

令和6年2月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和6年3月8日（金） 開会 午前10時
閉会 午前11時58分

場所 第6委員会室

出席委員 宇田川幸夫委員長
権守幸男副委員長
鈴木まさひろ委員、渋谷真実子委員、阿左美健司委員、荒木裕介委員、
齊藤邦明委員、高橋政雄委員、鈴木正人委員、小川寿士委員、戸野部直乃委員、
井上航委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]
目良聡産業労働部長、野尻一敏地域経済・観光局長、浪江治産業政策局長、
久保佳代子雇用労働局長、竹内康樹産業労働政策課長、
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、
坂入康昭産業創造課長、村井秀成産業拠点整備推進幹、
島田守企業立地課長、横内治金融課長、松澤純一観光課長、
高橋利維雇用労働課長、鯨井素子人材活躍支援課長、
深野成昭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]
小野祐一高齢者福祉課副課長、石井直人障害者福祉推進課副課長、
平野康秀障害者支援課副課長、阿部泰久少子政策課主幹

[保健医療部]
千野正弘医療人材課長

[県土整備部]
木村暢宏建設管理課長

[教育局]
守屋淑美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

鈴木（ま）委員

- 1 DX推進講座とIT実践的訓練の内容、規模、受講者からの評価はどうか。
- 2 テレワークの活用推進に関する県の取組は何か。
- 3 長時間労働の是正と正規・非正規間の格差是正の改善に資する取組は何か。
- 4 男性の育児休業の取得促進に関して、全国的に男性育休の取得日数の少なさが課題であるが、この課題への対応は何か。

産業人材育成課長

- 1 DX推進講座は、アプリを使った業務管理など36講座を開講した。受講者へのアンケート調査では「勤怠管理や経費の精算を電子化できた」など様々な意見、評価を得た。また、実践的訓練は、高等技術専門校の情報処理科などにおける訓練や、Web製作などの基礎的な訓練、在職者に向けた情報セキュリティ技術訓練など200講座以上実施した。アンケート調査の約94%が「現場で役に立っている」との回答であり、業務に生かしていただいている。

多様な働き方推進課長

- 2 令和4年度に感染症拡大防止策としてのテレワークから、企業の経営課題の解決を目指す「戦略的なテレワーク」へ再構築するための支援策として業種別のガイドラインを作成し、取組事例等をホームページに公開している。また、本年度「多様な人材活躍とテレワーク」と題したセミナーを開催し、ガイドラインや労務管理などテレワークの活用に関する周知を行った。
- 3 専門家派遣により、令和6年1月末時点で、136社から延べ250回の相談を受けており、その4分の1が長時間労働是正についての相談である。専門家が現地に行き課題を分析した上で、仕事のプロセス自体の効率化、IT化などの省力化、人事・労務管理の見直しなど職員のモチベーションを高める様々な取組について助言を行っている。また、正社員と非正規社員間の不合理な待遇差を改善する同一労働同一賃金への取組は、まず企業に対して、従業員のモチベーションや能力アップにつながり、企業のイメージ向上につながることを理解してもらうことが重要である。その上で、賃金体系や関連規則の見直し、国の助成金の活用などについて助言を行っている。
- 4 セミナーや専門家派遣において、女性の負荷軽減など男性が育休を長期で取得することの重要性、必要性の理解を求めていく。

鈴木（ま）委員

デジタル人材の育成は、次年度以降も、講座等の継続や内容の一層の充実が望まれるが、今後の展開や所見はどのようなものか。

産業人材育成課長

アンケート調査で、今後期待する企画として希望の多かったデジタル技術の実践講座など、実用的でニーズの高い講座を充実させる。また、AI、IoTを業務に導入するための訓練は需要が高くなってきているなど、企業で必要とされるスキルや知識も変化しているので、社会情勢や企業ニーズに合った形でデジタル人材を育成していく。

渋谷委員

- 1 配置型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、企業在籍型ジョブコーチのそれぞれの支援内容は何か。
- 2 障害者の職場適応に際し、支援体制が万全といえる人員が確保できているのか。近隣都県の状況はどうか。
- 3 継続雇用上限年齢を70歳以上へ引き上げる企業への補助は、いつから導入しているのか。また、中小企業への周知方法と申請方法はどのようなものか。
- 4 シニア活躍推進宣言企業認定数に対しての追跡調査について、調査の頻度、調査数、中小企業診断士による委託料はどの程度であるか。
- 5 若手従業員の奨学金返還支援の補助対象者の要件は何か。

雇用労働課長

- 1 配置型ジョブコーチは、国の地域障害者職業センターに配置されており、就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型、企業在籍型ジョブコーチと連携して支援を行う場合には、必要な助言、援助を行っている。訪問型ジョブコーチは、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されている者である。企業在籍型ジョブコーチは、障害者雇用する企業の従業員として、社内で雇用されている者である。
- 2 令和3年度は、配置型7人、訪問型15人、企業配置型9人の31人が県内で活動している。東京都91人、神奈川県41人、千葉県42人と比較すると1番少ない人数であるが、障害者雇用総合サポートセンターなどに寄せられる企業からの相談に対しては、全て対応できており、支援体制は十分であると考えている。
- 5 企業の要件は、埼玉県内に事業所を有し、就業規則などで従業員への奨学金返還支援制度を設け、手当の支給等を行う中小企業等である。従業員の要件は、対象となる中小企業等に勤務し、奨学金を返還する正社員で、採用後6年以内の者であれば新卒者に限らず、中途採用者なども対象としている。なお、居住地や年齢に関する要件は定めていない。

人材活躍支援課長

- 3 令和4年度から助成金を交付している。経済団体や業界団体、銀行を通じたチラシ配布や機関誌への掲載などを行っている。本年度は昨年度よりも広報先を増やすなど周知に努めた。
- 4 2年度前に認定を受けた企業を対象に毎年度実施し、シニア活用の効果や雇用状況などの確認を行っている。令和4年度は284社に対し調査を行った。委託料は、令和4年度が1,785万5,100円、令和5年度が1,770万650円である。

戸野部委員

- 1 若手従業員の奨学金返還支援は、今後拡大していくのか、目標数はあるのか。
- 2 「女性の『働く』」を応援するワンストップサイト」のアクセス数とそれに対する評価はどうか。
- 3 女性キャリアセンターとセカンドキャリアセンターの利用者に対して、就職確認者がおおむね1割程度であるが、どのように捉えているのか。
- 4 障害者支援におけるジョブコーチの助言指導はどのような効果があるのか。
- 5 仕事と生活の両立支援などをテーマとしたセミナー参加者の男女の割合はどうか。

雇用労働課長

- 1 この支援制度は、企業側は若者から選ばれる魅力的な企業となり、従業員も返還支援を受けることができるため双方にメリットがある。企業に対しては、県主催イベント、経済団体の機関誌などで補助金を周知してきたが、今後も、奨学金返還を支援する企業の知名度やイメージの向上を図る取組により、補助金を利用する企業を増やしていく。
- 4 ジョブコーチによる定着支援により、障害者の業務効率が向上するとともに、社内の障害者への理解と障害特性に応じた配慮の提供がスムーズになり、1年後定着率は82.4パーセントと障害者の離職防止に効果を上げている。

人材活躍支援課長

- 2 開設後のアクセス状況は、セッション数の累計で74,732件、月平均で2,669件である。同じく県で開設した女性キャリアセンターのホームページは、月平均セッション数が19,286件と約7倍閲覧されている。アクセス数を増やすための更なる取組が必要であり、内容の充実と認知度向上の二方向で行っていく必要があり、その方法の検討を進めている。
- 3 この割合は、延べ人数に占める就職確認者数という割合であり、施設が提供した就職支援サービスの量に対する成果と考える。ただし、求職者は県の就業支援施設と併せて、ハローワークや民間職業紹介事業者など様々なサービスを利用しており、県の支援のみによる成果ではない。経年の変化を見て、事業の状況を把握していく。

多様な働き方推進課長

- 5 セミナーは企業向けに実施していることから、参加者の男女の割合は把握していない。

小川委員

- 1 障害者雇用開拓員が訪問する事業所は、どのような基準で選定されているのか。
- 2 就職を希望しているが就職できない方の割合はどの程度か。また、雇用に結び付かない要因について、障害者と企業側それぞれの課題は何か。

雇用労働課長

- 1 法定雇用率未達成企業全てに雇用の働き掛けをするものと考えており、従業員100人以下の未達成企業には障害者雇用開拓員、100人を超える企業は企業支援アドバイザーが対応している。また、ハローワークが強力な指導等を行う企業等もある。
- 2 令和4年度の新規求職申込者数は延べ11,589件、就職件数は延べ4,241件で就職率は36.6パーセントとなり、新規求職申込をしながら、就職に至らなかった件数は7,348件となる。雇用に結び付かない要因は、障害者と企業双方に求めることの乖離があるミスマッチによるものと考えている。障害者側は、身だしなみや挨拶などの基本的なことや、コミュニケーション能力が十分でないということ、企業側の課題は、障害者に対する理解不足、障害者を指導する社員の確保が難しいことなどである。

小川委員

- 1 国と県の役割の違いと、連携の状況はどうか。
- 2 初めて雇用する企業からは、親切丁寧に対応いただきたいという要望を聞いているが、県の対応状況はどうか。

雇用労働課長

- 1 国と補完し合いながら、両輪となって企業側に障害者雇用を働き掛けている。企業支援アドバイザーが障害者雇用の経験がない企業に対して、障害者と働くことを体験する短期雇用体験や、先行他社への企業見学会などを行っているほか、障害者が従事できる業務の提案や社内環境の整備、社員理解の促進、障害の特徴に応じた配慮方法など、具体的な支援を行っている。
- 2 企業にジョブコーチを派遣して、障害者に対しては業務や職場でのコミュニケーションを指導するとともに、企業に対しては障害の特徴に応じた指導方法や業務の見直しについて提案助言している。引き続き、丁寧に対応するよう心掛けていく。

井上委員

- 1 ハローワークを経て就職紹介まで進んだ人数はどのくらいか。
- 2 ジョブフェス埼玉の参加企業数、参加学生数、大学数はどのくらいか。
- 3 埼玉県企業ガイドWEB版の掲載数の推移と、現在の掲載数373件をどう捉えているのか。
- 4 若手従業員の奨学金返還支援は、1社で複数名支援している企業もあるが、多い企業では、1社当たり何名支援しているのか。
- 5 介護人材の求人について、在宅系と施設系それぞれの求人数の状況はどうか。
- 6 県内で施設を建てる場合、人材確保の計画を提出させているが、現在も人材不足である中、実際の採用は2年以上先になることもある。この手続きは形骸化しているのではないか。見直しも含め検討すべきと考えるがどうか。
- 7 「シニアのセカンドキャリア形成支援事業」で、保育に関わる人材の育成を行っていたが、現在、保育の現場で生かせる資格の取得に向けた支援策はあるのか。
- 8 保育士資格者でなくとも同等の知識等を有すると認める者の就業が可能となり、こうした変化に着目した就職あっせんの必要があると考えるが、県の見解はどうか。

雇用労働課長

- 1 ハローワークの利用者は延べ1,595人であり、110人が就職に結び付いた。
- 2 参加企業は100社、学生数は224人である。大学には参加を呼び掛けていない。
- 3 今年度は、最終的に401社掲載する予定である。掲載企業は、大学生の新卒採用を定期的に行っていることや、大学生によるインタビューに協力できることを要件としており、今年度は申込みがあった企業全てを掲載している。掲載件数の推移は、平成26年の37社から始めて、翌年には122件、平成30年には300件、令和2年以降400社程度で推移している。掲載件数を更に増やすよう取り組んでいく。
- 4 上位5社の実績は、1社当たり28名、21名、17名、12名、6名の従業員に利用いただいている。
- 5 在宅系が2,000名程度、施設系が9,000名程度である。

高齢者福祉課副課長

- 6 今まで、人材不足で開設が遅れるといった事例は聞いておらず、計画段階から人員確保計画の提出を求めることは、一定の効果があるものと認識している。特養などの開設に際しては、採用活動や開所前の研修などに係る費用についての補助制度があり、人材不足で施設整備ができないことがないように引き続き取り組んでいく。

産業人材育成課長

- 7 高等技術専門校では、専門学校などに委託して実施している職業訓練があり、2年間で保育士を養成する講座を開設している。令和4年度は、38人の保育士を育成した。

少子政策課主幹

- 8 平成25年度から埼玉県社会福祉協議会内に保育士・保育園支援センターを設置し、現在就業していない保育士からの就職に関する相談を受け、就職先のあっせんを行っている。これに加え、保育士の負担軽減を図る観点から、保育士資格を持たない保育補助者等にも就職先のあっせんを行っている。今回の保育士配置に係る特例によって、保育所等の保育士以外の求人意欲も高まることが考えられるので、引き続き、保育補助者等の就職先のあっせん等を行い県内の保育人材の確保に努めていく。

井上委員

- 1 ハローワークでの就職紹介が全体の約1割であるが、それ以外の就職方法との連携を深め、ワンストップで支援すべきと考えるがどうか。
- 2 ジョブフェス埼玉への参加者224名は少ないと感じるが今度どのような対策を行っているのか。
- 3 若手従業員の奨学金返還支援は、複数名支援する企業を増やしていくのか、幅広く企業数を増やしていくのか、県の見解はどうか。
- 4 高等技術専門校で38名が保育士資格を取得したとのことだが、就業状況はどうか。また、保育士・保育園支援センターと連携は行っているのか。

雇用労働課長

- 1 若者は学校の推薦や、様々な民間事業者、求人広告を利用する方も多い。今後も連携を深めていく。
- 2 売り手市場であり、学生の参加が難しい状況であるが、参加者は少なかったと考えている。来年度もより多くの学生に参加いただけるよう、周知等を行っていく。
- 3 多くの企業に利用していただきたいと考えているので、利用する企業が増えるようしっかりと周知していく。

産業人材育成課長

- 4 保育所等に就業している。保育士・保育園支援センターの状況は把握していない。

少子政策課主幹

- 4 38名については把握していないが、県内養成校に対しては、保育士・保育園支援センター主催の就職フェア等を行っており、そのイベント広報などで保育士・保育園支援センターのPRを行っている。

井上委員

- 1 最終的に頼るのがハローワークであると感じている。そこを意識して、身近で寄り添う支援を今後も続ける必要があると考えるがどうか。
- 2 保育士・保育園支援センターと専門学校による職業訓練は、連携が必要と考えるがどうか。

雇用労働課長

- 1 様々な課題や問題を抱えている方々に寄り添って支援することが埼玉しごとセンター若者コーナーの存在意義であると考え、引き続き、寄り添いながら支援していく。

産業人材育成課長

- 2 保育士・保育園支援センターと連携しながら、保育士の就職支援に取り組む。

阿左美委員

資料に雇用状況のデータが示されているが、実際、地元企業を回ると10社中10社が人手不足であるとの声を聞く。現場とデータにギャップがあると感じるが、県はどのように考えているのか。

雇用労働課長

企業のヒアリングや各経済団体との会合等でも人手不足だという声が多く聞かれる。県でも人手不足が喫緊の重要な課題だと認識している。

阿左美委員

喫緊の課題として捉えているとのことだが、コロナ前と傾向も変わっている。それらを踏まえ、機動的に対処していただきたいと考えるがどうか。

雇用労働課長

生産性の向上や省人化等の必要性を感じている。そのような認識のもと、あらゆる手段を検討していく。

荒木委員

- 1 埼玉県トラック協会のセミナーの内容と、県はどのような支援を行っているのか。
- 2 建設産業担い手確保育成ネットワークの建設業魅力発信による効果は何か。

商業・サービス産業支援課長

- 1 協会のセミナー開催に対して、運輸事業振興助成補助金を交付している。セミナーの内容は、人材確保に向けた効果的な求人方法や人材が定着するための職場環境の整備などの成功事例等を説明した。

建設管理課長

- 2 工業高校を対象とした現場見学会に県発注工事を斡旋して、建設業への理解を深めているほか、県主催イベントなどで建設業のPRイベントを実施している。また、建設業の魅力、研修、イベント情報、求人情報等の建設業に係るコンテンツをネットワークで検討し、ホームページに掲載している。即効性のある効果は把握しにくい、引き続き、産業労働部とも連携を図りながらネットワークでの取組を充実させる。

荒木委員

- 1 運輸事業振興助成補助金は年間どれくらい助成しているのか。
- 2 大型トラックの免許取得やフォークリフトの技能運転受講費をトラック協会が助成しているが、その実績はどうか。

商業・サービス産業支援課長

- 1 令和5年度は約11億円交付した。
- 2 令和5年2月末時点で、大型トラックの運転免許取得補助は437件、約4,300万円を助成した。またフォークリフトの運転技能講習は291件、約550万円を助成した。

荒木委員

助成金の枠組みと補助率、また財源と執行状況はどうか。

商業・サービス産業支援課長

費用の2分の1を助成する。大型トラックでは130,000円、中型では80,000円と上限を定めている。県の一般財源を使っており、令和4年度は100%の執行である。

鈴木（正）委員

- 1 トラックの荷役問題について、県として荷主に指導できないのか。
- 2 トラック運転手の若者に対するPRはどのように行っているのか。
- 3 建設産業の担い手確保は、専門の工業高校だけでなく普通の県立高校や、小中学校の段階でPRする必要があると考えるがどうか。

商業・サービス産業支援課長

- 1 国から告示される標準的な運賃の見直しが行われており、令和6年4月1日に施行される予定である。荷役についても適正な数字を加算できる形に見直されると聞いており、施行された際には、トラック協会と連携して周知していく。
- 2 運輸事業振興助成補助金を活用し、ドライバーの魅力を伝える動画を作成してPRを行っている。引き続き、協会と連携して周知を図っていく。

建設管理課長

- 3 構成している担い手ネットワークは産官学連携ということで、教育機関も一緒に対策を検討しているので、普通高校や小中学校に対する取組に対しても検討していく。

高校教育指導課教育指導幹

- 3 教育委員会では、今年度より、探究型インターンシップと題して、課題解決型のインターンシップに取り組んでいる。職業体験だけではなく、職場が抱えている課題を社員と議論をするなどして、探究活動を取り入れたものである。本年度は、17社の協力を得て実施したが、来年度は30から40社を予定している。引き続き、工業高校のみならず、高校生全体に職業理解を促進していく。

鈴木（正）委員

- 1 標準的な運賃の見直しが行われると、県として指導することができるのか。
- 2 今年度実施した探求型インターンシップ17社の中に建設業はあるのか。

商業・サービス産業支援課長

- 1 基本的には民間と民間の契約となるが、悪質なものはトラックGメンが指導している。

県に情報があった場合はトラックGメンへ情報提供していく。

高校教育指導課教育指導幹

2 本年度の17社は幅広い業種から協力を得た。建設業界は来年度から新規にお願いをする予定である。