

## 経営企画委員会会議録

I 日 時 令和7年12月15日（月）

午前 9 時 58 分開会

午前 11 時 38 分閉会

II 場 所 大会議室

III 出席委員

委員長	八嶋 浩久
副委員長	種部 恭子
委員	瀧田 孝吉
〃	谷村 一成
〃	澤崎 豊
〃	山崎 宗良
〃	井加田 まり
〃	山本 徹

IV 出席説明者

知事政策局

知事政策局長 川津 鉄三

知事政策局次長・広域連携推進監

塗師木 太一

参事（企画室総合計画課長）

初田 正樹

総合政策課長 浜元 孝之

広報課長 中川 千映

政策推進室長・ブランディング推進課長

前山 巖

政策推進室カーボンニュートラル推進課長

長守 文雄

政策推進室ジェンダーギャップ対策課長

野村 美和

企画室長・成長戦略課長

横山 正行

企画室人口未来課長

荒谷 宏行

企画室ウェルビーイング推進課長

佐渡 洋伸

危機管理局

危機管理局長 中林 昇

危機管理局次長・危機管理課長

大西 哲憲

防災課長 山口 康志

防災課課長（復興・災害対策担当）

小川 裕希

消防課長 野田 安宏

経営管理部

経営管理部長 田中 雅敏

経営管理部次長 矢野 康彦

経営管理部次長 掃本 之博

参事（財政課長） 牧山 貴英

人事企画室長・人事課長

開発 清史

人事企画室行政運営課長

清水 了真

人事企画室人材戦略課長

廣瀬 智範

秘書課長 齊木 弘子

法務文書課長・法務文書課課長（政策法務担当）

北市 智大

統計調査課長 尾田 和代

学術振興課長 水上 優

財産管理室長・管財課長

吉井 英宏

財産管理室民間活力導入・財産活用課長

武脇 仁

税務課長 長嶋 賢治

出納局

会計管理者 波能 映子

監査委員事務局

監査委員事務局長 水落 仁

人事委員会事務局

人事委員会事務局長

坂林 根則

## V 会議に付した事件

- 1 経営企画行政当面の諸問題について
- 2 陳情・請願の審査
- 3 11月定例会付託案件の審査
- 4 閉会中継続審査事件の申し出について
- 5 行政視察について

## VI 議事の経過概要

### 1 経営企画行政当面の諸問題について

#### (1) 説明事項

田中経営管理部長

- ・ 11月定例会追加付議案件（総括）について
- ・ 11月定例会追加付議案件について

#### (2) 報告事項

資料配付のみ

危機管理課、防災課

- ・ 令和7年度各種訓練の実施結果について

#### (3) 質疑・応答

瀧田委員

- ・ネーミングライツについて

- ・企業広告の掲載について

谷村委員

- ・県庁職員の職場環境について

澤崎委員

- ・カーボンニュートラル達成に向けた取組み等について

山崎委員

- ・危機防災対策について

山本委員

- ・職員エンゲージメント調査について

- ・DX人材の確保について

- ・土木職の人材確保について

- ・計画的・戦略的な職員採用について

八嶋委員長　それでは、報告事項等に関する質疑及び所管行政一般についての質問に入ります。

質疑、質問はありませんか。

瀧田委員　本日は3点、質問させていただきたいと思っています。

最初の質問は、ネーミングライツについてお尋ねをいたします。ネーミングライツについて少しだけ説明させていただきますと、企業などに公共施設などの愛称を命名する権利を有料で買っていただく、企業としては企業のブランドイメージのアップや広告宣伝につなげていただく、また、自治体としては、命名料を財源として有効活用していくという事業であります。

日本では、2003年の東京スタジアム——味の素スタジアムが最初で、全国各地の自治体に導入が進んでいる、という事業であります。

このネーミングライツが本県でも初めて導入されるということです。具体的には、11月27日の委員会でも取り上げ

させていただきました四季防災館に、県有施設では初めてネーミングライツを導入されるということで、今回、四季防災館において県有施設として初めて導入に至った背景や経緯、また目的について、野田消防課長にお尋ねをいたします。

**野田消防課長** まず、導入の背景ですけれども、委員御指摘のとおり、ネーミングライツは、県有施設を有効に活用した新たな財源確保を図る取組として、それから民間企業等との連携・協働を図る手法として、近年多くの自治体で導入が進んでいます。

次に、導入の経緯ですが、本県においては、本年2月に新たにオープンする施設を中心に導入を検討することとしまして、まず来年4月にリニューアルオープン予定の四季防災館において、スポンサーを公募することとなりました。現在、募集期間を来年1月15日までとしまして、公募を行っております。

最後に、導入の目的ですけれども、県としては、サービス水準の維持向上などの財源の確保の観点のみならず、防災や地域貢献に理解のあるスポンサーと連携し、当館の認知度を高め、来館者の増加を図ることで、当館の設置目的である県民の防災に関する知識の普及や、防災意識の向上を一層促進していきたいと考えています。

当館へのネーミングライツの導入により、情報発信の充実など、サービス水準の維持向上などに向けた取組を一層進めるとともに、リニューアルに合わせたネーミングライツの導入を通じて、話題性や認知度を高め、来館者の増加につなげていきたいと思っております。

**瀧田委員** その目的に合った形で進めばよいと思っています。先月27日の定例会前委員会のときには、四季防災館がリニューアルするということで、特に子供たちの来館者が増え

るといいなということで、若い頃から防災意識の向上につながるような施設になればいいなという趣旨の質問をさせていただきました。

ネーミングライツで、来月15日までが募集期間であるということですが、どんな企業が応募されるかも分かりませんし、どんな名前が採用されるかまでは分かりませんが、私としては、県民の皆様——特に子供たちに親しまれる名前になれば、存在感も際立つのではないかと、そして、子供たちの防災意識の向上、今おっしゃったような施設全体の目的意識が、高まるのではないかと考えています。

こうしたことにつながるような企業がぜひ手を挙げていただくことを期待するものであります。これからもどうぞよろしくお願いします。

続けて、質問させていただきます。

今回は四季防災館への導入ということであります。先ほど東京スタジアムが日本では最初に導入されたと申し上げましたが、県内の市町村でも、特にスポーツ施設への導入が進んでいるのではないかと考えています。射水市にもオリバースポーツフィールドが県内の事業所の協力の下、理解を得て、ネーミングライツが導入されています。

そんなことを考えますと、スポーツ施設に導入がしやすいのではないかと感じたりもします。例えば総合運動公園や県営野球場などのスポーツセンター、体育館等には導入がしやすいのではないかと考えています。個人的には、総合運動公園は県総という名前で、何となく県民の皆さんに親しまれている気がするんですが、そのほかの施設ではこういうネーミングライツが有効なのではないかとも考えます。

今後、ほかの施設においてもネーミングライツを導入していくべきではないかと考えますが、武脇民間活力導入・

財産活用課長にお伺いいたします。

**武脇民間活力導入・財産活用課長** 繰り返しになりますが、ネーミングライツは所有施設等に愛称を付与する権利を設定し、その対価を得る手法でございます。

多くの自治体や大学等で、新たな歳入確保を図る効果的な取組の1つとして定着してきております。また、御指摘のとおり、民間企業との連携や協働により、施設の魅力向上、利用者サービスの充実につながることを期待されております。

本県では四季防災館のほか、現時点では、令和9年度に開設予定の新川こども施設において導入を検討しております。今後新たにオープンする施設等を中心に導入を進めることとしております。

また、御指摘のスポーツ施設でございますが、多くの利用者数が見込めるということで、県総の事例もございました。広報宣伝効果も高く、ネーミングライツ事業との親和性があると認識しております。

ネーミングライツの導入に当たっては、施設の指定管理者や県内企業、利用する県民等への影響も大きいことから、他の自治体等の導入状況や運用状況などを参考にしながらではありますけれども、施設所管課と連携しまして、導入施設の拡大に向けて検討してまいります。

**瀧田委員** 新川こども施設にもしネーミングライツが導入されれば、それこそ子供たちに親しまれる、県を代表する施設になることが期待されますし、また、課長からもありましたとおり、特にスポーツ施設においては、親和性が非常に高いと思っています。どんどん積極的に導入されることがいいのではないかと考えています。前向きに検討を進められることを期待しています。

今ほども少しお話がありましたが、歳入確保という観点

でネーミングライツをはじめ、有料広告事業というのは、金額の大小は別として、県の歳入につながるとても有益な事業、施策ではないかなと私個人的には考えています。

そこで、本県では、いろんな媒体を使って有料広告事業に取り組んでおられると思いますが、これまでの取り組み実績、また現在の状況や今後の展開などについて、ちょっと幅広くなるかもしれませんが、中川広報課長にお尋ねをしたいと思っています。

**中川 広報課長** 企業広告についてお答えいたします。

県では、県と企業との協働の促進や県の自主財源の確保などを図ることを目的に、ウェブサイト、印刷物、施設、その他の財産を民間企業等の広告媒体として活用する広告事業を実施しているところです。

ウェブサイトは、県のホームページのバナー広告、印刷物では、例えば県広報紙「県広報とやま」や自動車税納付通知書用封筒など、県施設では、総合運動公園陸上競技場や五福公園、県営野球場の壁面などにおいて企業広告を掲載しており、収入総額は年間で650万円余りとなっています。

委員御指摘のとおり、民間企業の広告掲載については、県の財源確保につながるほか、企業にとっては公共性、信頼性があり、一定の閲覧数や利用者が見込める県資産へ広告を出すことによって、掲載企業の宣伝、イメージアップにつながるものと認識しています。

今後とも、より多くの企業から広告を掲載いただけるよう、資産を保有する関係各課と十分に連携いたしまして、県資産に広告を掲載するメリットを分かりやすく周知するなど、各広報媒体としての魅力の向上、発信等に努めてまいりたいと考えています。

**瀧田 委員** よく分かりました。



650万円余りの収入につながっているということで、非常に貴重な財源だと感じます。この金額がどんどんただ伸びればいいというものではないとも思っています。今、課長もおっしゃいましたし、依頼する企業と県側、双方の関係性もあります。ただ企業側にとっては知名度向上にもつながりますし、お互いにとってウィン・ウィンの関係になれる事業だと思っています。ウェブ広告など民間との協力体制の下で成り立っている事業もあると思いますが、県独自で取り組んでおられるものもあります。それぞれのバランス、今申し上げましたように、担当部署が連携して、県民の方にいろいろな情報がいろんな形でより伝わるような魅力もありますし、メリットをよく精査、追求して、これからもよりよいものを展開していただきたいと思っています。

**谷村委員** 私からは、県庁職員の職場環境について2点質問いたします。

職場環境につきましては、9月定例会でも、職場環境改善による働き方改革についてということで質問いたしましたが、改めてここでもお聞きしたいと思います。

本年4月からモデルオフィスの運用をされておられるわけですが、このモデルオフィスは、生産性向上や事務の効率化を図るとともに、職員のモチベーション向上により、職員の確保、定着につなげること、また、勤務を体験した職員のアンケート結果を今後の職場環境づくりに反映させることが目的ということで承知しております。

4月から6月までに利用した職員の意見では、フリーアドレスや打合せスペースなどが整った環境で、働きやすく業務効率が向上した、あるいはペーパーレスの取組が進んだ、あるいは職員の確保・育成に有効だと感じたなど高い評価が示されていたようです。

9月定例会で新田知事の答弁からすると、さらなる業務

の効率化や、職員のモチベーション向上に向けた職場環境の改善の必要性を改めて感じておられるようですが、現在は第3クールが終わろうとしています。

そこで、モデルオフィスの活用状況とその評価について伺いたしたいと思います。また、評価結果を今後、職場環境の改善や働き方改革にどのように反映させていくのか、併せて開発人事課長にお伺いいたします。

**開発人事課長** 今ほど委員からも御紹介いただきましたモデルオフィスですけれども、生産性の向上、事務の効率化や整った執務環境でのモチベーションの変化を実感、検証することを目的に、本年4月から運用開始しておりまして、3か月ごとに交代しておりますので、現在第3クールが終了しようとしております。

これまで利用した職員から、相談や打合せなど業務に応じた場所を選べ、業務効率が向上した、ペーパーレスや電子決裁が進んだなど、高い評価が示されておりまして、働き方改革のきっかけとして一定の役割を果たしていると考えております。

一方で、フリーアドレスでのコミュニケーションの取り方でありまして、ペーパーレス推進の前提となる業務のデジタル化の遅れなど、課題も挙げられておりまして、さらなるデジタルツールの活用や業務の見直し、つまるところ庁内のDX推進が必要と認識しております。

今年度の職員アンケート全体の取りまとめは、来年度初めを予定しておりますけれども、これまでのアンケート結果は、来年度のモデルオフィスの運用に反映するとともに、庁内関係課にも共有しておりまして、ペーパーレスや働き方の改善に貢献しているものと考えております。

庁内のDX推進に関しましては、モデルオフィスだけでなく、業務DX相談窓口でありますとか、打合せの際のペ

パーレス化など、働き方共通アクションの全庁展開のほか、今年度は御用聞きスタイルで、庁内の所属の業務プロセスの見直しとデジタル化の伴走支援にも取り組んでおります。

職員の働き方や業務の進め方の改善を着実に進めまして、働きやすく魅力ある職場環境づくりを進めてまいりたいと考えております。

**谷村委員** いろいろモデルオフィスを運用していくに当たって、いろいろな課題が見えてきたということで、より一層DX推進を進めていけないといけないというお話だったと思います。DXの推進は、以前からやっておられたと思うんですが、これからもより一層やっていく必要があると思うんですが、その前に、来年度のモデルオフィスの運用の方法——4月以降、どこの部局が使うといったことは決まっておられるんですか。

**開発人事課長** モデルオフィスは、現在の状況では、来年度も同じような形で、多くの所属の方に体験していただきたいとは思っておりますが、まだ体験されていない部局を中心に、今後、庁内に募集をさせていただきたいと思っております。

**谷村委員** モデルオフィスで働く、いい環境で働くというのは、当然モデルオフィスを体験しなくても、大体想定できたと思います。

今現在の働いている職場の中で、DXを推進していつていると思うんですが、3か月働いたら元の職場に戻るわけですね。

**開発人事課長** はい。

**谷村委員** そうしたら、余計何か働く気がなくなるのではないかという気がするんですけれども…。いろいろな意見を聞きながら、現在の職場環境をどのように改善していくかの

方向性はどう考えておられるんですか。

**開発人事課長** 委員がおっしゃられるとおり、私も体験させていただいて戻ったわけですが、3か月経過して、ちょっとがっかり感はありませんで、肌感覚で申し訳ないんですけども、モデルオフィスでの打合せは、ほぼほぼ100%ペーパーレスでやっていたかと思います。そういったものにつきましては、元の職場に戻りまして、体験した結果を引き続き継続できていると思っております。元の職場はやっぱり紙が多いとか、いろいろありますけれども、そこも順次改善できたらと思っております。

**谷村委員** 大がかりな改修工事をしなくても、現在の職場を例えばフリーアドレスにするなどの取組というのは、全庁一度にするのはなかなか難しいですが、計画を立てて順次やっていくというのは可能なのかなと。このモデルオフィスのような費用をかけずとも、そういったことはできているのです。そういうところが全然見えていないので、せっかくモデルオフィスを体験してもらっているのに、元の職場に戻って、少しでもそういう環境が改善できればいいのではないかと。そうすると、もっと働きたいって気持ちになるのではないかと。ちょっとその点が気になってましたんでお聞きしました。

それでは、2点目ですが、職場環境について、今後、県庁舎本館の在り方の議論も進めながら、時代に即した執務環境の整備改善を研究してまいりたいとの9月定例会での新田知事の答弁もありましたが、モデルオフィスの評価結果をこの議論にどのように反映させていかれるのか、現時点での見解を吉井管財課長にお伺いいたします。

**吉井管財課長** 県では、今ほどお話がありましたとおり、今年度、県庁舎のあり方検討会を設置しまして、庁舎の老朽化やDXの進展、あるいは執務環境の変化といった観点、

それから、この場所で求められる行政機能等について、議論を開始しております。

また、先ほども答弁がありましたとおり、モデルオフィスでの入居所属職員へのアンケートにおきましては、断熱改修等による冷暖房性能、必要な執務面積、それから今後求められる働き方にふさわしい空間や什器類の在り方といったことについても、検証・評価を行っているところであります。

県庁舎のあり方検討会におきましては、県庁舎をどのように活用していくべきという大きなテーマはもちろんですが、これからの時代に即した働き方に応じた庁舎の在り方ということについても、議論を進めていく必要があります。その際には、実際にモデルオフィスで執務した職員の意見に基づきます評価の結果を、こうした議論のエビデンスとして提供していきたいと考えております。

先ほども答弁がありましたが、来年度もモデルオフィスの運用を続けていき、今後、県庁舎の在り方の議論と並行して、より多くの職員にモデルオフィスを体験、体感してもらって、執務環境の改善につながるデータを蓄積して、働きやすく魅力ある職場環境づくりに努めてまいりたいと思っております。

**谷村委員** モデルオフィスの体験をしていただきながら、県庁舎本館の在り方を議論するということで、今後も参考にしながら進めていただくのは、大いに結構だと思うんですが、それに併せて、職員の執務環境を整えていこうというイメージで思っていたものですから…。県庁舎本館の在り方は在り方で、今後遠い先で、何年もかかるといいますんで、そういった体験を参考にしながらやっていただければいいと思うんですが、これとは別に、やっぱりモデルオフィスを利用して出てきたいろんな課題を、今の執務環境の

改善に少しでも計画的に役立たせて、早く職員の方々の環境を整えていただきたいという、そんな思いがありましたんでこのような2つの質問をさせていただきました。

**澤崎委員** カーボンニュートラルの達成に向けた取組について、先般の自民党の代表質問にもあったわけでありすけれども、それをさらに深掘りをさせていただきたいと思います。長守カーボンニュートラル推進課長にお聞きいたします。

**長守カーボンニュートラル推進課長** 本県の再生可能エネルギー導入に係る進捗状況につきましては、代表質問でも答弁させていただいたとおり、2023年度の導入量は想定値を2.6%上回っており、特にバイオマス発電については、2030年度の中期目標を既に達成するなど、順調に推移しております。

こうした中、カーボンニュートラルの達成に向けましては、再生可能エネルギーの導入に加え、省エネ設備の導入や家庭でのライフスタイルの転換など、総合的な対策を推進していく必要があります、県ではカーボンニュートラル推進本部を設置いたしまして、部局横断的に取り組んでいるところでございます。

具体的には、中小企業の再エネ・省エネ設備の導入支援や、家庭における太陽光発電設備・省エネ家電機器の導入支援などを行っているほか、魚津地域ではバイナリー方式による地熱発電に向けた取組も進めております。

また、10月をカーボンニュートラル推進月間として、魚津市環境フェスティバルをはじめ、県内各地のイベントにブースを出展して普及啓発を行うとともに、環境省職員をお招きして、全国の先進事例などを御紹介いただくなど、総合的な取組を進めております。

**澤崎委員** カーボンニュートラルを進める上では、1つが温

室効果ガスの排出量の抑制が大切であるということで、いろんなイベントを行い、それぞれの市町村が取り組んでおられる、あるいは家庭用の太陽光発電についても、違う課かもしれませんが、推進本部から、そういったものも有用であるというようなことで進めていると。

もう一方で、やっぱり再生可能エネルギーの導入について、今も御答弁がありましたけれども、2023年度は1万778ギガワットアワー——2022年度から59ギガワットアワー増加したと。ですから、順調に推移しているという話がありますけれども、再生可能エネルギーはあればあったほうがいいわけでありまして、これについての県内におけるポテンシャルはどうであるか。それぞれの市町村の積み重ねが、今回のカーボンニュートラル戦略の再生可能エネルギーの導入に当たっては、大きな柱だと思っております。

市町村に対するその取組等の現状と、今後どう市町村の後押しをしていくのかといった方向性などを教えていただければと思います。

**長守カーボンニュートラル推進課長** 委員御指摘のとおり、県としての再生可能エネルギーの導入の目標を達成するためには、市町村における現状を把握することが重要であると思います。

資源エネルギー庁におけるFIT、再生可能エネルギーの固定価格買取制度の導入容量調査に加えまして、県としても独自に公共施設への再エネ導入状況の調査を実施いたしまして、市町村ごとの状況を把握しているところでございます。

市町村ごとの再生可能エネルギーの導入量につきましては、令和5年3月に策定した県のカーボンニュートラル戦略に掲載しておりますが、今後、戦略策定後に調査した直近の数値につきましても、カーボンニュートラル実現市町

村連携会議などで共有し、市町村ともしっかりと情報共有を図りながら、カーボンニュートラルの推進に取り組んでまいります。

**澤崎委員** 2030年には再生可能エネルギーは、今ほどおっしゃった戦略会議では1万1,048ギガワットアワー、これで間違いないですか。

**長守カーボンニュートラル推進課長** はい、間違いありません。

**澤崎委員** その中で、もともと富山県は水力発電が大変盛んなところでありましたが、拝見するともうこれといったいいっぱいという感じを読み取ることができます。水力発電については、大規模な県営の水力発電や農業用水などの小水力発電も含めて、カーボンニュートラル推進課さんでは、もういいっぱいいっぱいだという御認識でよろしいでしょうか。それとも、もっと技術的に、あるいは制度的にこんな改善をすれば、いや、まだまだ水の王国とやまのポテンシャルを生かすことができるのか、見解をお聞かせください。

**長守カーボンニュートラル推進課長** 水力発電につきましては、まず民間の電力会社さんと県の企業局では、既存の水力発電施設をリプレースすることで発電効率を高める取組を進めております。

一方、小水力発電などにつきましては、本県の地域特性、例えば包蔵水力が全国でトップクラスであるとかいうことを生かした再生可能エネルギーの導入を進めております。

また、小水力発電の導入拡大に当たりましては、令和5年度、河川や農業用水などを対象に導入可能性調査を実施いたしまして、昨年度は調査結果を踏まえまして、採算等の観点から、例えば魚津市の上水道など、民間事業者の参入が見込める16地点を有望地点として公表いたしました。



小水力発電の導入サポート窓口も設置いたしまして、小水力発電の新規導入に向けたマッチング支援を行うなど、再生可能エネルギーの最大の導入に取り組んでいるところでございます。

**澤崎委員** 確かに16地点公表されて、これから小水力についても頑張っていこうよということでもありますけれども、しかしながら、どうしても戦略会議の進捗と今後の方向性、今年の資料を読み解くと、水力はもういっぱいいっぱいなのかなという思いもあります。やっぱり技術的にも随分変わってきておりますし、可能性みたいなものも、経済産業省や資源エネルギー庁から実は成長分野があるんだよと示されないか。今回の補正予算でも、富山県経済の好循環パッケージの生産性の向上、まさしくGXにつながることでろうと。

DXの特にデータセンターの運用で、今後、電力需要が大幅に上がるということは、これは国民の大多数が理解していると思っておりますので、半導体工場やデータセンターなどの成長産業の米、いわゆる再生エネルギーのポテンシャルを本県も上げていく必要があるんだろうと思っております。

代表質問で、知事政策局長がさらなる導入促進を図ると答弁されておりましたので、太陽光もさることながら、小水力発電あるいは風力発電、バイオマス発電、そして地熱発電ということで、エネルギーミックスの観点から推し進めていただければと思っております。

**山崎委員** 今、ロシアとウクライナ、そしてイスラエルとパレスチナで、世界では実際に戦争が起きています。我が国においても、尖閣諸島や北方のロシアからの飛来によるスクランブルなど、様々な事象があります。核のシェルターがヨーロッパではもう既に設置され、運用されているとい

うことでありますが、我が国においては、設置はあまり進んでいないと思っております。そういう、今のところは起きていないですけれども、今後起きる可能性があり、その可能性が高まっている状況において、設置を検討していく必要があると思うわけであります。

これから未来永劫つくらないということは多分ないのでないかなと。どこかの段階では、これに踏み込んでいく必要があるんだろうと思っております。

一方で、能登半島地震の後に豪雨があって、土砂災害で尊い人命が失われるということもありまして、空間という意味では共通する点があるのかなと。機能とすれば全く違う機能なのだと思いますけれども、せっかくお金を投資しようということになるといったことを想定しながら、議論を進めなければいけないですし、どこかの時点で実証実験と申しましょうか、一歩前に進めるということも必要になってくると考えるわけであります。今後の方針を、大西危機管理課長にお伺いしたいと思えます。

**大西危機管理課長** 委員御指摘のとおり、欧米では、核攻撃を想定した耐爆性能のシェルター整備が進んでおります。本県においても、国際情勢の変化を踏まえた新たな備えが求められていると認識をしております。

昨年の能登半島地震をはじめ、豪雨災害などの自然災害の発生が頻発しております。そういった中で、高い強度が確保されている欧米型シェルター、委員の御指摘のとおりであります。自然災害時においても、安全性の向上に寄与し、核、自然災害双方に対応可能な複合型施設としての活用の可能性がある一方で、欧米型の核シェルターと自然災害の対応施設では、求められる機能が必ずしも同一ではないと思っております。

具体的には、今おっしゃられた避難所では、安全な生活

空間の提供、生活の維持機能、及び被災者の支援機能などが求められております。一方、核シェルターですけれども、これは極限の防御機能——放射能、爆風、熱、除染などの防御機能、長期の閉鎖空間をつくる必要があると。仮に地上が核で汚染された場合はやはり数週間から数か月、その中で過ごすということもあるので、長期間閉鎖空間での生活維持機能を持たせる必要があると思っています。

このように同一ではないことから、適切な避難所施設の在り方については、今後研究していく必要があるだろうと考えております。

今、スイスなど欧米では、核シェルターは基本的に地下に埋まっているのが一般的であります。自然災害の避難所というのは、外に出ている施設でありますので、まずその違いをどうするか。大きな違いがあるので、そういったところもちょっと考えながら、今後の施設の在り方を研究する必要があると思っています。

また、核シェルターの機能を備える場合には、建設費が莫大になります。また、維持管理にかかる財政負担、設置場所の選定、国や市町村との役割分担など、整理していく課題が多いものと認識をしております。まず、国の議論の進展、また他県の検討状況などにも注視しつつ、複合型施設としての実効性や持続可能性等についても併せて研究してまいりたいと考えております。

紹介になりますけれども、県では去る11月に上市町と合同で、国や関係機関と連携しての国民保護図上訓練を行いました。また、今月、舟橋村では、弾道ミサイルを想定した住民避難訓練を実施しております。こうしたことで、国民保護事案に伴う住民の避難の在り方、具体的には避難先、避難手段、安全確保対策などですけれども、これらを検討してきております。

引き続き、自然災害も含めまして、県民の安全の確保に努めてまいりたいと考えております。

**山崎委員** 地元の自治会で、こういった内容を検討しなければならないのではないかという話が出てきております。上市町だけかもしれませんが、いろんな戦争などを見て、そういった意識が高まりつつあると思いますので、今後ともよろしく願いをいたします。

**山本委員** それでは、私から、通告に従いまして質問をさせていただきます。

本会議の一般質問等でもありましたけれども、人口が減少していく時代にありまして、人材をどう確保していくのかというお話、――担い手の方々にどうやって活躍していただくのかというのは、今の時代にとっても大事な課題で、今議会でも取り上げられてきたところでございます。

特に富山県人材確保・活躍対策骨子（案）ができまして、具体政策の方向性などが決められてきていると。これに従って、来年度、計画を立てる、あるいは担い手がどうなっていくのか、人手不足の状況について詳細な調査をするというようなことが、議会で明らかにされてきたわけでございます。

人口が縮小していく中でも、富山県が引き続き発展をしていけるように、人口減少に合わせてどう変化していくのか、変化しなくてはいけないのかということについて、具体的に考えるためにはとても大事なことだろうと思っております。

今日の質問は、その中で特に10月30日に出されました人材確保・活躍対策骨子（案）に基づく具体施策の方向性―中堅・若手職員で構成する人活ワーキンググループからの提言―を読ませていただいた中から、幾つか質問をさせていただきます。

まずは、行政職員のエンゲージメントやスキルの向上ということについてでございます。この提言に人材育成としての背景や課題を出しておられまして、社会情勢が変化、複雑・高度化する行政課題への対応、また職員がキャリアを通じて「仕事のやりがい」や「組織への貢献の実感」、「自己成長」を感じられる形で、どのように対策していくべきなのかということをエンゲージメントやスキルの向上という分野で言われているわけでございます。

過去の調査では、勤続6年から20年の若手・中堅職員が相対的にエンゲージメントが低いということが言われているわけですが、まずは、その原因をどのように捉えているのかということ、また、令和7年度調査結果の分析を踏まえて、エンゲージメント、能力というのはどうしたら向上していくのだろうかという向上施策について、どうお考えなのかお聞きしたいと思います。

**廣瀬人材戦略課長** それでは、エンゲージメント調査についてお答えします。

今年度実施いたしましたエンゲージメント調査では、おおむね前回同様の30歳前後のスコアが低いという結果が得られましたほか、自己効力感や職務上の裁量などの因子がエンゲージメントに影響を与えていることが分かりました。

今後、一部の職員に対して、第三者による詳細なヒアリングを行うこととしており、定量的な分析に加えて、定性的な調査も行うことで、今ほど御指摘のありました若手・中堅職員のエンゲージメントが相対的に低い要因など、エンゲージメントに与える影響の要因を速やかに分析していきたいと考えております。

一方、エンゲージメント調査の定量的な結果からだけでも、上司との面談回数が多かったり、職務に対するフィードバックがあったかなどの面談の内容が充実していたりす

るほど、エンゲージメントスコアが高いことが確認できたところでは。

県では、今年度、新たに1 on 1面談研修を実施し、上司の面談スキルの向上に取り組んできました。また、来年4月からは、能力やスキルなど職員の成長が見える化し、効果的で納得感のある面談にも生かせるよう、人事関連情報をクラウド上に一元化するタレントマネジメントシステムを導入することとしております。

今後とも、職員のエンゲージメント向上に資する要因の調査に取り組むとともに、効果的な対応を速やかに実践していくことで、エンゲージメントを着実に向上させてまいりたいと考えております。

**山本委員** 職務上の制限と言われましたか。

**廣瀬人材戦略課長** 自己効力感や職務上の裁量です。

**山本委員** 要するに、もうちょっと仕事させてほしいという意味なんですかね。

エンゲージメントの日本語訳としてこれが合うのかどうか分からないですが、帰属意識、仲間意識——社会全体としてこれが低下している状況なんですけれども、一緒にやっけていけている、自分がその仕事に貢献しているというのは、やはり職場内でコミュニケーションするしかないと思われま。今の御答弁で、面談をしっかりとやっけていかれ、個々の成長をしっかりと見える化して、納得感の得られる面談にも生かしていきたいということでございますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、DX人材についてでございます。

この提言によりますと、「最近の学生には民間の就職情報サイトを經由しないと採用情報が伝わらない」でありますとか、「職種によっては専攻学科を有する大学が県内にないため、県外大学へのアプローチが重要であるが、予算

の制約により訪問できない大学がある」と、いったことが指摘されています。

市町村においても、単独でのPRには限界があって、特に土木職やDX人材の志望者が集まりにくい状況であるということが指摘されています。県庁内のDX推進が必ずしも順調に進んでいるとも思いません。DXに関しては、デジタル人材が確保されていないだとか、あるいは育成されていないのではないかと感じます。

要するに、紙がなくなればデジタル化しているという状況から、早く脱していただきたい、そういうことがDXではないということをみんなで周知して、でも、DXは一体どういう形、どういう姿なのかということについて、こうではないかと提案でき、それを進めるためにこういうやり方がありますと示すことができるのが、デジタル人材でなかろうかと思います。

以前、別の会だったと思いますが、富山マラソンや湾岸サイクリングの受付や運営管理にDXを活用できないか、要するにゼッケンをつけなくても、ICチップで管理すれば、タイムも全部計れるようにし、途中で脱落したのも分かるようにするといったことが、もっと容易にできるのではないかと。電子で受付できるようにできないかと提案したこともございますが、そういったことはあんまり進んでないように思います。

また、例えば今回も予算が提案されていますけれども、プレミアム商品券です。いろんな自治体や商工団体などの業界団体、または各地の商店街などでやっていて、それぞれがそれぞれでやっているんですけども、会計をする現場が本当に大変です。一々数えて、これはどこの券だ、この券はうちでは使えないんですと言わなければいけないなど、現場でいろいろなことが起こっていると思います。プ

レミアム商品券によって消費を喚起しようとして、前のめりになってやるけれども、実際には現場で使い勝手がよくないものだから、これが進んでいかない。だとしたら、デジタル人材——要するにデジタルの活用方法の提案をできる人たちが、こうすればもっとお互いによくなりませんか、そのためにはこうこうこうしていけばいいのではないですかということを提案されるべきだと思います。

そういう意味でのデジタル人材は不足しているのではないかと、要するにデジタル化するに当たって、全体を俯瞰して提案してリーダーシップを取れる人が確保されていない、あるいはそういう人たちの能力が発揮できない状況にあるのではないかと感じているのですけれども、DX人材の本年度の採用実績とこれまでの取組の成果につきまして、開発人事課長にお聞きしたいと思います。

**開発人事課長** 人材確保が厳しさを増しまして、行政ニーズも多様化しております。DXによる業務の効率化は必要不可欠でありまして、委員御指摘どおり、DX人材の確保は喫緊の課題と認識しております。

令和6年2月に策定しました県の職員人材育成・確保基本方針では、DX推進人材の確保に努めるとともに、全職員のデジタルスキルのレベルアップを図る人材育成に努め、DXを積極的に推進できる組織とすることを掲げております。

御質問の県のDX人材の採用実績としましては、今年度の採用試験の結果がまだ出そろっておりませんので、令和6年度の採用試験の結果、今年4月に採用した職員になりますけれども、2名の採用となっております。昨年の令和6年4月は3名の採用となっております。

県では、令和3年から職務経験者の採用を導入したほか、今年度からは、専門試験を免除しまして、通常試験よりも



早い時期となる6月上旬に合格者が決まる上級試験の先行実施枠にデジタル職を新たに追加しまして、採用機会の拡充に努めております。この結果、今年度の受験者数は増加しております。

さらに、現在、デジタル職を含めました各職種の仕事の魅力をSNS等で発信する記事の制作も進めているほか、委員からも御指摘がありましたけれども、就職情報サイトの活用などの情報発信の強化も検討しているところでございます。

また、人材育成の観点からも、従来の職員研修に加えまして、先ほど谷村委員への答弁でもお答えいたしましたけれども、今年度、新たにデジタルの知見を有する職員が御用聞きスタイルで所属の業務の潜在的な課題を掘り起こしまして、プロセスの見直しやデジタル化の伴走支援をする取組を進めるなど、職員のデジタルスキルの向上に努めております。

委員からマラソンや湾岸サイクリングを挙げていただきましたけれども、こういった実務的な改善につなげようという思いでございます。引き続き、DX人材確保・育成と業務のDXに取り組みまして、業務の効率化、生産性の向上に努めてまいりたいと考えております。

**山本委員** デジタルスキルもそれはそれで大事なんですが、イメージですけれども、デジタル企画力——デジタルで課題を解決することを企画できる力が大事だと思うのです。最初の段階からそういう人を雇うとすると、ヘッドハンティングでもしないといけないと思うんですけれども、デジタルに造詣のある人を採って、その人たちがそういう企画力を身につけられるように、上手に育成をしてほしいと要望しておきたいと思います。

続きまして、土木職の人材確保についてです。

なぜ土木職だけ今言うかということ、ちょうどこの提案の人材確保の項目の行政職員の確保、職員人材確保プロジェクトチームから上がった声として、先ほど申し上げましたとおり、「市町村においても、単独でのPRには限界があり、特に『土木職』や『デジタル・DX人材』の志望者が集まりにくい状況」ということが指摘されています。

地震や大雨などいろいろなことについて、土木センターで対応することが大変多いですが、例えば職員を災害派遣していて、ただでさえ足りないところに県内のこともやらなくちゃいけない、しかもインフラの老朽化対策から災害対応道路の復旧、橋梁のことまで本当に幅広い範囲のことを土木事務所の皆さんでやっておられます。どう見ても手が足りていない。センターの所長に聞いても、足りていませんとはっきりそういう認識でおられます。

やっぱり大事なところに人材が足りていないと、どうしても仕事が滞ります。中長期を見越した上で、そこに人材を確保できるように努力していかなければいけないと思います。特に災害派遣について、必ず土木職の、しかも大事な設計をやる方が取られていく。その上、もともと集まりにくい状況があるとすれば、それは業界の方と一緒にあって、県庁も土木職の皆さん方をどうやったら確保できるのかということを考えていくべきでなかろうかと思うわけですが、開発課長の見解をお聞きしたいと思います。

**開発人事課長** 土木系の民間企業では、2024年からの残業規制や高齢層の従業員が多いことから、将来を見据えた人材確保にも意欲的となっております。これに加えまして、処遇面では民間企業が公務員よりも勝っていることなどから、民間企業との人材確保の競争は厳しさを増しております。

県の採用実績を御紹介させていただきますと、令和7年4月採用となる昨年度実施の試験結果では、24名を採用し

ておりました、令和５年度では、６年４月１日採用の職員としましては22名の採用となっております。

県では、これまで先行実施枠や初級の導入など、採用試験の見直しなどに取り組んできております。今年度は、様々な職種を所管する関係課から成る職員人材確保プロジェクトチームを設置しまして、効果的な募集やリクルート方法などの検討を進めています。

例えば、各職種のインターンシップ情報を１つのサイトに集約したところ、土木職の参加者数が約４倍に増加しております。そういった効果も出てきているところでございます。厳しい雇用環境の中でも、こういった地道な取組を行うことが必要であると考えております。

また、土木職の業務につきましては、委員からも御紹介ありましたけれども、自然災害の復旧や老朽化するインフラ施設の維持管理などの業務が増加しております。加えて、人口減少やデジタル技術の進展など社会経済情勢の変化、多様化する県民ニーズの対応も求められております。

このため、今年度から未来へつなぐ行政サービスのあり方検討会を開催しまして、県・市町村の垣根なく、持続可能な行政サービスについて、業務の在り方の面からも議論を進めております。土木部とも連携しまして、人材確保、業務の在り方の両面で、将来にわたって持続的に行政サービスをできるよう、議論を進めてまいりたいと思っております。

**山本委員** 土木職を今日は取り上げましたけれども、お医者さんも、看護師さんも、先生も、警察官も、いろんなところでやっぱり必要な人員が必ずしも確保できているとは思われませんので、頑張っていたきたいと思っております。

最後は、田中経営管理部長にお聞きします。今ほど議論してまいりましたとおりでございますけれども、年齢別職

員構成の状況という資料についてでありまして、令和7年4月1日現在ということで、20歳から23歳と24歳から31歳までの割合が高く、36歳から47歳ぐらいいにかけて下がって、52歳から55歳と56歳から59歳で上がって、60歳以上でぐっと割合が落ちているグラフが出ています。要するにM字カーブを描いています。特に44歳から47歳の割合が低い状況だと思っております。まさに中堅どころでございますし、富山県議会の議員は、今、40代が一番厚いと思っておりますけれども、やはりそこを、先ほどのエンゲージメントのお話でもあったとおり、コミット——一番働いていただきたい、しかも将来を見据えた仕事ができ、しかも部下を持っていよいよ頑張らなくちゃいけないという世代が減っているということですので、何か少し心配な感じがいたします。

離職率も確認いたしましたけれども、採用後3年以内の離職率については3%から5%ということで、民間と比べるとかなり低い状況で、それなりに安定しているのだろーうと思っておりますが、こういうM字カーブをしているままいくと、この先どうなるのかという心配もあるわけでございます。

人材を採用していくことは、まさに富山県庁の将来像を描いていくということだと思っておりますし、これから必要な人材をどこにどのくらい要するのかと、あるいはどういう事業をやりたいのかでどういう人材が必要なのかと、将来的にどういう人たちが必要になって、どんな事業が富山県に求められているのかと、まさに戦略的、計画的に進められなくては行けない分野です。

採用した人が活躍するようになるまで、やっぱり多少時間がかかることも、これは間違いないわけでございますので、そういうことも含めて、田中経営管理部長にしっかりと取り組んでいただきたいし、将来像を描きながらやってい

ただきたいという思いも込めて、どうお考えなのか見解をお聞きしたいと思います。

**田中経営管理部長** いろいろ御紹介いただいておりますけれども、県では、中長期的な観点で計画的、戦略的な職員採用に取り組んできておりまして、令和7年4月までの定員管理計画では、災害への派遣枠も含めて微増という計画で取り組んできました。

その上で、令和6年2月に富山県職員人材育成・確保基本方針というものを作成しまして、組織的な取組というものを進めております。特に、今年度からは富山県職員人材育成・確保推進会議を開催しまして、有識者を交えて、この方針のフォローアップを進めているところでございます。

御指摘いただきましたM字のようになっている年齢構成につきましても、県としては問題意識を持っておりまして、今年8月に開催した第1回の会議では、年齢構成のほか、職員数の推移でありましたり、また採用試験の状況なども改めて提示して、議論を行っているところでございます。

職員の採用、つまり人材の確保でございますけれども、これはまず選ばれる組織となるように、魅力発信を進めていくことはもちろんのこと、年齢構成に対する問題意識への対応としては、職務経験者・UIJターンの採用でありましたり、またカムバック採用などの工夫に取り組むこととしておりまして、採用したい年代というものも想定しながら、効果的なアプローチ方法であったり、試験制度の見直しというものを積極的に議論しているところでございます。

今、御指摘ありました40代の職員というのは、おっしゃられるとおり、市町村などへの派遣など、県庁に限らず、幅広いフィールドで職務を担っていただく重要な戦力、まさにホットなところであると同時に、仕事のみならず、家

庭や地域などにおいても頼られる存在となっているものと認識しております。

こうした人材から県庁が選ばれる組織となって、また定着していただけるよう、人材育成や職場環境の整備などに取り組み、人材確保につなげていきたいと考えております。

**山本委員** 田中部長の年代だと思いますので、しっかりやっていただけるとありがたいと思います。

今日紹介しましたワーキンググループからの提言の一番最後のところに、ワーキンググループでの議論を踏まえたお話が載っております。富山県庁の職員の皆さんの思いが伝わって大変力強く思いました。少し紹介させていただきますと、「私たちは、現場で感じた課題と可能性を出発点に、率直な議論を重ねてまいりました。部局を超えた対話を通じて得たもの——それは多くの気づきであり、新たなつながりでした。提言の策定にあたり、先輩職員や関係団体・事業者の皆さま方から賜った温かいご助言は、私たちの大きな力となり、背中を押してくださいました。“一燈照隅、万燈照国”という言葉があります。一人ひとりが持ち場で灯す小さな火も、明確な意思と戦略のもとに連なれば、やがて大きな光となる——私たちはそう信じています。」ということで、県庁職員の皆さんお一人お一人が頑張ってやっていただくことが、大きなことにつながっていくんだということ、そういう言葉があったことを力強く感じています。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

**八嶋委員長** ほかにございませんか。——ないようでありますので、これをもって質疑、質問を終わります。

## 2 請願・陳情の審査

### (1) 請願に係る説明事項

**八嶋委員長** 次に、請願・陳情の審査に入ります。

請願は2件付託されておりますので、当局から説明をお

願います。

**水 上 学 術 振 興 課 長** 私からは、請願第11号及び請願第12号－1について御説明いたします。

まず、請願第11号の請願事項1です。

学費の公私間格差の是正をはかるため、私立高等学校等生徒奨学補助金予算を引き去ることなく、年収270万円を超えるすべての世帯に対して入学金助成を実施することについて御説明いたします。

私立高校の入学金については、県単独で低所得世帯などに対する支援を行ってきており、昨年度からは年収910万円未満の多子世帯やひとり親世帯について、県立高校の負担額まで軽減しております。

さらなる拡充については、財源確保や対象者などの課題を整理し、引き続き検討を進めたいと考えておりますが、教育の機会均等の観点から、所得による格差や都道府県間での格差が生じないように、国の役割は非常に重要であると考えておりまして、国において格差是正に向けた適切な措置が講じられるよう、要望してまいりたいと考えております。

続きまして、請願事項2であります。

教育条件の維持・向上をはかるため、私立高等学校経常費補助金を増額することについて御説明いたします。

県では教育水準の向上、保護者の経済的負担軽減の観点から、私立学校に対して経常費助成を行っておりまして、経常費助成の基礎となる生徒等1人当たりの単価につきましては、国において毎年増額されております。

また、各校の独自性を生かした特色ある取組に対しても支援してきておりまして、補助率としては上限の50%に近い水準まで支援しているところです。

次に、請願事項3です。

県立学校在学中に1回限り受けられる学習用端末購入費用の補助制度について、県立学校のみではなく、私立学校の生徒に対しても平等に支援を受けられるように、県の助成措置を講じること、また、その補助対象世帯を拡充することについて御説明いたします。

I C T環境の整備につきましては、国においてタブレット、ソフトウェア、ネットワーク関連機器等に対する補助制度が設けられておりまして、その活用について、適宜情報提供や助言を行ってきたところです。

また、県では毎年、重要要望事項として、国に対して制度の拡充を働きかけておりまして、令和6年度におきましては、端末の購入支援に加え、新たに端末の更新も支援対象に含まれるなど、制度拡充が図られているところです。

今後ともI C T教育環境における公私間格差が生じないように、制度のさらなる拡充について、国へ働きかけてまいります。

続きまして、請願第12号－1について御説明いたします。

まず、請願事項2－1です。

子供たちのいのちと健康を守るとともに、学ぶ権利を保障するため、教育条件整備に全力をあげることにについて御説明いたします。

県では、これまでも私立学校の感染症対策が適切に行われるよう、国の衛生管理マニュアルを周知するとともに、オンライン授業等を実施するためのI C T教育整備への支援に努めてきたところです。

今般、国の経済対策におきまして、I C T環境整備への支援に係る補正予算が示されておりまして、その活用について適宜情報提供や助言を行うとともに、子供たちの学びを保障できるよう、引き続き私立学校における教育条件整備の支援に努めてまいります。



次に、請願事項 7－(1)－1、高等学校等就学支援金制度を改め、高校授業料を完全に無償化することについて御説明いたします。

国の高等学校等就学支援金制度につきましては、私立高校に通う世帯の就学支援金について、令和 8 年度から現行 590 万円未満を対象としている所得制限を撤廃した上で、支給額の上限を引き上げる方向で検討がなされているところであります。引き続き、国の責任で確実に実施されるよう求めてまいりたいと考えております。

次に、請願事項 7－(3) です。

私学経常費助成補助の増額と高等学校等就学支援金拡充で学費の公私間格差をなくすことについて御説明いたします。

私学経常費助成補助の増額につきましては、請願第 11 号の請願事項 2 で御説明したとおりです。また、高等学校等就学支援金については、さきに御説明したとおりです。

次に、請願事項 8－1、すべての学校施設の耐震化を早急に完了し、老朽化対策をすすめるとともに、エアコン設置やトイレの洋式化など施設・設備を改善・充実することについて御説明いたします。

県では、様々な機会を通じて、各私立学校に校舎の耐震化について積極的な取組を要請するとともに、県単独で上乗せ補助を実施し、私立学校の耐震化の促進に努めております。

また、今般の国の経済対策において、耐震対策や空調設備等の設備整備に係る補正予算が示されておりました、その活用について適宜情報提供や助言を行ってまいります。

次に、請願事項 10－1、県内で学ぶ能登半島地震や東日本大震災などの地震や自然災害、福島原発事故で被災した子供たちの就修学に必要な県独自の支援を行うことについ

て御説明いたします。

県では、県内の私立学校において、東日本大震災等の影響で授業料等の納入が困難となった被災児童生徒等の入学料・授業料を減免した場合に、当該経費に対して補助を行うための予算措置を行っており、今後とも被災された児童生徒等の皆さんが、安心して富山県で学んでいただけるよう努めてまいりたいと考えております。

次に、請願事項11－1、児童・生徒の通学の便を保障するため、県として公共交通機関の維持に努めるとともに、通学費に対する県の助成を検討することについて御説明いたします。

こちらは私立高校について申し上げます。私立高校生は自らの意思に基づいて県内の私立高校に通うものでありまして、私立高校生の通学の便を保障するための助成については困難と考えており、こちらは御理解いただきたいと考えております。

## (2) 質疑・応答

八嶋委員長 ただいま当局から説明を受けましたが、これについて質疑はありませんか。——ないようでありますので、質疑なしと認めます。

## (3) 討論

八嶋委員長 これより討論に入ります。

討論はありませんか。——ないようでありますので、討論なしと認めます。

## (4) 採決

八嶋委員長 これより採決に入ります。

初めに、請願第12号－1「子どもの貧困と教育格差をなくし、ゆきとどいた教育を求めるための請願」のうち、7－(1)－1、7－(3)、10－1を採決することに賛成の委員の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

八嶋委員長 挙手少数であります。

よって、請願第12号－1のうち、7－（1）－1、7－（3）、10－1については不採択とすべきものと決しました。

次に、同じく請願第12号－1のうち、2－1、8－1、11－1を採択することに賛成の委員の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

八嶋委員長 挙手全員であります。

よって、請願第12号－1のうち、2－1、8－1、11－1については、採択とすべきものと決しました。

したがって、請願第12号－1については一部採択すべきものと決しました。

次に、請願第11号「私立学校に通う子どもたちにゆきとどいた教育を求める私学助成署名」を採択することに賛成の委員の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

八嶋委員長 挙手全員であります。

よって、請願第11号については採択すべきものと決しました。

#### （5）陳情に係る説明事項

八嶋委員長 次に、陳情の審査に入ります。

陳情は3件付託されておりますので、当局から説明をお願いします。

大西危機管理課長 私から、陳情第45号－1「脳神経関連権保護の条例制定についての陳情書」について御説明いたします。

国民保護制度を所管しております危機管理課に係る部分としましては、まず陳情の趣旨のところの下のほうの（3）のところでは、軍事兵器目的及び医療目的で神経通信技術

の開発が先行し、海外からの軍事目的やテロ行為、身勝手な欲望で本人に承諾なく使用される事態が予想されている。（重大な国防問題）が該当するものと考えております。

この趣旨を受けまして、陳情項目になりますが、次の次のページの最後のところになります。陳情項目、条例改正関係、アの脳神経関連の条例化及び関係条例の改正のこの一部ですけれども、国民保護計画への追加、国民保護法及び都道府県国民保護計画にニューロ技術を軍事技術転用した神経兵器（ニューロ技術の悪用）を対象に追加する。外国からの武力攻撃、テロ行為からの国民を保護する内容となっております。

これについてお答えいたします。

危機管理課が所管しております都道府県国民保護計画——富山県国民保護計画となっており、これは国民保護法第34条の規定によりまして、国が作成しております国民の保護に関する基本指針、これに基づき作成しなければならないと規定をされております。

国の基本方針では、第2章において武力攻撃事態の類型、そして第5章では緊急対処事態の類型について具体的に想定されておりました、富山県国民保護計画ではこれらの想定を取り入れて作成をしております。

基本指針で示されている具体的な武力攻撃事態につきましては、着上陸侵攻、ゲリラや特殊部隊による攻撃、弾道ミサイル攻撃、航空攻撃となっております。

また、緊急対処事態では、危険性を内在する物質を有する施設、原子力事業所、石油コンビナートなどがありますがけれども、これらに対する攻撃が行われる事態、多数の人が集合する施設、大規模集客施設でありますとかターミナル駅など、大量輸送機関等に対する攻撃が行われる事態、多数の人を殺傷する特性を有する物質等による攻撃が行わ

れる事態、破壊の手段として交通機関を用いた攻撃等が行われる事態が明示されております。

今回陳情にありましたニューロ技術を軍事技術転用した神経兵器につきましては、現行の県計画では対象事態としては明示しておりませんが、仮にこの神経兵器による攻撃について、武力攻撃事態、緊急対処事態として国がいわゆる事態認定を行った場合は、国民保護法の適用の開始となりますので、現行の富山県国民保護計画に基づいて対応していくこととなります。

このため、富山県国民保護計画に、現時点では対象を追加する必要のないものと考えております。県としましては、今後も国の動向を注視しつつ、事態発生時には必要な対応を行ってまいります。

**水上学術振興課長** それでは、私からは陳情第47号－1について御説明いたします。

まず、陳情事項1－1、文科省方針の再検討を国に求めることについて御説明いたします。

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更に伴いまして、新型コロナウイルス感染症対策推進本部から、マスク着用の考え方の見直し等についてという通知が発出されたことを受けまして、学校におけるマスク着用の考え方について、文部科学省から通知が発出されています。

令和5年5月以降、感染症法上の位置づけに変更はなく、また病原性が大きく異なる変異株が出現するなどの事情も生じていないことから、取扱いの変更を求める事由はないものと考えております。

次に、陳情事項2－1、マスク着用の徹底と誤指導の是正について御説明いたします。

マスク着用の考え方につきましては、令和5年2月に国

の新型コロナウイルス感染症対策本部におきまして、学校の対応として、マスクの着用を求めないことを基本としつつ、児童生徒の保護者の主体的な判断を尊重し、着脱を強いることのないようにすること、基礎疾患等の様々な事情により感染不安を抱き、引き続きマスクの着用を希望する児童生徒に対して適切に配慮することなどの方針が示されたところです。

これを踏まえ、県においても、私立学校に対し、国が示した方針に沿って適切な対応を行うよう周知しているところです。

次に、陳情事項３－１、自治体独自のガイドライン策定について御説明いたします。

マスクの着用については、国が定める衛生管理マニュアルにおいて対応が示されているところであり、自治体独自のガイドライン策定の必要はないものと考えております。

次に、陳情事項４－１、換気設備の整備と二酸化炭素濃度の常時監視について御説明いたします。

県では、これまでも私立学校の感染症対策が適切に行われるよう、保健衛生用品の購入や換気用備品の整備等に係る取組を支援してきております。子供たちが不安を抱えず、安心して学びを続けられるよう、引き続き私立学校における教育条件整備の支援に努めてまいります。

次に、陳情事項６－１、学校版の段階的対策と警報制度の連動及び陳情事項８－１、健康影響と家庭負担に関する情報提供の強化について御説明いたします。

県の学校保健・学校安全の手引では、感染拡大抑止のため、発生防止の留意点として、児童生徒の健康状態の異常を早期に発見し措置を講じること、校内の欠席の状況に留意すること、地域での発生や流行状況を把握すること、家庭に対しては無理に登校させないなどを啓発しておくこと

などを示しています。

また、発生時には、健康観察の強化、罹患児童生徒への出席停止措置のほか、学級、学年、学校全体の欠席状況を確認しつつ、学級・学年閉鎖、臨時休業などの措置をとること、患者の発生状況を保護者、その他関係方面へ周知を図り協力を求めることなどを示しているところです。

県では、私立学校に対し、県の学校保健・学校安全の手引に沿って適切な対応を行うよう周知しているところです。

**開発人事課長** 私からは、陳情第52号－1「杜撰71号 県庁内秘書業務役割について」のうち、部局長秘書との情報共有の陳情について御説明申し上げます。

この陳情は、部局長秘書を設置している部局において秘書業務の妨げにならないよう、秘書業務に対する越権行為は行わず、必要に応じて秘書と情報共有を図るよう求めるものです。

部局長秘書は、各部局の連絡課の指揮命令の下、来客対応、電話取次ぎ、スケジュール管理、執務環境整備などを行っています。これらの業務内容は庁内で適切に判断すべきものでありまして、派遣会社と契約を締結した上で、秘書業務を行う人材を派遣いただいています。

陳情者から指摘がありました電話取次ぎの際の用件確認や部局長との面談希望の趣旨確認、秘書との情報共有などは、連絡課職員が必要に応じて行う通常の対応でありまして、問題ないと考えています。

また、庁内室課で作成されている事務分担表は、業務運営上必要な範囲で、各室課の判断で作成しており、秘書業務の記載がなくとも問題はないと考えています。

現在、各部局長の秘書業務や、連絡課と秘書との連絡調整は、派遣契約などに基づき適切に行われていると認識しております。引き続き、部局長秘書の業務が円滑に行われ

るよう努めてまいります。

八嶋委員長 ただいま当局から説明を受けましたが、これについて御意見等ありませんか。——ないようでありますので、これをもって陳情の審査を終わります。

### 3 11月定例会付託案件の審査

八嶋委員長 次に、本定例会において本委員会に付託されました諸案件の審査に入ります。

付託されております諸案件は、お配りしてある議案付託表のとおりであります。

質疑に入る前に、分割付託案件について御報告いたします。本委員会と他の委員会等に分割して付託されている議案第129号及び議案第181号のほかの委員会における採決は終了しており、全て原案のとおり可決すべきものと決しています。

#### (1) 質疑

八嶋委員長 これより付託案件について質疑に入ります。

質疑はありませんか。——ないようでありますので、質疑なしと認めます。

#### (2) 討論

八嶋委員長 これより討論に入ります。

討論はありませんか。——ないようでありますので、討論なしと認めます。

#### (3) 採決

八嶋委員長 これより付託案件の採決に入ります。

本委員会に付託されました議案第129号令和7年度富山県一般会計補正予算（第4号）のうち、本委員会所管分外9件について、原案のとおり決することに賛成の委員の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

八嶋委員長 挙手全員であります。



よって、議案第129号外9件については、原案のとおり可決または承認すべきものと決しました。

#### 4 閉会中継続審査事件の申出

八嶋委員長 次に、閉会中継続審査事件の申出の件を議題といたします。

本委員会の閉会中継続審査事件については、お手元にお配りしてある申出案のとおり、議長に申し出たいと思います。

これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

八嶋委員長 御異議なしと認めます。

よって、お手元にお配りしてある申出案のとおり、議長に申し出ることに決定いたしました。

#### 5 行政視察について

八嶋委員長 次に、閉会中の継続審査事件の調査のための行政視察について議題といたします。

県内行政視察については、必要に応じて機動的に実施していきたいと考えており、この実施に当たっての日程調整等については委員長に御一任願いたいと思います。

これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

八嶋委員長 御異議なしと認め、そのように決定いたしました。

八嶋委員長 以上で付議事項についての審査を終わります。

この際、ほかに何か御意見はありませんか。——ないようですので、これをもって委員会を閉会いたします。

経営企画委員長 八嶋 浩久