

## 令和元年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

- 日時 令和元年12月18日(水) 開会 午前10時 3分  
閉会 午前11時33分
- 場所 第6委員会室
- 出席委員 中野英幸委員長  
齊藤邦明副委員長  
高木功介委員、宇田川幸夫委員、細田善則委員、木下高志委員、齊藤正明委員、  
石川忠義委員、白根大輔委員、山本正乃委員、安藤友貴委員、柳下礼子委員
- 欠席委員 金野桃子委員
- 説明者 [産業労働部]  
加藤和男産業労働部長、新里英男産業労働部副部長、  
勝村直久雇用労働局長、野尻一敏産業労働政策課長、  
碓井誠一産業・サービス産業支援課長、藤田努産業支援課長、  
高橋利男参事兼先端産業課長、堀口幸生企業立地課長、  
島尻讓司次世代産業拠点整備担当主幹、大森明紀金融課長、  
島田邦弘観光課長、田中健雇用労働課長、堀光美知子シニア活躍推進課長、  
山野隆子ウーマノミクス課長、田口修産業人材育成課長
- [福祉部]  
本橋仁障害者福祉推進課副課長、平明夫障害者支援課副課長、  
葉梨哲史高齢者福祉課主幹、福田和有少子政策課副課長
- [保健医療部]  
梶ヶ谷信之医療人材課長
- [県土整備部]  
新井哲也建設管理課長
- [教育局]  
小出和重高校教育指導課教育指導幹

### 会議に付した事件

働き方改革の推進及び雇用対策について

### 高木委員

県が働き方改革を一生懸命進めることは大変意義深い。県庁での働き方改革の取組、特に県立病院での働き方改革は進められているのか。

### 雇用労働課長

人事課や病院局の職員が出席していないため、大まかな状況となるが、病院局独自の取組を進めていると聞いている。働きやすい職場づくりを通じて専門性の向上や患者サービスの向上を図るとともに、時間外労働の縮減のため、月に45時間以上の時間外労働が3か月以上続いた場合に指導を行っているという。

### 高木委員

引き続き、注視しながら継続していただきたい（意見）。

### 安藤委員

- 1 県内中小企業が県に望む施策に関するグラフについて、アンケートの調査対象は何社か。また、中小企業には社会福祉法人等も含まれるのか。
- 2 業種によって県に望む施策は異なると考えるが、業種別の調査は実施しているのか。
- 3 保育サービスの拡充について、受入枠の拡大を7,000人計画しているとのことだが、認可保育所や企業内保育所などの内訳はどうなっているのか。
- 4 保育士・保育所支援センターの就職あっせんにより、118人の保育士が就職したとのことだが、就職先は埼玉県内の保育所なのか。
- 5 早期離職の原因として、インターネットの求人情報を見て就職したものの、入社後にギャップを感じる事が挙げられる。このことについての対策は考えているのか。
- 6 障害者の就業者数は増えている一方で、離職する人数はどのような推移になっているのか。

### 産業労働政策課長

- 1 アンケート調査は、県内中小企業2,200社を対象に実施し、1,569社から回答を得た。アンケート調査の対象は県内中小企業であり、社会福祉法人は含まれていない。

### 少子政策課副課長

- 3 受入枠の内訳は、保育所が4,490人、認定こども園が1,150人、小規模保育所などの地域型保育事業が640人、幼稚園の預かり保育や事業所内保育等が720人で合計7,000人となっている。
- 4 保育士・保育所支援センターは、県内の保育所と保育士をマッチングするものであり、就職先はすべて埼玉県内の保育所となっている。

### 雇用労働課長

- 2 業種別の県に望む施策については、手元に分析した資料がないため、引き続き検討・分析していきたい。

- 5 厚労省の調査によれば、若者の早期離職の理由について、最も多い回答は「労働時間、休日・休暇の条件が良くなかった」、次に「人間関係が良くなかった」という順番になっている。県では、特に人間関係の形成の支援に力を入れており、仲間づくり等の交流を目的とした研修会を実施している。また、現場を知らずに入社し早期離職してしまう問題に対しては、県内企業の社長等が講師となる課題解決型授業等により、大学生のうちから企業の様子を分かってもらう取組を進めるとともに、インターンシップ制度を用いて、実際の職場について勉強してもらう場を設けている。
- 6 障害者の退職状況について、雇用増加数等から計算したところでは、平成29年度は2,783人が退職しているのに対し、平成30年度は2,512人となっており、減少傾向にあると理解している。

#### 安藤委員

企業内保育所の受入枠は何人を計画しているのか。

#### 少子政策課副課長

手元に数字がないため、確認して改めて答弁申し上げる。

#### 宇田川委員

- 1 「就職氷河期世代向け正社員になろうプロジェクト」について、成果と工夫を伺いたい。
- 2 同プロジェクトの合同企業説明会には、どのような企業が参加しているのか。また、どのような業種が多いのか。
- 3 国は就職氷河期世代支援プログラムを掲げ、関連予算として約1,300億円を計上し、来年度から3年間で集中支援していくことを表明している。ひきこもり支援やリカレント教育など、幅広い分野にわたる支援となるが、県の施策としっかり結びつけるよう、どのように取り組んでいくのか。

#### 雇用労働課長

- 1 就職氷河期世代の方は正社員になろうとしても何度も不採用を経験し、自信をなくしてしまっている方が多い。工夫としては、これまでの経験を自信に変えるセミナーを開催したり、参加する企業には書類のみで選考するのではなく必ず面接をお願いしたりしている。
- 2 合同企業説明会では80社の出展があり、現在は100社以上の求人がある。業種については製造業、医療、福祉、建設業が多い。職種では生産、サービス、管理が多い。
- 3 国では来年度から就職氷河期世代向けに重点的に事業を行うと聞いている。最近では、ひきこもり対策など、福祉と連携した取組がクローズアップされている。県では、若者自立支援センター埼玉において、アウトリーチ型の就職支援を強化していくとともに、ひきこもり支援機関などと連携して事業を進めていく。

#### 宇田川委員

- 1 合同企業説明会の対象者としては、新卒者と、30代から40代でキャリアがあるが就職できなくて困っている人の2パターンに分けて考える必要があるのではないかと。キャリアのある人であれば、説明会よりもマッチングの方が手っ取り早いと思うが、成果を出す取組は考えているのか。

- 2 国のプログラムは広範にわたっており、県でも多くの課が関係する。来年度に向けてしっかりと調整し、県の施策に結び付けていく必要があるが、そういった確認はできているのか。

### 雇用労働課長

- 1 今回のプロジェクトのマッチングの方法としては、事務局が合同企業説明会に出席した求職者から希望する企業を聞き取り、事務局から企業にアポイントを取って面接を設定している。ベテランのキャリアカウンセラーが就職に確実に結び付くように工夫している。就職の準備が整っていない方には若者自立支援センター埼玉を紹介している。
- 2 国のプログラムは広範にわたり、埼玉労働局や市町村も関わる大きな事業であるため、関係機関と連携しながら取り組んでいきたい。

### 宇田川委員

就職氷河期世代は一番役所に入れなかった世代でもある。民間企業に関する取組だけでなく、この点についても考えてもらいたい。御所見を伺いたい。

### 産業労働部長

就職氷河期世代への支援については、県内の企業や市町村等へ効果的に波及させていく必要があるとともに、県においてもしっかりと取り組んでいく必要がある。埼玉県への就職という観点からは総務部の所管となるため、総務部や他部局とも連携しながらしっかりと効果的な施策を打ち出せるよう務めていきたい。

### 細田委員

- 1 若者の関心を県内企業に向ける取組として、県内企業の社長等が講師となる課題解決型授業等を実施しているが、授業内容は講師に任せているのか。あるいは、県が関与して相当のクオリティを担保できるようにしているのか。また、17大学で実施しているとのことだが、県内企業へ就職するところまで結び付けないと意味がない。効果を測定できているのか。
- 2 障害者の就業について、雇用者数の伸びに併せて、就職を希望される方の数も伸びているのか。トレンドが分かれば伺いたい。

### 雇用労働課長

- 1 課題解決型授業のクオリティの確保について、大学で導入する際には、民間が開発したプログラムを利用してもらうこととしている。加えて、同プログラムを専門とする指導員とともに授業を実施することにしており、クオリティは確保できていると考えている。効果については、授業を通じて企業の業務内容や経営に対する考え方を学ぶことができることと、今後の就職活動や就職先に関する実務に役立てることができることと捉えている。また、企業にとっても、直接学生に自社の魅力を提供できるメリットがある上、学生の考えを聞けたり、大学との接点ができたりして良かったとの声も聞いている。この事業は1、2年生を対象に行っているため成果はこれからの部分もあるが、登壇した企業に就職を決めたという話も聞いている。
- 2 障害者の就業支援について、潜在的な就職希望者数は把握できないが、新規求職申込件数は順調に伸びている。平成27年度が8,926人、28年度が9,477人、29年度が10,014人、30年度が10,578人と増加しており、就職を希望する

障害者の方は増えていると認識している。

### 少子政策課副課長

先ほど申し上げた受入枠のうち企業内保育所の内訳は50人となっている。

### 安藤委員

7,000人の受入枠のうち50人では、受入枠全体の0.7%程度にすぎない。そのように比率の低いものを資料に記載しているのはいかがなものか。記載するのであれば、企業内保育所をもっと増やすためにどうするのか考えなければならないのではないか。企業内保育所を設置したくてもできない企業はたくさんある。目標をしっかりと持っていただきたい。産業労働部長の御所見を伺いたい。

### 産業労働部長

企業内保育所の設置促進は重要なことであり、なぜ整備が進まないのか等の原因を調査し、対応していきたいと考えている。また、目標については、それぞれの企業で女性従業員の割合や今後の登用者数など、様々な要素があるためすぐにはお答えできないが、これからどのようなことをしていかなければいけないのか、しっかりと考えながら前向きに取り組んでいきたい。

### 山本委員

- 1 県の取組で設置された企業内保育所の数とその受入定員はどのようになっているのか。
- 2 県で行う企業内保育所設置に係る補助金について、現在、再募集を行っているようだが、これに対して応募や問い合わせはあったのか。

### ウーマノミクス課長

- 1 企業内保育所設置に対する県補助金は、平成18年度から実施しており、平成30年度までで、件数は85か所、受入定員は1,150人となっている。
- 2 再募集してからの問い合わせは少ないが、今年度の申請は3件である。実際には申請や相談があった際に丁寧に説明する中で、申請を見送ったり、国の補助制度を利用したりするケースが多く、県への申請は少なくなっている。

### 山本委員

私の周りでも、働きたいが子供が預けられないという相談が多く、企業内保育所の取組をしっかりと進めてもらいたいと考えている。予算に対して申請が少ないようだが、制度の周知が足りなかったり、どこか使い勝手が悪かったりするのではないかと考えるが、検討や対策をどのように考えているのか。

### ウーマノミクス課長

県のホームページやメールマガジンなどで周知するとともに、説明会や相談会を行っている。企業としては補助金額の多い国の補助制度を利用したいとのニーズが多いため、昨年度は、国の補助制度についても併せて説明会を行った。今年度は相談会を行い、企業内保育所を設置したい企業からの相談を受け付けた。また、アドバイザー制度というものを設けている。既に企業内保育所を設置している企業がアドバイザーとなり、県職員と一緒に、これから企業内保育所を設置したい企業の相談に対応することで、設置が進むよう支

援している。

### 白根委員

- 1 埼玉県公労使会議の取組に関して、県内一斉ノー残業デーに企業が取り組むのは難しいのではないかとと思うが、その達成率はいかがか。
- 2 若年無業者の職業的自立に向けた支援について、この事業自体は大変すばらしいが、数字だけ見ると約2%しか就労に移行していない。具体的にどのような業種に就労しているのか。また、正規なのか、非正規なのか。

### 雇用労働課長

- 1 平成30年度の取組について、埼玉県公労使会議を構成する複数の経済団体傘下の企業等に対してアンケート調査を行っているが、5割が取り組んだという回答結果となっている。来年度から、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が施行になることもあり、取組を一層進めていきたい。
- 2 無業だった方を就職に結び付けるには、対象者に寄り添い、長いスパンで対応していかなければならない。また、実績について、直ちに正規雇用になれる就職者は少ない。短い時間からの就労を重ねる方法が多く、非正規雇用の方が非常に多い状況である。業種については、自宅でもできるIT関係、パソコン関係の業務に就く方が多くなっている。

### 石川委員

- 1 セカンドキャリアセンターは県内8か所で就業支援を実施しているが、民間委託していると伺っている。また、シニアの方からは、面接まで進んでも年齢で落とされることがあるとの声を頂いている。一方で、履歴書の書き方や得意分野のPR方法など、相談することで解決することもあるとも聞いている。現在のセンターの状況について伺いたい。
- 2 若者自立支援センター埼玉の利用者数5,291人は実数なのか、延べ人数なのか。また、この人数全員が就職を希望しているのに約2%しか就職できていないのか。

### シニア活躍推進課長

- 1 セカンドキャリアセンターは、ハローワーク浦和・就業支援サテライトシニアコーナーとその他7か所があり、7か所については民間委託している。シニアはなかなか就職に結び付きにくい現状がある。同センターでは、求人開拓員が求職者と企業との間に入って交渉することにより就職を後押ししている。また、今年度からはシニアインターンシップを導入し、実際に求人のある職場に行き、働き方や通勤方法等を確認してもらっている。企業側にとっても求職者を見られる機会となり、就職につながっている。10月末までにインターンシップ参加者102人のうち32人が受入先に就職している。

### 雇用労働課長

- 2 5,291人は延べ人数である。また、保護者の相談も計上されている。実数としては、新規登録者数であるが、今年度は176人、平成30年度は229人、29年度は167人となっている。

## 石川委員

- 1 シニアへの就業支援について、セカンドキャリアセンターの利用者数や就職確認者数など、今の状況で目標を達成していると捉えているのか。ホームページに就職を喜ぶ利用者のコメントが載せられているが、支援策を充実すればもっと実績が上がるのではないか。
- 2 若者自立支援センター埼玉とヤングキャリアセンターは連携しているのか。また、今の状況で満足いくものなのか。

## シニア活躍推進課長

- 1 セカンドキャリアセンターの利用者数及び就職確認者数は年々増加している。雇用情勢が良い中で数字が伸びており、ニーズがあるものと考えている。現状に満足せずに支援を充実させていきたい。特に、老後2,000万円問題以降、働きたいシニアが増えているため、これまで以上に充実を図りたい。

## 雇用労働課長

- 2 若者自立支援センター埼玉とヤングキャリアセンターの役割分担として、前者は自分で就職活動できない方、後者は自分で就職活動できる方を対象としている。若者自立支援センター埼玉を利用され、自分で就職活動できるようになった方にはヤングキャリアセンターを紹介している。若者自立支援センター埼玉については、残念ながら目標を達成できているとは考えていない。今年度からアウトリーチ事業として、県内各地でセミナーや相談会を実施し、利用者の拡大に努めている。

## 柳下委員

- 1 課題解決型授業について、社長の講義を聞いて、この社長の下で働きたいと思ってもらうためには、大学だけでなく高校も含めて、自分の会社をPRし社長の熱意を伝える場を増やし、効果を上げていく必要があるのではないか。また、実際の効果を伺いたい。
- 2 20代から40代の無業女性の半数以上は就業を希望しているとのことだが、女性キャリアセンターにおける支援は、再就職希望世代の就職に効果があったのか。
- 3 日本では、正社員比率や賃金などに男女格差があるが、改善のためにどのように取り組んでいくのか。
- 4 障害者雇用率及び就職者数は増加しているが、法定雇用率の2.2%を達成できていない。達成に向けて、どのように取り組んでいくのか。
- 5 障害者雇用総合サポートセンターの企業支援、特に精神障害者の就業支援の支援企業数は696社とある。精神障害者に対してはどのような取組を行ってきたのか。

## 雇用労働課長

- 1 課題解決型授業の取組は延べ17大学で行っているが、実施した大学では取組を継続しており、拡大につながっている。高校については、中小企業家同友会が高校と連携して同様の取組を行っていると聞いている。高校とも連携しながら、更に拡大できるよう進めていきたい。効果としては、先ほどお話しした実際に就職を決めたという事例のほか、参加した学生から、県内にこのような企業があるのかといった驚きの声や、海外展開などもしているということを知り、非常に関心を持ったという声も伺っている。企業の社長からも大変高い評価を頂いている。
- 4 障害者の法定雇用率は2.2%だが、本県の雇用率は2.15%となっている。平成

23年に全国最下位になった後、平成30年には全国25位まで順位を引き上げてきた。特に、従業員100人未満の企業では法定雇用率未達成の企業が非常に多いため、そのような企業を非常勤の障害者雇用開拓員が全て訪問し障害者雇用の働き掛けを行っている。その際には、同種の企業の取組事例を紹介するなど工夫を行っている。障害者雇用できるよう引き続き支援を強化していく。

- 5 精神障害者の就業支援については、10月末時点で696社を支援し95人の就職につながっている。精神障害者特有の就労環境を整える必要があり、精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士による4つのチームが企業を訪問して支援している。精神障害者の方にとどのような配慮をすればいいのかなどをアドバイスし、長く定着できるように支援している。

### ウーマノミクス課長

- 2 女性キャリアセンターでは、30代から40代の女性の利用が多くなっており、丁寧な相談対応に努めている。平成31年度の就職確認者1,847人のうち、30代が約30%、40代が約35%を占めており、再就職を希望する世代の就職に効果があったと考えている。
- 3 女性キャリアセンターに来所する方は、まずはパートで好きな時間に働きたいと考える方が多いが、いずれは正社員になりたいと考える方も多い。そこで、キャリアカウンセラーが丁寧に話を伺い、本人の希望に沿った就職ができるよう支援している。正社員を目指す方に対しては、正社員を目指す方向けの就職支援プログラムを用意し、正社員化を支援している。また、今年度から採用予定のある企業でのインターンシップによる支援も始めている。

### 柳下委員

- 1 精神障害者の就業支援について、私の地元には精神障害者の方々を中心に、喫茶店や不用品を集めて販売する店舗を運営しているところがある。精神障害者の方は体調に波があるため、服薬も含めて、精神保健福祉士をはじめとする支援体制が整えられている。マッチングすれば所得保障にもつながるため、福祉部や保健医療部とも連携して県全体として効果が上がるよう取り組んでほしい。法定雇用率の達成は最低限であり、それを超えるように抜本的な取組をしていただきたい。決意をお聞かせいただきたい。
- 2 30代、40代の女性が女性キャリアセンターに出向き、いずれは正職員で働きたいと考えていることはすばらしい。女性が働きながら生きがいを見つけていけるよう、どのように支援していくのか。

### 雇用労働課長

- 1 精神障害者への支援については、就職して終わりではなく精神保健福祉士によるフォローを一定期間続けており、安定したら市町村の就労支援センターなどにつないでいる。また、本県の障害者雇用率は2.15%で、法定雇用率は未達成の状況である。今後2.3%への引き上げも予定されている。引き続き福祉部等も含めた関係機関と連携しながら目標達成に向けて取り組んでいきたい。

### ウーマノミクス課長

- 2 多くの働く女性が悩みを抱えながら頑張っているが、まずは仕事を辞めないことが重要であると考えている。そのため、多様な働き方実践企業の認定をすることで働きやす

い職場環境づくりを進めていくほか、働く女性に女性経営者の声を聞いてもらい、モチベーションアップ等につなげる取組も進めている。また、再就職を希望する方には、カウンセリングを丁寧に行うとともに、自分の持っている経験やスキルを活かした再就職ができるよう、支援方策を考えていきたい。

#### 齊藤（正）委員

働き方改革はまだまだ一般的に浸透していない。残業代が減りどうやって生活するのか、という現実的な声もある。トータルの働き方改革というものを、様々な角度から考えてほしい。例えば、早期離職の原因は何であるか。働く人なのか、会社なのか。3年で辞めてしまったら、いつになっても人手不足は解消しない。様々な調査をしているが、分析した結果のフォローが比較的できていない。そういう部分を突き詰めていかないと、特に中小零細企業ではやりたくてもできないことが多く、現状は変わらない。役所においても、年金制度の関係で65歳までは職員の面倒を見たりするだろうが、それでは追いつかない現実もあるのではないか。70歳まで働きたい人もいると思うが、こういう人たちの能力をどのように活かしていくのか。地方の役所を見ても、60歳になった職員は週に2、3回やっと働けるという現状もあると聞いている。そういうところは今後どうしていったらいいのか。このように、まだまだ色々な工夫が必要だと思う。是非これから、より深くより長く研究して、頑張る日本を支えていただけるようお願いしたい（意見）。