

2. 人口減少・少子化対策について

日本の人口減少・少子化の流れが止まりません。2021年は、新型コロナの影響もあり、婚姻数が戦後最小の50万1千件余り、出生数も戦後最少の81万1千人余りで、前年より2万9千人も少ない数でした。女性が一生涯に産む子供の数を表す合計特殊出生率は1.30となり、前年より一気に0.03ポイント下がりました。



出産適齢女性の数も減少し続けています。

この深刻な事態をもたらしている要因の一つに、日本のジェンダーギャップを挙げる識者がいます。すなわち、日本は世界経済フォーラムが算出するジェンダーギャップ指数で146か国中116位と先進国では最下位。先進国に限ってはジェンダーギャップ指数と出生率がリンクしていることがOECDの分析で分かっているというものです。相模女子大学大学院の白河桃子（しらかわ・とうこ）特任教授は、女性の生き方を限定しないこと、女性が最低賃金ではなく高い賃金で働ける職場を増やすこと、男性が育児をすること、男尊女卑の風土を廃していくこと。

これこそが少子化対策の第一歩であると強調しています。

そこで、まずジェンダーギャップ解消へ向けた本県の取り組みについて説明をお願いします。

少子化対策としてのジェンダーギャップ解消に必要なのは、まずは女性の収入アップや就業の継続です。そこで、本県において賃金が低い非正規雇用の男女別の割合はどれくらいか、また、結婚前後と第一子出産前後の女性の就業継続率はどれくらいか、それぞれお示しください。その上で、一般的に女性の賃金が男性の賃金より低いことについて、知事はその原因をどのように分析されているのか、また、その解消へどのような施策に取り組まれるのかお答えください。

次に、女性に子どもを産んでも大丈夫という安心感がないのは、「孤独な育児」「ワンオペ育児」にプレッシャーがあるからとの指摘があります。そこで、本県の男性従業員の育児休業取得率についてお示しください。今年度からの育児介護休業法改正で「産後パパ育休」すなわち「出産育児休業」という新設制度ができました。

この「産後パパ育休」の取得を進めるため、どのような施策に取り組まれているのかお尋ねします。

また、県庁自身も率先すべきだと思いますが、県庁職員の育児休業取得率はどうなっているのか。「産後パパ育休」の取得促進の取り組みと併せてお答えください。

少子化は各地域において進み方がまちまちです。

県内においても少子化や人口減少が極めて深刻な地域がある一方で、流入人口があるため実感が伴わない都市部もあります。その意味で、福岡県全体での一体感のある意識の在り方や取り組みが必要であり、知事のリーダーシップが求められます。

少子化、人口減少の問題に知事として今後どのような決意で取り組まれるのか、ご所見をお伺いします。

【服部知事の答弁】

① ジェンダーギャップ解消へ向けた本県の取り組みについて

県では、令和3年3月に策定した第5次男女共同参画計画に基づき、

◆働く場や地域・家庭・社会活動において男女がともに活躍できる社会の実現

◆女性等に対する暴力の根絶など誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

◆男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進

の3つの柱のもと、施策を推進しています。

計画においては、女性の就業率や性別役割分担に賛成しない人の割合など、23の成果指標を設定し、

◆働く場における女性の活躍推進や仕事と生活の両立のための働き方改革の推進

◆自治会等地域コミュニティの運営における男女共同参画の推進

◆DVなどの暴力被害や貧困などの生活上の困難に直面している方々への支援

◆性別役割分担意識の解消や性の多様性に関する理解の促進

などに取り組んでいるところです。

② 男女間の賃金格差についての原因分析とその解消に向けた施策について

本県の雇用者に占める非正規雇用の割合は、平成 29 年度調査で、男性が約 2 割であるのに対し、女性は 5 割を超えています。

女性の就業継続率は、平成 27 年から令和元年の間で結婚または出産した女性を対象とする全国調査では、結婚前後で約 8 割、第一子出産前後で約 7 割となっています。

男女間の賃金格差は、男性に比べて女性は、①非正規雇用に占める割合が高いこと、②平均勤続年数が短いこと、③管理職比率が低いことが原因とされており、これらの解消が課題と考えます。

このため、「正規雇用促進企業支援センター」において、県内企業への正社員採用の働きかけや企業内での非正規から正規雇用への転換に向けたアドバイスを行うとともに、「子育て女性就職支援センター」において、正規雇用を希望する方に対するきめ細かな就職支援などを行っているところです。

また、女性が長く働き続けることができるよう、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための取り組みを宣言・実行する「子育て応援宣言企業」や、自社の働き方の見直しを宣言・実行する「よかばい・かえるばい企業」の登録推進に取り組んでいます。

さらに、女性の管理職への登用を促進するため、企業等の幹部候補者を対象とする「トップリーダー育成研修」や、課長・係長・若手といった職務経験に応じた階層別の研修を実施し、女性人材の育成を図っています。

今後も、こうした取り組みを通じて、結婚や出産などのライフステージが変化しても、女性がキャリアを中断することなく、やりがいをもって働き続けることができるよう就業環境の整備を推進してまいります。

③ 「産後パパ育休」の取得促進のための取り組みについて

令和 3 年度の子育て応援宣言企業の男性従業員の育児休業取得率は、21.4%と、前年度から 5.2 ポイント増加し、年々着実に増加しています。

しかしながら、毎年 90%台後半で推移している女性の取得率と比べると、低水準に留まっています。

こうした状況を踏まえ、県では、「産後パパ育休」が施行された今年 10 月から 2 か月間にわたり、男性の育児休業取得を促進するための動画「育休のスス

メ!パパ育フォーラム 2022」を YouTube で配信し、約 500 名の方に参加いただきました。

その中で、私もサイボウズ株式会社の青野社長と対談を行い、事業主や県民の皆様に対し、男性の育児休業の取得促進を呼びかけました。

また、福岡労働局との共催で、企業の代表者や人事・労務担当者を対象に、今回の育児・介護休業法の改正内容や、育児休業等を取得しようとする男性に対する職場における嫌がらせ、いわゆるパタニティハラスメントの防止についての研修会を Web 上で開催し、135 名の方に参加いただきました。

このほか、子育て応援宣言企業のホームページやメルマガを活用し、今回の法改正の内容や、育児休業取得を促進する事業主への助成金について周知を図っているところです。

④ 県庁男性職員の育児休業取得率と「産後パパ育休」の取得促進について

県庁男性職員の育児休業取得率は、令和 3 年度で 36.2%となっており、特定事業主行動計画の目標値である 30%を上回りました。

男性の育児休業については、更なる取得の促進を図るため、今年 8 月から、職員への 1 か月以上の休暇・休業の取得パターンの紹介など、新たな取り組みを進めています。

これと併せ、今年 10 月から始まった新たな「産後パパ育休」についても制度の活用を促すため、職員に向けて積極的に周知を図ってきたところです。

具体的には、

- ①男性職員に 1 か月以上の育児休暇・休業の取得を呼びかけるポスターの中に、「産後パパ育休」の概要を記載し、全所属に掲示するとともに、
- ②「産後パパ育休」も含めた育児休業等の制度改正の概要を分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、職員に配付、
- ③さらには、出産・育児の際に取得できる休暇等を取りまとめた「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を改訂し、庁内ネットワークを活用して周知を行いました。

今後とも、育児休業等の制度周知と取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

⑤ 少子化、人口減少に対する決意について

人口動態統計速報によると、今年1月から9月までの全国の出生数は、昨年と比較してマイナス4.9%で、調査開始以来、最も少なかった昨年を下回るペースとなり、松野官房長官は、先月の会見で「危機的状況である」との認識を示されました。

県においても、同時期の出生数は、昨年と比較してマイナス3.6%と非常に厳しい状況にあり、少子化に歯止めをかけることは喫緊の課題であると考えています。

そのため、先ほど申し上げた、仕事と生活の両立のための働き方改革の推進などジェンダーギャップの解消に向けた取り組みや、出会い・結婚、出産、育児などそれぞれのライフステージに合わせた施策を、今後ともきめ細かく総合的に行ってまいります。

併せて、人口減少を食い止めるためには、少子化のみならず、就職などによる若者の流出といった社会的な減少にも対処しなければなりません。

そのため、中小企業への支援、農林水産業の振興、企業誘致などにより、魅力ある雇用の場をつくるとともに、医療・福祉サービスの充実、地域公共交通の維持・確保、ICTの積極的な活用による教育の充実などに取り組むことが重要です。

こうした取り組みにより、住み慣れたところで働く、長く元気に暮らす、子どもを安心して産み育てることができる地域社会づくりを、しっかり進めてまいります。