

令和5年10月3日

○おだ幸子委員

公明党のおだ幸子でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。一つ目の質問といたしまして、第2期神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略評価報告書（案）には、臨時交付金を活用した事業に、神奈川県ビジネスモデル転換事業費補助金の記載があります。この事業は、コロナ禍で事業の影響を受けている中小企業への支援として、新たな事業を実施するための必要な支援の一部を補助する制度であり、今年度で4年目になると承知しております。県内経済の活性化に資する有意義な事業であると考えますが、補助金を申請する事業者の目線から何点かお伺ひいたします。

同補助金の今年度の申請は、既に5月31日で募集を終了してはいますが、今年度の申請件数や交付決定件数など、補助事業の状況を教えてください。

○事業者支援担当課長

今年度のビジネスモデル転換事業費補助金は、4月1日から5月31日まで補助対象事業の募集を行い、申請件数は835件でした。これに対して、9月末時点で全ての審査が完了し、その結果、377件の事業者に交付決定し、交付決定額は60億3,400余万円となっております。申請者の採択率は45.1%となっており、昨年度の46.6%とほぼ同程度となっております。また、審査により不採択となった事業者の方449件につきましては、8月中旬に全て不交付決定通知を送付済みとなっております。

○おだ幸子委員

835件ですから、800件を超える申請に対して半分以上の事業者様が不採択になるという現状を考えますと、申請する事業者だけでなく、審査する県にとってもかかる労力は大きいのではないのでしょうか。見解をお伺ひいたします。

○事業者支援担当課長

先ほども述べましたとおり、本年度の採択率は、昨年度とほぼ変わっていない状況ではございますが、本補助金の申請書につきましては、例えば、事業者自身の強みや弱みを事業者の方に自分で分析していただき、新しい事業の成長見通しや計画内容を詳細に記述するなど、相当高度な記載内容が必要となっております。また、こうした申請書の作成に相当な労力を要していることも承知はしております。その理由ですが、この補助金につきましては、補助率が4分の3と高く、補助額についても上限3,000万円となっており、かなり高額であるため、申請書類に一程度の精度を求めることはやむを得ないものと考えてございます。しかしながら、毎年、申請書をより記載しやすく改訂しているほか、県が審査する上でも確認しやすくするなど様々な改善を加え、申請者及び県、相互の労力負担軽減には努めているところでございます。

○おだ幸子委員

例えば、国の事業再構築補助金ですと、一定期間が経過しますと応募者数、交付候補者数、交付候補者の事業者名や事業計画名などの一覧が公表されています。それによって、次回申請の参考とすることができるのですが、県のホー

ムページなどでこうした情報開示はできないのでしょうか。

○事業者支援担当課長

国の事業再構築の補助金につきましては、事業計画の諾否が決定した段階で、採択候補者としてホームページで一斉に公表されますが、その後、補助額の申請を行い、交付決定が個別に実施されるため、申請金額のとおり交付決定がなされるかは、この時点では分からない状況となっております。一方で、県のビジネスモデル転換事業費補助金は、計画の諾否とともに、経費の審査を同時並行で行っており、対象経費の精査等で個別確認をするため、事業者によって交付決定時期が異なっておりますが、可能な限り早期の交付決定に努めているところでございます。

採択事業者の公表につきましては、本年度全ての交付決定が終了いたしましたので、交付決定事業者名と事業概要が分かるタイトル、例えば、自動車部品の製造から半導体製造備品装置の部品製造へ進出といった分かりやすいタイトルを併せて公開する方向で現在、準備を進めているところでございます。

○おだ幸子委員

今まで当該補助金で行っていなかった情報開示をしていただけるという前向きな御答弁ありがとうございます。

続きまして、同補助金で、神奈川県ビジネスモデル転換事業費補助金の申請についてなんですが、基本的に申請が紙での申請で、かつCD-Rの提出を求めておられるということで、国の事業再構築補助金ではGビスという電子申請を使っております。事業者の負担軽減という観点から考えて、県ではこうした電子申請による申請を実施することはできないのでしょうか。

○事業者支援担当課長

ビジネスモデル転換事業費補助金は、申請に多種多様な書類の審査をするため、県側の審査においては施工図面や工事等の見積書など、審査員が一覧性を確保しやすい紙申請で見るほうが審査の迅速性をむしろ確保できる、そういった利点もございました。ただ、一方で、最近は申請者の方から、オンラインの申請はできないのかといった問合せがあるのも一定数ございますのも現実となっております。来年度の本補助金については、実施についてまだ未定ではございますが、今後はこうした事情も踏まえて施策の検討をしてみたい、そのように考えております。

○おだ幸子委員

ぜひ御検討をよろしく願いいたします。

同補助金の交付決定後のお話なんですが、補助金が交付されるまでの期間、補助事業者は補助事業を完了させるべく事業を実施されますが、最終的に交付されるまでのサポートを県はどのように実施しておられるのでしょうか。また、交付後の支援も実施されているのでしょうか。

○事業者支援担当課長

ビジネスモデル転換事業費補助金では、交付決定後も補助事業者にスムーズに補助事業を実施していただくため、補助事業者ごとに担当職員を割り当てて、補助金交付までの事業の進捗確認を行うなどのサポートを実施しています。また、補助金の交付後の支援についてですが、補助金の交付後5年間については、

毎年、売上高の報告をいただくこととして、ビジネスモデル転換で実施した事業がうまくいっているのか等の確認を行っております。その際、例えば、ビジ転補助金により設備導入したが、思うように売上げが伸びていないケースや、販路開拓に行き詰っているケースといったような状況が発生していた場合には、神奈川産業振興センターから中小企業診断士等の専門家を派遣し、課題の把握から解決まで丁寧なサポートを実施するフォローアップを支援しているところです。今後とも、交付決定から補助金交付後においても、補助事業者に寄り添った支援を継続してまいります。

○おだ幸子委員

それでは、要望を申し上げます。今年度の神奈川県ビジネスモデル転換事業費補助金については既に申請が終了していますが、いまだ中小企業を取り巻く事業環境は厳しいものがあります。この補助金に限らずですが、今後、同様の制度を検討する場合には、事業者にとって使いやすく、また寄り添った支援を行っていただくためにも、申請に当たり注意すべきポイントを分かりやすく示した要領の作成ですとか、申請方法に電子申請を導入するなど、事業者・県、双方にとって効率的かつ省力化となるよう、省力化が図られた、よりよい補助制度になるよう制度設計をよろしく願いいたします。

二つ目ですが、同じく第2期神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略評価報告書（案）の89ページで報告のございました、障害者雇用促進センターにおける障害者雇用促進の取組について何点かお伺いいたします。

障害者法定雇用率未達成企業への個別訪問を実施されているということですが、法定雇用率未達成の企業は県内にどれくらいあるのでしょうか。あわせて、障害者を一人も雇用していない企業の数も教えてください。

○障害者雇用促進担当課長

神奈川労働局発表の令和4年6月1日現在のデータによりますと、障害者の雇用義務のある県内企業5,043社のうち法定雇用率未達成の企業は2,735社であり、また、2,735社の中で障害者を一人も雇用していない企業は1,558社となっております。

○おだ幸子委員

2022年度、障害者雇用促進センターで個別訪問企業数799社と新聞報道等でも伺っておりますが、訪問後に実際の雇用に結びついたケースはどれくらいあるのでしょうか。

○障害者雇用促進担当課長

令和4年度の訪問企業799社のうち、雇用に結びついたとして障害者雇用促進センターが把握しているのは10社でございまして、雇用された障害者数は19人でございます。

○おだ幸子委員

個別訪問企業799社に対して実際に雇用された障害者数が19人というのは少ないなと思ってしまいますが、何か理由があるのでしょうか。

○障害者雇用促進担当課長

障害者雇用促進センターでは、障害者を一人でも雇用していただくために、法定雇用率未達成の企業の訪問を続けておりますが、電話でアポイントを取る

のも一苦勞ではございますけれども、訪問してもすぐに理解が得られて雇用に結びつくというところでもないところが現状でございます。また、雇用された障害者が19人という数につきましては、訪問した企業がその後に障害者を雇用しようと考えていた場合も、求人がハローワークに出されるために、障害者雇用促進センターに報告等がなければ、実際の雇用数は把握できないという状況がございます。ただ、障害者雇用につきまして、企業の皆様に理解していただくことが初めの第一歩として重要であると考えておりますので、障害者雇用促進センターでは、県内の法定雇用率未達成企業を3年に1回ほどを目標に巡回して訪問しておりまして、地道ではございますが、このような取組を引き続き進めていきたいと考えているところでございます。

○おだ幸子委員

県としまして、中小企業において取組が進まない理由についてはどのように分析されていますでしょうか。

○障害者雇用促進担当課長

中小企業において取組が進まない理由についてでございますが、一般論ではありますが、中小企業は、大企業に比べまして規模が小さくて、職務ごとの業務量の限りがあります。また、障害者に担っていただく仕事を確保するのが難しいという状況がございます。また、人員が限られておりますため、障害者を指導する専任のスタッフの配置など人員支援の体制整備が困難である、また、雇用に関するノウハウや情報が少ないといった理由から、障害者雇用が進んでいないものと考えられます。

○おだ幸子委員

障害者法定雇用率未達成の中小企業において障害者雇用の促進のために、県独自の取組も必要と考えますが、今後の取組についてお伺いします。

○障害者雇用促進担当課長

県としての取組でございますが、障害者雇用促進センターにおける個別訪問、また出前講座のほか、フォーラムやセミナーの開催など、障害者雇用への理解促進を図るための取組を引き続き続けますとともに、令和6年度からは週20時間未満の短時間雇用の精神障害者も法定雇用率の算定対象に加えられることとなります。これに合わせまして、精神障害者を雇用した場合の補助制度の対象要件を同じく週20時間未満にまで拡大しまして、こちらを精神障害者雇用に踏み出せないでいる中小企業にとってインセンティブになるようにするなど、こういった新しい取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

○おだ幸子委員

令和6年度から短時間の精神障害者の方に対する補助金を、県としても地道にやられるということを理解いたしました。ぜひ広く広めていただきたいなと思っております。

要望を申し上げます。既に障害者雇用促進センターの行っている個別訪問は、障害者雇用の理解促進のためにも大事な取組であると考えます。また、その後の雇用について、実績の把握が正確にできていない状況も分かりました。県におかれましては、ハローワークや訪問先企業とも連携して、実績の把握と効果検証を行い、次の取組に生かせる体制を構築されることを要望いたします。

では、最後に、IT人材について御質問させていただきます。

経済産業省によりますと、若年層の人口減少などにより、IT人材は2030年に最大80万人不足すると言われております。そのような中で、厚生労働省が、デジタル分野の職業訓練を受ける中高年層向けに、最長6か月のインターンシップのような形で企業への派遣制度を新設するなど、中高年のデジタル人材に対する取組が官民で拡大しています。中高年のリスキリングや成長分野であるデジタル分野の人手不足解消は、神奈川県においても重要な課題と考えます。

そこでお伺いします。中高年に対するデジタル分野の職業訓練について、県はどのように進めておられるのでしょうか。

○産業人材課長

県で実施している公共職業訓練は、求職者向けの職業訓練と在職者向けの職業訓練がございます。公共職業訓練においては年齢制限がございませんので、様々な訓練において中高年の方が受講できる可能性があります。

求職者向けの職業訓練としましては、東部・西部の総合職業技術校で、ものづくり分野、IT関連、ビルメンテナンス、介護分野の訓練コースがあります。また、民間に委託して実施する委託訓練では、民間の専門学校が得意とする内容を中心に、事務系、IT関連、介護関係などの訓練コースがございます。IT関連の訓練については、プログラミングを中心に、ITに関連する技術を習得するコースとして3か月から最長2年のコースがございます。また、IT関連以外のコースであっても、その専門訓練のほかに就職に必要なITスキルとしてのパソコンの利用技術の訓練も実施しております。なお、求職者の方が職業訓練を受講するためには、入校前にハローワークで必要性が確認された場合、入校申込みをすることができるような仕組みになってございます。

一方、在職者向けの職業訓練もございます。こちらは企業の従業員向けの2日以上単位での職業訓練を実施しております。また、こちらは申込条件等はございません。

○おだ幸子委員

今後、IT人材の育成について拡充していくお考えはあるのでしょうか。

○産業人材課長

訓練受講に年齢制限がございませんので、中高年齢者を含めた全ての方に受講しやすい訓練となるよう、訓練コースの見直しの取組がございますので、その取組によりカリキュラムの充実強化を図っていきたいと考えております。また、全ての方がデジタル分野のコースを選択できるように、入校前のオープンキャンパスなどの説明で周知や相談も充実していくということで考えていきたいと思います。こうした取組により、中高年の方がデジタルスキルを活用して就労を目指せるよう支援してまいりたいと思います。

○おだ幸子委員

それでは、最後に要望申し上げます。デジタル人材の育成は、国のデジタル田園都市国家構想においても、構想実現に向けた取組の方針の一つとして挙げられています。県におかれましては、今ある教育機関を活用しながら、中高年だけでなく、女性、就職氷河期世代に対しても、雇用される能力、エンプロイアビリティを持ったデジタル人材を輩出できるよう、さらに取組を強化いただ

くとともに、広く県民への情宣を行ってください。