委員

前回、非正規雇用の割合が高い話をしたが、低賃金では不安定で結婚できないし、離婚率も高い。また、消費の停滞が景気の停滞にもつながるし、やる気が失われ離職が増加し、企業業績も低迷し、社会保障制度を揺るがしている。

労働条件の改善や正規雇用への転換といったことが必要であり、それを奨励することで社員のやる気や満足につながっていく。

鈴木委員

経営者の立場から、職員の給与を上げたいと思っているが、上げられないのが一般企業の現状。全員を正規社員にしたいと考えているが、主婦の中には敢えてパートを選ぶ方もいる。そのため、脱少子化部会で取り上げるとなかなか厳しいかもしれないと思った。

石沢部会長

配付された資料から、秋田の非正規・正規雇用~~雇~~の割合は、全国と変わっていないということだが、働いている人の数は減っているのか。減っているとすれば、正規でも非正規雇用でもなかなか仕事が得られないということになるが。

藤井雇用労働政策課長

データは今調べているが、労働者そのものはそれほど減っていない。

雇用労働者の定年が60歳から65歳へ延長になり、女性のM字カーブの底の部分、結婚して子どもを生むと離職するという部分の減り方も小さくなっていて、また、結婚していない女性も多くなっているの、今時点でそれほどの減少はないと思っている。

石沢部会長

いろいろな意見が出たので、2つ目の「仕事と育児・家庭の両立支援」に移りたい。

鈴木委員

事前に送付してもらった船木先生の奥さんの意見に感動した。育児介護保険というのは大きい問題ですぐできないとは思いますが、介護保険料を徴収して1割を負担するように、育児も同様にするのが効率がいいのではと思った。若者を増やして質をよくしていくためには、良いのではないかと。

石沢部会長

原稿には切実な思いが込められていたと思う。

全国でこういった子ども向けの保険をやろうといった考えはあったのか。

松田子育て支援課長

社会保障制度は国の制度の問題で、現在の税と社会保障の一体改革の中には入っていない。首長

からの提言の領域の問題だと思う。

制度設計や財源の問題もあり、自治体で個別に行うのは難しい。本県では、今のところ保育料と医療費の経済的支援を行っている。

石沢部会長

例えば、県や市町村の長から国へ、こういったことが必要だという提言はできないのか。

松田子育て支援課長

一般論として、県民からの意見を提言することも不可能ではないが、社会保険制度など財政的な裏付けなども含めて提言する必要がある、簡単ではないと考える。

石沢部会長

秋田県が先駆けて国が行っていないことを提言してみるというのは、県のためにもなるのではないかと思ったので、参考までに聞いてみた。

船木委員

昔はなかった介護保険が、高齢者が増え、核家族化が進み、介護の負担が社会的な問題となってきた経緯を考えれば、将来的に育児保険といったものができる可能性もある。ただ、法律を改正する必要があるし、かなり時間もかかる。

そういった中で自分たちができることとして、会社の互助会制度のような少しの負担があって給付を出すような仕組みが、地域の中にあってもいいのではないかと思った。

両立支援を広めるに当たってだが、次世代育成支援員が訪問して、反応のある企業の業種が分かれると思う。私の経験から、病院や保育園など代替要員が確保できることや女性のパート社員を多く抱えているところは積極的だと思うが、現実的に支援を必要としている人たちが勤めているのは別の業種。できれば業種を限定せず、積極的にアピールして、今までなかったような業種の方々から参加してらえるような取組が必要。

田中少子化対策局長

まさに船木委員のおっしゃったとおりの実態である。業種を限定することなく広く企業を訪問しているが、なかなか理解してもらいにくい業種があるので、そこをどうしていくかが大きな課題。

経営者が現在の雇用を維持することに精一杯で、なかなか両立支援に手が回らないという意見もあるが、そこにどのように働きかけをしたらよいか、皆さんのご意見をいただきたい。

鈴木委員

私の職場で実践していることは、家庭のある女性には残業をさせないこと。残業させない方が、能力のある女性が家事・育児をしながらも長く勤めてくれるということ、各企業の人たちに分かってもらえるのがよい。企業の経営者には、社員の家庭環境なども考えて、社員に勤務時間中にベストを尽くしてもらうような環境を整えることが大切だと伝えていけばよいのでは。

藤井雇用労働政策課長

先ほどの就業者総数についてお知らせしたい。非正規・正規雇用などの就業構造の分かる就業構造基本調査で平成14年と19年を比較すると、1万人ほど雇用労働者が増加している。理由としては、女性の有業率が高いこと、ある程度の年齢になっても働いていることが大きいと思っている。

石沢部会長

先ほどのデータをいただいたという形になる。

他にいかがか。

笹村委員

いろいろな企業を回っていると思うが、父母や妻・夫などそれぞれが家族の職場を見学できるような取組をしている企業はあるか。

鈴木少子化対策推進監

生涯学習課で行っている「我が社は家庭教育応援団」の中には、家族向けの職場見学会などを実施している企業もある。これまで約80社が応援団企業となっているところだが、美の国あきたネット上に出ているのでご覧いただきたい。「我が社は家庭教育応援団」については、脱少子化のための取組をもっと広く実践してもらうため、子どもの国づくり推進協定に統合することとしている。

笹村委員

休暇を取りにくい、家庭のことを考えると勤務できないといった方が私の周りにもいるが、同僚や上司に家族の顔が見えると、相談に乗ったり、配慮してくれる傾向がある。職場開放は、家族の存在を再認識できる機会なので、そういった取組をする企業が増えればもっとよくなるのでは。

船木委員

一般事業主行動計画策定のアドバイスに訪問している。計画策定の法定要件とそれ以外の項目があるが、インターンシップや父親の職場参観といった取組は、従業員の受けがいい。職場参観は、家族が休日に父親の仕事ぶりを見ることができたり、同僚が家族を見る機会になり、家族のことを考えて配慮してくれるようになるなど、受けがよかった。

三浦委員

フリーペーパーの編集で企業、母親両方の話を聞くが、仕事をしてみたい母親はたくさんいる。先ほどの求職者託児支援事業で託児が1件というのはもったいない。母親たちはどうやって面接に行ったらいいかわからずにいる。

一方で、30代の従業員の層が薄いので補充したいという企業や、英語教室や塾など、子どもの扱いに慣れている母親向けの求人をしたい企業もある。

例えば高卒者向けの就職説明会や合同説明会のように、母親向けの託児付きの合同就職説明会があって、ハローワークのブースもあればマザーズハローワークの取組も知ることができて、効果的ではないかと思う。

自分でこのようなイベントをやりたいと思っていたが実現が難しいので、ぜひやって欲しい。

石沢部会長

これまで、企業でどのように女性が仕事と家庭の両立ができればよいかといった意見があった。また、三浦委員の意見のように、実際に人材が欲しいと言っている企業への働きかけもあり、こちらの方が効果が出てきやすいかもしれない。企業もこういう人たちを人材として採ると上手くいくということが段々分かってくるのではないか。上手くいっている企業を増やすという意味では、人材が欲しいと言っている企業を支援していくやり方もあるかと思う。

田畑委員

一般事業主行動計画について、計画策定が努力義務の100人以下の企業は、件数が順調に増えていると聞いている。

それを踏まえたうえで、事業所内託児所設置の1/2補助や継続就業支援の助成、あるいは両立支援の奨励金で育児・介護等の離職者を再雇用した場合や管理職休業等取得、男性従業員の育児休業取得などの取得率などの推移はどうか。行動計画は出したけれど、実態が伴っていることが必要。

鈴木少子化対策推進監

奨励金の支給実績については前回の資料で説明しているが、事業主や男性の育児休業取得者本人

への支給を合わせた件数で、平成22年度が20件、23年度が25件となっている。今年度も同様に20～25件を想定している。

一般事業主行動計画策定の働きかけのため5名の次世代育成支援員が企業訪問しているが、合わせて、該当者がいれば奨励金を活用してもらうようにPRしていく。

石沢部会長

両立支援というと今まで女性の支援となっていて、女性が仕事も育児もできることを支援することに目が向いていたが、それでは上手くいけなくなり、ワーク・ライフ・バランスということになってきたのかと思うが、一方で、男性側はどのように関わっていくかということは欠くことができないと思う。

田畑委員

男女共同参画の推進のため、男女イキイキ職場宣言等で企業を訪問しているが、介護・育児休業の男性の取得はまだ低い。経営者からは、それどころではなく経営維持で大変と話を聞くが、両立支援には男性の育児が欠かせないし、長時間労働の改善を私たちも訴えていかないといけない。北部、中央、南部の男女共同参画センターで、男性の育児休業の取得などについてセミナーなどやって、男性の取得率向上を目指しているが、遅々として進まない現状がある。ワーク・ライフ・バランスの大切さが分かっているが、講座に多くの方が参加しても、実際には実態がついて回らない。これからも粘り強く進めていくことが必要である。

ほかに、里帰り出産をしたくても病院が少なくてできない現状があるので、改善が必要だと強く思っている。

石沢委員

2つのテーマについて意見交換をしてきたが、ほかにどうか。

富岡委員

視点を变えて、少子化対策として、親の休み、育児、仕事といったことを、子どもはどう思っているかという視点でも考えてみたい。子どもがどうして欲しいのかが議論されていないように思われる。親に時間ができたら子どもは何をしたいのか、親にどうして欲しいのかななどを調査し、参考としてそれを親に発信してみてもどうか。子どもが考えていることは各家庭でそれぞれ違う。一緒に過ごす時間の長短は大切だが、共働きが多い中、親子で密度の濃い時間をいかに過ごせるかも重要。

大仙若者会議に、自身の仕事の継続を諦め、病気の父を看取り、残される母親との暮らしを優先し秋田に帰ってきたという人がいるが、その選択に後悔はないようだ。親が子どもをどのように育て、親子の信頼関係を築いてきたかは、将来、子どもの家族や故郷に対する思いや人生の選択に少なからず反映されると思われる。

鈴木委員

アメリカの会社でよく家族の写真を机に置いているが、経営者が家族を知ったり、本人の仕事のモチベーションが上がったりしているようだ。県職員の波及効果はすごいので、やったらどうだろうか。

母親向け求人の説明会などをやる場合は、数時間のホームヘルパーなどであれば2、3人は今すぐ受け入れ可能なので、私どもの会社も入れていただきたい。

県の取組はすごいと感じる。あきたびじょんも感動している。やることをやっているのだから、どれだけ効果を出すかだと思う。数字がないと効果の程が分からないので、5年、10年の推移など、数字で表すことも必要。取組の現状等には、次から、例えばポスターを何部刷ってどこに置いたかなどもお願いしたい。

石沢部会長

今日の会議では、重点的に2つのテーマについて意見交換を行うことができた。これまでの意見を元に提言を取りまとめていきたい。

なお、8月27日に企画部会が開催予定であるが、その中で脱少子化部会に関する意見が出た場合には、必要に応じて提言に反映させることもあると考えている。

今後は、第3回部会で提言書の最終取りまとめを行いたい。

これで議事を終了する。

－ 終了 －