

令和4年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和4年12月20日(火) 開会 午前10時 1分
閉会 午前11時11分

場所 第6委員会室

出席委員 荒木裕介委員長
横川雅也副委員長
杉田茂実委員、渡辺大委員、松澤正委員、梅澤佳一委員、本木茂委員、
平松大佑委員、鈴木正人委員、石渡豊委員、村岡正嗣委員

欠席委員 山根史子委員

説明者 [産業労働部]
板東博之産業労働部長、山野隆子雇用労働局長、
野尻一敏産業労働部副部長、竹内康樹産業労働政策課長、
高橋利維経済対策幹、小貝喜海雄商業・サービス産業支援課長、
神野真邦産業支援課長、村井秀成次世代産業幹、荏原美恵先端産業課長、
秋山純企業立地課長、横内治金融課長、島田守観光課長、
田口修雇用労働課長、安部里佳人材活躍支援課長、
佐々木亨多様な働き方推進課長、植竹眞生産業人材育成課長

[福祉部]
五十嵐利行高齢者福祉課副課長、平明夫障害者福祉推進課副課長、
飯塚健人障害者支援課副課長、多久島康寿少子政策課副課長

[保健医療部]
加藤孝之医療人材課長

[県土整備部]
高橋厚夫建設管理課長

[教育局]
杉田和明高校教育指導課教育指導幹

会議に付した事件

雇用対策と働き方改革の推進について

杉田委員

- 1 「Ⅱ 幅広い層への就業支援」のうち、「2 女性の就業支援」について伺う。コロナ禍で女性の就職活動について、具体的にどのような支援を行い、成果、定着はどうなっているか。また、今後、継続的にどう対応するのか。
- 2 「Ⅳ 産業人材の確保・育成の取組」のうち、「1 高等技術専門学校等による人材育成」の「学卒者・求職者・在職者向け訓練」について伺う。高等技術専門学校におけるものづくりやITを中心とした職業訓練を実施してきたと説明があったが、就職率はどうか。
- 3 訓練科別による状況の違いはあるか。
- 4 就職率の低い訓練科にはどんな理由があるのか。

人材活躍支援課長

- 1 女性キャリアセンターでは、働きたい女性、働く女性を対象に、「働く女性のワンストップ支援拠点」として就業から就労継続、キャリアアップまで支援を行っている。令和4年度は、コロナで離職した働く意欲はあるが求職活動を行っていない、いわゆる潜在的な女性求職者を対象に埼玉労働局、ハローワーク、開催市と共催で、県内5か所でセミナーと合同企業説明会・面接会を行っており、女性の「働く」を応援するイベントを開催している。11月末現在、45人の就職を確認している。これについては、7月に開催した最初のイベントの参加者が7割を占めている。今回のイベントは、求職活動を行っていない方に求職活動を行っていただくことが目的である。したがって、イベント後も引き続き女性キャリアセンターで支援し、就職につなげていく。

産業人材育成課長

- 2 高等技術専門校の就職率については、令和3年度修了生の就職率は、令和4年8月末時点で、全体平均で91.4%であった。令和2年度は93.8%であり、2.4%下がったものの、90%以上の就職率を維持している。また、高等技術専門校の課程として、2年制・1年制・短期の三つのコースがある。2年制は99.3%、1年制が94.8%、短期が82.3%であり、2年制、1年制が特に高い就職率となっている。
- 3 訓練科の違いでは、ビル管理科など特定の訓練科を除くと、多くの訓練科は、例年90%以上の就職率を維持しており、体調不良や進学などにより就職ができなかったケースを除けば、ほぼ100%の就職率となっている。特に、秩父分校の介護サービス科、IT分野として情報関係の訓練科などは、毎年就職率が100%と非常に高い就職率となっている。
- 4 令和3年度にほかの訓練科と比較して就職率が低かったのは、ビル管理科の76.1%であった。ビル管理科は訓練期間が6か月と短いため、訓練期間中に就職活動が始められればよいが、修了後に就職活動を始め方が多い。そのため、ほかの科と比べると就職率が低くなる傾向がある。訓練生の中には、追指導により長い場合1年程度、就職支援が必要な方もおり、徐々に就職率が上がっていくため、10月末時点で90.3%まで改善している。また、ビル管理科では、年2回、企業と訓練生のマッチングも実施している。こうした取組によって、少しでも就職率が低い訓練科の就職率を上げていく。

杉田委員

短期の訓練期間は6か月か。

産業人材育成課長

そのとおりである。

杉田委員

ビル管理科では、その後の就職状況をどう確認しているのか。

産業人材育成課長

追指導により長い場合1年程度、就職支援を行い、徐々に就職率が上がっていくため、10月末時点で90.3%まで改善している。

渡辺委員

- 1 「Ⅱ 幅広い層への就業支援」について、埼玉しごとセンターにおけるオンライン就職支援は、若者やシニアなど対象者別に実施しているのか。
- 2 シニアなどオンラインに対応できない求職者への支援はどうか。
- 3 「3 シニアの就業支援」について、コロナ禍でシニアの雇用情勢は厳しかったと思うが、その状況下でどのような支援を行い、今後どう対応するのか。
- 4 「Ⅳ 産業人材の確保・育成の取組」について、失業率が3%を切るような、ほぼ完全雇用状態といえる中、全般的には雇用対策の余地が少ないが、人手不足分野への対策はなお重要性が高いという考えで取り組んでいると理解している。人手不足分野の中でも、社会の基盤を支える重要な分野である建設・介護・保育・医療分野における賃金やキャリア形成について、どのように取り組んでいくのか。
- 5 テレワークは必ずしも生産性向上に資するものではないという話もあるが、テレワークと生産性向上のバランスをどう考えているか。

雇用労働課長

- 1 年齢や性別に応じた適切な支援となるように、若者、ミドル・シニア、女性ごとに実施している。
- 2 実地形式でも「オンライン就活対策セミナー」を開催し、Zoomの操作などの研修を設けており、今年度は10月末までに12回、各回定員20人で実施している。

人材活躍支援課長

- 3 新型コロナの影響を受け、シニアの雇用情勢は厳しく、昨年度の60歳から64歳までの有効求人倍率は、9月が0.47倍であった。これは全年齢の0.94倍、全国平均の60歳から64歳までの0.56倍も下回る厳しい状況であった。そこで、セカンドキャリアセンターでは、合同面接会の回数を増やしたり、令和4年度に新たに設置したシニア向け求人開拓の専門チームにより、新規の求人を開拓したりすることでマッチングの機会を広げている。今後、これらの新規開拓した企業から、来年度以降も継続して求人情報を収集していく。そして、求職者の希望に沿うよう企業と勤務条件を調整し、シニアの就職を実現させていきたい。

産業人材育成課長

- 4 人手不足分野の賃金やキャリア形成は大変重要であり、人材の育成に努める取組の中で、例えば、建設分野のIT化として現場でのタブレットを利用した施工管理、介護ロボットを使ったIT化などに取り組み、負担軽減を図ることが重要である。こうした社会情勢の中で、高等技術専門校の訓練においても、IT分野の比率を高めており、人材育成だけでなく、ITを活用したキャリア形成について充実させていく。

多様な働き方推進課長

- 5 感染防止対策としてテレワークを導入したが、その後テレワークから撤退する企業があることは認識している。こうした企業に聞いてみると、テレワークを見直した理由について、従業員同士のコミュニケーション不足、取引先がテレワークに対応していない、業務がテレワークになじまない等の声があった。テレワークは感染防止対策だけでなく、生産性向上やワーク・ライフ・バランスの向上に寄与し、企業の経営課題を解決し、企業価値を高めるためにも有効な手段と考えている。そのため、今年度、業種ごとのガイドラインを作成し、普及を図っており、作業現場からZoomで業務報告を行い、直帰を可能にする建設業の好事例などを紹介することで、テレワークをやめた企業にも再度見直していただくよう働き掛けていく。このガイドラインは、今後、経営者向けに開催するセミナーや個別相談、アドバイザー派遣などの際に活用していく。

平松委員

- 1 VIの1「(1) デジタル人材の育成」について、国ではデジタル田園都市国家構想基本方針の中で「専門的なデジタル知識・能力を有し、デジタル実装による地域の社会的課題解決をけん引するデジタル人材を2026年度までに230万人の育成を目指す」と示している中、県は現状をどう認識し、今後どう取り組むのか。
- 2 デジタル人材の育成における高等技術専門校の役割は、今後も重要である。情報処理科の就職率は高く、そのニーズをうかがうことができ、デジタル人材の育成については、例えば都立の高等技術専門校だと、令和3年からAIスマート工学コースや情報システム工学コースが新設された。デジタル人材の育成や就職率の向上観点からも、これからの時代に合った学び、そういった科目の充実を図る必要があると考えるがどうか。

産業人材育成課長

- 1 デジタル人材の育成において、国は職業訓練全体に占めるIT科目について、現在2割程度の割合を3割まで引き上げる方針である。高等技術専門校では、在職者訓練の計画数約4,500人のうちIT分野が約1,900人と3、4割程度、委託訓練では約6,400人のうち約2,000人と3割程度がIT系の講座であり、既にかなりIT分野に移行している。今後も国の動きと連動しながらIT科目の充実に努めていく。
- 2 近年のDX導入の加速化の中、県内中小企業におけるDXを積極的に推進していく必要があることから、職業訓練におけるデジタル分野の充実を図っている。施設内訓練の情報処理系の訓練科では、プログラマーの育成を行っており、機械などの制御に使われるプログラム言語であるC言語や、AIなどに使われるパイソンなどの習得に努めている。また、基礎的なロボット技術など、システムエンジニアとしての技能を習得できる職業訓練を実施している。今後も、様々な取組を参考にしながら、こうしたやや応用的な部分の科目の充実も図っていく。

松澤委員

- 1 デジタル人材育成について、企業向けにも講習等を行っているということだが、成果は実際に企業で生かされているのか。訓練を受けた結果が出ていることが必要であり、その後の状況は把握しているのか。
- 2 デジタル人材確保における補助について、目標値と達成見込みを伺う。

産業人材育成課長

- 1 高等技術専門校で在職者向け訓練、施設内訓練等を実施し、「顧客管理や在庫管理を紙ベースで行っていた企業が、データ活用の講座を受講してデータベースによる管理へ移行した」、「機械の操作を行っていた方がCADの講座を受講し、社内のCAD部門へ異動した」などの事例があり、様々な形で社内活用されていると考えている。

雇用労働課長

- 2 100件を目標としており、交付決定数は10月末で21件であるが、相談件数は240件あり、マッチングを進めているため、11月末では41件と20件増加していることから、目標値は達成できる見込みである。

本木委員

有効求人倍率はハローワークの実績に基づく数値ということだが、実際は職業紹介事業者も増加していると聞く。また、県でもデジタル人材確保のため、人材紹介事業者への手数料補助を実施している。このような状況では、有効求人倍率は表に現れない求人が多く、本県の現状を正確に表しているか疑問と考えるがどうか。

雇用労働課長

有効求人倍率は、ハローワーク経由の求人と求職の状況を表している。国の雇用動向調査における入職経路は、本県はハローワークの利用率が5%と、全国の14.5%と比べて低く、別のツール活用が都市圏では多いと考える。このことを踏まえ、例えば、有効求人倍率では、「情報通信業」の人材は充足している数値となるものの、現場の感覚では人材が足りていないと感じており、デジタル人材の確保支援を実施している。

本木委員

ハローワークを経た統計とは異なった形で、雇用状況を把握できないか。

雇用労働課長

労働統計には、有効求人倍率以外にも労働力調査など様々な調査があり、それらも踏まえて判断していくべきと考えている。

石渡委員

VIの1(1)、「ウ 女性のデジタル人材育成推進事業」について、「出産等で離職している女性を対象にデジタルスキルの習得から就業までを一体的に支援した」とあるが、下の表に、申込者数が10月末で851人、第1期の受講者数、第2期の受講者数がそれぞれ50人であり、上限が100人では、少し狭き門だと感じる。受講者が100人で851人が申し込んでいるため、11.8%にとどまる。そのような中、851人の申込者から、第1期、第2期のそれぞれ50人をどう選抜したのか。

人材活躍支援課長

当該事業は、基礎、応用、実践講座・業務体験という三つのレベルになっている。基礎、応用講座については定員がないため、全員受講することができるが、実践講座・業務体験については、100名の上限となっている。ライブ配信による講義中のやりとりや、講義時間外でメンターの個別指導、有償のソフトが入ったパソコンを貸し出しており、これらを踏まえて、定員を設けている。応募者は197名であり、選抜は、本人とオンラインで面接を実施し、就職への意欲やデジタルスキルを学ぶための意欲などを確認しながら、総合的に判断し、100名を選抜している。

石渡委員

予算との関係があるのは分かるが、もう少し定員を増やしていくよう検討し、新規事業として始まったものを2年目、3年目もより発展させて、女性が活躍できる場を拡充してほしいがどうか。

人材活躍支援課長

学ぶ意欲のある女性が、希望に沿って受講できるように支援していくことは、必要だと考えており、今年度の事業の課題と認識している。そのため、来年度以降はこうした課題を改善しながら、事業が実施できるよう検討していく。