

井上 学 委 員 の 質 疑 及 び 答 弁

川島副委員長 井上委員。あなたの持ち時間は60分であります。

井上委員 よろしく願いいたします。

今日は、二十四節気のうちの一つである夏至であります。1年で最もお昼の時間が長い一日でありますけども、今日は何の日ということでネットで調べてみますと、20個ぐらいの記念日がだーっと出てまいります。その中で目に留まったのが、今日は「キャンドルナイトの日」という記念日だそうでありまして、歴史をちょっと調べてみましたら、2001年だったそうですが、アメリカのブッシュ政権が原子力発電を推進するエネルギー政策を出したと。それに抗議して、カナダの国民が自主停電運動を行われたと。それが始まりだそうであります。

この運動に呼応して、日本では翌年度2002年から100万人のキャンドルナイトというものが始まったということでありました。夜8時から10時まで、2時間消灯しましょうと、電気を消しましょうという運動であります。東京タワーも今年は消灯するような状況だったと思いますが、ろうそくの明かりで子供たちに絵本の読み聞かせを行ったり、キャンドルを見ながら静かに食事をしたり、そして省エネを考えたり、平和を考えたり、そして電気料も高騰していますので、電気のありがたさをいろいろ考えたり、そういったスローな時間を1年に1回ぐらい過ごしてみるのもいいんじゃないかなというふうに思います。取り組むかどうかはあなた次第でございますので、また御家族と御検討いただきたいと思います。

通告に従いまして、質問に入らせていただきます。

まず最初に、県の人材確保について何点かお伺いをいたします。

まず、県職員の採用についてですが、6月18日に県職員採用上級試験の1次試験がありました。申込者数は減少傾向にあるというふうに聞いておりましたが、今年度の申込み状況や倍率をどのように分析していらっしゃるのか、また、今後の課題と対応について人事委員会事務局長にお伺いしたいと思います。

古埜人事委員会事務局長 県職員採用上級試験につきましては、昨年度の申込者数と申込み倍率がいずれも過去最低を記録するなど、職員の採用は年々厳しさを増しております。

この背景には、少子化の影響による新卒学生の減少に加えまして、民間企業の採用活動の早期化があると考えております。この動きは今後も継続し、傾向は強まるというふうに見ております。

このため、今年度の上級試験では、受験時期の早期化、機会の拡大と、受験しやすさへの配慮をポイントに、申込み受付期間の前倒しや長期化、特に採用が厳しい技術職については教養試験の廃止など、採用試験制度を大幅に見直しまして、採用説明会等を通じ、早い段階から周知に努めてきたところであります。

この結果、今年度の試験については、募集人数が昨年度より22人増えまして過去最高であったため、申込み倍率は昨年と同じ3.4倍という状況でございましたけれども、申込者総数は、昨年度を86人、22%上回る476人となりました。

特に技術職については、例えば、委員の思い入れが強いと思われ、ます総合土木職の申込者数が、昨年の19人から43人になるなど大幅に増加したところであり、安堵しているところでございます。

ただ、報道機関の調査によりますと、34都道府県で申込者数が前

年度より減少しておるといふことで、依然として公務員志望者が減少傾向にあるといふふうに思っております。

こうした中で、今後とも複雑、高度化する行政課題、それから多様化する県民ニーズに適切に対応するために、優位で多様な人材を確保することが必要でありまして、時代に対応した職員採用の在り方について、引き続き検討を進めてまいります。

また、職員が働きやすい組織、それから若い職員が積極的に政策提案できる組織とするなど、若者に選ばれる魅力ある職場づくりに県庁全体として取り組むことが何より大切だろうと思っております。

井上委員 ありがとうございます。倍率は変わらないけども人は増えたといふことで、いい傾向だと思います。

東京都が大卒者向けの職員採用試験で、合格した人が希望すれば、採用が3年間猶予される制度を導入するといふ新聞記事を見つけました。今年度の試験から実施するとのことで、合格者は3年以内に入庁年度を自ら選ぶことができる。それまで留学とか大学院へ行くこともできる、企業への就職も可能といふことで、受験者数の拡大が大いに期待できるんじゃないかと書いてございました。

そこで、これはいい制度だから、ぜひ富山県でも導入したらどうかと提案しようと思いましたが、本県も実は、今年度から技術職において、この採用候補者名簿の有効期間を3年間延長できることに変更されておりました。

そこで、この狙いと期待する効果について局長にお伺いします。

古埜人事委員会事務局長 先ほど答弁申し上げましたとおり、受験しやすさへの配慮などをポイントに、採用試験制度を見直したところでもあります。

その一つの方策として、今ほどお話のありましたとおり、大学院への進学ですとか民間企業への就職など、進路を決めかねている学生が悩むことなく安心して受験できる環境を整えまして、優位で多様な人材が受験してくれることを期待いたしまして、技術職において採用候補者名簿等の有効期間を、これまでの1年間から3年間に延長したところであります。

対象を技術職に限定いたしましたのは、昨年度の上級試験におきましては、総合土木など3職種で初めて申込者数が募集人数を下回るなど、近年、特に技術職におきまして人材の確保が困難な状況が続いていること、それから、理系学部の学生は大学院へ進学するケースが文系学部出身者よりも多いという中で、院の進学も視野に入れながら、採用試験を受験する学生、それから結果的に院の進学を選択し辞退する学生も一部見られます。

それから、技術職は業務に専門性を生かせる部分が多く、大学院進学により、スキルアップした能力を発揮してもらうことが本人にとってもやりがいがありますとともに、県にとっても施策の推進という面でプラスの効果があるというふうに考えたからでございます。

今年度初めての試みでありまして、有効期間をどう活用するかの意向確認につきましては最終合格発表後となりますことから、現段階で今年度の効果というのは判断できませんけれども、秋以降開催します各種採用説明会などを通じまして、学生の声も直接聞きながら、それからこの制度の周知方法なども検証しながら、この制度が人材確保に効果的なものとなるよう努めてまいります。

井上委員 ありがとうございます。

東京都の記事を読みますと、地方自治体レベルで、こういう猶予

制度というのは非常に珍しいんだというふうに書いてありました。

本県ももっともっと大々的に、教養試験をなくしたことと併せてやっているわけだから、私はもっと宣伝してもよかったんじゃないかと思えますけども、今の大学生は2年生の後半から、実はインターンシップですとか説明会ですとか情報収集をしなきゃいけないわけです。もう昔と随分違うわけでありまして、だからこそ、この採用猶予制度というのは魅力的だと思うんですね。

就職先は富山県庁に決まっています。その後、大学院へ行くことができる、海外旅行もできる、留学もできます。世界旅行をやっておこうと思ってもできるわけで、ほかの仕事にも就けることになるわけですね。本当に自由に過ごせる時間ができるということで、学生にとっては非常に有利な制度じゃないかと思えますが、もちろんお金に余裕があればの話でありますけども。

少子化などの影響で、民間企業との人材獲得競争が本当に激化しています。この採用猶予制度は、志望者の様々なキャリア選択に応じられる柔軟な仕組みだと、私は高く評価します。

同様の取組は、国家公務員の総合職試験でも導入されているというふうに聞いておりますけども、今後、技術職に限らず、事務職においても同様に、この採用候補者名簿の有効期間延長を検討すべきじゃないかと私は考えますが、導入に向けた今後の課題と方針について伺います。

古埜人事委員会事務局長 総合行政など、事務職を受験する者のほとんどは文系学部出身者でありまして、大学院進学率が理工系学部と比べるとかなり低い現状にあるということを考慮いたしますと、仮に事務職においても、この有効期間を3年間に延長した場合、制度

を活用して県職員として採用されることを保留する人の多くは、民間企業への就職を選択されることになるのではないかというふうに想定しております。

このようにして民間企業を経験された方が有効期間内に県に戻ってきてもらえれば、県庁組織が活性化されるといったような面も期待されるので、それはいいんだと思うんですけども、ただ、現実を考えますと、民間企業の人材獲得競争が激しくて、良好な勤務条件を提示したり、より働きやすい職場づくりを進めている企業が多くなっているという中で、この制度を利用した県採用予定者が一旦就職した企業を短期間、3年以内で退職するかというと、なかなかそうもいかないだろうというふうに考えざるを得ず、その結果、県の採用を辞退するケースも懸念されるところであります。

事務職の合格者が全体の半数を超える中で、この制度が積極的に活用された場合、任命権者にとって採用の見通しを立てにくくなるのではないかというふうに考えております。

このため、事務職への拡大は、現時点では慎重でありますけれども、今後、技術職における導入効果の検証や、他県では事務職まで拡大してというのはまだごく少数であります。その取組状況なども参考にしながら研究してまいりたいと思っております。

また、今回の試験制度の見直しは技術職に重点を置きましたけれども、事務職についても、一定の申込者数があるとはいえ減少傾向にありますことから、試験制度や人材確保対策、いわゆるPR対策についてさらに工夫できないことがないか、引き続き検討を重ねまして、細かいことでもできることからスピード感を持って取り組んでまいりたいと考えております。

井上委員 慎重に前向きに検討してください。よろしく申し上げます。
ありがとうございました。

次に、民間との人事交流等についてお伺いをいたします。

県では、以前から民間企業との人事交流を行っておられます。現在、どの程度の人数が民間企業に出向され、そしてまた、民間企業から出向を受け入れていらっしゃるのか、これまでの取組状況とその評価について経営管理部長にお伺いします。

南里経営管理部長 県では、民間企業のノウハウの習得によるスキルアップや、行政と民間との協働、相互理解等を目的として、これまでも民間企業との人事交流を積極的に実施しております。

こうした人事交流については、職員が企業の経営感覚やコスト意識、現場感覚を身につけるとともに、官民連携の下、地方創生やSDGs等の取組を進めていく上でも大変有意義だと考えております。

平成26年度から今年度までの過去10年間の実績を申し上げますと、JR東日本やANA、NTTドコモなどの民間企業のほか、ジェトロ、富山経済同友会、地域活性化センターなどの団体に37人を派遣し、27人を受け入れてまいりました。

私も前所属を通じて、派遣の経験者や、それから民間企業から受け入れた社員と一緒に仕事をさせてもらいましたけれども、仕事のノウハウ等、周囲の職員や私自身にも大いに学ばせていただくところが大きかったように思います。

こうした派遣職員については、派遣後の人事異動において、派遣先で培ったノウハウや人脈を活用できる所属に配置し、その能力を十分に発揮していただいております。

また、受け入れた社員については、行政での経験がその方のキャ

リアや成長につながっており、所属する企業や団体に戻った後も、それぞれの分野で御活躍いただいているとの声を伺っているところでございます。

井上委員 ありがとうございます。

昨年、サントリーという会社が、社員を地方自治体へ出向させることを始めるという報道がありました。いわゆるE S G（環境・社会・企業統治）の重要性が高まる中、民間で得られない広域的な視点やノウハウの獲得につながることを狙いとしており、今後、出向者を年間20人程度に増やしたいと考えているということでございます。ANAなど航空業界などでも同様の動きが広がっていると聞いております。

このように、民間では新たに地方自治体への出向を始める企業があるなど、官民の垣根を越えた人材交流が今後も活発になるものと考えられるわけであります。双方にとって視野が広がり、お互いのノウハウが身につけられるなど、ウィン・ウィンの関係が構築できて、双方に大きな効果をもたらすことが期待されます。

県と民間企業との人事交流について、取組を強化すべきと考えますが、知事の御所見をお伺いします。

新田知事 このように、社会経済の情勢が急激に変化をし、また我々行政に対するニーズも本当に複雑になり多様化している中、これらに対応していくためには、もちろん我々も一生懸命頑張るんですが、県庁に民間企業とのネットワークあるいはプロジェクト組成などに向けたノウハウを蓄積することが大切だというふうに思っています。

県ではこれまでも、民間企業との戦略的な人事交流や民間からの中途採用の拡大など、官民を行き来する複線型キャリア形成を促進

するために、先ほど南里部長からもありましたが、JR東日本さんやANA、ジェトロなどに加えまして、今年度から新たに、民間のシンクタンクであります一般社団法人構想日本、こちらに職員を派遣するなど、人事交流を拡充しております。

また、地域交通やデジタル化推進、公民連携など、重要施策における民間出身者の起用、そして、県政エグゼクティブアドバイザーの委嘱などによりまして、民間の感覚、発想、知恵、これを県政に取り入れているところです。

井上委員御指摘のとおり、民間企業との人事交流は、県庁では職員の意識改革と行政の効率的な執行、また事務処理能力の向上、改革マインドに富んだ地域力創造などの効果が得られます。

また、民間企業の側にとっては、社内では身につかない経験やスキル、行政との連携により社員の成長を促すことができるなどという話も伺っておりまして、双方にとりウィン・ウィンでメリットが期待できる機会になっていると理解しています。

今後、県の施策の推進に向けまして、官民の垣根を越えた人事交流を通じて、官民連携の推進、既存の考え方にとらわれない県庁の枠を超えた発想や経営感覚を備えた人材の育成、活用に取り組んでまいります。

井上委員 ありがとうございます。

民間との交流という点では、企業版のふるさと納税であります人材派遣型という制度があります。この人材派遣型ふるさと納税の利用企業が、今年4月1日現在で、36道府県の83自治体が、30社102人を受け入れたとする内閣府の調査があります。昨年12月時点では30自治体で26社34人の受入れですから、大幅に増えているわけであ

ります。

企業は、人件費を寄附として負担して社員を派遣します。社員は任期付地方公務員として働くわけです。企業側は、寄附額の最大9割の税の軽減に加えて、社員の育成や自治体との関係構築ができる。そして自治体側は、財政負担なく人材を確保して民間のノウハウを得られるという非常にいいシステムであります。全国の例を見ますと、DX推進のためのIT人材を受け入れる例が多いようであります。

過去の県議会においても、知事からは、民間企業側のニーズの把握に努めて、本県のどの行政分野にどのような専門知識を有する人が必要か、部局内で洗い出したいという答弁もされていらっしゃいました。

本県と包括連携協定を結んでいる第一生命は、今年度は56の自治体に59名の社員を派遣していらっしゃいます。そのうちの一人が本県にも派遣されているというふうにお聞きしております。

先ほどのサントリーやANAもそうですが、人材不足の自治体にとっては本当にメリットの大きい制度だというふうに思います。この制度を積極的に本県も進めるべきだと考えますが、現在の取組状況と今後の対応について、知事にお伺いをいたします。

新田知事 企業版ふるさと納税の人材派遣型は、この制度が発表されたときに、本当に経済界もざわついて、すごいなということでありました。今、それがもう定着し始めまして、今ほど御紹介いただいたように、活用実績は累計で令和3年度の10社から本年4月時点で30社と増えており、企業の活用ニーズは増しているんだと感じています。

本県では、この制度について、県のホームページやパンフレットへの掲載、首都圏イベントでのPRなどを通じまして、企業版ふるさと納税とも併せまして、人材派遣型についても周知を図っています。

本年度は、第一生命保険株式会社さんがこの制度を活用した寄附の申出をされまして、民間の進んだ働き方などを実践できる人材の派遣を受け入れて、男女共同参画や女性活躍の推進に関する分野において、職場における性別による無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスの解消、あるいは先進的な女性活躍の取組への支援などに今一生懸命働いていただいているところです。

なお、これまでの行政分野での専門的知識を有する民間人材の活用につきましては、先ほど答弁したように、観光やデジタル化推進などの分野をはじめ、主として民間企業との人事交流や県政エグゼクティブアドバイザーの委嘱などにより対応しております。

今後、県行政のさらなる高度化、専門化が見込まれ、専門的知識を有する民間人材を必要とする分野がさらに拡大すると考えられ、また、関係人口の創出拡大も期待できることから、県と民間側のニーズの一致が前提でありますけども、人材派遣型の企業版ふるさと納税の制度を積極的に活用していきたいと考えます。

井上委員 ありがとうございます。どうか積極的に進めていただきたいと思います。

次に、教員の成り手不足も深刻であります。

7月から、来年度採用の公立学校教員の採用試験が始まります。全国で教員不足が浮き彫りになる中、中国地方の各県の教育委員会が、教員免許を持たない社会人の教員への採用に力を入れていると

いう新聞報道がありました。広島、島根、鳥取の3県は、本年度の試験で、免許を持たない社会人を採用する対象教科を拡大するということです。岡山県も同様の採用試験を、中学、高校の英語などにも実施するというものであります。各県とも、実社会で経験を積んだ人材の積極的な登用を目指していらっしゃいます。

定年による退職が増えた一方で、学校現場の長時間労働が社会問題化しまして、志望する若者が減る傾向にあることから、文部科学省は教員確保のため、昨年3月ですが、教員免許がない社会人を採用できる特別免許制度を積極的に活用するよう、各都道府県教育委員会に通知しています。

そこで、本県においても、民間の現場をよく知り、高い専門知識を持つ人に教員として活躍してほしいと思いますが、教育長の所見をお伺いいたします。

荻布教育長 県教育委員会では、これまでも民間経験や専門技能を持つ人材を確保するため、採用検査で社会人経験を持つ方を対象にした特別選考というのを実施してきました。

また、令和元年度からは、委員から御紹介のありました、特別免許状の授与を前提とした教員免許状を持たない社会人を対象とした特別選考を、工業などの特定の教科で実施をし、その後、対象教科を情報、農業などにも拡充をしてきております。

さらに、今年度の採用検査からは、高い専門性を持つ人材確保の観点から、カリキュラム上、教員免許状の取得が難しい工学系の大学院生などを対象に、特別免許状の授与を前提とした大学推薦を富山大学と富山県立大学で実施することとしたところであります。

また、優れた教員を安定的に確保するための広報を強化対策の一

つとして、新たに教員の魅力を紹介する「一生、青春。」と題したPR動画を制作し、その中でも、民間企業から教員に転職した方も紹介をしています。

また、今年は新たに民間の転職フェアにも出展をし、このPR動画を活用するとともに、社会人の方にアピールするため、「教員免許なしでも出願できます」とのチラシを貼ったブースを開設したところ、これまでよりも多くの相談があり、手応えを感じているところです。

今後とも、教職がより魅力ある職業と認識されるように、学校現場の業務改善をはじめ、採用検査のさらなる見直しなど、優秀な人材確保の取組を総合的に進めてまいります。

井上委員 ありがとうございます。いろいろ工夫しておられることはよく分かりました。またどんどん拡充をしていってほしいと思います。

次に参ります。

人員不足は、県職員や教員ばかりでなくて、警察官も心配であります。全国的にも警察官への応募者が減っている中、人員の確保は警察力の維持の観点から喫緊の課題であります。質的な低下がなくてはならず、採用に当たっては、知力、体力のほか、遵法精神や強い正義感を備えた人材が必要であります。

最近でも、自衛隊で痛ましい事件があったばかりであります。また、捜査手法の習得など、経験を必要とする技能がベテランから若手警察官に確実に伝承される必要があります。

今年度の第1回目の警察官採用試験が、5月に1次試験、6月に2次試験が実施されたと承知しています。

そこで、警察官の大量退職時代を迎え、近年の採用試験の受験倍率の推移とその評価、また、今後の人材確保や若手警察官の育成をどのように進めていかれるのか、警察本部長にお伺いをします。

石井警察本部長 近年の警察官の採用につきましては、就職適齢者の減少や民間企業の活発な採用等の影響もございまして、基本的には倍率減少傾向でございます。昨年度の採用試験の競争倍率につきましては、過去最低の2.5倍まで低下して、今年度も、最終的には高校生の採用等も合わせて確定することになりますが、さらに低下することが見込まれている非常に厳しい情勢だと認識しております。

このため、若手警察官の出身校の人脈を生かした募集活動、あるいは警察学校のオープンキャンパスやインターンシップの開催、例年一定数が警察官に採用される学生安全ボランティアへの勧奨、こういった採用活動を強化しているところでございます。

また、女性警察官の採用も積極的に推進しており、昨年度の女性採用率は26.7%と、10年前の約2.5倍となっております。

若手警察官に対しましては、警察学校や職場実習など、15か月から21か月に及ぶ研修期間を通じて、警察官として必要な知識、技能、体力に加え、職務倫理に関する講義や柔剣道——武道ですね——こういったものを通じて、倫理感や正義感の涵養に努めております。

さらに、研修期間中やその後の勤務を通じて、経験豊富な警察官で編成された本部指導班によるロールプレイング方式の実践的な現場想定訓練、あるいは実際の事件現場の映像等の動画を活用した研修、こういったものを実施することで、警察官の対処能力の強化を図っております。

また、職場に年齢の近い先輩警察官を、我々チーフアドバイザー

ポリスと呼んでおりますけど、いわゆるメンターのような形で指名して、若手が相談しやすい環境づくりにも配慮しているところがございます。

そして、若手警察官が働きやすく、志望者の方にとっても魅力ある職場環境を整える観点から、業務の合理化、効率化を進め、時間外勤務の抑制や、男性の育児休業、昨年度は7割を超えましたけれども、こういった各種休暇の取得促進等、ワーク・ライフ・バランスの推進にも努めているところです。

今後とも積極的な採用活動を行うとともに、魅力ある職場環境の整備に努め訓練研修を充実させることで、若手を含めた個々の職員の能力向上と士気高揚を図り、県民から頼りにされる精強な組織の構築に努めてまいりたいと考えております。

井上委員 いろいろ工夫して、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

それでは、次の問いに移ります。

次は、グローバル人材の育成について4点質問いたしたいと思います。

まず最初は、大学生等の海外留学の支援についてお伺いします。

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行が海外との往来を困難にして、国際交流機会が著しく減少したことは、皆様御承知のとおりであります。しかし、富山県の未来を担う子供や若者は、国際交流の経験を通じて、グローバル社会を生き抜く力を身につけるということの重要性が一層高まっていると感じています。

ビヨンドコロナの時代には、国際交流を停滞させず、子供や若者に交流の機会を提供することは県の重要な責務の一つと考えます。

知事も8つの重点施策の中で、将来の富山を担う人材への思い切った投資を挙げて、富山県内で学ぶ大学生等が交換留学プログラム等に挑戦する際、経済的に支援を行う奨学資金制度を昨年度新設されました。

近年は、コロナ禍で海外への渡航も制限されてきたところでありますが、コロナ禍前も含めて、これまでの富山県内の大学生等の海外留学の実態と、県の奨学資金制度の今年度の応募状況、またそれらの評価について、経営管理部長にお伺いをいたします。

南里経営管理部長 県内6つの大学、短大の海外留学者の数は、コロナ前の平成30年度は合わせて302名、令和元年度は286名と、300人前後を推移しておりました。その後、新型コロナウイルス感染症の流行により、令和2年度はゼロ、令和3年度は17名、そして令和4年度は191名と推移し、水際対策の緩和に伴い回復傾向がうかがえます。

また、県内の大学等に在籍する学生が海外に留学する際、留学期間に応じて最大100万円の奨学金を貸与する大学生等留学支援奨学資金制度は、令和3年度に条例を制定し、昨年度秋募集から運用を開始しました。

本奨学資金制度は、留学先の学期に合わせ、年2回の募集を行っておりまして、初年度となる昨年度は留学生1名の貸与でしたが、今年度は、春募集を実施したところ、夏に出発を予定している者から2件の申請がありまして、今後9月より、冬に出発を予定している者向けの秋募集を実施する予定でございます。

本県の未来を担う若者がグローバル社会を生き抜く力を身につけるため、海外留学を通じて国際交流、異文化理解を経験することは重要なことと考えております。

これまでも、各大学、短大の事務局に出向き、大学生等留学支援奨学制度の概要説明やリーフレットの配布を依頼するなど、学生への制度周知に取り組んでまいりました。

現在、海外渡航、そして留学生の数が回復する中、大学関係者と連絡調整し、またSNS等を活用して、学生に直接届く広報手法を工夫するなど、制度の周知に引き続き取り組みまして、国際的視野に立つ人材育成のため、海外留学の機運醸成に努めてまいります。

井上委員 どうもありがとうございます。しっかり対応をお願いします。

次に、高校生の海外留学支援についてお伺いをいたします。

昨年7月に文部科学省が示しました、高等教育を軸としたグローバル政策の方向性では、コロナ禍で激減した学生交流の回復に向けて、その中の取組の一つとして、より若い時期の海外経験を将来の留学につなげるため、大学生に加えて高校生の段階から留学の機運を醸成、支援を強化するとしています。

高校生の海外での留学や研修などの経験は、語学経験を積むだけではなくて、自国を知ることと他国を知ることの両面を経験することで多様な価値観を身につけるとともに、将来の進路選択の幅を広げるなど、大変大きな教育的効果があると考えます。

その機運醸成や支援について、これまでの取組状況と今後の方針について、教育長にお伺いをいたします。

荻布教育長 委員からも御紹介のあった、文部科学省の高等教育を軸としたグローバル政策の方向性のとおり、高校段階から海外での留学や研修を積んで見聞を広めることは、グローバルに活躍する人材育成の推進に大きく資するものと思います。

本県の第3期富山県教育振興基本計画においても、グローバル社会で活躍できる人材の育成を基本方針の一つに位置づけて取り組んでおり、平成28年度から県立高校の海外大学などでの研修を支援する、とやま型スーパーグローバルハイスクール事業を実施しており、昨年度までに937名の生徒の研修を支援してきています。

また、協賛企業の御協力による基金を活用しまして、昭和58年度から、富山県高等学校生徒海外派遣事業を36回にわたり実施をしてきており、これまでに792名の生徒を海外に派遣しております。

参加者からは、他国の実情を実際に見ることで視野が広がり、世界の問題について深く考えるようになったすとか、英語を話すことに抵抗感がなくなり、国際関係の職に就きたいと思うようになったなどの意見が聞かれ、将来の進路選択の幅が広がり、大きな教育的効果があったというふうに思っております。

また、短期留学を希望する生徒を支援する、とやまの高校生留学促進事業というのを実施してございまして、今年度も85名分の事業費を計上しております。

今後とも、海外での留学や研修のさらなる支援に努め、多様な価値観を身につけたグローバル人材の育成にしっかり取り組んでいきたいと考えています。

井上委員 高校生の留学におきましては、県では、交換留学制度の推進とかオンラインでの交流を進めておられます。文部科学省の調査によりますと、高校生の海外留學生率、学生率ですけども、本県は全国に比べると比較的高いという調査がありました。そもそも、交換留学を進めるための土壌として、姉妹校提携を進める必要があると思います。

そこで、本県の高等学校において、この姉妹校提携ができている高校はどのくらいあるのでしょうか。また、この姉妹校提携を行う上での課題や今後の取組について、教育長にお伺いをいたします。

荻布教育長 現在、県立高校では9校が7つの国、地域にある16校と、また私立高校では3校が7つの国、地域にある13校と姉妹提携を結んでいます。

この提携の下、海外に派遣された生徒たちは、ホストファミリー宅でホームステイをし、交流活動や高校の授業に参加するなど様々な体験をして、生活や文化の違いに触れ、国際理解を深めることにつながっております。一方で、受け入れる側としては、ホストファミリーの確保などが困難な場合もあるというふうに聞いているところです。

各高校では、近年、新型コロナの影響などにより、姉妹校への訪問や生徒の受入れは実施できておりませんでした。オンラインでの交流によって継続して交流を深めてきました。

今年度からは、姉妹校を含めた海外の学校への留学や、修学、研修旅行での訪問を再開する予定の高校が増えてきており、久しぶりにじかに目で見て体験する交流となって、参加する生徒たちにとっては主体的に考えたり、新たな進路の発見につながったりする意義深い経験になるというふうに期待しています。

姉妹校は、生徒や地域のニーズを基に高校間で提携するものでございますが、国においても国際教育交流が推進される動きもありますので、国際的な視野を養い、世界を舞台に活躍する人材を育成するためにも、支援の在り方について研究してまいりたいと考えております。

井上委員 ありがとうございます。

今後、グローバル化や情報通信技術の進展など、社会情勢は急速に変化します。チャレンジ精神や異文化を理解する精神を有して、国内外の様々な分野で主体的に活躍できる人材の育成が求められています。世界のどこにいてもたくましく生きていける人材を育成することは、非常に重要だというふうに考えます。

内閣府が発表した、日本、アメリカ、韓国など7か国の若者を対象とした調査結果によりますと、海外留学や海外の高校、大学への進学を希望する若者の割合は日本が最も低くて、他国と比べてやっぱり内向きであるということが分かりました。

富山県の将来を考えると、グローバル人材に必要な人間力やコミュニケーション能力、語学力等を育成するには、海外留学や海外大学への進学が直接的な手段として大変有効であると感じます。

ポストコロナを見据えて、県内高校生へ海外にも目を向けてもらい、留学や進学を促進するための取組を今後さらに充実させる必要があると考えますが、知事の所見をお伺いいたします。

新田知事 第2期富山県教育大綱においては、ふるさと富山に誇りと愛着を持って、地域社会や全国、世界で活躍し、未来を切り拓く人材の育成ということを基本理念として、国際的な素養を身につけ、地域や国際社会が抱える課題を解決できる人材の育成を目指し、国際交流などの取組を含む、英語・グローバル教育を推進しています。

ただ、今、委員の御指摘のように、最近の若者あるいは高校生も含めてですけども、あまり海外に魅力を感じていないのか、ちょっと出不精なのか、そういう傾向があることは承知をしております。

私自身は、その頃はとにかく日本を飛び出して海外に行くしかな

いというふうに思っていた青年だったものですから、何か学生の感があります。でも、そういった気持ちを持つ子にはぜひ後押しをしてあげたいということで、海外の大学への進学や留学を促進する仕組みを用意しておりまして、教育委員会において、先ほど教育長からもありましたが、県立高校の海外大学などでの研修を支援するほか、国の事業を活用した高校生の海外研修を実施するなど、生徒の海外留学への意欲の喚起をしています。

また、昨年度には、富山県高等学校生徒海外派遣事業で、オレゴン州に生徒20名を派遣しました。派遣された生徒からは、自己を見つめ、国際社会との関わりを考えるいいきっかけになったという意見も聞いておりまして、今年度も派遣を予定しています。

さらに、オンラインで海外の学生と英語などによる国際交流を行う学校が増加するほか、英語プレゼンテーションコンテストにも多くの高校生が参加をしてくれて、プレゼン能力や語学力の向上が図られています。

先月開催されましたG7富山・金沢教育大臣会合では、世界に発信された富山・金沢宣言においても、国際教育交流の推進が取り上げられておりまして、県としては、今後とも生徒や保護者のニーズも踏まえての話ですけれども、県教育委員会と連携をして、留学や海外研修を促進する取組をさらに充実させることで、様々な分野で主体的に活躍できるグローバル人材の育成に取り組んでまいります。

井上委員 どうかよろしく願いいたします。期待しております。

次、第3点目でございます。防災危機管理について、3点お伺いしたいと思います。

まず最初は、一般社団法人であります助けあいジャパン、東京都

の法人であります。全国20の自治体とつくる災害派遣のトイレネットワークプロジェクトであります「みんな元気になるトイレ」と言いますが、自治体同士がお互いに助け合うことで、被災地のトイレ不足解消や、避難所の劣悪な環境による災害関連死を防ぐためのプロジェクトであります。全国20自治体のほか、300ほどの自治体が今参加を検討中とのことあります。さすがに市町村が多いわけですが、県レベルでは群馬県が参加されたという報道がありました。水洗の清潔なトイレを自治体間で相互に派遣できる仕組みは、大変重要な視点ではないかと考えます。

車両の購入費には、消防庁の緊急防災・減災事業債の仕組みが使える、実質的な負担は3割ほどだそうです。ふだんはイベント等でも活用できますし、災害時のトイレ不足問題の普及啓発を図ることにもつながると思います。災害の少ない富山県と言われますけども、準備することが大事だというふうに感じます。

市町村とのワンチーム推進会議でも、ぜひこのトイレのプロジェクトを取り上げて、県全体で取り組んでみてはいかがでしょうか。危機管理局長に所見をお伺いします。

武隈危機管理局長 災害時の快適なトイレ環境の確保は重要でございます。避難所を設置する市町村では、使い捨て携帯トイレの備蓄や、民間企業等から仮設トイレの提供を受ける災害時連携協定の締結、マンホールトイレの設置などによりまして、県内で1,000か所以上あります避難所のうち、約8割で災害のトイレ環境が整備されているところでございます。

委員から今ほど、自治体間でトイレトレーラーを相互派遣します「みんな元気になるトイレ」プロジェクトの御紹介があったところ

でございますが、トイレトレーラーの導入は、購入の際、緊急防災・減災事業債が活用できること、牽引車によりどこでも移動でき、到着後すぐに使用可能であること、屋根に太陽光パネルが設置されておりまして、バッテリー電源と照明も確保できるなどのメリットがあるものと承知しております。

委員から御質問を受けまして、トイレトレーラーの導入状況や必要性につきまして、県内の市町村担当課に意向を確認しました。その結果ですが、今年度導入予定が1自治体ありました。また、「導入が必要」としたのは3自治体、その他の自治体は「必要ない」または「分からない」という回答でございました。

また、必要とした自治体でも、予算の確保の問題ですとか保管場所、牽引免許を持つ運転士の確保など、課題として挙げられております。

このように、市町村の理解は今のところ十分には進んでおりません。また、全国でも導入についてまだ始まったばかりでございまして、その効果ですとか課題もまだ把握できない状況でございます。

このことから、まずは今年度、県内で初めて導入予定でありますところの魚津市の状況ですとか、昨年度、都道府県で初めて導入されました群馬県の取組などにつきまして、情報収集をして県内市町村に提供していきたいと思っております。その上で、今後導入の機運が高まりましたら、県と市町村でワンチームで導入を検討してまいりたいと考えております。

井上委員 ぜひ前向きに取り組んでいただきたいと思います。

次に、地下避難施設についてお伺いしたいと思います。

他国のミサイル攻撃などから身を守るため、国民保護法に基づき、

都道府県と政令指定都市が定める緊急一時避難施設のうち、地上よりも有効とされる地下施設が全体の4%にとどまることが、共同通信の調査で分かったと聞きました。

内閣府は、国民保護法に基づいて指定する避難施設のうち、爆風などの被害を軽減するため、一時的に逃げ込む建物や地下施設である緊急一時避難施設を、21年度から5年間を集中期間として、特に地下に重点を置いて指定を推進するよう各自治体に求めています。内閣府では、爆風軽減の効果は地下のほうが高いというふうにされています。

そこで、本県におけるこの地下避難施設の指定状況と、それによりカバーできる人口カバー率をどのように認識しておられ、今後どのように取り組んでいかれるのか、局長にお伺いします。

武隈危機管理局长 国民保護法に基づきまして、都道府県は、弾道ミサイルなどの武力攻撃に備え、住民を避難させるための避難施設をあらかじめ指定する必要があるとございます。

また、委員御指摘のとおり、国では、令和3年度から7年度までの5年間を、コンクリート造りなどの堅牢な建築物や地下施設を緊急一時避難施設として指定する集中期間としておりまして、特に地下施設を重点的に指定するよう推進しているところでございます。

御質問がありました本県の指定状況につきましては、これまで県が指定している避難施設は、令和4年4月1日現在で1,683施設でありまして、そのうち緊急一時避難施設は925施設、さらにそのうち地下施設は105施設で、これは全国で5番目に多い施設数でございます。また、緊急一時避難施設に占める地下施設の割合も11.4%と、全国の割合の4%を大きく上回っております。

しかしながら、地下施設の人口カバー率は1.3%にすぎないことから、国民保護の観点からは、地上より有効とされる地下施設の指定を進めていくことが重要と考えており、令和4年度に新たに51か所の地下道を追加指定しているところでございます。

県では、ミサイル攻撃等から県民を守るため、地下施設を使った住民避難訓練を実施しておりますが、これまで高岡市や魚津市で実施しており、今年度は富山市で実施する予定としております。

県としましては、こうした機会を活用して、避難施設への避難の重要性を啓発するとともに、市町村と連携しまして、また、地下を管理する施設管理者の御理解もいただきながら、引き続き地下施設の指定に努めてまいりたいと考えております。

井上委員 どうもありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

この項最後に、防災職の採用についてお伺いをします。

広島県が危機管理を専門的に扱う職種、防災職というのを新設して採用を始めるという情報がありました。頻発する自然災害に的確に対応するため、全国の自治体で初めて設けるそうであります。来年春から採用されるということでもあります。大学で災害のメカニズムなどを学んだ20代の新卒や、災害現場で危機管理対応の経験がある社会人5年以上の中途採用を想定しているということでございます。主な職務は、防災・減災対策の企画や立案、実行、それから、災害対策本部での指揮などを予定しているということでありました。

広島県では、2014年の土砂災害や2018年の西日本豪雨など自然災害が多発しておりまして、危機管理分野の知識や経験が豊富な人材の確保と育成がどうも急務になっていたということでございます。

現在は、本県でも同様だと思いますが、一般事務職員が防災を担当しているところでもあります。災害対応の専門職が必要と判断されたわけでもあります。

いつ起こるか分からない災害への対応の準備として、災害を体験した県が真に必要なと考えているこの災害対応の専門職を、本県でもぜひ採用すべきであると考えますが、知事の所見をお伺いいたします。

新田知事 昨今の頻発する、そして激甚化する地震、風水害などをはじめ、危機管理や災害対応における知識や経験が豊富な人材の確保育成、委員のおっしゃるとおり大切なことでもあります。

県ではこれまでも、危機管理を担う専門職として、平成17年度からは、災害派遣などの経験が豊富な退職自衛官を1名、管理職として採用して、今の福山さんで2人目であります。北朝鮮のミサイルなどが飛んだときには、物すごく精力的に情報を入れてくれています。災害対策本部における指揮統制や、あるいは自衛隊警察をはじめ関係機関との連絡調整など、災害マネジメント業務に当たってくれています。訓練などのときは中心的に働いてくれています。

また、平成24年度から原子力の技術的事業に詳しい専門人材を採用して、専門性が高い原子力防災に関する助言や調整などを行ってもらっていますが、残念ながら、この人材は今ちょっと切れているところなので、新たな人を探しているところです。

さらに、一般職員を内閣官房の事態対処・危機管理担当部署や原子力規制庁に派遣をし、国の知見やノウハウを学ばせております。そして、東日本大震災の被災各県あるいは熊本地震時の熊本県などの被災地にも派遣をし、実際の災害現場で生の体験を積み、職員

の災害対応能力の向上を図ってきました。

加えて、国の研修制度を活用して、災害マネジメント総括支援員を6名、その補佐をする災害マネジメント支援員6名を養成するなど、専門性の高い人材の育成にも努めています。

外部専門人材の活用や職員の人材育成により、日頃の備えとして危機管理体制の強化を図ってきているわけですが、今後も災害が増えるであろう状況を踏まえると、危機管理や災害対応を担う人材の確保充実は引き続き不可欠と考えます。

このため、今後とも職員の災害対応能力の向上と専門性の高い人材の確保育成に努め、危機管理体制を強化してまいります。

井上委員 どうか対応をよろしく願いいたします。

最後の項目になります。

富山高山連絡道路関係に関連してお伺いしたいと思います。

国道41号は、富山市と名古屋市を結ぶ重要な幹線道路であります。我々沿線住民にとりましては、生活道路として大きな役割を担うとともに、重要な役割を担っております。

現在、国交省のほうで、猪谷楡原道路事業と大沢野富山南道路事業が進められております。令和2年4月に富山市片掛地内で発生したのり面崩落を受けまして、国において崩落対策検討委員会が設置されて、その結果、応急組立橋による国道の復旧が行われ、崩落のり面の対策が実施されて、現在に至っていると承知しています。

これまでの両道路事業の進捗状況とか、それから今年度の予定とか、また今後の課題について土木部長にお伺いをいたします。

市井土木部長 富山高山連絡道路のうち猪谷楡原道路につきましては、令和4年度末での事業進捗率は約77%、用地進捗率は100%となっ

ております。

令和4年7月までに、片掛地区ののり面崩落ののり面の安定が図られ、今年度は（仮称）片掛橋、（仮称）猪谷橋の2つの橋梁工事が進められることとなっております。

一方、大沢野富山南道路につきましては、4年度末での事業進捗率は約23%、用地進捗率は約42%となっており、用地買収が今年度春日地区や楡原地区において、また、工事も栗山地区においては橋梁下部工工事、福居地区におきましては道路改良工事がそれぞれ進められることとなっております。

お尋ねの今後の課題につきましては、県内においては2つの事業の整備促進が図られておりますが、岐阜県側におきましては雨量規制区間の一部において、船津割石防災によるバイパス整備が進められているものの、事業化されていない区間もあり、県としては、こうした未着手区間の早期事業化が課題と考えております。

昨年の両県知事の懇談会では、本道路の整備促進についても連携して取り組んでいくことが確認されており、今後とも早期整備が実現するよう、岐阜県や両県の沿線市町村と共に、国に対し積極的に働きかけてまいります。

井上委員 地元としては大変期待しておりますので、どうかよろしくお願ひします。

最後の質問になります。

道の駅についてお伺いしたいと思います。

休憩のためのパーキングとしてはもちろんですが、この道の駅というのは、地域の文化や歴史、それから名所や特産品などを紹介する情報発信の場としても本当に活躍しておるとおもいます。

現在、県内の道の駅を調べましたら16か所ありました。県西部に12か所、県東部に4か所しかありませんでした。一番最近は、K O K O黒部が昨年4月にオープンしています。

近県の整備状況を見ましたら、石川県は26か所、福井県は21か所、新潟県は42か所ありました。ちなみに、岐阜県、長野県がもっと多くて、岐阜が56か所、長野が53か所でした。富山県は全国順位で見ると、下から7位タイでありました。

国道41号の沿線住民からは、富山高山連絡道路沿いに道の駅をぜひ設置してほしいという声がありますが、この41号線沿線を含めて、本県の道の駅の設置にはまだまだ余地があるんじゃないかというふうに考えますが、道の駅設置に向けての課題と今後の対応について部長にお伺いします。

川島副委員長 市井部長、簡潔にお願いします。

市井土木部長 道の駅には、休憩情報発信の機能に加え、地域振興や文化発信の拠点として、地域の活性化や連携の推進機能もあることから、その設置は国の要綱において、市町村または市町村に代わり得る公的な団体が行うこととされており、本県の16か所の道の駅はいずれも市町村が設置しており、新たな道の駅の設置については、まずは市町村において検討していただく必要があると考えております。

富山高山連絡道路沿いにおいては道の駅細入があり、こうした現状も踏まえ、まずは地元富山市において、地域の意向に加え、設置の必要性、設置位置をはじめ備えるべき機能などを御検討いただくことが大切であると考えており、県としましては、市から相談があれば、国と連携して必要な助言を行うなど協力してまいります。

井上委員 終わります。

川島副委員長 井上委員の質疑は以上で終了しました。

暫時休憩いたします。

休憩時間は10分間といたします。

午後 3 時 01 分 休憩