

平成28年2月定例会 経済・雇用対策特別委員会の概要

日時 平成28年 3月 8日(火) 開会 午前10時 3分
閉会 午前11時33分

場所 第6委員会室

出席委員 石井平夫委員長
武内政文副委員長
横川雅也委員、杉島理一郎委員、岡地優委員、伊藤雅俊委員、小谷野五雄委員、
水村篤弘委員、山川百合子委員、並木正年委員、石川忠義委員、西山淳次委員、
秋山文和委員

欠席委員 なし

説明者 [産業労働部]
立川吉朗産業労働部長、加藤和男産業労働部副部長、渡辺充雇用労働局長、
正能修一参事兼産業支援課長、板東博之産業労働政策課長、
新里英男企業立地課長、村瀬泰彦先端産業幹、斎藤和也勤労者福祉課長、
三宅瑞絵就業支援課長、野尻一敏ウーマノミクス課長、
堀口幸生産業人材育成課長

[福祉部]
高橋利維社会福祉課副課長、瀧本治高齢者福祉課副課長、
高山文子障害者支援課主幹、大木正仁少子政策課副課長

[県土整備部]
富田真樹建設管理課長

会議に付した事件

雇用の創出・確保について

小谷野委員

障害者雇用で法定雇用率を達成していない企業が障害者雇用を進められない理由は何か。

就業支援課長

法定雇用率を達成していない企業は規模の小さい企業が多く、障害者雇用のノウハウがないことが主な理由として挙げられる。

小谷野委員

私は複数の企業に障害者を紹介して、数か月おきに訪問している。障害者を雇用するとサポートをする社員が必要になり、負担であると聞いている。それもあってか、障害者への給与として、国からの補助金分しか払わない企業が多いようだが、どう考えているか。

就業支援課長

企業では障害者が仕事を覚えるためにパートナーを付けたりする負担があり、国の調整金などを活用しているところが大半であると認識している。給与については、採用時に最低賃金程度から始めて、能力が上がってきたら少しずつ給料を上げていくところが多い。県では、障害者雇用サポートセンターなどから職員を派遣して、雇用管理についてアドバイスしている。企業のニーズに合う仕事の切り出し方や負担にならないサポート体制、障害者を雇ってむしろ業績が良くなったというくらいの提案をしていきたいと考えている。

小谷野委員

働いている障害者に聞くと、職場の人たちが優しく接してくれれば良いのだが、邪魔者扱いされることが多いそうで、それが退職の原因の一つになっていると思う。可能であれば、ボーナスを1万円でも2万円でも支給すると励みになるので、企業にアドバイスしていただきたい。

就業支援課長

賃金については企業の判断によるものだが、障害者のスキル向上に伴う処遇向上の好事例を紹介して、処遇改善の提案に努めてまいりたい。

並木委員

シニアの人には、生きがいが必要だが、どのような分野に就業したいと思っているかについて、県での調査結果はあるのか。

就業支援課長

武蔵浦和にあるハローワーク浦和・就業支援サテライトでは、今年度途中から、シニア向けのセミナーなどに参加した方にアンケートを取っているが、特にこの分野で就業したいということはなく、事務が約2割、軽作業が約1割強となっている。

並木委員

シニアの就業支援について、ハローワーク浦和・就業支援サテライトの支援だけではなく、シルバー人材センターなど、市町村との連携が必要と考えるがどうか。

就業支援課長

市町村との連携は重要である。平成28年度の「アクティブシニア活躍支援事業」では、アクティブシニア応援協議会を設置して市町村などの代表の方にも入っていただき、全県で盛り上げていきたい。シルバー人材センターについては、各市町村にあって、使いやすいので、その活用も含めて市町村と連携して進めていきたい。

並木委員

女性キャリアセンターの就職決定者数の正規雇用と非正規雇用の割合はどのくらいか。

ウーマノミクス課長

平成26年度のデータになるが、正社員は14%で、それ以外は非正規である。女性キャリアセンターの利用者は、子育てが一旦終了して再就職される方が多く、正社員を希望する方は必ずしも多くない。

横川委員

若者の就業支援について伺いたい。新卒者の卒業3年以内の離職率について、企業規模別のデータはあるのか。

就業支援課長

事業所規模では、従業員1,000人以上では22.8%、5人から29人まででは51.5%と規模が小さくなるほど、離職率が高くなる。

横川委員

主な離職理由を伺いたい。

就業支援課長

待遇面での不満や職場の人間関係などである。

横川委員

新卒者の卒業3年以内の離職率が高いことは前から言われている。離職した人の就職支援としては、それぞれの事情や年代別の支援が重要だが、どのような対策を考えているか。

就業支援課長

子育てなどで一度退職した人については、女性キャリアセンターなどで就職の支援を丁寧に行っている。また、ハローワーク浦和就業支援サテライトでは、女性コーナーを設け、その方の状況やニーズに合わせた支援をしている。若者については、以前から主にヤングキャリアセンター埼玉で、非正規の方を対象に就職相談やセミナーなどニーズに合わせた支援している。今後もニーズに応じてしっかりと支援していきたい。

勤労者福祉課長

若者の離職防止については、仲間がいないことを理由に離職するという問題がある。来年度であるが、中小企業が合同で入社式を行い、その後も研修を通して仲間を作ることで離職防止を図る事業を行う。

横川委員

子育て後に地元の身近なところで働きたいという潜在的なニーズもあり、各市町村の中でマッチングなどを積極的に実施する必要があるが、どのように取り組むか伺いたい。

就業支援課長

身近なところで就職相談ができる体制は大切と考える。県では、サテライトのほか、キャリアセンターのランチを7か所に設置し相談を行っている。今年度からは、どこでも相談できるようにハローワークや市町村の相談窓口がないところに、市町村の就職相談窓口の開設支援をする取組を行っている。今年度は15市町で実施し、セミナーや職業相談を行っている。また、県内の雇用対策協議会では、各地域で就職面接会を開催している。企業が身近なところで求人でき、また、求職者がそれを知る機会ができるよう努めてまいりたい。

伊藤委員

介護人材が不足する中で、介護職員の採用が困難な原因として、賃金が低いことが挙げられているのに、それに対する取組が資料に書かれていないが、どのように考えているか。

高齢者福祉課副課長

介護職員の賃金は、介護保険制度に基づく介護報酬の中から支払われるという制約があり、全産業の平均賃金と比べて月額約9万円低い状況にある。本県においては、平成25年2月に関係団体とともに介護職員しっかり応援プロジェクトを立ち上げ、その取組の一環としてモデル給与表を作成し、特別養護老人ホームや介護老人保健施設などの介護事業所にその導入を働き掛けてきた。平成27年2月に調査したところでは、県所管の特別養護老人ホーム及び介護老人保健施設の約9割がモデル給与表と同等以上の給与水準を確保している。また、介護職員の賃金を他産業並みに引き上げるため、介護報酬とは別に措置するよう、国に対して強く要望している。

伊藤委員

モデル給与表の導入を更に広げる取組は考えているのか。

高齢者福祉課副課長

今年度は在宅の事業所団体に対しても導入を働き掛けた。これは一度働き掛けて終わりということではなく、介護施設職員、居宅系介護サービスを行う職員、他産業の給与水準の状況も踏まえながら取組を進めていきたい。

石川委員

- 1 若者の目を県内中小企業に向ける取組とあるが、若者とは何歳までか。
- 2 ヤングキャリアセンター埼玉の利用者数は19,213人とあるが、登録者数は何人か。

- 3 就職決定者1,558人は、ヤングキャリアセンター埼玉だけで職業紹介を受け就職した人数か。
- 4 高校卒の中途採用については、どのような取組をしてきたか。

就業支援課長

- 1 40歳未満を若者としている。
- 2 新規登録者は2,980人である。
- 3 就職決定者1,558人については、ヤングキャリアセンター埼玉では就職相談のほか履歴書の書き方など様々なセミナーや指導を実施しており、その成果として自力で就職した人もいるので、それらの人も含まれている。
- 4 高卒者の中途採用に特化した事業は行っていない。

石川委員

中途採用について、どのような取組をしているのか。

就業支援課長

ヤングキャリアセンター埼玉は、新卒者の利用もあるが、利用者の大半は中途採用を希望する求職者で、ここを中心にキャリアカウンセリング、仕事の紹介などを実施している。

石川委員

相談会や面接会は、中途採用は対象ではないのか。

就業支援課長

中途採用希望の方に参加していただいている。

石川委員

県では、相談会や就職面接会のときに求人票の内容をチェックしているのか。

就業支援課長

求人票の内容は、チェックしている。

石川委員

学歴不問ということでこの相談会に行った方が、話を聞いてみると大卒以上の募集だと言われて断られたケースが散見されているが、そのような事実を承知しているか。

就業支援課長

直接聞いたことはない。企業によっては大卒を採用したいというところはあると思う。

石川委員

学歴不問で広く門戸を空けているということに望みをかけて、何回か相談会に足を運んでいる方がいる。面接を受けたところ、求人票には学歴不問と書いてあるが、実際は大卒以上を募集していると言われた例がある。県はこういうところに目を光らせていただき、マッチングしていかなければならない。どちらかという大卒の中途より高卒の中途の方が就職は難しいと思うがどうか。

就業支援課長

そういったことがあったことは大変心苦しく思う。求人票の内容やどのような企業がどのような人材を欲しいのかについて、情報を整理し、正確な情報を求職者に伝えるように努めたい。

西山委員

- 1 就業地別の有効求人倍率とは何か。また、完全失業率に関し、ピークで比較すると、平成22年の5.4%から平成27年の3.1%に下がったとのことだが、人数では何人減ったのか。
- 2 介護職員のモデル給与表を導入することによって、どれだけ賃金が上がったのか。介護福祉士の資格取得支援は賃金を上げる効果もあるが、今までどのような支援を行ってきたか。また、今後もっと強力に支援を進める必要があると思うが今後の方針はどうか。
- 3 「県内中小企業の事業運営上の課題」のグラフにある「人材不足（質の不足）」とは、具体的にどういう内容だと把握しているか。また、このグラフは興味深いので、出典の県雇用創出基礎調査の資料を要求したい。

委員長

委員会としての資料要求ということでよいか。

< 了 承 >

委員長

ただ今、西山委員から県雇用創出基礎調査についての資料要求があったが、異議はないか。

< 異議なし >

委員長

それでは、後で配布をお願いします。

就業支援課長

- 1 有効求人倍率はハローワークでの求人求職の状況を表す数値である。一般的には受雇地別が利用されているが、この方法では、東京本社が全国の支店分を一括して都内のハローワークで求人すると、他都道府県の支店の求人も東京都分に計上される。就業地別は、事業所の所在地ごとに求人を計算し直したもので、より実態に近いものと考えている。また、失業者数については、平成22年が19万9,000人、平成27年が12万3,000人であり、7万6,000人減少した。

高齢者福祉課副課長

- 2 モデル給与表の導入によってどれだけ賃金が上がったかについては、施設ごとに給与体系が異なることから、一概にはいえず、統計も把握していない。全産業と比較して最低限これだけは確保してほしいという趣旨で導入を働き掛けている。また、資格取得支援については、働きながら介護福祉士国家試験に合格した105人に対して、月額1万

円以上の給与改善を条件に、介護技術講習受講料の2分の1、上限3万円を補助した。平成27年度は合格発表がまだなので助成はこれからになる。資格取得によるキャリアアップに伴い、賃金が向上するという効果もあることから、事業の拡充については今後議論していきたい。

産業人材育成課長

- 2 介護福祉士になるには介護実務者研修が必須となったことも踏まえ、県立の職業訓練校でも今後は従来の初任者から実務者に訓練のレベルを引き上げる準備を進めている。働いている介護職員に対しても、資格取得試験の準備対策などを技能講習で実施しており、今後も介護の中核人材の育成をしっかりと進めていく。
- 3 グラフの調査とは別の調査だが、県内企業に「社員にどんな力を求めるか」を聞いたところ、生産現場の技術・技能のようなスキルのほか、マナーやコミュニケーションといった人間性に関するものの2種類が多かった。スキルの部分は、企業のオーダーに応じた在職者訓練などを現在も実施しており、これらを充実させていく。今後はマナーなど人間的な部分の底上げについても支援をしていきたい。

西山委員

9割がモデル給与表を導入しているというのであれば、検証が必要ではないか。モデル給与表の導入によって、どれだけ賃金が上がったのか実態を調べる必要があると思うがどうか。また、介護福祉士資格取得支援の対象者が105人というのは県内で資格を取得した人と比べて大分少ない。今後もっと強力に支援して欲しいと思うがどうか。

高齢者福祉課副課長

モデル給与表の効果検証については、今後検討したい。また、介護福祉士資格取得支援については、パブリシティの拡充を含め、より広くPRし、この支援が受けられる方がもっと増えるようにしていきたい。

秋山委員

- 1 景気回復との認識については、完全失業率や有効求人倍率から見るとそうかもしれないが、県内の消費動向、設備投資、賃金動向などを総合して判断すべきであり、これらからすると回復したとはとてもいえないと思う。どういう認識をしているのか。
- 2 建設業従事者、介護職員、保育士の不足の主要な原因は賃金が低いことだと思うが、賃金水準をどう把握しているのか。また、全産業の賃金と比べて水準はどうか。
- 3 ブラック企業対策として離職率の公表などが今後進められるが、埼玉県の離職率は算出できるのか。また、ブラック企業の離職率の公表制度をどのように活用していくのか。
- 4 就職条件のそごは、雇用機会均等法でハローワークの求人票に年齢や性別を書けないことにあるのではないか。

産業労働政策課長

- 1 どの指標がどうなったら景気回復であるとの定義が明確にあるわけではない。また、個別の企業や個人によっても、その受け止め方は異なる。その中で、多くの人が景気が悪いと認識していたリーマン・ショック後と現在で、いくつかの指標を比較すると、資料にある完全失業率・有効求人倍率の改善だけではなく、県内倒産件数は平成21年の636件から平成27年の359件とマイナス277件、44パーセント減、日経平均

株価は平成21年3月の7,000円代から1万7,000円前後で推移、景況感DIについては平成21年の1月から3月期のマイナス91.3から平成27年10月から12月期のマイナス45.1と46.2ポイント改善、経済成長率においては平成21年度のマイナス2.1パーセントから2.2パーセントとプラスに転じている。「景気は気から」という言葉があり、個別の指標では足踏みをしているものもあるが、指標の推移をトータルで見れば過度に悲観的に考える必要はないと考えている。

建設管理課長

- 2 建設業生産労働者の賃金水準については、厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると全産業労働者の賃金に比べ、約9割となっているが、この3年で約1割増加しており、改善の兆しが表れている。

高齢者福祉課副課長

- 2 介護職員の賃金については、毎年4月1日付けで、県所管の特別養護老人ホームに、職員の配置状況や給与、入所者の状況など施設運営に係る様々な情報を記載する「施設台帳」を報告していただいております。また、厚生労働省の外郭団体である介護労働安定センターが毎年度実施する「介護労働実態調査」を通じて都道府県別の賃金状況も把握している。なお、賃金の実態については、平成27年賃金構造基本統計調査によれば、全産業の「きまって支給する現金給与額」が33万3,300円であるのに対し、介護事業は24万6,500円となっている。

少子政策課副課長

- 2 保育士の給与については、平成27年賃金構造基本統計調査の結果によると、「きまって支給する現金給与額」については、21万3,100円で、全産業の33万3,300円と比較すると10万円程度低くなっている。

就業支援課長

- 3 離職率の数値は全国のもののみである。若者雇用促進法が成立し、この3月から新卒者の募集を行う企業は、応募者が求めた場合に募集、採用に関する情報の一部を提供することが義務付けられた。情報提供する企業が評価される時代であり、県でも今後合同企業説明会などの開催の際には、出展企業の理解を得て積極的な開示をお願いしていきたい。
- 4 求人票については、男女雇用機会均等法により性別、年齢の不問が大半で、求める人材の詳細が分からないとの声がある。その点はデメリットであるが、一方で性別や年齢で分けてしまうということなしに、広く門戸を開くというメリットも大きい。求職者には単に求人票だけを見るのではなく、県やハローワークの窓口相談を利用してもらうよう促し、きめ細かなマッチングに努めてまいりたい。

秋山委員

- 1 景気回復の基本認識についてであるが、倒産件数は減少しており、株価は上がっているが、実質賃金には反映されず、消費も伸びていない。GDPもほぼ横ばいであり、日本は先進国の中において特異な国となっている。悲観する必要はないが、グローバルな視点で見ると、景気回復とはいえないのではないかと。

- 2 介護職員のモデル給与表の給与は最低水準ではないのか。また、建設業では、公共工事の設計労務単価を2回上げて上向きつつあるが、他産業と比べて賃金が約1割低いし、介護職員も保育士も10万円前後低い。改善をしないとミスマッチがずっと続いてしまうが、包括的な対策としてどういうことが考えられるか。
- 3 離職率の公表については、どんどん進めていってほしい。（要望）

産業労働部長

- 1 内閣府の月例経済報告でも、「一部に弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いている」となっている。一方で、関東経済産業局などでは、大企業を中心に業績が良くなっているものの、中小企業には実感が湧かないとの表現をしている。今後、景気回復の基調が県内中小企業にも及ぶような努力を引き続きしてまいりたい。

高齢者福祉課副課長

- 2 モデル給与表については、キャリアアップの仕組みを取り入れた施設の給与表を基に、一定額を上乗せして作成したもので、モデル給与が最低水準という認識はない。また、賃金が低いままでは人材の確保・定着は困難と認識しているが、一方で、経営者のしっかりした理念に基づき、安心して働ける職場環境が整い、職員の定着率が良い事業所もある。先ほど申し上げた介護職員しっかり応援プロジェクトなどの取組により、関係団体と一丸となって、働きやすくモチベーションの上がる環境整備の機運を醸成していきたい。

建設管理課長

- 2 設計労務単価は、全国の工事の賃金実態調査を行い、国が決めている。設計労務単価は、公共工事積算のために用いるもので、労働者の賃金を拘束するものではない。発注側としては実勢価格を反映するため、この単価に基づいて積算している。県では、業界団体に対し、適切な賃金の確保などを文書により要請している。また、業界団体との意見交換の場を活用し、賃金などの処遇改善について強く要請してきた。引き続き、そのような対策を進めてまいりたい。

少子政策課副課長

- 2 保育士の給与改善は人材確保のため重要な取組と認識している。しかし、1万円給与を上げるにも保育士は2万人いるので、それだけでも24億円かかる。県でやるには厳しいところがある。保育の給与は国からの給付費が元になっているので、国に対しては給付費の単価を上げるよう強く要望している。また、保育士は就職の際、給与のほかに人間関係など職場の雰囲気非常重视しているという統計もある。県は、県単で「埼玉がいいね！保育士就職応援事業」という事業をやっており、園長が養成校に行って県内保育所の良さをアピールしたり、保育士になりたい学生にバスツアーで保育所を巡ってもらい、県内の保育所の魅力を認識してもらう取組を進めている。そのほかにも、人間関係という面では園長の資質が大切なので、保育所を管理する立場にある園長を対象に、メンタルヘルスや新規採用職員の育て方などの研修も行っている。

山川委員

- 1 介護職員の必要数が12.1万人とのことだが、実際の従事者数はどのくらいか。
- 2 実感からすると、保育所で働く人の給与水準は、賃金構造基本統計調査の数値より低

いと思うが、調査は公立も含んだ数値なのか。

高齢者福祉課副課長

- 1 12.1万人は平成37年に必要と見込まれる介護職員数であり、平成25年の実際の従事者数が7.1万人ということである。各介護事業者において、基準をクリアした上で、施設ごとに更に必要と考える数に対する不足感は存在するが、数値としては手元にはない。

少子政策課副課長

- 2 公立も含まれた数値である。

山川委員

- 1 介護職員の必要数に対して、不足している数字を後で頂きたい。
- 2 公立を含んだ平均の給与水準も低いが、公立と民間の保育士では待遇が余りにも違い、民間では15万円から16万円位の給与はざらにある。人が人を世話する分野は賃金が低くなりがちで、人材の確保が難しい。対策を考えるときには、本当の現場の実態を表した数字を把握する努力をより細かく丁寧にすべきではないか。

少子政策課副課長

- 2 保育士給与の実態把握について、課内で検討したい。

高齢者福祉課副課長

- 1 先ほど申し上げた7.1万人という数字は、各介護事業所の基準上必要な数字であり、これは満たされている。しかし、施設ごとには、基準以上に職員がいた方がいいという不足感があるが、その数字を算出するのは不可能である。