

○佐藤仁一副委員長 続いて、公明党県議団の質疑を行います。

なお、質疑時間は、答弁を含めて三十五分です。横山のぼる委員。

○横山のぼる委員 公明党県議団横山のぼるでございます。通告に従い質疑させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、育児休業等の取得の推進について。県の新規の目玉政策である男性育児取得奨励金は、少子化対策・働き方改革の一環として、男性の育児休業取得を推進するために、男性育児取得奨励金の交付を行うものと認識しています。県内の企業等における育児休業取得率と奨励金の効果を踏まえて、来年度以降の目標値を御教示いただけますか。

○村井嘉浩知事 県の令和五年度労働実態調査によりますと、県内の男性の育児休業取得率は約四一％、女性は約九五％でありまして、全国の取得率の男性三〇％、女性八四％に比べると高い状況にあると。全国が男性三〇％に比べ宮城は四十一％、女性は全国八十四％に対して宮城は九十五％ということで、育児休業を取っている率は宮城は高いほうです。また、新・宮城の将来ビジョン実施計画においては、国のこども未来戦略方針に準じ、国の目標値を年数割りした「令和九年度末に六二％」を、県の男性育児休業取得率の目標としているということです。四一％を六二％にするということです。来年度に創設いたします男性育児取得奨励金によりまして、一人でも多くの男性の育児休業取得の実績を積み重ね、県内企業における機運の醸成を図り、目標値をできる限り前倒しで達成できるよう、奨励金の活用促進に積極的に取り組んでまいります。更に、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに向けた企業向けセミナーの開催や、男性の育児休業取得が促進されるよう、働き方改革実践企業認証制度について、今年度中に見直しを行うなど、県が実施する他の企業支援施策との相乗効果を図ることによって、男女とも働きやすい環境整備に努めてまいりたいと思います。

○横山のぼる委員 男性四一％、女性が九五％ということで、全国平均を大分上回っているということで、更にこういった奨励金もやるということで、ぜひ本当に男性が取得しやすい環境をつくっていくことは大事だなと思います。

続きまして、男性育児の取得率向上には奨励金制度の導入とともに、職場内での理解を促進することが重要です。そのために人員を補うための業務の組替えや代替要員の

確保など、ソフト対策を円滑に行う必要があると考えます。特に中小企業においては、職種による需給のミスマッチから代替要員の確保が困難なケースが生じており、結果として育休の取得ができなかったり、短期間の取得にとどまるケースがあると聞いています。この点について県の御認識をお聞かせください。

○梶村和秀経済商工観光部長 国の令和五年度雇用均等基本調査によりますと、男性の育児休業期間は一か月未満が約六割を占め、更に県の調査では、男性の育児休業取得を進める上での課題について、回答した企業の八割以上が代替要員不足を挙げており、短期間にとどまっている男性育児休業を長期化させるためには、奨励金による支援とともに、御提案のあった代替要員確保などの対策が重要であると認識してございます。一方で、専門性が高く代替要員の確保が容易でない職場において、引継ぎ事項のマニュアル化や業務分担の見直しを行い、男性従業員の長期の育児休業を進めた結果、仕事自体の進め方の改善が図られた好事例もございました。県としてはこのような県内企業の取組を更に丁寧に向い、様々な機会を捉えて好事例を周知するとともに、企業訪問による採用活動の支援等、既存の支援事業とも連携を図りながら、個々の企業に寄り添った支援を行ってまいりたいと考えてございます。

○横山のぼる委員 一か月取られているのが六割ということで、思ったより長期に取得しているのだという認識はあります。県として中小企業代替要員の確保については、中小企業へのジョブカフェの紹介、また、副業・兼業のマッチングサイト「ダブルワークみやぎ」の活用、また、企業採用コンシェルジュの利活用の橋渡しを行うとともに、これら代替要員確保対策を、男性育休取得奨励金の周知方法と連携させて、チラシ広告の作成や同一サイトでの情報提供を行うことで、支援・フォローをより手厚くすべきと考えますが、御所見を伺います。

○梶村和秀経済商工観光部長 代替要員確保の支援は、男性の育児休業取得のためにも大変重要であり、御提案のとおりみやぎジョブカフェやマッチングサイト「ダブルワークみやぎ」などを活用して、代替要員を確保していくことは極めて効果的であると考えてございます。男性育休取得奨励金の活用を検討している企業に対しましては、企業採用コンシェルジュ等の取組を積極的に紹介するほか、みやぎジョブカフェやダブルワークみやぎの専用サイトにおいても、本奨励金を周知するなど幅広く情報提供を実施して

まいりたいと考えてございます。その上で、みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポートセンターにおける企業採用コンシェルジュが企業を訪問し、人材確保の相談に丁寧に応じていくなど、県が実施する各種施策と連携させながら、中小企業における代替要員確保を支援し、男性の育児休業取得を推進してまいります。

○横山のぼる委員　今、県の様々な施策と一緒に周知を行うということでございましたので、しっかりと代替要員の周知を併せて行えば、更に奨励金のほうが進むかなというふうに思いますのでよろしく願います。

また、育休だけではなく産休を含めた休職により、技術職、ＩＴ職、介護人材、保育士、保健師などの専門職に欠員が生じた場合、専門職全体が社会的に人材不足であることから、代替要員の確保は容易ではありません。例えば、短期間の雇用やリモートワークであれば就業可能な専門人材を掘り起こすために、本県で運営している市町村退職職員人材バンクのような、それぞれの業界を退職されたお元気なＯＢ・ＯＧの方の業界ごとの人材バンクの設立・整備は有用な取組ではないでしょうか、知事の御所見をお伺いします。

○梶村和秀経済商工観光部長　御指摘のとおり専門職の育児休業取得は、代替要員の確保が容易でないことが大きな足かせとなっていることから、御提案の人材バンクの活用は大変有意義な取組であると認識してございます。県における人材バンクとしては、外国人材の活用を目的とした外国人材バンクや、県内保育施設の求人状況を保育士等に情報提供する宮城県保育士人材バンク、介護職員、保育士、看護職など幅広い福祉人材の求職や紹介等を行う福祉人材センターなどがそれぞれ設置されてございます。男性育児取得奨励金と、このような人材バンクの活動を連携させ相乗効果を図るとともに、企業採用コンシェルジュの活用など県の各種施策と連動させることで、専門職の代替要員確保を支援してまいりたいと考えてございます。

○横山のぼる委員　様々な既存の人材バンクがあるということで、そういったことをしっかりと活用していくことですが、そのほかにも様々なＩＴ・技術職というのとはなかなか難しいかもしれませんが、そういったところの民間活用もありますが、そういったこともしっかりと考えていただければと思いますのでよろしく願います。

続きまして、男性育休の取得を推進するためには、代替要員の確保だけではなく欠

員が生じた場合に企業がスムーズに業務を遂行できる環境を整えることが重要です。例えば、業界ごとの企業向け育児取得時の業務組替えマニュアル、先ほど引継ぎマニュアルとの話もありましたけれども、例示・提供、成功事例の共有、相談窓口の設置など、企業側の負担を軽減するための施策が考えられますが、そのような取組について、知事の御所見をお伺いいたします。

○梶村和秀経済商工観光部長 御指摘のとおり、育児休業の取得を推進するためには、代替要員の確保とともに、育児休業取得者の業務を企業内で共有し分担していける企業の環境整備と、そのための負担軽減に向けた取組が重要であると認識してございます。国においては、建設業、保育園、小売業など様々な業種の成功事例をまとめた働き方改革取組事例集や、円滑な育児取得から職場復帰に向けた「中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル」を策定しているほか、宮城働き方改革推進支援センターで無料の相談窓口を設置しており、県としましても、宮城労働局と連携してこれらの取組を県内企業に対して周知してまいります。また、県では、男性の育児休業取得を推進するため、男性育休取得奨励金や企業採用コンシェルジュの企業支援に加えて、企業セミナーによる成功事例の共有、専門家派遣による企業の相談対応の実施により、従業員の育児休業取得に伴う企業側の負担軽減を図っていくこととしてございます。

○横山のぼる委員 続きまして、お膝元である県職員の育児休業の取得状況について伺います。これまでの男性職員の育児休業取得率と取得期間の傾向をお示しく下さい。先ほど民間は一か月程度ということでしたが、また、今後の県庁内の取得率の目標についてもお示しく下さい。

○小野寺邦貢総務部長 私から、教育及び警察部門を除く男性県職員の育児休業取得率について申し上げます。令和三年度が五二・三％で、昨年度が八五・七％でございました。また、平均取得日数でございますが令和三年度が三十一日、昨年度が五十一日でございます。今後の取得率の目標でございますが、宮城県特定事業主行動計画、これは令和七年度までの計画でございますけれども、最終年度の令和七年度、来年度までに一〇〇％の達成を目指しているということでございます。

○横山のぼる委員 大分民間よりも進んでいるなということでございます。知事の御指導が素晴らしいなというところでございますが、一〇〇％を目指すということで、一

〇〇%を目指すからにはしっかりと、例えば、産休・育休を取得した職員の代替確保については、公募または登録された名簿からの会計年度任用職員や臨時的任用職員の採用によって対応していると伺っています。令和五年度における産休・育休の取得者数、パ育休の取得者数、それに伴い採用された代替職員数をお示しください。

○小野寺邦貢総務部長 昨年度におきまして、新たに育児休業を取得した職員数は女性職員が六十人、男性職員が七十八人でした。こういった職員の代替職員として任用されましたのは、会計年度任用職員が三十人、臨時的任用職員が一人でございます。

○横山のぼる委員 六十人、七十八人の百三十八人に対して三十人ということで余り採用されていないという感じがございます。また、代替職員が必要かどうか判断する際に、産休・育休の休職期間や所属する課室の時間外勤務時間など、具体的な基準は設けられているのか、また、その判断はどのような基準に基づいて行われているのかお聞かせください。

○小野寺邦貢総務部長 職員から産休または育休の取得について申請があった場合、まず、取得期間や当該職員の職務内容をはじめ、職場の業務状況やフォロー体制を確認いたしまして、当該職員が担っていた業務をほかの職員にどのように配分するかを検討いたします。その上で、同一の所属内の他の職員だけでは、業務の全てをカバーすることが難しいと判断された場合に、会計年度任用職員などの代替職員を配置するというふうに行っているとございます。

○横山のぼる委員 そうしますと、一律に例えば一か月だから三か月だからといった具体的な基準は設けられていないということでしょうか。

○小野寺邦貢総務部長 期間で短いからつけないとか、長いから必ずつけるとか、そういうものではなく、所属のほかの職員でカバーできるかどうか、そういったほかの要素もありますので個別に判断しているところでございます。

○横山のぼる委員 統一の基準がないということで、場合によっては管理職が強く言ったところが代替要員があつて、強く言わなかったところはないといった不公平とか、負担が公平になるようにとか、公平性が担保されなければならないと思いますので、その点について県の取組をお聞かせいただければと思います。

○小野寺邦貢総務部長 やはりこういった対応については、きちんと公平性が担保され

なければなりませんので、各所属で蓄積されつつあります、そういった前例を見ながら対応しておりますので、以前とった対応と著しく異なるような対応をしないように、ふだんから心がけて実施しているところでございます。

○横山のぼる委員　ぜひ、育児取得を推進するとともに、職員の皆様が安心して取れるような環境をつくっていただきたいと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

続きまして、みやぎのDX化の推進について伺いいたします。DXみやぎ推進事業は、マイナンバーカードに登録された基本情報を活用し、確実な本人確認ができるスマートフォンアプリ「デジタル身分証アプリ」を県民に普及・拡大することで、災害時や平常時における県民サービスの向上を図るものと理解しております。現在、マイナンバーカードは保険証との一体化も可能で、今後、運転免許証とも連携される予定です。Appleウォレットのマイナンバーカードの機能を利用すれば、iPhoneでマイナンバーカードを提示し保険証としても使用できるようになるということ聞いております。本県のポケットサインのデジタル身分証アプリについても、保険証や運転免許証と連携し行政サービスをより便利に利用できるよう、ポケットサイン社と協議してほしいと考えますが、知事の御所見をお伺いします。

○武者光明企画部長　マイナンバーカードと健康保険証の一体化、いわゆるマイナ保険証につきましては、マイナンバー法等の改正によりまして、昨年十二月からマイナ保険証を基本とする仕組みに移行しております。また、運転免許証との一体化、いわゆるマイナ免許証につきましても、道路交通法の改正により来月二十四日から運用が開始されることとなっております。御提案頂きました、デジタル身分証アプリのスマホ画面上に、マイナ保険証やマイナ免許証の情報が表示され、様々な窓口や行政サービスで利用できるようになれば、県民の利便性が更に高まるものと認識しております。これらの実現に向けまして、技術的な問題及び法律的な問題につきまして、アプリ提供事業者や関係機関とよく協議してまいります。

○横山のぼる委員　法律とか技術的な問題もあるというお話だったのですけれども、できればスマホの中で、デジタル身分証を提示すると、保険証も運転免許もできるというのが、よりいいかなというふうに思いますのでしっかり研究していただいて、ぜひそう

いった方向で進めていただければというふうに思います。

続きまして、デジタル身分証アプリの利便性の向上を図るためには、災害情報等のプッシュ通知・アンケート調査に加え、各種行政手続の案内や質問対応のワンストップ化、県内の知りたい情報を素早く検索・回答できる機能の充実が必要と個人的には考えます。そのためにセキュリティを十分に確保した上で、デジタル身分証アプリに必要な宮城の情報を学習させた生成AIを組み込むことを検討すべきと思いますが、知事の御所見をお伺いします。

○武者光明企画部長 生成AIにつきましては、技術の進歩に伴いチャットボットなどによる問合せへの対応や膨大なデータの分析など、様々な分野における活用が広がっております。県としても、現在、生成AI活用五原則に基づいて、定例的な挨拶分の素案づくりや長文の要約、キャッチコピーのアイデア出しなどに活用しております。グーグル社と連携して生成AIを用いたチャットボットの構築に取り組んでいるところでもあります。今後とも県民サービスの向上や行政の効率化に向けて、生成AIを積極的に活用していきたいと考えています。御提案のありましたデジタル身分証アプリにつきましては、マイナンバーカードの基本四情報を基にしたサービスを基本としており、このサービスにおける生成AIの活用に向けて、まずはアプリ提供事業者や、様々な有識者と意見交換を行い検討してまいりたいと考えております。

○横山のぼる委員 生成AIの発展が本当に日進月歩というところがあつて、様々セキュリティ上、問題かなというところもあるかもしれませんが、検索したときに、デジタル身分証を開いてアプリを見たときに、すぐに県の情報、行政手続をこうするのだ、ああするのだという部分が分つたりとか、宮城の情報を更に生成AIに学習させてやることによって、利便性が向上することは間違いないというふうに思いますので、セキュリティをしっかりと考慮した上で、しっかり生成AIに学習させて、いろいろ県民サービスの向上が著しく図られると思いますので、ぜひしっかり検討していければというふうに思いますのでよろしく願います。

続きまして、中小企業等デジタル化支援事業は、中小企業のデジタル化を支援し、生産性向上や業務効率化を図る目的で実施されるものと理解しています。企業ごとの異なる課題に対応するため、アドバイザー派遣を行うとされていますが、アドバイザー派

遣はどのような専門家、ITコンサルタント、業務改善の専門家などで構成され何人が確保されているのか、伺います。

○梶村和秀経済商工観光部長 中小企業等デジタル化支援事業においては、企業ごとに課題が異なるため、経営課題を明確にするための経営アドバイザーと業務のデジタル化に係る技術的課題を解決するための技術アドバイザーの派遣を行うこととしてございます。経営アドバイザーは、公益財団法人みやぎ産業振興機構が委嘱した中小企業診断士など二名が、技術アドバイザーは、一般社団法人宮城県情報サービス産業協会に所属するITコンサルタントなど五名が担っており、総勢七名の体制で事業者の相談に応じることとしてございます。

○横山のぼる委員 また、アドバイザー派遣後のフォローアップ、継続的な相談対応、成果の測定などについて、どのように考えているのか伺います。

○梶村和秀経済商工観光部長 中小企業等デジタル化支援事業の成果がしっかりと発揮されるよう、補助事業の期間終了後も、事業者の求めに応じ必要な支援を行うこととしてございます。今年度は昨年十二月末時点で二十六社、延べ四十八回の事業支援を行ったほか、令和五年度の実績は八十五社、百五回の支援を行ったところでございます。事業者に対しましては、事業終了後にアンケート調査を行い、事業の使い勝手や事業効果の把握に努めることとしており、昨年度に支援を受けた事業者に対するアンケートでは、回答のあった事業者の約九割が事業にプラスの効果があったと回答してございます。県としては引き続き事業の効果検証を行いながら、最後まで事業者に寄り添いしっかりと対応してまいります。

○横山のぼる委員 アドバイザー派遣は本当にいいなというふうに思いますし、計七名が派遣されているということで、しっかりと周知・派遣して成果が上がるように取り組んでいただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

庁内DX人材育成事業では、全職員がDXの重要性を理解し、知識やスキルを習得する研修を実施するとともに、全職員にDX・情報・ICT・データ取扱い等の役割を与え、動機づけすることで庁内のDXを大きく進展させるものと期待いたします。特にDXを牽引していく所属職員の研修は重要であり、実りあるものにしてほしいと考えますが、その内容と研修頻度を伺います。

○武者光明企画部長 庁内DX人材育成事業につきましては、県庁全体のDXを牽引するデジタルみやぎ推進課や行政経営企画課など、DX推進所属の職員と本庁の各課室・各地方機関に一人以上配置しているDX推進職員を対象にした研修であります。研修の内容につきましては、まずDX推進所属の職員を対象としたものにつきましては、自治体DX推進リーダー研修として、デジタル技術等の知識・スキルの習得にとどまらず、所属で抱える課題解決のために業務改善の手法やデジタル技術を活用したプロジェクトの進め方などを学ぶ内容となっており、頻度につきましては、年に一回三日間行っております。

次に、DX推進職員を対象とした研修については、所属内でデジタル化等による業務改善が進められるよう、デジタルツールの活用方法などを学ぶものを年に一回開催しております。更に職員の階層別研修などにおいて、DXに関する講義を実施しているほか、全職員に対しまして、DXの重要性を理解し日々進展するデジタル技術等を学び続けていくよう、eラーニング等を一回以上受講するよう促しております。県としましては、このような研修を通じましてデジタル技術等の知識・スキルを持ち、業務や組織文化を変革していく庁内のDX人材育成に取り組んでまいります。

○横山のぼる委員 また、各課室での事例共有や庁内全体への展開、DX加速化の雰囲気醸成が重要だと考えます。そのために、県が主導して民間事業者を対象としてハッカソンを二回開かれているという話ありましたが、庁内でもぜひハッカソンの実施をして、行政DXを推進することや、またDXチームの設置することを検討してはいかがでしょうか。

○武者光明企画部長 御提案を頂きました庁内ハッカソンにつきましては、類似の取組といたしまして昨年度、幹部職員が一堂に会してデジタル身分証アプリの活用に向けたアイデアを各部局が発表し、互いに意見を出し合いました。アイデアを出すに当たりましては、各部局の若手職員などにもアイデアを出していただいたというものであります。そこで施策の方向性を定める庁内会議というのを開催いたしました。また、毎年度開催しております政策提案コンテストにおきまして、今年度は「DXによる変革みやぎ」をテーマの一つとしまして、職員がデジタル技術を活用して、子育てや若者の県内定着といった課題を解決しようとする独自のアイデアを競い合ったところです。DX推進チー

ムにつきましては、我が県では知事を本部長とする宮城県情報化政策推進本部内に、行政手続のオンライン化やデジタル身分証アプリの活用といったテーマごとに、複数の関係課室で構成する検討チームを設け具体的に取組を進めております。更には、デジタル技術に精通した若手職員を募って構成した「デジタルカイゼン隊」が、ノーコードツールや表計算ソフトなどの実践的な活用方法について、庁内向けに普及の活動を行っております。県としましては、今後ともDXに関するアイデアが創出されるよう、できる限りの取組を講じまして機運醸成を図るとともに、テーマに合わせて機動的に推進するチームなどを編成し、県庁一丸となってDXを推進してまいります。

○横山のぼる委員 庁内でも幹部職員を対象にしたハッカソンのものをやられているということで、私、分からなかったのですが、そういった機運醸成の中で、課室でこういったすばらしいものができたよということで、どんどん発表していただくといいのかなと思いますが、県庁職員の負担になるのかなというふうにも思ったりしますので、その辺りはうまく使っていただきながらやっていただければというふうに思います。

続きまして、避難所の環境整備について、地域防災緊急整備費は、ラップ式簡易トイレを避難所等へ配備することにより、避難所環境の改善を図るとともに、住民の防災意識の向上を図るものと認識しております。そこで、ラップ式簡易トイレを避難所に配備することのメリットについてお示してください。

○高橋義広復興・危機管理部長 今回配備することとしているラップ式簡易トイレでございますが、排せつした汚物を専用の防臭フィルムで圧着することで、臭いや細菌を漏らさずに処理することができる製品です。これは衛生面において優れております。また、ボタン一つで、水洗トイレに近い感覚で、誰にでも簡単に使用することができる上に、比較的少ないスペースでの保管が可能で備蓄にも適している製品でございます。県としてはこのラップ式簡易トイレを各圏域の防災拠点や合同庁舎、あるいは市町村を通じて指定避難所等に配備するほか、災害発生時には被害状況に応じて臨機応変に被災自治体などへ再配備することにより、各避難所において衛生的なトイレ環境を迅速に確保できるというふうに考えております。

○横山のぼる委員 大変すばらしいものだと思いますが、一方で、メリットがある一方、デメリットも存在します。例えばバッテリー等の電源確保やラップフィルム・

密閉袋の継続的なコスト負担に加え、使用済みのラップや密閉袋は可燃ごみや一般ごみとして処分する必要があり、災害時に回収が滞ると衛生問題に発展する可能性があります。これらの課題についてどのような対処を考えているのか、お尋ねいたします。

○高橋義広復興・危機管理部長　ラップ式簡易トイレですが、確かに電源を確保する必要があるまして、こちらについては小型バッテリーなどでも対応が可能であるほか、各圏域の防災拠点には、市町村の要請に応じて貸出し可能な発電機なども準備しております。また、衛生面の問題につきましては、防臭フィルムと凝固剤等の専用の消耗品などの費用負担という課題は確かにございますが、こちらの消耗品につきましては、避難所を管理する市町村が必要に応じて調達するという形での配備ということを考えております。衛生問題につきましては、専用の凝固剤と防臭フィルムを使用することによって、排せつ物から発生する臭気と細菌を長期にわたって遮断する効果が試験データで示されており、仮に廃棄物の回収が滞った場合でも一定期間は衛生面で高い効果を発揮できるものと考えております。

○横山のぼる委員　通常の災害であれば十分可能かなと思いますが、複合災害とか、本当に混乱した場合に捨てられて、それが衛生問題になって臭い臭いが発生するということも考えられるので、そういったことも含めて提案させていただきました。

また、災害関連死を防ぐため、避難所環境の改善について「避難所・避難生活学会」はトイレ、キッチン、ベッドの頭文字を取って「TKB48」四十八時間以内に整備すると提唱しています。これらの備品の規格や運用ルールが統一されていないことが能登半島地震をはじめ、これまでの災害における課題として浮かび上がっています。一例として、能登半島の被災地である輪島市において、統一規格とは異なり、形状や組立て方法が異なるため使用できなかった段ボールベッドが十二種類も搬入され、適切に活用されないまま山積み状態だったとのこと。このような事態を防ぐため、避難所で使用するトイレ、ベッド、キッチン設備等の規格や運用方法を統一し、事前に各自治体が備蓄計画や調達基準を策定することが必要です。しかしながら避難所の管理運営は各市町村の役割であり、備蓄や調達の判断も各自治体が主体となるべき事項です。一方、県としては、市町村が適切な備蓄計画や調達基準を策定できるように基準を示すとともに、必要な技術的助言を行うことが求められると考えますが、知事の御所見をお伺いし

ます。

○高橋義広復興・危機管理部長 避難所を運営するために必要となる資機材というのは、各市町村がそれぞれの災害リスクや活用可能な防災資源などの状況に応じて判断し調達するというのが必要だと考えております。国においては、能登半島地震の教訓等を踏まえまして、令和六年十二月に「避難生活における良好な生活環境の確保に向けた取組指針」を改定しまして、段ボールベッドにつきましては、業界団体の推奨規格に留意することを示すほか、スフィア基準にも沿った新たな方向性を打ち出しております。県といたしましては、この国の指針に基づき、市町村の実情に応じて必要な助言や情報提供という形で積極的に行っていきたいと思っております。

○横山のぼる委員 県がきつちりとそういったことを調整するということが必要だと、そこをどう県がやっていくのかということは大きな課題だと思いますので、支援物資の調達に際しては、市町村の受入れ態勢や必要物資を事前に把握し、適切な物資が供給されるよう、市町村が当然把握するにしても、県が調整機能を果たすことも検討する必要があると思いますが、知事の御所見をお伺いします。

○村井嘉浩知事 大規模災害発生時には、被災自治体からの具体的な要請を待たずに必要不可欠と見込まれる物資等を国が調達し、被災地に緊急輸送する、いわゆるプッシュ型支援が行われるようになりました。このため県では、平時から「物資調達・輸送調整等支援システム」を通じて、各市町村における備蓄物資の状況や、物資拠点となる施設の情報を把握するとともに、発災後は速やかに各市町村のニーズ調査を実施することにより、適切な物資供給が円滑に行われるよう調整機能を担うこととしております。県としては、大規模災害発生時において被災自治体が円滑に緊急対応できるよう、関係団体と密接に連携し、市町村を支援してまいりたいというふうに考えております。また、デジタル身分証アプリを活用してアンケート機能を使えば、避難所で何が欲しいか全部把握できますので、大体五〇%ぐらいになれば、ほぼ避難者の半分が把握できるだろうと、その倍持っていけば、大体避難所の必要なものが把握できるということ、細かいものを運ぶこともできるようになるのではないのかなと思っております。それは発災後ちよつと落ち着いてからになるとは思いますが、そういう形も進めていきたいというふうに思っております。

○横山のぼる委員 防災アプリが調達機能・調整機能の役割を担うかもしれないというのは、すばらしいなというふうに思います。いずれそういった調整機能をしつかりやっていくということが、県が単純に市町村任せにするのではなくて、しっかりと行うことが大事だというふうに思いますので、よろしく願います。

障害者差別の解消について、障害者差別のない共生社会推進事業は、令和三年四月に施行された「障害を理由とする差別を解消し障害のある人もない人も共生する社会づくり条例」を契機として、障害者差別の解消に向けた普及啓発事業や情報保障に取り組むものと認識しております。本年十一月には、日本で初めて東京二〇二五デフリンピックが開催されることになっております。障害者スポーツの促進とともに、障害者差別解消に向けた普及啓発を進める絶好の機会となります。この事業内容には、デフリンピックに関連する取組が盛り込まれているのかどうか、お伺いいたします。

○志賀慎治保健福祉部長 本事業は障害を理由とする差別の解消を図りまして、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すための取組といったことでございます。来年度、御指摘のありましたように、デフリンピックが開催されるということでございます。障害者スポーツの認知度向上や障害者への偏見解消など、社会全体の意識の向上が期待されるところでございますので、県といたしましても、この機会を逃さず、デフリンピック競技の体験など、障害がある人となない人が交流する機会を創出することで、効果的な取組を実施してまいりたいと考えてございます。

○横山のぼる委員 まさに日本で初めて開催するデフリンピックということで、絶好の機会だと思しますので、聴覚障害はじめ、様々な障害・差別を思いっ切り壁を取り払うような対策をしていただきたいと思います。また、デフリンピックに関するイベントの開催、手話の理解の促進を目的とした教室の実施、県内の学校におけるデフアスリートへの理解を深める活動などを企画してほしいと思いますが、知事の御所見をお伺いします。

○村井嘉浩知事 県では来年度「情報保障・合理的配慮推進事業」において、県民や小中学生を対象とした手話教室の開催や、デフアスリートと県民による交流イベントを行う方向で、県内の障害者関係団体と検討しております。県としては十一月の大会開催に

向けて関係団体と連携して、デフリンピックやデフスポーツに関する情報発信を行うなど、デフアスリートに対する理解促進を図ってまいります。また、イベントなどの実施を通じて障害のある人もない人も相互に人格と個性を尊重し合う共生社会の大切さや、手話言語に対する理解と普及に努めてまいりたいと考えております。