

平成 24 年第 2 回定例会商工労働常任委員会

平成 24 年 7 月 4 日

渡辺委員

公明党の渡辺でございます。

私の方からは、委員会でも質問が出ている部分もあると思いますので、重複を避けながら端的に何点か質問をさせていただきたいと思うんですが、まずはじめに、これは既に委員からも質問が出ておりますが、万葉荘のことについて何点かお伺いしたいと思います。

今回の委員会で資料を頂いて説明を受けた中で、冒頭に確認をさせていただきたいと思いますが、経営状況説明書の後ろの方に、42 ページになるんですが、平成 24 年度の収支予算書〈資金収支ベース〉というのがあります。この中に、万葉荘に係る予算として、この表だと見にくいんですが、平成 24 年度は収入が 2 億 2,900 万円台なのに対して支出が 2 億 5,905 万円というふうになっております。何が言いたいかと言いますと、これは収支事業でありながら、予算上、赤字予算という組み方がされています。そういう意味では、普通、我々の感覚からすると、こういう予算立てというのではないんじゃないかなと思います。どういう考えなのか、県としてどのように考えているのか、まずこの点をお伺いしたいと思います。

中小企業支援課長

御指摘のとおり、公益財団法人としての収益事業の収支が赤字となることは通常ございません。ただ、万葉荘に係る収支につきましては、これまで産業振興センターが様々な経営改善に取り組んできましたが、成果が上がらず、今年度末をもって運営を終了することとなりました。こうした経緯から、平成 24 年度の万葉荘に係る収支予算を組む際に、収入面につきましては、これまでの年間利用者数を踏まえて前年度並みの今回 2 万人と設定をして、一方、支出面では人件費等運営のための必要な経費を盛り込まなければならなかったということから、このような赤字予算とせざるを得なかったというふうに聞いております。県といたしましても、これまでの利用者数の推移と収支の構造からして、やむを得ないものと受け取っております。

渡辺委員

その辺がやっぱり県民目線から見ると、厳しい話なのかなというように思うんですよ。要は県の予算執行だとか、こういう様々な予算で、当然、支出と収入のバランスで、収入がないものについては、福利厚生だとか様々な事業の中であってしかるべきだと思いますけれども、収支事業ということ考えたときに、今回、資料を頂いていないので、平成 23 年、22 年は分かりませんが、要は、おそらく平成 24 年単年度ではないんじゃないかなという気がするんです。平成 23 年もひょっとしたらそのような状況になっているかもしれないなということ推測すると、やっぱりここに体質的な問題というか、その辺がなかなか改善をされていないという問題が内在しているような気がするので、御答弁はありましたけれども、ちょっとどうなのかなというふうに私自身は感じていま

す。

次に今年で終了する万葉荘について、この委員会でも出ていましたけれども、万葉荘の従業員の構成をここで確認をしておきたいんですが、どのような構成になっているのでしょうか。

中小企業支援課長

万葉荘の従業員の構成ということでございますが、今年度、平成24年度当初の人員構成は、常勤職員が18名、非常勤の従業員が14名で、合計32名の体制となっております。常勤職員の職種の構成を申し上げますと、18名の内訳ですが、まず支配人が1名、フロント・売店が2名、調理・炊事が7名、家政が6名、陶芸の担当が1名、警備が1名、そのような構成になっております。

渡辺委員

確認をさせていただきましたけれども、予定どおり万葉荘の営業が終了ということになると、今御説明のあった従業員の方々は、どのような身分というか、対応になるのでしょうか。例えば従業員の方々にとってみれば、今までずっと頑張ってきて、非常に不安な部分があると思うんですが、その辺りについて教えてください。

中小企業支援課長

産業振興センターでは、類似の宿泊施設、宿泊業を行っておりませんので、万葉荘の従業員、宿泊施設としての継続雇用はできないということでございます。そのため今後、従業員の意向を十分お聞きをし、再就職のあっせんなどの取組に努めるというふうに聞いています。また、県としてもそうした産業振興センターの取組に対して協力をしてまいりたいと考えております。

渡辺委員

今、御答弁の中で、ちょっと私は問題のある御答弁が1個入っていたなという気がします。

それは、今後、この委員会でも話した、地元である湯河原町と協議をして、この存続を検討するという御答弁がありましたよね。その結論をスケジュール的に言えば、夏にやって9月頃を目どにという御答弁が、この委員会であったと思うんですね。そういう意味からすると、例えば万葉荘という形態は、今は産業振興センターが持っているが、要は保養所としては当然終止符が打たれるんだけれども、その後、今言われた御答弁の中に、保養所を旅館としての意味もなくなるので就職あっせんという話でしたが、僕はこの旅館という形態が、もう既になくなるというような形が確定しているような御答弁に私自身は思えてしまったので、本来であればその辺も含めて検討するということじゃないんですか。

中小企業支援課長

御指摘のとおり、産業振興センターの運営としては終了いたしますが、宿泊

業としてその後どうなるか、これは今の段階では、まだ白紙の状態ですので、先ほど御答弁申し上げました再就職のあっせん等に努める中に、万葉荘を引き継ぐ形、形態があるとなれば、そういう形で引き続き後継の業者に再就職のあっせん、それも視野に入れて努めていくともとの、そのように考えております。

渡辺委員

それも含めて柔軟な対応をしながら、従業員の方々の身分というのをちゃんとやっていただきたいと思いますし、最後に言わせてもらっただけけれども、そもそも従業員さんの責任では私はないような気がするんですね。それはしっかり保護してあげるといことが大事だと思うので、これは直接県が言うことではありませんけれども、しっかりお願いをしたいと思います。

そういう意味でもう一回確認をさせていただくと、万葉荘の利用者数がぐっと減ってきたという資料を見させていただきまして、そういう御答弁があったと思うんですが、この湯河原町全体の入れ込みの観光客数、これは平成11年度以降、毎年減少していると思いますけれども、どんな推移になっているのか御説明願います。

中小企業支援課長

湯河原町の入込観光客数でございますが、平成11年以降の調査結果によりますと、まず平成11年は536万7,000人となっております、その後、ほぼ横ばいで推移をしておりますが、平成20年に494万3,000人と500万人を割り込みまして、その後、減少を続けまして、平成23年は406万1,000人となっております。

渡辺委員

今の御説明を聞くと、資料説明の15ページには平成15年からの万葉荘の利用者数については出ておりますけれども、これに見合った形で、平成11年度は少しずつ、最初は横ばいで、平成20年代から湯河原全体としても観光客数というか、入込数が減ってきた。それと万葉荘のこの数字とリンクしたような説明に聞こえるんですが、もうちょっと詳しく、湯河原町の平成20年から平成23年、特に万葉荘での利用者数が、ここから極端に減ってきている年度ですけれども、この入込客数の減少率と比較したときに、万葉荘の利用者の減少率はどんな関係になっているのか御説明を願います。

中小企業支援課長

減少率ということでございますが、湯河原町の入込観光客数の減少率は、平成20年が494万3,000人で、平成23年が406万1,000人ということで、減少率は17.8%となっております。

なお、この入込観光客数ですが、宿泊客と日帰り客の合わせた数字で今申し上げます。このうち宿泊客数だけで見ますと、平成20年が72万6,000人、平成23年は57万6,000人で、20.7%の減少率となっております。これに対しまして、万葉荘の利用者数でございますが、平成20年が2万8,189人、平成23年が1万9,406人と減少率が31.2%となっております。

渡辺委員

宿泊客の減少率が対23年比で20.7%の減少であり、それに対して万葉荘は31.2%ということで、万葉荘の利用者の減少率の方が高いという数字の説明があったと思うんですけども、それを受けて、この委員会でもいろんなプロジェクトを立ち上げて対応したとか、その成果が出なかったとか、経営の合理化は進んだけれども、客の方は回復しなかったとか、御答弁があったかと思いませんけれども、そういうことから見ると、湯河原町全体と比べて、更に万葉荘の利用者が減ったということになると、これはやっぱり万葉荘自体の経営そのものの問題だと私は思うんです。町全体の問題ではなくて、万葉荘個別の問題という話になると思うんですけども、先ほども平成24年度予算のこともそうですが、一つ心配をするのは、産業振興センターの事業の主な柱立ての中に、要は県内の中小企業の経営相談だとか、助言だとか、サポートだとか、そういう事業が入っているわけですよ。その産業振興センターが運用している万葉荘が、湯河原町全体の観光客数が少しずつ減ってきて、変な言い方だけでも、それに見合った形の減少率であれば、ある意味、百歩譲ればしょうがないのかなという理解もあるけれども、それを比した上で減少率が万葉荘は個別に高いという話になると、産業振興センターの指導性というか、信頼性というのはどうなのかなということにまでなるのではないかと私は危惧をするんですが、この辺どのように考えていらっしゃいますか。

中小企業支援課長

今の御質問のお答えですが、産業振興センターは中小企業従業員とその御家族の福利厚生施設という目的で開設をして、これまで万葉荘の運営をしてまいりました。そういう目的、使命の枠組みの中で経営改善にも取り組み、その枠の中で取り組まざるを得なかったということが1点ございます。

また、その他の要因として、社会全体の保養施設に対するニーズが多様化してきたということで、万葉荘のような団体客を想定した部屋の造りなどが、ニーズに合わなくなってきたということも要因となって、今回の運営終了ということになったものと見ております。こうしたことを産業振興センターは、これまで関係団体に御説明をし、御理解をいただいているところであり、県としてもその運営終了という決定につきましては、やむを得ないというふうに受け止めております。

渡辺委員

もうこの時点で結論ありきみたいな御答弁なので、これ以上は申しませんけれども、本来であれば、例えば平成20年頃から客数が極端に減少してきた。その時にプロジェクトチームを立ち上げたという御説明がありましたが、それであれば、その時に当然、団体客の質だとか、要はニーズが変わってきたということ踏まえて、そこでそういうことを検討した上で、その対策を打つのか、打たないのか、そういうことをしっかり僕はやるべきだったんだと思うんですよ。もし、民間企業がやったのであれば、例えばプロジェクトチームまで立ち上げたということだと、プロジェクトの責任者は誰だったのかと、その方の責

任問題という話だってあってしかるべき問題だと私は思うんですよね。それはこういう団体だとか、こういう団体が持っている施設だから赤字となり、厳しい経営を数年続けて、最終的には運営を終了するというような形になって許されるんだけど、本当にそれでいいのかなという気がしますので、しっかりこういうものは教訓としてやっていただいて、やっぱりやるべきところをやって、もっと言うと、その時点で団体客うんぬんという流れが分かっているのであれば、新たな設備投資をしなければいけない。そういうことは費用対効果から見て無駄だという判断となって、もし止めるのであればもっと早い時期に考えるということも当然あっただろうし、若しくはその時点で何らかの手を打って改善をするということもあっただろうし、そういう意味では甘さというのが少し感じられるなという気がしますので、その辺をしっかりと教訓にさせていただきながら、先ほど御質問させていただいた従業員の方々の身分については、直接県がということではありませんけれども、しっかり指導していただいて、円滑な対応をお願いをしたいということをお願いしたいと思います。

次の質問にいきたいと思いますが、6月14日の朝日新聞の記事に関連して、まず質問させていただきたいと思います。この6月14日の朝日新聞で、この委員会でも少し出ておりますけれども、精神障害者の雇用の義務化という記事が出ています。この記事に関連をして、国では企業で働きたいという精神障害の方々が大幅に増加していることから、そのような方々について雇いを義務付けをする方向を固めた。まだ確定ではないんでしょうけれども、そういう記事が出ていました。これについて県としては、国の動きをどのように把握しているのか、最初に確認をしたいと思います。

雇用対策課長

朝日新聞の6月14日の記事ですが、まず障害者の雇用の促進等に関する法律というのがございまして、その中で雇用の義務というものは、御承知のとおり身体障害者と知的障害者のみが対象ということになっております。精神障害者については、雇用義務の対象でございせんが、雇用率の算定時には障害者数に算入することができるようになってございます。

国の動きなんですけれども、厚生労働省では、昨年11月から開催している障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会というものが開催され研究されておまして、雇用率制度における障害者の範囲等についてということで議論が継続されております。6月に原案、報告の案ができて、今月7月中には正式な報告書として国の方はまとまるという動きをしているというふうに承知しております。

渡辺委員

国の動き自体は分かりましたけれども、今の御答弁を伺って私が危惧するのは、この新聞記事を読むと、今、御答弁があったように、障害者の範囲は身体、知的に限られていたが、そう鬱病や統合失調症などの精神障害者も加えるということになっているわけですね。そうすると、普通は、我々の感性からいうと、3障害は一体だろうという議論がいろんな制度の中であるわけですよ。それで、

私も勉強不足のところもありますけれども、今まで精神障害がこの中に入っていなかったが、今度、加えられる。これについてちょっと県として何かコメントがあればお願いします。

雇用対策課長

一つは、雇用率制度自体は国の制度ということで、その中でどうしてという思いは私もあるんですけども、算定する雇用率の雇用義務については、知的、身体の障害だけが対象になっていて、精神障害者の方が分子の方に、雇用率ですから、対象となる働いている障害者の方は分子の方になります。分子の方に持ってくるそういった障害者の方の中に知的障害者の方、身体障害者の方、あと運用の中で精神障害者福祉手帳を持っている精神障害者の方はカウントができると、制度上はそうなっているわけです。我々県としましては、障害者の就業支援の中におきましては、特に身体、知的、精神、区別はせずに支援をしておりますので、これは国の流れと、あと精神障害者の方がどんどん増えているという、そういった絶対的な人数、それと働きたいと希望する障害者の方が増えている。そんな自然の流れの中で、いろいろな有識者ですとか、そういったところから自然に中から出てきたそういう動きの流れなのかと思っております。今後、国の方で制度化に向けてはどのようなふうに動いていくのかを見守らないといけないとは思いますが、県の方としては、3障害を特に区別するということはしておりません。

渡辺委員

今の御答弁を聞いて、国の部分も含めて安心いたしました。先ほど職業訓練学校で精神障害の方々で職業訓練を受けているという話も、委員の中で質問がありましたけれども、そういう意味では、県はその辺を含めて既に取り組んでいるという御答弁だったので、国は今さらという感じがありますけれども、こういう部分がちゃんとされれば、これはこれで良いのかなという気がします。

ちょっとここで気になっているのは、これはまだ具体的になっていないので、今後の制度設計の問題もあるでしょうけれども、新聞記事によると、そういったそう鬱病や統合失調症の精神障害者を加えるという表現をしてあるんですけども、うがった見方で申し訳ないんですけども、今、企業だとか、団体の中には、既に従業員としてそう鬱病で病んでいたり、軽い統合失調に途中からなるような方々もいらっしゃると思うんです。これは身体障害も同じですよ。途中で心臓疾患があって、障害者手帳を持ちながら、事務員でそのまま働くという方もいらっしゃると思うんですけども、例えば本当に精神障害の方々の雇用が増えているのか、もしかすると今まで企業の中でインクルードされていて、障害者雇用率に入らなかったところが表に出てきて、その方が既に従業員として雇用されているけれども、数字上は障害者雇用として表に出てくる。何が言いたいかというと、実質、精神障害の方々の雇用率が上がらないというのは、働きたいという精神障害の方々が入らずに、本当に就労してなくて、もともと企業の中にインクルードされた方々の数字だけが表に出てきて、雇用率とし

て上がるんじゃないかという危惧があるんだけど、これはどのように考えますか。

雇用対策課長

企業にお勤めの方が途中で精神病を発症してしまうというケースなんです、先ほども申し上げましたとおり、精神障害者の方のうち、精神障害者福祉手帳を所持すればカウントの対象になるということなので、委員おっしゃるように、鬱病ですとか、そういったことでインクルードと言うんでしょうか、そういった中でいらっしゃる社員の方は、そういう方は精神障害者として雇用率のカウントには、今現在なっていないということになります。ですので、多分、新聞報道などで動きがあるのは、やはり、いろいろな精神障害がありますので、一つの目安としては、精神障害者福祉手帳の所持者の方を対象に雇用の義務化の中に入れようというふうに、新聞記事には書いてありますので、その辺が一つの判断基準なのかなというふうに思っています。

労働部長

今の答弁に補足をして申し上げますと、国の労働局が平成23年度の障害者の就職状況の統計をまとめて、5月15日に発表しておりますけれども、それによりますと、非常に顕著な特徴として精神障害者の就職件数が非常に大きく伸びているということがございます。したがって、今、社会の大きな流れとして、精神障害というものに対する理解が進んできて、精神障害者福祉手帳をお持ちになる方も増えている。そういった流れの中で、企業の側でも新たに精神障害者を採用しようという動きがこの統計からは出ておりますので、そういう意味では、先ほども委員御懸念のような企業内の精神障害の方がカウントされてしまって、実際には出ないのではないかと御懸念も一方ではあるかと思いますが、他方では、やはり着実にこの統計を見ます限り、精神障害者の雇用が進んできているということでございまして、県としては、この流れを更に調査研究していきたいと考えております。

渡辺委員

是非その辺はお願いをしたいですね。

あと、本当に斜めから物を言うような言い方で申し訳ないんですけども、例えばそういうカウントが進むと、当局がずっと障害者雇用、いろんな政策をやっていく上で、そうは言いながらもなかなか苦労されている部分がありますよね。そういうことからすると、こういう制度になってくると、自然増加的に雇用率が上がって、県の施策が功を奏したのか、そうじゃなくても、そういうふうになる可能性もあるなと思いつつながら、その辺はしっかり協議していただいて、取組をお願いしたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それで、ちょっと話が変わってしまいますけれども、この障害者の就労相談センター、ここでの精神障害者の利用者数がどうなっているのか教えてほしいのと、もう一回、先ほど言った精神障害者の定義を併せてもう一回確認をさせていただきます。

雇用対策課長

まず、就業支援を行う場合に、精神障害者の定義の方からお答えさせていただきます。

法律上、雇用の促進に関する法律の中では、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、並びに統合失調症、そう鬱病、または、てんかんにかかっている者であって、病状が安定し、就労が可能な状態にある者と定義上はなっております。

実際ですけれども、県の就労相談センターでは、精神障害者の方から就労支援の申込みを受け付ける場合ですけれども、その支援の対象としましては、精神障害者保健福祉手帳があるという方だけでなく、お持ちでない方もいらっしゃいます。そういった方たちが来ますので、そのような場合には、ここに書いてある病状が安定し、就労が可能であるという医師の診断書ですとか意見書、これによって確認をして、この方は支援をしても大丈夫だというふうに確認を行いながらやっていくという状況でございます。

あと、精神障害者の利用者数でございますけれども、平成23年度の利用者数は全体で530名です。そのうち精神障害者の方は216名となっております、利用者に占める精神障害者の割合というのが40.8%ということで、かなり比率が高いという現状でございます。

渡辺委員

今、就労相談センターでの障害者の利用者数がかなり多いということで、そういう意味では様々に県として取り組んでいただきたいと思いますけれども、また別の角度からすると、例えばハローワークに行く方々ですが、聞いたお話だと、これは精神障害だけじゃありませんから、障害者全体で9,000人という中で、かなり多いというふうに聞いております。そういう意味では、さきの質問でありましたけれども、精神障害も含めたこういう障害者の方々の施策というのは、そういう意味だともっともっと県として手厚くというか、様々なことをやっていかななくてはいけないというように思うわけですよ。一般の方々の就労も難しいですけれども、特にその中でも、身体障害や知的障害から比べれば、精神障害者の方の就労というのは非常に難しいんだと思うんですよ。また、外見的には見えない部分があったりするので、余計、雇用の立場から見ても非常に難しい部分があるんだと思いますけれども、これについて確認も含めて県としてどんな支援をしていくか、それを聞かせてもらいたい。

雇用対策課長

就労相談センターでは、精神障害者の方の支援といたしまして、まず本人の職業能力ですとか、適性を踏まえた本人の就職活動に向けまして、ワークサンプルというものを使った作業計算、あと適性な職業領域を見るための職業適性検査、また性格や理解力などを判断するような心理検査等によりまして、職業能力評価というものを実施しております。

また、生活技能訓練といたしまして、職場の中で想定されるいろいろな場面で対人コミュニケーション、そういったものが、こういう時にはこういう対応

をするなどそういった場面でのスキルの向上というものを図りまして、就労に際して自信を持って活動ができるように支援もしております。

また、必要に応じまして、精神科医による相談の実施ですとか、臨床心理士の方ですとか、医療ソーシャルワーカーによる相談支援も行っております。また精神障害ですので、服薬というものは非常に重要です。そういったものを認識してもらおうということと、御本人が自分が精神障害だということをしっかりと受け止めて、それを自覚しながら就業に向けて動いてもらうというといった素直な対話というものを継続してやっております。

さらに、就職後の職場適応への支援ということで、同センターの職員ですとか、また同センターが派遣するジョブコーチが定期的に職場を訪問いたしまして、本人や事業主、また従業員の方に必要な助言するなどということで、こういった意味では定着の支援ということも行っております。

渡辺委員

現状の取組はよく理解をしたわけですがけれども、国の方は来年から障害者の全体ですがけれども、法定雇用率を1.8%から2%に上げるということは、もう決まっていますよね。そうなってくると、今言ったような取組は非常に重要だと思われ、この委員会でもお話があったように、神奈川県障害者の雇用率は平成17年ではワーストワンということで、それが様々な部分がやっと39位になったという中で、それは1.8%という全体の中での話ですよね。今後は全体が2%に上がるので、順位はそんなに変わらないかもしれませんが、これを2%に上げていくという取組は、今、御説明があった御答弁だけで本当にできるのか。やっぱりなかなか難しい面もあるのかなと思いますけれども、今後の取組を県として考えていらっしゃるのか。またその中に、国が精神障害を入れ込んでくるということになると、障害者雇用率の1.8%から2%に上がってくるけれども、更に2%が2.2%とか2.3%とかになる可能性もあるという新聞報道もあります。その辺も含めて、今後、何か取組や考え方があれば教えていただきたい。

雇用対策課長

確かに精神障害者が雇用のカウントの対象になれば、分子が増えますので、自動的に法定雇用率も増えていくと思います。そういった法定雇用率がどんどん広がって、増えていくということにすぐ追い付くような特効薬ということが、今ちょっと手持ちではございませんが、少しずつでも、障害者の就業支援で着実に上げている中の、今言った障害者就労相談センターのきめ細かな職業の定着支援までの支援は引き続きしっかりやっていきたいというふうに思っておりますし、また就労相談センターでは、企業の人事労務等の経験者を職域拡大担当員ということで採用しまして、企業への戸別訪問による求人改革、職場改革にも積極的に取り組んでおります。その際に精神障害者の障害特性や職場で配慮すべき事項ですとか、また採用担当者等へ適切にアドバイス、助言することによりまして、精神障害者に対する理解を深めていただいて、採用意欲を少しでも高めてもらおうというふうに努力をしております。

また、精神障害者は不安感ですとか、体調への配慮が必要なことから、なかなかフルタイムで就職することがなかなか難しい方が多いので、週 20 時間未満も含む短時間勤務の求人改革というのもどんどん進めていくようにしております。このように相談から無料職業紹介、就職、職場定着までワンストップサービスによる一貫した支援によりまして、精神障害者に対する効果的な就労支援に取り組んで、今後も一人でも多くの方の就職に結び付くように、できることは何でもやっていきたいというふうに思っております。

渡辺委員

是非お願いをしたいと思います。この委員会でも、障害者雇用の質問が他の委員からも出たと思いますけれども、その時の答弁の中で、また資料の中で、雇用率は実質名目で下がっているけれども、雇用者数が増えているという御答弁がありました。

この資料を見ると平成 23 年 6 月時点で 1 万 4,895 人の障害者が就労している。これについては一応短期ではなくて、1 年以上雇用した規定の数が企業から上がってきている数だと思うんですね。そういう意味では外見的に見ると、障害者の雇用的人数が増えているように見えるんですけども、内実はそうじゃないような気もするんです。1 年は働くかもしれないけれども、ある程度たつと、その職場を障害者の方が辞めて、さらに求人をし、その流れがある程度の数の中で動いているのかなという気がするんですね。そうすると、もともとのこの障害者雇用という話は、障害者の方々の自立支援という意味合いからすると、やっぱりもうちょっと長期で、ずっとそのまま職場に働いていける、それで自立していけることが狙いだと思うので、表面的な率の問題だとか、表面的な数の問題ではなくて、実質的な部分でどこまで県が踏み込んで捉えていくのか、そういうことがやっぱり大事だと思うので、例えば様々な計画だとか就労支援センターに来た障害者の数だとか、そういう外見的な数値が目標になっていますけれども、もうちょっと違う視点で、本当に障害者の方々が自立しているのかどうか、就労として本当に自立しているのかどうか。そういう新しい目線というのをもちながら、政策だとか支援体制、また県ができないのであれば、NPO だとか、みんなの力を借りた施策展開と言うか、そういうことも考えていけない。この障害者雇用が 2% とか、精神障害を入れて 2. 数% とかになった後の話というのは、やっぱり限界が来てしまうと思う。また数字だけが踊って、実質が伴わないことがあるという気がしますので、その辺はしっかり御検討をお願いをしたいと要望をさせていただいて、私の質問を終わります。