

## 人口未来対策特別委員会会議録

I 日 時 令和8年2月4日（水）

午前 9 時 00 分開会

午前 10 時 31 分休憩

午前 10 時 37 分開議

午前 11 時 59 分閉会

II 場 所 大会議室

III 出席委員

委員長	瘡師 富士夫
副委員長	澤崎 豊
委員	佐藤 則寿
〃	光澤 智樹
〃	鍋嶋 慎一郎
〃	瀧田 孝吉
〃	立村 好司
〃	安達 孝彦
〃	八嶋 浩久
〃	岡崎 信也
〃	山崎 宗良
〃	五十嵐 務
〃	中川 忠昭

IV 出席説明者

知事政策局

知事政策局長 川津 鉄三

政策推進室長・ブランディング推進課長

前山 巖

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

商工労働部

商工労働部長 山室 芳剛

多様な人材活躍推進室長・労働政策課長

赤崎 友美

地域産業振興室スタートアップ創業支援課長

高木 晶子

多様な人材活躍推進室人材確保推進課長

長岡 憲秀

多様な人材活躍推進室働き方改革・女性活躍推進  
課長

建部 千尋

教育委員会

教育長 廣島 伸一

教育企画課長 森安 祐成

教育みらい室小中学校課長

木下 貴子

教育参事・教育みらい室県立高校課長

土肥 恵一

教育みらい室県立高校改革推進課長

丸田 祐一

教育みらい室課長（児童生徒支援担当）

岡本 一善

保健体育課課長（食育安全担当）

松嶋 保子

V 会議に付した事件

- 1 人口減少下における、県内産業の振興、各分野における人材の育成・確保、デジタル化による生産性向上、県行政の効率的な運営などに関する調査について
- 2 行政視察について

### 3 その他

## VI 議事の経過概要

- 1 人口減少下における、県内産業の振興、各分野における人材の育成・確保、デジタル化による生産性向上、県行政の効率的な運営などに関する調査について

### (1) 説明事項

横山成長戦略課長

- ・ふるさと住民登録制度の創設も踏まえた関係人口の創出・拡大について

荒谷人口未来課長

- ・とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」のサービス開始について

### (2) 質疑・応答

佐藤委員

- ・起業家人材の育成について

光澤委員

- ・「富山で働こう」キャンペーンの都内イベントの成果と今後の取組みについて
- ・県立高校におけるコーディネーターについて

鍋嶋委員

- ・とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」について

瀧田委員

- ・社会減対策について

安達委員

- ・「寿司といえば、富山」ブランディング戦略について
- ・若者の出会い応援について

八嶋委員

- ・少子化対策、人材確保対策について

岡崎委員

- ・出生率の下げ止まりについて
- ・女性が働く環境の整備や不安の解消について
- ・女性のキャリアの継承について
- ・県の新規事業について

山崎委員

- ・少子化対策について

中川委員

- ・エッセンシャルワーク分野での人材不足について

澤崎委員

- ・県立高校における全国募集について

**瘡師委員長** それでは、報告事項に関する質疑及び本委員会の調査事項「人口減少下における、県内産業の振興、各分野における人材の育成・確保、デジタル化による生産性向上、県行政の効率的な運営などに関する調査について」の質問に入ります。

質疑・質問は調査事項の範囲内、また説明員の分掌事務の範囲内で行うものといたしますので、よろしく願いいたします。

円滑な委員会運営のために委員各位におかれましては簡潔な発言を、執行部の皆様方には簡潔な説明及び答弁をお願いいたします。

**佐藤委員** 今、委員長からお話がありました調査項目についての特別委員会でございまして、早速通告に従いまして質問に入らせていただきます。

初めに、人口減少が進む中において県内産業を持続、発展させていくためには、既存産業の支援と併せて将来の担い手となる人材をいかに育成、確保していくかが極めて重要であることは、皆さんも御承知のとおりだと思います。

とりわけデジタル化の進展や産業構造の変化を踏まえると、雇われる側としての人材育成だけではなくて、自ら働

値を創出する起業家精神を持った人材の育成が求められていると考えております。

そこで、高木スタートアップ創業支援課長の見解を伺います。

**高木スタートアップ創業支援課長** 委員御指摘のとおり、人口減少という構造的な課題が進行し、社会経済情勢が大きく変化する中であって、本県産業が持続的に発展していくためには、既存産業の振興に加え、次代を担う人材の育成、確保が極めて重要であります。とりわけ、起業家精神——いわゆるアントレプレナーシップは、単に自ら起業するものに限られるものではございません。急激な変化を受容し、新たな価値を生み出していく精神そのものでございます。こうした精神を備えた人材が県内企業において既存の枠組みにとらわれず、新規事業の創出や革新的技術の開発に果敢に挑戦することが、産業全体の競争力と活力を高める原動力になると考えております。

このため、昨年12月に策定した新たな総合計画におきましては、未来に向けた人づくりを政策の柱に据え、12の政策分野の一つとしてスタートアップを明確に位置づけております。計画では、10年後の目指す姿として起業家精神を身につけた人材がスタートアップの立ち上げや既存企業での新規事業の創出など、それぞれの場で挑戦を重ね、新たな価値を創造することを掲げております。

県としましては、既存企業の中で新事業を起こす人材や後継者として挑戦する若者など、多様な形で価値創出に挑む人材が育つよう多角的な取組を進めてまいりたいと考えております。

**佐藤委員** 今ほどお話がありましたとおり、昨年の12月に策定された総合計画で、未来に向けた人材づくりとして、10年後をイメージしたスタートアップ事業等も含めた具体的

な取組を掲げられ、まさに県としてしっかりとスタートするところだということ、また注目をしていきたいと思っております。

私が今日取り上げたいことは、近年全国的に、行政が主体となって子供たちに起業家体験の機会を提供する、いわゆる子供起業塾やジュニア起業家育成事業といった取組が広がりつつある状況です。

例えば、東京都足立区では令和5年度から、あだち子ども未来起業塾を実施しておられます。子供たちがビジネスアイデアを考え、デジタルツールを活用し、社会課題の解決を意識しながら起業のプロセスを体験するというものです。その効果は多角的に評価されておりまして、将来の起業家育成という観点だけではなく、特に自己肯定感や課題解決能力の向上にもつなげていると伺っております。子供たちが早い段階で多様な経験を積むことが大変に有意義であるということは、県内の教育関係においても承知しておるところでありますし、いろいろな取組をされております。

そうしたことから、子供起業塾のような取組についてどのような認識を持っておられるのか、木下小中学校課長の見解を伺います。

**木下小中学校課長** 県教育委員会では、将来子供たちが社会的、職業的に自立し、自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現する力を身につけられるよう、発達の段階に応じたキャリア教育に取り組んでいるところでございます。

具体的には、総合的な学習の時間などを活用し、地域で働く人の講演会や企業見学の実施など、地域や産業への理解を深める活動のほか、14歳の挑戦では、地域や企業の協力を得ながら、働くことの意義や勤労観を学び、自らの生き方を考える機会を設けております。

子供たちの起業家体験を実施する取組は全国的に広がっており、本県でも富山県ひとづくり財団において、みらいの起業家マインド育成塾を毎年開催し、失敗を恐れず自分で考え行動する力や新しい価値を創造する力を育む機会としております。

子供たちが早い段階で多様な経験を積むこうした取組は、社会の仕組みや産業の構造、働き方などが大きく変わる変革期に生きる子供たちの目標を持って進む力や諦めない力、やり切る力などを育成することにもつながると考えております。

**佐藤委員** まさに14歳の挑戦は全国をリードしてきた我が県の取組でございますし、人づくりについても様々な業界関係者が取り組んでいることと承知しております。教育の立場からも、変容するこの時代に、ある意味では打たれ強い、またその時代を生き抜く力を育むといった対応が求められるのだらうと思います。

これは教育委員会の答弁ではなくなるかもしれませんがけれども、子供期からの起業家教育は、将来の県内産業の担い手育成、若者の県内定着、Uターン促進、デジタル人材の裾野の拡大といった観点からも、人口減少対策と産業振興を同時に進める有効な施策であると考えております。

さらに本県には、製造業や医療品産業、スタートアップ支援、デジタル人材の育成など、起業家教育と親和性の高い資源や企業、大学等が数多く存在をしております。こうした地域資源を活用して、県内企業、大学、高等専門学校、また金融機関等などと連携した富山県版の子供起業塾の導入等も検討してはと考えますけれども、改めて高木スタートアップ創業支援課長に見解を伺います。

**高木スタートアップ創業支援課長** 県では、起業家人材の育成のため成長段階に合わせた支援を展開しております。例

えば若者の創業機運醸成を図るため、毎年、高校生等の若者を対象とした、とやまワカモノ・サミットにおいて、起業体験プログラムを実施しております。

具体的には、県内の高校生が数か月の期間内において、ビジネスプランの作成から投資家向け説明会での資金調達、仕入れ、広報などを経て、実際のマルシェへの出店、販売、決算、株主総会に至るまでを実践するものであり、今年度は9校1チーム、約100名の高校生が挑戦されました。

参加した高校生は、起業を自分事として感じるとともに、地域資源を活用した事業計画の作成や地域の事業者と連携した商品開発を通じ、地域産業への理解を深める機会になったものと考えております。

委員御提案の県内企業や大学、高等専門学校、金融機関などと連携した富山県版子供起業塾の実施は、より早い段階から企業に触れる機会を提供し、製造業や医薬品産業などの県内産業への関心を高める点で、将来の起業家人材の育成に資する効果を有すると考えます。

一方で、小中学生を対象とする場合には、子供自身が主体的に考え挑戦する学びとなるよう、内容や手法については慎重な検討が必要であると考えます。

県としては、こうした点を踏まえつつ、子供期から起業家精神を育む環境づくりに向け、若者の創業機運醸成に資する取組を着実に進めてまいりたいと考えております。

**佐藤委員** 今ほど答弁があったとおりで、具体的には夏休みの3日間など短期間で、子供期に、将来の方向を模索し、価値観を磨くような対応になっております。

我が県においては、今ほどお話がありましたとおり、高校生が本当に高いレベルでいろいろな起業等にチャレンジする取組も着実に推進してきておりますので、さらに今後、こういった子供起業塾のような取組もぜひ検討していった

いただきたいということを重ねて要望いたしまして、私の質問を終わります。

**光澤委員** 「富山で働こう」キャンペーンについて伺いたいと思います。

人口減少が進み、本格的な労働供給制約社会を迎える中、県が進める人材確保・活躍の富山モデルの創出はとても重要な取組であると考えます。

その中で、先月には首都圏を中心に県外で働く若者を主な対象とし、富山で働き、暮らすことの魅力を発信する「富山で働こう」キャンペーンの一環として、都内でPRイベントが開催されました。私も1時間ほど一緒に参加させていただき、県内企業の社員の皆様の直筆メッセージが書かれたペットボトルの富山の水を配布させていただきましたが、本県出身の方や就活中の方が実際に声をかけてくれることもございまして、富山への関心、共感はもとより、次の情報接触につなげるための有意義なイベントであったと感じております。本PRイベントの成果と今後の取組について、長岡人材確保推進課長に伺います。

**長岡人材確保推進課長** 昨年11月から開始しております「富山で働こう」キャンペーンですが、先月都内で実施しましたPRイベントでは、東京メトロ新宿駅構内に大型壁面広告を掲示しますとともに、その前に応援給水スポットを設けまして、首都圏で働く社会人に対して、県内企業約50社で働く若者等の直筆メッセージを添えた富山の水ペットボトル約2,000本を配布いたしました。様子を見に来ていただいた光澤委員にも、スタッフとして御協力いただきました。ありがとうございました。

受け取られた方からは、「実際に富山で働くにはどうしたらいいか教えてほしい」「富山の大学に通う子供に伝える」などといった前向きな反応もいただいたところでござ

いまして、大きな手応えを感じたところでございます。

さらには、イベントの様子が県内だけではなく県外のメディアにも大きく取り上げられまして、大きな発信効果があったと考えております。

今後今回作成した動画やポスター等を活用しまして、魅力発信に努めますとともに、芽生えた関心を実際の行動につなげていただくために、東京などに設置しております富山くらし・しごと支援センターでのマッチング機能を強化するほか、県内企業と若者との新たな接点を創出するなど、富山で働くという選択の実現を力強く後押ししてまいりたいと考えております。

**光澤委員** 現場では大変お世話になりました。ありがとうございました。

支援センターへのつなぎなど、実際に就職するという行動につなげていくことが大事だと思いますので、継続的に、必要であれば拡充もしながら、事業を進めていただきたいと思います。

それでは次に、県立高校におけるコーディネーターについて2問ほど伺いたいと思います。

先月の1月19日に教育警務委員会で実施した氷見高校の視察に、私も地元議員として同行させていただきました。氷見高校でも設置されているコーディネーターがいろいろなところで重要な役割を果たしているというお話を伺いまして、やはりこういったコーディネーターは大変大事なのだと再認識したところであります。

県でも県立高校連携活動コーディネーターを配置されていると伺っておりますけれども、県立高校でのコーディネーターは、地域と学校との連絡調整や探究活動の企画・運営、地域住民への呼びかけなど、地域と学校の連携、協働の推進に当たって、大変重要な役割を果たしていると伺っ

ております。

県内での取組状況とその成果について、丸田県立高校改革推進課長に伺います。

**丸田県立高校改革推進課長** 今、御紹介いただきましたとおり、氷見高校におきましては、地域との連携による魅力ある高校づくりを目指し、令和2年度に地元の氷見市と包括協定を締結して以来、氷見市で配置されましたコーディネーターの支援を受けまして、地元団体や企業と連携した地域協働型の探究学習——未来講座HIMI学の充実を図っているところでございます。実際に、生徒が商店街に若者を呼び込む方策やハンドボールの町を生かしたまちづくりなど、地域に密着したテーマを設定いたしまして、地域に出て学びを深めています。

また、南砺平高校におきましても、令和6年度から南砺市で配置されましたコーディネーターに、全国募集で入学した県外生徒に対する生活支援や地域の方々との交流促進などで御尽力をいただいております。こうした市町村で配置されましたコーディネーターの活動によりまして、両校の魅力化や地域での連携強化が図られてきていると考えております。

また、県教育委員会におきましても、各県立高校が地元企業や地域とより連携し、教科などの横断的な学習や探究活動を推進できるよう、令和5年度から県立高校連携活動コーディネーターを2名配置しているところでございます。コーディネーターが各高校を訪問いたしまして、取組状況や課題をヒアリングし、他の学校での優れた取組の情報共有を図るとともに、地域や大学、企業などの外部人材を活用した事業の提案、またそうした実施に伴う連絡調整を行っているところでございます。

これらの取組によりまして、高校と地元企業や地域との

連携促進、また、生徒の探究活動などの充実につながっているものと考えております。

**光澤委員** 県のコーディネーターも大変活躍されているということで、引き続きしっかり横展開するなど、地域の高校に根差した活動に取り組んでいただきたいと思いますと思っております。

その上でもう一問お聞きします。氷見高校の話が少しありましたけれども、私は先週の土曜日に氷見高校の生徒さんと青年会議所のメンバーとして交流の場を持たせていただきました。来ていた3年生の生徒6人に、進学についてどうするのかという話をしていたら、6人中5人が進学で、1人は市内に就職ということだったのですが、進学先は関東2人、関西2人、石川県1人ということで、ここだけ取っても83%は来年度氷見市からいなくなるということでした。

今はそういうことなのだろうと思いながら話を聞いていると、実は5人とも「いつかは氷見市に帰ってきたいです」、「富山県に帰ってきたいので、また光澤さん、仕事をする場所を準備しておいてください」ということも言われて、やはり氷見高校というのは日頃から地域とすごく関わりがあるので、みんなの中にいつかは地元に戻ってきたいという思いが芽生えており、これはまさに、教育委員会の取組などが非常に浸透しているのだろうということを実感したところでございます。

氷見高校のコーディネーターは少しスキームが違い、市で配置しているコーディネーターで、青年会議所とつないでいただいたのも、HIMI学とは別ですが、このコーディネーターの方で、結果的にこのようになっているということは、すごくいい事例だと思っております。

氷見高校での活動事例など県内での好事例を横展開する

とともに、市町村で実施しているコーディネーターの活動を県として何か支援できないかということ丸田県立高校改革推進課長に伺います。

**丸田県立高校改革推進課長** 委員に御紹介いただきましたとおり、氷見高校におきましては、氷見市のコーディネーターが地域とのつなぎ役を担い、学校、氷見市、地域が協働して地域課題の解決を図る、地域協働学習が行われているということは、学校と地域の連携活動におけるの好事例であると考えております。

また、県教育委員会に配置しております県立高校連携活動コーディネーターは、県立高校と地域や企業で活躍する外部講師との連携調整を行っておりますが、これによりまして、例えば富山いずみ高校では、子ども食堂の持続的な運営に関する探究活動のフィールドワークを行いますほか、南砺福野高校では、地元企業を探究の活動場所とした課題解決ができるような連携先の紹介なども行っておりまして、効果的な教育活動への支援となっているものと考えております。

こうした好事例の取組は、県内の多くの高校生が参加する、とやま探究フォーラムなどにおきまして、他の高校での探究活動の参考にしてもらおうとともに、県のコーディネーターが各高校を訪問する際に情報共有を行い、具体的な提案も行うことで県内での横展開も図ってまいりたいと考えております。

氷見高校と南砺平高校におきまして、地域と連携した教育活動による生徒の学びの充実に大いに貢献をいただいているこうしたコーディネーターの方々は、各自治体それぞれの特徴を生かした独自の地域づくりなどの施策を推進されるといった観点からも配置されているものと承知しております。

県教育委員会としましては、引き続き、両校におきまして、市及びコーディネーターとの連携をより密接に図り、市の意向に沿ったコーディネーターの活動に必要な環境を整えますとともに、両校での活動実績を県教育委員会でも把握し、実績の情報を蓄積しながら、より魅力ある学校づくりに生かしてまいりたいと考えております。

**光澤委員** 横展開はもちろんですけれども、全部県でやる方がいいとは私も思っておりません。市町村の実情に合ったやり方でできていることがいいと思っておりますので、また課長からもありましたとおり、市町村とも連携をしながら、環境をしっかりと整えていただきたいと思います。引き続きよろしく願いいたします。

**鍋嶋委員** 私からは、とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」についてお伺いします。

とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」の立ち上げにより、県の婚活支援の在り方が新たな段階に入ったと考えております。

「TOYAMA goen」の運用開始を受けて、今後、とやまマリッジサポートセンターは、これまで担ってきた対面型支援やマッチング支援を含め、どのような役割を中心に担っていくのか。

あわせて、県内市町村が実施している婚活イベントや相談事業など既存の婚活支援事業との役割分担や連携の在り方、また「TOYAMA goen」がそれらとどのように異なり、どのような付加価値や強みを持つのかについて、先ほど報告事項でもありましたが、いま一度荒谷人口未来課長よりお聞かせいただけたらと思います。

**荒谷人口未来課長** とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」は、近年、マッチングアプリなどオンラインのサービスを用いて知り合った夫婦の割合が上昇していることを踏まえ

まして、県内の企業、団体等の従業員向けのサービスとして実施するものであります。

こうしたアプリ仕様のサービスは、若い世代を中心に受け入れていただきやすいと考えておりますが、一方でアプリの利用に不安をお持ちの方や、対面によるきめ細かなフォローを希望される方も一定数おられると考えております。

このような中、県が運営しております、とやまマリッジサポートセンターでは、来所によりお相手探しのサポートを受けられるほか、サポーターがお引き合わせに同席しまして、交際中も定期的にフォローや相談を行うなど、出会いから成婚に至るまで一人一人に寄り添った対面ならではのきめ細かな支援を行っているところであります。

出会いや結婚を希望する方のニーズが多様化する中で、若い世代をはじめアプリを利用して御自身で相手を探し、交際、結婚を目指す方には「TOYAMA goen」を、そしてアプリの利用に不安をお持ちの方や対面によるきめ細かな支援を希望される方にはとやまマリッジサポートセンターを御利用いただくといったように、それぞれの利点を生かしまして、多様なニーズに応えてまいりたいと考えております。

また、市町村におきましても、各地域在住の方を対象にしました登録制によるお相手の紹介や、サポーターによるお引き合わせや婚活セミナーの開催など、多様に取り組まれているところであります。

県としましても、こうした市町村が実施する事業の情報をホームページで一元的に発信するなど、市町村と密接に連携しながら、出会いや結婚を希望される方が自分に合った手段を選択できるよう、環境づくりに努めてまいりたいと考えております。

**鍋嶋委員** 企業版と個人版ということで、それぞれの中身が

大きく違うということで、相乗効果が出てくることを期待します。

次の質問に移りたいと思います。

とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」を実行性のある出会い支援につなげていくためには、県民への認知度向上、そして、安心して利用できる環境づくりが重要だと考えます。若年層をはじめ幅広い世代に利用してもらうため、県としてどのような媒体や手法を用いて周知、広報を行い、利用促進を図っていくのか。

また、本人確認の方法や不適切利用、トラブル防止への対応、個人情報保護など利用者が安心、安全にアプリを利用できる仕組みについて、県はどのように整備し、運用していくのか、荒谷人口未来課長の御所見をお聞かせください。

**荒谷人口未来課長** 「TOYAMA goen」は、利用者が多いほど価値観が合った方とマッチングできる可能性が高まりますので、多くの方に利用いただくことが重要であると考えております。

そのためには、委員御指摘のとおり、県内企業や団体などに導入いただけるよう、周知、広報などに加えまして、利用者のマッチングアプリに対する不安を取り除いて、安心して利用いただける仕組みづくりが必要と考えております。

企業や団体への周知、広報につきましては、経済団体等が主催される新年祝賀会におきまして、新田知事から企業、団体の代表者の方にトップセールスを行うとともに、会場にアプリ事業を紹介する特設ブースを設けまして、PRを行ってきたところでございます。

また、商工労働部はじめ関係部局と連携しまして、所管する経済団体や業界団体を通じた会員企業への事業案内、

企業等への個別訪問、アプリ事業に関心をお持ちの企業に対する説明会の開催などに取り組んでいるところでございます。今後とも多くの企業に導入いただけるよう、こうした周知、広報に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

また、安心、安全に利用できる仕組みづくりにつきまして、「TOYAMA goen」では、アプリの利用者は県が承認した企業等の独身従業員に限定してございまして、定期的に社員証などで本人確認を行うほか、アプリ内でのチャットの内容に不審な言動があれば、AIが解析、抽出を行い、管理者に報告することで、トラブルを未然に防ぐといった機能も持っております。

今後とも運営事業者と連携しまして、従業員の方に安心、安全に利用いただける環境整備に努めるとともに、こうした点を丁寧に説明することで御利用を促してまいりたいと考えております。

**鍋嶋委員** 一社でも多く利用してもらえるように、私もまたいろいろな場でPRできればと思っております。

また、こういったものは必ずトラブルがつきものだとは思いますが、今度は個人の問題だけではなくて、企業や団体にもいろいろな影響が出てくることとなりますので、県としてもしっかりと管理をしていただけたらと思います。

次の質問です。

とやま出会い応援アプリ「TOYAMA goen」を県の少子化対策や結婚支援対策として実効性のある事業としていくためには、事業成果、そして客観的に把握できる明確な目標設定が重要だと思っております。

この事業において、利用者数や年代別、地域別の登録状況、マッチング件数や交際成立件数など、どのような具体

的な指数を設定し、どの程度の数値目標を想定して事業を進めていくのか、考えをお聞かせください。

**荒谷人口未来課長** 「TOYAMA goen」は、先月5日から県内企業、団体等を対象に導入の受付を開始しまして、企業等の導入手続が終わり次第、県外企業等の従業員の利用者受付を開始することとしております。

より多くの出会いの機会を創出し、マッチングにつなげるためには、多くの方に登録いただく必要があると考えておりますが、この「TOYAMA goen」は、アプリを導入した企業等の従業員の専用サービスということでありますので、まずは企業等にこのアプリを導入いただくべく、周知、広報に積極的に取り組んでいるところでございます。

この「TOYAMA goen」は、企業等の従業員を対象としたマッチングアプリ事業として、先ほども申し上げましたが、自治体では全国初の取組でございます。利用者数やマッチング件数などの具体的な数値目標までは設定しておりませんが、県としては、まず一社でも多くの県内企業、団体等にアプリを導入いただくことを目指して取り組んでいるところでございます。

このアプリを県内の企業や団体等に広く導入いただくことを通じまして、従業員の方の出会いや結婚の希望がかなうよう、企業、団体の皆さんと一丸となって取り組んでまいりたいと考えております。

**鍋嶋委員** ある程度人数等を把握し、マッチング件数等が分かりましたら、定期的に報告いただけたらと思います。少しでも人口減少が解消に向かうための事業となることを願って、質問を終わりたいと思います。

**瀧田委員** 今回の人口未来対策特別委員会において、私からは人口減少社会の原因の一つと言われている社会減対策について、3点質問させていただきたいと思っております。

特に若者の流出は、高校卒業後の進路において県外に若者が出ていってしまうことが大きな理由の一つだと考えられます。県外に出ていく理由は幾つかあると思うのですが、その中には、県内に行きたい大学や学部、高等教育機関がない、働くところがない、働きたい職種がない、また、そもそも労働に触れる機会がこれまでなかったというようなことがあるのだらうと思っています。

先ほど佐藤委員が14歳の挑戦について触れられていましたが、本県では高校生に対してキャリア教育を行っておられます。特に社会に羽ばたく17歳の挑戦事業は、アカデミーインターシップという大学と連携するもの、そして会社訪問などによる富山の企業魅力体験バスツアーの大きく二本立てで行っておられます。参加者にアンケートを行った結果としては、おおむね良好、皆さん参加してよかったという回答が返ってきているところであり、私自身、これは非常に有益な事業だと捉えています。

そこで、今後、この17歳の挑戦の事業についてどのように取り組んでいくのか、土肥県立高校課長にお伺いします。

**土肥県立高校課長** 県教育委員会では、高校生が学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的、職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を身につけられるよう、各校のキャリア教育の取組を支援しております。

このため、社会へ羽ばたく17歳の挑戦におきまして、1つ目は県立高校2年生を対象とし、大学教授や学生等から指導を受けながら実験や演習を体験するアカデミックインターシップを行っております。こちらは、県内の大学の研究の魅力を伝えることにもつながっております。

2つ目としては、普通系学科と総合学科を対象としまして、県内企業や産業観光地などでの見学及び実技体験を実施する地域産業発見探訪を行っております。先ほどバスツ

アーという御紹介がありました。今は名前を変えてこのような形でやっております。

3つ目として、今年度から新たに職業系専門学科チャレンジ推進を実施し、起業や新商品の開発、高度な専門知識、技術の修得、学科間連携などの実践的な取組を地域産業界の協力を得ながら始めたところであります。参加した生徒からは、商品を売るための工夫を考えるための力が身についた、働くことの大変さと楽しさを実感できたなどの意見が聞かれました。一方、課題としましては、職業体験等の機会が限定的であること、高校生に紹介している企業以外にも魅力のある県内企業が多くあることが挙げられます。

県教育委員会としましては、生徒が積極的に社会に参画し、将来の職業選択を視野に自身の生き方を考えながら勤労観を高められるよう、地域産業界の協力を得ながら、例えばデュアルシステムの導入に向けた取組を進めることに加え、知事部局や商工団体等との連携を強化するとともに、先日締結されました富山県と株式会社マイナビとの連携協定を活用するなど、幅広い視野で専門的な知見を取り入れながらキャリア教育の充実を図り、この枠組みの発展に取り組んでまいりたいと考えております。

**瀧田委員** これからも充実、拡充させながら展開されるということだと思います。そのことが県内の高校生にとって、県内定着や、一度県外に出たとしても、魅力ある富山県にもう一回戻ってこようというきっかけになればと思っておりますので、よろしく申し上げます。

次に高校生のアルバイトについて伺います。

県立高校では、各高校において校則などで定められておりまして、学業などへの影響を考慮し、原則禁止にしている学校が多いと伺っております。アルバイトを通して地元の企業のことを知ってもらい、県内での就職につながる場

合もあるのではないかと考えられるところでもあります。

この県立高校生のアルバイトについては、過去にも県議会、委員会等の場で何度も取り上げられておりますし、これまでの本県の姿勢については理解をしております。

しかしながら、労働供給制約社会の今は、高校生のうちから労働の意義や職種への不安解消、充実感、あるいは働くことのやりがい、手応えの実感といった社会全体への前向きな効果が期待されるのではないかと考えています。

そこで、高校生のアルバイトについて、県立各高校において弾力的に対応するべきと考えますが、これまでの検討状況と併せて、岡本教育みらい室課長に所見をお伺いいたします。

**岡本教育みらい室課長** アルバイトにつきましては、校則等で取扱いを定めておりまして、最終的には各校長が判断するものとなっております。現状では、学業や生活への影響を考慮しまして原則禁止としている学校が多い一方で、個々の事情によっては、保護者の同意の下、一定の要件を満たせば許可しているという学校もございます。

また、各学校ではアルバイトを原則禁止としながらも、キャリア教育の一環としまして、就労体験を通じて社会や仕事、自分の将来の職種や就職先を考える取組を行っております。例えば上市高校におきましてはキャリアバイトと称しまして、町や地域の企業と連携して柔軟な取組を行っております。参加した生徒の声としまして、多くの新しい発見をすることができた、どのような職に向いているのか改めて考えるきっかけになった、などがあると聞いております。

校則につきましては、絶えず見直しを行うことが求められておりまして、県教育委員会としましても、県立高校に生徒や保護者などから意見を十分聞くなどして、丁寧に対

応しながら見直しを行うよう伝えてきているところですが、委員が御指摘してありますとおり、高校時代に地元の企業で働いてみることで、今後県内での就職につながる場合も考えられることから、キャリア教育推進の観点においても、各学校で適切な就労体験ができますよう、引き続き助言や支援をしてまいりたいと考えております。

**瀧田委員** 上市のキャリバイトのような取組については、やはり県内で横展開をどんどん積極的に広げていくべきだろうと思っていますし、高校生に限りませんが、いろいろな情報をキャッチする能力は高いので、県内、県外のそういった事業、取組などもキャッチして、自分もやってみたいと思っている生徒もいるかもしれません。そういう人たちに対しても目を向け、可能性をどんどん広げるような、丁寧なことはもちろん大切なのですが、丁寧と同時に積極的な支援、今、助言ともおっしゃいましたが、そのような体制でこれからも取り組んでいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

続きまして、3点目、最後の質問になります。

人手不足など厳しい経営環境にある小規模事業者においては、正社員の確保だけではなくアルバイトなど多様な人材を雇用する負担も大きく、アルバイトなどの雇用に対する支援制度が必要だと考えています。例えば業務改善助成金やキャリアアップ助成金、また県で設定しているキャリアアップ奨励金などといったメニューを柔軟で幅広く活用ができないかと考えます。

そこで中小・小規模事業者への支援について、長岡人材確保推進課長にお伺いいたします。

**長岡人材確保推進課長** 人手不足など厳しい経営環境にある小規模事業者が、今後ともアルバイトなどを含む多様な人材を安定的に雇用していくためには、雇用経費そのものに

係る原資を直接交付するのではなく、事業者自身の稼ぐ力を強化することが不可欠であると考えております。このため県では、生産性向上を起点に企業の稼ぐ力を高め、持続的な雇用や賃上げなどにつなげる攻めの支援といたしまして、富山県経済の好循環加速化パッケージというのを展開しまして、中小企業・小規模事業者の実情に即した支援を進めているところでございます。今ほど委員から御紹介いただきました国の業務改善助成金やキャリアアップ助成金への県の上乗せ補助として賃上げサポート補助金、キャリアアップ奨励金というのもございます。それが、加速化パッケージの中にも入っております。

また、労働供給制約が一層深まる中においては、即戦力人材として機動的に活躍できる柔軟な支援人材を確保するという視点が重要で、県が主導して雇用機会の提供や、マッチングを支援するという意義は大きいと考えております。例えば、農業分野では、県独自のスポットワーク型マッチングサービス、富山めぐりマッチボックスというのを今年度から本格実施をしております、これまで約230人の方が採用に至るなど人手不足解消に着実な成果を上げております。短期就業を契機に、中長期的な雇用へつながるという可能性をもたらす点も重要でございます。

こうした認識の下、昨年10月に人材確保・活躍対策の骨子を取りまとめましたが、その中では農業分野に限らず、様々な分野へスポットワークの展開を図る方針というのを打ち出したところでございます。今月中旬に公表予定の人材確保・活躍対策パッケージにおきましては、その具体施策をお示しし、中小企業・小規模事業者の人材確保を力強く支援してまいりたいと考えております。

**瀧田委員** スポットワーク、短期就業などいろいろな形があります。様々な分野で県内人材の有効な活用についてこれ

からも、いろいろなパッケージやメニューを設定していただいておりますが、その周知と同時に有効に活用していただけるような環境整備が必要だろうと思っています。生産性向上と地域貢献、また後継者や担い手確保の観点からも、特に小規模事業者に対する支援は重要だと考えておりますので、今後ともどうぞよろしく申し上げます。様々な施策が本県の人口の社会減対策につながればと思っております。これからもどうぞ引き続きよろしく申し上げます。

**安達委員** まず第1問、「寿司といえば、富山」ブランディング戦略についてお伺いしたいと思えます。寿司ブランディング10年プランとして、県では今年度まで立ち上げフェーズということで、普及啓発や人材育成に取り組んでこられました。新年度からは、いよいよ発展フェーズに入ってくるということで、これまで様々な取組により、県民にはかなりこの「寿司といえば、富山」が浸透してきたように感じます。一方で、県外の方にはほとんど浸透していないのが現状ではないかと考えます。

皆さんももちろんよく認識していらっしゃると思いますが、今回のこの「寿司といえば、富山」という取組については、すし屋さんの宣伝やPRのためにやっているわけではなくて、すしというものを起点に富山の魅力を発信して、人口減少下においても関係人口を増やすことによって、何とか活力を維持していこうという、関係人口1,000万人の実現に向けて、誰もが知っているすしを起点、フックを開始をされたということでもあります。そういった意味において、この取組はまだまだ不十分で、もっと言うと中途半端と言わざるを得ません。本気でこうした取組を進めるのであれば、マスコミ等を活用してこれまでにない大胆な取組を行う必要があるのではないかと考えますが、今後「寿司といえば、富山」をどのように展開していくのか、前山ブ

ランディング推進課長にお伺いしたいと思います。

**前山ブランディング推進課長** 委員御指摘のとおり、すしを起点といたしまして富山の魅力を発信するためには、メディアを活用した情報発信というものが非常に重要だと考えております。今年度は新たに11月の第3日曜日を「寿司といえば、富山」の日として発信するとともに、大阪万博への出展をきっかけといたしまして、冷凍ずしを小泉農林水産大臣に試食いただき、また北九州市と連携した世界初のすし会談などを実施したところ、テレビの全国放送で富山のすしが計15回取り上げられまして、これは昨年度に比べて5倍に増加しているところであります。

先月5日には、ゴールデンタイムのNHKで多くの方が視聴しているクローズアップ現代で、すし県というユニークな取組として紹介されたところでもあり、広告換算効果は現在集計中ではありますが、新聞、テレビだけでもブランディング推進予算を大幅に上回る効果が見込まれております。

さらに北九州市との連携で商品化されたすし決戦きっぷは、サイコロで行き先が決まることが話題を呼び、SNS上で30万回以上表示されるなど、インターネットを活用した発信でも効果が出ております。

また、今年度県政世論調査では、満足度の高い施策として富山のブランド力アップが前回の26位から4位へと大幅に上昇するなど、こうした取組が県民の皆様からも評価いただいていると認識しておるところであります。

一方で三大都市圏などでの全国認知度の向上に向けては、さらなる取組が必要と認識しております。昨年秋からメディアやインフルエンサー等を招いて、富山で食体験ツアーを実施し、雑誌やSNSで発信いただいているところでもあります。今後とも委員御指摘のように、メディアに注目

いただけるような話題性のある取組を実施していきたいと考えておりますが、限られた財源の中で大きな効果が得られるよう具体的にどのような形で実施するかが重要であるとも考えておりますので、委員はじめ皆様から具体的なアイデアやお知恵もいただきながら、話題性のある取組によって富山県の魅力を発信し、観光誘客や関係人口の拡大につなげてまいりたいと考えております。

**安達委員** いろいろな取組をされているということで、僅かながら結果、成果が出ていると思えますけれども、例えば30万回再生されたとおっしゃいましたけれども、日本国民は1億2,000万人おりますので、その中で30万人再生されたからといってどれだけの影響があるのですか。きっぷを完売したからといって、実際は何人の方が買ったのですか。マスコミに15回取り上げられたといっても、365日のうち15回取り上げられたというのは、何%に値するのですか。しかも分数でいったらどれだけですか。すしの特集番組を何時間かゴールデンタイムに全国ネットでやったということであれば大きな効果があるかもしれませんが、報道番組で数分取り上げられたぐらいではほとんど影響はないと思っております。先ほどおっしゃいました県民の皆さんの満足度は、県内のマスコミ等もしっかりと報道されていますのであるかもしれませんが、県民の皆さんには随分と周知されていると感じますけれども、東京の皆さんに「寿司といえば、富山」ということを9割の方に言っていたかどうかということで始められたプロジェクトだと思っております。ほとんど成果が上がっていないのは、間違いのないことだと思っております。

先ほど限られた財源とおっしゃいましたけれども、県が一押しでやっているプロジェクトですので、その財源にしては非常に少ないと思っております。本当にやるのなら、

しっかり予算をかけてやるべきだと思いますし、やめるのなら、細々と県内の方向けにだけ「寿司といえば、富山」、富山はすしの県ですよと、認知をしていただくための予算でやるのなら、それはそれでいいと思うのですけれども、全国に発信する場合は、東京でしっかりと大胆なPRをやっているかなければいけないと思っております。

例えば香川県のうどん県では、斬新な動画をつくられて、それをただ発表しただけではなくて、相当な予算をかけて羽田空港や東京の地下鉄をジャックして、集中的にその動画を流してやりました。本県はこれから発展フェーズということなので、もう少し、ギアを1段どころか2段、3段上げていただいて、取り組んでいただかないと、中途半端に終わってしまう。何のためにやっていたのかなという気がいたします。それこそすし屋さんのPRのためだけにやっていたという結果に終わってしまうと私は感じております。これは始めるときから話はしており、川津局長にも何度も申し上げましたけれども、中途半端なことをやっていたら中途半端な結果で終わるので、やるからには徹底的にやるべきだと思っております。期待しておりますので、ぜひ頑張っていたいただきたいと思います。

続きまして、問い2、若者の出会い応援についてお伺いしたいと思います。

これまで県、国はもちろんでありますけれども、それぞれの市町村で様々な子育て支援とか少子化対策を行ってこられました。しかしながら、この少子化というのには全く歯止めがかかっていないのが現状であります。もちろんこれまでの取組が間違っていたとは思いません。しかしながら、出産支援も子育て支援も相当手厚くなってきているのに、どうしても上がってこないのが婚姻数です。婚姻数が上がってこないから、子供の数も増えていかないというの

が現状だと思っておりますし、この婚姻数を増やすためには、男女の出会いの場を増やすということが肝要であります。

昨年11月に県主催で行われた大規模恋活イベント、とやま恋さんぽin環水公園、大変いいイベントだと思いますけれども、これが開催されて、どのような成果があったのか。また、この成果を踏まえてより多くの若者に出会いの機会を提供するため、今後本イベントをどのように展開していくのか。例えば昨年は年1回、その11月1回のみで開催ということでしたけれども、今後少しでも多くの皆さんに参加していただくためには、複数回開催することも必要ではないかと考えますが、荒谷人口未来課長の御所見をお伺いいたします。

**荒谷人口未来課長** 委員から御案内がありましたとおり、昨年11月22日に出会いを希望する若者に広く出会いの機会を提供するということを目的にしまして、県としては初めてとなります大規模恋活イベント、とやま恋さんぽin環水公園を実施しました。事前申込み制として御案内しましたところ、定員の200名を大きく上回る601名の応募がございまして、抽選の結果、当日は男性86名、女性93名の計179名の御参加をいただいたところでございます。このイベントでは、全国各地の婚活イベントで活躍されておられます婚活コーディネーターの荒木直美さんに監修、出席いただきまして、恋活セミナー、それから環水公園でのロゲイニング、男女ペアでのフリートークタイムなどを実施しまして、最後にマッチングの機会を設けましたところ52組、マッチング率にしまして60%超のペアが成立したところでございます。

また、イベント後に参加者にアンケートを取りましたところ、95%以上の方が満足という回答をいただいております。

して、県としましては、このイベントを通じて出会いを希望する若い世代の方の御期待に一定程度応えられたのではないかと受け止めております。

一方で、定員を大幅に上回る応募をいただいたということから、出会いを希望される若い方の期待の大きさというものも改めて実感したところでございます。こうした点を踏まえまして、より多くの方々のニーズに応え、出会いの機会を提供できるよう市町村とも連携をしながら、来年度に向けてこうしたイベントの拡充を検討していきたいと考えております。

また、今回のイベントで得られた知見ですとかノウハウを市町村の皆さんにも共有しまして、希望する方の出会いを応援する取組を一層充実させてまいりたいと考えております。

**安達委員** 大変満足度も高く、カップル成立の確率がすごく高いので驚きました。やはり最近出会いの場というのが、コロナ禍以降、若い人たちの間で減っているのかなと思いますので、こんなことを県でやらなければならないのか、という声もあるかもしれませんけれども、実際やってみたらこれだけの応募があって、これだけの成果が出ているので、どんどんやっていただきたいと思います。都合がつかない人のためにも、年に2回でも3回でもやっていただいて、また、やっていくうちに少しずつ皆さん方もノウハウがだんだん分かってこられると思いますので、継続的にやっていただければと思っております。

次に、先ほどから恋活イベント等やマッチングアプリのお話もありましたが、こういったものを活用して出会いの場を増やすということは、大変重要だと考えます。ただ一方で、この若者のマッチング率を高めるためには、出会いの場を提供するだけではなく、相手と自然な会話を交わす

スキル、自分に対する好感度を高めるスキル、ファッションや髪型、気遣いなどを磨かないとうまくいく確率は上がらないと考えます。これまでも取り組んでこられたと思いますが、今後そうしたスキルアップにさらに力を入れていくことが、マッチング率向上につながっていくと考えます。

とやまマリッジサポートセンターでは、どのような支援、取組を行っているのか、荒谷人口未来課長にお伺いをいたします。

**荒谷人口未来課長** とやまマリッジサポートセンターでは、結婚を希望される18歳以上の方を対象に、会員制マッチングシステムによる御紹介、サポーターによるお引き合わせや交際中のフォローなど、出会いから成婚に至るまで、お一人お一人に寄り添った支援を行っております。センターの会員の中には、婚活の心構えや異性との交際の進め方など、活動に不安を感じている方もいらっしゃることから、このセンターでは、会員の悩みに対しまして、センターの職員が助言する相談窓口の設置や、センターでの活動を通じて御結婚された元会員に対しまして、現会員が婚活について質問できる機会の提供といったものなど、会員が婚活に前向きに取り組めるような相談体制の充実を図ってきたところでございます。

さらに昨年度、令和6年度からなのですが、民間の結婚支援事業者と連携しまして、会員限定の無料個別相談会を定期的に開催しております。この相談会では、効果的な自己PRの方法や、身だしなみ、異性とのコミュニケーションの取り方や距離の縮め方など、そういった相談も受け付けており、会員それぞれの事情を踏まえた実践的な助言も行っております。個別相談会の参加者からは、自分自身の婚活の改善点が分かり、次に何をすればよいか分かったとか、大変参考になったといった声もいただいているとこ

ろでございます。参加者の好感度を高めるスキル等の向上に役立っているものと考えております。

県としましては、今後とも結婚を希望される皆様の希望に応えられるよう、委員御指摘のようなスキルの向上に向けた取組も含めまして、きめ細やかな支援に取り組んでまいりたいと考えております。

**安達委員** やはり結婚相談所の方から、身だしなみからLINEなどのメッセージの返し方まで、きめ細やかにフォローしていらっしゃるということを知ったときに、そこまでしなければいけないのかという話がありますけれども、それぐらいしていかないと、カップル率というのは上がってこないと思っています。

これは実は本当に深刻な問題で、中学校や高校ぐらいのときからそういったことをもっと積極的に教えて、理解を深めてもらう取組が必要ではないかと、私は前々から思っているのですが、なかなかそこはハードルが高いのですぐにはいかないですが、せめて大人になってからでもいいので、マリッジサポートセンターでフォローをしてあげて、結婚したい思いを持っているけれども、なかなかそこまでたどり着かずに挫折してしまうという方を少しでもサポートしていただいて、結婚したい人が結婚できるような、カップルになれるような、後押しを県としてもしていただければと思っています。

**八嶋委員** 私からは、初めに、視察に行ったハンガリーの話を見せていただきたいと思います。令和5年なのですが、自由民主党議員会の文教公安部会でハンガリーの教育現場や、治安や文化施設の守り方などを視察に行ってきました。ハンガリーは異次元の少子化対策を行っており、家族対策も非常に注目を浴びている国でございました。財政負担というものも、G N Pの6%を少子化加速対策に充

てるといふ方針を持っており、10年で毎年の婚姻数を2倍に、合計特殊出生率を1.23から1.61にV字回復させたといふことを大使館で説明を受けました。

例えば4人の子供がいれば、そのお母さんは所得税が生涯免除される施策や、家族で新規にマイホームを建てる際には、日本における住宅ローンに対する補助が相当すごく、3%ぐらいの利子を免除する、また、出産時には300万円の無利子のローンを借りられる、3人目ができれば900万のローンを組める上に元金の返済がなくなると。家族手当の支給はもちろんのこと、家族が増えれば7人乗りの自動車の購入費を補助すると。

主に国の取組なのですが、実際は富山県でも、異次元の突き抜けた取組というのが可能ではないかと考えており、令和8年度の当初予算にぜひ御期待申し上げ、御要望をしたいと思っています。

鍋嶋県議からも話しありましたけれども、私からもこの「TOYAMA goen」について1つ質問させていただきたいと思っています。富山県でも婚姻率を上げることが非常に大事でございます。いろいろな企業や、事業所、事業や産業が絡むので、いろいろな部局も横断的に連携し、助けてもらいながら「TOYAMA goen」が立ち上がります。

当初予算でも福利厚生×出会い応援官民連携事業といったメニューが出ていたので、これが具体化して、goenというアプリを作ることになったのだらうと思います。まずこういうアプリ導入の経過や期待される効果を改めて確認しておきたいと思っています。荒谷人口未来課長にお伺いいたします。

**荒谷人口未来課長** 県では、これまで出会いや結婚を希望される方を対象に、様々な支援を行ってききましたが、婚姻件数は減少傾向にあり、少子化の傾向に歯止めがかからない

状況でございます。県が令和5年度に実施した調査では、未婚の若者の約8割が将来結婚をすることを望んでいる一方で、未婚率は上昇しております。また、現在結婚していない理由として、出会いの機会がなく適当な相手に巡り会わないというのが最も高いといった状況でございます。

出会いの機会につきましては、近年マッチングアプリなど個人間での交流の場をオンラインで提供するサービスを用いて知り合った夫婦の割合が上昇しております。令和6年度に国が実施した調査によりますと、既婚者の約6割にマッチングアプリの利用経験があり、直近5年間で結婚した人の4人に1人がマッチングアプリをきっかけに出会った相手と結婚しているといった結果もでございます。

こうした中、全国の大企業・団体などにおいても、単身の従業員の出会いを応援するため福利厚生の一環としてマッチングアプリを導入する動きがある中で、県内の方同士の出会いの機会を創出するため、県内企業等が活用しやすく従業員が安心・安全に利用できるマッチングアプリを構築するとしております。県としましては、県内の企業・団体の皆様にアプリを広く導入いただき、従業員の方に多く利用いただくことで、富山県で働き続けたいと考えている従業員の出会いの機会の創出はもちろん、人手不足も深刻化する中で人材の確保、定着にもつながると考えております。しっかりと普及促進に努めてまいりたいと考えております。

**八嶋委員** 私も会社の経営をしており、単身者が6割を超えているということで、企業にとっても結婚が増えて、家族が増えるということは、モチベーションが上がったり、職員の定着につながるのではないかと、期待をかけて見ていきたいなと思います。我が社も何とか登録したらしいので、ぜひ盛り上げていきたいと思っています。

続きまして、職員定着、確保の観点から申し上げます。私も経験していますけれども、特に若い子育て世代の大体の職員は、家計負担増や住宅取得の問題、将来に向けての雇用不安などの厳しい現実があります。また核家族化、女性の社会進出、ライフスタイルの多様化、子供を持たないという選択など、社会変化の中で、職員それぞれの価値観を持って生活しています。今後の人口減少下においても、職員確保のためには、それぞれの職員の個別事情や価値観に、企業も大いに寄り添っていかなければならないと思っています。

県庁でも始まっている1on1ミーティングなどの個人に寄り添った取組も、従業員満足や生産性向上につながる効果が高いと、我々も聞き及んでいます。そういったソフト面の支援も充実させていくことが、非常に大切で、そういった支援が県内企業の定着確保、産業振興、担い手不足解消につながると思います。山室商工労働部長にそういった個人に寄り添ったソフト面の支援の必要性を問いたいと思います。

**山室商工労働部長** 人口減少が進行する中で、県内企業が人材から選ばれ続けるためには、賃金や人事制度といった、ハード面のみならず、従業員一人一人のライフイベントや価値観に寄り添い、主体的に働き方やキャリアを描ける環境を整えることが不可欠であると認識しております。とりわけ若い子育て世代をはじめ、家計負担や住まい、雇用の先行きなど複合的な課題を抱える従業員に対しては、画一的な対応ではなく個別事情を丁寧に把握し、対話を通じて支える姿勢を取ることが重要であると考えております。本格的な労働供給制約社会を迎える中で、県庁自身もエッセンシャルワークを担い、人材不足に直面する主体でございます。

このため今年度、職員の価値観や置かれた状況を把握し、やりがいや成長実感を高める職場づくりを目的といたしまして、御紹介いただいたとおりの1on1の面談などを試行的に実施いたしました。その結果、上司との面談回数や対話の内容が充実している職員ほどエンゲージメント、いわゆるやりがいでございますけれども、こちらが高い傾向が確認されまして、生産性向上にも資する有効な取組であると認識しております。県ではこれまでも経済団体などが行うセミナー等への講師派遣や、あるいは働き方改革・女性活躍応援サイトで県内好事例を横展開しまして、柔軟な働き方の普及を図ってまいりました。

加えて今年度は、県経営者協会と共同で企業の幹部等を対象といたしました、DEI、いわゆるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの企業成長塾を新たに開講したところでございます。今月公表予定の人材確保・活躍対策パッケージにおきましても、働き方改革を重要な柱に位置づけまして、委員から御指摘いただきましたソフト面の取組を一層強化いたしまして、県内企業と産業の持続的な発展へとつなげてまいりたいと考えております。

**八嶋委員** やはり中小企業・小規模事業者は、特にこういったところに予算を使ったり、人材育成したりすることは非常に難しいわけでございます。こういった事業をぜひ周知徹底していただきながら、県庁のノウハウも公開していただきながら、ぜひ個人に寄り添ったソフト面の施策や取組を支援していただければと思っております。御期待申し上げます。

続きまして、またハンガリーの話に戻りますが、ハンガリーにおいては、少子化、家族優遇施策の中で、教育の関連でも大きな政策が幾つか打たれておりました。ハンガリーは、教会の学校を除けば高校まではほぼ公立の学校であ

り、義務教育として完全に無償化しております。また、ハンガリーでは、家族・家庭づくりを重視する伝統的な文化があり、こういうところは日本の文化にも通じるところがあると思っております。

我々はボーイ小学校という芸術、文化、音楽、絵画などを教えている小学校に行ってきましたが、小学校から特徴ある独自の教育を行っており、公立学校でありながらドイツ語でしか授業をしないといったような教育カリキュラムを実施していました。

また、10歳で自分の将来の進路選択を迫るということで、4年生からは選択授業のカリキュラムもありました。その校長先生も、10歳というのは少し進路選択には早いのではないかとおっしゃっていましたが、途中で学校を変わるので、政策的には許容できるのではないかとのことでした。

少子化、家族優遇政策を進めておりますが、学校教育の無償化や、給食費の負担軽減、市町村間の格差解消も、富山県としては進めていく必要があるのではないかと思います。

少しでも家計や家族に優しい取組を県内教育においても推進していくことが必要であり、それが教育を受けるなら富山県という意識につながり、子供たちが親の世代になっても県内に定着し、県内産業が振興し、人材の担い手確保につながると考えます。廣島教育長に御所見をお伺いしたいと思います。

**廣島教育長** 幾つか例を紹介させていただきますと、県立高校では今年度から国の制度を活用しまして所得制限を撤廃し、授業料を実質無償化しております。また来年度からは学用品などの教育費負担を軽減するため、これは所得制限を緩和して、年収490万円程度の中所得世帯まで対象を拡

充する予定としております。

小学校の学校給食費につきましても、昨年末からスピード感を持った対応がなされまして、来年度から国が定めた基準額に基づき、市町村へ支援することとなっております。また、この基準額を超える部分について、子育て支援のため来年度は各市町村で負担されるということを認識しております。9年度以降は、改めて県と市町村で協議をしていくというような話に、先日のワンチーム会議でなったというところがございます。

これらの子育て家庭への経済的負担の軽減に係る一連の施策、これにつきましては、教育の充実、子育て支援として少子化対策、人材確保対策に資するものになってほしいと期待するものであります。

また、考え方ということになりますが、こうした学校教育に係る基本的な環境整備というものについては、国と地方がしっかり役割分担を明確にした上で、例えば国が実施すべきものはナショナルスタンダードとして国が責任を持って制度設計を行う。今般の授業料なり給食費は、そういったところに入ってくるものだと感じるところであります。

そうして整備された環境において、例えば私どもがやっております14歳の挑戦や17歳の挑戦、そうした独自の取組によって、地元への理解を深めて、地元就職に考える機会をつくっていき、ふるさと富山に対する愛着や人材確保に努めていくこと、そうしたことが県教育委員会としての役割になると感じるところであります。

本県が、特に県民の皆さんの意識という面も含めて若者や子育てをする世代にとって住みやすく、子育てしやすい県として選ばれ続けるということも重要になってくると考えます。県教育委員会としては、小中学校におけるキャリ

アアップ教育の充実など、取組を進めてまいりたいと考えております。

**八嶋委員** 国との役割分担もこちらからまた要請していきながら、県内のふるさと教育を含め、県の魅力や富山県で教育を受けてほしいということをごひ広めていただければと思います。

**瘡師委員長** ここで暫時休憩といたします。休憩時間は5分間といたします。

〔休憩〕

**瘡師委員長** 休憩前に引き続き会議を開きます。

**岡崎委員** 資料提示の許可を願います。

**瘡師委員長** 許可いたします。

**岡崎委員** 私からは4問あるのですが、まず出生数の下げ止まりについてお聞きをしたいと思っています。

昨年10月1日現在の県人口移動調査においては、2015年以降続いてきた出生数の減少が止まったということが明らかになっております。安堵するわけにはいかないと思いますが、この間下がり続けてきた出生数が横ばいになりつつあるということは、非常に喜ばしいことだと思っています。今、資料も提示しておりますが、昨年度までは100人弱から最大で500人ぐらい毎年毎年減少が続いてきたわけです。それがフラットになったということで、人口の自然減は仕方ないとしても、こうして県の施策の成果によってこの人口減が下げ止まりつつあるというのは、非常にいい傾向ではないかということでもあります。

そこで、この間下がり続けてきた出生数が横ばいになりつつあるということについて、荒谷人口未来課長に所見をお伺いしたいと思います。

**荒谷人口未来課長** 委員御指摘のとおり、昨年12月に発表されました県の人口移動調査によりますと、令和6年10月か

ら令和7年までの9月までの出生数は、前年同期から1人多い5,297人となったところでございます。

一方、本年の出生数の推移を見ますと、1970年代の前半の第2次ベビーブーム期といったものをピークに減少傾向が続いてきたところでございます。特に1990年頃から2000年前後までは毎年1万人前後で推移していたところございますが、その後は全国平均を上回る割合で減少しております。2000年以降に急激に減少した世代が30代に入り親世代となる2030年以降は、さらなる若年人口の減少が懸念される状況でございます。

こうしたことから、今回の調査結果をもって出生数が横ばい基調に転じたとは、必ずしも言えない状況にあると考えておりまして、県としましては若者の出会いや結婚の応援、子育て支援などに引き続き力を入れて取り組んでいく必要があると考えております。

**岡崎委員** 一喜一憂はしていただけないとは思いますが、出生数の変化などを見ていますと、出生数が落ち込むのは2008年のリーマンショックや、2011年の東日本大震災、その後のコロナ禍など、社会不安が起こったときだと思っています。

その一方で、この傾向が出てきたというのは、例えば、実質的な賃金に追いつこうと、連合さんが一生懸命にこの賃金引上げに努力をしてきたその結果、ここ二、三年は5%推移で賃金が上昇していますので、そのようなプラスの面が結びついたのではないかと想像をしています。

したがって、やはり政策的に希望が見えることをやっていくと、出生数は増えてくるのではないかと私は思っています。

先ほどからこのマッチングアプリについて言われておりますが、女性が県内にいてこそマッチングアプリの機能が

発揮されます。女性が働く環境の整備や不安の解消についてお聞きいたしますが、女性の働く環境の整備や賃金などの労働条件については、若い女性の県外流出を抑制するために重要な施策でありますし、これまでも先輩と語ろうなど、いろいろやってこられたと思いますが、それらのことがこの過去5年間、県内企業にどのような影響を与えてどのような状況になっているのか、建部働き方改革・女性活躍推進課長にお聞きをしたいと思います。

**建部働き方改革・女性活躍推進課長** 県内企業が若い女性に選ばれるためには、多様で柔軟な働き方の推進や男女間賃金差異の解消など女性が働きやすく活躍できる職場環境の整備が重要であると認識しております。県内企業におきます過去5年間の女性を取り巻く状況等は、就業率にしますと72.0%から75.9%へと3.9ポイントの増加、雇用に占める正社員の割合は50.1%から52.4%へと2.3ポイントの増加、年間給与額は376万円から384万円へと8万円の増加となっております。そして、男女間賃金差異は男性を100といたしますと74.4から74.3へとほぼ横ばいとなっております。一方、管理職割合は14.4%から13.3%へと1.1ポイントの減少となっております。

女性の就業率及び正社員割合は全国上位を占めていることから、県内企業における女性が働きやすい環境整備は進んできていると思いますが、管理職割合は全国的に見て下位となっております。依然として課題が残っているものと考えております。

このため県では、今年度県の経営者協会と共同で新たにD E I企業成長塾を開催し、企業の幹部等を対象に男女間賃金差異の要因分析から企業の女性活躍推進のためのロードマップ作成を支援しております。また、女性社員のキャリア向上を支援するため、煌めく女性リーダー塾を開催し

ました。さらに、女性が活躍する県内企業等を認定するとやま女性活躍企業は、昨年から通年募集を実施し、現在91社を認定するなど多角的な取組を展開しております。加えてこの4月からの法改正によりまして、従業員数101人以上の企業には、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務づけられることとなりますので、県内企業におきます女性活躍の取組がさらに進んでいくものと考えております。

今後とも県内企業において、女性が働く環境整備が図られるよう国、経済界等と連携し、着実に取組を進めてまいりたいと考えております。

**岡崎委員** 少しずつよくなっていると思いましたが、意外と女性の管理職比率が低いせいか、この賃金格差はなかなか縮まっていないと思います。都会に行くと女性でも賃金は高いので、そこは課題になってくると思います。女性の皆さんが、ぜひ富山でも頑張ってみたいと思う環境づくりを引き続き行っていただくように、努力をお願いしたいと思います。

次は女性のキャリアについてですが、女性は出産や子育てでどうしても職場から遠ざかることが男性よりも現実的には多いと言わざるを得ません。そういう中で、キャリア継続をして何とかまだ頑張ろうとなっていていただく仕組みは、大事だと思っています。

今回はあまり言えないのですが、例えば保育のときに、子供を預かってもらう基準をもう少し下げて、その期間を利用して資格を取得したり、キャリアにつなげていくなど、子育てのときは大変だった、また会社に戻らなくてはいけないと思うのではなくて、逆に子育ての期間を利用して、キャリアを積んでいってみようというプラス思考でやれば、本当はいいのではないかと思っています。

そういう観点で、今回の質疑をしたいと思います。女性のキャリアの継続を図り、出産後も安心して働ける環境が必要だと思っておりますが、このことについての所見をお願いしたいと思います。また、技術専門学院では、女性のキャリア形成にどのように貢献をしているのか、併せて赤崎多様な人材活躍推進室長さんに御答弁をお願いします。

**赤崎労働政策課長** 本県女性の年齢階級別労働力率では、出産・子育て期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するいわゆるM字カーブの低下の度合いが全国に比べて低く、さらにM字の谷の部分は浅くなっており、多くの女性が出産後も継続して働いていると考えておりますけれども、委員から御指摘がありましたとおり、女性がキャリアを中断することなく仕事と子育てを両立し、安心して働き続けることができる職場環境づくりは重要であると認識しております。

このため、県では多様で柔軟な働き方を推進するため、富山労働局と連携し、毎年、労使団体に長時間労働削減などの働き方改革の取組の要請を行うとともに、企業向けに働き方改革に関するセミナー等への講師派遣、男性の育児休業取得への県独自の支援、DEI企業成長塾の開講など多面的な環境整備を進めてきております。また、富山県技術専門学院での離転職者向け訓練では、子育てなどで通学が困難な方への配慮からオンラインを取り入れた訓練や、育児等と両立しやすい短時間の訓練の実施、託児サービスの提供など出産後もキャリア形成が継続できるよう訓練環境を整備し、スキルアップや再就職に向けた支援を行っております。

今後とも労働局や経済界等と連携し、職場環境の改善やキャリア向上支援などの取組を進めてまいりたいと考えております。

**岡崎委員** 技術専門学院では、オンラインでの訓練もやっていて非常に学びやすい環境ではないかなと思います。

最後に県の新規事業ですが、1点だけ荒谷課長にお聞きをしたいと思います。

市町村でもいろいろなマッチングアプリや対面でのお世話をされているわけです。これは市町村にしてみたら、市町村に定着をしてほしいという思いを持って取り組んでおられると思います。県の企業向けのgoenは、県内の企業に対して、県内で定着してほしいということだと思います。

したがって、これをかみ合わせないと、市町村でせっかくマッチングが期待できる効果が薄れたりします。逆にこれをうまく組み合わせると、市町村の思いにもつながって、相乗効果が発揮できると思うのですが、そういった点について、どのような配慮が今後必要かお答えをいただきたいと思います。

**荒谷人口未来課長** 県内ではこれまでも委員御指摘のありました市町村の取組、それから企業、団体等におきましても、出会いや結婚を希望される方に対しまして、地域や職域の特色を生かした多様な出会い、婚活支援事業が実施されていると考えております。県内市町村におきましては、婚活のスキルアップのセミナーですとか、異業種交流会といったものも行われており、県内企業においては、従業員を対象にした婚活イベントといったものも開催されている例もございます。こうした取組は、希望する方の出会いや結婚がかなえられる環境づくりに取り組むといった立場の県としまして、大変心強く感じているところでございます。

一方で、市町村やこういった企業、団体のところで実施されます事業というものは、参加者が当該市町村の住民ですとか、取引先企業に限られているといったところも多いと思っております。より多くの出会いの機会を創出すると

いう観点から、広域的団体である県として、今回の県域全体でのマッチング機会を増やしていくことも重要であると考えておりました。今回のマッチングアプリを開始したということでございます。

県としましては、結婚支援に関する専門的な知見を持つ結婚コンシェルジュを採用しまして、県内の企業や団体、市町村にも派遣しております。結婚支援事業の助言や支援も行っておりますので、市町村、企業や団体が実施する事業の情報をホームページでも一元的に発信することで、市町村や企業とも一緒に連携しながら、出会い・結婚の希望をかなえられる環境づくりに取り組んでいきたいと考えております。

**岡崎委員** 市町村との連携は重要だと思いますので、そこを強く要望して、終わりたいと思います。

**山崎委員** 少子化のこれまでの我が国における流れ、当然県もなのですけれども、昭和50年から合計特殊出生率が2.0を切っている状況で、この原因をしっかりと把握していないと有効な手だてが立てられないのかとっております。荒谷課長にその原因の認識についてお伺いをいたします。

**荒谷人口未来課長** 今、御案内ありましたが、少子化は現在も歯止めがかからない状況でございます。出生数と婚姻件数につきましては、関係が深いと考えて、未婚率の上昇といったものも少子化の大きな要因となっているものと考えておりました。この背景には、出会いの場の減少ですとか、結婚に対する価値観の変化に加えまして、女性の社会減、若者を取り巻く経済・雇用情勢の変化、仕事と子育ての両立への負担など様々な要因が複雑に絡み合っていると考えております。このため県では、昨年3月に策定しましたとやまこども・若者プランに基づきまして、希望がかなう未来に向け官民一体となって若い世代の未来を応援する社会

づくりや、誰一人取り残さない「こどもまんなか社会」の実現に向けた取組を積極的に推進しているところでございます。

少子化対策は、長期的、継続的に実施していくということが不可欠であると考えておりまして、今後も市町村や関係団体、企業の皆さんと連携しまして、実効的である対策に取り組んでまいりたいと思っております。

**山崎委員** 少子化が進んだ大きな原因として、昔は家長が一人で働いて全ての家族を養っていたのが、今は全ての人が働かないと食べていけないということがあり、経済的な理由から、家庭で過ごす時間が非常に減少してきております。

そういうことから、仕事が終わって家庭にいる時間がどれだけあるのかというところは、非常に大事で、本来GDPと相反する関係にあるので悩ましいところではあります。家庭の中に団らんを増やすために、県としてどのように取り組んでいかれるのか建部課長にお伺いをいたします。

**建部働き方改革・女性活躍推進課長** 委員御指摘のとおり、働き方改革の推進は長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現を通じ、仕事と育児の両立を可能とするものであり、中長期的には少子化対策としても有効であると認識しております。県内の労働者1人当たりの年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、依然として全国平均を上回っておりまして、働き方改革の一層の推進が重要な課題となっております。

このため県では、富山労働局と連携し、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の要請を行うとともに、経済団体等と連携しまして、働き方改革セミナー等への講師派遣、好事例の横展開、男性の育児休業取得への県独自の支援、そして企業の人事労務担当者な

どの働き方改革に関心がある方向けの官民協働のコミュニティでの情報交換や事例共有など多面的な環境整備を進めてまいりました。また、県内企業の大半を占める中小・小規模事業所で働く方々が、長時間労働の削減と生産性向上、賃上げを両立できるよう生産性向上に向けた中小企業トランスフォーメーション補助金によりますDX・GX推進支援、賃上げサポート補助金によります賃上げと設備投資への支援、国の働き方改革推進支援助成金や業務改善助成金によります支援、そして11月補正予算で創設しました富山県賃上げ応援補助金によります国の助成金活用に必要な就業規則整備に係る経費への支援など、多角的な取組を展開しております。

働き方改革は、企業の持続的成長と県民一人一人の経済的ゆとり、家族と過ごす時間の確保を通じまして少子化対策に資するものでありまして、今後も国や関係団体等と連携し、着実に取組を進めてまいりたいと思っております。

**山崎委員** 働き方改革を進めたいが、生産性が下がってもうからないと、そのような状況をつくりにくいので、また制度設計を進めていただければと思います。

この正月にたくさん新年会があり、ある経営者の方から、せっかく子供ができたから育児休業で休んでいるが、その間の所得は下がり気味になる。大事な子供を育ててくれている家庭に対して、もっと手厚く支援をすべきではないか、という御指摘をいただきました。育児休業中の経済的負担の軽減を図るべきと思いますが、建部課長に所見をお伺いいたします。

**建部働き方改革・女性活躍推進課長** 委員御指摘のとおり、子供を産み育てやすい環境づくりを推進していく上では、育児休業中の経済的負担の軽減を図ることは、大変重要であると認識しております。

そのため、国においては昨年4月に制度を改正しまして、これまでの育児休業給付金に加えまして、出生後休業支援給付金を創設しました。これによりまして、夫婦で育休を取得する場合の給付額が28日間を限度に手取り10割相当まで引き上げられたところがございます。また、国では妊娠時に5万円、出生時に5万円を支給しているほか、県におきましては、子育て支援サービス等に利用できる、とみいくデジタルポイント3万円分を1歳半時に配付しまして、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援を行っているところがございます。

さらに、男性の育休取得を強力に推進するため企業への助成も行っておりまして、昨年度までに中小企業等551社、育児休業を取得した男性労働者1,220人に対し助成を行ってきたところがございます。

今後とも国や関係機関との連携を強化し、育休中の経済的負担の軽減につながる各種制度の周知に努めながら、男女ともに育児休業を取得しやすい職場環境づくりの推進に取り組んでまいりたいと考えております。

**山崎委員** これまでの取組に心から敬意を表するところではありますが、やはりもっとどかんと本当にうれしいなと思えるような制度にも取り組んでいただければと思います。

最後に、家庭を持って子供をつくりたいということに対するイメージが、どんどん悪くなってきていると感じておりますので、今、富山県が進めているウェルビーイングを十分に活用できればと思います。結婚や子育て支援策において、ウェルビーイング指標がどんどん浸透していき、県全体のプラスイメージにつながればと思っているところです。どのように活用されているのか、佐渡課長にお伺いいたします。

**佐渡ウェルビーイング推進課長** 県ではウェルビーイング指

標を活用しまして、施策設計図に基づき、施策立案を行う取組を令和6年度当初予算編成から行っております。昨年度からは、指標データを様々なグラフや表で視覚化できるダッシュボードを職員向けに導入しまして、活用を促してきております。これによりまして、職員の指標への理解が進むとともに、施策の意義や目的の再認識につながったと考えているところであります。

例えば子育て支援の分野におきましては、30代の子育て世代において、指標の生きがい・希望実感、これが低いということを受けまして、子育ての負担感が高いという仮説の基に、ライフステージに応じた切れ目のない支援を行う施策の充実を図ったところであります。また、先月には、令和6年度に実施しました子供のウェルビーイング調査、この結果のダッシュボードを導入しまして、子供の指標に基づき施策を立案できる体制を整えたところであります。

20代から30代の既婚者の方は安心・心の余裕実感、それから生きがい・希望実感、これが未婚者の方より高い状態であるにもかかわらず、未婚率が上昇しているという現状があります。このため、今後に向けましては、将来展望を描けておらず、必要な支援が行き届いていないという仮説の基に、結婚支援の充実を図ってまいりたいと考えているところであります。

今後とも研修等を通じて、職員に対して指標への理解を促し、データ活用に係る習熟度を高めることで、県民のウェルビーイング向上につながる施策の立案につなげてまいりたいと考えております。

**山崎委員** 県民の幸福感を表す大事な指標ということで、その比較対象というものがとても大事だと思います。県民にも分かりやすく活用をしていただいで、県民の笑顔が増えますようお願いしたいと思います。

**中川委員** 私からは、エッセンシャルワークの分野での人材不足についてお尋ねしたいと思っています。

今、県では人材確保・活躍推進本部で検討されて、間もなく人材確保・活躍対策パッケージが示されると伺っています。これまでも何回も言っているのですが、特に医療、福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察などのいわゆる県民生活の維持に不可欠な分野であるエッセンシャルワーク分野での深刻化する人材不足に今後どのように対応していくかということが、一番大きな課題であると思います。例えば小さな集落で考えれば、最小限その地域において何が必要かということを考えていくと、エッセンシャルワークがどんどんなくなってくると、結局集落が消滅してしまうと思います。そういうことが積み重なっていくと、富山県も消滅の危機になるのではないかと、危惧しています。

いろいろとパッケージがつくられても、実現できなければ何の役にも立ちません。そうした中で幾つか質問したいと思います。

まず、長期短期に対応できる対策ということで、先般1月には「富山で働こう」キャンペーンを新宿の駅でやられたということなのですが、富山で働くことの価値を可視化して、皆さんにPRして、即戦力の人材の確保をやっていくということなので、短期に人材を呼び込んでそれをつないでいくことになるのだらうと思います。1月14日からやられましたが、それがどのような状況であったのか、また現在の取組状況、どのようなことをパッケージに先駆けてやるのかということについてお尋ねしたいと思います。長岡課長によろしくお願いします。

**長岡人材確保推進課長** 委員御指摘のとおり、エッセンシャルワーク分野における人材不足は、短期と中長期の両面か

ら対応すべき極めて重要な課題であると認識をしております。県としては、大都市圏との人材獲得競争が激化する中で、賃金など外形的な条件だけで人材を引きつけようとする発想では限界があると認識をしております。人、人材を育み、成長を支え、安心して豊かに暮らすことのできる富山で働く価値を戦略的に高め、新たな競争軸として確立することが重要であります。この方針は、昨年10月に取りまとめました人材確保・活躍対策の骨子におきまして明確に位置づけたところでございます。

短期的な取組として、昨年11月から「富山で働こう」キャンペーンを展開しております。首都圏を中心に県外で働く若者等に向けて、動画などで富山で働く魅力を発信してまいりました。動画につきましては70万回以上再生されて、先月には首都圏で集中的なPRイベントも実施するなど、一定の成果が表れていると考えております。

今後も富山くらし・しごと支援センター等を中心に、UIJターン就職や移住などによる人材確保に継続的に取り組んでまいりたいと考えております。あわせて、今月中旬には人材確保・活躍対策パッケージを公表しますが、そちらでは人材確保、働き方改革、人材育成、省力化・省人化の4つの柱の下、エッセンシャルワーク分野をはじめとした人材不足に対しまして、短期的な確保策と中長期的な構造対応を組み合わせまして、全庁一丸となって戦略的に取り組んでまいりたいと考えております。

**中川委員** いろいろ御説明がありました。富山県では働く場所はありますが、働いている皆さん方においては、働きがいを感じられないということを9割ぐらいの人たちが思っており、淡々と働いているような状況しか見えてこないのではないかと思います。それでは富山で何のために働くかということがなかなか伝わらないのではないかと私

は思います。ぜひそういうことも含めて、しっかり取り組んでいただいで、成果が出るようによろしくお願いします。

このエッセンシャルワーク分野で人材不足になっている根本的な原因というのは、何なのか。集落があつて、地域があつて、それが市町村を形成していきます。生活の基盤がエッセンシャルワーク分野の皆さん方に支えられているにもかかわらず、その分野の方がいなくなるとどうなるかということ、データを可視化して、見る機会が非常に少ないのです。

例えば昔は、魚屋さんや肉屋さん、雑貨屋、診療所なども近くにあり、そういうところまで行くための公共交通などもありましたが、それがどんどんなくなっています。

私たちが生きていくためには、まず食べるものがなかったら生きていけません。生活エリアの中で、農業をやっている人たちが実際どれぐらいいるのかということが見えません。また、我々の生活基盤は車と言われている中で、道路ががたがた凸凹では、生活面も不便で、経済活動でも物流が成り立たなくなりますが、そういうものを維持していくためにはどういう人が必要なのかということが見えません。災害、水害があれば、道路をしっかりと直す土木作業員がいて初めて、道路が修復されて復旧されていくのです。

エッセンシャルワークがどんどんなくなっている現状は、人ごとではありません。自分たちの地域においてそういうところで働いている皆さん方がどれぐらいいるかということ、データを可視化して、可視化する。今生まれてきた子供たちの数は、市町村ごと、地域ごと、集落ごとに全て分かるわけですが、そのエリアで生きていくためには、現実を目の当たりにして、認識するプロセスが絶対に私は必要だと思いますが、そういうことが分かりません。

このようなことも含めて、実際このエッセンシャルワーク分野で人材不足になっている根本的な原因というのはどこにあるとお考えでしょうか。

**長岡人材確保推進課長** まず、その可視化の件でございますけれども、今年度県で労働需給シミュレーションということで、今ほど言われた地域ごとの細かなところまでは現状は難しいと思っておりますけれども、各分野、業種ごとの人材の需要と供給がどれぐらいミスマッチになり、不足していくのかということを見通してシミュレーションしたいと考えておりました。これは全国版としてはいろいろなシミュレーションというのがありますけれども、富山県独自のデータを取り込んだシミュレーションということで、県立大学に研究委託をし、取り組んでいるところです。今ほど委員からお話のあった細かな地域ごとのデータというのは、現実感を持ってお伝えできると思うのですが、そこまでいかななくても、まず、県民の方に、事業者の方に、自分事として人手不足、人材不足というものを捉えていただくという目的をもって取り組んでおります。これも今月人材確保・活躍推進本部会議でお示しできればと思っております。

御質問の根本的な原因につきましては、人材確保・活躍推進本部におきまして、エッセンシャルワーク分野の人材不足の現状と課題について把握分析を行ってきたところで、その根本的な原因は、単一ではなく複合的な構造にあると認識をしております。具体的には、他産業と比較して処遇水準が相対的に低いということ、現場労働に対する否定的なイメージが根強いということ、労働負荷の高さや長時間労働といった就業環境上の課題、県民生活の維持に不可欠な職種であるにもかかわらずその社会的な意義や価値が十分に評価されてこなかったなどといったことが挙げられる

かと考えております。

このため、人材不足の克服を単一の手法で図ることは困難であると考えており、昨年10月に取りまとめた人材確保・活躍対策の骨子におきまして、一つには処遇改善の支援、もう一つには職の魅力発信やキャリア教育の充実、業務の省力化・省人化による現場負担の軽減といった多角的な方策を位置づけております。併せまして中長期的にはホワイトカラー偏重の職業観を乗り越えるために、産業、教育、行政が協働して意識改革に取り組むということも盛り込んでおります。

今後これらを具体化した施策を盛り込んだ人材確保・活躍パッケージを速やかに実行に移しまして、エッセンシャルワーク分野の人材不足という構造的課題に着実に取り組んでまいりたいと考えております。

**中川委員** 今、根本的原因は1つではなく複合的な構造であると、それはそのとおりだと思います。その中で、制度的な話や労務単価、賃金が安いといったこともあるわけです。例えば建設、医療、福祉にしても、報酬制度があつたり、労務単価についても国が直接それを決めていくということがあるわけです。

一つには賃金を上げるということが一番大事なことはないかと思えます。

子供たちに対して現状がどうなっていて、将来自分たちが生活していくためにはどのような職業が必要かということをしつかり教えるシステムが非常に大切だと思います。昔は、近所の皆さん方がどういった仕事をしているか分かっていました。ところが、最近では製造業の方がいても、まして公務員であれば何をしているか、外から見ても分かりません。要するに子供に説明できないことが多いのです。また農業にしても自然相手の仕事なので、大変だ、きつい、

もうからない、稼げないなど、いろいろなイメージがあるわけでは、その一方で自分たちが生活をするためには、こういう職種がないと駄目なのです。そういったことを教育界でもぜひ教えてもらわないといけないのです。

今日は、教育長と商工労働部長がおられますが、一つの原因には、産業界と教育界が全く結びついていないことがあると思います。本当は教育長と商工労働部長にお尋ねしたいです。前の成長戦略特別委員会でも県の人材確保・活躍推進本部にも、皆さん入っておられますが、言葉で聞こえてくるのは、連携という言葉です。取りあえず一緒にやっていたらいいという連携は、非常に無責任な話です。人手不足やエッセンシャルワーク分野で、子供たちに複合的な原因を教えなければいけないにもかかわらず、そこが全く結びついていないということに尽きると思います。

複合的な原因があるにしても、組織として構造として一緒になって、連携というよりは合体をして取り組んでいく姿勢が、これまで欠けていたのだと思います。ぜひそういうことを含めて改善していただきたいと思います。

今、教育大綱を改訂中ではありますが、その中で、長期的には未就学児の頃から高校生までの一貫したキャリア教育やライフプラン教育が非常に必要ですが、この改訂中の教育大綱では、どのように位置づけているのかということをお伺いします。

**森安教育企画課長** 現在策定中の教育大綱の案におきましては、キャリア形成に必要な力の育成を重要な施策の一つとして位置づけまして、子供たち一人一人が将来社会的に自立するとともに、社会の変化に主体的に対応しながら自らのキャリアを発展させていけるようキャリア教育を推進し、ライフプラン教育を充実することとしております。具体的

には、未就学児や小学生から発達段階に応じた様々な教育活動を通じた学びに向かう力の育成や、地域や地域の産業への理解を深める活動に取り組むこととしております。

また、中学生は社会に学ぶ14歳の挑戦などを通じて、働くことの意義や勤労観を学び、自らの生き方を考える機会を設け、高校生に対しては社会へ羽ばたく17歳の挑戦などにより、地元企業への理解を深め、地元就職について考える機会の創出に引き続き取り組んでいくこととしております。

さらに今後は就業構造の変革を見据えた保護者を含めたキャリア教育の充実や、新時代ハイスクール構想に基づく実践ハイスクールにおけるデュアルシステム導入に向けた取組など、就学前から一貫したキャリア教育やライフプラン教育を一層推進していきたいと考えております。

**中川委員** 形上はそういうことになるとは思いますが、どうやって書いてあること、表現したことを実現していくのかということ。産業界からもいろいろなことを教えてもらう機会が必要で、今、人材確保・活躍推進本部で対策などいろいろなことを議論されていますが、そのことが現場の先生方にどれぐらい伝わっているのでしょうか。恐らく、教育委員会の中では、ここにおられる皆さん方には、共有されていると思いますが、現場に行くと、ほとんどと言っていいぐらい共有されていないと私は思います。

子供たちの環境問題など、いろいろなことを注意しながらやっていくことはもちろん大事ですが、自分たちが生活していくためにはいろいろな人たちの力を借りて生きていかなければいけません。全部独りでできることではないので、それぞれ分業をし、得意分野を生かしながら働いていますが、どの仕事もみんなのために役に立つ仕事ばかりなので。役に立たない仕事は一つもないのです。だけど、

きついやつらいなどといった先生方のイメージが子供たちに植え付けられてしまっています。

例えば14歳の挑戦にしても、17歳の挑戦にしても、職場のいろいろなところを見てきますが、中身や見た目がつらい、あのような仕事はやめなさい、そのようなイメージが親や先生の中にあると、子供たちがせっかく興味をもって、そこで働こうと思う気が起きないのです。

私たちが生活していくために不可欠な仕事で人手が足りない、そこにもっとみんなで目を向けて、その分野で働いている人たちに感謝をしたり、そのおかげで生活が成り立っているということを知ってもらったり、そして、そういう仕事をやりたければどんどんやってもらいたいということを、私はもっと言っていく必要があると思います。

そこで、まず教師が現状を認識して、小学生から教えていくべきだと思いますが、どのように取り組んでいこうと思っておられるのか、木下小中学校課長にお伺いします。

**木下小中学校課長** 県教育委員会では、これまでも子供たちが将来社会的、職業的に自立し、自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現する力を身につけられるよう、出前授業や企業見学などを通して産業や自己への理解を深めております。こうした中、委員御指摘のとおり、人材不足は深刻化しており、また、昨年経済産業省から2040年の就業構造推計が示され、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要とされたところであります。

将来の担い手となる子供たちが社会を支える仕事の重要性やこうした就業構造の変化などの実情を早い時期に知り、理解することは大切でありまして、また、教師や保護者など周囲の大人たちもこうした実情をしっかりと認識し、子供

たちとともに学んでいく姿勢が求められております。

このため、今の子供たちが就職する頃の産業構造や人材供給のミスマッチなどの課題を小学生が分かりやすく学ぶことができる学習指導方法の研究や教員の研修、また、こうした問題を親子で話し合う機会の創出などについて、県教育委員会として取組を進めてまいりたいと考えております。

**中川委員** いつもそのような答弁ですね。書いてあることをちゃんとやっていく、今始まったばかりみたいに、これから教え方を研究していくなど、いつになったら研究成果が出てきて、現場でそういうことを子供たちに教えることができるかということを知りたいのです。

教育大綱などいろいろ取り組んでいますが、実際に先生方が分からないのであれば、例えば近くの建設業や福祉で働いている人たちに、全校生徒の前でお話ししてもらうなどとすればいいのです。中学校であれば、3年に1回そのような機会を持ってもらうなど、そういうことをやらない限り、先生方が教え方をどれだけ研究して教えても、絶対無理だと思います。

私は、自分の母校で3年ほど前に話す機会があり、後で感想文を頂いたのですが、ほとんどが、世の中がどうなっているのかということを知らなかった、初めて聞いた、というものでした。

小学校のときにはケーキ屋さん、野球の選手、サッカーの選手、弁護士になりたいということはよくあります。しかしながら、中学校に行ったら急にその選択が狭まってしまいます。例えば建物ができるまでには、どのような仕事があって、どのような人たちが携わっているのかということぐらいは、先生方にも分かっていたらいいと思います。座学で聞くだけではなかなか分からないと思います。

昨日、富山県建設業協会と現場を見る協定を教育委員会が結ばれたということは、私は非常に大事なことだと思います。

頭だけで考えていてもしようがないので、各小学校、中学校で、現場を教えてもらうということを直ちにやるべきだと思います。教え方の研究ではなくて、子供たちに働く現場を一度見せれば、現状は分かるはずで、自分たちが生きていくためには、例えば農業はこのようになっていて、今、ICT化も進んでいるということや、建設業では土木と建築があって、どんな人が働いていて、どうなっているかということ、専門家にしゃべってもらったほうがいいに決まっています。

こういったことは、令和8年度、直ちにできることなのです。後でまた教育長に伺いたいと思いますが、そういうことをやらない限り、せっかくいい大綱ができたとしても、いつまでたっても実現できないと思います。できたとしても、それは繕いだけのデータであり、こんなことをやりましたよというだけでは、出口として人材確保ができていないのならば、駄目なのですよね。

そういうことをぜひ直ちにやっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**木下小中学校課長** 来年度のキャリア教育の在り方につきましては、今、御指摘がありましたように、教員の研修等どのように具体的に進めていくかということの検討は始めております。ぜひ来年度の私たちの施策に取り入れていきたいと思っております。

**中川委員** スピード感というのはそういうことなのです。

次に伺いたいと思いますが、今、新時代とやまハイスクール構想の実施方針が決まりました。その中でも職業系専門学科の開設の方向性などをこれから検討し、実践ハイス

クールは第3期の、令和20年頃での設置となっています。これだけ深刻な人材不足に直面していることを考えれば、職業系をもっと優先して、先に取り組むべではないかと思うのですが、丸田県立高校改革推進課長、いかがでしょうか。

**丸田県立高校改革推進課長** 職業系専門学科は、本県産業を担う人材の育成において大きな役割を果たしてきております。新時代とやまハイスクール構想の検討に当たりましては、これまでも産業界の方々に検討に加わっていただきながら議論をしてまいりましたが、昨年10月から11月には、改めまして農業科、工業科、商業科の学校関係者などにも御意見をお聞きした上で、先月実施方針を取りまとめたところでございます。その実施方針の中で職業系専門学科の方向性や、職業科単独校の将来像といったものも盛り込んだところでございます。

今ほど委員からは、職業科についてはもっと優先的に取り組むべきという御指摘をいただいております。私どもとしましても、現在学ぶ子供たちの学びの充実のため、必要な場合は新時代ハイスクールでの開設、例えば第1期校の設置といったものを待たず、速やかに学科改編などを行うことも必要であると考えております。

令和8年度からは、魚津工業高校におきまして、また令和9年度からは砺波工業高校におきまして、一括募集を導入するとともに、学科改編を行うこととしております。砺波工業高校におきましては、新たに建設系コースも新設する予定としております。また、こうした中、国から高校教育改革に関するグランドデザイン2040の骨子が示され、地域の経済社会を支えるエッセンシャルワーカーの育成にも重点を置かれているところでございます。実践ハイスクールで取り組むこととしておりますデュアルシステムの導入

などにつきましては、こうした人材の確保につながると考えております。

今後本県産業を支える職業系専門学科の学校づくりについて、国の財政支援も有効に活用しながら、着手可能なものは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。

**中川委員** 学科改編も当然あるべきだと思っています。現在学科は、金属、機械、電気、電子、そのような大分類になっています。今、子供たちは、AIやICTなど、いろいろなものを駆使していく時代です。単一的な土木系とか建築系だけではなく、1クラス15人でも20人でもいいので、もっと細分化した学科をつくって、お互いに交流をしながら学び合っていくというような職業系が必要ではないかなと思います。

どの学科を見ても、ICTやAIを使っていかなければいけない時代に入ってきています。そのうち子供たちも、最初は建築だと思ったけれども、農業をやってみたいとかといったことが出てくると思います。あっちの学科に行ったりこっちの学科に行ったりしながら学べるような、自由にできる形が必要ではないかと思っています。

今、資源を循環させていくという企業が増え、これは国の第1目的になっています。日本の国は、資源が少なく、有限です。でも実際は、資源——つくったものはあるわけです。それをもう一度作り変えて、新しいものにしていくことができます。特に廃プラスチックやアルミなどのことを、高校生のおきからもっと教えるべきだと思います。例えば資源循環学科のようなものをつくってやっていくべきだと思います。しかしながら、今そういう職業はないのです。国勢調査などでもこの職業分野がありません。しかし、ないのはおかしいぐらいなので、富山県で取り組もう

としている新しいことについていけるような人材を今すぐつくっていかねばいけません。だから、機械学科を半分、金属学科を半分削ってもいいから、新しい学科をつくっていくことが大切だと思います。

今、下水道、上水道などが随分と老朽化しています。土木系でもそのような技術をつくっていかねばいけない。家庭の中でも給排水設備というのは大事な分野なのですが、それを専門に教える学科がないのです。例えば建築物は、外枠だけを造ればいいというものではなくて、そこに関係するいろいろな職種があります。一番心臓部と言われるのは空調設備で、こうやって会議室で快適に過ごせるのは、空調のおかげなのですが、空調の設備設計を教える学科は一つもないのです。これは業界からも求められています。

学科を細分化して、いろいろなことを教えていくことが必要なのです。基礎的なことを教えていかないと、即戦力、実践力は身につかないし、自分たちが本当に好きなものがみつきりません。産業界と教育界が結びついていない分野を、結びつけるために、早く職業系の学校を立ち上げてほしいと思います。

人材不足というのは今、エッセンシャルワークだけではなくて、いろいろなところがありますが、生活基盤であるエッセンシャルワーク分野の人材を何とか確保するために、今、国を挙げて、そして県を挙げてやろうとしています。このことも含めてどのようにお考えでしょうか。広島教育長、お願いします。

**広島教育長** 今、高校生という私たちが対象とさせていただいている方の進学率が8割近くに上っている状況の下で、子供たちのニーズというものをどう把握し、産業界から期待されているものとどうマッチングさせるかというお話だと思いました。その際には、小学校時代からの職業観や、

キャリア教育が必要になると考えます。これは高校だけでやっても、難しいところもあると今のお話を聞いて考えていたところでした。

先ほどこの会議が始まる前に、山室部長の部下の方から、日刊工業新聞に小学校からのキャリア教育、という大阪での取組が掲載された記事を情報提供してもらいました。なるほど、これが連携なのかと思いました。実際本県の人口が100万人を切って、人口減少に焦点が当たって、私どもも危機感を持っています。私は校長先生としゃべる機会がありますが、先ほどの経済産業省の就業行動のミスマッチについて話をして、やはりやっていかなくてはいけないということで、今年の春から取り組んでおります。

初めは、反応も悪いなと個人的感覚も持っていたのですが、これは繰り返しやっていくと。先ほど小中学校課長が答弁申しましたが、来年度からにはなってしまうが、学校現場、小中学校からの具体的なキャリア教育の取組にも取りかかりたいと思っています。高校だけですぐ細かな学科云々という対応も必要でしょうけれども、まずそこに来てもらう子供たちのこともあるので、県教育委員会と市町村の教育委員会とが連携して、トータルとしてのキャリア教育の重要性というものについて取り組んでまいりたいと考えております。

**中川委員** とにかく高校生だともう遅いです。ほとんどは小学生、幼稚園から興味が湧いてくると思います。

介護にしても医療にしても、いろいろな現場があります。子供たちは、純粹にこういう仕事をしたいと思うのです。ところが、親がそれはやめておけと言ひ、子供は、では私何をすればいいのか、となるのです。ほかの道へ歩めばいいのですが、それが自分の希望にかなわないので、仕方なく勉強をするということになってしまっています。

日本で一番大事なものは、自分の好きなものを伸ばしてあげるといことです。いろいろな分野がたくさんありますが、それを認めるような教育をしなければ、あれが駄目だ、これが駄目だということでは、これからの富山も立ち行かないと思います。思い切ってやっていただきたいと思ひます。

山室商工労働部長も出席されておひまして、教育長と商工労働部長が連携ではなくて一緒になって仕事をしていくと。そうしないと、将来を担っていく子供たちが育たないということだと思ひます。連携というのは、要するに聞いただけ、情報交換があるだけなのです。今やこういう時代ですから、連携という言葉もやめて、一緒になって仕事をやってほしい。富山県はワンチームで仕事をやるということもあります。とにかく合体してもいいからその情報交換をどんどんしてほしい。いろいろな産業界には、協会や組合があります。そこへ頼めば、どれだけでも学校現場で話をしてくれます。ただ、学校のカリキュラムの中で、時間の確保の問題もあると思ひますが、時間を何とか編み出して、子供たちに情報発信をしていくことが重要だと思ひます。

毎年やれということではなくて、大体3年に1回、中学校であれば1回聞けばそれで1サイクルになります。小学校であれば低学年と高学年に分けて、3年に1回やるだとか。そういうことをもっともっとやっていただきたいと思ひうのです。ぜひ産業界の商工労働部と教育長、一緒にやっってください。よろしくおひします。

**廣島教育長** しっかり努力したいと思ひます。

**澤崎委員** 安達委員が愛してやまない南砺平高校についての質問です。今日、早速新聞に出ておひまして、全国募集の定員6名のところ3人が志願されたということでした。県

の教育委員会は、PRを続けてきたが、たまたま今年はこの結果になったと言っています。3名の志願者がぜひ富山で活躍してほしいということですが、私は逆に思っておりまして、人というのは1人では産まれないわけで、親がいて、じいちゃん、ばあちゃんがいて、あるいは学校の先生がいて、周りには大変たくさんの方がいるわけです。今回こうやって3名の方が志願してくれたということは、1人頭100人であれば300人の方がこの南砺平高校に向かってくると認識していただくことが私は大切だろうと思っております。受け入れる覚悟を持って、富山県の教育委員会、そして南砺市、そして大きくいえば富山県がこの300人を温かく受け入れる、そういう環境づくりが大切であります。

高校のこの3年間というのはとても大切な時期であります。私も多感な時期を高校で育ち、今の自分があるのはやはり高校での学びが土台になっているので、300人を受け入れるその覚悟を丸田課長にお聞きしたいと思っております。

**丸田県立高校改革推進課長** 南砺市や地域の皆様の御尽力によりまして、県外生徒の生活支援体制が整いまして、今年度から全国募集を開始しました南砺平高校におきましては、今年度は6名の県外生徒に入学いただきました。多感な3年間、富山を選択してくれたことは、非常にうれしいこととございます。県内出身生徒と県外募集の生徒たちは、共に切磋琢磨し勉学に励んでおられます。また、南砺平高校の特徴的な郷土芸能部やスキー部などに所属をされまして、活躍されているということをお聞きしております。

取組といたしましては、南砺市が配置されましたコーディネーターに地域との連携というものもサポートいただいております。こうしたことで、県外生徒と地域の方々との様々な交流活動が盛んに行われていると承知しておりまして、例えば、下宿先の方と蛍観賞や星空の観賞をされてい

るとか、春祭りの獅子舞に県外生徒が参加されまして、地域の伝統文化への理解を深められている、また地域の運動会では、地元小中学生と交流し、会場を盛り上げてくれている、こうした情報を聞いております。こうした取組なども通じまして、県外生徒からは、充実した生活を送れている、高校を卒業し進学で一旦離れても、また富山に戻りたい、こうしたありがたい御意見もあるということを知っています。

あわせまして、教員や県内出身の生徒からは、県外生徒との交流によりまして価値観や視野が広がった、学校や地域の魅力に改めて気づいたといった声もお聞きしております。また地域の方々からは、地域と学校の連携が以前より進んだといった声も聞いているところでございます。今後とも南砺市や地域と連携し、県外生徒が地域に愛着を持ち、将来の定着にもつながるような取組をさらに行ってまいりたいと考えております。

**澤崎委員** 覚悟のほどがちゃんと見えました。これは大丈夫です。

先ほどふるさと住民登録制度もありましたが、生徒の確保だけではなくて、こういった関係人口の拡大や深化に結びつけていくことが、今回の全国募集の成果になると思っていますので、よろしくお願いします。

私は一昨年、2024年に愛媛の長浜高校、長高水族館に行きました。長浜町という1万人程度の町ですが、住民挙げて生徒たちをかいがいしくお世話をする風情を寺口議員と共に見てまいりました。本当はこの1月に選挙がなければおといねっぷ美術工芸高校に行つてこようと思っておりました。そこは588人の住民がいますが、そのうちの117名が高校生で、すごく若者人口の多い町です。県外から来ているのが27名で、地域の活性化にも非常に寄与していますの

で、そういった現場もぜひ一緒に視察していただければ、いろいろなパターンが見えてこようかと思います。地域みらい留学も全国で170校を超えていると思いますが、富山県においても全国から人を集め、中川委員が言われたような、この富山で働く価値、富山で学ぶ価値というものをしっかりPRできるようにしていきたいと思っておりますので、これからも一緒に頑張りましょう。

**瘡師委員長** ほかにありませんか。——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 行政視察について

**瘡師委員長** 次に、行政視察について議題といたします。

本委員会の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、そ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〕

**瘡師委員長** 御異議なしと認め、そのように決定いたしました。

以上で、付議事項についての審査は終わります。

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