

## 1. 知事の政治姿勢について

### (2) 本県の働く環境に関する調査

公明党福岡県議団では、2021年10月13日（水）～19日（火）に、1週間に1日以上働いている20歳から64歳の福岡県民5,131人に本県の労働環境に関するインターネット調査を実施しました。内訳は、男性2,730人、女性2,401人、居住地は、福岡地域2,926人北九州地域1,198人、筑豊地域285人、筑後地域722人。この調査をもとに質問します。



まず、本県における基本的な労働環境を把握するために、労働時間や休暇取得の実態を聞いたところ、週休二日を維持できていない「1週間の平均的な勤務日数が6日以上」の人は14%でした。勤務形態別では自営自由業が43%で際立って高く、業種別では農林漁業の42%、建設業・鉱業29%、運輸・郵便業25%、不動産・物品賃貸業と医療・福祉が共に18%で高く、金融関係、公務員・団体職員、情報通信関係などは低くなっています。

また、従業者数が1人では38%、2人～9人で34%、10人～99人で16%、100人～999人で8%、1000人以上5%と規模が小さいほど勤務日数が多いという実態が明瞭に現れています。

次に、労働時間が週50時間以上の割合は、管理職25%と自営自由業の23%が際立って高く、業種別では農林漁業、運輸・郵便業、建設業・鉱業の22%、教育・学習支援21%、などが高くなっています。

次に、1か月の休日出勤日数では、全体では「休日出勤は無い」が67%で最も多く、「1日以上4日未満」は24%、特に男性40代50代が21%と多くっており、業種別では農林水産業が17%、勤務形態別では、自営・自由業が14%と高いスコアでした。

そこで質問です。法や制度の制限が少ない農林漁業・自営自由業などで、長時間や休日の労働が多くなっています。知事は、本県の基幹産業である農林水産業を「稼げる、若い人が参入しようと思ってもらえるような夢のある産業にしていきたいと思います」と述べておられますが、若い人の夢のある産業にす

るため、今後 DX(デジタルトランスフォーメーション)<sup>注</sup>など先進的な技術を取り入れることが肝要だと考えます。県としてどのように取り組んでいるかお答えください。

**注)** DX (ディーエックス；デジタルトランスフォーメーション) とは？  
デジタル技術の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させるということ。

次は、勤務先の労働環境についてです。

勤務先の労働環境について複数回答を求めたところ、全体では、「有給休暇を取りづらい習慣や雰囲気がある」が20%で最も多く、とりわけ、男女年代別では共に30代から40代が、スコアが高い。しかし、一方で、男性・女性とも50代以上では、スコアが低くなっています。

業種別では、宿泊業で「有給休暇を取りづらい」が39%と際立って高くなっています。また、医療・福祉でも「有給休暇を取りづらい」が26%、と高くなっています。従業者数別では、1,000人以上が18%であるのに対し、100人～999人では22%、10人～99人では25%となっています。



二番目に高いのは、「パワーハラスメント」15%、「残業を自ら申告しにくい雰囲気がある」13%、「社内規定が守られない場合がある」11%、「男女間で、昇進・役職の登用・評価・待遇等の差がある」10%などとなっています。

そこで、いわゆるパワハラとセクハラについても聞きました。まず、パワーハラスメントの印象を複数回答で聞いたところ、「大声で怒鳴る」「人前で厳しく叱る」「無能」「馬鹿」「辞めてしまえ」などと侮辱的な言葉を言うが、76%で最も多く、これは、昭和の私達の典型的な叱咤激励です。次いで「明らかに無理な仕事を命じる」が61%、などとなっています。

パワーハラスメントへの認識が大企業ほど高いという傾向が見られます。これはパワハラ防止法の施行もあり、大企業ほどパワーハラスメント防止の研修や社内規定等が整備されていることが要因と思われます。尚、パワハラ防止法は、中小企業にも2022年4月からの適用が予定されています。

次に、「セクシュアルハラスメント」についての印象の複数回答では、「からだを触る」が77%で最も高く、「飲み会でお酌を求めたり、料理を皿に取り分

けたりすることを強制する・カラオケでのデュエットを強制する」59%、「セクハラに抗議した人が、人事や業務上不利な扱いを受けることがある」54%などです。以上のことを踏まえ、知事は、「人権を守り、ジェンダー平等に取り組みます。また女性の活躍を大いに推進していきます。」と述べられていますが、ハラスメントへの相談窓口の人員の更なる強化を図り、防止法の施行に先んじた中小企業におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント撲滅の体制づくりを急ぐべきと考えますが、知事の考えをお聞きします。

次に、勤務先での労働環境改善の取り組みについて従業者数別に聞いたところ、全体では、「産休や育休などは基本的に取れる」が40%で1,000人以上の企業が最も高く、62.8%でした。「ハラスメントや労働環境に関する、社内の相談窓口や通報窓口がある」が全体で39%、「社内規則の改定・研修などのセクハラ防止策が実施されている」全体で27%、「ハラスメントや労働環境・健康状態について、会社が契約している弁護士や医師に相談することができる」20%、となっております。

業種別では、公務員、金融関係・情報通信関係で高い傾向が見られ、逆に、飲食サービス、宿泊業、建設・鉱業、等では低く、従業者数が多いほど取り組みが多く行われている実態が現れています。

調査対象者の中で、28%と最も高い比率を占める従業者数10人～99人の企業の実態を要約すると、『6割が産休や育休が満足に取得できず、約8割が社内に相談窓口が存在せず、パワハラ・セクハラ防止策が無く、職場教育も行われておらず、9割が相談できる医師や弁護士もいない』となります。中小零細企業の労働環境改善の必要性は数十年来の課題であると言えます。この現状は、それらに限界があることを示しています。旧弊にとらわれない、より実効性のある支援が必要ではないでしょうか。例えば研修制度の充実した大企業が、子会社のみならず関連の中小零細企業の社員も研修に受け入れることを、県が奨励支援するなどが考えられます。女性の社会進出と少子化の解決には不可欠な問題です。知事は、特に子育てについては、「子育て中の女性、あるいはひとり親家庭の皆さんに対する支援もしっかりと行い、世代や状況に応じた幅広い子育て支援に取り組んでいきます。」と述べられています。

女性の労働環境改善に対する所見を伺います。

次に、コロナ禍による労働環境の変化について聞きました。

「個人収入が減った」は 34%、「変わらない」は 56%で、「増えた」は 6%にすぎません。「世帯収入」はより減少が大きく「減った」は 38%となっています。

「労働時間」は「減った」が 28%、「変わらない」が 59%、「増えた」は 11%です。

「一定期間休職になった」は、正社員が 6%であるのに対し、パートタイマーは 14%、派遣社員とアルバイトはいずれも 16%、自営自由業も 14%と高率になっています。

業種別では、「業界全体の業績が悪化した」で宿泊業が 59%と際立って高くなっています。それに伴って宿泊業では「職場での人間関係がギスギスしてきた」が 23%、「ミスやトラブルが増えた」は 15%といずれも最も高くなっており、宿泊業で働く人がコロナ禍によって、労働機会や収入だけでなく、職場での人間関係までも損なわれている実態が垣間見える結果となっています。

飲食サービスでは「一定期間休職になった」が 27%と際立って高くなっています。

従業者数別で、1人～9人で「業界全体の業績が悪化した」、「一定期間休職になった」「勤め先が、倒産・廃業した。若しくはリストラで職を失った」が高く、零細な事業者での深刻な状況がうかがえます。

このことから、コロナ禍によって多くの人の労働機会が失われ、収入の減少につながった実態がうかがえます。各種業界で県民は被害を被っています。とりわけ、飲食サービスや宿泊業などがより深刻です。

そこで質問です。コロナを『災害』と定義した以上、アフターコロナの施策は『復興支援』の精神を持って行われるべきと考えます。具体的には、コロナ禍によって労働環境が悪化した業種の方々に対して、専門家や専門機関による心のケアを、県主導でより効果的に推進することなどを検討すべきと考えます。知事の見解をお答えください。

次に、「70歳まで働くことについて」聞きました。

まず、働き続けたい年齢を聞いたところ、「60歳くらいまで」が 19%、「65歳くらいまで」31%、「70歳くらいまで」14%、「70歳を過ぎても働くことが出来る限り」は 16%、でした。

「70歳くらいまで」と「70歳を過ぎても働くことが出来る限り」の合計を

比較すると、男女共に高齢ほど高くなっており、その他には自営自由業が47%、農林漁業が50%、などが高くなっています。従業者数別では従業者が少ないほど高い傾向が見られます。また、高齢者ほど働きたいとの希望があります。今後のさらなる具体的な高齢者の就労支援について知事の考えをお聞かせください。

この調査報告の質問の最後に、福岡県の労働問題施策に対する評価を求めたところ、選択肢全てにおいて「どちらかと言えば」を含めた「評価する」が10~15%、「評価できない」が15~20%程度、「わからない」が約20%、「どちらとも言えない」が45~50%と極めて似通った傾向を示しており、県民が県の労働施策に関心を寄せていない実態が垣間見えます。

業種別で見ると、宿泊業で「評価できない」との厳しい意見が極めて多くなっています。例えば「コロナ禍による失業・転職等の対策や支援」では、全体の10%に対し23%、「コロナ禍による労働環境悪化への対策」では全体9%に対し26%など、コロナ対策を中心に高くなっています。また、この傾向は、コロナ関連のみならずセクハラやパワハラの防止、男女共同参画等の広い分野に及んでおり、コロナ禍による極めて深刻な状況を契機にした、行政への感情的とも言える根強い不信感を読み取ることが出来ます。

宿泊業に代表される、コロナ禍によって、業績のみならず心に傷を負ってしまった労働者・失業者などに対する癒しの精神での支援が必要でしょう。コロナ禍で労働市場が不安定な状況となっている中で、必要な方に必要な雇用施策を丁寧に届けられる県独自の伴走型支援が必要ではないでしょうか。県の今後の雇用政策についての見解をお聞かせください。

調査結果の詳細は

<https://www.komei-fukuoka.net/research/research35.htm>

#### 【服部知事の答弁】

##### ① 本県における農作業の省力化について

農業者の減少や高齢化が進む中、作業を効率化し、労働時間を短縮していくためには、AIやIoTといった農業DXにつながる先端技術の活用を積極的に進めていく必要があり、県では、スマート農業機械の導入を支援しています。

具体的には、水田農業では、GPSを搭載したロボットトラクターや防除用の



ドローンの導入により、従来の半分の時間で作業が可能となっています。また、園芸農業では、ハウス内の環境をタブレット端末により遠隔で管理する装置で省力化を進めるとともに、自動防除装置の導入により、農薬散布時間を40%削減できるといった効果が出ています。

今後は、高い技術力を有する県内の企業と連携しロボット技術を活用した「あまおう」などの収穫・調整作業の実用化を目指し、生産の効率化や省力化をさらに進めてまいります。

## ② 中小企業におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント対策について

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるとともに、個人の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。企業にとっても、貴重な人材の損失や、社会的評価への悪影響が生じかねない大きな問題です。

一昨年6月の労働施策総合推進法の改正等により、職場のハラスメント防止対策が強化され、来年4月には、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が義務化される予定です。

国においては、そうした関係法令の周知を行うとともに、実際にハラスメント事案が生じた場合には、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーでの相談支援、法に基づく助言・指導や調停等が行われています。

県としても、県民や県内事業者が関係法令について正しく理解できるよう、国の福岡労働局とも連携し、セミナーの実施等により周知・啓発に取り組んでいます。

加えて、県内4地域それぞれに設置している労働者支援事務所において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど職場の人間関係に関する相談も含め、労働者、使用者双方から労働相談をお受けしています。

労働相談の中では、相談者のお話を丁寧に聞き取り、自主的な解決につながるよう、関係法令を踏まえたアドバイス等を行っています。また、それだけでは解決が図られない場合は、労働者支援事務所が労働者と使用者の間に立って意見の調整を図る「あっせん」の実施、指導権限のある国の機関への誘導、法的手段も含めた選択肢についての説明等を行っています。

今後ともこうした取り組みを通じ、中小企業におけるハラスメント対策の推進を図ってまいります。

### ③ 女性の労働環境改善について

働く女性が増加し、仕事や生活の在り方が変化している中、性別や年代、時間等の制約の有無に関わらず、あらゆる人が活躍できる職場づくりが必要です。

女性が長く働くためには、それぞれの企業において、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりや男性の家事・育児参加促進、子どもが病気の時の看護休暇の取得促進などが必要であり、これにより仕事と家庭の両立が可能となるものと考えます。

また、長時間労働の見直しや短時間勤務制度、テレワークの導入といった柔軟な働き方などの取り組みを進めることも重要です。

そのため、県では、働き手にとって魅力ある職場づくりに取り組む県内企業を増やせるよう、ワークショップ形式での研修や子育て応援宣言企業の好事例の周知により、ノウハウを提供する等の支援を行っています。

また、安心して子どもを預けて働くことができるよう、保育所や放課後児童クラブ、病児保育施設の整備・充実に努めています。

このような取り組みを進めて、安心して結婚し、子どもを産み、育て、働きつづけられる環境を社会全体でつくっていくことが、女性の活躍推進と少子化対策に大いに寄与するものと考えています。

### ④ コロナ禍で労働環境が悪化した業種の方々の心のケアについて

県では、精神保健福祉センター及び保健所において精神保健福祉相談を実施し、医師や保健師が、心の悩みについての相談に対応しています。電話や対面でお一人お一人の悩みを丁寧にお聴きし、うつ病などの精神疾患が疑われる場合には、医療機関につなげるなど適切に対応しているところです。

こうした取り組みに加え、県の精神保健福祉センターで実施している、臨床心理士等による「心の健康相談電話」については、コロナ禍で、心のケアに関する相談ニーズが増えていることから、回線を増やして対応しています。

さらに、市町村の保健福祉センターなど県民の方に身近な場所で、精神保健福祉士による「心の健康相談会」を開催するなど、相談機会の拡充に努めてい

ます。

ご指摘の、飲食サービス業や宿泊業で働く方々は、仕事の先行きが不安定なことや、経済的な苦しさが増したことなどにより、精神面の不調を感じていることが多いのではないかと考えています。

今後、こうした方々に、県が行う心のケアに関する相談窓口を十分に活用していただけるよう、業界団体や関係機関を通じて周知に努めてまいります。

#### ⑤ 高齢者への今後の更なる具体的な就労支援について

少子・高齢化の進展により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中、持続的な経済発展を図っていくためには、働く意欲のある誰もが活躍できる社会を作っていくことが重要です。

県では、全国に先駆け、県内4か所に70歳現役応援センターを設置し、求職者に対しては、経験や技能に応じた進路を提案するとともに、求人企業に対しては、高齢者に適した業務の切り出しを行ってもらい、適切なマッチングを推進するなど、個々の状況に応じて、きめ細かな支援を実施しています。

さらに、身近な場所で相談を受けられるよう、最寄りのハローワークなど県内10か所に職員を派遣し、出張相談を実施しています。

また、昨年11月から各センターに求人開拓専門員を増員し、コロナの影響により減少した高齢者向け求人の掘り起こしに努めているところです。

これにより、センターの支援による進路決定者は、開設以来、昨年度までの累計で11,395人となっています。

年間の進路決定者数は、設立当時と比べると現在は5倍に増えています。

今年4月、70歳まで就業機会の確保を企業の努力義務とする「改正高年齢者雇用安定法」が施行されました。県としては、今後、企業に対して、改正法の内容を周知するとともに、高齢者が意欲と能力に応じて継続して働ける制度の導入を働きかけてまいります。

#### ⑥ 県の今後の雇用政策について

コロナ禍の影響で雇用情勢に厳しさが見られる中、年代や就業形態の違いなど、労働者・求職者の方が置かれている個々の状況を踏まえた丁寧な支援の実施が、平時以上に求められていると認識しています。



このため、県では、県内4地域において、相談者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行えるよう、若者・中高年・高齢者と子育て女性といった年代別・対象別の就職支援センターの支援体制を強化し、正社員求人の開拓やキャリアコンサルティング等に取り組んでいます。

また、人材不足分野での正社員就職の実現に向け、本年度から新たに、紹介予定派遣の仕組みを活用したマッチング支援を行うとともに、不安定な就労状態にある方が働きながらスキルアップにチャレンジできるよう、短時間・短時間で夜間・休日に受講可能な公共職業訓練を実施しています。

加えて、こうした支援に関する情報を必要な方々にしっかりとお届けできるよう、県のホームページやSNSを活用した周知はもとより、市町村、ハローワーク、生活困窮者自立相談支援機関等の関係機関とも連携した丁寧な周知を行っています。

引き続き、こうした取り組みに全力を挙げるとともに、今後も雇用情勢を的確にとらえ、関係機関とも連携しながら、県として必要な雇用政策を推進してまいります。