

平成29年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 平成29年12月20日(水) 開会 午前10時 4分
閉会 午前11時39分

場所 第6委員会室

出席委員 木下高志委員長

内沼博史副委員長

神谷大輔委員、日下部伸三委員、岡地優委員、荒川岩雄委員、齊藤正明委員、
井上将勝委員、高木真理委員、福永信之委員、菅原文仁委員、木下博信委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]

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

[福祉部]

飯田朋宏障害者支援課副課長、加藤秀行高齢者福祉課主幹、
佐々木直子少子政策課副課長

[保健医療部]

番場宏医療人材課長、清水雅之健康長寿課長

[県土整備部]

磯田和彦建設管理課長

[教育局]

古垣玲総務課長

会議に付した事件

雇用の創出・確保について

神谷委員

- 1 県内企業の魅力を知る合同企業面接会は、県内企業にとって学生など若者と出会う良い機会だと思うが、参加企業をどのように選定しているのか。また、参加企業の情報が効果的に伝わるようにどのような工夫をしているのか。
- 2 若者のものづくり離れが進んでいる。日本はものづくりが産業の土台であり、若者をものづくり人材として確保・育成していくことが不可欠である。県では、どのように若者をものづくりに誘導していくのか。
- 3 県内中小企業の合同入社式・合同研修会は今年度が2年目ということだが、どのような状況が見え、3年目に向けてどのような課題があるか。
- 4 建設業の求人倍率が6.27倍と大変な状況であるが、県としてどのように取り組んでいるのか。また、その効果や取組を踏まえて改善したことなどはあるのか。

就業支援課長

- 1 参加企業については、企業のニーズをより反映できるよう、企業の実情をよく知っている商工会連合会や経営者協会などの経済団体及び金融機関からの推薦により決定している。また、企業情報を伝えるための工夫については、面接会に先立ち、企業が、集まった学生に自社の魅力や特徴をPRできる「企業ライブ」という催しを開催したり、参加者から注目されるような出展ブースの作り方や面接手法の事前対策などを盛り込んだセミナーを実施している。

産業人材育成課長

- 2 若者にものづくり分野に就職してもらうには、小さな頃からものづくりに親しみ、関心を持ってもらうことが非常に大切である。そのため、県ではものづくり体験ができるイベントの開催やPRを行っており、こうした機会を増やしていきたいと考えている。また、具体的な就職先を考える段階の高校生や大学生を対象に、企業見学ツアーやインターンシップなどを行っており、このようなものづくりの現場に関心を持ってもらう機会を増やし就職につなげていきたい。

勤労者福祉課長

- 3 アンケートを実施したところ、実施時期をもう少し早くしてほしい、研修会ではもっと交流できる時間を設けてほしいとの意見が寄せられた。そこで、入社式では、開会前にオリエンテーションを組み込み、交流できる時間を設けた。今後は、研修内容の充実とともに、できる限り早い日程で実施できるよう努めていきたい。

建設管理課長

- 4 県では、建設関係団体や教育機関など産学官36機関の連携による地域連携ネットワークを設立した。現在、建設業への入職促進を図るため、現場見学会や高校生インターンシップの支援などを実施している。ネットワークによる取組は昨年度から始まったばかりであり、現時点では数字で示せる成果は出ていないが、今後分析していきたい。

木下委員

- 1 女性の就業率について、全国と比べて本県のM字の谷が深いことに対する課題を、仕事と子育てを両立できる環境の整備に限定している根拠は何か。
- 2 公共工事において、発注者である県として、より高い賃金を払えるよう発注の方法を工夫するなど、建設業の人材確保について考えていることや対応していることはあるか。

ウーマノミクス課長

- 1 本県は、核家族世帯の占める割合が全国で2番目に高い、県外就業者の割合が全国で2番目に高い、子育て期の男性の就業時間が全国で3番目に長い、通勤時間が全国で2番目に長いという状況であり、仕事と子育てを両立できる環境が整っていないと考えている。

建設管理課長

- 2 適正な賃金の支払など就労環境の改善のためには、建設業者の経営が安定することが重要である。そのためには、安定的に工事量を確保していくこと、そして、受注した工事で利益を上げていく必要がある。県ではこれまでに、適切な予定価格の設定や計画的な発注、適切な工期設定、適切な設計変更などに取り組んできた。施工時期の平準化として、今定例会の補正予算にゼロ債務負担行為と繰越明許費の設定を提案している。このような取組により、常に仕事があるような状況を作っていきたい。

木下委員

現状で建設業の人材が足りないのに、過去のデータで設計労務単価を算出しているので、賃金水準が低いまま予定価格も作られてしまう。設計労務単価は最新の実態に合わせて見直すべきではないか。

建設管理課長

毎年、国が中心となり全国で実施中の約1万3,000件の工事を対象に労働者の賃金実態調査を実施し、設計労務単価を設定している。設計労務単価は最近5年間で約4割上昇しており、実態の賃金を反映したものになっていると考えている。実際に現場で働く労働者が恩恵を受けていないのではないかと趣旨かと思うが、賃金については労使間の問題であり県の介入は難しい。しかしながら、建設関係団体に対しては適正な賃金水準が確保されるよう繰り返し要請を行っている。

日下部委員

- 1 求人倍率は上がり、失業率が下がるなど雇用情勢が改善する中、生活保護受給者は増えている。高齢者が増えていることが理由の一つだが、雇用情勢と関係なく生活保護受給者が増えている現状について、県としてどのように認識しているのか。
- 2 フリーターやニートの人数の推移はどうなっているのか。
- 3 若者の就業支援の対象年齢を教えてください。
- 4 病院を経営しているが、従業員の離職理由の多くは人間関係である。仕事の内容が理由で離職する人は多くないのではないかと。若者が離職する理由をどのように認識しているのか。
- 5 70歳雇用推進助成金について、助成金額など具体的な支援内容はどうか。

- 6 女性の就労支援について、今年の6月定例会で一般質問をしたが、私は0歳児保育について反対である。愛着形成時期の母親等との触れ合いは重要で、この時期の触れ合いがないと他人にも愛着がわかず、児童虐待や少年犯罪などが起きる要因とも言われている。東松山少年事件の加害者5人の少年たちの共通点も、幼少期に親から十分な愛情を受けて育っていない点だった。ノルウェーでは、原則として0歳児保育の受入れを禁止し、育児休業中に給与の8割程度を支給している企業に助成をするように変わってきている。0歳児保育をやめる方向にシフトしていくべきであると考えているがどうか。

雇用労働局長

- 1 高齢者の増加で生活保護受給者が増えている中、生活保護から抜け出すためには就労支援が重要になる。県では雇用対策協議会に生活保護受給者の就労支援を委託し、実績を上げている。働ける環境をしっかりと整備することが重要と考えている。

就業支援課長

- 2 総務省の労働力調査によると、フリーターはリーマンショック後に増加したが、直近3年間は減少傾向である。また、同調査によると、ニートは平成24年以降減少しており、直近3年間はほぼ横ばいである。
- 3 ヤングキャリアセンター埼玉では、原則として39歳以下である。しかし、就職氷河期の影響を受けた方もいらっしゃるので、44歳以下で正社員経験の少ない方も支援対象としている。
- 4 若者の離職理由は、厚生労働省の調査によると、「労働条件がよくなかった」、「人間関係がよくなかった」、「仕事が自分に合わない」の順で多くなっている。

シニア活躍推進課長

- 5 定年の廃止や定年年齢の70歳以上への引上げの場合は180万円、希望者全員を70歳以上まで継続雇用する場合は100万円、企業が設けた基準に該当する方のみを70歳以上まで継続雇用する場合は該当者1人につき10万円を支給するものである。

少子政策課副課長

- 6 子供を育て働く母親が育児休業をしっかりと取得できることが重要である。一方で、年々、0歳から2歳児の待機児童数が多くなっている状況である。子供を預けて働きたい母親のニーズには適切に対応していかなければならないので、地域の保育ニーズを把握している市町村の計画に沿って保育サービスの受入枠を確保していく必要がある。

日下部委員

- 1 生活保護と若者の就労に関して、フリーターの若者に将来どうするのか尋ねると、「生活保護を受ければ遊んで暮らせる」と答えてしまう者がいる。これは教育のゆがみではないか。また、若者の雇用のミスマッチというが、理想の仕事に就ける人は僅かで、多くは家族を養うために頑張っている。教育現場で現実を教えていかないとこのような状況は解消できないのではないか。
- 2 70歳雇用推進助成金は毎年度支給するのか。
- 3 待機児童の8割程度が0歳児だったと思うが、70歳雇用推進助成金の財源を、育児休業を取得しその後職場復帰する方に対して給与を支給する企業への支援に充てた方がよいのではないか。

教育局総務課長

- 1 総論的な話であるが、学校教育の中では、小学校、中学校、高等学校を通してキャリア教育を実施している。働く意味や喜び、あるいは高等学校段階では自分にふさわしい職業とはどういうものかなど、仕事と生き方が結び付くような教育を展開している。

シニア活躍推進課長

- 2 制度を導入したときのみ支給する。なお、今年度の募集は終了している。
- 3 それぞれの目的で事業を行っているので、御理解いただきたい。

日下部委員

- 1 憲法に勤労と納税は国民の義務と規定されている。埼玉県ではちゃんとこのことを教育しているのか。
- 2 0歳児を保育所に預けずに、家庭で育児をしている母親に対して助成金を出すなどの支援をすべきではないか。

教育局総務課長

- 1 納税の義務、勤労の義務など国民の義務については、中学校では社会科、高等学校では政治経済分野などの中で学習させている。

少子政策課副課長

- 2 家庭で育児をしている母親に対しては、地域子育て支援センターを通じた支援、パパ・ママ応援ショップなどでの支援に取り組んでおり、金銭的な支援は行っていない。財源の問題もあるため、現時点では家庭で育児をしている母親への助成金は考えていない。

日下部委員

働く女性が育児休業を取得し、その後復職する場合、休業期間中の給料の8割程度を保障する企業に助成金を出せば、0歳児を保育施設に預けなくて済むのではないか。

ウーマノミクス課長

現在、雇用保険の制度で、育児休業を取得した場合に賃金の約6割が給付されている。8割までの補てんについてはかなりの財源が必要であり難しい。当課では、「多様な働き方実践企業認定制度」や業界団体への支援を行っているので御理解いただきたい。

産業労働部長

シニアの助成金と育児に対する助成金のお話であるが、それぞれ性格が異なるものである。産業労働部としては、シニアに対する助成についてしっかりと取り組んでいく。一方で、働きやすい環境、育児の関係については、財源の問題もあるので検討していきたい。

高木委員

- 1 非正規についた理由として、「家事、育児、介護等と両立しやすい」を挙げている人がいるが、正規でも家事、育児、介護等が両立できる働き方があれば、正規を希望する方が潜在的にいるのではないか。
- 2 若者の離職理由について、「労働条件がよくなかった」が多いとの答弁があったが、若者である新入社員を対象とした合同入社式や研修会などを実施することで、若者の職場

定着が図られるのか。また、入社後に労働条件が合わなくて離職することに対し、入社する前の段階で労働条件などについて教える必要があるのではないか。

- 3 ジョブコーチやジョブサポーターなどの支援制度の充実や法定雇用率の引上げなど、今後、障害者が働きやすい環境が作られていくと思うが、現状ではジョブコーチやジョブサポーターが十分足りておらず、しっかりサポートできていないのではないかという声もあるが、いかがか。

就業支援課長

- 1 国の調査項目のため正確なことは分からないが、環境を整えば正規職員になりたいという方が含まれている可能性はある。
- 3 県では、職場定着支援センターを設置して、各支援機関からの要請に応じてジョブコーチを派遣している。県への要請は多いが、対応できないという状況ではない。定着支援は国や県など多くの関係機関が行っており、障害者に身近な地域で支援している。定着支援は大きな課題と考えており、今後も力を入れていきたい。また、障害者の就労支援に携わる人材として養成しているジョブサポーターが、障害者に身近な職場で支援を行うことは大事である。国でも同様の動きがあり、研修を実施している。今後も強力で取り組んでいきたい。

勤労者福祉課長

- 2 高校生、大学生などに労働法を教える出前労働講座を行っており、平成29年度は、11月末現在で34回の申込があり受講者は約3,000人となっている。さらに、今年度は働く上で必要な知識を盛り込んだルールブックを作製し、卒業する前の全高校生などに配布する準備を進めている。また、企業に対しては一般向けと同様に労働セミナーを開催して普及啓発を行っている。

高木委員

- 1 労働講座を34回開催し、約3,000人が受講したとのことであるが、高校卒業後に働く生徒をどれくらいカバーしているのか。
- 2 労働条件が合わなくて退職した人の中で、企業側が事前に説明していた条件と違うため退職したケースを把握しているのか。

勤労者福祉課長

- 1 公立高校の卒業予定者数は約3万9,000人なので、そのうち1割弱ということになる。なお、各学校に対して講座開催の働き掛けを行っているところである。
- 2 県の労働相談は匿名であることから完全には把握できていない。また、県には企業に対する指導権限がないため、労働基準監督署などを紹介するなどトラブル解決に向けて丁寧な対応をしている。

井上委員

- 1 ジョブサポーター認定後に、県としてフォローをしているのか。
- 2 埼玉版ハローワークによる人材確保支援について、県が企業面接会を主催しているにもかかわらず、採用人数が23人や18人というのは少ない。採用人数の目標などはあるのか。
- 3 県内に企業内保育所はどれくらいあるのか。また、企業内保育所は近隣の子供が使え

るようになっているのか。

4 父親の育児参加について、企業にどのように啓発しているのか。

就業支援課長

- 1 ジョブサポーターについては、養成研修として初級から中級へとスキルアップができるよう構成している。また、障害者雇用サポートセンターでは企業からの相談に応じているが、ジョブサポーターからの相談にも応じられる体制となっている。
- 2 面接会は、今年度から始めた事業であり、小規模な企業面接会は年間200社、合同面接会は年4回、各30社の計120社を支援することを目標に取り組んできた。初年度であるため、マッチングの目標値は定めていないが、少しでも上積みできるよう努力していきたい。

ウーマノミクス課長

- 3 県内には、企業内保育所は212施設ある。この中には地域枠を設けて児童を受け入れている保育所もある。
- 4 父親の育児参加に係る企業への取組については奨励金制度がある。男性社員が育児休業を取得した場合、その企業に対して奨励金を支払う制度で、企業が取り組んだ結果をホームページで公表し、取組の参考にしていただくという事業である。また、セミナーの開催や、男性の育児支援を要件とした「多様な働き方実践企業認定制度」の実施などにより、総合的に男性の育児参加を進める企業を支援している。

井上委員

奨励金の金額はいくらか。

ウーマノミクス課長

1 企業当たり30万円である。

齊藤委員

- 1 障害者雇用率制度の対象となっている企業は、県内にどれくらいあるのか。
- 2 就職を希望しているにもかかわらず、就職できない障害者はどのくらいいるのか。
- 3 障害者を雇用する企業に対して、県から補助金等の支援はあるのか。

就業支援課長

- 1 障害者雇用率制度の対象となっている企業は、県内に2,837社あり、そのうち、法定雇用率を達成しているのは、1,389社で約半数という状況である。
- 2 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況では、平成28年度新規求職申込件数9,477人のうち、3,958人が就職しており、約5,500人が就職できなかったと考えられる。
- 3 企業への支援のうち、金銭的な支援については、国が行っている状況である。国では、法定雇用率を達成している企業に対し、調整金や報奨金を給付している。また、障害者を継続して雇用している企業に対して、最大で3年間助成金を支給する制度がある。県の支援としては、障害者雇用開拓員による雇用率未達成の企業への働き掛けなど、人的サポートが中心となっている。金銭的な支援において不十分な面はあるが、今後も、企業や障害者の立場に立ち障害者の就業支援を充実させていきたい。

齊藤委員

決して良い数字ではない。障害者は年々増加傾向にある。財源が必要なのは分かるが、県としての頑張りを期待したい。(意見)

福永委員

- 1 「雇用の創出・確保」という資料であるが、現在の雇用情勢を考えれば「雇用の創出」を主テーマとするのはいかがなものか。資料が4ページある中で、就業支援に2ページが割かれており、人材確保は1ページしかない。現在の状況では、就業支援より人材の確保・育成支援が重要である。県の雇用政策を人材の確保・定着にシフトチェンジし、力を入れていくべきではないか。
- 2 全国の企業規模別の求人倍率があるが、埼玉県の数値はあるのか。また、卒業後3年以内の離職率については、転職が一般的になった昨今では、このこと自体は大きな問題ではない。離職後のフォローが重要と考えるが、離職後の状況のデータはあるのか。
- 3 転職が一般的になっている中で、ヤングキャリアセンター埼玉などでの就業支援は、職場定着や転職支援に重点化していくべきである。支援対象者の年齢は法律等の制約があるのか。また、年齢を引き上げる考えはないか。
- 4 がん患者への就業支援はどうなっているか。
- 5 埼玉版ハローワークの人材確保対策や企業ニーズに応じた育成支援に予算を重点化して、取組をやっていくべきではないか。現状の開催状況でいいのか。また、新年度に向けてもっと重点化するつもりはないのか。
- 6 建設業の求人倍率が6.27倍とあるが、分野別の倍率が分かれば教えてほしい。
- 7 建設業の人手不足が顕著となっている。建設業が若い人材を確保できるようにするためにも、発注者である県が建設業の働き方改革を進めていく必要があると考えるがどうか。

産業労働部長

- 1 委員御指摘のとおりである。今までは、求職者の支援について全力で取り組んできた。これからは中小企業の求人の支援を前面に出した資料づくりをしていきたい。

就業支援課長

- 2 いずれも手元に数値を持ち合わせていない。御指摘を踏まえ勉強していきたい。
- 3 国の事業と支援対象者の年齢を合わせている。一方で、就職氷河期を経験したフリーターの年齢層が上昇している状況もあることから、国の動向をみながら研究していきたい。
- 4 がんで長期療養中の方の就職支援は、ハローワーク大宮の就職支援ナビゲーターである精神保健福祉士が、平成26年度から県立がんセンター、平成27年7月からさいたま市立病院、9月から自治医科大学付属埼玉医療センター、平成29年度から埼玉医科大学国際医療センターの4病院と連携し、個別就職相談会を実施している。がん患者の中にも障害者がいるが、その方たちについては障害者の就労支援のスキームの中で支援している。
- 5 埼玉版ハローワークの人材確保支援については、今年度から新規で立ち上げた。部長が答弁したとおり、現在の求人状況をみると企業の人材確保支援も重要と考えているので、しっかり対応していきたい。

建設管理課長

- 6 分野別の有効求人倍率については、平成29年3月の埼玉県労働局調査によると、型枠工等を含む建設躯体工事が10.08倍と一番高くなっている。
- 7 建設業界において若者の人材確保を妨げている最大の理由は、休日の少なさと言われている。そこで、今年度、建設業界の週休2日に対する意識の向上を図るため、埼玉県が全国で初めて、発注者主導で公共工事の土曜日一斉休工の取組を実施した。祝日と合わせて3連休となる10月7日と11月4日の2日間実施し、それぞれ80パーセントを超える実施率となった。今後もこのような休日確保の取組を進めるなど、建設業の働き方改革を進めていきたい

福永委員

- 1 最近の学生は、土曜日が休みなのは当たり前と考えている。3連休などの取組はどんどん進めて、建設業を良い方向にシフトしてほしい。働き方改革に向けての決意を聞きたい。
- 2 埼玉版ハローワークは本当に素晴らしい取組だと思う。来年度は10倍の予算をつけてやるべきである。小規模事業者・中小企業は、求人を出しても人が来ないと嘆いている。このようなマッチングの機会を増やす決意を伺いたい。

建設管理課長

- 1 建設業の人材確保において週休2日の実現は不可欠である。今後も建設関係団体と連携し、働き方改革に向けて必要な取組を行っていきたい。

産業労働部長

- 2 県内の有効求人倍率は1.42倍だが、これはハローワークの求人数であり、それ以外のものも含めると、3倍から4倍くらいに高くなる。人手不足の状況の中、企業が求める人材を集められるよう努力していく。

荒川委員

建設、介護、看護などに人手が集まらない理由は、賃金が安いなど条件が悪いと考えられているためである。こうした分野に目を向けさせる知恵が必要と考えるがどうか。

雇用労働局長

賃金の見直しは、介護職員の場合、介護報酬の枠の中で全体のパイが決まってしまうので、おのずと限りがある。このため、県では介護報酬とは別に措置することを国に対して要望している。

荒川委員

介護職員の賃金は全産業と比べると10万円の差がある。何とかできないか。

雇用労働局長

月に1万円給与アップした場合、県内の介護職員だけで年間80億円から90億円が必要になる。県単独で対応するのは困難である。国が対応していく課題と考えている。