

令和7年6月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和7年6月30日（月） 開会 午前10時 1分
閉会 午前11時33分

場所 第6委員会室

出席委員 細田善則委員長
深谷顕史副委員長
須賀昭夫委員、尾花瑛仁委員、宮崎吾一委員、日下部伸三委員、
岡地優委員、中屋敷慎一委員、安藤友貴委員、岡村ゆり子委員

欠席委員 田並尚明委員、伊藤はつみ委員

説明者 [産業労働部]
野尻一敏産業労働部長、萩原啓雇用労働局長、
神野真邦産業政策局長、浪江美穂地域経済・観光局長、
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、
島田徹産業支援課長、村井秀成産業創造課長、
北島義丈産業拠点整備推進幹、竹澤幸一企業立地課長、
井澤清典金融課長、関根良和観光課長、関根昌浩雇用・人材戦略課長、
伊藤佳子就業支援課長、下村修産業人材育成課長

[総務部]
小島孝文契約局長、伊藤正経入札課長、植竹眞生入札審査課長

[県土整備部]
加来卓三県土整備部副部長、小山省吾県土整備政策課長、奥広文建設管理課長

[都市整備部]
大熊傑都市整備政策課副課長、榎本恒彦営繕課長、田島和彦設備課長

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

須賀委員

- 1 資料1の2「(4) 商業サービス産業の育成」の中で、女性ドライバーの採用のための環境整備の支援とあるが、これについて具体的にどのような取組を行うのか伺いたい。
- 2 資料2の2「(3) 担い手の確保・育成」、「①就労環境の改善」の中において、現在「2025年問題」として建設業においても人手不足が加速すると言われている。それに対して、この就労環境の改善は極めて重要な課題であると考えている。その中で、ここには二つの事項が記載されている。「現場における休日の確保を推進」と「建設労働者の適正な賃金の確保を推進」とあるが、県としてこれに対して具体的にどのように取り組むのか伺いたい。

商業・サービス産業支援課長

- 1 女性ドライバー採用のための環境整備の支援についての具体的な内容である。これは、県内の貨物運送事業者のうち中小企業者に対し、女性ドライバー採用を促進するための取組である。具体的には、女性専用のトイレや女性専用の更衣室などの設備を新たに整備したいという事業者に対して、その費用の一部を補助するものである。補助率は、中小企業者に対して補助率2分の1、上限を200万円とする。特に、従業員20人以下の小規模企業者に対しては、補助率を3分の2、上限を266万6,000円としている。

建設管理課長

- 2 埼玉県では、建設業が魅力的な産業として、将来にわたりその担い手を確保できるよう、常態化する長時間労働の是正など、就労環境の改善に取り組んでいる。具体的な取組として、県が発注する工事においては、適正工期を確保するとともに、原則、全ての工事で週休2日制モデル工事の発注を進めている。このモデル工事では、現在、月に8日以上以上の休暇を取得する、いわゆる月単位の週休2日制の取組を実施している。ただし、国では令和7年4月から、原則、土日を休みとする完全週休2日制を導入している。本県においても、完全週休2日制の導入に向けて準備を進めている。なお、週休2日制に関しては、現場の閉所が難しい工事もあるため、そういった現場では従事者が交代で休日を確保することとしている。引き続き、建設業における週休2日の定着を推進する。また、賃金についても重要な課題であると考えている。建設労働者の賃金確保の取組として、建設技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備するため、建設キャリアアップシステムの普及に取り組んでいる。県土整備部では、令和4年1月から建設キャリアアップシステム活用モデル工事として試行を開始している。令和7年度は、発注工事の約半数に当たる500件で実施を予定している。これらの取組により、建設業の就労環境の改善に努めていく。

尾花委員

- 1 骨太方針の原案でも、賃上げを起点とした成長型経済の実現が示されており、実質賃金の上昇と価格転嫁によるインフレ型への切替えが重要である。そして、国内GDPの4分の1を占める官公需を通じた促進が重要であるという認識をしている。まず、資料

2の「県内企業振興に向けた公共事業の実施について」の1の「(2) 県内企業受注率の推移」についてであるが、この表によれば令和6年度の受注率が件数で91%となっている。しかし、金額ベースではどうであるのか伺う。

2 同じく資料2の「2 具体的な取組」の「発注・施工時期の平準化」についてであるが、国土強靱化事業等を含めた公共事業の円滑な執行に関しては、県内経済の下支え及び建設業の経営安定化に向けて、令和7年度において、先ほども少し説明があったが、更なる早期発注・早期完成など、公共事業を円滑に執行することを加速する必要があると考える。この点に関する認識や具体的な取組について、どのように進めるのかをお伺いしたい。

3 これら公共調達と、資料の賃上げの部分についてである。資料1の4(6)を見ると、各種ツールの活用という点については触れられている。しかし、これとは別に、公共調達における賃上げや企業優遇の制度化に関して伺いたい。例えば、国交省の調達業務を見ると、令和3年12月に総合評価落札方式において賃上げを実施する企業に対する加点措置が通知されている。また、関東地方整備局では令和4年8月以降の工事案件において加点制度の適用が明示されており、実際に入札公告等でも技術点で加点されていることが確認できる。このような制度について、自治体、特に県においても、入札やプロポーザル方式で賃上げを実施する企業に対する加点措置を導入することはできないのか。このような点について、検討がなされているのか伺いたい。

入札課長

1 近年、年度ごとに多少の変動はあるものの、受注額ベースでも80%から90%程度の高い水準で推移している。令和6年度については、若干下がり、72%となっている。これは、令和6年度の県発注工事全体の約16%を占める大規模WTO案件の影響によるものである。なお、この大規模WTO案件についても、JVの一員として県内企業が構成員となっている。引き続き、受注額ベースにおいても、県内企業の受注率の向上に努めていく。

建設管理課長

2 原材料費等の高騰を踏まえた事業の円滑な執行についてであるが、令和7年度は大規模な予算となっている。年間を通じた計画的な執行により、工事完成及び工事稼働件数の平準化を図ることが重要であると考え。先ほど少し説明したが、平準化の具体的な取組としては、令和6年度中にゼロ債務負担行為の契約を行い、補正予算では早期発注や前年度からの前倒し積算等を実施する発注準備工事などを行い、前年度と同様に今年度も年度当初の稼働件数の平準化に取り組んでいる。平準化については、建設企業において、人材や資機材の効率的な活用や安定経営につながるものと考え。原材料費等の高騰の状況を踏まえつつ、適切な発注に努めていく。また、発注に当たっては、技術者不足による入札不調や不落対策として、分離・分割発注を基本としつつ、発注規模を拡大するなどして、工事件数が極端に多くならないように配慮していく。このような取組を通じて、円滑な執行に努めていく。

3 次に、国の総合評価方式における賃上げの評価について、県の検討状況である。委員御指摘のとおり、国土交通省において令和4年度から賃上げを総合評価方式で評価する仕組みが導入されている。一方、県の総合評価方式においては、技能労働者の処遇改善を目的として建設キャリアアップシステム活用モデル工事を実施しているものの、賃上げ自体を評価する項目は現在のところ存在しない。今後、関係団体や国に対してヒアリ

ング等を行い、制度に関して研究を進めていきたいと考えている。

尾花委員

- 1 県で制度化する場合、負担の問題など、様々な課題があると考えられる。例えば、一定額以上の工事に限定することや、簡易な書式の提出、さらには第三者証明による負担軽減といった独自の設計も可能ではないかと思う。このような柔軟性を含めて、検討の余地があるかどうかについて伺いたい。
- 2 仮に簡易な制度設計が可能であるとすれば、例えば、物品や委託契約など、公共調達その他の範囲においても検討が可能ではないか考える。その点について伺いたい。

建設管理課長

- 1 正直なところを申し上げますと、県においては、賃上げを直接評価する仕組みに関する研究がまだ十分ではない。そのため、制度を有する国に対して十分なヒアリングを行うとともに、建設業関係団体など、影響を受ける関係者からの意見を十分に踏まえた上で、対応していきたいと考えている。

入札課長

- 2 建設管理課長から答弁があったとおり、建設工事における取組を注視し、その動向に応じて、物品や業務委託についても検討を進めていきたいと考える。

安藤委員

- 1 資料1の1ページの右側、(1)の新しい3番目「ロボティクスセンター（仮称）」に関してである。ロボット産業が福祉産業、例えば、高齢者施設などへの参入を考えている場合、福祉部との連携を行うのかどうかを伺う。
- 2 同じく左側、(2)の「本県内の企業数及び社長の平均年齢」についてである。社長の平均年齢が高いことが、企業数の減少につながっているという説明を行いたかったのかどうかを確認する。
- 3 資料1の2ページの右側(1)の新しい1番目「AIしごと診断・マッチングシステム」に関してである。このシステムを支援することによって、離職率が下がると考えているのかどうかを伺う。
- 4 その下の「従業員の奨学金返還を支援する企業等への助成」に関してである。PR活動について、中小企業のみを対象に行っているのか、それとも学生などにもアプローチしているのかを伺う。
- 5 資料2の「発注施工時期の平準化」についてである。右側の2番目「債務負担行為等」に関連し、平準化率90%以上を目標としている中で、実際に取組を進める上で何か困難があるのか、また、その困難をどのように考えているのかを確認する。目標達成だけでなく、隠れている課題についても認識しているのかを伺う。
- 6 「(2)受注機会の確保と県内企業の活用」に関してである。左側に県内企業の活用について説明があったが、県土整備管内の発注を優先的に行うことを今後検討しているのかどうかを伺う。

産業拠点整備推進幹

- 1 ロボット開発については、介護現場の声を聞くことが非常に重要である。そのため、現場をよく知る福祉部とも連携しながら、ロボット開発に向けて取り組んでいきたいと

考える。

産業労働政策課長

- 2 社長の平均年齢と左側の本県内の企業数の推移の相関関係についてであるが、企業の減少は、倒産も一部にはあるが、社長の平均年齢が上がることにより、事業承継がうまくいかないケースが増加していると認識している。このため、右側に示されている社長の高齢化に対応する施策、事業承継を円滑に進めるための施策が必要であると考えており、その視点でこのグラフを取り上げた。

就業支援課長

- 3 AIしごと診断・マッチングシステムの関係である。このシステムを導入することによって離職率が下がるのかという質問についてであるが、結論から申し上げますと、離職率は下がると考えている。その理由として、まず、このAIしごと診断・マッチングシステムの内容を説明する。このシステムはAIを活用し、学生が適職診断を行う。これによって最適な業種が診断される。このシステムは県内企業に特化しており、診断結果に基づいて県内企業を学生に提案するものである。さらに、AIが提案した県内企業の説明会やインターンシップの情報をプッシュ通知で学生に個別に送信する。学生はその通知を受け取り、県内企業との効率的かつ効果的なマッチングを行う仕組みである。大学生に関しては、就職後3年以内の離職率が高い傾向にあるが、就職時にしっかりと自分の価値観を決めて、それに沿って就職することで離職率は低下すると考えている。このシステムを活用することで、提案された企業の説明会やインターンシップに参加し、その企業について研究を行い、自分の考えを決めた上で就職する流れを助けることができる。したがって、このシステムにより離職率は下がると考えている。
- 4 奨学金の返還に関するPRについての質問である。奨学金の返還の広報については、5月下旬に記者発表を行った。その後、県のホームページやSNS、県や国が実施している企業の面接会等でチラシなどを配布していく予定である。あわせて、学生へのPRについての質問であるが、本年度、県内大学を順次個別に訪問している。その中で、この奨学金返還支援を含め、先ほどのAIマッチングシステムなど、学生の就職に役立つ県の施策について説明を行っている。これにより、学生や大学等にも情報を伝えているところである。

建設管理課長

- 5 平準化の取組の中で、裏で大変なことや困難が生じている点についてであるが、企業側からは平準化の取組についておおむね評価を得ているものとする。しかしながら、発注者である我々職員においては、平準化の取組において第1四半期に工事量を確保することが重要であり、新年度の予算においても前年度中に工事の発注準備を行う必要がある。さらに、年度末においては、通常の工事における完成検査や変更手続などの業務が多忙の中、平準化の取組が重なるため、業務が多忙となる点においては大変であると認識している。

入札課長

- 6 地元をよく知る管内企業が受注することは、品質確保の観点からも重要であると考え。一般競争入札のガイドラインにおいては、地域要件として管内企業であることを基本としている。令和6年度における管内企業の受注率については、土木一式工事におい

て72.0%となっている。

安藤委員

- 1 資料1のAIしごと診断・マッチングシステムについてである。このシステムによって離職率が下がるとの回答をいただいたが、これは私の考えであるが、離職率は変わらないのではないかと考えている。離職率の問題については、現在、情報が過多になっていることや、パソコンの前でインターネットを使って様々なことを調べる機会が多い一方で、実際に仕事の現場に行き、人と直接話をしたり、職場の環境を体感したり、ものづくりであれば実際に物を手に取るといった機会が少なくなっているため、なかなか仕事に馴染めないのではないかと考えている。この取組自体は、若者に対する就業支援として非常に良いものだと考えているので、是非離職率が下がることを期待している。どうか、この点について調査を行うなど、うまく対応できる方法を検討していただきたい。難しい点もあるかもしれないが、この件についての見解を伺いたい。
- 2 資料2の右側に関する平準化率の件についてであるが、件数ベースでは90%となっているものの、金額ベースではどうなっているのか、という点がまず一つである。また、もう一つは、工事を行うに当たり、設計を立てた後に順番に進めていくという工程があると思うが、その各段階、例えば、設計の段階においても平準化がなされているのかについてである。最終的なゴールの部分で平準化への努力をされている点については評価しているが、この点も踏まえ、業者ごとに分けた際に平準化が適切に行われているのかまで検討されているのか、という点をお聞きしたい。

就業支援課長

- 1 AIだけでは確かに離職率を下げるというのは難しいと思う。しかし、離職率が少しでも下がるよう、このAIしごと診断・マッチングシステム、さらにはAIといった技術だけでなく、対面での取組、例えば、インターンシップなど、若者の就職活動には様々な機会が存在する。説明会やインターンシップなどの中の一つのツールとしてこれを有効に活用し、少しでも離職率が下がるよう努めていく。

建設管理課長

- 2 先ほどは職員のことについてのみ述べたが、工事発注に当たっての工程には、例えば、測量や設計業務といった業務も関わってくる。いわゆる業務委託での平準化という視点も重要であると考えため、そういった視点も取り入れつつ、業務委託の関係業者、建設企業、さらには我々職員も含め、全ての関係者が平準化の取組により働きやすい環境となるよう努めていく。

岡村委員

- 1 資料1の2の「主要な経済対策」の(1)の新しい4番目にある「新たな企業誘致戦略」についてである。これまで企業誘致には非常に力を入れて取り組んできたという印象がある。その中で、誘致に際しては、企業の業態や分野によって必要とされる場所が大きく異なり、広大な敷地が必要な場合もあれば、それほど広い場所を必要としない場合もある。また、資料に記載されているように、県内の産業振興や雇用創出は非常に重要である。人口が多い地域では適切な場所が見つからないこともある。そうしたバランスを考慮し、地域振興につながる形で取り組んでいただきたいと思います。実際に県として、県内の現状をどのように把握しており、どのような分野にアプローチを行おうとしている

のか、新たな戦略をどのような視点で進めていこうと考えているのか、是非お聞かせいただきたい。

- 2 資料1の2ページ目の「4 主な雇用対策」の新しい取組である外国人雇用を促進するためのアドバイザーについてである。私の地元である川口市はものづくりの町であり、多くの外国籍の方々に大変お世話になっている。しかし、外国籍の方々との間に、一部あつれきが生じているという現実もある。こうした中で、このようなアドバイザーがいてくださり、このアドバイザーは、多分、法的な支援をしたり、こういったところを介して雇用を進めればよいのかといった点についてアドバイスをしてくれる方なのではないかと思う。今年度の新規事業であるため、実際にどのような方がアドバイザーとなり、その勤務形態はどのようなものなのかを伺いたい。企業訪問という形態になっているが、ほかにも電話やメールで気軽に相談ができるような形態があるのか、アドバイザーに関する詳細を教えてください。
- 3 資料2の「(3) 担い手の確保・育成」についてである。先ほど、ドライバーの方々が女性でも働きやすい環境を整えるという話があったが、建設業においても、女性の就業者数が増加している。建設業界では、女性が働きやすい環境を整えるために、職場環境を清潔に保つことや、臭い対策を行う企業も出てきている。このような女性が働きやすい環境づくりに対して、県として支援していることがあれば伺いたい。また、本日も非常に暑いですが、建設業では屋外での作業が多いため、暑さ対策は命に関わる重要な課題である。こうした暑さ対策について、県が企業等を支援している取組があれば教えてください。

企業立地課長

- 1 まず、県の企業誘致の状況について、どのように現状を把握し、どのような視点で進めているのかという質問である。県では、企業の立地傾向を「圏央道地域」、圏央道地域より北側の「県北・秩父地域」、南側の「県南地域」の3地域に分けて分析している。委員の指摘のとおり、交通利便性が高い地域は県南地域であるが、そこでは規制や価格、空き状況、土地の状況などの影響もあり、面積的に小さい小規模な企業が多く立地している状況である。一方で、県内に立地する企業のうち、本社や支社機能を持つ企業の58%が県南地域に集中している。また、圏央道地域では交通利便性を背景に流通加工施設の立地が進んでおり、県北・秩父地域では、大規模な工場が立地するケースが多く、新たな雇用が生まれている状況もある。こうした地域の特性を生かすことも一つの視点として、県内均衡を見据えた企業誘致を進めていく。また、雇用については、誘致した企業に対して、産業立地促進補助金の交付などに当たり、採用数などをヒアリングし、確認している。業態特有のニーズについても早期に把握し、それを企業誘致に反映している。さらに、市町村とも随時連携を取り、地域の雇用状況や企業に関する情報を共有している。新たな戦略に関しては、県の特性を踏まえ、引き続き産業用地の確保や、変化する経済環境を考慮した成長産業への取組、立地企業の発展を促すフォローアップを充実させながら、企業誘致を推進していく。

雇用・人材戦略課長

- 2 外国人アドバイザーに関する御質問についてお答えする。県では、外国人材の活用に関する助言などの支援を行うため、今年度、新たに県産業振興公社にアドバイザーを設置した。このアドバイザーは、海外法人の設立・経営を含む海外ビジネスに携わった経験を有し、日本企業が外国人材を活用する際に直面する課題やその対処方法を理解して

いる人物である。この人物は、今年6月から配置されており、現在、企業への訪問相談に加え、電話での相談や、必要に応じてオンラインでの相談にも対応できる体制を整えている状況である。

建設管理課長

- 3 まず一つ目、女性が働きやすい環境に関してである。建設現場が働きやすい現場となるよう取り組む一環として、平成30年度に誰もが快適に使用できる仮設トイレ、いわゆる「快適トイレ」の試行要領を定めている。この試行要領に基づき、工事受注者が快適トイレを設置する場合に、一定の設置費用を設計変更として計上できる仕組みとしている。この快適トイレについてであるが、洋式便座や水洗機能、臭いの逆流防止機能に加え、トイレ入り口の目隠しの設置、鏡付きの洗面台、除菌クリーナーなどを備えることを求めている。また、令和4年2月には一部改定を行い、特に女性への配慮として、女性トイレと男子トイレの一定の距離を確保することや、トイレ内に人がいるかどうか窓に映り込まないように、照明の位置を調整してスポットライトを採用するなどの基準を設けた。今後も、女性を含めて働きやすい環境の整備に努めていきたいと考えている。次に二つ目、暑さ対策についてである。近年の気候変動の影響により、夏場に非常に高温となる日が続き、熱中症による死傷者が増加傾向にある。厚生労働省の発表によると、建設業において令和6年に全国で10名が熱中症により死亡したというデータがある。県としても、建設現場における暑さ対策を重要な課題と考え、取組を進めている。現場での暑さ対策にかかる費用については、受注者との協議の上で設計変更として計上できる仕組みを整えている。例えば、土木工事において、工事受注者が作業員に経口補水液や空調服を配布する費用、また、工事現場にミストファンや大型扇風機を設置する費用などを計上できるようにしている。さらに、工期についても配慮を行っており、令和5年6月からは猛暑日を考慮し、現場での作業を控えるようにするなど、工期を柔軟に設定している。引き続き、熱中症による労働災害が発生しないよう、暑さ対策にもしっかりと取り組んでいく。

岡村委員

- 1 外国人アドバイザーの件であるが、6月から、正に今月から始まったばかりということで、多くの方がまだ、アドバイザーの存在を知らない状況ではないかと考える。このアドバイザーをより多くの方に知っていただき、活用してもらえよう、周知を積極的に行う必要がある。せっかくアドバイザーが設置されているのだから、より広く認知されるよう、既に取り組んでいることや、今後の取組の予定があれば教えていただきたい。
- 2 女性のお手洗いについてであるが、「快適トイレ」は現場に設置されたものであり、大変有意義な取組であると考え。しかし、現場から戻った後の環境にも配慮が必要ではないかと思う。建設現場での作業を終えた方々が企業内で休憩を取る際、男性が利用できる設備であっても、女性は遠慮して利用しづらいという声を伺っている。また、休憩所についても、女性が入りづらいといった意見が現場から寄せられている。こうした点については、現場だけでなく企業内においても、女性が働きやすい環境づくりを進めるべきではないかと考えるが、どうか。

雇用・人材戦略課長

- 1 現在、埼玉県では外国人材の雇用に関するポータルサイトを昨年度から運営している。このホームページや、県の産業振興公社のホームページ、これに加えて、今後は経済団

体や商工団体を通じて県内企業への周知を図っていく予定である。

建設管理課長

- 2 県土整備部としては、工事現場での対応については、ある程度可能であるが、企業を含めた対応については難しい部分がある。しかし、先ほどの質問にもあったとおり、例えば、現場で女性の方が汗をかいてしまうような状況があるかと思う。現在、快適トイレの中にも「ハウス型」と呼ばれるものがあり、これは単なるトイレだけでなく、控室や更衣室を兼ね備えたものとなっている。このような商品も出ているため、受注者の中でこうした設備を活用していただくことができれば良いのではないかと考える。

宮崎委員

- 1 資料1の2ページ目で、外国人材の活用アドバイザーに関して、企業訪問を考えているとのこと、どのようなニーズがある企業を訪問するのか、その基準についてどのようにお考えなのか伺いたい。
- 2 外国人材に関しては、言語の問題や職種の特性によって労災が多発し始めているという話を聞いている。今回のアドバイザーは、外国人材の雇用促進を中心に活動することだが、定着後の外国人材に対するフォローは対象になるのかどうか、こちらについてもお聞きしたい。
- 3 資料2の具体的な取組についてであるが、最近、入札の不落・不調が大きく報道されている。新聞報道などでも大きく取り上げられているが、埼玉県としてはこれについてどのような対策を講じているのか、教えていただきたい。

雇用・人材戦略課長

- 1 外国人アドバイザーの訪問基準に関する御質問についてお答えする。アドバイザーを配置した目的としては、委員御指摘のとおり、雇用に関する支援を想定している。具体的には、企業がどのような外国人材を雇い入れるべきか、そのための在留資格に関する事項や法令上の遵守事項など、こうした点についての相談を主に受け付けることを考えている。
- 2 定着後のフォローについてであるが、労働保険については国籍を問わず、日本で労働者として働く外国人にも適用される。また、先ほどの岡村委員への答弁でも申し上げたとおり、ポータルサイトを設置しており、企業向けだけでなく外国人向けにも情報発信を行っている。外国人向けの支援としては、例えば、国が設置している労働条件相談ホットラインにおいて14か国語での電話相談が可能である。また、埼玉労働局の外国人労働者相談コーナーでは、3か国語で労働条件に関する相談が可能である。これらの情報を多言語で案内し、外国人労働者にも周知している。今後もこうした取組を通じて、働く方々への情報発信を進めていきたいと考えている。

入札課長

- 3 県発注工事における不調・不落の発生状況についてであるが、県で最大であった平成25年度には約14%であったものの、近年では8%前後で推移しており、令和6年度も8.6%となっている。不調・不落の発生は、円滑な事業の進行に支障をきたすと考えており、その抑制が必要である。発生要因としては、技術者の不足や施工条件が厳しいことなどが挙げられる。技術者の不足に対しては、現場代理人の兼務を認めることや施工時期の平準化といった取組を行っている。また、施工条件が厳しい工事への対策と

して、不調・不落のおそれがある工事と、多くの参加者が見込める工事を一つにまとめて入札を執行する「合冊入札」を導入している。引き続き、これらの対策を通じて、不調・不落の発生を抑制していきたいと考えている。

宮崎委員

先ほどポータルサイトについて御説明いただいたが、このポータルサイトは外国語訳が充実しており、多くの外国人の方々にとって有用であると感じた。しかし、このポータルサイトを外国人の方々にどのように周知しているのか、外国人がこのサイトにたどり着くまでのプロセスについて、どのように考え、運営しているのかを最後に伺いたい。

雇用・人材戦略課長

ポータルサイトについては、可能な限り関係団体を通じて周知を図っている。例えば、国際交流協会などの窓口にもこのポータルサイトの存在を伝えていきたいと考えている。このサイトは令和6年10月から運営しており、先月末までのアクセス数は約26,000件である。そのうち、外国人向けのページの閲覧数は約17,000件となっている。外国人の方々に更にこのサイトを利用していただけるよう、引き続き努めていきたい。

日下部委員

- 1 埼玉県直近のデータで良いのだが、現在の日本の合計特殊出生率から考えると、埼玉県の日本人の生産人口及び就労人口は、今後2、30年でどんどん減少していく。直近のデータで、一次産業、二次産業、三次産業別に埼玉県の就労人口と外国人が占める割合について、もし分かるのであれば教えていただきたい。
- 2 企業誘致についてであるが、東京に本社を置く企業も多いと思われる。現在、東京と埼玉の税収の格差があり、その結果として受けられるサービスの格差が出てきている。そのため、埼玉の税収はなるべく埼玉で確保すべきであるということである。例えば、東京に本社・支社があり埼玉に営業所を持つ場合、コンビニなどが該当することが多いと思うが、法人住民税、法人事業税はどちらに納められるのか。埼玉県に所在する部分については、埼玉県に納められるのか、それとも本社所在地である東京に納められるのかについて教えていただきたい。
- 3 県内の公共事業の発注における受注率について、件数では91%だが、金額では70数%であるとの答弁があった。その金額の大きいWTO案件については、恐らくスーパーゼネコン、例えば、清水建設、鹿島建設、大成建設、大林組、竹中工務店などであると思われるが、これらの企業の本社は東京にある。そのため、埼玉県で発注された事業における法人税が東京都に納められる結果になってしまうのではないかと。

就業支援課長

- 1 令和6年の労働力調査によれば、埼玉県の就業者数は406万8,000人である。委員お尋ねの二次産業、三次産業別の就業人口については、現在データを持ち合わせていない。

雇用・人材戦略課長

- 1 外国人の数についてであるが、先ほどのデータとは直接リンクしないが、県内で外国人労働者として働いている方は120,000人、全国では230万人である。いずれも昨年に比べて増加している状況であると承知している。

企業立地課長

- 2 事業所や事業所が所在する都道府県で法人税などの税金が課される。したがって、事業所ごとに割り振られることによって分割されることになる。

委員長

本社の所在地に課税されるということだが、「分割する」とはどのような意味合いか。

企業立地課長

事業所が所在する都道府県において、法人税、事業税の所得割が課されるということである。これらに税率がかかり、所得額に対して税率が適用されるため、結果として分割されるということになると思われる。

入札課長

- 3 先ほどのWTO案件についてであるが、3社のうち、県外企業が2社、県内企業は1社となっている。法人税の納付先については、これから調査し回答したいと考えている。

日下部委員

例えば、県内と県外に営業所がある場合、どちらの支店が受注するかによって納税先が変わってくるのではないか。法人住民税と法人事業税については、埼玉県が発注した工事である以上、埼玉県に納めてほしいと考えている。

入札課長

先ほどの県外企業についてであるが、県内に営業所を持っているため、先ほどお答えしたとおり、営業所単位で納税するものと考えている。

日下部委員

東京に本社がある、例えば、フランチャイズのような企業も、その営業所が所在する場所で法人住民税と法人事業税を納めるという理解で良いのだろうか。

入札課長

御質問にお答えする前に、状況を確認させていただきたい。

企業立地課長

法人税は国税に該当するため、本社所在地である東京に納めることになる。

日下部委員

法人税には、国税の部分と都道府県に納める部分がある。国税部分は恐らく国に入ると思われるが、都道府県分の法人住民税と法人事業税がどちらに入るのかをお伺いしている。

産業労働部長

正確にお答えする必要があるため、時間を頂くか、後日資料を提出させていただきたい。

委員長

後日資料の提出を願う。

中屋敷委員

資料１の２ページに記載されている産業人材の確保・育成についての項目で、高等技術専門校の職業訓練についてである。高等技術専門校には非常に注目しているところである。そうした中で、最近のいわゆる求人に関する状況、例えば、これくらい受入れがあるが、この程度であるなど、数値の推移がどのような状況にあるのかについて、まずお答えいただきたい。

産業人材育成課長

令和６年度の求人状況についてであるが、全体で約６，３００件あり、生徒数の倍率でいくと約２０倍となっている。これは前年度の１３倍から大きく増加した状況であり、昨年度は非常に増加している。

中屋敷委員

それは、訓練を受けた人が就労に至る際の倍率の話である。そうではなく、それぞれの高等技術専門校が、どれくらいの定員枠を持っていて、その枠に対してどれくらいの応募があるのかという話である。

産業人材育成課長

昨年度は高等技術専門校を修了する生徒が３１７名であるので、そこに対して、約６，０００の求人がある。

中屋敷委員

求人ではなく、入校を希望する者の倍率についてである。準備されている定員枠に対して、どれくらいの応募があるのか。

産業人材育成課長

令和６年度の応募状況についてであるが、募集枠は５７５名であり、実際に入校したのは３８５名である。これにより、入校率は約７０％となっている。

中屋敷委員

その７０％というのは、おおむね一貫してそのような傾向にあるということか。

産業人材育成課長

ここ近年は、大体５ポイントずつ低下しているという傾向にある。

中屋敷委員

私は、高等技術専門校の発表の場を何度か体験したことがあり、うまく活用できれば良いと感じている一人である。昔、私が恐らく１期生か２期生くらいのときだったと思うが、上尾市にある中央高等技術専門校の校長先生が、営業活動として鴻巣市役所を訪問したいと言い、私がその仲介をしたことがあった。そのような努力をしなければ、そこで学びたいという人たちを集められないのか。高等技術専門校では、非常に専門性の高いことを学べる場を提供している。先ほどの話のとおり、就職の状況においては非常に良い結果が出ている。だからこそ、もっと効果的に活用できる方法があるのではないかと常々思っている。現状を変化させるために、県として何か取り組むべきではないだろうか。

産業人材育成課長

今、背景として、やはり学生たちの減少や大学の進学率が非常に高くなっていること、さらに雇用情勢が良くなっており、職業訓練を経なくても就職しやすい状況にあると捉えている。しかし、先ほど申したように、せっかく私たちの高等技術専門校があるのだから、入校していただけるように、ものづくりの業界に入ることによって、訓練を経た後にきちんと就職ができることや、そこで定着をして長く仕事が続けられることをしっかりと伝えていく必要がある。1人でも多くの入校生が入れるよう、今後も努力していく。

中屋敷委員

様々な努力の方法があると思う。先ほど申し上げた校長先生が営業に来たという話についても、先生自身の考えの中で実施されていることだと思う。その際、鴻巣駅の自由通路にポスターを貼るなどの努力をしていただいた記憶がある。風化させてはいけないと考えており、徐々に減少している状況が続き、将来的に、もう役割を終えたのではないかといった話になるのは非常にもったいないと感じている。是非、こうした努力を続けていく必要があると思う。さらに、高等技術専門校それぞれが持つポテンシャルを発表する場を設けることは、極めて重要であると考えるが、どのような取組を行っているのか。

産業人材育成課長

委員がおっしゃったように、各市町村の広報紙への掲載を依頼したり、駅で無料でポスター等を貼ることができるスペースを活用するなどの取組を継続して実施している。また、各高等技術専門校の地元で行われている商工祭などの際には、必ずブースを出展し、ものづくり体験を提供するなどして、高等技術専門校の認知度を向上させる努力を行っている。

中屋敷委員

是非、産業労働部を挙げて力を入れていただきたいと考えている。（意見）