

## 11 経済・雇用対策特別委員会における秋山文和県議の質疑

2016年3月8日

Q．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、埼玉県は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 就職条件のそこは、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。

A．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、多くの方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%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%から2.2%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。

A．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。

A．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。各施設職員の賃金の状況を定期的に把握している。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。

A．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。

A．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等により性別、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。

Q．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)

A．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。

A．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り組みにより、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。

A．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、国が決められている。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。

#### A．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り組みと認識している。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り組みを進めている。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。