

○佐々木奈津江副委員長 予算特別委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、総括質疑を継続します。

自由民主党・県民会議の質疑を行います。

なお、質疑時間は、答弁を含めて六十分です。熊谷一平委員。

○熊谷一平委員 自由民主党・県民会議の熊谷一平でございます。県議会議員として、二年目を迎えまして、このたび初めて予算総括質疑の機会をいただきました。新年度予算は、県政の方向性を示す最も重要な議案です。いただいた時間の中で、有意義な議論に努めてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、大きく四点伺います。まず初めに、八潮市道路陥没事故を受けた対策について伺います。

知事は、本会議初日に「昨年、埼玉県八潮市での道路陥没事故を踏まえ、緊急度の高い下水道管渠の対策工事を早急に進め、安全確保に万全を期してまいります」と述べられました。しかし、主要事業概要には明確な記載はなく、予算書からも具体的な額や新規措置が読み取りにくい状況です。恐らく、通常の維持補修費の中で対応されているものと推察いたしますが、本県として八潮市の事故をどのように位置づけているのでしょうか。新年度予算の中で、事故防止対策として具体的にどのような事業、工事を見込んでいるのか、そのうち緊急度の高い管渠対策にどの程度重点配分しているのか。そして、それらは単なる従来型の維持管理の延長なのか、それとも教訓を踏まえた強化策なのか、明確にお示しくください。

○千葉衛公営企業管理者 県では、八潮市の道路陥没事故を受け、昨年三月の国の要請に基づきまして、管の内径二メートル以上かつ三十年以上経過した管路のうち、硫化水素の影響により腐食しやすい箇所など十二・二キロメートル区間について、目視点検やサウンディング試験等による空洞化調査を行ったところでございます。その結果、原則一年以内に対策が必要な緊急度Ⅰと判定された区間は、仙塩流域と阿武隈川下流流域の一・五キロメートル、五年以内に対策が必要な緊急度Ⅱと判定された区間は、十・五キロメートルであり、現時点における対策に要する経費は概算で約二百億円程度必要であると考えてございます。このため県では、緊急度Ⅰと判定された区間については、今年度当初及び補正分を含めた国土強靱化予算約九億円を確保し、来年度末までに対策工事

を完了させることとしてございます。また、緊急度Ⅱと判定された区間につきましては、緊急輸送道路に埋設された管路を優先的に対応することとしており、今年度の国補正予算で約三億円を確保するとともに、来年度当初予算で約十八億円を計上し、一・九キロメートル区間の設計や対策工事を進めることとしてございます。残る区間につきましても五年以内の対策が完了するよう、必要な予算をしっかりと確保しながら、重点的に取り組んでまいります。

○熊谷一平委員 具体的な数値まで、緊急度に応じた対策を準備しているということ で承知いたしました。

続きまして、二月十九日に埼玉県が公表しました最終報告書の話なのですが、硫化水素による腐食の進行、映像未取得区間の扱いの不十分さ、リスク情報の共有不足、シールド構造を踏まえた評価基準の未整備などが課題として示されたところです。本県において、腐食リスクの高い区間の把握はどこまで進んでいるのか、映像未取得区間や評価困難箇所をどのように制度上扱っているのか、新技術の導入や専門家による第三者的チェック体制はどうか、道路管理部門と下水道部門の情報共有体制は十分かといった課題にどう対応しているのでしょうか。事故は突発的に見えて、実際は兆候が積み重なった結果です。本県は、見えないから安全ではなく、見えないからこそ危険とみなす仕組みへ転換しているのか、認識を伺います。

○千葉衛公営企業管理者 県が管理する七流域の下水道管路は、下水道法施行令等に基 づき、全体延長約三百キロメートルのうち、腐食のおそれがある約二十五キロメートル 区間をカメラや目視により五年に一回の頻度で、また、その他の区間を十五年に一回点 検することとしており、腐食のおそれがある区間については、一巡目が終了し、現在二 巡目の点検を行っているところでございます。今回の八潮市の事故の最終報告書では、 過年度の点検・調査業務におきまして、下水道管内の流れが速く、目視点検ができなかつたこと、水しぶきや調査機器の光量不足などの影響で管路内の状況を確認できない箇所があり、腐食・損傷に関する評価ができず、適切に対策が講じられなかったことが事故の原因の一つとされてございます。また、これらの課題に対しましては、苛酷な調査環境下におきましても、鮮明な映像が取得できるドローン活用の標準化や高精度な画像診断機器など、新技術の導入による劣化度の評価等が提言されてございます。県の調査

におきましては、未確認箇所はありませんでしたが、今後点検を行う中で、八潮市の事例と同様の課題が生じる可能性があることから、県といたしましては、こうした事故が二度と起こらないよう、最終報告書を参考にしながら、新技術の活用を検討していくとともに、国による点検の頻度や方法などの基準の見直しを踏まえ、管路の適切な維持管理にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 八潮市の報告書も二月十九日でしたから出たばかりですけれども、私も拝見しましたが、いろいろと提言の中で得るものがあつたのかなと思っております。その中でも新技術、様々な技術がありまして、いろんな企業が技術開発をしていますので、そういったところの動きにもアンテナの感度を高くしながら安全に取り組んでいただければというふうに思います。

続きまして、水産関係事業について伺います。

若者の県外流出が続く中、本県の強みである森や海の魅力を体験や交流を通じて伝え、県内定着につなげていく「森・海の魅力」を活かした若者定着促進事業につきましては、大変意義ある取組であると受け止めております。しかしながら、体験型のワークショップは参加した瞬間の感動だけで終わってしまえば、持続的な定着には結びつきません。重要なのは、その後の進学、就職、更には地域での具体的な活動へどう接続していくかであります。本事業で目指す定着とは、県内就職を指すのか、関係人口の創出を含むのか、どのように定義しているのでしょうか。また、参加学生を継続的にフォローし、県内企業や水産業、林業などの現場と結びつけていく具体的な仕組みをどのように構築していくのか、県の考えを伺います。

○中村彰宏水産林政部長 若者が就職地を選択する際、近年では、給与や働きがいといった稼ぐ場所としての魅力に加え、プライベートの充実など、暮らす場所としての魅力を重視する傾向も高まってきております。このため、本事業では、大学生を対象に、我が県の身近にある豊かな森・海等のフィールドでの体験や関係者との関わりを通じて宮城に暮らす魅力を感じ、愛着を深めてもらうことで、卒業後の県内定住を後押しすることを目的としているものでございます。事業の実施に当たりますは、宮城の森や海の魅力を熟知し、現場の第一線で活躍するキーパーソンとなる方が企画、運営に参画した体験・交流型ワークショップを開催するとともに、ワークショップ後も、対面形式での

イベントやSNSの活用等により、参加した方々がキーパーソンや地域の方々との交流を継続できるような仕組みや取組を講じることとしております。本事業を通じまして、宮城に暮らすことの魅力を訴求し、若者の県内定着につなげてまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 キーパーソンという言葉が出てまいりましたけれども、そこは私も非常に重要なことというふうに考えております。各地域では、いろいろと人脈が広がったりだとか、いろんなことをして御経験が確かな方のもとで地域に溶け込んでいくという機会があるのはすごくいいことなのかなと思いますので、ぜひそういったところを進めていただければなというふうに思います。

続きまして、漁船等導入支援事業のほうに移らせていただきますが、担い手不足が深刻化する中、若手漁業者の独立を後押しする本事業は、本県水産業の将来にとって極めて重要な施策であります。一方で、漁船を導入することはあくまでスタートであり、安定した収益を確保し、地域に根差した経営体として自立していくことが最終的な目標であるべきと考えます。本事業により、年間何人程度の独立を想定しているのか。また、数年後にどの程度の所得水準や経営安定を見込んでいるのか。更に、燃油価格の高騰や業種変動などの経営リスクに対してどのように持続可能性を確保していくのか、県の見通しを伺います。

○村井嘉浩知事 近年、本県水産業は、後継者不足や高齢化等によりまして、担い手不足が進行しておりますので、県では現在見直しを行っております第三期水産基本計画におきまして、新規就業者を毎年五十四人確保することを目標に掲げ、その多くが地域に定着し、安定した経営を確立できるよう支援を講じております。こうした取組の一環として、漁船等導入支援事業は、国の事業を活用し、若手漁業者の独立を後押しするために、漁船・漁具の導入を支援する事業であり、毎年四件程度の活用を見込んでおります。また、安定した経営を維持していくための漁業所得の目標値を沿岸漁船漁業で五百五十万円、養殖業で六百六十万円としております。一方で、燃油等の価格高騰や海洋環境の変化に伴う不漁、養殖生産物の生育不良などにより、漁業経営を取り巻く環境は非常に厳しい状況にあります。このため県としては、本事業に加えて、就業初期に必要な漁具や資格の取得を独自に支援するほか、国と連携した物価高騰対策、新たな生産体

制への転換支援、水産資源の適切な管理の推進など、総合的に施策を展開し、漁業経営の安定化を図り、持続可能性の確保に努めてまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員　こちらにも具体的な数値目標を設定していらつしやるということですので、着実に成果を挙げられるように頑張っていただけばなと思います。今回水産関係事業として取り上げた二つの事業ですけれども、若者が新しく漁業・水産業に挑戦していくといった二つの事業を取り上げてみました。三月一日のことなのですけれども、気仙沼向洋高校の卒業式に出席いたしました。その中で、卒業して漁船員として就職するという卒業生がいることを知りまして、大きな希望を感じました。水産業を志す若者は確実に存在しています。その若者が挑戦し、一人前の漁業者として自立できる環境を整えることが私たちの責任であると考えております。体験から職業へ、そして独立へとつながる一貫した支援体制を構築していくことが重要であることを申し添えまして、この項目の質問を終わります。

続きまして、コスメ・健康関連産業促進事業について伺います。

新規事業ということで資料に自を通したものですけれども、率直に申し上げます。いささか唐突な印象を覚えました。しかしながら、若手職員の提案であるということ、その若手職員が人口減少、とりわけ二十代女性の転出超過を何とかしようとする新たな分野に挑むというその姿勢を大いに評価したいと思えます。その上で、本事業の位置づけと目指す姿について確認させていただきます。本事業は、地域資源であるバラやハーブなどを企業に紹介するツアーやマッチング、ネットワークづくりを通して、産業集積を図るとされています。そこで伺います。本事業が目指すのは、新しい成長分野としての企業誘致、産業育成なのか。それとも、女性の志望度が高い大手化粧品企業のような女性が働きやすい職場環境を広げることなのか。もちろん、両方という答えもあろうかと思えます。しかしながら、人口減少対策としての施策である以上、どの因果関係を主軸に据えているのが重要です。産業の種類を増やすことが目的なのか、雇用環境の質を高めることが目的なのか、本事業の戦略的な位置づけを明確にお示しください。

○中谷明博経済商工観光部長　本事業は、コスメ・健康関連産業の集積を図りまして、若者・女性の県内定着を促進する施策と位置づけておりますが、その鍵になりますのは、女性が働きやすく魅力を感じる産業の集積であると考えております。実際の女性が働き

やすい会社の第一位は、とあるコスメ企業でございますけれども、八割近くが女性の職員だということ、また、理系女子の志望業界ランキング第一位は、薬品・化粧品業界ということ、また、国内の化粧品市場も今二兆五千億円ということで、インバウンドの需要もありまして、好調に推移しているというようなことも聞いております。先行しております佐賀県の取組がございまして、佐賀県唐津市の唐津コスメパークでは、関連企業の集積により創出されました約二百名の雇用のうち、二十代から四十代を中心に従業員約七割を女性が占めていると聞いております。このように、多様な働き方が尊重されて女性の関心が高く、女性の活躍が進んでいる企業の集積を目指しまして、モデルケースとしてコスメ・健康関連産業に焦点を当てたものでございます。将来的には、若者・女性の県内定着の促進をほかの産業にも広げていきまして、若者・女性に「宮城県には自分たちが活躍できる企業がたくさんある」と思っていただけのように取り組んでまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 女性が働ける環境というのは非常に重要なこととおりました。方向性としては産業の集積、企業も誘致ということもあるのかなというふうに思っておりますけれども、やはり新しい事業ということがありまして、若手の提案ということがあるかと思えます。この質疑を通して方向性を深めていける一助になればなと思っておりますので、産業を育てていくという思いで若手たちも育てる環境を整えたいかなと思っております。資料のほうにございましたけれども、集積という言葉を使っております。そこで、集積という言葉の具体像について伺いますけれども、本事業は新規事業ですから、まずは調査、あるいは機運醸成といったところから始めるというのは、一步として理解いたします。しかし、本定例会でわたなべ拓議員の一般質問に対しまして、「大規模工場の誘致ではない」というような趣旨の答弁がございましたが、集積という以上、企業の誘致ですとか雇用の創出ですとか、いろいろ考えられるかと思えますけれども、そこはある程度具体的な将来像を描くということが不可欠ではないかなというふうに考えております。一方で、県内には、既に地域資源を生かした化粧品や健康関連食品を製造、販売している企業もございます。気仙沼のほうにも海の資源を生かした美容・健康食品を手がける企業があります。そこで伺いいたしますが、本事業が想定する集積とはどのような姿なのでしょうか。そこに既存の県内企業をどのように位置づ

けていくのか、お伺いいたします。

○中谷明博経済商工観光部長 本事業において目指します集積とは、大規模工場の誘致というよりは、我が県の強みであります豊かな自然素材、また、ナノテラスなどの研究基盤を核としまして、一次産業から三次産業まで多様な事業者を巻き込んだ産業の集積を目指すものでございます。ナノテラスにおきましては、ポーラさんがナノテラスで研究開発をスタートしているというようなこともございます。现阶段で企業立地、雇用創出の数値目標というのは設定しておりませんが、先行する佐賀県のコスメティック構想では、コスメ関連企業が十七社立地しまして、約千人の雇用が創出されていると伺っております。ただ、これは二〇一三年から十年以上かけて取り組んできたというような結果でございまして、我が県におきましても中期的な展望に立ち、取組を進めてまいりたいと考えております。具体的な取組としましては、まずは我が県の自然素材とコスメメーカーを結びつけまして、商品開発を支援するというところで、原材料の産地近くでの研究開発拠点とか、あるいは小規模な製造拠点の立地を目指してまいりたいと考えております。加えて、既存の県内企業につきましても、先ほど申し上げた商品開発の支援のプログラムを通じまして、その商品の付加価値を高め、販路を拡大するというところで成長が図られるように併せて取り組んでまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 大規模ではないけれども、小さな規模で研究開発や製造の拠点が作られていくと。それも良いことではないのかなというふうに思います。産業を育てていくという小さなところから、中長期的にやがて大きくしていくというのはすごくいいのかなと思っております。あと、併せて県内企業のほうも商品開発を支援していくということでございますけれども、一つ御提案していきたいのは、併せてそういった企業の職場環境も、やはり女性が働きやすいと思えるような環境を整えていくことが大事なかなと思っております。志望度が高い企業は大手企業ですので、それは福利厚生ですとかいろいろ充実するよねと思いますけれども、県内のそうした企業は大きな企業ばかりとは限りませんので、そうした支援をしていくことで、若者・女性に選ばれる企業が宮城に育っていくのかなと思われましたのでよろしくお願したいと思います。

では、最後になりますけれども、職員確保対策についてお伺いいたします。

私は、十四年間宮城県職員として勤務してまいりました。その経験から申し上げま

すと、職員確保は単なる採用数の問題ではなく「ここで働き続けたい」と思える職場であるかどうかの本質であると感じております。今回、資料の中に「職員エンゲージメントの向上」という言葉が掲げられております。しかし、このエンゲージメントとは、県として具体的に何を指しているのでしょうか。職員満足度なのか、組織への誇りや共感なのか、離職率の低下なのか。概念が幅広いからこそ、定義の明確化が必要だと考えます。更に、その向上を測定する指標や掲げる目標は設定されているのでしょうか。制度の拡充は進んでおります。ですからこそ、その成果をどのように認識するのかが重要です。県としてのエンゲージメントの向上の定義と成果の測定方法についてお示しく下さい。

○小野寺邦貢総務部長 本県では今年度から、みやぎ行政運営・働き方改革推進プランをスタートさせまして、県庁組織が目指す姿の一つとして「職員が成長と働きがいを実感でき、多くの人が働きたいと思う魅力ある職場風土」というものを掲げております。

こうした職員の仕事や組織に対する共感の度合いであるエンゲージメントを可視化し向上させていくため、今年度、総務部と水産林政部の職員約千人を対象にエンゲージメントサーベイ事業を試行したところでございます。この事業は、ほかの自治体において調査実績がある事業者に委託し実施してございまして、職員に対して仕事の達成感や上司との風通しのよさなど、仕事や組織に関する百三十二問の調査を実施し数値化したしまして、ほかの自治体との比較などを行うものでございます。これによりまして、我が県の立ち位置を客観的に把握するとともに、事業者の有する知見に基づいた支援を受けながら、所属ごとの状況に応じた職場風土の改善に取り組んでおります。来年度、この事業を全庁に拡大する予定としておりまして、今後とも職員が成長と働きがいを実感し、魅力ある職場風土となるよう事業を推進してまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 全職場への拡大をぜひお願いしたいかなど。本庁で働いている職員ももちろん多いですが、地方機関で頑張っている職員もまたたくさんいらっしゃいますので、宮城県で働くのであれば、どの職場であっても同じような環境が整えられることが重要であるかと存じます。

次に、お伺いいたしますけれども、若手職員の自己都合退職が増加傾向にあることについては、非常に強い危機感を私も覚えております。給与の改善、働き方の柔軟化、

育児支援など、制度面での取組は着実に進められており、私はその方向性を評価し、応援しております。その上でお尋ねいたします。県は、若手職員の離職の主な原因をどのように分析しているのでしょうか。業務量の問題なのか、キャリア形成の見通しなのか、あるいは職場内のコミュニケーションやマネジメントの在り方なのか、原因が複数ありそうです。そしてもう一点、エンゲージメント向上を掲げる中で、県は今後、制度の整備と職場文化の改革のどちらに重きを置くのでしょうか。制度を整えることは重要でございますが、職員が日々向き合うのは制度そのものではなく、目の前の上司や同僚との関係、そして職場の空気です。エンゲージメントの向上とは、最終的にはこの職場で働きたいと思える文化を作ることではないかと考えます。最も影響の大きい要因に重点的に取り組むべきと考えますが、見解をお示しくください。

○小野寺邦貢総務部長 我が県におきます三十代以下の若手職員の退職者数でございますが、令和五年度六十人をピークに直近の令和六年度は四十人——若干減少いたしましたけれども、依然として自己都合退職の割合が五割から六割程度で推移しております、大変厳しい状況にあると認識しております。この離職の理由でございますが、把握できる範囲での分析となりますけれども、令和六年度は八割弱が転職となっております、このところの人手不足を背景として社会全体の雇用流動化や民間企業での採用活動が活発化し、こうした状況を機に、自らのキャリアアップやワークライフバランスを踏まえ、転職という判断に至っているのではないかと捉えております。近年の雇用情勢から、一定程度の転職は今後も避けられないものと考えておりますけれども、その人数を最小限にとどめるためには、職員が意欲を持って働き続けるための基盤となる制度や職場環境の整備と併せ、働きがいや心理的安全性が確保された組織文化づくりを一体的に推進していくことが大変重要でないかというふうに考えております。県といたしましては来年度、職員の組織に対する共感度合いをデータで可視化するエンゲージメントサーベイを先ほど申したとおり全庁に展開することとしており、今年度の試行で得られた結果も踏まえまして、これまで把握が困難であった職場の空気感や課題を的確に数値化して把握し、この職場で働きたいと思える安心かつ働きがいのある職場づくりに積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○熊谷一平委員 職場を離れてしまう、退職してしまうというのは残念だなと思ってお

りますけれども、それだけ官民の垣根を越えた雇用の流動化というのは進んでいるのかなと思います。逆に優秀な民間企業の人材を登用するチャンスでもあるかなと思うので、そうした環境づくりをぜひ努めていただければというふうに思っております。

最後に知事にお伺いしたいと思います。知事はかつて「宮城県庁職員は、県内最高の頭脳集団である」という趣旨のことをおっしゃいました。確か、知事が一期目御就任の頃だったかなと記憶しております。その言葉を聞きました、当時若手職員だった私は心が奮い立ちました。様々な事情から職員が離れてしまう一方、今も高い使命感を持ち、県民のために尽くしている優秀な職員がたくさんいます。また、今回のコスメ事業のよう新たな挑戦に主体的に取り組む若手もいます。私は、そうした仲間たちが誇りを持つて働き続けられる県庁であってほしいと願っておりますし、その実現に向け、取り組んでまいりたいと思っております。改めて、知事は宮城県庁という組織をどのような集団にしていきたいのか。そして、今奮闘している職員に対する思いをお聞かせいただければと思います。

○村井嘉浩知事 一言で言ってちょっと分かりにくい言い方ですけども、やはり志を共有して、県民のために自分を犠牲にできるぐらいの人たちの集まりにしていきたいなというふうに思っております。また、実際、いろんな難しい課題がたくさんありますけれども、そういったことにめげずに一生懸命前向きにやってくれている職員ばかりでございます。本当に感謝をしております。私のような人間が知事を六期目までやれているのは、本当に職員のおかげだと思っております。感謝しているところであります。

○熊谷一平委員 以上で私の質疑を終わらせていただきます。御清聴ありがとうございます。