

平成28年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 平成28年12月20日(火) 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時22分

場所 第6委員会室

出席委員 中屋敷慎一委員長  
立石泰広副委員長  
松澤正委員、清水義憲委員、白土幸仁委員、山下勝矢委員、長峰宏芳委員、  
石川忠義委員、塩野正行委員、石渡豊委員、松坂喜浩委員

欠席委員 浅野目義英委員、柳下礼子委員

説明者 [産業労働部]  
立川吉朗産業労働部長、渡辺充参事兼副部長、江森光芳雇用労働局長、  
渡邊哲産業労働政策課長、堀井徹商業・サービス産業支援課長、  
増田文之産業支援課長、高橋利男先端産業課長、新里英男企業立地課長、  
目良聡金融課長、浅見健二郎観光課長、山野隆子勤労者福祉課長、  
三宅瑞絵就業支援課長、野尻一敏シニア活躍推進課長、  
犬飼典久ウーマノミクス課長、吉田雄一産業人材育成課長

[県民生活部]  
田村和彦共助社会づくり課副課長、堀光美知子男女共同参画課長

[福祉部]  
高橋利維社会福祉課副課長、河合美智子障害者支援課副課長、  
加藤秀行高齢者福祉課主幹、大木正仁少子政策課副課長

[保健医療部]  
野々部勝医療整備課副課長、矢島謙司健康長寿課長

[県土整備部]  
磯田和彦建設管理課長

[教育局]  
佐藤裕之総務課長

会議に付した事件

雇用の創出・確保について

### 清水委員

- 1 県内中小企業の新入社員合同入社式や合同研修会を実施したとのことだが、その概要、結果及び反省点を伺いたい。
- 2 シニア活躍推進について、企業訪問による働き掛けはどのように行っているのか。
- 3 「シニア活躍推進宣言企業」の認定は、企業にとってどんなメリットがあるのか。
- 4 セカンドキャリアセンターではどのような就業支援を行っているのか。
- 5 「多様な働き方実践企業」の認定は、企業にとってどんなメリットがあるのか。

### 勤労者福祉課長

- 1 新入社員合同入社式や合同研修会は、新卒採用が少ない県内中小企業の新入社員を集めて、定着支援を図るものである。合同入社式では、知事や先輩社員から激励の言葉や応援メッセージを贈ったほか、新入社員が誓いの言葉を発表するなどした。合同研修会では、ビジネスマナーなどの基礎研修を行うとともに、その後に課題解決型のフォローアップ研修を行った。また、研修後に交流会を行うなど、社員同士の交流や仲間づくりも進めた。入社式は4月28日に実施し、新入社員233人と企業関係者70人が参加した。研修会については、基礎研修を7月に実施し、86社216人が参加している。また、フォローアップ研修は10月から11月にかけて実施し、63社146人が参加したところである。反省点については、初めての事業ということもあり、広報が少し不十分であったので、もう少し多くの企業に参加を呼び掛けられれば良かったと考えている。アンケートを現在集計中だが、おおむね満足という評価を頂いている。また、実施時期をもう少し早くしてもらいたいという御意見や、研修会の内容を工夫してもらえるとありがたいといった御意見を頂いていることから、こうした点を踏まえ、来年度に向け改善していきたい。

### シニア活躍推進課長

- 2 埼玉県中小企業診断協会と連携しており、中小企業診断士及び県職員が企業を直接訪問し、シニアの活躍を働き掛けている。今年度1,000社を訪問することを目標に取り組んでおり、11月末現在で482社訪問している。企業訪問では、定年の廃止や継続雇用の年齢延長、シニアの雇用の創出などを働き掛けている。
- 3 認定を受けることで、社会保険労務士など専門家によるアドバイスを無料で受けられること、県制度融資として低利な融資を利用することができること、知事表彰の対象となることといったメリットがある。
- 4 大きく分けて、シニア向けの就職支援セミナー、面談相談、職業紹介の3つの柱で支援を行っている。

### ウーマノミクス課長

- 5 最大のメリットは、企業が人材の確保を行う上での一つのツールとなることである。生産年齢人口が減少する中、企業にとって人材の確保は大変な課題となっている。企業が認定を取得したことを示しながら求人活動を行うことは有効であると考えている。実際に、認定企業から「認定を取得した後、複数の応募があり、いい人材を取ることができた」という御意見も頂いている。

## 清水委員

- 1 企業の中にはシニアは使いづらいという認識を持っているところもある。短時間勤務の導入などが必要だとの声も聞くが、この点について、どのような働き掛けを行っているのか。
- 2 今後、労働人口が減少する中で、シニアの方々には是非働いていただきたい。能力はあるがうちに籠もっている高齢者に対してどのような働き掛けを行っているのか。
- 3 シニアと企業とのマッチングについて、どのように取り組んでいるのか。

## シニア活躍推進課長

- 1 シニア活躍推進宣言企業は、現在114社ある。この中には、例えば、短時間勤務などシニアの特性に配慮した勤務形態の導入に取り組む企業が64社ある。1,000社訪問などの際に、こうした取組を紹介し働き掛けていく。
- 2 今年11月に、川越市で開催した「シニアドリームフェスタ」において、ボランティア、健康、仕事、趣味などの多岐にわたるテーマのイベントを行い、約1万人が来場した。こうしたイベントをきっかけとして、就業に向けた意識付けを行っていききたい。
- 3 合同企業面接会の実施などを通じてマッチングを行っている。

## 松坂委員

- 1 雇用者の約4割が非正規雇用者であり、いわゆるワーキングプアも年々増加しているが、実態をどう把握しているのか。
- 2 セカンドキャリアセンターのシニアの利用者数に対して就職決定者の割合は約1割となっているが、少ないのではないか。
- 3 シルバー人材センターのほかNPOなど他団体への支援は考えられないのか。
- 4 今朝のNHKの番組で、待機児童が多い中、保育士不足が課題となっていると報道されていた。千葉県のある自治体では、保育士に月3万円の給与補助をしているとのことである。保育士確保には賃金格差の問題があると思うが、県としては賃金格差をどのように解消していくのか。
- 5 シルバー人材センターへの支援について伺いたい。

## 就業支援課長

- 1 ワーキングプアの実態は数字的には把握していない。ワーキングプアの問題は、家庭内の問題や健康上の問題などが絡み合っている。武蔵浦和にあるハローワーク浦和・就業支援サテライトでは、就職相談だけでなく、心理相談や生活相談もワンストップで幅広く相談を行っている。福祉部門との連携も進めていくとともに、困っている方に情報が届くよう広報にも取り組んでいきたい。

## シニア活躍推進課長

- 2 資料中のセカンドキャリアセンターの利用者数は延べ人数ベースとなっている。利用者数を実人数ベースにすると、11月末現在の直近データでは1,865人中、537人と約29%が就職している。シニアは、これまでの知識や経験を生かしたいという傾向が強く、求人先とのミスマッチがあるほか、ゆっくりと考えて就職したいという傾向がある。こうした傾向も踏まえながらしっかりと就業を支援していきたい。

### 共助社会づくり課副課長

3 県では、NPO基金によりNPO法人に対する補助を行っており、今年度は19件、約1,000万円の交付を行ったところである。また、NPO法人の悩みとして、人材不足や資金不足が挙げられるが、県庁と県内3市に置いている「共助仕掛人」により、人材や資金の問題についてマッチングを行っている。さらに、金融機関と「共助社会づくりのための協力に関する協定」を締結しており、昨年度は約12億円のNPO法人向け融資をしていただいた。このようにNPO法人に対して多面的に活動支援をしている。

### 少子政策課副課長

4 賃金構造統計調査によると、保育士の賃金格差については、東京都と埼玉県では約3万円の差がある。このため、東京都と隣接している埼玉県南部では、保育士が東京都に流れるといった傾向があると聞いている。一方、県単独での保育士の処遇改善については、大きな財源が必要となるため、慎重に検討する必要があると考えている。また、今朝の新聞報道によると、国では保育士の給与について2%の改善を行うほか、中堅職員に対して更に4万円の改善を行う予定であるとのことである。処遇改善については、国の動向などを見ながら、県として何ができるのか検討していきたい。

### シニア活躍推進課長

5 シルバー人材センターに対する支援としては、自主勉強教室など子供の放課後の居場所づくりやミニデイサービスの取組などを行っている。

### 石川委員

- 1 障害者雇用の現状はどうか。また、ジョブコーチの派遣件数が昨年より減少しているがその理由は何か。
- 2 2ページの「介護・保育分野の人材確保と育成」について、職業訓練による介護分野の人材育成数が、時点は違うものの昨年より少ない。直近の数字はどうなっているか。
- 3 1ページの「シニアの就労希望年齢」は内閣府の調査だが、県のデータはあるのか。

### 就業支援課長

1 障害者雇用率は上昇しているが、現状では小規模企業において法定雇用率が未達成のところが多い。また、精神障害者の就労希望者は年々増加していることから、企業への雇用の働き掛けに力を入れている。ジョブコーチの派遣件数の減少理由については詳しい分析はできていないが、現場でのニーズが高く定着に効果が認められることから、引き続き積極的に活用していく。

### 産業人材育成課長

2 資料に記載したものは10月末の数字であるが、今年度末の見込みはおおむね2,500人程度で、昨年度の2,751人より減る見込みである。理由としては、県としてもPRに努めているが、介護職は賃金が全職業平均より約10万円安く、仕事が大変というイメージが広まっている。さらに、雇用情勢が改善し他業界に就職しやすくなっていることなどがあり、就職先の選択肢としての優先順位が落ちていると捉えている。

### シニア活躍推進課長

3 全く同じ形のデータはない。類似の県データとしては、今年6月に県政サポーターア

ンケートを実施しており、60歳以降にやりたいこととして、「短時間勤務で働きたい」が約30%、「フルタイムで働きたい」が約23%、「在宅ワークで働きたい」が約11%となっている。

### 石川委員

- 1 小規模企業では障害者の法定雇用率が未達成のところが多いとのことであるが、今後どのような取組を行っていくのか。
- 2 介護分野の人材確保について何か対策はあるのか。
- 3 「シニアの就労希望年齢」について県データがないとのことだが、今後のデータ把握に関する考え方はどうか。

### 就業支援課長

- 1 障害者雇用開拓員が企業を訪問し、直接、経営者に雇用を働き掛けている。直近の数字では県内の雇用率未達成企業は1,448社であるが、そのうち1,227社が300人未満の企業であるので、この層を重点的に訪問する。小規模企業の多くは障害者を雇ったことがなく、雇用のノウハウがない。そこで5日間程度の短期間の雇用体験である「障害者雇用開拓・チャレンジ体験事業」を実施して障害者雇用への理解を促しており、これからもこの事業を活用していく。

### 高齢者福祉課主幹

- 2 介護分野における人材確保については大変重要な課題と考えている。県では、確保・定着・イメージアップの3つの視点で対策を行っている。人材の確保対策としては、介護経験のない方に対して初任者研修を受講していただき、職場体験をしていただいてから介護事業所への正式雇用につなげている。人材の定着支援としては、1年未満や3年未満の離職者が多いことから、新任介護職員を対象に研修や交流イベントを実施している。イメージアップ対策としては、県内の介護事業所に勤務する若手介護職員が介護の魅力PR隊を結成し、現在26人が学校訪問などを行っている。

### シニア活躍推進課長

- 3 今後しっかりと把握していきたい。

### 松澤委員

高卒就職者は離職率が高いとのことであるが、在学中の高校生に対し、県と県教育局は、連携した取組を行っているのか。

### 就業支援課長

就職する際に県内企業を良く知ってもらい、その上で就職先を選んでもらうことが重要である。そこで、埼玉労働局や教育局と連携して合同企業説明会を開催している。今年度は7月8日に開催し、173社の企業、3,080人の生徒が参加した。

### 教育局総務課長

学校での取組としては、まずは、就職した後に「こんなはずではなかった」とか、「こんなことだとは思わなかった」ということをなくすことが大事と考えている。そのため、就職に関しての企業の説明会に積極的に参加させるほか、職場体験、就業体験を交えた広い

意味での進路指導を充実していきたい。

### 白土委員

雇用対策については、若者への就業支援や非正規対策など非常に良く取り組んでいると思う。一方で、離職率が高いなどの入社後の問題について、企業経営者の意識改革に向けたアプローチが必要ではないか。今後、どのように経営者への意識改革を行っていくのか。

### 雇用労働局長

企業で働いている人を大切にすることとは経営者として重要なことで、ブラック企業はとう汰されるべきだと考えている。経営者への意識改革については、女性活躍の観点からではあるが、経営者向けセミナーを実施し、働きやすい環境づくりを導入していくことを支援している。トップが変われば企業が変わるという視点を持って引き続き対応していきたい。

### 山下委員

就職や結婚を機に、県の郊外から離れて都心に近い地域に移転している人が多い。そこで、県の地域ごとの有効求人倍率を伺いたい。また、若者をつなぎ止めるには、若者に魅力のある仕事が必要だが、SEやプログラマーなどの業種ごとの求人状況はどうなっているか。

### 就業支援課長

ハローワークごとの有効求人倍率によると、平成28年10月時点では、大宮などの県南部では1.18倍、熊谷市などの県北部では1.18倍、春日部市などの県東部では0.95倍、県西部は1.10倍となっている。業種ごとの求人状況で多いのは、医療・福祉業が8,483件、卸・小売業が4,648件、製造業が3,968件となっている。

### 山下委員

若者に人気のデスクワークを中心とした職種については、県内での求人が少ないこともあり、都内に就職することにつながっている。これを解消するには、週に何日か都内に通勤して、あとは在宅で仕事を行うといった在宅勤務を進めることが、県の発展には必要だと考える。在宅勤務の推進に向けた方向性について伺いたい。

### 勤労者福祉課長

委員御指摘のとおり、フレックス勤務や在宅勤務など、いろいろな働き方を進めていかなければ、働く人も定着しないため、非常に大きな問題だと考えている。勤労者福祉課では、例えば労働セミナーで、これらの働き方があることを労働者や使用者の方々に周知している。また公労使会議の場などで、いろいろな働き方について検討していこうと対応している。これからも、県内で働きやすい環境づくりが進められるよう、しっかりと取り組んでいきたい。

### 塩野委員

- 1 若者の就業支援として非正規雇用対策が掲げられているが、余り状況の改善が見られない。離職率も高いままであるが、その原因は何か。
- 2 大手企業に目が向きがちな若者に対して、県内企業に目を向けさせるために合同企業

面接会やインターンシップを実施しているが、これらの取組によってどのくらいの学生が就職したのか。

- 3 不本意非正規雇用者への正規雇用化支援について、ヤングキャリアセンター埼玉による支援によって何人の不本意非正規雇用者を正社員へ転職させたのか。
- 4 人材総合相談員による支援を行っているとのことだが、その概要や成果について伺いたい。

### 就業支援課長

- 1 若者の離職理由について、国の調査によると、「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」が22.2%、「人間関係が良くなかった」が19.6%、「仕事が合わなかった」が18.8%、「賃金の条件が良くなかった」が18.0%となっている。
- 2 合同企業面接会の参加者で就職した者は、昨年度実績で109人である。
- 3 ヤングキャリアセンター埼玉では、相談者の前職が不本意非正規であるかまでは把握していないが、昨年度新規登録した3,940人のうち、2,061人が就職し、うち1,268人が正社員就職した。
- 4 人材総合相談員は、産業カウンセラーや企業の人事担当者、ハローワークで職業紹介業務経験者などで、現在4名である。求人してもハローワークでは雇用できなかった企業などを訪問し、求人についてのアドバイスを行っている。例えば、パートタイマーの求人であれば時間帯を変更するとか、同業他社と比べて賃金を上げるといったことなどである。また、知名度がないとなかなか求職者が集まらないことから、企業を訪問したときに取材や写真撮影を行い、1枚の企業紹介シートにまとめて、それをハローワークでも見られるように活用している。この取組により採用につながったという声も聴いている。

### 産業人材育成課長

- 2 インターンシップは採用を目的とするものではないが、昨年度、大学生インターンシップの登録企業に調査したところ、回答のあった30社のうち、約4割となる13社が、過去にインターンシップの受入れ学生を採用したことがあるとのことであった。また、リクルートの調査では、インターンシップ先又は同業種の企業に入社予定と回答した学生が約45%である。

### 塩野委員

- 1 新卒者の離職率が高い理由について、人間関係はともかく、また、経営者側の努力についての指摘もあったが、労働時間や賃金は大きな要素だと考える。若者の長時間労働は随分前から言われており、しかも賃金が安いということであれば、そういう企業で働きたくないという気持ちはよく分かる。国の方でも、働き方改革の取組が始まっているが、長時間労働や低賃金への対応については、県として何か取り組んでいることがあるか。
- 2 公労使会議等を進めていく中で、県内企業の努力が当然求められるものとする。その場合、取組の波及効果についてはどの程度期待していいのか。すなわち、どれくらいの割合の県内企業に県から徹底がされるのか、イメージがあれば伺いたい。

### 勤労者福祉課長

- 1 非正規雇用や正社員の長時間労働等については、二極化が進んでいて格差があるなど、

大きな問題となっている。現在県では、公労使会議を進めており、この中で働き方の見直しや非正規雇用の処遇改善などについても、対応していきたい。現在、会議では、それぞれの構成団体が今後どのような取組が行えるのかについて検討している。県としては、それぞれの団体の取組について、しっかり支援していきたい。

### 雇用労働局長

- 2 公労使会議には、経営者協会や商工会議所連合会など経済団体が5団体入っている。公労使会議については、こうした経営者団体のほか、国、県、労働団体が参加して、それぞれの立場から何ができるかについて検討している。波及効果については、何%というように数字上で求めていくことは、経営者団体にとっては厳しい面がある。県としては、各団体がどのように取組を実施しているのかという状況把握はしっかりと行っていきたい。

### 石渡委員

- 1 1ページの雇用形態別の雇用者数の推移をみると、非正規雇用者は増加している。このうち、正規の仕事がないため非正規雇用となった方が16.9%おり、全国では335万人となる。埼玉県では不本意非正規雇用者が何人いるのか。
- 2 不本意非正規雇用者はトレンドとして増えているのか、減っているのか。

### 就業支援課長

- 1 平成24年度の就業基本構造調査によると、埼玉県内の非正規雇用者は約124万8,000人である。これに、正規の仕事がないため非正規雇用となった方の割合である16.9%を掛けると約21万人となる。
- 2トレンドとしては減っている。

### 石渡委員

不本意非正規雇用をなくしたいと考えている。恐らく、産業労働部としても同じ考えであると思う。両親も本人も皆そう思っている。公労使会議にも頑張ってもらいたい。取組の最大のポイントとしてもらいたいと考えるが、どう捉えているか。

### 産業労働部長

委員御指摘のとおりであると考えている。経営者にも働き掛けて、不本意非正規雇用をなくすために全力を尽くしたい。