

○副議長（本木忠一君） 六番 柚木貴光君。

〔六番 柚木貴光君登壇〕

○六番（柚木貴光君） 自由民主党・県民会議の柚木貴光です。議長のお許しを頂きましたので、大綱四点について質問いたします。

大綱一点目、インドネシア人材の受入れについて伺います。

県は今年九月、県内企業とインドネシア人材とのマッチングを図る「みやぎジョブフェア」をジャカルタで開催いたしました。宮城県からは四十六の企業・団体が出展、インドネシアからは約千二百人が参加し、私も現地で視察させていただきましたが、求職者の日本での労働意欲の高さや、日本語能力の高さを確認することができ、また、参加企業からの評判もよく、大変有意義なイベントだったと考えております。しかしながら、一社当たりの採用人数は、一から三名程度であり、我が県だけでは人材を受け止め切れないという課題も見えてきました。その点については、記者会見の場で村井知事も指摘しておりましたが、今回明らかにした課題と、それを踏まえた来年度以降の進め方について、知事の所見をお伺いいたします。

次に、インドネシア人労働者の災害対応について伺います。

昨年七月にインドネシア共和国と宮城県との間で締結した覚書によれば、宮城県は「インドネシア人労働者の安全安心な生活・労働環境を整備するための支援を行う。」と規定されております。この規定により、県は災害等の有事の際、彼らの生命と財産を守るための措置を講ずる必要があると考えております。その際、インドネシア人に特に配慮が必要な点として、ハラール食品の備蓄が挙げられます。ハラール食品とは、イスラム教の戒律によって食べることが許された食べ物のことを指します。インドネシア人の九割はイスラム教徒であるためハラールの配慮が必要です。宮城県地域防災計画を確認すると、文化の違いに配慮するよう定められておりますが、より具体的な対応を促すためにも、ハラール食品の備蓄といった対応事例を計画にしっかり書き込んだほうがよいと考えております。防災計画への対応事例の記載について、当局の所見をお伺いいたします。

また、法務省の在留外国人統計によれば、県内在住のインドネシア人の数は、昨年十二月の時点で千九百五十八人となっており、上位三つの地域は仙台市が五百三十六人、

石巻市が三百七十九人、気仙沼市が二百四十八人となっております。仙台市と気仙沼市においては、ハラル認証を受けたアルファ米を備蓄しており取組が進んでおります。しかしながら、石巻市や私が調査した幾つかの自治体においては対応検討中のことでした。今後、宮城県全域でインドネシア人材の増加が予想される中、全県で足並みをそろえてハラル食品の備蓄を進めるべきだと思っておりますが、当局の所見をお伺いいたします。

宮城県地域防災計画によれば、市町村だけではなく、県においても必要に応じて食料の備蓄を行い、市町村を支援する旨が規定されております。県としては、流通事業者と連携協定を結び、災害時に必要な物資を必要量調達する仕組みである「流通備蓄」という形で対策を講じております。そこで伺いますが、この連携協定とそれに係る流通備蓄の運用において、ハラル食品についても供給可能な体制になっているのか、お伺いいたします。

次に、インドネシア人を含めた外国人への医療提供体制についてお伺いします。

外国人患者が日本で医療サービスを受ける際には、様々な障壁があるとされております。例えば「どこに医療機関があるのか分からない」、「どの医療機関で自分の求める医療を提供しているのか分からない」といった情報不足の問題や、言語や宗教への対応がなされていないといった文化面の課題もございます。私も海外で体調を崩した際、英語で予約を取ることに苦戦したり、医者が話している英語が聞き取れなかったりと、不便と不安を感じたことがございます。国としては、このような問題の解決に向けて、外国人受入れ体制が整備されている医療機関を認証する制度である「外国人患者受入れ医療機関認証制度」通称JMIPの普及に努めております。しかしながら、現在全国で六十九の医療機関が認証を受けておりますが、東北においては認証実績がなく、空白地帯となっております。今後、東北全体で外国人労働者や外国人観光客の増加が見込まれる中、まずは東北の中心である宮城県が率先して認証取得に努め、空白を埋める必要があると思っておりますが、当局の所見をお伺いいたします。

次に、土葬対応についてお伺いいたします。

今年六月、外国人労働者の技能実習制度を廃止し、新たに育成就労制度を設けることとする、改正出入国管理法が可決・成立いたしました。このことにより、技能実習制

度における在留期間は最長五年でしたが、育成就労では事実上永住可能となりました。その場合、日本で最期を迎える外国人の増加が予想され、我が県においては、呼び込みを強化しているインドネシア人の死後の対応を検討していく必要があると考えております。イスラム教の戒律上、埋葬方法は土葬しか認められておりませんが、宮城県に土葬できる場所はなく、全国を見渡しても十か所程度しかない状況です。しかしながら、土葬できる場所が少ないから増やすという単純な話でもなく、他県では衛生上の問題や、日本固有の景観を守る観点から、土葬を認めないケースも多々あり、一筋縄ではいかないう課題となっております。我が県においても、近い将来必ず直面する大きな課題だと考えますが、県としてどのように対応していくのか、見解をお伺いいたします。

次に、大綱二点目、交通空白地の解消に向けた取組についてお伺いいたします。

我が県の地域交通は、運転手不足や乗客の減少により、公共交通機関の撤退が続いており、厳しい局面を迎えております。路線バスは減便や廃止が相次いでおり、宮城交通は、昨日、十月一日から平日三十七便、休日八十一便を減便いたしました。タクシー業界においても、直近十年で三十一社ほど廃業し、タクシードライバーの年齢構成については、六十五歳以上が六割を占め、十年後には、この六割の方々が七十五歳以上の後期高齢者となることから、ドライバーの大量引退も予想されております。以上のように、我が県の移動の足は失われつつあり、移動手段の確保が難しい交通空白地の増加が我が県の課題となっております。交通空白は、私も実体験として感じているところであり、以前は宮城野区の岩切駅において、タクシーが三台以上待機しておりましたが、最近では一台も待機していない時間帯があり、私を含め数名が帰宅困難になっている状況を何度か経験しております。国としては、こうした状況の改善に向けて、来年度予算の概算要求において、交通空白地の解消施策に、前年比三八%増となる三百三十一億円を計上いたしました。県としても、次期「地域公共交通計画」の策定に向けて対策を検討中ですが、効果的な施策を実行するためにも、まずは交通空白の現状を把握しなければならぬと考えております。国が定める交通空白地の目安は、半径一キロメートル以内にバス停や駅がない地域で、かつタクシーが三十分以内に配車されない地域としておりますが、我が県において、そのような場所はどの地域にどの程度あるのか、また、交通空白地解消に向けて、今後どのように取り組んでいくのか、お伺いいたします。

次に、交通空白地解消に向けた個人タクシーの活用についてお伺いします。

個人タクシーが営業可能な地域は、原則、人口が三十万人以上の都市に限られており、宮城県内では仙台市のみ営業可能となっております。しかし、今年一月の規制緩和により、例外として、一年以上の個人タクシーの開業経験があれば、三十万人以下の自治体でも営業可能となりました。大都市に固定化されていた個人タクシーが全国津々浦々で営業できるようになったことは大きな変化だと思いますが、認知度の低さから、本施策の活用実績は全国で一件しかございません。この仕組みを活用すれば、仕事を変えることなく、仙台市や関東圏から地方に移住できるため、地方のタクシー不足や交通空白地の解消に貢献し得ると考えております。そのためにも、全国個人タクシー協会といった関係団体との連携や、みやぎ移住サポートセンターでの普及活動など、制度の積極活用に向けて取り組む価値はあると考えますが、当局の所見をお伺いいたします。

次に、ライドシェアの導入促進についてお伺いいたします。

ライドシェアは大きく分けて二つのタイプに分類されます。ウーバー等のアプリを使って一般ドライバーを配車する米国版ライドシェア、タクシー不足を一般ドライバーで補完する日本版ライドシェア、市町村やNPO法人が自家用車を活用して実施する公共ライドシェアがございます。国としては、本年七月、交通空白解消本部を設置し、全国全ての自治体においてライドシェア等の導入に努めるという方針を打ち出しました。我が県においては、仙台市で日本版ライドシェアを導入済み、その他十六の自治体で公共ライドシェアを導入済みです。しかしながら、残り十八の自治体においては、マンパワー不足や知見不足等の理由により導入が進んでいない状況です。そこで、県の地域公共交通活性化協議会を活用し、自治体向けの勉強会や導入までの伴走支援を実施してはいかがでしょうか。先行事例としては、静岡県や兵庫県が自治体向けの勉強会を実施済みであり、静岡県においては、国、県、市町村から成るライドシェアの専門部会を立ち上げ、交通空白解消に向けて積極的に取り組んでおります。我が県においても、勉強会等の施策は効果的だと考えますが、当局の所見をお伺いいたします。

次に、大綱三点目、自治体職員の人材確保についてお伺いします。

若年人口の減少により、全国の自治体で競争倍率が低下しております。我が県の今年度の採用試験においても、大卒者の倍率は過去最低の三・二倍で、総合土木において

は、採用予定人数を割る結果となりました。このまま低倍率が続けば、優秀な人材の確保が難しくなるとともに、今働いている職員の皆様に大きな負担がかかってしまうため、早急な対策が必要です。大手人材会社のマイナビによれば、低倍率の要因は主に二つあり、一つ目は、民間企業の採用スケジュールと公務員の内定時期の乖離がある点です。具体的には、民間企業は大学三年の冬には内定を出し始める一方で、公務員試験の合格通知は、大学四年の夏頃であり、半年以上の乖離がございます。この場合、大卒人材が民間企業に早々に確保されてしまうという課題がございます。もう一つの要因は、公務員試験の対策が就活生にとって負担となっている点です。県はこれらの対策として、総合土木と林業においては、試験の早期化や民間試験のSPIを導入するとしておりますが、現状、全職種の倍率が低下していることを考慮し、今後は、全職種において受験可能な年齢を一歳引き下げ、大学三年生でも受験できる仕組みに変更してはいかがでしょうか。神奈川県や茨城県では、一部の職種で本施策を導入しており、メリットとしては、民間企業に先んじて人材を確保できるだけではなく、不合格であっても来年度再チャレンジできるため、学生側にも利点があると考えますが、当局の所見をお伺いいたします。また、教養試験の代替としてのSPI導入についても、民間企業と併願しやすくなるため受験者の増加が期待できます。実際に私も大学三年生のときに、公務員試験の勉強と民間の就職活動を並行して行ったことがあります。両立が難しかったことを覚えております。また、公務員試験対策に時間を費やしても、民間の就職活動には応用が利かず、コストパフォーマンスの悪さから受験を断念したことがございます。全職種におけるSPIの早期導入について、所見をお伺いいたします。

次に、若手職員の離職対策についてお伺いします。

総務省によれば、全国の自治体で若手職員の離職が増えており、二〇二二年度の二十代、三十代の自己都合による退職者数は八千四百十七人と、直近一〇年で三倍に増えております。宮城県庁においても、昨年度は六十六人の若手職員が離職しており、住民サービスの低下や組織の弱体化が懸念されております。あるシンクタンクの調査によれば、離職の理由は主に三つあり、一つ目は給与の低さ、二つ目は休暇の取りにくさ、三つ目はキャリアアップとなっております。そのうち、休暇の取りにくさについては、選択的週休三日制度の導入によって改善を試みる自治体が増えており、仕組みとして、休

暇の取りやすさ向上を図っております。選択的週休三日制度とは、週の総労働時間は維持したまま、勤務時間を柔軟に振り分けることで、週休三日が可能となる制度であり、千葉県は導入済み、群馬県は今年度中に試行予定、長野県は来年度から導入予定となっております。この制度を導入できれば、職員のライフスタイルの多様化に適應できるとともに、育児や介護、不妊治療など、仕事と家庭の両立にも貢献でき、更には採用時にも強力なアピールポイントになり得ると考えております。我が県においては、介護や育児中の職員に限り、現行のフレックスタイム制度を活用して週休三日が可能となっておりますが、更に取組を進めて、全職員が利用できる制度にすべきと考えております。全職員を対象とした選択的週休三日制度の導入について、所見をお伺いいたします。

また、離職理由の要因として、キャリアアップがございしますが、私も宮城県議会が三つ目の職場であり、既に二回転職しておりますので、同世代の方々の離職する気持ちはある程度理解できます。今の二十代、三十代の世代は、高校や大学で「終身雇用と年功序列の給与体系は徐々になくなっていく」と教わっておりますので、自らスキルを身につけて、主体的にキャリアアップしていかなければならないという気持ちを多くの方が持っております。したがって、そのようなニーズに 대응していかない限り、若手職員の離職は止まらないのではないかと考えております。このキャリアアップのニーズを満たすための取組として、最近、省庁や大企業で広まっていることは、スタートアップ企業や海外のNPOに職員を outward させる制度です。この制度では三か月から一年間 outward し、ベンチャーマインドを身につけつつ、異文化の人々を統率しながら事業を推進する力を養うことができるため、離職せずに個人のキャリア形成に貢献することができます。身につけた力をもととの職場で発揮してもらえば、組織力の強化にもつながります。我が県においても、海外事務所や自治体国際化協会への outward は実施しておりますが、これからはスタートアップ企業といった outward 先の拡大や、outward 者の若年化を進めるべきと考えておりますが、当局の所見をお伺いいたします。

次に、中途採用の強化についてお伺いいたします。

日本経済新聞社によれば、二〇二四年度の企業の中途採用比率は、過去最高の四三％と、五割に迫る水準となりました。民間企業においては、中途人材を補充要員ではなく、戦略的な経営資源とみなしており、新卒中心の採用慣行は転換点を迎えたとのこ

とです。今後、少子化による新卒人材の減少と、キャリアアップによる中途人材の増加が見込まれ、また、IT分野を中心とした専門人材の確保の必要性からも、中途採用を抜本的に強化する必要があると考えております。今後の中途人材の採用方針について、当局の所見をお伺いいたします。

次に、大綱四点目、電力・再エネ施策についてお伺いします。

みやぎゼロカーボンチャレンジ二〇五〇戦略では、二〇三〇年度のCO<sub>2</sub>排出量を、二〇一三年度比で五〇%削減する目標を掲げております。現時点では二六・三%の削減に成功しており、順調に取り組んでおります。特に進んでいる取組は、公共施設における太陽光発電の設置であり、現時点では、合同庁舎や高等学校など三十五の施設で太陽光発電が導入されております。しかしながら、合同庁舎は週末は休みであり、学校においては週末のほかに、夏休み等の長期休暇もあるため、休日に生み出した電力の使い道がなく、電力が余るといふ課題が発生しております。県としては、この余剰電力を有効活用するために蓄電池の導入を進めており、三十五の施設のうち、二十の施設では蓄電池を導入済みです。しかし残りの十五の施設では、余剰電力が発生しているため、対策が必要だと考えております。対策の例としては、蓄電池のほかに、再エネ電力を水素に変換して貯蔵する方法や、自己託送制度といった方法がございます。自己託送とは、自ら発電した電気を別の場所にある自分の施設に送電する制度であり、横浜市では、この制度を活用し、小中学校で発生した余剰電力を週末でも開館している市立図書館へ供給することで、再エネ電力を余すことなく活用しております。国は二〇五〇年のカーボンニュートラルに向けて再エネを推進し、それに伴い余剰電力も増えてくると予想されますが、県としてこの課題にどのように取り組んでいくのか、所見をお伺いいたします。

次に、宮城県の均衡ある発展に向けた洋上風力発電の導入についてお伺いします。

我が県では、仙台市でナノテラスが稼働し、大衡村では大規模な企業誘致が見込まれるなど、県の中央部において一層の発展が期待されております。一方、沿岸部においては、ハード面での復興事業がおおむね完了したことによる公共工事の減少や、都市部やベッドタウンへの人口流出、それに伴う空き家や空き地の増加といった問題など、経済的にも社会的にも多くの課題を抱えております。NHKによる沿岸部の現役世代千人を対象としたアンケート調査によれば「若い人が町に住み続けるために今不足している

ものは」という問いに対し、約六割の方が「仕事や産業が足りない」と回答しており、沿岸部において新たな産業の創出が求められていることが分かりました。もし、産業を創出できなければ、発展著しい県中央部への人口流出が更に進み、中央部と沿岸部の経済格差が広がり、更に言えば、沿岸地域の存続も危ぶまれる事態となる可能性があります。以上のことから、我が県の課題は、沿岸部に新たな産業を創出し、県全体で均衡ある発展を図ることだと言えます。解決策として、沿岸部に洋上風力発電を導入し、関連産業の集積を図ってみてはいかがでしょうか。

洋上風力発電については、過去に本格的に導入を検討したことがあり、具体的には、二〇一六年に研究会を立ち上げ、適地として山元町を選定し、事業者候補が東急不動産に決まったところまで話が進みましたが、最終的には採算性を理由に、二〇二〇年に撤退という結果となりました。しかし、四年経過した今、洋上風力を取り巻く環境は大きく変わってきております。経済産業省によれば、発電コストは直近一〇年で約六〇％減少し、採算がとれるレベルになりました。漁業への影響についても、洋上風力施設が漁礁効果を発揮するケースが多数確認されており、新たな漁場の創出が期待できます。更に、本年閣議決定された再エネ海域利用法の改正法案が成立すれば、領海だけではなく、排他的経済水域の利用も可能となり、風況のよい沖合いで導入できるようになります。加えて、自然エネルギー財団の調査によれば、内陸県を除いた三十五都道府県の浮体式洋上風力の導入ポテンシャルについて、宮城県は全国で十一位となっており、導入ポテンシャルが比較的高いことが示されました。仮に沿岸部で導入できれば、短期的には設備建設による経済効果、長期的には保守点検の拠点化による雇用効果、更には、固定資産税等による収税効果も期待でき、沿岸部の持続可能性が高まります。以上のことから、洋上風力は脱炭素に加え、沿岸部の地域振興にも資する取組であり、導入を再検討してもよい時期に来ていると思えますが、当局の見解をお伺いいたします。

○副議長（本木忠一君） 知事村井嘉浩君。

〔知事 村井嘉浩君登壇〕

○知事（村井嘉浩君） 柚木貴光議員の一般質問にお答えいたします。大綱四点ございました。

まず大綱一点目、インドネシア人材の受入れについての御質問にお答えいたします。初めに、人材受入れの課題と来年度以降の進め方についてのお尋ねにお答えいたします。

先月開催したジョブフェアについては、想定の倍以上となる約千二百人のインドネシアの若者が参加し、我が県で就労したいという熱量の高さに改めて感銘を受けました。また、参加企業の評価も高く「日本では考えられない人数の若者が関心を持ってくれたことから、早速採用を進めたい」との声もあり、フェアの成功を実感しております。今回のフェアでは、御指摘のとおり、参加した人材を受け止め切れなかったという課題が明らかになったことから、一社当たりの採用を増やすため、企業の課題を抽出し、解決策の提案や実行支援を行うほか、外国人材を採用したくない企業には、手続や費用、宗教上の配慮事項等の助言を通して、雇用への第一歩を踏み出す支援を行ってまいりたいと考えております。加えて、より多くの企業に参加いただくため、来年度は、現地の送り出し機関等を宮城県のほうにお招きして、県内で開催することを軸に考えてまいります。これらの方針の下、参加企業の裾野を精力的に広げ、県内企業の外国人材の採用について、私が先頭に立って進めてまいります。できれば千二百人全員採用できるようにしてまいりたいと思います。

次に、市町村と足並みをそろえて、ハラル食品の備蓄を進めるべきとの御質問にお答えいたします。

災害発生時には、年齢や性別、国籍、障害の有無といった被災者の事情により、様々なニーズが生じることから、避難所運営や備蓄物資の選定等において適切に配慮することが重要であると認識しております。災害時の食品備蓄については、アレルギーや栄養バランスへの配慮に加え、最近では、ハラル認証を取得したアルファ化米やレトルト食品、軽食などの商品も増えていることから、様々なニーズに配慮した備蓄が進められるよう、引き続き市町村へ周知してまいりたいと考えております。かなりハラルはそろっているということでありました。

次に、外国人が安心して医療を受けられる体制についての御質問にお答えいたします。

9 増加する外国人旅行者や在留外国人が、適切な医療機関を安心して受診できる体制

の整備は大変重要であると認識しております。県では、外国人患者を受け入れることができる医療機関として、県内五つの病院、九つの診療所の情報をホームページで公表しているほか、みやぎ外国人相談センターにおいて、病気・けがへの相談も含めた生活の困り事に対応しているところがあります。外国人患者受入れ医療機関認証制度については、多言語による診療案内や異文化・宗教に配慮した対応など、外国人の安心安全な医療サービス提供体制づくりに資するものと考えており、県では昨年度、県内の病院に対し、認証取得等に関するセミナーの案内を行うなど、当該制度の普及を図っております。引き続き、認証取得を促すための取組を推進し、外国人が安心して宮城県に滞在・生活していただくための医療提供体制の整備に努めてまいりたいと考えております。

次に、土葬に関する対応についての御質問にお答えいたします。

外国人材の受入れ促進に積極的に取り組んでいる我が県においては、今後、様々な宗教の方々の増加が想定されることから、亡くなったときの対応、特に土葬については、将来大きな課題の一つになるものと認識しております。我が県では、墓地・埋葬等に関する法律における墓地の整備について、市町村長の許可を受けることが必要とされており、また、法律で土葬は禁止されていないものの、県内では条例等で禁じている自治体もございます。土葬については全国的に受け入れる墓地は少数であり、新たに整備しようとした他県の自治体においては、水源や風評などへの影響を懸念し、地域住民の反対を受け進んでいない状況にあります。我が県といたしましては、今後、県内のインドネシア人の増加が見込まれることから、ムスリム支援団体等からのヒアリングのほか、全国の土葬墓地の規模や構造設備などを調査し、課題を整理の上、県内における土葬墓地の実現に向けて検討してまいりたいと考えております。

次に、大綱三点目、自治体職員の人材確保についての御質問のうち、選択的週休三日の導入についてのお尋ねにお答えいたします。

昨年度から導入したフレックスタイム制では、育児や介護を行う職員に限って週休三日を選択できるようにしておりますが、国や他の自治体では、一般職員への拡大が進んできております。県といたしましては、より柔軟でめり張りを持って働ける環境を整え、職員の多様なニーズに対応してまいりたいと考えており、国などの導入事例を参考にしながら、我が県においても、週休三日の対象範囲を拡大する方向で前向きに検討し

てまいりたいと考えております。

私からは、以上でございます。

○副議長（本木忠一君） 総務部長小野寺邦貢君。

〔総務部長 小野寺邦貢君登壇〕

○総務部長（小野寺邦貢君） 大綱三点目、自治体職員の人材確保についての御質問のうち、スタートアップ企業への出向等についてのお尋ねにお答えいたします。

加速化する人口減少や様々な社会変革に対応するためには、離職防止と並行して創意工夫にあふれた職員を確保することが重要であると考えております。県職員を民間企業などに派遣することは、県組織では得難い貴重な経験を積む機会であると捉えており、二十代職員も積極的に派遣することで、若手職員のキャリアアップに努めております。引き続き、時代のニーズに沿った派遣先の検討を行いながら、スタートアップ企業も含めた民間企業等への派遣を進めてまいります。

次に、今後の中途採用方針についての御質問にお答えいたします。

現在、我が県では、民間企業などの経験者を対象とした中途採用を実施しており、採用直後から、それまでの経験を踏まえて、優れた企画・提案を行うなど、貴重な即戦力として、県組織には欠かせない存在となっております。今後とも、中途採用職員の対象職種や採用条件等の見直しを図りながら、様々な行政課題に対応していく人材確保の一環として、中途採用に積極的に取り組んでまいります。

私からは、以上でございます。

○副議長（本木忠一君） 復興・危機管理部長高橋義広君。

〔復興・危機管理部長 高橋義広君登壇〕

○復興・危機管理部長（高橋義広君） 大綱一点目、インドネシア人材の受入れについての御質問のうち、県地域防災計画へのハラル食品の備蓄等の明文化についてのお尋ねにお答えいたします。

我が県の地域防災計画では、高齢者や障害者等に加え、外国人についても、特に配慮を要する者として、平常時からの関連情報の把握や共有をはじめ、避難対策の充実・強化等の必要性を明記しております。また、外国人への避難対策については、在住外国人の現状やニーズを的確に把握し、適切な配慮を行うとともに、指定避難所の運営では、

言語、生活習慣、文化等の違いに配慮した運営に努めることとしており、宗教上の配慮は、これらに包含されているものと認識しております。県としましては、ハラル食品をはじめとした宗教上の配慮等について、市町村担当課長会議等を通じて周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、流通備蓄によるハラル食品の供給体制についての御質問にお答えいたします。

我が県では、大規模災害時に、市町村の被害状況等を踏まえ、災害時応援協定に基づき民間企業等から必要な物資を調達し、市町村を支援することとしております。このうち食料に関しては、宮城県生活協同組合連合会など、多くの民間事業者と協定を締結し、訓練を通じて調達体制の強化に努めております。ハラル食品の供給については、協定締結先事業者から、認証取得商品は十分に供給できると伺っており、流通備蓄による現状の体制によつて対応可能と考えております。

私からは、以上でございます。

○副議長（本木忠一君） 企画部長武者光明君。

〔企画部長 武者光明君登壇〕

○企画部長（武者光明君） 大綱二点目、交通空白地解消に向けた取組についての御質問のうち、交通空白地の現状と解消に向けた取組についてのお尋ねにお答えいたします。

地域交通を取り巻く環境は、人口減少による利用者減や運転者不足が深刻化し、非常に厳しい状況にあると認識しております。交通空白地については、市町村が自家用有償旅客運送を導入する際に、国が示す目安をもとに個別に判断されるのが通例であり、全容を把握することは難しい現状であります。例えば蔵王町においては、令和三年度末の計画策定時点で、バス停まで徒歩十分以上かかる地域が三四％あるとされており、他の地域においても同じような状況にあると考えております。県としましては、これまでも市町村の住民バスやデマンド交通の運行に対し支援を行ってまいりましたが、今年度は、新たに路線再編やデマンド交通の導入等に対する補助制度を創設したところであります。引き続き市町村や事業者の皆様と話し合いを重ねながら、持続可能な公共交通の確保に向けて更に取組を進めてまいります。

次に、個人タクシーの活用についての御質問にお答えいたします。

タクシーは地域交通を支える担い手であり、タクシー不足が懸念される地域において、個人タクシーの活用は有効な手段と考えております。国においては今年一月に、地方へＵターン等した個人タクシー事業者の営業を可能とする規制緩和を行いました。その導入に当たっては、移住希望先の市町村の地域公共交通会議での議論や、法人タクシー事業者による運行管理などが必要とされ、現段階では全国での活用実績は一件にとどまっております。当該制度の活用には、地域の理解が必要であることから、県としましては、移住希望者からの相談に応じて受入れが可能となるよう、まずは国とともに制度の研修会を開催し、市町村の理解を深めるとともに、宮城県タクシー協会や県内の個人タクシー協会などと連携し、地域のタクシー事業者に対して制度の周知を図ってまいります。

次に、市町村向けの勉強会の開催等についての御質問にお答えいたします。

現在県内では、十七市町において日本版ライドシェアや公共ライドシェアを導入し、他の十八市町村においても、住民バスやデマンドタクシーなど、それぞれの地域の実情に応じた地域公共交通の維持・確保に向けた取組がなされているところです。公共ライドシェアといった地域公共交通の導入に向けては、市町村担当職員のスキルアップの場が大切であることから、県では市町村向けの研修会を毎年開催しており、今年度は、まちづくりと地域交通の連携に関する研修を予定しております。また、個別の市町村が地域公共交通の在り方を検討する際の判断材料となるデータを分析・可視化し提供するなど、伴走支援にも取り組んでいるところであります。県としましては、市町村が地域に適した公共交通を確保できるよう、引き続きこれらの取組を行うとともに、県の地域公共交通活性化協議会において、専門家や交通事業者などの御意見も伺いながら、市町村に対する支援を丁寧に行ってまいります。

私からは、以上でございます。

○副議長（本木忠一君） 環境生活部長佐々木均君。

〔環境生活部長 佐々木 均君登壇〕

○環境生活部長（佐々木 均君） 大綱四点目、電力・エネルギー施策についての御質問のうち、公共施設における余剰電力の活用についてのお尋ねにお答えいたします。

これまで県において、レジリエンス強化や環境教育を主な目的として、再エネ設備

を設置してきた施設のうち、太陽光発電のみを設置している施設は導入容量が大きくな  
く、休日も発電電力の多くは施設の維持管理に消費されており、余剰電力は少ないもの  
と見込んでおります。県では、みやぎゼロカーボンチャレンジ二〇五〇戦略における、  
二〇三〇年度の目標達成に向け、県有施設での太陽光発電の導入を更に進めることとし  
ております。現在、第三者所有モデルであるPPA等のサービスにより、県有施設や県  
有未利用地に合計二メガワット以上の設備を導入するための調査を行っており、この中  
で費用対効果も見ながら、蓄電池の設置や近隣の県有施設等への電力供給の検討を行っ  
てまいります。

次に、洋上風力発電導入の再検討についての御質問にお答えいたします。

洋上風力発電については、安定的かつ効率的な発電が可能であるほか、導入に伴う  
建設や運転・保守等の関連産業への地元企業の参入など、地域経済への波及効果も期待  
されていると認識しております。現在、欧州ではコストの低減等に伴い導入が進展して  
いるものの、我が国においては、風況や水深等の地理的条件などから、導入ポテンシャ  
ルが高く、かつ漁業関係者等の地元の理解も進む地域において、営業運転が始まったば  
かりの状況にあります。県では、二〇五〇年脱炭素社会を実現するために、中長期的な  
視点で、地域と共生した風力発電や地熱発電など、多様な再エネの導入に向け取り組ん  
でいくこととしております。洋上風力発電については、我が県の場合は、沖合の風況がよ  
いとされているものの、コスト面や船舶の航行への影響を確認していく必要があります、ま  
た、過去の検討事例では、採算性や漁業関係者との合意形成等に課題があったことから、  
まずは他県の先行事例について、稼働後の効果や影響、課題などを把握してまいります。  
私からは、以上でございます。

○副議長（本木忠一君） 人事委員会委員長西條力君。

〔人事委員会委員長 西條 力君登壇〕

○人事委員会委員長（西條 力君） 大綱三点目、自治体職員の人材確保についての御  
質問のうち、採用試験の受験可能年齢の引下げについてのお尋ねにお答えいたします。

民間企業の採用意欲の高まりなどを背景に、職員採用試験の応募者は近年減少傾向  
となっており、より一層その確保に努めていくことが重要であると認識しております。

これまでも技術系職種における試験制度の見直し等に努めてきておりますが、今年度か

ら特に採用が困難な総合土木や林業の職種について、採用候補者名簿の有効期間を一年から三年に延長したことに加え、来年度からは、試験時期を前倒しして実施する「早期枠試験」を導入することとしております。御指摘のありました受験可能年齢の引下げについて、国では、来年度から大学三年生も受験可能とする試験を一般職においても実施する予定となっております。人事委員会としましては、国の新しい試験区分による影響や他自治体の動向なども把握し、応募者の増加につながるよう、受験可能年齢のほか、受験機会の拡大や試験種目の在り方を含め、任命権者と協議しながら検討してまいります。

次に、教養試験に代わる試験の導入についての御質問にお答えいたします。

採用試験では、教養試験や専門試験、人物試験などを実施し、適正かつ公平な能力実証を行っております。このうち教養試験については、民間企業等での職務経歴者を対象とした採用試験において、特別な受験対策が不要な職務能力試験を既に取り入れております。また、来年度からは一部の職種において、民間企業で多く用いられているSPIを活用することで、民間企業志望者にも公務員試験を受験しやすくするなど、応募者の確保に努めてまいります。御提案のありましたSPIの全職種への導入については、来年度実施するSPI試験の効果のほか、他自治体における能力実証の手法なども研究しながら、より有為な人材確保に向けて、任命権者とともに、引き続き様々な観点から検討を行ってまいります。

以上でございます。

○副議長（本木忠一君）　六番 柚木貴光君。

○六番（柚木貴光君）　御答弁ありがとうございます。インドネシア人材の受入れについて再質問させていただきます。知事の答弁の中に、来年度は、宮城県に現地の送り出し機関をお招きして開催するということが、非常によい取組になるだろうと思っております。というのも、今回インドネシアで開催して、そちらに行けなかった県内企業もございますので、県内企業にとって大変ありがたい策になるのではないかなと思っております。前回ジャカルタで知事とお話しをさせていただいたときに、東北全体で人手不足は問題になっていることから、宮城県だけではなく、東北の企業も呼ぶということ、それも一つの案なのではないかというお話を受けたと記憶しているのですが、東北全体

の企業を招くという点について、そういった可能性はあるのでしょうか。

○副議長（本木忠一君） 知事村井嘉浩君。

○知事（村井嘉浩君） 帰国しましてから職員といろいろ話をいたしました。まずは、宮城県の予算を使ってやるものですから、宮城県の企業の皆さんにまず声掛けをして、今回、送り出し機関三十社にお願いしたら千二百人集まりましたから、今回と同じ送り出し機関の方に来ていただくと、千二百人は採用できるということだというふうに思いますので、それを大体、県内いろんな企業にお願いをして、アンケートを事前にとつて何人ぐらい採用したいのか、どういう職種が欲しいのかということ聞いて、千二百人にどれぐらい足りるか足りないかというのを、まず見てみなければいけないだろうなど。その上で、かなり余裕があるんだということであれば、一気に東北ではなくて、隣県とかに広げていくということは重要だろうと考えてます。ただ課題としては、宮城県の予算で、宮城県議会で認めてもらって、他県の企業の支援をしてもいいのかどうかという問題と、他県のほうにお金を出してもらうということになって、ほかの県にお金を出してもらおうと、今度は、ほかの県といろいろ細かい調整をしていかなければならないと隣の県知事さんが、それはおかしいと言ったら、また、ぴたっと止まってしまおうという、いろんな難しい問題があるので、来年度は、まず宮城県でやれる範囲はどうかというところをやってみたいなと思っております。来年度はそれでやってみたいと思っております。

○副議長（本木忠一君） 六番柚木貴光君。

○六番（柚木貴光君） 内容がよく分かりました。ありがとうございます。

続きまして、ハラール食品の備蓄についてお尋ねいたします。

今回の質問では、県と市町村の対応について質問させていただいたんですけれども、こちらは災害拠点病院においても、病院食だったり非常食として、ハラール食品があると安心かなと思います。宮城県に災害拠点病院は十六病院ありますけれども、公立だけではなくて民間企業、民間の病院もございますので、そういった民間への周知というのも、やったほうがいいのではないかと思います。その点の御見解をお伺いできればと思います。

○副議長（本木忠一君） 保健福祉部長志賀慎治君。

○保健福祉部長（志賀慎治君） 御指摘のありましたように、JMIIPの認証を受けた

医療機関が県内にはまだないといったこともございます。ただ、ハラール食の備蓄等は、一方で進んでいる自治体等も出てきているので、病院における認証に向けた取組を含めた、まずはその普及といえますか、そういった啓発の活動に力を入れていく必要性について、力を入れるとともに、そういった自治体との連携とつなぎを強化することによって、しっかりと対応できるような体制づくりに、努めていくような形が望ましいかと思っております。

○副議長（本木忠一君） 六番 柚木貴光君。

○六番（柚木貴光君） そちらの対応もぜひお願いしたいと思います。

次に、土葬についてお伺いいたします。この土葬の問題についても、ジャカルタで知事と雑談させていただいた際に、知事から教えていただいた課題でございますけれども、答弁の中では、設置に向けて検討していくということでもございました。こちら多文化共生の観点で考えれば、土葬の墓地はあったほうがいいとは思っております。日本固有の景観を守る点ですとか、土葬を認めると墓地に使う土地をどんどん確保していかなければならないという、そういう課題も出てきますので、そこも考えていかなければならないと思っております。私、個人的に海外でイスラム教徒と共生している多民族国家では、どのような対応をとっているのか調査してみました。そうすると、シンガポールでは、国営で一か所だけ土葬墓地を整備しております。かつ、土葬の期限を十五年にしております。十五年たったら掘り起こすと。その掘り起こした御遺体をどうするかということ、今度は八人分まとめて、もう一回埋めるということをしております。これ一九九八年ぐらいからこのルールができて、かれこれ二十年以上やっているんですが、特にイスラム教徒とはハレーションを起こすことなく、今でも運用されているルールでございます。シンガポール政府によれば、これをする事によって、新たに土地を拡張することなく、向こう百年間は土地を拡張することなく、埋葬できるということで、今後、宮城県においても、設置を検討される際には、この期限を区切る、そういったことも含めて、日本のこの土地が——日本の固有の景色を守るような施策にしていきたいと思っております、御見解をお伺いいたします。

○副議長（本木忠一君） 知事 村井嘉浩君。

○知事（村井嘉浩君） やると決まったわけではなく、今、環境生活部のほうに指示を

して、いろいろ調査をしてもらっているような状況です。その調査項目の中に、今言ったようなことも加えていきたいというふうに思いますが、お墓を掘り起こすとなると日本の場合は、遺族の御意向、考え方などもいろいろ聞いて、墓を移したり、墓じまいするのは、御遺族の意向を最優先にすることになっていますので、簡単にはいかな問題かもしれません。景観とおっしゃいましたけれども、基本的には土の下にありませんので、景観というよりも、墓の造り方によって、見え方が変わってくるかもしれません。そういったようなことを含めて、よく検討させていただきたいと思っております。ただ必要性は十分分かっております。青山霊園というのは都立で、東京のお墓です。ですから、県立でやれないわけでもないので、市町村営だけではなくて、県立も含めてよく考えたいと思っております。

○副議長（本木忠一君） 六番 柚木貴光君。

○六番（柚木貴光君） 次に、交通空白地解消に向けた取組について再質問させていただきます。壇上での質問で、タクシードライバーの六割は六十五歳以上で、十年後には大量の引退が予想されているということを指摘させていただきました。引退したドライバーをどうやって穴埋めするのかというところなんです。個人的には、ライドシェアと自動運転タクシー、ロボタクシーと言われるものが今後普及していくと考えております。といいますのも、もう中国やアメリカでは、自動運転タクシーが商用化されておりまして、既に走っている状況でございます。現在県としては、次期、地域公共交通計画を策定しているところだと思っております。こういったロボタクシー等の先端技術の活用についても、しっかり計画に書き込んで、宮城県で先端的な実証実験を、どんどん積極的に取り組んでいただきたいという気持ちがあるんですが、その点について、御所見をお伺いいたします。

○副議長（本木忠一君） 知事村井嘉浩君。

○知事（村井嘉浩君） 今週、グーグルの本社から副社長が来られまして、協定、MOUを結びました。そのときに、控室での雑談の中で自動運転の話をしたら、もう当たり前のようにアメリカでは始まっていますよと話をされました。いずれ日本は慎重な国です。時間がかかると思いますが、いずれ導入されていくと思います。そういったときに、特区などで手を挙げてということは、十分できることだと思っております。仙

台の中心部というよりも、やはり比較的車の少ない、そしてドライバーの少ない、そういった場所からやっつけていけばいいのではないかなというふうには、私個人は思っているところがあります。まだ、今のところそういう提案をするというような段階には、まだ来ないということでもあります。

○副議長（本木忠一君）　六番柚木貴光君。

○六番（柚木貴光君）　次に、選択的週休三日制度の導入についてなんですが、こちら前向きに御検討していただけるということで、ありがとうございます。先行自治体で、市町村の例になってしまっていますが、前橋市では、職員の六割が大変満足、あるいは満足というアンケート結果が出ておりまして、非常に有意義な取組だと思っております。早期の導入をお願いさせていただいて、一般質問とさせていただきます。どうもありがとうございます。