

令和8年2月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 令和8年 3月10日(火) 開会 午前10時13分  
閉会 午後 0時 2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、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、田並尚明委員、安藤友貴委員、伊藤はつみ委員

欠席委員 なし

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、  
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

[福祉部]  
福島真高年齢者福祉課副課長、小野祐一障害者福祉推進課副課長、  
西山高弘障害者支援課副課長、友田尚武こども支援課副課長

[保健医療部]  
飯澤真人医療人材課長

[県土整備部]  
奥広文建設管理課長

[教育局]  
木村真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

## 須賀委員

- 1 「Ⅲ 産業人材の確保・育成」の「1 企業の人材確保支援①」の企業人材サポートデスクによる人材確保支援について伺う。資料では、人材総合相談員による企業からの各種相談への対応や、企業と求職者のマッチングを図る各種面接会の開催が行われており、令和8年1月末時点で、相談件数657件、面接会開催回数167回、参加企業数810社、採用者数163人とのことである。企業の人材不足が深刻化する中で、県がこのように企業の人材確保を支援する取組をしていることは非常に重要であると考ええる。そこで、企業からの各種相談への対応について、実際にはどのような相談内容が多く寄せられているのか。また、それに対して人材総合相談員は、どのような形で企業の人材確保を支援しているのか、具体的な取組について伺う。あわせて、企業と求職者のマッチングを図る各種面接会については、どのような形式で実施しているのか。例えば、業種別の面接会なのか、地域ごとの開催なのか、あるいはオンライン等を活用しているのかなど、その実施方法について伺う。さらに、面接会が167回開催され、810社が参加し、163人の採用につながっているとのことであるが、県としてこの成果をどのように評価しているのか。今後、更に採用につながるマッチングを増やしていくために、どのような改善や工夫を考えているのかについて伺う。
- 2 高等技術専門校による職業訓練について、「Ⅲ 産業人材の確保・育成」の「2 職業訓練による人材育成」の求職者訓練のうち、高等技術専門校による職業訓練について伺う。資料では、高等技術専門校6校1分校、延べ21訓練科において職業訓練が実施されており、多くの求職者が技能を身に付けて就職につながるよう取組が行われているとある。人手不足が続く中で、このような職業訓練は、産業人材の育成という意味でも非常に重要な役割を果たしていると考ええる。そこで、まず、各訓練科の定員に対する充足率はどの程度であるか、また、訓練科によって充足状況に違いがあるのか。例えば、人気が高く定員を上回るような訓練科がある一方で、定員に満たない訓練科もあるのではないかと推測されるが、その実態について伺う。あわせて、入校生を増やしていくために県としてどのような取組を行っているのか。例えば、若者への周知や高校との連携、求職者への情報提供など、具体的な取組があれば伺う。
- 3 専門学校等への委託による職業訓練について、同じく9ページの求職者訓練のうち、専門学校等への委託による職業訓練、いわゆる委託訓練について伺う。資料では、専門学校等への委託により300講座が実施され、3,645人が受講したとある。多様な分野で職業訓練を実施できるという点で、この委託訓練は非常に重要な役割を果たしていると考ええる。そこで、まず、この委託訓練の就職率はどの程度であるか、また、高等技術専門校で実施している施設内訓練と比べて、就職率や就職先の状況にどのような違いがあるのか伺う。さらに、訓練分野によって就職率に違いがあるのか。例えば、IT分野、介護分野など、現在人手不足が深刻な分野では就職率が高い一方で、分野によっては就職につながりにくいケースもあるのではないかと考えるが、その状況について伺う。職業訓練を実施すること自体が目的ではなく、最終的には就職につながることを重要であると考えるので、その観点から、県として、この委託訓練の成果をどのように評価しているのかについても伺う。

## 雇用・人材戦略課長

- 1 企業人材サポートデスクの人材総合相談員に寄せられる相談内容とそれに対する対応についてお答えする。企業からの御相談内容については、求職者と直接話ができるマッチングの機会に関する御質問や相談、また、人材を探すに当たり、サポートデスクがどのような支援をしてくれるかというようなお問合せ、ハローワークに求人を出しているものの応募が少ないといった求人に関する相談が寄せられている。これについては具体的な取組として、マッチングの機会に関する御質問や御相談、サポートデスクの機能に関するお問合せに対し、企業に寄り添って分かりやすく丁寧に個別に対応している。例えば、マッチングの機会については、サポートデスクでは毎月複数回開催しており、1回につき3社から4社が参加する企業説明会の御案内を行い、企業のPRや個別相談の機会として活用いただくよう提案している。また、求人に関する御相談については、仕事の内容や会社の魅力をどのようにすれば求職者に伝わりやすくなり応募が増えるかについてのアドバイスをはじめ、ハローワークに求人票を提出する際の具体的なポイントを伝え、求人手続のサポートまでを電話、来所、必要な場合には訪問を行って支援している。各種面接会については、応募が少ないなどの御相談があった企業等をはじめ、先ほど申し上げた、1回当たり3社から4社が参加する企業説明会を開催しており、例えば、看護・介護、建設業、運輸業など、人手不足の業界に特化したものも実施している。また、県内企業100社が参加する大規模な面接会や、地元市町村やハローワークと連携し、地元の企業と地元の求職者のマッチングを図る地域合同就職相談会、企業からの大規模求人の要望等に応える臨時的な緊急就職面接会も実施し、支援している。面接は基本的に対面で実施しているが、一方で、より多くの求職者に企業の魅力をPRするため、企業説明会においては、対面に加えオンラインでも実施している。次に、こうした成果をどのように考えるかであるが、一定程度の採用者数となり、企業の人材確保支援につながっていると考えている。今後、より多くの企業を支援できるよう努めていきたい。更に採用につながるマッチングを増やしていくためには、面接会の役割が大きいと考えており、これまでも企業の要望に応じた臨時的な面接会を実施して対応してきたところであるが、突発的な御要望については、マンパワーや予算の制限もあり、全てに対応することは難しい。したがって、市町村やハローワークとも協力し、求職者の募集や会場の確保等を行い、より充実した面接会の実施に努めていきたいと考えている。

## 産業人材育成課長

- 2 高等技術専門校の定員に対する充足率についてであるが、令和7年度の定員充足率は70.8%であり、1年前の令和6年度と比べると3.8ポイント上昇している。訓練科ごとの定員充足率については、情報処理科、木工工芸科、自動車整備科、ビル管理科等では高い充足率となっている一方、金属加工科や機械制御システム科等では低い状況である。入校生増加のための取組については、高等技術専門校において、県立高校や通信制高校等を含め学校訪問を行い、事業を周知しているほか、高校の進路説明会等にも参加し、生徒に直接説明している。また、一般の求職者については、ハローワークにおいて雇用保険受給者向けの説明会を行うほか、各高等技術専門校で実施しているオープンキャンパス等により、入校へのPRを行っている。今年度の新たな取組として、教育局との連携を深め、全ての県立高校に対し、高校生に直接情報が届くよう、高校の実情に応じて、生徒に対するグループウェアでの配信やチラシの配布等により、教育局と連携している。更に、令和8年度には、訓練生の技能を披露する（仮称）埼玉技能甲子園を新たに実施し、高校生やその保護者、高校の教員等に高等技術専門校の魅力を発信し、

入校生の増加につなげたいと考えている。

- 3 委託訓練の就職率についてであるが、就職率は77%であり、国が定める目標の75%を若干上回っている。次に、就職率及び就職先について高等技術専門校と違いがあるかという点であるが、高等技術専門校は2年コース、1年コースといった比較的訓練期間が長い訓練であるため、就職率は例年100%近い。一方、委託訓練は2か月から6か月程度の短期間のものが多く、基礎的な知識及び技能の習得にとどまりやすいことから、就職率は相対的に低くなる傾向にある。また、就職先については、高等技術専門校は機械や金属加工等、ものづくり関係の分野が多いため、就職先は製造業等が多い一方、委託訓練は介護、IT、事務分野が多いため、介護分野及び事務分野への就職が多い。分野によって就職率に違いがあるかという点については、近年の傾向として、介護分野は80%以上と就職率が高い一方、事務系は70%程度となっており、分野によって差がある。次に、委託訓練の成果をどのように評価しているかという点であるが、職業訓練を最終的に就職につなげることが重要であると考えている。そのため、委託先の専門学校等にはキャリアコンサルタントを配置し、訓練生一人一人の相談を受け付けるほか、面接対策や求人情報の提供等を行い、就職を支援している。こうした取組により、就職率は77%となっており、全国平均の72.8%を上回るとともに、国の目標である75%も上回っている。人数にすると、2,306人の就職につながっていることから、一定程度の成果は上がっていると考えている。他方、未就職の方もいることを踏まえ、委託先の専門学校やハローワーク等とも連携し、更なる就職率の向上に努めていきたいと考えている。

#### 須賀委員

今、特にAIの発展により、これからホワイトカラーの仕事が徐々に減っていくのではないかと、世間でよく言われている。特に日本は技術立国であるから、先ほど、金属加工や機械に関する分野に希望者が少ないとの話があったが、この点は極めて重要であると考ええる。この点に関する県の見解があれば伺う。

#### 産業人材育成課長

委員の御指摘のように、これらの技術はAI等にも置き換わらない技術であると考えており、人の手でしかできないものであると認識している。入校生が少ない要因としては、例えば、危険であるといった感覚があるのではないかと考える。そこで、例えば、金属加工科については、今年度、バーチャル溶接機を導入し、いきなり火花が出る訓練を行うのではなく、まずバーチャル環境で体験する取組を行っている。また、若者に対しては、SNS等で訓練に関する情報を発信するなど、敷居が高くないことも示しながら入校生を確保し、産業界に送り出したいと考えている。

#### 安藤委員

- 1 若者の就業支援の中のメタバースを活用した企業説明会の効果について伺う。メタバースを活用した企業説明会については、結局、実際に就職につながることが重要であると考え。そこで、この企業説明会において、参加学生の満足度や企業とのマッチング状況等について、どのように効果検証を行っているのか、又は行ったのか。また、その方法及び結果はどのようなものであるか。さらに、今後どのように改善し、発展させていくのかについて伺う。
- 2 県内中小企業等への奨学金返還支援制度について伺う。本制度は大変意義のある制度

であると考えており、関係者の御努力に感謝申し上げる。そこで、本制度を更に広げていくために、企業及び学生に対し、どのような周知を行っているのか。また、周知方法について工夫した点はあるのか。あわせて、現時点における認知度をどのように把握しているのか。例えば、県内企業に対して広く周知できていると言える状況にあるのかについて伺う。さらに、今後、制度の周知を強化する考えがあるのかについて伺う。

- 3 障害者の就職支援について伺う。各種データについて説明があったが、採用後のフォロー体制、すなわち雇用の継続が鍵であると考えている。ジョブコーチの派遣等により職場定着支援を行っているが、ジョブコーチの派遣等、現在の定着支援について、どのような効果が出ていると認識しているのか伺う。
- 4 難病患者の雇用促進について伺う。雇用促進アドバイザーを配置しているとのことであるが、これまでに、難病患者雇用促進アドバイザーが支援した企業のうち、実際に雇用につながった事例はあるのかについて伺う。また、企業が抱える不安や課題に対し、県としてどのような具体的支援を行い、今後の課題をどのように考えているのかについて伺う。

## 就業支援課長

- 1 メタバースの効果については、資料では1月末までとして2回開催分を記載しているが、開催の都度アンケートを実施しており、現在までに4回が終了している。満足度は95%となっており、一定の効果があつたと認識している。次に、マッチングの効果検証についてであるが、本事業はメタバース空間で企業と学生が交流する事業であり、いわゆるマッチングを目的とするものではなく、学生が企業に対してふだん聞きにくいことを質問したり、企業が学生の本音を把握したりする場である。したがって、どの程度就職につながったかについては把握していない。次に、今後の改善及び発展についてであるが、企業側にとって学生の表情が分かりづらく、ニュアンスが伝わりにくいといった課題が挙げられている。一方で、移動が不要であるためコストがかからず、社員の負担も大きくないこと、また、学生側にとっても移動の手間がなく気軽に参加できることが利点である。最終的には就職につなげていくことが重要であり、本事業は、メタバース空間で交流し、その後、オープンカンパニーで実際に企業を見学し、インターンシップ等を通じて就職につながっていくプロセスの一段階、すなわちファーストステップであると考えている。今後は、アンケート等から意見を拾い上げ、改善すべき点は改善していきたい。例えば、現行のメタバースは操作性が十分でないとの声があるが、これは県のメタバースを利用しており就業支援課独自のものではないため、担当課にそうした意見を伝えていきたいと考えている。
- 2 中小企業における奨学金返還支援について、周知について工夫した点があるかという点であるが、今年度は、当該奨学金返還支援事業を含む若年者向け事業について、県内の大学のほとんど、及び県内の大学生が通学している都内の大学の一部を対象に、職員が訪問し、大学のキャリアセンター担当者等に対して、本事業の内容を説明するなど、周知を強化している。また、5月末には記者発表も行っている。次に、奨学金返還支援事業の認知度についてであるが、記者発表のほか、経済団体等を通じた周知を行うとともに、奨学金返還支援事業を実施している企業の一覧等を県ホームページに掲載している。
- 3 障害者の就職支援に関して、ジョブコーチ派遣の効果についてお答えする。職場定着支援については、障害者総合サポートセンターを通じて支援を行っている。就職者数については、定着支援のみによるものではないが、障害者雇用サポートセンター全体を通

じた採用者数は397人となっている。定着率は約8割である。

- 4 難病患者の雇用促進についてお答えする。まず、難病患者雇用促進アドバイザーの支援により雇用につながった事例があるかという点であるが、令和6年度及び令和7年度において、専門のアドバイザーが企業を訪問し、難病患者の雇用に関する提案を行っているものの、現時点では雇用につながった事例はない。ただし、訪問した企業のうち、採用してもよいとの意向が示された企業があり、令和7年度は10社についてはハローワークにつないでいるが、現時点で雇用には至っていない。また、うち2社については短期雇用体験を実施しているが、これも現時点では雇用にはつながっていない。次に、企業が抱える不安や課題についてであるが、アドバイザーが訪問して実態調査を行った結果、条件が合えば雇用してよいとする企業は8割を超えている一方で、雇用に当たっての条件があることから、マッチングに至っていない。したがって、アドバイザーが難病患者の状況に適した企業を把握し、丁寧にきめ細かな支援を行っていく必要があると考えている。あわせて、今後、難病患者の雇用に関する優良な取組事例があれば、周知していきたいと考えている。

#### 安藤委員

1点、答弁漏れである。奨学金返還支援制度について、企業への周知に関する答弁がないため、答弁を求める。

#### 就業支援課長

周知の方法については、チラシをはじめ、県ホームページへの掲載、記者発表等を行っている。

#### 安藤委員

- 1 奨学金支援制度に関して、学生への周知方法として大学を訪問しているとの説明があったが、大学から学生へしっかりと周知が行われているかを確認しているのか。端的に言えば、学生がどの程度この制度を認知しているかが重要であるとする。大学から学生への周知が完全に行われているかを把握しているのか確認したい。
- 2 難病患者雇用促進アドバイザーについて、難しい課題であることは承知しているが、現行の体制において、アドバイザーの人数は足りているのかについて再度伺う。

#### 就業支援課長

- 1 大学を訪問して周知を行った結果、学生がどの程度本制度を認知しているかを確認しているかという点についてであるが、現時点では確認できていない。したがって、来年度以降も引き続き大学を訪問して周知を行い、その際のやり取り等を通じて、学生の認知状況を把握していきたいと考えている。
- 2 難病患者雇用促進アドバイザーの人数が足りているかという点に関して、県内の企業数は非常に多く、予算上はアドバイザー2名を配置し、企業を訪問している状況である。1名当たり100社を超える訪問を行っている状況であり、県内企業の数を見ると、アドバイザーが足りているかといえば、より多く配置することが望ましいと考えている。

#### 安藤委員

奨学金返還支援制度について、こういった形でなぜ質問したかという点、就職をするという方の懇談会で、約20人の方とお話をしたときに、この制度を知っている方が2人し

かいなかった。ということは、１０％しか知らなかったということである。もちろん、どのように周知していくかということは相当難しいことだと思うが、大学を訪問するという部分だけではなく、チラシの配布は費用がかかるかもしれないが、その点も含めてしっかりと考えて、周知方法を検討していくべきであると考えているがどうか。

## 就業支援課長

本制度については、引き続き、しっかり周知を行い、様々な学生の方がこれをきっかけとして県内企業への就職につながるよう取り組んでいく。また、県内企業にとっても、人材確保の一つのツールとして活用いただけるよう、広報にしっかり取り組んでいく。

## 田並委員

障害者の就業支援について伺う。本県においては、障害者の雇用促進及び職場安定に対し、きめ細かな対応を行っていることを評価している。その上で、２点伺う。

- １ 雇用開拓の取組についてであるが、県では、法定雇用率未達成の企業等に対し、令和８年１月末時点で１，２０１社を訪問したとの実績が示されている。そこで、この訪問により実際に新たな雇用につながった件数はどの程度であるか。また、障害者を雇用するに当たり、企業側が抱える課題を把握する必要があると考えるが、企業側から寄せられた主な課題や相談内容はどのような傾向が多いのか。あわせて、訪問した１，２０１社のうち、障害者の雇用先として特例子会社がどの程度含まれているのかについて伺う。
- ２ 職場定着支援についてであるが、定着率は先ほど安藤委員の質問に対し約８割との答弁があった。ジョブコーチの派遣については、職場適応に課題がある障害者を雇用する企業にジョブコーチを派遣するとされているが、このジョブコーチによる支援が必要となる典型的なケースはどのような傾向があるのかについて伺う。

## 就業支援課長

- １ 雇用開拓によって新たな雇用につながった件数についてであるが、令和８年１月末時点で、３９７人の採用につながった。また、雇用開拓の際に企業から聞き取った主な課題についてであるが、最も多かったのは、業務の切り出しが困難であるという点であり、外部委託を行っているため業務を切り出せないといった内容であった。次に、専門性が高く、専門知識がないと補助業務ができないという点や、職場環境が苛酷であるために雇用が困難であるといった内容。さらに、障害者の方をサポートする余裕がないといった内容も寄せられている。次に、訪問した１，２０１社のうちどの程度特例子会社が含まれているのかについてであるが、特例子会社の障害者雇用数は親会社の障害者雇用率に算定されるため、企業開拓としては訪問しておらず、１，２０１社には含まれていない。
- ２ ジョブコーチの支援が必要となる典型的なケースについてであるが、仕事内容の理解や習得に時間がかかる場合や、ミスが頻発する場合。また、職場の人間関係や上司、同僚との意思疎通が困難である場合など、コミュニケーションに課題がある場合に派遣を行っている。

## 田並委員

- １ 県では企業訪問等を通じて様々な課題を聞き取っているとのことであるが、そうした課題を聞き取った上で、それを更に施策にどのように生かしてきたのかについて伺う。
- ２ ある企業が特例子会社を作って、そこで障害者を雇用しているが、その特例子会社で働く障害者が直面しやすい課題として、キャリア形成の選択肢が限られることや、親会

社との処遇格差、連携不足による業務機会の偏り等があるとも聞いているが、こうした特例子会社で働く障害者の課題については、県として把握していないという理解でよいのか。

#### 就業支援課長

- 1 企業から聞き取った課題をどのように施策に生かしているのかという点についてであるが、企業ごとの状況や、障害者の方の病状等、個々の事情によって対応が大きく異なることから、きめ細かく丁寧支援している。例えば、業務の切り出しについても、可能な業務があるかを丁寧に聞き取り、企業と信頼関係を構築しながら支援しており、効率性のみを追求するのではなく、時間をかけて丁寧に対応している。
- 2 特例子会社の課題を把握していないのではないかという点についてであるが、企業開拓としての訪問は行っていないものの、県の障害者雇用総合サポートセンターにおいて、年1回、特例子会社との情報交換会を実施している。その場で、特例子会社における課題を聞き取るとともに、課題への対応として各社が行っている取組についても意見交換しているところである。

#### 田並委員

知人に、国から委託を受けて障害者雇用に関する業務を行っている方がいるが、その話を聞くと、やむを得ない面があると思うものの、重度でできる仕事に限られる障害者の方もいるため、企業側だけが悪いということではないと認識している。ただ、特例子会社の中には、例えば、1日中壁に向かって座っているだけといった状況の障害者の方もいると聞いている。年1回、情報交換会等で聞き取りを行っているとのことであるが、県として、もう少しきめ細かく実態を把握するための調査を行うことは難しいのか。

#### 就業支援課長

委員の御指摘のように、特例子会社の課題を解決することは非常に難しいと考えている。県障害者雇用総合サポートセンターにおいても、様々な関係団体と連携しており、雇用の質をどのように向上させていくかについて、会議の場で意見交換を行っているところである。したがって、まずは優良事例等を発信し、県内に横展開できるよう取り組んでいきたいと考えている。

#### 日下部委員

- 1 職業別の求人倍率を見ると、結局、介護、看護、保育、建設といった分野、いわゆる肉体労働が不足しており、事務系は0.35倍で、供給が上回っている。各種取組は行われているが、これで課題が解決するのかという疑問がある。結局、いわゆるきつい、汚い、危険という仕事を日本人が担わないので不足していく状況になってきている。私自身、医師として感じる場所であるが、外科系、産婦人科、救急等は敬遠され、皮膚科や美容外科等に志望が偏っている状況も見受けられる。日本人がいわゆるきつい、汚い、危険という仕事を担わなくなっていることに対するアプローチが、十分ではないのではないかと考える。結局、肉体労働の賃金を引き上げない限り、そちらへ人材が移行しないのではないかと考えるが、この点について県の見解を伺う。
- 2 高等技術専門校の定員充足率が7割程度とのことであるが、私が監査委員の際に中央高等技術専門校を視察したところ、非常に立派なキャンパスであると感じた。そこで、例えば、埼玉大学は競争倍率が1.5倍から2.0倍程度あることを踏まえ、この中央

高等技術専門校を埼玉大学の工学部として活用することはできないのか。キャンパスを分ける形でもよいと考えるが、埼玉大学の工学部として位置付ければ、充足率の向上につながるのではないかと考える。なお、2年で戦力化したいとの意見がある旨の答弁もあったが、2年であれば短期大学のような位置付けとすることも考えられる。所管上、答弁が難しい点があることは承知しているが、充足率という観点に限れば、埼玉大学の工学部として位置付ける方が充足率は上がるのではないかと考える。この点について県の見解を伺う。

#### 医療人材課長

- 1 看護や介護などの肉体労働について給料を上げないと、そちらにシフトしないのではないかと御指摘でございますが...

#### 委員長

質問の趣旨は医療に限ったものではない。建設などの肉体労働、いわゆるブルーカラー全体の不足についてであるが。

#### 雇用・人材戦略課長

- 1 まず、そうした業種に魅力を感じていただくことも一つであり、やはり賃金という点は、求職者の方にとって重要であると認識している。こうした賃金に関しては、企業の経営判断等もあるため、県がどのように働き掛ければ賃金が上がっていくのかという点について、私から明確に申し上げることは難しい。そうした中で、企業目線で見たときに、企業人材サポートデスクでは、人手不足が深刻な企業が求職者の方と接点を増やす機会を設けるなど、そうした機会の提供にとどまっているところである。

#### 委員長

質問は、賃金そのものをどうこうするというよりは、求職者側の意識や仕事に対する捉え方に対して、どのようにアプローチしていくのかという趣旨であると理解している。賃金はあくまで例示であり、賃金だけが論点ではない。

#### 産業労働政策課長

- 1 いわゆる肉体労働については魅力が感じられにくく、入職者が少なくなっている現状があるが、この点については、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の傘下に人手不足対策分科会を設け、あらゆる産業の人手不足対策について議論しているところである。その中でも、例えば、人が集まりにくい業種に向けて、高校生や大学生等の若い世代が、就職活動を行う世代になる前、すなわち成人前から関心を持つことが重要であるとの議論がある。これは建設分野でも同様であり、例えば、教育局であれば、教育局のチャンネルを通じて高校生向けに職場体験等を実施するなど、各分野において若い世代に向けたアピールを進めていると認識している。こうした取組を各分野において着実に進めていくことが、今後重要であると考えている。

#### 医療人材課長

- 1 看護について補足してお答えする。委員の御指摘のとおり、看護師の給与については、処遇が十分ではないとの指摘がある。看護師の給与は診療報酬に大きく影響を受けるため、診療報酬改定において適正な評価が行われるよう、県では国に対し、看護師の処遇

改善を要望してきたところである。その結果、令和6年度の診療報酬改定では、医療従事者の処遇を改善するベースアップ評価料が新設され、一定の処遇改善が図られたところである。

### 産業人材育成課長

- 2 高等技術専門校の入校率が低下しており、埼玉大学の一部として位置付けることはできないかという御提案についてであるが、高等技術専門校は職業訓練として、就職に直結する訓練を行っている。そのため、技能的な内容を中心に、ものづくりの現場で働く人材を育成しており、大学で育成する人材とは性質が異なると考えている。いずれにしても、委員の御指摘のとおり高等技術専門校の入校率は低下しているため、高等技術専門校ならではの魅力、例えば、入校すれば就職につながる、資格を取得できること、就職先の具体的なイメージが持てること等を、求職者に分かりやすく伝える取組を進め、魅力を高めて入校率の向上につなげていきたいと考えている。

### 建設管理課長

- 1 賃金の引上げに関する建設分野での取組についてお答えする。県発注工事については、まず適正な工事価格を設定することが重要であり、これにより適正な賃金水準の確保につながると考えている。その上で、工事の積算に用いる設計労務単価については、国に準拠し、県では随時改定を行っている。直近では、令和8年3月に、建設関係の全職種について、単純平均で率にして4.5%引き上げている。さらに、建設分野では建設キャリアアップシステムがあり、労働者が複数の現場に従事する中で、各企業が労働者のキャリアやこれまでの実績等を横断的に把握できる仕組みとなっている。このシステムにより、例えば、社会保険の加入状況や現場の賃金状況等を把握できるようになることから、県発注工事において当該システムの活用が進むよう努めている。こうした取組により、建設業労働者の賃金確保に向けて取り組んでいるところである。

### 日下部委員

- 1 賃金の引上げについて、私自身、病院を運営している立場であるが、看護、介護、保育といった分野は、看護は医療保険、介護は介護保険、保育は公定価格等により、賃金水準が国の制度設計に大きく左右される状況にあると認識している。私の病院でも看護職員の賃金を引き上げたいと考えているが、先ほど答弁にあったベースアップ評価料についても、患者数が増えなければ収益につながりにくい一方、賃金を引き上げれば固定費として継続的に発生することになる。加えて、病院の約7割が赤字とされる状況の中で、国が価格を定めるのであれば、日本人がこうした仕事を担わなくなり、結果として外国人材への依存が進むのではないかと危惧している。実際、私の病院でもミャンマーの方を雇用している。日本人がこのような仕事を担わなくなり、外国人材へシフトしていくことについて、県としてどのように認識しているのか伺う。
- 2 私は医学部出身であるが、医学部は実態として職業訓練や専門学校に近い側面もあると考えている。したがって、高等技術専門校が定員割れの状況にあるのであれば、例えば、埼玉大学の工学部として位置付ける、又は短期大学のような形に位置付けることで、充足率は向上するのではないかと考える。このような充足率の低い状況が今後も続くのであれば、こうした方向性を検討することも考慮してよいのではないと思うが、県の見解を伺う。

## 医療人材課長

- 1 ただ今の御質問は、このままの給与水準では、日本人がこうした仕事を担わなくなり、医療機関で働く人材が外国人に偏っていくことについて、どのように考えるかという趣旨であると理解している。医療について申し上げますと、委員の御指摘のとおり、看護補助者については外国人材を適切に活用し、機能を維持している病院もあると承知している。県としては、各病院において、安定的に運営できるよう工夫していただくことが必要であると考えている。

## 高齢者福祉課副課長

- 1 介護職員については、外国人介護職員が年々増加しており、令和7年6月時点では、県内の介護分野における在留資格「特定技能1号」により就労する外国人は3,558名となっている。この直近1年間で1.3倍に増加している状況である。県としても、外国人を含めた人材確保が図られるよう、「外国人介護職員が長く働ける、魅力ある埼玉介護の促進補助金」により、外国人の採用に当たって介護事業者等へ補助金等を交付している。こうした取組により、日本人及び外国人の双方について、必要な介護人材が確保できるよう努めていく。

## 産業人材育成課長

- 2 埼玉大学は知名度も高く、魅力的なカリキュラムを実施していることから、定員割れが生じていないのではないかと考える。したがって、どのような取組を行っているのかについて、参考にしていきたい。一方で、高等技術専門校についても、内容の魅力向上という観点から、埼玉大学に限らず、大学等とも連携しながら訓練内容をしっかり見直し、魅力を高めて入校率の向上につなげていきたいと考えている。

## 伊藤委員

- 1 シニア活躍推進宣言企業認定における特典があるが、これについて、活用状況と成果をどのように見ているのか伺う。
- 2 女性キャリアセンターについて、介護及び保育の業務体験の回数が37回で、参加者が70人とのことであるが、私は少ないのではないかと考えるところ、県としてこの状況をどのように評価しているのか、また、業務体験をして実際に就職につながっている例があるのか伺う。あわせて、業務体験を受入れた事業者にとってのメリットはどのようなことか伺う。
- 3 働き方改革について、多様な働き方改革実践事業認定は4,389社あるが、この認定を受けたことによって、人材確保でのメリットになったか、又は就職した方からの声があるかなど、県はどこまで追跡しているのか伺う。
- 4 働き方改革のポイントは、長時間労働の是正及び正規・非正規の是正であると考えている。専門家派遣の相談支援が実施されているが、その効果をどのように捉えているのか、県の認識を伺う。

## 就業支援課長

- 1 まず、シニア活躍推進宣言企業認定における特典についてお答えする。特典としては、中小企業診断士等の専門家派遣による支援、県制度融資の優遇措置、及び「埼玉県中小企業人手不足対応支援事業補助金」の審査における加点措置がある。活用状況については、令和8年1月末現在、専門家派遣は16社、県制度融資の優遇措置の利用は1件、

同補助金の審査における加点措置を受けた件数は39件である。次に、活用状況と成果についてであるが、専門家派遣では、例えば、シニア人材の定着に向け制度整備を希望する企業に対し、時間単位の有給休暇制度やボランティア休暇制度の導入を提案したほか、65歳定年後も継続して雇用できるよう就業規則の改正を希望する企業に対しては、継続雇用制度を盛り込んだ就業規則の改正案を提示するなどの支援を行った。成果については、シニア活躍推進宣言企業に対してアンケート調査を行っており、その結果、シニアの活用を進めることで企業経営に効果があったとする企業は8割を超えている。効果の内容としては、人手不足の解消や、長く働けることによる従業員の定着率の向上等が上位を占めている。したがって、これらの支援は、企業のシニア活躍推進における課題の解決につながり、企業経営に効果をもたらすと考えている。

- 2 女性キャリアセンターのインターンシップについて、回数が37回で参加者が少ないのではないかと指摘についてお答えする。令和8年1月末時点のデータでは、回数37回、参加者70人は、看護、介護、保育、介助に限った業務体験を抜き出したものであり、女性キャリアセンター全体のインターンシップ実施回数は72回である。延べ利用者は136人となっており、全体で見ると、介護保育の業務体験が回数ベースで51.3%、利用者ベースで51.4%を占めており、少なくはないと考えている。次に、実際に就職につながっているかについてであるが、職場体験を実施した延べ人数は136人、実人数では93人であり、そのうち令和7年度中に就業したものは40人で、就職率は43%となる。この点から、就職につながっていると考えている。次に、受入れ事業者にとってのメリットについてであるが、就業環境を事前に体験することで入社後のギャップが少なくなり、ミスマッチを防ぐことができる点が挙げられる。具体的には、受け入れた企業からは、目的意識の高い意欲的な求職者と出会えた、求職者に対しアピールする機会を得られたといった声を頂いている。

## 雇用・人材戦略課長

- 3 多様な働き方実践企業については、認定の更新に当たり、おおむね1年前に定期的にアンケートを実施しており、今年度はそれに加えて追加のアンケートも実施した。その結果、約170社から回答を得ており、認定を受けてよかった点として、約半数の企業から、採用又は応募の増加、求職者に対する安心感の醸成等に関する回答があった。具体的には、進路指導の教員から「認定企業であるため、就職希望の生徒を優先して勧める」と言われた事例や、求人票に認定企業である旨を記載したところ、それを契機に応募があり採用に至った事例、また、面接に来た方の反応が非常に良かったといった声が寄せられている。これらの内容から、求職者にとっても就職先として魅力的であると感じる方がいることがうかがえ、認定自体が人材確保のメリットになっていると考えている。
- 4 働き方改革に係る専門家派遣の効果をどのように考えるかとの質問であると受け止める。働き方改革推進アドバイザーの派遣先企業に対しては、派遣終了時のアンケート及び派遣翌年度の追跡調査を実施しており、2回の調査を行っている。今年度は、昨年度、すなわち令和6年度に派遣した企業について、43社から回答を得た。アドバイザー派遣を受けた後、働き方の見直し・改善に取り組んだ、又は現在取り組んでいると回答した企業の割合は約9割であった。アドバイザー派遣は、企業の依頼に基づき、長時間労働の解消、同一労働同一賃金の実現、多様な働き方の整備、ハラスメント対策等の定着率向上を目指した人事制度の整備など、企業が抱える幅広い課題に対応している。したがって、長時間労働の是正や正規・非正規の格差といった課題のみに絞っているもので

はないが、県としては、こうしたアドバイザー派遣を契機として企業の具体的な取組が進んでいく中で、企業自身が効果を実感できるものと考えている。

#### 伊藤委員

- 1 女性キャリアセンターについて、実際に就職につながった事例は、介護や医療に限らず全体で40人と伺ったが、この40人のうち、介護や福祉分野で就職につながった事例については把握していないのか、改めて確認のため伺う。
- 2 働き方改革について、正規・非正規の是正という観点に加え、国が定める男女の賃金格差についても、日本では大きな課題であると認識している。埼玉県の状態を示す指標として、現在、従業員数301人以上の企業には男女の賃金格差の公表が義務付けられていると承知しているが、この公表データに基づく埼玉県の数値は、全国と比べてどのような水準にあるのか。把握している範囲で伺う。

#### 就業支援課長

- 1 就職者数のうち、医療及び介護分野で就職した者が何人であるかという点についてであるが、資料10ページでは、看護、介護、保育、介助を抜き出している。ここで示している人数は延べ人数での把握となっているが、就職確認者数は当該区分の全体で20人である。ただし、この20人が当該年度中に就職した者であるのか、又は前年度に体験し当該年度に就職した者を含むのかについては、現時点では数字を精査できておらず、把握できていない。したがって、資料10ページの4区分における就職確認者数は20人である。
- 2 男女の賃金格差についてであるが、従業員数301人以上の企業に係る埼玉県の男女の賃金格差について、県として独自に集計し把握している数値はない。

#### 伊藤委員

男女の賃金格差については、正確な数値までは求めないが、全国平均と比較して埼玉県は高いのか低いのか、又は差はどの程度であるか、その傾向について伺う。

#### 就業支援課長

男女の賃金格差については、賃金構造基本統計調査により把握している。全国平均は75.8、埼玉県は77.2であり、全国平均より高い水準である。先ほどの従業員数301人以上の企業に関する数値については把握していないが、毎年の国の調査に基づき、全体の傾向は把握している。