

藤井(深)委員

最初、企業誘致の施策効果と今後の取組についてということで質問をさせていただきます。

今回、セレクト神奈川 100 が目標を達成したということで、このタイミングでしか触れられないかと思っておりますので話していきたいと思っておりますが、企業誘致につきましては、先日の発表で、かながわグランドデザイン第 2 期実施計画で掲げた、平成 27 年度から今年度まで 4 年間で、県外・国外から 100 件の事業所誘致ということで目標を掲げ、それを達成したということで、非常によく頑張っていたかと思っております。着実に企業誘致が進んでいるというのを聞きしておきまして、その点に関して評価をしていきたいと思っております。

その中で、企業誘致の施策効果について、また今後の取組について、お伺いをしたいのですが、はじめに、これまでの企業誘致施策、古くは、京浜臨海部の活性化だとか、それは私が議員になったときも、そこが一番華やかな施策でもあったと思うのですが、そういった、そのときどきの経済情勢だとか時代背景だとか、様々なところを反映しながら、見直しをずっと図ってきたかと思っておりますが、確認の意味で、インベスト神奈川からインベスト神奈川 2nd ステップに変わった、その制度変更の背景だとか考え方を、改めてお聞きしたいと思っております。

企業誘致・国際ビジネス課長

企業誘致施策は、平成 16 年度にインベスト神奈川を開始して以降、切れ目なく継続してまいりました。インベスト神奈川を開始した時期は、全国の自治体で大型のインセンティブを用意して企業誘致を競い合うという状況がございまして、本県でも、こうした状況の中で、企業誘致を進めて県経済を活性化するという考え方で、企業の施設・設備投資に対して、最大 80 億円、助成率 15% の施設整備助成を行ってまいりました。その後、助成規模を順次縮小してまいりましたが、平成 26 年度に開始したインベスト神奈川 2nd ステップは、当時の本県の厳しい財政状況等に対応するという考え方の下、施設整備等助成金を廃止するとともに、立地後の成長支援という視点で、共同研究開発ですとか社員の能力開発訓練への助成などを新設いたしました。

藤井(深)委員

平成 16 年当時ですが、その前から、大体、県経済としてはそんなに盛り上がってなくて、何か起爆剤というか、そういう、景気を大きく、いわゆるマインドを何とか盛り上げていこうという、当時を思い起こせばそういうようなところがありました。私も、そのころ、ちょうど前の商工労働常任委員会という、あの時代でしたが、その委員になって、様々、ちょうど皆さん方の先輩方と議論したことを覚えておりますが、そういった中で、様々、他県の例も見ながら、神奈川県としてもその事例を基に、今、答弁していただいたような形で進んできたというように承知しているのですが、次に、インベスト神奈川 2nd ステップから現行制度のセレクト神奈川 100 となったわけなのですが、この制度変更の考え方を聞きしたいと思っております。

企業誘致・国際ビジネス課長

現行のセレクト神奈川 100 を検討していた当時は、東京一極集中を是正するために、国

レベルで、東京から地方への企業移転が促進されておりました。しかし、当時のインベスト神奈川2ndステップでは、経済的インセンティブとしては、不動産取得税の2分の1相当額の軽減等がございましたが、投資額そのものに対する補助金というのがなく、近県の支援策と比べると見劣りしておりました。このことから、他の自治体との競合で優位に立ち、かながわグランドデザインの目標である県外・国外から100件の事業所誘致を達成するという考え方のもとで、経済的インセンティブとして、補助金を復活することといたしまして、企業誘致促進補助金を創設いたしました。

藤井(深)委員

ここで、補助金の復活ということで進めてきたのですが、私には、県経済を発展させていく、また、けん引していく、そのポジションとして、産業労働局というのは非常に大事なところだと思っています。やはり、トップランナーとして、やるべき使命は帯びているのだろーと思えます。その中で、ある程度の財政負担、いわゆるギブアンドテイク、そのあたりは、非常に大事で、必要であろうと思っています。そういった考えの下、この企業誘致にもしっかりと、皆さん方も、今まで取り組んでいただいていると思っておりますが、これまで誘致した企業に対して、県が財政支援をしてきたわけですが、その額について教えてください。

企業誘致・国際ビジネス課長

平成16年に開始したインベスト神奈川以降の助成金の実績は、合計で約507億9,000万円となっております。

藤井(深)委員

それでは、企業誘致の取組による、これまでの経済的効果と雇用創出効果について伺いたいと思います。

企業誘致・国際ビジネス課長

これまでの企業誘致の取組による経済的効果等につきましては、企業誘致施策で認定した企業に対して、毎年12月末現在で調査を行っております。このため、昨年12月末時点の数字となりますが、誘致した企業が県内企業に発注した額は、平成16年からの累計で約2兆4,500億円、新規に採用した正社員は約1万2,000人ということになっております。

藤井(深)委員

それでは、税収への貢献は、どの程度なのかを伺いたいと思います。

企業誘致・国際ビジネス課長

企業誘致施策で認定した企業について、新規立地、再投資による増収効果を、課税実績をもとに税務当局が試算した結果では、平成29年度、昨年度の単年度で約75億3,000万円となっております。

藤井(深)委員

昨年度だけで75億3千万円ということでありまして。それで、今回のセレクト神奈川100では、県外・国外から、4年間で企業誘致100件ということで、その目標を達成したということ、冒頭、お話しさせていただいたとおりですが、一応、総括として、主な実績と、それに対する評価というのはどういうふうにおられるか、お伺いいたします。

企業誘致・国際ビジネス課長

企業誘致に当たりましては、セレクト神奈川100のほか、外国企業に対するスタートアップオフィスだとかレンタルオフィスの提供など、様々な新制度を使いまして、あと、職員も熱心に企業に働き掛けることで100社が実現をいたしました。この中には、例えば、これまで立地のなかったベトナム企業が6社進出するなど、新たに開拓した部分もございまして、また、世界トップクラスの電子機器メーカーですとか、海外の有力企業の研究所、

あるいは国際ブランドのホテルなど、成長が期待される大型案件もございます。こうしたことから、我々としては、一定の評価をしていただけるのではないかと考えております。

藤井(深)委員

一定の評価というより、しっかり自慢したい気持ちなのでしょうね。そういった意味では、この企業誘致施策を切れ目なく続けていっていただいた、その結果、県経済と雇用の創出に大きな効果をもたらしたというのは、先ほど御答弁いただいたとおりであります。一方で、この目標を達成した現在だから、あえて言える、今、感じている、その課題を伺いたいと思います。

企業誘致・国際ビジネス課長

課題といたしましては、やはり、まず、横浜・川崎地域に比べて、横須賀・三浦地域、あるいは県西地域で企業立地が少ないという状況がございます。また、認定した企業からは、県内での再投資に対しても、県外・国外からの立地と同様に補助金による支援をしてほしいという声もございます。県外への流出防止という視点から、県内再投資のさらなる促進も、課題の一つと考えております。さらに、本県の場合、企業が望む産業用地が少ないということもございます。これについては、大手不動産会社やデベロッパーなどの協力を得て、利用可能な産業用地の情報の収集、提供に努めてまいりたいと考えております。

藤井(深)委員

先ほど、先行会派からもいろいろ議論があって、質問も出たと思うのですが、一目瞭然で横浜・川崎が圧倒的に多いということで、一つには、神奈川県でいうと県土整備局などとの連携というのか、やはり道路というのが非常に大事だと思います。先ほど、杉本委員からも言われていた、ビオトピアもそうなのですが、やっぱりあれは、大井松田からすごく便利なところでもあるので、そういった意味では、横浜・川崎というのは、羽田・東京に近いということで、いろいろな利便性を考えた上での立地の条件だとは思いますが、そういったところを払拭するような、しっかりと変えていかないと、これから、やはり同じようなことがずっと続いていくだろうと思うので、知事が、今、特に、この県西部にしっかり目を向けてやっているときだからこそ、県土整備局などもしっかり連携をとりながら、この神奈川県の道路というものをしっかり考えていただきたいとも思うのですが、そういった中で、先ほどもありましたが、今回のアンケートにおいて、市町村、それから経済団体から、企業立地における地域の偏りを解消するための方策ということで要望があるわけですが、今の話も含めて、これをどのように受け止めているのか、お伺いしたいと思います。

企業誘致・国際ビジネス課長

まず、立地の進んでいない地域の市町、経済団体からは、今回のアンケートでも、立地の少ない地域向けのインセンティブを検討してほしいなどの回答もございました。また、県土整備局との連携という意味では、確かに、圏央道が通ることで、県中央部を中心に交通利便性が大変よくなっておりまして、その周辺でも、市町村が産業用地を、今、整備しているようなところもございますので、そういうところの都市計画を進めるのと同時に、企業誘致についても、我々で連携をして、企業誘致アシストをしたりということ、日頃からやっておりますので、そういう連携をする中で、地域偏在が解消されるように、県土整備局とも連携しながら、我々でできることを最大限やっていきたいと考えております。

藤井(深)委員

しっかり連携をとっていただいて、むしろ皆さんの、現場でというか、各企業といろいろ意見交換をされていると思いますので、そういったところを、また、県土整備局にもしっかり伝えていただいて、どういうものが本当に効果をもたらしてくるのか、道路だけで

はなくて、港の関係だとか、様々、いろいろな要素が出てくると思いますから、そういったこともひっくるめて、しっかりと連携をとっていただきたいのですが、この企業誘致の取組によって新たな企業の立地が進んでまいりました。発注、それから、先ほど答弁いただいたように雇用も生まれてきました。少しずつ、地域経済の活性化ということで、好循環が生み出されていったと考えているのですが、先ほども議論がありましたが、既存の企業も、立地した企業も、今、この好機、チャンスをしっかり捉えて、企業もさらにグレードアップしていけるように、また、していけるような支援が、今こそ必要だと思うのですが、そのことについてどのように考えておられるか、お聞かせいただきたいと思います。

企業誘致・国際ビジネス課長

私どもも、企業誘致の目的は、単に外から企業に来てもらうというだけではなく、立地した企業が県内発注や雇用で地域に貢献をしていただいで、長く事業活動が続けることで地域に定着をして、さらに、地域の企業とも連携をして、地域全体の活力を高めていくというところに目的があると考えております。そのため、県は、支援した企業に対して、県内企業との受・発注商談会への参加を促したり、神奈川R&D推進協議会での県内中小企業とのマッチングなどにも取り組んでまいりました。

また、県内の既存企業や、新たに立地した企業が再投資をして競争力を維持強化していただくことも非常に重要となりますので、県内企業の再投資への支援の強化についても、今後、具体的に検討してまいりたいと考えております。

藤井(深)委員

つい先週ですが、私がお会いした人の話をすると、もともと神奈川県にいたが、ちょっと他県に行った、単身赴任したのだという話を受けまして、やっぱり現実的には、まだまだ企業にとってみたら十分ではない状況というのは、これはもう皆さん御承知のとおりだと思います。そういったところはしっかりフォローできるようにしていただきたいと思うし、人間でもそうですよね、やっぱり古くからの友人を大事にして、新しい友達を入れないと膨らんでいけませんから、そういう、今まで神奈川県の中で、一生懸命、会社を続けてきていただいた、そういう企業に対してもしっかりとやるべきだろうし、また、新たなところもということで、先ほど言われた、産業用地の問題もありましたが、そういったところは、しっかり情報をつないでいかないといけないと思いますし、やはり、先ほど言ったみたいに、アクセスが悪いばかりに、用地はせっかくあっても、それを生かし切れないという現実が、まどろっこしいところがいっぱいあるので、是非、そういったところは、神奈川県全体をしっかりと見据えて、先ほど来、皆さんが指摘されているように、特に県の西部の方にも、しっかり目を光らせて頑張っていたいただきたいと思います。

何よりも、こういうのは、最初にも言いましたが、気持ちというか、勢いというか、盛り上がりというのは非常に大事な条件になると思いますので、是非、引き続き、この政策を進めていただきたいと思います。特に、今は、暫定的に1年、もしも調整がついたら1年未満に、また新たな方策をと言われていますが、知事選がある以上、なかなかどうふうふうするかということ、言えないのはよく分かりますので、難しい時期だろうというふうには思います。その中で、ただ、企業の方はそういうわけにもいかない、一日一日、大事な状況ですので、そのあたりは、しっかり議論して、次の新たなステージに向かって頑張っていたいただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。

次は、先ほど、先行会派の田村委員のほうからも話がありましたが、精神障害者の雇用について、私も質問させていただきたいと思います。

今年の4月1日から、精神障害者が法定雇用率の算定基準に加えられるということで、先ほど、詳しく話もあったとおりののですが、そういった意味では、精神障害者の門戸が

開かれるということで、非常に喜ばしいことだろうと思いますし、特に御家族の方、親御さんにとりましては、非常に悩みの大きいところもあるかと思いますが、そういった、その職場で仕事ができるということは非常に喜ばしいことだと思います。

ちょっと時間をいただいて、雇用促進についてお話を伺いたいのですが、はじめに、精神障害者の現状を、しっかり確認させていただきたいと思います。精神障害者の就職希望者が増加しているというのは、私も実感でよく分かるのですが、本県の平成 29 年度の精神障害者の就職件数というのは何件ぐらいあるのか、それは、以前に比べてどういう状況なのかということと、実際に県内企業で雇用されている精神障害者の方の数はどうなっているのか、併せてお聞かせいただきたいと思います。

雇用対策課長

神奈川労働局が県内のハローワークにおける職業紹介の状況を取りまとめた資料によりますと、平成 29 年度の精神障害者の就職件数は 1,872 件でございまして、障害者の就職件数全体の 44.4% を占めており、障害の種別で最も多くなっております。以前は身体障害者のほうが多い状況でございましたが、平成 25 年度に精神障害者の就職件数が身体障害者を上回りました。精神障害者の就職件数は 5 年前の平成 24 年度と比べると、平成 29 年度は約 2 倍となっています。これに対して、神奈川労働局が毎年 6 月現在で取りまとめている障害者の雇用状況によりますと、平成 29 年 6 月現在、県内企業に雇用されている精神障害者の数は約 3,100 人でございまして、身体障害者の約 9,950 人はもちろん、知的障害者に比べましても少なく、雇用されている障害者数の 17.6% を占めるに過ぎない状況となっております。しかし、5 年前の平成 24 年度と比べると約 3 倍にはなっております。こうした形で、精神障害者につきましては就職件数、雇用者数とも伸びてはいるものの、全体に占める割合は、就職件数 44.4% に対しまして、雇用者の数は 17.6% となっております。

藤井(深)委員

今、お答えいただきました。神奈川県として、ちょっと低い状態で実際はあるのですが、それに関して、どう受け止めておられるのか、御意見をお伺いできますか。

雇用対策課長

障害者全体の就職件数に占める精神障害者の割合が 4 割以上、一方、実際に雇用されている割合が 2 割に満たない状況ということについての受け止めということでお答えさせていただきますと、障害者雇用促進法に基づきます雇用義務の対象が、段階的に拡大されてきた経緯がございます。身体障害者につきましては昭和 51 年から、知的障害者は平成 10 年から雇用義務の対象となっておりまして、精神障害者につきましては、この平成 30 年によりやく雇用義務の対象となったというようなことがございます。こうしたことから、精神障害者は他の障害者に比べまして、従前から雇用されている方々が少ないことが、実際に雇用されている割合の少なさにあらわれていると考えております。また、精神障害者につきましては、勤続年数が短いなど職場への定着が課題とされておりまして、就職してもやめてしまうことが少なくないといったことも、雇用者の数などの割合の少なさに影響しているとも考えられます。

藤井(深)委員

はい、わかりました。やはり、そういう時代だったというところもあると思うのですが、就職した精神障害者の職場の定着が本当に厳しい状況だと思うのですが、どういう状況でしょうか。

雇用対策課長

国が実施しました、平成 25 年度障害者雇用実態調査によりますと、障害者の平均勤続年数は、身体障害者が 10 年、知的障害者が 7 年 9 カ月に対しまして、精神障害者は 4 年 3 カ

月となっております。精神障害者が短い状況でございます。また、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構が平成29年に公表しました、調査結果によりますと、雇用されてから1年後の定着率につきまして、身体障害者60.8%、知的障害者68.0%に対しまして、精神障害者は49.3%と、精神障害者のみが5割を下回っている状況でございます。

藤井(深)委員

5割を切っているということなのですが、精神障害者の職場定着が難しい理由はどういうふう把握されていますでしょうか。

雇用対策課長

国の障害者雇用実態調査によりますと、精神障害者の離職理由といたしましては、職場の雰囲気・人間関係という理由が最も多くなっておりまして、次いで、賃金・労働条件に不満、疲れやすく体力意欲が続かなかった、仕事内容があわない、となっております。最も多い離職理由である職場の雰囲気・人間関係の要因として考えられますのは、精神障害が外見からは見えづらく、その原因となる疾患も様々で、一人一人状況が異なること、また、環境の変化などによって症状が変化することなどから、周囲の人の理解や必要な配慮を得るのが難しいということが考えられます。また、精神障害は、原因は様々ですが、人生の途中で発症する、いわゆる中途障害でございます。御自身が障害を受け入れられず、また、周囲の偏見を恐れることなどから、精神障害者であることを周囲の人に開示せずに働くこともあり、周囲の理解を得られないということも考えられます。

藤井(深)委員

そういった中で、様々、取組を進めてきていただいていると思うのですが、今、答弁いただきましたが、精神障害者の離職理由として、疲れやすいからとか、体力意欲が続かないというふう理由が挙げられたのですが、短時間勤務から徐々に勤務時間を長くしていくというやり方もあるだろうと思うのですが、午前中なら午前中、短時間でないと勤務できないという精神障害者の方もおられるのを、私もお話を伺ったことがあります。こういった障害者に配慮した制度などはあるのかどうか、お聞きしたいと思います。

雇用対策課長

短時間しか勤務できない精神障害者の方に配慮した制度ということですが、まず、障害者雇用率制度におきましては、週30時間以上勤務を1人分、週20時間以上の勤務を短時間勤務といたしまして0.5人分とカウントすると、これを原則としておりますが、精神障害者につきましては、雇い入れから3年以内、または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内などの条件を満たす場合には、短時間労働者であっても1人分とする措置が、この4月から導入されています。

また、国におきましては、障害者短時間トライアル雇用といたしまして、精神障害者の方につきまして、週10時間から20時間の試行的な雇用から始めまして、試行期間中に週20時間以上の勤務を目指す事業主への助成制度を設けています。しかし、そうはいいましても、週20時間未満でなければ勤務が難しい精神障害者の方につきましても、就労の場を提供することが重要であると考えておりますので、県といたしましては、週の所定労働時間が20時間未満の精神障害者に配慮した制度についても検討するよう国に要望しているところです。

藤井(深)委員

様々、お伺いしてきたのですが、精神障害者について、企業の経営者、また、人事担当者も含めて、まだまだ十分理解していただけていない部分があるのかなというのを実感しております。精神障害者の方を雇用することに二の足を踏んでいると感じられる部分も多々あります。そこで、雇用後の職場定着、これらもしっかり視野に入れた上で、精神障

害者の方々の雇用を促進していくこと、これが非常に重要なのだらうと思うのですが、県として、今後、どういうふうに取り組んでいくのか、お伺いしたいと思います。

雇用対策課長

精神障害者の方が企業で力を発揮していくためには、企業の経営者や人事担当者はもちろん、職場の上司や同僚の方など、募集・採用から職場への定着に至るまで、企業で関係する方々が、精神障害者について理解し、障害者が安心して働くことのできる環境をつくっていくことが必要であると考えています。そこで、企業の関係者に精神障害についての理解を深めていただくための取組を充実させていきたいと考えています。精神障害の理解のためには、精神障害者が働く姿を見ていただくことが効果的です。本年度中に、既に開催しました精神障害者の雇用のための企業支援セミナーを追加開催いたしまして、動画などを通じて精神障害者が働く様子を紹介いたしますほか、今後の企業向け普及啓発の取組におきましても、精神障害者の就労現場の見学など、精神障害者の就労事例を知っていただく機会を拡充して提供していきたいと考えております。

また、個々の企業のニーズに応じたきめ細かい支援といたしましては、人事担当者向け、職場の従業員向けなど、企業のニーズに応じた出前講座を、障害者雇用促進センターにおいて引き続き実施するほか、精神障害者をサポートする指導員を中小企業が置く場合に補助する事業も設けて行っておりますので、こういったものにつきましても、一層、周知を図って活用を促していきたいと考えております。こうした取組を通じまして、精神障害者の雇用を促進いたしますとともに、雇用された障害者の方が安心して働き続けることのできる環境整備を促していきたいと考えております。

藤井(深)委員

ともに生きる社会かながわを目指して、それぞれの状況に応じたきめ細かい支援をお願いして質問を終わります。