○村上智行委員長　予算特別委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、質疑を継続いたします。

立憲・無所属クラブの質疑を行います。

なお、質疑時間は、答弁を含めて十分です。かっち恵委員。

○かっち恵委員　かっち恵です。人口減少により人材確保が課題となる中、国の二〇二二年統計では、未就学児の育児と家族の介護を同時に担う人は二十・一万人、そのうち約十六万人が有業者で、三十代後半と四十代前半が多くなっています。また、経済産業省は仕事と介護の両立困難による二〇三〇年の経済損失を約九兆円、宮城県のビジネスケアラーによる労働生産性損失を約千五百五十億円と推計しています。これらはダブルケアラーだけの数字ではありませんが、ケアと仕事の両立が人材と経済に関わる課題であることを示しています。ダブルケアは育児と介護という複数の負担が重なることで、生活だけでなく就業にも影響する課題です。県としても、ダブルケアラーへの支援を福祉だけでなく、子育て、介護、雇用を横断する経済・人材政策として位置づけるべきと考えますが御所見を伺います。

○村井嘉浩知事　未就学児の育児と家族の介護を同時に担うダブルケアを行う方はもちろんのこと、育児や介護を理由に離職を余儀なくされることは、ケアを行う人のみならず企業にとっても社会にとっても大きな損失があるものと認識しております。福祉分野では、介護、子育てなどの属性を問わない相談支援等を一体的に実施する重層的支援体制整備事業等を活用しながら、市町村における包括的な支援体制の構築に取り組んでおります。雇用分野では、仕事と育児・介護の両立を支援するため、短時間勤務制度など多様な働き方に関するセミナーの実施や関連制度についてホームページで紹介するなど、企業における制度導入や利用促進に取り組んでおります。介護と育児のダブルケアをはじめ、地域住民が抱える問題が複雑化・複合化する中、従来の福祉施策に加えまして雇用、経済など分野横断的に支援できる体制の構築については重要な視点であります。今後、企業に対する多様な働き方セミナーにおいて、育児のほか従業員向けの介護サービスに関する専門家を招き、企業経営者側に従業員が活用できる制度の周知を図るなど、関係部局が相互に連携し従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいと考えております。

○かっち恵委員　新・宮城の将来ビジョンでは、産業人材の育成とともに、誰もが柔軟に働き続けるための環境の整備を掲げています。人口減少が進む中では、新たな人材を確保することだけでなく、育児や介護を理由にこれまで働いてきた人が離職することを防ぐことも人材政策として重要です。そこで、ダブルケアによる離職を人材流出と捉え、就業継続を人材確保策の一つとして位置づけるべきと考えますが御所見を伺います。

○末永仁一経済商工観光部長　国の令和七年雇用動向調査によりますと、全国では全体の離職者約四百八十一万人のうち、出産・育児を理由とする離職が約七万二千人、介護・看護が約四万七千人となっておりまして、社会的損失であるものと考えております。ダブルケアを理由とする離職は把握できておりませんが、ダブルケアを含め、働くことを希望する方々が就業を継続できるよう環境整備を支援し、引き続き人材確保に取り組んでいく必要があるものと認識しております。育児・介護による離職防止は、人材確保策として重要な課題であると認識しております。

○かっち恵委員　ダブルケアへの対応は、本人への相談支援だけでは十分ではなく、働き続けることのできる職場環境を整えることが重要です。特に中小企業では、従業員の離職や長期休業が、代替人員の確保や業務の引継ぎなど企業側への負担にもつながっていきます。県には、みやぎ働き方改革実践企業制度があり、仕事と家庭の両立や介護との両立に取り組む企業を認証しています。そこで、既存制度を活用するとともに、ダブルケアを含むケアラーの就業継続に取り組む企業への支援を強化し、中小企業の人材定着につなげるべきと考えますが御所見を伺います。

○末永仁一経済商工観光部長　県では、仕事と育児・介護の両立支援の実現に向けまして、柔軟な勤務制度の導入等に取り組んでいる企業を、みやぎ働き方改革実践企業として認証しております。現時点では、二十八の企業を認証しているところでございます。認証企業におきましては、県の物品や役務の優先調達のほか、求人票に認証企業であることを記載できるなど、企業イメージの向上によって人材確保におけるインセンティブとなるものと考えております。また、国では両立支援等助成金制度によりまして、介護離職防止や育休中等業務代替支援コースというものが用意されておりまして、この代替要員を確保した企業に対し助成金を支給するなど、仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりに取り組む企業に対し様々な助成を行っているところです。今申し上げま

したとおり、介護離職防止支援コースにつきましては、業務の代替支援として介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受け入れた場合には二十万円、あるいは介護休業取得者の業務代替者に手当を支給した場合には五万円、そういった充実した制度がございます。これについては、育休中の業務の代替支援についても同様に、代わりに行う労働者に手当を支給した場合には、企業に対して業務体制整備費最大二十万円、業務代替手当として手当支給額の四分の三、最大二百四十万円という制度が用意されているところでございます。県としましては、こうした制度につきまして引き続き支援を着実に進めていくことで、企業における離職防止及び人材の定着につなげてまいりたいと考えております。

○かっち恵委員　国の統計からは、宮城県内でダブルケアを担う人が実際にどの程度離職しているのか、勤務時間や所得、キャリアにどのような影響を受けているのか、また、企業側がどのような課題を抱えているのかまでは把握できていません。こうした実態が分からなければ、県として必要な支援の規模や対象、優先順位を明確にすることも困難だと考えます。そこで、県独自の実態・経済影響調査を実施し、企業を支援するための具体的な施策に反映すべきではないでしょうか、お伺いします。

○末永仁一経済商工観光部長　県では毎年度、県内の従業員十人以上の民間事業所に対しまして労働実態調査を行っております。その中で、県内事業所における育児休業及び介護休業制度や勤務時間の短縮、残業等の免除制度などの導入状況を把握しているところでございます。昨年度の調査結果では、育児休業制度の規定がある事業所は九七・六％、介護休業制度の規定がある事業所は九五・九％となっております。また、育児や介護のための支援制度として、勤務時間の短縮制度や残業等の免除などを導入する事業所も増加傾向にあります。この調査によって、県内事業所の状況は一定程度把握できておりますが、従業員側における実際の制度利用に関する課題や、離職理由等については把握できていない点もあると考えております。他県の状況を見ますと、ダブルケアを含めまして、埼玉県、山梨県、そして滋賀県で調査が行われ、実態把握に取り組まれているところでございます。山梨県の調査によれば、離職の理由としまして、業務上、仕事と介護の両立が難しい職場だったというのが四三・九％、自身の心身の健康状態が悪化したというのが三四・一％となっております。滋賀県では、障害のある方と子育てや高

齢者の介護など複数のケアを行う方に対する調査なども行っていることは承知しております。県としましては、現在、女性のキャリア・リスタート支援センターを設置しておりまして、育児や介護で離職した方々を支援しておりますので、まずはそういったセンターの利用者に対する就業相談の場を活用しまして実態の把握に努め、他県の状況も参考にしながら必要な施策に反映できるよう取り組んでまいります。