

**連合長野「2018 年長野県政への要求と提言」
要請内容と各部・局の回答対照表**

連合長野政策委員会

2018 年 11 月

内容

1. 地方税財政の確立	- 2 -
(1) 市町村の行・財政の確保と県の調整機能強化	- 2 -
(2) 地域との対話の実現	- 3 -
2. 地域の多様な主体との連携強化による産業政策と良質な雇用拡大の一体的推進	- 3 -
(1) 県内中小企業への直接支援の強化	- 4 -
① 「感動できる会社」・「地元で大切にしたい会社」	- 4 -
② 海外事業展開を図ろうとする地元企業への支援	- 5 -
③ 「HACCP」の制度化への支援	- 5 -
④ 中小企業の省エネ促進とエネルギー管理への支援制度	- 6 -
(2) 中等職業教育と企業現場の密接な接続による人材育成	- 7 -
(3) 地域人材の確保	- 11 -
(4) 中小企業振興の取り組みと拡充	- 14 -
3. 長野県における労働行政の強化	- 15 -
(1) 長野県就業促進・働き方改革戦略会議について	- 15 -
(2) 労働講座の充実、ワークルール検定への取組	- 16 -
(3) 外国人技能実習について	- 18 -
(4) その他労働行政の充実強化について	- 18 -
4. 過労死ゼロ・長時間労働の是正に向けた監督・監視体制の強化	- 20 -
(1) 学校職員、医療従事者の労働時間管理の体制構築と徹底	- 20 -
5. 安全衛生対策の強化に向けた法制度の周知・労働行政の強化	- 22 -
(1) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」	- 22 -
(2) 労働条件等に関する啓発の実施	- 22 -
(3) 公務の労働時間管理にかかわる専任職員の配置	- 22 -

(5) ストレスチェックの確実な実施の啓発	- 24 -
(6) 「事業場における治療と職業生活の両立支援」	- 24 -
6. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実	- 25 -
(1) 職業訓練の充実による就職促進	- 25 -
(2) 「長野県人材育成プラン」	- 26 -
7. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応	- 27 -
(1) SDGs 未来都市を可能にする雇用と労働の実現	- 27 -
(2) 障がい者雇用の促進と拡大について	- 27 -
(3) 建設産業の担い手の確保・育成に向けた支援について	- 30 -
(4) 「ミッシングワーカー」対策	- 32 -
(5) 自然エネルギーの活用を前面に打ち出した企業誘致	- 33 -
8. 最低賃金の履行確保の強化	- 34 -
(1) 最低賃金改正の周知と中小企業の保護	- 34 -
9. 公契約条例の制定による公契約の適正化	- 35 -
(1) 「長野県の契約に関する条例」について	- 35 -
(2) 公契約における下請ガイドライン、自主行動計画などに準拠した適正取引について	- 36 -
(3) 公契約における労働条件審査の導入について	- 37 -
10. 生活困窮者自立支援体制の確立と子どもの貧困対策、生活保護の運営体制の改善・充実	- 37 -
(1) 労働者への融資制度について	- 37 -
(2) 奨学金返還支援制度の拡充について	- 38 -
(3) 子供の貧困問題について	- 39 -
(4) 女性の貧困問題について	- 39 -
11. 切れ目のない医療を提供する体制の確立	- 40 -
(1) 地域医療構想について	- 40 -
(2) 県立病院の維持について	- 40 -
(3) 介護福祉施設について	- 42 -

(4) 看護師対策について.....	- 42 -
12. 子ども・子育て支援新制度の着実な実施と、すべての子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備.....	- 43 -
(1) 育児環境について.....	- 43 -
(2) 「長野県女性職員活躍推進計画」「特定事業主行動計画」の率先実行.....	- 44 -
(3) 働く女性の両立支援にむけた保育の充実.....	- 44 -
(4) 学童保育の拡充について.....	- 45 -
(5) 保育士、学童保育指導員(放課後児童支援員)の賃金・労働諸条件改善について.....	- 45 -
(6) 病児・病後児・体調不良児の保育の拡充.....	- 46 -
13. 安全・安心の住まいとまちづくりの推進.....	- 47 -
(1) 子供の自転車損害賠償保険の義務付け.....	- 47 -
(2) 空き家対策の具体化と強化について.....	- 47 -
(3) 交通政策について.....	- 48 -
(4) リニア対策.....	- 49 -
(5) 交通政策基本計画.....	- 52 -
(6) 高齢者の公共交通利用の促進.....	- 52 -
(7) 交通対策.....	- 52 -
(8) 通学・通勤に関わる道路環境の整備.....	- 53 -
(9) 福祉のまちづくり条例と観光地対策について.....	- 54 -
14. 教育の機会均等の保障と貧困の連鎖防止、労働教育の推進.....	- 55 -
(1) 義務教育機関への学校図書館司書・教員配置.....	- 55 -
15. 環境政策と社会・経済政策、雇用政策の統合的向上.....	- 57 -
(1) 木質バイオマスの利用促進・水利権取得制度の改正に向けた取り組み.....	- 57 -
16. 食料自給力の向上と農林水産業の産業基盤の強化・育成.....	- 58 -

(1) 林業事業体の育成、労働力の確保及び市町村林務担当者の配置.....	- 58 -
(2) 「信州山の日」.....	- 62 -
(3) 主要農産物種子法の廃止.....	- 63 -
(4) 「第3期長野県食と農業農村振興計画」の実行について.....	- 64 -
(5) 地産地消の推進とさらなる食育の充実.....	- 65 -
17. 消費者の視点に立った消費者政策の推進.....	- 67 -
(1) 「悪質クレーム」対策と消費者への教育プログラム.....	- 67 -
18. 総合的な防災・減災対策の充実.....	- 68 -
(1) 防災ヘリコプター整備計画.....	- 68 -
(2) 防災組織の確立.....	- 69 -
19. 雇用における男女平等の推進.....	- 71 -
(1) 「長野県女性活躍推進会議」開催と会議内容の充実.....	- 71 -
20. 男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し.....	- 71 -
(1) 性別役割分担意識の解消.....	- 71 -
(2) 児童相談所の充実.....	- 72 -
(3) ハラスメント等の防止対策.....	- 73 -
21. 男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進.....	- 74 -
(1) 働く女性の復職支援について.....	- 74 -
22. 地方議会の活性化と投票しやすい環境の整備.....	- 75 -
(1) 「投票済証明書」の交付.....	- 75 -

1. 「長野県政への要求と提言」県庁各部・局への要請と回答

産別構成組織。地域協議会からの長野県への政策提言をとりまとめ、10月16日から24日にかけて県庁内の各部に要請書と提出し、回答を受け取った。更にその場で、事務担当者も交えて懇談を行った。

この要請行動には、政策提言を行った産別組織と地域協議会も同行し、現状を伝え、政策実現の必要性を主張した。

以下の日程と参加者によって行った。(氏名は順不同・要請項目順)

① 県民文化部 10月16日(火) 11:00~12:00

飯田地域協議会	副議長 池野那沖(シチズン労組飯田支部)
	副議長 湯田明規(旭松食品労組)
男女平等推進委員会	滝澤一子(農団労常任)
金属部門連絡会	山口正巳(電機連合)
自治労長野県本部	豊田秀明(自治労県本部中執)
政策委員会事務局	根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
	日比野誠(副事務局長)
	戸井田学久(連合長野常任)
	神野志健二(連合長野常任)
	玉井邦彦(連合長野常任)

② 産業労働部 10月22日(月) 9:30~10:30

金属部門連絡会	山口正巳(金属部門事務局長・電機連合)
飯田地域協議会	副議長 大前敦(農団労みなみ信州農協労組)
	副議長 小林晋(飯田市職員労組)
	事務局次長 小石峯俊彦(私鉄信南交通労組)
上伊那地域協議会	副議長 安江輝(伊那市職員労組)
自治労長野県本部	書記長 西澤忠司(自治労県本部)
政策委員会事務局	村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
	岩崎恵子(副事務局長)
	五味哲哉(連合長野常任)
	神野志健二(連合長野常任)
	玉井邦彦(連合長野常任)

③ 企画振興部 10月22日(月) 13:30~14:30

飯田地域協議会	副議長 大前敦(農団労みなみ信州農協労組)
	副議長 小林晋(飯田市職員労組)
	事務局次長 小石峯俊彦(私鉄信南交通労組)
上伊那地域協議会	副議長 安江輝(伊那市職員労組)
私鉄県連	県連鉄軌部長 荻原公和(長野電鉄労組)
政策委員会事務局	村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
	根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
	岩崎恵子(副事務局長)
	五味哲哉(連合長野常任)
	神野志健二(連合長野常任)
	玉井邦彦(連合長野常任)

④ 観光部 10月22日(月) 15:10~15:40

飯田地域協議会	副議長 大前敦(農団労みなみ信州農協労組)
	副議長 小林晋(飯田市職員労組)
	事務局次長 小石峯俊彦(私鉄信南交通労組)
政策委員会事務局	村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
	根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
	五味哲哉(連合長野常任)
	神野志健二(連合長野常任)
	玉井邦彦(連合長野常任)

⑤ 建設部 10月22日(月) 16:00~17:00

長野県建設労連	書記長 原健
	書記次長 宮澤昭彦
	主任書記 中川誠
飯田地域協議会	副議長 大前敦(農団労みなみ信州農協労組)
	副議長 小林晋(飯田市職員労組)
	事務局次長 小石峯俊彦(私鉄信南交通労組)
政策委員会事務局	村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
	根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
	岩崎恵子(副事務局長)
	神野志健二(連合長野常任)
	玉井邦彦(連合長野常任)

⑥ 教育委員会事務局 10月23日(火) 13:00~14:00

飯田地域協議会 副議長 塩澤貴文(電機連合オムロンオートモー
ティブエレクトロニクス労組)
事務局長 北原研二(J P 労組下伊那支部)
男女平等推進委員会 村田由紀子(副会長・自治労県本部)
政策委員会事務局 村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
日比野誠(副事務局長)
岩崎恵子(副事務局長)
五味哲哉(連合長野常任)
神野志健二(連合長野常任)
玉井邦彦(連合長野常任)

⑦ 農政部 10月23日(火) 16:10~17:00

飯田地域協議会 事務局長 北原研二(J P 労組下伊那支部)
長野県農団労 小林和雄(副会長・長野県農団労書記長)
橋本真伸(長野県農団労書記次長)
政策委員会事務局 村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
日比野誠(副事務局長)
五味哲哉(連合長野常任)
神野志健二(連合長野常任)
玉井邦彦(連合長野常任)

⑧ 林務部 10月24日(水) 10:00~11:00

中部森林労連 書記長 和田昌樹(中部森林労連)
飯田地域協議会 議長 竹村進(J AM多摩川精機労組)
事務局次長 矢澤洋孝(組織拡大アドバイザー)
長野県建設労連 書記次長 宮澤昭彦
政策委員会事務局 村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
日比野誠(副事務局長)

岩崎恵子(副事務局長)
五味哲哉(連合長野常任)
神野志健二(連合長野常任)
玉井邦彦(連合長野常任)

⑨ 健康福祉部 10月24日(水) 13:00~14:00

飯田地域協議会 議長 竹村進(J AM多摩川精機労組)
事務局次長 矢澤洋孝(連合長野組織拡大アドバイザー)
自治労長野県本部 福澤昭則(自治労県本部中執)
政策委員会事務局 村山智彦(副会長・政策委員会委員長)
根橋美津人(事務局長・政策委員会担当三役)
日比野誠(副事務局長)
岩崎恵子(副事務局長)
五味哲哉(連合長野常任)
神野志健二(連合長野常任)
玉井邦彦(連合長野常任)

※ 要請項目の少ない、「総務部」「危機管理部」「環境部」「会計局」「選挙
管理委員会」「県警本部」については、懇談を行わず、文書回答のみを
受け取った。

2. 県知事要請の実施

政策委員会は、年度をまたいだ取り組みとなる。

残す日程は、この「要求と提言」に対する回答も精査し、さらに今後につ
ながる課題を踏まえて、長野県知事に県政要請を提出することにしてい
る、

12月県議会の閉会直後に実施を予定している。

2018 年「連合長野・県政への要求と提言

1. 地方税財政の確立

(1) 市町村の行・財政の確保と県の調整機能強化

近年、有効求人倍率が高止まりしている中、出生率低下や居住者の転出による人口減少が問題となっていますが、現状は各自治体が独自に対策を実施しており、自治体間で居住者獲得のカニバリゼーション状態になっています。

その結果、財政的に体力のある市町村のみが生き残ることになるため、地域全体の衰退が危惧されます。

一方、普通交付税で補そくできない特別な財政需要について本来特別交付税で措置されることとされていますが、実態としては交付税総額の中で運用されているため、個別の特殊事情が的確に反映される制度となっていません。

① 医療、福祉分野の人材確保をはじめとするセーフティ・ネット対策の充実、農林水産業及び製造業等の振興、環境対策等、今後増大する財政需要を地方財政計画に的確に取り入れ、地方固有の財源である地方交付税総額を確保できるよう、県としても国へ働きかけられたい。

(10 月 22 日・企画振興部)

○ 地方交付税総額の確保は、地方が安定的な財政運営を行う上で非常に重要であると考えており、今年5月に市長会、町村会等と共同して、平成 31 年度国の施策並びに予算に対する提案・要望を行う中で、地方交付税の確保を図るよう要望を行いました。

② 引き続き、市町村への丁寧なヒアリングを実施し、長野県内の特殊事情(人口密度が低いため都市と状況が異なる等)を的確に把握するとともに、市町村が継続した公共サービスを提供できるよう、県独自の政策・施策を検討されたい。

(10 月 22 日・企画振興部)

○ 普通交付税で捕捉できない特別な財政需要については、地方交付税法第 15 条第 1 項の規定により、特別交付税で措置することとされており、引き続き、ヒアリング等を通じて各市町村の特殊財政事情等を的確に把握するとともに、国に対して特別交付税による措置を求めてまいります。

③ できるだけ市町村間の施策の差を均等化し、一方で連携させることによる相乗効果を引き出すよう県が主導した調整を進められたい。

(10 月 22 日・企画振興部)

○ 住民の暮らしに最も身近な市町村が、地域経営の主導的な役割を担い、主体的に自らの責任のもとで活力ある地域を創造していくためには、行財政基盤の確立が不可欠であり、県としては、これまでも小規模町村を中心に、財政状況等ヒアリングなどを通じた行財政運営に関する助言や職員派遣といった支援を実施しています。

○ また、人口減少社会において、市町村が行政サービスを持続的かつ効果的に提供していくためには、市町村間や市町村・都道府県間といった自治体間で連携することが有効です。

○ 県としては、平成 28 年 3 月の「自治体間連携のあり方研究会」のとりまとめを踏まえ、連携中枢都市圏・定住自立圏といった国の制度の活用支援や、この制度の対象とならない大北、木曽地域について県独自に人的、財政的支援を行うなど、広域単位で市町村間連携が進むよう取り組んでいます。

○ 併せて、市町村間の連携だけでは解決できない課題については、「県と市町村との協議の場」の下に平成 29 年 2 月に設置した「県・市町村事務連携作業チーム」において、県・市町村間の事務連携に係る検討を行っています。

(2) 地域との対話の実現

県中央部に山岳のある長野県は分断されており、県行政が身近に感じられない地域が存在します。例えば伊那谷には、地域において独自の課題や目指すべき地域像があり、その声を県行政に反映してもらいたいと考える県民がいます。他地域においても同様です。

① 最低年に 1 回は知事（県行政）が各地に赴き、地域の勤労各階層、自治体との懇談の機会を設けられ、地域課題や目指すべき地域像などを県行政に届ける場とされたい。もし、意見懇談の場が持てない時は、意見交換はインターネットを活用したテレビ電話でも構わないものと考えます。

(10 月 22 日・企画振興部)

広い県土をもつ本県の様々な課題をタイムリーに把握し、スピード感を持って県政全般に反映させるため、「しあわせ信州移動知事室」を実施しています。

移動知事室では、市町村長との意見交換、県政ランチミーティングや県政タウンミーティング等における一般県民との対話の機会を設けているほか、医療福祉施設、農林業関係施設、工場、教育機関などの施設を訪問し、地域の皆様の声をお聞きしています。

実施頻度をこれまで以上に増やすことにより、知事が県民の皆様の思いをしっかりとくみ上げてまいります。

2. 地域の多様な主体との連携強化による産業政策と良質な雇用拡大の一体的推進

長野県は本年を初年度として、新たな「ものづくり産業振興戦略プラン（2018～2022）」を策定し、施策を実施しています。このプランは目標を「製造業の従業者一人当たり付加価値額（2020 年）1,260 万円（2015 年対比 13%増）」におき、「健康・医療 環境・エネルギー・次世代交通」の産業分野において、「アジア新興国・先進国の需要の拡大・EPA/FTAの締結国」の市場を獲得する壮大な計画となっています。

このための施策の方向性として「1.産業イノベーション創出研究開発支援/2.AI・IoT等先端技術活用型新事業創出支援/3.課題解決型企業群形成支援/4.地域資源活用支援/5.マーケティング力強化支援/6.産業人材育成支援/7.産業人材確保支援/8.起業・スタートアップ支援/9.産業集積及び投資促進」が定められ、具体化を図ることとなりました。

これらの施策は「長野県中小企業振興条例」に掲げられた、「① 産業イノベーションの創出に向けた活動に取り組む企業の増加」と「② 県内各地域における、国際競争力を有する高付加価値型の次世代産業の集積形成」によって達成されることとされています。

私たちは、この取り組みの方向性を支持します。この計画の実現にむけた人財を作るための、地域の多様な主体による投資が必要です。

2018 年 3 月、産業労働部長は長野県議会の議案説明にあたり、『郷学郷就の産業人材・確保』について、「人材の育成につきましては、中小企業の在職者が専門分野の知識・技術を学ぶ技術講座や、児童生徒に熟練の技や地域の企業を知ってもらう「信州ものづくり未来塾」をモデル的に行う「産業人材育成事業」を産学官が連携して実施。また、工科短大や技術専門校における教育訓練、在職者のスキルアップ講座等により、県内産業界が求める人材の育成を図るとともに、産業構造の変化やAI、IoT等の技術の進歩に対応するため、技術専門校等における教育・訓練カリキュラムの在り方についても検討」すると述べています。

私たちは、何よりもまず公教育において職業的レリバンスを高め、初等教育、中等教育の教育環境を向上させるべきであると、要請を続けてきました。

（１）県内中小企業への直接支援の強化

① 「感動できる会社」・「地元で大切にしたい会社」

県内において卓越した製品・技術をもつ、あるいはその提供するサービスが人々の幸福に多大な貢献をしている企業であり、従業員や弱者を大事にしている地元の「感動できる会社」「地元で大切にしたい会社」を選定し、広く紹介されたい。

（10月22日・産業労働部）

県では、県内企業の技術や製品の素晴らしさを国内外に広く周知するとともに、県事業を活用した支援を行い、企業の更なる事業展開を促進するため、長野県が誇る高度な技術や革新的・独創的な製品を認定する制度として、「NAGANO ものづくりエクセレンス」を設け、現在、６年間で累計 69 件の認定を行っています。

認定企業に対しては、信州ものづくり産業応援助成金の優遇やテレビ等を活用した広報などに取り組んでいるところです。

他にも、短時間正社員制度等、多様な勤務制度の導入や非正規社員の処遇向上など、従業員の仕事と生活の両立のための職場づくりに取り組む企業を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証を行い、ホームページ、合同企業説明会等を通じて、企業担当者や求職者へ情報発信するとともに、認証企業に対しては、入札参加資格審査の加点や、金利の優遇などのインセンティブを付与しています。

引き続き、県内企業の素晴らしい技術、製品や優れた取組を積極的に PR するとともに、県内産業の更なる発展に向け取り組んでまいります。

（参考：NAGANO ものづくりエクセレンスの概要）

主催	長野県
対象	長野県内に本社または主たる事業所を有する製造業者（日本標準産業分類の大分類「製造業」を営む事業者）の <u>高度な技術や革新的・独創的な製品</u>
審査方法等	優れた製造業者を表彰するものづくり大賞 NAGANO の審査過程で行われるものづくり NAGANO 応援懇話会の選考結果に基づき、その技術・製品を「NAGANO ものづくりエクセレンス」として認定
審査項目	「発展性／先進性」、「技術力」、「生産方法」、「市場性」
件数	10 件程度／年（1 社につき1件） 累計 69 件認定（H30 年度まで）
応募方法	ものづくり NAGANO 応援懇話会が主催するものづくり大賞 NAGANO に応募
支援策（優遇措置）	・県ホームページなどによる認定技術・製品の広報 ・信州ものづくり産業応援助成金の優遇（助成率1％加算） ・国内外展示会への出展希望時の優遇 ・長野県創業支援センターの利用を希望時の優遇 ・産業人材育成推進モデル事業（技術講座）を受講される場合の優遇など

② 海外事業展開を図ろうとする地元企業への支援	
すでに県においては「NAGANOものづくりエクセレンス」の制度があり、今年も行われています。ただし、この制度は技術、あるいは製品を選定対象とするものであり、事業者・企業のもつ製品・技術の発展の基礎となる、継続した人材育成を行うための支援になりえていません。	
i 上記の「感動できる」あるいは「地元で大切にしたい」企業の育成を図るため、海外市場開拓のためのイベントや海外向け広報資料などにおいても、こうした地元企業の紹介に取り組まれない。	(10月22日・産業労働部) ア「NAGANOものづくりエクセレンス」の認定企業に対しては、国内外展示会への出展を希望する場合の優遇や認定企業の優れた技術、製品をまとめた英語版のパンフレットを作成し国外の展示会で配布するなど、企業の海外展開に向けた支援にも取り組んでいるところです。 引き続き、認定企業のPRを積極的に行うとともに、海外展開に向けた支援に取り組んでまいります。
ii 海外事業展開を図ろうとする地元企業に対し、海外での中核的労働基準(結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除)遵守の重要性について、周知徹底を図られたい。	(10月22日・産業労働部) イ 県では、海外へ積極的に展開しようとする企業の販路開拓を支援するため、マーケティング支援センターを通じ、海外展示会への出展や、海外における商談会等の支援を行っているところです。 こうした機会や海外駐在員を通じ、さらにJETROとも連携しながら、企業が事業展開しようとする国の外国人就業規則、在留許可、現地人の雇用義務等に関する情報提供を行ってまいります。
③ 「HACCP」の制度化への支援	
食品衛生管理の手続きを定めた国際基準「HACCP」の遵守を制度化する改正食品衛生法が第196回通常国会において可決されました。 衛生水準を高めようとしても、人手・予算・的確な衛生指導を行える人材の不足などの理由により、具体的な対応に悩む県内企業の多く存在するのが現状です。 食の安全を守る観点から該当施設等への新設、修繕に対する補助等の検討を国に対し働きかけられたい。	(10月24日・健康福祉部) 当県では、HACCPの制度化に向け、食品関係事業者を対象にしたHACCP導入のための講習会や相談会を開催するとともに、HACCPの導入に取り組む事業者に対し、保健所の食品衛生監視員等が相談窓口や施設の監視指導等の機会を通じ、技術的な支援を行っています。 衛生管理の基準であるHACCPの導入にあたり、施設の新設や修繕等は必ずしも必要ではありませんが、国では、「食品の製造過程の管理の高度化に関する臨時措置法」に基づくHACCP導入にあたっての施設設備等の支援制度(長期低利融資)を設けていますので活用をお願いします。 (10月22日・産業労働部) 【「HACCP」の制度化への支援】 HACCPとは、食品等事業者自らが食中毒菌汚染や異物混入等の危害要因(ハザード)を把握した上で、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程の中で、それらの危害要因を除去又は低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しよう

	する衛生管理の手法であり、衛生管理の内容については、これまで求められてきた衛生管理を、個々の事業者が使用する原材料、製造・調理の工程等に応じた衛生管理となるよう計画策定、記録保存を行い「最適化」、「見える化」するものです。 このHACCPは、工程管理の基準であり、必ずしも施設設備等の整備を求めるものではなく、今回の制度化にあたっては現行の施設整備を前提とした対応は可能です。 長野県では、長野県中小企業振興センターにおいて、県内事業者向けにセミナー等を開催し、普及啓発に努めています。また、よろず支援拠点において、有資格者のコーディネータを2名配置し、相談業務に対応しているほか、HACCPの専門家10名を登録し、県内企業へ派遣事業を行うなど、HACCP導入のための支援を行っています。 本制度の本格導入に向けて、3年程度の準備期間があることから、県内事業者の円滑な制度導入に向けて、中小企業振興センター、長野県工業技術総合センター食品技術部門、長野県保健福祉事務所と一体となり、支援体制を一層充実させて対応していきます。 (10月23日・農政部) ○ 食品衛生法等の改正に伴う「HACCPに沿った衛生管理の制度化」については、平成30年6月の改正法の公布から2年以内に施行され、その後、1年間の経過措置を経て、すべての食品等事業者に適用されることとなっています。 ○ 本県には食肉処理施設が3社あるが、いずれの施設も開設から30年以上が経過しているため、HACCPの義務化にあたり必要な施設の新設、修繕に対する予算の確保や事業の拡充について国に要請してまいります。
④ 中小企業の省エネ促進とエネルギー管理への支援制度 環境問題に関心が集まっている中、第一種・第二種エネルギー管理指定工場では原単位でのエネルギー削減が求められています。 - i 省エネに関する補助金制度もありますが、各産業、品質面等でのコストも増大しているため、産業振興の観点からも県の補助金制度等の拡充を検討されたい。 - ii 事業継続の観点から、国への補助制度を働きかけられたい。	(10月16日・環境部) ○ 2014(H26)年度の県内の温室効果ガス総排出量は、15,930千t-CO₂となっており、2010(H22)年度以降全体的に減少傾向にあります。産業、運輸部門に比べ業務・家庭部門の削減量が少なくなっています。 ○ 今後大幅な削減が必要な業務部門の約70%が中小規模事業者であることから、今年度から24時間営業している病院、福祉施設、宿泊施設等を中心に、簡易的な省エネ診断を実施し、現状や対策について助言するとともに、データや優良事例を収集し、普及啓発に活用していくこととしております。 ○ 省エネに係る支援制度については、主に国において機器導入や技術開発に対する補助、税制優遇、利子補給等幅広い分野にきめ細かく対応しております。 現在県に補助制度がないことから、まずは既存の国の補助金等を事業者にしっかりと活用してもらうことが肝要と考えます。

○ そのため、長野県地球温暖化対策条例の事業活動温暖化対策計画書制度に基づく現地調査や事業者からの相談等の機会に、国の支援制度を紹介するなど積極的に制度の周知を行い、活用の促進を図ることで省エネが促進されるよう取り組んでいるところで

す。

(10月22日・産業労働部)

【産業振興の観点から県の補助制度の拡充等】

県には、省エネに関する補助制度はないが、長野県中小企業融資制度の新事業活性化資金(節電・省エネ対策向け)にて、低利で融資を実施しているところです。

国においては、省エネルギー投資促進に向けた支援補助金や省エネ再エネ高度化投資促進税制等、各種優遇制度があるため、機会を捉えて県内事業者へ周知していきます。

なお、第一種・第二種エネルギー管理指定工場とは、エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)において、一定以上のエネルギーを使用する事業者に対して届出をさせ指定し、エネルギーの使用の合理化及び電気の需要の平準化を推進するものであり、必ずしも省エネ設備の投資を義務づけるものではなく、またエネルギーの使用の合理化を継続的に推進することは、コストの増加につながるのではなく、むしろ原材料やエネルギー等のコストの削減につながり、環境負荷を低減するだけでなく、経営効率を高めるものです。

県では、長野県工業技術総合センター環境・情報技術部門が中心となり、外部指導者と職員がチームを組み、長野県産業環境保全協会や長野県テクノ財団と連携し、現場のエネルギー使用状況を「見える化」し、ものづくりの現場における生産設備等のエネルギー使用量とエネルギーコストの削減による収益性向上を積極的に図っています。

また、中小企業振興センターにおいても、省エネ支援に関する専門家を登録し、企業への派遣を行うなど、今後も関係機関が一体となって環境負荷の低減と資源投資の効率を高め、県内事業者の継続的な発展を図っていきます。

(2) 中等職業教育と企業現場の密接な接続による人材育成

従来から教育委員会に要請している工業高校における施設整備予算の大幅な増額も財政上の都合から前進がみられません。

今後、産業教育をより充実させていくためには、高校における産業教育という限定的な視点だけではなく、県全体で長野県の産業振興が何を指すのか、そして、そのための産業人材の育成ビジョンはどうあるべきかという視点を持つことが大切です。

(10月22日・産業労働部)

平成25年度から国委託事業「若年技能者人材育成支援等事業」(受託者：県職業能力開発協会)により、工業高校の生徒等を対象に、ものづくりマイスター(製造業及び建設業)(注1)、ITマスター(ウェブデザイン等情報技術)の派遣による実技指導等が実施されています。

そのため、本県で平成28年度から実施している「信州ものづくり未来塾」(注2)においては、上記の国事業と役割分担する観点から、高校については原則、工業高校以外の校を対象に事業を実施しています。

県内の工業高校卒業生の就職率は非常に高く、企業においては最新の設備になるべく早く対応できる人材を求めています。

単なるインターンシップとしてではなく、継続的に工業高校の生徒が、実際の企業において最新あるいは就職後ノウハウが活用できる機器が必要です。

①産業労働行政による職業教育への係り

企業の協力を得て、研修、教育訓練ができる仕組みづくりを教育委員会だけではなく、産業労働部ベースで立ち上げられたい。

しかし、産業界では少子高齢化等による慢性的な人手不足が続いていることに鑑み、今後、本事業については、工業高校も含め、若手の創業者や若年技能者による講話を実施するなど、より拡充した事業展開を検討し、本県の基幹産業であるものづくり産業をはじめとした次代を担う人材の確保・育成を図ってまいりたいと考えています。

注 1 「ものづくりマイスター」

→ 国認定のマイスターで、本県が認定する「信州ものづくりマイスター」とは別のもの

注 2 「信州ものづくり未来塾」

→ 小・中・高校生等を対象に、「信州ものづくりマイスター」などを講師として、講話や優れた技能の実演、受講者による技能体験などを行うもの

(10月22日・産業労働部)

産業労働部人材育成課では、「信州ものづくり未来塾事業」を実施しています。この事業では、ものづくり産業の人材の確保・育成を図るために、希望する高等学校等に「信州ものづくりマイスター」等を派遣し、熟練の技や地域の企業を身近に感じてもらっています。

今後も、県教育委員会では産業労働部と連携し、職業教育を一層充実させていきたいと考えております。

(参考)

- 信州ものづくり未来塾事業 平成 29 年度実績（産業労働部人材育成課）
 - ① 対象者 小・中・高校生、特別支援学校生徒等
 - ② 講師 信州ものづくりマイスター（信州の名工）
信州ものづくりヤングマイスター（技能五輪入賞者）
伝統工芸士
 - ③ 講座内容 講話、講師による実演、受講者によるものづくり技能体験
（講座メニュー例）
時計組立、建築大工、かわらぶき、信州紬、木曾漆器
洋菓子製造、味噌製造等
 - ④ 講座数 H29 実績 86 講座 1,592 人
（高校 22 講座、444 人）
 - ⑤ 参加高校 H29 下高井農林、丸子修学館、上田千曲、木曾青峰
中野立志館、屋代南、下伊那農業、蓼科、飯山
松本筑摩、篠ノ井高校犀峽校、エクセラン

②工業高校教育の職業・社会的評価と認知を高める取り組み															
i 工業高校の就職実績、3年離職率の低さなど、工業高校の魅力の情報発信に努められたい。	(10月23日・教育委員会) 工業高校においては、地元企業や大学と連携した取組が行われています。就業体験活動やデュアルシステムによる高度な技術の習得をはじめ、こうした地域と連携した活動が生徒の進路意識を高め、就職実績の向上や離職率の低さにつながっていると考えます。 工業高校の情報発信の取組については、毎年各校が体験入学や公開授業などで独自のものづくり体験教室を実施したり、「産業教育MIRAIフェア」等で工業高校の魅力を発信したりしておりますので、引き続き取り組んでいきたいと考えております。 (参考)「産業教育MIRAIフェア2017」における工業高校の発表 平成29年12月16日(土) 9:15～13:40 長野県総合教育センター <ステージ発表> 池田工業高校 池工版デュアルシステム 松本工業高校 3科連携による夜間照明装置の製作 佐久平総合技術高校 弓道看的板の製作 上田千曲高校 射出成形金型による樹脂製品の開発と研究等 <ポスターセッション> 駒ヶ根工業高校 ネットトラブル体験アプリの製作 太陽光発電パネルの最適設置に関する研究等 <販売> 木曽青峰高校 インテリア科工業クラブ製作品販売 駒ヶ根工業高校 製作実演したパール缶チェア・スモーカー（燻製機）等														
ii 「産業教育設備予算」、とりわけ実験実習設備の購入費(新規・更新)や修繕費を大幅に拡充すること。工具や実習材料の予算も拡大を図られたい。	(10月23日・教育委員会) ○ 産業教育設備は計画的に更新・修繕を行い、専門高校の教育効果の向上に努めてまいりました。 ○ 基本的な技能の習熟や専門的な知識の習得に必要な不可欠な設備を厳選し、できる限り各学校の要望に応えられるよう努めてまいります。 (参考) ◆産業教育設備費の予算額 <table><tr><th>年度</th><th>H25</th><th>H26</th><th>H27</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr><tr><td>設備更新(千円)</td><td>366,770</td><td>15,263</td><td>15,132</td><td>14,892</td><td>15,987</td><td>15,481</td></tr></table>	年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	設備更新(千円)	366,770	15,263	15,132	14,892	15,987	15,481
年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30									
設備更新(千円)	366,770	15,263	15,132	14,892	15,987	15,481									

設備修繕(千円)	13,199	13,199	13,199	13,199	13,199	13,830
----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

※ H25 は更新費補正(358,476 千円)を含む

※ H26 に国庫補助制度が廃止

◆各学校からの産業設備更新要望状況

H30 年度 241 品目 約 11 億円 (H29 年度 242 品目 約 10.6 億円)

◆整備状況

H29 年度

トラクター(下高井農林・富士見)、空冷式チリングユニット(更農)、自動制御実習装置(駒工)、開葯器(下農)、万能製図台(上田千曲)、洗濯機(小諸商業)、シーケンス実習装置(岡谷工業)、電力計(飯田長姫)、ガスバーナー(上伊那農業)、オシロスコープ(松本工業)、定温乾燥炉、薬品庫、上皿電子天秤(南安曇農業)

H30 年度

万能製図台(中野立志館)、距離計(長野工業)、トラクター(丸子修学館)、穀物収穫機(佐久平総合技術)、折曲げ機(飯田 OIDE 長姫)、電動機(松本工業)、
(他は予算残額に応じて調整)

◆リース・レンタル実績

・トラクター(上伊那農業) H20.9.1 ~H28.2.28 年 749,700 円
H28.3.1 ~H30.2.28 年 77,112 円
H30.3.1 ~H31.2.28 年 77,112 円
・レーザー加工機(木曽青峰) H19.12.1~H30.3.31 年 49,680 円

iii 「ジュニアマイスター顕彰制度」などの活用を拡大されたい。

(10 月 23 日・教育委員会)

現在、県内で工業科を置く学校は、8 校あり(長野工業、上田千曲、佐久平総合技術、岡谷工業、駒ヶ根工業、飯田 OIDE 長姫、松本工業、池田工業)、ジュニアマイスター顕彰制度を活用して生徒が主体的に学び、ゴールドの認定者数も増加してきています。こうした取組が工業を学ぶ多くの学校で行われるよう、取り組んでいきたいと考えております。

(参考)

○ジュニアマイスター顕彰制度認定者数
2017 年 ゴールド 45 シルバー 77

	2016年 ゴールド33 シルバー79 2015年 ゴールド37 シルバー85 2014年 ゴールド38 シルバー63 2013年 ゴールド39 シルバー73
iv 「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」 工業高校が、文部科学省の推進する「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」に積極的に応募するよう、サポートを強化されたい。	(10月23日・教育委員会) 文部科学省の「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」事業につきましては、平成30年度をもって新規募集が終了となります。 平成31年度より新規事業として「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」が行われます。この事業では、地域の人材育成に向けた教育改革を推進するために、高校が自治体、高等教育機関、産業界等と協働してコンソーシアムを構築し、地域課題の解決等の探究的な学びを実現する取組を行います。 県教育委員会では、希望する高校に説明会を行い、申請の準備をするよう指導したところです。今後、国の動向を注視しながら、工業高校を含む県立高校の申請について、支援を図っていく予定です。
(3) 地域人材の確保	
①卒業後に地元に戻ってこられる雇用環境の整備 高校を卒業後、多くの学生が県外に進学しています。卒業後に地元に戻ってこられる雇用環境の整備について、引き続き「銀座NAGANO」や企業・大学・行政が一体となった「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」を活用し、長野県として一層ご尽力いただきたい。	(10月22日・産業労働部) 景気の回復と雇用情勢の改善に伴い、学生の売り手市場の傾向が強まるに従って減少が続いていた県出身学生のUターン就職率は、本年3月は若干持ち直したものの、4割に満たない状況です。 県では、県内産業を支える優秀な人材の確保・定着に向けて、①Uターン就職促進協定校（H30.10.1 現在 52校）の学内セミナーや保護者会等における就活支援情報の提供、②シュウカツNAGANO キャリア相談室による就職相談・セミナー、③県内企業でのインターンシップ参加費用の助成などにより、県外大学等の学生の県内就職に向けた支援を行ってきました。 また、県内学生に対しては、「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」において、県内大学生等の県内企業とのインターンシップ・マッチング事業や海外事業所でのインターンシップ参加支援事業を行っています。 今後は、さらに「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」を中心に、県内外の学生に対する県内企業のさらなる魅力の発信やインターンシップ情報の提供等に取り組み、人材の確保・定着に向けて取り組んでいきたいと考えています。
② 高等教育機関の誘致・配置 県内の高校卒業者で大学進学者の83%が県外へ進学しています。	(10月16日・県民文化部)

昨年、県から県内高校出身者の県内大学等への入学促進を図るため、県内大学等の魅力と収容力を高め、進路の選択肢を広げる必要があるとお答えいただきました。 4年生大学の設置のない飯田・下伊那地区において、信州高等教育支援センターの支援を含め、大学・専門学校などの開校で若者の地元流出を防ぎ、他県からの流入につながる施策を検討されたい。	県では、一昨年の4月に設置した「信州高等教育支援センター」を中心に、県内外から人材が集まる魅力ある学びの場の創出と県内学生の地元定着のための支援を行っております。 今年度は、平成31年4月に新設予定の長野保健医療大学と清泉女学院大学の看護学部設置への支援を行うこととしております。 また、5月には、国の「東京圏の大学のサテライトキャンパス設置に関する研究会」に本県も参画し、サテライトキャンパス誘致に関する提案等を積極的に行うとともに、誘致の足がかりとなるよう、県外大学の県内でのフィールドワーク等の調査を実施しました。 今後も県内大学の定員増加に繋がる施策を行うとともに、既存の県内大学にはない学部や大学院を設置する大学等を支援するなど、引き続き県内高等教育機関の魅力と収容力の向上に努めてまいります。
③ 伊那谷への工業技術試験機関の設置 工業振興のためには、時代に合った最新の検査に耐える公設の工業試験機関の設置が急務です。 長野県においては、過去の統合の経過から4技術部門体制とされ、長野市2カ所、松本市、岡谷市に試験機関が設置されており、上伊那・下伊那地域における支援には成り得ていません。 平成28年5月には「長野県航空機産業振興ビジョン」が策定され、長野県施策の方向性としても、航空機システムに係る高度人材育成・供給機能として期待される「信州大学航空機システム共同研究講座」の実現を図ることとなりました。この講座の運営母体となる「航空機システム共同研究講座コンソーシアム」に県としても参画し、必要な支援を検討するとされています。また、航空機システム実証試験機能の整備についても、総合的な試験評価体制の構築を検討するとされています。 南信州・飯田産業センター及び工業技術センターが、リニア新駅予定地近隣の飯田市座光寺へ平成31年1月に移設され、長野県の施策に基づく今後の産業振興への寄与が期待されます。	(10月22日・産業労働部) 県工業技術総合センターは、工業系4試験場が統合して設立した経過から「技術分野特化」の4技術部門体制（材料技術部門（長野市）、精密・電子・航空（岡谷市）、環境・情報（松本市）、食品技術部門（長野市））で技術分野毎に全県をカバーしています。 平成28年に策定した「長野県航空機産業振興ビジョン」の具現化を図るため、旧飯田工業校跡地に工業技術総合センターの「航空機産業支援サテライト」を開設し、研究職員1名と航空機システム研究マネージャーとして民間企業出身者1名を配置しております。 このサテライトは工業技術総合センター唯一の駐在であり、航空機システム分野に特化して、航空機部品の生産技術の高度化のための講習会や <u>Tire1</u> 企業から発注図面の提供を受け、試作を行う加工トライアルなどの技術支援を実施しています。 こうした体制を整備したので、地域産業に対する技術支援を着実に進めてまいります。 また、工業技術総合センターによる、企業等の現場の課題を解決するため現場技術相談を実施しており、平成29年度の上伊那地域・下伊那地域の企業等へは181件の支援を行うなど利便性の向上に努めています。 ＜参考＞（公財）南信州・飯田産業センター等への支援 ・国内唯一の航空機システム分野の試験機器の整備への補助 ・信州大学航空機システム共同研究講座コンソーシアムへの参画し、負担金交付 ・信州大学の研究開発への補助

しかし、まだ地元地域の産業界の要望に応えるには不十分と思わざるを得ません。今までの要望に対し、「現場へ出向いての職員対応、工業技術センターの果たすべき機能や推進体制等の再検証を行う。」と回答いただきました。 現在整備が進んでいる旧飯田工業高校跡地での産業振興と人材育成の拠点に対し、飯田市や公益財団法人南信州・飯田産業センターとの連携により、上伊那地域、下伊那地域に対する産業振興について、全県における現状を再考し、適切な設備・規模・人材を擁する試験機関の在り方について検討いただき、地域産業の発展に向け取り組まれない。	(注 連合長野 Tier1)《第一階層の意》1 製造業、特に自動車産業で、一次下請け(ティアワン・サプライヤー)のこと。自社で製造・開発したものを直接こうしたメーカーへ納入する立場にある会社をティアワンと呼びます。一次請負とも言われます。
④「信州ものづくりマイスター」の教育現場での活用と育成支援 長野県は、今までも優れた技能者に対して「信州の名工」として表彰し、また、若者のものづくり離れが言われる中で、小中学校・高等学校に「信州ものづくりマイスター」等を派遣し、熟練の技や地域の企業を身近に感じてもらうことにより、本県の基幹産業であるものづくり産業を担う人材の確保・育成を図ってきました。	
i 教育現場への技能労働者活用 「信州の名工」「信州ものづくりマイスター」などの、美しく、論理的でリスクを排除した作業姿勢に触れることは、教育の効果も高いと考えられるところです。卓越した技能を持つ労働者を初等・中等教育の現場へ積極的に派遣し、次代に続く技術・技能の保持に努められたい。	(10月22日・産業労働部) 教育現場への技能労働者活用 本県では平成28年度から、県内の小・中・高校生等を対象に、「信州ものづくりマイスター」などを講師として、講話や優れた技能の実演、受講者による技能体験などを行う「信州ものづくり未来塾」事業を実施しています。 今後も本事業については、講師の範囲拡大や、実施方法の工夫等を加えながら継続して実施し、本県の基幹産業であるものづくり産業をはじめとした次代を担う人材の確保・育成を図ってまいります。
ii 卓越技能者の技能継承に取り組む企業への助成制度の創設 各事業所においても、卓越した技術を持つ技能者を継続雇用し、技能継承を行うことで、ものづくり産業を支える一翼を担っています。 そのような企業の取組みに対し、産業振興の観点から助成制度を実施されたい。	(10月22日・産業労働部) 卓越技能者の技能継承に取り組む企業への助成制度の創設 事業所における技能者育成(訓練、技能実習等)のための助成制度として、現在、「人材開発支援助成金」が厚生労働省(労働局)により設けられています。 なお、助成金以外の支援策として、県では技術専門校等において、企業等に在職されている技術者等向けに、機械、電気、建築等に係る実技講習などの「スキルアップ講座」も実施しています。
iii 中小企業で働く若者の技能五輪への挑戦支援	(10月22日・産業労働部) 中小企業で働く若者の技能五輪への挑戦支援

中小企業で働く若者が積極的に技能五輪全国大会、国際大会に挑戦できるよう、支援体制を拡充されたい。	技能五輪全国大会への参加者には、県職業能力開発協会から、参加費、旅費、道具等運搬費などについて助成が実施されています。 また、技能五輪国際大会への参加者には、中央職業能力開発協会から、参加費等の補助、ユニフォーム支給などの助成が実施されています。 なお、両大会の成績優秀者には知事表彰を行っているとともに、技能五輪全国大会における入賞者のうち、ものづくりの魅力発信に熱意を有する方を「信州ものづくりヤングマイスター」に認定するなど、若年技能者としての誇りと意欲の高揚を図っています。
(4) 中小企業振興の取り組みと拡充	
①長野県中小企業振興条例 長野県は、新たに 2014 年「長野県中小企業振興条例」を制定施行しました。 この「長野県中小企業振興条例」第 10 条では、労働団体は「中小企業者が行う労働環境の整備等に協力」することに限られ、労働者に対しては「中小企業の発展に寄与する努力を求める」、と労働組合等の役割が記載されています。また「中小企業振興審議会」には、労働組合代表者も参画し、運営されています。 ところが「長野県中小企業振興条例」には、中小企業の集団的労使関係構築と良好な労使関係を基盤にした産業の発展について全く言及がありません。また「中小企業振興審議会条例」には、そもそも企業の現場において重要なファクターである労働者代表、労働組合に委員を求めることとはなっていない。 この「中小企業振興審議会」に設けられた「次期計画検討部会」で県内の産業集積に着目した「ものづくり産業振興戦略プラン」を策定し、県内製造業において中小企業の振興、労働者の生産性の向上・労働条件の向上に資するべきものであると考えます。 「中小企業振興条例」および「中小企業振興審議会条例」における労働組合の参画に関して、運用の改善を図られたい。	(10 月 22 日・産業労働部) 中小企業振興条例では、中小企業者の自助努力を基本とした上で、関係者の役割や県の基本的施策などを定め、それぞれの立場から中小企業の発展を支援することで、関係者の連携の強化、促進を図り、地域経済の活性化や地域社会の持続的発展にも資することを目的としています。 雇用面への配慮については、中小企業者に対して、「労働者の積極的な雇用及び育成並びにその労働環境の整備」に努める旨規定するとともに、労働団体に対しては、「中小企業者が行う労働環境の整備等に協力する役割を果たすよう努める」旨、労働者に対しては、「中小企業の発展に寄与する役割を果たすよう努める」旨規定しています。 中小企業者、労働団体、労働者が、それぞれの役割を果たしていただく中で、相互の連携が図られ、中小企業の振興や産業の活性化等につながることを中小企業振興条例では目指しているところです。 また、中小企業振興審議会の委員の選任にあたっては、中小企業の振興を進めるにあたり、労働者が生き生きと働くことができる環境整備は重要な観点であるため、労働者側の意見を伺い、産業労働行政に反映させるべく、連合長野に候補者を推薦いただき、任命しているところです。 中小企業の振興にあたっては、審議会委員のご意見を伺い、施策に反映させているところであり、引き続き、中小企業振興条例の趣旨を踏まえ、審議会をはじめとした様々な場面において、労働組合等のご意見を伺いながら、関係者の連携が促進されるよう取り組んでまいります。

3. 長野県における労働行政の強化

(1) 長野県就業促進・働き方改革戦略会議について

長野県就業促進・働き方改革戦略会議が4月19日に発足しました。今回は、県レベルの産官学金労言が参画する「戦略会議・幹事会」に加えて、連合として長年求めてきた、各産業・各地域の実情や課題を、各地域の行労使・関係団体が論議し、県・地域・関係団体の役割分担で実効性ある解決策に結び付けていく流れにつながる枠組みができたことに一定の評価をするとともに、その取り組みへの期待は極めて大きいです。

既に産業別会議・地域会議もスタートしていますが、現時点でその内容は、期待する目的や趣旨を踏まえたものになっていないのが実態です。とりわけ、議題・テーマの選定で、もっぱら人手不足・就業促進のみに特化している会議が多く見受けられます。

また、会議体の構成が地域の行・労・使ならびに関係団体とされているにも関わらず、趣旨と異なる理解をされている地域も見受けられます。

会議設置の趣旨は「就業促進」と「働き方改革」であり、多様な主体による課題解決に向けた議論等を通じ、この課題が、各企業・組織の「働き方」の見直しを通じたやりがい・働きがいの追求、更に、県内企業・組織の魅力回復と就業促進の問題と密接不可分であることが認識されることが起点であると考えます。

実効性ある就業促進や働き方改革に向けて、各職場の労使が、産業・地域で各産業・地域を担う産・官・学・金・労・言の連携・議論により、それぞれの企業・地域の特性や実態、働く者の実情を踏まえた議論を重ね、解決に向けた独自の取り組みを繰り返していくことが必須です。

例えば、千葉県柏市では「柏市生きがい就労事業プロジェクト」を、柏市・UR都市機構・東大・柏市内に拠点を持つ株式会社、柏市住民が協働で進めており、就労課題を軸として地域・社会のさまざまな課題解決に向けた取り組みを、多様な主体者が役割と責任を持ちながら担い手となり展開しています。試行錯誤のないところにイノベーションは起こりませんし、イノベーションは徹底した議論からしか生まれません。

多様な主体が、短期・中期・長期の視点で議論を重ね、地域ニーズに見合う最適な就労の場・環境の確保を目指していくことが、地域の産業・地域で働く者と地域社会の両者にとって有益な結果を生み、複線的な効果も期待できます。

社会問題化している人手不足や働き方改革。それを解決するための対応方針を考えようとする際、まず必要となるのは、多様な主体が議論し、それぞれの産業・地域の現場の実態を理解するなど特性を把握することから始まります。

県が主体となって取り組みを進めている「長野県就業促進・働き方改革戦略会議産業別会議」と「“同” 地域会議」の更なる充実に向けて、会議を通じて更なる連携を図っていくことで、この地域の実効性ある行動に結び付けていきたいがために、引き続きのご教示ご指導をお願いするものです。

下記課題についての見解と対処についてお伺いします。

①現在の就業促進・働き方改革戦略会議「産業別・地域会議」の課題への対処

会議設置の趣旨は「就業促進」と「働き方改革」が対象であり、課題解決に向けて、両課題は密接不可分の関係にあります。国の施策でも示されているとおり、働き方改革や女性活躍を推進することにより、地域の就業促進とともに地域共生社会、地域創生と持続可能な社会づくりにつなげていくことが重要です。

(10月22日・産業労働部)

人手不足が深刻化する中で、県民が希望するライフスタイルを実現し、いきいきと働くことができるように、就業促進と働き方改革は、一体的に取り組まなければならない、喫緊の課題と認識しております。

産業分野別会議の設置・運営にあたっては、事務局である各担当課と認識を統一し、連携して県民の豊かな暮らしの実現と県内産業の活力維持に向けて取り組んでいきます。

どの産業分野においてもそこで働く労働者の確保（離職も含め）、労働条件等課題を抱えているにもかかわらず、県として共有されていません。 産業分野別会議の設置・運営にあたって、例えば労働団体をはじめ委員の選定の段階から、本会議の主旨が徹底されていないことが危惧されます。 産業政策監でもある 7_産業労働部 長の指揮のもとに、この会議の産業別分野については、担当部局だけに任せるのではなく部局横断的に、主体的にかかわりをもって取り組んでいただきたい。	
--	--

（２）労働講座の充実、ワークルール検定への取組

①　いわゆる「ブラック企業」が生まれないよう、勤労者や経営者に労働法の周知徹底を図るための労働講座を引き続き開設されたい。すでに開設されている講座については、内容が勤労者の保護と賃金・労働諸条件の向上に資するものとなっているかどうか、活用度合いなどもチェックし、必要な改善を行われたい。

(10月22日・産業労働部)

県内4ヶ所の労政事務所が中心となり、定期的に労働教育講座を開催し勤労者や経営者に対して労働関係法の周知及び法を遵守する指導・教育に努めています。

講座の開催時には、内容の分かりやすさや今後聴講したいテーマ等についてアンケートを実施し、その回答をもとに内容の改善を図っています。

今後も法改正のポイントや時宜に適ったテーマを設定し、勤労者保護や賃金・労働諸条件の向上に資する講座を開催してまいります。

○労働教育講座実施状況

講座名	内容	開催	受講者数（人）	
			H29年度	H28年度
地区労働フォーラム	労働基準法を基本に労働問題全般について、地域の実情に合わせ、時宜に適った課題をテーマに講習会等を実施	年9回	719	591
人権啓発講座	人権を尊重し、差別のない明るい職場づくりのため、講演・事例発表等を実施	年5回	588	645
心の健康づくりフォーラム	健康で安心して働ける環境づくりのため、職場のメンタルヘルスについて講習会等を実施	年4回	255	291
労務管理改善リーダー研修会	中小企業における労務管理改善リーダーを養成するため、人事・労務管理、人材育成等をテーマとした講義形式や討議形式による講習会を実施	年12回	520	470

	新社会人ワーキングセミナー	新社会人として必要な労働関係の基礎知識について、労政事務所職員等が実施校に出向いて講義を実施	随時	3,762	3,318
②全国各地で開催されるワークルール検定について、高校生、大学生、新入社員、人事・労務担当者、経営者などの受検を推奨されたい。	(10月22日・産業労働部)				
	ワークルール検定は、働くときに必要な法律や決まりを身につけられる検定制度と考えています。				
	県では、県内4ヶ所の労政事務所において労働教育講座を開催し、勤労者や経営者に対して労働基準法等の周知及び法を遵守する指導・教育に努めるとともに、高校生・大学生等については、県、労働団体・経済団体で編集した「はたらく若者ハンドブック」を活用した新社会人ワーキングセミナーを通じて、働くときに必要な法律や決まりを身につけられる労働教育を行っております。				
	また、長時間労働や賃金不払い、セクハラ・パワハラといった労働問題については、専門的な知識を有する労働相談員を配置し、労使関係の安定と適正な労働条件の確保に努めております。				
	県としましては、ワークルール検定受験の推奨については、費用負担及び開催地、他県の状況等を踏まえつつ検討してまいります。				
	○ ワークルール検定とは（協会ホームページより抜粋）				
	ワークルール検定は、働くときに必要な法律や決まりを身につけられる検定制度です。ワークルールを知っていれば問題を未然に防止できたり、解決できたりすることもあります。だれもが安心して働き続けられる職場をつくるために、この検定制度を大いに生かしてください。				
	○ 新社会人ワーキングセミナー実施状況、テキスト（はたらく若者ハンドブック）配布状況（平成29年度実績）				
			高校	短大・専修・大学	その他
	労働相談員が講師として学校を訪問しセミナーを実施、テキストも配布	実施校（校）	22	23	11
受講者数(人)		2,086	1,299	377	
テキストの配布のみ	配布校（校）	56	31	15	
	配布冊数(冊)	3,384	1,677	393	
※他のセミナー実施状況については項目（4）-①参照					
○ 労働相談実績（平成29年度実績）					
相談内容		件数	相談内容		件数

	労働条件（賃金、労働時間等）	776	職場の人間関係・パワーハラスメント	169
	勤労者福祉（社保関係等）	114	その他	329
			労働相談合計	1,388
（３）外国人技能実習について 技能実習の趣旨にあった作業をしているのかどうか。違法な長時間労働になっていないか。最低賃金以上の賃金が本人に直接支払われ、未払いになっていないか。など厳しく監督されたい。2018年には岐阜県の縫製工場にて上記の問題が浮き彫りになった。また長野県内でも過去に実習生で問題になってことがあるので、長野県ひいては日本の労働に対する姿勢が全世界で問われています。				
① 外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や実習実施者による不正行為の根絶を図るため、迅速に情報の掌握を図られたい。	（10月22日・産業労働部） ① 技能実習生を含む外国人労働者の現状と課題に係る情報共有を目的に、県や県警、東京入国管理局長野事務所及び長野労働局で「長野県外国人労働者問題対策連絡会議」を毎年度、逐次開催をしており、情報共有を図り、技能実習制度の適正な運用に努めています。 ここでは、賃金の不払い、違法な長時間労働、不法就労など全国の不適正事案の報告もなされており、県としても技能実習制度が適正に運用されるよう、外国人技能実習機構や関係機関とともに、現状や課題の把握などに努めてまいります。			
② 新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」の実効的な確保を図るため、実習実施者から技能実習機構に提出された「技能実習生の報酬に関する説明書」について、形式的な要件のチェックに止まらず、賃金規程がある場合にそれに基づいているかどうか、地域の一般的な水準に比べて適正な賃金水準が確保されているかどうか、個別具体的に判断されたい。	（10月22日・産業労働部） ② 技能実習生の賃金について不適切と思われる事案を発見した場合は、所管機関である技能実習機構に通報するなど迅速に対応してまいります。			
③ 外国人技能実習法の趣旨を踏まえ、周知および労働関係法令違反に対する指導体制を強化されたい。	（10月22日・産業労働部） ③ 労働関係法令違反等の不適切と思われる事案を発見した場合は、指導権限を持つ労働基準監督署や労働局等の関係機関に通報するなど、迅速に対応してまいります。			
④ すべての外国人労働者に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、ワンストップで受けられる母国語による相談・支援体制を構築されたい。	（10月22日・産業労働部） ④ 外国人労働者を含む県内で暮らす外国人が生活等の相談をできる「多文化共生くらしのサポートセンター」の対応可能言語を拡大するなど、生活支援の拡充を検討してまいります。			
（４）その他労働行政の充実強化について				
① 無期転換申込権・派遣労働者の３年期間制限	（10月22日・産業労働部）			

非正規労働者の雇用安定や処遇改善については、本年4月の無期転換申込権の発生に続き、この9月末には派遣労働者の3年期間制限が到来します。連合長野の労働相談においても既に多くの相談が寄せられており、引き続き法を逸脱した対応が行われないよう、労使に対する周知、指導の徹底が急務となっております。 労働関係法規が遵守されるように厚生労働省通達等の周知徹底と相談窓口の充実などをはかられたい。	労政事務所に寄せられる労働相談において、派遣労働者の3年期間制限に伴う雇止め等が疑われる事例はこれまでのところありませんが、今後の増加を念頭におき、労政事務所において雇止め等に関する労働相談に応じるとともに、違法性が疑われる事例に対しては労働基準監督署等の関係機関と連携して対応してまいります。 （無期転換申込権の発生については項目（6）―②で回答） （長野労働局においては27年9月から「長野労働局労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を設置している）																												
② 改正労働契約法第18条の無期転換ルール 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることおよび無期転換ルール回避目的での雇止めの動きが報告されていることを踏まえ、有期労働契約の無期転換ルール等の使用者や労働者への周知と相談への対応を強化されたい。	（10月22日・産業労働部） 労働契約法に基づく有期労働契約の無期転換ルールについては、平成28年度、29年度に地区労働フォーラム及び労務管理改善リーダー研修会でテーマに取り上げ、法の周知と企業による適切な対応を働きかけています。 また、無期転換申込権の本格的な発生を前に、平成29年12月及び平成30年2月に労働雇用課の広報誌「労働ながの」に無期転換ルールを周知する内容を2回連続して掲載し、使用者や労働者への周知を図りました。 労政事務所に寄せられる労働相談においては、無期転換ルール適用を避けるための雇止めが疑われる相談については、ルールの内容を説明するとともに、相談者の希望に応じて労働局や無料弁護士相談窓口を案内する等、対応方法の助言を行っています。今後も違法性が疑われる事例に対しては労働基準監督署等の関係機関と連携して対応してまいります。 労働教育講座での啓発（28年度・29年度） <table><tr><th>年度</th><th>地区</th><th>講座名</th><th>テーマ</th><th>受講者数</th></tr><tr><td rowspan="2">H28</td><td>東信</td><td>労務管理改善 リーダー研修会</td><td>「有期雇用労働者の無期転換への企業対応」</td><td>28</td></tr><tr><td>北信</td><td>地区労働 フォーラム</td><td>「労働契約の無期転換ルール」</td><td>116</td></tr><tr><td rowspan="2">H29</td><td>中信</td><td>労務管理改善 リーダー研修会</td><td>「無期転換ルールと就業規則の再確認」</td><td>39</td></tr><tr><td>南信</td><td>地区労働 フォーラム</td><td>「無期転換ルールについて」</td><td>80</td></tr><tr><td>計</td><td>4回</td><td></td><td></td><td>263</td></tr></table>	年度	地区	講座名	テーマ	受講者数	H28	東信	労務管理改善 リーダー研修会	「有期雇用労働者の無期転換への企業対応」	28	北信	地区労働 フォーラム	「労働契約の無期転換ルール」	116	H29	中信	労務管理改善 リーダー研修会	「無期転換ルールと就業規則の再確認」	39	南信	地区労働 フォーラム	「無期転換ルールについて」	80	計	4回			263
年度	地区	講座名	テーマ	受講者数																									
H28	東信	労務管理改善 リーダー研修会	「有期雇用労働者の無期転換への企業対応」	28																									
	北信	地区労働 フォーラム	「労働契約の無期転換ルール」	116																									
H29	中信	労務管理改善 リーダー研修会	「無期転換ルールと就業規則の再確認」	39																									
	南信	地区労働 フォーラム	「無期転換ルールについて」	80																									
計	4回			263																									
③ 社労士・社労士会との対応	（10月22日・産業労働部）																												

団体交渉への不当介入や不適切な情報発信など、正常な労使関係を損なう社会保険労務士の行為についての監督を徹底するとともに、不適切な事案に対しては厳正且つ迅速に指導されたい。	労働・社会保険問題の専門家である社会保険労務士には、県内企業の健全な発展と労働者の福祉の向上に寄与していただいております。 社会保険労務士の社会保険労務士法違反等の不適切な事案を発見した場合には、監督官庁である労働局、厚生局及び社会保険労務士会に通報するなど、迅速な対応をしてまいります。
④ 改正職業安定法への対応 2018 年 1 月に施行された改正職業安定法の内容について求職者に周知するとともに、職業紹介事業者・募集情報提供事業者・求人者への遵守を徹底されたい。 また、求人者および募集情報提供事業者への監督指導が強化されたことを踏まえ、求人票や募集要項に記載された内容と実際の労働条件が異なるなどの相談等があった場合には、労働局と連携し、事実関係を確認し、是正指導を徹底されたい。	(10 月 22 日・産業労働部) 県の無料職業紹介事業において、改正職業安定法の内容について求職者に周知するとともに、求人者に対しては、改正職業安定法を遵守するよう要請していきたいと考えております。 また、求人票や募集要項に記載された内容と実際の労働条件が異なるなどの相談等を受け付けた場合には、事実関係を十分に確認した上で、労働局と連携しながら、適切に対応していきたいと考えております。
4. 過労死ゼロ・長時間労働の是正に向けた監督・監視体制の強化	
(1) 学校職員、医療従事者の労働時間管理の体制構築と徹底	
①教員の労働時間管理 教員の長時間労働是正に向けて、「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」に基づく勤務時間管理の適正化をはかるとともに、安全衛生委員会の設置・開催等、労働安全衛生体制の整備を徹底されたい。	(10 月 23 日・教育委員会) 【義務】 ○ 県としては平成 29 年 11 月 15 日に「学校における働き方改革推進のための基本方針」を策定しており、働き方改革推進のための取組について 20 項目を明示しております。その中で直ちにに取り組むこととして、「ＩＣＴやタイムカード等を用いて年間を通して勤務時間を適正に把握」することを謳っております。 ○ 県内でも勤務時間の客観的管理のためにＩＣカードやタイムカードなどを導入する市町村が増えており、本年 6 月調査では、県内小中学校の約 4 割が導入済みとなっております。 ○ また、平成 32 年度から全県で導入を目指す共通の統合型校務支援システムにおいても、導入するとＩＣカードによる出退勤管理機能が無償で提供されるよう準備を進めております。 ○ このようにＩＣＴやタイムカード等を活用しながら、各学校の勤務時間管理の適正化に努めてまいります。 【高校】

	○ すべての県立高等学校及び県立中学校において、エクセルシートを使った自己申告により、勤務時間を把握しているところではありますが、今後、より客観的な時間把握のための検討を進めたいと考えています。 ○ また、時間外勤務の主な要因となっている部活動の適正化等、各校における安全衛生委員会での長時間労働削減のための検討の充実を推進してまいります。 【特別支援】 ○ すべての学校で、パソコンの Excel 表計算を使い、全職員の出退勤時刻と、時間外勤務の実態把握を行っています。毎年、5月と11月には、すべての学校で職員の超過勤務実態調査を行い、教育委員会が経年変化の分析と対策を検討し校長会や教頭会の場で指導しております。 ○ 各校は、安全衛生委員会において、行事・会議・業務内容の見直しや縮減計画の作成・評価・改善等に取り組んでいます。 ○ 今後も、管理職による勤務時間管理の適正化を図ってまいります。 【安全衛生委員会】 ○ 労働安全衛生委員会については、職員数が49人以下の任意設置の市町村立学校の一部を除いた学校で設置されており、長時間勤務解消対策など教員の健康管理、健康障害防止、職場環境について幅広く審議を行っています。 ○ 今後とも同委員会の審議が活性化されるなど労働安全衛生体制の充実に努めてまいります。
② 医療従事者の労働時間管理 医師等の長時間労働是正に向けて、「医師の働き方改革に関する検討会」がとりまとめた「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を踏まえ、医師の労働時間管理の適正化に向けた取り組み、36協定等の自己点検等の周知徹底をはかるとともに、労働安全衛生体制の整備を徹底し、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取り組まれない。また、計画的な勤務環境改善に向け、医療勤務環境改善支援センターの周知と機能強化を図られたい。	(10月24日・健康福祉部) ・ 医師は、医師法に基づく「応召義務」や救急、外来対応の延長など、その勤務の特殊性から、1週間の労働時間が60時間を超える割合が41.8%と、全職種の中で最も高いという結果が出ています。 ・ 本年6月に、「働き方改革関連法」が可決、成立し、2019年4月から施行されますが、医師の勤務の特殊性から時間外労働の上限規制の適用が改正法施行の5年後とされています。 ・ 現在、国の「医師の働き方改革に関する検討会」において、医師の勤務実態の正確な把握と労働時間のとらえ方、勤務環境改善策や応召義務のあり方などの検討が行われています。本年2月には、中間論点整理として「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」が取りまとめられ、「労働時間管理の適正化に向けた取組」や「36協定の自己点検」「タスクシフティングの推進」のほか、「女性医師に対する支援」などについて、全ての医療機関において速やか、かつ、着実に実行することが求められたことから、県では3月に県内の医療機関あてに周知を図ったところです。

	- 本県では、勤務環境改善に関する医療法改正を受け平成 28 年 2 月に医療勤務環境改善支援センターを設置し、個別医療機関への助言を行っているほか、県内各地でセミナーやワークショップを開催するなど、勤務環境改善に取り組む医療機関に対する支援を行っています。 - 県としては、今後、医師の働き方改革の検討の動向を注視しながら、引き続き、医療従事者の働きやすい環境整備に取り組む医療機関を支援するとともに、医療勤務環境改善支援センターを活用して医療機関が計画的・継続的に勤務環境改善に取り組んでいけるよう支援してまいります。
5. 安全衛生対策の強化に向けた法制度の周知・労働行政の強化	
(1) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」	
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を受けて、広く県民への啓発、相談体制の整備、民間団体の活動への支援などを積極的に推進されたい。また、11 月の過労死等防止啓発月間には、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催を支援・後援されたい。	(10 月 22 日・産業労働部) 平成 30 年 7 月、過労死等防止対策推進法の規定に基づき、変更された「過労死防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。県としては、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援の各対策を効果的に推進するため、引き続き、国との連携をいっそう図ってまいります。 また、過労死等防止対策推進シンポジウムにつきましては、例年、県として後援しております。平成 30 年度についても、引き続き後援し、企業等に対してのチラシ配布等を通じて、シンポジウムの開催について周知してまいります。
(2) 労働条件等に関する啓発の実施	
高等学校等における労働条件等に関する啓発の実施に関して、各地の過労死を考える家族の会や専門家を講師として派遣するなど、啓発事業を積極的に推進されたい。	(10 月 23 日・教育委員会) ○ 教員の初任者研修や講師の任用時に労働条件について丁寧に説明してまいります。 ○ 各校における研修会等で、適正な勤務のあり方について学べる機会がもてるよう支援してまいります。 ○ 啓発のための講師の選定については、各校の実状に合わせて検討してまいります。
(3) 公務の労働時間管理にかかわる専任職員の配置	
学校職員・医療従事者は、共に仕事量が多い。また、責任が重い職業である。ここ何年も話題になっているが、何も変わっていない。学校職員・医療従事者の「働き方改革」を実施されたい。	(10 月 24 日・健康福祉部) 県では既に、医療勤務環境改善支援センターに、経営面から助言を行う「医業経営アドバイザー」、複雑な勤務形態である看護職を統括する看護部長等への助言を行う「看護アドバイザー」を配置しています。また連携して取り組んでいる長野労働局には労務管理面の「医療労務管理アドバイザー」（社会保険労務士等）を配置しています。

実際の時間外勤務時間を調査し、各地域に学校職員・医療従事者を対象にした「働き方改革職員」を配置し、その職員に権限を与え勤務の実態に応じて指導していくなど軽減対策を行って頂きたい。

各医療機関の管理者には、こうした人材の活用を促し、自ら計画的・継続的に働き方改革に取り組んでもらえるように努めてまいります。

(10月23日・教育委員会)

【義務】

- 県としては平成29年11月15日に「学校における働き方改革推進のための基本方針」を策定しており、その中で、教員の時間外勤務時間が年間を通して45時間以下、年間で、最も忙しい時期であっても1か月80時間以下になることを目指すとしております。
- 教員の時間外勤務時間の実態については調査を行っており、30年度4・5月期の調査結果では、1人当たりの1か月平均時間外勤務時間は小学校で58時間36分、中学校で70時間05分、全体では63時間02分となっており、全体としては前年度比1.1%の減となっております。
- 各学校では管理職、安全衛生委員会が中心となり、PDCAサイクルを確立して計画の進捗状況を管理し、確実に取組を進めるよう呼びかけておりますが、時間外勤務時間がなかなか改善されない学校へは、個別の状況に応じ、各教育事務所の担当主幹指導主事が具体的な助言、協力を行い、改善策を立てるなど支援を行っております。
- 今後も、引き続き教員の時間外勤務時間の縮減も含めた働き方改革の推進に努めてまいります。

【高校】

- 学校職員の時間外勤務の実態把握に努めるとともに、時間外勤務の大きな要因となっている部活動運営の適正化をはかることで、「働き方改革」を行ってまいります。
- 労働時間の管理は、所属長（校長）の責務として行っていきます。また「働き方改革」についても所属長を中心にその推進をはかり、県教育委員会は部活動運営の適正化などについて指針を示すなど、学校職員を支援してまいります。

【特別支援】

- 県教育委員会が策定した「教職員の業務を改善し、子どもと向き合う時間の確保・充実を図るための実践事例集」を、各校に配布し、周知徹底を行うとともに、各校に対し、時間外勤務時間の縮減計画を作成し、実施するよう指導しています。
- 各校では、管理職のリーダーシップのもと、時間外勤務時間の調査を行い、その結果を基に、安全衛生委員会や時間外勤務時間縮減プロジェクトチーム等において、業務内容の見直しや縮減計画の作成・評価・改善等に取り組んでいます。

- 今後も、労働時間の管理は、管理職の責務として推進し、県教育委員会は各校の取組について情報を収集し、縮減に向けた取組を指導するなど、学校職員を支援してまいります。

(5) ストレスチェックの確実な実施の啓発

① ストレスチェック制度の普及に向けた啓発と指導

長野労働局等と連携して、ストレスチェックを県内の全事業場で実施できるよう、事業者や労働者などに対する周知・指導と必要な支援を行われたい。その際に、労働者の個人情報の保護と不利益取りの扱い防止に向け、事業者への指導・監督を強化されたい。

(10月22日・産業労働部)

県では、職場のメンタルヘルスをテーマに、県内4か所で「心の健康づくりフォーラム」を開催しています。従業員50人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施が義務付けられた平成27年以降、3年連続シリーズで「ストレスチェック」をテーマにフォーラムを開催しました。

また、「心の健康づくりフォーラム」の中では、長野産業保健総合支援センターが実施するメンタルヘルス対策促進員の企業訪問支援や、ストレスチェック実施のための助成金を案内し、企業及び労働者への周知と取組促進を図っています。

併せて、フォーラムの中で個人情報の保護について国の指針や通達を紹介し、取扱いに関する注意を喚起しています。今後も県内企業によるストレスチェックの実施を促進してまいります。

「心の健康づくりフォーラム」でのストレスチェック啓発状況

年度	テーマ	開催箇所数	受講者数(人)
H27	ストレスチェック制度の進め方	4か所	319
H28	ストレスチェック制度の実務	4か所	291
H29	ストレスチェック結果の活用	4か所	255

② 派遣労働者へのストレスチェック

派遣労働者に対してもストレスチェックが確実に実施されるよう、派遣元・派遣先事業所に対する周知・指導を徹底されたい。

(10月22日・産業労働部)

派遣労働者へのストレスチェック及び面接指導については、労働安全衛生法に基づき派遣元事業者がこれを実施することとされています。

一方で、努力義務となっている集団ごとの集計・分析については職場単位で実施することが重要であることから、派遣先事業者においては派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましいとされています。

県では、派遣労働者のストレスチェックが適切に実施されるよう、心の健康づくりフォーラム等を通じて派遣元・派遣先事業所に対して周知を図ってまいります。

(6) 「事業場における治療と職業生活の両立支援」

厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(2016年2月23日公表)の普及・促

(10月24日・健康福祉部)

進に向け、地域両立支援推進チームにおける協議を通じ、情報提供・相談体制の整備など、事業者への周知・指導と必要な支援を行われたい。	○ 近年、働く世代のがん患者は増加傾向にあるが、厚生労働省研究班の調査によると、がんと診断された勤務者の34%は離職している。 ○ 厚生労働省は、平成28年2月に「両立支援のためのガイドライン」を策定し、がん患者の就労支援のため、意識啓発や相談窓口の明確化、休暇制度の整備などを企業側に求めているところ。 ○ 信濃毎日新聞社が今年6月に、県内企業約500社を対象に行った調査では、「短時間勤務」や「在宅勤務」などの社内支援制度を約8割の企業が設けておらず、従業員ががんになっても働き続けられるよう、改正がん対策基本法（平成28年12月施行）に企業に努力義務が課されていることを知らない企業が約半数であったことから、事業者には十分浸透していないのが実態である。 ○ 県では本年度から、両立支援に関する新たな取組として、企業等の人事担当者、雇用関係団体等を主な対象に、がん患者の仕事と治療の両立に関するセミナーを開催する。 また、産業労働部と連携した労働環境等実態調査の実施や、現在32企業等と締結している長野県がん対策推進企業連携協定がさらに進むよう取り組んでいる。 ○ 加えて、昨年、長野労働局・県・使用者団体・労働組合・医師会等で設置された「地域両立支援推進チーム」において、両立支援の効果的な対策を検討し、仕事とがん治療の両立支援を推進していくこととしている。 ○ 引き続き、「地域両立支援推進チーム」とも十分連携しながら、がん患者の就労支援に資するよう、事業主に対する啓発等に取り組んでまいりたい。 （10月22日・産業労働部） 治療と職業生活の両立支援においては、同ガイドラインのとおり、労働者及び管理職の意識啓発や相談窓口の明確化、主治医や産業医等との連携などと合わせて、両立を可能にする休暇制度・勤務制度が整備されることが重要です。 このため、県のアドバイザーの企業訪問により、時間単位の年次有給休暇の取得制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等、治療と仕事を両立する労働者の負担を軽減する勤務制度の導入を促進してまいります。
6. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実	
（1）職業訓練の充実による就職促進	
在職・離職にかかわらず、働く者の学び直しの機会の拡充など、すべての働く者に適切な訓練機会の提供を図られたい。	（10月22日・産業労働部） ① 職業訓練の充実による就職促進について 【すべての働く者への適切な訓練機会の提供について】

改正雇用対策法にもとづき、労働局と締結した雇用対策協定に基づき、両者による連携のもと、長期失業者などの真に職業訓練を必要とする者が確実に職業訓練を受講できるよう、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）への誘導を強化されたい。	- 県では在職者を対象として、工科短期大学校や技術専門校でのスキルアップ講座や、工業技術総合センターと連携した技術講座を実施しています。また、県や各種団体等が実施している研修情報を「長野県産業人材育成支援センター」の「研修情報サイト」において提供するとともに、商工団体等県内産業支援機関を通じてこうした情報サービスの周知を図っています。 【公的職業訓練への誘導強化について】 - 離転職者等がそれぞれのニーズや状況に応じた多様な訓練機会を得ることができるよう国（労働局）や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との更なる連携を図り、公的職業訓練の活用と就業の促進に努めてまいります。
（２）「長野県人材育成プラン」	
第１０次長野県職業能力開発計画（28－32年）（長野県産業人材育成プラン）の中間年段階における、各施策の進捗状況と課題について、明らかにされたい。	（10月22日・産業労働部） ② 長野県産業人材育成プランについて 【プランの各施策の進捗状況と課題について】 - プランにおいては、5つの基本的施策を掲げています。 （１）生産性向上に向けた人材育成の強化 （２）「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進 （３）産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進 （４）人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開 （５）技能の進修 - プランの進捗が見える化するため、8つの数値目標を設定しており、順調に推移しています。 （１）在職者向けスキルアップ講座の受講者数 （２）育児等と両立しやすい短時間訓練コースや託児支援サービスを付加したコースなど女性の多様な働き方に対応したコース数 （３）在職者向けスキルアップ講座のオーダーメイド講座数 （４）成長期待分野・人手不足分野の新規コース数 （５）信州ものづくり未来塾の開催講座数 （６）工科短期大学校の就職率 （７）技術専門校（学卒者訓練）就職率 （８）技術専門校（離職者訓練）就職率 - 課題としては、「離職者向けの介護関係の訓練の中止が多いこと」「技術専門校の一部訓練科の定員充足率が悪いこと」が挙げられます。

	介護関係の訓練については、労働局、ポリテクと連携しながら、カリキュラムの改善等の検討を、技術専門校については、外部の有識者会議（技術専門校機能強化検討会）で機能強化の方向性を意見聴取しており、引き続き対応策等を検討してまいります。
7. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応	
（１）SDGs 未来都市を可能にする雇用と労働の実現	
労働は、生活の糧を得るための手段であると同時に、社会的役割を果たしながら自己実現を図ることで豊かな人生を送ろうとする上でも重要な要素である。 SDGs 未来都市の実現のためにも、働きがいのある人間らしい仕事に県民のだれもが就けるよう、具体的な方策、プランを示し、長野県としてのリーダーシップを発揮されたい。	（10月22日・産業労働部） 県では、内閣府が行った自治体によるSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取組の公募に、現行の長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン 2.0」に基づく「学びと自治の力による『自立・分散型社会の形成』」を提案し、本年6月、SDGsの達成に向け優れた取組を提案する「SDGs未来都市」として、他の28自治体とともに、全国で初めて選定されました。 SDGsに盛り込まれた17の目標の1つである「経済成長と雇用」は、「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する」ことを目標としていますが、この考え方は県の総合計画の考え方と共通していることから、今後、総合計画に掲げた目標の達成を目指して、施策を展開していきたいと考えております。
（２）障がい者雇用の促進と拡大について	
① 障がい者雇用の拡大促進に向けた社会と企業への働きかけ 県内の企業において障がい者の雇用率は僅かずつ上向いています。上伊那地区においても、企業努力が実りここ数年、実雇用率が上昇しています。実雇用率は2.04%となり、昨年を0.12ポイント上回りました。 各方面でご努力をいただいておりますが、上伊那地区は約3割（30.6%）程の企業が法定雇用率未達成という課題があります。今後、実雇用率が2.30%へ段階的に引き上げられる予定です。 障がい者雇用の拡大に対するさらなる理解と、社会と企業の協力の拡大にむけ尽力されたい。	（10月22日・産業労働部） 平成29年の県内の障がい者雇用状況は、民間企業の実雇用率が前年を0.04ポイント上回る2.06%で過去最高を更新しました。また、雇用障がい者数も前年を4.7%上回る6,075.5人で過去最高となっています。法定雇用率達成企業の割合は、前年を0.7ポイント上回る60.9%となりました。 一方で、雇用率未達成企業は39.1%、596社に上ることから、これらの企業に対しては、知事と長野労働長の連名で、文書により障がい者の雇用拡大について要請を行います。 このほか、障がい者と企業の出会いの場創出事業として、事業主等の障がい者雇用に対する理解を深めるためのセミナーや、障がい者と企業の相互理解を目的とした合同企業説明会を開催するなど、障がい者の雇用促進に向け、労働局や障害者職業センター等の就労支援機関と連携し、求職者や企業に対して効果的かつ必要な支援を行っていきます。
② 伊那養護学校卒業者の職場確保への取組み	（10月23日・教育委員会）

伊那養護学校では、高等部に在籍する生徒の約半数の生徒が一般企業への就労を希望しており、積極的に職場実習などにも参加していますが、働く場がなかなか確保できない状況にあります。

障がいのある生徒が積極的に社会参加し、障がい者の雇用がより多く確保されるよう県としての対策をお願いしたい。

伊那養護学校高等部卒業生の一般企業への就労率は、毎年県の平均を上回っており、平成28年度は全卒業生のうち5割近くの生徒が就労しております。これは地元企業のみなさまが、伊那養護学校の教育や生徒のことをしっかりとご理解いただいている結果であると考えております。ただ、進路指導を担当している職員によると、企業就労を希望している生徒が自宅の近くで就労したいという願いがあっても、企業の募集が少ない状況もあるようです。

県教育委員会では、一般就労を希望する生徒の働く場を確保するため、平成27年度より、就労コーディネーターを4名配置し、実習先の開拓を行っております。本年度は、特に中南信地区の強化を図るため、さらに1名増員したところです。また、本年度は、各校の進路指導主事も16名増員しました。伊那養護学校の進路指導主事は本校2名、分教室1名の3名体制となっております。さらに、生徒の働く意欲と働く力の向上を願って、企業のみなさまのご協力を得ながら、特別支援学校技能検定の学習も進めています。

今後も、一般企業への就労を希望する生徒の働く場が広がるように努めてまいります。

特別支援学校一般就労率

	27	28	29
伊那養護学校	23.3%	47.5%	36.8%
長野県平均	19.8%	26.2%	26.6%

特別支援学校一般就労希望者(高等部1年～3年)

	28	29
伊那養護学校	44.4%	44.0%
長野県平均	35.2%	31.6%

③ 県内の自治団体・民間企業における障がい者雇用の実態

8月17日信濃毎日新聞の一面に、省庁における障がい者の法定雇用率の水増しともいえる記事が掲載されています。民間企業以上に推進すべき省庁において論外の事案ですが、一方で障害者の雇用、就労の促進がなかなか進まない現実もあるところであり、そうした中で以下について明らかにされたい。

長野県及び長野県教育委員会における直近の雇用状況・経過について、職場・職種、雇用あたってのサポートや勤務状況（含む離職状況）等の課題を含めご教示願いたい。

(10月16日・総務部)

県では、身体障がい者を対象とする職員採用選考を昭和56年度から実施しており、例年数名程度、これまでに92名を採用しています。現在は、事務職員として採用し、県税事務所や保健福祉事務所などを中心に勤務しています。

配置に当たっては、個々の障がいの特性等を踏まえ、勤務課所を決定するとともに、引き戸の設置や車いすの動線の確保といった施設・設備の改修に加え、業務分担の見直し等により職場環境の改善に努めています。

なお、これまで採用した者のうち、定年前に離職した者は23名です。

また、知的・精神障がい者については、平成19年度からチャレンジ雇用（一般職非常勤職員としての採用）を実施しており、平成30年4月1日時点で6名（知的障がい者3名、精神障がい者3名）を任用しています。

任用に当たっては、安定的な勤務に資するよう配置所属ごとに担当者をキーパーソンとして指定するとともに、事業全体の支援担当者としてチャレンジ雇用推進員を1名配置し、外部の就労支援機関の支援者等と連携を密にしながら、個々の障がいの特性に応じた業務分担、職場環境となるよう努めています。

今回の障がい者雇用率の算定誤りを契機として、職員の障がい者雇用の目的、意義等に対する理解の促進や意識改革はもとより、障がい者を含め誰もが活躍できる職場環境づくりに努めていくこととしています。

具体的には、部局横断的な検討組織を設置し、障がいの特性に配慮した配置や採用の在り方、障がい者も働きやすい職場環境づくりや採用枠の拡大について、障がい者団体の皆様からも直接ご意見をいただきながら検討を進めております。また、障がい者を講師に招いての職員研修の実施等を行っているところです

(10月23日・教育委員会)

県教育委員会における障がい者の雇用状況については、厚生労働省から再点検の実施を依頼されており、現在、調査中ですが、再点検前の平成29年6月1日現在における雇用率は、2.06%と年々増加させております。

教育委員会では、職員の9割以上が教員であるなかで、教員免許を所持している障がい者が少ないため教員採用選考の受験者自体が少なく、障がい者の採用には苦慮しているところです。

身体障がい者を対象とした採用選考については、教員については平成16年度、小中学校事務職員等その他の職員については平成19年度から実施しており、これまで、教員27人、その他の職員19人、計46人を採用しております。

なお、これまで採用した教職員のうち、定年前に離職した者は、7人です。

また、平成19年度からチャレンジ雇用（一般職非常勤職員）を実施しており、平成30年6月1日現在で、18人を任用しております。

採用後の配置にあたっては、個々の障がいの特性等を踏まえ、配置校を決定するとともに、必要に応じて校内での校務分掌等での配慮を行っています。

今後もチャレンジ雇用等を進めていくとともに、改めて、障がい者雇用の意義と原点に立ち返り、健常者と障がい者の共生に向け、障がいの有無にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりを進めてまいります。

(10月22日・産業労働部)

平成 29 年の県内市町村の障がい者雇用状況は、法定雇用率 2.3%が適用される 107 機関全体の実雇用率が 2.21%、雇用不足数は 24 機関で計 36.5 人となっています。

市町村の障がい者雇用の拡大への働きかけについては、市町村課や長野労働局と連携しながら取り組んでまいります。

県内企業の雇用状況については、②の要請事項に対する回答のとおりです。

雇用主としての県の状況については、今般の中央省庁における障がい者雇用の水増し問題を受け、現在、所管課において確認を行っているところです。

障がい者雇用促進のための施策は、当課が担当しており、その主なものとして、障がい者と企業との出会いの場創出事業（30 年度予算額 3,433 千円）と就職困難者のための就職サポート事業（同 13,933 千円）があります。前者の実績として、昨年度、障がい者雇用普及啓発セミナー及び合同企業説明会を県内でそれぞれ 2 回ずつ開催しました。後者については、県内 5 地域振興局に計 5 名の求人開拓員を配置しており、昨年度は、障がい者関係の相談件数 1,890 件、求人開拓数 108 件、就職件数 69 件となっています。

このほか、健康福祉部障がい者支援課において、知的・精神障がい者チャレンジ雇用事業（30 年度予算額 13,707 千円）を実施しており、現在、5 名の障がい者を非常勤職員として雇用しています。

（３）建設産業の担い手の確保・育成に向けた支援について

2014 年 3 月に高校を卒業して建設業に就職した者の内、3 年以内の離職率が 47.7%となったことが、厚生労働省が昨年 9 月に公表した新卒者離職状況から明らかになりました。前年（2013 年 3 月）の卒業者と比べ離職率は 0.6 ポイント減と 2 年連続で改善しましたが、ほぼ 2 人に 1 人が離職している状況に大きな変化はありません。

全産業の高卒離職率 40.8%と比べ、建設業の離職率は 6.9 ポイントも高く、担い手を確保しても、定着が困難であることを浮き彫りにしています。また、総務省が昨年 11 月に公表した 2015 年国勢調査抽出詳細集計によると、建設・採掘従事者は 256 万 2090 人となり、2010 年比で 10 万 1830 人（3.8%）減となりました。

職種単体で見ると、とびは同 6.2%増の 10 万 7840 人となっているものの、左官は同 18.0%減の 7 万 3630 人で 20 代以下の技能者数は同 32.7%減、平均年齢は同 2.3 歳増の 55.9 歳、大工は同 12.0%減の 35 万 3980 人で 20 代以下の技能者数は同 28.6%減、平均年齢は同 2.0 歳増の 52.4 歳で、極めて深刻かつ危機的状況となっています。

この傾向が変わらない場合、2030 年には 2015 年比で技能者数は激減する可能性があり、住宅の維持・修繕等が困難になると推測されます。特に住宅建設の中心的な担い手である大工・左官等の職種は、今後何も手を打たなければ激減が見込まれています。このことは住宅ストックの維持管理や災害対応等地域の家守りに大きな支障をきたします。

一方、公共建築物における木材の利用の促進に関する法律が 2010 年に施行され、長野県においても、「長野県内の公共建築物・公共土木工事等における県産材利用方針」で、低層の公共建築物は原則木造・木質化をするとされています。

国・県・市町村では木造化・木質化を図る方針を定めており、15年6月には建築基準法の改正により3階建ての学校等においても準耐火構造の木造3階建て校舎の建設が可能となっています。しかし、県内では「林産県から林業県へ」の転換を目指しているにもかかわらず、林野庁が公表した平成28年度都道府県別公共建築物の木造率において長野県は27年度比で0.8%増加しているものの、全国で20番目（16.6%）に留まるなど、木造化・木質化が進んでいるとは言えません。

絶対的に少ない非住宅の木造建築需要を作り出すことが、大工の建築技能継承の場となり、若年技能者の雇用創出と所得水準の改善にもつながります。

① 木造ファースト

公共建築物の県産材による木造化を促進されたい。

(単位: m³)

区 分		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
公共土木 工 事	農業土木	181	153	231	206	252	351	197	326	74	42
	林業土木	7,619	7,381	4,383	6,026	7,271	6,496	4,905	4,784	3,477	4,870
	土木建設	1,458	2,212	1,084	860	1,444	2,510	1,180	1,127	1,053	3,313
	計	9,258	9,746	5,698	7,092	8,967	9,357	6,282	6,237	4,604	8,225
公共施設等建築工事		10,791	10,265	10,531	17,324	9,461	12,374	12,486	8,650	8,191	8,392
合 計		20,049	20,011	16,229	24,416	18,428	21,731	18,768	14,887	12,795	16,617
うち県事業関係		11,585	11,988	11,789	19,278	12,724	9,863	9,016	8,207	7,878	9,137

(10月24日・林務部)

- 「公共建築物における木材の利用の促進に関する法律」(平成22年法律第36号)に基づき、県では、同年12月に「長野県内の公共施設整備・公共土木工事等における県産材利用方針」を改定し、「県が行う公共建築物の整備及び公共土木工事の実施にあたっては、可能な限り木材を使用した方法を採用し県産材を使用するよう努める」としています。
- また、県内77全市町村においても同様に利用方針が樹立されています。
- こうした中、副知事を会長とする全庁組織の「県産材利用促進連絡会議」により、各部局等が所管する公共事業において、毎年度の予算編成等の影響を受けつつも、積極的な木材利用に取り組んでいます。
- 公共施設への木材利用を創意工夫によりさらに進めようと、昨年度より県・市町村、建築士等の関係者を対象に「公共建築物への県産材利用を考える研修会」を開催し、先進事例、活用技術、地域経済への波及効果など、様々な角度で公共建築物の県産材利用についての情報提供を行い、平成29年度は100名の参加を得ました。
- なお、国が公表している都道府県別公共建築物の木造率を分析すると、可住地に占める防火・準防火地域の割合(木造施設の建設しにくい区域)をみると、上位20県中、

	本県は5位で、木材利用には比較的條件の厳しい地域もありながら、木材利用の可能な場所では積極的に利活用していると推測されます。 ○ 県産材利用促進のためには、県・市町村が率先して公共建築物等への利用することが、波及効果の面でも効果が高いことから、引き続き国及び市町村とも連携しながら、可能な限り公共事業における木材利用を進めてまいります。																												
② 激減が見込まれる建築大工の雇用と「技能継承の場」の拡大を図りたい。	<table><tr><td></td><td>実施校</td><td>実施日</td><td>実施クラス数</td><td>参加生徒数</td><td>派遣大工数 (のべ)</td><td>派遣時間</td></tr><tr><td>H28</td><td>3校</td><td>8月30日 ～11月18日</td><td>13</td><td>401</td><td>20人</td><td>26時間</td></tr><tr><td>H29</td><td>4校</td><td>6月20日 ～7月27日</td><td>20</td><td>647</td><td>35人</td><td>36時間</td></tr><tr><td>H30</td><td>9校</td><td>6月20日 ～9月10日</td><td>21</td><td>642</td><td>54人</td><td>44時間</td></tr></table> (10月23日・建設部) ○ 木造建築の担い手確保のために実施している「木造建築担い手育成啓発事業」は、長野県建設労働組合連合会から大工技能者を派遣いただくなどの御協力を賜りながら、平成28年度から実施しています。 ○ H28年度は3校、昨年度は4校、そして今年度は9校と、年々広がりつつある状況となっています。次年度以降も当事業が継続的に実施できますよう、引き続きの御協力をお願い致します。 【木造建築担い手育成啓発事業(大工派遣)の実績について】 ○ また、近年県で発注する建築物のうち、学校や児童相談所など、低層の施設を中心に木造としているところです。 ○ 今後さらに、庁内関係部局や市町村と連携し、木造の公共建築物の拡大に取り組んでまいります。		実施校	実施日	実施クラス数	参加生徒数	派遣大工数 (のべ)	派遣時間	H28	3校	8月30日 ～11月18日	13	401	20人	26時間	H29	4校	6月20日 ～7月27日	20	647	35人	36時間	H30	9校	6月20日 ～9月10日	21	642	54人	44時間
	実施校	実施日	実施クラス数	参加生徒数	派遣大工数 (のべ)	派遣時間																							
H28	3校	8月30日 ～11月18日	13	401	20人	26時間																							
H29	4校	6月20日 ～7月27日	20	647	35人	36時間																							
H30	9校	6月20日 ～9月10日	21	642	54人	44時間																							
(4)「ミッシングワーカー」対策																													
高齢化社会の到来に伴い、やむを得ず現役世代が親の介護のために介護離職せざるを得ない状況が生まれ、再就職が困難となるなど、いわゆる「ミッシングワーカー」問題が顕在化している。加えてニート・引きこもりの延長線から独身中高年の増加も懸念されます。	(10月16日・県民文化部) 若者のニート・ひきこもり対策については、県としても課題と捉えており、平成30年4月、発達障がい者支援対策協議会に新たに「自立・就業部会」を設置し、ニート・ひきこもりなどの困難を抱える若者の自立・就労に向けての施策を検討しています。 (10月24日・健康福祉部)																												

介護離職面の福祉対策としてだけではなく、労働市場全体の課題として県としてどのような支援策を講じていくのかを示し、取り組みを進められたい。	「ミッシングワーカー」といった状態に陥った場合の支援策については、真に保護が必要な者については、社会保障の最後のセーフティーネットである生活保護制度により、適正に保護が行わなければならないと考えています。 また、生活に困窮しているが、就労が可能な場合には、生活困窮者自立支援法に基づく生活支援や就労支援など、自立に向けた支援を行なうことが重要と認識しております。 こうした取組をより一層推進するため、「地域福祉支援計画」を本年度策定することとしております。引き続き、困難を抱えていたとしても、地域で暮らすことができる「誰にでも居場所と出番がある県」づくりに取り組んでまいります。 なお、ひきこもりに関する相談につきましては、長野県ひきこもり支援センター（長野県精神保健福祉センター）で対応しています。 （10月22日・産業労働部） いわゆる「ミッシングワーカー」と言われる状態に至る原因は、離職、孤立、貧困などのさまざまな要素が複合的に重なっていることから、個々の状況に応じた対応が重要です。 予防的な施策としては、健康福祉部において、特別養護老人ホームの整備などの介護提供体制の充実に努めているほか、身近な地域で社会参加することができる居場所づくりによる社会的孤立の防止の推進、既存の制度ごとの縦割りの体制では対応できない複合化、複雑化した課題に対して世帯単位での課題を包括的に受けとめることができる相談体制の構築などに取り組んでいるところです。 そうした状態に陥った場合の支援策については、最終的には、社会保障の最後のセーフティーネットである生活保護制度による保護が必要ですが、就労が可能な場合には、生活困窮者自立支援法に基づく生活支援や就労支援など自立に向けた支援を行うことが重要であり、産業労働部としても、関係機関と適切に連携しながら、就職困難者を対象にした県の無料職業紹介事業を通じて、職業相談から定着支援まで一貫した支援を実施してまいりたいと考えております。
（５）自然エネルギーの活用を前面に打ち出した企業誘致 「しあわせ信州創造プラン 2.0」に、多様な人材の労働参加とあるが、飯田下伊那地域には、若者が長野県に帰ってきて働く場所がなかなか無い状況です。リニア新幹線開通を見据えて、企業誘致を推進されたい。	
① RE100 の登録企業が増えてきている中、SDGs 未来都市に選定された長野県の事業として自然エネルギーの活用を前面に打ち出した企業誘致を検討されたい。 ② 既存企業に対しても、自然エネルギー活用に対するインセンティブが与えられるような制度を構築されたい。	（10月22日・産業労働部） 県では、企業誘致を進めるため、信州ものづくり産業応援助成金や ICT 産業等応援助成金、不動産取得税の優遇などの支援制度を設けています。

	自然のエネルギー活用については、環境部が中心となって、「長野県環境エネルギー戦略」の下、自然エネルギーによる発電や熱利用の事業化など、県内企業の環境エネルギー分野の取組を支援しているところです。 産業労働部としても、県内外の企業等に対して県の自然エネルギーへの取組をPRするなど、環境部と連携して取り組んでまいります。 (10月16日・環境部) ○ 現在の国の補助制度はメニューも豊富で事業者にとって手厚いものとなっていると認識している一方で、採択率の低下や提出書類の煩雑さに関する声があることも承知しております。 ○ 事業継続や経営改善に制度がより活用されるよう、事業者等の意向等十分把握した上で、必要な対応をとってまいりたい。
8. 最低賃金の履行確保の強化	
(1) 最低賃金改正の周知と中小企業の保護	
地域別最低賃金は、憲法第25条、労働基準法第1条、最低賃金法第1条を踏まえ、経済的自立を可能にし、人たるに値する生活を営む賃金水準とする必要があるとした法の趣旨や最低賃金制度の意義・目的について、広く社会への周知を図り、以下の通り理解の促進に努められたい。	
① 中小企業・零細事業者においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労働局との連携をはかり、履行の確保に努められたい。	(10月22日・産業労働部) 最低賃金はすべての労働者が対象となり、その引上げは賃金の低い労働者にとって、直接所得の向上に結びつく大変重要なものと認識しております。 本年10月から適用された長野県の最低賃金は821円で、9月までの795円から26円の引上げとなっております。 県としては、関係機関及び関係団体へ労働局発行のリーフレット、ポスターの配布や、「労働ながの」、ホームページへの掲載などにより、事業者に対して改定額の周知を図るとともに、問合せがあった際には、担当する機関へ適切に案内するなど、労働局等と連携しながら、最低賃金の確実な引上げについて引き続き取り組んでまいります。
② 取引関係の適正化とガイドラインの遵守の周知徹底を図るとともに、各種の中小企業支援策を周知されたい。	(10月22日・産業労働部) 【取引関係の適正化とガイドラインの遵守の周知徹底について】 企業間の取引関係の適正化は、経済の好循環を実現するうえでも重要であり、親企業と下請企業の取引関係を良好に維持するため、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）の遵守は重要であると認識しています。

公正取引委員会と中小企業庁は、例年 11 月を下請取引適正化推進月間と定め、下請法に関する普及・啓発の講習会の開催や経済関係団体に対し、下請取引の適正化等の要請を集中的に実施しています。

県も国と歩調を合わせ、国が開催する下請取引適正化推進講習会（H30 年度：11 月 29 日に長野市にて開催）の周知について（公財）長野県中小企業振興センターを通じて県内中小企業に対して行うほか、国の要請活動（11 月下旬）に合わせ、県内の経済団体等に対し、ガイドラインの遵守についても周知徹底を図ってまいります。

【中小企業支援策の周知について】

県では施策情報を周知する方法として、県中小企業振興センターを通じて、「長野県創業・経営革新支援施策ガイド」を毎年作成しております。

県施策を中心に、経済産業省や雇用関係団体など様々な支援団体の制度も含めた網羅的なものとしているため、検索性に優れるホームページで公開しています。

また、支援施策の活用を促すツールとしては、同じ振興センターで「中小企業支援事例集」を作成しています。

支援の現場では、企業に具体的な支援のイメージを持っていただくため、コーディネーター等が事例集を活用しながら支援を行っております。

更に、企業が必要とする情報を分りやすく提供するため、各課が個別に掲載しているホームページの施策情報を統合して見やすくし、パソコンだけでなくスマートフォンでも検索できるよう、現在作業を進めるなど、中小企業支援策が広く周知されるよう努めております。

9. 公契約条例の制定による公契約の適正化

（1）「長野県の契約に関する条例」について

長野県建設労働組合連合会の 17 年 6 月の賃金調査では、公共工事に従事すると回答した 403 人の平均賃金は 13,403 円となり、公共工事設計労務単価の 63%にとどまっています。

16 年 11 月より建設工事における適正な労働賃金の支払を評価する取組の試行が公告されていますが、現場技能労働者の賃金にどの程度反映したのか、成果が確認できません。

末端の下請労働者にも適正な労働賃金の支払を担保する制度を早期に実現されたい。

今年度試行している建設工事における適正な労働賃金の支払を評価する取組について、現場技能労働者の賃金にどの

（10 月 23 日・建設部）

- 建設工事における適正な労働賃金の支払いを評価する総合評価落札方式については、建設業の経営安定と労働環境の整備を一体的に進める取組として、平成 28 年度から試行しております。
- この試行は、下請人からの見積書に基づく下請契約を求め、さらにその支払い状況を確認することにより、下請人へのしわ寄せがない、適正な金額での契約と支払いを定着させ、労働賃金の底上げを目指すものです。
- 賃金の支払い実態や雇用関係の確認は、労働者の賃金が適正な水準にあることとする条例の基本理念を達成するためには、重要なことと認識しております。
- しかしながら、これらの確認については、建設労働者は複数の職種を担うことや、現場ごとに役割も異なることから容易ではないと認識しております。

程度反映されたのか調査を行い、効果、問題点を検証し、早期に改善し制度化されたい。 雇用関係を正確に確認し、効果を検証し適正な労働賃金が末端の下請労働者に行き渡る、より良い制度となるよう早期に改善し、制度化されたい。 特に建築工事においては、実効性を高めるために総額方式ではなく、下限方式の試行を実施されたい。	○ 今後試行を進めていく中で、確認方法を含む制度改善について、改めて契約審議会の審議をいただきながら検討してまいります。 ○ また、国や建設産業団体では、「建設業働き方改革加速化プログラム」に基づき、建設技能労働者の賃金の引き上げを含む処遇改善に向けた取組が開始されたところです。今後、これらの動向にも注視してまいります。
（２）公契約における下請ガイドライン、自主行動計画などに準拠した適正取引について	
県が民間企業に発注を行う際、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」や「情報サービス・ソフトウェア産業における適正取引の推進のための自主行動計画」など、経済産業省の策定している下請ガイドライン、業界団体の作成する自主行動計画に準拠し、また経団連、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会および61の業界団体、47の地方別経済団体が共同でとりまとめた「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を遵守した取引を行われたい。	（10月16日・会計局） （１）【現状】 ①県の契約において要望のガイドライン等を入札時の広告等で明示したものはない。 ②また、長野県の契約に関する条例に基づく取組方針では、「県の契約の履行に係る業務に従事する労働者の賃金が適正な水準にあることなどの労働環境が整備されていること」を掲げ、取り組んでいる。 具体的な取組としては、 ・建設工事において、労働賃金の支払の実態を検証しつつ、適正な労働賃金の支払を評価する総合評価落札方式等を試行する ・庁舎等の清掃業務及び警備業務において、適正な賃金水準を確保するため、実態調査を実施し、最低制限価格又は低入札価格調査制度を導入、拡大する ・印刷業務などの製造の請負において、最低制限価格制度の導入を検討する ・建設工事、製造の請負、物件の買入れ及び「その他の契約」において、入札参加資格の審査項目で、県内事業者の障がい者雇用、仕事と子育ての両立支援などの多様な労働環境の整備への取組を評価する などを実施している。 ③「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」で明記されている ・発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件の明示の徹底 ・契約時の適正な納期の設定や仕様変更、追加発注に伴う納期の見直し ・不要不急の時間・曜日指定による発注は控える などは、入札公告等では明示していない。 【回答】 県においては、契約条例の理念の実現に向け、労働環境整備の施策を取組方針に掲げ、取組を進めているところです。

ご要望の内容について、各予算執行者が、入札契約において対応を求めていくようなものであれば、柔軟に検討してまいりたい。

(3) 公契約における労働条件審査の導入について

長野県が民間委託などの契約を締結する際、全国社会保険労務士会連合会が提案している「労働条件審査」の導入を検討されたい。

最低賃金の改定額を踏まえ、発注済みの公契約の金額を見直すとともに、各市町村に対する指導を強化されたい。

【現状】

①県において入札参加資格を付与する際、社会保険加入を要件としています。

②また、長野県の契約に関する条例に基づく取組方針では、「県の契約の履行に係る業務に従事する労働者の賃金が適正な水準にあることなどの労働環境が整備されていること」を掲げ、取り組んでいます。

具体的な取組としては、

- ・建設工事において、労働賃金の支払の実態を検証しつつ、適正な労働賃金の支払を評価する総合評価落札方式等を試行する

- ・庁舎等の清掃業務及び警備業務において、適正な賃金水準を確保するため、実態調査を実施し、最低制限価格又は低入札価格調査制度を導入、拡大する

- ・印刷業務などの製造の請負において、最低制限価格制度の導入を検討するなどを実施しております。

【回答】

県においては、契約条例の理念の実現に向け、労働環境整備の施策を取組方針に掲げ、「庁舎等の清掃業務及び警備業務において、適正な賃金水準を確保するため、実態調査を実施し、最低制限価格又は低入札価格調査制度を導入、拡大する」などの取組を進めているところですが、「労働条件審査」を実施するものはないため、今のところ当該審査の導入予定はございません。

10. 生活困窮者自立支援体制の確立と子どもの貧困対策、生活保護の運営体制の改善・充実

(1) 労働者への融資制度について

労働者の多重債務者を無くし、安心して働き続けられるよう県として支援されたい。

労働者等の自己破産については、消費者金融への規制により大幅に減少したが、一方で 2017 年から自主規制を行ったとはいえ銀行系カードローンによる多重債務者が増加しています。

なお、自殺者が一番多い 40～50 代の主原因は借金問題といわれ、多重債務に陥り、借金が膨らむと返済のため、終始そのことが頭から離れず仕事が手につかなくなってしまう

(10 月 22 日・産業労働部)

労働者の経済的な支援については長野県労働金庫が福祉金融機関として労働者福祉に資する金融サービスを提供しており、リーマンショックによって雇用情勢が悪化した平成 20 年度から 22 年度にかけては、県と長野県労働金庫による協調融資を実施しています。

労働者の生活資金や教育資金の融資制度の充実については、経済、雇用状況が悪化した場合などには、長野県労働金庫と必要に応じ協議を行い、支援制度のあり方を検討してまいります。

【参考】勤労者生活資金緊急融資制度（H20 年度～H22 年度）について

ているのが現状です。また、離婚の増加に伴い、多くの離婚女性が子どもを養育しているが、夫からの養育費受給率は20%と低いのです。一人親で頑張らざるを得ない女性労働者は約60%が非正規であり、掛け持ち就労を余儀なくされている実態もあります。 さらに「子どもの貧困」では一日1食しか食事が無いなど、元を糺せば親の貧困がその根幹であることはいうまでもありません。さらに職業・貧富による子どもの学習歴・就学履歴が、将来の就労に大きく影響していることも直視しなければなりません。 このことから雇用情勢は上向きとはいえ、就労者全体では非正規化が進み債権保全に課題があることや、現行の奨学金制度の融資額では生活費相当には充当できないため、必要な融資を受けるにも無担保でかつ簡単に素早い審査で借りられる高利子な銀行系カードローンへ頼らざるを得ないことから、多重債務に陥っているものと思われます。 労働者が安心して融資を受けられるよう、県として長野県労働金庫に係る債権保全への支援として保証協会の新設とともに有利な教育ローンなどの融資制度を新設されたい。 なお、経営側には県信用保証協会、農業者には県農業信用基金協会があり、県として相当額を出資しています。このことから労働者にも同様の支援をされたい。	(1) 融資実績 H21.1.15～H23.3.31 融資実行 66 件 融資額 21,320 千円 (2) 融資制度の概要 急激な景気後退により失業した県内勤労者の生活安定を図るため、長野県労働金庫と協調して緊急に生活資金を低利で融資する制度を創設。その後国における施策の充実により本制度の利用が減少したことから新規融資の受付は平成22年度終了。 ① 融資限度額 100 万円（一世帯当たり） ② 貸付利率 1. 0%（別途保証料 1. 2%） ③ 返済期間 10 年以内（据置期間1 年以内を含む）
(2) 奨学金返還支援制度の拡充について 県・市町村で設置している奨学金返還支援制度を拡充し、活用拡大を図られたい。支援対象者の要件は地方自治体ごとに決定するため、県も支援措置をとり、ものづくり産業をはじめ、中小企業や人手不足分野、新しい成長分野に就職する者に対して適用されるようにされたい。	(10 月 22 日・産業労働部) 奨学金返還支援制度については、地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律（平成30 年法律第37 号）第15 条の規定に基づき、国が都道府県と連携して地域における若者の就業促進を支援するために講ずる施策の一環として実施されているもので、現在、32 府県が制度を設けていますが、本県は現時点で設けていません。 しかしながら、生産年齢人口の減少による県内経済への影響は今後深刻化することが予想され、県内産業の担い手となる若年人材の確保は、県内経済が今後持続的に発展していく上で必要不可欠であり、喫緊の課題です。

	このため、県として、今後の成長が見込まれる産業分野の担い手となる若年人材の育成や確保に資する奨学金制度や返還支援制度の導入を目指して、目下鋭意検討を進めているところです。 (10月23日・教育委員会) 関係機関との情報共有を図り、機会を捉え市町村等で設置している奨学金返還支援制度の情報提供を行います。
(3) 子供の貧困問題について	
日本では今、子どもの6人に1人が貧困のもとで暮らしていると言われています。自らの責任ではない貧困で、多くの子ども達が、豊かな経験を積みなかったり、温かい愛情にあふれた環境で育たなかったり、「普通に豊かな生活」を送る為の教育や仕事のチャンスを奪われています。 子どもは各家庭で育てるものという社会的意識から、子どもは社会全体で育てるという意識改革を長野県から発信されたい。	(10月16日・県民文化部) ○ 昨年度県が実施した「子どもと子育て家庭の生活実態調査」により、県内の子育て家庭の9.3%が「生活困窮家庭」に該当することが明らかになり、深刻な状況であると受け止めています。 ○ 同調査では、経済的な理由により子どもに様々な体験（キャンプ、バーベキュー、スポーツ観戦、観劇、映画鑑賞、海水浴など）をさせていない生活困窮家庭が3～4割程度あることも明らかになりました。 ○ こうした実態を受け、県では、子どもの様々な体験を通じた学び支援する事業の充実を検討しているところです。 ○ また、昨年度、県が提案した「いい育児の日（11月19日）」の取組等を通じて、「社会全体で子どもの成長と子育てを応援する」という気運の醸成を図っていきたいと考えます。
(4) 女性の貧困問題について	
女性の非正規労働者率は54%で、働く女性の2人に1人が正社員でない状態です。「結婚したら又は妊娠したら仕事を辞める」という社会通念のため「総合職」求人から除外されたうえに、一旦離職すれば家計補助としかみなされない就労条件のもとで、不安定な雇用に追いやられています。 お金がないから結婚ができない「貧困女性」も増加しています。また、高齢化の進行により「低所得高齢単身女性」も深刻な社会問題化しています。 女性に対する、いわゆる「総合職」採用の拡大、正社員求人の拡大に取り組むなど、就労環境の改善を促進し、誰もが安心して暮らせる長野県づくりに取り組まれない。	(10月22日・産業労働部) 非正規雇用者の割合は、子育て期の女性を中心に、全国的にも高い状態が続いています。正規雇用を望む求職者には、依然として厳しい状況が続き、収入面での不安があるなど深刻な問題であり、正社員を目指す女性の支援は、重要課題と認識しています。 県では、企業への正社員雇用拡大の働きかけなどを進めており、子育てがしやすい職場環境整備や短時間正社員制度の導入、非正規から正規への転換等の制度導入により、企業が意欲ある人材を確保できるよう、平成25年度以来、毎年度平均して約3,000社の企業に専門家を派遣し、アドバイスを行い、正規雇用を促進する取り組みを実施しています。 また、正社員を希望する若者を対象に、基礎研修と職場実習を経て、正規雇用に結び付ける取組も進めており、これまでに約330人の正規雇用を実現しているほか、今年

度は、正規雇用としての就職を希望する女性を対象とした託児付き短期インターンシップを実施しています。
今後ともこうした取組を通じて、積極的に雇用の安定に取り組んでまいります。

1 1. 切れ目のない医療を提供する体制の確立

(1) 地域医療構想について

骨太方針 2017 で地域医療構想の実現にむけ個別の病院名や転換する病床数の具体的対応方針について、2019 年 3 月までに策定を推進するとされました。また、公立・公的医療機関については、地域の民間病院では担えない医療に機能を重点化し再編・統合の議論を進めるとしています。

過疎医療や高度先進医療などの不採算医療を扱っている公立・公的医療機関（県立病院）については、区域内で病床数削減や再編・統合を行う場合に先行することのないようにされたい。

(10月24日・健康福祉部)

【医療推進課】

地域医療構想の 2025 年に必要となる病床数等の推計値は目標ではなく、高齢化・人口減少の進展下にあって、患者の動向、疾病構造の変化等に対応した需給バランスのとれた医療供給体制を構築していくことが本来の目的です。

骨太の方針で、2019 年 3 月までに各病院の具体的取組方針を定めることとされており、現在、二次医療圏ごとに設置した地域医療構想調整会議等を通じて手続を進めているところです。

これらの対応方針を医療圏ごと統合した上で、医療機関間の役割分担・連携や必要な医療供給体制の検討を進めることが必要です。この過程を通じて、将来有すべき病床機能や再編・統合の方向性も議論され、具体的な動きにつながるものと考えており、公立・公的医療機関のみを取り上げ、病床削減、統合・再編等を先行して進めることはありません。

【健康福祉政策課】

県立病院としては、地域医療構想調整会議等での検討や調整等の過程において政策医療を担う重要な役割を果たすとともに、地域医療の提供に貢献できるよう取り組んでまいります。

(2) 県立病院の維持について

県立病院の医療水準及び業務の質の向上に向け、県からの運営費負担金を削減させることはないようにされたい。

長野県立病院は 2010 年(平成 22 年)に直営から地方独立行政法人となり、長野県立病院機構(以下「機構」という)となった。県立病院の機能は、「木曽」、「阿南病院」に象徴されるようにへき地医療の部門と「こども病院」の高度医療、増加している精神疾患への対応として「こころの医療センター駒ヶ根(旧駒ヶ根病院)」、拠点としての「信州医療センター(旧須坂病院)」と多くの不採算部門を担っている。このことは社会全体として拡大する貧困層への対応や高度医療の必要性など県民にとって最後の砦であり、経営収支がマイナスであっても必要な医療体制を確保することが公的病院の使命であると考えます。

憲法第 25 条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有し、国は社会保障や公衆衛生の向上、増進に努めること」と規定されています。

しかしながら、機構が利益優先で経営をプラスにするには、貧困層の拒否や高度医療からの撤退など公的病院の機能を放棄し、民間病院と同様の対応を行わなければならない。このことから、県立病院は県民のための医療を守り、命を守ることが使命である。 2016 年度（平成 28 年度）の県立病院機構の決算は、前年度と比べ経常損益が約 3 億円減と一年間で大幅に経営状況が悪化しました。この要因の一つとして、県が定めた第 2 期中期計画で運営費負担金を硬直化させたこと考えられる。結果として機構職員に対し、昨年 12 月の一時金が削減されました。労働委員会のあっせん、労使交渉を経て今年 3 月に復元されましたが今回の件で職員の士気は大幅に低下し、優秀な人材の流出の問題がすでに出ています。	
① 県立病院機構職員が安心して働いて行けるよう県からの負担金について削減することがないよう対応されたい。	（10月24日・健康福祉部） 県立病院機構の病院においては、信州医療センター、阿南病院及び木曽病院が地域の中核病院として救急医療やへき地医療を提供し、また、こころの医療センター駒ヶ根及びこども病院が高度・専門医療を提供しており、本県の政策医療や不採算医療を担うとともに地域医療に大きく貢献し、県民の命を守り、安心・安全に大きく寄与していると考えております。 こうした中、県としては、県立病院機構による県民への医療サービスが持続されるよう、毎年度多額の運営費負担金を交付しております。 運営費負担金のあり方については、県立病院機構の運営における自助努力の範囲と県として負担するべきものを、今後も引き続き研究していきたいと考えております。
② また、県内の公的病院は県立病院と同じように不採算部門を抱えながら地域医療を守るため、努力しています。 このため、機構が今回のような赤字による賃金等削減を行えば県内公的病院に波及し、結果として県民は適正な医療を受けることができなくなることも想定されるため、現行賃金制度を継続されたい。	（10月24日・健康福祉部） 県立病院機構（以下「機構」という。）の経営状況が2期連続となる損失を計上したということで、県民への医療サービス低下という不安を与えていると、大変申し訳なく思っております。 県としては、機構において、この状況に問題意識を持っていただき、徹底した経営改善に取り組むとともに、県民の信頼回復を図っていただくことが必要と考えております。 そうした中、機構においては、すでに様々な収益確保、費用削減に取り組んでおり、その努力に期待しているところです。 機構職員の給与については、地方独立行政法人法（以下「法」という。）において機構が基準を定めるものと規定しており、職員の勤務成績や職務の特性、機構の業務実績などの事情を考慮するなど、職員の意欲を高める工夫ができるとされております。 県としては、機構職員の勤務条件は労使双方が誠意を持って話し合うべきと考えております。 また、機構の業務運営における自主性に配慮し、その取組状況を見守っていききたいと考えております。

(3) 介護福祉施設について

介護福祉施設においては、職員も不足しており、過酷な勤務を強いられている状況と聞きます。厚生労働省の発表によれば、2025年には、およそ38万人の介護士不足が予想されているなか、団塊の世代が75歳を超えることから、更に施設入所の需要が大きくなることが予想され、現在も各地での入所待ちが年々増加しているのが現状です。

将来の長野県をしっかりと見据え、介護士も入所者も安心できる政策・施策を展開されたい。

(10月24日・健康福祉部)

【介護人材の確保】

- 厚生労働省が公表した「第7次介護保険事業計画」に基づく介護人材の必要数によると、本県においては、介護需要がピークとなる2025年には、約4.5万人の介護職員が必要になると推計しています。
- この確保に向けて、「地域医療介護総合確保基金」を活用し、多様な人材の「入職促進」、介護職員の「資質向上」、労働環境や処遇の改善による「職場定着（離職防止）」の3つを施策の柱に事業を展開しています。
- 労働人口が減少する中、多様な人材に介護の仕事に就いてもらうため、介護の資格取得費用の助成と適性に合った職場とのマッチングを組み合わせた入職促進支援や、将来を担う世代に向け、中学高校への訪問講座や啓発パンフレットの作成・配布等を通じて仕事の魅力とやりがいを伝える福祉職場PR事業を実施しています。また、施設内保育所運営費や介護ロボット導入経費の助成等により労働環境や処遇の改善を図り、職員の職場定着を促進しています。
- 同時に、不足が見込まれる介護サービスを補完するため、技能実習生等海外からの人材確保に向け、外国人受け入れのための説明会の開催や地域コミュニティでの受け入れを支援する地域コンソーシアム立ち上げのための研究会を発足するなど、今後、本格化する外国人介護人材の受け入れに向け環境の整備をすすめてまいります。
- 今後もこうした取組を推進し、誰もが住み慣れた地域で自分らしく生活できる社会を支える介護職員の確保を進めてまいります。

【介護施設の整備】

- 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）については、市町村が策定する介護保険事業計画を踏まえ、県が3年ごとに策定する「長野県高齢者プラン」に基づき、計画的に整備を進めており、在宅の入所希望者数は平成30年4月1日現在で2,246人と年々改善されてきております。
- 平成30年度からスタートした「第7期長野県高齢者プラン」に3年間で487床の整備を盛り込み、これにより特別養護老人ホームの定員数は2018年3月末の13,270人から2021年3月末には13,757人となる見込みです。

(4) 看護師対策について

看護師不足は医療現場における労働環境の悪化と伴って、経験豊富な人材の確保が困難な状況を派生させています。

看護師等の 2016 年(平成 28 年)末現在の県内就業者数は 29,018 人、人口 10 万人当たりの就業者数では、保健師、助産師、看護師で全国より高い水準を保っているが、今後、高齢化が更に進行する中で、安心して生活するためには医療の充実は欠かせません。 全国的に見れば、看護師は団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年(平成 37 年)には 3 万人～13 万人が不足すると言われています。看護師は、離職率も高い水準にあり、各医療機関では看護職員の確保に努力をしているが、根本的な解決には至っていません。 現在、信州保健医療総合計画や、現在策定が進められている地域医療構想に基づき、看護師等の新規養成数の確保、離職防止・再就業促進などの取組が進められていると認識しています。	
① 「信州保健医療総合計画」、ならびに現在策定が進められている「地域医療構想」を県民が安心して医療サービスが受けられるよう、実効性ある取り組みとされたい。	(10月24日・健康福祉部) 長野県の平成 28 年末の就業看護職員数は約 2 万 9 千人であり、人口 10 万人当たりで全国 25 位にあります。就業者数は年間 500 人程度増加し順調に推移している状況にあります。 看護職員の養成の取組としては、長野県看護大学、須坂看護専門学校の運営、民間看護師養成所の運営費補助、看護職員修学資金の貸与等を実施しております。 離職防止・再就業促進対策としては、医療従事者の働きやすい環境整備を進めるため、医療勤務環境改善支援センター等による相談窓口の設置や医療機関へのアドバイザー派遣を行うとともに、病院内保育所の整備・運営に対する補助などにより医療機関が行う勤務環境の改善を支援しています。 今年度は、これまでの取組に加え、豊富な経験を有する看護職員（プラチナナース）の退職後の幅広い活動を支援する「セカンドキャリア支援事業」や在宅医療等の推進を図るため、高度かつ専門的な知識・技能を持った看護師が、医師の判断を待たずに手順書により診療の補助行為を実施できる看護師の特定行為研修への受講支援を開始するなど、より実効性のある取組を推進しています。 なお、地域医療構想は平成 29 年 3 月に既に策定したところです。
② 平成 27 年度に創設された「看護師等免許保持者届出制度」によるナースセンターへの届出を一層推進し、県内市町村、事業者に対して就業されていない看護師の情報提供等を実施されたい。	(10月24日・健康福祉部) 看護師等免許保持者届出制度については、医師会や看護協会、市町村等を通じた病院・診療所などへの周知を通じた離職者の登録の徹底を図り、届出の促進に努めています。 また、市町村等に未就業の看護師の情報を提供するため、ナースバンクにおいて求職の届出と求人側である市町村や事業者の求人登録を促すことにより、求人側と求職者側双方に有用な情報となるよう取り組んでいます。
12. 子ども・子育て支援新制度の着実な実施と、すべての子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備	
(1) 育児環境について	
県の施策として、市町村などへの働きかけを強化され、労働者が育児をしやすい環境整備として、働く女性への支援強	(10 月 16 日・県民文化部)

化、就業環境整備(保育所等の施設の拡充、病児・病後児保育等)などの一層の充実を図られたい。	保育施設の拡充や病児・病後児保育などの各種保育サービスについては、実施主体である市町村が、それぞれの地域のニーズを把握した上で、必要な保育サービスの提供や整備を実施しており、県では、これらの事業を実施する市町村に対し、運営費・整備費を助成しています。 県としては、これらの事業は女性が働きながら子育てをするうえで重要な事業と認識しており、市町村の取組が一層進むよう働きかけるとともに、必要な予算の確保に努めてまいります。
(2)「長野県女性職員活躍推進計画」「特定事業主行動計画」の率先実行	
「長野県女性職員活躍推進計画」や次世代育成支援対策推進法の「特定事業主行動計画」も含め、毎年計画を検証し実効あるものとし、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、県の取組みが、県内市町村、事業所に波及する事業を展開されたい。	(10月16日・県民文化部) ○ 「長野県女性職員活躍推進計画」については、女性職員の積極的登用や仕事と子育て・介護との両立支援など、計画に定める取組を着実に進めるとともに、毎年度検証を行い、数値目標の達成状況を公表しております。 引き続き、計画の進捗管理を適切に行い、実効ある計画となるよう取り組んでまいります。 ○ 市町村における女性活躍推進計画の策定については、全ての市町村において計画が策定されるよう、引き続き計画策定に係る情報提供や相談等の支援、働きかけを行ってまいります。 また、ワーク・ライフ・バランスの推進について課題認識を共有できるよう、県が主催する職員研修への市町村職員の受け入れを引き続き行ってまいります。 ○ 事業所における一般事業主行動計画の策定については、労働団体・経済団体等も参加する長野県女性活躍推進会議を通じて、300人以下の事業主に対する働きかけを行うとともに、「イクボス・温かボス宣言」や「子育て応援宣言」などの小規模事業者の取組みやすい職場環境整備に資する制度の普及拡大等により、事業所における女性活躍や働き方改革が促進されるよう取り組んでまいります。
(3)働く女性の両立支援にむけた保育の充実	
多くの企業では、働く女性が仕事と育児を両立するための法律で保障された制度として、短時間勤務制度や所定労働時間の制限などがあります。	
① 法律では小学校就学前までの措置となっており、特に小学校就学以降の子どもを預けられる環境の整備が必要なため、児童センターの閉園時間の延長、長期休み期間の開園などを拡充されたい。	(10月16日・県民文化部) ○ 女性の就業率の上昇や就業形態の多様化等に伴い、夜間・休日に子育て家庭を応援するための施策は大きな課題であると認識しています。 ○ 「子ども・子育て支援法」では、市町村は地域の保育ニーズを把握し、「子ども・子育て支援事業計画」を定めることとされています。県もこの市町村計画を踏まえ、平

	成 27 年度に「長野県子ども・子育て支援事業支援計画」を定めており、来年度は県、市町村とも計画の改定の時期にあたります。 ○ 県としては、まず保育サービスを提供する主体である市町村の考えをしっかりとすることが重要であると考えています。このため、新計画を策定する際のヒアリング等を通じ、地域のニーズ・対応方針等について市町村と意見交換させていただく中で、必要な助言・調整等を行い、多様化する子育て家庭のニーズに対応してまいります。
② 職場で育児休暇を取得し、職場復帰の時期が迫っている人には、年度の途中では保育園に入りにくく復職したくてもできないと悩む女性が多い。県が主導して市町村に働きかけを行い、県内のどこに住んでいても希望する保育サービスが受けられるように、体制整備を進められたい。	(10 月 16 日・県民文化部) 休日保育などの各種保育サービスや保育施設の整備については、実施主体である市町村が、それぞれの地域のニーズを把握した上で、必要な保育サービスの提供や整備を実施しており、県では、これらの事業を実施する市町村に対し、運営費・整備費を助成しています。 県としては、これらの事業は女性が働きながら子育てをするうえで重要な事業と認識しており、年度中途に増加する保育ニーズに対応するために年度当初から 0 歳児及び 1 歳児担当の保育士を雇用する保育所の人件費を補助しています。市町村の取組が一層進むように、引き続き必要な予算の確保に努めてまいります。
(4) 学童保育の拡充について	
学童保育未設置校区の学童保育設置を進められたい。学童保育の質の改善に向け、運営主体は公立公営、社会福祉協議会、学校法人、社会福祉法人、民間企業を基本とされたい。	(10 月 16 日・県民文化部) ○ 放課後児童クラブの実施主体である市町村からの要望に応じて、施設整備や運営費補助を引き続き行い、未設置の校区への設置を促進します。 ○ 放課後児童クラブの運営主体につきましては、各市町村が直営で運営するほか、市町村が認めた団体に委託して運営が行われています。 ○ 放課後児童クラブの質の改善に向けては、国において「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準（平成 26 年厚生労働省令第 63 号）」が策定され、平成 27 年 4 月からは同基準を踏まえ各市町村において策定される条例に基づいた運営が行われており、運営主体にかかわらず全国的に一定水準の質の確保が求められています。 ○ 県では、放課後児童支援員認定資格研修、放課後児童クラブ・放課後子ども教室の合同研修の実施等により、各クラブの運営の質の確保を支援してまいります。
(5) 保育士、学童保育指導員(放課後児童支援員)の賃金・労働諸条件改善について	
保育士、放課後児童支援員の賃金・労働諸条件が、その責に即したものとなるよう、改善を進めてられたい。	(10 月 16 日・県民文化部) 県内で働く保育士の増加を図るため、県では、保育士を目指す学生や、復職する保育士に対して、一定の条件のもとでの返還免除型の貸付制度として、平成 28 年度、創設したところです。

また、保育士の処遇については、平成 29 年度、全職員に対する 2% の改善に加え、技能・経験に応じた改善が実施され、県も費用負担する中で、一部の保育士に月額 5 千円から 4 万円程度の加算を行いました。

県としては、給与等の更なる処遇改善が一層図られるよう国に要望するとともに、必要な予算の確保に努めてまいります。

(10 月 16 日・県民文化部)

○ 学童保育の内容の蓄積・向上にとって、放課後児童支援員が安心して長く働き続けられることが重要であると考えています。県では、国庫補助事業である「放課後児童支援員等処遇改善等事業」及び「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」により、クラブの運営時間や、放課後児童支援員の経験年数等に応じた賃金改善の仕組みを設ける場合の加算を講じ、実施主体である市町村の取組を支援しています。

(参考)

- ・放課後児童支援員等処遇改善等事業：平日 18 時 30 分を超えて開所し、かつ、家庭・学校との連絡・情報交換等の育成支援等に従事する職員を配置する場合の、当該職員の賃金改善に必要な費用の補助
- ・放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業：経験年数や研修実績等に応じた段階的な賃金改善の仕組みを設ける場合の、賃金改善に必要な費用の補助

(6) 病児・病後児・体調不良児の保育の拡充

市町村に対して、保育所や学童保育の利用児童数・待機児童数と比べ、病児・病後児・体調不良児のための保育施設が適正数確保されているかをチェックし、必要な拡充を行うよう県として働きかけをされたい。

(10 月 16 日・県民文化部)

病児・病後児保育を含め各種保育サービスについては、実施主体である市町村が、それぞれの地域のニーズを把握した上で、必要な保育サービスを提供しており、県では、これらの事業を実施する市町村に対し、事業の運営費・整備に係る経費を助成しています。

平成 29 年度には、県内 21 市町村、33 か所の施設において、国庫補助事業対象施設として、病児保育を実施しています。

県としては、これらの事業は女性が働きながら子育てをするうえで重要な事業と認識しており、市町村の取り組みが一層進むよう働き掛けるとともに、必要な予算の確保に努めてまいります。

13. 安全・安心の住まいとまちづくりの推進

(1) 子供の自転車損害賠償保険の義務付け

全国的に自転車事故による高額賠償事例の発生が相次いでいます。加害・被害を問わず、子供が起こしてしまった事故に対しても保険加入を義務づけることで、安心して子育てができます。

石川県金沢市のように、子供であっても損害賠償保険加入を義務化する施策をとられたい。県の施策として、または市町村に条例の制定を働きかけられたい。

(10月16日・県民文化部)

- 自転車条例の検討は、平成25年に兵庫県で発生した自転車事故で、自転車を運転していた小学生の親御さんに、約9,500万円というような高額賠償命令がされた事例を受け、長野県においても平成28年から検討を始めています。
- これまで、県民文化部を中心とした「庁内会議」や外部の有識者による「検討連絡会議」、「県民との意見交換会」を開催するとともに、県政モニター調査や事業者アンケートを行うなど、子供が利用する自転車の損害賠償保険加入義務化を含めた自転車の安全・安心な自転車利用促進について検討を行い、条例化に向けた準備を進めてきました。
- また、本年6月に「自転車活用推進計画」が閣議決定をされ、各自治体においても自転車活用推進計画を策定することが求められたほか、自転車損害賠償保険についても、「条例等によってそれぞれ保険加入の促進を図る」とされたことから、長野県においても自転車活用推進計画を策定し、自転車条例が自転車利用の具体的な施策と連動し、安全・安心な自転車活用推進を図るものとなりました。
- 今後、自転車保険加入促進を含めた、県民の安全・安全な自転車利用のため、より良い条例になるよう更なる検討を進めていきますが、県の施策についても、市町村に情報提供を行いながら、今年度中の条例制定に向けて、準備を進めてまいります。

(2) 空き家対策の具体化と強化について

空き家問題は、現在、長野県に限らず全国的な問題となっており、少子高齢化による人口減少がその一因と言われています。そのような中、今年、空き家対策特別措置法による「略式代執行」が、長野市などの自治体で行われ、補修等の対応をしたところですが、しかし、空き家の数も市町村によりバラつきがあり、さらに地域の事情等もあり、短期間で一斉に対策が進まないところが課題です。

一方、不良な空き家については、放置が進むことにより、衛生的、また治安的にも周辺地域に及ぼす影響が懸念され、不安に感じた近隣住民はその地を離れ、さらに空き家が増える、という負の循環の温床になる可能性が高く、何らかの措置が今後ますます必要になってくると思われます。

そこで、空き家対策については、県内民間事業者を活用した空き家再生の機会を増やしていくなど、官民協同の包括的な取組みが重要になってくると考えます。

具体的には、空き家の利活用に特化した助成制度の創設等、長野県主導による空き家対策の強化を要請します。特に、今後、空き家は居住目的のみならず民泊での活用、新たなセーフティ・ネットとして高齢者等の住宅確保要配慮者向けの有効活用などが期待されており、まち全体の再生、長野県への定住にもつながると考えます。

① 県内の民間事業者の活用を主軸とした助成制度の創設等、空き家対策について長野県主導の具体的対策を要望します。	(10月23日・建設部) ○ 県では、H27年度に空き家に関する民間団体及び市町村と「空き家対策支援協議会」を設立し、H29年度から支援協議会の構成団体に所属する専門家(司法書士、建築士、宅建士、解体事業者)を市町村に派遣する、「空き家対策専門家派遣事業」を民間事業者と連携して実施しております。 ○ 県の空き家対策に係る補助事業としては、登録された民間事業者であるインスペクターを活用した「インスペクション」(住宅診断)や既存住宅売買瑕疵保険加入の経費を補助する取組を、H28年度から実施しているところです。 ○ 民間賃貸住宅の空き家については、住宅確保要配慮者の入居需要と貸主の意向等を把握し、新たな住宅セーフティネットとして活用する具体的な仕組みの検討を進めているところです。 ○ 空き家対策の最前線で取り組む市町村の意見等を聞きながら、県の空き家対策のあり方について引き続き検討してまいります。
(3) 交通政策について 国の交通政策基本法では交通に関する施策の基本理念を定め、国や地方公共団体、民間事業者、国民等の関係者の責務や役割を明らかにするとともに、交通政策基本計画の閣議決定及び国会に対する同計画の報告を義務付けています。 また、改正地域公共交通活性化・再生法に基づき、地方公共団体が中心となった「地域公共交通網形成計画」や「再編実施計画」の策定など、自治体における地域公共交通への係わりが、年々大きくなってきていますが、自治体ごとの姿勢に大きな「温度差」があることから、地域ごとの交通格差が拡大がねません。	
① 県においても、広域行政の役割を発揮するための「総合交通計画」を策定し、計画の進捗状況を県議会に報告するとともに、モビリティ・マネジメントや利用促進の推進に関わる施策を明記した「交通政策基本条例」を策定し、さらに利用促進を☒られたい。	(10月22日・企画振興部) 県では、市町村や交通事業者など、県民の皆さまの意見をお聞きしながら交通施策の指針となる「長野県新総合交通ビジョン」を平成25年に策定しました。 このビジョンでは、「長野県が目指す交通の将来像」として「長寿社会の確かなくらしを支える地域交通の確保」など3本の柱を掲げ、それらの実現に向けて、県、市町村、交通事業者、県民による連携・協働などそれぞれの役割、県の施策の方向を示しています。 それらを踏まえ、昨年立ち上げました『地域における移動手段の確保・補完に関する検討会』等を通じて施策の推進を行ってまいります。 (利用促進施策) ・ 信州ナビを活用した観光利用の促進 ・ バスロケーションシステムの構築 ・ 路線情報の大手検索アプリへの提供 ・ 諏訪地域における定期券タクシーの実証実験

② 昨年、地域公共交通確保維持改善事業・地域間幹線系統補助等の見直しが検討され、「地域間幹線系統等における生産性向上について」が通達されました。バス路線の活性化や増収対策の強化について一定の理解はしますが、地域や利用者の移動手段確保のためにも、現行制度の拡充を図られたい。	・ 貨客混載による運賃外収益の確保 (10月22日・企画振興部) 県では、複数市町村間にまたがり運行する広域的幹線バス路線の運行事業者に対して、運行欠損費や低床バス車両減価償却費等に対する支援を国と協調し、実施しています。 昨年から、持続可能な地域公共交通ネットワークの形成のため、地方公共団体と交通事業者の双方向の対話を通じた路線バスの生産性向上の取組が、国から求められています。 国に対しては、制度の見直しや十分な予算の確保を例年要請しているところです。 県としては、『地域における移動手段の確保・補完に関する検討会』において、路線バスにおける貨客混載等、バス路線の活性化について検討を実施し、地域の生活交通の維持・存続を一層図ってまいります。
(4) リニア対策 南信地域では、リニア中央新幹線・三遠南信自動車道開通による移動時間の飛躍的な短縮により、社会や交流人口の拡大、産業振興や暮らしの向上に対して大きな期待をしています。	
① 現場・地域目線での計画が検討され、その実現に向けて、国・県・市町村、交通事業者等が一体となって事業を推進できるよう、県として継続した支援を行われたい。	(10月22日・企画振興部) リニア中央新幹線は、沿線地域の振興、産業の活性化に多大な効果をもたらす極めて重要な国家的プロジェクトとして期待されています。 リニア中央新幹線の整備効果を、上伊那地域・飯伊地域の広域的な地域振興につなげ、伊那谷全体の発展に資するため、知事を座長とした「リニア中央新幹線整備を地域振興に活かす伊那谷自治体会議」を設け、「リニアバレー構想」を指針とし、地域が一体となってリニアを活かした振興策を進めています。 本年3月に策定した「しあわせ信州創造プラン 2.0」の地域計画では、上伊那地域振興局と南信州地域振興局が、リニアの開業を見据えた新たな交流圏域づくりに向けた各種政策を掲げて取組を始めています。 本計画に基づき、リニア開業による交通基盤整備の効果を活かした新たなライフスタイルによる移住・定住促進や、地域の潜在力を活かした産業振興・産業人材づくりなど、伊那谷の更なる発展につながる施策を、地元市町村や関係者と共に検討してまいります。 また、両局では、リニア開業後の交通行動を居住者と来訪者のそれぞれの視点から分析するため、平成29、30年度の2か年をかけて、「リニア中央新幹線長野県駅とのアクセス基礎調査事業」を実施しています。 今後、調査結果を伊那谷自治体会議で共有することで、具体的な施策の展開につなげていきたいと考えています。

引き続き、国や市町村、関係団体等が一体となって、移住先としての優位性や豊かな自然環境などの地域が持つ特色や資源を十分に活かしながら、リニア駅の設置が予定されている飯田市のみならず、伊那谷、さらには県全体の振興につながるような取組を進めてまいります。

(10 月 22 日・産業労働部)

【産業振興について】

リニア中央新幹線及び三遠南信自動車道の開通は、南信地域、ひいては長野県全体の産業の活性化へ大きく寄与するものと認識しています。

<リニア中央新幹線>

県では、リニア開業を見据えた地域づくりの指針として、平成 26 年 3 月に「リニア活用基本構想」を策定しました。基本構想では、リニアを活かした産業振興として、研究・開発型の企業や研究機関等の集積などを掲げています。

そのためには、アクセス面の優位性や恵まれた自然環境、高い精密加工技術を有する企業の集積など本県の魅力をアピールしていくことが重要だと考えています。

加えて、南信地域はこれまでに航空機産業の振興に取り組んでいる現状を強みとして、関連する県外企業や試験研究機関等へ積極的な PR を行うことで、航空機産業の集積を一層促進してまいりたいと考えています。

<三遠南信自動車道>

三遠南信自動車道の開通は、物流面で多大な影響が考えられることから、中部圏からの新規受注の開拓に繋がると考えております。

例えば、小型部品が得意な南信地域と完成品が得意な浜松市の製造企業は補完関係にあることから、県では、県工業技術総合センターやテクノ財団等と連携して県の垣根を越えた企業間交流や技術交流を進めたいと考えています。

三遠南信自動車道開通を契機として生じる様々な産業変化や新たな産業創出の機会を的確に把握し、企業間交流等を積極的に行うことにより、県内企業の受注拡大を図ってまいります。

今後も、リニア中央新幹線や三遠南信自動車道の開通を契機として、県外企業等の誘致や企業の受発注開拓等を図りながら、県内産業の更なる発展に向けて取り組んでまいります。

(10 月 23 日・建設部)

	リニア中央新幹線は、超高速性に伴う時間短縮効果から、日本の三大都市圏が一体となったスーパー・メガリージョンの形成が各分野から指摘されており、その巨大経済圏・生活圏の中に長野県も包含されることになります。また、三遠南信自動車道の開通は、物流面で多大な恩恵がもたらされることが期待されています。 これらが長野県に与えるインパクトは、非常に大きなものであると考えられることから、伊那谷地域のみならず長野県全体に効果が波及するよう、今年度スタートした新たな5か年計画「しあわせ信州創造プラン 2.0」にも位置づけ、取組みを進めているところです。 また、県では、リニア開業を見据えた地域づくりの指針として、平成26年3月に「リニア活用基本構想」を策定するとともに、平成28年2月には県及び伊那谷地域の自治体で構成する「リニア中央新幹線整備を地域振興に活かす伊那谷自治体会議」において、開業による整備効果を十分に活かし、伊那谷の目指す将来像を描いた「リニアバレー構想」を策定しております。 県としては、リニア長野県駅を核とした地域づくりなどの取組みの積極的な支援を国に要望していくとともに、リニアバレー構想の実現に向けて、市町村や地元経済団体、交通事業者をはじめとする様々な主体との連携も十分に図りながら、引き続き取組みを進めてまいります。
② 併せて、長野県の魅力を発信できる観光政策や観光バス等が通行・駐車できるインフラ(道路・駐車場等)の整備、当該エリアにおける観光資源の整理・新規整備、MICE(多くの集客が見込まれ、経済効果の大きいビジネス関連イベント)の誘致、当該エリアをトータルで広報できるツールの制作やプロモーションの実施に取り組まいたい。	(10月22日・観光部) 長野県は、平成30年3月に「信州の観光新時代を拓く長野県観光戦略2018」を策定し、「しあわせ信州創造プラン2.0(長野県総合5か年計画)」を具現化するため、「観光の担い手としての経営体づくり」、「観光地域としての基盤づくり」、「世界から観光客を呼び込むインバウンド戦略」の3つの戦略により「世界を魅了するしあわせ観光地域づくり」を目指しております。 現在南信地域では、上伊那、下伊那それぞれにおいて、リニア開通等を見据えた地域の観光戦略とコンセプトを策定して、広域型DMOを目指す動きがあり、観光部と長野県観光機構で広域型DMOの形成に向けた支援を行っております。将来的に、観光地経営の視点を持った広域型DMOが観光地域づくりの舵取り役となって、観光客目線で地域を広域的にプロモーションしていくことを目指し、引き続き、マーケティング、プロモーション、地域の魅力の発掘など、精力的に支援してまいります。 また、県と、市町村、広域連合が参画する「伊那谷自治体会議」によって、「まちづくり」、「広域観光・移住定住」、「産業振興」といった、リニア開通等を契機とした地域の課題についての検討が始まっています。県観光部でも、今後検討されていく「広域観光」に関して、積極的に関わってまいります。

(５) 交通政策基本計画	
国土交通省が現在進めている「交通政策基本計画」では、「基本的方針Ｃ．持続可能で安心・安全な交通に向けた基盤づくり」において、目標の一つに「交通を担う人材を確保し、育てる」が掲げられており、持続可能な交通サービスの運行と安全確保に資するため、「交通事業の担い手を確保・育成し、交通ネットワーク確保と良質なサービス提供の環境を整えるとともに、特に地方において安定した雇用を創出する。」とされています。 とりわけ長野県内において、今後迎える超高齢化社会では交通弱者数が大きく増加されることが予想されている中、交通を担う人材の不足は深刻な現状です。	
① 人材育成・担い手の確保を国に対してより一層働きかけようご尽力いただくとともに、全国に先駆けて高齢化が進行している長野県としても県民が安心、安全に生活する観点から「交通政策基本計画」に沿った「基本方針」、「目標」の実現に向け、検討を進められたい。	(10月22日・企画振興部) 運転者不足の問題は、県民生活をはじめ観光誘客や経済活動に影響を及ぼしかねない問題と認識しています。 県では、二種免許取得に要する経費について、県バス協会を通じて事業者に対し補助しているほか、国においては、労働者職業訓練を行った事業主に経費を助成する「人材開発支援助成金」を設け、その活用も可能となっています。 また、国交省北陸信越運輸局において、バス事業者、行政機関等で構成する「北陸信越バス運転者確保対策会議」が設置され、運転者の確保に向けた検討がなされているところです。 県としましては、運転者の確保について、国の動向を注視しながら引き続き関係機関と連携し、効果的な支援を行ってまいります。
(６) 高齢者の公共交通利用の促進	
今後、急速な高齢化が進む中、免許証を返納する方が増加することが予測されます。長野県の特性を考えれば、生活をするためには何らかの移動手段は必須です。 公共交通利用には金銭的負担も少なくないため、公共交通の充実と移動手段に関する金銭的補助・サービスの向上を検討されたい。	(10月22日・企画振興部) 広域的・基幹的な幹線を運行するバス運行事業者に対して運行欠損費を補助する『地域間幹線系統確保維持費補助金』や、低床型バス車両の導入経費を補助する『車両減価償却費等補助金』などを国と協調して行うほか、県独自の取組として県有民営方式による『幹線バス路線確保対策事業』を行っております。 また、市町村等に対して、より地域の実情に即した地域公共交通の構築を支援する『地域交通ベストミックス事業』を行っております。 このほか、今年度よりタクシーについて、高齢者や障がいのある方が利用しやすいユニバーサルデザインタクシーの導入を支援する事業『羽ばタク（TAXi）事業』をスタートさせたところでございます。 これらの事業を通じて事業者・利用者に対する支援を行ってまいります。
(７) 交通対策	
自家用車有償輸送が「過疎地」から「交通空白地」に拡大され、事務・権限が地方分権により地方自治体に移譲されま	(10月22日・企画振興部)

した。本来公共交通機関の運送サービス提供が困難である場合に認められていることから、制度を逸脱しないように適正な運用に努められたい。 また、ライドシェアによる運行は、白ナンバーの自家用車を用いて有償で運送することから、利用者の安全・安心、運転者の社会保険加入や改善基準の遵守、仲介する事業者は一切の責任を負わないなどの問題も指摘されています。利用者保護の観点から、各自治体が導入する際には適正な指導を行われたい。	道路運送法に定める「自家用有償旅客運送」の事務・権限について、本県では平成 27 年 4 月 1 日付けで国土交通省から権限移譲を受けました。 当該制度については、福祉関係部局との十分な連携のもと、多様な交通形態での運送を考慮しつつ、交通事業者等のバス交通を補完する形で、移動手段の一つとして適切かつ効率的に活用されるよう取り組んでまいります。 また、いわゆる「ライドシェア」については、過疎地域などにおける従来のバス・タクシーなどの補完による日常生活の足の確保や、経済面・環境面での効果が考えられる反面、運送中の安全性確保や事故時の対応、料金に関する利用者の保護及び交通事業者への影響が懸念されるところです。 県としましては、地域公共交通の状況や関係者からの意見を収集しつつ、国の動向も注視してまいります。
（８）通学・通勤に関わる道路環境の整備 全国で通学途中の児童が自動車事故に巻き込まれる事例が継続して発生しています。 中山間地の道路では児童が安全に歩行できる路肩等スペースのない道路も多くあり、県道等県が主管する道路において、引き続き児童が安全に通学できる道路整備、カーブミラーの整備等を進められたい。 また、交差点によっては、右折車両が直進車を待機することなどから慢性的な渋滞を引き起こしている個所が多く見受けられます。 安全面、環境面からも公安委員会と連携いただき、適切な改善を進められたい。	（10 月 23 日・建設部） 通学路における安全対策については、平成 24 年に、全国各地で、通学中の児童が関係する交通事故が発生したことから、関係機関と合同で、通学路の緊急合同点検を実施しました。 その点検結果に基づき、県管理道路における対策必要箇所について、カーブミラーや路肩部カラー舗装、安全ポストの設置といった早期に効果の発現が見込まれる小規模な対策や、歩道整備を実施しております。 引き続き、地域の皆さんや学校をはじめ、関係機関とも連携を図りながら、計画的に必要な対策を進めてまいります。 また、交差点改良については、箇所毎に、交通量や渋滞の発生状況、安全確保などの観点から、警察や市町村、関係機関と連携、調整を図りながら、優先順位の高い箇所から順次進めてまいります。 （参考） ＜H24 通学路緊急合同点検結果による対策の状況＞ ・ 県管理道路の対策必要箇所 546 箇所 ・ 平成 29 年度末までにすべて着手済み（着手率 100%） ・ H30～34 年度の 5 箇年で整備率 100%を目標としています ＜交差点改良事業＞ 平成 30 年度は、交差点改良事業を 13 箇所で実施中です。 ・ 補助公共事業 5 箇所 ・ 県単独公共事業 8 箇所

(9) 福祉のまちづくり条例と観光地対策について

① パーキング・パーミット制度について

大規模小売店舗等の協力により一定の成果が見られる本制度も、一部では不適切な利用という声も一部聞かれます。

今後さらに推進する中で、本制度の現時点における進捗状況と実績を踏まえ、今後の課題を示されたい。

(10月24日・健康福祉部)

- 「信州パーキング・パーミット(障がい者等用駐車場利用証)制度」は、障がい者等用駐車スペースを必要とする対象者を明確化するため、県が利用証を交付することにより駐車車両を識別し、不適切な駐車を抑制することを目的とし、平成 28 年4月 20 日からスタートしました。
- 平成 30 年3月末には、申請者数 16,679 名、協力施設数 913(協力区画数 3,171)となっております。
- 交付対象者・利用証有効期限・人口規模が類似する先行して導入した他県の状況と比較しますと、申請者数、協力施設数ともに推計通りの動きとなっています。
- しかしながら、申請者数に対し協力区画が少ないことや、本制度が公的制度でありながらも任意の取組であり、強制力はない事により不適切な利用を完全に無くすることが難しい事等が課題となっています。
- 引き続き、県民と施設管理者、双方の理解促進に努め、制度の普及を図るとともに、制度協力区画を増やすための協力依頼活動に力を入れてまいります。

②観光地にヒューマンセンタード・デザインの構築

健常者・障がい者を問わず、県内を訪れる多くの観光客の皆さんに対する「おもてなし」として、駅等の公共機関や道路標識、車内アナウンス等ユニバーサル・デザインに沿った暖かい対応が必要ですが、所有者や管理者の取り組みによってバリアフリー化は大きな格差があります。

観光地の施設には、例えば車椅子では不便なサイズも散見されるところであり、今後とも多くの海外からの誘客を図る中でより一層の取り組みを望みます。

現在の状況も踏まえ、今後の予定を示されたい。

(10月22日・観光部)

長野県は、平成 30 年3月に「信州の観光新時代を拓く 長野県観光戦略 2018」を策定し、「そこに暮らす人も訪れる人も「しあわせ」を感じられる世界水準の山岳高原リゾート」を目指し、観光地域の磨き上げを実施しています。

観光施設、宿泊施設を含む、県内施設等のバリアフリー化については、健康福祉部で「福祉のまちづくり条例」に基づく整備基準等を定めており、各部局、市町村、事業者が協力して推進を図っているところです。

観光部としては、障がい者や高齢者を始め、誰もが信州の魅力を楽しめるより良い共生社会を実現するため、今年度より「ユニバーサルツーリズム推進事業」を本格的にスタートしました。

本年7月には、「長野県ユニバーサルツーリズム推進会議」を設置し、第一回会議を開催したところです。この会議では、事業者間の相互理解と連携を促進するとともに、補助器具の活用等、県民の皆さんの温かいサポートとおもてなしの心によって進める、信州型ユニバーサルツーリズムを一層推進してまいります。

加えて、今年度は信州大学と連携したモデルルート造成、アウトドア用車椅子や車椅子スキーの購入支援を行うこととしております。

今後も、年齢、国籍、障がいの有無を問わず、訪れる多くの観光客の皆さんが、安心して快適に旅行していただける観光地域づくりのために取り組んでまいります。

14. 教育の機会均等の保障と貧困の連鎖防止、労働教育の推進

(1) 義務教育機関への学校図書館司書・教員配置

①小中学校への図書館司書の配置

平成27年4月1日、学校図書館法の一部改正により第六条が新設され「専ら学校図書館の職務に従事する職員を学校司書と位置付け、学校に置くようにつとめること」「国及び地方公共団体は、学校司書の資質の向上をはかるために、研修などの実施に努めること」と学校司書が法的に位置づけられました。

学校教育は児童生徒の確かな学力を育てるとともに、言語活動や探究学習、読書などの活動を通じて、子どもたちのゆたかな人間性を培うことが求められている。このような教育の実践に、学校図書館の活用は欠かせないものであり、そこには図書資料の充実ばかりではなく、人の配置が重要。現在、第3次長野県子ども読書活動推進計画に基づき取組も進められている。特に、学校においては、論理や思考、コミュニケーションや感性・情緒の基礎となる言語力の育成を担い、義務教育として大きな役割を果たすことは明白です。

現在、市町村に交付税措置がなされているが、学校数に対しての人数があまりにも少なく、全学校を網羅できないことから、義務教育費において学校図書館への適正な人的配置を図られたい。

(10月23日・教育委員会)

- 平成15年4月に施行された改正学校図書館法の第5条(平成9年6月法一部改正)により、学級数が12以上の小中学校には司書教諭の設置が義務づけられました。
- 平成30年5月現在、設置が義務付けられている、12学級以上の小学校190校、中学校95校の計285校すべてに、司書教諭の資格を持つ教員を司書教諭として兼務発令し、校務分掌に明確に位置付け、配置しています。
- 設置義務のない12学級未満の学校においては、当分の間設置しなくてもよいとされているところですが、小、中学校合計15校で司書教諭の発令がなされています。
- 学校司書については、学校図書館法第7条に「学校の設置者はこの法律の目的が十分に達成されるようにその設置する学校の学校図書館を整備し、及び充実を図ることに努めなければならない」とされており、国から市町村に地方交付税措置されていることから、市町村が配置することとなっております。
- 学校司書の定数措置や地方交付税措置の拡充については、本年7月に国に対して要望しているところ。引き続き国に対し働きかけてまいりたい。

②義務教育への適正な教職員の配置

2010年(平成22年)に、中央教育審議会初等中等教育分科会の「今後の学級編制及び教職員定数の改善について(提言)」を踏まえ、新・教職員定数改善計画(案)を策定(H22.8.27発表)しましたが、財政状況が厳しいなどの理由から、実施は見送られています。

しかし、現代の教員には、学習指導のみならず、規範意識や規律、道徳性・社会性の涵養など、子どもの人格的成長に関して大きな役割を果たすことが求められており、学習指導と並んで生徒指導が教員の重要な職務となっています。

また、社会環境の変化を背景に、生徒指導面の課題も大きくなっていること、様々な障害のある児童生徒や日本語指導が必要な児童生徒など、特別な支援を必要とする児童生徒が顕著に増加する傾向にあり、学校が直面する諸課題は、近年著しく複雑化・多様化している。

これらの課題に適切に対応するためには、人材確保が急務である中で、現在の小学校、中学校教育現場では、担当する教員によって子供の成長が大きく左右されます。

子供にとっては一番大きく成長する時期に、しっかりと子どもと向き合う時間を確保していくためには、教員の高いモチベーションを維持向上することが必須です。現在は、平均で過労死レベルの残業があることがマスコミ等で報じられていますが、適正な人員確保や充実した研修などによって、子供達の成長の大きな手助けとなります。	
1. 長野県は全国に先駆けて 30 人規模学級に取り組んできました。文部科学省、財務省にも働きかけ、時代にあった新・教職員定数改善計画の策定に長野県として一層尽力されたい。	(10 月 23 日・教育委員会) ○ 30 人規模学級については、信州少人数教育推進事業により実施しているところ。この事業の教員配置校、市町村教育委員会からは、学習習慣・生活習慣の定着や基礎学力の向上を図る上で教育的な効果が大きいとの評価をいただいております。 ○ 県財政が大変厳しい中ではありますが、来年も 30 人規模学級を継続できるよう努めてまいります。 ○ 更なる充実のためには国の定数改善が必要なことから、長野県教育委員会では本年 5 月の文部科学大臣への要望において、少人数学級の推進等、多様な教育課題への対応のための教員配置が可能となるよう、教職員定数の改善を図ることや小学校 2 学年以降の 35 人以下学級実施のため、学級編制標準の法改正による見直しを引き続き行うことなどを要望しております。 ○ 今後も、様々な機会を通して、国に対し働きかけてまいります。
2. 2014 年に策定した「教職員の業務を改善し、子どもと向き合う時間の確保・充実を図るための総合的な方策」が実効性あるものとなるよう、学校の教職員体制及びそれをサポートする体制を、より一層充実されたい。	(10 月 23 日・教育委員会) ○ 県教育委員会では、「総合的な方策」を策定し、各学校に対して、教職員の勤務時間の把握や時間外勤務の原因分析を行い、業務改善計画を策定して、時間外勤務時間を毎年 10% 程度の縮減を目指すよう求めてきました。一定の成果が見られましたが、目標達成が難しい学校が多く、さらなる見直しが必要となりました。 ○ 昨年度は、一層実効性のあるものとなるよう「学校現場における業務改善加速事業」を立ち上げました。その中で長野県小中学校業務改善推進協議会を組織し、これまでの各校における業務改善の現状と課題を明らかにして、以下のような取組を行ってきました。 ・「学校における働き方改革推進のための基本方針」策定 ・全県一斉の取組の検討（留守番電話での時間外対応、長期休業中の学校閉庁日など） ・評価指標（時間外勤務時間年間を通して 1 カ月 45 時間以下。繁忙期 80 時間以下） ・共同メッセージ（市町村教育委員会連絡協議会・県 P T A 連合会・県教育委員会） ・モデル地域大町市での実践的研究（部活動指導と学校徴収金会計業務等での改善） ○ 今年度は「学校現場における業務改善事業」において、以下のような取組を進めています。 ・「働き方改革推進会議」（P T A・市町村・県）による進捗の管理、方針の決定 ・教職員向け、保護者・地域向けリーフレットの作成・配付

- ・専門スタッフの配置（部活動指導員 88 名、スクール・サポート・スタッフ 102 名等）
 - ・タイムカード等による客観的な勤務時間の把握、年間 2 回（4・5 月、12 月）の勤務時間調査。主幹指導主事による支援
 - ・専門家等による「検討会議」で統合型校務支援システム、留守番電話での時間外対応等全県一斉に取り組むことについて研究、推進会議への提言
 - ・大町市と新たに茅野市をモデル市に加え、こども・家庭総合支援拠点事業の実践研究を開始
 - ・統合型校務支援システムを平成 31 年度から先行導入するモデル地域での準備
- 国においても教職員体制およびサポート体制の充実、業務改善の方策の一つとして検討しているところであり、今後、国の動向を注視してまいります。

15. 環境政策と社会・経済政策、雇用政策の統合的向上

（1）木質バイオマスの利用促進・水利権取得制度の改正に向けた取り組み

現在、県内においても、再生可能エネルギーの利用が推進され、特に太陽光発電設備については、急速に普及している状況です。

①木質バイオマスの利用促進

長野県の面積・森林率 79%を考えると、木質バイオマスの利用促進は、低炭素社会の実現に貢献するばかりでなく、森林の適正な管理にもつながります。一層の普及・促進を図られたい。

（10 月 24 日・林務部）

- 木質バイオマスの利用促進について、ペレットストーブは、平成 14 年度から導入が開始され、学校など公共施設から個人住宅に至るまで導入が進んでおり、薪ストーブは、平成 20 年度に実施した販売店への聞き取り調査から推計すると現在約 2 万 5 千台が導入され、また、木質系ボイラーはペレットタイプを中心に保育園や温浴施設等に導入されています。

種 類	H14～H28	H29 実績	H30 計画	累計
ペレットストーブ	2,206	143	63	2,412
薪ストーブ	24,900	1,500	—	26,400
ストーブ計	29,106	1,643	—	30,749
木質系ボイラー	57	6	4	67

- 県では、木質バイオマスの利用を促進するため、「信州産ペレット消費拡大推進事業」により、市町村が実施する個人向けペレットストーブの導入に対して助成しています（3/4 以内、上限事業費 10 万円）。
- また、国施策を活用し、木質系ボイラーの導入等に対して助成しています（1/2 以内）。

	○ こうしたストーブやボイラによる熱利用に関しては、熱利用施設の規模と地域単位で燃料となる森林資源の調達距離等を考慮し、バランスよく配置している事が肝要であり、引き続き、市町村等と連携して利用施設の導入等を進めてまいります。 ○ 一方、再生可能エネルギーの固定買取制度(FIT制度)に基づく木質バイオマス発電施設は、県内で2事業体が運営しています。 ○ 木質バイオマス発電施設については、FIT制度に基づき、発電事業者が地域の森林資源の状況等を勘案し、関係市町村等との調整を踏まえ、燃料用木材の持続的な供給を可能とする経営が成り立つ施設の建設を行っていくことが望ましく、今後も国及び市町村と綿密に連携しながら、適切な計画の実行に対し、必要な意見・調整等を行ってまいります。
②水利権取得が容易にできる制度見直し 急峻な地形と豊富な水量を誇る長野県は、全国有数の水力発電に適した件であると認識しています。しかし、水利権等の関係等もあり、なかなか実用化が図られないのが現状です。各方面にはかつて、現状より水利権取得が容易にできるよう制度の見直しを進められたい。	(10月23日・建設部) 水力発電に関する水利権のうち、小水力発電につきましては、現在手続きの簡素化や権限の移譲等制度の見直しが図られ、県では水利権相談窓口の設置や相談会の実施で、小水力発電の普及促進を図ってまいります。この制度を活用して小水力発電を実施する事業者も増えているところです。 なお、大規模な取水による発電につきましては、国の許可であると共に関係河川利用者への影響や環境負荷が大きいことから、水利権の取得に関して簡略化及び制度の見直しは現状困難であると考えます。
16. 食料自給力の向上と農林水産業の産業基盤の強化・育成	
(1) 林業事業体の育成、労働力の確保及び市町村林務担当者の配置	
① 2018年2月に開催された林業労働力確保支援センター運営協議会に森林労連として参加しました。 その中で、平成28年度に実施された林業事業体等の調査結果報告がされ、平成28年度末の長野県の林業事業体数は前年の177事業体から171事業体に減少、林業従事者数では、前年の1,789人から1,648人に減少しました。 作業種別では、木材を伐採・搬出する素材生産作業の従事者は、前年1,017人から996人(－21人)となり、約8割が会社(林業)と森林組合が占めています。 一方、植栽・下刈・除伐・保育間伐等の保育作業は前年772人から652人(－120人)となり減少傾向が続いています。 ② 新規就業者数は107人で、平成25年度から減少傾向にあるが、林業就業者数に占める新規就業者数の割合は一定の割合(約7%)を維持しています。 ③ 素材生産作業及び保育作業の従事者数の推移として、素材生産作業従事者は平成17年度から増加傾向、保育作業従事者は平成16年度をピークに減少し、平成27年度からは素材生産作業従事者を下回っています。	

この傾向は全国的にも進んでおり、素材生産作業従事者が横ばいで維持されているのは、高性能林業機械の普及等により通年で作業可能な事業量の増加が要因といえる一方、真夏での下刈や真冬の除伐など、過酷な労働条件が多い保育作業従事者は大幅に減少し、従事者の維持・確保が困難な状況となっています。

④ 林業従事者の労働条件では、長野県は通年雇用が約 7 割、月給制が約 3 割となっており、全国的な状況から見れば良い方だが、平均所得は全産業平均に比べ約 110 万円安く、全国的な労働災害の発生状況でも、全産業に比べ 12 倍の死傷者（休業 4 日以上）となっており、林業従事者の処遇改善が必要です。

⑤ 地球温暖化防止森林吸収源対策の推進として、京都議定書第 2 約束期間（2013～2020 年）で間伐等の森林整備は年平均 52 万 ha とされ、2020 年度以降は、「パリ協定」に基づき温暖化対策を継続するとされています。

しかし、現状は、年平均 52 万 ha に対し平成 26 年度は 50 万 ha、平成 27、28 年度は 47 万 ha の実績となり、積み残しへの対策が必要であり、そのための安定財源の確保が課題となっている。

⑥ 長野県においても「森林づくり県民税」を創設し、間伐の促進や利用拡大等の取り組みが進められ、今後も継続的な里山の間伐等を進める必要があります。

全国的に戦後植林した人工林 1,000 万 ha の 51%が利用期を迎え、蓄積では約 49 億 m³のうち半数以上、長野県でも約 8,400 万 m³の人工林が 10 齢級以上となり、今後、主伐の拡大と資源の有効活用、再造林が拡大していく傾向です。

⑦ 主伐と再造林の拡大は、事業を実行する林業事業体の確保・人材育成が重要であり、特に保育作業従事者の確保をはじめ処遇改善が課題となります。それとともに、課題となるのが市町村の林務担当職員の確保です。

⑧ 地球温暖化防止森林吸収源対策を推進するための安定財源として、昨年 12 月に平成 30 年度税制改正大綱が示され、民有林整備のための財源として平成 31 年度から「森林環境譲与税（仮称）」及び平成 36 年度から「森林環境税（仮称）」の創設が盛り込まれました。

これに伴い、平成 31 年度から新たな森林管理システムがスタートすることとなり、「森林経営管理法」が成立し、衆参両院で附帯決議も採択されています。

概要は、i.森林所有者に適切な森林の経営管理を促すため責務を明確化、ii.森林所有者自らが森林の経営管理を実行できない場合に、市町村が森林の経営管理を委託、iii.林業経営に適した森林は、意欲と能力のある林業経営者に再委託、iv.再委託できない森林及び再委託に至るまでの間の森林は、市町村が管理を実施することとなっています。

⑨ 市町村においては、「林地台帳整備」、「境界明確化」、「所有者不明森林」への対応等、新たな森林管理システムの施行に向けた準備と人材確保等の体制整備が喫緊の課題です。

こうした市町村、県の体制整備、事業実行への財源として、平成 31 年度から市町村へ配分される「森林環境譲与税（仮称）」の使途は、市町村の人材確保も可能です。市町村支援のため県にも配分されることになっています。

⑩ 市町村の林務担当職員が、全国で 1 名以下が 6 割と言われており、長野県も同様の傾向と思われますが、こうした課題に対し私たち労働組合も、森林・林業政策の推進に向けて、林野庁や国会議員への要請等も行ってきました。

1. 「森林経営管理法」と附帯決議の具体化、平成 31 年度予算をはじめ森林・林業に係る経常予算の確保、県で登録されている意欲と能力のある事業体をはじめ地域の林業事

（10 月 24 日・林務部）

〈「森林経営管理法」と附帯決議の具体化〉

○ 森林経営管理法に基づく新たな森林管理システムの円滑な導入に向けて、市町村と連携し、市町村の体制づくりへの支援策等について引き続き検討してまいります。

業体育成や労働力確保、市町村への支援等、県として最大限の検討を要請します。	〈森林・林業に係る経常予算の確保〉 ○ 県民のニーズに応えることができるよう、地域の実態を的確に把握し、市町村や関係機関等の要望などを踏まえ、予算の確保や編成に取り組んでまいります。 ○ 国庫補助事業については、必要に応じた国からの配分が得られるよう、様々な機会を捉え、国への働きかけ等を行ってまいります。 〈林業事業体育成や労働力確保〉 ○ 県と林業労働力確保支援センター（県林業労働財団）等関係団体と連携して、引き続き、地域の林業事業体育成や労働力の確保に努めてまいります。 〈市町村への支援（森林づくり県民税の活用）〉 ○ 森林づくり県民税活用事業では、里山整備利用地域で行われる様々な取組を補助対象としたほか、河畔林整備や景観整備等の市町村向けの各種支援事業を新たに設けたほか、森林づくり推進支援金を市町村の独自の取組に活用いただくことで、地域の課題解決を効果的に図ってまいります。
2. 事業を実行する林業事業体の確保・人材育成が重要であり、特に保育作業従事者の確保に取り組まれない。	（10月24日・林務部） 〈林業労働力の状況〉 ○ 現状の林業就業者数は、平成19年度の2,643人から、平成29年度は1,594人と、10年前から約4割減少しています。また、林業事業体数は、平成19年度の275体から、平成29年度は171体と、10年前から約4割減少しています。 ○ 新規就業者数は、前年度から7人減少し100人となり、平成25年度から減少傾向にあります。 ○ 植栽・下刈等の保育作業に従事した者は、前年度から20人減少し632人、搬出間伐等素材生産作業に従事する者は、前年度から34人減少し962人となったが、近年1,000人近い水準を維持し、これに伴い素材生産量も着実に増加しています。 〈林業労働力確保対策〉 ○ 県と林業労働力確保支援センター（県林業労働財団）等関係団体と連携して、新規就労者の確保、就業者の技術習得、就労条件の整備に努めています。 （確保対策） ・ 林業労働財団と連携して行うハローワーク活動（雇用希望者の登録、事業体への雇用の斡旋、共同説明会、新規就業者の相談活動） ・ 就業促進資金の貸付（無利子） ・ 林業就業支援給付金 （育成対策） ・ 新規就業者を対象としたOJT研修 ・ 林業作業士（フォレストワーカー）研修 ・ 現場管理責任者（フォレストリーダー）研修 ・ 林業技術者養成講座

	(定着対策) ・住宅手当の補助 ・退職金掛金の補助 ・厚生年金等社会保険料の補助 〈保育作業従事者の確保に向けて〉 ○ 保育作業は、素材生産作業に比べ高度な技術を要しないため、短期雇用や比較的高齢者でも従事でき、主伐・再造林の作業量の増加とともに従事者数も増加するものと考えています。 ○ 造林作業の一貫作業システム（コンテナ苗を活用し伐採・搬出作業と同時並行して植栽等を行う）によるコスト低減の取り組みを進め、作業の効率化を図ります。 ○ 今後も（一財）長野県林業労働財団と連携しながら、林業に就業を希望する方への情報提供や安全で効率的な作業技術の習得への支援などにより、林業就業者の確保と育成に努めてまいります。
3. 市町村における、「林地台帳整備」、「境界明確化」、「所有者不明森林」への対応等、新たな森林管理システムの施行に向けた準備と人材確保がなされるよう取り組みを進められたい。	(10月24日・林務部) 〈現況〉 ○ 市町村の林務担当の業務は幅広く、地域に密着しており重要ですが、県内の約7割の市町村においては、林務担当者が他の業務と兼務している状況です。 ○ 平成31年度から導入される新たな森林管理システムにおいては、市町村の果たす役割がさらに重要となります。 〈新たな森林管理システムの運用に向けた準備等〉 ○ 市町村担当者等の理解を深め、制度の導入に向けた準備を進めるため、説明会を開催（4/26、7/12）。 ○ 制度の円滑な導入と効果的な運用を図るため、県と市町村（9市村）でワーキンググループを設置し、制度の運用に向けた課題の抽出、必要となる市町村への支援の検討などを実施（これまで3回開催）。 ○ ワーキンググループでは、課題の抽出等を行っているほか、「新たな森林管理システム」に係る事務等を効率的に行えるよう、広域的な体制の構築などについて検討しているところです。 ○ 今後も引き続き、ワーキンググループによる会議を月に1回程度開催し、制度の運用に向けた課題の抽出、必要となる市町村への支援策や支援体制等を検討するとともに、必要な情報についても、適宜、市町村に伝達する予定です。 〈地域林政アドバイザー制度を活用した市町村の体制支援〉 ○ 森林の整備等に関して一定の知識を持つ林業技術者による市町村行政の技術的支援を推進するため、平成29年度に「地域林政アドバイザー制度」が創設されました。 ○ 平成29年度より8市町村で制度を活用。

	○ 県においても平成 30 年度より小規模地域振興局（上田、諏訪、木曽、北アルプス、北信）に行政嘱託職員を配置し、市町村支援体制を整えています。
4. 長野県としても、これまで林地台帳整備・公表に向けて市町村を支援していただいているところであるが、今後の業務量増加を見据え、引続き市町村を支援する体制の充実強化を図りたい。	(10 月 24 日・林務部) 〈現況〉 ○ 来年 4 月からの市町村での公表や運用に向け、県ではこれまでに森林簿と登記情報を基にした林地台帳原案を全市町村分作成し、併せて開発したデータ管理システムとともに市町村に配付してまいりました。 <pre> graph TD subgraph County_Support [○県支援] A[登記情報] --> B[林地台帳原案] C[森林簿情報] --> B D[管理システム] end B -- "原案とシステムを県が作成し 市町村に配布 (H30. 6)" --> E[林地台帳 (公表 H31. 4～)] subgraph Municipal_Work [○市町村作業] F[地番情報] -- "精度向上" --> E end </pre> ○ これらを基に、各市町村では来年 4 月の林地台帳の公表の準備を行っており、県としては説明会の実施や情報提供、問い合わせへの対応等を通じて支援をしているところです。 〈今後の支援〉 ○ 今後、公表や運用の開始により、市町村では閲覧等の対応やデータ管理等の業務の増加が想定されます。 ○ これらに対応するため、地域振興局による各市町村の個別指導を充実させる等、引き続き支援をしてまいります。
(2)「信州山の日」 2014 年長野県では、7 月の第 4 日曜日を「信州山の日」に制定しました。県民共通の財産であり、貴重な資源である「山」に感謝し、山に親しみ学び守る機運を醸成することを目的としています。	(10 月 24 日・林務部) ○ 「信州 山の日」は、県民共通の財産であり、貴重な資源である「山」に感謝するとともに、「山」を守り育てながら活かしていく機運の醸成の機会とするため、平成 26 年に制定し、今年で 5 年目となります。

この日を契機とした、災害対策や森林保全としての治山事業、松くい虫対策など、必要な事業を継続的に推進し、長野県の自然環境を次世代に残していける取り組みの日とされたい。	○ 「信州 山の日」の趣旨や制定を契機とした取り組みを県民に広く周知するとともに、県民参加を促進する「信州の山」に関する様々な取り組みを実施し、「信州 山の日」の定着と制定を契機とした関連施策を推進しています。 ・ 県内各地の「山」に関わる行事等の情報を「信州の山ポータルサイト」で発信（約 300 件） ・ 「信州 山の月間」（7月 15 日～8月 14 日）の行事をまとめたイベントガイドを作成し、市町村、コンビニエンスストア等で配布（3万部） ・ 「信州 山の日」である7月第4日曜日に県民参加型のイベントを開催（H30 は7月 22 日に、飯山市なべくら高原にて開催） ・ 長野県魅力発信ブログ、フェイスブックやツイッターにより、行事に開催状況等を発信 ○ 森林の持つ多面的機能を発揮させ「災害に強い森林づくり」を目指し、適切な間伐や治山施設の整備を実施するとともに、松くい虫による被害の拡大を防止するため、被害木の伐倒駆除等の対策を計画的に進めています。 平成 30 年度予算額 治山事業 4,086,352 千円 松林健全化推進事業 292,088 千円 ○ 来年度以降も引き続き、市町村、関係団体の皆様と連携しながら本県の豊かな自然環境を次世代につなぐため、治山事業等による森林保全を進めるとともに「信州 山の日」の制定趣旨でもある「山」や「森林」の大切さを伝える普及啓発の取組も進めてまいります。
（３）主要農産物種子法の廃止	
昨年の通常国会に主要農産物種子法を廃止する法案が提出され、同年４月に「都道府県の種子生産の予算確保や外資による種子独占の防止に努める」などの付帯決議を採択し、参議院で可決されました。 このことを受け、長野県においては、「長野県主要農作物の種子生産に係る基本要綱」を設置し、種子法廃止後も優良な種子を生産農家へ安定的に供給していくことを明確化されており、これまでの種子供給のシステムを堅持し、必要な予算の確保に努めていくことを明言されています。	
① 日本の農業の維持発展と食料の安定供給、食の安全のため、長野県の取り組みがトップランナーとなるよう、県内農業従事者との連携をこれまで以上に強化されたい。 ② 他の都道府県へ、その取り組みが普及拡大するよう働きかけられたい。	（10 月 23 日・農政部） ○ 長野県では、昭和 62 年に県・ＪＡグループ・市町村等の出資により、種子の生産と供給を担う「長野県原種センター」を設立し、県内の主要穀物や県試験場育成品種の安定供給に取り組んできました。 ○ 主要農作物種子法（以下、「種子法」という。）の廃止を受け、本県では平成 30 年 4 月 1 日付けで新たに「主要農作物の種子生産に係る基本要綱」を制定し、原種センターを中心として、県、ＪＡ等の関係機関・団体が一体となり、これまでどおり種子

(3) 主要農産物種子法の廃止

昨年の通常国会に主要農産物種子法を廃止する法案が提出され、同年４月に「都道府県の種子生産の予算確保や外資による種子独占の防止に努める」などの付帯決議を採択し、参議院で可決されました。

このことを受け、長野県においては、「長野県主要農作物の種子生産に係る基本要綱」を設置し、種子法廃止後も優良な種子を生産農家へ安定的に供給していくことを明確化されており、これまでの種子供給のシステムを堅持し、必要な予算の確保に努めていくことを明言されています。

- ① 日本の農業の維持発展と食料の安定供給、食の安全のため、長野県の取り組みがトップランナーとなるよう、県内農業従事者との連携をこれまで以上に強化されたい。
- ② 他の都道府県へ、その取り組みが普及拡大するよう働きかけられたい。

(10月23日・農政部)

- 長野県では、昭和 62 年に県・ＪＡグループ・市町村等の出資により、種子の生産と供給を担う「長野県原種センター」を設立し、県内の主要穀物や県試験場育成品種の安定供給に取り組んできました。
- 主要農作物種子法（以下、「種子法」という。）の廃止を受け、本県では平成 30 年 4 月 1 日付けで新たに「主要農作物の種子生産に係る基本要綱」を制定し、原種センターを中心として、県、ＪＡ等の関係機関・団体が一体となり、これまでどおり種子

	の生産・供給システムを維持し、高品質な種子の確保と安定供給に取り組むこととしたところです。 ○ 一方、種子法の廃止に対して多くの方が関心を持ち、不安をお持ちの方がいることも事実であり、将来へ向けて農業関係者の皆様方の不安を払拭し、優良種子の生産と安定供給の仕組みをより確実なものにしていくことが必要であるという観点から、農作物種子条例（仮称）を制定することとしたところです。 ○ 条例の制定に当たっては、農業者や種子生産者、農業団体など、様々な立場の皆様から丁寧に御意見をお伺いし、いただいた意見を踏まえ、全国のモデルになるような長野県らしい条例の制定について取組を進めてまいります。
（４）「第３期長野県食と農業農村振興計画」の実行について	
「長野県食と農業農村振興の県民条例」に基づく「第３期長野県食と農業農村振興計画」の実現に向け、今年度から、「次代へつなぐ、笑顔あふれる信州の食と農業・農村」を基本目標にした 2022 年度までの 5 か年の計画が始まりました。 農業者の高齢化、耕作放棄地の増加など、非常に厳しい情勢にある長野県農業を、将来が見える農業に発展させていくために、この振興計画には大きな期待がかけられています。 つきましては、次のことを要請します。	
①新たにスタートしたこの振興計画を進め、実現させるため、計画の達成指標の進捗状況や基本方向別施策の実施状況を毎年十分に把握し、すべての施策が確実に実践されるよう展開されたい。	（10 月 23 日・農政部） ○ 「長野県食と農業農村振興計画」の施策の実施状況については、「長野県食と農業農村振興の県民条例」に基づき、達成指標の進捗等を含めて把握し、年次報告書を取りまとめ、議会に報告、公表しているところです。 ○ また、報告書の作成にあたっては、外部の有識者等で構成する「長野県食と農業農村振興審議会」を毎年開催し、計画の推進にあたっての助言や今後の施策展開への御意見などをいただいております。 ○ 本年度から始まった「第３期食と農業農村振興計画」についても、計画に位置付けた目標の達成に向け、初年度から成果を出せるよう、農業者や関係団体をはじめ多くの県民の皆様と共に取組を進めてまいります。
②基本目標の達成に向け、「１次代を担う経営体の育成と人材の確保」の項では、具体的な施策展開として「人・農地プラン」の推進が掲げられています。 つきましては、「中山間地域の農業生産拡大と農業所得の増大」のため、「人・農地プラン」をこれまで以上に重要視し、それぞれの集落・地域が抱える人と農地の問題について、市町村等関係機関と連携し、地域農業の持続的な発展を図られたい。	（10 月 23 日・農政部） ○ 「第３期長野県食と農業農村振興計画」では、「人・農地プラン」の策定を通じ、人と農地、地域農業のあり方を明確に見える化し、農地中間管理事業を活用した農地の集積・集約化による営農の効率化を進めるほか、生産性の向上や経営の多角化による経営発展等を目指すこととしており、県では、地域振興局毎に支援チームを設置し、プランの作成・見直し・実践の取組を支援しているところです。 ○ 特に、中山間地域では、担い手の不足や生産力の低下が進み、農地の利用が今後一層困難になることが懸念されることから、御提案のとおり、「人・農地プラン」の取組

	を重点的に進め、地域の合意のもと、将来の担い手と農地の利用状況が見える化した上で、地域農業の持続的な発展に向けた取組（対応）を進めていくことが重要であると考えております。 ○ 今年度は「人・農地プラン」の作成主体である市町村及び支援する関係機関・団体向けに「『人・農地プラン』見直し(作成)・農地中間管理事業の活用実践マニュアル」を作成し、取組が一層進むよう支援しているところです。 ○ また、地域の課題解決をするために有効な国庫補助事業が、年々「人・農地プラン」の作成と関連付けられる傾向にもあることから、市町村、ＪＡ等関連機関との連携をこれまで以上に密にし、引き続き「人・農地プラン」の取組を推進してまいります。 (参考)「人・農地プラン」と関係性の強い国庫補助事業 ・ 農業次世代人材投資事業（旧：青年就農給付金）【H23～】 ・ スーパーＬ資金【H23～】 ・ 経営体育成支援事業【H25～】 ・ 県営畑地帯総合土地改良事業【H25～】 ・ 農地中間管理事業【H26～】 ・ 農地耕作条件改善事業【H27～】 ・ 果樹農業好循環形成総合対策事業【H29～】 ・ 荒廃農地等利活用促進交付金【H29～】 ・ 農地中間管理機構関連農地整備事業【H30～】
(５) 地産地消の推進とさらなる食育の充実	
食育と地産地消の推進に向け、学校給食や公共・福祉施設における地場産の利用促進を図るため、具体的な実践方策が計画・実施されています。とりわけ、学校給食への県産農産物利用割合は、昨年の県政提言でも回答いただきましたが、県産原料を用いた凍結液卵への「置換え」などで確実に成果が出ています。今後ともこの傾向を維持・発展させていくために、次のことを要請します。	
① 公共・福祉施設における地場産の利用促進を進められたい。	(10月23日・農政部) ○ 食育と地産地消の推進については、JAグループ、信濃毎日新聞社、八十二銀行、県で構成する「『おいしい信州ふーど』キャンペーン推進委員会」が、協賛企業（平成30年9月現在31社）と連携し、様々なイベントでの広報活動を積極的に展開するなど、県民への理解促進に努めています。 ○ 本年度は、学校や福祉施設、病院施設、社員食堂等に携わる給食事業者を対象に各保健福祉事務所が実施している「特定給食施設等従事者研修会」に初めて参加し、県産農産物の利用や地産地消への理解を深めていただくなどの取組を行っています。

	○ また、高校生が県産農産物の魅力を活かして考案した朝食メニューを、県内のホテル・旅館や施設等へ提案する取組など、若い世代を巻き込んで地産地消の推進を図っています。 ○ 今後も、地域の農畜産物に対する理解を深めていただき、公共・福祉施設において、率先して地場産品の利活用を促進していただけるよう、これらの取組を効果的に進めてまいります。
② 学校給食へ地場産品の活用を働きかけ、長野県らしい食育の充実を図られたい。	(10月23日・農政部) ○ 学校給食においては、栄養教諭等を対象とした調理講習会を開催するなど、県産農産物への理解醸成と県産農産物の活用の促進に努めております。 ○ 県産農産物の活用については、JAグループや学校給食会等とともにプロジェクトチームを構成し、県産鶏卵を原料とした凍結液卵や、摺りおろした県産長芋等の一次加工品の活用により、県内産への置き換えを進めているところです。 ○ また、地産地消推進キャラクター「旬ちゃん」の学校訪問により、児童・生徒が地産地消を学び、地域の農産物や食に対する理解を深める取組を進めています。 ○ これらの取組により、学校給食における県産農産物の利用割合は、2017年度年間平均で45.9%と全国平均26.4%を大きく上回っており、学校現場における地産地消への普及が進んでいます。 今後も、栄養教諭への啓発活動を強化するとともに、学校給食での県産農畜産物の積極的な活用、郷土料理や食文化に触れる体験などを通じた食育などの取組を支援してまいります。
③ 学校での食育に携わる管理栄養士や教員のさらなるスキルアップを図り、食育の充実化を図られたい。	(10月23日・教育委員会) ○ 学校給食に地場産物を活用することは、子どもたちが食材を通じて地域の自然や文化、産業等に関する理解を深めるとともに、それらの生産等に携わる人々の努力や思いを知り食への感謝の念を育むなど、食育に大きな効果が期待できます。 ○ 県教育委員会としては、生きた教材として地域食材を活用する意義を認識し、引き続き県農政部や関係機関と連携し、地域食材を活用した調理講習会の開催などにより、学校給食における県産農産物の利用を促進してまいりたいと考えています。 〔地場産物利用状況：H29 45.9%（目標：2022年 48%）〕 ○ また、栄養教諭や学校栄養職員の資質向上のため研修内容の充実を図り、各学校が自ら作成する「食に関する指導の全体計画」に基づき、栄養教諭が中心となって組織的かつ継続的、体系的な指導を実施し、学校教育活動全体で食育の推進が図られるよう努めてまいります。 〈実施内容例〉

- ・ 県産農産物を活用した調理講習会、県産殺菌凍結液卵利用向上プロジェクト会議、利用状況調査等、農政部事業への協力
- ・ 地場産物を活用した学校給食献立コンクールや調理講習会（共催・後援）
〔主催：（公財）長野県学校給食会〕
- ・ 体系的な職員研修（栄養教諭初任者研修、経験年数に応じたキャリア研修）
- ・ 食育の進め方、食に関する指導の年間計画の策定、地場産物の活用、家庭・地域と連携した食育、等
- ・ 全栄養教諭・学校栄養職員対象の研究協議会（10、11月頃）
- ・ 外部講師による食の指導に関する講演、先進的な実践事例の発表等
- ・ 食育と特に関係の深い「家庭科」、「保健体育」、「特別活動」、「道徳」の各教科と連携した食育指導の実践事例の研究協議 等
- ・ 信州農業 6 次産業化推進事業（農政部）〔事業主体：上田市長和町中学校組合〕
「和食給食の普及」に向けたメニュー開発及び食育授業の実施 等

17. 消費者の視点に立った消費者政策の推進

（1）「悪質クレーム」対策と消費者への教育プログラム

消費者からのクレームについては真摯に受け止め適切に対処する必要があります。

しかし、時には謝罪時の長時間拘束や土下座による謝罪の要求、人格を否定する暴言、威嚇・居座り等、明らかに一般常識を超えた悪質クレームが働く者に大きなストレスを与えています。

また、悪質クレームの問題は、単に、流通・サービス産業の問題にとどまらず、教育現場におけるモンスターペアレンツをはじめ、県庁や市役所等の行政、鉄道やタクシー等の交通・運輸等、人と接するあらゆる産業・業種の現場慣行で起こっており、全ての生活者に関わる社会的な問題です。

消費者の保護や自立を主目的として 2012 年に「消費者教育の推進に関する法律」が制定され、現状、都道府県や市町村単位で消費者教育が推進されていますが、いわゆる悪質クレームの発生を抑止し倫理的消費行動を喚起する教育プログラムはほとんど実行されていません。

「サービスを提供する側と受ける側が共に尊重される消費社会」を創るためには、倫理的な消費行動をうながす具体

（10月16日・県民文化部）

消費者基本法第2条には、消費者の権利として、「消費者に被害が生じた場合には適切かつ迅速に救済される権利」が規定されています。

なかには、労働者に大きなストレスを与える、いわゆる「悪質クレーム」のようなものがあることも承知していますが、事案ごとに個別性が高いことも事実であり、悪質クレームの発生抑制のために、例えば「事業者への苦情は行き過ぎたものにならないように」というような表現をすると、消費者の一部には、「消費者の救済される権利を抑制する」と捉えられてしまう可能性もあります。

したがって、県・市町村において、ポスターの作成やTV等による啓発を即座に実施するのは難しいと考えますが、消費者を対象とする出前講座等の中で、課題の一つとして触れることは可能と思われます。

消費者の正当な権利を阻害することのないよう、社会情勢等を見ながら適切な対応が必要であると考えます。

的な対策が必要不可欠です。「いわゆる悪質クレーム」の事例情報を消費者教育の場で共有化し倫理的消費行動をうながすプログラムの実施、また、ポスターの作成・掲示やＴＶ等による情報発信等、啓発活動の推進が求められます。 県は、消費者教育において、いわゆる悪質クレームの事例情報を共有化し、倫理的な消費行動をうながすプログラムの実施や、ポスターの作成・掲示、ＴＶ広告による情報発信等、啓発活動を推進されたい。	
18.総合的な防災・減災対策の充実	
(1) 防災ヘリコプター整備計画	
過日、お隣の群馬県において、昨年の本県の事故に続き、残念で悲慘な、防災ヘリコプターの墜落事故が発生し、多くの命が失われてしまいました。このヘリは、本県の事故以来、他県とともに本県に対しても応援業務に携わっており、極めて痛ましく、亡くなられた方々のご冥福をお祈りするばかりです。 さて、本県における事故については、既に関係者の一周忌も終え、また「消防防災航空体制のあり方検討会」の検討結果を受けた県としての「長野県消防防災航空体制の再構築に向けて」として県の考え方もしめされたところです。 当面の運航体制としてとして、機体及び人材の民間委託と中長期的対応として、新規ヘリと購入、継続的な操縦士の確保等が盛り込まれています。また、ダブルパイロット制の導入や、2名以上のチェック体制といった対応も掲げられています。 昨年の事故の根本的な原因解明と公表がない中、引き続き多くの山岳救助等が求められる現状を踏まえて、以下のとおり要望します。	
① 中長期的な対応として、新規ヘリの購入は必要と考えます。 本県の山岳の状況を踏まえ、全国的に複数機の導入をしている都道府県における態様と、本県における検討の内容、併せて事故に至る経過と原因究明の現況について明らかにされたい。	(10月16日・危機管理部) 消防防災ヘリコプターの新規の購入につきましては、昨年度、市町村及び消防本部の意見を聞く場として設置した「消防防災航空体制のあり方検討会」において、「継続的に安定した運航のためには、自ら機体を購入すべき」との方向性が示されたことから、出来るだけ早期に調達できるように準備を進めてきたところですが、先月25日に入札の公告をして、平成32年度中の調達を目指しているところです。 新たに購入する機体は、「消防防災ヘリコプター仕様等検討会」において、消防や警察、さらには専門家から意見を聞き仕様等を検討したところですが、調達にあたっての基本的考え方は、a 本県特有の地理・地形に対応し、迅速な消防活動を行う能力、 b 二度と事故を起こさないために必要な安全装備を充実、c 自然災害や火災時の情報収集活動の強化としたところです。 複数機を導入している都道府県の態様ですが、消防防災ヘリコプターは44都道府県54団体（群馬県を除く。）で運航されており、うち、県単独で複数機を保有しているの

	は、東京都、埼玉県、岐阜県の3都県であり、他に13都道府県の消防機関において複数機の運航をしています。 本県は1機体制ですが、県警ヘリ2機及びドクターヘリ2機と連携して、救助活動や救急活動などを行なっている他、隣接県とは応援協定に基づく応援体制を構築し、補完体制を構築しているところです。 事故発生から安全対策に至る経過については、直接的な事故原因が明らかになっていない状況で、更なる安全対策を講じるため、「消防防災航空体制のあり方検討会」において、考えられる事故原因を洗い出し、洗い出された事項に対して、安全対策を検討しました。 事故原因究明についてですが、県としても事故の原因究明は、最重要事項であると認識していることから、運輸安全委員会の調査や警察の捜査に対して全面的に協力しているところです。
② 安全対策の充実は当然ですが、事故になりうる要因と安全対策としてのヒューマンファクター（含組織）と物的不具合・機体未整備、体調不良・環境要因等が記載されています。 長野県防災ヘリの事故との関連について、現時点の説明をされたい。	(10月16日・危機管理部) 安全対策につきましては、人的要因、物的要因、環境要因など考えられる事故原因を幅広く洗い出し、これまで培ってきた安全運航の取組に新たな知見や提言等を反映し、ダブルパイロット制や安全運航管理幹の配置など様々な安全対策の充実を講じてきたところです。 なお、現在、運輸安全委員会の事故調査報告や警察の捜査の結果は出ていないため、事故原因については不明ですが、今後も引き続き、安全運航を第一とした取組を進めていきます。
(2) 防災組織の確立	
① 平時から「顔の見える関係」を構築し、災害時の助け合いにつなげるとともに、地方防災会議への女性・若年者・高齢者・障がい者の参画を担保されたい。	(10月16日・危機管理部) 市町村や防災関係機関とは、長野県総合防災訓練、長野県地震総合防災訓練などの各種訓練や会議、研修等を通じて、引き続き、顔の見える関係づくりに努めてまいります。 また、長野県防災会議の委員については、現在、保健師など災害時要配慮者である子ども、高齢者等の視点で会議に提示しうる者（児童相談所、介護福祉士、看護師、県社協など）を委嘱しているほか、関係機関に対し、女性が委員に選任できるよう協力を求めています。 今後も多様な観点での防災・減災対策の推進が図れるよう取り組んでまいります。
② 多発している土砂災害や豪雨水害などの経験を踏まえ、災害がより発生しやすい箇所を特定しつつ森林管理を重点的に行うとともに、斜面の崩壊や堤防決壊を防ぐ工事などを強化されたい。	(10月24日・林務部) 〈現況〉

県内は急峻な地形や複雑かつ脆弱な地質構造にあることから、山地災害が発生しやすい条件下にあり、山腹崩壊や地すべり等の災害が発生するおそれがある地区（山地災害危険地区）が、民有林において 7,400 箇所、面積で約 3 万 3 千 4 百 ha あります。

県下の広大な森林や多くの危険箇所を対象として、航空レーザ測量を実施し、詳細な地形図を作成するとともに森林の状態を把握し、より危険性の高い箇所の抽出を行っています。

抽出された箇所の中から、住宅に隣接するなど特に県民生活への影響が大きい箇所から優先的に施設整備及び森林整備を進めています。

〈今後の支援〉

近年、各地で記録的豪雨による多数の山地災害が発生するなど、自然災害が激甚化・多様化していることから、治山施設整備等のハード対策に加えて、危険箇所に関する情報（危険地カルテ等）を提供するなどのソフト対策の充実も図ってまいります。

また本年度から、新たな取組みとして、人工衛星の情報を活用し、山間地の地すべり性の地盤変動等を早期に把握することにより、事前防災対策として、地域への情報提供や予防対策につなげる取組みも始めています。

（10 月 23 日・建設部）

昨年の九州北部豪雨等による中小河川の氾濫などの状況を踏まえ、全国で行われた緊急点検の結果に基づき、「中小河川の緊急対策プロジェクト」として、平成 32 年度を目途に、全国の中小河川で対策が実施されています。

この緊急対策により、土砂・流木捕捉効果の高い透過型砂防堰堤等の整備、近年の災害履歴のある中小河川での河道掘削・堤防整備、洪水時の水位監視をする危機管理型水位計の設置について、交付金事業として取り組んでいます。

県におきましても、この間に、透過型の砂防堰堤の増設や近年浸水被害のありました、田川、浅川、承知川、北沢川、黒沢川において河川改修に集中投資すること、ソフト対策として、洪水予報河川や水位周知河川等に危機管理型水位計を 300 基設置する対策を進めているところであり、着実に実施してまいります。

また、急傾斜地の崩壊防止対策といたしまして、土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設等をまもるハード対策を進めるとともに、ソフト対策として土砂災害から命を守る防災教育、啓発活動に取り組んでまいります。

（10 月 16 日・危機管理部）

災害発生時における迅速な情報収集を行うため、「長野県防災情報システム」を構築し、平成 28 年 4 月から本格稼働しております。このシステムにより、県、市町村、自衛隊、

③ 住民、地域組織、民間企業などと連携し、発災時には特性の違う複数の手段により被害状況の収集・集約・精査し、

防災関係機関、報道機関、ライフライン、公共交通機関との情報共有を図られたい。	消防、警察、中部電力やＪＲ東日本など、防災関係機関が把握した様々な被害情報等について、相互に迅速に共有できるようになっております。 特に報道機関に対しては、避難勧告や避難所の開設状況などについては、市町村よりＬアラート（災害発生時に、地方公共団体・ライフライン事業者等が、放送局・アプリ事業者等の多様なメディアを通じて地域住民等に対して必要な情報を迅速かつ効率的に伝達する共通基盤）を通じて提供されています。 また、県民の皆様に対しては、「災害情報ポータルサイト」、ホームページ、ツイッターなど、複数の方法により災害関連情報を確認いただけるようになっております。 今後も、市町村とともに、情報の発信に際しては、簡潔で分かりやすい表現を用いるほか、多様な情報発信方法の確保に努めてまいります。
---	---

19. 雇用における男女平等の推進

（１）「長野県女性活躍推進会議」開催と会議内容の充実

地域の女性活躍に関する課題分析や、推進に関する意見交換等を議論するため、行・労・使・教育機関など様々な団体の参加を得て、2016年５月に「女性活躍推進会議」が設置されましたが、４回の開催をへて、2017年１２月を最後に開催されていません。 「長野県働き方改革・女性活躍推進会議女性活躍推進部会」として設置された会議体です。 働き方改革とあわせ、女性の活躍推進は、長野県においても最重要課題で。様々な団体との連携のもと課題改善に向けて早急に再開し、今後も定期的に開催されたい。	（10月16日・県民文化部） ○平成28年5月23日に設置した「長野県女性活躍推進会議（以下、「推進会議」という。）」については、本年4月に「長野県就業促進・働き方改革戦略会議（以下、「戦略会議」という。）」が設置されたことに伴い、発展的改組のうえ、県内女性の活躍推進に係る課題を協議する場として開催してまいります。 ○推進会議の協議内容は、必要に応じて戦略会議に要請を行うこととなっておりますが、戦略会議と推進会議の構成団体が重なっていることから、両会議の議論が重複しないよう、関係課と調整を図りながら実施してまいりたいと考えておりますので、今後とも、御協力をいただきますようお願いいたします。
--	--

20. 男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

（１）性別役割分担意識の解消

職場、家庭・地域における男女共同参画を進めるため、根強く残っている性別役割分担意識の解消に向け、幼児期からの教育を始め、様々な年齢・ライフステージごと段階に応じた活用できる啓発ツールを作成・配付されたい。	（10月16日・県民文化部） ○ 「固定的な性別役割分担意識の解消」は、男女共同参画社会づくりの推進に当たっての根本的かつ重要な課題と認識しているところです。 ○ この課題の解消に当たっては、毎年、男女共同参画推進の啓発用パンフレットを作成し、学校教育・職場研修・地域を対象にした講座の開催等を通じ、あらゆる分野・年齢層に対する意識醸成等に取組んでいます。 なお、当該啓発用パンフレットの作成に当たっては、毎年内容の見直しを図り、より効果的な啓発事業となるよう実施してまいります。
---	---

(2) 児童相談所の充実

貧困・格差の拡大に伴い児童虐待の増大が大きな課題となっています。事件発生時の最初の窓口は市町村となっているものの、児童相談所の体制が十分でないことから、十分な連携が取れていない実態にあります。

- ① 児童虐待防止法の周知を図り、通告義務(児童福祉法第25条)に対し、より一層の啓発、広報の徹底を図りたい。

(10月16日・県民文化部)

県内児童相談所における平成29年度の児童虐待相談対応件数は、2,048件で、平成2年度に統計を取り始めて以来、過去最高を更新しています。

相談対応件数が増加している理由のひとつとしては、関係機関や県民が虐待を受けたと思われる児童を発見した場合、速やかに児童相談所へ通告するという意識が高くなっていることが考えられます。

児童虐待防止には関係機関の連携を円滑化することが必要であり、市町村職員、児童相談所職員向けの児童虐待防止に関する研修会を実施する等、連携強化を図るとともに、県民の関心を一層高めるため、民間団体とも連携して、児童虐待防止月間(11月)での広報啓発活動をはじめ、今後も広報啓発を行ってまいります。

- ② 市町村に既に設置されている、要保護児童対策地域協議会の機能は、児童相談所をはじめとする構成機関との連携強化があつてのことです。要保護児童対策協議会の活性化などの地域のネットワークの強化を行われたい。

(10月16日・県民文化部)

児童虐待への対応は、児童相談所のみでできるものではなく、発生予防、早期発見において、市町村との連携、役割分担が重要であり、児童福祉法の改正により、県と市町村の責務が明確に規定されたところです。

要保護児童対策地域協議会に児童相談所ほか関係機関が参加し、情報共有、対応協議を行い、また、市町村が設置する専門職に対し、県が研修を実施し、資質の向上を図るなど取り組んでいます。

虐待予防のための早期対応から発生時の迅速な対応、虐待を受けた子どもの自立支援等に至るまで、市町村が設置する要保護児童対策地域協議会を中心にして、学校、医療機関等の関係機関としっかり連携を図ってまいります。

- ③ 相談対応件数に応じ、児童相談所への必要な職種、適切な人的配置を図りたい。

(10月16日・県民文化部)

児童相談所の職員体制については、近年、相談対応件数の増加とともに、児童相談所の繁忙度が急速に増している状況にあることから、児童福祉司や児童心理司などの職員体制については、県全体の職員数は削減するなか、平成22年度の83人から平成30年度は101人へ増員し体制の強化を図ってきたところです。

また、児童相談所が日常的な虐待相談対応等に集中できる体制を確保するとともに、社会的養護の最重要課題である里親委託を推進するため、各所の特殊困難な事例対応・専門業務等を分担・支援する「児童相談所広域支援センター」を平成28年4月設置しました。

	さらに、児童福祉法の改正等を踏まえて、非常勤の弁護士（１名）及び警察職員（１名）を児童相談所広域支援センターに配置して、体制の強化に努めております。
（３）ハラスメント等の防止対策 教職員、警察官、婦人相談員、人権擁護委員、民生委員、児童委員等の対応者側に、セクシュアル・ハラスメントや配偶者からの暴力、つきまとい行為、児童虐待、ＬＧＢＴや性的指向・性自認等（ＳＯＧＩ）に関する理解を深めるため、研修の実施や最新の情報提供を行われたい。	（１０月１６日・県民文化部） ○ 相談員等の研修につきましては、毎年複数回実施しているところです。 ○ この研修の実施に当たっては、相談業務等の資質向上を図るため、毎回、テーマや研修の手法を変えながら、実施しています。 今後も、社会情勢や相談者ニーズ等を考慮した内容となるよう検討し、適時実施してまいります。 （１０月２４日・健康福祉部） ○ 民生委員・児童委員の研修については、１期目の方・２期目以上の方・主任児童委員等、対象者別に、毎年実施しており、地域での相談や要援護者の見守り支援など民生委員・児童委員の任務と役割等について理解を深めていただいているところです。 ○ また、各市町村の民生児童委員協議会において、地域の実情や課題を把握し、民生児童委員の具体的な活動を実践するにあたっての考え方や手順を話し合う機会を設けていただいています。 ○ こうした機会に、セクシュアル・ハラスメントや配偶者からの暴力、つきまとい行為、児童虐待、ＬＧＢＴや性的指向・性自認等（ＳＯＧＩ）に関する理解を深めていただくよう、研修内容の見直し検討等も含め、県・県社協・市町村が連携してまいります。 ○ また、市町村の民生委員担当者会議等をとおして国や県からの最新情報の提供を行い、現場の民生委員・児童委員の皆様に必要な情報が届くように努めてまいります。 ※ 当課は民生児童委員の研修実施等について回答記載 （１０月２３日・教育委員会） ○ 校外研修である初任者研修においては、ハラスメント等の防止等を含めたサービスの研修を行うとともに、教頭研修や校長研修においても、同様な研修を開催し、ハラスメント等の防止対策を実施しております。 ○ 各学校で実施する校内研修においては、スクール・セクハラ等をはじめとした非違行為防止のための研修を開催し、ハラスメント等の根絶に向けて取り組んでおります。

- また、校内研修に活用してもらうため、「スクール・セクハラ防止ガイドライン」「パワー・ハラスメント防止マニュアル」「懲戒処分等の事例集」の策定もしており、昨年度は昨今の社会情勢を踏まえ「懲戒処分等の事例集」を改訂したところです。
- なお、昨年度には「職場におけるハラスメント防止要綱」を制定し、従来の要綱にパワー・ハラスメント及びその他のハラスメントの防止に関する規程を追加するとともに、既に設置されているハラスメント相談専用電話や教職員通報・相談窓口の活用などを通して、教職員がお互い尊重し合う快適で働きやすい職場環境づくりに努めております。
- 今後も、引き続き、最新の情報を踏まえた研修内容となるよう、校外研修においては外部講師を活用、校内研修においてはマニュアルの改訂などを検討し、ハラスメント等の防止に向けて取組んでまいります。

(10月16日・県警察本部)

- 県警察では、全職員を対象に、LGBT等を含めた各種ハラスメントに関して理解を深めるための教養資料を随時、発行するなど、ハラスメント防止対策を強力に推進しております。
- 今後も引き続き、人権に配慮した適正な職務執行を期するための教養を推進してまいります。
- また、県警察では、平成11年に「長野県警察セクシュアル・ハラスメント防止対策要綱」、平成26年には、同要綱を改正して「長野県警察ハラスメント防止対策要綱」を制定しており、これに基づき毎年、全所属でハラスメント相談員を指定するとともに、同相談員を対象とした研修会を開催するなど、職員が相談しやすい職場環境づくりに努めております。
 - 配偶者からの暴力、つきまとい行為、児童虐待については、毎年、各警察署の担当者を対象として県警察学校において専門教養を行っています。
- また、全警察官を対象として同種事案に対する迅速・適正な対応について通達するとともに、最新情勢を踏まえた教養資料を発出し、継続的に理解を深める教養を行っています。

21. 男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進

(1) 働く女性の復職支援について

女性が子育てを行っている間、スキルアップ出来る環境を整えて頂きたい。子育て中（育児休暇～就学前程度）に資格を取ることが出来れば、子供が大きくなり自分が働ける状況

(10月16日・県民文化部)

となった時に習得した知識を活かした就職先を選択する事が出来、さらに得意分野で働く事で生き活きと働く事ためにも、行政として人材育成という観点で人への投資をお願いしたい。	○ 女性の人材育成については、平成 29 年度から、女性自身のエンパワーメントやスキルアップのための女性の学びの場として、「長野県ウィメンズカレッジ」を実施しているところです。 ○ 「長野県ウィメンズカレッジ」では、主に、将来への不安解消やモチベーション向上を図ることを目的とした「ライフスタイルデザイン基礎講座」、就業支援を目的とした「パソコンスキルを身につける講座」や「創業支援セミナー」等、いま一歩踏み出せないでいる女性への支援を行っています。 ○ 今後更に、市町村や関係課等との連携により「長野県ウィメンズカレッジ」の充実を図り、女性の人材育成に取り組んでまいりたい。 (10 月 22 日・産業労働部) 【子育て中の女性に対する人材育成支援について】 ・ 子育て中の女性が職業訓練を受講しやすい環境を整えるため、民間活用委託訓練事業において「育児等と両立しやすい短時間訓練コース」や「託児支援サービスの提供」を実施しています。
--	--

2 2. 地方議会の活性化と投票しやすい環境の整備

(1)「投票済証明書」の交付

今般の長野県知事選挙においては、県内の投票率は 43.28%と過去最低の記録を更新してしまいました。 これは県民が政治に無関心であるということを端緒に表す結果となってしまったと認識しており、民主主義の将来が深く危惧されます。 労働組合は、組合員に対し「必ず投票に行き、自らの 1 票を投じる」ことを強く訴えてきました。また、投票後には「投票状況調査」を実施し、組合員自身の選挙参画への意識を高める取り組みも継続して実施しています。 県として選挙権が 18 歳に引き下げられたことからこの間若年層に対する投票の重要性を訴えてきていることは認識している一方で、一見すると自身が関わらなくても政治活動は進んでいくことから、呼びかけだけではなかなか投票行動につながらないことも事実です。 そこで、他都道府県でも実施している「投票済証明書」を県としても導入することを検討されたい。	(10 月 22 日・企画振興部) ○ 従前より、一部地域の商工関係事業者が、投票をした証明を見せることにより店舗での割引やポイントカードへのポイント付加などのサービスを受けることのできる取組を行っていることはお聞きしておりますが、投票済証明書の交付については、公職選挙法上の規定がなく、投票率の向上に有効であるという意見がある一方で、不適切に利用されるおそれがあるという意見もあります。 発行するかどうかについては、各市町村選挙管理委員会が地域の実情等を十分考慮し、慎重に判断すべきものと考えます。 (10 月 16 日・県選挙管理委員会) 従前より、一部地域の商工関係事業者が、投票をした証明を見せることにより店舗での割引やポイントカードへのポイント付加などのサービスを受けることのできる取組を行っていることはお聞きしておりますが、投票済証明書の交付については、公職選挙法上の規定がなく、投票率の向上に有効であるという意見がある一方で、不適切に利用されるおそれがあるという意見もあります。
--	---

「投票済証明書」の発行によってお得にサービスが受けられるとすれば若者や家族への投票のきっかけ作りに繋がるものと考えます。市町村選挙管理委員会にも呼びかけ具体的な検討を進められたい。

発行するかどうかについては、各市町村選挙管理委員会が地域の実情等を十分考慮し、慎重に判断すべきものと考えます。