

成宮 まり子議員（日本共産党京都市西京区） 2024年12月10日

国連女性差別撤廃委員会の勧告を受け止め、男女賃金格差の是正を

【成宮議員】日本共産党議員団の成宮真理子です。通告に従い知事ならびに関係理事者に伺います。まず、男女賃金格差の是正、非正規やケア労働の賃上げについてです。

物価高騰に府民の悲鳴が上がっています。アベノミクスから11年、大企業は内部留保を積みあげる一方、実質賃金は33万円も減り、暮らしと経済を立て直すには、大幅な賃上げこそ求められます。

日本共産党は、最低賃金1500円以上へ中小企業への賃上げ支援とともに、女性が多くをしめる非正規労働者の処遇改善を求めてきました。非正規の7割は女性であり、男女賃金格差の是正はジェンダー平等実現にかかせません。

9月16日、党議員団は「今こそ賃上げ！男女賃金格差の是正、真のジェンダー平等社会」のテーマで、岡野八代同志社大学大学院教授を講師に、中小企業団体、労働組合、女性団体、ケア労働者などのみなさんとともに学習懇談会を開催しました。

岡野氏は「日本に男女賃金格差が大きく残る根本には、子育てや介護、家事など、家族と社会にかかせないケア労働が女性によってより多く担われ、多くが無償や低賃金」であること、「男性は長時間労働で家族のケアに関わる時間さえ持てない」「女性が追いやられてきたケア労働の位置づけと底上げ、また長すぎる日本の労働時間短縮が、民主主義社会、誰もが幸せに生きていくために必要だ」と強調されました。

そうした中、10月、国連の女性差別撤廃委員会が8年ぶりに日本について審査を行い、総括所見では、夫婦同姓の強制など女性差別を生む現状と政策の後れを指摘し、雇用については、男女賃金格差の是正、同一価値労働同一賃金の実現、間接差別禁止の要件拡大、非正規を正規雇用になど11項目に渡り、勧告しています。

世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数では、日本は世界146カ国中118位、G7で最下位であり、格差解消に向けた政府と行政の真剣なとりくみが国際社会からもするどく問われています。

そこで、知事は国連・女性差別撤廃委員会の総括所見、勧告をどう受けとめておられますか。とりわけ、女性の経済的自立を阻んでいる男女賃金格差の現状と、この是正のために具体的にどう取り組まれるのか伺います。

非正規労働者の抜本的賃上げと正規雇用化の促進を

【成宮議員】本府の課題として、非正規労働者の賃上げ、正規雇用化について伺います。

非正規労働者は、この20年で約1.5倍化し、21000万人にのぼり、賃金は正規の約6割、年収200万円未満など、その多くが女性です。

「正規と同じ仕事なのにあまりにも給料に差がある」「何年働いてもボーナスも昇給も育児休暇もない」「ひとり親で、ダブルワークでも生活が大変」などの実態。男性正社員と比べると生涯で1億円の賃金格差は経済的なジェンダー不平等の最大の要因です。

日本共産党は、最低賃金引き上げと中小企業への直接支援、あわせて「非正規ワーカー待遇改善」を提案し非正規の待遇改善を求めてきました。

いま、パートやアルバイトなどの「年収の壁」の議論がされていますが、手取りを増やすには、それだけではなく、非正規の抜本的な賃上げによる同一価値労働同一賃金の均等待遇、正規雇用化などが不可欠です。

女性は、正規雇用率が20代後半の6割をピークに、年代が上がるほど下がる「L字カーブ」と言われ、結婚・出産・育児などにより、不本意ながら正規の仕事を辞め、非正規で働かざるをえない女性が依然として多くなっています。

就業構造基本調査によれば、非正規雇用率で京都府はついにワースト1位、全国最下位40.7%となったそうです。前回調査でワースト1位だった沖縄県は、正規雇用促進策などで改善を進めているとのこと。

女性の賃上げを焦点に、山形県では女性の非正規雇用者の「賃金向上推進事業支援金」により、時給を50円以上増額すれば1人5万円、さらに100円以上を増額すれば、5万円の加算で10万円の支援を、中小企業や社会福祉法人に行っています。富山県では、非正規の処遇改善、女性の正社員化への奨励金、賃上げサポート事業などを国制度に上乗せ実施しておられます。

知事は、本府における非正規雇用の実態をふまえ、正規雇用との同一価値労働・同一賃金の均等待遇実現の必要性についてどう認識されていますか。女性が多くを占める非正規の抜本的な賃上げ、正規雇用化の促進へ、どんな目標を持ちどのようにとりくまれますか。お答えください。

女性が多くを担うケア労働者の賃上げを

【成宮議員】9月の学習懇談会に向けて、医療・介護、保育、福祉などに関わる団体と懇談し、コロナ禍でケア労働の重要性が再認識されたのに、賃金が低く人が足りない実態を私自身も痛感しました。

京都医療介護労働組合連合会が、この夏、「いのちをまもる医療・介護キャラバン」で医療機関や介護事業者、地区医師会など252か所への訪問・懇談にとりくまれ、それを踏まえてお話を聞きました。

現場の最も深刻な問題の1つは、看護師をはじめ人が足りないことです。医療機関からは「看護師20人が退職予定で、病棟を閉鎖するしかない」「看護基準を満たすため、応援ナースなど紹介予定派遣を使うしかなく、高額な手数料、常勤採用では100万円もかかる」「看護師が次々と辞め、看護学校も定員割れ、職業として選ばれなくなり、このままでは医療・介護は崩壊する」などの声が寄せられています。

その背景に、賃金が上がらない問題があります。「公務も民間も賃上げが進むのに、医療・介護だけが取り残されたようだ」「人事院勧告は2.7%なのに、賃金改善・診療報酬ベースアップ評価料はそれにも届かない」「ベースアップ評価料は職種が限定され、患者負担も増える」など、問題を指摘する声が多いです。来年はさらに他産業との格差が広がり、人手不足により医療提供体制にも深刻な影響が危惧されます。

医労連はこの「キャラバン」をふまえ、知事あての要請書・報告書を提出されています。医療・介護労働者の賃上げについて、診療報酬・介護報酬改定が再来年では間に合わない、中間年の改定により基本報酬の大幅引き上げなどを国に求めること、府独自にも医療・介護従事者の賃上げ支援を求め

ておられます。府民のいのちを守る医療提供体制を確保する責任は府にあり、国へ求めるとともに、看護師をはじめ医療・介護労働者の賃上げへの府独自の支援をすべきと考えますが、いかがですか。

府の非正規職員の処遇改善及び管理職の女性割合の向上を

【成宮議員】本府における非正規職員の処遇改善等についてです。

政府と財界が、労働法制の規制緩和とともに、自治体でも公務員削減と非正規化を進めてきた下で、本府でも職員の新規採用を減らすなどの定数削減と非正規への置き換えが進められました。府自身が、ワーキングプアと男女格差を生みだす構造を転換するべきです。

わが党が国会で繰り返し求めてきた事業所ごとの男女賃金格差の公表が実現し、自治体にも義務付けられ、本府では、男性職員に対する女性職員の賃金は78.4%となっています。しかしこれもありアルな実態とは言えず、賃金格差の最大の要因は、会計年度任用職員の多くを女性が占めていることにあります。

府の会計年度任用職員は1615人、うち専門的業務、消費生活相談員や保健師、看護師、医師などが689人、定形型業務596人であり雇用継続は3年まで、これを過ぎれば新規採用と一緒に「公募試験」というしくみの下、雇い止めの不安と隣り合わせで、これまでの仕事も評価されず、昨年度の「公募」により、約2割の方が職場を去っておられます。

会計年度任用職員からは「職場では仕事はどんどん来るのに『もうあなたの仕事はない』と言われて、クビになりかけた」「経験者がほしいと言われ、本庁の契約を切って職場を変わり、正職員の援助もしているのに、研修や講習に差があり悔しい」「日当の月払いで生身の人間なのに休むと給与の保証はなくいつも心配」など切実な声が寄せられています。

当事者や労働組合などがねばりづよく運動を広げてこられたなかで、6月、国は自治体の会計年度任用職員について「3年目公募」の制限を撤廃するとしました。自治体が「3年目公募」にこだわる根拠はなくなり、実情に応じて雇用継続できるようになったのです。

さっそく、秋田県では10月から、消費生活や生活困窮者などの相談員、児童相談所で一時保護にあたる保育士などの雇用期間の上限を撤廃したとのことでした。

東京都内では、そもそも上限がない、または上限を撤廃する自治体が17に広がり、「検討中」を含めると7割に広がっています。北海道でも、今年までに8自治体が上限撤廃や公募試験を廃止しています。

本府でも、会計年度任用職員の賃上げ、さらなる処遇改善とともに、「3年目公募」期限の撤廃をすみやかに決断し実施すべきではありませんか。

府の業務や公共の役割を縮小し歪め、正規を非正規に置き換えてきたことが、管理職ふくめ深刻な人材不足を生んでいます。私どもは、法律と府計画にもとづき府民の相談や市町村支援にも従事してきた消費生活相談員をはじめ、会計年度任用職員の正規化を繰り返し求めてきましたが、改めて、正規職員の大幅増員と併せ、会計年度任用職の正規雇用化への道を開くよう求めます。

消費生活相談員をはじめ、府民の暮らし、福祉、保健、医療などに関わる専門職などは、本来は正規職員にすべきであり、ただちに検討と具体化を求めます、いかがですか。

また、「恒常的業務は正規職員が担う」という原則がある中、会計年度任用職員が恒常的業務を担っている実態が現にあることをどう把握しておられますか。改めて原則に基づく運用とし、その際、これまで一定期間その業務に従事してきた会計年度任用職員から希望があれば、正規採用への道を開く

しくみを検討すべきです。いかがですか。

次に、府の管理職の女性割合を高める課題です。

女性差別撤廃委員会は、政府や自治体、議会など公的活動や意思決定の地位にいる女性の割合が少なすぎる、日本政府が目標としている「30%」でも平等とはいえず、それにさえ届いていないと勧告しています。

本府職員では、知事部局、教育委員会、警察本部など、課長級以上の女性管理職の割合は18.5%で目標である「令和6年度までに20%」にも届いていません。

女性職員のみなさんの声を聞くと、「子育ての都合で残業はできない」「いまのような管理職の働き方では、子育てや家庭と両立はとても無理」などの声が寄せられて、残念だし悔しいなと感じます。

先日、総務警察常任委員会の調査で訪ねた富山県では、管理職に占める女性割合は20.2%、全国的にも高い水準で、来年4月までに25%以上にする目標だそうです。県では、施策決定プロセスへの男女の参加は、多様な価値観の反映、県民のウェルビーイング向上につながるとし、男性の育児参加、県庁内保育所などの環境整備とともに、職員アンケートで全職員の思いを把握し、誰もが働きやすい職場をめざしているそうです。

本府の管理職の女性割合について、現状にとどまっている原因をどう分析されていますか。今後、いつまでにどこまで高めるのか、目標を持ち実現するための具体的とりくみはどうされますか。抜本的な引上げのため、従来の延長線上でなく女性をはじめ全職員にアンケートなどで、働き方、職場、ジェンダー・ギャップ、仕事と子育て・介護、家庭の両立など、アンケートなどで声を集め、立ち入った検討が必要と考えます、いかがですか。お答えください。

【答弁：知事】男女間における賃金格差の是正についてでございます。国連の女性差別撤廃委員会により発表されました総括所見におきまして、我が国ではジェンダーに関する固定観念が根強く残っていること、科学、技術、工学、数学や情報通信技術などの学問分野におけるジェンダーギャップが大きいこと、いまだ男女間の賃金格差が大きいこと、管理職にしめる女性割合が低いことなどが指摘されたところでございます。

国におきましては、こうしたジェンダーギャップが解消されない背景として、昭和の時代に形作られた各種制度や固定的な性別役割分担意識、男女間の賃金格差を含む労働慣行など、制度、意識、慣行の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があるとしております。京都府におきましても、総合計画で目指しております「性別に関わりなく誰もが社会参画できる社会の実現」に向けまして、まだまだ取り組みが必要な状況にあると認識をしております。

とりわけ、女性が出産や育児を機に、正規雇用から離職し、復帰後に非正規雇用を選択せざるを得ないことなどから男女の勤続年数や管理職比率に差が生じ、男女間における賃金格差につながるとされております。このため京都府ではこれまでから女性が出産や育児を経ても就業継続できるよう働きやすい職場環境づくりを実現することが賃金格差解消の方法の一つであると考え、テレワークの導入や男性の育児休業取得促進など、職場環境整備に取り組む企業を支援してまいりました。

合わせまして女性の所得向上につながるようなスキルアップやキャリアチェンジを図ることも重要なことから、京都府生涯現役クリエイティブセンターにおきまして、DXやデータサイエンスなどについて学ぶコースを新設し、人材育成に努めているところでございます。

今後とも、誰もが活躍できる社会を目指し、働きやすい職場づくりの推進など不合理な賃金格差の

解消に取り組んでまいりたいと考えております。

【答弁：上林商工労働観光部長】非正規雇用労働者の処遇改善についてでございます。安定した雇用の実現や雇用形態の違いを理由とした不合理な待遇差を解消することは、労働者のモチベーションを向上させ、魅力ある職場づくりを通じた人材確保につながることから重要だと考えております。京都府ではこれまでから京都労働局や京都市とともに、非正規雇用労働者の待遇改善などを経済団体に要請し、合わせてセミナーや社会保険労務士による無料相談会の開催など、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めているところです。

また令和4年度から令和7年度までの4年間で4万5000人の正規雇用を目指す「府民躍動・雇用応援夢プラン」を策定し、不本意ながら非正規雇用で働く方には、就業支援やリカレント教育を通じた人材育成などに取り組み、令和5年度までの2年間で2万2600人を超える正規雇用を確保したところです。合わせて非正規雇用で働く方も含め、物価上昇を上回る賃上げが持続的に実現するよう生産性の向上の取り組みへの支援などを通して、中小企業が原資となる利益を確保しながら賃金を引き上げられる環境を整備し、労働者の処遇改善を図ってまいります。

【答弁：井原健康福祉部長】医療、介護従事者の給与水準の引き上げについてでございます。医療、介護施設は、国の定める校訂価格により経営を行っていることから、国の責任によって診療報酬、介護報酬の改定や補助制度の創設を行うことにより、医療を介護分野と他業種との賃金格差の解消を図るべきものと考えており、これまでから繰り返し国へ要望を行い、本年11月末にも要望したところです。

国におきましては、報酬改定や補助制度の創設が逐次実施され医療、介護従事者の処遇改善が行われてきたものと承知しております。また、京都府におきましては、働きがいのある、働きやすい職場を実現するための「京都いきいき働く医療機関認定制度」や「京都福祉人材育成認証制度」などにより、医療介護施設の人材確保や勤務環境改善に努めているところです。今後とも、医療、介護従事者のさらなる処遇改善が図られるよう国に対し強く要望してまいりたいと考えております。

【答弁：林田職員長】会計年度任用職員の処遇改善についてでございます。会計年度任用職員制度につきましては、令和2年度に全国統一的な制度として創設され、京都府庁におきましても制度導入からこれまでの間、期末勤勉手当の支給や報酬の引き上げ休暇制度の拡充など国や他府県の状況も踏まえ、大幅な処遇改善を行ってきたところでございます。

国の非常勤職員である期間業務職員につきましては、本年6月に「公募によらない採用は連続2回を限度とするよう努めること」とする規定が撤廃されましたが、これは、この規定がいわゆる公募3年要件と認識され、その3年があたかも任期のように扱われた結果、人材が3年を区切りに公務外に流出する弊害が生じていたことから、対策が取られたものと承知をしております。

京都府庁におきましては、これまで公募によらない再度の採用の上限回数を連続2回までとしており、制度導入から3年が経過した令和5年度採用の際には多くの所属で公募を実施したところではありますが、約8割の方が前年度に引き続いて再度採用されたところでございます。

京都府庁での実態から考えますと、国と同様の弊害は生じておらず、各府省が公募によらない再採用の上限回数を独自に設けることも可能とされていることから、現時点では、京都府庁における再度の採用の上限を撤廃する必要はないものと考えております。

会計年度任用職につきましては、国のマニュアルでは任期の定めのない常勤職員とは職務の内容や責任の度合いが異なるものとされていることから、京都府庁におきましても一般職の非常勤職員として定型的業務や特定分野の専門的業務などで採用しているところがございます。

このため同一の定型的業務に継続して従事する場合や、特定分野の専門的業務に継続して従事する消費生活相談員の場合にも人事異動を伴う長期的かつ多様な行政経験を要しない職となることから、任用上は常勤職員とは取り扱いが異なるものと考えております。

なお会計年度任用職員の正規雇用化につきましては、地方公務員法上、「公務員の採用は競争試験によること」とされており制度上は認められませんが、処遇改善につきましては、今後も国や状況を踏まえ適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、京都府庁における女性管理職の割合についてでございます。

京都府庁では「特定事業主行動計画」の中で、令和6年度までに管理職の女性比率20%とする目標を定め取り組みを進めてきたところでありますが、本年度は18.5%と過去最高とはなったものの目標には到達していないところでございます。その要因としましては、管理職になる40歳代半ば以上の職員にしめる女性の比率が27%と低く、管理職の一つ手前の主幹級の女性の数も少ないこと、また、女性職員は出産や育児などのライフイベントによりキャリア形成に一定の時間的な制約を受ける可能性が高いことが影響しているものと考えております。

このような状況の中で、近年の採用者にしめる女性の割合が約5割となってきたことから、長期的には管理職の女性比率の向上が見込まれますが、まずは、短期的に女性比率20%の目標を早期に達成できるよう取組を進めていくよう考えております。

目標を達成するためには、職員の希望に応じた能力発揮のためのキャリア形成支援や柔軟な働き方のさらなる推進が必要だと考えております。この間、すでに働き方改革に向け全職員を対象としたアンケートを実施した上で、在宅勤務や時差出勤を制度化してきており、今後も職員の声を聞く中で男女を問わず全ての職員が活躍できる職場づくりを進め、管理職の女性比率につきましても目標の達成に向け、取り組みを進めていきたいと考えております。

【成宮議員：再質問】知事から女性差別撤廃委員会の勧告、総括所見について、男女賃金格差の是正が重要であること、とりわけ非正規の問題が賃金格差を生む根本にあり、その是正が求められているという答えがありまして、その通りというふうに思いますけれども、そのことを本府に引き寄せた時に非正規公務員、会計年度任用職員問題との関係をどうするのかということが、やっぱり必要になってくるというふうに思います。知事が男女賃金格差是正に本府で本気に取り組まれるなら、この会計年度任用職員の働き方の改善、思い切った賃上げ、公募撤廃や正規職員化の問題というのは避けて通れないのではないのでしょうか。職員長からお答えいただいたところですが、やはり国でも議論をされている中、国待ちではなく知事は本府としてどう考えどう取り組まれるのか、ぜひ具体的にお聞かせいただきたいというふうに思うんです。

職員長から、人事院と総務省の通達に関わる問題で答えがあったように、国の非正規職員ですね、期間業務職員の公募撤廃については、紹介がありましたように「人材獲得競争が熾烈になる中、行政サービスを支える優秀な人材確保が困難」であり「高い適性を有する人材が3年を区切りに流出することなどの弊害が生じていた」ということでこの国の非正規では見直したと。ところが、職員長

からは、本府ではそういうことはないという風に答えがあって、現状を踏まえておられないと思います。

例えば、紹介しました消費生活相談員さんなんかは国家資格を持ち、自ら研修も進めながら府の計画に基づいて府民の切実な相談だとか、市町村の支援まで行っておられる。もちろん定型的業務だとか、それ以外の専門のことに、転勤や職場を変えることができるのかということそうではないんですけども、その分野で専門の高い能力を持って、府民の相談等に当たられてきているわけですよね。そこについてもこれまでと変わらないやり方ということであれば、本当に高い能力を持っておられる方が流出をしてしまうということは、その会計年度任用職員さんが不安定雇用で大変なことであるにとどまらず、府にとっても大きな損失ではないかというふうに思うんです。本府としても、会計年度任用職員の皆さんをきちんと公募撤廃、さらに正規雇用化へ道を開くということを独自に検討すべきだという風に思うんです。再度お答えをいただければと思います。

2つ目ですけれどもケア労働者の処遇改善についてです。医労連の要望書は国に求めてくださいということと府独自にもやはり支援制度をつくってほしいということをお願いされているということで、これは通告もさせていただいたところです。

民間病院の看護師さんらの話を聞きますと、「若い人が3年目の奨学金返済免除期間や5年目の寮をでる期限などがあってどんどん止めていくと。ある病院ではこの1年で70人が辞めて経験の浅い看護師ばかりで本当にしんどくなっていると。急性期なのに体制もギリギリで患者さんのベッドサイドにいく時間が削られていて患者さんの命も危なくなっている」という声がありました。非正規の方は手取りでわずか25万円。施設と病院をダブルワークしていると言われるんです。

こういう看護師確保の厳しさや看護師の賃金が上がらない実態をどう把握されていますか。コロナ後も感染拡大に備えた医療提供体制の確保など、この夏も依頼をされているところですよ。国民の命を守る責任があるからであり、それならば処遇改善への支援も府独自に検討すべきと考えますが、いかがですか。

3つめに、正規雇用を増やすなどの取組をしてきたとのことですが、それでも非正規雇用率がワースト1位となってしまったということは先ほど指摘した通りなんです。改善は待ったなしだというふうに思うんです。これまでの延長線上にとどまるのではなく、特に中小企業に対して女性や非正規の賃上げや正規雇用化に焦点を当てた支援の検討が必要ではないかというふうに考えます。再度お答えいただきたいと思います。

【再答弁：井原健康福祉部長】医療、介護従事者の給与水準の引き上げについてでございます。先ほど答弁させていただいた通り、医療、介護施設は、国の定める公定価格により経営を行っていることから、国の責任によって診療報酬、介護報酬の改定や補助制度の創設により、医療、介護従事者の処遇改善が行われるべきものと認識をしております。

また、京都府におきましては、働きがいのある働きやすい職場を実現するため、そういった取り組みをするとともに、医療、介護施設の人材確保、勤務環境の改善などに努めるとともに、府民の皆様が安心して医療を受けられるよう医療提供体制の整備に努めてまいりたいと思います。今後とも、医療、介護従事者のさらなる処遇改善が図られるよう、国の動向をしっかりと注視するとともに国に要望してまいりたいと考えております。

【再答弁：上林商工労働観光部長】 京都府内です、正規、非正規雇用労働者間の賃金差は、所定内給与の旧加算ベースで正規雇用労働者を100とした場合、令和5年の非正規雇用労働者の指数は約59となっております。この差の全てが不合理ではありませんけれども、これまでから、雇用形態の違う理由とした不合理な待遇差についてはですね、細かく相談に乗るとともにですね、専門家派遣や助成金の活用などを通じてですね、解消に向けて取り組んできたところでございます。

また、正規化の取り組みにつきましてはですね、不本意で非正規で働く方々は約2万5000人京都府内にですね、いらっしゃるといってございましてですね。こうした不本意の非正規の方が1人でも多く結びつくようにですね、これまでからですね、クリエイティブセンターによるキャリアアップへの支援とか、京都企業人材確保センターによります、企業の働く環境整備の支援等を通じて取り組んでいるところでございます。引き続き、非正規雇用労働者の正規化に向けて取り組み、賃金の引き上げに向けて取り組んでまいりたいと考えております。

【再答弁：林田職員長】 国連の女性差別撤廃委員会による日本の定期報告書に対する総括所見それから勧告が発表されたことと、本府での会計年度任用職員のその取り扱いについてでございます。会計年度任用職員制度は令和2年度にですね、全国統一的な制度として導入をされたところでございます。今回、会計年度任用職員が取り扱いについてですね、この国連の所見、それから報告を受けた場合にも、国それから都道府県他の状況を踏まえた上でこの制度を導入しております。この間、会計年度任用職員につきましては、制度導入前と比べましその報酬の面で言いますと約1.6倍の改善がなされております。今後もこの報告書のことも踏まえてですね、国では、制度化をいろいろ考えられることとなりますので、それも踏まえて京都府それから他の県の状況も踏まえまして対応をしていきたいというふうに考えてございます。

2点目の、本庁での消費生活相談員の取り扱いについてでございます。消費生活相談員の方につきましては、制度導入前の段階では、非常勤嘱託職員として週3.5時間の勤務をお願いしていたところでございます。会計年度任用職員が制度化された際にも同じように週3.5時間の勤務で常時勤務を要する職を占め、それから任期の定めのない常勤職員とは異なる設定としておりますので今回国の方では、公募の任用要件のその公募の回数の撤廃が行われておりますけれども、先ほども答弁をさせていただきましたが、京都におきましては令和5年度に再度の公募を実施した段階では約8割の方が継続して採用されているという状況でございますので、現段階では見直す必要はないものという風に考えてございます。

【成宮議員：指摘要望】 いずれも国連女性差別撤廃委員会の勧告に前後し、他の都道府県でも国でも新たな動きがあります。本当に女性の底上げ、そして正規化、男女賃金格差の是正や全体の賃上げということが求められている時に、本府としては「国の検討を待つ、国の流れを見る」ということにとどまって、独自の検討や踏み込んだ具体化がされないというのはやっぱり全体の流れにも遅れていくものかというふうに思います。非正規の特に消費生活相談員等については、紹介しましたように、秋田県では少なくとも公募期限の撤廃等は、すでに先んじてやってるところがあるわけです。ぜひ現場の実態やまた職員の皆さんが果たしておられる役割に心寄せていただき、独自に検討や具体化を進めていただくことを改めて求めまして、質問を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。