

岡崎信也委員の質疑及び答弁

平木副委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

岡崎委員。あなたの持ち時間は60分であります。

岡崎委員 立憲民主党・県民の会の岡崎でございます。

本定例会におきまして、予算特別委員会に立たせていただきました。予算について質疑をさせていただきたいと思います。

まず、物価高や原油高など、県民の生活は非常に困窮しております。本議会でも、一般会計補正予算を先議により可決したところでございます。早期に県民に届くようお願いをするところでございます。

また、今議会でも本当に議論になっていますが、県立武道館につきましては、私にも大変多くの方からお声が寄せられているところでもあります。その趣旨は、老朽化施設の環境改善の声が届く一方で、隣接する施設との機能の類似なども指摘されているところでございます。県民の声は、先ほどもありましたが、やはりお子さんが武道をやっているその保護者の皆さんからは、できるだけ早く完成させて新しいところでやらせてみたいなど、そういう声が非常に強いと実感しています。県民の声は、武道館機能の充実にあるのではないかなと私は感じております。

いま一度、どのような施設にするのか、また、工事手法についても、PFIにこだわる必要はなくて、いろいろと考えていただければいいのではないかなと思います。あるべき姿をしっかりと描いて取

り組む、そのことが竣工の早期実現になるのではないかと考えておりまして、改めて要望をしておきたいと思っております。

そこで、本予算編成におきまして、ウェルビーイングという政策が新たに加えられたところをごさいますして、先だって指標なども示されておりますが、これは非常に苦労されたんだろうなと思えますし、それだけにやはり知事の意気込みも一方では感じるわけがございます。

今後の県政運営を、どのように変えていこうとするのか。まず、知事に御所見をお願いしたいと思います。

**新田知事** 県の成長戦略では、本県の新たな発展に向けて、ウェルビーイングを中核に据えて、その向上と経済成長との好循環を生み出すことを目指しています。一人一人がウェルビーイングを意識し、行動する先進地域の実現に向けて、今後、県政全般にわたり、県民のウェルビーイング向上をより一層意識して進めていくために、この指標を活用した政策プロセスを確立していきたいと考えます。

指標は、県民に一層寄り添うための職員意識の向上、また考え方の工夫にも活用できると考えております。客観データに加えて主観的な要素も見ることで、より県民の実感に届く施策の実施につながるとともに、県民の実感を起点に、待ちの姿勢ではなく、主体的に課題、ニーズを見つけ、関係者と対話を重ねて、効果的な政策に部局横断で速やかにつなげていく。

また、政策が県民実感としての幸せに届くことが分かれば、職員のやりがい、意欲向上にもつながり、職員のウェルビーイングが向上し、よりよい仕事ができ、それによって県民のウェルビーイングがさらに向上する。県政運営にもそういう好循環を生み出していき

たいと考えております。

また、私が日頃から職員のみんに求めている県民目線、現場主義、スピード重視、これをより意識し実践することにもつながると考えます。

先般のウェルビーイング富山セッションに、海外からも多くの方が参加されましたが、そこでは参加者の中から世界的に見ても先進的だとの意見もいただいたところですが、独自に指標を策定し、主観的なデータを県政運営に取り込んでいくことは、先駆的であり、大きなチャレンジでもあります。

しかし、この挑戦は県民のウェルビーイング向上、幸せの実感のため、とても大きな意味があると考えており、また県政を進めていく上でのリソースの最適配分、これらにもつながるものと思い、しっかりと取り組んでまいります。

**岡崎委員** 私は、やはり今知事がおっしゃられたとおり、県政運営にかなり大きな転換があるのではないかと思います。私自身は、この主観的な要素を取り入れていくというのは非常に賛成です。

しかし、その主観はどうかと考えた場合、直接県民と相對したり、やはり知事の言われたように現場主義なんです。これが、実は非常に重要なポイントだと私は捉えていました。

一方で、知事も本会議の答弁でも言われたように、行政のハードルを自ら引き上げるんだと、こういうことにもなりますよと明言されたと思うんです。非常にいいことですが、一方では職員にも負荷がかかるということは、それは仕方がないということだと思いません。

それで、令和5年度予算編成において、事業の見直しとして、県

民の評価もいただいて1,078件、5万5,162時間の業務軽減効果があると、期待できると言われました。1,800時間で割れば30人余りだと思っておりますが、そのぐらいの効果が出てきていると。

また、一方でDXによる業務の効率化も推進していく必要もあるわけでございます。

しかし、県庁は過労死ラインと言われる職員の方も数多くおられます。人事課に調査結果を出してもらったのですが、やはり単月100時間や複数月80時間越えの実態が、令和3年度は635人いらっしゃって、令和4年度は途中ですが、12月末までで429人という実態があるわけです。

現在の体制では、やはり職員に余裕がない、そうなっている中で、モチベーションを引き上げる。そして、一方で通常業務を抱えているわけで、そこに支障を来すわけにもいかないということになると思うんです。

そこで、ウェルビーイングを推進し、県民の要望をかなえるため、目的に沿って県の部局が連携し相乗効果を発揮する必要があります。働き方改革にどのように取り組み、職員の意識を高めモチベーションを引き上げるのか、新田知事に所見をお願いいたします。

**新田知事** 県民のウェルビーイングの向上のためには、委員御指摘のように様々な施策を部局横断的に展開し、相乗効果を発揮していることが大切だと考えます。このために、今年度から重要課題についてプロジェクトチームを設置しました。組織の枠を超えた施策の推進に取り組んでいます。

また、庁内複業制度や事業単位で庁内公募に応募できるジョブチャレンジ制度も創設しました。職員が自ら志願して、プロジェクト

チームや他の部署の業務に従事をし、キャリアを形成する中で、モチベーションを高く保つことができる仕組みも併せて導入しています。

また、委員が御懸念されました、職員にプラスアルファの業務に向かっていくだけの活力を持ってもらうためには、AI、RPAなどICT技術を導入しまして、業務の効率化やチャットツール、ウェブ会議、テレワークの活用による仕事の進め方の見直しなども行っておりまして、DX・働き方改革にも積極的に取り組んでいます。

委員御指摘のとおり、新たな取組への移行の過程で、一時的に職員の負担感が増すこともあるかもしれませんが、受け身で与えられた仕事をこなすのではなく、効率的、自立的に働くことは、職員の生きがいや成長実感にもつながるものと考えます。さらに、時間を生み出し、新たな挑戦をするには周りの職員の理解や協力が不可欠であります。

このため、プロジェクトチームや庁内複業に携わる職員などを紹介する庁内広報を通じて、こうした職員の活動の様子や、活動で得た学びや気づきを職員間で共有することで、組織の枠を超えて考え、行動できる職員が1人でも多く増えるような組織文化づくりにも取り組んでいるところでございます。

これは、徐々にその変化の兆しは見えてきておりまして、前は自分の部門の仕事に精一杯だったところが、隣の部門のことも気づかしながら協力し合って、組織で協力し合って、また横断し合って取り組む、そんなことも各部門で生まれてきていると聞いています。

今後、県民のウェルビーイングの持続的な向上を目指して、職員が職務への意識やモチベーションを一層高められるように努めて

まいります。

**岡崎委員** 私は、部局横断というのは、この県政において、県民に幸福感を与えるためにはやはり必須、不可欠だろうと思っています。一部局だけで完結するようなものがだんだんなくなってきていると実感している中で、そういう意味では、ぜひ推進をいただきたいと思っていますが、一方で、私の立場としては、やはりしっかり職員の健康や働く意欲をちゃんと持続できるような、そういう県庁体制も求めていきたいと思っています。

それでは、モチベーションということで、もう一つお願いしたいのですが、医療体制の持続性についてお尋ねをしたいと思っています。

県立中央病院など公立病院は、今の新型コロナウイルス感染症対策について大きな役割を果たしたと言えます。しかし、それを支えていたのは、最後はやっぱりマンパワーだと思います。

新型コロナウイルスは、病原性は確かに弱まってきていると感じますが、強い感染力は持続しています。今後、5類に変更されても、医療の職場における対応に変化はないと私は思います。季節性インフルエンザと異なり、またいつ猛威を振るうのか予測しようがありません。体制の維持が求められるわけでございます。

また、深刻であるのは、この間非常にハードな医療体制で臨んできたわけでございまして、やはりその中で、職員の離職という意識もあったというふうに聞こえてくるわけでございます。院内クラスター発生時には急な夜勤や休日出勤が当たり前であり、またプライベートが制限され、離職の意識が高まったということは看過すべきではないと思います。こうした困難な状況の中で、県民の生命と健

康が維持されてきたのであって、医療体制が弱体化しないように配慮する必要があります。

そこで、感染症対策に対応する県立中央病院の体制について、感染症法上の位置づけを5類に引き下げることによって、対応する職員の処遇が引き下げられることのないようにしてもらいたいと考えるわけですが、有賀厚生部長に御所見をお願いいたします。

**有賀厚生部長** 県立中央病院は、第一種感染症指定医療機関として、これまで新型コロナ患者の受入れを積極的に行っており、令和2年4月から令和5年1月末までの間に1,393人の入院患者がございました。

新型コロナ感染症については、5月8日から感染症法上、5類への移行が予定されておりますが、5類になってもウイルスの特性が急に変わることはないということで、今後も大小あるものの、感染拡大の波は続くと想定しております。

このため、県立中央病院としては、引き続き病床を確保して、コロナ患者に対応する病棟看護師についても配置したいと考えておりますが、必要な病床数については、近く国から示される5類移行に伴う段階措置を踏まえて検討してまいるということになります。

なお、現在、コロナ患者に対応する職員には、感染症等防疫手当を支給しております。これは、国及び他県の動向も踏まえて支給しているものでございますので、今後の取扱いについては、引き続きその動向を注視しつつ適切に対応してまいります。

**岡崎委員** 現時点では、そういうところなんだろうと思いますが、やはりマンパワーですから、部長はよくお分かりになっていると思います。どうか、またひとつ御尽力のほどをよろしく申し上げます。

続きまして、デジタルデバイド対策について、知事にお尋ねをしたいと思います。

今や、デジタルツールはなくてはならないものであり、情報ツールが使用できないと不便な生活になります。

また、活用できれば様々な情報が入り、アクティブで積極的な生き方ができると考えるわけでございます。このため、デジタルデバイド対策も、県の重点施策と位置づけるべきではないかと私は思っています。ウェルビーイング施策に盛り込まれたことを、私は評価しているのですけれども、やはり金額ではなくて、一方でDXをやるなら、やはりその恩恵をできるだけ県民に広げることが私は大事だと思っております。県民の幸せのために重点施策としていただきたいと思います。

そこで、県のDX施策を推進していくためには、高齢者などに対するデジタルデバイド対策が不可欠と考えるわけでございますが、どのような対策を行うことで、DXの利便性を県民全体が共有できる県にしていくのか、新田知事に御所見をお願いいたします。

**新田知事** 委員御指摘のとおり、デジタルは生活を便利にする重要なツールだと考えます。

ただ、デジタルに不慣れな高齢者の皆さんなどが取り残されることがないように、DX・働き方改革推進基本方針においても、県民目線に立った、誰一人取り残さないDXの推進を掲げておりまして、デジタルデバイド対策に取り組んできております。

県内においては、国の支援の下で、携帯電話ショップなどでスマートフォンの操作の講習会や相談などの要望に幅広く応えているわけですが、勢いショップですから、開催場所が結構市街地に集

中しています。それから、継続的にサポートするということが難しいという難点もあります。

このため県としては、今年度新たに、地域で継続的にスマートフォンの操作方法を教えることができるように、ボランティアを養成しております。本年度84名まで来ました。この方々のお力をお借りして、地域の皆さんに身近な公民館での相談会などを実施しています。

来年度は、市町村、福祉団体とも連携をさらに強化し、ボランティアの拡大を図り、これはやはり少人数学級がより目配りができていいと思いますので、高齢者が集まる、本当に身近な地域の通いの場などに相談会の場を広げていきたいと考えております。

また、DX推進に当たっては、デジタルツールの使いやすさ、使い勝手の向上、マシン側のそんな進化も必要だと思います。このため、今月中に県公式LINEの機能を充実して、デジタル窓口を設置しまして、属性や相手の関心分野に応じたプッシュ型の情報発信を行います。

さらに、来年度はサービス連携プラットフォームを整備しまして——実はお恥ずかしいことですが、県のアプリが複数ありますが、それが今バラバラです。連携していないというのが、正直なところであります。これらをプラットフォームの下に連携できるように、そんなことにもしてまいります。

今後も、誰一人取り残されることなく、県民一人一人がウェルビーイングを実感できるように、県民目線に立ったDXを推進してまいります。

**岡崎委員** 本当に、そういう親しみやすい環境で教えてもらえるとい

うのは、非常に私は身近でいいと思います。知事もデジタルツールは非常にお得意ですから、たまにそういうところに行って、講師を務めるのもいいんじゃないかなと、県民との距離が近まるのではないかと思います。

それと、先ほどおっしゃられたように、やはりアプリは、県がやっているもので、できるだけ生活に身近なものはくっつけるというのは私は非常にいいと思います。

ぜひ、富山ロケーションなんかもくっつけていただいて、使いやすいうようにしてもらえば、高齢者で、ちょっと不慣れな方でも使ってもらえるなと思っています。どうかよろしくお願いします。

今、DXの話だったわけですが、サプライチェーンを担う長距離ドライバーからもこのDXに関心を持たれています。

冬期道路の利用に必要な道路情報の拡充についてであります。ネット上の情報提供もあると聞いているのですが、頼りはやはり道路上の案内板だと言われます。特に、大型車の場合は、方向転換、いわゆるUターンも急にできるわけでもありませんし、一般県道においてもなかなかそのぐらいの広さがあるところはないわけで、山岳地帯に差しかかったときに、ここで通行止めですと、こう言われるのは非常に辛いということがございます。したがって、適時的確な情報提供が必要であると感じています。

そこで、冬期道路情報強化事業において、サプライチェーンを担う事業者からの的確な情報提供が要望されておりますが、情報提供の改善に向けてどのように取り組むのか、市井土木部長に所見をお願いいたします。

**市井土木部長** 冬季の道路情報として、県では富山県道路情報のホー

ムページや雪みちアプリにより、積雪量や降雪予測などの情報を提供するとともに、日本道路交通情報センターを通じ、通行規制等の情報を提供しています。また、道路沿いの道路情報板におきましても、通行規制等に関わる情報をその都度、通知しているところでございます。

今年度、提供する情報の充実を図るため、公開する道路監視カメラの画像として、NEXCO中日本等の21か所分を追加し、合計359か所としたところであり、さらに令和5年度予算案におきましては、富山大学と共同開発中の道路上の積雪の有無を、AIを利用して表示させるシステム開発の経費を計上したところでございます。

具体的には、カメラ画像からAIが道路上の積雪を感知した場合に、モニターの地図上に積雪ありと色分け表示することにより、積雪のある地域を画面で把握できるようにするものでございます。

また、県では災害級の大雪が想定される場合には、タイムラインに基づき、出控え等を前もって呼びかけるなど、あらかじめの情報発信に努めているところでございます。

例えば、大雪警報が発表された1月24日からの寒波では、その4日前に運送事業者等に運送計画の見直しや、道路の通行規制情報の確認をお願いする知事メッセージを発出したほか、積雪や降雪予測等に応じて、ホームページやツイッターなどで繰り返し気象情報や警戒情報を発信し、注意喚起に努めたところでございます。

県としては、これらの情報が県民や事業者の皆様確実に届き、外出自粛や広域迂回などの判断に役立てていただけるよう、的確な情報に取り組んで参ります。

**岡崎委員** やはり、将来的には、カーナビなどに情報が提供されれば、

より安全に、確実にその情報を入手することができるのではないかと。ドライバーは何も、いつもそういう情報に集中しているわけではないですから、そういうこともぜひ配慮をいただいて、以降また充実させていただきたいと思います。よろしくお願いします。

続いて、ウェルビーイングでいうと、このカーボンニュートラルということも避けては通れない課題でございます。再生可能エネルギー推進について、お尋ねしたいと思います。

県が主催したカーボンニュートラルの講演会において、水力と同様に地熱発電、これも安定した電力を供給できることから、重要な再生可能エネルギーであることが紹介されておりました。

県企業局は、この地熱発電所について調査をしておられましたが、ちょっと思うようにいかなかったということで、撤退かと思っていたのですが、新たに低温でもやれるような手法で今度はチャレンジしたいということだそうでございます。もともと高温の蒸気を得られない場合には、バイナリーというものを検討されると思っています。

そこで、バイナリー発電については、カーボンニュートラルを実現していくためにも、県の水力発電事業と同様に期待されるところでございますが、高圧蒸気を得るために、比較的沸点の低い代替フロンなどを媒体としたシステムになると推測されますけれども、導入の可能性について、どのような検討が行われたのか、今井企業局長にお聞きをいたします。

**今井企業局長** バイナリー方式の発電でございますが、フラッシュ方式と呼ばれる地下深部の200度を超える高圧の蒸気を直接使う大規模なものとは比べますと、一般的に規模が小さくなるものの、蒸気や

熱水の温度が比較的低くても発電できるほか、開発コストが抑えられまして、工期も短いという特徴がございます。国内では、大分県で多く運用されておりますほか、近年は隣県の岐阜県でも稼働を開始しているという例もございます。

このバイナリー発電の導入効果、それから課題などを把握するために、まずは先進事例の現地の調査なども行ったところ、エネルギーの地産地消が図られることや、地域の観光資源としての活用も期待できること、売電や二次利用による経済効果もあるといったようなことのほか、例えば非常電源として活用することで、地域課題の解決にもつながったというような例も把握をできたところでございます。

その一方で、地域との関係ということで申しますと、導入時や開発段階だけでなく、運用開始後においても地域の理解と協力が不可欠であるということも、改めて認識したところでございます。

こうしたことを踏まえまして、新年度にはバイナリー方式の県内での導入可能性を探るということで、ノウハウを有します専門業者に委託をしまして、県内の資源量、それから期待できる湧出量、地質など分析するとともに、地域の意向も確認をしながら有効地点も探った上で、より詳細な現地調査、それから事業性の評価などにつなげていきたいと考えているところでございます。

**岡崎委員** ぜひ、また頑張ってくださいと思います。

今井局長の顔を見ていると、大分自信に満ちておられると思うのですが、ぜひ2度目で、もう再チャレンジでございますので、どうかまたよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、問2ということで、賃金引き上げ、労働時間短縮など、

働き方改革について質疑をしていきたいと思ひます。

創業支援センターで起業に向かっている子育て世代の皆さんと懇談をする機会がありました。創業で多忙な時期に保育所の支援を受けるまでの負担や、結果として預かってもらえなかったなどの意見をいただいたところでございます。

市町村が行う保育所の整備に対して、県が支援することで、各市町村の財政負担軽減を図り、各種の子育て施策の充実が可能になると考えています。若い子育て世代からは、県内自治体によって医療費負担が異なっている現状を県の支援で平準化して、県内どこにいても同様のサービスを提供してほしいという要望も出ております。

そこで、ものづくり県、起業家を育成する県にとって、子育てや教育環境の充実こそ重要と考えるわけでございますが、市町村と連携して保育所の受入れ体制を拡充するなど、子育てしやすい全国一の県を目指してほしいと思ひます。

新田知事に御所見をお願いいたします。

**新田知事** SCOP TOYAMAに入居された方で、チャレンジショップというのが4区画ありますが、そこでカフェを経営される子育て中の女性、この方が市内の保育所に入所を希望されたけど、すぐには入れなかったという、そんな事例があったのは事実でございます。

委員御指摘のとおり、起業の場合などの多様な働き方に応じた保育所等への受入れを促進するなど、保育の受入れ体制の充実をはじめとする子育て環境を整備することは、スタートアップを支援するということの一環としても大切なことだと考えます。

なお、保育所への入所については、市町村において様々な就労形

態にある保護者の公平を期するために、一定の基準を設けて判断されているものとは認識しております。

子育て環境の充実のうち、保育所等の受入れ体制の拡充には、保育士等の確保が重要であり、県では、これまでも潜在保育士の職場復帰の支援や、将来を担う世代への保育士の魅力の発信を行うなど、保育士の確保に総合的に取り組んできました。

また、来年度ですが、「ワンチームとやま」連携推進本部会議のワーキンググループにおいて、保育人材確保等の保育環境の充実のほか、国の出産・子育て応援交付金事業と、県の子育て応援券事業を統合した新たなポイント制度の創出をはじめとする、子育て家庭への経済的支援などについても協議することにしていきます。「ワンチームとやま」連携推進本部会議の共通で取り組む項目に上がっております。

安心して子育てできる環境の整備は、私が県民の皆様にお約束した大切な政策の一つです。今後も市町村とも連携をし、子育て環境のさらなる充実を図って、起業を志す方も含めた子育て世代のウェルビーイングの向上につながるように、しっかりと取り組んでまいります。

なお、最初に御紹介したSCOP TOYAMA入居のカフェ経営の女性のお子さんですが、2月には入れなかったのですが、3月には入所できたということをお報告申し上げます。

**岡崎委員** よかったです、本当に。

私が思っているのは、なかなかこうすぐに入れないのは、知事おっしゃったとおり、やはり保育所の人員体制に余裕がないから、なかなか受入れ体制が整わないと。特に、小さいお子さんというのは、

基準はもう少し高めに設定してありますから、人がいないとどうしても受入れできないということだと思っております。

ただ、その創業された女性の方からは、本当に創業するときこそ預かってほしいんだと、今本当に大変なんだというお話も聞いていましたので、そういうことに応えてあげるためには、やはり保育所の人員をしっかりとなくちゃいけない。そういうようなことを、ぜひまた「ワンチームとやま」連携推進本部会議の中でお話をさせていただきたいと思っています。

続いて、県はヤングケアラーの調査もされました。横田副知事にお伺いしたいのですが、ヤングケアラーや長時間保育など子育て環境には親の働き方が非常に深く関わっていると私は感じています。

高校生議会において、私たちとの意見交換会がありまして、その場において進学校に通う高校生から、兄弟の面倒を見ていて家庭学習の時間がない、思うように取れないとの意見があったことを思い出しまして、ああそうだなと。そのときは大変だなというくらいだったのですが、こういう問題がもう社会化、全体化していると。本当にそうなんだなと思いました。

そのとき言っていたのは、いや、できるかできないかはともかく、8時間労働制を7時間労働制にすれば、お父さん、お母さんがすぐ帰ってきて、これは問題はすぐ解消できると、そういう話をしていたのですが、一方で今度は保育所のほうを見てもと、朝7時にお子さんを預けて、そして夜の7時に引取りに来られると、そういった事例もあるわけで、お父さんお母さんも大変な思いで仕事をしておられますけれども、一方で、お子さんも12時間ずっと保育所にいるというのは、なかなか大変じゃないかなと思うわけでございま

す。

そこで、県は子育ての支援と並行して県内企業とワンチームになって働き方改革を進め、時間外労働の縮減や有給休暇の取得促進など、労働時間短縮を推進するべきと考えますが、横田副知事に所見をお願いしたいと思います。

**横田副知事** 本県の労働者1人当たりの年間総労働時間は、近年減少傾向にありますが、直近の調査結果では1,681時間となっておりまして、全国平均の1,633時間よりも長くなっております。

働き方改革を進め、労働時間の短縮を推進することは、ヤングケアラーや長時間保育の解消を含め、仕事と家庭の両立、ひいては女性活躍推進や少子化対策にもつながるものであり、大変重要と考えております。

このため県では、働き方改革に意欲的な中小企業への専門コンサルタントによる伴走支援、そしてそれをほかの企業へ横展開するための事例集の作成、企業や業界団体が開催する働き方改革などをテーマとしたセミナーへの講師派遣、社会保険労務士による一般事業主行動計画の策定支援などに取り組んでまいりました。

また、富山労働局と連携し、県内の経済団体や労働団体に対し、長時間労働削減などの働き方改革の取組を要請する活動などにも取り組んでまいりました。

新年度は、さらに経営支援を行う事業者などと連携し、こうした事業者がふだんから関わっている企業に対しまして、働き方改革サポーターとして、働き方改革に関する情報の周知や取組の働きかけを行っていただくこととしております。

なお、家事・育児の負担軽減という観点からは、外部リソースの

活用を促すために、産後の家事代行サービスの利用に対する支援や、SNSを通して、子育て支援制度の利用に対するイメージアップを図る事業も行ってまいります。

働き方改革は、県民のウェルビーイング向上の鍵です。富山労働局、関係団体など連携を密にしまして、県内企業の働き方改革の取組を促進してまいります。

**岡崎委員** やはり、思いを共有して、本当に労働時間を短縮して、ゆとりを持って子育てができるような環境、地道なことですが、そういう県というのはやはり選ばれる県につながっていくと私は思っているのです、ぜひまた推進をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

続きまして、同じような教育ということでいくと、教職員を取り巻く環境について、少しお尋ねしたいと思います。

今年度9月末現在で小中累計20人の教職員が、精神疾患による病気休職中であるとお聞きしています。

また、同様な案件で昨年途中段階では、新規採用者のうち13人が休んでいるという状況でございます。さらに、そのうち新規採用の方5人は既に退職をされたと、そんな話もお聞きをしました。採用されて自分の思いとのギャップに悩んで、そのことが原因で休職するケースもあるようでございます。

特に、新卒で初年度から即担任というのは無理があるのではないのかなと思います。多忙化の影響は、時間外が多いということだけではなくて、教員不足の中で無理な業務の押しつけになっているということもあるのではないかと思います。

そこで、新卒教員の休職するケースが後を絶ちませんが、原因の

究明はできているのかどうか。教員を取り巻く状況が変化しているわけですが、これまでどおりの業務の中に置かれていることが、原因となっているのではないかと思います。何か対策が必要であると考えますが、所見を荻布教育長にお願いします。

**荻布教育長** 近年、教員採用数が350人程度で推移しておりますが、直近5年では、毎年1人から5人の新卒教員が、精神疾患により90日以上長期病欠休暇を取得しております。

その要因については、委員御指摘のとおり、教員を取り巻く状況が変化しており、自分自身の指導力への不安ですとか、児童生徒や保護者とのコミュニケーションがうまく取れない、また、同僚との人間関係が構築できないなど、様々ございます。

県教育委員会では、指導力への不安を解消するための対策として、国の定数に加えて、県単独予算により初任者指導教員を配置しており、授業の進め方や生徒指導、保護者対応などについて、きめ細かく指導助言できる体制を整えております。

また、本県では、法律で定められた初任者研修につきまして、採用初年度に集中しないよう、採用から3年間で分散して受講できることとし、負担軽減を図っております。

初任の時期は、教員同士の横のつながりを持つことが大切であり、人間関係づくりゲームや、グループワークなどの交流を研修に盛り込むなど、支え合い、高め合う関係性がつくれるように配慮しております。

学校現場においても、新卒教員が孤立しないよう先輩教員とチームを組んで校務を担当させるなど、学校全体で支え育てる環境づくりに努めております。

また、教育委員会では、来年度新たに学校現場の課題や業務改善の提案などを自由に意見交換する若手教員のワーキンググループを立ち上げることとしております。このワーキングでの意見も生かして、新卒教員など、新採教員にとって働きやすい職場環境となるよう取り組んでまいりたいと考えております。

**岡崎委員** 少し先生たちと話していると、なかなかギャップがあるんじゃないかなと、すぐそういうことも感じてしまいます。なかなか教員の成り手がいない中で、やはりせっかくなられた先生をリタイアさせるというのは非常に惜しい話で、ここは少し丁寧に大事に育てていくことも必要だなと感じています。どうかよろしく願いいたします。

続いて、少子化問題についてお聞きをしたいと思います。

2000年の聖域なき行政改革とよく使われてきましたが、その頃から年功序列賃金から能力主義賃金に変わったり、一方で規制緩和が大胆に行われて、派遣労働者といった不安定な雇用も生まれました。

現在の少子化は、こうしたいろんな経済対策やアベノミクスなどで起こった格差社会がつくり出している、そういう姿ではないかと思います。

このような中で、賃金を引き上げて将来生活に安心感を出すということは、この少子化社会において非常に重要な課題だと思っています。

賃金改善要求が、今、春闘で行われているわけですが、大企業は回答を出し始めておりますが、日本の屋台骨である中小企業労働者の賃金引上げが要であると思っています。

県内においても、民間出身の知事が経済界、労働界と共に、価格

転嫁の合意形成を牽引する必要があると考えますが、新田知事に御所見をお願いいたします。

**新田知事** エネルギー価格や物価が高騰する中、持続的な賃上げが行われるためには、D Xあるいは省エネ、人への投資などによる生産性の向上に併せて、企業の規模に関わらず、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁が行われることが重要と考えております。

本県では、これまでも国の下請Gメンなどの動きと連携し、下請かけこみ寺による取引環境改善の経営相談に努めてまいりました。ただ、それでも中小・小規模企業における実態は厳しく、十分な価格転嫁が実現していない状況にあります。

このため、2月22日に開催した中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議におきまして、出席いただいた経済界をはじめ、労働界、消費者団体、また経済産業省、労働局など、代表の皆様から幅広く御賛同いただき、改めてパートナーシップ構築宣言の普及推進に取り組むこととしました。

具体的には、経済団体による各会員企業への呼びかけに加えまして、県としても製造業、建設業、運送業などの業界団体、商店街や共同店舗の団体、金融機関、消費者協会などを通じて、この取組への理解や協力をお願いするとともに、県のホームページやSNSを活用して、県民の皆様にもこの趣旨を周知して、適切な価格転嫁についての機運醸成を目指しております。

その2月22日の会議から約2週間がたちました。2月22日の段階で、富山県で、このパートナーシップ構築宣言を宣言していた企業は211社でありました。2週間たって、今6社増えて217社となっております。ちょっと遅いんじゃないかということをおられるかもし

れませんが、先ほど申し上げたように、各経済団体あるいは業界団体を通じて今情報が各企業に到達し始めたころだと、かつこの取りまとめが全国レベルでやっておられまして、全国の事務局でこの集計をしておられます。なので、申請から登録まで、長ければやはり14日間ほどかかると聞いております。ですから、そういったタイムラグもあることも、ぜひ御理解をいただきたいと思います。

また、2月補正予算、御審議、御決議いただきましたが、さらに、ただいま提案しております令和5年度の当初予算案に、生産性の向上によってコストを下げ、また競争力を上げ、これによって賃金の引上げが行われて、消費が活性化するという好循環に向けた施策、また、商工団体における相談体制の充実なども盛り込んでおりまして、中小企業の賃上げが進むように、寄り添った支援をしてまいりたいと思います。

結婚できない理由の一つに、やはりこの経済的な理由を挙げられる若い人たちもおられます。このあたりを鑑みて、しっかりとこの賃上げが行われるような流れにしていきたいと考えております。

**岡崎委員** 6社増えたというのは、非常に私はいいと思います。やはり、県内で、そういう機運を高めていくということが私は大事だと思っているので、引き続き、知事のほうで、ぜひ牽引をしていただきたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

それで、中小企業の対策については、本当は中谷商工労働部長に答えてほしかったのですが、様々出ておりますし、時間もなくなってきましたので、ちょっと後回しにさせていただきます。

先に進みます。

若い女性の意識については、先ほどの瀬川委員からも的確な質疑

があったのですが、私も同感です。やはり、もっと分析をしなくちゃいけないんじゃないかと思うわけでございます。

また、本会議でもアンコンシャスバイアスというお話もありましたが、私も聞いていて、そうだろうなというところもあるわけでございます。やはり、若い女性だけでなく、育ててこられたお母さんたちの感覚も含めて、やはり調査をしていかないと、本当のものが見えてこないんじゃないかと思えます。

そこで、就職期にある女性の要望をどのように捉えて、県内定着をどのように高めようとしているのか。また、経営者の意識改革にどのように取り組むのか。県内企業で、女性活躍に先進的に取り組むロールモデル企業の事例や、県内企業の男女間の賃金格差の実態について、三牧知事政策局長にお願いをします。

**三牧知事政策局長** 県が実施した就職に関する意識調査としましては、県外に進学した本県出身者を対象としたUターン就職に関する調査と、県外出身者を含めた県内大学生を対象とした調査がありまして、いずれの結果でも、就職先の企業を選ぶ際に重視することとしては、女性は希望の業種、職種、勤務地に加え、やりがいのある仕事と回答しているところでございます。

女性の採用促進や雇用定着を図るためには、女性が働きやすく活躍できる環境づくりを進めていくことが非常に重要であると考えております。

来年度につきましては、まずは企業トップの意識改革に重点的に取り組むため、経済団体や業界団体と連携し、女性の転出超過や少子化の現状について、危機意識を共有したいと考えております。また、経営戦略として、女性活躍の必要性の理解促進を図る経営者向

けのセミナーを開催する予定としております。

また、今年度に引き続きまして、女性活躍の先進的な取組への補助の拡充や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援等を行い、富山県独自でございます「とやま女性活躍企業」認定企業数の増加を目指していきたいと考えております。

さらに、こうした情報をしっかりと発信するため、既存の企業情報サイトをリニューアルしまして、そうした企業を紹介する特集ページを設けるなど、情報発信を強化いたします。

具体的な取組の事例ですと、例えば10日間子供のため看護休暇を設置している企業、小3まで時短勤務ができるような柔軟な働き方を設けている企業、勤務地を選択できるようにしている企業、また管理職や店長に女性を積極的に登用するとともに、しっかりとフォローアップを行うような企業が県内にも存在していると認識しております。

男女間の賃金格差につきましては、令和3年度の調査でございますが、平均賃金は、男性が約36万円に対して、女性が約24万円という実態になっております。女性活躍推進法に関する制度改正により、従業員301人以上の企業においては、順次、男女の賃金の差異の公表が義務づけられたところでございまして、こうした国の動きとも呼応しながら、しっかりと就職期の女性から選ばれる県を目指して取り組んでまいりたいと考えております。

**岡崎委員** やはり、首都圏と比較をしたアンケートなどもよく見えますし、他県でも同じようなことをやっておられて、同様の何か政策や方策に向かっているような気がするんですね。うちの県の強みは何なのかというところを出す必要があると思います。

ものづくり県であっても、決して女性は合わないということは私はないと思うんですね。局長が推進しておられますDXなども活用して、非常にきれいで、女性に合ったような環境もつくられてきていると私は思っているのです、そんなことも含めて、ぜひまた女性が就職しやすい環境をつくっていただければいいなと思っています。

それで、県職員や教職員、このことについて人事委員会の機構改革が行われました。人事委員会は、任用ですとか採用ですとかいろんなことを、目配りしてやっておるわけですが、一方では、いろんな相談も受ける機能も持っておられるわけで、そこに対して統合して大丈夫なのかという声が聞かれておりますので、古埜人事事務局長から今の機構改革について、どのような感想を持っておられるのか、お聞きしたいと思います。お願いします。

**古埜人事委員会事務局長** まず、今回の組織改編を行おうとする背景から申し上げますと、県職員の人材確保が年々厳しさを増している中、社会情勢に対応した職員採用の在り方について不断に検討し、必要な見直しを行うことが重要であります。

また、国においては、社会と公務の変化に応じた給与制度につきまして、令和5年以降、必要な措置を順次講ずるとしておりまして、これに対応した見直しも求められております。

これらの課題は、密接に関連しておりますことから、人材確保対策と給与制度の見直しを一体的に実施し、迅速な意思決定を可能とするために、現行の職員課と任用課を統合しまして、新たに企画・任用課を設置することといたしました。

この見直しによりまして、1人の課長が全体を目配りすることになりますことから、これまで以上に的確にマネジメントすることが

できることに加えまして、課長ポストの統合で生まれる定数を実務に携わる職員の増員に充てることとしておりまして、トータルとして見ると、組織の力は向上するものと考えております。

したがいまして、現場を見る体制は十分に確保されていると考えておりますが、例えば事業所調査をやっておりますけれども、これまでに5年間、試行という形でやっておりましたが、蓄積したノウハウがありますほか、来年度以降は、その全ての事業者を対象に、まずはそのチェックシートによる自己点検を実施しまして、あらかじめ課題を整理した上で、優先順位をつけて実地調査を行います。

また、事務処理にはデジタルツールを積極的に活用することなど、効率的に進めることとしておりまして、これまで以上に現場に向き合うことに力を注ぐことができるのではないかと考えております。

このように、組織体制の整備と併せて業務の効率化を図ることによりまして、職員が安心して勤務できる環境づくりに必要な助言指導にしっかりと取り組んでまいります。

**岡崎委員**　そうですね。現場に向き合うということも表明をされたところでありました。そこらへんも、先ほどすごく時間外も多いというお話もさせていただいたところで、そうしたところも第三者機関としてしっかりと機能をしていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

それで3問目ですが、行きたいところに行ける交通システムについてお聞きいたします。

これも非常にウェルビーイングだなと思っているんですよね。いたるところでお話を聞いています。

高齢化が進む中、公共交通整備は多くの県民の要望するところで

ございます。地域交通計画が、新年度において策定されるということでございまして、予算も計上されています。

そういう中で、ぜひ身近な公共交通、県は鉄道とか自治体をまたぐ、そういう交通政策が中心であることは重々承知しているわけですが、やはり本当にこの身近な公共交通をどうするのかということについて、大変いい機会だと思っています。今一番、そういうところに関心が来ているわけで、ぜひ議論をいただきたいと思っています。

公共交通は、移動手段に限らず、アクティブな日常を送ることで健康寿命の延伸にもつながると考えています。また、他県の人口を呼び込む上でも、ぜひ引き続き施策を推進していただきたいと思うわけでございます。

今、氷見線と城端線の検討がされていますが、私が注目したのは、やはり具体的な費用が示されたことで、非常に県民の意識そのものが傾く、誘導されるような形になったのではないかなと思います。

身近な公共交通の議論をしていく上で、自治体がどのくらい負担をしてくれるのか。あるいは、自分たち、住民がどれだけ負担をすれば実現できるのか。いろんな公共交通システムが、実は県内で実現はされています。

しかし、そういう中において、いいのか悪いのか、課題は何なのか。そんなことを具体的に示すことで、やはり県民の中に、これだったらできるんじゃないかというような希望や、あるいは具体化に向けた意欲など、そんなものが、私は生まれてくるんだろうと思います。

そこで、田中交通政策局長にお聞きをしますが、今言ったように

ワンマイル交通についても自治体の支援の享受や住民負担などが具体的に示されれば、実現に向けた住民間の協議が進むと考えるところでありまして、地域公共交通計画作成の議論の中で、事例を示してはどうかと考えますが、所見をお伺いします。

**田中交通政策局長** 持続可能な公共交通を確保するためには、今お話がありましたけど、城端・氷見線などの鉄軌道サービスの利便性、快適性の向上とともに、地域内のモビリティーサービスの確保も大切でありまして、県地域交通戦略会議やその下に4つの部会も立ち上げて議論を行っています。

先月の戦略会議では、富山県の地域交通ネットワークの目指すべき姿として、自宅から最寄りの施設までの身近な移動を支えるネットワークを実現することを目指すことといたしました。

この実現に向けましては、様々な取組事例をサービスの受け手や支え手となる市町村や地域住民の方に示すことが重要だと考えています。

今年度は、初めて地域モビリティーサービスに係る市町村、交通事業者との合同会議を開催し、ノッカルあさひまちなど、新たな取組事例について、住民との役割分担や費用のお話がありましたけど、費用負担なども含めまして、関係者同士で情報共有し意見交換を行いました。

また、戦略会議の立ち上げ以降——今度立ち上げた後は、県内全市町村や交通事業者が参画する交通ワンチーム部会がありますので、そちらで様々な最新事例などの情報交換、意見交換を継続しております。

県としましては、引き続き、こうした交通ワンチーム部会の場な

どを活用しまして、事例の共有を幅広く図り、地域が抱える課題ですとか、ニーズに対応した新たなサービスの創出を後押ししてまいります。

**岡崎委員** やはり、今この地域公共交通計画の中で利便性を高めて、持続性を持たせていこうという一方では、これからの高齢社会の中で移動手段というのは、本当にもう欠かせなくなってくる。

先ほど言いましたように、行きたいところに行けるということにおいて、自分の意思でこう動くわけですから、非常に能動的で、またそういうことは健康寿命にもつながると思います。本当に皆さん、これに対して関心が高くて、何とかしてほしいというのが願いなわけです。

ぜひ、引き続き県の中でも議論をしていただいて、いい事例は紹介していただく。また、課題についても明らかにしていただくことを求めまして、私の質疑を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

**平木副委員長** 岡崎委員の質疑は以上で終了しました。