

令和6年6月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和6年7月3日(水) 開会 午前10時
閉会 午前11時40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、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、神野真邦産業支援課長、
坂入康昭産業創造課長、北島義丈産業拠点整備推進幹、
竹澤幸一企業立地課長、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、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、下村修生産業人材育成課長

[総務部]
高橋厚夫契約局長、伊藤正経入札課長、植竹眞生入札審査課長

[県土整備部]
武澤安彦県土整備部副部長、加来卓三県土整備政策課長、
坂田竜也県土整備政策課政策幹、木村暢宏建設管理課長

[都市整備部]
齊藤浩信都市整備政策課長、榎本恒彦営繕課長、小久保賢一設備課長

会議に付した事件

埼玉県経済の動向と経済・雇用対策について

林委員

- 1 埼玉しごとセンターにおいて、県による就職相談からハローワークによる職業紹介までを一体的に実施するとのことだが、一体的とは具体的にどのようなものか。
- 2 セカンドキャリアセンターを名称変更し、全世代型の就業を支援する趣旨はよいと思うが、誰でも来てよいとなると、誰が来てよいのか分からないといったデメリットもあるのではないかと考える。利用者から見た具体的なメリットは何か。
- 3 外国人材向けに多言語で発信するポータルサイトは、まだ開設していないのか。開設していない場合、どのような内容のサイトになるのか。
- 4 高等技術専門校において、求職者、在職者を対象に職業訓練を実施するとのことだが、求職者、在職者の両方を対象にしているということは、昼の都合がよい人、夜の都合がよい人と、いろいろな人がいると思う。高等技術専門校とは具体的にどのような場所で、どのような訓練を実施しているのか。

雇用労働課長

- 1 埼玉しごとセンターには、県とハローワークが同居しており、県では、求職者に対する相談やセミナーを、ハローワークでは、職業紹介を行うという役割分担の下、同じ施設内で時系列に、まず、県が相談を行い、その後、ハローワークの職業紹介につないでいくまでをワンストップで行うことを一体的に実施しているものである。
- 2 今までは、シニア向けにだけ面接会を実施していたが、今年度は、シニア以外の求職者についても参加できる機会を増やした。また、新設した企業人材サポートデスク熊谷においても県の面接会を開催しており、しごとサポートを利用する求職者の幅が広がったため、そうした求職者をサポートデスクで実施している面接会などにも誘導していき、企業と求職者双方にとって身近な地域でマッチングできる機会を充実していく。また、全世代型への移行に直接関わっているわけではないが、今年度、新たな取組として、オンラインによる就職相談を開始しており、また、動画、録画によるオンデマンドセミナーのサービスも今後開始していく予定であり、時間や場所に限定されないサービスの提供により、利用の向上も図っていく。

人材活躍支援課長

- 3 おおむね10月頃の開設を予定している。内容は、外国人向け、企業向け両方のコンテンツで構成されている。まず、外国人向けには、外国人材の採用を希望する県内企業を紹介することを考えている。企業向けには、外国人材の採用を検討する上で役立つ様々な情報を提供することを考えている。ポータルサイトを作り、外国人材の方に本県で働くことを促すことにより、県内中小企業の外国人材の確保を支援していく。

産業人材育成課長

- 4 県内に6校1分校あり、新たに技能を身に付けて就職したい求職者向けの訓練と、働いている方のアップスキリングのための在職者訓練を行っている。求職者訓練については、昼間に実施しており、機械加工や建築などといったものづくりの訓練を中心に、延べ21の訓練科がある。令和5年度は314人の修了生を輩出しており、就職率は、令和6年5月末の速報値で94.5%である。在職者の訓練については、平日夜間や土曜

日、日曜日といった休日を中心に行っており、業務に必要な資格取得支援やコミュニケーション能力の向上を目指した講習のほか、企業の要望に応じて講習内容を決めるオーダーメイド型も実施している。令和5年度は合計4, 137人が受講している。

林委員

ポータルサイトの多言語とは何語なのか。

人材活躍支援課長

国内の外国人労働者は、主に東南アジア諸国の出身者が多いことから、日本語、英語のほか、ベトナム語、インドネシア語などを考えている。

金子委員

- 1 価格交渉に役立つ各種支援ツールは、運用を開始してから、どのくらい使用されているのか。
- 2 利用した方々の声はどうか。
- 3 実際に使用してみたが、ユーザーインターフェースがとても悪い印象を受けた。特に、入力するに当たり、エクセルでマクロを組むという旧来の方法だと思うが、今はスマートフォンに慣れている方が多い中で、とても使いづらいと個人的には思っているが、この点に関しての県の見解はどうか。また、今後、改善するつもりはあるのか。
- 4 DXコンシェルジュにおける、これまでの成果や企業の成功事例、現在の課題、体制強化の具体的内容についてはどうか。
- 5 長時間労働の是正や建設労働者の適正な賃金の確保における、これまでの具体的な成果や現場での反応、成功事例についてはどうか。

産業労働政策課長

- 1 県ホームページ上のエクセルファイルの累計ダウンロード数、つまり、ファイルを開いて閲覧した数は、今年5月末現在、16, 393回である。実際に価格交渉に使用したかどうかまでは捕捉が難しく、数字としては把握していない。
- 2 よく聞く声としては、価格交渉に当たり、交渉先からエビデンスを求められ、どのように示せばよいか困っていたが、業種などを入力することによって、1度に10品目のグラフを示すことができ、非常に便利だと、おおむね好評を頂いている。
- 3 使いにくい部分があれば、そうした声を集めて、改善できる点はできるだけ改善するように努力していく。なお、労務費は現在1種類しか掲載しておらず、労務費の価格転嫁を今後進めていくに当たっては不十分であるため、今年度、労務費の種類を増やす改修をして、少しずつではあるが、改善を図っていく。

産業支援課長

- 4 DXコンシェルジュは、中小企業からのデジタル化に関する相談を受け付けている。そして、その相談に応えるためのソリューション、いわゆるソフトウェアやシステムを提供する業者をDXパートナーとして登録しており、コンシェルジュが作成した仕様書について解決できる製品を持っている登録企業に手を挙げてもらう。この際、相談を受けた企業名は匿名とし、営業攻勢を受けないようにしている。幾つか提案が出てきたところで、コンシェルジュが間に入り、どの企業がよいかマッチングするといった活動を行っている。昨年度の実績は、相談件数が274件、マッチングを行った件数が304

件であった。具体的な事例として、製造業において、熟練工のノウハウを継承したいということがあり、動画を作成するとともに、マニュアルを作成するソフトウェア等を使用してノウハウをマニュアル化し、動画、マニュアルをタブレットに落とし込んで、職場で随時閲覧しながら、新しい人々にノウハウを引き継いでいくことを実施した。ほかにも、各社員が毎日、勤怠管理をエクセルで手入力により行い、また、それを集計する作業が生じていたが、スマホから各社員が入力して、自動で集計できる勤怠管理システムを導入する補助をしたなどの例がある。課題としては、これまで、パートナー企業とのマッチングは、単発のソリューションの提供がメインであり、例えば、企業内で販売管理、総務、財務と別々にシステムを導入したことでデータ連携ができておらず、その結果、毎月経営会議を行うに当たり、経営に関する数値の資料を整えるのに時間を要していると相談を受けた際、システムを統合するまでの対応ができていなかった。今年度は、総合的なデジタル化に対応できるよう、マッチングから一歩踏み込み、システム分析を踏まえて総合的な仕様を作成するなど、マッチングにとどまらず伴走支援するサービスを新たに追加したところである。

建設管理課長

5 就労環境の改善に当たって非常に重要なのが、公共工事は非常に大規模な予算となるため、計画的な執行によって工事稼働件数の平準化を図ることであり、工事を受ける企業の円滑な施工の確保につながる。平準化の具体的な取組として、前年度中のゼロ債務負担行為の契約や補正予算の早期執行、前年度から前倒しで積算を行う発注準備工事などの取組をすることで、年度当初の稼働工事件数の確保に取り組んでいる。また、発注に当たっては、技術者不足による入札の不調不落対策として、分離・分割発注を基本としているが、発注規模をある程度拡大して、工事件数が極端に多くならないように配慮している。こうした取組の結果、成果としては、年間の工事量の偏りを是正することで、企業からは、人材や資機材の効率的な活用や経営の安定化、繁忙期の長時間労働の抑制につながっているといった声を頂いている。発注者としても、発注工事の品質確保や、中長期的な公共工事の担い手の確保につながるものと考えている。また、工事時期の前倒しにより、道路の供用開始が早まったり、傷んだ舗装の早期修繕により、道路利用者の安全性が向上するなど、県民生活においても波及効果があると考えている。もう一つ、大きな取組として、令和元年度から、県土整備部の発注工事においては、必要な工期と経費を上乗せして発注する週休2日制モデル工事を実施しており、令和3年2月からは、達成した実績に応じて、成績評定でも加点評価をしている。令和6年度からは、さらに、緊急工事を除く全ての工事において、発注者指定で発注し、現場閉所が困難な工事を対象に、技術者及び技能労働者が交替しながら、4週8休の休日確保に取り組む交替制も導入している。このように、入札参加者や受注する企業にインセンティブを付与することで、業界の休日確保に向けた取組も進んでいる。

金子委員

- 1 価格交渉支援ツールについて、これだけ需要があるのであれば、ウェブベースなど、もう少しユーザーの視点に立った設計を視野に入れて、改善を図る考えがないのか。
- 2 中小企業のDX推進支援について、最新のトレンドである生成AIも県としてきちんとキャッチアップし、そうしたソリューションも含めて中小企業に展開するつもりはあるのか。

産業労働政策課長

- 1 ユーザーの意見をよく伺った上で、どのような改善できるか、しっかりと研究、検討していく。

産業支援課長

- 2 最新の知見にオーダーメイドで応えられるように、コンシェルジュも日々勉強しており、また、パートナー企業との情報交換等もして、最新の知見をキャッチするようにしている。また、最適なツールを提供した際、そうした事例があれば、ホームページに掲載するなどして、中小企業に知ってもらい、活用したいと思ってもらえるように展開していきたい。

石川委員

- 1 東京からの近さを生かしたインバウンド向けプロモーションの進捗状況はどうか。
- 2 難病患者等の専任アドバイザーに係る直近の実績と効果はどうか。
- 3 職業能力開発センターの職域開発科とサービス実務科では、精神障害者や発達障害者の職業訓練をしており、就職率は約100%の実績を上げているが、両科の令和5年度及び令和6年度の応募状況はどうか。また、サービス実務科については、令和5年度の実績はどうか。

観光課長

- 1 本プロモーションは、今年度の新規事業として、インバウンド向けの魅力あるコンテンツを選定し、集中的にプロモーションしていくスキームであるが、5月8日から公募を開始し、6月28日に締め切ったところである。今後、専門家による現地調査やアドバイスなどを行い、専門家による審査会でコンテンツを10程度まで絞り込み、10月以降、これらのコンテンツをしっかりとプロモーションしていくという手順で進めていきたい。

雇用労働課長

- 2 障害者雇用の実績のある一定規模以上の県内企業を中心に、まず訪問を始めた。6月末現在で30社を訪問し、そのうち2社については、ハローワークにつなげて具体的な雇用の検討を始めたところである。

産業人材育成課長

- 3 サービス実務科は、知的障害のある方に対して、事務、サービス、介護の補助的な業務に就けるよう、1年間の職業訓練を行っている。応募状況は、定員10名に対して、令和6年度は16名、令和5年度は17名である。就職率については、令和5年度は90%、令和4年度は100%である。職域開発科は、精神障害、発達障害のある方への6か月の職業訓練であり、事務、データ入力やサービス業の仕事に就けるよう、一人一人の障害の程度に応じた訓練プログラムを作成して訓練を行っている。応募状況は、6か月単位のため、5名を2回で年間10名の定員であり、令和6年度は、定員5名に対して、9名の応募である。令和5年度は、定員10名に対して、16名の応募であった。就職率は、令和5年度は100%、令和4年度は70%である。

石川委員

- 1 30社中2社において現在検討中で、まだ雇用に関わり付いていないことは少し寂しい気がする。専任アドバイザーの効果と、もう少し雇用に関わり付くような取組はないのか。
- 2 職業能力開発センターでの事業は、福祉的な側面と労働力確保の側面の両面があると思う。両科とも応募が定員を超過している状況を踏まえると、今後、定員の拡大を視野に入れてよいと思うが、現在の考えはどうか。

雇用労働課長

- 1 難病患者雇用促進アドバイザーは、雇用に至らない理由や課題等も聞き取り調査をしており、現在訪問している企業においては、条件が合えば雇用してもよいという前向きな回答が大部分を占めている状況である。一方で、その条件としては、体調が安定している、一定の職業的スキル、経験があることなどを挙げている企業が多くあり、そうした課題に対応できる取組について引き続き検討するとともに、既存の国の助成金や相談窓口などを案内して、引き続き、雇用の働き掛けをしていく。また、ハローワーク浦和には難病患者就職サポーターという難病に特化したサポーターがおり、同サポーターと打合せをして、そこでの情報を企業につないでいく、または求職者につないでいく取組も行っており、引き続き、成果が上がるよう努めていく。

産業人材育成課長

- 2 実際には、例えば、応募者12名に対して合格者を10名出しても、就職が決まったり、訓練までの期間に体調を崩したりして、入校を辞退する方もいる。その場合、定員分を補うために何回か再募集をしており、その合計の応募人数が、先ほど答弁した人数となっているため、現時点では、定員に対して多くの応募がある状況ではない。少し長いスパンで見ても、おおむね1.2倍の応募状況であり、今後の応募状況などを踏まえて検討していく。

石川委員

特別支援学校への周知など、募集に関してどのように周知をしてきたのか。

産業人材育成課長

特別支援学校への周知はもちろんのこと、就労支援施設や病院などへ周知し、応募の拡大に努めている。

小早川委員

- 1 人手不足の課題解決に向け、機器・ITツール等を活用した省力化を支援するとのことだが、今年度の事業の準備状況とスケジュール感はどうか。
- 2 セカンドキャリアセンターの埼玉しごとサポートへの名称変更について、これまでの利用者の9割が50歳以上と認識しているが、全世代型への方向転換の経緯は何か。
- 3 50歳以上の利用者実人数が減少しないか懸念をするところであるが、今年度の取組は何か。
- 4 国では、今年度、障害者雇用に意欲のある企業に対して、相談支援を強化するということで、障害者雇用相談援助事業が始まっていると思う。県が直接関わる事業ではないと思うが、県としては、同事業をどのように受け止めているのか。
- 5 事業主の雇用率の達成のみを目的として、雇用主に代わり、障害者に対する職場や業

務を提供する形の代行ビジネスに関して、県内においても、障害者の雇用ビジネスの実態や実施事業者等の実態を把握し、障害のある方が能力や適性をしっかり発揮をしながら、生きがいを持って働ける職場づくりや環境づくりが必要だと考えているが、県としての捉え方はどうか。

産業支援課長

- 1 準備状況について、国でもカタログ型の省力化補助金があるが、埼玉県でも、中小企業に人手不足に対してどういった手だてがあるのかを分かってもらうために、どういったものを導入すればよいのかということを一覧アップして、その一覧から申請してもらおうと考えている。一覧作成のため、国は、省力化機器を製造している業界からカタログに掲載するものをエントリーしてもらおうとのことだったが、本県は、ユーザー側、人手不足で困っている業界団体に対してアンケートを行い、どのような機器が必要かを調査した。また、業界に入っていない企業もあるため、個別の企業や、省力化機器の販売店やメーカーからも意見を募れるよう、ホームページにおいて、ウェブアンケートにより、省力化機器やITツールについての提案を受け付けた。これらを踏まえ、有識者を交えた第1回検討委員会を行い、アンケートの状況や、補助に当たって中小企業が使いやすくするためにはどういった形で取り組めばよいのかということ、現在の国の補助金の状況も報告した上で検討した。今月中に第2回検討委員会を行い、具体的な一覧を決定するとともに、補助要綱等を定めたい。スケジュール感としては、8月に公募を開始して、10月中には交付決定を全て行い、今年度中に、機器やITツールを購入してもらい、補助金の支出まで行いたい。

雇用労働課長

- 2 高齢者の就労が一般化していること、就職相談から職業紹介まで県が一貫して行う丁寧なマッチング手法があらゆる世代の就業支援に有効であることを踏まえ、令和5年度の県の施策評価有識者会議に諮問をして、全世代を支援する事業として再構築する方針が適切であるとの意見を頂いたことによるものである。
- 3 全世代向けに事業を展開していくが、シニア向けの面接会も引き続き残しているため、幅広く世代に合ったサービスを利用していただけると考えている。県の企業人材サポートデスクの面接会等にも誘導するなど、幅広く活用していただきたいと考えている。
- 4 国の障害者雇用相談援助事業は、障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるように、企業に対して、必要な一連の雇用管理に関する相談援助を行うことで、その促進を図っていくものである。県内では、現在、二つの事業者が認定され、国の動きが認定にとどまっている状況であるため、具体的な動きはまだ始まっていないと聞いているが、この国の取組は、県の障害者雇用総合サポートセンターの運営内容を事実上追認する形と理解しており、こうした取組が広がっていくことは、障害者雇用を促進する上で、有効だと理解している。
- 5 障害者雇用の代行ビジネスは、事業主の障害者雇用に関する責務の観点から、趣旨にそぐわない事例もあるのではないかと指摘されており、厚生労働省もそうした実態について調査しているところである。その中で、令和5年6月に、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントを作成して、事業主の取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携して支援していくという方向性を示している。県内では、不適正な運営をしている事業者はいないと聞いているが、引き続き、この指針にのっとり取組が適切に行われていくよう、県として

も注視していく。

伊藤委員

- 1 県ホームページを見ると、全く価格転嫁ができていない企業も見受けられた。そうした企業への支援は、どのように考えているのか。
- 2 人材確保の取組として、従業員の奨学金返還を支援する企業等を助成するとのことだが、実績はどうか。また、周知方法はどうか。さらに、活用企業の評価はどのように把握しているのか。
- 3 建設労働者の適切な賃金の確保を推進するとのことだが、どのような方策を実施しているのか。

産業労働政策課長

- 1 価格転嫁に向けたいろいろなノウハウを伝えていくことが非常に重要であると考えている。そこで、埼玉県としては「価格転嫁の円滑化に関する協定」に基づき、埼玉県銀行協会に協力を頂いて、価格転嫁サポーターを養成している。現在、約4,300名の方が、県内の企業訪問や営業活動の中で、価格転嫁の重要性や県が提供している価格交渉支援ツールの使い方を丁寧に伝える活動を日常的に行っている。成功事例も大分集まってきたので、ツールを使って交渉すると上手くいった事例も、サポーターを通じてしっかり展開していくことで、価格転嫁がまだできてない企業に対し、交渉に向けての後押しをしていく。今年度は、特に、サポーターがより回りやすいように、県の支援情報等のパンフレットなども追加して、より企業に伝わりやすい工夫もしているところである。また、労務費のデータについて、これまで1種類しかなかったものを拡充する改良もしていく。収支計画シミュレーターについても、現在、かなり複雑な内容になっているが、企業経営者自らが試せる簡易版の作成なども行っている。また、中小企業診断士の専門家による伴走支援も実施している。昨年度、140社を対象に、最大2回まで訪問できるということで実施したが、非常に好評を頂いており、よい事例も出てきている。今年度は更に予算を増やし、140社に対して、1社当たりの支援回数を最大2回から3回に拡充することで、取組を強化している。このように、いろいろな形で企業に働き掛けをすることによって、より価格転嫁の円滑化に向けた実効性を確保し、価格転嫁の交渉に踏み出せない企業の後押しを引き続き強化していく。

雇用労働課長

- 2 令和5年度は、38社150人の方に利用していただいた。県ホームページ、SNSをはじめ、県や国の面接会、関係団体、経済団体等が実施する各種イベントにおいてチラシを配布したり、あるいは関係団体の機関誌等でも制度の周知を図っていただいているところである。補助金を交付するに当たり、実際に利用していただいた企業の声も直接聞いている。例えば、返還金支援制度を利用することで、会社も制度を利用する従業員も安心できた、進路決定の際の前向きな判断につながるのではないかと、社員のモチベーションアップ、長期雇用の促進及び優秀な人材確保につながるものと期待しているといった声を頂いている。

建設管理課長

- 3 公共工事を発注する積算においては、労務単価を定めている。労務単価は、国で実態調査をして定めているものであるが、国の労務単価の改定と連動して、県でも即座に労

務単価を改定して積算を行っており、令和6年3月に改定したところである。また、工事を発注する際には、労務単価のほかにも資材単価が影響する。従来、資材単価は、4月、7月、10月、1月の年4回、物価資料の掲載単価に基づいて設定していたが、最近の物価高騰を受け、令和5年度から、資材単価は毎月全面改定を行っており、資材価格の動向を注視して適正な価格転嫁にしっかりと努めている。実際、労働者の賃金においては、基本的には労使間の契約もあるので、適正な元請下請間の契約が重要であると考えている。このため、建設業団体に対しては、発注者が一方的に決めた請負代金の額を受注者に提示する、いわゆる指値発注の禁止、適正な下請契約や適正な支払いなど、法令遵守を指導している。元請下請双方の法令理解が重要であるため、建設業の許可業者に対しては、コンプライアンス研修も実施している。

伊藤委員

従業員の奨学金返還支援に関しては、就職先を探す際に重要なポイントでもあると思うが、例えば、大学や専門学校にも周知が必要ではないのか。

雇用労働課長

現在、県の学生向けに県内企業を紹介する企業ガイドをウェブサイト上で紹介しており、その中で、奨学金の支援制度がある旨も掲載している。大学等に向けた働き掛けについては、改めて検討していく。

武田委員

- 1 男性の育児休業取得に向けての推進に当たり、イベントを開催するとのことだが、イベントでの社会保険労務士との連携はどのように考えているのか。
- 2 男性の育休推進員の現状の人数、男女比、実績、効果などはどうか。

多様な働き方推進課長

- 1 今年実施する予定のイベントでは、有識者による基調講演や先進企業の事例紹介、有識者、企業、大学生によるパネルディスカッションを実施したいと考えており、社会保険労務士との連携については、現在考えていない。ただし、このイベントとは別に、働き方改革に取り組む企業に専門家が直接訪問する事業を設けており、例えば、長時間労働の是正や育児、介護との両立支援に係る就業規定の改正において、社会保険労務士を専門家として企業に派遣する形で連携している。
- 2 昨年度から取り組み始めた事業であり、現時点で男性育休推進員がいる企業は7企業、人数で7人であり、全て男性である。男性育休推進員とは、男性育休を既に進めている企業がまだ進めていない企業に実体験を伝えてもらう取組であるが、実績は1回である。男性育休推進員という制度を設けるに当たり、経済団体と意見交換し、特に中小企業にとっては、同規模、同業種の実体験が参考になるとの声を聞いて制度化したものであるが、実態としては、推進員に来てもらっても何を聞いてよいか分からない、敷居が少し高いという声を聞いている。昨年度実績があった1件に関しては、同規模、同業種からのアドバイスを直接聞くことができ、とても参考になったとの声を聞いている。今後、力を入れていく。

諸井委員

- 1 「企業誘致Soul-Saitama戦略」により企業誘致を推進するとのことだが、

今の情勢やその先を考えたとき、今後、どういう分野の企業を誘致しようと考えているのか。

- 2 スポーツビジネスへの参入支援によるスポーツ関連産業の活性化について、県はスポーツビジネスネットワークを作り、セミナーなど行っているようだが、どういうことを目指しているのか少し分かりにくい。今まで、スポーツビジネスの参入支援での成功事例はあるのか。

企業立地課長

- 1 現在の企業誘致の戦略については、平成17年1月に開始した企業誘致大作戦以来の基本理念であるオーダーメイド、クイックサービス、ワンストップサービスを引き続き継承し、令和4年度から令和6年度の3か年を実施期間として、誘致活動をしている。この期間内で、企業立地件数は150件、企業のアプローチ件数は6,000件を目指しており、現在までに113件、75%の達成率である。今後は、DXや地域共生などの分野に力を入れた誘致を進めていきたい。例えば、アグリテックやフードテックなどの先端技術を用いた企業を誘致することに力を入れていきたいと考えているが、戦略の検討状況を踏まえながら進めていく。

商業・サービス産業支援課長

- 2 令和4年6月からスポーツビジネスネットワーク埼玉を設立した。スポーツチーム30団体と企業など170団体の合計200社で構成されており、会員を対象にセミナーやマッチング支援を実施している。スポーツビジネスは、スポーツする人と見る人に向けたそれぞれのサービスやITやヘルスケアなどのスポーツの周辺のサービスと、様々な切り口で展開が期待でき、裾野が広いと言われている。県内企業がなかなかプロスポーツチームと出会う機会がない中で、こうしたネットワークを活用して、県がプロスポーツチームと直接交流する場を提供して、新たなビジネスチャンスを得てもらうこと、あるいは事業拡大などに資することができることを目指している。成功事例として、埼玉武蔵ヒートベアーズという野球チームとマロウドイン大宮というビジネスホテルの成約事例がある。マロウドイン大宮は、中高生の学生野球チームが遠征や合宿などで利用することが多く、そうしたチームに向けたオプションプランとして、宿泊の夜などにミーティングを開き、その場にヒートベアーズの選手を招いて、講演をしてもらったり、交流をする。学生からすると、直接プロの選手に会え、話が聞けるということで、マロウドイン大宮の付加価値の向上につながっている。

諸井委員

企業誘致については、熊本県のTSMCの案件や、今年発表された、世界シェア1位、2位の分野を持つ企業である信越化学の伊勢崎市への新工場建設の案件などがある。いろいろな状況、条件等があり、市長の考え方などもあると思うが、引き続き、しっかり先を見据えて取り組んでほしい。（意見）

新井（一）委員

- 1 資材の高騰分は価格転嫁ができていられる一方、労務費は価格転嫁しづらい状況が続いているとよく言われている。価格転嫁を推進するのであれば、労務費の転嫁は避けて通れない部分だと思うが、取組はどうか。
- 2 「価格転嫁を推進」と記載がある以上、現状から進展させなければいけないわけであ

るが、県として目標数値をしっかりと定めた上で政策に組んでいるのか。

産業労働政策課長

- 1 労務費の転嫁は非常に難しい現状がある。実際に価格転嫁ができていない企業のうち、全体と比較して、製造業は進んでいるが、労務費の割合が高いとされる非製造業は遅れ気味であるということがデータでも示されているため、特に、労務費の転嫁をしっかりと進めていくことは重要だと認識している。現在、価格交渉支援ツールを用いて交渉がスムーズに進むよう、価格転嫁サポーター等が働き掛けをしたり、伴走支援でツールの使い方を周知しているが、労務費の転嫁に向けたツールの機能が十分ではないと認識している。現在は毎月勤労統計調査の一つのデータしか、ツールの中には入っていないため、今年度は、業種別に種類を増やし、業種や企業の実態に応じて使い分けができるようにして、よりエビデンスが高まるツールに改良することで、労務費の転嫁を推進していく。
- 2 100%価格転嫁できることが理想であり、目指すべきだと認識しているが、企業の経営状況に応じて、どのように価格転嫁の交渉をしていくかということは、企業によって戦略がまちまちであるため、100%という形で一律にといった目標設定は難しいと考えている。ただ、四半期経営動向調査の中では、価格転嫁率、いわゆる価格転嫁がどれくらいできているかについては定期的に調査しており、民間調査機関、例えば、帝国データバンクなどでも価格転嫁率の全国的な調査や埼玉県内の状況についての調査を実施している。直近の帝国データバンクの調査によると、全国に比べて、埼玉県の価格転嫁率は若干上回っているというレポートも出ている。これは、埼玉県の価格交渉支援ツールが評価されている部分もあると思うが、価格転嫁率が一つの指標になると考えており、県の調査や民間の調査の価格転嫁の指標を極力上げていけるよう、しっかりモニタリングしながら、価格転嫁の円滑化に向けて一層取り組んでいく。