

令和7年3月7日

◆おだ幸子委員

公明党のおだでございます。よろしくお願いいたします。

まず最初に、廃業を検討している事業者への支援についてということでお伺いしたいと思います。

経営者の高齢化が進む中、事業承継が進まなかったり、物価高騰や労働力不足の影響により経営が圧迫されるなど厳しい状況の中、廃業を検討している中小企業は多いと感じております。こうした中小企業が決断を先延ばしして、倒産という事態に至らないためには、まずは、取れる選択肢が多い段階で支援機関に相談し、適切に対応していくことが重要であると考えます。

そこで、廃業を検討している中小企業に対する支援について何点か伺います。

まず、県内企業の倒産件数について、現状とこれまでの推移について確認します。

◎中小企業支援課長

株式会社東京商工リサーチ横浜支店が今月発表いたしました負債額1,000万円以上の県内企業における倒産を対象とした調査結果では、今年2月の倒産件数は49件と2か月連続で前年を上回りました。また、倒産件数のここ数年における推移といたしましては、令和4年が406件、令和5年が519件、令和6年が545件と増加傾向にあることが見てとれます。

◆おだ幸子委員

では、その倒産の原因としてはどのようなものが多かったのでしょうか。

◎中小企業支援課長

今年2月の倒産原因としましては、販売不振が30件と最も多く、次いで赤字累積が17件となり、不況型倒産が9割以上を占めました。

◆おだ幸子委員

では、ちょっと視点を変えまして、県の神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画を見ますと、本県の不況数は1999年の約23万3,000社から、2016年には約18万8,000社と17年間で約4万5,000社、19.2%減少しているとあります。しかし、この中小企業・小規模企業活性化推進計画を見ますと、2025年度までの施策目標として、不本意な倒産、休廃業を抑制することで、開廃業率の差5ポイント以上を目指すといった目標が記載をされています。個人的には廃業は決してネガティブなものだとは考えておりませんで、また、企業数自体に労働力人口減少に伴う自然減の増加も見込まれる状況を考えますと、この施策目標については違和感を覚えます。令和7年度は、現行計画の最終年度に当たります。次期計画の作成に向けた改定作業が行われるものと承知しておりますが、この点についてどうお考えでしょうか。

◎中小企業支援課長

日本全体のみならず、本県におきましても人口減少社会に突入し、委員が先ほど御指摘ございましたとおり実際に企業数も減少しております。また、健全な経済活動の中では一定の企業の新陳代謝も当然なくてはならないものと考えております。頂いた御意見につきましては、今後の改定作業において御参考とさせていただきますと考えております。

◆おだ幸子委員

ぜひよろしく願いいたします。

続きまして、私が 2023 年 12 月の本会議で行った提言を受けていただいて、2024 年 1 月下旬に公益財団法人神奈川産業振興センターに事業の休廃止に関する特別相談窓口を設置いただきましたが、倒産件数が増加傾向にある中、その重要性はますます高まっていると感じております。窓口を設置して 1 年以上が経過したことになりますが、これまでの相談件数の推進について教えてください。

◎中小企業支援課長

窓口を設置いたしました、昨年 1 月 23 日から本年 1 月末までに、合計で 141 件の相談に対応しております。月ごとの相談件数としましては、窓口設置直後の昨年の 1 月から 3 月までこそ一桁台の件数が続いたものの、今年度に入って以降は、7 月を除く全ての月で二桁台の相談件数で推移している状況です。

◆おだ幸子委員

件数が増えているということですね。それでは、窓口には具体的にどのような相談が寄せられているのでしょうか。

◎中小企業支援課長

窓口寄せられた具体的な相談といたしましては、業界が先細りしていくことが見えているので廃業を検討しており、税も含めてどう対応すべきかといった将来に向けての相談から、長く事業を継続していく中で赤字が続き、個人資金を投入してきたもののついにそれも枯渇し、事業の継続が不可能となったが、今後、どのように対応していくべきかといった厳しい現状に関する相談など、様々な相談が寄せられています。

また、そのほかにも経営者が病気で事業の継続が不可能なため、廃業に向けた手続を知りたいといった経営者の親族からの相談も比較的多く寄せられております。

◆おだ幸子委員

意外だったのは、経営者の御親族からの御相談があったということ、私は想定していなかったもので、そういう意味で、K I P のそういう公的なところの窓口というのはすごく意味があるのだなと改めて実感をいたしました。また、ほかの内容も本当に切実な御相談だなということがよく分かったのですけれども、そういった御相談に対して窓口ではどういった対応がなされているのでしょうか。

◎中小企業支援課長

例えば、先ほど答弁いたしました業界が先細りする中で廃業を検討しているという相談者には、財務の状況をしっかりと伺いしまして、廃業時にのみ使える損金算入の制度により課税所得を減らすことで、倒産を免れ廃業できるといった助言を行ったということです。一方、事業資金が枯渇しているような厳しい状況にある場合は、K I Pの法律相談につないでいくほか、日本弁護士連合会が運営するひまわりほっとダイヤルや商工会・商工会議所の弁護士相談を案内するなど、倒産に向けた支援を実施しております。

窓口では、経営者の置かれている状況や悩みを把握するため、何度もやり取りを重ね、時には相談者のもとに伺うなど、事業者に寄り添った丁寧な対応を行っています。

◆おだ幸子委員

丁寧な対応ありがとうございます。また、伺った話では、窓口で御相談したことによって、倒産する前に廃業を決断できたというケースもあったと伺っております。廃業を検討している経営者に対して公共的な支援を行うためには、早めに窓口で相談してもらうことが何より重要であると考えます。県として窓口への早期の相談を促すために、今後、どのように取り組んでいかれるのでしょうか。

◎中小企業支援課長

事業の休廃止に関する特別相談窓口では、常駐する中小企業診断士が事業者の経営状況や悩み事を丁寧に聞き取った上で、弁護士や税理士などとも連携して、今後も事業者がよりよい形で休廃業できるよう支援を行っていきます。

また、窓口への早期の相談を促すためには、窓口を利用するメリットを知ってもらうことが重要ですので、まずは、日々中小企業に接している商工会・商工会議所や信用金庫など地域の金融機関とも連携し、窓口を周知していきます。加えて、実際の相談事例を載せたチラシの作成など、廃業を選択の一つに考えている事業者に対し、早期の相談を促す効果的な広報について検討してまいります。

◆おだ幸子委員

ぜひよろしく願いいたします。実は、この件は新聞記事に取り上げていただいたこともありまして、それを御覧になった方から反響をすごくいただいて、非常に評価が高かったです。こういう相談ができる窓口というのは大事だよねということですか、あと、業界団体の方からこれについてプレゼンをやってほしいという御要望を頂いたりとか、非常に求められているのではないかなというのを実感いたします。

繰り返しになりますけれども、廃業はネガティブではなくて、本当に新陳代謝を促していく、望まない倒産をするよりは早く整理をして、その後の生活もきちんと続けていただくというのが大事なかなと思いますので、早く専門家に相談して、よい結果につながっていくということをぜひ広く広めていただきたいと思います。

います。

続きまして、副業・兼業人材について伺いたします。

昨年9月の一般質問で、人手不足解消に向けた多様な働き方の推進というテーマで、副業・兼業人材の活用について提言させていただきました。今回、令和7年度予算で副業・兼業人材活用促進事業を予算に計上いただいたことに感謝申し上げます。新規事業ですので、その方向性や内容について何点か伺います。

まず、副業・兼業人材の活用を促進するセミナーを実施するとのことですが、どのような講師を想定しておられるのでしょうか。

◎雇用労政課長

本事業では、副業・兼業を受け入れる企業向けのセミナーと、それから、副業・兼業を希望する方向けのセミナー、そちらの両方を実施します。それぞれ講師は、外部講師を予定しております。

企業向けのセミナーにおいては、企業の業務改善に関するコンサルティング経験がある方などを想定しています。また、希望者向けのセミナーでございますが、社会保険労務士や行政書士、キャリアコンサルタントなどの資格を有し、副業・兼業に関する相談などに対応した経験のある方を想定しております。このほか、他の自治体等の副業・兼業に関するセミナーで登壇経験のある方なども考えられるところでございます。

◆おだ幸子委員

セミナーはもちろん大事なのですが、セミナーを受けただけでは、企業がすぐに副業・兼業人材を受け入れる環境をつくるのは難しいのではないかなと考えます。例えば、就業規則を変更する場合ですとか、副業・兼業人材を受け入れるに当たって、企業に対する支援は考えておられるのでしょうか。

◎雇用労政課長

企業に対するそのような支援でございますが、今、県として考えていることはございませんが、神奈川労働局、こちらのほうに神奈川働き方改革推進支援センターというものがございます。そちらで社会保険労務士等の専門家が就業規則の変更にあたってのアドバイス、副業・兼業人材の受入れにあたっての労務管理上の相談に応じておりますので、こうした相談窓口につなげていきたいと考えております。

◆おだ幸子委員

では、セミナーを受講した副業・兼業希望者のほうに対しては、副業・兼業の開始に向けてどのような支援をしていかれるのでしょうか。

◎雇用労政課長

副業・兼業を実際行うには、一般的には民間の人材紹介会社のサービスですとか、ハローワークの職業紹介を利用させていただくことになります。本県では職業紹介はできませんが、就業・兼業体験会を開催しまして、実際の企業において業

務体験を行う場を提供したいと考えております。体験会の後、企業とその副業・兼業の希望者の意向が一致すれば、そのまま就業することも可能でございます。

また、かながわ若者就職支援センター、シニア・ジョブスタイル・かながわなどの県の就労支援施設では、副業・兼業の開始に向けた相談も応じております。キャリアカウンセリングを通じた伴走支援も併せて行っていきたいと考えております。

◆おだ幸子委員

よく分かりました。東京都のプラチナ・キャリアセンターについて一般質問でもお話しさせていただいたのですが、東京都の場合は50歳以上の方を対象に、しかも雇用型ではなくて業務委託型という形に絞って、いろいろセミナーですとか個別相談、また、マッチングなどを行っていらっしゃるそうです。

私も先日、プラチナ・キャリアセンターに視察に行きたいなと思って問合せをしたのですが、今はちょっといっぱいでお受けできませんと断られてしまいまして、今年度は行けなかったのですが、昨年の6月にキャリアセンターが立ち上がって、大分評判がいいというか、企業も副業・兼業をする方も注目しておられるというのがよく分かりました。神奈川におかれましては、特にターゲットとかも絞ったりとか、そういうことはお考えなのでしょうか。

◎雇用労政課長

本事業で実施するセミナーや体験会でございます。東京都の取組のように、参加者の年齢制限等を設けることは考えておりません。副業・兼業に興味がある方、追加の収入を得たいとか、スキルアップを図りたいとか、そういう興味のある方を幅広く対象としております。

◆おだ幸子委員

では次に、人手不足業種就業支援事業についてお伺いします。

新たに高齢者や女性がデジタルスキルの習得を支援する講座を開講することですが、民間事業者が実施するパソコン教室など、デジタルスキルを習得できる講座やコンテンツがある中で、行政が開講する理由というのは何でしょうか。

◎雇用労政課長

民間事業者が提供しますパソコン教室等でございます、基礎的な内容であっても比較的高額の費用がかかると聞いております。県の就労支援施設を利用されている方の中には、デジタルスキルが必要な職種、仕事を望み、学ぶ意欲はありますが、その民間の教室の高額な費用を払うことが難しいという方も少なくありません。そのため、県が無償でデジタルスキルを習得できる機会を提供することで、誰もが希望する働き方や就労を実現するためのセーフティネットにもなるとともに、県の就労支援施設で伴走支援も行いますので、働く意思のある人材が労働し、企業に参入させることができます。労働力不足の改善にもつながると考えているところでございます。

◆おだ幸子委員

県が敢行される意義というのがよく分かりました。では、この事業をどのように周知していかれるのでしょうか。

◎雇用労政課長

周知ですけれども、まずはシニア・ジョブスタイル・かながわ、かながわ女性キャリアカウンセリング相談室など県の就労支援施設がございますので、そちらを利用される方に積極的に周知していきたいと考えておりますし、また、人手不足業種を対象としたセミナー、面接会などに参加した方にも会場などで周知を図っていきたいと考えております。また、国のハローワークにも広報のチラシを配架するとともに、事業者への周知をお願いしたいと考えております。

さらに、女性のデジタルスキル育成講座に関しましては、SNSやウェブ広告など様々な広報媒体も活用することで、幅広く周知に努めていきたいと考えております。

◆おだ幸子委員

副業・兼業人材の活用事業については、新しい事業ということもありますので、まずは幅広くお話ししてございましたので効果を見ながら、また、その方向性ですとかを再検討していただいて、ただ、国が、今地方に副業・兼業人材の活用ということで支援強化を始めるということも、先日新聞報道で見ましたので、兼業・副業人材を取り負けないように、神奈川としてもこの施策についてぜひいろいろ検討をお願いしたいなと思います。

次に、仕事と育児を両立できる職場環境整備について伺います。

新年度の当初予算の中で職場環境整備促進事業費が計上されておりますが、この点に関連して何点か伺います。

初めに、来年度、職場環境整備促進事業費として、仕事と育児等を両立できる職場環境整備に取り組む県が中小企業に奨励金を交付していると承知しておりますが、このうち仕事と育児の両立コースは企業に対してどのような要件を求めているのでしょうか。

◎雇用労政課長

県では、今年度から仕事と育児や介護等の両立に向けた職場環境整備に取り組む中小企業に対し奨励金を交付しておりますが、そのうち一つのコースであります仕事と育児の両立コースの要件ですが、県の主催セミナーへの参加、学校行事参加休暇など育児支援の新たな制度を整備し、就業規則改正、社会研修の実施、以上の三つの取組全てを実施した中小企業等に奨励金を交付いたします。

◆おだ幸子委員

その県主催のセミナーへの参加についてなのですが、これはどのような内容なのでしょうか。

◎雇用労政課長

奨励金の要件の一つでございます県主催セミナーの内容ですが、仕事と育児の両立が求められる社会的な背景、両立に係る制度、実際の企業の取組事例などを専門家が説明するオンラインセミナーで開講しておりますので、こちらを受講していただく、そういうものでございます。

◆おだ幸子委員

来年度の話で恐縮なのですが、来年度、要件の変更等を行う予定はございますでしょうか。

◎雇用労政課長

来年度の変更でございますが、まず予算額を増額して計上しているところでございます。それで、要件ですけれども、仕事と育児の両立コースの要件、先ほど答弁しました三つの取組に加えて相談窓口の設置、こちらを実施要件に加える変更をする予定でございます。

◆おだ幸子委員

昨年9月の第3回定例会で、一般質問で私から誰もが安心して搾乳ができる環境づくりについて質問させていただいたのですが、その後、国会でも取り上げられるなど搾乳できる環境づくりについては全国的に広がりを見せております。県の担当部署にも、神奈川県が作成したマークを使わせてほしいとの問合せが多数寄せられていると聞いています。奨励金事業の要件として、職場における搾乳スペースの確保などを企業に求めることは考えておられないでしょうか。

◎雇用労政課長

仕事と育児の両立コースでございますが、妊婦健診や子供の学校行事参加休暇などの新たな制度を就業規則に規定することを企業に求める、そういったものでございまして、搾乳スペースの確保については、現在奨励金の交付要件にすることは考えておりません。

◆おだ幸子委員

では、搾乳への理解を広めるために、県として9月の定例会以降、どのような取組を行ってこられたのでしょうか。

◎雇用労政課長

産業労働局の取組でございます。搾乳に関しては、特に企業への搾乳スペースの設置でございますが、県のホームページへ掲載しました。それから、企業の人事労務担当者宛てに配信するメールマガジンなどの広報媒体を通じまして、搾乳室の設置を呼びかけているところでございます。

◆おだ幸子委員

では、要望を申し上げます。

最近、企業経営者の方に搾乳に対する取組を御提案したのですが、正直何をどうしたらいいかわからないというお答えでございました。一方、同じ会社で出産を経験した女性社員の方を御紹介いただいておりますところ、搾乳しやすい環境があればとても助かったと思うという意見とともに、ほかの社員の方にとっても、会社が仕事と育児の両立を応援してくれていると心強く思うであろうと、出産後も、この会社で働こうという意欲につながるのではないかと御意見を頂きました。

企業の経営者の方に、搾乳の重要性やスペースを設けることの必要性を知っていただくには、かなり周知が大事なんだなと改めて思いましたので、一つ一つ機会を見つけて周知をお願いしたいと思います。例えば、来年度の奨励金事業の県主催のセミナーにおいて、搾乳スペースの確保について触れていただく、あるいは今後条件に加えていただくなど、企業への理解浸透を図っていただくことを要望します。

最後に、外国人材受入促進事業費についてお伺いします。

新年度の予算案の中で、当初予算案の中で、新規事業として外国人材受入促進事業費が計上されていますが、この点に関連して何点か伺います。

初めに、来年度、外国人材受入促進事業費として1億2,000万円以上の予算が計上されています。このうち中小企業等における高度外国人材の採用手続に係る諸費用に対して補助を行うようですが、この予算は幾らと見込んでおられるのでしょうか。

◎雇用労政課長

県では、来年度の新規事業として、県内中小企業等における高度外国人材の採用手続に係る諸費用に対する補助を行うことを考えておりますが、こちらは5,000万円の予算を計上させていただいております。

◆おだ幸子委員

それでは、この補助を行おうとした背景について伺います。

◎雇用労政課長

県の調査によりますと、中小企業等の多くが専門能力を持った人材が不足していると課題を抱えているところでございます。しかし、中小企業における日本人の専門人材の採用が難しくなる中、専門性を持った高度外国人材がその代わりの人材となり得る可能性がございます。昨年7月ですが、民間企業等の連携によりベトナムのハノイ工科大学からインターンシップの受入れを実施し、県内中小企業にとって生産性向上、イノベーションの加速に資する可能性があるということで、こうした取組を発展させたいと考えたところでございます。

一方で、中小企業にとりましては、外国人材との接点の少なさ、それから、手続の煩雑さなどに加えまして、採用手続に係る費用が高額になるという課題がございます。これに対しまして、補助を行って初期費用を軽減することで、神奈川の成長を牽引する高度外国人材の受入れを促進して人材確保、生産性向上につなげることを狙いとするものでございます。

◆おだ幸子委員

それでは、採用手続に係る諸費用とか、初期コストというのは、具体的に何を指すのでしょうか。

◎雇用労政課長

諸費用、初期コストでございますが、ビザの取得費用、日本へ渡航する際の航空券の利用、そして、人材紹介契約に基づき人材紹介の事業者を支払う手数料などを想定しております。

◆おだ幸子委員

中小企業の方から、二国間協定がある国からいらっしゃる場合は、片道日本に来る航空券代を中小企業が負担しなければいけないので、それが非常に負担ですというお話があったので、これはとても喜ばれるんじゃないかなと思います。

補助の上限が50万円となっているのですけれども、50万円を上限とした理由は何かということと、あと、1者当たりの上限というのはあるのかどうか、教えてください。

◎雇用労政課長

まず、補助上限の50万円でございますが、関係機関へ聞き取り調査を行った結果でございます。個々の事業によって差はございますが、諸経費が大体150万円程度かかるということでございましたので、その3分の1を補助する、そういった目的で50万円を上限として設定したものでございます。

それから、一つの企業がどれだけということでございますが、現在、制度設計中でございますので、効果的な事業展開を目指して考えていきたいと考えております。

◆おだ幸子委員

既にやっぺいらっしゃって、結構大勢の方を採用されている企業がどかんと来てしまうと、それだけで終わっちゃうんじゃないかなと思いますので、例えば、今までやったことがないのだけれども、ちょっとチャレンジしてみたいなという企業にターゲットを置くのか、その辺りも明確にさせていただくのかなと思います。

最後に、この事業に期待する効果について教えてください。

◎雇用労政課長

海外の学生の方などが、専攻や経験を生かせる企業で働くことを希望する人材も多いと聞いております。企業の場所や規模にかかわらず、仕事の内容で就業先を選択する傾向がありまして、中小企業や地方都市でも採用の可能性がありますので、人材確保のための自治体間の競争が起きている、そういう状況でございます。なので、この事業によりまして本県中小企業の即戦力となる高度外国人材の確保につながっていくものと考えております。

◆おだ幸子委員

それでは、要望を申し上げます。

かながわ外国人材活用支援ステーションをK I Pに設置することについては、中小企業経営者からぜひ神奈川県にも相談窓口をとの要望を頂いておりましたので、今後に大いに期待をしております。同時に外国人材受入促進事業費も予算計上され、中小企業にとって外国人材採用にチャレンジするハードルを下げ、取り組むきっかけになると考えます。効果的な事業となるよう関係機関と連携して、しっかりと制度設計を行っていただきますようよろしくお願いいたします。