

平成 21 年 6 定 商工労働常任委員会

此村委員

私もまず雇用対策について質問させていただきたいと思います。

先日の委員会で緊急雇用創出事業臨時特例基金事業についてお伺いをいたしました。その際にも申し上げたところですが、この事業は、6 箇月以内のつなぎ雇用が原則とのことであります。今後これを正規雇用につなげていくのが必要であるということをおっしゃっていただいておりますが、こうした観点から何点か伺いたいと思います。

まず、県として国の交付金を活用した緊急雇用創出事業臨時特例基金事業あるいはふるさと雇用再生特別基金事業以外に就労支援を目的とした事業を何か行っておりますでしょうか。

雇用労政課長

まず、交付金を活用した事業ということで今 2 つ委員の方からお話をいただきました。同様に国の交付金を活用した事業でございますが、緊急雇用の基金を活用して 5 月 11 日に開所いたしましたかながわ求職者支援センターで、生活・就労相談、職業相談、職業紹介等を行っております。ただ、これは御質問いただきましたとおり、国の交付金を活用した事業でございます。県独自で実施しております就労支援を目的とした事業ということで申し上げますと、平成 17 年度から実施しております中高年の離職者の再就職を支援するための再就職支援事業、また、今年度から新規事業として取り組んでおります、辞職を余儀なくされた世帯の主たる生計従事者を対象に再就職支援を行う、緊急離職者等再就職活動支援事業、この二つを県の独自事業ということで就労支援を目的としてやっております。

此村委員

このことについて以前から国が就職を紹介するというので、県はなかなかそこまで踏み込めなかったということでしたが、限定的とはいえ、国・県が直接就職支援をしていくと、こういうことは一歩前進だったのかなと、このように思っているわけですが、国の交付金を活用した求職者支援センターのほかに、今お話がございました再就職支援事業を実施していると、こういうことですが、これについてももう少し詳しく事業内容をお話させていただきたいと思います。

雇用労政課長

先ほど御答弁申し上げました両事業、基本的に事業フレームは同様でございますが、再就職支援セミナー、キャリアカウンセリングから職業紹介までを一体的に行うところに特徴がある事業でございます。なお、両事業の違いということで端的に申し上げますと、中高年齢者の再就職支援事業、当初は 45 歳以上で行っていたわけですが、今年度より緊急離職者等再就職支援事業が新たに加わりましたので、年齢を 55 歳以上と 54 歳以下で分けまして、55 歳以上の方には中高年齢者のための再就職支援事業、54 歳以下の方には緊急離職者等再就職支援事業ということで二本立てでやらせていただいております。

詳細にわたりまして事業内容を申し上げますと、まず対象者を集めまして 5 日間、再就職支援セミナーを行いまして、自己経験等の棚卸しですとか履歴書、職務経歴書等の作成指導、面接方法の訓練など就職活動に必要な知識、ノウハウを身に付けていただきます。セミナー終了後は、個別に希望職種、あるいは職業適性能力などを確認しながら、キャリアカウンセリングを実施しております。離職者の希望と実際の求人との間でミスマッ

チがあれば、その解消を図るための助言を行うほか、応募書類の作成に加えて模擬面接なども行っております。カウンセリング終了後は、職業紹介業者に事業を委託しておりますので、受託した業者が開拓した求人とマッチングを行い、就職先の紹介を行っております。求人企業で面接等を受けていただいた結果、内定に至らなかった場合は、年度末までこれを繰り返し、新たな求人企業を開拓し、受験していただき、必要に応じてキャリアカウンセリング等も行いながら、早期に再就職が決まるよう支援していくという事業でございます。

此村委員

これをやっているのが(株)ジェイマムチェンジコンサルティングとこういうところに委託してやっているというふうに聞いておるんですが、これの予算はどのぐらいですか。就職を紹介したときにどういうメリットと申しますか、どういうふうな支払になっているんですか。

雇用労政課長

今回、緊急離職者事業ということで、約3,200万円ほどの予算を計上いたしまして、54歳以下の方に特に緊急対応ということで事業をやらさせていただいております。委託事業者にインセンティブを与えるためということで、先ほど申し上げました職業紹介をして就職に至れば、1人当たり1万円という形で、職業紹介を一生懸命やっております。そういった条件を付加いたしました約3,200万円の事業ということで、緊急離職者事業についてやらさせていただいております。

此村委員

それで、就労に結び付いたと。就労ですね。非正規と正規があるんだろうというふうに思うんですが、この辺の割合はどのぐらいになっていますか。

雇用労政課長

現在、本年度から取り組んでいる事業ということで、第1回目を5月末に実施したばかりで、これから実績が上がってくるところでございます。6月末段階で緊急離職者等再就職支援事業につきましては、56人中8人の就職が決まった段階でございます。

一方、昨年実施しております中高年齢者のための再就職支援事業、これが先般申し上げましたとおり、昨年度は45歳以上、今年は55歳以上ということで決めていたわけですが、4回実施いたしました。163の方が再就職セミナーを受講し、54.6%に当たる89名が常時雇用あるいは派遣、パートタイム労働者として就職しております。163名のうちの89名が就職しているわけですが、その内訳ということで申し上げますと、常時雇用に関係した方が62名、派遣労働に従事されることになった方が10名、パート労働ということで従事される方が17名ということで、合計89名の方が昨年度の事業では就労に関係しております。

此村委員

そうしますと、さっき1人当たり1万円という成功報酬という話がありましたが、これは正規も派遣もパートも同じ金額を出していますか。

雇用労政課長

報償金の対象となる就職という定義の中で、雇用保険が対象となる就労に至った方ということでやらさせていただいております。昨年度と今年度で雇用保険の条件が変わってい

ますが、現段階の雇用保険の条件で申し上げますと、週 20 時間以上かつ 6 箇月以上の雇用が見込まれる方が雇用保険の対象になっておりますので、そうした就労に結び付いた方に対して報償金の対象になるということでございます。

此村委員

私の手元に東京都の資料があるわけでありましたが、東京都の方では東京仕事館というんですか、財団を自らつくったんでしょうか、そこでいろいろと就労の紹介をすると、こういう事業をやっています。そこで、紹介した人を正社員として雇用した企業に 1 人当たり 50 万円の助成金を支給していると、こういう事業をやっているんですね。東京都は明らかに正規社員ということで限定をしてやっていると。東京仕事館は自前でやっていますから委託ではないから、そこで予算を使うんでしょうが、会社に 1 人当たり 50 万円出して就労を進めていると。神奈川県の場合は 3,200 万円という金を予算として付けて、そして(株)ジェイマムチェンジングコンサルティングに渡して、そこでいろいろと職業訓練的とかいろいろなセミナー等やって、就職活動させて、1 人当たり 1 万円の報奨金を会社に渡すと、双方のやり方は違うわけですが、考えてみると 3,200 万円で 1 人当たりさっき 150 人の半分ぐらいを就労に結び付ければというようなことを考えると、大体 40 数万円、1 人当たりかかると。その株式会社に払ったらいいのか、雇った会社に渡した方とどちらが良いのかというようなこういう一つの判断というのが当然必要なんだろうと、こういうふうに思っているわけでありまして。この辺は東京都の事業について、今申し上げたようなことを把握していますか。また、それらの比較、検討したことはありますか。

雇用労政課長

私ども東京都の資料は見させていただきました。額が何分にも 50、60 万円規模ということで、非常に企業者の方にとってはインセンティブの高い事業と認識しております。私どもの方は現在の予算の中でいわゆる仲介とか、職業を紹介する業者の方に補助金を渡すということで、金額的にある程度増額等ができれば別の選択肢もあるのかなと思っておりますが、現状においてはこの予算の中で、こういった今の事業のやり方でやらせていただいているというのが実情でございます。

此村委員

予算がさっき申し上げたように 3,200 万円あると。それを 1 人当たりにならすと 40 数万円になるよということですよ。東京は財団をつかって自前でやっているとということではあるんですが、ただ予算の額としては 1 人当たりの額を考えれば向こうは 50 万円なり 60 万円になりますよと、こっちは 40 何万円 1 人当たりかかっているということで、この辺のところを少しやり方を考えてみる必要があるのではないかと。どちらの方がインセンティブを与えて、就職支援につながるかということとは是非検討していただきたい。この場では要望という形でしておきます。

それで、今やっている本県の事業の中で正規、非正規を問わず、就労に結び付く場合は、事業の成果としてとらえているわけでありましてけれども、今の国の流れ、神奈川県もそうだと思うんですが、全体的にはいかに正規社員に結び付けていくかという、これが一番大きな流れになっているわけですね。正規までいかない人にはとりあえず非正規でもいいのではないかと、これはこれでいいんですが、しかし目標は高く、あくまで正規社員にどう結び付けるかという、こういう強い姿勢が就労支援の中で神奈川県の実策として現われてこなければならぬ、このように思っているわけでありまして、その辺についてはどのように考えますでしょうか。

雇用労政課長

現在の事業においては、先ほど御答弁申し上げましたように、週 20 時間以上かつ 6 箇月以上の雇用ということで、ある意味ハードルを下げた形をさせていただいておりまして、現実にそういった短時間の労働に付いた方にお話を伺いまして、できれば正規雇用を目指したいといった方が多数を占めておりますので、今後、私どもの事業は二本立てになったわけですが、当面厳しい雇用情勢が続く状態の中で、今後この事業をどういうふうにしていくかという際に、今頂きました御意見等も踏まえまして、また来年度に向けて検討してまいりたいと思います。

此村委員

東京都の例を出しましたが、外国の方でも、例えば、セミナーだとかそういうところに金を使うのではなくて、結果で何人、要するに正規の就職、職業に就けたか、その単価を高くして、そして一生懸命就労に結び付けようということで、成功している国があると、こういうことも聞いております。神奈川県の場合はさっきも申し上げましたが、ほとんどセミナー料なんですね。それで 1 人就職紹介した場合は 1 万円、セミナーさえやっていたら 40 何万円もらえるんですというようなことが果たして懸命な施策なのかどうか。東京都のようなやり方もあるし、また、外国のようにむしろ 1 人の人を就職に結び付けた、それで何箇月間かきちっと雇用していることを確認してから、何万円なり何十万円なり払う、こういう国があるわけで、おのずから考えてみれば、どちらの方がより正規の就職に結び付けやすいかということが分かるわけでありまして、今課長の方からも御答弁がありましたように、今年はまだ出発しましたからどうしようもないわけで、途中で解約するわけにいかないでしょうから、是非来年度に向けて、より正規雇用に結び付く、そういった施策をきちっと考えていただきたいということを要望して次の質問に移りたいと思います。

次は、障害者雇用の取組についてであります。私は昨年文教常任委員会にいました。障害者雇用問題で法定雇用率というのがありまして、公務員の雇用率 2.0 は、唯一教育委員会で達成していないと、こういうことの問題を取り上げました。この問題はもう 20 年前に私は取り上げていて、当時、努力しますといった答弁でありましたが、久しぶりに文教常任委員会に行くとどうなっているのと質問したら、まだ全然進んでいませんと、こういうようなことでもございました。そこでやはり抜本的な対応を考えないと駄目ではないかと。何を努力するのかという一つの枠組みなりスキームをきちっと考えなければならんということで、特別枠をちゃんとつくって、何人雇用するんだ、特別枠をつくりなさいと、こんな話をしましたら、最初の答弁は応募者が少ないから駄目なんですと。確かにいろいろと毎年の状況を見たら数名程度でして、その後特別枠をやりなさいといったらつくったと。それで各大学からの推薦というのをやったら 28 人ですか、今年は応募があったと。こういうことでして、努力してもなかなかできないと思っていたら、やり方を変えれば雇用につながると思いますか、法定雇用率が達成できる、そういったことになるのではないかと、こういうふうに思っているわけでありまして。障害者雇用の方は苦戦をしているわけでありまして、これはもちろん皆さんの努力だけではなくて雇う方の企業側の責任も、こういうことがあるわけでありまして、その企業側の責任といいますか、努力を望むということにして、自分たちは何ができるのかということが大変大事ではないか、こういうふうに思っております。そこで、まずはじめに、最近の障害者雇用率の推移についてお伺いしたいと思います。

産業人材課長

本県におきます最近の障害者雇用率の推移でございますが、ここ 3 年間で申し上げますと、本社所在地集計でございますが、平成 18 年が 1.41%、19 年が 1.45%、20 年が 1.49%

となつてございます。また、本社所在地ではなくて、より県内の実態を表した事業所所在地集計というのがございます。こちらの方を申し上げますと、平成18年が1.60%、平成19年が1.64%、平成20年が1.71%というふうになってございまして、いずれも毎年を追うごとに上昇はしてございますけれども、法定雇用率の1.8%は下回っているという状況でございます。

此村委員

それでは、障害者雇用の現状について、どのように把握していますか。県として障害者雇用を進めるに当たって、目標を定めるということが大事だというふうに思っているわけですが、何か数値目標はあるのでしょうか。

産業人材課長

まず、障害者雇用の本県における現状をどのように把握しているかということでございますけれども、先ほど申し上げましたようにここ数年、雇用率は着実に上昇しております。本県で雇用されております障害者の数で見ましても、平成19年6月時点では1万1,900人でしたが、これが昨年6月の時点では1万2,700人と、800人ほど上昇しております。約6%という高い伸びは示してございます。しかしながら、今申し上げました数字は昨年6月1日の現状でございまして、いわゆるリーマンショック、これ以後の現在の状況は反映していないというふうに考えております。

最新のデータといたしまして、神奈川労働局の方で毎年取りまとめております障害者の新規雇用者数、こういうのがございまして、これを見ますと、昨年10月まではほぼ毎月、前年同期を上回るという形で増えておりましたけれども、昨年11月を境に、ほぼ一貫して今度は前年を下回るというような状況になっております。現在までそういった状況が続いておまして、一方で就業中の障害者数を見ますと、4月の数を見る限りでは前年同期とほとんど同じという状況がございまして、また一方では、先日、厚生労働省の方から平成20年度に解雇された障害者の数というのが発表されてございます。これは全国で2,774人ということで対前年度比で82%増えているということで、新聞にも大きく報道されたわけですが、この数値が本県では前年対比で19%減の90人というような数字になってございます。こうした数値が現状を本当に正しく表わしているのかということについては、なかなか判断が難しいところだと思っておりますけれども、大きな傾向といたしましては、健常者の雇用が厳しいのと同様に、障害者の新規雇用も大分厳しくなっているという事実は読み取れるかなど。一方で、障害者の解雇につきましては、かつて景気が悪くなれば障害者を真っ先に切るというような状況がございましたけれども、そういったことについては社会的責任といいますか、そういったことも大分認識されてきて、多少の歯止めはかかっているのではないかなどというふうな認識はしてございます。ただ、いずれにしても障害者雇用は大変厳しいものというふうに考えております。

もう1点、県の施策を進めるに当たっての何か目標はあるのかというお尋ねでございまして、神奈川力構想・実施計画の戦略プロジェクトの中で、平成18年6月1日現在の事業者所在地集計により集計した障害者雇用率による数値1.60%、これを基準といたしまして、来年6月1日にはその2割り増しの1.92%というのを目指して目標値を設定してございます。

また、副知事を座長として、労働団体の長あるいは使用者団体の長、そして行政というところで構成しております、神奈川県障害者雇用推進連絡会がございまして、こちらの方でも毎年取組の目標を定めてございまして、同じく1.92%ということで定めて3者共同して取り組んでいるという状況でございます。

此村委員

今いろいろと厳しいというお話がありました。ただ、課長の話の中に障害者の解雇が減ってきたことは社会的な責任というものが企業の中に少しずつ浸透しているのではないかなというように兆候といいますか、そういうものもあると。しかしながら、今年の10月のリーマンショック後の更に厳しい障害者雇用について力を入れていかなければならん、このように考えているわけですが、障害者雇用を推進するに当たって、進めていく目標、インセンティブというものが当然必要だと、こういうふうにするわけでありませうけれども、県としての推進体制はどのようになっていくのでしょうか。

産業人材課長

障害者雇用を進めるに当たっての県としての体制でございますけれども、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、県全体で障害者雇用を推進するというところで、平成18年3月に知事を座長といたしまして労働界、産業界及び行政の代表ということで構成をいたします、神奈川県障害者雇用推進連絡会、これを設置いたしまして情報交換を行うとともに、雇用を進めるための様々な取組について協議を行い、目標を定めて取り組んでいます。その下に幹事会というのを設けまして、私どもの商工労働部の副部長を座長に構成する各団体の実務クラスの長による会議もございまして、ここで実際の施策のすり合わせ等についての調整を行ってございます。

また、庁内の推進体制として、関係部局、保健福祉部ですとか教育局などの各部局がございまして、そちらの方での会議ということで障害者雇用関係課連絡会議ということで、これは事務レベルの会議でございますけれども、情報交換等、すり合わせ等をやって相互連携を図っております。全体として障害者雇用を少しでも進めていこうということで考えてやっております。

此村委員

きちっと推進体制をフル活用して、是非目標に向けて進めていただきたいと思うわけですが、この目標年であります平成22年6月まであと1年を切っているわけでありまして、1.92%の目標に向けて、かなりのペースでいきませんと厳しいのではないかなというように思いもあるわけですが、今年度はどのように取り組んでいかれるのか、お聞かせいただきたいと思っております。

産業人材課長

障害者雇用推進の今年度の取組でございますが、まず先ほど申し上げました神奈川県障害者雇用推進連絡会、こちらの方で目標を達成するために大手企業への働き掛けということで、昨年度80社を回らせていただいたところですが、今年度は100社以上を対象に直接訪問して要請するという活動を予定してございます。

また、障害者雇用促進法が昨年改正されまして、この4月から随時施行されておりますけれども、内容につきまして、県内の中小企業約2,700社、56人以上300人以下の本社を置いている企業に参りまして、改正法の内容を紹介するとともに、支援制度あるいは支援機関、こういったところを紹介しながら、障害者雇用の啓発を行って、多少でも雇用するというお話があれば、ハローワークにつなぐとかいうような形で、少しでも雇用を増やしていこうという形で考えております。さらに、今年度の新規事業といたしまして、知的障害者を対象といたしましたホームヘルパー2級養成講座と、こういったのも実施いたしましてヘルパーの資格の取得ですとか、就労などの支援を行うことによって、知的障害者の介護分野への職域の拡大を広げていくということも考えてございます。また、就労している障害者が職場に長く定着して働いていただくというためには、何らかの助けが必要だ

ということで、いわゆる障害者のジョブコーチを養成する講座を本年度から始めようというふうに考えてございます。こういった既存の事業と新たな事業等を含めて来年の目標達成に向けてできるだけ頑張っていきたいというふうに考えてございます。

此村委員

いろいろとお話がありまして、非常に頑張っているなど、いろいろなことをやっているなどという思いはあるわけでありましてけれども、先ほども申し上げましたようにやはり企業側に、相手側にどうインセンティブを与えていくとか、インセンティブの中にはアメとムチみたいなものがある、言葉は悪いですけども、あるんだろうと思うんですが、例えば、大阪なんか橋下知事が法定雇用率を達成していない企業については、大阪府は取引をやめるというようなことまで言った。そういう条例を制定するんだというようなことを宣言したように聞いておりますけれども、そこまではどうかと、最後の手段というか、非常事態宣言を発するようなそのような事態になったときには、当然そういったことも考えられなくもないのかなと、こういうふうに思うわけでありまして、中小企業にインセンティブを与えて、努力をすればこういういいことがありますよと、そういうことは私は必要ではないかと思っているわけでありまして、いろいろと調べてみますと、各県も努力をしております、雇用率を達成している企業、努力している企業については表彰制度をつくるか、それから障害者雇用応援団企業ということで、県のホームページで紹介をするとか、当然入札とか物品の購入で何らかのメリットを与えるとか、様々な努力をしているというところもあると、こういうふうに把握をいたしているわけでありまして、本県といたしましても皆さんいろいろなことをやっておられる。でも、もうちょっと足りないのではないかなと、こういうものを感じたわけでもあります。企業に対して努力をすればこういったメリットがあると、インセンティブを与えると、こういうことが神奈川県障害者雇用の施策を進めるにおいて必要ではないかと、このように思うわけでありましていかがでしょうか。

産業人材課長

確かに委員おっしゃいますように、企業に対して何らかのインセンティブを与えるということは、障害者雇用を進めるに当たって、一定の効果はあると思っております。インセンティブという意味では、本県では先ほども委員の方からお話がありましたけれども、現在会計局の方で障害者雇用企業への優先発注制度というのを設けてございまして、20年度実績で申し上げますと全庁で503件、金額で約3,090万円でございます。今後ほかにもどういうインセンティブがあるのか、先ほど委員の方からも全国の例を御紹介いただきましたけれども、その辺を含めまして来年に向けて検討してまいりたいというふうに考えてございます。

此村委員

教育委員会の雇用のときも、きちっと教育長がやりますと、必ず目標達成に向けてやりますと言っていたんですが、長としての決意といいますか、これが大事だと思うんですが、部長はいかがですか、今の話を聞いておられて。

商工労働部長

障害者雇用につきましては、今年度6月で1.8%、来年6月で1.92%という大きな目標を掲げております。これを何としても達成しないといけないという形でインセンティブを与えるということは一つの手法だと考えております。課長から答弁させていただきましたけれども、例えば、インセンティブというのは金銭的なものが考えられます。実際インベス

ト神奈川におきましては、本社、工場で10%、研究所だとしたら15%の助成率というのがあります。ただ、実際障害者雇用率を達成していない企業の場合には、ここから0.5%の割り戻しを掛けるという逆インセンティブというものも実施しております。また、私どもの実施しております制度融資のフロンティア資金に関しましては、障害者雇用している企業の運転資金という中での人件費をインセンティブの中の一つに入れさせていただいています。

そのほかに社会的貢献という形で障害者を雇っていただいた企業にいわゆる認証的なものを与えるという形も考えられます。実は平成17年まで表彰制度を設けておりました。ただ、これは企業と実際に働いていただいている障害者の方を表彰する制度だったんですけれども、個人情報保護法等ができて、情報が国から県に提供していただけなくなったことで、障害者、働いている個人の方の表彰が難しくなると、そういったいきさつも踏まえまして、貢献していただける企業がある場合、社会的な認証ということで、何らかの形で県のホームページに紹介するというのも考えていかなければいけないと思います。企業が問題を起こすと企業自身が生き残れなくなるという厳しい時代の中、逆に障害者を雇用しているこんなに素晴らしい企業なんだということを積極的にアピールしていく必要があると思いますので、そういったものを検討しまして、実施する方向で進めさせていただきたいと思っております。

此村委員

前向きな御答弁いただきましたが、是非一日も早くといいますか、一刻も早く実施されるように要望しておきたいと思っております。

次に、観光振興条例の素案が報告をされましたが、その点について質問をしたいというふうに思っております。日本の人口もだんだんこれから減っていくと、こういうことになりまして、日本の国力という問題を考えると、例えば、科学技術力とかいろいろなものを世に発展をさせていくということと、それについては力を発揮していくということとともに、やはり今日本にあってなかなか活用されていない観光に力を入れていくことによって、日本の国力を保持していくと、こういうことは国家的にもこれは大きなテーマになっておるわけでありまして、そうした意味で国の方でも観光基本法の制定をして取り組んでいるわけでありまして、神奈川県においても、市町村もそれぞれの地域の発展、生き残りをかけていろいろ取り組んでいると思うんですが、観光資源をどう活用していくかと、こういうことがそれぞれの地域発展のために必要なことだというふうに思っておるわけでありまして、それで、今まで本県ではかながわツーリズム推進指針というものを策定して進めてまいりました。この平場で言ったのか、勉強会で言ったのかこんなものでは駄目だよと、条例化しないと駄目だよと、こういう話を確かしたときに、極めて消極的な話があった記憶をしているわけでありまして、まず、今なぜ観光振興条例の制定に取り組むのか、現在のかながわツーリズム推進指針とはどう違うのか、その辺のところをお答えいただきたいというふうに思います。

商業観光流通課観光室長

観光振興条例を制定することとなりました経緯につきましては、政策環境の変化に対応する必要性が生じてきたためでございます。お話にもありましたけれども、神奈川県観光客の数につきましては、入込観光客数を見る限り、着実に増えてきているという状況にあります。人口減少社会にあって定住人口が伸び悩み経済活動も縮小し、地域経済の活力が失われる、そういう懸念がある中で、交流人口の増大に資する観光への期待が高まっておりますし、また注目されているところでございます。

そうした中、国におきましても観光立国推進基本法の制定や観光庁の設立など観光振興

の強化を打ち出しており、観光立国に向けた県としての取組が求められてきているところでございます。さらには、ほかの県におきましても観光振興の強化に取り組んでいくという状況もでございます。以上のような状況の中で県としましては、現状ベースの取組では、相対的に競争力が失われてしまうということが懸念されています。こうした認識の下、従来ございましたツーリズムの推進指針を一步進めた観光振興条例及び観光振興計画を策定し、観光を通じて本県の活力を高める観光立県神奈川の実現に取り組むこととなった次第でございます。

もう一つの御指摘のツーリズム推進指針と条例の違いについてでございますが、指針は、県が自らの観光施策の基本目標や施策の方向性を定めるもので、他の主体の役割の規定や義務を課すものではございません。これに対しまして、条例は県民代表である議会が定める法形式によるもので、各主体の責務や役割など努力義務を規定する内容でございます。したがって、条例は指針に比べて格段に有効性、実効性があるものと考えております。

此村委員

皆がそういう理解をしたのは4年前ぐらいだと思えるんですけども、今課長から答弁のあったことをそっくり言って、早く条例にして観光施策を進めろと、こういうふうに言ったわけなんですけど、そのときは極めて消極的で、ツーリズム推進指針でやらせてもらいたいと言っていたわけでありまして、残っている人が誰もいないから、改めて申し上げてもしょうがないわけでもありますけれども、是非いい内容のものをつくって進めていただきたいというふうに思うわけでありまして。

それで、ツーリズムの中にエコツーリズムとかグリーンツーリズムとかいろいろなツーリズムが一杯ありますよね。非常にバラエティーに富んでいる、これも観光というのかというようなツーリズムがどんどん増えているわけでありまして、こういったいわゆる前からあったんでしょうけれども、新しく注目をされている様々な新しい取組のツーリズムについて、この観光振興条例素案や観光振興計画にどのように関連しているといいますか、取り組んでおられるのか、お聞かせいただきたいと思っております。

商業観光流通課観光室長

今お話のございましたエコツーリズムだとかほかにもいろいろなツーリズムが最近増えていますが、地域の資源を活用した観光ということで、ニューツーリズムというような言い方もされております。それらのニューツーリズムの促進につきましては、条例の基本的な施策の、個性あふれる競争力ある観光地の形成に欠かせない要素でございます。

条例素案の規定との関連で申し上げますと、報告資料の22ページに基本理念がございまして、基本理念の一つ目に、本県には多様な観光資源が存在し、その特性を生かして推進されることというふうに規定しております。

また、報告資料24ページの5番目、基本的な施策の(1)個性あふれる競争力のある観光地の形成のAで、県は地域の特性を生かした魅力ある観光地の形成を進めるために、地域に存在する多様な観光資源の活用等に必要な施策を講じるものとする、と規定をしております。さらには、観光振興計画との関連につきましては、報告資料の26ページの(4)観光立県かながわの位置付けに向けた主な課題の一つ目のA、県内各地域の資源を活用した独自の魅力にあふれた個性的な観光地づくり、報告資料27ページの(7)の施策の方向性のAの一つ目にあります個性あふれる競争力のある観光地の形成、この1項目に多様な主体による新たな観光魅力づくり、という内容で振興計画との関連付けもしているところでございます。

此村委員

今答弁があった関連についてまた別途質問させていただきますが、エコツーリズム、いわゆるニューツーリズム、初めてというか、余り聞きなれないのでありますが、ニューツーリズムという言葉があるんだということではありますが、このニューツーリズムの推進について県はどのように現在取り組んでいるのか。

商業観光流通課観光室長

従来のも見遊山といいますか、それだけの観光の形に代えて、体験だとか交流、学習型、そういう観光目的のニーズに対応した地域資源の活用による新しい観光の形態、これをニューツーリズムと申しております。ニューツーリズムにつきましては、地域資源が豊かな本県にとって非常に可能性がある分野だというふうに考えております。

県では、いわゆるニューツーリズムを主体とした地域密着型の観光を促進するため、地域密着型旅行商品開発事業に取り組んでおります。この事業は、地域資源の活用に関する啓発、二つ目として観光素材提供者と旅行者のマッチング、観光セリ市場というふうに申しておりますが、それと旅行者への商品化の働き掛けなど、観光素材の発掘から商品化までの一連の取組を行っているところです。これまで具体的には、浅漬けたくあんの手づくり体験だとか、漁業体験と海の学校など体験交流型のツアー開発などの実績がございます。

此村委員

地域の特性を生かした観光の振興と、こういうことのお話もありまして、例えば、地域の特性ということで私の住んでいる川崎では、今産業観光というんですか、工場巡りというのをやっていたりということも聞くわけです。味の素へ行くと作っているインスタント何とかというようなものをもらってきたり、麒麟ビールへ行くと、ただでビールを飲ませてもらえるとかということで、ある意味では人気があるようにも聞いておりますけれども、最近、京浜臨海部の産業観光巡回バスの広告を見たわけではありますが、これはどういうねらいで進めている事業なのか、この中にたしか神奈川県が事業主体の一員として入っていたように記憶しておりますが、お聞かせいただきたいと思っております。

商業観光流通課観光室長

京浜臨海部は、羽田空港と隣接しているということで、また、全国にも類のない多種多様な産業の集積を誇るなど、産業観光を推進する上で非常に高いポテンシャルを有しているというふうに考えております。しかしながら、京浜臨海部において、産業観光を推進するための課題の一つに交通アクセスの問題があります。この問題を解決するため、アクセスの改善による産業観光の推進を図るモデル事業として、鶴見区を中心とした四つの施設を巡回するバスの運行実験を平成18年度から行ってまいりました。産業観光巡回バスの参加者からは、1人で行くには不便なのでいい機会になったとか、工場地帯を一度見学したかった、身近にいても知らなかったのととても勉強になったなどの声が寄せられており、巡回バスが産業観光を促進する有効な手段になっているというふうに考えております。

此村委員

実験的にやっているんだと、こういうことでありますけれども、これから産業観光という形でいえば川崎、横浜の京浜臨海部、それから南足柄のアサヒビールの周辺とかいろいろとあるわけありますので、これも神奈川県を特徴付ける観光資源だと思いますので、よりそういった産業観光といったものが進められるように御努力をいただきたいというふうに思うわけあります。また、御提示いただいております条例素案や計画骨子案にいろ

いろなことが書いてあります。たくさんいろいろなことが書いてあって、逆に大丈夫なのかなと、こういう心配もないわけでありませんが、その一つとして道路などの交通インフラ整備や環境美化の推進など様々な視点が盛り込まれているわけでありまして、政策分野、部局にまたがる取組が多いと考えます。例えば、今宮崎県は観光立県でありますので、道路を造ったとか東国原知事なんかもいろいろとやっておりますけれども、こういった道路とか交通インフラの整備とか極めて全県的な取組が必要だと膨大な予算も必要だと、こういったことも盛り込まれている中で、どのように進めていこうとされているのか、お聞かせいただきたいというふうに思います。

商業観光流通課観光室長

観光は様々な政策分野と連携が重要であります。そういったことから観光立県の実現に向けて昨年6月に、知事をトップに10の関係部局や各地域の県政総合センターで神奈川県観光戦略本部を立ち上げました。この部局横断的な体制をベースに様々な課題についても取り組んでいきたいというふうに考えております。

また、今後の観光振興におきましては、県民や事業者、観光に関する団体等との連携も重要となることから、条例素案の中に、総合的な観光の推進体制の整備を位置付け、オール神奈川での観光振興の体制を進めていきたいというふうに考えております。

此村委員

先ほど申し上げました、例えば道路一つとってみましても、いろいろな観光資源をつくる上で、例えば議会の県内調査だとかはそういったところには行くんですけども、私は川崎の外れに住んでおりますので、いざ神奈川県の観光地と言われるところに行こうと思っても、土日は車が一杯ですから行く気がしないというようにいろいろあるわけですね。観光地をきちっとするためには、交通アクセスだとかいろいろな課題がありますから、少なくとも商工労働部だけでは解決できないというふうに思うわけでありまして。条例をつくっても具体的な取組、これにつながらなければ意味がないわけでありまして、この条例の実効性、様々な大きな課題がある中で、あえてこの条例をつくって、そして実効性を持たせるためにどのように取り組んでいくのか、お聞かせをいただきたいと思います。

商業観光流通課観光室長

観光立県の実現には、観光振興へ向けた機運を盛り上げていく、そうすることによって各主体に観光に着目をしていただき、自発的に活動していただくことが必要になってくる。そういったことによって条例の実効性を確保していきたいということを考えております。

具体的には、昨年度行いました観光産業に関する調査で集計した経済波及効果などを活用し、観光振興の有用性、有効性についての理解促進を図っていく。条例素案に位置付けております総合的な観光推進体制において、各主体との連携体制を強固にし、観光立県の実現という将来像、目標の共有化を図り、自発的な活動を誘導していく。また、観光振興計画に位置付ける目標値の達成状況の把握による施策事業の検証を着実にやっていく、さらには、観光振興計画の策定過程を通じて、各主体の意見を踏まえながら各主体が納得できる観光振興施策を立案し、各主体の積極的な参加を促していく、以上申し上げたようなことが重要だと考えております。

此村委員

この条例素案は、条例には規制をする条例、それから県の施策を推進するための条例、大きく分けてこの二つがあるんだろうと思うんですね。受動喫煙防止法なんか正に規制をするというような条例であります。この観光振興条例というのは、これは推進していく

という、進めていくというこういう条例でありますので、民間業者とかそれから地域の団体だとか市町村だとか様々な皆さんに対して、やる気にさせていくといいますか、推進していくというこういう手立てを県がとっていく必要があるだろう、このように思っております。そうした意味で、例えば、具体的に民間業者を動かしていくには、資金面の支援とか、先ほどの障害者雇用に取り組んでいる企業についてはインベスト神奈川の中での規定もありますし、中小企業融資制度なんかでも手立てをしていると、こういうものもあるわけでありまして、観光を進めていこう、地域を振興していこう、こういった業者等についてそうしたインセンティブも考えていく必要があると思っておりますけれども、県として民間へのインセンティブの在り方についてどのように考えておられるのか、お聞かせをいただきたいというふうに思います。

商業観光流通課観光室長

昨年度実施いたしました観光産業に関する基礎調査によりますと、観光産業が抱えている経営課題で技術、商品開発が26.2%、資金調達が18.3%という内容になっております。ヒアリングをした40社におきましても、厳しい経済環境の中で、新しい商品やサービスの開発を志向する事業者が多いことが把握されており、資金面を含む支援施策はこうした動きは後押しするものとして有効だと考えております。現在、様々な中小企業支援施策なり、また、国におきましても観光圏整備など様々な支援制度を設けておりますので、こうした既存の支援制度活用を誘導していくことも重要だと考えております。

今後の観光振興計画の策定の中で、基礎調査の結果や、更に民間事業者のニーズを踏まえて、観光に特化した融資制度の枠組み制定なども含めた効果的な支援制度を検討していきたいというふうに考えております。

此村委員

民間企業等に対するインセンティブとしての融資制度の創設といいますか、考えていくと、こういう前向きの御答弁を頂きましたが、インセンティブということでもっと何か方法がいろいろあるのではないかとこのように思うわけでありまして、例えば、日本観光協会が優秀観光地づくり賞をつくっているということがさっき分かりました。第17回は優秀観光地づくり賞、それから11回が花の観光づくり大賞、産業観光まちづくり大賞とか、そういうのをつくって、これは全国を対象にしているわけでありまして、非常に全国的に見てもこういったことに必死に取り組んでいる地域とか団体等について、こういう賞でまず地域の観光に取り組んでいる人たちをやる気にさせていると。それと、全国にこの地域ではこういった賞を受けましたということをいろいろなホームページだとかで宣伝をしている。いいものについては、全国に知らしめていくというこういったことを全国的な規模で日本観光協会はやっている、ということでもあります。そんなに金もかかっていそうもないなというようなことではありますが、これも一つのアイデアなんだろうと思うんですね。したがって、この条例素案等の中に、また計画の中に、それぞれの地域の取組、市町村の取組とかいろいろな取組が書いてありますね。その主体者としての取組、それから産業観光だとかエコツーリズムだとかいうこの観光の種類による様々な取組も書いてあります。今回いろいろなジャンルがあるんだろうと思うんですけれども、それらを総合してそれぞれ地域の皆さんが自分たちの町を観光の町にしていこうということで取り組む、その結果について神奈川県観光まちづくり大賞とかそういうのもあげるとか、エコツーリズムにいても丹沢が一つの神奈川県も絡んだエコツーリズムとして今年度からやっていると思うんですが、そんな一箇所ではなくて民間とかいろいろな業者、地域がもっと一斉にやるように、エコツーリズム神奈川大賞だとか産業観光づくり大賞だとかいう、そういうものをきちっと制度をつくってやる。そうすると、そういった人たちは、まず観光産業

なり観光の地域をつくっていかうという主体者に対してやる気が起きる。それを例えば、神奈川県ホームページだとか新聞で掲載したり、印刷物を作って各地域に配るとか、そのようなことをやって、取組を紹介することが即、一生懸命になっている人を励ますと同時に、一般の観光客に対しての宣伝にもなると。このような表彰制度とか認証制度とか、そういったものを神奈川県として考えていく。きちっとこの条例素案の中、もしくは計画の中に入れて、インセンティブを与えていくと。それぞれの地域、先ほどは民間業者に対してですが、団体や市町村でもいいわけでありますけれども、そういったものを是非検討していただきたい、入れていただきたいというふうに思いますがいかがでしょうか。

商業観光流通課観光室長

ただいまお話がありました日本観光協会の表彰制度に関してですが、最近では優秀観光地づくり賞の金賞を三浦市が受賞しております。また、産業観光まちづくり大賞の銀賞を川崎市が受賞しており、注目度も上がりその地域の励みにもなっているというふうにも認識しております。一方で、県における観光関連の表彰あるいは認定制度としては、かながわの名産100選だとかかながわの景勝50選等がございます。表彰や認定制度につきましては、当該地域や団体、または事業者の知名度やモチベーションのアップなどに有効だとは考えております。ただし、日本観光協会に全国的な制度や既存の認定制度がある中でどのような制度が有効なのか、地域や事業者のニーズと効果を見極めていく必要があると一面では考えております。

今後、策定をいたします観光振興計画の中で、効果的な表彰や認定制度を検討していきたいというふうに考えております。

此村委員

検討すると、こういうことですので、是非お願いしたいと思いますが、いずれにいたしましても観光立県、いろいろと午前中ありました御質疑の中で、外国から見た神奈川県の観光資源として評価が余り高くないというようなことでありますが、それは正当な評価になっているのかどうかは別にしまして高くないと。それであるならば、神奈川県からどんどん発信をしてもらおうと。よく観光に行くのに大体みんなホームページにアクセスして、神奈川県にはどんな観光があるんだろうというときに、何とか大賞をもらった地域があるとかと知らせることが大変有効だというふうに思っておりますので、是非前向きに御検討いただいて、神奈川県独自の神奈川県らしい条例をつくって特徴を持った、角度を付けた、そして実効性のある条例の制定等を検討していただきたい、このようなことを申し上げて私の質問を終わります。