

1. ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現(1)あらゆる場

面で女性が参画できる機会の拡大

静岡県の男女共同参画基本計画の評価結果を踏まえ、あらゆる場面で女性が参画できる機会拡大のためには、女性の管理職登用や政策決定の場への参画促進、ジェンダー平等の視点を取り入れた政策立案・評価体制の整備、未来を担う世代への教育や地域での啓発活動等の取組みが不可欠である。また、現在県が取り組んでいる柔軟な働き方への支援や男性の育児休業取得の推進と、これに伴う賃金保障の継続も必要な方策である。

さらに、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の払拭を図るため、県主催セミナーの開催や企業が行う研修への情報提供、専門家の派遣など、県独自の取組みを拡充されたい。加えて、市町や関係部局との連携強化によって、女性自治会役員や女性消防団員といった地域で活躍する女性を増やす取組みも推進されたい。

男女共同参画が一層推進するよう、県として掲げる目標達成のための施策の確実な実施と進捗の公開に努められたい。

(2) 性的指向・性自認の多様性に関する差別・偏見の根絶

2023年に施行された「LGBTQ理解増進法」に基づき、法の趣旨に即した施策の強化を求めたい。具体的には、学校・職場・地域において、性的マイノリティに対する県民一人ひとりの理解を深める啓発活動を継続かつ拡充するとともに、行政機関や教育機関、さらには企業内における相談窓口の設置が進むよう取り組まされたい。

また、企業がSOGI（性的指向および性自認）に配慮した職場環境を整備できるよう、研修の実施やガイドラインの提供といった企業向けの支援の継続とともに、SOGI当事者の声を政策に反映させるため、定期的な意見交換の場の設置を検討されたい。誰もが自分らしく、安心していきいきと暮らすことのできる社会環境の整備に向け、積極的な取組みを推進されたい。

2. 雇用・労働政策

(1) 社会的に支援が必要な労働者の処遇改善

非正規雇用労働者の現状を見ると2010年以降増加が続き、コロナ禍の2020、2021年は減少したものの、2022年以降は増加に転じている（厚生労働省調べ）。依然としてパートやアルバイト形態で働く方が多く、賃金も正規雇用労働者よりも低いという課題が続いている（厚生労働省『賃金構造基本統計』より）。国は就職氷河期世代の良質な雇用・就労機会の実現に向け、都道府県ごとに協議会（プラットフォーム）を設立し議論を重ねているが、議論を通じて顕在化した課題に対する県として積極的な対応を求めたい。具体的には、労働者にとって働く上での能力開発は、安定した質の高い就労につながることが期待されるため、引き続き、職業能力の開発機会を提供する体制を整えるとともに、非正規雇用労働者を含めたすべての労働者に情報が届くよう周知徹底に努められたい。

また、県内でも増加傾向にある外国人労働者の日本語教育は受け入れる企業の責務とされているが、主に中小企業においては十分な体制を整備できない可能性が高い。県が2025年3月に公表した「静岡県における日本語教育の推進に関する基本的方針」に基づき、企業に対して、受け入れる外国人労働者の日本語教育の責務は企業側にあることを周知するとともに、市町とも連携の上、日本語を学ぶ機会を提供する機関の紹介や、生活する上での相談窓口の拡充などを進められたい。

障がい者雇用については、県内企業に対し、各種セミナーやアドバイザー派遣等を通じて、障がい者に配慮した労働環境の整備がダイバーシティ経営の重要な要件の1つであることや、すべての従業員にとって働きやすい職場となることが企業評価の向上や人材確保面でも有意義であることを周知願いたい。

(2) あらゆるハラスメントの根絶

連合静岡が日常受け付けている労働相談では、依然としてハラスメントに関する相談が最も多く、2024年度は308件で全体の21.2%を占めている。また、ハラスメントの中でもパワハラについて、厚生労働省や経団連などが実施している各種調査では、パワハラが起きる最大の原因は「コミュニケーション不足」となっており、経営者や管理監督者の意識改革が求められる。

県は各地域の県民生活センターや男女共同参画センター「あざれあ」等で労働相談窓口を充実させているが、ハラスメント被害者が心身の健康や日常生活に影響を及ぼしていることについて、すべての県民が理解を深めることが重要である。県として、引き続き相談体制の整備を継続するとともに、本来あってはならない各種ハラスメント行為を根絶するため、組織内における個別セミナーの開催が困難な職場向けのセミナー開催や、事業所向けの巡回指導を充実されたい。なお、セミナー開催の周知にあたっては、社会保険労務士会や行政書士会等の団体の協力を得て、顧客企業への趣旨説明やチラシ配付を依頼するなどの取組みを実施願いたい。

カスタマーハラスメント対策については、連合静岡を含めた各種団体からの要請もあり、県は2025年9月の条例制定に向けて検討を進めている。制定後は県のトップである知事自らの発信によって「顧客とサービス提供者は対等な関係として尊重される」ことを広く県民に周知するとともに、運用指針を整備し、条例に規定されている内容の実効性を高める取組みを推進されたい。また、公務職場においても、執拗な要求等への対応に苦慮している実態もあることから、対策を講じるよう努められたい。

3. 産業・経済政策

(1) 将来の静岡県を支える労働者を確保するための取組みの推進

大手就職サイト「㈱マイナビ」が2025年5月に公表した「2026年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」によると、地元就職を希望する学生は56.4%、地元就職を希望する理由は「両親や祖父母の近くで生活したい」が1位となっている。また、地元就職のためにインターンシップ・仕事体験に参加したことがある学生は33.8%おり、参加した学生の85.6%が「地元就職を意識するようになった」と回答している。

2024年度県要請の回答にあたり、県からは「若者の就職には親の意向が強く働く」との見解があったが、上記調査でも親元で働きたいと希望する学生が多いことから、親世代に対するアプローチを強化するとともに、魅力ある地元企業情報の発信や、県内企業でのインターンシップ受入れ体制の整備を図りたい。

また、近年では県内自治体が地元企業と連携し、奨学金返済で経済的余裕のない学生に対し、奨学金返済の一部を支援し採用に結び付けるケースが増えてきている。県も2025年度から奨学金返還支援制度を創設するとのことであるが、県と市町、企業が連携し、若者のUIターン就職が進むよう一層努力願いたい。

年々増加する外国人受入れ事業者および外国人労働者に対する対応は、県の労働政策上重要な課題となっている。2024年6月に「入管難民法及び技能実習法改正法」が成立し、国は悪質な法令違反や人権侵害の根絶を掲げているが、厚生労働省の調査によれば、法令違反は依然として高止まりしている。また、賃金は日本人労働者を100とした場合、技能実習生は73.9であり（内閣府2024年度調査）、単なる「安い労働力」として受け入れている傾向が続いている。技能実習生を含む外国人労働者を受け入れる企業に対し、セミナーの開催や巡回訪問などを通じ、法令順守と人権尊重の徹底、賃金を含めた適正な処遇を行うこと等を要請されたい。

(2) 中小企業への支援強化

2024年11月に県が実施した価格転嫁の実態調査によると、コストが高騰する中で、価格転嫁が「全くできていない」と回答した企業が18.3%となり、依然として発注者側に価格転嫁を受け入れてもらえないまたは求めている状況が続いている。

中小企業を支援する目的で制定されたパートナーシップ構築宣言について、県内の事業所数に対する登録企業数は2025年2月末時点で2,953社(全国6位)となっているが、発注者側となる従業員301人以上の企業の宣言率は18.6%と低調である。引き続きパートナーシップ構築宣言の理解活動を進め、未宣言企業への働きかけを強化されたい。

また、2024年11月に公正取引委員会が発表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度について、同委員会が2025年に調査した結果によると、県内企業の認知度は45.0%と全国平均の48.8%よりも低い結果となった。県においては、指針の趣旨に則り、労務費増加分を取引価格に反映するよう、県内企業に周知されたい。

あわせて、企業側が行政に期待することの1つに「補助金等の加点措置」がある。建設工事入札参加資格総合点数に加点するなどの措置が代表例であり、2024年度には29件まで増やしているとのことであるが、加点項目を増やすなど、宣言しやすい環境整備によって適正な取引が実現するよう支援を継続されたい。

中小企業は直面する課題を克服し、生き残りをかけて事業転換や取引先の新規開拓などに奔走している。県の重点政策であるスタートアップ先進県の取組みとして、県内中小企業とスタートアップのマッチング支援の拡充によって、本県の経済の根底を支える中小企業の経営支援とそこに働く労働者の雇用を守る取組みを拡充されたい。

(3) 次世代を支える産業や人材の誘致

静岡県の製造品出荷額等は毎年常に上位で、特に医療機器の生産は全国1位となって

いることから、静岡県はモノづくり先進県であることは誰もが知るところである。企業を取り巻く環境が日々変化する中であって、将来にわたって静岡県が発展し続けるためには、既存産業の定着・発展とともに、新たな産業の誘致や時代に即した新しい発想のできる人材の育成が重要となる。

企業誘致のための工業団地開発は必要不可欠である。熊本県菊陽町では、台湾半導体メーカーTSMCの誘致により、九州地方に多大な経済波及効果をもたらす一方で、人材の奪い合いや過度な農地転用、環境保全といった課題が指摘されている。モノづくり企業の誘致は、雇用創出や税収アップ、にぎわいづくりなど大きな効果がある反面、菊陽町のような課題もあることから、土地開発においては県と市町間で都市計画の整合性を図り、市町による地元住民に対する丁寧な説明を行うよう求められたい。

また、通信環境が発達した現在では、ソフトウェア開発などにおいては全国どこでも起業できる環境にある。本県でも高速道路や鉄道網が通じておらず、製造業の誘致が難しかった自治体でも新たな発想を持った起業家を招聘し、地元資源を生かした新しい産業の立ち上げが可能となった。県による起業家への直接支援に加え、市町が取り組む起業家招聘のための事業に対し、県が有するノウハウの提供やアドバイザーの派遣など、各市町への支援を強化されたい。

4. 社会保障政策

(1) 子ども・子育て支援制度の着実な実施

連合静岡は政策委員会の県外視察として、5月23日に兵庫県明石市の子ども子育て支援政策を視察した。明石市は全国トップクラスの子ども子育て支援の充実を自負しており、所得制限のない18歳までの医療費や第2子以降保育料など、5つの無償化を進めていた。県内自治体でも明石市と同様の動きがあり、国も「こども家庭庁」を機能させ、子ども中心の政策を進めているが、明石市の例は財政的に持続可能な施策という点で課題が残る印象であった。

子ども子育て支援は、社会総がかりで取り組むべき課題であり、国、県、市町の連携と役割分担が重要となる。国の動向を注視しながら、市町が進める子ども子育て支援策に対する財政的および技術的支援を推進するとともに、県が2025年3月に策定した「しずおかこども幸せプラン」のもと、県が取り組むべき子ども子育て支援策を着実に進められたい。

同視察では、保育士確保策についても説明を受けた。明石市では、就職年数に応じた保育士定着支援金の支給、保育士就職フェアの開催等を実施していた。国による「誰でも通園制度」が本格化することを受け、保育士不足が続くことが想定されることから、県独自の保育士確保策を充実させるとともに、園児の安全対策やDX化推進に伴う費用増などの各保育施設が直面する課題について、市町と連携の上、相談体制の充実と財政的、技術的支援を推進されたい。

一方、児童虐待、ヤングケアラー、自殺など、子どもを取り巻く課題は深刻化・複合化し、社会的な支援を必要とする子どもが増加している。現在県が取組んでいるLINEアプリを活用した子どもからのSOS発信を早期に把握する事業の継続や、県が担当する

保健所や児童相談所の体制を充実させ、児童虐待防止対策や子どもの自殺対策など、関係機関が連携してきめ細やかな支援に取り組まれない。

(2) 子どもの貧困対策の推進

厚生労働省が3年に1回実施している「子ども貧困率（所得水準などに照らして貧困の状態にある18歳未満の割合を示す子どもの相対的貧困率）」は、2021年に11.5%となり、3年前（14.0%）に比べて2.5ポイント改善した。ただ、ひとり親世帯で見ると44.5%にのぼり、半数近くが生活困窮状態にある。

静岡県では、第2期ふじさんっこ応援プラン（2020年度～2024年度）において、子どもの貧困対策として、教育の充実や生活の安定に資するための支援、ひとり親家庭の自立の促進などに取り組んできたと承知しているが、生活保護世帯の子どもの高等学校等進学率（目標値93.7%、現状86.5%）など、目標未達のものもある。第2期プランの検証結果を踏まえ、市町や貧困状態にある子どもを支援するNPOといった関係機関と協議の上、新たな「しずおかこども幸せプラン」のもと、貧困が世代を超えて連鎖することのない社会を実現するための施策を確実に実施されたい。

(3) 地域医療の確保

医師不足対策は、県のバーチャルメディカルカレッジの継続等により改善されてきているが、依然として医師の過重労働は続いている。医療DXを積極的に取り入れつつ、医師を含む医療従事者の多様な働き方やキャリアを支援する「医療現場のダイバーシティ推進」が求められる。医療従事者が足りないことにより、地域の医療体制が崩壊することは避けなくてはならない。切れ目のない効率的な医療提供体制の構築に向けて、県が2014年10月に立ち上げた「ふじのくに医療勤務環境改善支援センター」による医療機関へのアドバイザー派遣等の事業を拡充させ、医療従事者の負担軽減に努められたい。

また、少子高齢化の進展により、提供される医療の内容が「治す」「救う」に加え、「支える（介護）」「癒す」「看取る」にも重きが置かれるようになった。高度・専門医療の拠点化・集約化とともに、病院と診療所（かかりつけ医）との機能分化・連携や在宅医療の拡充、介護人材の確保等に並行して取り組む必要がある。医療資源（人材、施設・設備、財源）には限りがあることから、時代の流れに応じた包括的な地域医療を早急に構築しなくてはならない。国の動向も踏まえつつ、県が所管となる課題の解決に向けて取り組むとともに、県内のどの地域で暮らしても質の高い医療サービスを受けられるよう、県内医療機関との連携と情報共有を強化されたい。

5. その他

(1) 総合的な防災・減災対策の推進

2024年元日に発生した能登半島地震はいまだ復旧復興が道半ばである。伊豆半島は地理的特徴が能登半島と似ており、県は半島防災の強化として、2025年度予算で伊豆地域の道路ネットワークの強靱化などに取り組むこととしている。確実な予算執行により、大規模自然災害発生時の被害が最小限となるように取組みの強化が求められる。特に、

港湾機能の保全是被災後に物資を搬入する上で重要となる。橋梁の耐震化や道路法面の防災対策に加えて、伊豆半島の港湾の耐震化を推進し、災害発生時でも利用できる港湾機能を整備されたい。

インフラ整備の観点では、能登半島地震では上水道の本管復旧が完了するまでにおおむね5か月以上、下水道本管も4か月以上かかったとの報告もある。連合静岡政策委員会で「兵庫県 人と防災未来センター」を視察した際、阪神・淡路大震災の体験者からは「発災直後の水の確保に苦労した」との証言もあった。県内にある浄水場や下水処理場などの「急所施設」に加え、避難所や災害拠点病院に接続する上下水道の管路の耐震化に優先して取り組まされたい。

被災後の避難先について、能登半島地震の際には体育館などの1次避難所だけでなく、生活環境や医療・介護体制が整った未被災地域への2次避難所の指定や、1次避難所から2次避難所へ移る前の1.5次避難所の活用も有効であったと聞いている。南海トラフ巨大地震では広域な被害が想定されており、避難生活も長期間に及ぶ可能性が高い。国が公表した新被害想定に基づき、県内市町とも十分連携し、平時のうちに1.5次または2次避難所を指定するとともに、避難先の自治体や民間施設との間で定期的に受入れ訓練を行うなど、被災者が避難生活をする上での負担を可能な限り少なくするよう努められたい。また、過去の大規模自然災害発生時において、住み慣れた地域以外の避難所利用や仮設住宅に移っての避難生活を余儀なくされる場合、避難者の心身の健康保持のためには既存地域コミュニティ単位での移動が重要であるとの分析もある。県と市町の役割分担を明確にし、可能な限り地域単位での避難が可能となるよう、検討願いたい。

(2) 地域公共交通確保のための取組み強化

2023年度に策定された“ふじのくに”地域公共交通計画によれば、最も重要な課題は交通空白地や過疎地などでの「県民の足」をいかに確保するかとなっているが、当該地域は事業採算性が厳しく、民間事業者であるバス・タクシー会社が独立採算を維持していくことは困難であるため、行政からの補助金によって事業継承している。

一方、交通事業者は運転手や機材、整備技術者といった事業資源の確保が年々厳しくなっており、本来であれば採算性のよい観光に関係した事業等に限られた資源を配分したいところであるが、行政からの期待と交通事業者としての使命感に基づき、運転手や機材のやりくりをして地域公共交通維持に貢献している。「県民の足」を確保する意味から、県内交通事業者に対し、引き続き事業継続のための県や市町による財政的支援を実施されたい。

県は交通事業者への依存度を軽減するため、公共ライドシェアの導入を進めており、市町の導入を推奨している。導入にあたっては地域ごとに交通事業者と綿密な連携を図り、県や市町、公共ライドシェア参入団体との役割を明確にした上で、利用者の安全や交通事業者の採算性確保を前提に慎重な対応を求めたい。また、市町が独自に採用しているオンデマンドタクシーや地域コミュニティバスといった取組みに対し、県として技術的支援を行うなど、実効性のある対策を講じられたい。