

令和5年6月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和5年7月5日(水) 開会 午前10時  
閉会 午後0時3分

場所 第6委員会室

出席委員 宇田川幸夫委員長  
権守幸男委員長  
鈴木まさひろ委員、渋谷真実子委員、阿左美健司委員、荒木裕介委員、  
齊藤邦明委員、高橋政雄委員、鈴木正人委員、小川寿士委員、水村篤弘委員、  
戸野部直乃委員、井上航委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]  
目良聡産業労働部長、野尻一敏地域経済・観光局長、  
久保佳代子雇用労働局長、竹内康樹産業労働政策課長、  
小貝喜海雄商業・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、村井秀成産業拠点整備推進幹、島田守企業立地課長、  
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、  
鯨井素子人材活躍支援課長、深野成昭多様な働き方推進課長、  
植竹真生産業人材育成課長

[総務部]  
高橋厚夫契約局長、新井昌行入札課長、島崎二郎入札審査課長

[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、  
飯塚雅彦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]  
坂行正都市整備政策課長、松井直行営繕課長、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

### 鈴木（ま）委員

- 1 パートナーシップ構築宣言の登録によって優遇措置を設けたことは取引の適正化を進める上でも有意義なことと認識している。この優遇措置についての現状と今後についてはどうか。
- 2 埼玉県では独自に価格交渉支援ツールを導入し、企業に提供しており、県の主体的な取組として望ましいものと捉えている。この使用状況はどうか。
- 3 男性育休推進員の具体的な役割は何か。
- 4 取得率向上に向けた目標値について、現状を踏まえてどのように考えているのか。

### 産業労働政策課長

- 1 県では昨年度から、価格転嫁に資するパートナーシップ構築宣言の登録促進を行っているところであり、宣言を登録いただいた企業への優遇措置の検討を進めてきた。昨年度には、いち早く、宣言を登録いただいた企業が県の制度融資で優遇措置を受けられるよう対処した。今年度も更に優遇措置を拡大する予定だが、令和5年7月1日以降に公告する県発注工事の調達において、総合評価方式の評価項目の対象に加えたところである。また、今後の更なる登録促進に向け検討している。
- 2 価格交渉支援ツールの使用状況については、令和5年2月10日のリリース以来、多くの企業や県内経済団体などから、「とても使いやすく、価格高騰を示す根拠資料の作成に役立っている」という感謝の言葉を頂いている。その中で、価格交渉支援ツールのダウンロードページのアクセス数は、7月4日現在で14,843件となっている。

### 多様な働き方推進課長

- 3 男性育休推進員については、例えば、多様な働き方実践企業の認定企業で、男性従業員の育休取得を推進している企業など、男性の育休取得に積極的に取り組んでいる企業の人事担当者などに依頼したいと考えている。推進員の役割としては、男性従業員の育休取得のための環境づくりを進めたいと考えている企業に対して、自社において工夫したこと、苦労したこと、取組の効果、などをアドバイスしていただきたい。県は、男性育休推進員とアドバイスを受けたい企業をマッチングするものである。現場における生の声は企業にとっては参考になるものと考えている。
- 4 県の就労実態調査によると、令和4年度の男性の育児休業取得率は27%となっており、令和3年度の16.5%と比べ、着実に増えている。令和4年度から改正育児介護休業法が施行されたことが要因であると考えられる。しかし、男性の育休取得率は女性の93.1%に比べると依然として低い状態にあると認識している。なお、現在、県として取得率の目標は設定していない。

### 鈴木（ま）委員

- 1 パートナーシップ構築宣言について、企業アンケートなどで企業のニーズを吸い上げつつ、専門家や多方面での情報を収集し、企業に有利で更に幅広い優遇措置となるよう検討してもらいたいと考えるが、どうか。
- 2 県独自の価格交渉支援ツールについては、経済界と協力し、今後も埼玉モデルとして、全国展開や更なるブラッシュアップの方向で推進していただきたいがどうか。

- 3 男性育休については、高い効果を見出すため、取得した日数の目標値をKPIとして設定してはどうか。

### 産業労働政策課長

- 1 情報収集をしていく中で、パートナーシップ構築宣言の登録促進を進めている他の自治体において、補助金の審査時に加点措置を行うことが効果的であることが分かってきた。こうしたことを踏まえ、令和5年8月から申請受付を開始する3補助金についてパートナーシップ構築宣言の登録を審査時の加点項目として追加をしていきたいと考えている。他の補助金の募集状況等を見定めつつ、優遇措置の拡充を検討していく。
- 2 価格交渉支援ツールについては、関東経済産業局や日本商工会議所などから全国に紹介いただいております。他県からの問合せも、かなり幅広くいただいている状況である。県内企業のみならず、広くお使いいただいております。例えば国においても企業訪問を行う際に、この支援ツールを使って説明を頂いているという話も聞いている。また、更なるブラッシュアップについては、直近の情報を更新して使っており、企業からは「使いやすい」というお話を頂いている。よって、今すぐにブラッシュアップを図ることは検討していないが、今後、更に利用いただく中で、幅広く意見を頂き、ブラッシュアップについても検討していく。

### 多様な働き方推進課長

- 3 取得率だけでなくどれだけの期間取得しているかが大切と考える。国の調査では、共働き世帯で夫の家事育児時間がない場合は妻の約4割が離職している。一方、夫の家事育児時間が4時間以上ある場合、妻の離職割合は13%となっており、夫の家事育児時間が長いほど妻が就業継続する割合が高い。県の実態調査では令和4年度の男性育休期間は23日、女性は244日となっており、取得率のみならず取得期間にも差がある。今後は率と期間の両にらみで施策を進めていく。なお、男性育休の取得率については、国の「こども未来戦略方針」で、2025年に民間の男性育休取得率を50%と設定している。こうした国の目標も視野に入れながら施策を進めていく。

### 鈴木（ま）委員

コロナ禍を経てエビデンスが重要視されるようになっている。男性育休が企業に及ぼすメリットや効果を調べ、積極的に情報発信していただきたいと思います。いかがか。

### 多様な働き方推進課長

県には男性育休に積極的な企業を「男性育児休業等推進宣言企業」として登録する制度があり、先進的な取組を県ホームページで広くPRしている。また、宣言企業に対するアンケート結果には、従業員の採用活動でPRできたといった声も寄せられている。国の情報のみならず、こうした企業の現場の声を聴きながら、広く発信に努めていきたい。

### 渋谷委員

- 1 「サーキュラーエコノミー推進センター埼玉」が先月北与野の新都心ビジネス交流プラザに開所されたが、より多くの方に利用していただくために、どのような取組を考えているのか。
- 2 サーキュラーエコノミーを推進するにあたり、参考となるリーディングモデルなどはあるのか。

- 3 県内の高校生に対してどのような就職支援を県として行っているのか。
- 4 県土整備部が発注する公共事業は、原則、県内企業に発注していると思うが、各県土整備事務所が発注する公共事業について、管内の地元業者へ発注するためにどのような取組をしているのか。

### 産業創造課長

- 1 6月15日に開所式を行ったところだが、「サーキュラーエコノミー推進センター埼玉」の開所式の開催に当たっては、県内経済団体や金融機関のほか、1,500名程度の会員数がある「埼玉県SDGs官民連携プラットフォーム」など、既に多数の会員がおり、サーキュラーエコノミーと親和性の高い団体にも周知し、参加を募ったところである。また、センターの開所後には、センターに配置したコーディネーターと産業振興公社の担当職員が、サーキュラーエコノミーに既に取り組んでいる企業や意欲的な企業へ企業回りを行って周知を図っている。さらに、今後は、サーキュラーエコノミーに関するセミナーを開催する。このセミナーに多くの方に参加いただき、サーキュラーエコノミーの重要性の理解やセンター自体の認知度を向上させ、なるべく多くの方にセンターを活用していただきたい。
- 2 一番分かりやすい取組はPETボトルで、回収した使用済PETボトルを原料に戻し、再びPETボトルを作る「PETボトルの水平リサイクル」がある。本県としても今年度、環境部の取組ではあるが、埼玉スタジアム2002において浦和レッズなどと連携してこの実証実験を行っている。また、総合商社の取組だが、食品製造過程で発生するコーヒーかす、お茶殻などの食品廃棄物とパルプを混ぜ合わせて原料にした循環型食器を開発し、食器利用後は堆肥化、炭化、紙への再生等に再利用すると同時に、プラスチック廃棄物の排出抑制に取り組んでいる事例もある。この循環型食器については、さいたまアリーナが開催した「けやきひろば春のビール祭り」において一部導入し、周知やサーキュラーエコノミーに対する理解促進を図ったところである。今後もより多くのリーディングモデルの情報収集を行い、これらのリーディングモデルを参考にしつつ、サーキュラーエコノミーを推進していく。

### 雇用労働課長

- 3 教育局とハローワークが連携して支援を行っている。7月と11月には、県内高校生を対象とする合同企業説明会を開催しており、県も主催者として協力している。また、県としては、高校生により多くの県内企業を知ってもらう取組が必要と考え、令和4年度には、県と埼玉労働局や県教育局との共催で、県立高等学校3校で高校生の採用実績のない企業など5社程度を集めた企業と高校との交流会を試験的に実施した。令和5年度については、各ハローワークにて実施している高校と企業との情報交換会に参加条件や会場定員により参加できていない企業を対象として、労働局、教育委員会、埼玉県が主催となり高校と企業の情報交換会を県西部地域で大々的に実施する予定である。県内企業の魅力を若者に伝えるとともに、合同企業説明会を併せて行う「ジョブフェス埼玉」という就活イベントにも高校生の参加を呼び掛けるなど、引き続き、高校生の就職支援に取り組んでいきたい。

### 建設管理課長

- 4 建設工事の一般競争入札では、「埼玉県一般競争入札参加条件設定ガイドライン」に基づき、地元企業の受注機会を確保しつつ、公正な競争が確保できるよう、入札に参加

できる企業の条件を定めている。入札参加条件の地域要件の設定に当たっては、県土整備事務所管轄区域を基本として、県内を16の単位地域に分け、工事を実施する箇所の単位地域と、これに隣接する1単位地域を合わせた地域要件とすることを原則とし、入札に参加できる企業の数をも20から30者以上確保することとしている。また、総合評価方式の入札では、地域貢献の取組や地域精通度を重点的に評価する「地域担手型」を活用し、管内企業の受注機会確保に取り組んでいる。

## 小川委員

- 1 就職氷河期世代向けへの対応について、1990年代初頭から2000年代半ばの雇用環境が非常に厳しい時期に就職を行った世代への就職支援ということであると思うが、この世代が就職活動あるいは就職をした当時から既に長い年月が経過している。これまで行われてきた支援について伺う。また、現状における当事者の方々の環境がどのような状況にあって、どのような支援に取り組んでいるのか。
- 2 「障害者雇用総合サポートセンター」において障害者職場定着支援に取り組まれ、その中では「重度障害者等への伴走型パッケージ支援」を行っていると感じた。重度訪問介護制度を利用している障害者の職場定着における課題は何か。

## 雇用労働課長

- 1 これまでに行われてきた就職氷河期世代への就職支援については、国と県が連携して実施してきた。国のハローワークでは、就職氷河期世代専門窓口を設置し、就職氷河期世代向け求人の取扱いを行うほか、若者サポートステーションでは、無業者向けのカウンセリングや、就職活動を始める際に必要な基礎的能力に関するセミナー、無償の仕事体験などにより就労を支援している。県では、県内企業での正社員化を支援するためのキャリアコンサルティングやセミナーを開催するほか、正社員として働く心構えなどの研修や合同企業説明会・面接会を開催しマッチングを図ってきた。また、若者自立支援センター埼玉においては、有償型の就業体験など若者サポートステーションを利用する前段階の方への支援を行ってきた。さらに、企業に対し就職氷河期世代活用人材戦略セミナーを開催して採用後の定着支援を行っている。次に、現状における当事者を取り巻く環境と今後の支援についてである。現在、就職氷河期世代の方の年齢は、おおむね35歳から55歳までであり、社会を支える中心世代として、また、社員として安定した生活を送り、安心して結婚や子育てができるよう支援する必要があると考えている。そこで、県では令和5年度から、埼玉しごとセンターに就職氷河期コーナーを設置し、業界研究、自己肯定感向上、応募書類の書き方などの各種セミナーを実施するほか、希望条件等をキャリアカウンセリングによって整理することで、就職の道筋を立てる伴走型の支援に力を入れており、埼玉しごとセンター内のハローワークコーナーの職業相談・職業紹介に円滑につなげられるよう連携を強化した。引き続き、企業向けの就職氷河期世代活用人材戦略セミナーを開催するなどして、県等が実施する合同企業説明会・面接会への参加につなぎ、就職を支援していきたい。
- 2 県では、障害者雇用総合サポートセンターにおいて障害者の就職を支援している。「企業伴走型パッケージ雇用支援事業」は令和4年度から実施しているが、重度訪問介護を利用されている方の実績はない。重度訪問介護を利用されている方は、重度の障害を持ち、常時介護を要する方なので、就労に当たっては手厚いサポートが必要になり、重度訪問介護サービス事業者や市町村との連携が重要ということを課題として考えている。国の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、こうした障害者の方を雇用す

る企業に対し、職場での介助や通勤の援助に係る助成金を設けている。県では、こうした助成金を紹介することで障害者の方の就労を手伝うことができると考えている。

### 小川委員

就労中の重度訪問介護サービスは一切利用が認められていなかったが、近年では認められるようになってきた。国の制度の普及は進んでいない。このような状況についてどのように認識しているのか。

### 雇用労働課長

重度訪問介護の利用者が常時介護を必要とする方で、就労には高い壁があると認識している。国の制度化は行われたが、利用の実態が伴っていないというのが実感である。また、市町村の取組も必要であることから、利用ニーズが出てきた際においては、市町村や福祉部などの関係機関との連携のもと、しっかり対応していきたい。

### 戸野部委員

- 1 価格転嫁の円滑化について、パートナーシップ構築宣言の目的の一つに、下請取引の適正化を進めることがあるかと思う。下請業者が適正な価格で取引ができていくかどうか、チェックする体制はあるのか。
- 2 男性育休の課題として、社内でのキャリアがストップしてしまうことや、所得減などがあるが、どのように解決していくのか。具体的にはどのような環境整備がされていくのか。

### 産業労働政策課長

- 1 まず、中小企業庁が、価格交渉促進月間のフォローアップ調査として、下請企業へのアンケート調査や下請Gメンによるヒアリング調査を定期的に行い、状況を把握している。県においても、5月補正予算を活用して実施する中小企業診断士によるパートナーシップ構築宣言登録に向けた働き掛けや伴走型支援で企業訪問を行うが、こうした際に企業の価格転嫁の状況について把握していきたい。法律に基づく立入調査や勧告などの権限は、基本的には国ということになっているため、把握した事案について、国と情報連携を密にして取り組んでいきたい。

### 多様な働き方推進課長

- 2 男性の育休取得が進まない理由として、自身のキャリアへの影響や所得の減少のほか、育休を取得しづらい職場の雰囲気、上司や職場の理解がないこと、自分にしかできない仕事があったことなどが挙げられる。男性の育休取得を推進するためには、企業内に残る、男性の育休取得に対するネガティブな意識などを変えることが重要であると考えている。他方、男性の就活生のうち、男性の育休取得を推進する企業を選びたいとの割合が約8割、との民間の調査結果もあり、多様な働き方が可能となる企業を選ぶ傾向が強まっていると感じている。そこで、男性の育休取得をテーマにした働き方改革セミナーの開催や、アドバイザーの派遣を通して、経営者の意識の改革を促すとともに、男性の育休取得に積極的に取り組んでいる企業を県ホームページで公表し、企業のイメージアップにつなげていく。こうした取組を通じて、経営者の意識改革と、自社の状況に適した男性の育休取得に向けた取組を促すとともに、各企業の個々の問題には、個別相談やアドバイザー派遣を実施するなど、企業の実情に沿った支援を行っていきたい。

## 井上委員

- 1 S A I T A M A ロボティクスセンターについて、最新の状況を調べると、管理運営に係る調査業務及びPR用動画等制作の委託先が決定したとあるが、今後どのように推進していくのか。
- 2 資料1「2 主な経済対策④商業・サービス産業の育成 キャッシュレス決済端末等を活用してDXに取り組む商店街を支援」について、必要な取組と感じている一方で、自身の地域の店では手数料や入金の遅さから、キャッシュレスをやめた店もでてきている。この取組は、今挙げたような課題の影響がなく取り組める事業となっているのか。
- 3 行政として男性が家事育児に関わるための支援ができると思う。企業に対してだけでなく、男性従業員に対する家事育児への支援も期待したいと考えるがどうか。

## 産業拠点整備推進幹

- 1 県ではロボティクスセンターを、ロボット産業への県内中小企業の参入を促進するための核となる施設として令和8年度の開所に向けて準備を進めている。施設整備については、今年度中に用地買収、実施設計を完了させる予定である。また、開所に先駆け、今月、埼玉県ロボティクスネットワークを設立し、会員を500者以上集めて分野別の研究会やマッチングなどを実施する。さらに、ロボットに関連する展示会に出展し、ロボティクスセンターのPRをしていく。

## 商業・サービス産業支援課長

- 2 今回の事業では、例えば商店街が地域ポイントのデジタル化や地域通貨の導入をし、単なるデジタル化だけでなくそこから得られたデータを活用して、商店街の活性化につなげていくことを支援するスキームである。なお、取組の一環として、個店がキャッシュレス決済端末を新たに導入する場合は補助対象とする制度設計としている。

## 多様な働き方推進課長

- 3 確かに、現在の取組は、企業向け、あるいは企業を通じて従業員に行うものが中心となっている。一方で、直接県民に向けた取り組みとしては「パパの育休取得ガイド」を作成し、市町村を通して、母子手帳を交付する際などに御夫婦に配布してもらっている。このガイドブックでは、家事の分担やポイントを整理したチェックリストも掲載し夫婦で活用してもらっている。今回、委員からのアイデアを頂いたので、これまで以上に、関係部局とも連携して取り組んでいく。

## 井上委員

- 1 ロボティクスセンターについては、管理運営調査業務の企画提案を募集したところ埼玉りそな産業経済振興財団に決まり、PR用動画等制作については角川アスキー総合研究所が受託したということだが、具体的にどう動かしていくのか。
- 2 商店街の傘下にある個々の店舗が、一度この取組をやってみた後、イメージと違いとりやめた場合なども丁寧に対応してもらえるのか。

## 産業拠点整備推進幹

- 1 管理運営調査については、先月契約し、今月から先行施設等50件程度の資料収集やアンケートを行い、来月以降に10件程度のヒアリングを実施し、3月に報告書を提出していただく。委託先と随時十分な打合せを実施し、今後の検討に必要な情報が得

られるよう努める。また、PR用動画等制作も契約が済んでおり、今後PR動画に加え冊子を年度末までに作成し、HPへの掲載や、展示会でのPRに使用していく予定である。

#### **商業・サービス産業支援課長**

2 この事業では商店街に補助を出すため、個店の状況に変化が生じた場合は、商店街から当課に話を頂いた上で、適切に対応したい。

#### **阿左美委員**

- 1 県内中小企業の人材過不足感について「不足している」と回答した企業の割合が令和5年で34.0%である。一方で「適正である」と回答した企業は令和5年で61.1%となっている。「適正である」と回答した企業にもう少し雇用者数を増やしてもらえよう取組はないのか。
- 2 秩父地域では、地域に根差した個人事業主が、お祭りなど地域において重要な役割を担うことが多い。サラリーマン化して遠くに通勤するようになるとそのような役割を担う人がいなくなってしまう。「職住接近」で地域に根差し地元で起業してもらえよう支援はあるのか。
- 3 公共工事が平成28年度の683億円から令和5年度の900億円とかなり増えている。大まかな内訳で大きな工事が増えたのか、細かい工事が増えたのか。
- 4 ドローンやGPSを組み込んだ重機などを活用する新技術を取り入れて生産性を向上させることにより人手不足の解消を図るような建設業者に、何かしらの支援を今後していくのか。

#### **雇用労働課長**

1 企業の雇用を増やす取組としては、企業の更なる成長に伴う必要な人材を確保するという視点が考えられる。県では、県内中小企業に攻めの経営への転身を促すため、新たな事業展開に必要な知識や経験を持つ即戦力となる人材、いわゆるプロフェッショナル人材の採用により企業の成長を実現していく「プロフェッショナル人材戦略拠点事業」を実施している。産業振興公社内にプロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、民間職業紹介事業者と連携しながら、人材のマッチングを行っており、引き続き、企業に対しプロフェッショナル人材事業の活用を促していきたい。

#### **産業支援課長**

2 県では、令和元年度から秩父地域などの人口減少が著しい地域における創業促進を図るため、国が定めた対象市町村において地域活性化や子育て支援などの社会的起業を行う者に対して起業支援金を支給している。今年度、対象市町村に長瀨町を加えて10の市町村を対象地域としており、補助率は2分の1以内、支給上限が140万円である。また、起業に当たっては、補助金を支給するだけでなく、創業・ベンチャー支援センター埼玉のアドバイザーが事業プランのブラッシュアップを行うなど伴走型で支援を行っている。

#### **建設管理課長**

3 県土整備部では、県内企業の受注機会を確保するため、大小様々な工事を発注しているが、令和4年度における県土整備部発注工事の平均発注額は約5,100万円であっ

た。なお、令和4年度発注工事のうち、比較的規模の大きい1億円以上の工事の割合は約14%であった。

- 4 県土整備部では、平成26年度から建設業の担い手確保、建設企業の人材、資機材の効率的な活用等のため、工事稼働件数の平準化を図る取組を進めている。発注に当たっては、分離・分割発注を基本としたうえで、技術者不足による入札の不調・不落対策として、発注規模を拡大し、工事件数が極端に多くならないよう配慮している。また、入札手続においては、令和3年1月から1者入札を認めることや、発注標準の弾力的な運用を実施し、さらに、配置技術者においては、複数の工事を兼務できる制度を策定するなど、柔軟に対応している。こうした取組により、県土整備部における不調・不落発生率は、過去5年間のピークであった令和2年度の7.1%から令和4年度は4.7%まで減少している。また、ICT等を活用した場合、総合評価方式の入札において加点するなどインセンティブを与えている。

### 阿左美委員

- 1 プロフェッショナル人材戦略拠点事業の実績はどのようになっているのか。
- 2 起業までの支援についての説明があったが、起業後の受注機会や資金繰りなどの問題の方が大きいと思う。起業後にも、儲かるとか稼げるといったことも前面に出して支援することも必要ではないのか。

### 雇用労働課長

- 1 令和4年度は、802件の相談を頂き204件が成約した。令和5年度は5月末現在で、67件の相談を頂いており、前年度からの繰越も含めて47件の成約となっている。

### 産業支援課長

- 2 起業後も創業・ベンチャー支援センター埼玉で支援を行っているほか、先ほど申し上げた支援金については、商工会議所・商工会を通じて申請することになっており、申請段階から起業後のフォローアップまで連携して支援している。また、起業後の事業の継続性が大事であることから、支援金の審査の際には、事業の継続性が大きな要素を占めており、事業プランの作成に当たっては、その部分のブラッシュアップを重点的に行っている。儲かるという形で支援金の周知を行っているわけではないが、申請した事業者には、そうした部分での支援も行っているところである。

### 水村委員

- 1 本県独自の取組としてパートナーシップ構築宣言の登録促進や価格交渉支援ツールといった取組を行っていただいていることを非常に評価している。こうした本県独自の取組を行って全国から注目をされていることは結構なことだが、その結果、近隣都県と比べて本県の中小企業の価格転嫁が進んでいるのか。
- 2 価格転嫁できた分が賃金の上昇にどれほど結び付いたのか、相関関係はあるのか。

### 産業労働政策課長

- 1 近隣都県との比較について、公的な資料はないが、帝国データバンクのアンケート調査結果がある。希望する転嫁価格と実際の販売価格の割合を示す価格転嫁率を見ると、埼玉県内の企業の価格転嫁率は40.5%である。1都3県を比較すると、千葉県と同じくらいであり、東京都と神奈川県を上回っている。

2 今年4月28日に開催した「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」において、関東財務局からヒアリング調査を基に「価格転嫁の実施状況」と「賃金引上げの動向」の相関関係を分析した資料をお示しいただいた。「7割以上を価格転嫁できている」と回答した企業のうち、75%以上の企業がベースアップを行ったと回答した。一方で、「3割未満しか価格転嫁できていない」と回答した企業で、ベースアップを行ったと回答した企業は半数以下であった。こうした結果から、価格交渉に応じてもらい十分な価格転嫁ができれば賃金アップにつながるということが見えてくる。こうしたことから、適切な価格転嫁は賃上げの原資を確保するために必要であり、賃上げにつながるものであると認識している。

### 水村委員

報道等によると、価格転嫁についても賃上げについても、業種ごとに、上手くいっている業種と上手くいっていない業種があるようである。今後、業種ごとに分析をして更なる支援につなげていく必要があると思うが、いかがか。

### 産業労働政策課長

県が3月にとりまとめた価格転嫁の調査結果では、価格転嫁の満足度について、非製造業は製造業に比べて満足度が10%下回っていた。また、サービス業も特に厳しい状況であった。こうした状況を踏まえ、5月臨時会で議決を受けた伴走型支援では、特に課題がある業種の企業に赴き、エネルギーコストや人件費を含めたコストを丁寧に分析して価格に反映していくことをアドバイスしていきたい。

### 荒木委員

- 1 若者人材の不足に悩む業界について、業界の魅力や状況をアピールするセミナーのみではなく、県の踏み込んだ対策が必要と考えるが、いかがか。
- 2 奨学金返還支援事業について、企業が返還を肩代わりし、従業員の方が10年間働き続ければ返還不要とする企業と、半分返還してもらえればよいとする企業があると聞く。こうした取組に違いがある企業に対し、県の助成の仕方は同じなのか。
- 3 資料1の3(3)県内中小企業の賃上げ状況のグラフのうち、「賃上げの内容」のグラフにある「その他10.9%」の中身について具体的には何か。

### 雇用労働課長

- 1 それぞれの企業が若者に対して魅力ある企業であることをPRする必要があると考えている。若い人には、働きがいや働きやすさを重視する方もいるので、例えば、機材を使って体の負担を軽減したり、シフトを組んで長時間労働を回避するなどの取組も有効と考えられる。県の企業人材サポートデスクでは、人材総合相談員が人材確保・定着に悩む企業からの相談に応じたり、業界に特化した面接会も開催している。こうした支援を利用いただき、マッチングの成約率を上げていければと考えている。
- 2 この事業は令和4年度から始めており、企業負担額の2分の1、上限額は対象者一人につき年90,000円としている。手厚い支援を行う企業には、県がより手厚く支援するという考えはあるが、企業の自助努力もあるので、企業負担の2分の1を支援することにより人材確保に頑張る企業を応援するという趣旨になっている。

## 産業労働政策課長

3 その他の内容については、自由記述で回答をいただいているものであり、非正規の最低賃金上昇に伴う時給アップや、人事考課による能力給のアップといった声があった。

## 荒木委員

奨学金返還不要事業について、多様な働き方実践企業も助成を受けていると聞く。この助成を受けた企業の数や、多様な働き方実践企業の数はどうか。

## 雇用労働課長

令和4年度に交付決定したのは10社、うち多様な働き方実践企業は5社である。通常は、企業負担額の2分の1、上限額は対象者一人につき年90,000円、県が認定する多様な働き方実践企業については、企業負担額の3分の2、年間120,000円までを補助している。

## 荒木委員

多様な働き方実践企業の5社について、奨学金の返済義務がどのような状況か把握しているか。上限が年間120,000円となると差が出てしまうのではないかと考えるが、一律に支払うのはいかがかと考える。

## 雇用労働課長

上限が120,000円ということなので、一律に支払っているものではない。企業における支援の状況に応じて支払っている。返済義務がどのようなものを指すかは、よく分からないが、県に対して返済を求めるということは想定していない。

## 荒木委員

この事業は、例えば、企業が肩代わりして従業員が10年間働けば返済しなくてよい、又は、一定の割合の返済を求めるというものでよいのか。

## 雇用労働課長

制度設計として何年間か勤めるということは求めている。そういう企業もあれば、そうでない企業もあると考えるが、実際に企業が負担した額に補助するものであり、支給実績があれば補助する事業である。

## 鈴木（正）委員

- 1 (2) 倒産件数が減少傾向であるのは結構だが、コロナ疲れなどで企業が廃業したということも聞いている。廃業件数は把握しているのか。
- 2 10月からインボイス制度がスタートする。この制度の開始に伴い廃業するという方もいる。小規模事業者の県内の登録率がどうなっているのか。
- 3 インボイス制度について、小規模事業者の負担を最小化する県の負担軽減や支援体制はどうなっているのか。
- 4 県内中小企業の人材過不足感のグラフを見ると「不足」が34.0%となっており多いと考える。若者という話もあったが、シニア世代の活躍も大切ではないか。今朝、テレビで見た企業アンケートでシニアを雇用しない理由の第1位が「理由がない」、第2位が「人手は充足している」、第3位が「健康や体力不足」であった。そこで伺うが、

- シニア活躍推進宣言企業の認定数は幾つか。また、その推移はどうなっているのか。
- 5 セカンドキャリアセンターでのシニアの就業者数についてはどうか。

### 産業労働政策課長

- 1 県内の休廃業・解散件数は、東京商工リサーチのデータによると、令和4年において2,046件で前年比4.5%増となっている。
- 2 県内の小規模事業者のインボイス登録率は、把握していない。
- 3 インボイス制度の開始に伴い、免税事業者が登録を行うことで課税事業者に移行する場合には、納税負担が増すことが考えられる。新たに課税事業者に移行した事業者の中には、財務体質に課題を持った事業者も多いと考えられることから、まずは、地域の身近な相談機関である商工団体などの相談等を通じた経営支援を行っていききたい。また、インボイス対応に向けてのシステム導入などの準備経費が増えるということも考えられる。そうしたことから、国では、課税事業者に対する補助金の拡充や税負担の軽減措置など、新たに課税事業者に移行する事業者に対して支援を実施している。県では、現在もホームページにおいて国の支援策を周知しているが、今後は、より多くの事業者の方にインボイス制度に関する情報をお届けするため、事業者向けのSNSやメールマガジンなど多様な手段を活用して周知をしていきたい。

### 人材活躍支援課長

- 4 シニアの活躍推進に取り組む企業の「シニア活躍推進宣言企業」への認定は令和5年5月末現在で3,177社、これは認定制度の始まった平成28年の7.7倍である。令和4年度からは、「シニア活躍推進宣言企業」のうち70歳以上の高齢者が働ける制度のある企業を「シニア活躍推進宣言企業プラス」に認定しており、令和5年5月末の実績は1,537社と、令和8年度までに1,800社認定するという5か年計画の目標に向けて順調に推移している。
- 5 セカンドキャリアセンターでは、キャリアカウンセラーが面談相談で求職者から聞き取った就業希望条件を求人開拓員と共有し、求人開拓員が企業を訪問して最適と考える求人情報を開拓している。さらに、条件が合わない部分については企業と交渉して、条件の緩和などの調整を行うとともに、企業に対して求職者の適性などをアピールする丁寧なマッチングを行っている。その結果、セカンドキャリアセンターの支援で就職した60歳以上は1,485人で令和3年度と比べ34.8%増加、65歳以上は728人で令和3年度と比べ40.5%増加し、いずれも人数、増加率共に過去最高である。企業アンケートについて、シニアを雇用しない理由の第1位が「理由がない」との話であったが、それは条件が合えばシニアを雇用するということでもあると考える。そうしたことから、セカンドキャリアセンターのマッチングを通じて求職者の能力などの魅力を伝え、採用につなげていきたい。

### 鈴木（正）委員

- 1 インボイスについて、国で補助金などの支援制度を行っており、県は周知をするためにSNSなどを行っていくということだが、県としてそのほかに対応することがあるのか。
- 2 シニア活躍と聞くと、一方で「なかなか就職できない」という声も聞く。シニア活躍宣言企業の認定数が増えたとのことだが、それにより採用はどのくらい増えたのか。

## 人材活躍支援課長

- 1 県としては商工団体などの相談を通じた経営支援と、国支援策の周知を行っていきたい。
- 2 セカンドキャリアセンターの支援による就業だけではなく、本県全体のシニアの就業状況をみると、総務省の労働力調査によれば、65歳以上の令和4年平均の就業者数は542,000人と過去最多で、10年前の1.7倍以上である。企業の取組が進むことにより、シニアの就業も増加している。