

2017年9月27日

香川県知事

浜田 恵造 様

日本労働組合総連合会香川県連合会

会長 進藤 龍男

連合香川 2018年度 政策・制度に関する要請書

貴職におかれましては、「せとうち田園都市の新たな創造の実現」のために、県民の先頭に立ち、県政の課題解決に向けて取り組んでおられますことに対し、心から敬意を表します。また日頃から連合香川の運動に対しましてもご理解と協力を賜り感謝申し上げます。

さて、標記につきましては、連合香川が県内勤労者の声を集約し、次年度予算策定等の際に検討をいただきたく政策・制度要求として取りまとめたものです。

わが国では関係諸国における政治不安や平和に関する脅威なども若干見られるものの、日本経済においては、名目GDPは過去最高の水準に達し、企業収益は過去最高になったと言われており、雇用環境も改善されています。

しかしながら少子高齢化・労働人口の減少の構造的な問題、生産性の向上や労働参加率の更なる向上等、経済成長に関して、「人」に関わる課題が多く存在し、政府も「働き方改革」に今年度は本腰で取り組もうとしています。

香川においても人口減少は大きな課題であり、知事におかれましても「新・せとうち田園都市創造計画」等において、「人財」への投資等取り組まれていることは承知しておりますが、さらに香川が「働くことを軸とした安心社会」へ発展し、地域が活性化するための施策等の展開を要望するところであります。

こうした立場から、2018年度の政策・制度に関する連合香川の要求を別添のとおり提出いたしますので、要求内容をご検討いただき、その実現に向け積極的な対応をいただきますようお願いいたします。

【経済・行政政策】

1 真の地方分権推進と県財政健全化について

(1) 臨時職員および嘱託職員の労働条件向上について

1) 賃金等の改善について

厚生労働省・賃金構造基本統計調査によると、2015年の香川県における短時間労働者（パートタイム）の平均時間給は1,012円とされている。

しかしながら、今年4月から任用の香川県臨時職員・香川県短時間勤務臨時職員の募集賃金は999円/時とされており、交通費についても実費とはなっていない。

最低賃金の改定幅および前記平均時間給を意識した賃金等の改善を図ること。

2) 現場実態に応じた任用について

県庁の臨時職員は、任用期間が原則1年となっており、結果に不安定雇用の状態を生み出している。行政需要が高まり、職員数の大幅な増員が図れないなか、現場の実態をもとに弾力的な運用をはかること。

(2) 法改正に伴う任用の変更について

県内自治体には数千人を超える臨時・非常勤職員が存在するが、その任用法令の適用根拠は厳密な基準がなく、自治体ごとになっており、賃金・労働条件についても同様である。

一方で従来私たちが求めてきた「同一労働・同一賃金」とは相違があるものの、地方自治体に働く臨時・非常勤職員には、2017年5月11日に可決・成立した地方公務員法及び地方自治法の一部改正により、2020年4月から新たな任用制度が始動するようになる。

今後は、法改正時の附帯決議の趣旨に沿い、現行の労働条件の維持・改善を考慮すること。また市町に対し、労働条件の維持・改善に資するよう十分に助言すること。

補足

法改正する法律案に対する附帯決議（抜粋）

- ①会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- ②雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員もその趣旨に沿った任用の在り方を検討すること。
- ③現行の任用制度から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件が確保されるよう、財源確保に努め併せて育児休業等に係る条例整備が確実に行えるよう、助言するとともに、財源の確保に努めること。
- ④本法施行後、状況調査・検討を行いその結果を踏まえ必要な措置を講ずること。

(3) 個人情報保護・マイナンバー制度について

制度導入から1年が経過したマイナンバー制度について、ハード面の整備や職員研修等の

状況、トラブル時の対応方法について、県、市町段階で対応に差がないよう県が市町と連携を図りつつ、県および市町における現時点の検証を行い、必要な対策等を講じること。

また、今後予定されている動きや、個人情報保護の観点での詐欺被害やマイナンバーの扱い方の注意点など、県民として気を付けること等の情報提供・啓発活動を行うこと。

あわせて拙速に利用拡大が進むことのないよう、自治体の状況や住民の意識その他連携拡大に向けて必要な事柄に対し、指標の設定を行う等の対策を国等の関係機関に求めること。

補足

マイナンバー制度が施行されて1年が経過した。平成29年からマイナンバーの連携が国において本格化、そして今後、情報提供ネットワークシステムの本格運用開始など、情報の共有化が一段と進むことになる。さらにその後は民間レベルにまで情報連携を進める計画(検討中)となっているが、導入開始時と比較し、そうした動きについての情報が聞かれなくなっている印象がある。行政機関の情報漏えい対策はもとより、各個人の情報管理に対する意識も必要であり、マイナンバー情報を守るための啓発活動に力を入れる必要があると考える。同様の制度をすでに導入している諸外国でも、顧客リストの流出、カードの成りすまし利用といった民間、個人レベルでのトラブルを耳にする。

そのため、自治体での人的、物的情報漏えい対策については現在の状況を総括したうえで必要な対策を講じること、あわせて、今後の連携の拡大予定や各個人が気を付けることなどの情報提供等周知活動を行うこと、そして、連携のレベルを上げる際には住民の意見を聞くなど一方的に事業を進めることのないよう、自治体の対策の度合い、住民の意識(民間に拡大する際には民間事業者の対策状況)など、次のステップに進む際のクリアすべき指標を設定、クリアしなければ進まない(クリアしたかの情報開示も行う)といった対策を、国に求めることが必要と考える。

2 公正労働条件の確立と広域行政のあり方について

(1) 公契約条例制定について

公共サービスの質の確保、地域経済の活性化、地域における適正な賃金水準の確保により、住民の福祉の増進に寄与することを目的に、19の自治体が賃金条項を盛り込んだ公契約条例を制定するとともに、同条例の理念的な要素では、山形・岩手・長野・岐阜・奈良・愛知県を含む18自治体が総則的事項を定める条例を制定しており、徐々にではあるが増えている状況にある。

公共調達の適正化及び質の向上を図り、地域経済及び地域社会の健全な発展に寄与することを目的とするなど、香川県としても条例制定に向けた具体的な取り組みを進めること。

(2) 総合評価落札方式の評価基準の見直しについて

近年は建設工事や業務委託等において、落札業者を決める方法として総合評価落札方式も多く取り入れられているが、多くは経営状況や技術点などに主眼が置かれているのではないかと考える。

他自治体の例を見てみると、従業員の労働環境として「支払賃金や手当」「週休2日や育休等」「若手技術者育成」等を評価項目に取り入れ、評価点としても重要視しているところもある。

香川県の総合評価落札方式においても、工事等の品質の確保だけでなく、労働環境の項目を重要視すること。

補足

長野県・函館市を参考に、総合評価での「賃金」「手当（通勤等）」の評価点の増大を図ること。

(3) 入札案件への地元企業の参画拡大

入札には企業の技術力や施工実績が条件となるが、中小企業においては条件が揃わず入札に参加できないところも多いと推測する。

地元企業の発展・育成を目的に入札案件に参加できるように、技術力向上や施工実績に代わる措置とする研修会を実施し、地元企業が入札案件に参画でき易い環境を検討すること。

補足

地元企業が直接入札に参加でき応札できることが、地元経済の発展にも寄与し、ひいては従業員の労働条件の向上にもつながる。

(4) 公契約等における労務単価の見直し

香川県の最低賃金は、昨年 23 円の改定となり、この 3 年では 56 円上昇した。また政府も「最低賃金は年率 3%程度を目途として引き上げていく」としている。

県が発注する業務委託・指定管理等の契約において、ここ数年最低賃金の改定額に合わせて労務費を改訂しているのか明らかにされたい。

また公正取引の観点からも、改定がされた時期（例年 10 月頃）および次年度の契約（更新）時には、香川県の最低賃金の改定額をふまえ発注済みの公契約を見直すこと。

(5) 外郭団体等での労働者保護

外郭団体で働く労働者の雇用安定と住民サービスの維持のために、労働者を継続雇用（無期雇用転換）しても成り立つ業務委託契約等を結ぶこと。

(6) 指定管理者制度におけるサービス品質維持と労働者保護

指定管理者制度の運用において、総務省自治行政局長の通知（2010.12.28）が出され、その趣旨は「行政サービスの質の向上や住民の満足度を高める」ことであったと考えるが、未だにコストカットに力点が置かれているのではないかと危惧する。

住民へのサービスレベルを維持するためには、培ってきたスキル等を持つ労働者が意欲を持って引き続き業務に従事することが得策と考える。

指定管理者の更新時にも、当該労働者が同等以上の労働条件で引き続き従事できるように仕様書等の工夫を行うこと。

(7) 水道広域化について

1) 広域化および同事業体の事業計画の県民周知

水道事業は2018年4月に広域事業体に移行するが、県民はその認識が低いと思う。

①広域化に移行すること、②同事業体の事業計画に盛り込まれているであろう渇水時の水源対策および水源の効率的運用方法等の改善で、どのような広域水道事業に変わるのか、地域別の経年推計値などを使って、県民に分かりやすく公表・周知すること。

補足

広域化後の、渇水対策（1994年の渇水を想定する等）や水源の効率的運用等を、5年後・10年後の経年的な移行予定、自治体別のシミュレーションを広く周知し県民の理解度を上げてほしい。

2) 水道料金による健全経営の維持と県民負担の公平性の確保

人口減少の中で、将来も含めた広域事業体の健全経営を維持できるように料金設定を考えること。

その過程では、自治体毎に料金の変動内容が異なると推測する。県内統一料金をめざすなら、十分県民の理解が深まるように、時間をかけ丁寧に説明を行うこと。

3) 品質・スキルの継承

水道事業への関わり方は自治体毎に異なっている。その中での広域事業化であるので、事業の安定性にはノウハウ・スキルの共有・継承が課題と考える。

職員の身分移管や人員規模等には配慮し、技術力継承による品質管理と経営スキル等の継承が図れる体制を確保すること。

(8) 農業集落排水事業および漁業集落排水事業における県指導の徹底

県として、各市町が担う下水道事業における経営戦略の策定を推進するとともに、効率の悪い農業集落排水および漁業集落排水事業での検証から、具体的な改善策の指導を徹底すること。

(9) 県内文化施設等の情報発信について

県や各市町が管理・運営している文化施設や体育施設、レクリエーション施設などは、県民の健康増進等の重要な役割を果たしている。しかし一方で、ホームページ等による施設の紹介は、各自治体が管理・運営する範囲のものだけに限られていることが多く、利便性に欠ける。

県として、各自治体が管理・運営する施設を網羅した情報発信体制（ホームページの更新や冊子の作製など）を構築すること。また、その際、施設毎の利用時間や料金、利用制限なども紹介すること。

3 防災・減災対策の推進

(1) 災害対策における広域連携

特定の地域・市町が甚大な被害を受ける直下型地震や集中豪雨などの発生時には、市町の行政区域を越えた広域的な避難体制が必要と考える。

県内市町と連携した体制整備の状況について明らかにされたい。また他県等との相互支援状況についても明らかにされたい。

補足

昨年「局地的な災害時の近隣市町への避難所利用」の要望について、県内市町の防災主管課長との会議での検討事項とし、議論した状況をお教え願いたい。

また県を跨いで、広域な支援体制についても確認したい。

(2) ため池の耐震対策

南海・東南海地震の対策として貯水量 10 万トン以上のため池は堤体耐震診断調査を終え、改修工事を計画・実施し 2017 年度までで完了することとなっている。

一方で 10 万トン未満のため池も県内には多く存在し、特に人家密集地においては決壊による大規模な被害も想定している。これらのため池についても次期計画に盛り込み、耐震診断をおこない、早急に改修工事を行うこと。

4 空き家対策

空き家対策として、市町と連携し、住宅弱者に向けた空き家データベースの構築や改修費の補助などを通じて有効活用をはかること。

補足

①高齢者の共同住宅等（介護施設も兼ねるなども検討課題）、②経済的な援助が必要な学生の住居、③貧困世帯の住居対策、等への活用を市町と連携のうえ検討して欲しい。

5. 少子高齢化や人口減少により、所有者不明の土地や建物は、今後も増加が懸念されており、これを放置すれば、土地の有効活用やインフラの整備、地域活性化にとっても大きな障害となることは明らかである。

現在、政府で活用促進策の検討が開始されたが、大都市圏への人口流失が続く地方にとっては深刻な課題であり、県として県内の状況把握とともに、国に対して具体的な解決策を講じるよう要望すること。

【雇用・労働政策】

1 実効ある働き方改革の推進について

(1) 労働時間縮減・各行動計画の実効について

県職員（県庁・教育委員会・県警など）の長時間労働は、ここ数年高止まりのまま推移し、抜本的な改善には至っていない。

県として取り組んでいるワーク・ライフ・バランスや特定事業主行動計画の進捗状況を把握のうえ、必要な施策を実施し、市町ならびに県内事業所等のロールモデルとなるよう取り組むこと。

(2) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（厚労省策定）の推進について

日本型雇用制度の崩壊により、雇用が流動化し、非正規労働者という不安定雇用を増大させ、生活困窮者を増大させている。一方で正規労働者には質と量を過剰な責任が押し掛かり、結果として過重労働が蔓延している。

今般の「働き方改革」が叫ばれるなかで、策定されたガイドラインの内容が守られるように、労働局とも連携し広く企業等に周知・啓発を行うこと。

補足

2017年1月20日、厚労省は同ガイドラインを策定し、使用者の責任を明確にした。そのなかでもポイントは「労働時間の適正な把握」と「労働時間の考え方」、そして「問題点の把握とその解消」を使用者の責務としている。

県として県内自治体のみならず、民間企業も含めガイドラインの主旨を鑑み、実効性のあるよう行政として推進すべきである。そして、そのことが、県内の就労者の生活向上と合わせて適正な経済活動に寄与することにつながる。

2 ハラスメント対策

連合の労働相談においては「いじめ・ハラスメント」が上位になっているとともに、実際対応していても難しいケースが多い。

県等は「香川個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」において定期的に情報交換を行っているとのことであるが、そのノウハウ等を企業等の人事部門等で活用できるようにするとともに、連合も同協議会に参画できるようにすること。

3 地域活力向上に向けた労働環境の整備

(1) 昨年実施した「平成28年度新卒者県内就職状況・意識調査」の結果等をふまえ、若者が県内に就職・定着してもらうために以下の取り組みを検討すること。

1) インターンシップについて、大学3年の夏休み等の時期に、集中インターンシップ期間を設け、県内企業への参加協力を求め、就職希望者にPRを図ることを検討すること。また、その日程の中

では合同マナー研修や労働法勉強会を設け、社会人として必要な知識の習熟に行政としても支援を図ること。

補足

H29年度から取り組んでいる「香川県インターンシップ推進計画」における「合同交流会」の施策と連携し検討すること。

2) 就職前の時期（2～3月頃）を利用し、「県内就職者合同学習会（仮称）」を、新卒者を新たに雇い入れる企業の協力を得て開催し、ビジネスマナー（あいさつ、ほうれんそう等）や社会人としての権利・義務等の知識取得を支援すること。

また定着を意識し、1年後にフォローアップ学習会も検討すること。

補足

「意識調査」を見ても、県内就職を促す施策として特効薬は見当たらないと考える。香川県は行政・企業ともに新卒者・若者の就職に優しい（手を差し伸べる）地域だと言う土壌作りを行い、口コミで広がることを他の施策とも連携し試みること。

3) 前記「集中インターンシップ」や「合同学習会」開催時の学生への動機づけ、負担軽減のために、交通費の片道負担等を企業とも連携し検討すること。

(2) 生産性向上に資する研修会等について

地域における安定的な雇用の場の確保が重要である。そのためにも地場中小企業等における生産性の向上として、業務の簡素化・労働者のスキルアップ等が必要になる。

地域や業種を絞った経営者向け経営相談会や従業員向けの研修会（専門分野やOAスキル等）を実施するなど、企業や労働者への参加機会や費用負担の支援を行うこと。

また地元企業が前記相談会や研修会に参加した場合、公契約において応札し易い環境を作ること。

(3) 若者の就業支援

少子高齢化・人口減少の中、若者は地域の将来を担う貴重な人財である。若者（特にフリーター・ニート等）の雇用促進・職場定着に向け、労働局と連携し、「若者就業支援センター」「かがわ若者サポートステーション」「さぬき若者サポートステーション」の活用を促進すること。

(4) 企業の福利厚生に対する行政支援

若年労働者の就業および定着を図るには、福利厚生の充実が欠かせないものの、中小企業においては自社のみで取り組むのが難しい。

福利厚生制度や施設づくりについて、自治体が地域または業界に対し支援する方法を検討すること。

補足

国の企業内保育所への支援策等を参考に、自治体においても何らかの福利厚生関連支援をお願いしたい。

できれば福利厚生施設と関連し、食堂等の確保も。

4 差別をなくし公正な採用選考の実現に向けて

連合の「採用選考に関する実態把握のアンケート」では、依然として採用選考時の「戸籍謄（抄）本の提出」や「不必要な健康診断の実施・診断書の提出」、面接時の「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる結婚の有無や予定」の質問など、個人の適正や能力に関係なく、就職差別を疑わざるを得ない現状が判明した。

県として、差別を無くし公正な採用選考を実現するため、労働局や経営者団体とも連携して企業等に周知徹底を行うとともに、人権政策の一環として、県内の就職差別の状況調査を行うこと。

補足

【連合「採用選考に関する実態把握のためのアンケート」の調査結果より】

2008年以來2回目。対象は全加盟単組で回収は3,648枚（内、国・自治体・公営企業からは761件。2008年は2,292枚）

○ 応募用紙の現状

- ・ 厚労省指定の用紙等を使用していない企業 1～2割（2008年から減少無し）
- ・ 未使用企業では、就職差別につながる「本籍地・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」などの記入を求めるケースが目立つ

○ 面接時

- ・ 民間企業の1割が「本籍地・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」を質問（2008年から減少無し）
- ・ 男女差別に繋がる「未婚・既婚や結婚の予定」について民間企業の11.9%が質問。「残業や休日出勤ができるか」（36.6%）、「転勤できるか」（43.9%）についても民間企業の4割が質問。「男女とも聞いている」が多いものの、形式的な均等取り扱いにならないように注視が必要

○ 提出書類

- ・ 民間企業の16.0%、国・自治体・公営企業の17.5%が戸籍謄（抄）本等の提出を求めている

○ 身元調査と健康診断

- ・ 採否決定以前に健康診断等を「すべての応募者に実施」が2割近い。健康診断の法令に即した実施に向け、趣旨の徹底が必要

【教育政策】

1 教職員の労働環境整備

教職員の超勤・多忙化解消のため、「労働法制の遵守」「定数改善」「業務改善」を柱とした具体的な解消策の策定を行うこと。

- (1) 「労働時間適正把握ガイドライン」(2017年1月20日厚労省策定)を直ちに実行化し、法令等に沿った勤務時間管理の適正化をはかること。特に出退勤記録を早急に整備するように県教委として取り組むとともに、地教委へ指導すること。
- (2) 持ち授業時間数の実態把握をふまえた定数改善をはかること。また、全ての学年で少人数学級の実現を図ること。
- (3) 本来の業務以外の業務をしている実態を把握し、業務削減を実現すること。また、教員の業務負担改善の観点から校務支援員の配置に向け、地教委への働きかけを行うこと。

2 労働者教育について

若いうちから労働者意識を持ち、働くことでの権利と義務を知ることは大切である。そのためにも大半の学生がアルバイトを含め仕事を経験する前である高校生の時に全生徒が一定の知識を得る必要がある。

昨年高松工芸高校と多度津高校で、社労士会の講演や労働条件セミナーを実施したと聞くが、全ての学校で同様な機会を提供できるようにすること。

【産業・中小企業政策】

1. 国際戦略港湾が県外に整いつつあり、そこへ県内の企業（製造業等）が利便性や収益性などを考慮し、県外へ移転・集約しつつある。

坂出港（番の州）からは既に本州への企業移転・集約がはじまっており、関連企業にも多大な影響を与えている。企業流失は今後も続くと推測され、従業員やその家族に多大な影響を与えるだけでなく、県からの人口流失にも繋がる。

県内にある企業（主に製造業）が、県から流失しないような政策や方針を打ち出し、県と市・町が連携して県内に止まる対策を講じること。

2. 香川県地方港湾審議会委員に港湾労働者の代表を参画させること。また、徳島県や岡山県と同様に議事録を作成し、ホームページ等で広く公表すること。

3. 県は独自の施策や委託事業、そして公益財団法人かがわ産業支援財団と連携するなど、多くの中小企業等への支援策を行っている。

また中小企業庁をはじめ国の外郭団体等においても助成策があり、最近では労働者の雇用条件等の改善を目的に厚労省による助成策も含めると多種多様な支援策があるが、潜在ニーズも含め必要としている企業等に必要な形で支援策が届いていないのではないかと考える。

人手不足が進む中、人材確保に苦慮する中小企業等にイノベーションを起こし、生産性向上および従業員の労働条件改善に結び付け、事業継続や発展を遂げるためにも、縦割りの支援策を上手く融合し支援する施策を、県として工夫し取り組むこと。または地方創生の取り組みの一環として、中小企業として使い勝手の良い助成策の検討をすること。

【環境・資源・エネルギー政策】

1. 日本は「パリ協定」を締結し、温室効果ガスの削減に向け一層の努力を表明した。それを実現するためには、住民レベルでも再生可能エネルギーへの転換が必要である。日照時間の長い本県の特性を生かし、太陽光エネルギーを活用したライフスタイル（太陽光発電や蓄電システムなど）を積極的に県民に提案すること。

また、県の公用車（リース車含む）を電気自動車やPHV自動車等に計画的に変更するなど、県がCO2等の削減に向けた先導役を担うこと。

2. 近年、太陽光パネルの設置が進んでいるが、一方で反射光による住民トラブルも発生している。また、自然環境や景観への悪影響も懸念されるところである。産業用太陽光発電の無秩序な設置を抑制し、良好な市民生活を守るため、設置基準等を示した条例の制定を図ること。

【交通政策】

1. 四国の鉄道高速化検討準備会の調査結果では、四国におけるフル規格新幹線整備の妥当性が確認されており、この準備会も「四国の鉄道高速化連絡会」へ組織変更し、四国新幹線の整備計画への格上げをめざしてシンポジウムを開催する等精力的に活動を行っている。鉄道の抜本的高速化は、四国の鉄道ネットワークを維持し、四国の経済活性化のためにも必要であり、香川県としても鉄道の抜本的高速化に向けた取り組みを強化すること。

2. 超高齢化社会への対応や包摂的な社会の構築、インバウンド需要への対応等、これからの公共交通は、交通弱者にやさしい施設（駅施設・停留所のバリアフリー化等）や多様なサービスを提供して行く必要性があり、これらの施策を、各関係行政、地域住民、事業者が一体となって推進すること。

3. モータリゼーションの進展は移動の個別・多様化をもたらし、多くの地域で公共交通事業が不採算となった。これに対応して旅客運送事業者が経費削減（省人化）として、給与等の削減をした結果、深刻な運転者不足に陥っている。全国では、運転者不足を理由とする減便や路線廃止、コミュニティバスの運行委託者ゼロも珍しくなく、最近では開業を延期する例が現れるなど事態は深刻である。県民はもとより県外からの来訪者の移動手段を確保するうえでバス・タクシー運転者の確保に向けた方策を講じること。

(1) スキーバス事故以降、貸切バスの運賃・料金制度の見直しが徹底され、一定の効果が上がっている。

これらのことは、路線バスやコミュニティバスにおける自治体と事業者の関係にも当てはまる。「自治体も運行の安全確保に自らの負担が必要である」との認識を高め、運行経費の削減（省人化）を求めず、適正な運行費負担をすすめるべく、国への働きかけと市町への指導を行うこと。

(2) 県内の事業者はいずれも運転者不足に陥っている。厚労省のキャリア形成促進助成金などの活用があるが、いずれも事務作業が繁雑かつ対象外となる場合もあり、労力ばかりが掛かり省人化した事業者はその体力はない。そこで、愛知県豊橋市や岐阜県白川町などの先進例を参考に、県独自の支援事業を検討すること。

補足

白川町では、運転手不足によって路線バスの「土日の運休」や「朝夕便の廃止」に対応するため、高校生通学支援車両（町リース車両を町の臨時職員が運行）、高齢者等交通手段の確保（タクシー会社に委託、無料）、担い手の確保（地域おこし協力隊に免許取得と公共交通事業への従事要請）、大学と連携し再編実施計画の策定、などを計画するとともに、住民からのアイデアも募集している。香川県でも、事業者任せにせず、主体的に公共交通維持・発展に関わって欲しい。

4. 県内においては琴電の IruCa に続き、JR 四国の一部区間に ICOCA が導入されている。28 年度には IruCa が 10 カード化されることから、県民はもとより県外からの来訪者の利便性は向上すると考えら

れる。ついては、JR 四国の残る区間と路線バス・コミュニティバスへの導入を国・市町・事業者と連携し実施すること。

5. 高齢者の運転免許自主返納制度は交通事故抑止からも有効である一方、返納者に対する優遇制度の内容については、自治体によってバラツキがある。特に、車に代わる移動手段を担保するためには、単発（1人1回限りなど）の内容では不十分であり、各自治体が返納者に対して継続的（一人に対して毎年など）に支援できるよう県として対策を講じること。
6. 省エネや健康志向の高まりなどにより、自転車の通行量が増加している。軽車両である自転車は車道の走行が原則であるものの、路肩の不整備により危険性を指摘する声が聞かれる。交通事故抑止のためにも、自転車の通行を意識した路肩の整備や排水溝の点検・管理などを行うこと。
7. 2015年6月の改正道路交通法の施行以降、自転車の危険運転14項目が守られていない状況が続いていることから、啓発活動および交通巡視員の配置等による取り締まりを強化すること。

補足

高松市中心部での細い歩道や商店街での徐行義務違反、車道の逆走、一時不停止違反、スマホ片手運転などが依然として散見される（パトカーがいても注意もしない）。

自転車運転の条例が検討されていると聞くが、ぜひ議論の中で検討をお願いしたい。

【食料・農林水産政策】

1. 鳥獣被害は深刻であり、特にイノシシは農作物だけでなく、人への攻撃や市街地での出没も頻発している。鳥獣被害を減少させるため、以下の施策を講じること。

(1) 第2種特定鳥獣管理計画の中で、イノシシ推定生息数(29千頭)と管理目標数値(20千頭)について、5年間の計画ではあるが毎年検証し、実施内容を再検討すること。島嶼部、中山間地域においては、農作物の生産そのものが減少していることによって、獣害が減少していることもきちんと把握し、獣害管理計画に反映すること。

(2) 管理計画に沿って一定数以上の捕獲を続けるとなると、殺処分及びジビエ利用等の処分方法の確保も必要となると考える。

2017年度は処理施設の効果実証を行うとなっているが、2018年度に向け具体的な施設または施策を確保すること。

(3) 島嶼部や都市部など対策が困難な地域では、高度で専門的な技術が比較的必要なく、かつ高齢者でも実施可能な有害鳥獣捕獲対策(薬物による食欲抑制・繁殖能力の低下など)を講じること。

2. 堆肥センターの整備について、現在の状況並びに開設見込み時期について明らかにすること。また、県下一円で良質堆肥の供給を受けられるような流通体制を構築すること。

補足

家畜堆肥の生産・流通については各畜産農家で対応してきたところだが、畜産施設周辺で混住化が進み、堆肥製造時に発生する臭気により住民トラブルが発生している。また、休耕地の増加などにより堆肥の供給先を確保することが困難になっており、畜産経営の維持・発展を図るためには広域堆肥センター計画の早期実現が不可欠である。

一方で、畜産農家の減少に伴い堆肥の供給を受けやすい地域と受けにくい地域ができており、畜産農家不在地域での地力の低下が懸念される場所である。そのため、県下一円で良質堆肥を利用できるよう、堆肥センターの整備とともに良質堆肥の流通体制の構築・整備を要望する。

3. 新規営農者や集落営農、共同活動に比べ、既存の個人農業従事者への支援策は貧弱である。

特に、中山間地域や島嶼部での条件が悪く借り手がいない農地を守るため、個人の農業者であっても営農活動が継続できる支援策を県独自で構築すること。

【男女平等・女性活躍】

1. 昨年 11 月 28 日、全国知事会の一員として知事は「イクボス」宣言を行い、6 月 19 日には県職員向けに「仕事と子育ての両立支援」に関するビデオレターも発信されました。

そのような中、次世代育成法に伴う特定事業主行動計画における目標に対し、公表された実施状況を見ると、男性の育休取得率は目標達成できているものの 10.5%であり、子育てに関する必要な休暇取得はまだまだと言え、年次有給休暇の取得は若干ではあるが前年度を下回っている。

前記ビデオレターは、県内企業等にも「イクボス」等の取り組みを進めたいとの、知事の思いに基づき公表している。

県内企業等への波及も意識する中で、各部署の管理職も含めた県庁全体で「イクボス宣言」し、知事の思いを具体化し休暇取得が促進するよう取り組むこと。

2. 県は 2017 年 1 月、女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的に「かがわ働く女性活躍推進計画」を策定し取り組みを始めたところである。

またその後「働き方改革」も言われている中、女性も男性も生き生きと働ける環境を作ることは重要であり、同計画を県内企業および労働者・県民が幅広く認識し、着実に環境整備が進むことが望まれる。

そのためにも同計画内容の幅広い周知とともに、5 年の計画ではあるものの、進捗状況等を毎年検証・公表し、施策や指標の必要な見直しを図ること。

【保育政策】

1. 保育士不足や離職を防止し、待機児童を発生させず、安心できる保育環境を作るためには、保育士の労働条件を引き上げなくてはならない。月々の賃金では全職種平均より10万円以上低い保育士の賃金改善は、国が今年度、技能・経験に着目した処遇改善などで引き上げたものの、まだまだ低いと言わざるをえない。

国の処遇改善に加え、県においても公立・民間問わず更なる加算を実施し、保育士を更に魅力ある職域とすること。

2. 香川県内においても労働相談の中で、保育現場では責任が重い中、労働時間を含め労働環境が悪いと聞く。

保育現場の労働実態の調査のために、保育士の労働環境実態調査（アンケート等）を、労働局と連携し実施すること。

3. 昨年の回答では「3歳児に係る保育士の配置改善加算については、保育の質の向上のために有効と考えられることから、保育所の指導監査時等において、加算の適用の有無について確認しているところだ。」とのことであった。その後の各市町への同様の要望による回答では、15:1が実現した所も増えている。しかし、自治体によって民間保育所と公立保育所での配置状況に違いがあり、子どもたちの保育に不平等を招いている。特に民間保育園での配置未達成の状況が散見された。

ぜひ昨年度より配置している求人開拓コーディネーターの活用等により、3歳児における配置基準15:1を全ての自治体で満たせるように、また、全ての公立保育所、民間保育所で実現するよう未達成の自治体への指導を強化すること。

【子育て支援】

1. 貧困世帯の子どもの居場所づくりと食事の提供について

「香川県子どもの未来応援アンケート調査報告書（平成 29 年 1 月）」によると、背景に貧困を伴うと考えられる案件のうち、子どものいる世帯に多く見られる困難な状況等の中で子どもの「食育不全」が 31%という結果が出ている。このような状況に対応するために、子ども食堂等の活動の充実に求められている。

子ども食堂等の活動について、「子育て県かがわ」情報発信サイト等で県内の活動状況を周知すること。

2. 2015 年 10 月より、全市町病児・病後保育利用料無料化事業の対象を「第 2 子 3 歳未満」としたところであると思われるが、病児・病後児施設の立地について未だ設置していない自治体や人口に比して施設が少ない自治体が存在する。住民が利用しやすいように施設の拡充を図ること。

3. 香川県ひとり親家庭等自立促進計画（2015～2019 年度）の中では、全国的にはひとり親世帯の 54.6%が貧困であるとされている。アンケートでも習い事に関し経済的な余裕が無いとのことである。ひとり親家庭学習支援員派遣事業について、平成 27 年度よりモデル事業として希望者を募集しているが、申込状況や実施の効果等を明らかにすること。

なお、モデル事業の実施期間は今年度までであると思われるが、上記ひとり親家庭の貧困率の状況、「香川県子どもの未来応援アンケート調査報告書（平成 29 年 1 月）」の結果に鑑み、平成 30 年度以降は発展させ、利用家庭が増やせるように取り組むこと。

4. 県は「子どもの貧困対策推進計画（平成 27 年～平成 31 年）」を策定しているが、同計画の中で以下の取り組みを進めること。

- (1) 不登校児童に対しては、学校、適応指導教室、県教育センターなどが中心となり、相談にあたっていると思われるが、適応指導教室や相談機関にも出向くことができない児童もいるのが現状である。「平成 26 年度別府市家庭訪問型アウトリーチ支援事業の報告」などでも指摘されているように、年齢の近い学生が、家庭訪問によって継続的に学習支援を行うことは不登校児童にとって大きな意味を持つと思われる。本県でも同様の事業を検討すること。
- (2) 児童養護施設等の退所児童のための相談体制整備について記載されているが、施設退所児童に継続的なアフターケアを行うためには、アフターケア担当である家庭支援専門員を始め、施設職員が長期に渡りその施設に定着することが望ましい。特に民間児童養護施設等における職員の定着のため、賃金をはじめとした労働条件の向上に繋がる施策を検討すること。

5. 児童福祉法改正関連

- (1) 児童相談所における児童虐待対応件数の増加が著しく、全国的に児童相談所の人員不足が深刻で

ある。このような状況を背景とし、児童福祉法改正（平成 28 年 6 月 3 日公布、順次施行）においては、児童相談所の児童福祉司の配置標準数が引き上げについての内容が盛り込まれた。この配置標準数引き上げの趣旨としては、「児童相談所強化プラン」（平成 28 年 4 月 25 日、厚生労働省児童虐待防止対策推進本部 児童虐待防止対策推進本部決定）において「児童虐待発生時の迅速・的確な対応を確保するため、児童・保護者等への指導等を行う児童福祉司について、配置標準を、区域内の人口等に加え、児童虐待相談対応件数を考慮したものに見直した上、平成 31 年度までの 4 年間で、全国で 550 人程度増員をめざす。」と書かれている。

本県児童相談所においても、県民への安定したサービス提供（死亡事例等発生予防）のため、前記趣旨を理解した上で必要十分な人員配置を行うこと。

補足

・児童福祉司の配置標準数（児童福祉法施行令）

法改正前（平成 28 年 10 月まで）：人口おおむね 4 万～7 万人につき 1 名

法改正後（平成 28 年 10 月から）：人口 4 万人につき 1 名

※平成 31 年度までの経過措置有。

- (2) 市町が実施主体である「子育て短期支援事業」の短期入所生活援助（ショートステイ）事業については、国の要綱で「養育・保護の期間は 7 日以内とする」とあるが、児童福祉法改正に伴い、今後市町の体制強化が求められている状況に鑑み、養育・保護期間が 7 日を超える利用者のための対応策を県としても検討すること。

また、県内の児童養護施設は数が限られていることから、今後実施施設として里親等への委託も検討すること。

補足

児童福祉法改正により児童相談所から市町への事案送致が可能となるなど、今後市町に求められる役割は増大が見込まれる。市町が実施主体の「子育て短期支援事業」については、今後市町が事案に対応する中で重要な資源となることが予想される。

【障がい者支援】

1. 障害者差別解消法の広報啓発と相談窓口の整備

平成 28 年 4 月 1 日より、障がいのある人もない人もお互いが人格と個性を尊重して支え合う「共生社会」を実現するために、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という）が施行された。この法律は、「不当な差別的取扱」と「合理的な配慮の不提供」が禁止されている。

法律施行後 1 年が経過するが、障害者差別解消法の相談は少なく、その主旨が十分に理解されていない状況が伺える。障害者差別解消法の主旨について、実効が上がるよう広報・啓発を図ると共に、県民が相談をしやすい相談窓口を整備すること。

2. 障がい者虐待防止のための措置と人員配置ならびに人材育成

平成 28 年は、香川県内において多数の障がい者虐待が発生した。県が認可した障害福祉サービス事業所が施設従事者による虐待により取消になったり、養護者による虐待により、障がい者が重篤な事態に陥る事案も発生した。また、警察に事件化される事案も複数あったこと等から、喫緊の課題だと言える。

障がい者虐待の対応については原則市町が対応するが、対応する職員の専門性の確保やスキルアップの課題があげられる。技術的助言をするべき香川県障害者権利擁護センターも含めて、適切な人員配置や人材育成ができる体制を整備すること。

3. 発達障がい児・者支援関連

発達障がい児・者も含め、お互いが個性を尊重し合い支え合う共生社会を構築することは重要な課題である。

その中で香川県においては、発達障がい児・者の支援については、「アルプスカガわ」を中心に行っているところであると思われるが、発達障がい児に特化した療育・訓練を行う機関が不足している。加えて現状では主に医療機関等の言語訓練・作業訓練により療育を行っているが、どの療育機関も利用者が多く、新規利用者の待ち期間が長くなっている。発達障がい児を持つ保護者としては、相談のみならず、発達障がい児への訓練のニーズも高いため、療育機関の拡充を図ること。

4. 障がい者の雇用環境整備

(1) 障がい者の雇用率向上

障害者雇用促進法により、事業主に対し、民間企業は 2%、国・地方公共団体・特殊法人等は 2.3%、都道府県等教育委員会は 2.2%とされており、今般、2020 年度末までに民間 2.3%等に引き上げるとともに、対象従業員数も 43.5 人まで下げることが決まった。

2016 年 6 月 1 日現在の障がい者の雇用状況については、民間企業の達成率が 57.8%、県知事部局が 100%、県教育委員会が 50%(その後、雇用)、市町機関が 96.3%(その後雇用)、となっている。

障がい者雇用については、香川労働局が中心になって指導しているが、共生社会の実現のためにも、県として障がい者の雇用率を向上するとともに、少なくとも、県や市町等の公の機関は 100%達

成できるようにすること。

(2) 障がい者優先調達の実績の更なる推進

国等における障がい者就労施設等から物品等の調達の推進等に関する法律により、「平成 29 年度かがわ障害者就労施設等からの物品等調達方針」が先日発表されたが、県の平成 29 年度調達目標は 800 万円である。

昨年度より 50 万円ほど向上しているものの、市町自治体では 1 千万円を超える目標額を設定しているところもある。さらに目標額を向上するとともに、障がい者の自立のためにも市町や民間企業に対して積極的に助言・支援を行うこと。

【高齢者施策と安心の介護政策】

1. 長寿手帳の発効等による高齢者福祉施策は、超高齢化社会を迎える中で大変重要な施策と考える。しかし、配布手続きが各市町バラバラであることに加え、県民へ長寿手帳が配布されていることの周知不足があると考えている。

長寿手帳のメリットを含め周知・PRするとともに、必ず対象者に手帳が届けられるように、市町と連携した取り組みを行うこと。

2. 介護職員の労働条件の改善について以下の取り組みを進めること。

(1) 事業所全員への処遇改善加算の実施

介護職員処遇改善加算は 2017 年度には経験年数に応じた加算が増えるなど改善が図られているものの、同一事業所内でも介護職員に限られており、他の業務に従事している従業員との差がある。

保育分野も介護同様に人手不足であり処遇改善加算が実施されているが、同一事業所内で職種によって支給対象か否かが分かれることは無いと聞いている。

同加算は国の施策であるが、支給対象とならない他従業員への補てんを県として検討すること。

(2) 処遇改善加算届出事務作業等の軽減化

処遇改善加算はキャリアパス要件や職場環境等要件等により加算額の違いはあるものの、9 割の事業所が利用していると聞けるが、残り 1 割は中小事業者で届出手続きの煩雑さ等が原因とも聞く。

少人数での事業展開では、同届や経理業務等の事務作業の負担は大きいと考えるので、事務作業効率化への助成を検討するとともに、厚労省の業務改善助成金等の活用についてのアドバイスも実施すること。

(3) 介護職員処遇改善加算の労働者へのPR

介護現場は他業種と比較し賃金が低い中で、同加算等により一定の処遇が改善されているはずであるが、労働者にとってはそのような処遇改善策が施されていることを知らない者も多いのではないかと考える。

介護を求職する者を増やすためにも、労働者にも介護職員処遇改善加算があることをPRすること。また求人時、その求人がどの加算に対応するかを求人票に記入するように事業者に働きかけること。

(4) 確実に介護処遇改善加算が労働者へ渡るようにするために

労働者毎にどの加算の対象になっているかは届出を見れば分かるはずであるが、正規の加算額が労働者に渡っていないケースもあると聞く。

労働者の賃金に確実に加算がなされたか否か、また法令順守の労働環境が維持されているか否かの介護職員へのアンケート等の実態調査を、次年度に市町と連携し実施すること。

【医療政策】

1. 「新・せとうち田園都市香川創造プラン」では、「糖尿病の発症を予防するため、各家庭や学校、市町等と連携して、子どもの頃から家族ぐるみの生活習慣の改善を推進するとともに、特に働く世代の糖尿病対策を進めるため、医療保険者や経済団体、医療機関等の関係機関・団体と連携して、特定健診の受診率向上による早期発見・早期治療及び療養支援体制の強化による重症化防止の取組みを進める。」となっている。

その具体的な取組みとして、以下の施策等を市町とも連携し実施すること。

- (1) 今年度TVコマーシャルの放映や、小児生活習慣病予防検診フォローアップ支援事業を実施しているが、食への意識を地域・家庭から根付かすためにも保護者への啓発に取り組むこと。
- (2) 糖尿病ワースト上位脱出事業として以前より小学4年生を対象としているが、幅広い年齢で調査するなど、前述の食育と連携し、糖尿病等の生活習慣病の予防に取り組むこと。

補足

琴平町では小学4年生に加え、希望する中学2年生に「小児生活習慣病予防健診」を受診できるようにするとともに、「活動量計を活用した運動に関する指導」に取り組むと聞く。
市町と連携し、更に生活習慣病予防に取り組んで欲しい。

2. 医師・看護師等の医療従事者の不足が地域医療の確保を困難にしていることから、医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、「医療勤務環境改善支援センター」が設置されているが、アンケート調査の結果では約6割しか知らないとの結果であったと回答されている。

医療労働環境の改善を進めるため、積極的な周知等を行うこと。また以下の内容について取り組むこと。

- (1) 香川県内で勤務環境マネジメントシステムを導入している医療機関の数と他の医療機関への参考とするため取組み内容を明らかにすること。
- (2) いわゆる「5局長通知」「6局長通知」が医療現場に浸透していないことから、通知を踏まえた先進的な事例等の周知を行い、県として医療従事者の労働条件改善を強力に指導すること。

3. 医師確保については、県として積極的に確保対策や偏在対策を進めることが重要と考えて、「県立病院を核として医師確保を行い、各自治体等に派遣する体制等の構築を検討すること。」を要請してきた。総務省が主催をしている「地域医療の確保と公立病院の推進に関する調査研究会」でも中央県立病院のような基幹的な病院が県内の過疎地の病院・診療所に医師を派遣する機能といったようなことが必要であるといった意見も出されている。

以下の2点を具体的に取り組むためにも、調査研究を行うこと。

- (1) 自治医科大学卒業生や、香川大学地域卒卒業生等が県内へ就業し、義務年限後も県内の医師不足の地域での就業を促進する取り組みを行うこと。
 - (2) 地域医療支援センターの機能強化を図り、勤務医の負担軽減や勤務条件の整備のため、独自の財政支援策等を検討するなど具体的な改善策を講ずること。
4. 看護職員については、夜勤交代制勤務や医療の高度化による負担増等による離職のため不足していると考えられる。早急な勤務条件の改善に向けて、県としての以下の取り組みを行うとともに、民間医療機関の模範となるよう公立病院の労働環境の改善を図ること。
- (1) 医療機関の労務管理者に対し、労働法令順守等の研修会の開催や労働条件改善の観点からの労働時間管理の徹底を要請するなど、看護職員の労働条件改善が図れるよう県内医療機関を指導するとともに、独自の支援策を検討すること。
 - (2) 夜勤交代制勤務については、「複数で月 8 回以内の夜勤体制」を基本として、より負担の少ない夜勤体制の確立を図るよう取り組むとともに、医療機関の指導を行うこと。
 - (3) 育児しながら医療従事者が勤務できるように育児短時間勤務などを利用しても保育所に入所できるよう市町の運用を改善することや、子育て期間中に夜勤の負担を少なくできるような仕組みと夜間・病児保育の体制の整備などに取り組むこと。
 - (4) 看護師の奨学金制度が拡充されているが、制度の利用による県内就職者の確保のために医師の奨学金制度と同様にホームページ等に掲載するなど制度の周知を行うこと。
5. 地域医療構想が昨年 10 月に策定され、今後病床数の調整等が調整会議の中で議論されることとなると思われるが、急性期病床の削減、回復期病床への移行等が進められることが予測され、医療の提供体制が変わっていくことが県民に十分理解されていないと不安を生じることが考えられる。
- (1) どのように変わるのか等について、丁寧に適切な情報提供を行うこと。
 - (2) 県民が安心して医療をうけられるように、医療機関の偏在等に配慮し、急激な病床削減や変更は行わないこと。
6. 地域医療介護総合確保基金については、毎年度基金の増設が行われ、来年度についても同規模の予算措置が見込まれます。都道府県は市町村からの市町村計画の提出を求め、事業者等（医療機関、介護サービス事業所等）からの計画と併せ、総合的な都道府県計画を作成し国に提出する流れとなっている。しかし、計画内容が明らかになるのは該当年度の終わるころに公表されている。これでは基金がどの

ように使われているのか知ることができない。

そのような状況下、以下の取り組みを行うこと。

- (1) 計画を国に提出した際に内容を公表すること。また、これまでに行われた事業の事後評価を行い、評価結果を明らかにすること。
- (2) 基金の県計画の策定には、地域に根差した医療介護の体制整備や医療・介護職員の確保に関する市町計画の提出が重要であると考え、市町要求に対する回答では提出できていない市町がある。具体的に平成30年度の県計画に提出のあった市町の数を確認すること。また、市町計画づくりの支援等を行うこと。
- (3) 2018年度の県計画策定に向けては、市町ならびに事業者等（医療機関、介護サービス事業所等）からの要請を誠実に受け止めたうえで取りまとめを行い、官民間わず公正・公平な観点から総合的に計画案を示し基金配分を行うこと。

7. 第7次の県保健医療計画の策定にあたっては、これまでの2次医療圏を基本に他の医療・介護等に関わる圏域との整合性を図り、県民が安心して医療を受けられる計画とすること。

また、地域医療の中核となる自治体病院の役割を明確にし、必要な機能の充実を図れるよう計画の中で位置づけるとともに、支援策を検討すること。