

平成30年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 平成30年12月19日(水) 開会 午前10時 3分
閉会 午前11時52分

場所 第6委員会室

出席委員 岩崎宏委員長
永瀬秀樹副委員長
金子勝委員、岡田静佳委員、荒木裕介委員、宮崎栄治郎委員、田並尚明委員、
萩原一寿委員、福永信之委員、井上航委員、柳下礼子委員

欠席委員 中野英幸委員

説明者 [産業労働部]
渡辺充産業労働部長、石川英寛産業労働部副部長、新里英男雇用労働局長、
野尻一敏産業労働政策課長、碓井誠一商業・サービス産業支援課長、
藤田努産業支援課長、荏原美恵先端産業課副課長、
古平涉企業立地課長、斉藤豊次世代産業幹、竹中健司金融課長、
島田邦弘観光課長、佐藤卓史雇用労働課長、堀光美知子シニア活躍推進課長、
山野隆子ウーマノミクス課長、田口修産業人材育成課長

[福祉部]
鎌田茂樹障害者福祉推進課副課長、飯田朋宏障害者支援課副課長、
葉梨哲史高齢者福祉課主幹、佐々木直子少子政策課副課長

[保健医療部]
番場宏医療人材課長、中村寛健康長寿課副課長

[県土整備部]
田中勉建設管理課長

[教育局]
石川薫高校教育指導課教育指導幹

会議に付した事件

中小企業の人材確保支援及び雇用対策について

井上委員

- 1 県内企業の魅力を知る合同面接会について、137社の参加企業に対して、求職者の参加者306名は少ないのではないかと。また、実施時期などは学生の就職活動の方式に合っているのか。
- 2 2月の予算特別委員会で、保育士のスポット勤務について提案と質問をした。10か月ほど経ったので、その後の状況について聞かせてほしい。
- 3 中小企業の職場定着支援に関し、合同面接会に参加した企業において、3年以内に離職してしまっただけでは意味がない。合同面接会に参加した企業では働き方の見直しや業務改善などが進んでいるのか。また、そのための県の支援の取組があって、各事業をリンクさせて取り組むべきと考えるがどうか。
- 4 外国人労働者も多様な人材に含まれると考える。県では現況、外国人材活用に向け企業を支援できる状況にあるのか。また、今後の支援に向けてどのような体制を整えようと考えているのか。

雇用労働課長

- 1 雇用情勢が改善している中、トレンドで言えば、参加する企業数は増え、集まってくる学生は減る傾向にある。今年度、合同面接会は6月と11月の年2回実施している。就職活動の流れの中で、解禁直後と遅い時期の未決定者を対象としたものになっている。
- 3 職場定着には、就職者本人の努力と、受け入れる企業側の環境整備が重要と考える。合同面接会には中小企業の参加が多い。現在も、参加企業の人事担当者などを対象にセミナーを実施しているが、採用者にどう接するのが良いのかといった内容のセミナーを実施することは有効と思われる。今後は、より定着支援に向けて内容の充実を検討していく。
- 4 多様な人材には外国人材も当然含まれる。現状では、外国人労働者としての受入れは仕組みが限られているが、来年4月から改正入管法により対象が拡大する。国の動向を注視し、県内企業も活用できる制度を検討し、必要な企業への情報提供に努めていく。

少子政策課副課長

- 2 県の保育士登録簿に登録している保育士を対象に就労意向調査を実施した。約7万2千人にアンケートを行い、まだ集計途中であるが11月末日時点で約10,800人から回答があった。就職の希望がある潜在保育士からの回答は約2,800件あり、そのうち、欠員が出た時のお手伝いなどの短期間、週1日以下の勤務を希望する潜在保育士は4分の1以上あった。この結果を受け、11月から本人の希望に応じて保育士・保育所支援センターが就職に関する希望を丁寧に聞くとともに、職業紹介に向けて登録を案内している。また、保育所の求人ニーズについては、求人・求職開拓員が保育所を訪問し、丁寧に聞いている。今後集計し、保育士・保育所支援センターでのマッチングに活用していく。来年4月の開所に向けて保育士確保の需要が高まる年度末にマッチングを進めていきたい。

岡田委員

- 1 保育サービスの拡充について、平成30年度に受入枠拡大が7,500人の計画とあ

るが、現時点で何人くらい達成したのか。

- 2 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か。また、どういう職種に多く就職しているのか。

少子政策課副課長

- 1 4月1日時点の枠については、来年の5月にならないと集計ができない。平成29年度の取組でお答えすると7,000人の枠に対して7,338人の枠を確保した。

シニア活躍推進課長

- 2 埼玉県セカンドキャリアセンターではさいたま市や川越市、春日部市など県内8か所において、再就職の準備や心構えを学べる就職支援セミナーや、担当アドバイザーが1対1で話を聞く就職相談を行っている。求職者の相談内容を踏まえて希望に近い求人を提案する職業紹介も行っている。また、職種はサービス業や医療・福祉の分野が多い。サービス業では施設警備やマンション・ビル管理が中心になっている。医療・福祉分野は介護施設への就職が多い傾向にある。

金子委員

- 1 有効求人倍率が過熱するのは問題である。県では現状の原因を、どのように分析しているのか。また、この傾向がいつまで続くと予測しているのか。
- 2 障害者の雇用が増加傾向にあるが、この傾向は、ベースにある経済情勢を反映したもののか、県の個別の施策が成功したと考えられるのか。
- 3 中小企業の職場定着支援について、働き方改革を推進するために企業に専門家を派遣しているが、こういった専門家がどのような支援を行っているのか。

雇用労働課長

- 1 大きな要因として、生産年齢人口減少の流れの中で労働力が減少している。一方で、景気動向は良好な状況にあり、企業の事業活動は活発である。予測は難しいが、この状態はしばらく続く可能性がある。企業の事業活動は景気に左右されるので、オリンピックなどの諸要素もあり、予断を許さない。さらに、今後は企業の生産性向上、IT、AIの活用などによる影響も大きいと考える。
- 2 両方の要因があると認識している。受入企業側に障害者雇用の意識が浸透し、就業の伸びにつながっているのを感じる。また、そのような中で県の支援の取組がマッチしていると考えている。
- 3 中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を派遣している。これにより、働き方改革の中で、就業規則や人事体制、人事評価制度、多様な働き方、生産性向上などの課題に対応できる。具体的な取組として、テレワークの導入、業務フロー見直しによる生産性向上などの支援のほか、法改正に関する相談も行っている。

萩原委員

- 1 シニア活躍推進企業が今年度10月までで462社認定されているとのことだが、認定企業について、取組内容、職種の内訳と、何歳まで雇用があるかという点について伺いたい。また、70歳雇用推進助成金はどのようなものか。さらに、こうした県の取組は、企業における人材不足に対して役割を果たしているのか。
- 2 ニートの人数は減少傾向にあるが、この状況についてどう考えているのか。また、二

ート数を減少させる目標は立てているのか。さらに、若者自立支援センター埼玉で市町村と連携している事業は何かあるのか。具体的な事業について教えてほしい。

シニア活躍推進課長

1 シニア活躍推進宣言は企業においてシニアが活躍できるための7つの項目の取組を定めている。認定企業ではシニアの定年や継続雇用制度の見直しや、例えば、スポット的なクーラー、高齢者にも優しい照明、握力の弱ったシニアでも対応できる工具、介護ロボットの導入など、シニアが安心して働ける環境を整えることに取り組んでいる企業が多い。職種は、累計で1,532社のうち、医療・福祉関係35.8%、製造業26.8%、建設業11.6%という状況である。雇用年齢については、高年齢者雇用安定法で65歳までの雇用が企業に義務づけられている。その先の70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は、県内では28.7%であり、平成27年の国勢調査結果では70歳の就業率は30.5%という状況である。

次に、70歳雇用推進助成金については、定年の廃止又は定年年齢の70歳以上への引上げを行う企業のうち、県内に主たる事業所を持ち、シニア活躍推進宣言企業の認定を取得しており、かつ、10人以上の常用雇用者を持つ企業が対象である。企業規模に応じて助成金額が異なり、例えば10人から29人規模の企業では、50万円、100人以上規模の企業では200万円と常用雇用者の規模に応じて助成している。平成30年度は10月末までで38件5,090万円を交付決定した。企業の人材不足に対しては、シニア世代になると正社員でフルタイムでの就労は少なくなるが、週2日や朝・夕の時間にパートタイマーとして働く機会が増えてくる。特に人手が不足している介護分野では、資格がなくても補助できる仕事がある。例えば、高齢者の言葉に耳を傾ける傾聴や食事配膳の手伝い、高齢者の送迎車の運転などでシニアが活躍しており、県の取組が一定の役割を果たしていると考えている。

雇用労働課長

2 ニートの数は確かに減少しているが、人口の比率で見ると近年2%で推移している状況なので、一定数は存在していると捉えている。また、ニート数を減少させる目標は立てていないが、若者自立支援センター埼玉の就職等移行者数やビジネス基礎研修と現場実習による正規就職支援の事業には目標値を立てている。この目標値を達成することで、県の役割が果たせるものと考えている。また、若者自立支援センター埼玉が市町村と連携している事業として、保護者向けセミナーを実施している。対象者の掘り起こしには保護者への働きかけが重要と考えており、このセミナーは市町村と連携して県内各地で実施している。保護者セミナー以外の具体的な取組としては、カウンセリングのほか、1日から5日間の短期間の就業体験を行う「仕事体験プログラム」などを実施している。

萩原委員

1 資料1のグラフでは6割の方が「少なくとも70歳くらいまで」の就労を希望しているが、「働けるうちはいつまでも」が全体の4分の1にもなっていることが重要だと考えている。高齢者の健康寿命が伸びるにしたがって、労働寿命も伸ばしていき、人材不足に貢献していくことを進めるべきだと考えているが、年齢の拡大について県はどのように考えているのか。

2 ニートについて資料の表では34歳までとなっているが、35歳以上も多数存在し、事例も聞いている。県として、35歳以上の無業者の方をしっかりと支援していくべき

ではないか。

シニア活躍推進課長

- 1 人生100年時代、生涯現役などとも言われてきている。働くことは健康寿命の伸びにもつながることから、70歳にこだわらず、企業への働き掛けや就業支援にしっかりと取り組んでいく。

雇用労働課長

- 2 35歳以上の無業者も存在しており、支援が必要であることは認識している。そこで、若者自立支援センター埼玉では、支援者の対象年齢を44歳まで引き上げて、国の地域若者サポートステーションと連携して支援をしている。今後ともしっかりと取り組んでいきたい。

荒木委員

- 1 保育サービスの拡充として、認可保育所や企業内保育所等の整備促進を行っていることは、企業内努力で、一般の認可保育所で受け入れきれない子供たちを受け入れていただいている素晴らしい取組だと思うが、より一層の整備・充実が図られるべきと考えている。当然、企業内に設置をすることなので、限られた土地、スペースの中で、設置場所が限定されていることや、設備面での充実、あるいは様々な認可保育所並みの行事など企業内保育所に関する課題を、しっかりと県として把握し、指導できる範囲での充実をお願いしたいが、このことについての現状と考え、対策について聞きたい。
- 2 中小企業の職場定着支援の「働き方」の見直しや改善への取組み状況について、「取り組んでいる」を除く「検討中」から「取り組みたいが取り組めていない」、「取り組む予定はない」の3項目について、これからどう検討して見直して、改善していくためにどのように指導していくのか。
- 3 若者の早期離職防止と定着支援ということで、研修会を実施しているということだが、具体的な内容、成果と年間の開催頻度について伺いたい。また、離職してしまった方にどのように関わっているのか。

ウーマノミクス課長

- 1 県では、企業内保育所の設置について企業から相談を受けた場合、まずは県の補助金や国の企業主導型の補助金について説明している。その上で、実際に企業内保育所を運営している企業の方にアドバイザーになっていただき、保育所の設置を検討する企業の担当者が、保育所を見学したりアドバイスを受けることができるような仕組みを作っている。また、保育所の補助金についての説明会なども開催し、補助金の内容について説明している。

少子政策課副課長

- 1 認可外の企業内保育所は、4月1日現在で県内に257施設ある。認可外保育施設についての指導監督権限は全市町村に移譲されており、立入調査についても市町村が実施している。内訳として、病院内保育施設が131、企業内保育施設が126あり、立入調査の実施率は平均して約8割となっている。

雇用労働課長

- 2 専門家派遣などの取組以外にも、国・県・労働団体・経済団体で埼玉県公労使会議という組織を作り、働き方改革の推進に官民一体となって取り組んでいる。こうした場を通じ、法施行の趣旨などについて周知、働き掛けを徹底していく。
- 3 5月の基礎研修では、名刺交換、挨拶などのビジネスマナーを、9月のフォローアップ研修では、業務を経験した上での課題解決の技法などを研修内容としている。成果に関してはアンケート調査を実施し、参加者の満足度97%、企業側からも一定の評価を頂いている。離職者に対しては、例えば就業支援サテライトのヤングキャリアセンターでは、離職者の再チャレンジの支援も数多く行っている。また、マッチングの面では、新卒向けの面接会に既卒者も参加可能としており、様々な事業により離職者を支援している。

荒木委員

半年間業務を経験した後の9月の研修会では、具体的にどのような成果が確認されているのか。

雇用労働課長

9月の研修後に修了式を実施しており、併せて講演会や交流会を行っている。こうした取組を経た後のアンケートによると、各企業から一定の評価を頂いている。

田並委員

- 1 女性の人材活用の規模感として、女性キャリアセンターの10月現在の利用者9,234人、就業確認者786人というのは少ないのか、順調なのか。もし、少ないのであれば、目標を達成するために、今後どのように取り組むのか。
- 2 人手不足分野の人材確保・育成の建設現場の生徒への紹介について、どのような取組をしているのか。工業高校だけなのか普通高校も行っているのか。
- 3 中小企業の職場定着支援について、うまくいっている中小企業は福利厚生充実やワークライフバランスなど働き方改革に取り組んでおり、業績もよくなっていると聞く。企業規模が小さいほど取組が進んでいないということだが、その理由は何なのか、どんな課題があるのか。企業の声聴いていければ伺いたい。

ウーマノミクス課長

- 1 年間目標を1,800人と考えているので、それに向けて頑張っていく。これから、セミナーやキャリアカウンセリングを丁寧に行うことでさらに就業に結び付けていきたい。

高校教育指導課教育指導幹

- 2 高校教育においては、生徒が企業についてしっかりと理解をするとともに、働くことの意義や自己の適性を理解するよう、キャリア教育を学校教育全体を通して進めている。特に、建設業については、工業高校を中心にしながらも、例えば、資料にもある「高校生ものづくり企業見学ツアー」には工業高校以外の生徒も参加できるようにしていただいている。また、就職面接会、職場体験等を行いながら、生徒が様々な職業について考える機会を設けている。

雇用労働課長

3 調査の中で、働き方の見直しや改善にあたっての課題についても聞いている。課題の中で1番多いのは、人手不足で余裕がない、2番目に従業員の意識改革、3番目に売上げへの影響が心配であるということであった。こういった点も踏まえて、今後対応していきたい。

宮崎委員

医療・介護・保育分野の人材確保と育成について、以前から、介護関係の介護福祉士の人手不足と言われて今日に至っている。県の進める特養の適正配置などのテーマも議会から上がっていた。そして何年も前から人材確保の国への意見書、各党派から県への要望も出ている。過去3年の新規採用と潜在介護職員の活用の成果をどう把握しているか。また、県の施策でどれだけ確保されているか。あわせて、給与の過去3年のレベルはどうか。

高齢者福祉課主幹

厚生労働省では介護人材の需給推計を公表しており、平成37年度に介護人材が何人必要かを推計している。今年の5月に最新の需給推計が公表され、3年前にも需給推計を公表している。平成37年度に必要なとされる介護人材数と、その時に供給できると試算している介護人材数の差、いわゆる需給ギャップは、前回のときは27,470人であったが、今回の需給推計では16,000人程度まで減っている。そういう意味では平成37年度に向けて一定程度圧縮されている形になっている。また、充足率についても、77.4%から86.2%と改善しており、依然足りない状況ではあるが、改善傾向にある。

現在の介護職員については、平成25年度と平成28年度の介護職員数を国は公表しており、埼玉県では10,593人増えており、これは、全国5位の増となっている。伸び率についても15%で全国8位となっていることを考え合わせると、一定程度、介護人材は全国と比較しても増えている傾向にあると捉えている。潜在介護人材の復職については、県の事業の一つで元介護職員だった方が復職するに当たって20万円貸付けする事業を行っており、それを元に復職された方の実績は、平成29年度が15名、平成28年度は3名となっている。

また、給与については、賃金構造基本統計調査で見ると、平成27年度から平成29年度にかけて、埼玉県の福祉施設介護員は、月額243,900円が249,100円に、ホームヘルパーについては、259,500円が263,300円にいずれも増えている。

宮崎委員

潜在の介護士の活用について県が進めているが、努力の成果の人数は把握していないのか。

高齢者福祉課主幹

潜在介護職員の復職の人数というのは残念ながら把握していない。

委員長

潜在の介護士の復職の実績が把握しきれていないということだが、詳しい説明を求める。

高齢者福祉課主幹

介護職員は保育士とは異なり県で登録しているものではなく、また、施設で働く場合に資格を必要としない。過去そうした場で働いていたかというのは把握が難しいところがあり、そうしたデータを取ることができない状況となっている。県では過去そうした仕事をされている方に登録していただくシステムを用意し、求人の情報や復職前の研修の情報を提供している。

福永委員

- 1 県立高校新卒者の就職希望者に対して、求人のあった会社数と求人数を伺いたい。
- 2 高校新卒者における、卒業1年目の離職率は大学卒業者よりも高い。この離職率の高さは長く続いている。これに対し、どのような対策を取っているのか。また、大学卒業者よりも高卒者の離職率が高いことをどう分析しているのか。大学卒は何社もエントリーできるのに対し、高卒者は1つの会社にしか就職活動ができないと聞くと、その実態はどうか。また、そのことが離職率の高さにつながっているのではないか。
- 3 建設業の倍率が際立って高い。本県の工業高校は20年くらい増えていないと思うが、この求人倍率に対して、教員の確保も含め、対応する考えがあるのか。
- 4 建設分野の求人倍率が高いが、高等技術専門校での建設関係の科目においてはどのような状況か。
- 5 ニートについて、34歳までが対象になっているが、ニート数がピーク時だった頃の方は既に資料の表から外れていることから、通常に考えても減少していく。この表だけではニートの実態は分からないので、的確に状況を把握した上で事業を展開していくべきではないか。
- 6 シニア活躍推進宣言が462社であるのに対し、助成金による助成が38社というのは落差があるように感じるが、どういった状況なのか。
- 7 人材不足について審議している中で、外国人労働者に関する記述が全くないのは残念である。外国人労働者は県内にどれくらいいるのか。業種別や地域別の状況はどうか。特に都市部にはどう集中しているのか。

高校教育指導課教育指導幹

- 1 平成31年3月の高校卒業予定者に対する求人の受理状況だが、9月末現在の求人件数は5,433件であり、求人数は16,937人である。どちらも、去年同期比、約10%増である。
- 2 高校生の離職率は卒業後3年以内で約4割である。早期離職の防止に向けて高等学校においては、望ましい勤労観・職業観の育成や自己の適性をしっかりと考えるような進路指導などを進めている。さらに、就職内定者に対して、「就職内定者向けフォローアップ講習会」などを実施し、職場での良好な人間関係を築くこと、自己の能力を發揮しながら働き続ける意欲の育成などを図っている。高校生の企業への応募については、1人1社のエントリーである。
- 3 現在、教育局では、魅力ある学校づくりの検討を進めている。その中で、工業高校、拠点校などについても検討を進めながら、充実を図っていききたい。

産業人材育成課長

- 4 熊谷高等技術専門校の建築科、川越高等技術専門校の電気工事科など、建設関係として6科目総定員230人を養成している。また、委託訓練ではCADなどで定員150

人を、在職者が対象だが認定職業訓練校では8科目、定員352人を養成している。

雇用労働課長

- 5 35歳以上の無業者が相当数存在しているとの統計データがある。そのような方を支援していくには、まずは支援機関に来ていただくことが重要である。困難な課題なので、保護者への働き掛け、支援団体や市町村等との連携など様々な手段を通じて取り組んでいきたい。
- 7 国の調査によると、29年10月末現在で県内で働く外国人労働者は55,534人、前年度比で26.2%増であり近年増加傾向にある。地域別の状況では、ハローワークへの届出によると、1番多いのは大宮地区で8,164人、2番目が川越・東松山地区で8,076人、3番目が川口地区で7,151人となっている。また、業種別に見ると、1番多いのが製造業で22,198人と全体の40%を占め、2番目がその他のサービス業で7,864人、3番目が卸売業・小売業で5,321人となっている。

シニア活躍推進課長

- 6 宣言企業の認定には、定年や継続雇用の見直しのほか、シニアが働きやすい環境を整えるなど7つの項目の取組を定めている。このうち、企業側では70歳までの継続雇用が多く、定年の廃止や定年年齢の70歳以上への引上げはハードルが高いと聞いている。助成金を交付した企業からは、定年の廃止等に踏み込むに当たって助成金は効果的との評価を得ている。今後ともシニアの働く場の拡大を図っていきたい。

福永委員

高校生の卒業後1年目の離職率は大学生と比較し、極めて高い。大学生は何十社でもエントリーできるのに、高校生は1社しかエントリーできない。その仕組みを変えない限り、離職率を改善するのは難しいのではないか。1人1社エントリーはどのような仕組みで決定されているのか。

高校教育指導課教育指導幹

1年目の離職率が高いことは問題であると捉えている。そのため、学校教育全体を通して、働くことの意義や生徒一人一人が自己の適性を理解する指導をしながら、キャリア教育に取り組んでいる。先ほど申し上げたように、「就職内定者向けフォローアップ講習会」を実施している。就職後により良い人間関係を築いたり、一人一人が力を発揮できるような、働き続ける意欲を持たせる指導を、今後も更にしっかりと取り組んでいく。

柳下委員

- 1 女性の人材活用について、埼玉県は「字カーブ」が全国と比べて低くなっているがどう分析しているのか。埼玉県は男女共同参画基本条例を全国で一番最初に作った県であるということ踏まえ、今後の決意も含めて伺いたい。
- 2 人手不足分野について、介護の分野に勤めたが、給料も安く、仕事もきつく、その上パワハラがあって辞めてしまうということで定着しないことも多い。実態をどのように掴んでいるのか。県は、介護について以前実態調査をしており、私共も団として行った。どんな問題があるかということころをきちんと掴んでいく必要があると思うが、その点についてはどうか。
- 3 来年4月から改正入管法が施行される。国会でも自殺者やセクハラ・パワハラ、最低

賃金以下の賃金などといった実態が出てきている。埼玉県はどうかと問題意識を持っている。先ほど述べられた人数のデータについては資料を頂きたいと思う。こういった外国人労働者の実態についてどう把握しているのか。

- 4 シルバー人材センターでは熱心に働いている方が多くいる。県としては、より多くの方が働けるよう、シルバー人材センターへの支援にどのように取り組んでいるか。

ウーマノミクス課長

- 1 埼玉県は 字カーブが全国と比べて低いが、 字カーブは首都圏のほとんど、神奈川県や千葉県なども全国に比べて低くなっている。埼玉県の場合、「核家族が多い」、「週60時間以上働く男性が他県より比較的多い」、「通勤時間が長い」などの状況があり、女性が一人で家事も仕事もしなければならない状況に追い込まれて離職してしまい、その結果、 字カーブが全国と比べ低い状況になっていると分析している。

しかし、平成29年の就業構造基本調査で「出産によって離職した」と答えた女性は大幅減ってきている。また、30代で就業する女性は増加しているとともに、離職したけれど就業したいと考えている女性も多い状況にある。女性が仕事と家庭を両立するには、企業が就業環境を整えることが大事である。今後の決意としては、女性キャリアセンターでの就業支援と併せ、企業での女性が働きやすい就業環境をしっかりと整えていきたい。

高齢者福祉課主幹

- 2 公益財団法人介護労働安定センターが毎年度介護実態調査を行っている。その中で埼玉県の介護事業所、埼玉県で働いている労働者の方を抜き出して統計的に公表しているものがある。そちらで埼玉県の実態について把握しているところである。この調査では介護の仕事を辞めた理由として、人間関係に問題があった、結婚・出産・育児のために辞めたといった理由が多くなっている。収入が少ないといったこともあるが、こちらについては国に介護報酬とは別に給与の改善を行うように措置することを毎年要望している。

職場環境の改善については、身体の負担軽減につながるよう介護ロボットの導入にかかる費用の補助を行っているほか、離職者のうち3年未満の方が多いという実態が調査でも出ていることから、新任の介護職員の方が集まり横のつながりをつくっていただくような合同研修や交流イベントを開催している。今年度については、女性の方が多い職場ということもあり、施設内で保育所を用意した事例を紹介する研修会などを開催して定着に結び付けるような取組をしているところである。

給与については、資格を取得すると資格手当等ということで給与改善が図られることもあり、初任者研修の受講や介護福祉士の実務研修の費用の補助等も行っている。

雇用労働課長

- 3 国の調査を活用するとともに、県としても施策検討の資料とするために、毎年行っている就労実態調査の活用も含めて、今後独自調査の必要性についても検討していく。

シニア活躍推進課長

- 4 昨年度、埼玉県シルバー人材センター連合内にシルバー・ワークステーションを設置した。そこでは、開拓員2名とコーディネーター1人を配置して事務系業務や人材不足分野での派遣先企業を開拓している。これまで、植木の剪定など請負業務が中心であっ

たが、派遣という形で経理や営業などの事務や介護・保育補助などの職種に働く場を拡大している。その他、即戦力人材養成研修を行って企業とのマッチングを促している。また、シルバー・ワークトライアルも実施している。これは、いわゆる「お試し派遣」で、その間に発生する費用は県と連合で負担している。今後も、このような取組を通してシニアの方の持つ知識や経験を生かして活躍できるよう支援していく。