

渡辺(ひ)委員

私の方からは、インベストについて、頂いた資料の中の総合的な施策パッケージを中心に何点か質問をしたいと思いますが、この委員会でも既にこの内容についての質疑が幾つか行われておりますので、かぶる点がないような形の中で質問をしていきたいと思っております。

まずはじめに、我が会派としても代表質問等でありましたオープンイノベーションについて若干確認をさせていただきたいと思っておりますが、この委員会でもオープンイノベーションの専門コーディネーターや総合プランナーについて、各委員からいろいろ質問がありました。

その中で、どういう方々を想定しているのかということについても既に質問があって、民間のそういうことに明るい方ですとか、またコーディネーターと総合プランナーの役割分担だとかという話については、既に質疑がありますので、それらはちょっと割愛をさせていただいて、まず非常にポイントになる人たちだと思うんですが、こういう人たちの人選方法と言いますか、どういう形で人選をまずしているのかということをお聞きさせていただきます。

新産業振興課長

人選でございますけれども、これから具体的に共同研究開発を行っていくテーマによって、どういう方をお願いしていくかというのは、大きく異なってくるかと考えております。同じロボットの中でも、災害対応のロボットと介護医療ロボットではかなり仕組みが違いますし、要素、技術も異なってくるということがございますので、そういったところをまず見極めた中で、必要に応じて公募、あるいはこれまでこういう研究開発の中核として機能しておりました産業技術センターの R & D の取組等に関わっていただいたような方々の中から人選を進めまして、その中で一番、要素や技術になじんでいらっしゃる方々をお願いをしようということで考えております。

渡辺(ひ)委員

今、募集の仕方については分かりました。

その上でちょっとお聞きしたいんですが、このコーディネーターとプランナー、それとあとロボット特区全体の話になってしまうかもしれませんが、協議会というのがありますよね。先ほどコーディネーターとプランナーの大体のすみ分けというのは説明を受けたと思うんですが、こういう方々と協議会との関係性と言いますか、体制的な位置付けというか、その辺をちょっと教えてほしいんですが。

新産業振興課長

私どもが持っております、さがみロボット産業特区協議会は総合特区法に基づいて設置をさせていただいた特区の推進主体という位置付けになります。したがって、全体で研究開発も含めて実証や普及啓発、そういった全体の進め方の

オペレートをする中核の機関だと捉えております。

一方、今回の専門コーディネーターや総合プランナーにつきましては、その枠の外で、これまで神奈川R&Dのネットワークを推進するため、神奈川R&D推進協議会と緊密に連携する中で、研究開発を中心に担いまして、そこで出てきた成果物について例えば実証が必要になれば、地域協議会の方へつないだり、最適な実証場所とかをコーディネートしていくというような形の連携をとっていきたいと思っております。

渡辺(ひ)委員

分かりました。

今の説明で協議会との関係や位置付けが分かったわけですが、その上で更に聞きたいんですが、3月2日付の日経新聞ですけれども、3月1日に知事に指定書の授与が行われたという記事が書いてありまして、その中に、これは知事の発言として、特区を活用するための司令塔となる戦略本部を近いうちに立ち上げるとい記事が出ていました。

我々委員会に説明されてないのに、知事が何でここで言うのか、またいつものパターンが始まったなという気もしますけれども、これはちょっと苦言を呈しておきたいなと思いますが、その中で戦略本部を近いうちに立ち上げることなので、これは知事の考え方だけなのかもしれませんが、この戦略本部ということについて何か今現在分かっていることがあるのかどうか、戦略本部と先ほど聞いた協議会との関係性がどのようなイメージなのか、ちょっとそこら辺を分かる範囲で御説明願えればと思います。

商工労働局長

戦略本部という形で出ておりますが、今回、新産業振興課長からお答えいたしました特区のための地域協議会、今44団体に参加をいただいておりますが、これが県、市町村、それから企業や大学という構成になっております。この特区を早く動かしていくためにはどうすればいいのか、そのところを知事と議論させていただきます。

地域協議会が特区法に定める推進機関でございますので、そこで地域の皆さんの意見を聞いて決めていくということになります。

ただ、どういう方向に進むかについて、44の団体が集まった中で、全て議論し決めていくというのは、どうしても時間がかかってくるため何とか工夫ができないかという中で、一つにはそういった地域協議会に提案をしていくといった組織体の必要性があるのではないかと考えておるところであります。

そういった議論の中で知事の言葉で戦略本部とありますが、私はその場にはおりませんでしたので、ちょっと明確なところは承知をしてございませんけれども、一つの考え方として、全体を早くスピード感を持って動かしていくためにはどうすればいいのか、そのところを私どもは特区の指定を受ける前から実は考えていた。そしてまた議論をさせていただいたという経緯の中で、戦略本部という言葉がどういう表現だったかは分かりませんが、あったのかなと、そういうふうに

思っております。

渡辺(ひ)委員

今の考え方は、非常に分かるし、その辺のことがうまく機能していかなければ、なかなか調整がつかないのかなという気がしますが、それについては素案でも何でも分かった段階で、我々の委員会の方にも、しっかり報告があるべきだと私は思うし、ちょっと順番を違えている部分が若干あるんじゃないかなということで、知事にも苦言を呈しておいていただきたいなと思います。

次に、ちょっと角度が変わりますけれども、今回、特区が認定になって、委員会でも説明がありました。この後、様々なことについて議論を深めていくというお話でしたが、漠とした感じでいいですが、特区の国の支援策や一般論も含めて、どんな支援策が考えられるのか御説明願えますか。

新産業振興課長

全体の枠組みとしては、大きく四つからなります。

一つが規制の緩和、次が財政上の特例措置、あるいは税制上の特例措置、金融上の特例措置の四つになります。

この中で、私ども細かい部分も入れますと、規制の緩和については今回、12ほど国へ求めております。また、財政支援の方については、例えば各省庁が持っている開発等に必要な経費の補助を優先的に適用していただきたいといったようなところを中心に、全部で七つほど財政上の支援については求めております。

また、税制上の支援といたしまして、国際戦略総合特区の中では認められている制度ですが、設備投資減税というものがございまして。これを地域活性化総合特区の方にも適用していただきたいというような形で、一つ税制上の緩和措置も求めている。

金融上の措置については、今回求めておりませんが、これから事業が回っていくに当たりまして、その中で融資に伴う利子補給といったものは制度上ございまして、必要に応じて、そういったことを求めていきたいと考えております。

渡辺(ひ)委員

これからの議論だと思えますけれども、今言った国がやれるメニューの中で、県が求めるものを勝ち取っていけるか、非常に重要な議論になるし交渉になると思いますので、是非その点は頑張って、国ができなかったから県がその補完をするということではない形で、うまく収めていただくように努力していただきたいなと思っています。よろしくをお願いします。

ちょっと視点を変えますが、次に施策パッケージの資料の中で、先ほど来質疑の中でもありましたけれども、細かい話になりますが雇用助成制度をちょっと1点まず触れたいと思うんですが、先ほども質問がありましたが新規障害者雇用が使われてないというようなことで、それに対して課長の御答弁からは中小企業だと対象が56人うんぬんだと、要は設備投資に注力しているので、そこまで総合支援で手が回らなかったのではないかと、また今後は障害者雇用に関心のある企

業について周知してという御答弁が先ほどあったと思いますが、その御答弁も踏まえて、質問をさせていただきたいと思うんですが、要はそうは言いながらも、この制度を今回またこの中に残しているということは、特区としても、この障害者雇用をインベストの制度の中でインクルードしていきたいという思いはあるんだと思うんですね。

であれば、例えば御答弁にもありましたし、この資料にもあります雇用助成制度が中小企業だけが対象になっているというようなことなので、例えばこの中小企業という対象枠を一つは外すとか、もう一つは、中小企業にとっても、例えばこの助成額が1人30万円という金額がひょっとしたら、余り魅力がないんじゃないか、通常の新規の健常者の雇用でも20万円の補助がありますよね。それに10万円上乗せするだけですから、30万円と聞くと格好いいけれども、上乗せされるのが10万円だということで、この金額が少しメリットを感じないんじゃないかとか、二つぐらいの視点を私自身では感じるんですけども、課長の御答弁はどうでしょうか。

産業立地課長

まず、先に金額の方でございます。

現在は法定雇用率を超えて、県内在住の障害者を1人雇用するごとに30万円ということですが、平成19年8月のインベスト神奈川の第2ステージというものからこの制度を設けておりまして、平成19年8月から平成22年3月まで、この第2ステージというところで障害者雇用を設けており、その際は、1人当たり100万円を助成するというところまでございまして、平成22年4月から現在2ndステップに入りまして30万円ということですが、以前100万円という金額を提示していた際にも、残念ながら利用がなかったということですが、金額の多い少ないということは、それほど影響していないんじゃないかと考えてございます。

もう1点、大企業に対して、この制度を設けたらどうかということですが、

私どもこのインベストの中で、中小企業限定ということではやっておりまして、中小企業の人材支援を図りたいという趣旨でございまして、大企業は自ら法定雇用率を達成するよう主体的にやっていく、法定雇用率以上の障害者の方を雇用していくということであるべきだと私どもは思っておりまして、中小企業については何らかの後押しができないかということで本制度を持っているものでございまして、ひとまず中小企業を対象にこの制度を引き続き続けていきたいと考えております。

渡辺(ひ)委員

今の御説明は一定の理解をしたいと思いますが、例えば金額については以前は100万円だったということですが、これは100万円だった時代背景があると思うんですね。このときには景気が非常に悪い時で、国の制度としてかなりフォローをしていた部分があったと思うんですけども、そういう前提の環境の中の100

万円と、今の 30 万円と、経済背景もちょっと違うと思うので、その辺はちょっと研究していただいて、100 万円の時にゼロだったから、今回、30 万円をあげてもまたゼロなのかということでは、私はないような気もするんですね。

それと、もう一つの大企業うんぬんというお話があって、これは中小企業に特化したという御答弁だったので、それは理解をするんですが大企業でもそうは言っても課されているのは、法定雇用率なんです。

資料を見ると、法定雇用率以上のものについてのフォローですから、それは大企業も法定雇用率の義務はあっても、それ以上の部分についての何らかのフォローがあっても、それは別に理論上はおかしくないんじゃないかなというふうに私は思います。

加えて言うと、県内にいる障害者の雇用という、要は弱者の視点に立っていただくと、今言った理屈だけではない部分で、いろいろな制度を運用して雇用を図っていくという点は大丈夫なのかなと思いますので、是非御検討いただきたいと思います。

その上で、今たまたまこの資料の中の雇用助成制度について言及させていただきましたが、次に産業集積の奨励金絡みでちょっと質問をしたいんですが、この委員会でも県外視察をさせていただいて、福岡県の様々な制度を各委員が勉強させていただきました。

福岡県の制度の話をしていただくんですが、例えば奨励金、福岡県の場合は交付金か補助金か覚えてませんが、その中の要件で常用雇用の要件がここにも記載をしてあるように、大企業であれば 50 人以上、中小企業であれば 10 人以上、こういう要件になってますが、私の記憶が正しければ、福岡県は常用雇用の人数のカウントを障害者であれば 1.5 人カウントとかというカウントにして、常用雇用の中で何とか障害者が雇用されるようなインセンティブを要件の中で与えていたという記憶があるんですけども、そういうことをやるような考え方も必要だと思うんですが、今回そういうふうにしなかった理由、もっと言うと先ほど言った雇用助成制度の中で、障害者雇用が前に進んでないということがあるのであれば、例えば私が今言っているようなところで、少し障害者の視点を入れるべきだったんじゃないかなと、私自身は思うんですが、その辺いかがですか。

産業立地課長

今回のインベストの制度の見直しでございますが、中身といたしましては、誘致対象業種の拡大、もう一つが誘致支援施策の充実ということで、より多くの県内企業を誘致いたしまして、経済の活性化と雇用の促進を図っていくことを目的にしております。

したがって、雇用の面から見ますと、この雇用の絶対量を増やしていくということを今回の制度見直しの大きな目的としてございました。したがって、大企業は 50 人以上、中小企業は 10 人以上、新規に立地する事業所で雇用することという要件を課してございまして、この雇用要件につきましては、今回の制度改正に当たりまして、変更をしております。

ただ、このインベスト神奈川 2nd ステップの認定企業に対しましては、県の要綱におきまして、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用することという努力義務を課してございます。

そこで、県では毎年各企業に対しまして、事業の実施状況等を確認してございますが、その際に障害者雇用の状況についてもチェックをし、法定雇用率が達成できていない企業に対しては、その達成に向けて努力するようにと、また達成している企業であっても、更に障害者雇用の促進をお願いしていくという働き掛けをしております。

今後は、引き続きインベスト企業につきましては、障害者雇用を積極的に図っていくって、本県に立地する多くの企業の見本になってくれるように、強く働き掛けてまいりたいと考えております。

渡辺(ひ)委員

今言った部分、例えば我々のこの資料の中に、今言った視点なんかも、あるのであればどこかに書き込んでおいてほしいぐらいの気持ちがあるんですね。そうすれば、前に誰か質問にならなかったかもしれないと思います。ただそうでありながらも、あえて繰り返して言わせてもらおうと、例えば障害者雇用をした場合にカウントを 1.5 人にするだとか、これは別にインセンティブであって義務ではないわけで、本来のインベストの趣旨である雇用促進という意味からすると、別に足かせにも何にもなる話では私はないんだと思っているんです。

なおかつ法定雇用率というのは、今、後半の答弁にあったように雇用とある意味ではセットの中にインクルードされている話ですから、そういう意味からすると、表に少し出してもいいんじゃないかという気がするので、それも今後考えていただきたいなと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは次に今回、融資対象業種が拡大されたということで、資料にもありましたし、御答弁もありました。それに関連して一つだけ質問をしたいんですが、その中の、いのち関連分野、ライフサイエンスだとか食品等の健康関連産業を誘致していくという記載がされておりますが、なぜここに食品をターゲットに拡大をしたということになっているのか、ちょっと御説明願いたいんですが。

産業立地課長

食品をターゲットにした理由でございます。

一つといたしましては、従来から誘致対象としておりましたバイオ産業という中でも、機能性食品等の製造に係る事業というのは対象にしてございました。そういう中で、例えば食を通じた健康づくりというようなことが言われていますように、県民の命や健康と食は密接な関係にあるということで、広く食品産業をターゲットとしていきたいと考えております。

もう一つの理由は、神奈川は多くの人口を抱える首都圏に位置しております。

そこで、こうした大市場向けの消費財の生産拠点としては、まだまだこの神奈川のポテンシャルが高いんじゃないかと思っております。したがって、こうした内需型製造業の多くの部分を占めますのが食品でございますので、こうした

食品産業を積極的に誘致することによって、県の経済の活力アップと雇用の拡大につなげてまいりたいと、そう考えて、今回食品を対象にしたものでございます。

渡辺(ひ)委員

たしか、しきだ委員からも質問があったと思いますが、しきだ委員の質問の関連の中で、野菜工場という話が出たと思うんですが、野菜工場なんかもこの中に入っているのか、本当は一次産業みたいなものはカウントされないのか、それはどうなんでしょうか。

産業立地課長

野菜工場も誘致のターゲットに入ってくると考えております。

渡辺(ひ)委員

そういう意味では幅広く、神奈川県に立地しやすい企業体、また特区に関連した企業体に対象業種が広がったということについては理解をいたしましたし、非常に良い視点かなというふうに私自身は思います。

その上で、しつこいようですが、この委員会は委員長をはじめ、みんな障害者雇用にこだわっているメンバーがたくさんいるので、あえて質問をさせていただきたいんですが、例えば産業分野ということで、対象業種をいろいろ苦慮はしているんですが、例えば知事が言う、いのち輝く、そういうことで今回は、いのち関連分野なんていう表現をされましたけれども、経産省から見ると、こういう分野は普通はないんですけれども、でもあえてそこまで踏み込んだ分野をくくったということとなると、産業という分野ではなくて、例えば私は先ほど来ずっと質問させていただいていますけれども、障害者雇用の特例子会社みたいな新しいくくりと言うか、思い切ったくくりと言うか、そういうことを私はしても神奈川らしくて良いのかなと思うんです。

この委員会でも、ホンダ太陽を見に行き、あそこは全国のホンダの障害者雇用のほとんどを受けているので、恐らくホンダの一般の工場では、そんなに障害者は雇用されていないのかもしれませんが、実際には法定雇用数をクリアできてないかもしれませんが、ホンダ太陽がやっているおかげで、ホンダ自身に法定雇用は2.3%になってクリアしているということです。

ああいう会社を目指していただいて、また取組なんかも非常に感動を受けてきたわけですが、例えばそういう特例子会社を神奈川県で誘致する、若しくは関連の神奈川県の企業で新たに特例子会社をつくってもらう。そういう神奈川らしい取組があってもいいかと思って、例えばこの分野に特例子会社を入れる可能性を含めてないのか、ちょっと御答弁願います。

産業立地課長

今回のインベスト制度の見直しでございますが、先ほど御答弁申し上げましたとおり、誘致対象業種の拡大と支援施策の充実ということでございました。

今回の誘致対象業種の拡充、拡大をする際の考え方でございますが、本県がこれまで集積に力を入れてきました基幹産業分野、新規成長分野については、引き続き積極的に誘致を図っていく、それに加えて、県民の命や健康に関連するライ

フサイエンス産業や食品産業といったものを幅広く誘致していくことで、県内の経済の活性化につなげていきたいと考えて、いのち関連分野というものを追加させていただきました。

したがいまして、その考え方でございますが、県が集積を目指すべき産業分野という観点から、業種分野の絞り込みを行ったものでございます。

委員御提案の特例子会社という会社の性質に着目した区分については、検討いたしませんでした。

しかしながら、先ほども御答弁申し上げましたが、障害者雇用を推進していくということは、極めて大切なことでございますので、引き続きインベスト企業に対しては、積極的に障害者雇用に取り組んでいただくように、強く働き掛けてまいりたいと考えております。

渡辺(ひ)委員

この質問はここで一応収めますけれども、インベスト制度自体の本質や目的は先ほど課長が言われたように、雇用の創出だとか、県内産業の活性化だとかということだと思いますけれども、これはまた別の面からすると、県税を投入しながら施策振興していくということになれば、県が目指している障害者雇用だという視点なんかを必ず忘れずに入れ込んでいく、この後質問させていただきませんが、障害者雇用の促進とは別の意味で、せっかくこれだけの大きなことをやるわけですから、これをなるべく有効に使っていくということが大事なのではないかなと思うんです。

最後に質問させていただいた特定子会社うんぬんの特出しという話は、ちょっと考えにくい部分があるかもしれませんが、先ほどの常用雇用の中の障害者カウントの考え方とか、あとは雇用助成制度の中での障害者雇用の制度の見直しだとか、総合的に何か一步踏み込んでいただきたいなという気がしますので、特にこれは雇用を創出するという事業ですから、そのタイミングで障害者の雇用がうまくセットで前に進まなければ、何のための税金投下なんだという話にもなり兼ねないので、しつこいようですが、その辺もしっかり盛り込んだ取組をお願いしたいと思います。

次に、障害者の就労支援について、質問をさせていただきたいと思いますが、この委員会でも質問が幾つか出ておりますので、かぶらない範囲で確認したいと思いますが、まず最初に障害者の就業支援について資料の説明がありまして、新年度について予算額として 6,600 万円という形で組み込んでいくという話がありました。

その上で、まずはじめに障害者雇用についての予算組みと併せて、どのような目標を設定して新年度に取り組んでいくのか、もしそういうものがあれば教えていただきたい。

雇用対策課長

障害者雇用の目標ということですが県の総合計画であります、かながわグランドデザイン、この中で障害者雇用率については、グランドデザインの最終年度が



2014年になりますが、その2014年度に法定雇用率の1.8%を達成することを目標に取り組んでいると定めております。

実際には、この4月から法定雇用率2%に引き上げられまして、民間企業は2%の障害者雇用も義務付けられるということになります。

こうしたことから、県としましても、実質的に民間企業に義務付けられている法定雇用率の達成に向けた就業支援と企業支援、両面の取組を行っていく必要があると認識しております。

これまで県では官民を挙げて、民間企業の障害者雇用の促進というものを図るために、労働団体ですとか、経営者団体、そして県や国といったところが構成団体となる神奈川県障害者雇用推進連絡会というものを設置いたしまして、それぞれの立場で障害者雇用を進めるという取組を行ってきておりますけれども、今後ともハローワークや関係団体と、より一層、連携や協力を密にしまして、1年でも早く法定雇用率を達成していくことができるように取り組んでまいりたいと考えています。

渡辺(ひ)委員

今の御答弁で、理解できそうでなかなか理解できなかったのは、グランドデザインの1.8%というものの達成を2014年にするという話がもともとあって向かっている。しかしながら、法定雇用率が1.8%から2%になったということで、グランドデザインはデザインであるけれども、例えば2014年に2%まで届かないままの目標でやるという意味での新年度予算という答弁なのか、その辺のタイミングの問題と、1年でも早くというのは、新年度に2%達成をしていくという意味合いなのか、もうちょっと整理をしてください。

雇用対策課長

グランドデザインの関係では、法定雇用率の1.8%に向けた形で、毎年度数値目標的なものを置いております。たまたま今年は2012年度で1.64%という目標を立てております。結果としては1.63%ということで惜しいんですが、0.01%届かなかったという結果にはなります。

ただ、その障害者雇用につきましては、前にも答弁させていただきましたけれども、県だけでこの雇用率を達成するということは不可能でございます。国の取組やハローワーク、ハローワークには何千人も自ら足を運べる障害者の方が就職を目指してまいります。そこまでなかなか行けない障害者の方を行政として、県としてはバックアップしながら、ハローワークに行けるようにする。また、我々が職場開拓したところに就職をしていくということ。あともう一つは、企業の方で雇用をする側としても、極力雇用を積極的にしていくという意識を持っていただく。

そういった様々な立場の取組が一体となって、障害者雇用が進んでいきます。法定雇用率が2%になるというのは、特に国の方としては、いつまでに2%を達成しなければならないという、そういうものではないんです。

法定雇用率は常に2%を目指すということが義務付けられておりますので、企

業に実質的な義務が課されておりますので、行政としては、グランドデザインの数値はそのままなのですが、取組としては2%に向けた支援をしていく必要があるということで取り組んでいるところでございます。

渡辺(ひ)委員

今、御答弁にもありました、本来であれば今年度1.64%を目標でやっていたということですが、今の御答弁でも関連しますけれども、掲げた目標というのが例えば国の問題があるから民間の問題があるから、これは県が全部ができる問題じゃないからできないんだという話の御答弁の趣旨だと、それは間違いだと思います。そういうことがありながらもやるという目標であるわけで、それについては、そういう意味で言われているのではないと私は理解をしますけれども、勘違いのないように、勘違いさせないように、是非お願いをしたいと思います。

その上で、今回は1.63%ということでございますけれども、こういう目標にとどまっていると言うか、途中経過の1.8%を目指した中で、これは達成していく上での課題、これをもう一回整理をしたいと思いますので、どんな認識なのか御説明いただけますか。

雇用対策課長

神奈川労働局の発表資料によりますと、県内ハローワークにおける平成23年度の新規求職申込件数が8,797人、これに対しまして就職件数は2,479件ということで、就職を希望する障害者の約3人に1人しか就職ができていないと見ることができると思います。

これは就職を希望する障害者に対して、障害者の職場が足りていない。あと企業側の障害者雇用への理解が十分ではないなど、障害者を受け入れる環境が整っていないことというのが大きな要因であると考えております。

また、もう一つは昨年6月1日の県内民間企業の障害者雇用率の状況を見ますと、従業員1,000人以上の企業の雇用率が1.9%ということであります。また、500人から1,000人未満は1.7%ということで、県内企業全体の平均雇用率である1.6%は上回っているのですが、従業員がそれより下の例えば300人以下の中小企業ですと、雇用率平均すると1.3%台ということで、県の全体の平均を下回っているということになります。

そうしたことから、中小企業に重点を置いた取組が必要であると考えております。

そのために、県内企業、特に中小企業を対象とした障害者雇用の理解の促進、また職場開拓というのがこれからの課題であると考えております。

渡辺(ひ)委員

その上で、中小企業対策も非常に重要だということなのですが、その認識を踏まえて、新年度である来年度は、どのように取組を強化していくのか御説明願います。

雇用対策課長

これまで障害者就労相談センターに職域拡大担当員を3名配置いたしまして、

従来から県内の中小企業中心に企業への個別訪問を行って、障害者雇用への理解の促進、そして職場開拓、求人の獲得を行っております。

従来の3人体制では、職域拡大担当員の活動範囲が、どうしても横浜地域中心となっておりまして、県域全体をカバーすることができませんでしたので、来年度からこの職域拡大担当員を5名とすることで、県域全体をカバーする体制を整えて、企業への働き掛けの強化を図ってまいりたいと思っております。

職域拡大担当員の1人当たりの実績ですと、年間250件程度の企業訪問が可能となりますので、来年度は5名ということで、年間1,200から1,300の企業訪問を見込んでいるところでございます。

渡辺(ひ)委員

今の御答弁を聞いて理解をしました。

理解はしましたが、特に障害者の方々というのは、遠隔地に行くということは非常に難しいので、地元に近いところでの就労を希望する障害者もあるわけで、今までの県の取組が少し寂しかったなという気がします。

今回、やっと新年度になって、県域全体に拡大する体制ができたということについては、良かったなと思いますけれども、5人に担当員を増やすということですけれども、それによってどんな効果が出るのか。先ほど御答弁の中でも、例えば今までの3人の方々は、職域拡大をやりながら、県で相談業務もやっていたみたいな御答弁もあったかと思うんですが。

雇用対策課長

相談業務は就労相談センターの専門相談員、またいわゆる就業支援としては、県内7地域に配置している障害者しごとサポーターといった方たちが障害者の方から相談を受けて、就業支援を行っております。

職域拡大担当員の方は、職域拡大を主にやる方でございます。

渡辺(ひ)委員

分かりました。

そのの方々については、どういう方々が担当員になっているのかということと、5人に増員したことによって、先ほど言った人数的な効果を説明されたけれども、効果はそれだけでしょうか、何か他にあればどうぞ。

雇用対策課長

職域拡大担当員ですが、この方たちが企業を個別に訪問します。そして、企業とのコミュニケーションを図りながら、それぞれの企業の視点に立ったアドバイスが必要ということですので、企業での役員ですとか人事労務などの経験者の方を非常勤職員ということで雇用をしていくこととなります。

職域拡大担当員は、平成23年度では3名で企業訪問の実績は736件ございました。そのうち職場の求人を獲得できた件数が137件で、そのうち求人情報を障害者就労相談センターの利用者の方に紹介して、マッチングが成立し就職が決まった方は57名ということになります。

平成23年度の障害者就労相談センターと地域に展開している障害者しごとサポ

ーターを合わせた全体で、県が行っている就職の件数は 338 件となっております。職域拡大担当員の 2 名の増員による新たな求人情報の獲得によって、約 40 件の就職件数の増加を見込んでおります。

また、職域拡大担当員が 5 名体制で県域全体をカバーしていくことによりまして、障害者の身近な地域で就業支援を行う。先ほど申し上げました、しごとサポーターとの連携が可能となります。

障害者しごとサポーターは障害者に職場紹介をするために、地域のハローワーク等を訪問して障害者の求人把握を把握する以外に、また自ら企業を直接訪問して、相談者に合った仕事がないかといったような職場開拓も行っております。そうした職場開拓を職域拡大担当員が引き受けるということになりまして、障害者しごとサポーターは、本来業務としての障害者に対するきめ細かな支援の方に力を注ぐということで、お互いの相乗効果もありますので、計算では約 40 件の就職件数の増加を期待しております。

渡辺(ひ)委員

今の御答弁を聞いていると、非常に期待が膨らむ部分が出てきますけれども、ちょっと確認したいんですが、この職域拡大担当員は、ざっくりばらんに言いますと国の特例基金を使って、1 年間なのか限定雇用なのか、そうでないのかを含めて教えてください。

雇用対策課長

職域拡大担当員の方は基本的に基金事業の活用ではなく、一般の県の非常勤職員でございます。

ただし、今年度については 3 名の職域拡大担当員のうちの 1 名の方は従来の緊急雇用の基金で 1 年間だけ雇用をさせていただいております。

渡辺(ひ)委員

ということは新年度 5 人になると、5 人の中の今言った構成はどうなりますか、県の緊急雇用の基金を使った方が何人か入るのか、5 人ともそうじゃないのか確認させてください。

雇用対策課長

5 人とも全員県の非常勤になります。

渡辺(ひ)委員

細かいことを聞かさせてもらったけれども、非常に大事な話で、民間企業の方々を非常勤みたいな形で経験値がある方を雇って職域を拡大する。また、その人が持っている過去の人脈だとか、様々な経験値を生かしてやっていくということになっていて、これは国の基金による緊急雇用で途切れてしまうような雇用では、その蓄積だとかノウハウがうまく回っていかないと私は思ったので、確認をさせていただきましたが、基金による雇用ではないというお話だったので、安心をいたしました。

次に説明資料の中にもありますが、拡充事業として障害者雇用フォーラム(仮称)の開催というのが書いてあります。従来の障害者雇用促進大会を拡大実施すると

書いてありますが、これについてはどのような狙いなのか、今の御答弁に関連をしているのではないかと思うんですが、ちょっと御説明願います。

雇用対策課長

狙いでございますが、この4月から法定雇用率が15年ぶりに2%に引き上げられることから、従来から開催しております障害者雇用促進大会というのを来年度も開催いたします。その参加企業等の定員規模を拡大するとともに、知事をコーディネーターとして、大企業や中小企業の障害者雇用の先進的な取組を紹介することによりまして、企業の障害者雇用に対する意識を高めるだけでなく、障害者の職業的自立に向けた気運も醸成していくということで実施をいたします。

渡辺(ひ)委員

御答弁の意味がよく理解ができなかったもので、もう一回端的に狙いと、併せて今の御答弁の中に関連して、知事がコーディネーターという御答弁がありました。この大会に知事が出てきて、何らかのコーディネーターとしての役回りをやるということになるんでしょうか、それも確認をさせてください。

雇用対策課長

予定でございますが、拡大実施をして、例えばパネルディスカッション等といった企画の中で、知事が県としての雇用を促進していき、そういう立場でコーディネートをしていただくということを今考えております。

労働部長

先ほどの答弁に対して、狙いの部分について補足をさせていただきます。

障害者雇用の課題である企業の理解、もう1点は障害者が担当できる仕事の拡大ということでもあります。これは企業の理解なしには進まないものと思います。まずは企業の経営者や人事担当者の方々に理解をしていただくという、理解の促進というのを最大の目的にしておりまして、今回、通常毎年開催しております雇用促進大会というのを少し大規模に開催をいたしまして、企業に対して理解の促進を図っていくといった狙いでございます。

渡辺(ひ)委員

よく理解できました。

そういう意味では、会社のタイミングの問題もあるでしょうし、今言った職域拡大担当員のいろいろな動きに連動して、いろいろなことがあると思いますけれども、しっかりやっていただきたいと思うし、知事がトップセールスをして、そこに絡むという話は、非常に重要なことだと思いますので、是非うまく運営をして成功していただきたいと思います。

最後に、この法定雇用率の達成に向けて、着実に様々な取組をやっていく必要があると思いますし、今回新たな事業として幾つかやるということで、今確認をさせていただきましたけれども、先ほどのインベストに関連して再度質問をしたいんですが、この職域拡大担当員の方々は、今までもインベストの事業に職域拡大につながった実績はありますか。

雇用対策課長

拡大員が過去、インベストの企業助成制度の対象となっている企業を確認をしたところ、10社に職場開拓を行った実績がございます。

渡辺(ひ)委員

先ほどインベストの制度の中で、いろいろ申し述べさせていただきましたけれども、そういう関係プレーは必要だと思うんです。そちらでツールとして、法定雇用率の話をしっかりする。こちらはこちらで、職域拡大担当員が雇用理解についてのサポートをしていくという取組は非常に重要だと思うし、そういう意味からすると10社行った実績があるという御答弁がありましたけれども、今までインベストで誘致した企業数、ここであえてまた御答弁を求めても仕方がないので申しませんが、数からすると非常に少ないと思うんです。

せっかく県がそういう制度をやっていて、その中に入っている企業に対して、部署は違うかもしれませんが、拡大員の方々も共通の情報理解をしていただいて、しっかりそこはアプローチしていくということでやって、相乗効果を生んでいくという取組を加速度的にやっていくべきだと思いますので、最後その辺を要望させていただいて、今日は終わらせていただきます。