

令和7年2月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和7年 3月10日(月) 開会 午前10時 2分
閉会 午前11時29分

場所 第6委員会室

出席委員 美田宗亮委員長
萩原一寿副委員長
金子裕太委員、林薫委員、松井弘委員、新井豪委員、新井一徳委員、
高橋政雄委員、武田和浩委員、小早川一博委員、石川忠義委員、
伊藤はつみ委員、諸井真英委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]
目良聡産業労働部長、浪江治産業政策局長、藤田努地域経済・観光局長、
久保佳代子雇用労働局長、内田貴之産業労働政策課長、
小沢きよみ商業・サービス産業支援課長、高橋利維雇用労働課長、
伊藤佳子人材活躍支援課長、深野成昭多様な働き方推進課長、
下村修産業人材育成課長

[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、
西山高弘障害者支援課副課長、友田尚武こども支援課副課長

[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]
森孝博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

金子委員

- 1 Iの多様な人材への就業支援というところで、大学生等の県内企業への就職、学生の就活支援のところであるが、かなり今、若者が売手市場になっている中で、さらに、いろいろな民間企業が大きい就職イベントなどを行っているという現状がある中で、埼玉県として、単独でやる意義というか、あと、その民間の企業が行っているものとどう違うのか、その違いというところを教えてください。
- 2 ジョブフェス埼玉、この間の3月3日のものが102社参加で128名学生とか、ホームページにそういうふうに書いてあったと思うが、あとメタバースに関しては、44社参加があって、学生の参加が48人などという形で、出展する企業としてはかなり、せっかく1日空けて、人事担当者がいるのに、という部分もあるのではないかなと思うが、この規模での開催というのは適正だと考えているのかどうか。
- 3 IIの外国人人材の確保支援のところで、「WORK IN SAITAMA」についてだが、こちらにも民間のいろいろなサイトがある中で、このサイトに掲載をするメリットというところと、あと多言語での発信というところがあるが、結構、こちらベースとして日本語で作られているサイトだと思っていて、外国語表記をいろいろ切り替えると文字化けしたりとか、スマホだとレイアウトが完全に崩れたりであるとか、画像などだと、日本語のバナーになっているので、それは変換ができないものになっていたりなどするが、これは基本的には、企業向けだから、こういう形でいいと思ってこういうふうな作り方なのかというところをちょっとお伺いしたい。

雇用労働課長

- 1 若者はどうしても大手企業を志望するという傾向があるので、民間就職イベントを開催されると、そちらを利用する、そういう実態が多分にあると思っている。ただし、県内企業、どうしても大手企業に比べると知名度が低いというところがある。そうすると、なかなかブースを出展しても、来ていただけないというような状況があるというふうな声も聞いている。そこで、県としては、県内企業だけが集まる、そういうイベントを実施することによって、県内企業の方々と学生の出会いの場というものを提供したいと考えている。民間のイベントに比べると、どうしても参加する学生数はボリューム的には少なくなってしまうが、県内企業に関心を持って来ていただけるということで、企業、学生、双方ともに良い出会いになる、そういう場になっているのではないかなというふうに考えている。
- 2 ジョブフェスであるが、今年度3月3日に開催して、実際今年度は天候が悪く、参加者が128人とどまったところである。事前の予約では、243人の参加希望を頂いており、例年大体240から250人で推移しているので、天候が良ければもう少し来ていただけたと思うが、今年度はそういう実績にとどまったところである。続いてメタバースであるが、メタバースは現在までに4回開催し、59社、98人というのが最新の実績である。もともと、企業数は60社、学生については300人来ていただきたいと考えていたので、約100人ということであるから、残念ながら、実績としては、残念な結果になっている。企業の方からも、「もう少し、やはり学生の参加が欲しかった」という率直な意見も頂いているが、一方で、メタバースで行うことによって、準備等が簡易に進むということで、「今後の展開には期待している」という声も頂いている。気軽に参加できて、いろいろな意見を聞くことができるというメタバースの特性がある

ので、そういったメリットを、今後学生にも十分、しっかり周知をして、企業、学生にとって良い取組になるように努めていきたいと考えている。

人材活躍支援課長

3 「WORK IN SAITAMA」のメリットであるが、大きく三つある。一つ目は、英語、中国語など九つの言語に翻訳できて、さらに、やさしい日本語に変換できるため、多様な国籍の外国人材に向けて情報発信をすることができる。二つ目であるが、外国人材の採用情報を掲載できることである。企業は、外国人材に求める日本語のレベルであるとか基本給、勤務時間など、具体的な採用条件であるとか、労働条件、それから外国人従業員の在籍状況、こちらを掲載することができるため、事前にミスマッチを防ぐことができる。また、その会社の問合せ先、そこを掲載しているので、外国人の求職者が直接企業にアクセスしやすい環境となっている。最後、三つ目は、セミナーの開催など外国人材を活用する上で参考となる情報を随時メールで情報提供していることである。10月25日に、ポータルサイトを作成した。それで、例えばスマホで見たりなどの環境をこちらではチェックしたが、やはりいろいろ作ってからまだ5か月、10月後半なのだが、5か月近く経っているので、いろいろと不具合なところなどある。そのため、こちらの方は、使いにくいところについては、チェックして修正し、皆さんが見やすい形で使いやすいポータルサイトにしていきたいと考えている。

金子委員

1 まず、学生の支援のところなのだが、かなり、中小企業にとって出展の場があるというのはすばらしいことで、多分今、売手市場なので、企業側は学生に会いたいという、そのときにやはり企業も頑張ってお出でいただいているところがあると思うので、民間の何というか、今の人数、もう少し人数を拡大するという意味で、例えば、都内の大学にもっと周知をするとか、あとは大手人材会社とコラボをしながら、多分今、県の皆さんで一生懸命やられていると思うが、民間の企業の集客力というのを利用しながらやることで企業にとっても、学生も多分知らないと思う。私も、都内の大学に通っていて、埼玉でこういう取組をしてるというのは、もう、私が就活していたときはもう大手企業の人材会社のサイトしか見ていないから、今の学生も多分そうだと思うので、そこにどうこの周知を持っていくかというところを、もう少しやっていただくのがいいのかなと思うが、今もしやっているのであれば、その点の取組について、ちょっと教えていただきたい。

2 外国人の今の「WORK IN SAITAMA」のところであるが、今私がサイトの中身のちょっと見えづらかったりなどというところをお伝えしたが、これ、なぜわざわざここで聞いたかということ、多分そういう見られない、見づらいものは、まずグーグルの検索に上がってこないの、外国人の方に届いてるのかなと、本当にその情報が届いているのかなというのが意図で聞いた。多分、あまり検索に載ってこない、外国人の方も多分自分たちのネットワークとか、母国語で入れたときに、わざわざここまでたどり着くものなのかなという、このきちんと、せつかくある良いサービスをもっと展開するために、その辺のアクセス数の解析だとか、どうすれば、外国の皆さんに届くのかということもちょっと研究していただいくべきものなのかなと思うが、その点についていかがか。

雇用労働課長

- 1 まず、民間事業者とのコラボという意見を頂いた。現在も、ジョブフェス埼玉については、民間事業者の方に委託をしてやっていただいている。その上で、民間事業者の広報のPRであるとか、そういったノウハウを十分に活用していただくために、専用のサイトなども作成して、PRに努めているところである。都内の大学についても、我々の方から、大学については、こういうイベントをやっているという情報を案内して周知をお願いしているが、やはり大学によって積極的に展開してくれるところと、なかなかそうでないところがあるのは実態だと思っている。我々としても、その学生が自ら気付いてもらうということが大事だと思っているので、先ほどの民間企業の広報PRなども活用しながら、サイトであるとかSNSを活用して、引き続き広報に努めていきたいと考えている。

人材活躍支援課長

- 2 まず、アクセス数の解析なのだが、委員会資料の「(4) 外国人材の確保支援」、「WORK IN SAITAMA」の開設というのが載っており、一番下にアクセス数のページの内訳というので、「WORK IN SAITAMA」、外国人向けのページ、企業向けのページというふうに分けている。外国人向けのページのアクセス数が、2月末現在で9,371件、全てが外国人というわけではないが、ページで言うと、外国人向けの方がアクセスは多い状況になっている。また、外国人の方、特にベトナムの方はフェイスブックを見られるということで、フェイスブックの方にも広告を出している。それと、実際に開設してから、外国人の方からお問合せがメールであり、現在長野県で事務スタッフとして働いているが、埼玉で転職するため「WORK IN SAITAMA」を見て情報収集しているというメールなどもあったので、ある一定数の外国人の方には情報届いているのではないかと思う。また、引き続き、是非このサイトを御覧いただきたいと思うので、広報についてはいろいろなツールを使ってやっていきたいと思う。

林委員

- 1 資料2ページ目、雇用情勢の現状その2のうち、ローマ数字2、産業人材の確保、育成の1番、企業の人材確保支援の点であるが、人材確保として、採用について対策が列挙されているが、離職の防止、人材の定着も企業にとって重要な施策となると考えているので、その点について御意見を願います。
- 2 同じページ右半分2番、職業訓練による人材育成に関して、「(3) デジタル人材の育成」とあるが、このデジタル人材の育成の具体的な内容をお聞きしたいと思う。何を申しているかという、デジタル人材といっても、様々範囲があるのかなど。例えば、デジタル人材を利活用できるようにするための育成なのか、更に高度な開発などができる人材を育てようという内容なのかなどについて、教えていただければと思う。
- 3 同じく「(4) リスキリング情報の発信」であるが、令和6年度の相談件数とアクセス数の記載があるが、年齢別の内訳が分かれば願います。

多様な働き方推進課長

- 1 人手不足が深刻化する中、企業にとって離職防止は重要な課題であると認識している。中でも、若手職員などの早期離職は、例えば採用コストであるとか、教育コストといった金銭的損失のみならず、残った社員のモチベーションの低下などにもつながるおそれ

があるのではないかというふうに考えている。また、県内の中小企業は、社内に同世代が少ない、あるいはその指導する人材が不足しているといった課題を抱えているというふうに考えている。こういったことから、県では、中小企業の新入社員や、あるいは入社3年目までの若手社員、加えて新入社員などを指導する社員を対象に、それぞれの立場に応じて、求められる能力や安易な離職のリスクなどに関する研修会を実施し、新入社員等の職場定着の支援を現在行っているところである。

産業人材育成課長

- 2 デジタル人材の育成と一口に言っても、高度な人間から利活用ができるまで、と幅広いということと私も認識している。高等技術専門校等では、求職者に対して、情報処理科等で2年間の訓練期間でプログラミングであるとか、ネットワーク技術などを学び、開発までできるような人材も育成している。また、仕事をしている在職者に対しては、社内の業務で活用できる情報制御通信や、又は、簡易的なマイコンを使った制御技術など、実務に役立つ、2日から4日程度の短期間の講習を行っている。さらに、デジタル化で業務の効率を図りたい中小企業の従業員向けには、デジタルツールの活用とか、バックオフィスでのデジタル化というようなことで、働く人のためのDX推進講座というものをオンラインで行って、様々なレベルの方に応じた人材育成を行っているところである。
- 3 リスキリング情報の発信のところになるが、こちらのポータルを見てということもあるので、具体的な年齢というのは大変申し訳ないが把握はしていないのであるが、このポータルを通じて、求職者からの相談としては、高等技術専門校のオープンキャンパスや、職業訓練についてというのが多くある。そちらでは、電話等あるいは対面での相談もあるが、年代としては、若年者から中高年までの幅広い人からの相談を受け付けているという状況である。

小早川委員

- 1 1枚目左側の、多様な人材の就業支援の「(3)若手従業員の奨学金返還支援」について伺う。こちらの、そもそもこの交付決定件数51社、186人という利用状況であるが、この利用状況を、県として、順調に周知ができている、活用いただけているというふうな認識なのか、まだまだ足りないというふうな認識なのか、この6年度の実績値というものをどのように捉えられているのか、お伺いする。
- 2 周知はされているが活用をしていない企業に対する、活用しない理由というところを、県はどう捉えているのか。
- 3 申請があったものの、交付決定されなかったというふうな事例があれば、教えていただきたい。
- 4 資料の2枚目の右側、職業訓練による人材育成の「(4)リスキリング情報の発信」というところであるが、セルフ・キャリアドックの導入に関する、県としての何か企業に対する取組があれば教えていただきたい。
- 5 県内の導入企業がどれぐらいあるか、もし把握されていれば教えていただければと思う。

雇用労働課長

- 1 私ども目標を掲げて取り組んではいるが、今回紹介した実績は、残念ながらその目標には及ばないものである。もっともっと活用していただきたいというふうに考えている

ところである。

- 2 なぜ活用していただけないのかという理由であるが、私どもが聞いている話の中では、例えば同じ従業員でも、返還支援を希望する社員と希望しない社員がいて、なかなか、こっちにだけ支援するというのは難しいといったような話であるとか、あとは昨今、賃上げが非常に進んでおり、なかなか賃上げに対応するのがいっぱいいっぱい、手当の支援にまで手が回らないといったような話も伺っているところである。
- 3 申請したにもかかわらず交付決定されないというケースについては、企業が、先ほど言ったような様々な事情で最終的に申請を取り下げるといった事例があるが、私どもの方で、交付決定していないということはない。

産業人材育成課長

- 4 私どものリスキングのポータルにおいては、まずは企業向けには研修の情報であるとか、あるいは、求職者向けについては職業訓練であるとか、そういった情報を載せており、このセルフ・キャリアドックというところまでは、ちょっと踏み込んでいないというのが、まず答えになる。
- 5 リスキングの県内の状況なのだが、今年度私ども調査を行ったところ、なかなかリスキングについては、まだ県内企業進んでいないというふうに聞いているので、私どもまだ、このリスキングというのが、例えば人手不足の中で、労働の質を上げるという意味で有益だということをしっかり発信していき、この有益性について理解していただき、研修等に参加していただけるように努めていきたいと考えている。

小早川委員

- 1 奨学金返還の件であるが、説明の中で、同じ会社でも希望する従業員とそうでない従業員があると話があったと思うが、希望しない従業員がいるというのは、もしどう理由かまで企業に聞いていれば教えていただけたらと思う。
- 2 セルフ・キャリアドックの関係で、質問の中で最後リスキングの導入状況という回答を頂いたが、セルフ・キャリアドックの導入をしている県内企業が分かれば教えていただきたいという質問であった。従業員の主体性とか、キャリア開発であるとか、そういった中で、働く従業員のリスキングというところは後押しできる部分かと思っているので、その点も踏まえて、伺えればと思う。

雇用労働課長

- 1 はっきり聞き取れたということではないそうだが、やはりその、転職等を考えて企業の支援をもらうのが、ちょっと心苦しいと考えているのではないかとといったような声を聞いているところである。

産業人材育成課長

- 2 セルフ・キャリアドックについて答える。大変申し訳ないが、こちらについては私どもとしてはデータは持ち合わせていないというのが回答になる。

石川委員

- 1 初めに、障害者の就業支援について、障害者雇用総合サポートセンターに難病患者の専任アドバイザーが設置された。一般質問でも取り上げたけれども、そのときの答弁で、難病患者の就業に前向きな18社があると去年の時点でおっしゃっている。この18社

がその後どうなったのか、実績について教えていただきたい。

- 2 それから、障害者手帳を持たない難病患者の就業にはどう結び付いたのか、説明をお願いします。
- 3 それから、後ろ側の職業訓練による人材育成についてである。職業能力開発センターについて、これも一般質問で去年取り上げたが、職域開発科とサービス実務科、年度によっては応募が多く、とても競争率が高かったので、定員の見直しを、ということで質問をしているが、令和7年4月生の募集は終わっていると思うが、その募集の状況について説明をお願いします。
- 4 今後について、当時部長から「医療部、福祉部局との連携をしながら定員の在り方を検討していく」ということであったが、この検討状況というのは今、どのようになっているのか。

雇用労働課長

- 1 9月の一般質問でも答弁したが、18社については、その後、残念ながら進展がない状況である。この6月の定例会のときの特別委員会で、2件ハローワークにつないだという話をしたが、現時点で、その4社をハローワークにつないだという実績にとどまっている。また、その4社については、勤務条件が合わないであるとか、企業側のその後の事情変更等により、就職、雇用に至ったという事例は残念ながら現時点ではない。
- 2 直接企業への働き掛けではないが、手帳をお持ちでない患者の方から1件問合せがあり、それを難病雇用促進アドバイザーが相談を受け、市の就労支援センターとハローワークの難病患者就職サポーターの方に支援を依頼して、その方については、就職が実現できたということがある。

産業人材育成課長

- 3 サービス実務科については、秋に募集を行い、定員10名のところ応募者11名、合格者11名となっている。職域開発科については、令和7年1月に行い、定員5名、応募10名、合格者5名という状況になっている。
- 4 応募者については年度とか募集する回数によって、多くなったり少なくなったりということがあるので、今私どもの課としては、まず応募の状況をしっかり把握して、今後あまりにも多くなるということであれば、当然定員の増などについても検討しなければいけないが、今現在は、応募の状況の推移を確認しているというそういう段階である。

石川委員

- 1 難病患者専任アドバイザーについてである。18社について進展がなかったということだが、どのくらいこちらからアプローチして、進展がなかったのか。昨年の8月以降の状況を説明していただきたい。それから、現時点で何社訪問できたのかも伺う。
- 2 雇用に至らない課題について、知事からは「今後調査をしていく」と、「課題を抽出していく」ということで答弁があったが、就職に結び付かない課題については、どのように捉えているか、説明をお願いします。
- 3 職域開発科5人募集に10名ということであるが、これは、前期後期を分けて5名ずつか、ではなく一つの前期だけで10名になるのか、お願いします。

雇用労働課長

- 1 18社へのアプローチの回数であるが、今手元に具体的に何回行ったという資料はな

いが、定期的に、先ほどのハローワークの難病患者就職サポーターであるとか、関係機関とは情報交換をしており、進捗状況について確認しているのですが、そのまま放置しているということはない。それから、実際に回った企業の数であるが、1月末現在で113社を訪問することができた。目標は100社ということで定めていたので、訪問数だけで言えば、目標を達成できたというふうに考えているところである。

- 2 成果に結び付かない、その課題について、どのように考えているかということであるが、併せて行っている聞き取り調査において、多くの企業が実際に雇った際の現場での対応に関する助言を求めているということが分かった。また、どうしてもその雇用率の算定対象にならないということであるので、なかなか、積極的に難病患者を募集するというような求人は出しづらいという声も頂いている。ただ一方で、条件が合えば、その体調の安定であるとか、一定のスキル等の条件が合えば、新たに雇用したいと回答している企業は8割を超えているので、来年度以降、今後については、ハローワークに求人票を提出する際に、両立支援に取り組んでいるということを示明していただき、難病患者の方が、求職活動する際に、そういう理解のある企業だということを見付けやすくする、そういうことによって、マッチングの率を上げていきたいというふうに考えているところである。

産業人材育成課長

- 3 令和7年4月生1回の定員5人に対しての応募者が10ということである。

石川委員

職業能力開発センター、今のところで、先ほど「今しっかりと検討、課の中で検討していかねばならないにとどまっている」ということだが、当時の答弁、保健医療部だとか、福祉部と連携することによって、そちらの中の掘り起こしにもつながるといようなニュアンスで僕は受け取った。それがもっともっと深化していけば、何というか、応募の状況ももっと増えてくるだろうと、精神の人も増えてくるのでということでの答弁だったと思う。これを踏まえると、今、課内での検討ももちろん必要であるが、部長がそのとき答弁したように、もっと早い段階で、保健医療部であるとか、福祉部とも連携しながら今後の在り方について考えていってもよいのではないかとこのように思うが、いかがなのか。

産業人材育成課長

まず、私どもは先ほど申したように、応募の状況が時々によって若干多かったり少なかったりということで、まずはそこを確実に見させていただいて、他部局とは応募の時点では当然連携をさせていただいて、広報等についても協力いただいている。今後、今回も5人に対して10人ということで2倍の応募倍率になっているので、今後の推移も見ながら、他部局とも積極的に話し合いをしていきたいと思っている。

松井委員

- 1 資料その2の中の産業人材確保、これの「(2) 人手不足業界への支援」ということで、表のとおり大変職業別倍率がそれぞれ高いが、丸ポチの4番目5番目、トラック協会などはセミナーの開催、また建設業、こちらの魅力発信ということであるが、それぞれこの中でこの2点については、成果がどの程度表れたのか、その辺の確認をさせていただきたい。
- 2 3番目の働き方改革の推進の「(3) 働きやすい職場環境整備への支援」ということ

で、こちらのセミナーということで参加人数は分かるのだが、このように企業数というのではないのか。

- 3 丸ポチ2番目の社会保険労務士の専門派遣によって、それぞれこの146社の中で、成果はあったのか。その辺の確認をさせていただければと思う。

産業労働政策課長

- 1 特にトラック協会との連携であるが、物流業界の人手不足対策ということで、昨年9月に、県の呼び掛けで、国や経済団体、県トラック協会、それから消費者団体、宅配業者など23社で、埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言を実施しており、これに基づいて、今、商慣行の見直しであるとか、物流効率化、人材の確保、再配達削減等に取り組んでおり、オール埼玉で機運醸成を行っているところである。その一環で、県トラック協会でも、こちらの資料にもあるとおり、様々なセミナー等を共同宣言に基づいて実施しているところである。例えば、人材確保労働環境セミナーについては、昨年11月に開催をさせていただいたところ、52名の参加があり、かなりトラック事業者向けに人材確保策について周知、啓発の方をさせていただいたところである。このほかにも、トラック協会は埼玉県の名義後援あるいは国の協力を得て、ドライバーの環境整備の改善であるとかセミナーを実施しているほか、埼玉県との共催によって、物流の実現に向けたセミナー等も実施しているところである。また、ハローワークとも連携している。ハローワークとの連携セミナーでは、12月には30名、それから1月の開催分では20名の参加があり、いろいろ体験であるとか、それから企業との面接等を実施しているところである。それから自衛隊とも連携をさせていただいている。自衛隊との連携であると、今年の2月に開催したばかりであるが、埼玉運輸支局との共催によって、退職自衛官向けに、大型トラックの運転体験会、これは18名の参加があり、企業との面接も実施したということである。このほか、大型車等の免許取得助成についても助成をしている。例えば、大型車の免許取得助成については、今年度であるが、大型車については250名、それから中型車については128名、それから牽引免許については33名ということで、取得につながったということである。いろいろトラック協会、国、県と連携をして、少しずつではあるが、トラック業界あるいは物流業界全体の人材確保に向けて、少しずつ実績を上げているところであるので、引き続き、県、国とも連携をして、粘り強く取り組んでいきたいと考えている。

建設管理課長

- 1 建設業の魅力発信における成果という話であるが、まず建設業に関しては、建設業団体、それとあと教育機関、また職業訓練施設、それと県など40団体で構成している埼玉県建設産業担い手ネットワークという組織を設立している。産官学が連携して入職促進に取り組んでいるというところであるが、具体的には、工業高校を対象とした現場見学会に県発注工事をあっせんして建設業への理解を深めるであるとか、あと、県民の日の県庁オープンデー、ここで建設業のPRイベントを実施していると。さらに、建設業の研修、イベント情報、あと求人情報に関するコンテンツについて、適宜最新の情報を埼玉県建設産業団体連合会のホームページの方で掲載し、建設業の魅力を発信しているところである。成果の部分であるが、今話したホームページに関して言えば、年間で20,000ぐらいのページビューというのもあるので、これは着実に、年々増えてきているということは伺っている。

多様な働き方推進課長

- 2 資料の方には1, 447人と書いているが、大体、1企業当たりセミナーに参加される方は、1名がほとんどであり、たまたま2名3名参加していただける企業もあるが、正確な企業数は、申し訳ないが把握していない。ただ、1, 447人に近い企業の方は、セミナーに参加していただけているものというふうに考えている。
- 3 専門家派遣の成果であるが、資料に記載しているとおり、令和7年度1月末現在、146社に専門家派遣を利用いただいております、この146社から、延べで申し上げますと329回の相談を受け、企業の働き方改革の取組に対し、専門家がアドバイスを実施しているところである。主な相談内容を申し上げますと、例えば長時間労働の是正、あるいは同一労働同一賃金の実現、あるいは仕事と育児介護の両立支援、この三つが相談内容として多くなっている。参考に個別の事例を1件ほど申し上げますと、長時間労働や休みが取りづらいつらいつらといった建設業のイメージを払拭するとともに、夏の猛暑による従業員の体調管理に対応するため、夏季休暇の休暇制度の充実と合わせて、国の助成金を活用して設備投資をした。これによって作業効率の向上に取り組んだ建設業の事例などがある。

伊藤委員

- 1 まず、1ページ目の多様な人材への就業支援のところの丸1の部分である。埼玉しごとセンター・サポートでの就業支援について、ここでは39歳以下の利用者に対する就職の確認者の割合、全体と比較すると、やはり若い世代であるから、高いというふうに出ている。求人要件がそのように影響はしていると思うが、就職先企業の職種の傾向についてあれば、説明いただきたい。
- 2 「(3)若手従業員の奨学金返還支援」に関してであるが、これを見ていると、1社で複数名を支援しているという会社もあるようであるが、そういう複数名支援している企業がどのような職種なのか、傾向があれば願います。また、支援する事業者数は、近年で増えているのかどうか、重ねて説明をお願いします。
- 3 2番の女性の就業支援について伺う。就職確認者は、どの分野で就職ができているのか説明いただきたい。また、雇用形態に関して、正規職員で就職ができているのかについても説明いただきたい。職業紹介での雇用形態の傾向はどうか、願います。
- 4 4番の障害者の就業支援について伺う。障害者雇用開拓員による企業訪問の訪問先はどのように選定しているのか。そして、職場の定着について、職場内の理解も必要であるが、ジョブコーチの指導助言はどのような内容で、また、どのような対象で実施をしているのか願います。
- 5 2ページ目の最後のローマ数字の3、働き方改革の推進について伺う。多様な働き方の推進など、県では多様な事業が行われている。職業選びに関して、賃金だけではなく、近年は、職場環境も大きな選択肢の一つとなっている。新卒者、特に高校生に対しての支援で、県として特筆しているものがあれば説明いただきたい。そして、またその効果についても説明いただきたい。

雇用労働課長

- 1 まず、埼玉しごとセンター・しごとサポートの39歳以下の職種がどういったものかということであるが、その確認をする際にアンケート等調査をしており、その回収率、決して高くないものであるため、サンプル数は少ないが、それによると、事務職、専門技術職、サービス職が上位三つになっている。

- 2 かなり幅広く支援しているので、バラエティに富んでいるのだが、建設業、製造業、卸・小売業、こういったところによく使われているということがある。あと、利用企業が増えているかということであるが、こちらについては毎年毎年、着実に増えている。目標には届いていないが、着実に増えている。
- 4 障害者雇用の雇用開拓員による企業訪問の訪問先はどのように選定されているのかについてである。令和6年度の法定雇用率未達成企業への働き掛けについては、前年の令和5年12月に発表された、令和5年度の障害者雇用状況の集計結果に基づいて選定している。令和5年12月の集計では、法定雇用率未達成企業は1,898社あった。この全てに雇用の働き掛けを行っているが、このうち、障害者雇用開拓員については、従業員100人以下の未達成企業1,129社に対応している。なお、100人を超える未達成企業については、企業支援アドバイザーが対応している。事業所の中には、訪問拒否であるとか、調査後に法定雇用率を達成した企業等もあるので、また、ハローワークが直接指導を行う企業もあるので、その結果、雇用開拓員が実際に訪問した数というのが、資料記載の1,046社となっているところである。それから、ジョブコーチの指導助言はどのような内容、対象なのかのところであるが、ジョブコーチの指導助言は、職場対応に課題のある障害者であるとか、勤務先の企業からの要請により行っている。企業と障害者の双方から状況の聞き取りを行い、企業に対しては、障害特性に関する職場内の理解促進、分かりやすい指示の出し方、作業工程の単純化など、業務の見直しなどについて提案助言している。また障害者に対しては、職場で必要な挨拶、言葉遣い、報告などのコミュニケーションの指導や、作業手順の習得、通勤指導などを行っているところである。

人材活躍支援課長

- 3 就職確認者がどの分野で就職できているかということであるが、令和6年度の女性キャリアセンターの1月末現在の実績を見ると、1番目が事務職、これがパーセントで言うと43.5%、2番目が販売・営業、これが7.4%、それから3番目が医療・看護・保健で6.0%である。ただし、今申し上げた数字については、女性キャリアセンターで在宅ワーカーを育成している事業があるが、それを除いた就職確認者に対してである。それから、雇用形態で、正規職員で就職できているのかという質問に対しては、同じく、令和7年1月末までの6年度の実績で在宅ワーカーの育成している事業を除いた数である。正社員は17.4%であり、1番多いのがパート、これが35.9%、これに次いで2番目に多い形になっている。それから最後の質問、職業紹介での雇用形態の傾向はどうかという質問である。女性キャリアセンターにおける職業紹介での雇用形態であるが、令和5年度6年度ともに、正社員による就職は27%を超えているので、女性キャリアセンターの全体の割合を上回っている状況である。

多様な働き方推進課長

- 5 まず、特に高校生に対しての支援で特筆しているものがあるかの質問であるが、県では、テレワークや短時間勤務制度など、多様で柔軟な働き方を実践している企業を、多様な働き方実践企業ということで認定している。この認定企業からも、若者は給料や仕事内容だけではなく、例えば女性活躍など、幅広い視野で就職先を選ぶようになってきていると、人材確保のためのアピールとして、実践企業の認定を受けたというような声もある。認定企業のこのような声を参考にして、令和5年度からであるが、県内の高校生を対象とした認定企業の職場体験ツアーを実施している。若手社員との交流であると

か、例えば、ロボット操縦など簡単な仕事体験を通じて、将来のキャリアプランを考え
てもらい、きっかけづくりを提供しているところである。続いて、その成果はどうかと
いう質問であるが、参加した高校生からは、認定企業の印象として、働きやすい、仕事
とプライベートが両立できる、休みが取りやすい、といった評価を頂くとともに、将来
就職するためのヒントを学べた、あるいはもっと将来を考えてみようと思った、あとは
社員食堂がおいしかったといった好意的な感想を頂いている。加えて、高校生が認定企
業を、就職先の一つとして、意識することにもつながるのではないかというふうに考え
ており、認定企業にとっても、メリットがあるものと考えている。

高校教育指導課教育指導幹

5 県では、高校生に対する取組として、1、2年生の早い段階から、様々な企業に接触
できるように機会を設けるキャリア教育を推進している。具体的には、高校生向けキャ
リアセミナーやインターンシップを実施し、生徒が職業観を深め、進路選択の幅を広げ
られるよう支援している。また、毎年2月には、就職内定者向けフォローアップ講習会
を実施して、社会保険労務士会から講師を招いて、賃金や労働条件等に関する講義を行
い、働く前に、労働環境への理解を深める場を提供している。これらの取組を通じて、
高校生が自分にふさわしい企業選びを行えるようになり、ミスマッチ防止や早期退職防
止につながる効果があると考えている。

伊藤委員

障害者の職場定着支援について、先ほどジョブコーチによる助言指導に対しては、企業
側からの要請、もう一つは障害者の労働者の方からの要請によるというふうに答えを頂い
たと思うが、障害者からの要望というのは、実際にはどのような形で、県の方に申請があ
って、例えば何件くらい年間に関してはそういう要望を頂いているのかどうか、その辺を
説明いただきたい。

雇用労働課長

障害者雇用については、特に障害者本人の支援については、市町の障害者就労支援セン
ターが積極的に関与しており、そういうところを通じて相談が来るというケースが多々あ
る。実際の件数については今、手元には持ち合わせていない。数は分からない。