

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

【西本博之君登壇】

○西本博之君 皆さん、こんにちは。民主県政会の西本博之でございます。平素より皆様には大変お世話になっております。本日は、中本議長、沖井副議長はじめ、先輩、同僚議員の皆様より質問の機会を与えていただき、心から感謝を申し上げます。

そして、本日は、御多用の中、傍聴に来てくださいました皆様に心から感謝を申し上げます。ありがとうございます。

さて、去年は、元日に能登半島地震が発生し、以降多くの自然災害が発生した1年でした。また、世界に目を転じてみると、至るところで紛争が起こっており、核兵器の使用や世界規模の戦争がいつ起こるか分からない危険な状況にあります。

そして、個人的に最も危惧している点は、官民を問わずコンプライアンスやガバナンスに関わる不正問題が多発しており、このことによる信頼の失墜は、日本の経済発展や外交など、様々な場面において大きな影響を及ぼす重大案件と捉えております。

さらに、アメリカ、韓国をはじめ、各国の政治情勢は不安定な状況であり、世界的に不安定さが増した1年でした。同様に日本社会においても先行き不透明かつ不安定さが増した1年になったと考えております。

2025年は、本日の質問にもありますが、産業競争力の向上、経済発展、より災害に強いまち、そして信頼の回復を目標に、とりわけ教育、子育てに力点を置いて活動を進めていきたいと考えております。引き続きの御指導を賜りますようお願いいたしまして質問に入ります。

質問の第1は、2024年度の事業評価及び2025年度の予算編成方針についてお伺いいたします。

我が国の経済は、コロナ禍の影響から脱した後、企業収益が過去最高を更新するなど、回復基調であると言われておりますが、一方で、企業の倒産件数は、近年で最も多く、そのほとんどが中小企業であるなど、大企業との格差が広がっていると感じております。また、名目賃金の伸びが物価上昇に追いつかない中、家計の状況も回復したとは言えません。本県においても、依然として続く物価高に加え、少子化が加速し、人口減少、人手不足などをはじめとする課題は多岐にわたっております。

こうした中、今年度、2024年度予算では、県勢の持続的な発展に向け、賃上げと物価上昇の好循環に向けた取組や人口減少・人手不足対策などを主要施策に掲げ、必要な経営資源を重点的に配分され、取り組まれてきました。

また、その後の状況変化等を踏まえ、物価高への対応やひろしまビジョンの取組など、補正事業により、時期を逃さず実施されてきたところであります。今年度も残り1か月となり、そろそろこの1年の取組の成果が見える時期になってきたと考えております。

今年度実施した取組の成果が、目に見える形で表れてきているのか、また、肌感覚でも県民や事業者の生活がよくなっていると感じることができているのかなどを検証していくことが、次の施策を検討していくに当たり、重要であると考えております。

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

一方、本県の財政状況に目を向けてみますと、高齢化の進展等に伴う医療、介護、少子化対策などの社会保障関係費の増加や、金利上昇に伴う県債の利払い負担の増加が見込まれる中、頻発した豪雨災害への対応の影響などにより、実質的な県債残高は増加傾向にあります。

また、令和7年度当初予算案では、物価高への対応や、ビジョンに掲げる目指す姿の実現に向けた施策を推進するための財源として、232億円の財源調整的基金を取り崩すこととするなど、依然として厳しい財政状況となっています。

しかしながら、このような厳しい財政状況ではあっても、多くの県民は積極的な施策の展開を望んでおります。特に人口減少、若者流出が叫ばれる昨今においては、若者や子育て世代が県内に定着するためにも、限られた予算の中で最大限の効果の発揮を目指し、子育て施策や教育環境の充実にも重点的に取り組まれていくことが必要です。

2025年は乙巳と、60年に一度めぐって来る特別な干支の年となり、再生や変化、成長と結実を象徴し、これまでの努力が実を結ぶ時期とされております。まさに、湯崎県政4期目の最終年を迎えるに当たり、総括するにふさわしい年と言えます。これまでの取組の成果を生かし、本県の可能性を飛躍的に高める施策について、引き続き卓越した識見を持って推進していただきたいと思います。

そこで、2024年度に取り組まれた事業について、現時点における進捗状況と取組の成果をどのように評価されているのか、知事にお伺いいたします。

また、厳しい財政状況を踏まえ、将来を見据えた積極的な施策の展開と持続可能な財政の両立を図る観点から、来年度は何を重視し、どのような考え方で予算編成を行ったのか、とりわけ、教育、子育てに重点的に取り組むものはどのようなものか、併せてお伺いいたします。

質問の第2は、教育についてです。

企業の育成、集積や県内企業の生産性向上、販路拡大など、直接経済発展につながる産業政策が重要な取組であることは理解しておりますが、一方で、社会の安定と発展につながる教育と子育ての取組も重要であると考えています。

経済を発展させ、よりよい社会にするための原動力は人であり、その原点は教育と子育てにあります。教育と子育てにしっかりと投資し、社会に貢献し発展させるための礎を確実に築いていくことが大切であり、教育と子育てが充実していくことにより、住んでよかった、住むなら広島県と言われる暮らしよい社会につながり、人口減少社会にも改善をもたらしていくのではないのでしょうか。

礎は、子供たちが経験する様々な課題に対して、共に悩み、考え、困難を乗り越えるよう努力すること、子供たちに直接向き合うことによって成し得るものであり、その恩恵として、お世話になった人や帰属する組織、社会に対しての絆が生まれ、感謝の心が恩返しという形で帰ってくるものと考えております。結果として、経済発展に寄与し、希薄化する社会に豊かさと活力を、そして最も重要な信頼を取り戻すことができます。

こうした観点から、社会環境の変化を踏まえた教育等について、4点お伺いいたします。

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

1点目は、学校教育におけるA Iの活用について伺います。

学校教育におけるA Iの活用については、本年度6月定例会においても質問させていただきました。A Iは、教員の負担軽減に大きな役割を担うと考えられる一方で、子供たちの自ら考え判断し、決断する能力が衰退するのではないかとプラス面とマイナス面の影響を指摘させていただいた上で、その活用の考え方をお伺いしました。

そのときの答弁では、文部科学省のガイドラインに基づき、考え方や留意点を各教育委員会に情報提供し、教育現場では、プログラム作成時の参考や英語表現の改善、アンケート結果の分析など、A Iの基礎理解と情報技術を使いこなす力を育むために活用するとのことでした。

実際に2月補正予算では、A Iの活用による英語教育強化に取り組むこととされ、評価しておりますが、この事業を通じて、教育現場におけるA I活用効果の検証をしっかりと行っていただきたいと思います。

さて、A Iを取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、現在も悪用リスクを防ぐためにA I事業者への調査や指導を行えるようにする法整備について国会で議論されております。現状、A Iによる取締りの法規制がない中で、教育現場においてもA Iを悪用したサイバー攻撃や誤った偽情報などの大きなリスクがあります。

そういった中で、A Iにより導かれた答えや偽情報などにどう正しく判断、対処するのかといった自ら考え、判断する力を育むためには、A Iの活用とともに、人と人との関わりや教えがあってこそ生まれてくる力だと感じております。

人材教育の場では、やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、褒めてやらねば人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば人は育たず。やっている姿を感謝で見守って、信頼せねば人は実らずといった言葉があります。人に物事を教えるときの基本的な方法を示した言葉ですが、人を動かし、育て、実らせることが現在のA Iに可能でしょうか。

これからの時代、教育現場でもA Iを活用していくことは重要であり積極的に推進すべきと考えますが、一方で、A Iだけに頼ることなく教員もしっかりと配置していただき、子供たちに向き合い、自ら考える力を養っていただきたいと思います。

そこで、教育現場におけるA Iの活用と人が教える教育の役割について、どのようにお考えか、教育長に改めて伺います。

また、教育現場によるA I活用を推進しながら自ら考える力の育成をどのように両立させて進めていくのか、A I活用の課題に対して、どのように対処し補完するのか、併せて伺います。

2点目は、不登校対策について伺います。

文部科学省の調査によると、2023年度の全国小中学生の不登校児童生徒数は34万人を超え、11年連続で増加、過去最多を更新しております。欠席が30日未満での不登校傾向にある児童生徒や、暴力、いじめなどの現状を含めるとさらに深刻さは増します。そして、不登校生徒につ

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

いて把握した事実としては、学校生活にやる気が出ない、不安・抑鬱の相談があったと回答した割合が高い結果となっております。

一方、一昔前の昭和の頃の話になりますが、学校に行きたくないと言えば、親や近所の皆さんに諭され、泣く泣く学校に行くこともあり、その繰り返しにより自然と学校に行くようになっていました。そういった経験をしてきたのは、私だけではないと思います。このことがよかったのかそうでなかったのかという議論は別にして、その過程で、辛抱する気持ちや耐える力、そして関わってくれた人への感謝の心が養われたように思います。

平成、令和の時代を経て共働きや人生の価値観が大きく変化した現代では、不登校の原因は様々あり、無理やり登校させると事態はかえって悪化するという共通認識があります。多様な生き方が尊重される現代、また様々な事情も考えられる中において、不登校が直ちに悪いということではありません。ですが、学校に行ったからこそ学べる経験、これは学問だけでなく、友だち、規律、集団生活への適応、部活動など様々あると思います。

もちろん、不登校気味の児童生徒が再び元気に登校できるようサポートしていくことも大事ですし、学習についていけない、学校がつまらない、人間関係の問題など、学校環境が不登校の要因であるならば、登校したいと思えるような学校環境づくりに改善していくことも大切であると考えます。また、不登校の児童生徒が抱える苦しみは、外から見えづらく、本人の悩みに向き合い、助言するスクールカウンセラーの配置を拡充することも重要です。

そして、何より問題と考えているのは、学校現場で起こりうる不測の事態に対して、対応できる教員と時間が十分に確保されていないことであり、その対応が急務と考えています。

そこで、本県における不登校の現状と要因をどのように分析されているのか、また、登校意欲を高めるための学校環境の改善や子供と向き合う時間の確保について、どのようにお考えか、教育長にお伺いいたします。

3点目は、教員の人材確保についてお伺いいたします。

児童生徒が豊かな学校生活を送り、社会的に自立できるようになるためには、教員の支援が不可欠であります。近年、全国的に教員不足が深刻化しています。

我が会派でも9月定例会で代表質問を行った場議員をはじめ、教員の配置状況などについて、度々指摘させていただいており、計画的な教員定数の改善や負担軽減をお願いしてきたところであります。

文部科学省によると、公立学校の教員採用試験における全国の競争倍率は小・中・高のいずれも2023年度は過去最低でありました。大量に採用していた時代の教員が定年退職時期を迎え、採用枠が増える中で、逆に希望者が増えないことが要因と考えられ、あらゆる業種で人手不足が叫ばれております。教員の人材確保も難しい状況となっているところであります。

先日には、隣の山口県において、教員不足の現状を踏まえ、毎年度実施してきた早期退職の募集を休止するとの報道もございました。

一方で、教員の労働環境が改善しないことが、教員志望の学生の減少につながり、現在の

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

教員不足を招いているといった声も聞いております。長時間労働や業務過多などにより、精神疾患を理由に休職した教員は昨年度7,000人を超え、過去最多を更新しています。

教職という高い志を持ち、素晴らしい仕事に就いたにもかかわらず、精神疾患によって休職したり、思うように指導することができなくなる方が多くおられるのは残念でなりません。

教員の人材確保に向けて、学生たちにセミナーを開催し、教員の志願者数を増やそうとする取組ももちろん大事なことでありますが、同時に教員の目線に立った労働環境の改善を図り、指導する側が心身ともに健康であることが、学校現場では何よりも大事であると考えております。

そこで、本県における教員の労働環境の現状と課題をどのように認識されておられるのか、また、教員の人材確保に向けて、今後どのように取り組まれていくのか、教育長にお伺いいたします。

4点目は、家庭教育の充実についてお伺いいたします。

グローバル化の進展や生活スタイル等が大きく変化する社会環境においては、共働き世帯は増加傾向にあります。

共働きに伴う生活スタイルの変化は、子育てにも大きな影響を及ぼすものであり、本県においても、男女が共に主体的に家事や子育てに参画する共育への理解が社会全体に進むよう、取組を進めていくとしているところであります。

共働きによる子育て世帯は、時間の少なさから人間関係の希薄化も相まって、認定こども園や保育所などの保育施設で行われている乳幼児教育に頼ることが多くなりますが、そこで得られる集団行動の体験などは、人間関係にいち早く慣れることをサポートし、その後の小学校生活や社会生活にも貢献していくものと考えております。

また、家庭での教育も大切であり、家族の触れ合いを通じて、子供が基本的な生活習慣や生活能力、人に対する信頼感、他人に対する思いやり、自尊心や自立心、社会的なマナーなど、身につけていく上で重要な役割を果たしています。

社会環境や生活スタイルが変化する中において、双方の教育を補完すべく、行政支援による対応が必要になってきていると感じています。

そこで、社会環境が変化し、共働き世帯が増加している中で、家庭と保育施設で行われる教育の役割についてどのようにお考えか、また、子供と接する時間が少なくなりがちな共働き世帯も含め、家庭内での教育について行政としてできる支援とはどのようなものか、教育長にお伺いいたします。

質問の第3は、人口減少対策について、2点お伺いいたします。

本県の人口減少は、社会減よりも自然減のほうが大きく、社会減の取組とともに、自然減に対する取組を強化する必要があると考えております。他の都道府県も人口の流出防止や流入促進の取組を行う中で、同じパイの中で人を取り合っても得策ではないと考えています。

これを踏まえ、1点目は、自然減対策を行う上で重要な指標となる出生率をテーマに質問

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

いたします。

日本の少子化は歯止めがかからず、2023年の合計特殊出生率は1.2と8年連続で過去最低を更新いたしました。昨年11月までの数値から、2024年も前年を大きく下回ることが予想されており、人口減少問題はより深刻化しています。ひろしまビジョンにおいても、現実化する人口減少、少子化、高齢化について記載されており、本県の総人口は、2015年の約284万人から2060年には約215万人に減少し、8つの市町では人口減少率が50%になると推計されています。

一般的に1.5を下回ると超低出生率と言われる中で、本県の2023年の合計特殊出生率も1.33と厳しい状況にあり、前回の6月定例会でも、出生率回復に対する目標など本県の考え方や取組についてお伺いしました。その際の答弁では、本県での出生率の目標は設定していないが、結婚、妊娠、出産などの希望の実現を阻む様々な課題への総合的な対策を一層強化していく必要があるとのことでありました。

政府では、2020年に策定された少子化社会対策大綱において、若い世代の結婚や出産の希望がかなったときの出生率の水準——希望出生率を1.8として数値目標に掲げ、こども家庭庁を創設し、異次元の少子化対策を打ち出すなど、様々な施策に取り組まれてきております。

私も人口減少対策には、出生率や出生数などの目標数値を県として具体的に定めて取り組むことが重要であると考えております。

こうした目標数値を設定することで、出産を押しつけてしまうかのようなメッセージに捉えられることや、多様な生き方が尊重される現代社会において、個人に対し特定のライフスタイルを押しつけているかのような印象を与えてしまう懸念もあることは理解しておりますが、一方で、現在の本県における少子化問題の現状と課題を可視化し、それに向けた対策と効果を見えやすくするのも目標数値であると考えています。

実際に、都道府県レベルでも宮城県、宮崎県、長野県、石川県など様々な自治体で合計特殊出生率や希望出生率など、目標数値を定めています。また、隣の岡山県でも出生数や婚姻率の目標値を掲げ、人口減少対策に最優先で取り組まれるとお聞きしております。

そういった中で、昨年12月に策定した県政運営の基本方針2025においては、本県の人口減少対策として、今後予測される人口減少は避けられないとの認識の下、県民の希望出生率と社会動態の均衡の実現による人口減少の抑制を目指し、取組を進めていくとしております。

今後、ひろしまビジョンの見直しを検討されていくと思われそうですが、本県の人口減少の現状を踏まえ、また施策の効果を具体的に把握していく上でも、ひろしまビジョンの指標として出生率の目標数値なども盛り込まれてはいかがでしょうか。

そこで、今後予測される人口減少は避けられないとの認識の中で、取組の効果や課題を把握し、今後の対策を検討していく上でも、ひろしまビジョンに出生率の目標数値を盛り込むことについて、知事の御所見をお伺いいたします。

また、様々な施策を講じているものの、少子化の進展に歯止めがかけられていない状況にあるならば、前回の答弁にもありました希望の実現を阻む課題の総合的な対策を強化する必要

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

があると考えますが、この希望の実現を阻む課題とはどのようなものと認識されているのか、その課題を踏まえ今後どのように取組を強化していくのか、併せてお伺いいたします。

2点目は、企業の人手不足対策、若者の職場定着に向けた取組についてお伺いいたします。

我が国では、現在多くの業界で企業の人手不足の問題が深刻化しております。2040年には、国内の働き手が1,100万人足りなくなるといった、予測シミュレーションを挙げている方もおられるようです。

この人手不足の背景には、少子化に伴う労働人口の減少、非正規雇用の増加、就労、産業などの大きな構造変化による人材のミスマッチなどに加え、終身雇用が崩れ、転職が一般化したことにより労働力が流動化しやすくなったことや、若者の価値観の変化などが要因として挙げられます。

特に20代を中心とした若者は、転職に対する抵抗感も少なく、職場に働きやすさを求めるだけでなく、仕事を通じて成長できるかも求めるようになっております。民間調査において、若者が早期離職する理由に仕事にやりがい・意義を感じない、給与水準が満足できないが上位の理由に挙げられており、また今後のキャリアが描けないといった意見も一定の割合でいるなど、現在の会社で就業する意義や先のビジョンが見えない状況は、将来に不安を感じ、転職を考えてしまう若者が多くなりかねません。

高校卒業からなどの早い段階の就職に対して、働く意欲を向上させるための社内教育の充実や給料体系の見直しを行い、業務に対しての意義や責任を持たせることによって、働くことの喜びや働きがいを醸成することが重要ではないかと考えております。キャリア形成に向けた社内教育など、職場定着に向けた取組を充実させることは、企業が独自に持つ環境や文化、価値観などの企業風土を築き、根づかせていくことができると考えております。

一方、これらの取組を中小企業が単独で実施することは、財政的・人的リソースの制約から難しい場合があります。他県では、県内企業に就職した若者の職場定着に向けた個別支援やアドバイザー派遣などを行っている事例もあります。若者減少対策に重点的に取り組む本県としても、若者の働く意欲、意義を高めるための取組などをはじめとする職場定着に向けた行政支援を講じていく必要があるのではないのでしょうか。

そこで、県内企業に就職した若者の働く意欲、意義を高めるため、職場定着に向けた支援が本県でも必要と考えますが、どのように取り組まれていくのか、知事にお伺いいたします。

質問の第4は、県内の避難場所についてお伺いいたします。

避難所の環境整備については、これまでもトイレの洋式化や体育館の空調設備、備蓄の整備など質問させていただきました。今回は、避難所の整備はもとより、そもそも避難場所が適切な場所に指定されているのだろうかという観点で質問させていただきます。

避難場所とは、市町が指定する災害などのリスクから命を守るために緊急避難する施設・場所のことを指しますが、先日訪れた東広島市内で指定されている避難場所は、たどり着くまでに車1台がようやく通れる道で、勾配もあり、体に障害がある方や高齢者の徒歩での移動は

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

困難な状況にあると感じました。

先般、その地域センターで報告会を行ったところ、参加された方から、ここは避難場所ですかと驚かれていました。地元の自治会からも、道幅の拡張や通り抜けを可能にするなどのお願いをしているとのことですが、その見通しは立っておりません。

今回の避難場所は一例ではありますが、県内にはこうした動線の悪い場所や海岸沿いなど、そもそも避難場所として不適切な場所に指定されている事例もあるのでないでしょうか。そして、何よりもよくないと懸念しているのは、緊急時に頼りとするマイ・タイムラインを、地域の方々は避難しにくいこの場所を避難場所として登録することです。

また、避難場所と避難所の違いを知っておくことも大切です。避難場所はさきに述べたとおりですが、避難所は災害によって自宅に住めなくなった人が一時的に共同生活を送る拠点であり、いざというときに間違えると命に関わることがあります。

2011年3月に発生した東日本大震災において、岩手県釜石市にあった施設では、津波で浸水するおそれがあることから津波のときの避難場所には指定されていませんでしたが、災害時の拠点避難所に指定されており、避難訓練などで地域の方になじみのある場所となっておりました。そのため当時、地震直後に大津波警報を聞いた多くの方がこの施設に避難しましたが、建物の2階の天井近くまで津波が押し寄せ、多くの方が亡くなりました。こうした被害を繰り返さないためにも、県民に対して、避難場所と避難所の違いなども含め、しっかりと周知し、防災意識を高めていくことも重要です。

そこで、動線が十分に確保されていない場所に指定されている避難場所は、緊急避難時に十分な役割を果たすことができないと考えておりますが、県内の避難場所の実態を県としてどのように把握されているのか、また、災害時の犠牲を少しでも未然に防ぐよう、避難場所と避難所の違いなどを含め、県民の防災意識の向上を図っていく必要があると考えますが、知事に御所見をお伺いいたします。

質問の第5は、病院経営についてお伺いいたします。

安心して暮らせる社会における重要な役割を持つ医療について、本県では持続可能な医療とするために高度医療・人材育成拠点基本計画に基づく新病院の整備がスタートしております。

また、令和7年4月には新たに地方独立行政法人広島県立病院機構が設立される予定となっております。新病院は、医療施設・設備はもとより高度医療の集積や医療人材育成の拠点となり、本県の医療の充実が期待されるものではありませんが、一方で、新法人の病院経営については、当初より様々な不安や問題点が指摘されております。

まず、令和6年度の病院事業会計の見通しについて、9月定例会で我が会派の中原議員が質問した際、県立広島病院の経営は、当初予算で掲げた約4億円の黒字達成が十分可能であると答弁されておりましたが、結果的に10億円以上の赤字見込みで、安芸津病院を含めた実質的資金残高は18億円の赤字という大きな差異が出ております。

加えて、令和5年度における看護師を含めた職員の退職手当について74人分と見込んでい

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

たものが、実際の退職者数は120人となっており、これらについても見通しが甘かったと言わざるを得ません。

さらに、当初予算編成時からの経緯や、見込みの立て方などのプロセスが十分に精査できていない中での説明によって、途中で説明内容を一部訂正されるなど、当局のこれまでの対応を見ると、これで本当に新法人の経営は大丈夫なのかと、疑問を呈さずにはおれず、残念でなりません。決して小さな見込額ではなく、プラスからマイナスに方向性が変わった段階で、我々議会等に対しても、早い段階での報告の必要があったのではないかと感じています。

また、立体駐車場に改修予定であったJR広島病院を医療施設として活用し、敷地内に別の立体駐車場を建てるという新病院の計画変更案については、変更により本当に本県が目指す医療の実現に支障はないのか、その点もしっかり検証していかねばなりません。

今後、少子高齢化が加速していくと、政策医療の役割はますます重要となってまいります。病院経営における収支の適正化は必要ではありますが、一方で、新病院には県全体医療人材の育成や地域の医師偏在を防ぐ役割もあり、また、公的支援がなければ成り立たない医療があることも理解しております。そのような中でも持続可能な病院経営が行えるようなスキームを検討していただくようお願いするところであります。

そこで、これまでの県立病院における経営状況と経営課題をどのように分析されているのか、知事に改めてお伺いいたします。

また、これまでの病院経営の分析を基に経営改善を行っていくことになりますが、これまでの経営分析の仕方に問題はないのか、問題があれば改善の必要があると考えますが、御所見をお伺いいたします。

さらに、昨今の建設費の高騰等を踏まえた新病院の計画変更案について、当初計画された構想からどのような影響があると考えておられるのか、計画変更案により本県が目指す医療の実現は可能なのか、併せてお伺いいたします。

最後の質問は、被爆・終戦80年の取組についてお伺いいたします。

被爆・終戦80年の節目に当たり、平和な社会の実現に向けて、平和活動が強力に展開され、真に世界平和が享受できる取組を進めていかななくてはなりません。

昨年末には日本被団協がノーベル平和賞を受賞し、天皇、皇后両陛下がこの広島の地を訪問される方向で検討されているとの報道もございました。本県においても、核兵器のない平和な世界の実現に向け、被爆・終戦80年における平和の取組として、国際平和拠点ひろしま構想をさらに推進していくとしております。また、県内市町においても、被爆・終戦80年を期して平和を掲げるイベントが開催されるようであります。

そのような中、広島県全体で共通した平和の発信とイベントを開催することが、世界に対して平和メッセージの強力な発信になり、本県の平和に対する意気込みがより伝わっていくものと考えております。

そこで、被爆・終戦80年における平和の取組について、県内市町との連携状況についてお

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

伺いたします。

また、県内市町との共通の平和メッセージを世界に向けて発信し、平和活動を盛り上げる必要があると考えますが、併せて御所見をお伺いたします。

以上で質問を終わります。御清聴、誠にありがとうございました。（拍手）

○議長（中本隆志君） 当局の答弁を求めます。知事湯崎英彦君。

【知事湯崎英彦君登壇】

○知事（湯崎英彦君） まず、令和6年度の事業評価及び令和7年度の予算編成方針についてお答え申し上げます

今年度は、賃金と物価の好循環の創出に向けまして、物価高騰や人口減少、人手不足等への対応のほか、賃金の上昇に向けた生産性の向上につながる取組など、「安心 誇り 挑戦 ひろしまビジョン」に掲げる取組を推し進めているところでございます。

これらの取組のうち、主要なものの進捗や成果でございますが、人口減少対策につきましては、昨年4月に設置した若者減少・人手不足対策プロジェクト・チームを中心に、進学、就職、転職における定着、流出の実態を調査し、就職先や居住地の決定プロセスを分析したほか、県民の皆様との車座会議やアンケートによって、少子化に関する意識や実態を把握したところであり、それらの結果や有識者の御意見なども踏まえ、新たな取組の検討や施策の再構築を進めてまいりました。

また、人手不足対策につきましても、建設業界、運輸業界、介護業界などの業界団体や企業へのヒアリングなどを実施し、そこで把握した各業界の実情や支援ニーズを踏まえ、対策を検討してまいりました。

さらに、賃金の上昇に向けた生産性の向上につながる取組におきまして、ビジネス変革を推進できる中核的人材の育成プログラムの実施による県内企業のDX事業計画の策定支援、人への投資による生産性の向上の前提となる人的資本情報を可視化するツールの開発・提供、ひろしまユニコーン10プロジェクトでは、スタートアップ13社が累計で約25億円の資金調達に成功したほか、上場企業との業務提携を実現した企業も出るなど、様々な取組が着実に成果につながってきているものと考えております。

令和7年度におきましても、将来にわたって本県が活力を維持し、持続可能な未来を切り開いていくためには、人口減少や少子・高齢化の進展、急速なデジタル化への対応などの構造的な課題や、緊迫した国際情勢、物価高騰などの社会情勢に適切に対応していくことが重要であると考えております。

このため、これまでの取組やその成果を基盤に限られた経営資源を有効に活用して施策の選択と集中を徹底した上で、人口減少対策、人手不足対策、AI活用をリードする取組、観光のさらなる振興、被爆・終戦80年における平和の取組に重点的に取り組むこととし、これらを施策の柱とした令和7年度当初予算案を取りまとめたところでございます。

具体的には、人口減少対策につきましては、若年層の転出要因の調査分析で判明した課題

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

を踏まえた、県内企業や大学等の認知向上の後押し、魅力的な産業の集積や職場環境整備の支援、地域の魅力及び暮らしやすさの向上の3つの柱を中心とした若者減少対策、子育てに対するポジティブイメージの浸透や男性の家事・育児への参画を促進するひろしま子育てプロジェクトなどの少子化対策に取り組んでまいります。

次に、人手不足対策につきましては、ヒアリング等で把握した実情や支援ニーズを踏まえ、いわゆる担い手3法などの改正を契機に業界の構造改革に取り組む団体、企業の後押し、生産性を高める取組の支援、労働供給を高める取組の推進を柱として取組を進めてまいります。

さらに、ひろしまAIサンドボックスやひろしまAI部をはじめとしたAI活用をリードする取組、広島のおいしいイメージを醸成するためのプロモーションや、関西、福岡などからの流入率増加に向けた誘客促進などの観光振興施策、被爆80年を迎え、被爆地広島に注目が集まる機会を捉えた核兵器廃絶に向けた平和の取組の加速にも、重点的に取り組んでまいります。

御指摘の教育、子育ての分野におきましては、不登校等児童生徒の支援などの学びのセーフティーネットの充実、小学校から高校までの各段階に応じた職場体験の実施などのキャリア教育の充実、ひろしまネウボラの構築の推進など、安心して妊娠、出産、子育てができる環境づくりなどの取組を推し進めてまいります。

こうした取組を含め、ビジョンに掲げる各施策を強力に推進することで、将来にわたって本県が活力を維持し、持続可能な未来を切り開いてまいりたいと考えております。

次に、ひろしまビジョンへの出生率の目標設定と今後の取組について御質問がございました。

「安心 誇り 挑戦 ひろしまビジョン」におきましては、人口が現状のまま減少を続けた場合と、県民の皆様の出生や定住に関する希望がかなった場合の人口規模についてそれぞれ試算し、人口の将来展望としてお示しするとともに、ビジョンに掲げる目指す姿にどれだけ近づいているかを検証するため、県内の総人口を注視する指標として設定しているところでございます。

子供を持つことは、個人の主体的な判断によるものであり、出生率や出生数は、結婚や出産に対する意識の変化、子育てに対する経済的負担、家事や育児と就業の両立など、様々な要因が複雑に関係して変動していくものでございます。

このため、これまでのビジョンと同様に、出生率そのものを目標数値とせず、結婚や出産、子育てなどのライフステージにおいて、個人の考え方や価値観が尊重され、希望を実現していくことが重要であるとの認識の下、希望の実現を阻む課題に一つ一つ対応していくことで、出生率を高めてまいりたいと考えております。

子供を持ちたいという希望の実現を阻む課題につきましては、昨年度、本県独自に実施した少子化対策・子育て支援に関する調査や、今年度の車座会議での御意見などから、特に、女性に家事・育児負担が偏っていることや、子育てに関するネガティブなイメージが先行してい

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

ることが大きな課題になっていると認識しております。

このため、男性の家事・育児への参画促進、共育での定着に向け、特設サイトやSNS等を活用した情報発信や、行動変容につながる参加型のキャンペーンなどを実施していくことに加え、企業など多様な主体を巻き込み、社会全体で共育を推進する気運醸成や環境整備を図るため、仮称ではございますが、男性の家庭生活における活躍の推進に関する条例の策定を検討してまいりたいと考えております。

また、子育てに係るポジティブなイメージの浸透に向け、ネガティブなイメージが先行している要因を分析し、その分析の結果を踏まえた効果的な情報発信を行うほか、高校生や大学生を対象に、乳幼児と直接触れ合う体験や子育て当事者との意見交換を行う機会の提供に取り組んでまいります。

今後とも、様々な課題に対応する対策を総合的、効果的に進めることで、県民の皆様の子供を持ちたいという希望の実現を後押ししてまいります。

次に、県内の避難場所についてでございます。

指定緊急避難場所につきましては、災害対策基本法に基づき、想定される災害による影響が比較的少ない場所にあることなど、災害時における安全性を考慮し、災害の種別ごとに市町が指定することとされており、災害の状況や施設、敷地等の被害状況を踏まえ、安全性を確認した上で、開設することとなっております。

県といたしましては、避難場所を指定する市町に対し、災害の種別ごとに、立地場所や施設の構造などの指定基準を満たすものであること、地域の状況を十分考慮し、住民の皆様の意見を取り入れた避難経路の選定を行うことなど、適切な避難場所の確保について働きかけるとともに、四半期ごとに指定状況等の調査を行い、市町の指定緊急避難場所の実態を把握しているところでございます。

また、災害の危険性が高まった際に、危険な場所から適切に避難するためには、県民の皆様一人一人が、避難場所と避難所の違いなども含め、災害の種別に応じた指定緊急避難場所や安全な避難経路を、あらかじめ確認しておくことが重要と認識しております。

このため、ポータルサイトみんなで減災はじめの一步におきまして、避難場所、避難所をそれぞれ検索できる機能など、避難に必要な情報を提供するとともに、小学校等での出前講座や自主防災組織の避難訓練等におけるマイ・タイムラインの作成過程におきまして、指定緊急避難場所や避難経路の確認を促しているところでございます。

さらに、令和7年4月からは、LINE版マイ・タイムラインにおきまして、災害の危険性が高まった際に、自宅周辺で開設されている指定緊急避難場所の情報を分かりやすく表示する機能も追加することとしております。

今後とも、市町と連携して、適切な避難場所の確保や情報発信に努めるとともに、県民の皆様の防災意識の向上を図り、いざというときには、ちゅうちょすることなく命を守る行動を取っていただけるよう、災害死ゼロの実現に向けて全力で取り組んでまいります。

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

次に、県立病院の経営についての御質問でございます。

県立病院における経営状況につきましては、地方公営企業法が全部適用となった平成21年度以降からコロナ禍前まで、安芸津病院の経常収支は平均して1億2,000万円程度の赤字基調であるものの、広島病院は平均して3億7,000万円程度の黒字基調であり、病院事業会計全体としてはおおむね経常収支の黒字を維持し、順調に推移してきたところでございます。

一方で、コロナ禍を経て、令和元年度と令和5年度を比較いたしますと、物価高騰や賃金上昇などの影響から、給与費は約9%の増加、経費及び材料費は約10%の増加があった一方、患者数がコロナ禍前の水準に回復しないことなどから、医業収益は約3%の増加にとどまっており、費用に見合うだけの収益を確保できず、医業収支が悪化していることが経営課題として挙げられます。

これまでの経営状況の分析に当たりましては、毎月の経営状況を十分に分析できておらず、即応性のある経営改善策につながってこなかったこと、経営に関する人材の確保・育成が不十分であったことなどの課題があったものと認識しており、今後の改善策として、新法人におきましては、外部人材の登用も含めて体制強化を図り、PDCAサイクルによる目標管理を徹底することで、安定的な病院運営を図ってまいります。

建築費の高騰などを踏まえた対応につきましては、新病院が果たすべき役割や医療機能を損なわないことを大前提に検討を進めているところであり、全国トップレベルの医療を提供するとともに、医療人材を育成し、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる広島県の実現に貢献するという新病院の理念に変更が生じるものではございません。

県といたしましては、引き続き、医療を取り巻く状況変化などを踏まえながら、整備計画の精緻化に取り組み、県民の皆様の信頼に応える基幹病院の実現に向けて全力を尽くしてまいります。

次に、被爆・終戦80年の取組についてでございます。

核兵器のない平和な世界の実現に向けて、国際世論を高めていくためには、広島からの平和のメッセージを継続的に発信するとともに、一人一人が自分事として平和について考え、行動することで、共感の輪を広げていくことが非常に重要であると認識しております。

こうしたことから、国際平和拠点ひろしま構想に基づき、広島市をはじめ、関係団体と共に、県民の皆様の平和への関心をさらに高め、行動していただくきっかけづくりに取り組んでいるところでございます。

具体的には、広島の経験や思いを次世代につなぐ若者の人材育成、知りたい、行動したい方々に向けて必要な情報をタイムリーに発信していく国際平和拠点ひろしまウェブサイトの運営、広島市と共同で制作した被爆からの復興の歩みを紹介したパネルの県内外の自治体等への貸出などを行ってきたところでございます。

被爆・終戦80年に当たりましては、こうした取組に加え、全県を挙げて平和の実現に向けた機運を高めていくために、福山市が実施する市民平和のつどいや、東広島市が実施する戦没

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

者追悼式並びに平和祈念式典など、各市町の平和の取組を、今後開設予定の被爆・終戦 80 年特設ウェブサイトにおいて一体的に発信していくなど、本県の取組との連携を図ることとしております。

こうした各市町との連携などを通じて、県民の皆様が、それぞれの平和への思いを高め、様々な形で行動、発信していくことで、広島を持つ平和のメッセージ性がより力強いものになっていくと考えております。

被爆・終戦 80 年の今年を核兵器廃絶に向けた転換点としていくため、8月に向けて、切れ目なく集中的に取組を実施するとともに、平和な世界の実現に向けた、広島からインパクトのある平和のメッセージを発信できるよう、各市町とも連携しながらしっかりと取り組んでまいります。

その他の御質問につきましては、担当説明員より答弁させていただきます。

○議長（中本隆志君） 商工労働局長梅田泰生君。

【商工労働局長梅田泰生君登壇】

○商工労働局長（梅田泰生君） 若者の職場定着に向けた取組についてお答えいたします。

若者が職場に定着し、能力を発揮しながら、自身の成長を実感できる環境を整備することは、企業の生産性向上や人手不足対策の観点からも重要であると認識しております。

このため、本県におきましては若者の定着につながるよう、就職時の雇用のミスマッチ防止の取組とともに、就職後は若者を含む全従業員が活躍できる職場環境の整備に向けまして取り組んでいるところでございます。

具体的には、雇用のミスマッチ防止に係る取組につきましては、小学校から高校までの各段階に応じて、県内企業について深く知ることのできる職場体験の機会を提供するとともに、高校や大学等との連携による企業研究や企業による出前講座、インターンシップ等のキャリア教育の推進に加え、若手社員の働く姿をロールモデルとして動画配信するなど、職場選択に役立つ情報発信を強化しております。

また、職場環境の整備に向けた取組につきましては、テレワーク等の時間や場所にとられない柔軟な働き方の促進や、職場におけるコミュニケーション強化に向けた研修への補助に加えまして、従業員の評価・処遇改善やキャリア形成支援につながるリスキングの推進など、働きやすさと働きがい向上の両面から県内企業の取組を支援しているところでございます。

さらに、こうした人材の活躍を引き出すための取組とその現状を、経営戦略や人事戦略として可視化し、体系的な人的資本情報として社内外に発信することで、魅力的な職場づくりに資するよう、広島県人的資本開示ツールの提供を昨年 11 月に開始するなど、県内企業における人的資本経営の実践も強力に後押ししているところでございます。

今後も、人材にしっかりと投資を行い、その活躍を通じて企業価値の向上を図る人的資本経営を促進することで、働きやすく、働きがいのある魅力的な職場を創出し、若者の職場定着につなげてまいります。

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

○議長（中本隆志君） 教育長職務代理人細川喜一郎君。

【教育長職務代理人細川喜一郎君登壇】

○教育長職務代理人（細川喜一郎君） 4点についてお答えいたします。

まず、学校教育におけるA Iの活用についてでございます。

生成A Iなどデジタル技術が飛躍的に発展する中におきましては、デジタル技術を使いこなしていく力とともに、デジタル技術を活用しながら、人との関わりや体験を通じて自ら考える力を育成していくことが重要であり、デジタルの力でリアルな学びを支えるとの基本的な考え方に立って、バランス感覚を持って教育活動に取り組む必要があると認識しております。

このため、生成A Iなどデジタル技術の効果的な活用を通じて、個別の知識を得るだけでなく、知識を活用して課題解決を図るとともに、体験活動や探究的な学習などを通じて実社会やキャリアとのつながりを意識し、自ら考える力を身につけていくことができるよう、引き続き授業改善を進めてまいります。

一方、生成A Iを利活用する上での課題といたしましては、例えば、生成A Iにより表示される内容には、考え方などに偏りのある可能性があることや、事実や現実の事象とは異なる情報がつくり出されてしまうことなどがございます。

こうしたことから、学校での利活用に当たりましては、昨年12月に新たに公表された文部科学省のガイドラインなどを踏まえ、生成A Iにより表示される内容を常に慎重に判断し、正確性、事実関係の確認を行うよう指導するなど、批判的に考察する力の育成を図ってまいります。

県教育委員会といたしましては、生成A Iの利活用に当たり、こうした課題も踏まえ、引き続き、教職員研修などを通じて活用事例を周知するとともに、大学や企業などの関係機関と連携、協力しながら、児童生徒の情報活用能力の育成に向けたさらなる取組の充実に努めてまいります。

次に、不登校対策についてでございます。

毎年度実施されている文部科学省調査の令和5年度の結果によりますと、広島県全体の不登校児童生徒数は、1万764人と、全校種で増加している状況でございます。不登校の要因に関しましては、学業不振や友人関係、また、学校生活に対してやる気が出ないなどの学校への相談があったという割合について高い状況が見られております。

また、令和6年3月に文部科学省から公表された不登校の要因分析に関する調査研究報告書によりますと、学業の不振や宿題の提出につきましては、教師と児童生徒・保護者の回答割合が比較的近い数値であったものの、教職員とのトラブル、叱責等や体調不良の訴えなどにつきましては、教師と児童生徒・保護者の認識に差があるという結果が見られております。

不登校の要因は、個々の児童生徒によって様々であり、また、そのきっかけは、立場によって認識に差が見られることをしっかりと受け止め、個々の児童生徒の状況に応じてきめ細かに支援するとともに、安心して学校に通うことのできる環境づくりを進めていく必要があると

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

捉えております。

このため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置、スペシャルサポートルームの設置による教育相談、支援体制の充実などにより、誰もが安心して学校生活を送ることができる環境の整備に取り組んでおります。

また、日々、児童生徒にとって最も身近にいる教員が、児童生徒の話をしっかり受け止め、意欲と安心感を高めるためにも、児童生徒と向き合う時間を十分に確保することができるよう、学校における働き方改革を推進しているところでございます。

県教育委員会といたしましては、教職員を対象とした研修などを通して、誰もが大切にされていると感じられる安全・安心な学校風土、学級風土の醸成、もっと学んでみたい、分かった、できたを実感できる授業づくりの支援を進めるとともに、教員の業務を補助するスクール・サポート・スタッフの配置や校務D Xの推進など、学校における働き方改革の推進と教育環境の改善を進め、児童生徒が安心して学べる魅力ある学校づくりに取り組んでまいります。

次に、教員の人材確保についてでございます。

子供の学びを支える教員は公教育の要であり、学校現場が抱える教育課題の多様化、複雑化への対応や、これからの時代に必要な教育の実現のためには、教員を取り巻く環境を改善し、必要な教員を確保していくことが重要であると考えております。

こうした中、令和5年6月に実施した教員勤務実態調査の結果によりますと、平成30年に実施した前回調査と比べ、教員全体の在校等時間は減少しているものの、時間外在校等時間が月80時間以上に相当する教諭などは、中学校では40.3%、高等学校では26.2%となるなど、長時間勤務の課題があり、教員の働きやすさと働きがいの両立を妨げる一つの要因となっているものと認識しております。

こうしたことから、教員一人一人が持っている力を最大限に発揮し、自由闊達な雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組むことのできる環境を整えていくため、教員の業務をサポートする人材の配置やデジタルの活用など、学校における働き方改革を進めるとともに、心理的安全性の確保に向けた取組を進めているところでございます。

また、全ての教員に対するストレスチェックの実施や、その結果を活用した相談支援、勤務環境の改善、県立学校における新規採用者や異動者等に対する産業カウンセラーによる個別相談など、精神疾患による病休・休職の未然防止に取り組んでいるところでございます。

その上で、教員採用試験におきましても、今年度からの新たな取組として、大学3年生等チャレンジ受験の実施や、民間の人材情報サイトへの採用試験情報の掲載や就職イベントへの参加、採用予定者の不安を和らげ、同じ志を持った者同士でつながる教員スタートミーティングの実施など、引き続き、教員の確保に向けた取組を充実してまいります。

教育委員会といたしましては、教員目線に立った勤務環境の改善や、学校の働き方改革の推進、教員志願者確保に向けた取組など、教員の人材確保に向けて、関係部署が一丸となって取り組んでまいります。

※暫定的なものであるため、今後訂正される場合があります。

最後に、家庭教育の充実についてでございます。

家庭教育は、全ての教育の出発点であり、基本的な生活習慣や豊かな情操、人に対する信頼感、自制心や自立心などを身につける上で大変重要な役割を担っております。

また、保育施設における乳幼児期の教育・保育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培うという役割を担っており、核家族化の進展や共働き世帯の増加など社会環境が大きく変化する中であって、それぞれの役割がより一層重要性を増しているものと考えております。

特に、乳幼児期は、子供が自発的、主体的に人や物と関わりながら、遊びを通して必要な能力や態度などを獲得していく非常に重要な時期であることから、県教育委員会におきましては、乳幼児期の教育、保育の基本的な考え方を、遊びは学びとして発信し、その普及や支援に取り組んでいるところでございます。

さらに、子育ての悩みに寄り添い、アドバイスをする家庭教育支援ボランティアの育成や、各市町が家庭や子供の状況などに合わせて、必要な支援を行うための組織的な体制が構築されるよう、各市町の担当者会議や研修等を実施するとともに、保護者や教育・保育に関わる方を対象にオンラインで家庭教育の重要性を伝えるためのフォーラムを開催しております。

また、共働き世帯の増加に伴う、子育て環境の変化などを踏まえまして、SNSなどを活用した効果的な情報発信に加え、一人でも多くの保護者が自信と安心感を持って子育てできるよう、ショッピングモールなどの生活に身近な場所や、ひろしまネウボラと連携した、3歳児健診の会場での啓発イベントなどを展開しているところでございます。

県教育委員会といたしましては、このような取組を着実に実施することにより、引き続き、社会環境や子育て世代の意識の変化に対応しながら、一人一人の保護者の多様な生活実態やニーズなどを踏まえ、より一層、家庭教育支援の充実に努めてまいります。