

令和2年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和2年12月16日(水) 開会 午前10時
閉会 午前11時21分

場所 第6委員会室

出席委員 岡地優委員長
美田宗亮副委員長
千葉達也委員、藤井健志委員、新井一徳委員、梅澤佳一委員、宮崎栄治郎委員、
江原久美子委員、石川忠義委員、権守幸男委員、秋山もえ委員

欠席委員 田並尚明委員

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、中山貴洋雇用労働局長、
藤田努産業労働政策課長、大熊聡商業・サービス産業支援課長、
近藤一幸産業支援課長、斉藤豊先端産業課長、秋山純企業立地課長、
小貝喜海雄次世代産業幹、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、澁澤幸シニア活躍推進課長、
檜山志のぶウーマノミクス課長、稲葉岳産業人材育成課長、
[福祉部]
手塚明正高齢者福祉課副課長、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、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]
小高巖建設管理課長
[教育局]
鎌田勝之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について

千葉委員

- 1 資料Ⅱの3の「(2)働く意欲のあるシニアへの就業支援」について伺う。セカンドキャリアセンターによる就業支援について、令和2年度の利用者数及び就業確認者数が記載されている。このうち、60歳以上の人数について、60歳から64歳、65歳から69歳及び70歳以上のそれぞれの内訳は何人なのか。また、最高齢者は何歳なのか。
- 2 今後、シルバー人材センターの業務拡大が必要になってくると思うが、シルバー人材の派遣先開拓によって、民間企業の事業との競合や価格差等の問題が生じることが予想される。民間企業、特に中小企業との関係について、対策を検討しているのか。
- 3 資料Ⅲの「1 働き方改革の推進」について伺う。働き方改革を推進する際には、改善しなければならない課題が発生すると思う。例えば、企業や行政等においては、特に事務職や営業職等の仕事の効率化や人員の増員などの対応が必要になると考える。また、建設業の場合は、週休2日制の導入により、事業遂行に伴う請負金額の増額や工期の延長に対する対応が必要になると考える。働き方改革により発生するこうした課題への対応について、どのように考えているのか。

シニア活躍推進課長

- 1 利用者のうち、60歳から64歳は2,319人、65歳から70歳は1,166人、70歳以上は392人である。就業確認者のうち、60歳から64歳は280人、65歳から70歳は217人、70歳以上は90人である。最高齢については、利用者は82歳が2人、就業確認者は82歳である。
- 2 シルバー人材センターが受注する仕事の収益は、大半が会員への配分金になる。単価の設定に当たっては、派遣及び請負ともに、最低賃金の順守と地域の他の同様な業務の賃金単価と均衡を図ることを基本として、配分金規程等を策定している。そのため、民間相場より著しく低い価格で受注することはなく、その点において、民業圧迫になることはないと考えている。また、派遣の業務に限れば、最低賃金法が適用になり、これより安い単価を設定することは法律上できない。さらに、現在は、派遣業務に限り週40時間までの就労が可能になっているが、本県の場合、人手不足分野である介護、保育及び小売の分野に限定して取り組んでいる。現在、派遣先開拓を進めているようなシルバー人材の仕事は、民間派遣の市場に踏み込むものではないと認識している。あわせて、週40時間に拡大した際には、県内の有料職業紹介又は労働者派遣事業を行う民間企業に意見聴取を実施しており、特に意見なしとの回答を確認している。

ウーマノミクス課長

- 3 働き方改革関連法の施行に伴い、企業には、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得などの取組が求められている。企業にとっては、就業規則の改正や労務管理の徹底、業務の効率化など様々な対応が必要となり、特に、中小企業等から、どのように取り組んでよいか分からないという声もあると聞いている。そこで、県では、社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を無料で派遣し、個々の企業の実情やニーズに応じたアドバイスを行っている。また、経営者や人事担当者などを対象とした、働き方改革の概要や対応方法などを解説するセミナーを開催している。今後も企業のニーズに対応できるよう、きめ細かな支援を行っていく。

建設管理課長

- 3 県内建設業における週休2日の定着に向けて、令和元年度から、週休2日制モデル工事の試行に着手している。発注方法は、週休2日制を契約条件とする発注者指定型と、受注者が実施するか否かを選択する受注者希望型を併用している。経費については、国と同様に労務費、機械経費、共通仮設費及び現場管理費を対象とし、国と同じ補正率で加算計上している。また、工期の設定についても、従来の設定方法に加え、週休2日の実施に必要な期間として、県独自で14日を上乘せして発注している。初年度となる令和元年度においては、県土整備部全体で44件を発注した。令和2年度においては、150件の発注を予定しており、現時点で97件が発注済みである。引き続き、週休2日制モデル工事を推進していく。

藤井委員

- 1 資料Ⅱの2の「(1)働きやすい環境の整備」について伺う。多様な働き方実践企業の認定数は3,266社となっているが、認定企業の件数の推移はどのようになっているのか。
- 2 多様な働き方実践企業の新規認定を増やすため、どのように取り組んでいるのか。また、新型コロナウイルス感染症の流行前と流行後では、取組にどのような違いがあるのか。
- 3 資料Ⅱの3の「(1)企業での『働く場』の拡大」について伺う。生涯現役実践助成金の交付事業については、令和2年度は予算ベースで40社に支援予定であり、事業を開始した平成29年度からの合計では130社になる予定とのことである。この事業はとても良い取組だと考えている。事業規模を更に拡大するなど、今後の取組についてはどのように考えているのか。また、対象となるのは常用雇用者10人以上の企業とのことだが、対象範囲を更に広げられないのか。

ウーマノミクス課長

- 1 認定制度が始まったのは平成24年度であり、令和2年10月末で3,266社が認定を受けている。伸び率のトレンドは二つの段階に分かれている。認定の有効期限が5年間であることから、制度開始から最初の4年間と、更新を迎える企業が出てくるそれ以降で伸び率に差がある。当初の4年間は毎年500社を目標に企業開拓を進め、目標を達成してきた。それ以降は毎年250社の純増を目標とし、目標を達成してきたところである。この結果、認定企業数は、平成24年度末との比較では704%の増となっている。また、伸び率の特徴としては、プラチナ、ゴールド及びシルバーの3段階のうち、上位2段階であるプラチナやゴールドの伸びが大きくなっている。全体の伸びが平成24年度比で約7倍であるのに対し、特にプラチナの伸びは約11倍となっており、ゴールドと合わせ、認定企業のレベルアップが進んでいる。
- 2 新規認定を増やす取組として、今年度、認定制度の見直しを行った。今までの認定項目は、女性の活躍に重点を置いていたことから、女性の少ない企業は認定を取りにくい傾向にあった。そのため、働き方改革や働きやすさ、例えば、「残業時間が業種別平均を下回る」、「有給休暇取得率が上回る」、「離職率が低い」などの項目を新設し、男女共に働きやすい職場として認定する制度とした。さらに、正規職員だけでなく非正規職員なども取組対象とするなど、対象企業の幅を広げることで認定の拡大につなげている。また、認定に当たっては実際に企業訪問を行って確認しているが、新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言中から直後にかけて訪問ができなかった。現在は再開しているものの、介護や医療などの事業所からは訪問を断られることも多く、制度の見直しも

あったことから、建設や製造など今まで認定が少なかった業種に軸足を移して企業開拓を行っている。

シニア活躍推進課長

- 3 生涯現役実践助成金の交付要件は、定年の廃止、定年の70歳以上への引上げ及び希望者全員の継続雇用上限年齢の75歳以上への引上げの三つであり、企業にとってハードルの高い要件となっている。令和2年度は、6月1日から11月末までの6か月間にわたり申請を受け付けたが、申請があったのは48社であった。現在審査中のものもあるが、全て認定となった場合であっても、全ての企業に対して助成金を交付できる見込みであり、事業規模は適正であると考えている。また、対象を従業員10人以上の企業としているのは、就業規則が改正されたかどうかを確認するためである。就業規則の届出が義務付けられているのは10人以上の企業となっている。さらに、ある程度の企業規模を有している方が、将来にわたりシニアの働く場の拡大の波及効果が期待できるということもある。助成金については、今後、検証を行ってより効果の高いものにしていきたい。

藤井委員

短時間勤務は重要であり、多様な働き方実践企業でも認定項目になっていると思うが、労務管理が複雑になるという懸念から踏み出せない企業もあると聞いている。こうした企業に対し、アドバイスなどの支援を行っているのか。

ウーマノミクス課長

多様な働き方実践企業の開拓訪問の際等に相談があった場合は、就業規則の改正などのアドバイスを行っている。更に専門的な相談を希望される企業には、社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を、無料で4回まで派遣するアドバイザー制度を紹介するなど、きめ細かに支援を行っている。

石川委員

- 1 資料Ⅱの3の「(1) 企業での『働く場』の拡大」について伺う。シニア活躍推進宣言企業について、令和元年度は10月時点において392社認定していたとのことであったが、令和2年度は10月時点において何社を認定しているのか。
- 2 資料Ⅱの「3 シニアの就業支援」について伺う。全般的に実績値が低下しているが、新型コロナウイルス感染症の影響によるものなのか。
- 3 資料Ⅱの4の「(1) 障害者雇用総合サポートセンターにおける障害者雇用支援」について伺う。障害者の雇用支援に係る様々な施策が記載されているが、精神障害者の雇用についてはどのようになっているのか。精神障害者雇用アドバイザーの制度により対応しているのか。
- 4 資料Ⅱの6の「(2) 介護・保育・医療分野の人材確保と育成」について伺う。人手不足分野の人材確保について、各分野全体的に減少しているが、新型コロナウイルス感染症による影響なのか。また、ナースセンターの無料職業紹介事業において求人者数が増加しているが、新型コロナウイルス感染症の影響はあるのか。

シニア活躍推進課長

- 1 108社である。

2 セカンドキャリアセンターの就業支援について、7月末時点では対前年度比で利用者が半減したが、10月末時点では約3割減まで回復している。利用者の減少は2月27日から6月末まで就職支援セミナーを中止した影響が大きい。就職相談は生活に関わる事業であるため継続しており、7月末時点で対前年度比5.2%減と影響が小さい。10月末時点では、ほぼ前年度と同程度となっている。これは、今年度から利用者が多い川越会場の就職相談日数を増やすとともに、伊奈会場を新設したことも理由の一つと考えられる。一方、利用者が回復しても就業確認者数は比例して回復しておらず、利用から就業確認までのタイムラグの影響もあるが、雇用情勢は厳しくなっている。また、利用者の中には、就職相談において、新型コロナウイルス感染症の影響で辞めた、解雇されたと相談する方もいる。これらのことから、新型コロナウイルス感染症の影響があったと認識している。

雇用労働課長

- 3 障害者雇用総合サポートセンターにおいて、精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士によるチームを4チーム作り、精神障害者の就職支援を行っている。令和2年10月末現在において、相談件数は862件、訪問企業数は361社、雇用企業数は91社、採用者数は105人の実績がある。
- 4 新型コロナウイルス感染症による影響は全業種に及んでおり、人手不足分野においても、昨年に比べて有効求人倍率が大きく低下している。例えば、先ほど建設分野では今年の有効求人倍率が5.19倍と説明したが、昨年同時期は7.12倍であった。ほかの分野においても、昨年同時期は、介護サービスが5.7倍、社会福祉の専門的職業が4.03倍、保健医療の専門的職業が2.52倍であり、全体的に新型コロナウイルス感染症の影響が生じている。

高齢者福祉課副課長

- 4 入門的研修を受講した高齢者等と介護事業者とのマッチング事業は、マッチングを重視しており、就職を希望する高齢者に介護事業所に赴いて研修を受講していただくという過程を踏むものである。そのため、新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた2月頃以降、就職を希望する高齢者が、家族から受講を控えてもらいたいと言われる傾向にあるのが現状である。

少子政策課副課長

- 4 保育士・保育所支援センターのあっせんによる就職確認者数は、令和元年度は232人であったが、今年度は10月末時点において68人となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、同センターは緊急事態宣言後の4月16日から5月26日まで対面での相談業務を停止し、電話相談のみ実施したところである。その後、対面での就職あっせんを再開したが、対面での相談の一時中止や来所者の減少などにより、就職確認者数は減少している。

医療人材課長

- 4 医療機関等からのナースセンターへの求人数は、令和2年4月から11月の有効求人者数合計で1万4,775人であり、前年度同期と比較して約16%減少している。その理由としては、4月以降の患者数の減少などが考えられる。一方、求職者数について、4月から11月の有効求職者数合計は6,250名であり、前年度同期と比較して約

8%増加している。求職の理由は個々に異なるが、留学の延期や海外からの帰国等、新型コロナウイルス感染症の影響によるものが見受けられる。

石川委員

精神障害者の雇用について、企業から862件の相談があったとのことだが、これは支援企業数ということで良いのか。昨年度は、10月時点において、支援企業数は696社と説明を受けていた。また、訪問企業数の361社については、時系列で見ると増加しているのか。あるいはコロナの影響で訪問ができず減少傾向にあるのか。

雇用労働課長

相談件数は延べ件数であり、支援企業数は361社となる。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、訪問の遠慮を希望する企業が多く、訪問企業数は減少している状況である。

秋山委員

- 1 資料Ⅰの「有効求人倍率」のグラフについて伺う。有効求人倍率が1倍を下回っている主な原因は、新型コロナウイルス感染症の影響と考えてよいのか、あるいは例年の傾向なのか。また、特に求人が減っている職業の特徴は何か。
- 2 新型コロナウイルス感染症の影響が原因である失業について、県はどのように把握しているのか。また、特別な対策を取っているのか。
- 3 資料Ⅱの1の「(2) 就職氷河期世代の正社員化支援」について、延べ89社が参加した合同企業説明会への参加者数しか記載がないが、企業全体としては、氷河期世代の雇用に係る募集ニーズはどのくらいあるのか。また、就職実績はどうなっているのか。さらに、県が関与して行っているアフターフォローについてはどうなっているのか。
- 4 資料Ⅱの6の「(2) 介護・保育・医療分野の人材確保と育成」について伺う。職業訓練による介護分野の人材育成について、若い人には介護分野に多く就職してもらいたいが、受講生の就職状況と年齢構成はどうなっているのか。また、人手不足分野の人材確保・定着におけるマッチング施策について、高齢者に対するものはあるが、若い世代に対するものもあるのか。

雇用労働課長

- 1 有効求人倍率の計算については、季節調整値を入れているので、ずれは少なくなるようになっている。今年に入ってから下がってきているのは、明らかに新型コロナウイルス感染症の影響であると判断してよいと考える。また、10月時点で求人減少が一番顕著な職業は、宿泊・飲食サービス業であり、前年同期比マイナス47%となっている。次が教育・学習支援業のマイナス32.6%、3番目が生活関連サービス・娯楽業のマイナス32.4%である。
- 2 厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症に関連した雇用状況を発表している。ハローワークなどを通じて調査しているが、12月11日現在で、県内の解雇等見込み労働者数は1,199人、全国では7万6,453人となっている。新型コロナウイルス感染症の影響への対応としては、ハローワーク浦和・就業支援サテライトでオンラインの就職支援サービスを1月から実施していくほか、ミニ企業面接会を毎週開催してマッチングを図っている。また、大規模な合同企業説明会を年4回開催しているほか、関係団体やハローワーク等と合同企業面接会等を開催していく。

3 就職氷河期世代の正社員化支援について、今年度、事務局には110社550人分の求人が届いている。求人については多い方がマッチングしやすいため、引き続き募集を行っている。アフターフォローについては、今年度は定着支援まで力を入れることとし、採用した企業にアドバイザーを派遣して定着支援を行っている。

産業人材育成課長

4 令和元年度について、委託訓練の3か月後就職率は81.8%である。県直営の施設内訓練の就職率は、4月入校生が86.7%、10月入校生は100%となっている。令和2年度について、委託訓練における2年間の介護福祉士養成コースの60歳以上入校生比率は6.9%であり、多くは50代以下の年齢構成となっている。直営の施設内訓練については、4月入校生の平均年齢が45.8歳、10月入校生では39.5歳となっている。

高齢者福祉課副課長

4 高齢者以外へのマッチングについては、今年度の新規事業として、60歳未満の方を対象とした事業を開始した。内容は高齢者対象の事業と同様である。参考に、研修の受講者数については、11月末現在で、60歳未満対象のものが67人、60歳以上の高齢者対象のものが110人となっている。

秋山委員

就職氷河期世代の正社員化支援事業は、何年度から実施しているのか。また、就業実績はどうなっているのか。

雇用労働課長

昨年度から実施している。昨年度は、研修に延べ762人、合同企業説明会に81社223人が参加した。就職者は確認できた方が58人となっている。

新井委員

資料Ⅱの8の「(1)就業支援緊急オンライン事業」について伺う。雇用環境が非常に厳しい中、就業支援を実施することには非常に意義があると考えている。新型コロナウイルス感染症への対応として、1月から開始する就業支援緊急オンライン化事業により、就職活動はどのように変わるのか。

雇用労働課長

ハローワーク浦和・就業支援サテライトは、武蔵浦和に1か所のみ設置されている。オンライン化により、同施設から遠くに住んでいる方や新型コロナウイルス感染症の影響で外出を控えたい方などに対して、自宅でセミナー等を受けられるようにすることが重要だと考えている。今回は、利用登録から最終的な職業紹介までの全てをオンライン化し、来所なしで就職できるようにするサービスの提供を予定している。

新井委員

新型コロナウイルスの感染防止の意味では、オンライン化は非常に重要な対策であると思う。しかしながら、オンライン化に対応できない人も一定数いると思われるが、そのような人たちへはどのように配慮するのか。

雇用労働課長

シニアを中心としたオンラインが苦手な求職者と、オンラインに余り慣れていない中小企業について、両方をフォローする事業を併せて実施する予定である。求職者向けには、オンライン対策セミナーを1月から開催し、オンラインで使用するソフトの使い方やセミナー・面接会の利用の仕方を指導していくほか、オンラインでの就職活動のマナーなども併せて取り扱っていく。また、企業に対しては、オンラインのヘルプデスクを設けて随時相談に応じる予定であり、12月中にスタッフを配置して相談体制を作っていく。

新井委員

産業労働部長に伺う。昨日、厚生労働省が発表した数値によると、解雇や雇止めの見込み者が約7万6,000人とのことであり、今後まだ増加すると思われる。県としては、就業支援にはますます力を入れなければならないと思う。しかしながら、同時に新型コロナウイルス感染症対策も行わなければならないことを考えると、極力対面を止め、オンライン化する領域を更に拡大していくべきではないのか。

産業労働部長

指摘のとおりである。人手不足の状況にあり、人材を求めているところに対し、全力で支援を行っていかなければならないと思っている。また、非対面や非接触は正に時代の求めているものと考えている。国の政策等も注視の上、オンライン化に積極的に取り組んでいく。

梅澤委員

県内には就職する高校生が大勢いる。私の地元の高校でも卒業生の約半分が就職する。今までは、県内企業を含めて多くの求人があったが、今年度の就職状況については、昨年度との比較も含め、どうなっているのか。また、どのように対応しているのか。

高校教育指導課教育指導幹

厚生労働省埼玉労働局の発表では、県内の高校生の10月末における就職内定率は63.3%である。前年度までは9月16日であった就職試験の開始日が、今年度は10月16日となり、一月遅くなったため、昨年度の9月末と比べると、1.9ポイント減である。なお、10月末の求人件数は4,920件であり、昨年9月末と比べると13.9%減である。さらに、10月末の求人数は1万4,278人であり、昨年9月末と比べると17.6%減である。また、高校からは、昨年度までは1社目で内定をもらう生徒が多かったが、今年度は2社目、3社目を受験する生徒が多くなっていると聞いている。県教育委員会としても、積極的に県内の企業に対して求人の有無を確認し、高校に情報を提供している。このような状況において、生徒が就職を勝ち取れるようにするために、各学校では生徒一人一人に対して丁寧な指導を行っている。

梅澤委員

現状については、どのように乗り切っていくのかということが非常に重要だと考える。担当の先生は一所懸命やってくれていると思うが、新型コロナウイルス感染症の影響の中で、県としてどのように取り組んでいくのか。改めて伺う。

高校教育指導課教育指導幹

県の実組としては、年明けの1月18日に埼玉労働局が主催する就職面接会に参加するよう、各学校に呼び掛けていく。また、1月27日には、埼玉中小企業家同友会が主催する高校生合同企業説明会がある。このような説明会等についても各学校に周知を行い、高校生の参加を呼び掛ける。県としても、各学校に対してこのような情報や機会を提供し、支援を行っていく。