

大綱一点目、雇用対策の取り組みについて伺って参ります。

平成23年度予算案説明資料の、県税収入の欄に目を通しながら、幾つかの数字に目がとまりました。法人2税は企業業績の回復から、22年度の399億円を大きく上回る26,3%増の505億円を見込み、地方消費税と軽油引取税も消費や物流の回復を理由に、それぞれ10%近い増収を見込むなど、県税全体として22年度比6,6%増。金額にして140億円増の2千2百40億円とされておりました。100年に1度とも言われた経済・金融危機をようやく乗り越えて、上昇カーブを描くかのような心強い数字でした。しかし一方、個人県民税は22年度比マイナス1,8%で、11億円の減収と試算。理由として個人所得の減少があげられており、企業業績や物流の回復で150億円が税収増として跳ね返る傍らで、労働者、イコール市民・県民からの税収は減少するという、不合理な数字が示されておられます。しかも個人県民税には、4月導入予定の環境税分、12億円も含まれていますから、実際には23億円の減収とも言えるでしょう。以前であればこの数字だけを捉えて、企業から労働者への所得移転がなされていないと断定するのは、早かったかもしれません。実際、労働分配率の定説として、企業収益が上向いたときに、同じ割合で賃金も上向くということはなく、企業業績回復のペースに賃金上昇のスピードは追いつかないと考えるのがこれまでの常識でした。しかし現在は従来の雇用形態とは異なり、派遣やパート・アルバイト、有期雇用といった所謂非正規の働き方が急増、しかもそうした非正規という低賃金労働が、長期化・固定化する現状にあっては、今後企業の業績がいかに良くなるとしても、労働者の所得がその分増えるとは到底思えず、結果所得移転は正常に機能しない事が容易に推察されます。

ましてや長期間続いた低金利状態によって、家計部門の受け取り利子の減少が、支払利子の減少に比べて大きく、損失利子が多額に上るのに比べ、金融資産よりも負債が多い企業部門では、利子負担が軽減されているという状況であり、こうした事からも、企業業績の回復が県民所得の向上につながらないという、所得移転の機能不全さを看過することは出来ません。富県宮城は富県民であるべきことは論を待ちません。知事は県税収入からみる、企業から働く人々への所得移転について、本県における実態への認識をどう持っておられますか。また雇用政策がどのような役割を果たすべきと考えますか、お聞かせ頂きたいと思います。

国民の三大義務は何でしょうか。改めて言うまでもありませんが、教育の義務と納税の義務、そして勤労の義務であります。勤労の義務は裏を返すと、国民の三大権利、生存権の土台とも言うべきものです。働くことが義務づけられ、権利として認められているのも関わらず、働くことがこれほど困難な社会というのは、とても正常とは思えません。以下何点か雇用の諸課題に関し伺って参ります。

総務省の労働力調査によれば、パート・アルバイト、派遣、契約社員などで働く人は、1985年には約655万人だったのが、2009年には1721万人にも達しています。また2010年の平均雇用者数5,111万人の内、正規の職員・従業員は3,355万人ですが、わずか1年で25万人も減少。逆に非正規の職員・従業員は1,755万人と、これもわずか1年で34万人が増加しています。増大する非正規と言われる雇用の形態は、正規雇用者との格差を生み、加えて15歳から24歳の若年層失業率9%台という事実が、さらに格差を拡大しています。本県の直近データである平成19年就業構造基本調査によれば、雇用者103万人の内、非正規の就業者は34万7千人にも達し、わずか5年で4万人以上も増えておりますが、次回調査の平成24年の数値は、さらに増加して、全体の4割が非正規という事態になることは間違いないでしょう。スキルを高められず、キャリアアップ出来ない若者が増え、固定化してきていることは明かで、しかも次第に年長化してきています。本人が望まない非正規雇用の増勢は、国のそして我が県の将来に計り知れない損失を招くことは間違い有りません。直近調査の平成19年から今までの県における非正規から正規雇用への移行状況について、その実態と今後の課題をお示し下さい。

2008年に施行された改正パートタイム労働法は、同じ仕事をする正社員とパート社員の、均等・均衡処遇を定めていますが、効果が上がっているとは言いがたい状況です。組合側も非正規社員の処遇改善に取り組んでいるものの芳しくありません。厚労省発表の平成22年賃金構造基本統計調査によれば、正社員の賃金を100とした場合の非正規雇用者の賃金は、40歳から44歳で55、45歳から54歳で50となっており、働き盛りで子どもの教育費などに一番お金がかかる世代程格差が大きい状況です。雇用契約の形態が異なる以上、同一賃金は難しいとしても、労働者が納得のいく賃金形態に改善し、その大きな格差を是正していく努力が必要です。県の具体的な策についてお聞かせ下さい。

私は平成20年9月議会の一般質問で、県と人材派遣会社が連携し、一定期間派遣社員として就労経験を積んだ後、派遣先企業で直接雇用することを前提とした紹介予定派遣のモデル事業で、正規雇用拡大に取り組むべき事を提案致しましたが、今般それが「みやぎ就職チャレンジ事業」として、本日3月1日から9月30日までの期間で150名の正規雇用を生み出す施策が実施されることは評価をしたいと思います。その上で23年度までとしている事業期間を24年度以降も行うとともに、対象者の拡大を行うなど、より積極的な対策を求めたいと思いますが如何でしょうか、御所見を伺います。

企業の採用が新卒一括採用システムであるために、弊害も目立つようになっていきます。新卒採用されないと、その後なかなか正社員になれず、非正規の状態が長期化することから、卒業までに内定がとれない学生は、大学を意図的に留年したりするという、笑えない話が現実起きています。そもそも一定の年齢

になると一斉に就職活動を強いられ、その一回しかないチャレンジの成否によってその後の人生の方向性が決まってしまうという理不尽さは、若者にとって余りに過酷な状態とは言えないでしょうか。国では昨年11月に青少年雇用機会確保指針を改正し、卒業後3年以内の既卒者は新卒として採用することを、産業界に要請しており。少しずつではありますが、地方銀行や電力会社などで広がってきていると聞いております。本県でも指針改正の趣旨を踏まえて、卒業3年以内を新卒扱いとする基準を定着させ、就職の硬直化を防ぐべきと思います。本県の動向についてはどういう状況でしょうか。また県としての産業界への働きかけはどのように行われてきたのでしょうかお伺いいたします。

景気低迷が長びく中、今春卒業見込みの就職内定率は最悪の状況です。そんな中、大企業や名の売れた企業に就職活動が集中し、地場の中堅・中小企業に良い若者が十分集まらない、所謂「ミスマッチ」も起きており、それが内定率低迷の一因とも言われております。このマッチング事業に関しては、人材確保に苦戦する中小企業と学生とを結ぶ、「ドリームマッチプロジェクト」が、公明党の推進で昨年5月18日に始まっています。全国の企業説明会にインターネット上で参加できるオンライン説明会などは、登録費用もかからないため、中小企業でもアピールしやすく、また情報を求めている学生にとっても有用です。国のこうした施策を用いて、県においても取り組みを強化すべきと思いますが、如何でしょうか。

この冬は全国各地で記録的な大雪に見舞われる中、除雪作業の遅れによって市民生活が乱れ、また多くの方が屋根の雪下ろし作業中の転落事故によって命を落とすという、痛ましい事故が相次ぎました。原因の一つに、除雪や土砂の撤去など、災害復旧を担う建設業が疲弊し、災害対応時に必要な重機を、自社で保有する業者が減っていることが指摘されています。実際、自治体と災害協定を結ぶ全国の建設業者が、この10年で3分の2に減少したというデータもあり、業界全体の弱体化がこの点からも明かです。地方における建設業の役割は、こうした災害対応に止まらず、雇用の受け皿としても、地域経済を支える極めて大切な役割を有していますが、今その役割が揺らいでいます。本県における平成12年の建設業許可事業所数は8,539社でしたが、平成23年になると7,447社まで減少しています。コンクリートから人へと言う、行き過ぎた公共事業の削減は、一層雇用の下支え役を衰退させることは明白です。県として、公共施設や教育施設、医療機関、さらに木造一般住宅の耐震化など、命を守る公共事業の地元優先発注を通じ、地方の安定した雇用確保を図るべきと考えますが、知事の所見を伺います。

こんな指摘があります。「ソニーやトヨタ、ホンダを生んだ国が、若いアントルプルナーを育てるのを怠り、グーグルやアップルのような革命的な会社を生み出す若い芽を摘んでしまった。起業家のエネルギーを発揮させる必要があるのに、日本は正反対のことをしている」これはニューヨークタイムズ東京支

局長マーティン・ファクラー氏の指摘です。子ども達や若者達に、働くことの意味の多様さを、しっかり教えるべきだ。と指摘させられた思いですが、今学校現場で行われている、「自己実現や夢を目指すための労働観、態度を養う」などといった観念的・抽象的なキャリア教育ではなく、その子が社会でたくましく生き、活躍していくために必要な武器や知恵を与えるとともに、厳しい労働を通してしか、本当の自己実現など出来ないことを、教師の皆さんは本気になって教えるべきではないでしょうか。大量の失業者やフリーターを生み出している責任の多くは、家庭教育にあることは確かですが、教育現場にも責任の一端があることを訴えたいと思います。教育長の御所見をお聞かせ下さい。

介護の諸課題について伺って参ります。

介護保険がスタートした平成12年には、我が国の高齢化率は17,3%でしたが、平成20年には22,1%となり、団塊の世代が75歳以上となる平成37年には30%を超えると言われております。要介護認定率も平成13年に11,1%であったのが、21年には16%となるなど、制度を巡る環境は大きく変化してきています。

本県では、平成22年の高齢化率は22,2%、高齢者人口は平成22年3月末現在約51万6千人と、総人口の5人に1人が65歳以上の高齢者となっております。また平成12年から20年の間に増加した、65歳以上の要介護認定者数は40,249人、96,2%増であり、介護サービス利用者数も38,660人、134,7%増となっております。これに伴い介護サービス給付費は平成12年から平成20年の間に563億円増の1,054億円という実態にあります。

こうした数値が物語るように、措置の時代から社会保険制度に改められたことで、この10年で家族に依存していた負担を、社会的に支えていく仕組みとして着実に定着して参りました。高齢社会をよくする女性の会理事長の樋口恵子さんは、昨年仙台で行われたシンポジウムで、300万人を超えるサービス利用者があることのエビデンス効果、つまり社会全体に汎用し、その役割が検証されたことが、保険制度導入の大きな意義であることを述べておられました。私自身も全くの同感であります。

一方今述べました数字が示すように、そして急速な高齢化で寝たきりや認知症など、常時介護を必要とする方が増加している現状から鑑みても、制度施行から10年を経た今、環境の変化に制度が対応しきれず、介護保険制度施行時の、「いつでも誰でもどこでも、その人が必要とするサービスを必要とするときに受けられる」という理念には、遠く及ばないというのも現実です。保険料を納めている高齢者自身がサービスを選択できるという、当たり前の仕組みへ改善していくために、10年の節目に今一度課題を整理し、制度の改正を断行すべ

きと考えます。

家族の在宅介護をはじめて10年。私自身が考える介護制度の有り様は、「どんな状態になっても、自分の家で、住み慣れた地域で、出来るだけ家族に負担をかけずに、大きな顔して暮らしていける」というものです。知事の介護制度の現状認識と、あるべき姿についての御所見を伺います。

以下具体的に何点か伺います。

介護施設の利用料についてですが、国では03年から、個室と共有スペースを備えたユニット型施設の整備を進めてきました。中でも特養では個室・ユニット型の割合を14年度に7割以上にする目標を設定。多床室に比べて高い介護報酬が払われてきました。確かに特養は終の棲家と言う側面があり、個人のプライバシー保護や尊厳ある生活が不可欠だと言うことは論を待ちませんし、単純に個室と相部屋を比べれば、個室が良いに決まっています。しかし問題は居住費の負担が重く、中・低所得の高齢者は入りたくても入れない現状にあるということです。宮城県の場合、個室・ユニットの平均的な年間利用者負担は、年間所得80万円以下の第2段階世帯で見た場合、負担軽減を受けていても約76万円にもなります。ちなみに4人部屋では約57万円です。また、年間所得80万円以上で世帯全員が市町村民税非課税の第3段階の世帯における居住費は、多床室で月1万円なのに対し、個室・ユニットでは月5万円にもなります。

このように経済的理由により、介護生活に大きな格差が生じている現状について、国へ強く改善を働きかけるとともに、県も仮に所得が少なくても、各種施設が門前払いをすることがないように、きめ細かい配慮が必要と思いますが如何ですか。また新年度に714床の特養整備が打ち出されていますが、多床室整備の割合はどうか伺います。

次に介護家族への支援についてです。

家族による介護から社会全体で支える仕組みとして、介護保険制度は充実してきており、確かに家族の負担軽減に繋がってはいますが、近年は高齢者のみの世帯が増えていることから、所謂老老介護、認認介護が増加。介護家族への新たな支援が必要になってきていると思います。国は平成22年に育児休業・介護休業等に関する雇用保険法の一部改正を行っておりますが、家族の介護を理由にやむなく退職、離職する人は減りません。また介護を終えた後の再就職には、折からの景気も影響して困難が生じています。介護のために離職した人への生活支援は、地域支援事業の任意事業として実施できますが、市町村のばらつきも見られ、取り組みは不十分です。地域支援事業の任意事業から、必須事業へ見直すことが必要だと考えますが、御所見を伺います。

小規模多機能型居宅介護については、昨年6月議会の一般質問で、整備率が全国ワースト5位であること、特養待機者の多くが在宅生活困難者であり、地域密着のサービス強化で、施設希望者を結果として減らせることを指摘致しまし

た。その際、本県では従来から宅老所が多く、在宅生活を支える柔軟なサービスが普及していることが、小規模多機能が整備されない要因とのお応えでしたが、果たしてそうでしょうか。私はむしろ県の取り組みが消極的で、市町村への周知徹底が足りず、理解も認識も中途半端で終わっているからではないかと考えます。高齢社会福祉対策調査特別委員会の報告書（案）でも、県の目標値を定め、市町村を誘導すべき点や、認知度の低さを補うため、開設後一定期間の支援策を検討する旨指摘しています。従来から繰り返される、必要に応じ検討とか、国の動向を見て判断という言葉ではなく、介護の当事者や家族の生活を少しでも改善し向上させるために、特養整備との両輪として、小規模多機能型居宅介護施設の整備についても、委員会報告書（案）の趣旨を踏まえ、踏み込んだ答弁を頂きたいと思いますが、如何でしょうか。

次に認知症対策についてです。認知症の人や医療依存度の高い人が、緊急時にショートステイなどを利用できない状況にあるため、家族の方が非常に困ったという話を聞くことがあります。実際急な様態の変化があった際は、精神科へ入院するというケースが多いようです。受け皿が他にない為やむを得ず入院するのですが、大量の薬の投与で認知が進み、人格まで一変したと言う方もおられました。緊急時にショートステイが出来る場所など、セーフティネット機能を持った受け皿について、本県の現状をお聞かせ下さい。

それに関連して本県では、現在仙台市に2カ所しかない認知症疾患医療センターを、当面新たに3カ所増やすことを目指しておりますが、いつまでに開設する目標でしょうか。私は仙台市分を含め県内で5カ所では全く不十分と考えます。各保険福祉事務所・地域事務所に1箇所程度の設置を求めたいと考えますが如何でしょうか。ご見解をお聞かせください。

広島県では認知症の診療・相談が出来る専門医やかかりつけ医を、物忘れ・認知症相談医、通称「オレンジドクター」と名付け、所属する医療機関に認定プレート掲げて、患者や家族が気軽に相談できる体制をとっております。早期の対応により、治療を可能にし、進行を遅らせることが出来るため、効果が期待される取り組みかと思えます。このオレンジドクターは県の短期研修を終了することが条件とされており、06年以降専門医54人を含む800名以上の医師が終了しています。本県の物忘れ外来設置状況はというと、現在13の医療機関で実施されており、対応力向上研修を受講した「かかりつけ医」は401名という状況です。広島に比べて充足していないことはもとより、問題は、一般的にいう「かかりつけ医」と、認知症対応の「かかりつけ医」の区別がつかず、しかもホームページのみでの情報公開では、高齢者の方ほどの病院に認知症を診断できる、研修を終えた「かかりつけ医」がいるのか知るよしもありません。私は他県の事例にならって「みやぎ版オレンジドクター」の普及を提案しますが如何でしょうか。

地域包括支援センターに関する事で伺います。同センターは予防介護のケアプラン作成以外に、その地域の総合相談窓口として、高齢者のよろず相談所的な役割を担うとともに、地域内でのネットワークづくり・連携といったインフォーマルなサービスにも関与しておりますが、今後の認知症高齢者の急激な増加に対応するため、地域包括支援センターに認知症コーディネーターを配置し、早期発見、医療と介護の連携強化、当事者の権利擁護など、多様なニーズに応える体制を構築すべきと思いますが如何でしょうか。

現在県では長寿社会政策課が4班体制で介護保険事業や高齢者福祉全般を担っておりますが、県内要介護者8万人の半数が、認知症高齢者であること、これからさらに増加が見込まれることから、認知症に関するセクションと、それに強い関連性を持つ地域ケア部門を強化する必要があるのではないのでしょうか。役所や制度の縦割りを無くし、連携・ネットワークを強めるため、新たに「認知症・地域ケア推進課」の設置を提案致しますが、ご見解をお聞かせ下さい。

認知症という病気は死因にはなりません。認知症で亡くなる人はおりません。つまり認知症という病気を抱えたままどう生きていくか。それを行政や地域でどう支えていくかという視点で制度をつくるのが大切です。そして家族が一人でも認知症になると、必ず家族の誰かが一緒に生きていかなければならないという病気でもあります。したがって、認知症の本人とその家族をどう支えていくのかという問題が、認知症対策の本質だと思います。

この長く苦しい認知症と生きるという現実にあって、病院を出され、老健にも退所を言われ、自宅にも帰れず、グループホームに入る経済的余裕もない本人と家族を、いかに縦割りをやめ、連携して守っていけるのか。ぜひ知事の手腕を発揮して頂きたいと切に願いますが如何でしょうか。最後に知事の考え方、今後の方針を伺って壇上からの質問を終わります。