

○議長（渡辺守人君）平木柳太郎君。

〔22番平木柳太郎君登壇〕

○22番（平木柳太郎君）お待たせしました。自民党の平木柳太郎です。

19回目の一般質問となるようです。ちょっと切りが悪いので、何かないかなと思い起こしますと、青年議会で代表質問をしておりましたので、今日でこの議場では20回目の質問とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

以下、通告に沿いまして、13問進めてまいります。

問1、「人的資本の持続的な向上について」としました。この背景は、県政で長らく「人づくり」と標榜してきたこの言葉に対して、学校等の公的なサービスによって人を育ててあげるという価値観がにじみ出ていたり、もっと言えば、政治が理想的な人物の型をつくるからそこを目指してくださいという、高度経済成長期の均一的なサラリーマンを育てる考え方から脱却できていないのではないかというふうな疑問を持ったからです。

ウェルビーイング指標では、主観、多様性を重視しており、主体的な生き方を目指すと言っています。人材は管理の対象ではなく、その価値が伸び縮みする資本であり、富山県内の大切な人的資本である子供から大人までの県民101万3,000人が、必要なときに必要な機会を得られるための持続的な施策を実現していくため、富山県民にはどんな特徴があって、また富山県民が本当は何を求めているのか、その解像度を高めていく必要があります。

人はつくるものではなく、育つものであるという言葉の選び方から示していきたいと考えております。

まずは子供政策です。

新田知事の一丁目一番地である現場主義に照らして、政策のど真ん中に子供関連施策を立てること、これには、オレゴンに訪問する高校生やプログラミング等で才能を発揮する小中学生など、光の部分を伸ばすことだけではなく、課題の多い影の部分にも向き合う必要があります。

新年度の重要施策の一つである児童相談所ですが、現在の児童相談所の施設の職員と知事は何度意見を交わされたのでしょうか。また、ほかにも特別支援学校、親からの虐待などで家庭生活から離れて寮生活を送る富山学園、県立高校を退学した生徒も多く受け入れている星槎国際高等学校、様々な事情を抱える生徒が通う定時制の高校などの現場から、知事自らが声をキャッチできているのでしょうか。

現場主義とは、現場の声を現場の担当部局がキャッチして、ボトムアップで政策を実現するという意味もありますが、新田知事は恐らく、県政トップとして自らが現場に足を運ぶことを掲げたのではないのでしょうか。

子供政策を推進するため、現場主義を徹底し、知事自らが足を運んでいく姿勢を示すべきと考えますが、どうでしょうか。これまで視察した教育現場や、今後、現地視察が必要と考える施設等と併せて知事の所見を伺います。

人的資本は企業経営の文脈で使われることが多いため、社会との結節点となる大学の役割については、その重要度が増すばかりです。県内でも複数の大学がある中で、県政運営に含まれる県立大学について伺います。

そもそも論になりますが、誰のための大学でしょうか。県内の高校からの進学を促進するのか、県外からの進学率を高めていきたい

のか。それを踏まえて、特に県内進学者の場合、今通ってくれている学生さんたちが、誰のための大学なのかを示すわけですから、経済的な状況を含めた既存の学生の属性をどのぐらい把握分析しているのかも重要です。

どんな学生に学んでもらいたいと考えているのか、経営管理部長に伺います。

どんな学生に来てもらうのかを明確にした上で、主な対象者である高校3年生は、どのように県立大学の魅力をキャッチしてくれるのかを考える必要があります。

例えば、皆さんが自宅のパソコンを買い替えるとき、家電量販店へ行って即決する方もいらっしゃるかもしれませんが、高校生もしくは大学生は、ネットで相当数の口コミをチェックし、価格を比較し、スマホ上のECサイトで購入まで至ることでしょう。買物が高ければ高いほど入念に下調べします。

また、今年からは、いよいよ話題のチャットGPTなどのAIチャットに進学先を相談する、そういった時代に入るかもしれません。内緒ですが、この質問文も一部AIチャットが書いております。

大学も同じです。デジタル社会に対応するための新学科をつくっても、適切な情報を届けられなければ、そして魅力を発信できなければ、お客様、つまり高校生には届きません。

そこで、オンラインで講義を配信することを強く提案いたします。2014年に当時の新田一郎経営管理部長に同じ質問をしております。当時は大学の独立行政法人化を控える前年となり、公開講座などを積極的に進められていた時期で、国内でもMOOC（ムーク）などのオンライン配信が普及し始めていました。あれから9年、通信環

境が劇的に向上したことに加えて、特にこのコロナ禍を経て、学校にタブレット端末が定着し、リカレント教育など、学び直し機運の後押しもあり、大学等が配信する注目度の高い講座は、全世界から視聴者を獲得しています。県立大学の知名度向上や教授陣の意欲向上に向けて、全世界へ向けての学府としての魅力発信が必要となります。

今こそ講義のオンライン配信を展開すべきと考えますが、どうでしょうか。経営管理部長に伺います。

オンライン配信などのソフト整備を進める一方で、ハード整備についても常識にとらわれない考え方が必要です。昨年4月、DX教育研究センターが県立大学内に開設をされ、さらに今回、新学部棟の建設を検討していくとなっておりますが、ちょっと待ったと皆さんは思わないでしょうか。

既存施設での対応容量ではどの程度の不足があって、また近隣にある県有施設などの利活用で代替可能な場所の検討などは行われたのでしょうか。さらには、Web 3.0時代に新設されるデジタル学部としての在り方には、常識を打ち破るために工夫できる余地があると考えれば、例えば、SCOP TOYAMA内や高岡テクノドーム別館内、民間のコワーキング施設などと連携してサテライトキャンパスの設置をしたり、また、さらにはメタバース上に学部棟をつくるなどといった思い切った発想をしないと、学生も集まりません。建設物ありきでの議論ではない妙案を求めています。

情報工学部（仮称）の新設に向けて、新学部棟の建設をどのように進めていくのか、建設ありきではない県の姿勢を経営管理部長に伺います。

大学を卒業して、もしくは在学中に起業する若者の存在も、人的資本として投資すべき対象と言えます。2月25日にT－S t a r t u p D e m o D a yが開催され、今年度のT－S t a r t u pの成果が共有されました。学生時代から起業しているケースや、社会に出てから問題解決のために起業するケースまで、6社のプレゼン、ピッチを拝聴して、自分自身が起業した頃の熱い志も思い起こしました。

たった6社に多くの資金や知見が注ぎ込まれている様子は、これまでの県政には見られない覚悟であり、また明確な成果が求められるという責任が、県や、もちろん経営者、そしてアドバイザーにも課せられたと言えます。6か月のサポート期間を終えたから後は頑張っねとならないように、今後のスタートアップ振興施策として、T－S t a r t u p企業の数を拡充していくと同時に、今回の1期生としての6社の支援企業を継続的にフォローしていく仕組みが必要だと考えますが、スタートアップ・エコシステムの構築を含めてどのように設計をしていくのか、知事政策局長に伺います。

昨年11月定例会の一般質問でも取り上げた際に、リスクリングを県内にどう推進するのかという視点で伺いました。人的資本の観点で言えば、DXとリスクリングの推進は、決して切り離して考えられない関係性があります。

県では、今後、DX推進に関する条例案や新たな計画を策定していくこととなりますが、国全体もしくは国際基準の視点が必要です。2022年の9月に改訂された経済産業省のデジタルガバナンス・コード2.0では、DXの定義やDXの推進に向けて、企業や経営者が実施すべき事項が取りまとめられていますが、現状では一部の企業経

営者にしかその存在が認識されていないため、国内全体が同じスタートラインに立っていると想定できる内容でした。今なら富山県も間に合うということです。

今後、策定が進むD X推進の条例案や計画において、県独自の視点だけではなく、国際競争力につながる明確な指針とするため、経済産業省のデジタルガバナンス・コード2.0等の高い基準を設けるべきと考えますが、どのような検討メンバーと策定フローとしていくのか、知事政策局長に伺います。

リスクリングについては、岸田首相は、成長分野へと人材を流動させることを明確な目標と定めており、つまりはD X関連並びに先ほど出ましたが、サステナビリティ・トランスフォーメーションのS XやグリーンのG Xの関連と焦点を絞ることができます。

地方の民間企業も例外ではなく、情報活用教育については、小学校は2020年度、中学校は2021年度から全面実施、高等学校においても2022年度から学年進行で実施されており、今後、リスクリングした個人に加えて、この情報活用能力を学校で学んだ世代の就労先である企業において、D X対応は必須です。対応できなかった会社に人的資本は集まりません。

リスクリングを成長分野への就労につなげるため、D Xと連動した推進が必要だと考えますが、スタートアップ以外の既存企業が成長企業へと事業展開するために、どのようなリスクリングの基準を示し、施策として実行するのか、商工労働部長に伺います。

企業がリスクリングに対応するためにかじを切った、つまり本気で成長分野への進出を目指すとなれば、その地域としても持続可能な支援体制を構築することが必要です。

デジタル化やカーボンニュートラル等は手段であり、求めていく目的は持続可能な社会を実現すること、つまりはSDGsを推進することになります。自治体も民間企業と同様に、本気で持続可能な社会の基盤をつくることが求められています。

SDGs未来都市である富山市、南砺市、そしてこの富山県に続き、氷見市が新年度の選定を目指しています。ワンチームとやまのビジョンにおいても共通の目標設定があることが望ましいので、ぜひSDGsを描ける会議体であることを期待します。

県内自治体のSDGs推進をどのように支援していくのか、また、県内の全市町村がSDGs未来都市に選定されるよう目標設定してはどうかと考えますが、県の考えを知事政策局長に伺います。

現時点では、自治体よりも民間企業側でのSDGs推進が活発化してきています。経済産業省のデジタルガバナンス・コード2.0では、SXやGXについては、DXと一体的に取り組んでいくことが望まれるとあり、SDGsの推進はDX化と連動するため、県が目指すウェルビーイング先進地としても、県内企業のSDGsに係る取組を強く推進することが必要であります。言わば、SDGs経営はウェルビーイング経営を包含する動きであることを改めて認識として共有をしたいと思います。

そこで、企業によるSDGsの取組を公表している富山県SDGs宣言はどのように推移をしているのか、また取組内容の傾向にはどのような特徴が見られるのか、知事政策局長にお伺いし、問1、人的資本の持続的な向上について答弁を求めます。

○議長（渡辺守人君）新田知事。

〔知事新田八朗君登壇〕

○知事（新田八朗君）平木柳太郎議員の御質問にお答えします。

まず、子供施策における現場重視についての御質問にお答えします。

知事就任以来、私は県民目線、現場主義を徹底してきたつもりでございます。子供政策の推進に当たり、コロナ禍で現地視察がなかなか制限される中ではありましたが、積極的に多くの現場に足を運び、現場ニーズを酌み取り、政策に反映をしてきたところです。

そういえば、病院の視察に行ったときに大変な大名行列だったものですから、現場にとっては大変な負荷がかかったというお叱りの質問も平木議員から受けたこともございます。以後、コンパクトな編成で行くようにしましたので、忠告に大変感謝をしたいと思います。

例えば、知事就任後に視察した富山児童相談所では、老朽化や狭隘化の現状を目の当たりにしました。移転改築を含む機能強化の必要性を痛感したことから、機能強化のための検討委員会を設置しました。この委員会での何度もの議論を踏まえまして、新年度予算案に移転改築のための基本設計、実施設計などに係る経費を計上させていただきます。

また、特別支援教育将来構想——これは私の八十八の具体策、お約束のナンバー61に当たりますが、これの策定のために視察した特別支援学校では、医療的ケアスタッフの体制強化、また、ICTを活用した学びの拡充の必要性を認識いたしました。

これを踏まえて昨年3月に構想を取りまとめ、今年度は、看護職員の増員や、人型ロボットなどのICT機器を活用した事業に取り

組み、さらに、医療的ケア指導チームの新設の経費を新年度予算案に盛り込ませていただいております。

その他、こども病院、小児医療提供体制の構築は、お約束のナンバー23。いじめのない学校、スクールソーシャルワーカーあるいはスクールロイヤーの設置、これはお約束の26番。このようなことを、現場を重視しながらやってきているつもりでございます。

そして今後は、様々な困難な課題を抱える子供や家庭を支援する民間団体、例えば学校以外の多様な学びを支援するフリースクールや、身近な地域で安心して過ごせるこども食堂などの子供の居場所、さらに定時制高校の視察も必要だと考えております。

これは足を運んだわけではございませんが、不登校、ひきこもりの子供、若者、またその家族を支援するNPOの方々と面談をし、その活動をしっかりと聞きし、その活動を支援する予算も今回盛り込ませていただいております。

今後とも、このような現場状況を肌で感じ取り、自分の耳で聞き、目で見、そして誰一人取り残さない、こどもまんなか政策の推進につなげてまいりたいと考えております。

1回目は以上でございます。

○議長（渡辺守人君）岡本経営管理部長。

〔経営管理部長岡本達也君登壇〕

○経営管理部長（岡本達也君）私のほうから、県立大学の役割について3問の御質問をいただいておりますので、お答えをいたします。

まず、どのような学生に学んでほしいのかということについての御質問にお答えをいたします。

県立大学は、地域の知の拠点として、教育分野ではものづくり産

業や医療、看護の高度化への対応、研究分野ではDX教育研究センターの整備などデジタル化への対応、地域貢献分野ではリカレント教育の学修機会の提供など、県民や県内企業、医療機関のニーズを踏まえ、本県の特徴を生かした教育研究に取り組んでいるところでございます。

近年、入学者に占める県内出身者の割合でございますが、過去3か年の平均で、工学部は約45%、看護学部は約63%、入学者選抜では、県内出身学生の入学促進の観点から推薦選抜での県内枠を工学部で約80名、うち職業科枠を8名程度、看護学部におきましては48名を設定しているところでございます。このほか、入学金を低く設定し、若者の県外流出防止に努めております。

なお、大学では、奨学金受給学生の出身県、家庭のおおよその収入等の状況を把握しているほか、他方、工学部に県外枠14名以内を設定するなど、県外の優秀な学生の確保にも力を入れております。

県内外を問わず、工学や看護学に興味と高い志を持ち、課題解決に主体的に取り組む意欲のある学生に志望してほしいと、大学の入学者受入れ方針——アドミッションポリシーで示しているところでございます。

県立大学では、これまでも、知名度の向上や学生募集広報に積極的に取り組んでおります。例えば、県内向けには、高校向け進学ガイダンスや高校生を対象とした体験講座の開催、教職員による高校訪問など、一方、県外向けには、志願者が多い地域等を中心とした大学説明会の開催や、教員による出張講義の実施など、県内外それぞれに応じたPR等に取り組んでおります。

議員の御質問の中にもございましたが、今後さらに人口が減少す

る中、県内外の若者から選ばれて学んでもらうためには、強みや特色を生かした魅力ある大学づくりを進めていく必要があると考えております。

このため、議員のほうからも、学生の属性についていろいろと御指摘がございましたが、それらの分析に加えまして、学生の生活の満足度、または卒業後の進路希望、出口戦略、こういったことも、しっかりとデータに基づく分析を進めていく必要があるとともに、今後、大学と連携して、より一層魅力づくりと効果的な情報発信に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、講義のオンライン配信の展開についてお答えをいたします。

県立大学では、これまでも、教育課程に基づく学生向け授業をはじめ、企業等の社会人向けセミナーや、広く一般県民等を対象とした工学や看護学分野に関する公開講座等を開講し、多くの県民に受講していただいているところでございます。

こうした社会人向けセミナーや公開講座は、従来から対面を基本として実施をしてきておりますが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応して、学生向け授業の遠隔実施などのノウハウ等も活用して、現在は講義型の講座など可能なものにつきましては、オンラインやオンデマンドでの受講にも対応しているところでございます。

公開講座は、地域に根差した大学として県立大学の教育研究の取組を広く周知するとともに、県民にその一端に触れていただく点でも有意義と考えております。より受講しやすい環境づくりを推進する観点からも、大学には、引き続き、より多くの講座でオンラインやオンデマンドを導入してもらいたいと考えているところでござい

ます。

なお、議員から御提案がございました学生向けの講義の公開や、インターネットを活用した大規模公開オンライン講座（MOOC）での講座等の実施につきましては、国内外など地域を問わず、多くの方が気軽に受講でき、大学の知名度向上にもつながるメリットがあると考えております。また加えて、オレゴン州の大学との学術交流協定も締結したところでございます。

今後、議員御提案のことにつきましては、大学経営審議会の場も活用しながら、実施拡大に向けて検討してまいりたいと考えております。

この質問の最後に、新学部棟の建設についての御質問にお答えをいたします。

新学部の学修環境につきましては、有識者会議からは、県内外からより多くの優秀な学生や教員を呼び込むには、必要となる講義室や研究室などを十分確保するなど、魅力あふれる教育研究環境を整備することが望ましいとの提言をいただいているところでございます。

県立大学におきましては、この提言を踏まえまして、現在、新学部棟に係る基本設計の策定に取り組んでおります。具体的に申し上げますと、データサイエンス学科の新設に伴いまして、データサイエンスの演習室、実験室、研究室等を整備するほか、カーボンニュートラルやインフラの長寿命化などの産学官の共同研究を推進するグリーンAI教育研究拠点の整備を計画されているところでございます。

また、情報工学部——仮称でございますが、この一部の講義室や

ゼミ室等は射水キャンパスの既存施設を最大限活用するほか、実践的な研究では工学部との密接な連携が重要と考えております。このため、近隣に学修環境にふさわしい県有施設等がないこともあり、学生や教員等の利便性を考慮すると、大学敷地内への建設が合理的と考えております。

なお、11月補正予算でお認めいただきました債務負担行為により、既存校舎との接続も想定いたしましたデジタル関連の授業に必要な大容量のデータ通信にも対応する高規格ネットワークの構築にも、現在着手しております。

さらに、このたび国において、デジタル、グリーン等の成長分野への取組を支援する3,000億円の基金が設けられたところでございます。県ではこれまでも、新田知事から国などに対しまして、機会を捉えて新棟整備等への財政支援を要望してきております。この支援制度も十分に活用できるよう、引き続き、県立大学と連携をしまして着実に整備を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議長（渡辺守人君）三牧知事政策局長。

〔知事政策局長三牧純一郎君登壇〕

○知事政策局長（三牧純一郎君）私からは、まずスタートアップ振興施策についての御質問にお答えさせていただきます。

まず、土曜日、D e m o D a yのほうに御参加いただきましてありがとうございました。

今年度のT - S t a r t u p企業の選定に当たりましては、起業家が目指すビジョンや熱意、そして事業計画のI P Oの実現可能性といったロールモデルとしての適格性、そして本事業における支援

の必要性と期待される効果等、エコシステム構築への寄与度を重視して選定しているところでございます。

25日のD e m o D a yにおいて今年度事業は終了し、今回の支援によって6社それぞれが自社の課題解決に向けたスケジュールや方針が固まったところでございますが、それぞれの企業は成長のステージが異なるところでございまして、今後の支援については個別に判断する必要があると考えております。

そのため、来年度の選考におきましては、今年度選定されたT - S t a r t u p企業をそのまま選ぶのではなく、本事業における支援の必要性と期待される効果等の評価基準の判定の中で、企業の入替えもあり得ると考えております。

ただ、今年度のT - S t a r t u p企業が来年度の選定で落選したとしても、それは熱意や上場の実現可能性が低下したということではなく、逆に今年度のプログラムを通じて、伴走支援が終わったとしても、T - S t a r t u p企業が上場に向けて、自らP D C Aを回しながら、T - S t a r t u pサポーターをはじめ必要なサポートを自ら探して受けていけるような、そうした必要な知識がしっかり習得されたりネットワークが形成されたということでありまして、今後も変化に対応しながら、我々としては、自律的に成長していけるものと解釈したということになるのかなと考えております。

今後は、昨年10月の募集開始から現在40社まで増えておりますT - S t a r t u pサポーターを拡充するとともに、セミナー等の開催によりまして、こうした支援者の支援能力の向上やマッチング機会の提供、起業家支援の機運醸成を図っていきたいと考えております。

こうした取組を通じて、そういう意味では、支援を受けるべき有望なスタートアップ、そしてそのスタートアップに支援を提供する側、その両方の見える化を進めるとともに、支援を見つける力と支援を与える力、それぞれのスキルをアップさせて、しっかりとマッチングさせていくと、そうしたことを進めることで、富山県ならではのエコシステムを実現していきたいと考えております。

次に、D X推進に関する条例案等についての御質問にお答えさせていただきます。

本県におけるD Xにつきましては、新田さんをヘッドといたしますD X・働き方改革推進本部をはじめ、各取組によって着実に推進してきたとともに、その可能性や重要性につきましては、成長戦略カンファレンス等を通じまして、県内外に発信してきたところでございます。

来年度につきましては、D Xをさらに加速化するため、ビジョンや基本理念等を定めたD X推進に関する条例を策定するとともに、条例に基づいて、D Xを行政、産業、地域で総合的かつ戦略的に推進するための計画を新たに策定することとしているところでございます。

議員から御指摘ありましたデジタルガバナンス・コード2.0につきましては、基本的には企業経営者を対象としたものと考えておりますが、社会が変化する中で持続的な企業価値の向上を図るため、まずはビジョンを策定し、その実現に向けて組織づくりや人材の育成確保、デジタル活用を推進する戦略を策定し、ステークホルダーへの情報発信や対話を通じ、意識改革を行いながら推進していくということが示されているものでございます。

デジタル化を見据えた組織の在り方としては、我々としても非常に参考にすべきところが多いと考えております。そのため、先ほど申し上げた条例や計画等を策定する際には、このデジタルガバナンス・コードの手法も参考にしたいと考えております。

まずは、SDGsやカーボンニュートラルなど、世界的な課題への対応など国際潮流を見据えたものを、しっかりとビジョンとして掲げたいと考えております。そうしたビジョンをつくるために、内容に知見のある成長戦略のPTの委員であったり、外部有識者との意見交換をしっかりと進めていきたいと考えております。

また、デジタルガバナンス・コードに基づきますと、ビジョンを策定した後にしっかりと戦略をつくったり、ステークホルダーとの対話をやっていくという意味では、しっかりと今の富山県の現状を把握して戦略をつくっていくためには、現場の実態に即した議論もまた必要だと考えております。そういう意味では、市町村等におけるワークショップや県内関係者からの意見聴取も、しっかりと策定のフローに加えてまいりたいと考えております。

次に、SDGs推進についての御質問にお答えさせていただきます。

SDGsにつきましては、釈迦に説法でございますが、様々な分野に関わるものでございますから、その推進に当たっては、県内の自治体をはじめ、多様なステークホルダーが連携して県民総参加で進めていくことが重要であると考えております。

そして、SDGs未来都市につきましては、この制度が、各自治体におけるSDGsの取組を推進するため、モデルとなるような先進事例を創出し普及展開することを目的としておりまして、令和5

年2月現在、全国で154都市——うち都道府県は16ですけれども——が選定されており、県内としては、議員からも御紹介ありましたが、富山県と富山市、南砺市が選定されておりました。例えば比率とかそういうところで言うと、全国的にも進んでいるほうであると認識しております。ただ、こうした先進的なSDGsの推進をさらに広げていくことは非常に重要であると考えております。

このため県といたしましては、市町村や経済団体、環境団体など、県内のステークホルダーの参画による富山県SDGs推進連絡協議会を開催しております。各団体でのSDGsの取組などの情報交換を行っているほか、市町村の担当課会議を開催しまして、今年度は内閣府から、まさにSDGs未来都市をはじめとした国の施策の説明をしていただいたほか、県内企業の先進事例の紹介や、県、市町村のSDGsの連携等に向けた情報交換を行ったところでございます。

また、県内でのSDGsの取組をさらに加速し、SDGsに取り組む企業等のメリットを創出するため、市町村や企業、NPOなどステークホルダー同士の連携のきっかけをつくるSDGsフォーラムやワークショップも開催したところでございます。

議員から御提案ありました、県が県内全市町村のSDGs未来都市の選定を目標に設定するというのは、SDGsの自発的などいいますか、そういう趣旨からなかなか難しいと思いますが、どちらにいたしましても、やはり、それぞれの自治体がそれぞれの自治体に根差したSDGsの取組を行っていく、そこが最終的なゴールであると我々は認識しておりますので、未来都市の選定方法等の情報提供も行いながら、まずは各自治体において、地域に根差した独自の

SDGsの取組が行われるよう、我々としては取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、SDGs宣言についての御質問にお答えさせていただきます。

県では、県内企業や団体等の経営戦略や成長戦略にSDGsの考え方を関連づけて、自社のSDGsの取組を宣言していただく富山県SDGs宣言を令和3年7月から募集しており、そのSDGs宣言を、県の専用ウェブサイトで広く発信し見える化することにより、本県のSDGsの取組を推進しているところでございます。

SDGs宣言を行った企業・団体の数でございますけれども、令和3年度末で251社・団体となっております。令和4年度になってからも毎月10社程度増え続けておりまして、令和5年2月末現在で359社・団体となっております。業種別の内訳につきましては、建設業が最も多く110社、次いで製造業93社、卸売業・小売業43社という順となっております。

また、宣言企業の取組内容の傾向につきましては、目標としているSDGsのゴール——1社当たり3つ選ぶことになっているんですけども、ゴール8の「働きがいも経済成長も」が最も多く271社、次いでゴール12「つくる責任つかう責任」が243社、ゴール11「住み続けられるまちづくりを」が217社となっております。富山県成長戦略で描くウェルビーイングと成長戦略の相乗効果と親和性の高い項目を選ばれている企業が多いと、我々としても認識しております。

具体的な取組といたしましては、働きやすい職場環境づくりに向けた働き方改革の内容であったり、CO₂排出削減等のカーボンニ

ュートラルの取組、そしてD Xを活用したペーパーレスや残業時間の削減、これも働き方改革の一環のような取組が多いと認識しております。

今後は、現在どういうゴールを設定しているかというのは公表しているんですけども、より具体的な内容をウェブサイトに取り込むために、SDGs宣言企業等を訪問、取材いたしまして、その取組内容を具体的に紹介していきたいと考えております。

あわせて、引き続きSDGs宣言企業等の連携を促すワークショップの開催も行いまして、SDGs宣言企業同士の連携した取組や、それをビジネスにつなげていく機会をつくっていくと、そうした様々な取組をしまして、県内のSDGsの推進と、SDGs宣言企業等の成長、持続的な発展につながるよう取り組んでまいります。

○議長（渡辺守人君）中谷商工労働部長。

〔商工労働部長中谷 仁君登壇〕

○商工労働部長（中谷 仁君）私からは、DXと連動させたリスキリングの推進についてお答えをいたします。

先ほど平木議員からお話がありましたとおりですが、県内中小企業が成長分野へと事業展開されるためには、デジタル技術を活用したDX等の経営改革を積極的に進めていただくとともに、企業内人材のリスキリングや、学校教育で情報活用能力を身につけた人材が活躍できる環境を整備していただくことが必要であるというふうに考えております。

県では、これまでもDX人材を育成するために、経営者の意識啓発や従業員の技能向上につながる研修事業を実施しておりますほか、さきの11月補正予算により、企業の生産性向上や成長分野への挑戦

に向けた、働く方々のリスキリングの研修費用の助成制度を創設したところでございます。

また、ビヨンドコロナ補助金等により、県内企業のDX推進に係る設備導入等を支援してきておりまして、11月補正予算による第3次募集では、これらに加えましてDX化等の計画策定に係る経費も補助対象としているところでございます。

ここからがお聞きになっておられる点だと思っておりますが、さらに県DX・働き方改革推進本部のDX人材育成ワーキングチームにおきまして、県内企業の様々な分野のデジタル化、DXに貢献、活躍する人材を輩出するため、目指すべきDX人材像の共有や、指導者など限られた方々の活躍によりまして、産業界や教育機関が連携して人材育成を行う方策を検討することとしております。その中で、企業のDXに必要なスキルの基準やDX人材像を整理していくこととしております。

こうした検討結果を踏まえまして、富山県立大学DX教育研究センターなどとも連携をしながら、企業のDX推進を支える人材の高度な技術や知識の習得を促進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議長（渡辺守人君）平木柳太郎君。

〔22番平木柳太郎君登壇〕

○22番（平木柳太郎君）県政の在り方について、叱咤激励の質問をいたします。

民間企業と同様に、県庁でも難しい政策判断、施策立案が求められるケースは増えてくると予想できます。誰も経験したことのない社会変革期において、それでも意思決定しなければならないとき、

県庁が有する膨大なデータが役に立ちます。ピンポイントで担当部局を指すことにはなりますが、統計調査課の皆さん、おめでとうございます。今後、皆さんの役割は極めて重要になります。

統計調査課は、エビデンスを基にした政策立案（E B P M）の推進における統計の重要性を、より広く県庁内外に周知する役割もありますし、データサイエンティストを輩出していく県立大の新学部にも、庁内で最も連携が期待されると考えることができます。

総務省には統計局がごさいます。ここは子供向け、もしくはビジネスパーソン向けに、データ利活用のセミナーの開催なども積極的に行っておられますが、その機能や役割と比較をして、県の統計調査課にはどのような取組ができると考えるか。その役割を遂行するために、E B P Mの根幹を担うデータ分析の職員はいるのかなど、期待ゆえの不安要素、課題も見えてきます。

政策判断の鍵となる情報収集や情報分析において、統計調査課の重要性が増していく中でどのように強化をしていくのか、経営管理部長に伺います。

県庁で働きたいと希望する人を増やす、また県庁で働いてもらいたいという方に来てもらうために、何ができるでしょうか。企業等で人材採用力を高めるためには、人事制度のアップデート並びにオープン化が求められています。このような状況の中、富山県庁の人事制度についてはどのようにお考えでしょうか。

例えば、部下からの信頼を得られていない幹部が、知事から高い評価を受けて出世する組織などであれば、県庁の成長は望めません。納得感のある繊細な人事考課が必要です。

そこで、人事も、現場主義を徹底し、相互評価制度の導入や評価

基準の見える化などの対応を検討する必要があると考えますが、経営管理部長に今後の方針を伺います。

県職員のリスキリング導入において、先ほど出てきたオンライン講座MOOCなどを活用した試行を進めるとしてはいますが、そもそも自身のキャリアをどう考えるのか、どのようなリスキリングが必要かという目的の設定が先に来なければなりません。

そこで有効なのは、キャリアコンサルティングという手法です。客観的な立場から今後のキャリアについての助言指導を受けられる環境が必要であり、広く市場動向や県民ニーズを把握した上で、組織の人事に関わらない立場からのサポートが求められます。間違っても、上司がしたり顔で助言してはいけません。

例えば、プロのキャリアコンサルタントが対応する有料のサービスを受ける際に補助をするなど、適切なリスキリングに向けての必要な支援策を検討し、実現に向けて取り組んでいただきたいと考えますが、どのように対応するのか、経営管理部長に伺います。

県議会を軽視しているのではないかという発言を、議員として3期務める間に何度かお聞きしました。我々議員は、外部の有識者を招聘する審議会や会議とは異なる、選挙によってここに立っている、言わば県民の代表です。

令和3年6月定例会で我が会派の奥野詠子議員から、知事肝煎りの成長戦略会議をはじめ、法令や条例に基づかない任意の有識者会議は、参考意見である。隠れみのにならないようにする必要があると、強く指摘を受け、就任半年を超えて、いよいよ走り出そうとした知事は、公明正大にやっておられ、決して隠れみのになるようなものではないと理解を求めました。いよいよというところで、いきな

り正面から切りつけた、あの迫力を我々は忘れることはできないと思います。

その後も、確かに開催の様子はフルオープンとなっており、オンライン配信などもされておりますが、さきに議会質問で提案してきたことが、この会議を経るとスピード感を持って施策化されているというふうな不自然さも、私を含む複数の議員が感じていた状況もございます。

新田知事が就任され任期折り返しの後半となり、目に見える成果を急ぎたいという気持ちも理解できますが、県民の代表である我々議員から議会軽視という言葉が今後出ないように、議会との向き合い方を県庁全体で見直すことが必要ではないでしょうか。

県庁と県議会の関係性はどうかあるべきなのか、「車の両輪」とかいう抽象的な言葉で濁さずに、その望ましい関係性の理想像をどのように考えるか、また、我々県議会に期待することは何か、知事の所見を最後に伺いまして質問を終わります。

ありがとうございました。

○議長（渡辺守人君）新田知事。

〔知事新田八朗君登壇〕

○知事（新田八朗君）県庁と県議会の関係性などについての御質問にお答えをします。

都道府県に知事を置く。これは地方自治法139条。それから、地方公共団体の長として、議会の議決を経るべきことについて議案を提出する。それからまた、決算を議会に付する。これが地方自治法の149条。私の立場から見ますと、議会と知事、行政の長である知事との関係というのはこういうことです。

ただ、理想の像あるいは望ましい関係性ということなので、これだけでは済まない話だというふうに思いますので、もう少し話させていただきます。

行政機関としての富山県の長である知事と議会の関係は、二元代表制を取っており、車の両輪ということですよ。相互のチェック・アンド・バランスを確保し、議会での議論を通じて、多様な県民の皆さんの意見を集約、統合することで、県民が主役の県政を力強く推進することができるのだと考えております。

その際、私はもとより行政機関である県は、現在の様々な価値観を尊重し多様性が求められる時代において、様々な機会や多様な経路を通じて県民ニーズや地域課題を丁寧に把握して、世界の潮流なども見据えて議論を深め、政策に反映することが重要だと考えております。

このため、「ワンチームとやま」連携推進本部会議で、市町村長との円滑な意思疎通を図ることも心を砕いているところです。また、各分野の専門家や関係者の意見を聞くために審議会などを設置するほか、県職員にもどんどん現場に出ていくようにということを促してまいりました。

県議会議員の皆さんは、県民の負託を受けた地域の代表です。前回2019年の選挙で、ここにおられる皆さんが有権者の負託を受けた数は数十万票になります。また、無投票の方もおられます。無投票の方は、より一層地域での信頼を集めておられる方々だというふうに思います。そういう皆さんには、この県議会での議論を通じて、地域に根差した県民の多様な声を県政に反映いただいているわけです。

今後、県民一人一人のウェルビーイングをさらに高めていくためには、県民の多様なニーズを踏まえて、そして県民に寄り添った施策が大切でありまして、地域を代表する県議会の皆さんと議論を深めていくことがますます重要だと考えております。

今後、行政機関の長たる知事と県議会は、県民から直接選挙で選出され、県民の多様な意見を県政に反映させるという重要な役割を担い合う者同士として、お互いをリスペクトし合いながら、共に県民のニーズを丁寧に把握し、県民の代弁者として議論を深めていく。これにより、県民お一人お一人が豊かに暮らせるウェルビーイング先進地域富山を実現していくことに共に励んでいきたいというふうに考えております。

質問に対するお答えは以上でございます。

平木柳太郎議員とも、この場でこうして向かい合うのはこれで最後だと多分思います。私の12回の議会の中で8回、こうやって質問をいただきました。25問にわたる質問です。

息子の高校の同級生でおられるので、まさに文字どおりの息子世代の政治代表ということで、大東亜戦争の後の復興期から高度成長の時代に育ち、1回目の東京五輪や1回目の大阪万博にわくわくした世代である私、そして社会人としてバブルも経験した者としては、息子世代の質問は、時には理解不能なものもあったんですけども、でも、失われた30年の中で育ってこられた人としての多様な価値観を知らせてもらう貴重な機会でもあったというふうに心から感謝しております。

多分、もうこの場で会うことはないんだと思いますが、私は、息子のその子供、すなわち孫世代のために何とかせなあかんというこ

とでここに立っております。どうか平木議員におかれましては、まさに息子世代として、現役世代として、富山県を御自身が生まれたときより、よりよくして次の世代に渡す、そのようなことに努めていただければというふうに思います。本当にありがとうございました。

私からは以上です。

○議長（渡辺守人君）岡本経営管理部長。

〔経営管理部長岡本達也君登壇〕

○経営管理部長（岡本達也君）私のほうから、県庁組織の発展について3問の御質問をいただきました。

まず、統計調査課の強化についてお答えをいたします。

政策立案に当たりまして、統計は合理的な意思決定を支える基盤として、近年、重要性が増しております。統計を利活用する職員的能力向上や、統計を利用しやすい環境整備が必要となっております。

現在、統計調査課では、社会経済の実情を正確に把握するための統計調査の実施はもとより、庁内関係部署に対して最新の統計データの提供や統計研修の受講案内など、統計情報をそれぞれの事業に役立ててもらえるよう情報提供を行っております。

また、全国と比較した本県の状況や順位を手軽に素早く把握できる冊子「100の指標」の作成や、ホームページ「とやま統計ワールド」では、利用者の利便性が高まるようデータ加工がしやすい形式での掲載を順次進めているところでございます。

また、国におきましては、公的統計の整備に関する基本的な計画に基づきまして、EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング）——つまり証拠に基づく政策立案や、統計ニーズに的確

な対応、ユーザー視点に立った統計データ等の利活用などが進められ、具体的には、政府統計を網羅した情報サイトを構築しているほか、自治体職員向けに統計の分析手法などに関する研修や、統計データ利活用の先進事例の紹介や相談窓口の設置など、自治体におけるE B P M推進に向けた支援を行っているところでございます。

県としては、国が提供するこれらの支援を有効に活用していきたいと考えております。また、データの利活用、そして分析できる体制を整えていく必要があると考えております。

現在、統計調査課には、このE B P M——証拠に基づく政策立案という、こういった根幹を担うデータを専門的に分析する職員がおりません。このため、先般、専門家を招きまして、県のデータを活用することに向けて、例えばデータを加工しやすい形式に、例えば県庁でいろいろ作っているデータをどうしたらいいのかということの意見を聞いております。

今後は、統計調査課の職員はもとより、政策立案や事業を実施する職員が、このE B P M——証拠に基づく政策立案、これを支えるための基礎となる統計を正しく理解し適切に利活用できるように、庁内の例えばデジタル部門との連携、それから県立大学のD Xセンター、そして専門家の意見も交えながら、利用しやすい統計データの整備や統計データ分析等に係る研修受講などを行いまして、いわゆるこのE B P Mを活用しまして、全職員の分析力の強化、あるいは政策立案、こういったものにつなげていきたいと考えております。

次に、相互評価制度の導入、評価基準の見える化についての御質問にお答えをいたします。

近年、複雑多様化する行政課題に的確に対応するためには、限ら

れた「人財」を最大限に生かす人材マネジメントの重要性が高まっております。採用、育成、評価、配置等の人事制度を、環境の変化に合わせてアップデートしていく必要があると考えております。とりわけ、客観的かつ適正な人事評価は、職員のモチベーションを高めるとともに、適材適所の人事異動による生産性の向上や、働きやすい職場環境が整うことで採用力の強化にもつながると考えております。

現在、県では、職員が職務を遂行するに当たり、発揮した能力と目標に対して達成した業績の両面から評価する制度を導入しているところでございます。また、能力の評価におきましても、部長、次長、課長といった職制上の各段階におきまして必要な標準職務遂行能力を定めております。

これを職員に明示しておりまして、業績評価などにおきましては、自己評価、それから上司面談、評価結果の開示の仕組みにより、客観性を確保した上で評価を実施しているところでございます。

議員御提案の相互評価制度の導入、評価基準の見える化につきましては、他の自治体では、全国的にも、例えばマネジメントレビューという形で、対象者の職場での取組姿勢、また行動やそれぞれの業績などについて評価をし、本人へフィードバックをした上で、また、その本人がそれに気づくと、そういった気づきを基に行動改善を伴うような取組をされているところもあるところでございます。

本県におきましても、県庁オープン化戦略P Tにおいても、今後、中長期的な課題とされているところでございます。多面的な評価により職員の納得感が得られるとともに、成長実感や主体性、組織への共感を引き出す効果も期待されるところでございますが、一方で、

対象者との利害関係、あるいはうわさ、誹謗中傷などのことにも十分留意をした上で、評価に多くの工夫を要することから、幅広い業務を担う県庁におきまして、公務能率の観点から、より一層工夫をした上で取り組まなければならないと考えております。

職員一人一人がやりがいを感じながら成長し続けられるよう、人事評価にどのような工夫ができるか、他県や民間の事例も参考に研究してまいりたいと考えております。

最後に、キャリアコンサルティングの必要についての御質問にお答えをいたします。

社会環境が急速に変化する中、県職員には、その変化を敏感に感じ取り、対応に必要な知識やスキルを身につけるとともに、自己の成長を目指して、主体的に学び、自立的にキャリアを形成していくことが求められているところでございます。

県では、こうした職員を支援するために、新年度、リスキリングを職員研修体系に位置づけまして、大規模オンライン講座（MOOC）を活用して、様々な分野の知識やスキルを身につけることができる環境を整備し、試行的に運用することとしております。

議員御指摘のとおり、職員が自らの能力や適性、課題等について考え、市場の動向や県民ニーズの変化、仕事や職場の状況、また、自分のその先のキャリアを意識してプランを描く際には、1人で考えるのが難しいと感じることもあると思います。客観的な立場から助言指導を受けるためにも、キャリアコンサルタントというものは大変有効であると考えております。

県では、新年度、人材をマネジメントをするという視点に立ちまして、人材育成の取組を総合的に進めるための基本方針を新たに策

定することとしております。その議論の中で、キャリアコンサルタントの活用など、サポートの在り方についても併せてしっかりと検討していきたいと思っております。

結びに、議員から県政の在り方についての御質問をいただきました。ありがとうございます。この本会議、全職員に放映されております。改めて多くの気づきをいただきましたことについて御礼を申し上げまするとともに、今後、答弁したとおり、しっかりと対応させていただきます。

以上でございます。

○議長（渡辺守人君）以上で平木柳太郎君の質問は終了しました。

以上をもって本日の一般質問、質疑を終了いたします。

次にお諮りいたします。

議案調査のため、明3月2日は休会といたしたいと思っております。これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長（渡辺守人君）御異議なしと認めます。よって、そのように決定いたしました。

以上で本日の日程は終了いたしました。

次回の本会議は3月3日に再開し、各議員による県政一般に対する質問並びに提出案件に対する質疑を行いますとともに、議会運営委員会を開催いたします。

本日はこれをもって散会いたします。

午後5時10分散会