

2026 年 8 月 31 日

静岡県知事  
鈴木 康友 様

日本労働組合総連合会静岡県連合会  
会 長 角山 雅典

## 2026 年度 政策制度要請

謹啓

貴職におかれましては、県政発展のために日々ご尽力いただいておりますことに、心から感謝申し上げます。

また、平素より連合静岡の諸活動に対しまして、ご理解を賜り重ねて感謝申し上げます。

さて、私たち労働者を取り巻く環境は、今春季生活闘争において 4 年連続となる高水準の賃上げが実現し、静岡県最低賃金も大幅な引き上げが続く一方、大企業と中小・小規模事業者との格差が依然として縮まらない状況が続いています。加えて、原油高をはじめとする物価高騰の影響により、実質賃金は前年までマイナスが続き、家計は依然として苦しい状況にあります。

また、静岡県の地域経済や雇用を支えている中小・小規模事業者にとっては、中東情勢の緊迫化による原材料価格、エネルギー費の高騰に加え、労務費の適切な価格転嫁が十分に進んでおらず、先行き不透明な状態が続いています。「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業数は着実に増加しているものの、県内企業全体に占める割合は依然として低い水準にあり、中小・小規模事業者を取り巻く環境は一層厳しさを増しています。さらに、多くの企業においては、生産性向上や人手不足解消に向けた DX の推進が求められており、設備投資も不可欠となっています。このような厳しい経営環境の中で企業は事業継続に向けた対応を迫られ、その影響は労働者の雇用確保にも影響を及んでいます。

一方、県内の職場に目を向けると、ハラスメント対策やジェンダー平等の視点に立った働き方などの対応が十分であるとは言えず、さらには労働関係法令が遵守されない事例も散見されます。こうした背景を踏まえ、連合静岡では『働くことを軸とする安心社会』の実現に向け、労働・雇用、経済・産業、社会保障、防災など、幅広い政策制度課題について、毎年、静岡県をはじめとする各自治体へ要請を行っております。本年度は、我々の OB/OG 組織である「静岡県退職者連合」の要請事項も反映し、高齢者福祉の視点も取り込んだ内容として取りまとめました。本要請の趣旨をご理解いただき、静岡県で働く労働者・生活者を取り巻く喫緊の課題であると受け止めていただくとともに、令和 9（2027）年度の県事業に反映していただきますようお願い申し上げます。

なお、例年要請項目の事業化や、予算への反映状況について回答をいただいております。本年につきましても引き続きご対応いただきますようお願い申し上げます。

末筆ながら、貴職の益々のご活躍と、静岡県のさらなる発展をご祈念申し上げます。

謹白

## 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

#### ①「第4次静岡県男女共同参画基本計画」の確実な実施

静岡県においては2026年度から2030年度を対象とした「第4次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されているが、第3次基本計画の計画指標目標値に対する2025年度までの実績は計画値を下回っている項目が多く、2026年度以降の確実な実施を期待されている。

あらゆる場面で女性が参画できる機会拡大のためには、様々な取組や施策が必要であり、その周知や啓発活動が重要であるが、「なぜ、この取組が必要なのか理解できていない」「県施策の内容を知らない」「聞いたことがない言葉がある」「言葉の意味が分からない」など、教育啓発活動が十分でないことも、目標値未達の一つの要因ではないかと考えられる。

- 1) 「固定的な性別役割分担意識の払拭」や「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の払拭」をはじめとした真の男女共同参画を図るため、県民全体で意識改革を促進できるよう、県主催の学習会や研修会などをさらに充実させるとともに、すべての市町への情報共有を強化し、市町においても男女共同参画の意識が醸成されるよう、指導的な立場での取組を推進されたい。
- 2) 高齢者の家庭介護においても女性による介護が依然として7割を占めている。社会全体でジェンダー意識を変えることも重要であり、講習会など周知する機会を創出されたい。
- 3) 「自治会長に占める女性の割合」はいまだ低水準にあり、地域活動における運営への女性参画が進んでいないため、市町と連携の上、女性リーダー育成など、より実効性の高い活動支援を推進願いたい。
- 4) 県として企業に対し、引き続き専門家の派遣、社内研修の支援など、基本計画の実現に向けた働きかけをお願いしたい。
- 5) 学校教育や生涯学習の場におけるジェンダー平等に関する学習・教育機会を拡充されたい。

#### ②県民に対する各市町の男女共同参画担当の周知

静岡県内の市町の内一部では、昨今のジェンダー平等の動向を受け、部局名等から「男女共同参画」等という言葉の別の表現方法に変更されているところもある。一方で県民・市町民にとって変更後の新たな名称が分かりづらく、「男女共同参画」「ジェンダー平等」に関する施策が後退するのではないかという懸念の声も聞こえてくる。

- 1) 男女共同参画意識が県民・市町民により根付き、浸透するためには、こうしたことから身近に感じられることが重要である。男女共同参画意識の醸成のためにも、市町における各部局・課がどのようなことを担当しているのかが県民・市町民から分かるよう、県として各市町の窓口一覧を作成し公開したり、各市町の窓口が不明な場合、まずは県の窓口へ誘導するなど、県域での周知や支援活動を求めたい。

## (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」に基づいた取組については、県においても「レインボーページ」「にじいろ電話相談」などで対応しているが、性の多様性に関する県民の認識は様々で、かつ当事者のニーズは幅広く、県も性的マイノリティに関する情報の多さについていかなければならない。

- 1) 静岡県からの情報発信においては、常に最新の情報提供をお願いしたい。
- 2) 「いろいろにじいろ交流会」などを通じて確認された意見などをもとにして、SOGI（性的指向および性自認）に対する認知度の向上や理解促進を図るとともに、効果的な政策反映の場になるよう取り組まれない。
- 3) 「LGBTQ理解増進法」の趣旨に即し、学校・職場・地域における、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、相談担当者の研修会、企業内への周知が進むよう努められたい。
- 4) 企業がSOGIに配慮した職場環境を整備できるよう、研修会の開催やガイドラインの提供といった企業向けの具体的支援施策の充実を継続されたい。

## (3) 人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の理解促進と周知

近年、「公正な採用選考の確立」と「働きやすい職場環境づくり」を通じて、企業が社会的責任（CSR）を果たし、人権尊重の社会（人権文化）を定着させることを目的に「人権DD」の考え方が浸透しつつある。経済産業省が2021年に実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」においても、「人権DDの内容まで知っている」と答えた企業は約7割となり、その後もその割合は増加していると考えられる。県でも「人権施策推進計画（第3次決定版）」の中で、企業における人権啓発や教育などの推進をうたっている。一方で、中小・小規模事業者においては依然として低位であると推測される。

- 1) 人権DDを推進するにあたり、「静岡地方法務局」などと連携の上、人権DDに対する県内企業への周知・理解促進と企業が自主的に取り組めるよう、具体的な支援を求めたい。

## 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

#### ①非正規雇用労働者に対する対応

2025年時点で、静岡県内には約47万人のいわゆる「就職氷河期世代」がいるとされ、そのうち約1万6,700人が「不本意ながら」非正規雇用として就業している。県による職業能力の開発機会の提供はこれまで以上に大変重要な取組となる。

国で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の積極的な対応を求めたい。

- 1) 具体的には、「不本意ながら」非正規雇用状態を続けている労働者にとって、働く上での能力開発は、専門性の高いスキルアップや長期的なキャリアプランを描きにくい傾向にある非正規雇用労働者にとっては有益であり、安定した質の高い就

労につながることを期待されるため、職業訓練機会の拡充と、すべての労働者に県の事業の情報が届くよう周知に努められたい。

## ②外国人労働者に対する対応

2025年10月の時点で、静岡県内の外国人労働者数は約9万人で、11年連続で過去最高となった。人材不足を背景に、静岡県内では製造業を中心にブラジル人やベトナム人が多く就労している現状に加え、最近ではネパール人やインドネシア人、ミャンマー人など、多国籍の外国人就労者が増えてきているが、採用している企業では「業務に必要な日本語レベル」に達していない外国人労働者が多いという声が寄せられ、支援が求められている。

- 1) 外国人の日本語教育は受け入れる企業の責任とされているが、中小・小規模事業者では負担が大きいため、県として市町やボランティアが運営する日本語教室を紹介するなど、市町やNPO等と連携し、当該企業を支援願いたい。
- 2) 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、引き続きセミナー開催や巡回訪問などを通じ、法令遵守と人権尊重の徹底、賃金を含めた適切な処遇を行うこと等を要請されたい。

## ③障がいがある労働者に対する対応

障がい者雇用について、2025年12月時点の静岡県内企業の障がい者雇用率は2.44%となっており、2026年7月に引き上げられた2.7%には達していない。理由としては、各企業における障がい者雇用の理解は進んでいるものの、現場における受け入れ態勢（作業環境や障がいのある労働者のサポート体制等）が整っていないことが挙げられる。さらに誰もが働きがいを持って就業できる「インクルーシブ雇用」の実現が重要視されている中で、物理的な環境整備だけでなく、障がい者に対する業務内容を工夫したり、周囲の理解促進も求められている。

- 1) 企業に対し「障害者作業施設設置等助成金」等、国の各種支援制度の周知を強化し、障がい者の働く機会の拡大と雇用定着支援を求めたい。
- 2) 静岡県では2025年8月から2026年7月まで、障がいのある労働者の雇用促進を図ることを目的に、障がい者雇用に積極的に取り組む事業者に対して、県の行う入札・随意契約等において優先する制度を実施している。障がい者雇用のさらなる促進のため、今後も継続されるよう求めたい。
- 3) 「障害者活躍推進雇用サポーター」の活用、「障害者就業・生活支援センター（通称「なかぽつ」）」などを含めた支援体制はすでに設置されているため、企業への周知活動を強化されたい。

## ④高齢者雇用について

「少子化」や「人生100年」を踏まえた高齢者雇用の観点から、高年齢者雇用安定法改正により65歳までの雇用確保が完全に義務化、70歳までの就業機会の確保が努力義務となった今、いずれは70歳までの雇用確保が義務化されることを念頭においた政策が重要であると考えます。

- 1) 高年齢者の継続雇用によって継承される技能や、高い経験値が即戦力として期待される場合も考えられることから、高年齢者がいきいきと活躍できる環境を整え

るよう、高年齢者を雇用する事業者向け助成金や就業を希望する高年齢者向け給付金などの制度について周知活動の促進を求めたい。

- 2) 定年退職者や継続雇用終了者等、高年齢者（60歳以上）の再就職や出向をサポートし、失業期間を最小化することを目的に国が設立した「産業雇用安定センター」の活用について、県による企業への周知を求めたい。
- 3) 高いスキルや経験を保有している一般企業を退職した高年齢人材を県として積極的に受け入れ、ニーズを把握した上で、県行政の中で活躍してもらえる機会の創出を求めたい。

## （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、2025年度は257件で全体の18.4%を占めている。労使ともに労働法を知らない、あるいは守らないだけでなく、相談内容の実態として「ハラスメントをハラスメントと思わない」、「社内に相談窓口が設置されていない」などの声が非常に多く、不当な退職強要などをはらんだ雇用問題に発展する場合もある。本来あってはならないハラスメント行為の根絶のために、より具体的で実効的な対策が重要となる。

一方で、適切な業務指導であるにも関わらず、それがパワハラであると過剰に指摘したり、部下が集団で上司を無視し上司が精神的に追い詰められるなど、いわゆる「逆パワハラ」と言われる行為も問題となっている。要因は多岐にわたり、適切な対応が難しい事象ではあるが、ハラスメント（パワハラ）について正しく理解されていないことも一因である可能性がある。

- 1) 静岡労働局などと連携の上、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に、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、関心のない企業でも自分事として積極的に参加できるよう、社会保険労務士会等の団体の協力も得て、経営者側の意識改革につながる取組を進められたい。
- 2) セミナーや事業所巡回指導などにおいて、指導する・指導される立場に関係なく、ハラスメントに関する正しい知識を身に着ける啓発活動にも尽力されたい。
- 3) カスタマーハラスメント対策については、2026年4月から県条例が施行されているが、県民や県内企業に条例の趣旨が浸透するには時間を要するため、行動指針の適切な運用を進めるとともに、引き続きこれまでの啓発・理解促進活動の推進や様々な相談窓口の存在を周知願いたい。

## 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の推進

若年層の県外流出が加速する中、「マイナビ 2027年卒 大学生Uターン・地元就職に関する調査」では、「親の近くで働きたい」、「経済的負担を減らしたい」という理由でUターン就職を希望する学生も多いとされている。

- 1) 静岡県が主催する「保護者向けセミナー」の拡充による親世代に対するアプローチの強化や地元企業の魅力発信、県内企業でのインターンシップ受入れ体制の整備といった従来の取組に加え、他県で就学している学生が県内で就職活動をする

際の交通費や宿泊費に対する補助といった新たな取組も検討されたい。

- 2) 県内高校生の転出抑制や就学のために県外に転出した若者のUターン就職につなげるため、「通勤時間が短く家族との時間を大切にしながら仕事と家庭を両立させることが可能」「住宅に係る費用が大都市よりも安い」など、静岡県内で就職するメリットの周知に取り組まれない。
- 3) 奨学金返還支援制度について、2026年度に参画市町が11市町へ拡大する予定であるとのことであるが、就学で転出した若者の県内企業就職のための強力な武器とするためにも、本制度を全県レベルへ展開し、県内企業および導入を見送っている市町に対し、期待される効果の周知や具体的なサポート・アドバイスを県として継続的に実施願いたい。

## (2) 既存企業の定着支援・起業しやすい環境整備の促進

### ①企業誘致について

企業誘致に伴う土地開発や合意形成について、権限が市町に委譲されている現状は理解するものの、大規模開発においては市町単独での専門的対応が困難なケースがあると考えられる。

- 1) 地域全体での円滑な産業振興のため、県が広域的な視点から市町に対し、技術的・人的なサポート体制など伴走支援の整備を図られたい。

### ②スタートアップ支援について

静岡県では「スタートアップの聖地」を目指し、資金面や拠点の提供、ノウハウの指導、ネットワークの構築など、様々な面でスタートアップに対する支援を行っていることは承知しているが、連合静岡が政策委員会の県外視察を行った東京イノベーションベースでは個別のスタートアップに対してだけではなく、幅広いニーズに応えられる様々なトータルサポートや、起業家同士をつなげる支援、既存の中小・小規模事業者とスタートアップ企業とをつなぐ支援等を行っていた。

- 1) 本県でもトータルサポートができる支援策は十分採用可能な施策であるため、取組の強化を求めたい。
- 2) 本県経済を支える既存企業が市場環境の変化に対応できるよう、企業内での「社内ベンチャー」育成や新事業展開に対する伴走支援・助成を強化するよう求めたい。
- 3) 大学・高専等の研究成果を地元企業が社会実装できるよう、マッチング機能の強化と共同研究への独自の財政支援を実施願いたい。

## (3) 地域経済を支える中小・小規模事業所への支援強化

これまで静岡県における「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業数を増やし、より実効性のある内容とすることを要請してきた。

- 1) その回答にもあった、2026年度に予定されている労務費の転嫁状況等の実態調査・分析を確実に実行・共有するとともに、物価高騰に苦しむ企業へのタイムリーな支援を並行して実施願いたい。
- 2) 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる普及に向け、宣言企業数が多い都道府県の手法の採用、県独自のモニタリング調査の実施、静岡労働局と連携した発注

企業への働きかけなど、実効性を高める施策を確実に実施願いたい。

- 3) 深刻な人手不足への対応のために、生産性向上につながるDX化と好事例の共有、および省力化投資に対する制度融資の補助率引き上げと周知を検討願いたい。

## 4. 社会保障政策

### (1) 子ども・子育て支援制度の着実な実施

#### ①「しずおかこども幸せプラン」の着実な実施

静岡県では、昨年度から「しずおかこども幸せプラン」を新たに策定し、また今年度には「しずおか・地域こども未来羅針盤」の第1弾として、「客観指標編」がウェルビーイングの視点でスタートし、今年度には県民意識調査も行われると聞いている。実態を把握し、実効性のある取組が求められるが、一方で喫緊の課題である少子化対策のためには即効性も求められる。また市町間でも財政的な面において取組に格差が出るのではないかと危惧される。

- 1) 「誰一人取り残されることのない社会」の実現において、「しずおかこども幸せプラン」の着実な実行を求めるとともに、各市町で具体的な施策にまで落とし込むための財源、リソース、ノウハウに格差が生じないように、県としての支援体制を構築されたい。
- 2) 調査結果を分析し、実態に即したウェルビーイング向上に結び付ける策を講じられたい。

#### ②質の高い保育の提供と保育の現場で働く労働者の職場環境改善

連合静岡ではこれまでも県独自の保育士確保策の充実と、園児の安全対策、DX化の推進に伴う費用増などの各保育施設が直面する課題等について、市町との連携や相談体制の充実、財政的・経済的支援等を求めてきた。

また、連合静岡が実際に受けている労働相談の中には、保育事業、介護事業、障がい者支援事業などで働く人たちからの相談も非常に多い。保育士からの相談としては、残業代が未払い、仕事と切り離された法令上適切な休憩時間が与えられない、ハラスメントを受けているという、法に触れる可能性が高い内容が多い。連合静岡に相談に来た場合には適切なアドバイスの下で解決に向けて話し合いを進めているが、ほとんどの場合は相談にも行けずに泣き寝入りしている場合も想定される。保育の職場がこのような労働環境では、保育士不足に拍車をかけ、保育対象の子どもや保護者に不安を与えてしまうことにつながる。

- 1) 保育に携わる労働者が心身ともにゆとりを持って質の高い保育を提供できるよう、引き続きこれまでの支援の継続を求めたい。
- 2) 保育士不足の解消や労働環境改善のため、当事者から直接ヒヤリングを受けるなど、正確な実態把握を行った上で、県内の保育の現場で働く労働者全員が安心して働ける環境を整えるべく、県の取組強化を求めたい。

#### ③子どもを取り巻く環境改善と対応

児童虐待、ヤングケアラー、自死など、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。

警察庁が発表している「SNS等に起因する犯罪被害児童数」によると2019年をピークに減少に転じたが、昨年再び増加に転じた。またSNSのみならず複合的な要因ではあるが、SNSが関連した原因による自死数も過去最多を更新したという情報もある。

- 1) 県が取組んでいるLINEアプリを活用し、子どもからのSOS発信を早期に把握するとともに、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死対策など、関係機関が連携してきめ細やかな支援に継続して取り組まれない。
- 2) 自治体としてSNS利用によるトラブルや自死を減らすような取組や、防止策などを講じられたい。
- 3) 「全国共通ダイヤル189」の周知、教育委員会との連携による学校版AIスクリーニングシステム（YOSS）の活用、不登校やいじめを背景にした自死防止のためのスクールカウンセラー配置の拡充とともに、民間の協力のもと、「子どもの居場所づくり」などにも継続して取り組まれない。

## （２）移住する子育て世帯に対する支援の強化

県外から移住やUIターンを検討する子育て世代にとって、保育施設や教育環境に関する情報不足や手続きの複雑さが定住の障壁となっている。

また、総務省2025年の国勢調査結果において、静岡県の人口は346万8,845人であり、46年ぶりに350万人を下回り、外国人を除いた転出超過数は全国でワースト1位となった。県では「しずおかマリッジ」などの取組において、移住希望者も対象として積極的に実施していただいている。

- 1) 若者の県内定着・還流促進を図るため、住居や職業支援に加え、保育・教育分野においても安心して移住できる環境整備を進められたい。特に、「保育所、認定こども園、幼稚園、放課後児童クラブ等の受入れ状況の見える化」、「転入前から利用可能な保育・教育相談体制の整備」「移住希望者向け保育・教育情報の一元的な発信」「共働き世帯が安心して働き続けられる保育サービスの充実」「就業、住居、保育、教育に関する情報を一体的に提供できる支援体制の構築」等、移住を検討する子育て世帯の不安解消につながる支援策を強化されたい。
- 2) 今後も結婚を後押しする政策や県内への移住者を増やす取組をさらに拡大し、子育て世代の支援体制を強化することで、静岡県への移住促進も求めたい。

## （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いるが、依然として医師の過重労働は続いている。厚生労働省によると人口10万人当たりの医師数は全国39位であり、また県内においても都市部と地方部で医師数の偏りがあるとされている。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。

- 1) 切れ目のない効率的な医療提供体制の構築に向けて、引き続き医療従事者の負担軽減に努められるとともに、医師・看護師など医療関係者の人材確保にも取り組まれない。
- 2) 2024年4月からはじまった医師の時間外労働上限規制に対応し、DX・ICTを活用し

たタスクシフト（業務分担）による勤務環境改善については大きく前進が図られていると聞いているが、病院ごとで状況が異なり、特に中小規模の病院では財源やリソースの問題、医師に代って仕事を分担する医療スタッフへの負荷集中などの課題があり、相談窓口の設置などの県によるサポートを求めたい。

- 3) 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。

#### （４）地域包括支援センターの周知と役割拡大

高齢者が生活する上でサポートを受けられる地域包括支援センターの存在は心強い。県としても専門的な知識を持つ職員による研修の実施など、サポート体制を充実させているが、一方で、「困ったら地域包括支援センターに相談する」という仕組み自体を知らない住民が依然として多く存在する。本当に支援が必要な人ほど自らSOSを出さない、あるいは出せないため、センター側から出向く「アウトリーチ型（訪問・見守り）」の体制づくりが急務である。

- 1) 県による相談体制の充実や指導的立場となる人材の育成・確保・市町への派遣とともに、各市町との連携の上、各市町のセンターでは対応しきれない困難事例について適切なバックアップを推進されたい。
- 2) 民生委員等を通じた地域住民への周知を強化するとともに、地域において企業などと連携し、その従業員の高齢者家族にも周知できるような、新たな仕組みづくりによって県域での更なる周知啓発活動を推進されたい。

## 5. その他

### （１）総合的な防災・減災対策の推進

#### ①災害発生時の対応

近年、南海トラフ地震をはじめとした大規模地震に加え、台風や突風、局地的豪雨などによる風水害や土砂災害など、備えるべき災害は多岐にわたっている。県内でも、熱海市の土石流災害、清水区や磐田市での浸水被害、牧之原市・吉田町を中心にした竜巻・突風災害等によって甚大な被害が発生している。

大規模災害発生時の対応では、国、県、市町および地域間の連携が不可欠であるが、特に人口が少ない市町では災害に対応できる職員の数が少なく、初動が遅れる懸念がある。

- 1) 市町が行う災害訓練等への、県職員の派遣や、技術的なアドバイスといった、発災時からの迅速なサポート体制の構築を願いたい。
- 2) 静岡県防災士講座の受講促進などを通じ、県民自らが防災知識を習得の上、地域防災の核となる人材を育成・増員させる取組も強化願いたい。
- 3) 牧之原市・吉田町の竜巻・突風災害時には、県と市町間の自衛隊派遣要請に係る連携不備が指摘された。人命や生活に大きな影響を及ぼす重大な問題であったことから、あらためて、本年2月に発表された「令和7年台風15号における災害対応の在り方に関する有識者検討会報告書」に示された取組を徹底整備されたい。
- 4) 社会福祉協議会や市町と連携し、災害ボランティアセンター運営を総合的に支援

する体制強化に努められたい。

- 5) 現在作成中の第5次地震被害想定については、単なる公表にとどめず、県民の防災意識を高める手法として有効に活用できるよう、さらなる研究と分析を求めたい。

## ②避難所の運営について

また、避難所の運営においては、衛生面や環境整備の点における課題が山積している。過去の大規模災害においても、トイレなどの衛生問題に加えプライバシー確保（着替え・授乳・物干し等）、障がい者・子育て世代・一人暮らしの高齢者等への支援、ジェンダーマイノリティの視点や、外国人対応、医療・投薬が必要な方への配慮などが指摘されている。さらに、清掃や炊き出しなどにおける固定的性別役割分担意識の存在や、性犯罪等の防犯面の課題も散見されている。

- 1) 各自治会等が生活者の多様性に配慮した避難所運営や訓練を行えるよう県は市町と連携した支援を行うとともに、県民への理解活動や防災訓練への参加の必要性などの広報強化を求めたい。

## （２）将来にわたる地域公共交通の強化と発展

### ①「静岡県地域公共交通計画」における既存交通機関への対応

県ではこれまでも「地域交通法」への対応に伴う地域公共交通活性化協議会を通じた「静岡県地域公共交通計画」の策定などに取り組んでおり、事業的に厳しい公共交通事業者にもバス運行対策費助成を交付したり、交通事業者の車両等の維持整備費に対する支援も行うことによって、交通弱者の移動手段の確保に継続的に取り組んでいると承知しているが、路線バスを運行する交通事業者は利用客の減少や運転手不足等の経営的要因により、提供できるサービス水準の維持に苦慮し、路線バス運行に経営資源を投入しづらい状況が続いている。さらに、中山間地域においては、運転手不足や資金面、効率面での課題があり、タクシーを運行する企業の撤退が深刻化している。

最も懸念されるのは、現在の運賃と行政支援による財政的サポートだけでは限界に達し、県民の足が今以上に減少することである。

- 1) 引き続き「県民の足」を確保する意味から、県内交通事業者に対し、事業継続のための県や市町による支援を実施されたい。
- 2) 「静岡県地域公共交通計画」にも記載がある通り、県民や企業への周知・依頼をさらに強め、自家用車依存からの転換の取組も強化されたい。
- 3) 公共交通維持の観点では、採算の取れない地域路線の「公設化」や運転手不足解消のための行政支援も考えられるため、関係市町や公共交通機関事業者との慎重な検討をお願いしたい。

### ②新たな公共交通機関への対応と研究

公共ライドシェアにおいては、多くの市町で実証実験または導入が進められており、少しずつではあるが、実態把握や成功例、課題の収集なども進められている。

また、連合静岡が政策委員会の県外視察を行った芳賀・宇都宮ライトラインや浜松市で導入しているマイカーを活用した共助型公共交通「ノッカル庄内」などの好事例を見ると、行政・交通事業者・企業・住民が「役割分担すること」が重要なキーワードになっている。安全面や採算性、地域住民・企業の理解などの課題があることも事

実であるが、この取組は魅力ある街づくりに資するものでもあり、中長期的で総合的な視点での設計であることがポイントとなる。

加えて、自動運転技術が進化した現在では、次世代モビリティも有効であり、あらたな交通手段となり得るが、いまだに安全面や財政面での課題もある。

- 1) 引き続き利用者の安全性や地域ごとの交通事業者との役割を明確化した上で慎重に議論を進められたい。
- 2) 「県民の足」の確保は行政や交通事業者だけが取組むものではなく、住民や周辺企業といった地域を巻き込んだ取組とすることが重要であり、このことが記載されている「静岡県地域公共交通計画」の確実な実行を求めたい。
- 3) 国や民間企業、市町と連携の上、導入の可能性について、専門家を交えた調査研究や実証実験を進められたい。

### (3) 安全な住民サービス提供と持続的な行政運営の推進

#### ①住民サービスの質を維持・向上させるための対応について

人口減少などによる歳入の減少が避けられない見通しとなる中、これまでに整備して来た社会インフラの老朽化に伴う修繕・更新費用や社会保障関連経費は今後も増加の一途をたどることが懸念される。特に、昨今の資材費や人件費の高騰は深刻であり、大型公共施設の建設事業などにおける当初の想定を大幅に超える事業費の膨張による財政運営の硬直化も懸念材料となっている。これらの中長期的な負担増を見据え、将来的な財源不足を回避するための計画的かつ機動的な財政マネジメントの重要性が一層高まっている。

- 1) 静岡県には既存事業の優遇制度や新規事業の必要性の再検証、自治体DXの推進、市町との業務連携などをすすめ、限られた経営資源で最大の効果を上げる体制を構築することを求めたい。
- 2) 企業誘致や移住定住の促進、ファシリティマネジメントの観点による未利用財産の利活用などをすすめ、持続可能な財政健全化に取り組むことを念頭に、単なる事業・施策の縮小ではなく、行政の効率化と自律的な財源の確保の両面から考慮し、住民サービスの質を維持・向上させるアプローチの追及を求める。

#### ②職員の健全な勤務環境への対応について

将来にわたり持続可能で質の高い公共サービスを提供するためには、その担い手である職員の健全な勤務環境の維持が不可欠である。

- 1) 業務の効率化にあっても、職員が心身ともに健康で能力を最大限発揮できる体制の構築と、必要な人員の安定的確保に努められたい。
- 2) 公務員志望者が減少するなか、次代を担う人材に「選ばれる職場」としての労働環境の整備、人材育成体制の拡充を行い、将来にわたる強靱な行政運営体制を確立することを求めたい。