

西村委員

先ほども新堀委員が質問なさっておりましたが、女性の社会参加ということで、またそこでお母さんの労働相談が増えてきていることを浮き彫りにしていただきました。政府の、全ての女性が輝く社会づくり本部の中で、女性の社会参画を広げるための 47 の施策を盛り込んだ重点方針というのが決定されました。女性から様々な相談事項が増えて、社会参画が行われてくると、より問題が浮き彫りになる。

そのような中で、新堀委員も触れてくださいましたけれども、マタハラについては、今後、県としてもしっかりとバックアップをしていかなければならない問題であろうと捉えておまして、昨年 12 月の一般質問では、このマタハラ対策を取り上げさせていただきました。労働相談の中でもマタハラに関する相談も受けて入れているはずだと考えております。

また、女性の活躍推進法案がすでに国会に提案もされておりますし、こういった流れを考えた上で、マタハラ対策と女性の活躍について何点か伺ってまいりたいと思います。

まず、マタハラ対策に関してですが、昨年 12 月の一般質問では、企業向けセミナーなどに取り組むとのことでしたが、こういった実績となっておりますでしょうか、教えてください。

労政福祉課長

昨年度について、神奈川労働局と連携をして、妊娠から出産、子育て、そして復職期、そういった時期に適用されます法体制を体系的に理解していただくために、企業で言えば人事労務担当者向けに、こういった方々へのパンフレットを作成させていただきました。

また併せて、お話のありましたマタハラも含めて、女性が働く上で知っておいていただきたいような労働法を分かりやすく解説をした労働者向けのハンドブックも作成をさせていただいたところでございます。

先に申し上げたパンフレットを活用いたしまして、本年の 1 月から、企業の人事担当者や管理職といった方々を対象にしたセミナーを、横浜市や川崎市におきまして、計 4 回開催したところでございます。

また、後半でお話ししました労働者向けにつきましては、本年の 2 月に藤沢市、相模原市でそれぞれ共催という形で計 2 回、ハッピーワーキングライフ講座と銘打って開催させていただいたところでございます。これらの講座の中で、妊娠から復職に至る時期の労働者を守る法制度を詳しく解説させていただいて、企業と労働者の双方から、マタハラの防止の中からの未然防止などの働き掛けをさせていただいたところでございます。

西村委員

労働者側に配られるリーフレットを拝見して、たしか妊娠から出産までのいろいろな利用できる支援の窓口等も御案内をしてくださっていたと記憶しております。ああいう取り組み方をさせていただけると、よく行政からもらったパンフレットというと、もらってすぐ、もったいないけれどもゴミ箱に捨ててしまうということはあるかもしれないのですが、御自身が活用できるこういう相

談窓口を書いていたのは、とても滞空時間が長くなって良い形だなと思って拝見をしていました。

この神奈川県労働局と連携して取り組んでいただいて反響も大きかったと伺っておりますが、連携したことでこういったメリットがあったとお考えでしょうか。

労政福祉課長

先ほど申し上げましたパンフレットについて、県と神奈川県労働局の共著という形で一緒に作らせていただいたものでございます。まるっと解説セミナーという名称で作らせていただいたものですが、例えば妊娠から復職にかけての労働法制、職場でのアドバイスや労働相談、相談窓口といった、それぞれ労働局の方にも我々の方にもあります窓口の紹介等、県と国でそれぞれ専門的な分野を生かしまして、時系列的に分かりやすく解説したものができたかなと思っております、企業への働き掛けに大いに役立つ内容になったと思っております。

また、実際に企業に対するセミナーを開催するに当たりましては、神奈川県労働局で持っている企業のネットワークを活用していただき、セミナーの開催案内をいたしました。予定よりも約2倍ぐらい申込み等がございまして、当初は2回の予定だったところを2回追加をしまして、計4回開催しました。そういったこともあり企業への意識啓発に大きな効果があったのではないかと思っております。

西村委員

具体的にこの労働相談では、こういった相談が上がってきたのでしょうか。

労政福祉課長

県が行っている労働センターでは労働相談ということになりますけれども、そこに対する、いわゆるマタハラ関係の相談事例といたしましては、例えば妊娠したことを告げて、産前産後の休暇、休業等を申し出たところ、解雇されてしまったというような話。あるいは、育児休業から復職をし、短時間勤務を希望したところ、今度は通勤時間がかかるような別の本社、遠い本社へ異動してほしいと言われてしまったとか、あるいは、復職について会社といろいろな相談をしていく中で、正社員から準社員に変更すると言われてしまった等の相談も受けているところでございます。

西村委員

今後、このマタハラ対策としては、どのように取組を推進していこうとお考えでしょうか。

労政福祉課長

お話のありましたマタハラにつきましては、男女雇用機会均等法等で婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益な取扱いは禁止されております。今後、より多くの働く女性の方にこうした規制、ルールを知っていただくことが、まだまだ必要かなと考えております。

そこで、神奈川県労働センターが行います街頭労働相談の場面、企業に出向く職場訪問などの機会を捉えまして、パンフレット、リーフレット等を配布しながら、県民や企業の皆さんに更に理解を深めていっていただきたいと考えているところでございます。

また、こうした活動をする中で、またマタハラに関するような相談の状況を注視しながら、更に必要な対策があれば打っていくというような形でやっていければと考えております。

西村委員

さて、少し視点を広く置き換えまして、国会にはすでに女性活躍推進法案が提案をされております。県でも、女性の活躍に向けて神奈川なでしこブランド、この事業を実施して下さっていますが、現在、どのような取組を進めていらっしゃるのでしょうか。

労政福祉課長

お話のございました神奈川なでしこブランドでございますけれども、御承知のように、これまで2回募集認定を行い、現在60の認定商品があります。現在、この神奈川なでしこブランドについては、そのブランドの魅力やその中にある女性のパワーといったものを多くの方に直接感じていただくために、PRに力を入れさせていただいているところでございます。

例えば、県の広報番組はもとより、今、一番力を入れているのは、百貨店ですとかあるいは県庁公開日といった多くの来場者でにぎわうようなところで展示販売イベントを実施しております。ただ、展示して売るというだけではなく、その中で実際に開発に携わった女性の方にも前面に出ていただいて、そういった方々の活躍する姿をアピールしていくような形で取組を進めているところでございます。

そういったことを進める中で、活躍している姿を見たという中で女性の活躍の効果が経済にも広く波及をして、多くの企業の中で自ら女性の活躍推進といったものに取り組んでいただける形で、更に取組を進めていきたいと考えております。

西村委員

今、正に時は再びなでしこでございますので、どうぞ広く訴えかけていただきたいと思っております。このなでしこブランド、もちろん商品に光を当てて、女性が参入をすることによってこういうアイデアが盛り込まれるよということで、企業の皆様に理解を促進しようという、そういう思いからスタートしました。この女性活躍推進法が成立をすれば、女性の活躍にその期待がかかってくるわけです。全ての女性が輝く社会づくり本部の重点方針には、ただいま申し上げたマタハラの防止に向けた法整備が盛り込まれていると聞いておりますし、また、女性が活躍しやすい職場環境をつくっている企業に関して、何かしらの認定であったり、受注規定であったり、インセンティブを与えていこうという検討が盛り込まれそうであると同っているところです。こうした動きを視野に入れて、マタハラ対策や女性の活躍に向けて、今後も神奈川県が先んじてしっかりと取り組んでいただくようお願いをいたしまして、この質問を終わります。

もう一つ雇用に関わることで、同じく12月の一般質問で取り上げさせていただいたのが、高齢者の皆様の現役社会へ向けた継続雇用の推進についてです。

今回の特別委員会の神奈川県中小企業活性化推進計画の実施状況等についてという御報告の中でも、細かくは書かれておりませんが、中高年齢者の就業支援というふうに、一つ課題として挙げていただいております。

少し話が飛躍するかもしれませんが、新幹線で焼身自殺というとんでもない

事件が発生しました。これは今、県警でもしっかりと捜査をされていらっしゃるところで恐縮ではありますが、先んじて報道では、この71歳の男性は、やはり生活に困窮をされていて、実はその前に就労支援の窓口に行かれて、71歳ということを経験に職業にたどりつくことはできなかったというようなことが報じられておりました。

これからの新たな安心を与えるという意味でも、高齢者の方々の雇用に力を入れなければいけないのかなと感じたところでもありますし、あるいは日本人の方は、お給料を頂くだけではなくて、生きがいとして仕事をしたいという方もたくさんおいでだというふうに伺いました。より生き生きと活躍をしていただくためにも、この対策を推進していただきたいと思うのですが、その中で、65歳以上の高齢者が継続して働き活躍できるよう企業に働き掛ける事業を新たに実施するというふうに知事から御答弁いただきました。まず、平成26年度に実施したこの事業の概要について伺います。

雇用対策課長

平成26年度に実施した事業の概要ですが、65歳以上の高齢者が継続して働き活躍できるように、人事制度ですとか職場環境の改善をするという企業を支援するというような事業を実施いたしました。

具体的には、平成27年1月に(株)インテリジェンスという会社に委託して、3月末までの契約期間で実施しました。まずこうした事業の参画企業を募りまして、申込みのあった18社に対しまして、人事担当者向けに高年齢人材の活用のための、まずはセミナーですとか、あと、実際高年齢の従業員向けには、70歳現役を応援して意識改革を図るようなセミナー等を実施しました。平成26年度の実施状況は以上でございます。

西村委員

事業を実施した結果、65歳以上の高年齢者が継続して働ける制度を導入した企業があったのでしょうか。

雇用対策課長

平成26年度のこの事業で、事業期間が短かったということもあるのかもしれませんが、まだ65歳以上の高年齢者が継続して働けるような制度を導入した企業は、この18社の中ではありませんでした。

ただ、この事業は今年度も継続して実施いたしておりまして、現在のところ、昨年度参画した18社のうち、10社が継続して実施しているということで、3社は辞退されまして、5社はまだ現在調整中といったような状況でございます。

西村委員

継続をしていただけるということで、ありがとうございます。これまでの概念を覆すようなことも出てくるとお思いますので、継続こそ力になってくるとお思います。

さて、継続していく中で、拡充されていくような部分がありますでしょうか。

雇用対策課長

今年度は、セミナーの実施だけではなくて、希望する企業に対しましては、社会保険労務士を派遣して、その企業個別の具体的な課題に対するアドバイスですとか、就業規則を具体的に改正するにはどんなところを改正しなければならないかとか、そういった65歳以上の高年齢者が継続して働ける制度の導入のた

めのより実務的な支援を実施していく予定でございます。

西村委員

かつての日本人よりも皆さんお若くなられたという調査結果が老齡研究の中で発表されておりました。サザエさんの中の波平さんは54歳だという、今からではとても考えられない感じなのですが、そういったことも考えて、たくさんお元気な年齢を重ねた方がおいででございますので、こういった方々の経験を生かせるような、そして引き続き仕事をできるような様々なパターンを考えて、高齢者の方々の生きがいとなるような職場につなげる取組を推進していただけますようお願いいたします。

もう一つ教えていただきたいのが、今回の特別委員会で提示されました2ページの農作業受託型の企業参入促進は、国の地域住民生活等緊急支援交付金を活用して行われているということですが、具体的にはどういった事業なのか、普通の農業とどう違うのかというのを教えていただけますか。

農業振興課長

農作業受託型の農業経営でございますが、通常の農業でございますと、農産物を生産して販売することで収入を得ていくということになります。この農作業受託型の農業経営では、農業経営者の方は、別の農業者の方から依頼、委託と言っておられますが、それによって、農作業の一部、又は全部を農業者の方に代わって行うことによって、その農作業の対価として収入を得るというような農業経営になります。

西村委員

一方で、農地中間管理機構という、俗に言う農地バンクを運用して、そこに定着をしていただいているという新たな担い手づくり、ここには企業の参入も可能だったと思います。そういう事業を推進する中で、また新たにこの農作業受託型の参入を加えてきたというのは、どういった理由があるのでしょうか。

農業振興課長

そちらについては、まず従来ですと、そういう農作業の受ける引受け手の方は、地域の農業者の方が一般にはやられていました。ただ、その農業者の方も、例えば自分の主業とする、例えば野菜作りに専念することもありますし、高齢化等によって、担い手、引受け手の方が減ってきている状況があります。

一方、農作業を他の方にやってほしいという方も増えているのですが、そういうところで引受け手がなかなか地域で準備できない、農業者の方ができないということもあって、その農業者の方に代わってそういう作業を引き受けていただけたところを企業にやっていただけないかということで事業を考えているものでございます。当然、中間管理機構で農業貸し借りまでできれば一番よいのですが、なかなかそこまですぐにいけないということもございまして、その中間のところを引き受ける方を外部から入れられないかということの事業でございます。

西村委員

大体見えてまいりましたけれども、改めて整理をすると、こういうことで参入された企業にとってのメリットが何であるのか。あるいは、課題はどういった点なのかということを改めて教えてください。

農業振興課長

まず、メリットでございますが、作業を受託することによって対価を得るといいますので、例えば販売のリスク、例えば農産物の価格が上下したときのそういうリスクは少なくなります。

また、引受けということですので、あらかじめ引き受ける量を決めておきますので、半年後や将来の収入の見込みが立ちやすいというようなことがメリットとして挙げられます。

また、先ほど委員が言われました貸し借りというところにつなげるということですが、そういうことで作業を受けて地域でやっていくということで、地域の農家の方の信頼を得られ、次のステップ、例えば貸し借りの、完全に借りてしまうというときに、信頼があるので貸してくれやすくなるというようなメリットが考えられると思います。

逆に、課題としましては、受託ですので作業をする人がいなければならないのですが、その辺が企業の方でなかなか把握ができないという点。あと、作業の受託の条件で価格とか、どういう条件でやったらよいのかというところ。地域の方はやっていますけれども、企業としては行っているところがないので、そういった運営体制をどうしたらよいのかということが分からない。あと、実際の地域の農業者の方とどうやって調整したらよいのかというのが分からない、というところが課題になってくるかと思えます。

西村委員

もう1点お伺いしますが、企業側からだけではなく、一つ課題になるかなと思うのは、企業はあまり収益が上がらないと思ったら、すぐ撤退されてしまうのではないのかなというのが若干気になる場所ですね。

農業というのは、やはり何か大地に根付いているというイメージがあるので、新たな発想は必要だと思うのですが、こういったフォローも必要なのではないかなというふうに思います。具体的にはどうやって取組を進めていけますか。

農業振興課長

課題の部分について、解決するというところで、まず一つは、農業の参入という場合ですと、一般には自分で作って売ることですが、そういう業態があるということ、参入を考えている、農業経営に興味を示している企業の方に働き掛けて、そういう中から、やってもよいという企業を探し出すということが一つ。

あと、受託してもよいという企業、外部の人でもきちんとやってくれるのであれば受託したいという人が多い地域を選定するという。それから、企業に対して運営体制の提案、例えばこんな格好にしたらよいよということを提案したり、稲作、水稻の産地を中心に、企業と実際の地域のマッチングを行うこと、そういう体制、仕組みを提案してもらって企業やコーディネーターの方を公募しまして、提案をしていただき、企業を探すところからやっていただくというような事業を考えております。

西村委員

具体的にはどういった企業を想定していらっしゃるのでしょうか。

農業振興課長

まず、委託。仕組みを提案してもらって業者については、地域のそういう受委

託のことについて調整等に関わったことのあるコーディネーターや、よく地域を知っているコーディネーターの方に受けていただく方向で公募をかけて、今、最終段階になっていますが、そういう状況でございます。

実際に農作業を受けていただく企業の想定でございますが、そちらについては、水稻の作業ですから、春から秋に作業が多いということで、その期間、比較的本来業務の少ない建築、土建といった企業を考えています。公共事業前倒しということで、春からも仕事があるようになってきておりますが、そういう企業の方は、機械のオペレーション、回し方について比較的慣れているということなので、そういう企業を考えています。

なお、その受委託に当たっては、これまでも地域の農家の方が引き受けていましたので、そういったグループの方とできるだけ連携しながらやりたいという企業や、将来は自分たちで作業の受託も受け、実際の生産も受けるということを将来計画として立てているような企業に入っていただけると一番良いかなと思っております。

西村委員

今の質疑の中で見えてまいりました。将来的にはしっかりと根付いていただけるようなそういった方々に参入をしていただきたいと思います。

農地バンクについては、農地の所有者の間では、先祖代々の土地を顔も知らない人に貸すことが嫌だとか、そういった流れがあるといったようなお考えがあるということも伺っておりますが、まずはしっかりとタッグを組んでいただくところから、神奈川の農業の振興のために共に進んでいただける方を選定していただけますよう要望をいたしまして、私の質問を終わります。