

平成29年6月定例会 産業労働企業委員会の概要

日時 平成29年 7月 3日(月) 開会 午前10時 5分  
閉会 午前11時42分

場所 第5委員会室

出席委員 中野英幸委員長

立石泰広副委員長

岡田静佳委員、神谷大輔委員、清水義憲委員、岩崎宏委員、鈴木聖二委員、  
江原久美子委員、井上将勝委員、蒲生徳明委員、石川忠義委員、村岡正嗣委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部関係]

渡辺充産業労働部長、石川英寛産業労働部副部長、

江森光芳産業労働部雇用労働局長、渡邊哲産業労働政策課長、

堀井徹商業・サービス産業支援課長、増田文之産業支援課長、

高橋利男先端産業課長、新里英男企業立地課長、竹中健司金融課長、

浅見健二郎観光課長、山野隆子勤労者福祉課長、佐藤卓史就業支援課長、

野尻一敏シニア活躍推進課長、犬飼典久ウーマノミクス課長、

吉田雄一産業人材育成課長

土田保浩労働委員会事務局長、

發知和弘労働委員会事務局副事務局長兼審査調整課長

[企業局関係]

立川吉朗公営企業管理者、諏訪修之企業局長、棚沢利郎管理部長、

松本稔水道部長、中山昌克総務課長、松塚研一財務課長、

松山謙一地域整備課長、中島俊明水道企画課長、松永和高水道管理課長、

岡田和也主席工事検査員

会議に付した事件並びに審査結果

1 議案

議案番号	件名	結果
第71号	平成29年度埼玉県一般会計補正予算(第1号)のうち産業労働部関係	原案可決

2 請願

なし

所管事務調査(産業労働部関係)

1 働くシニア応援プロジェクトの推進状況について

2 技能検定合格証書の誤送付について

## 報告事項

### 1 産業労働部関係

指定管理者に係る平成28年度事業報告書及び平成29年度事業計画書について（埼玉県産業文化センター、埼玉県東部地域振興ふれあい拠点施設、埼玉県西部地域振興ふれあい拠点施設）

### 2 企業局関係

包括的民間委託に係る平成28年度事業実績及び平成29年度事業の概要について

### 【付託議案に対する質疑】

#### 清水委員

- 1 平成27年12月からマッチング事業を始めたとのことだが、「プロフェッショナル人材」とはどのような人材なのか伺う。具体的な事例があれば併せて伺う。
- 2 プロフェッショナル人材の活用支援について、具体的な支援方法はどのようなものか。
- 3 平成27年12月からの実績はどうか。
- 4 平成29年度から行う事業の成果をどのように見込んでいるか。
- 5 2,000万円をどのように使うのか。
- 6 他県ではどのような取組があるか。
- 7 平成29年度からの事業に対して、人材を送る側の大企業にはメリットがあるのか。

#### 就業支援課長

- 1 「プロフェッショナル人材」は、新たな商品やサービスの開発、その販路の開拓や個々のサービスの生産性向上などの取組を通じて、中小企業の戦略的な成長を具現化していく人材と考えている。具体的には、売上げ拡大のために潜在的な顧客開拓ができる人材が欲しいという中小企業のニーズに対して、マーケティング、商品企画などの経験豊富な人材を紹介した事例がある。また、海外子会社の経営ができる人材のニーズに対し、工場長や取締役経験があり人材育成にたけた人材を紹介した事例がある。
- 2 新たな事業展開を考えている中小企業に対して、戦略拠点からアプローチをする。プロフェッショナル人材の活用を訪問して働き掛け、ニーズが確認できた時点で、民間人材紹介事業者につなぐ。つないだ段階で、企業の求人ニーズに対し、プロフェッショナル人材を紹介できる人材紹介事業者の中から企業が事業者を選び、条件に合った候補者を紹介してマッチングを図るというものである。
- 3 拠点開設以来、平成29年3月末までの1年4か月間で、企業訪問社数が415社、相談件数が566件、成約件数が43件である。
- 5 人材交流に関する県内大企業の開拓として大企業を訪問、ニーズの発掘として中小企業を訪問するスタッフの採用を考えている。そのほかは、具体的にマッチングするための面接会の開催である。具体的には、開拓に係る人件費として約550万円、出向等対象者を含めた面接会などに約700万円、事業を検証して報告書を作成する経費等に約750万円である。
- 6 例えば、大企業連携としては、中小企業に対する大企業からの出向ニーズを調査する経費を想定していたり、人材紹介会社のウェブサイトを活用したマッチングの促進などに取り組んでいる。
- 7 今回、新しい形として、出向・研修という形態で取り組ませていただく。大企業としても、ある程度のスキルを持った優秀な社員が、一定期間スキルを伸ばす形での出向・研修も可能になり、一方的に送るだけではなく社員がスキルアップして戻ってくるようになることが、大企業としてのメリットとして見込まれる。

#### 清水委員

- 1 事業の成果の見込みが答弁漏れである。
- 2 訪問スタッフをどのように選ぶのか。ある程度の能力が必要だと思いがいかか。

- 3 面接会に700万円、報告書作成に750万円とのことだが、多いのか少ないのか分からないが、比率的には少し意外に思ったところである。(意見)

#### 就業支援課長

- 1 目標は、人の募集から始めるということもあり、相談件数として30件、そのうちの1割に当たる3件の成約を、まずは目指していく。
- 2 拠点のスタッフは、企業の人事管理経験の長い方が代表のマネージャーをやっている。募集の方法としては公募で、経済団体からの推薦もある。その中で、中小企業診断士、社会保険労務士、金融機関の経験者などを選んでいる。

#### 清水委員

2,000万円のお金を動かして、3件人材を紹介したという結果についてどのように考えるか。1人約700万円かかるが、それだけあればほかに使える気がする。それに対する評価を伺う。

#### 就業支援課長

件数としては3件と申し上げたが、そこに至るまでの過程で中小企業に対してスタッフが働き掛けを行う。それは、新しい事業展開に向けての働き掛けであったり、必ずしもマッチングすることだけではなく、面接会の開催や事業の趣旨を普及していくことも中小企業の活動を後押しする効果があると見込んでいる。

#### 雇用労働局長

3件という数字だけを見ると少ない感じはするが、あくまで目標である。実際、昨年度までの成果も年間15件の目標に対して43件の実績がある。しっかりと対応していく。

#### 井上委員

- 1 マッチングを行う民間人材紹介事業者はどのようなところか。
- 2 大企業のプロフェッショナル人材が中小企業に行ってどのようなことをやるのか。マッチングは難しいのではないか。どのようなことを考えてマッチングするのか。
- 3 大企業のプロフェッショナル人材にとっては、こういう話が来たから1年か2年行ってこいということで終わってしまう気がする。中小企業に行くことで、プロフェッショナル人材の方がスキルアップするということも分かるが、大企業の方が中小企業に行くことの分かりやすいメリットを伺う。

#### 就業支援課長

- 1 人材紹介事業者は民間の事業者を公募している。この事業で一つ大事なところは、プロフェッショナル人材をいかに確保するかである。中小企業側が求める人材を探さなければならぬため、いろいろなスキルを持った人材が紹介できる、それぞれ強みが異なる事業者を多数登録している。現在登録している21の人材事業者に、中小企業からの一件一件のオーダーに対し、しっかりと見合った人材を紹介していただき、中小企業の経営者の方と最終的には面接をしていただいて意思疎通を図り、人材を組み合わせる努力をしている。
- 2 拠点のスタッフは、企業を回って事業を宣伝してニーズを掘り起こしている。その際には、いろいろなスキルが必要なので、拠点のスタッフには金融機関の経験者、社会保

除労務士、中小企業診断士を集めている。マッチングのケースとしては、営業のプロのほか、働き方改革などが進む中で、中小企業は人事関係の人材が不足していることもあり、人事のプロの要望もある。そのほか幅広く対応していく。

- 3 スキルアップが大企業にとってのメリットと申し上げたが、元々、この事業自体が地方創生を目的としてスタートしている。都市の人材を地方にということであるが、都市で働いている大企業の人材の中には、何らかの事情でどうしても地方へ戻りたいという方もいる。例えば、家族の介護や教育のため、地方で勤務したいといった事情が発生することもある。そのような社員のニーズに対応できることも大企業側の大きなメリットの一つである。

### 蒲生委員

- 1 今まで中小企業からどのようなオーダーがあったのか。その内容を伺う。
- 2 中小企業と大企業からの出向者との面接会は、どのような形で行うのか。
- 3 プロフェッショナル人材が、中小企業の支援のために具体的にどのくらいの期間、どのような形で支援するのか。

### 就業支援課長

- 1 中小企業はスキルを持った人材、技術の高い人材に限られるので、何か特定のものを開発したいといったときに、特定の技術や専門技術を持った技術者が必要であるという声は多数ある。また、海外へ事業展開するための人材が必要という声も非常に多くある。
- 2 まずは、連携先の大企業を調査し、大企業から出向・研修に対応できる人材を把握する。次に、中小企業にこれまでの転籍とは違う出向・研修という形もあると働き掛けながら、中小企業への出向・研修に関心があるという企業を複数把握したいと考えている。その上で、中小企業の経営者と実際に大企業から御紹介いただいた出向・研修等の希望がある社員・プロフェッショナル人材を一堂に会する形で、特定の社に限定せず幅広く交流してもらうような面接会を企画の段階では考えている。
- 3 中小企業からある程度人材のニーズを頂いた段階で、人材紹介事業者にバトンタッチする。基本的には、採用行為は企業と人材紹介会社とプロフェッショナル人材の3者でやっていただく形になる。ただ、採用された後、当然プロフェッショナル人材が、しっかり働いていただくというのがこの事業にとって非常に大事なところであるため、採用後のプロフェッショナル人材や中小企業の状況は、一定期間直接フォローアップしている。出向・研修の期間は特に定めがないので、大企業と中小企業のニーズを勘案して双方で合意していただければよいと考えている。

### 蒲生委員

面接会は一堂に会して行うとのことだが、ある程度同じ内容の要望を持っている方々を集めて何回行うのか。できるだけきめ細かくやった方がよいが、一堂に会しての意見交換となると同業の他社が同席しているため、マッチングは簡単ではないような気がする。どのような配慮をしていくのか。

### 就業支援課長

これまでの人材紹介会社を経由した転籍については、一対一で支援を行ってきたため、面接会は初めての試みで、受入れ側にどれだけニーズがあるか定かでないところがある。出向・研修のメリットもあるため、まずは、その辺りの説明からしっかりとしていくこと

を考えている。いきなり一対一の成約になる前に、こういった形で交流の場を設けたいという発想である。現時点では、まずは1回の開催を考えているが、状況を見て対応していきたい。

### 村岡委員

この事業は、最後まで面倒を見るのではなく、途中までのつなぎを県がやるというように聞こえるが、県がやる意義はどこにあるのか。

### 就業支援課長

通常、プロフェッショナル人材と民間企業がマッチングする場合は、当然、民間の人材紹介会社1社と相対で行うことが考えられる。今回、このようなスキームで県が複数の事業者を登録していることで、より多くの事業者によるマッチングの場が得られることになるので、人材を探しやすくなるというメリットが一つある。もう一つは、県が人材事業者を登録する形を採るので、中小企業の側にも県の信用力により、信用していただけることで、ハードルが下がると考える。そういった点が、県がやるメリットと考えている。

---

### 【付託議案に対する討論】

なし

---

### 【所管事務に関する質問（働くシニア応援プロジェクトの推進状況について）】

#### 清水委員

- 1 昨年度からシニアの就労に特化した取組を県として実施しており、今年度は、特に「働くシニア応援プロジェクト」として実施しているが、改めてその基本的な考え方を伺う。
- 2 60歳を超えるとハローワークでも仕事が見つげづらいということがあがるが、シニアの就労をどう拡大していくかという考え方は2つあると思う。一つは、企業に対するアプローチであり、もう一つは、働く人たち、例えば、定年を迎えた後に働いていただくような動機付けをすることであると思うが、具体的にどのように進めていくのか伺う。
- 3 働くシニア応援プロジェクトの成果に対する目標と見込みについて伺う。
- 4 成果に対する考え方として、シニアの就業者数や就業率などの数値を使うのか伺う。

#### シニア活躍推進課長

- 1 生産年齢人口が減少する中で、社会の担い手として女性やシニアの社会参加が大変重要になる。一方で、シニアの側に立ってみても、まだまだ働きたいという方が数多くいる。そこで、こうしたシニアの方の希望に応じていくことで、シニアの方の生きがいにもつながると同時に社会の活力にもつながっていくという考えから、この取組を昨年度から開始したところである。
- 2 企業へのアプローチについては、まずは、シニアの就労を広げるためには、シニアの働きやすい環境を企業に作っていただくことが必要である。そこで、昨年度は、県内企業1,047社を訪問させていただいて、シニアの活用を働き掛けた。さらに、昨年7月から、県が認定する「シニア活躍推進宣言企業」を始めて、昨年度中に408社を認定した。今年度も同様の取組を行っていく。また、定年後に働きたい方への支援については、ハローワーク浦和・就業支援サテライトのシニアコーナーをセカンドキャリアセンターとして位置付けている。また、それ以外の県内7市でもセカンドキャリアセンターとして就職支援セミナーや就職相談、職業紹介などを行ったほか、シニア向けの職業

訓練などを実施し、昨年度は1, 669人の就業に結び付いた。同様の取組を引き続き進めていく。

- 3 今年4月にスタートした県の5か年計画では、県が認定を行っている「シニア活躍推進宣言企業」を、今後5年間で2, 500社とすることを目標に掲げている。また、シニアへの就労支援では、今後5年間で6, 000人の就労につなげることを目標としている。
- 4 5か年計画を策定する際にも検討したが、年代別の就業率が5年に一度の国勢調査でしか把握できないため、シニアの就業率を目標とするのを断念したという経緯がある。一方で、昨年度、総務省と協議を行い、国勢調査のような全世帯の調査ではないが、総務省が労働力調査というサンプル調査を行っており、埼玉県データを昨年から頂けることになった。サンプル調査なので、正確性は欠けるが傾向は把握できるので、こうしたものも見ながら事業を進めていく。

### 神谷委員

- 1 「シニア活躍推進宣言企業」の認定について、平成28年度の目標300社に対して、408社を認定したとのことだが、目標達成に向けてどのような取組をしたのか。
- 2 平成29年度末には、1, 000社を目標としているが、今年度はどのような方向性で進めているのか。
- 3 「70歳雇用推進助成金」を創設した理由と考え方を伺う。

### シニア活躍推進課長

- 1 県職員だけではなく、埼玉県中小企業診断協会と連携し、県内の中小企業診断士にも企業訪問を行っていただいている。こうした専門家が行くことも功を奏したと考えている。
- 2 県内企業については、東京都内の中小企業診断士も相談を受けているという話もあるため、都内の中小企業診断士にも県内の企業を訪問していただき、働き掛けを進めていきたいと考えている。
- 3 国の調査によると、70歳くらいまでは働きたいと考えているシニアの方が5割を超えるというデータがある。一方で、県内で定年を70歳以上としている企業は3%程度となっており、大きな乖離がある。そこで、企業での定年制の廃止や定年を70歳まで引き上げていただくなどの取組を行う企業に対して、助成金を支給する制度を創設した。

### 岡田委員

- 1 シルバー人材センターの支援について伺う。今年度から、シルバー・ワークステーションを設置して、シルバー人材の職域を開拓すると聞いているが、具体的にどのような取組を行うのか。
- 2 シルバー・ワークステーションは、どのような成果を見込んでいるのか。

### シニア活躍推進課長

- 1 埼玉都民と呼ばれる方たちが、いよいよこれから地域に戻ってくると考えている。こうした方々は、経理や営業といった事務系の仕事に従事していた方が多い。どうしてもシルバー人材センターというと植木のせん定や比較的作業的な仕事が多いという実情がある。そこで、シルバー・ワークステーションでは、企業開拓員を配置して、シルバ

- 一の会員が経理や営業といった事務系の仕事ができるように仕事を開拓していく。
- 平成28年度のシルバー人材センターにおける派遣契約数は650件であり、就労者数は2,065人であった。シルバー・ワークステーションが新たに仕事を開拓することにより、契約件数を新たに500件増やしていく。同時に、就労者数についても1,000人増やしていくことに取り組んでいく。

---

#### 【所管事務に関する質問（技能検定合格証書の誤送付について）】

##### 神谷委員

- 技能検定合格証書の誤送付について、経緯と状況を詳しく伺いたい。
- 今後、どのような改善を図っていくのか。

##### 産業人材育成課長

- 外国人技能実習生の技能検定の合格証書を県から技能実習生を取りまとめている監理団体に送付する際に、県が宛名ラベルの住所を間違ってしまったことによるものである。  
経緯としては、宛名ラベルを宅配業者に作成依頼し、この業者が専用の宛名ラベルを作成した。それを県が封筒に貼り、合格証書を封筒に封入し発送する際、監理団体の宛名は確認したが、住所の確認を怠った。県の確認ミスが原因である。  
6月28日夕方に54通を発送した後、翌日、届いた監理団体から中身が違うという問合せがあり誤送付が判明した。県では直ちに宅配業者に連絡して、配送の差し止めと既に配ってしまったものについては回収を指示するとともに、監理団体にも連絡を取り、配達されても受け取らないことと、既に配達されたものについては宅配業者が回収に伺うので返却するようお願いの電話をした。昨日までに誤送付の54通は全部回収が終わっている。
- 外部への送付物についてダブルチェックを徹底する。グループごとに事務を再点検してチェックリスト化するなど作業の見える化を行い、グループリーダーや管理職がよく確認する。また、改善の取組が形骸化しないようにすることが大切であるので、朝礼やグループミーティングで繰り返し注意喚起を行い、再発しないように努めていく。