

令和3年12月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和3年12月20日（月） 開会 午前10時 1分
閉会 午前11時53分

場所 第6委員会室

出席委員 小川真一郎委員長
宇田川幸夫副委員長
宮崎吾一委員、細田善則委員、中屋敷慎一委員、齊藤正明委員、並木正年委員、
岡重夫委員、高木真理委員、蒲生徳明委員、守屋裕子委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]
板東博之産業労働部長、山野隆子雇用労働局長、
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、齊藤豊先端産業課長、秋山純企業立地課長、
小貝喜海雄次世代産業幹、番場宏金融課長、島田守観光課長、
田中健雇用労働課長、澁澤幸人材活躍支援課長、
檜山志のぶ多様な働き方推進課長、益城英一産業人材育成課長

[福祉部]
五十嵐利行高齢者福祉課副課長、平明夫障害者福祉推進課副課長、
飯塚健人障害者支援課副課長、多久島康寿少子政策課副課長

[保健医療部]
加藤孝之医療人材課長

[県土整備部]
高橋厚夫建設管理課長

[教育局]
田中邦典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

宮崎委員

- 1 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「1 若者の就職支援」のうち、「(2) 就職氷河期世代の正社員化支援」について、昨年度の実績及び今年度の目標見込みを伺う。
- 2 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「3 シニアの就職支援」のうち、「(1) 企業で『働く場』の拡大」について、シニア活躍推進宣言企業認定に関して追跡調査は行っているか。行っている場合、その手法及び結果はどのようなものか。また、生涯現役実践助成金の受給企業について、追跡調査は行ったか。
- 3 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「4 障害者の就職支援」のうち、「(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、同センターの精神障害者支援に関する取組状況を伺う。
- 4 「Ⅲ 産業人材の育成・確保の主な取組」の「1 高等技術専門校による人材育成」のうち、「(1) 学卒者・求職者訓練」について、高等技術専門校におけるものづくりを中心とした基礎的な職業訓練と民間の教育訓練機関等への委託による求職者の職業訓練で、受講者の就職率に違いはあるのか。

雇用労働課長

- 1 昨年度は「正社員になろうプロジェクト」に延べ636人が参加しており、合同企業説明会を2回開催した。その結果、101人の就職を確認している。また、今年度の目標は、昨年度と同様の300人である。コロナ禍で厳しい状況にあるが、引き続きマッチングに努めていく。
- 3 障害者雇用総合サポートセンターでは、精神障害者の支援のため、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支援を行っている。4チームを作り、企業に派遣している。チーム支援では、アドバイザーが障害者の従事可能な業務の切り出しなどのアドバイスを行い、精神保健福祉士は精神障害者雇用に関する配慮事項などのアドバイスを行っている。令和2年度は全体では529人の就職を確認しているが、そのうち精神障害者は183人である。令和3年度は全体では344人の就職を確認しているが、そのうち精神障害者は111人である。

人材活躍支援課長

- 2 シニア活躍推進宣言企業の追跡調査は、認定した約2年後に行っている。中小企業診断協会に委託しているが、直接訪問して行っている。昨年は、新型コロナウイルス感染症の関係で直接訪問ではなく、電話で実施した時期もあった。調査結果は、シニアの活用を進めることで、経営に効果があったとした企業が約8割であった。経営の効果としては、従業員の定着率の向上や、技能・知識の伝承、技術力の向上などが上げられる。認定時と約2年後の追跡調査を比較すると、認定後も意欲的にシニアの働きやすい職場づくりに取り組んでいることがうかがえる。生涯現役実践助成金については、追跡調査は行っていない。助成金の支払いのときにアンケートを行っており、定年延長等した場合のメリットや課題などを聞いている。

産業人材育成課長

- 4 令和2年度の実績率は高等技術専門校が93.8%で、民間教育訓練機関等への委託

訓練は68.3%であった。高等技術専門校の方が高い就職率となっている。

宮崎委員

- 1 就職氷河期世代の正社員化支援について、昨年度の就職実績101人に対し、今年度の目標は300人とのことであるが、コロナの影響で目標達成が厳しい見込みであっても、目標としては300人を維持するということか。また、これまでに300人という目標を達成したことはあるのか。
- 2 シニア活躍推進宣言企業の追跡調査によると8割の企業は効果があったとのことであるが、残り2割の効果がなかった企業について、定年延長等が難しいということで認定取消などを行ったのか。

雇用労働課長

- 1 今年度の目標は、昨年度と同様に300人で実施している。残念ながら、これまで目標を達成したことはない。コロナ禍で雇用情勢は厳しい状況であるが、県全体の目標を定めている埼玉労働局とともに、今後ともマッチング支援等を充実させて成果を上げるようにしていきたい。

人材活躍支援課長

- 2 効果がなかったというのは、従業員の定着率向上や技能・技術の伝承などが数字的には表れていないということであり、この結果により、シニア活躍推進宣言企業の認定を取り消すということではない。認定企業には、今後もシニア活躍の働く場の拡大に努めていただく。

細田委員

- 1 「IV 働き方改革の推進」の「1 企業の働き方改革への支援」のうち、「(1) 多様な働き方実践企業の認定」について伺う。当初は毎年500社程度の認定があったが、近年は伸びが鈍化している。やる気のある企業の申請が一服したのかとも思うが、これからは関心が低い企業に働き掛けをして申請数を増加させる必要があると思う。また、令和6年度末に延べ4,250社の認定を目標としているが、もう少し伸びる余地があると思っている。そこで、認定数を増加させるための取組について伺う。
- 2 多様な働き方実践企業の認定制度において、既に認定された企業に対し、上位区分へのステップアップ支援を行っていると思うが、九つの認定項目の中で難易度の高い項目は何か。また、これを満たすための支援はどのようなことを行っているのか。
- 3 多様な働き方実践企業認定制度について、県が認定企業に付与するインセンティブにはどのようなものがあるのか。
- 4 多様な働き方実践企業の認定取得が雇用に効果的に働くことを期待するが、ポータルサイトで認定企業を知り、就職に至ったといった事例はあるのか

多様な働き方推進課長

- 1 制度開始当初から平成27年度までは認定企業の大幅な増加がみられるが、平成28年度からは前年比約110%程度で推移している。目標数値に向けては、委員御指摘のとおり、関心の低い企業に改めて関心を持っていただくことが大切である。そのため、当課だけでなく地域振興センターと連携し、毎年目標値を定めて企業訪問を行っている。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い企業訪問ができない場合は、電話やZoom等を活用

して制度の理解を図る働き掛けを行っている。5年に1回更新が必要となる制度のため、更新ができないと全体数字が落ち込んでしまう。純増だけでなく、毎年平均600件程度の更新をきちんとお願いすることが大切である。認定企業が認定後5年間の法改正への対応を促すなど、更新落ちがないようフォローアップを行いながら認定数を伸ばしている。

- 2 認定項目の中でも男性育児休業取得は、ハードルが高い。令和2年度の県統計で、男性育児休業取得率は、13.2%と伸びてはいるものの女性に比べてまだまだ低い状況にある。ステップアップ推進員の働き掛けはもちろんのこと、奨励金やアドバイザーの派遣、マニュアル、リーフレットの作成など様々な取組と合わせて広く男性育児休業取得促進を行っている。
- 3 県の建設工事の入札参加資格申請時に、認定区分に関わらず、認定企業へ一律10点を加点している。また、総合評価方式による建設工事請負入札時には、シルバー認定企業に0.5点を、ゴールド及びプラチナ認定企業に1点を加点している。このようなインセンティブがあることにより建設業の認定申請が増加している。これらのメリットを周知しながら新規認定や認定企業の上位区分へのステップアップにつなげていきたい。
- 4 認定企業に対しては更新1年前にアンケートを実施している。その結果として、約5割の企業から人材確保につながっているとの回答を得ている。ポータルサイトを見て就職したかまでは確認していない。

守屋委員

- 1 就職氷河期世代の正社員化支援について、県内の就職氷河期世代の総数を把握しているのか。
- 2 就職氷河期世代の支援として「正社員になろうプロジェクト」を実施しているが、昨年度の参加者で就職に至らなかった方々に対して、面接会など事業の終了後も継続した支援を行っているのか。
- 3 就職氷河期世代は結婚適齢期の世代でもある。正社員になれないと結婚も難しいという状況があるが、その辺りも含めてどう対応しているのか。
- 4 女性の就職・キャリアアップのワンストップ支援について、女性キャリアセンターの利用者数は9,550人、就職確認者は636人と努力してもらっている。就職ができなかった人や就職をちゅうちょした人について、どのような理由か把握しているのか。
- 5 生涯現役実践助成金は、どのくらい出しているのか。また、令和3年に助成金を交付された30社で、何人のシニアが働いているのか。
- 6 「Ⅲ 産業人材の育成・確保の主な取組」について、職業別求人倍率をみると、特に介護サービスの職業が3.70倍、社会福祉の専門的職業でも3.45倍と高い。来年4月から介護や保育の職員の処遇改善が行われることになったが、介護や保育の職員の給与は、他の業種に比べ100,000円程度給与が低い。現在、処遇改善がされるという話になっているが、県として今後、どのように取り組んでいくのか。

雇用労働課長

- 1 就職氷河期世代である35歳から44歳までの人口は全国で1,730万人、県内では104万人となっている。そのうち、本事業の対象である不本意非正規で働いている方は、内閣府の推計では県内で約3万人である。
- 2 プロジェクトは登録制のため、一度登録を行うと、参加者が登録を削除するまで継続して支援対象となる。そのため、昨年度就職に至らなかったプロジェクトの参加者に対

しても、面接会などの就職支援情報を提供し、就職に至るまで継続した支援を行っている。

- 3 結婚には安定した就労が必要であり、引き続き安定した就労ができるよう支援していく。

人材活躍支援課長

- 4 女性キャリアセンターを新規に利用される方にアンケートを行っている。令和2年度のアンケートによると、「条件が整ったら働きたい」という方が68%である。急いで就職しようとする方が少ない状況である。昨年度は、緊急事態宣言やまん延防止期間における外出自粛のため、就職活動をちゅうちょする方が多かった。また、家族への感染をおそれて、就職を控えていた方もいた。
- 5 生涯現役実践助成金は常用雇用者数に応じて交付しており、10人から29人が500,000円、30人から49人が1,300,000円、50人から99人が1,800,000円、100人以上が2,000,000円となっている。今年度10月末までに交付決定した30社の常用雇用者は合わせて1,260人で、その内、60歳以上が151人となっている。

高齢者福祉課副課長

- 6 介護職員の給与は、介護報酬から賄われるため、これまでも国に介護職員の給与に充てられる額が増えるよう介護報酬を見直すことや、介護報酬の一定割合を給与に充てることを明示した指針を策定するなど要望してきた。今後も国にこうした要望を行うとともに、介護報酬に設けられた処遇改善加算について、未取得の事業所に働き掛けていく。

障害者支援課副課長

- 6 障害者施設・事業所の処遇改善制度も、ほぼ高齢者施設に同じである。3年に1度報酬改定があり、国に対しては報酬本体のほか、加算額の引上げを要望していきたい。

少子政策課副課長

- 6 保育士の給与は、施設の運営費収入となる国の公定価格に大きな影響を受けるが、本県の公定価格は、地域区分などについて、地域の実情を十分に反映したものとなっていない。そのため、本年7月に内閣府少子化対策担当大臣あての要望書を副知事が担当副大臣に提出し、11月には大野知事が野田聖子特命担当大臣に直接、要望した。今後も、あらゆる機会を通じて、国に対して要望を行っていく。

蒲生委員

- 1 「Ⅱ 就職支援の主な取組」のうち、県内大学生の就職促進について、新卒者向け合同企業面接会に154社、1,287人が参加したとのことであるが、昨年と比べた傾向はどうなっているか。
- 2 大学生や就職氷河期世代に積極的に参加してもらうための広報にどう取り組んでいるのか。
- 3 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「4 障害者の就職支援」のうち、「イ 障害者の職場定着支援」について、192件ジョブコーチを派遣しているが、定着状況はどうなっているのか。また、採用後1か月程度での離職を繰り返している方から相談を受けるこ

とがあるが、このような方が具体的に相談できる窓口などはあるか。

- 4 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「5 新型コロナウイルス感染症への対応」のうち、「(1) オンラインによる就職支援」について、オンラインで面接を行うとのことであるが、その後就職までどのようにつながっていくのか。
- 5 「Ⅳ 働き方改革の推進」の「1 企業の働き方改革への支援」について、多様な働き方実践企業の認定数が伸びているのはすばらしいことであるが、企業側にとっては環境整備のため様々な投資が必要となると思う。コロナ禍でテレワーク環境を整備したことで効率化が進み効果があったという声も多く聞かすが、働き方改革の取組が企業の損益に良い形で結び付いているのか。あるいは、環境整備への投資がまだまだ必要で、改革を進めていく上で課題があるのか。これらの点も含めて、働き方改革の取組が企業の損益へどのように影響すると捉えているのか。

雇用労働課長

- 1 大学生の内定率は順調で、民間調査会社の集計では12月1日現在、95.2%となっている。最近は一ターンシフトから面接までオンラインで実施する企業が増えている。そこで、埼玉しごとセンターでは、オンラインに対応した就職活動の支援を行っている。引き続き、大学生の支援については県内企業への就職が促進するよう努めていく。
- 2 周知については、大学生、就職氷河期世代ともにインターネットの利用者が多いことから、ホームページやSNSによる情報発信に努めている。
- 3 障害者の職場定着状況については、障害者雇用総合サポートセンターで支援した企業の1年後の定着状況を調査しており、今年9月末の結果では88.3%の人が定着している状況である。離職してしまった方の支援については、41か所の市や町に設置されている障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センターに御相談いただくように案内している。
- 4 オンラインでの就職支援として、埼玉しごとセンターが相談、セミナー、面接会を通じて支援を行っている。セミナーのようにオンラインの方が効果的なもの、面接のように集合形式の方が効果的なものがある。利用者も目的によってオンラインと集合形式のものを使い分けている。利用者の意向に合わせた支援を行い就職につなげていく。

多様な働き方推進課長

- 5 多様な働き方実践企業を対象とした平成28年度の調査において、ワークライフバランスなどへの取組の因果関係を調査したところ、売上高総利益率、売上高営業利益率及び労働生産性等が向上したとの結果がある。5年に1回の更新1年前のアンケート調査においても65.3%の企業が業務の効率化や生産性が向上していると回答いただいている。また、女性が退職せずに定着するようになったとの回答が79%とある。企業の方からは、退職されると新たに採用するための費用や教育訓練のための費用などが改めてかかるので、それに比べれば働き方改革に係る経費以上に人材が定着するメリットが高いと伺っている。生産性の向上や人材の定着につながるということは、長い目でみれば企業にとってもメリットの多い取組であると考えている。

岡委員

「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「3 シニアの就職支援」のうち、「(2) 働く意欲のあるシニアへの就職支援」について、コロナ禍によりシルバー人材センターの県全体の派遣先は減っているのか。把握していることについて伺う。

人材活躍支援課長

緊急事態宣言などの影響により、企業等からの受注が減るとともに、会員も就業を控えていたため、受注件数は減っている。受注件数は、令和2年10月末は前年同月比12%減、今年10月末は前年同月比1.9%減と昨年の落ち込みよりは回復している。就業延べ人数は、令和2年10月末は前年同月比10%減、今年10月末は前年同月比1.9%増と就業は昨年に比べて少し増えている。

岡委員

シルバー人材センターの理事長と懇談した際に、「シルバー人材センターの収入が少ない。年金で生活できないからシルバー人材センターで働いているが、月平均40,000円の収入が良い方である。実際は100,000円欲しいと言う方がかなりいるのが現状だ」という話があった。県として、シルバー人材センターの収入を確保する支援が必要ではないか。

人材活躍支援課長

令和2年度の一人当たりの平均収入が39,250円で、約40,000円である。シルバー人材センターは生きがい就労を目的としているため、収入の目標設定は難しい。収入を多く働きたい方は、シルバー人材センターではなく、セカンドキャリアセンターなどを通じて就職することで収入を多く得ることができるので、そちらを利用してほしい。

岡委員

シルバー人材センターは公益社団法人のため、民間を圧迫しないよう利益にも制限があるという状況は理解しているが、シルバー人材センターで、個々のシニアが活躍できるようにしないとシルバー人材センターが利用されなくなるのではないかと。地元の人材を活用してシルバー人材センターを活性化しようとしているのに、別の施設を紹介するのはいかなものか。現場の声を聞いて、個人がもっと収入を上げるような県の支援が必要ではないか。

人材活躍支援課長

シルバー・ワークステーションでは、請負や委任ではなく、派遣に関する新規開拓を進めていて増えている。昨年はコロナの関係があって減っているが、平成29年にシルバー・ワークステーションを設置してから令和2年度までで新規開拓件数3,939件、新規就業者数7,923人と増えている。これからもシルバー・ワークステーションによる派遣先の開拓には力を入れていきたい。

高木委員

- 1 「Ⅰ 雇用情勢の現状」の完全失業率について、令和2年度以降、全国に比べ埼玉県の失業率が高くなっている。新型コロナウイルスの影響もあると思うが、その原因をどのように分析しているのか。業種の構成の問題なのか、正規・非正規の問題なのか、その分析ができていたら教えてもらいたいが、いかがか。
- 2 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「1 若者の就職支援」について、若者自立支援センター埼玉の記載がないが、新型コロナウイルスの影響で利用者が増えているのではないかと。実績や状況について伺う。

雇用労働課長

- 1 完全失業率は新型コロナウイルスの影響を受けており、上昇傾向にある。詳細を分析したが、年齢や正規・非正規といった特性はなく、全体的に高くなっている。ハローワークの所長との意見交換では、特に県内では安全な職場を求めて転職しようとする方が増えているとのことである。
- 2 若者自立支援センター埼玉については、就職準備のための施設であることから資料に記載していない。センターの利用者については、新型コロナウイルスの影響を受けてはいるが、そうした中でも順調に推移している。令和2年度の利用者数は7,285人、令和3年度は10月までで4,083人となっている。また、令和2年度は337人、令和3年度は10月末までに280人が就労等へ移行している。さらに、今年度は県が1日1,000円程度の交通費を負担して職業体験をしてもらおうという有償型の職業体験事業を実施している。なるべく早く仕事に就けるよう引き続き支援を行っていく。

並木委員

- 1 女性キャリアセンターの利用者9,550人に対して、就職確認者数は636人で約7%となるが、県としてこの数字をどのように捉えているのか。
- 2 女性キャリアセンターでは正社員の就職が多くない。令和2年度でパートが42.6%と多いが、正社員につなげるような努力をどのようにしているのか。

人材活躍支援課長

- 1 女性キャリアセンターを利用される方は「条件が整ったら働きたい」という方が68%である。急いで就職しようとする方が少ない傾向がある。センター利用者に対する就職確認者数約7%という数字であるが、過去は10%くらいあった。コロナの関係で就職確認者数は減っている。就職したい方には面談相談やセミナーでの支援を引き続き行っていく。
- 2 正社員になりたい方向けには、「正社員化プラン」4日を2期、「職域拡大プログラム」4日を2期、「正規事務職プログラム」4日を3期のセミナーを実施している。面接相談で正社員になりたいという方には、正社員に向けたセミナーを案内して、誘導している。

並木委員

女性キャリアセンターで電話相談を行っているが、電話相談の場合は雇用保険受給等で必要となる利用証明書は出ないと認識している。コロナ禍において、センターでは利用証明書をどのくらい出しているのか。また、同一の方に対して繰り返し利用証明書を出している例はあるか。

人材活躍支援課長

電話相談の場合、利用証明書は出していない。セミナーと面談相談の利用者に対して利用証明書を出しているが、数は把握していない。

中屋敷委員

- 1 「Ⅲ 産業人材の育成・確保の主な取組」の「1 高等技術専門校による人材育成」について、高等技術専門校の募集と入校者の数はどのような推移をしてくれているか。また、県立高等学校でも魅力づくりということで統廃合が進んでいる。高等技術専門校の

存続についてどう考えているのか。

- 2 「Ⅱ 就職支援の主な取組」の「4 障害者の就職支援」のうち、「ア 障害者雇用の推進」について、令和3年度の採用確認件数が344件あるが、そのうち就労継続支援施設A型、B型と民間企業の割合はどうなっているのか。
- 3 埼玉しごとセンターは国と県で連携しているが、ホームページを拝見したがよくできている。このホームページはどこで作っているのか。

産業人材育成課長

- 1 応募倍率の推移は平成28年度が1.33倍、29年度が1.44倍、30年度が1.19倍、令和元年度が1.19倍、令和2年度が1.08倍で、傾向としては徐々に下がってきている。その背景は、学卒者の人口の推移や大学への進学率の向上などにより、高等技術専門校に進学するような対象者が減ってきているということがある。また、訓練科について、機械や金属加工といった部分で応募者が集まらない状況がある。こうした変化を踏まえながら、一方で県内の中小企業からは、人材供給として大きな期待をいただいていることもあるため、両面を踏まえて今後の在り方というものを考えていきたい。

雇用労働課長

- 2 就労継続支援施設A型、B型については福祉的就労施設として設置されているものである。このうちA型は雇用契約を結ぶため、障害者雇用率の算定対象になっているが、障害者雇用総合サポートセンターでは法定雇用率未達成の民間企業を対象にして支援を行っていることから、344件は全て民間企業への就職件数である。
- 3 埼玉しごとセンターのホームページは、県が委託事業の中で作成している。センターのスタッフとよく相談し、利用者目線に立った分かりやすいホームページを作ろうと心掛けているところである。

中屋敷委員

- 1 高等技術専門校は企業からの評価は高いが、応募倍率の低減傾向が続いているとのことで、県が学生を積極的に確保する活動をした方がよい。かつて、中央高等技術専門校の校長が駅に広告を出そうと、地元市と調整したという話もあった。技術を身に付けようとする方が少なくなっているのかもしれないが、もっと周知をしていかないと、1.08倍という応募倍率は1を割り込んでいくのではないか。今後、どのように工夫して学生確保に取り組んでいくのか。
- 2 障害者雇用総合サポートセンターが支援する障害者は全て民間企業に就職しているとのことであり、福祉的就労も対象に含めれば、より多くの障害者が県内で就職していることになる。そこで、福祉部との連携の中で、障害者の就労者数を把握できているのか伺う。
- 3 埼玉しごとセンターのホームページは、掲載項目が就労のみと少ないため分かりやすい構成にしやすい面もあると思うが、担当課から県ホームページの所管課へ、利用者目線に立った分かりやすいホームページ作りについて提案をしてあげてもよいと思う。
(意見)

産業人材育成課長

- 1 これまでも各地域の高等学校等に周知をしたり、企業へ働き掛けを行ったりしてきた。

しかし、応募倍率の低減傾向が続いており、企業だけでなく地域の皆様に、高等技術専門校をもっと知っていただくよう、更なる取組が必要だと認識している。また、昨日まで競技が行われていた技能五輪全国大会に、川越高等技術専門校の訓練生が2名出場した。このようなことも活用し、しっかりと技術教育を行っているということを周知し、高等技術専門校の存在感を高める取組を進めていく。

雇用労働課長

- 2 埼玉労働局によると令和2年度末で一般企業に25,382人の障害者の方が就労している。障害者雇用総合サポートセンターでは、開拓した企業を市町村の就労支援センターに案内して、登録者を推薦していただいている。B型の事業所で働く、A型の事業所で働くなどは、それぞれの事情に応じた働き方を就労支援センターで選択していただいている。また、福祉との連携については、会議などを通じて情報交換を行っている。

障害者支援課副課長

- 2 令和3年10月末現在のデータでは、政令市、中核市も含め、就労継続支援A型事業所については105か所、定員は1,940名、就労継続支援B型事業所については518か所、定員は11,203名となっている。

齊藤委員

約2年近くコロナ禍で大変な状況が続いており、この間にそれぞれの年度で倒産や廃業、売上の大幅減少が発生しているが、それぞれについて、件数を業種別に把握しているか。また、これに伴い離職した者についての統計はあるのか。さらに、埼玉県内におけるテレワークシステムの導入状況や県外への移転企業及び本県への転入企業の件数と業種に関する統計はあるのか。

産業労働政策課長

倒産と休廃業に関しては、件数を業種別に把握している。

雇用労働課長

新型コロナウイルス感染症を原因とする失業者に関する数字は、厚生労働省が毎週発表している。最新値では2,484人がコロナの関係で失業している。

齊藤委員

- 1 働き方改革について運送業者と意見交換を行った際に、労働時間を縮小したいが、人手不足のため残業が増加している。一方、残業増加により収入が増えて喜んでいる社員もいる。労働時間縮小は収入減少につながる面もあるため、働き方改革は難しいという話があった。資料では、働き方改革について多様な働き方実践企業の認定数の増加を記載しているが、ただ数を増やせばよいというものではない。今後は、中身をどのように分析し、どう対応していけばよいか、個々の企業が抱えている問題をどのように解決していくかを考えていく必要がある。（意見）
- 2 今日の資料は2枚しかないが、コロナ前の状況と比較してどうだったのか、それを分析した結果が大事だと思っている。聞かれてから現状の数値を回答するというのではなくて、最初から現状はどうかということが資料に示されれば、委員の皆さんからも現状を踏まえた質問が出てくる。出し惜しみをせずに、分析結果などを記した資料を作成し

てもらいたいが、どうか。

雇用労働局長

- 2 雇用の問題は多岐にわたっており、委員のおっしゃったとおり、それぞれの個別の状況や年度の状況を分析し、しっかりと審査いただけるように、資料を作成していきたい。