

令和元年 神奈川県議会 産業労働常任委員会にて質疑いたしました。

小野寺

まず、産業技術短期大学校西キャンパスの新築工事予算が計上されていますが、産業技術短期大学校の基本教科について何点かお尋ねします。

言うまでもなく、産技短大は本県のものづくりの人材を育成するという部分で、大変重要な役割を担っていると思っておりますし、それなりの成果もきちんと上げていく学校だと認識しています。

かなり前になりますが、本会議の代表質問で、産技短大の教育内容を今以上に充実させるためにどのようなことができるのだろうか、それによって、これまで以上に骨太な産業人材を育成するために、産技短大で何ができるのかと、そのときも質問したことがありまして、知事からはそのとき、一定の前向きな御答弁いただきました。

また、冒頭申し上げたように、今回この常任委員会に、西キャンパス新築工事に係る補正予算が付託されておりますので、これも産技短大の機能強化につながればよいと思っておりますから、その辺を踏まえて、何点か伺います。

まず、以前の代表質問でお聞きし、当時の産業技術センターで、今のK I S T E C、神奈川県立産業技術総合研究所との連携について、知事のお考えをお聞きしたことがありました。当時の産業技術センターにおいて、学生の皆様が先端技術を学習、体験できる場をつくるとともに、研究員による講義などを実施しているという答弁がありましたが、これまでの取組状況を教えていただきたい。

産業人材課長

産業技術総合研究所との連携については、平成 25 年度から、学生が産業技術総合研究所に出向いて、学ぶことができる機会を設けました。具体的には、年に 1 回程度、産業技術短期大学校の生産技術科、制御技術科、情報技術科の学生各 40 人程度が産業技術総合研究所を訪問しており、設備機器、研究開発現場を見学するとともに、技術フォーラムへ参加して、研究員による講義や調査内容を聞くなどしております。学生にとっては、産技短大にない設備等に触れ、最新の技術動向を学ぶなど、産技短大の校内では見ることができない貴重な経験となっております。例えば 2 年次のカリキュラムで行う卒業研究にも大変参考となっております。

小野寺

次に、そのときのやり取りで、知事から産技短大の学生が新しい技術を習得する機会を設けるために、県外の工学系大学と交流、連携を働きかけていきますといった答弁もありました。こちらについては、どのように考えていますか。

産業人材課長

県内工学系大学等との交流連携については、産業技術短期大学校へ、大学教

授や企業で活躍されている方を講師として招いて、公開講座を年2回実施し、産業界での最新事情やその体験の講演をいただいております。また、講師研究として、産技短大の指導員が県内の大学や研究機関と連携、協力して共同研究を行い、その研究の一部を学生の卒業研究のテーマとすることや、産技短大の授業の一部に取り入れることで、学生に先端技術に対する興味を深めてもらい、より高い知識、技術の習得ができるよう努めてまいりました。

このような交流の中で、産業技術短期大学の指導員及び学生に大学の知見を取り入れ、教育内容に反映させています。

小野寺

着々と進んでいるようでまずは安心しましたが、私がこの質問をした当時は、産技短大と大学との間で、学生の単位の互換ができないものかと、当時の校長がおっしゃっていました。ただ、厚生労働省と大学を所管する文部科学省の壁が厚くて難しいという話もありました。ただ、そのときに知事とのやり取りの中で、職業能力開発校を所管している厚生労働省と大学を所管している文部科学省の間で調整が行われているような話も伺っていましたが、これはどうなっていますか。

産業人材課長

単位の互換については、平成26年9月に文部科学省告示が改正され、文部科学省所管の大学以外の教育施設である産業技術短期大学の学習内容について、大学、短期大学に入学した際、同等の授業科目については履修とみなし、単位として認めていただけることとなりました。その後、産業技術短期大学校では平成26年11月に、県内の大学、短期大学等の学長で構成されている神奈川県学長・知事懇談会に出席して、単位互換の案内を行ったところ、県内4校の大学から前向きな回答を得て、調整を進めてまいりました。

産業技術短期大学校においては、実践技術を身につけた上で、さらに大学で高い知識を学びたい学生に対して、県内工学系大学等との単位互換が認められることを周知しています。

小野寺

実際に行われているのですか。

産業人材課長

御案内はその後ずっとしていますが、実際に卒業した後に、また4年間学ぶということで、そこがハードルになって、実現してはいないと聞いております。

小野寺

卒業してから出直しですか。在学中でのお互いの科目の単位互換ではなくて、学び直すということですか。

産業人材課長

産業技術短期大学校から大学へ再度入り直して、そこで単位が認められて、履修が省略できるという形になっています。

小野寺

つまり、学習成果にはできないということですか。

産業人材課長

委員おっしゃるとおりです。

小野寺

理解しました。

これまでの取組状況についてはわかりました。今後も、産技総研や、あるいは今やってくださっていただいた工学系大学、県内の大学との交流連携はしっかり継続していただいて、技術の面と、そしてあるいはまた学術と、両方にすぐれた学生が輩出できるように頑張っていただきたい。

次に、西キャンパスの新築工事後の活用についてお伺いします。きょうの委員会の中でもいろいろ出てきましたが、職業訓練や技能検定や、あるいはこれは認定職業訓練校を中心に活用して行われてきたと聞きます。地域の方々も結構関心を持って、見学に行くということも見受けられましたので、文化祭などもそうですが、西キャンパスが新築された後、同じように技能振興への理解促進につながる地域との交流も視野に入れて、いろいろ取り組んでいただけるかどうかをお聞きします。

産業人材課長

西キャンパスの新築工事後の活用については、既存の訓練実習棟や共同訓練棟を用いて行われている職業訓練や技能検定を初めとして、建築大工、左官、塗装などの中堅技能者が、日ごろの仕事でスキルや技を競う、例えば技能コンクールや、先ほど委員おっしゃった文化祭や、そういったところで地域の方との交流を深めていただいています。そういった取り組みは、西キャンパス新築後も継続していく考えであります。

そのようなことで、今後も地域の住民の方々にもさまざまな認定職業訓練や技能訓練、技能検定を通じて、職業体験やすぐれた技能を間近で見学していただきたいと考えております。

小野寺

産技短大について、地域の皆様で関心を持っている方々にとっては、すごくいい学校だということがありますが、知られていない。実際はこういう人材を育成している。技術はずっと高い状態をキープして、神奈川県内でそういう貴重な教育をしてきたということをもっと広く知ってもらいたいということがありますので、できるだけ地域へ、そういうイベントは巻き込んでやってもらいたい思いがあります。

また、そういう事業主等が行う職業訓練にこれから使っていくためにも、これまで以上にしっかり活用していくことはもちろんですが、産技短大の学生たちがこれを利用することで、新たな学びの場としての機能が加わっていくのではないかと。それが教育内容の強化につながっていけばいいと思っておりますが、産技短大の機能強化という観点で、新築後の西キャンパスの活用についてどのように考えていらっしゃるのか、お聞きします。

産業人材課長

産業界において、より専門性の高い人材が求められておりますので、新築した西キャンパスについても、職業訓練や技能検定の場として機能を確保しつつ、学生への教育の強化にも活用していきたいと考えております。建てかえ後の西キャンパスは、エネルギー消費量を大幅に削減するZEBの機能を導入した施設を目指しておりますので、この施設自体を産技短大との教育の実践的な教材

として取り入れ、省エネルギーに関する先端機材、エネルギーを無駄なく使う高効率な空調や照明機器のものづくり技術を学ぶ機会を設けて、学生の企業での活躍につなげるといった教育内容の強化も検討していきたいと考えております。

小野寺

産技短大が、ますますこれから力をつけていくために、繰り返しになりますが、産技総研やそのほかの大学といった外部の専門機関との交流と連携をさらに進めていただき、それによって教育を充実させていただきたいということをまず要望します。

これから新築される西キャンパスにおいては、これまで行ってきた職業訓練や技能検定はもとより、地域住民への理解促進の取り組みをぜひ継続をしていただきたい。そして、今まさに御答弁いただきましたが、学生と企業をつなぐ新しいものとして、これまで出てきたZEBの普及促進、理解促進の場としても活用するなど、学校全体の機能強化につながることをさらに進めていただきたいと要望して、次の質問に入ります。

次は、今回、報告事項にもありましたが、民間企業における障害者雇用を牽引していく人材への支援ということで質問します。

障害者雇用を進めるためには、これは情熱だけでは何ともならないところがありまして、それに伴ってスキルも非常に大事だと感じております。特に、知的障害者や精神障害者の雇用においては、彼らの仕事を実際に職場でサポートすることができるかどうかが大変重要になると思います。そういう方々がいらっしゃれば、まだまだ職種職域の拡大は可能だと思っています。

ただ、どうしても障害者の方々に現場で仕事を指導していくためには、本当にその障害を深く理解して対応できる、本当にプロフェッショナルが必要ということも、これまでそういった現場にお邪魔させていただくたびに感じてきたことでもあります。

そういった観点から、何点からお伺いしますが、民間企業の中で障害者雇用を主導する、牽引をする方々に対して、県としての支援はどのようなものがあるのか、まずお伺いします。

障害者雇用促進担当課長

県としても、障害者雇用を進めるためには、企業の中に障害者雇用を牽引する人材がいることが重要だと考えております。そうしたことから、県の障害者雇用促進センターでは、県内の中小企業を中心に個別訪問を行い、障害者に適した業務内容や障害者を受け入れる際の留意点等の助言を行っております。また、企業からの要請により出前講座を実施しておりまして、障害特性の基礎知識や職場定着に向けた配慮、職場対応事例など、企業のニーズに合った講義を行っております。

さらに、障害者が働いているイメージをつかんでいただくために、障害者の職業訓練を行っている就労支援機関の見学会の開催や、中小企業が精神障害者へ業務指導を行うため、職場指導員を設置した場合にその一部を補助するといった取り組みを通じて、企業の障害者雇用を牽引する人材に対する支援を行っています。

小野寺

そういった取り組みはわかりました。

その取り組みの実績についてもお伺いします。

障害者雇用促進担当課長

平成30年度の実績で申し上げますと、企業への個別訪問が1,098社、出前講座40回、就労支援機関への見学会は24回、職場指導員を設置した中小企業への補助は3件となっております。

小野寺

今、県の取り組みをいろいろお伺いしましたが、国も同様な取り組みを行っていると思いますが、それについて教えてください。

障害者雇用促進担当課長

国の独立行政法人である高齢・障害・求職者雇用支援機構が、企業の従業員向けに職場適用援助者、いわゆるジョブコーチを養成していき、ジョブコーチとして必要となる専門的な知識などを習得するための研修を実施しております。

また、企業が自社の従業員をジョブコーチとして配置したときに交付される障害者雇用安定助成金という制度もあります。

さらに、労働局、ハローワークが主体となって、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催しております。この講座は、企業で働く一般の従業員を主な対象として、精神障害、発達障害についての正しい知識と理解、ともに働くために必要な配慮などについて講義を行い、職場における応援者である精神・発達障害者しごとサポーターとなっていただくためのものです。

小野寺

かなり実践的な人材の養成をしていることはわかりました。

県内には、先ほど県の障害者雇用促進センターという名前も出てきましたが、さまざまな就労支援機関があると思いますが、そういった機関の力はフルに活用しなければいけないと思っていますが、すみ分けがわからないところがある。例えば、先ほどの県の障害者雇用促進センターや、国の障害者職業センター、あるいは社会福祉法人が運営する障害者就業・生活支援センターがあって、そしてまた同じように、地域就労援助センターがあって、いろいろな機関があると思いますが、簡単に、確認のために説明をしていただけるとありがたい。

障害者雇用促進担当課長

県内に所在する障害者のための主な就労支援機関ですが、まず、県内に障害保健福祉圏域ごとに8カ所、障害者就業・生活支援センターが設置されています。地域のさまざまな就労支援センターをつなぐとともに、就業相談や定着支援などを行っております。

また、就労移行支援事業所がありまして、約190カ所あります。職業訓練や職場体験とともに、就業相談も受け付けています。さらに、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、生産活動の機会を提供し、必要な訓練等を行う就労継続支援A型事業所、またB型事業所があります。合わせて約600カ所あります。

加えて、本県独自の事業である地域就労援助センターが18カ所ほか、市が独

自に設置している就労支援機関もあります。

また、県内に14カ所ある国の公共職業安定所、いわゆるハローワークですが、こちらにおいても障害者の就労に向け、職業紹介や企業訪問などを行っている状況です。

小野寺

いろいろ詳しくは、またこれから確認していきますが、数多くの就労支援機関がありますが、当然そこには本当に障害者の就労支援についてのプロフェッショナルという方々がたくさんいらっしゃると思います。そういう人たちの力を借りて、企業内の障害者雇用を牽引できるような人材を育成してもらうことも効果的だと思います。

先ほど企業訪問も1,000社以上、出前講座も50回という話も聞きましたが、何か継続的に、企業の中で一定期間、本当にそういう人を育てるためのサポーターということはどうですか。

障害者雇用促進担当課長

委員御指摘のとおり、日々障害者に接している就労支援機関の知見は大変豊富です。そういった支援機関の力を借りて、企業内の障害者の支援力を高めてもらう取り組みは効果的だと考えております。そのため、障害者雇用促進センターでは、就労支援機関の職員を対象として、そういった職員を招いて、企業を対象に障害特性に合わせた合理的配慮や、企業と働く障害者との相互理解の重要性などの講義をしていただいています。

また、県では、精神障害者の就労支援を行っているNPO法人とともに、精神障害者雇用支援セミナーを開催して、企業向けに精神障害者の雇用事例の紹介などお願いしています。

こうした取り組みを通じて、就労支援機関が持つ知識や経験を企業に伝えていただいております。今後こうした機会を積極的に設けて、伝えてまいりたいと考えています。

小野寺

最後の質問になりますが、今申し上げたように、企業内で障害者雇用を指導、牽引していく人、そういう人材を育成していくことについて、今後、県としてどういう取り組みをしていくのかをお伺いします。

障害者雇用促進担当課長

企業内で障害者雇用を進めていく人材を育成していくことは、大変重要と考えております。特に近年、就職者数が急増している精神障害者は、職場定着が課題となっております。最も多い離職理由は、職場の雰囲気、人間関係となっております。企業内で障害者のよき理解者であり、相談者ともなる人材の育成は、喫緊の課題だと考えております。県では、障害者雇用促進センターを中心に、企業側の社内環境整備について理解を深める取り組みを行っていますが、委員からの御提言をいただきましたので、改めてその中で障害者の業務上の相談や指導を行う職員を配置することの重要性を伝えていきたいと考えております。

また、出前講座や研修、セミナーを通じて、障害者雇用を牽引していく人材はもちろん、周囲の従業員も含め、障害者雇用に関する知識やスキルを深める

取り組みを今後とも進めてまいりたいと考えております。

小野寺

私も短期間ではありましたが、民間企業にいたときに障害者雇用を担当したことがあって、身体障害者の方々を雇用して、そこから一歩踏み出して、知的障害や精神障害の方々に、一歩でそこに踏み出すことが、物すごく大変だと感じたときがありました。そういう中小企業の方々に一歩を踏み出してもらいたいという気持ちはすごく強くあります。ともに生きる社会かながわの実現は、本当に言うはやすく行うはがたしでありますので、しっかりそれが実現できるように、障害者雇用、これからもしっかりと取り組んでいただきたい。その人材に対しての育成と支援もしっかりと取り組んでいただきたいと要望申し上げて、私の質問を終わります。