

第3版

連合静岡 政策集

連合は、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」
に向けて、政策実現に全力で取り組みます。

2026.10 ~ 2028.9



日本労働組合総連合会 静岡県連合会 (連合静岡)

連合静岡 政策集 目次

I 県民の命を守る危機管理体制の強化

1 総合的な防災・減災対策

- (1) 自然災害（地震・津波・豪雨災害等）対策の強化 1
- (2) 災害時に機能する信頼性の高い情報の発信 2
- (3) 地域防災力の強化 3

2 安全な生活環境の確保

- (1) 犯罪・火災のないまちづくりの推進 4
- (2) 交通事故防止対策の充実 5

II 一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

1 ジェンダー平等・多様性社会の実現 6

2 誰もがいきいきと働き続けられる職場づくり 7

III 働くことを軸とする安心社会の実現

1 雇用・労働政策

- (1) 多様な雇用・就労形態の労働者の雇用安定と公正な処遇 8
- (2) 労働環境の整備促進 9
- (3) 法に基づいた労働者保護ルールの徹底 10
- (4) あらゆるハラスメントの根絶 11

2 産業・経済政策

- (1) 既存企業の持続的発展と新成長産業の誘致・育成 12
- (2) 地域経済を支える中小・小規模事業者への支援強化 13
- (3) 労働力不足に対応するための人材確保策の推進 14

3 社会保障政策

- (1) 「全世代支援型」社会保障制度の充実 15
- (2) 地域包括ケアシステムの推進と介護人材確保のための取組強化 16
- (3) 子ども・子育て支援制度の着実な実施 17
- (4) 障がい者が地域で尊厳をもって生活する権利を保障した共生社会の構築 18

4 その他

- (1) 持続可能で安全・安心な社会資本整備の推進 19
- (2) 多文化共生社会の実現 20
- (3) 環境保全と地球温暖化対策の推進 21
- (4) 教育の機会均等と学校の働き方改革による学びの質の向上 22
- (5) 民意を政治に反映させるための投票環境の整備 23
- (6) 住民サービスの質を落とさない持続可能な行財政運営の推進 24

後 記

連合静岡政策集第3版編集委員

I 県民の命を守る危機管理体制の強化

1 総合的な防災・減災対策

(1) 自然災害（地震・津波・豪雨災害等）対策の強化



南海トラフを震源とする大規模な地震・津波災害が発生する危険性があることから、基幹道路・橋梁・港湾等の防災対策が急がれる。また、県内における一般家屋や公共施設の耐震化率は高い水準に達しているが【図1】、引き続きTOUKAI-O+(ゼロプラス)※事業による無料耐震診断や耐震補強工事補助金給付等による推進が求められる。

近年、大規模な洪水や土砂災害を引き起こす大雨や短時間豪雨災害の回数が増加し、全国各地で浸水被害が頻発している【図2】。また、2025年(令和7年)9月に志太榛原地域を中心に発生した突風・竜巻被害により多くの家屋が被災した。過去の災害から得た教訓を反映し、県民の命と財産を守るためのハード対策を進める必要がある。

エネルギーは、暮らしと産業を支える重要なインフラであり、災害発生時を含めて安定的な確保が

求められている。そのため、地域特性を踏まえた脱炭素エネルギーの導入を推進するとともに、再生可能エネルギーの地産地消を促進し、災害時に強い分散型エネルギー供給システムの構築が必要となっている。加えて、台風等による樹木を起因とした停電を回避するため、関係行政と電力会社が協力し、リスクが高いエリアでの予防伐採を計画的かつ継続的に行うべきである。

医療機関や生活インフラが被災した際、一刻も早い復旧のために非常用発電機や移動電源車等の優先的な配置調整や燃料確保のほか、特に自治体においては迅速な被害状況の把握が求められる。

※ TOUKAI-O+(ゼロプラス)

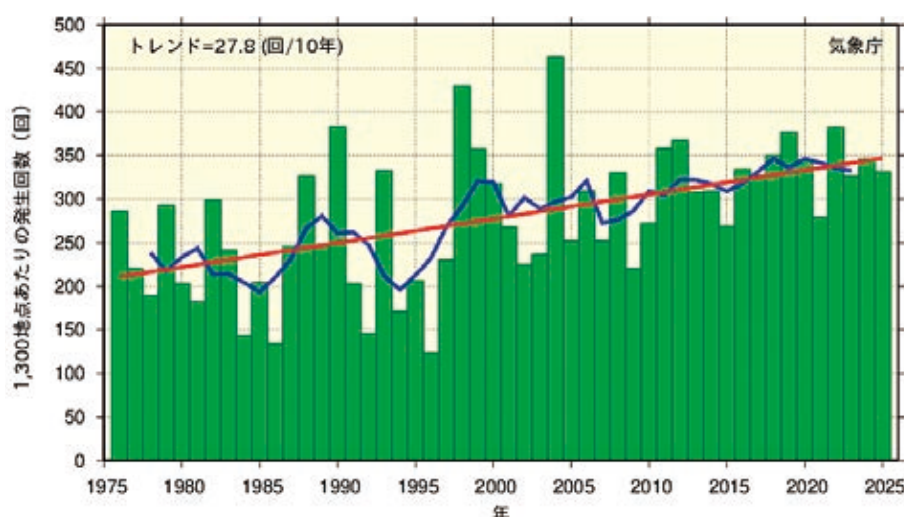
1981年(昭和56年)5月以前に建てられた木造住宅を対象とし、耐震診断から耐震補強まで一貫した補助制度のほか、民間建築団体の組織化、様々な広報啓発等を含めた総合的な取り組み。

【図1】 木造住宅の耐震補強工事実施戸数



出所：静岡県くらし・環境部

【図2】 [全国アメダス] 1時間降水量 50mm 以上の年間発生回数



出所：気象庁

1 総合的な防災・減災対策

(2) 災害時に機能する信頼性の高い情報の発信



過去に日本国内で発生した大規模災害時に、SNS による誤った情報発信や、悪意がなくても古くなった情報の再投稿、不確実な未確認情報等の発信により被災地・被災者が混乱したケースが報告されており、行政機関による正確な情報提供が求められている。

モバイル端末の電源が入っていなくてもプッシュ通知が表示されるエリアメールや県の公式防災アプリ、市町の公式防災メール等、信頼性の高い情報をタイムリーに受信できるツールの周知とダウンロード促進が重要である【図1】。

国は2026年(令和8年)5月に防災気象情報を改訂し、「レベル3大雨警報」「レベル2高潮注意報」のように、情報名に数字が付くことで、危険度と避難行動の目安が直感的に理解できるようになった。また、静岡県が運用している豪雨災害時の河川水位情報や、遠隔操作のカメラによる管理河川のリアルタイム映像の発信(通称:サイポスレーダー)はそこに住む地域住民による自発的な避難行動を促し、住民自らが命を守る行動に

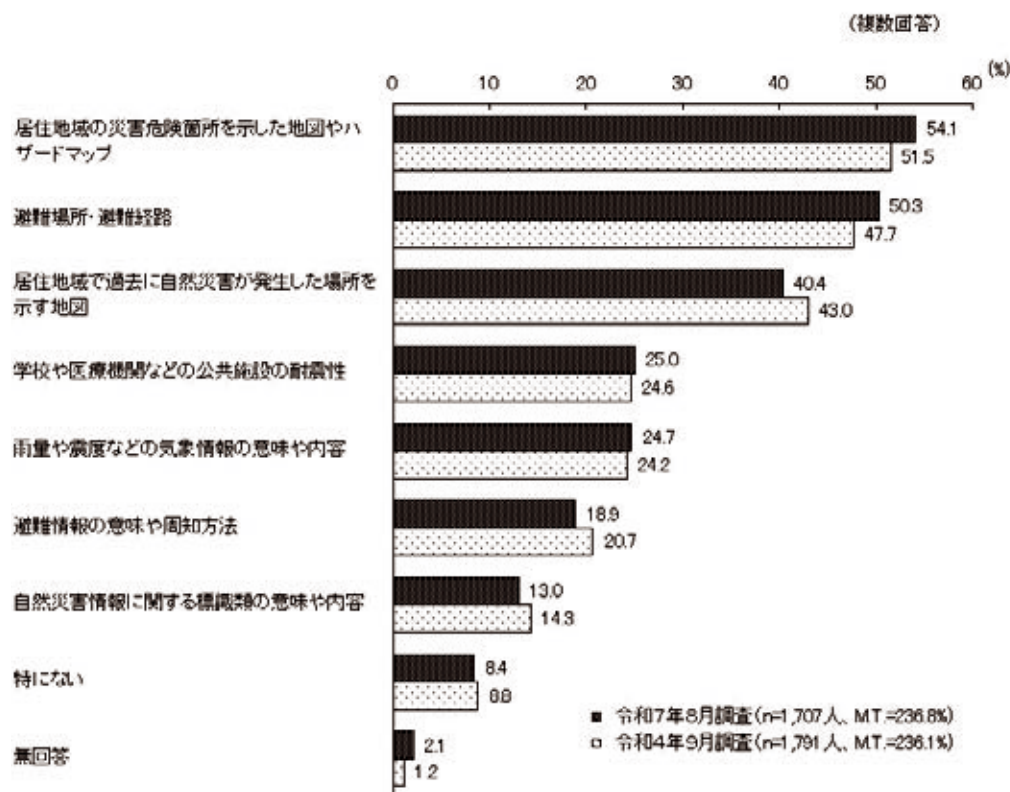
移しやすい重要な情報であり、防災気象情報とともにさらなる周知が必要である。

さらに、県が作成した「わたしの避難計画」など、想定被害情報、避難経路や避難所情報等、災害が発生する前の平時から県民が知っておくことも重要であり、県民への周知とともに、常に最新のものにアップデートすることも必要である。

被災後に必要な情報としては、避難所の開設・運営状況、支援物資の提供、ライフライン整備状況、ボランティアの受け入れ状況、罹災証明の発行や仮設住宅への入居といった行政への各種手続きの申請方法等があげられる。これらの情報は避難所利用者のみならず、地域住民にも同様に発信することが不可欠である。

誰もが不安になる災害発生時こそ、行政からの必要かつ信頼性の高い情報を発信し、それが広く地域住民に周知されることが肝要であり、県及び市町には災害発生時の信頼性の高い情報発信を求めていく。

【図1】自然災害の対策において必要とされる情報



出所：内閣府「2025年(令和7年)8月防災に関する世論調査」

1 総合的な防災・減災対策

(3) 地域防災力の強化



大規模災害発生時、広範囲に被災した場合は、行政・警察・自衛隊といった公的機関が活動可能な範囲は限られる。被害が大きくなればなるほど復旧は遅れ、流通の回復や支援物資が届くまでに時間がかかるため、1週間分の食料や飲料水および携帯トイレの備蓄が望ましいと言われる。被災直後は「防災の三要素」である「自助」「共助」「公助」が不可欠であるとされる中、日頃からの地域による「共助」と、「自分の命は自分で守る」という「自助」の意識を高めることが重要である【図1】。

とりわけ、災害発生時に立ち上がる地域の避難所は、地域住民による自主運営が原則となるため、運営マニュアルの適切な改訂と、日頃からの立ち上げ訓練が欠かせない。このマニュアルは、多様性に配慮した幅広い視点を取り入れることが重要であり、県及び市町に対し、この視点を踏まえた運営マニュアルの作成・改訂を求

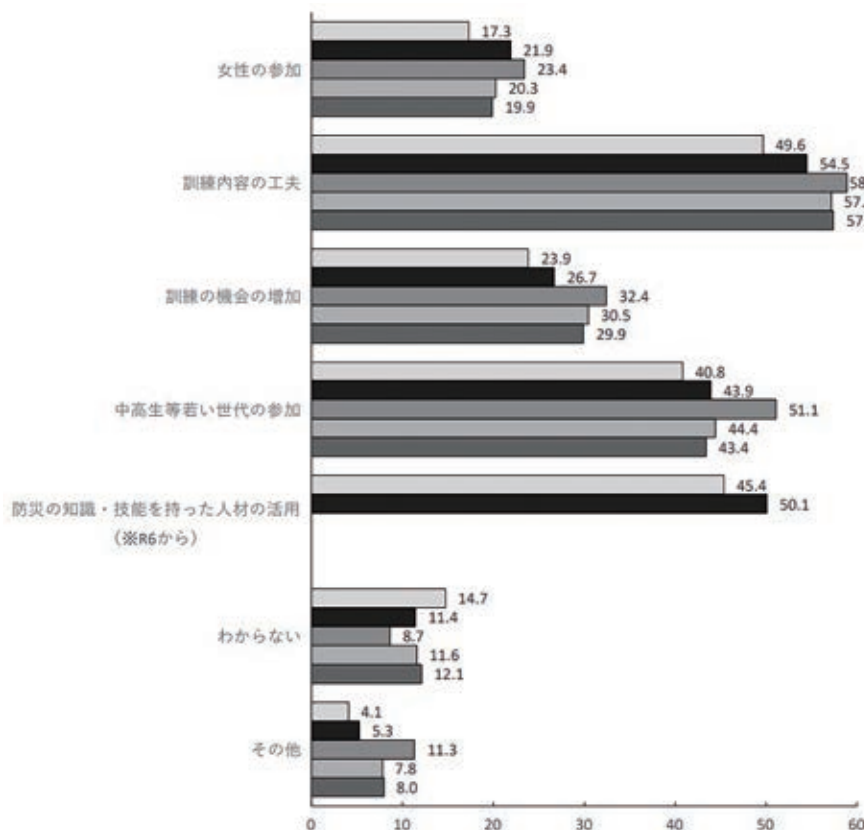
めていく。

地域における防災リーダーとなる人材の育成も喫緊の課題である。自主防災隊の人手不足と高齢化、多様な人材の参画不足、特定のリーダーに負荷が集中すること起因する「なり手不足」などに対し、若い世代を中心とした「ジュニア防災士」の育成や「静岡県防災士」研修などによる裾野を広げる活動を継続して行う必要がある。

近年、消防・水防団員数の減少が課題となっている。火災や自然災害発生時に初動対応する消防・水防団員の減少は地域が万が一の際に発生する住民の不安にもつながりかねない。団員確保の取組み強化と、「自らの地域は住民で守ることが原則」という県民意識の高揚は継続して取り組むべき課題であり、自治体および町内会単位での防災に対する啓発を求めている。

【図1】 令和7年度(2025年度)南海トラフ地震に関する県民意識調査

Q：自主防災活動を活性化するにはどのようなことが必要だと思いますか？(複数回答可)



出所：静岡県危機管理部

2 安全な生活環境の確保

(1) 犯罪・火災のないまちづくりの推進

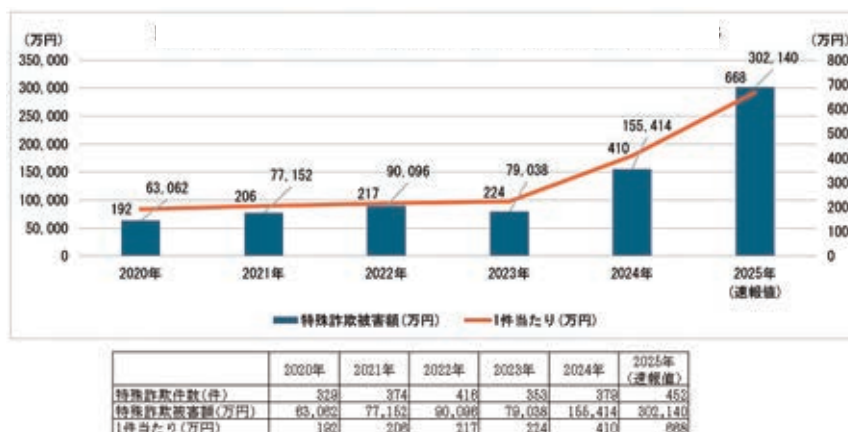


静岡県警察によると、静岡県の2025年(令和7年)刑法犯認知件数は17,856件で前年比約9%増であった。3年連続で増加しており、コロナ禍前の水準にまで戻ってしまっている。罪種別にみると、窃盗犯11,666件で対前年比+1,041件(+9.3%)、知能犯1,315件で対前年比+220件(+20.1%)が主に増加している。静岡県警では「県民総ぐるみ被害防止運動」「だまされないための情報発信」「特殊詐欺対策・防犯アプリの普及」などの対策を講じているが、静岡県内の2025年(令和7年)の特殊詐欺被害件数は452件、被害額は30億2,140万円と大幅に増加している。1件当たりの被害額の急激な高額化【図1】や犯罪手口の巧妙化などが進んでいるが、犯罪を未然に防ぐため県民一人ひとりの防犯意識を高めることが最重要であり、警察による対策を周知するための広報活動はより一層重要となる。また、騙されないように注意する

周知活動だけでなく、固定電話機に取り付ける通話録音や着信拒否等ができる機器を購入した場合、その費用の一部を補助する制度の導入を各自治体に求めることや、県内の身近な犯罪、特殊詐欺情報、不審者情報や交通事故をマップ表示する他、防犯ブザー・ちかん対策機能を搭載している静岡県警察公式防犯アプリ「どこでもポリス」のダウンロードを推奨するなど、水際対策を進める必要がある。

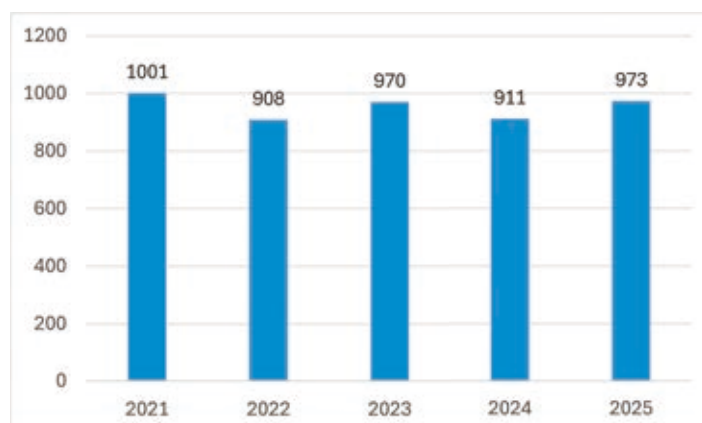
総務省消防庁の発表によると、2025年(令和7年)の静岡県内での総出火件数は973件で、前年比62件増となっている【図2】。阪神淡路大震災や能登半島地震など過去の大地震では大規模火災によって多くの人命が失われている。また近年では山林火災も頻発していることから、自然災害に対する備えと同様に、県民に対する火災予防のための啓蒙活動を一層強化する必要がある。

【図1】 静岡県内の特殊詐欺による総被害額と1件当たりの被害額の年次推移



出所：静岡県警察本部

【図2】 静岡県内の総出火件数



出所：総務省消防庁

2 安全な生活環境の確保

(2) 交通事故防止対策の充実



警察庁交通局がまとめた2025年(令和7年)の交通事故発生状況によると、県内で発生した人身交通事故件数は1万6,511件で5年続けて2万件を下回り、死者数は72人で長期的には減少傾向であると言える【図1】。事故別件数で見ると交差点事故が7,149件と最も多く、若者運転起因事故、高齢者事故、自転車事故と続く。警察および関係機関による努力が奏功していると言えるが、引き続き交通事故多発箇所の安全対策を求める。

警視庁交通統計データによると、全国の16～19歳の交通事故率が突出している。一方、75歳以上の操作ミスによる死亡事故件数も増加傾向にあり、県民、とりわけ若者や高齢者に対する交通安全意識の高揚のための広報活動を進める必要がある【図2】。

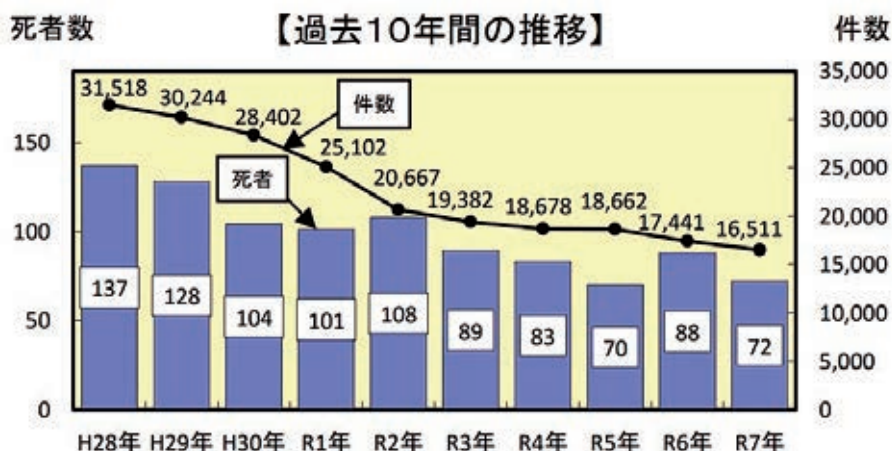
静岡県の運転免許証の返納数(自主返納件数)は、高齢者の交通事故が大きく社会問題化した2019年(令和元年)をピークに減少傾向を見せたのち、近

年は再び増加・高水準で推移している。返納者の約9割を65歳以上の高齢者が占めているが、過疎地などで運転せざるを得ない環境下にある高齢者も存在することも事実であり、返納後の交通手段の確保が課題となっている。行政には地域公共交通計画の確実な実施を求める。

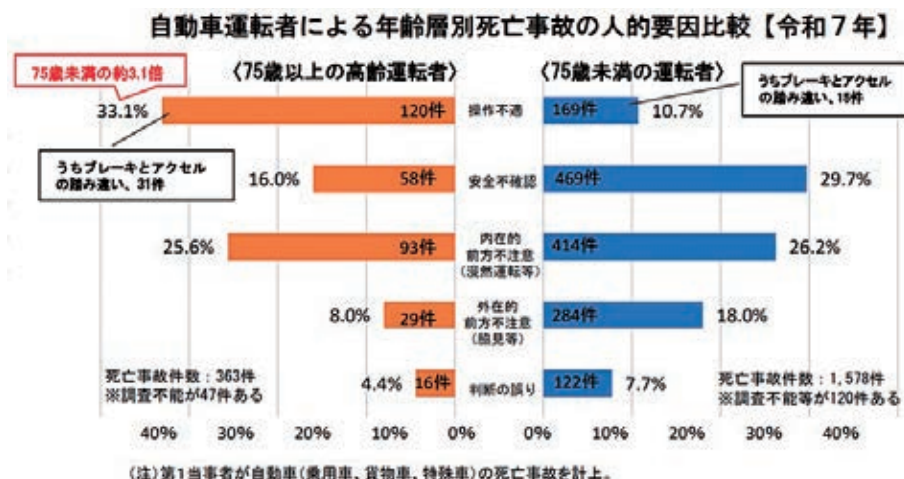
2026年(令和8年)4月より16歳以上の自転車利用者を対象に、交通反則通告制度(青切符)が導入され、信号無視、一時不停止、ながらスマホなどに対して反則金が科されることとなった。引き続きヘルメット着用促進を含めた周知・取組み強化が求められる。

悲惨な飲酒運転による死亡事故は、2025年(令和7年)には125件で、年々減少傾向にあるが、根絶には至っていない。さらなる厳罰化や官民挙げての飲酒運転撲滅運動への取組みの強化を求める。

【図1】 静岡県内の交通事故発生状況の推移



【図2】 高齢者事故の人的要因(全国)



Ⅱ 一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

1 ジェンダー平等・多様性社会の実現



連合静岡では2011年(平成23年)より男女共同参画推進計画に取り組んできたが、今もなお固定的性別役割分担意識の払拭には至っていない。連合静岡はすべての政策にジェンダー平等の視点を横断的に取り入れ、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会の実現をめざす。2025年(令和7年)5月からの「ジェンダー平等・多様性推進計画 Phase2」を軸として、引き続き男女平等参画を推進するとともに、「真の多様性」に向けた法整備、職場環境改善などの取組みを推進する。

2026年(令和8年)に電通が行った調査では、日本国内で性的マイノリティに属する人の割合は概ね10.6%となった【図1】。いまだに学校や職場で差別的扱いを受けるケースが散見されるため、人権擁護と差別禁止という観点から、このような事象はなくしていかなければならない。過去にも人のSOGI(性自認、性的指向)を本人の了解を得ずに他の人に暴露するアウティングによって自死する事件も発生しており、アウティング禁止条例を制定している自治体もある。

性的指向・自認(SOGI)尊重の観点から、行政手続きではLGBTQ+カップルに対し、結婚に相当する関係として認める「パートナーシップ宣言制度」が2026年(令和8年)6月時点、静岡県および県内4市(静岡市、浜松市、富士市、湖西市)で制定されているが、それ以降は新規に制度を制定する市町はない。より多くの自治体での制度制定が求められる。

女性が抱える困難な問題やその背景、心身の状況に応じた最適な支援を受け、自立のための援助などを包括的に提供する体制整備を目的に2024年(令和6年)4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」が施行され、その後も、従来の「保護」中心から「人権尊重」および「自立支援」へと理念が転換されるなど、その重要性が増している。国と基礎自治体の緊密な連携により、さらなる法の実効性向上に向けた取組みが必要である。

女性の社会進出を促進し、誰もがジェンダー平等の推進に主体的に関わり、女性活躍を含む多様な働き方・生き方の実現を支えるとともに社会全体で責任や役割を分かち合う仕組みの構築を進めることを求める。

<静岡県パートナーシップ宣誓制度>

【図1】 LGBTQ+ 当事者層の内訳

性自認について 「性自認」×「生まれた時に割り当てられた性」		性的指向について 「性自認」×「性的指向」	
トランスジェンダー (トランスジェンダー男性/女性)	1.38%	ゲイ	1.60%
ノンバイナリー/Xジェンダー 性自認が「男性か女性かわかることがある、一定ではない」。 ※「両性・女性どちらでもある/ない」と感じる。	1.27%	レズビアン	0.93%
クエスチョニング(性自認) 性自認が「わからない」。 ※「質問の意味がわからない」は含まない。	0.30%	バイ/パンセクシュアル 性的指向が「男性か女性かわかることがある、一定ではない」。 ※「両性・女性どちらでも好きになる」/「相手の性別は問わない」	1.93%
		アロマンティック 「性別に関係なく、他者に恋愛感情を抱かない」	1.58%
		アセクシュアル 「性別に関係なく、他者に性的に惹かれない」	1.52%
		クエスチョニング(性的指向) 性的指向が「わからない」。 ※「質問の意味がわからない」は含まない。	0.39%

※調査結果の便宜上、上記のように分類していますが、他にも多様な性のあり方があります。
※一人の回答者が複数の性のあり方に該当する場合があります。すべてのスコアを足すと、10.6%を越えます。

出所：dentsu Japan、「LGBTQ+ 調査 2026 年(令和8年)」



出所：静岡県くらし・環境 男女共同参画課

2 誰もがいきいきと働き続けられる職場づくり



県内産業は様々な人材の活躍によって支えられている。女性や高齢者、若者、障がい者、外国人、LGBTQ+ など、年齢や性別、国籍、障がいの有無に左右されず、性的マイノリティーも含めて誰もがいきいきと働き続けられる社会をめざす。

すべての働く者が安心感を持ち、やりがいを感じられる職場・社会の実現をはかるため、あらゆるハラスメントの根絶や差別・偏見の禁止、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促す取り組みを推進するとともに、固定的性別役割分担意識を払拭させることが不可欠である。

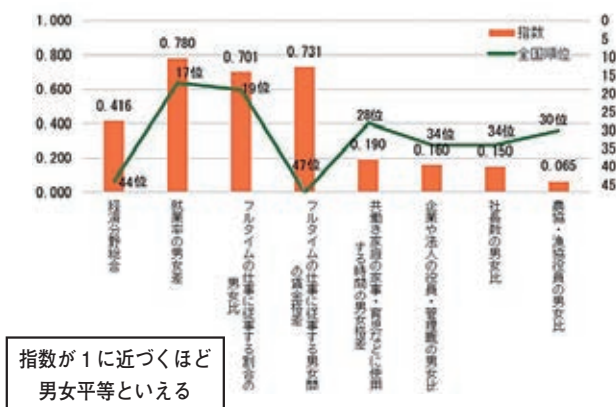
2026 年（令和 8 年）「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」（上智大学／三浦教授調査）では、男女の賃金格差や企業・法人の役員・管理職の男女比などの 7 つの指標から算出した「経済」の指数において静岡県は全国で前年の 42 位から 44 位と順位を下げており、また「フルタイムで働く男女間の賃金格差」においては最下位である【図 1】。

政府は男性の育児休業取得率を 2025 年までに 50% とする目標を掲げていたが、全国における結果は 40.5% となり過去最高を更新したものの、目標は未達となった。政府は「異次元の子育て支援策」をより一層加速し、2030 年（令和 12 年）までに 85% の取得率を目標としており、さらなる取得率向上を推進する必要がある【図 2】。

また 2025 年（令和 7 年）4 月に改正された「次世代育成支援対策推進法」では 100 人超の企業には数値目標の設定が義務化された。誰もが仕事と生活の調和がはかれるよう、取り組みを進めなければならない。

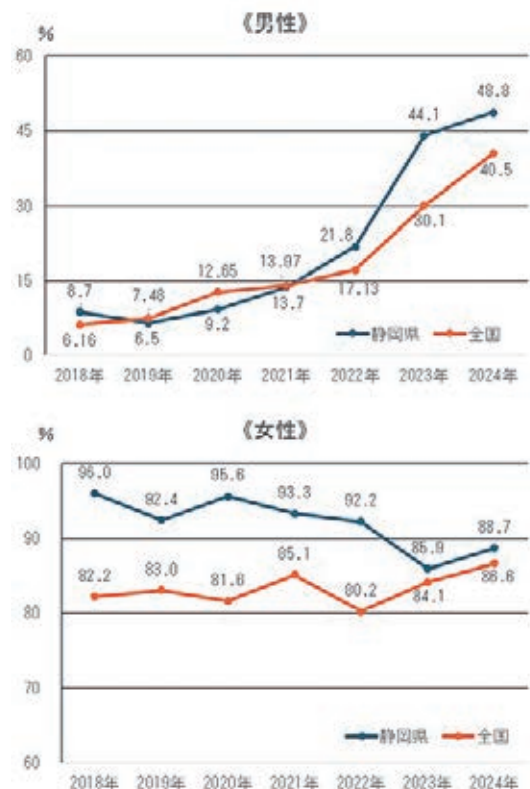
誰もがワークライフバランスを実現するためにも、静岡県が掲げる「すべてのこども・若者を個人として尊重し、最善の利益を図る」および「こどもを真ん中に置く」社会の実現に向け、働き方の見直し、仕事と育児・介護等の両立、県民意識を変えることなど、労働環境の整備に取り組む。

【図 1】 2026 年 静岡県のジェンダーギャップ指数



出所：上智大学三浦教授調査
「2026 年（令和 8 年）都道府県別ジェンダーギャップ指数」

【図 2】 静岡県 男女別育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」、静岡県雇用管理状況調査（2024 年・令和 6 年）

Ⅲ 働くことを軸とする安心社会の実現

1 雇用・労働政策

(1) 多様な雇用・就労形態の労働者の雇用安定と公正な処遇



現在の労働力不足は、少子高齢社会による生産年齢人口の減少、企業ニーズと求職者のミスマッチ、働き方や価値観の多様化など、要因は多岐にわたっている。そのような状況の中、非正規雇用で働く労働者数は2022年(令和4年)以降、年々増加している。2026春闘では県内225組合の平均妥結額は加重平均で16,533円、賃上げ率4.83%(連合静岡調べ)となり【図1】、前年に続く2番目の高水準となったものの、労働組合のない職場で働く非正規労働者からは「正社員と比べて賃上げの恩恵を享受できていない」との声が引き続き聞かれる。依然として物価上昇分に賃上げが追いついていない状況を鑑み、すべての働く者の賃上げに向けた政策実現が求められる。

「パートタイム・有期雇用労働法」は2026年(令和8年)10月に改正され、有期雇用、パートタイム、派遣等の労働者の不合理な待遇の解消や均等待遇の徹底が図られている。この趣旨が県内のあらゆる職場で周知徹底され、雇用形態にかかわらず社会的に弱い立場にある労働者が安心して働き続けられる職場環境をめざす【図2】。

県内で働く外国人労働者については、「育成就労制度」の導入および「外国人雇用管理指針」の改正が行われた。まじめに働く外国人労働者に対して就労の機会を増やし、労働・生活の環境を整え、共生共存に向けた取り組みが必要である。

障がい者の活躍の場を広げるため、企業に義務付けられる障がい者雇用率が段階的に引き上げられている。また、対象企業も拡大されている。障がい者にとって安心して継続的に働き続けられる場の提供や企業における意識の高揚が求められる。

70歳までの就業確保措置として、「改正高年齢者雇用安定法」により、企業には定年引き上げや継続雇用制度の導入などが努力義務化されている。また厚生労働省によって2029年(令和11年)までに70歳までの就業確保措置実施率を40%以上に引き上げる目標値が設定された。高齢者の経験や積み重ねられた技能を活かし、働き続けることで社会に貢献する場の提供が引き続き必要とされている。

社会的に支援が必要な労働者に対する処遇改善に向け、官民一体となった取り組みが重要である。

【図1】 連合静岡加盟組織の春闘妥結状況



出所：連合静岡 中小労働対策局

【図2】 雇用形別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移



出所：連合総研第48回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）」より連合静岡作成

1 雇用・労働政策

(2) 労働環境の整備促進



連合の「労働条件調査」によると、年間総労働時間はコロナ禍の影響により激減したあと、1900時間台で推移している。これは大企業への時間外労働時間の上限規制導入や、2024年問題と言われた運輸・建設業への適用拡大等によるものと推察される。一方、年次有給休暇取得状況を見ると、この10年で取得率は大きく改善している。これは2019年(令和元年)に始まった「年5日の取得義務化」の影響が大きく、2019年(令和元年)に初めて取得率が18%を超え、2023年(令和5年)には84.4%を超えている【図1】。しかしながら働き方改革はいまだ道半ばであり、今後も職場実態に応じた人員配置やDX化の推進による業務効率化など、労使による点検や推進が不可欠である。

現在、労働時間規制の緩和(上限の見直し)は、残業時間の上限規制を柔軟にし、働く人がより長く働けるようにする方針である。これは長時間労働の是正や過労死防止の取組みに逆行するものであり、看過できるものではなく、強い懸念を示さざるを得ない。また「労働者の心身の健康維持」を標榜しているが、まったく正反対の効果しか生まれないものである。これらの行き過ぎた政策に対しては断固として反対の意を表明しなければならない。

企業活動において最も重要なことの一つに従業員の安全がある。特に安全衛生管理や労働災害防止活動には力を入れなければならない。厚生労働省の「労働災害防止計画」等も考慮し、企業側への安全管理の徹底を求める必要がある【図2】。

【図1】 年間総労働時間と年次有給休暇取得率の推移



出所：連合「2025 労働条件調査」

【図2】 <厚生労働省 労働災害防止計画の概要>パンフレット



出所：厚生労働省「労働力調査」より連合作成

1 雇用・労働政策

(3) 法に基づいた労働者保護ルールの徹底



労働者を保護するため、法に基づく最低賃金の遵守、不当な解雇の禁止、安全衛生管理の徹底などに取り組まなければならない。静岡労働局に対しては、要員の増強等体制の充実を図ることにより、各労働基準監督署管内の企業への指導監督の強化を要請する。静岡県に対しては、静岡労働局と連携した県内企業への関連法令の周知や指導監督の強化、労働者からの相談体制の充実を求めている。

労働関連法の遵守のためには、使用者、労働者双方がワークルールそのものを理解しなくてはならない。2025年(令和7年)には連合「なんでも労働相談ホットライン」への相談件数が1万8,000件を超えた(チャットボット※対応を除く)。相談の中には、ワークルールの知識があれば解決できたと思われる事例や、知識不足からトラブルとなった事例も多く、

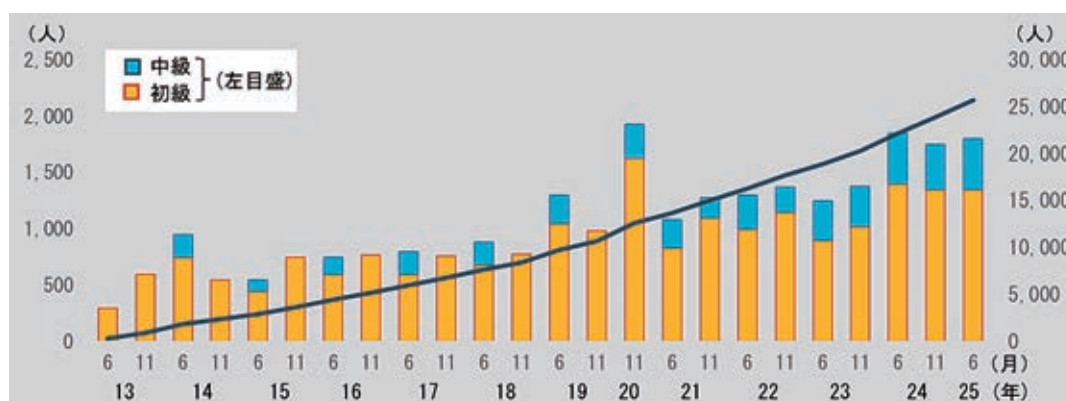
ワークルールの知識習得の重要性がますます高まっている。連合は個人の端末からでも受験でき利便性が高まったワークルール検定の受講を労働者だけでなく企業側へも積極的にPRし、ワークルールの理解促進にも努めている。関係機関と連携の上、受講者数をさらに増やす取組みを強化するとともに【図1】、就業前の学生にも最低限のワークルール知識を習得させる機会の創出に努める。

連合では今後もワークルール検定制度の社会的ポジショニング向上などに積極的に関与・協力し、検定制度の安定的な運営とワークルール知識の普及に貢献する。

※チャットボット

インターネット上でテキストや音声を使って人間と自動対話を行うプログラム。AIを活用して柔軟に会話する「AI型」と、決まったルールに沿って回答する「シナリオ型」があり、Webサイトの顧客窓口などで使用される。

【図1】 ワークルール検定初級・中級受験者数の推移と累計



2020年(令和2年)6月はコロナ禍により中止
2020年(令和2年)11月の初級は47都道府県一斉開催

出所：日本ワークルール検定協会

<日本ワークルール検定協会 啓発推進委員メンバー>

2026年(令和8年)7月時点

相原 康伸	公社 教育文化協会理事長	徳住 堅治	弁護士
浅沼 弘一	金属労協顧問	南雲 弘行	元連合事務局長
安西 愈	弁護士	野田三七生	前情報労連中央執行委員長
石田 眞	早稲田大学名誉教授	長谷川真一	元ILO駐日代表
上西 充子	法政大学大学院教授	浜村 彰	法政大学名誉教授
澤田 潤一	公財 日本生産性本部特別参与	平田 美穂	元中小企業家同友全国協会事務局長
清水 信三	株式会社ANA総合研究所顧問	村木 厚子	元厚生労働事務次官
鈴木 俊夫	前ILO理事：使用者側代表	新谷 信幸	連合総合生活開発研究所 参与
田川 博己	元JTB会長		

敬称略・五十音順

出所：日本ワークルール検定協会

1 雇用・労働政策

(4) あらゆるハラスメントの根絶

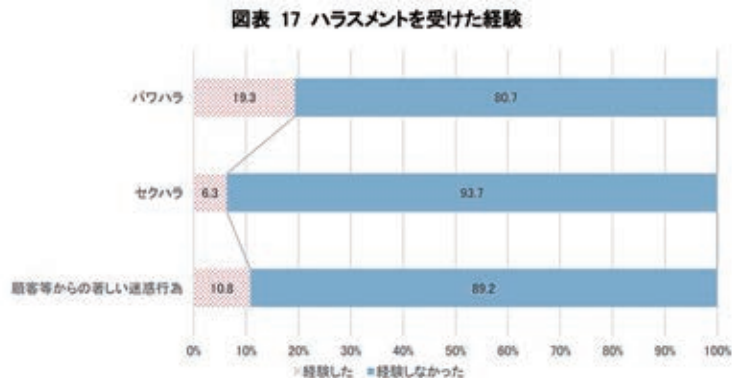


労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法の中で、全ての事業主には、セクハラ、マタハラ、ケアハラだけでなく、パワハラに関する雇用管理上の措置（防止措置）を講ずることが義務付けられている。しかしながら、連合静岡が日常受け付けている労働相談では、パワハラ・嫌がらせに関する相談が最も多く、2025年度（令和7年度）は499件（32.6%）で、この5年ほどの間に急激に増加している。厚生労働省が実施した「2023年度（令和5年度）職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間でハラスメントを経験した人の割合は、パワハラが19.3%、カスハラが10.8%、セクハラが6.3%となっている【図1】。県に対し、相談窓口の体制整備を継続するとともに、経営者を対象にした労働法セミナーでは、ハラスメント防止に特化したカリキュラムを設定し、特に中小・小規模事業者の経営者に対して、法改正の趣旨や防止策を周知するよう求める。

特にカスタマーハラスメントは、近年大きな社会問題になっている。連合が2022年（令和4年）に実施したアンケートでは、対策が取られていない職場における労働者の58.3%が心身に不調をきたしたと答えている【図2】。このような背景を受け、静岡県においても2026年（令和8年）4月から「静岡県カスタマーハラスメント防止条例」が施行された。現場でのカスハラに対して適切に対応できるようガイドラインやマニュアルの作成とともに、人員に余裕のない小規模事業者や個人事業者に対して体制整備のための専門家派遣や、マニュアル作成の支援などを求めている。

あらゆるハラスメントを根絶し、誰もがいきいきと働き続けられる就業環境の実現に向けて、県内企業に対し、法令順守の必要性や対処方法の方針を規定し、従業員に告知するとともに、相談窓口の設置を徹底するなど、行政からの指導を強化するよう求める。

【図1】過去3年間でハラスメントを受けた経験



出所：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（2022年・令和4年）

【図2】カスタマーハラスメントへの職場対応の有無と被害者の生活上の変化



出所：連合「カスタマーハラスメントに関する調査 2022年（令和4年）」

2 産業・経済政策

(1) 既存企業の持続的発展と新成長産業の誘致・育成



静岡県の成長を支えてきた製造業は、デジタル化への対応に加え、人口減少・少子高齢化の進行による市場規模の縮小や人手不足、産業構造の転換、カーボンニュートラルへの対応、グローバル化の進展など多くの課題に直面している。県内企業が持続的な成長と事業継続を図ることができるよう、国や県などの行政による支援を求めていく【図1】。

産業構造の変化に対応し、競争力を維持・強化するためには、人への投資、設備投資、研究開発が不可欠である。人材不足が深刻化する中、企業における人材育成・能力開発の重要性は高まっているものの、日本企業の人材開発費は国際的に低い水準であり、近年は減少傾向にある。県に対しては静岡県立工科短期大学校などを活用したリスキリング（学び直し）機会や就業能力開発など、特に自社での人材育成が難しい中小・小規模事業者に対する支援を求める。

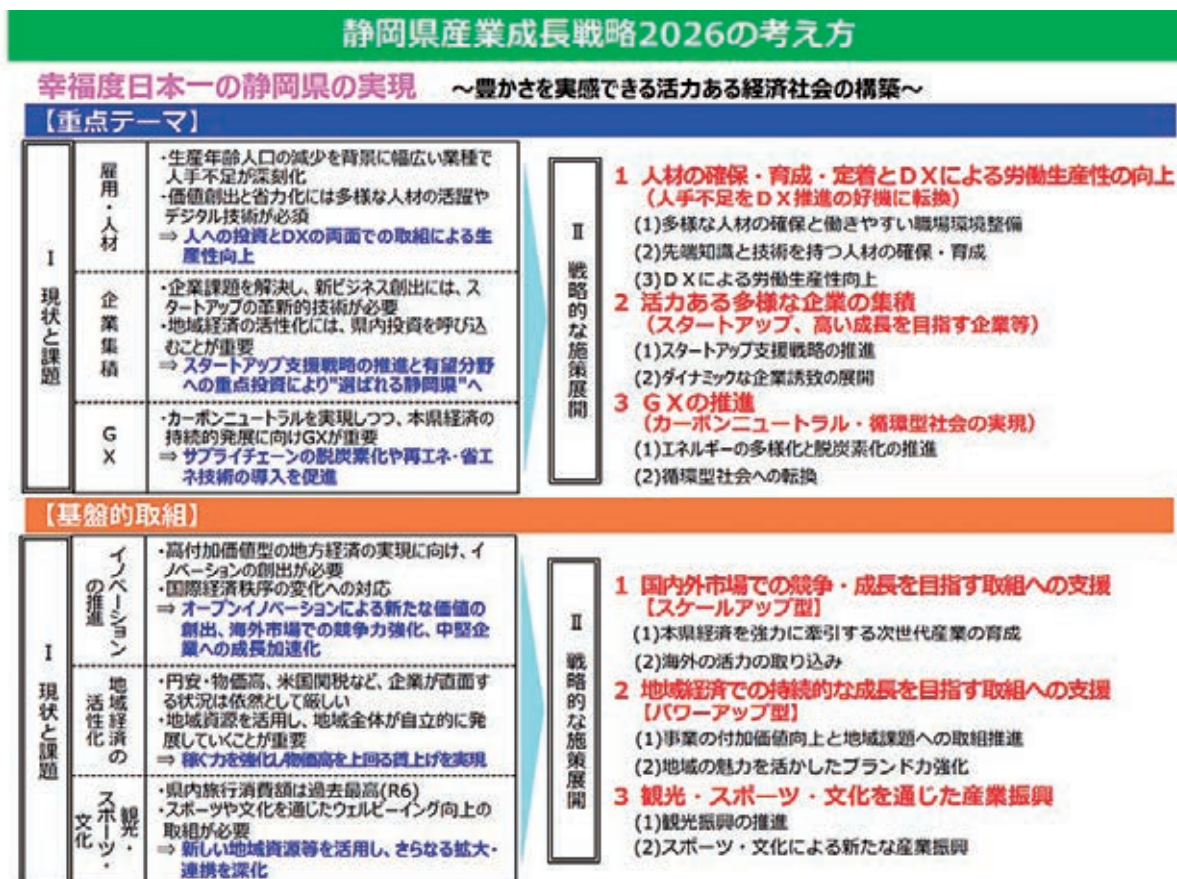
将来の静岡県における経済を支える産業の誘致と育成も重要である。産業の競争力維持、強化や

高付加価値化に向け、既存企業における社内ベンチャーの育成や技術革新を担う理工系人材の確保、スタートアップ支援などを推進し、静岡県の強みを生かした成長産業の育成・集積をはかるとともに、産学官金の連携によるイノベーション創出や、企業誘致の促進を求めていく。

観光業は、本県経済を支える重要な成長産業であり、交流人口の拡大や地域消費の喚起を通じて地域経済の活性化に大きく貢献している。県内各地の豊かな自然、歴史・文化、食などの地域資源を生かした観光振興を推進するとともに、戦略的な情報発信やインバウンド誘客の拡大、観光コンテンツの充実を図り、観光消費額の増加と地域経済の活性化につなげていく。

既存産業の競争力強化と成長産業の育成・集積を両輪で推進するとともに、人への投資を通じた産業人材の育成を図り、地域経済の持続的な発展と良質な雇用の維持・創出、働く者の処遇改善につなげていく。

【図1】 静岡県産業成長戦略2026



出所：静岡県経済産業部

2 産業・経済政策

(2) 地域経済を支える中小・小規模事業者への支援強化

県内企業の99%は中小・小規模事業者であり、地域経済の大きな担い手となっている。中小・小規模事業者を取り巻く環境は年々悪化しており、原材料やエネルギー価格の高騰による生産コストの増加が十分に価格に転嫁されず、さらに人材確保のために防衛的賃上げをしなければならない企業も多く、経営的に苦しい状況に置かれている。本県における経済の根幹を支える中小・小規模事業者が抱える課題に対し、県内経済団体と連携の上、資金面や技術面および販路拡大の機会提供などの公的支援の継続を求める。

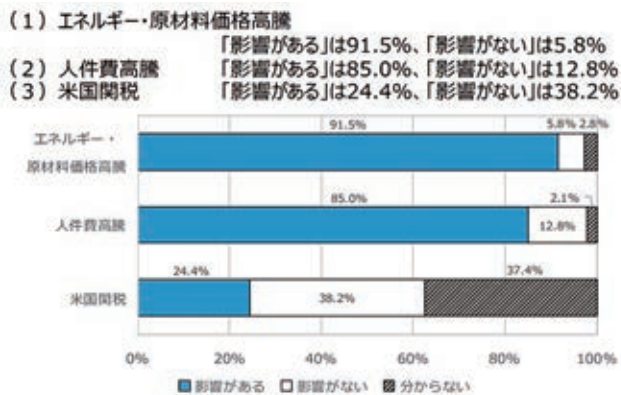
2025 年(令和 7 年)の県の調査では、エネルギー・原材料価格高騰等に対する価格転嫁への影響について、91.5%の企業が「影響がある」と回答している【図 1】。特に、中小・小規模事業者を支援する目的で制定されたパートナーシップ構築宣言について、県内の事業所数に対する登録企業数は 4,787 件で約 4%(2026 年 6 月 25 日時点)であり、引き続き未宣言企業への

働きかけと優位性の説明を継続しながら宣言企業数を増やすとともに、宣言にうたわれている内容の実効性を高めることを求め、適正な取引と価格転嫁を実現し、中小・小規模事業所に働く労働者の処遇改善につなげる。

連合はすべての自治体における中小企業振興基本条例の制定をめざしているが、2022年(令和4年)以降、県内では23市町における制定にとどまっている。引き続き推薦(支持)市町議員の協力を得ながら、未制定市町での制定を促し、制定済みの市町に対しては規定されている施策を確実に実行するよう求める。

2021年(令和3年)2月の静岡県議会にて「事業者を守り育てる静岡県公契約条例」が制定されたが、2026年(令和8年)6月時点で県内市町では依然として公契約条例が制定されていないため、すべての市町において公契約条例が制定されるよう、県および市町へ働きかけを行う【図2】。

【図1】価格転嫁について・・・県内企業のエネルギー・原材料価格高騰の影響



出所：静岡県経済産業部

【図2】事業者を守り育てる静岡県公契約条例



出所：静岡県出納局会計支援課

2 産業・経済政策

(3) 労働力不足に対応するための人材確保策の推進



静岡県雇用経済状況によれば、静岡県出身大学生のＵターン就職率は概ね 33～35% で推移しており、県として様々な施策を展開しているものの、進学等で県外に流出した若者の多くが県内企業に就職していない状況にある【図 1】。若者のＵターンが進まない理由は多種多様であり、幼少期からの地元愛の醸成や、若者にとって魅力あるまちづくり、地元企業の情報発信の強化など、取り組むべき課題が多い。県による部局横断的なプロジェクトチームの立ち上げ等により、若者のＵターン就職を促進する取り組みの強化が望まれる。あわせて、早期からのキャリア教育の充実を求める。

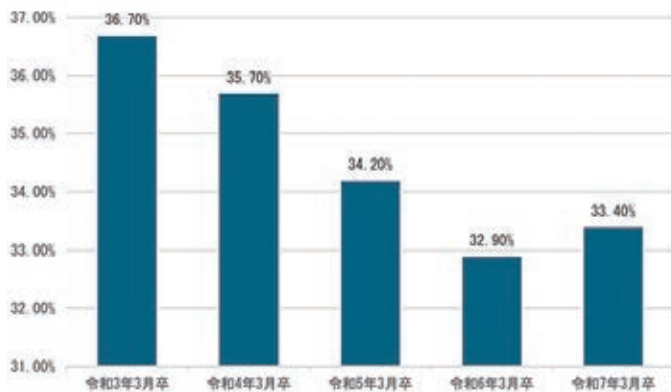
高齢者雇用安定法では使用者に対し、65 歳までの雇用確保策として「65 歳までの定年引上げ」、「定年制の廃止」、「継続雇用制度の導入」のいずれかを義務付けており、70 歳までの就業確保措置が努力義務となっている。年齢に関わりなく高いモチベーションをもって働くためには、働きの価値に相応しい処遇が必要であり、企業に対して高齢者がいきいきと働ける職場環境の実現を求め

ていく。

障がい者雇用については、雇用者数・雇用率とも着実に進展しているが、2026 年(令和 8 年)7 月より法定雇用率が 2.7% に引き上げられたものの、2024 年(令和 6 年)厚生労働省障がい者雇用率調査によれば、法定雇用率達成企業は 46% にとどまっている。企業にとっても障がい者を受け入れ、適材適所に配置することは、人材不足の解消だけでなく、企業の CSR(企業の社会的責任)にも貢献できる。企業と働く意欲のある障がい者のマッチングと定着を進め、障がい者が活躍できる社会の実現をめざす【図 2】。

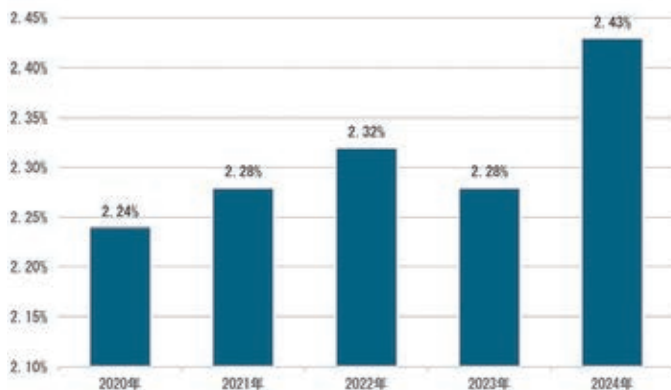
連合本部が実施した外国人労働者向けの労働相談では、ハラスメントや雇用契約に関するものが多く、言葉の問題だけでなく使用者が外国人労働者を単なる労働力として捉え、生活者としての尊厳を軽視する姿勢が見てとれる。多言語化による相談窓口の充実とともに、使用者に対しセミナー等を通じて関連法令の遵守と外国人労働者を雇用する上での留意点を理解させることが重要となる。

【図 1】 県内出身大学生のＵターン就職率推移



出所：静岡県経済産業部

【図 2】 静岡県障害者雇用率（民間）の推移



出所：静岡県経済産業部

3 社会保障政策

(1) 「全世代支援型」社会保障制度の充実



すべての県民が必要な社会保障サービスを確実に受けられるよう、国と県が連携し、福祉政策を推進するよう求める。

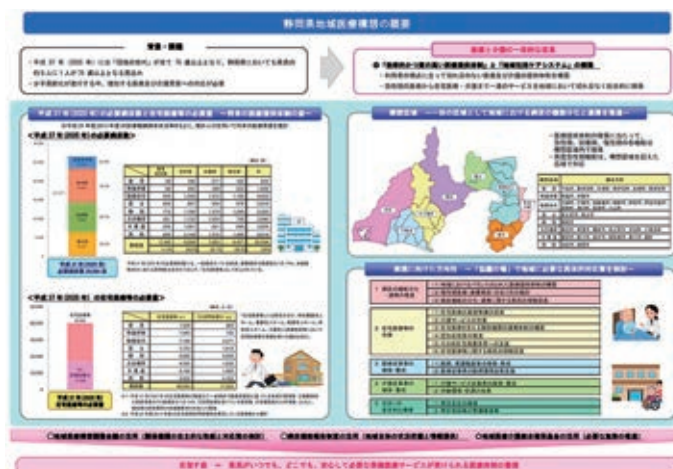
地域医療を確立するため、医師や看護師といった医療人材を確保するとともに、医療機能の役割分担と連携の推進が必要であり、圏域によっては脆弱さが指摘されている救命救急医療体制の再構築も急がれる。医療現場に負担をかけない適正な受診を促すため、県民に対する意識改革のための啓蒙活動と合わせ、地域や勤務する医療機関のニーズに応じて仕事の内容を柔軟に変えながら活躍できる総合医療医の育成について、県が主導的立場となって推進することを求める【図1】。

生活困窮者はコロナ禍に利用した生活福祉基金の特例貸付の返済義務が開始されて以降、急激な物価高騰もあいまって慢性的な生活苦に陥ってい

る。その結果、2019年（令和元年）以降の生活保護申請件数は6年連続で増加している【図2】。生活困窮からの脱却のため、自立相談支援機関等による生活相談や就労支援体制の強化が求められる。

厚生労働省によれば、近年では経済的困窮や人間関係のトラブル等を理由に自殺者は微減傾向にあり、2025年（令和7年）には2万人を下回ったが、悩みに寄り添う相談窓口の設置や地域での相談対応者の養成など、自殺防止に関する対策は不可欠である。また、若年層を対象としたLINE等による相談体制の充実など、自殺対策を一層強化しなければならない。自死を決断する前に、誰かに相談してみようと思わせる仕組みづくりが重要であり、公的機関や関係NPO等による相談体制を充実させ、誰もが希望を持って生きられる社会づくりを推進する。

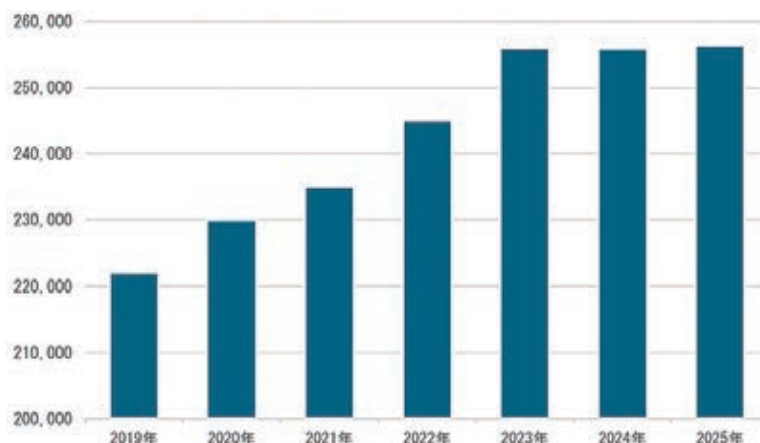
【図1】 静岡県地域医療構想の概要



出所：静岡県健康福祉部

【図2】 生活保護申請件数の推移

※ 2024年（令和6年）・2025年（令和7年）は速報値



出所：厚生労働省

3 社会保障政策

(2) 地域包括ケアシステムの推進と介護人材確保のための取組強化



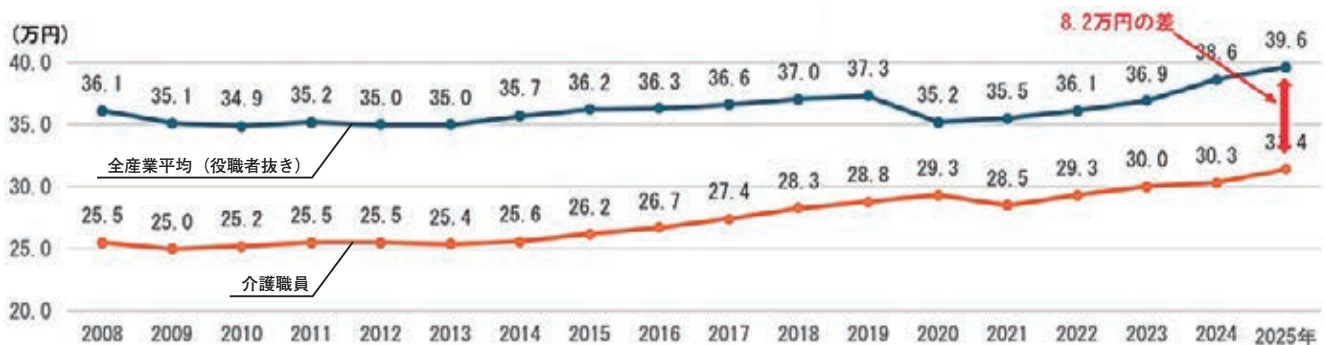
人生100年時代を迎えた昨今、地域社会においては高齢者の自立支援のため、集いの場づくりが重要であり、住民主体の「通いの場」を運営するボランティアの育成や立ち上げ支援の継続が求められている。

こうした超高齢社会に対して様々な対応が必要とされる中で、介護が必要になった場合、高齢者の相談受付やケアプランの作成など、地域包括支援センターが果たす役割とその機能の充実に期待が大きくなっている。人材を確保した上で体制を整備し、質の良いサービスを確保しなければならない。県内では2025年(令和7年)4月時点で160か所の地域包括支援センターが設置されているが、比較的都市部に集中しており、市町と連携の上で、高齢化率の高い過疎地域での増設を求める。

また、高齢者の受入れ施設である特別養護老人ホー

ムや小規模多機能型居宅介護事業所等の整備と介護人材確保にも継続して取り組むべきである。介護職員の賃金水準は、国主導で2022年(令和4年)以降断続的に介護報酬の臨時改定が行われてきたが、依然として全産業平均賃金と比較しても低く、2025年(令和7年)においても月額およそ8万円の差となっている。同年の有効求人倍率を見ても4.1倍と悪化傾向となっているなど、介護職員のなり手不足は深刻化しており、処遇改善は喫緊の課題である【図1】。事業者に対し、業務負担軽減のため、DXを活用した事務作業の効率化や介護ロボット導入等を求めるとともに、国や県に対しては、事業者が取り組む介護職員の処遇改善について、必要な技術面でのアドバイスや財政的支援を要請する。

【図1】 介護職員の賃金推移



出所：厚生労働省「賃金基本統計調査」より連合静岡加工

<静岡県総合計画より地域包括ケアシステムの深化・充実について> (抜粋)

Ⅱ-2-2 自分らしく暮らせる長寿社会づくりの推進

(1) 地域包括ケアシステムの深化・充実

① 高齢期の日常生活の支援体制の充実

R7	R8	R9	R10
地域包括支援センターや医療機関などの多職種・多機関の連携強化(市町の取組を支援)			
各種研修の実施、アドバイザー派遣			
地域連携ツールのさらなる活用			
市町間の情報共有支援、先行事例の共有			
生活支援や移動支援などの住民主体の支え合い活動の推進(市町の取組を支援)			
生活支援コーディネーターの養成やスキルアップ研修、移動支援の相談窓口設置、アドバイザー派遣			
市町間の情報共有支援、先行事例の共有			
地域包括ケアシステムの構築状況が確認できるツールを作成し、市町を支援			
構築状況確認ツール作成	構築状況確認ツール活用	各市町の実情に応じた取組促進	好事例の構築院

出所：静岡県総合計画 2025年(令和7年)-2028年(令和10年)

3 社会保障政策

(3) 子ども・子育て支援制度の着実な実施



将来の静岡県を支える子どもへの投資は重要であり、妊娠前から妊娠期、子育て期まで良質かつ適切な医療、福祉、教育等を提供し、社会総がかりで子どもを支援する体制を構築し、子育て世代の負担軽減が実現できる社会をめざす。

働きながら子育てをする労働者のために、企業などの勤務先に対しては、子育て支援制度の導入や拡充を求めるとともに、依然として低い男性の育児休業の取得率向上や、取得しても短期間に留まっていることに対する改善を促す必要がある。また、仕事と育児の両立という観点からも、県と市町が連携し、すべての希望者が保育所や放課後児童クラブを利用できる体制を整え、待機児童の解消をめざす。

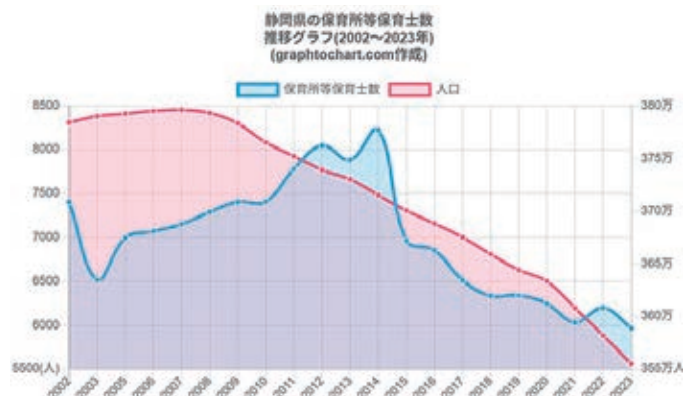
保育士確保に関しては、2026年(令和8年)4月から全国で「こども誰でも通園制度」が開始されたことから、今まで以上の保育人材不足が予想される。県内の保育士養成機関の卒業生が県内保育所に就職するための仕組みづくりや、潜在有資格者へのアプローチを強化し、復帰意欲のある人が安心して現場復帰できる

体制整備や処遇の充実が必要である【図1】。

親の経済状況による子どもの貧困が社会問題になっており、さらにヤングケアラー問題も顕在化している。これらの問題解決のため、生活困窮者世帯の親に対する就労支援や生活上の課題に対する相談体制を拡充させるとともに、ヤングケアラーについては、県が2021年(令和3年)に実施した実態調査の他、自治体による実態調査と、調査結果に基づく行政、学校、地域によるサポート体制の構築が求められる【図2】。

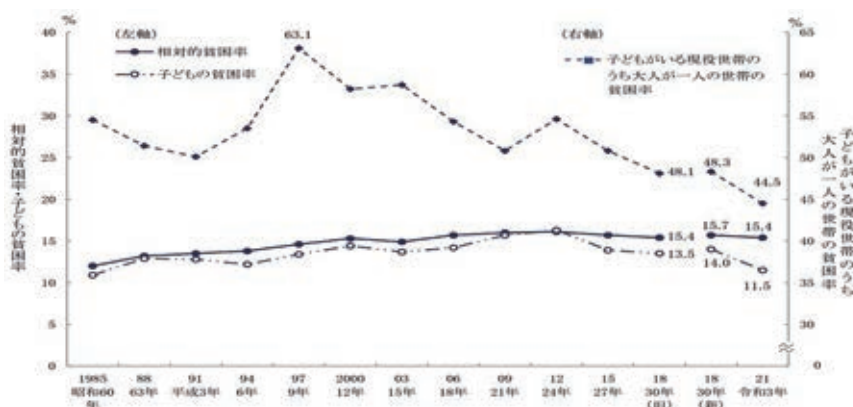
学校給食法では、国や地方公共団体の責務として、学校給食に必要な施設やその整備に関する経費は地方自治体が担っている。2026年度(令和8年度)から小学校では食材等の運営経費(学校給食費)の実質無償化が始まっているが、中学校では保護者負担となっている。園や校種を問わず給食費の完全無償化のために経費を負担している自治体もあるが、本来は国の負担によって全国一律無償化することが望ましい。地域の実態調査や研究を行い、国に対し、早期の学校給食無償化の実現を求める。

【図1】 静岡県保育所等保育士数と人口の推移



出所：静岡県健康福祉部
「GTC統計2024年(令和6年)」

【図2】 貧困率の年次推移



出所：厚生労働省2022年(令和4年)国民生活基礎調査

3 社会保障政策

(4) 障がい者が地域で尊厳をもって生活する権利を保障した共生社会の構築



障がいがあることを理由とした差別はあってはならず、障がい者が地域で健常者とともに不自由なく生活できる社会の構築が不可欠である。

2024年(令和6年)の「障害者差別解消法」改正により、民間事業者による「合理的配慮の提供」が義務化され、企業は障がいを抱える人に対し、それぞれの適性に応じた対応を行わなければならなくなった。法改正を機に、障がい者に対する県民および企業のさらなる理解・協力・サポートが必要であり、障がいの有無で差別されることのないインクルーシブ(包摂的)な社会の実現をめざす。

重度心身障がい児(者)を受入れ可能な医療型短期入所サービス施設を増やすことにより、家族の心身の負担軽減を図る。

障がいを抱える人の重度化や高齢化、親亡き後の生活を見据え、地域生活支援拠点であるグループホームの整備を促進し、障がい児(者)とその家族が将来にわたって安心して生活し続けられるよう、県民に対する共生社会の理念の周知と、公的機関や民間NPOなどによる必要な支援を充実させなくてはならない。

福祉的就労施設で働く障がい者の賃金水準のさらなる向上が理想である【図1】。障がい者就労支援施設で作られた福製品の受注拡大を促進するため、官民一体となり障がい者が製作する福製品のオンラインによる販売網の整備や、地域における積極的購入を推進し、社会全体で障がい者の自立をサポートする。

<障害者差別解消法のパフレット>

障害者差別解消法が変わりました！

令和6年4月1日から

合理的配慮の提供が義務化されました

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化されました。
障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、事業者の皆さまもこのような取組ができるか、このリーフレットを通じて考えていきましょう！

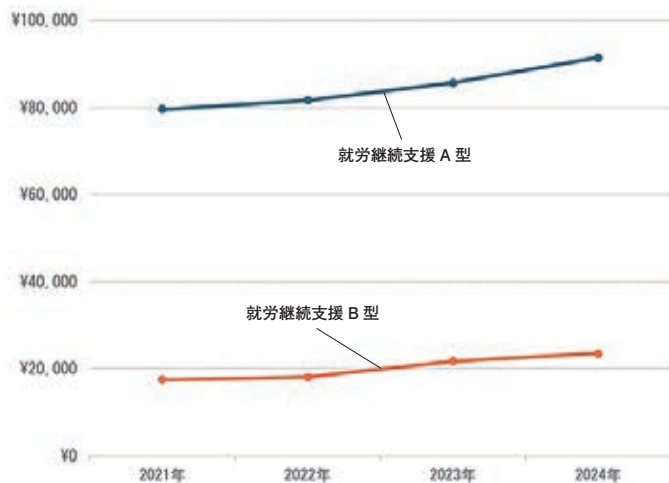
改正後	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

目次

- 表紙.....1
- 共生社会の実現に向けて.....2
- 合理的配慮の提供とは.....4
- 「合理的配慮」には対話が重要ですよ！.....6
- 不当な差別的取扱いとは.....8
- 障害のある人へ適切に対応するためのチェックリスト.....10
- 困ったときは.....12

出所：内閣府

【図1】 静岡県内の障がい者就労継続支援 月額賃金推移



出所：静岡県健康福祉部

※「就労継続支援施設」障がいや難病によって一般企業で働くことが難しい方に、働く場やトレーニングを提供する福祉サービス

- ・就労継続支援 A 型：雇用契約を結び、最低賃金以上の給与で働く
- ・就労継続支援 B 型：雇用契約を結ばず、リハビリや訓練を中心として働く

4 その他

(1) 持続可能で安全・安心な社会資本整備の推進

道路や橋梁など県民が日常使用する社会資本の整備においては公共性や社会性を重視しつつ、安全性確保のため、長寿命対策や老朽化対策を進めていくことが求められる。加えて、慢性的な渋滞は地域の社会経済活動にとって大きなマイナスになるため、費用対効果を十分に検証しつつ、計画的な解消対策を実施すべきである。

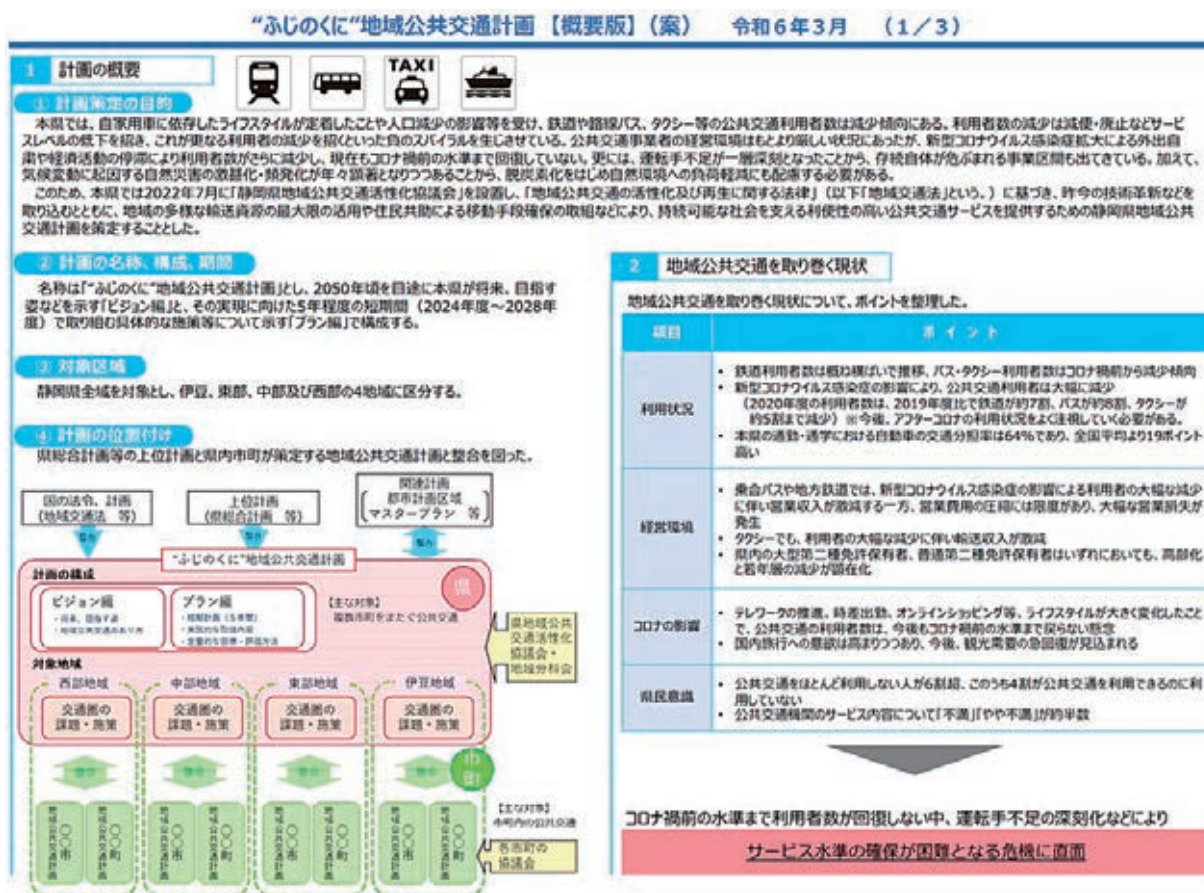
公営住宅については、維持管理にかかる費用面や人口減少、高齢化などの要素を踏まえた上で、県営・市町営にとらわれず、総合的な運営方式に転換するなど、公が行うべき住宅供給サービスのあり方の見直しが必要である。

近年、慢性的な人手不足にあったバス・タクシー業界は、ドライバー不足や燃料費高騰により、今まで以上に厳しい局面を迎えている。路線バスではやむなく運行ルートや本数を減とし、タクシー業界ではインバウンドなど、回復した需要に供給

が追い付いてない。公共交通に依存する割合の高い世代（高齢者や学生・子ども）の移動手段がさらに制限されることから、地域公共交通確保のため、2024年（令和6年）3月に策定された「ふじのくに地域公共交通計画」を具体的に行う必要がある。交通事業者並びに市町と連携することに加え、地域住民や企業の協力も得ながら、公共交通サービスの質を落とさない取り組みの強化が求められる【図1】。

持続可能な水道事業を実現するため、水道事業体における人材の確保・育成や老朽化した管路の計画的な更新・修繕を行う必要があり、そのためには広域化を含めた事業維持のための検討を加速させ、災害時の復旧対応のリスクも含め、計画的な更新による低廉で安全な水道水の供給が維持できる基盤づくりに取り組むべきである。

【図1】 ふじのくに地域公共交通計画の概要



出所：静岡県交通基盤部

4 その他

(2) 多文化共生社会の実現



各年10月の県推計人口および2025年(令和7年)国勢調査速報値によれば、2025年(令和7年)の本県の外国人人口は132,100人で、前年に比べておよそ8,000人増加し、県の総人口に占める割合は3.81%で、前年より0.25ポイント増加した。外国人労働者数は88,968人(前年比+9.1%増、全国7位)となり、過去最高を更新し続けている【図1】。また、2026年(令和8年)1月の静岡労働局調査によれば、外国人労働者を雇用する事業所数は10,967か所(前年比+7.2%、全国9位)でこちらも過去最高を更新している。今まで外国人労働者が少なかった自治体においても、外国人就労者が増加していることから、地域コミュニティにおける外国人との共生はすべての自治体での課題となりつつある。

2025年(令和7年)の静岡県雇用管理状況調査で、「技能実習生の日本語能力が不十分なためコミュニケーションがうまくとれない」と回答した企業の割合は56.3%となっている【図2】。また、連合が行った

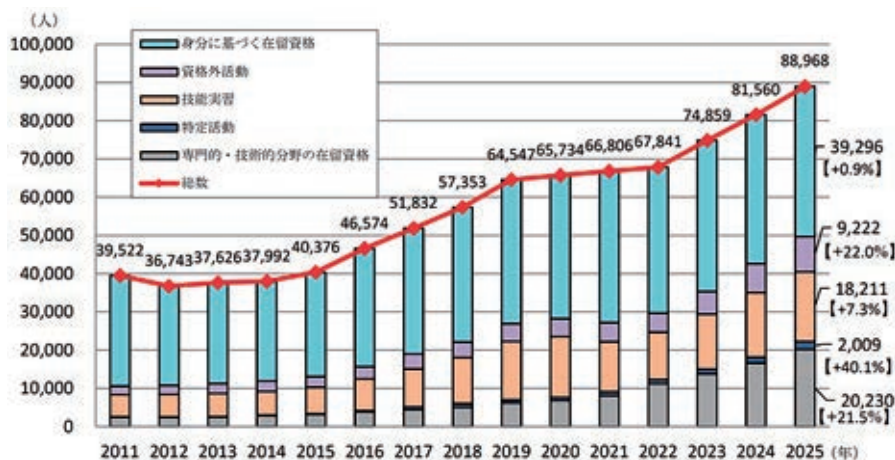
外国人労働者向けの労働相談に寄せられた相談には、ハラスメントや雇用契約に関することが多く、これは言葉の問題のみならず、使用者の外国人雇用に関する理解不足が考えられる。

来日外国人労働者側にも、日本の文化や法律に対する理解力向上を期待しつつも、使用者に対し、外国人労働者を単なる労働力と捉えることなく、彼らの尊厳を重要視し、仲間意識をもって受入れることを意識するよう求める。また、行政に対しても日本語教育を受けられる機会の創出と、対象者への周知を一層強化するよう求めていく。

外国人県民への差別や偏見をなくし、県が進める心のユニバーサルデザイン(県民一人ひとりが相手の立場に立って思いやりのある行動をすること)運動の浸透によって、多文化共生社会の実現をめざす。

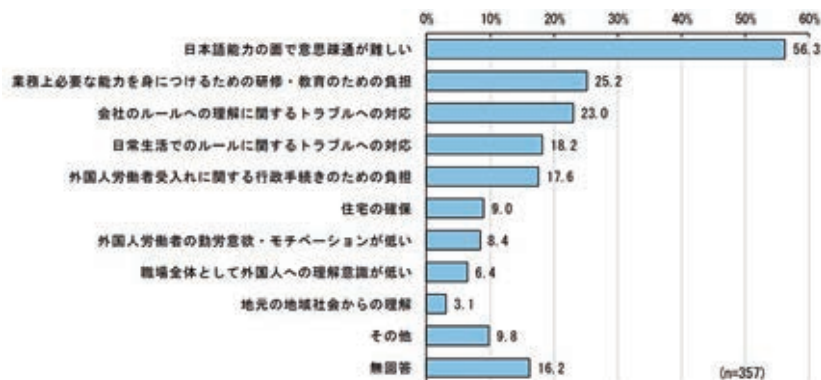
外国人労働者が気軽に相談できる体制整備も必要であり、県および市町における多言語に適用した相談窓口の機能の充実を求めていく。

【図1】静岡県の在留資格別外国人労働者数の推移



出所：静岡労働局

【図2】外国人労働者受け入れにあたり苦勞している点



出所：静岡県雇用状況管理調査

4 その他

(3) 環境保全と地球温暖化対策の推進



地球温暖化対策の目標である「2050年カーボンニュートラル」への対応は、社会総がかりで取り組むべき課題であり、とりわけ産業界にとっては事業構造の転換を強いられるほど大きな課題であると言われているが、日本は諸外国と比べ、脱炭素対応への遅れが指摘されている。政府は2024年に地球温暖化対策推進法を改正し、二国間クレジット制度（JCM）の実施体制強化や地域脱炭素化促進事業制度の拡充を盛り込んでいる。

脱炭素への取組みが遅れることで、産業の競争力が衰え、雇用にも影響が出るとの指摘もあることから、産業政策とエネルギー政策の両面でカーボンニュートラルに取り組むことが必要となる。

脱炭素社会の実現に向け、省エネの推進や再生可能エネルギーの導入拡大、技術革新、CO₂を吸収する森林整備など、あらゆる手段を講じなくてはならない。自治体や企業がCO₂排出目標を下回った分をクレジットとして企業などに販売する「カーボンクレジット制度」は有効な手段の1つであり、県内でも採用している自治体

がある。効果検証を行った上で、他の自治体や企業に広がることも期待される。

あわせて、県民一人ひとりの意識改革も重要である。静岡県が公表した一般廃棄物処理事業実態調査によると、2024年度（令和6年度）の静岡県の一般ごみ総排出量は約103万4千トンで、前年度に比べ約4万9千トン減少し、1人1日当たりの総排出量も791gで、前年度日16g減少した【図1】。県民の環境保全に対する意識は年々高まっており、3R（リデュース、リユース、リサイクル）活動が浸透してきていることから、行政とも連携し取組みの継続をはかる。

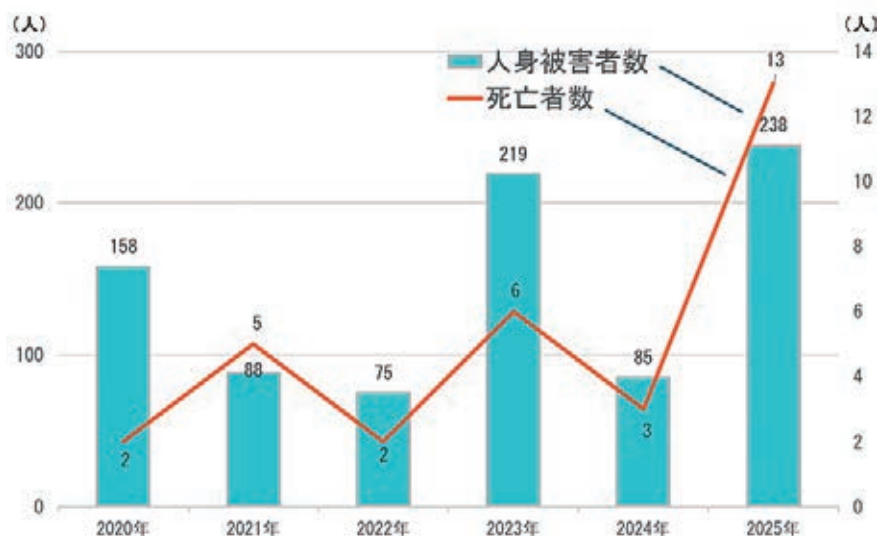
最近では熊による人身被害が多発しており、2025年度（令和7年度）には全国で人身被害が238件、死亡者数は13人と過去最多となった【図2】。本県でも住宅街での目撃情報が多数寄せられるなど、日常生活する上での脅威となっている。地球温暖化の影響で冬眠しない個体が増えているとの報道もあり、行政に対し、情報発信や対策の強化を求めている。

【図1】 静岡県の近年のごみ排出状況

区 分	R2年度	R5年度	R6年度	差 引 (R6-R5)	前年度比 (1-R6/R5)*100
ごみ総排出量(トン)	1,156,091	1,066,536	1,034,104	▲ 32,432	▲ 3.0%
1人1日当たり総排出量(グラム)					
静岡県	858	807	791	▲16	▲ 2.0%
全国平均	901	851	839	▲ 12	▲ 1.4%

出所：静岡県くらし・環境部

【図2】 熊による人身被害者数と死亡者数の推移（全国）



出所：環境省

4 その他

(4) 教育の機会均等と学校の働き方改革による学びの質の向上



就学前から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を実現するため、国に対し、必要な法整備を求める。子どもの減少に伴い、学校の統廃合が進められているが、どこに住んでいても公教育を受けることができる環境整備を県に対して求める。また、GIGAスクール構想において1人1台端末を活用した質の高い学びを推進することが求められる中、専門職員の配置などに伴う費用の公費負担を求め、時代とともに変化している学び方・教え方への対応を充実させる。

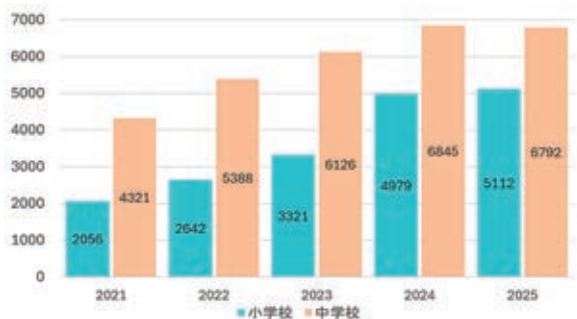
日本国憲法で保障されている「ひとしく教育を受ける権利」に基づき、いじめ等を起因とした不登校や虐待、貧困などの理由によって教育が受けられない事態は回避しなくてはならない。また、外国人労働者の増加に伴い、子が日本語での読み書きができないまま入学するケースが増えている。外国人児童生徒であっても、教育を受ける機会は平等であり、教育現場の実態に応じた課題解決に向け、スクールカウンセラーをはじめとした専門的スタッフの配置の充実を求める。【図1、図2】

学びの質を向上させるには、教職員の多忙化を解消し、

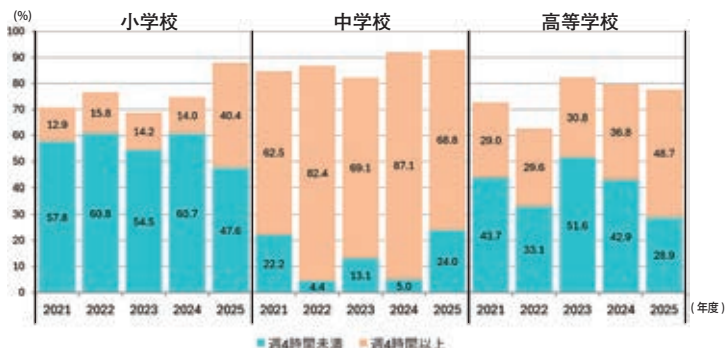
子どもと向き合う時間を確保することが不可欠である。文部科学省が2024年(令和6年)に公表した「教員勤務実態調査」によれば、今なお小学校教員の14.2%、中学校教員の36.5%が過労死ラインに相当する「1週間の総在校等時間が60時間以上」の実態にある。教職員定数の改善を継続して求めることや、現在国が進めている部活動の地域展開など、学びの質を向上させるための教職員の働き方改革は一層強化すべき課題である。【図3】

学ぶ意欲があっても経済的理由や学費の値上げ等で進学をあきらめる若者を救うため、奨学金制度の改定は重要な意味合いをもつ。現在学生2人に1人は奨学金を活用しているが、貸与型奨学金利用者は79.2%を占めており、卒業後に返済できないという事態が発生している。国は給付型奨学金の受給者や授業料減免の対象者を拡大する方針を掲げ、学生が学ぶ環境は改善しつつあるが、依然として制度が複雑であったり、諸外国に比べて給付額が少なかったりするなどの課題がある。引き続き企業からの寄付の促進などによる給付型奨学金制度の拡充を求めていく。【図4】

【図1】静岡県不登校児童生徒数

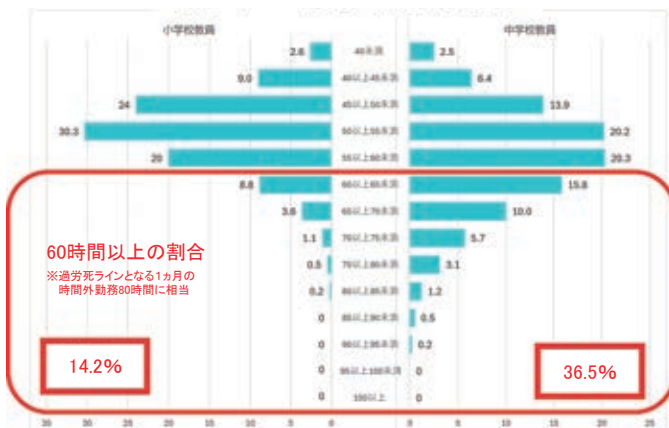


【図2】静岡県スクールカウンセラー配置状況



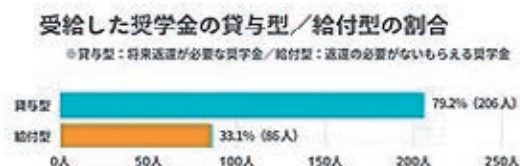
出所：文部科学省

【図3】1週間の総在校等時間の分布



出所：文部科学省「勤務実態調査 2022年度(令和4年度)【確定値】」

【図4】奨学金受給割合



出所：ガクシー「奨学金に関する実態調査 2023年(令和5年)」

4 その他

(5) 民意を政治に反映させるための投票環境の整備

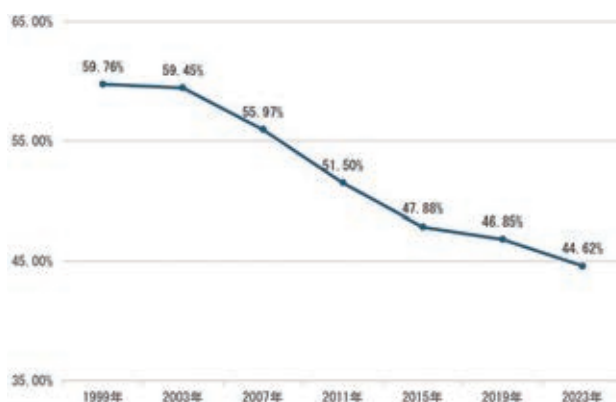


国政選挙、地方選挙とも投票率の低下が深刻化している。2015年(平成27年)は47.88%、2019年(令和元年)は46.85%であった県議会議員選挙の投票率は、2023年(令和5年)は44.62%となり、過去最低を記録した。投票率の低さは民意が政治に十分反映されないことの裏付けであり、投票率向上のための方策は行政が行うべき課題である【図1】。連合静岡が2024年(令和6年)6月に30歳未満の組合員に対して行った若年層向け政治アンケートでは、「インターネットで投票できたら投票しようと思う気持ちが強くなる」との回答が最も多かった【図2】。このアンケートの結果をあらためて分析し、投票率向上のための政策として取り上げるとともに、有権者の投票機会の確保策として、国に対し、安全性・公平性を確保した上で、投票所に行かなくても投票できる「インターネット投票制度」の導入や郵便投票の簡素化などを求める。

国と県に関わる選挙の投開票実務は法定受託事務であり、市町選挙管理委員会が行っているが、期日前投票所の設置や投票日当日の投票会場の設置数は市町判断によるため、投票機会の確保という点では自治体間で差が生じている。各市町に対する行政要請に際し、移動投票所や投票所における電子投票(タブレットをタッチして投票)の導入、期日前投票所の拡大など、投票しやすい環境整備を求めるとともに、市町が行う投票環境整備に対し、国や県による技術支援や財政支援などを行うことを求めている。

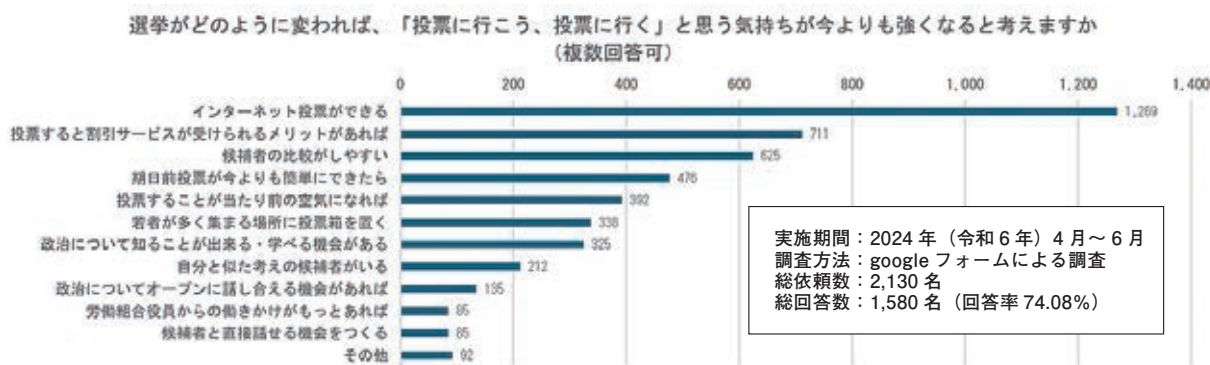
若年層の投票率が低いことを受け、組織内の若者が投票に行かない理由を分析し、組織内の政治に対する関心を高める取組みを充実させる。また、県に対しては若い年齢から政治参画意識が醸成されるよう、私立高校も含めたすべての高等学校において、主権者教育の機会を設けるよう求めている。

【図1】 静岡県議会議員選挙投票率の推移



出所：静岡県選挙管理委員会

【図2】 連合静岡若年層向け政治アンケート結果



出所：連合静岡政局

4 その他

(6) 住民サービスの質を落とさない持続可能な行財政運営の推進



国自体が多額の国債に依存した予算編成を毎年続けており、本来地方の税収入とすべきである交付税が今後も確保されるかが懸念される。国は各自治体間財源の不均衡を調整するための地方交付税措置を維持し、地方自治体財政の底支えを行うべきである。また、国からの交付税措置等に依存しない税源移譲の比率を高め、地方自治体の裁量で予算編成ができる地方財政計画となるよう、財政面での地方分権を求めている。

県及び各市町自治体の財政状況は、歳入面では企業の好調な業績や個人消費額の伸長により税収総額は増えている一方、歳出面では社会インフラの老朽化に伴う更新費・補修費は物価高騰のあおりを受け、当初見込みよりも増加し、また高齢者福祉関連の事業費は一層膨らみ、自治体財政への負担がますます大きくなっている。さらに、災害などの不測の事態や年度間の財源不足分を一般家庭の貯金にあたる財政調整基金を取り崩す財政構造となっているため、県は2026年から「中期財

政計画工程表」を策定し対策しているものの【図1】、財政状況は決して楽観できる状況にはない。資源価格・物価高騰の影響による人件費、燃料費、光熱費などの経常経費は引き続き増加するものと予想される中、これまで以上に収支均衡を意識した財政運営を行なうとともに、各自治体においては、未利用財産の積極的な利活用等による歳入確保、歳出面ではあらゆる事業の必要性を再検証するとともに、生成AIの導入や自治体間の広域連携などによる事務事業の効率化を積極的に進め、健全な財政運営に努めるよう求めている。

そのうえで、県や各自治体においては、人材確保策のためにも公務職場の魅力向上を図り、職員が心身ともに健康で能力を最大限発揮できる職場環境整備を進めることが必要となる。また、職員の適正配置や教育も重要であり、特に大幅に不足している土木・建築系技術職員や総合的な知識を持つ職員の確保・育成によって、質が高くかつ持続可能な行政運営を推進すべきである。

【図1】 静岡県中期計画工程表



出所：静岡県財政部

後 記 ～連合静岡政策集第3版の発行にあたって～

近年、頻発する自然災害や気候変動の深刻化に加え、物価上昇や実質賃金の低下など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。こうした社会情勢の中で、働く人々が安心して暮らし、将来に希望を持って働き続けられる社会の実現が、これまで以上に求められています。

本政策集では、「働くことを軸とする安心社会」の実現を基本理念に据え、防災・減災対策の推進、多様性を尊重した働きやすい環境づくり、雇用の安定や処遇改善、全世代支援型の社会保障制度の充実、そして地域と連携した政策実現活動などを重点分野として整理しました。正規・非正規の区別なく、すべての働く仲間が能力を発揮し、安心して働き続けることができる社会をめざしています。

今後も連合静岡は、地域に根差した顔の見える労働運動を通じて働く人々の声を政策へ反映し、関係団体や自治体、議会との連携を深めながら、地域社会の発展とくらしの向上に取り組んでまいります。本政策集が各地域における課題解決と政策推進の一助となれば幸いです。

2026 年 10 月
連合静岡
事務局長 今泉 竜

【連合静岡政策集第3版編集委員（2026年度・令和8年度政策委員）】

委員長	副会長	中村 雄一（電機連合）
委員	副会長	三屋 智広（U A ゼンセン）
委員	副会長	篠原 正剛（J A M 静岡）
委員	副会長	山田 三保（電機連合）
委員	副会長	福井 淳（自治労）
委員	執行委員	伊東 弘人（電力総連）
委員	執行委員	鈴木 賢二（J R 連合）
委員	執行委員	飯田 好洋（県教組）
委員	執行委員	平野 雅紀（自動車総連）
委員	執行委員	西村堅一郎（沼駿三田地協）
委員	執行委員	鈴木 啓盛（静岡地協）
委員	執行委員	阿部 高寿（浜松地協）
委員	推薦議員	田口 章（静岡県議会議員）
委員	推薦議員	花井 洋介（浜松市議会議員）
委員	事務局長	今泉 竜（連合静岡）
事務局	副事務局長	櫻町 宏毅（連合静岡）
事務局	専従局長	西崎 秋芳（連合静岡）

※ 2026 年（令和 8 年）9 月末時点

連合静岡 政策集

2026.10 ~ 2028.9

第3版

発行	2026 年 10 月
編集	連合静岡 〒 422-8067 静岡市駿河区南町 11-22
TEL	054-283-0105（社会政策局）
E-mail	info-rengoseisaku@shizuoka.jtuc-rengo.jp
印刷	日本レーベル印刷