

○竹内正美議員

自由民主党県議団千曲市・埴科郡区選出の竹内正美でございます。四つの項目について一括質問いたします。

最初に、県民のウェルビーイングについて伺ってまいります。

ウェルビーイングとは、単に病気がない、お金があるという状態ではなく、心身の健康、地域とのつながり、生きがい、人生の満足感を含む幸福な状態を意味します。

長野県は、平均寿命、健康寿命共に全国上位という誇るべき成果を上げています。

しかし一方で、若者の幸福感の低下、地域間の格差、孤独・孤立の問題など、数字では見えにくい課題もあります。

これからの長野県づくりには、健康長寿県からさらに一歩進め、県民一人一人が幸せを実感できる県、「ウェルビーイング県長野」を目指す姿勢が必要と考えます。

そこで、健康福祉部長に2点伺います。

健康、医療、福祉に関して、身体的、精神的、社会的な健康を推進するために、県としてどのような目標や評価指標を設定しているのか伺います。

また、健康長寿の要因である地域の健康ボランティア、食と運動の習慣、地域包括支援ネットワークなどの強みを県全体でどう生かし、地域で支え合う社会的ウェルビーイングを推進していくのか伺います。

次に、教育長に2点質問します。

本県では、第4次長野県教育振興基本計画において、教育の在り方を個人と社会のウェルビーイングの実現、一人ひとりの「好き」や「楽しい」、「なぜ」をとことん追求する「探究県」長野の学びと位置づけています。

私は、地元姨捨の棚田でお米づくりと希少野生動物回復事業としてオオルリシジミという青い蝶の復活活動に取り組んでおりますが、お米づくりでは屋代高校附属中学、オオルリシジミ保存会では更級農業高校の生徒さんたちが、地域との協働で大活躍している姿を間近で見しており、その自信に満ち溢れた姿にいつも大変感心をしています。

そこで、第4次長野県教育振興基本計画の実施状況について、探究的な学びを地域と連携し、どのように推進しているのか。成果と課題も含め伺います。

また、自己肯定感や幸福実感をどのような指標で把握し、どのように捉えているのか伺います。

学校と地域との連携によって、子供の学びを地域づくり、社会参加につなげるためにどのように取り組んでいくのか伺います。

また、教育委員会として、単に知識技能を育むだけでなく、子供が自分らしく生き、社会に

貢献したいと感じられる教育をどう展開するのか併せて伺います。

次に、企画振興部長に質問します。

地域住民の幸福実感を高めるために、県として地域コミュニティの再生、支え合い活動、多世代交流、移住・定住促進などをどのように支援していくのか伺います。

次に、知事に質問します。

次期総合計画に、県民の幸福感、生活満足度、地域のつながりを可視化する長野県版ウェルビーイング指標を導入し、施策立案や成果評価に反映していくべきと考えますが、御所見を伺います。

二つ目の項目に移ります。長野県警の人材確保について質問します。

県民の安心・安全を守る警察官の働きは、社会インフラそのものです。

しかし、近年、全国的に警察官の確保が難しくなり、長野県も例外ではありません。少子化に伴う採用競争、若手の職業観の変化、そして女性警察官の活躍推進の必要性など、構造的な課題が重なり、県警の現場では、人員不足が業務負担の増加や若手の離職リスクにつながるとの声も聞いています。

そこで、県警本部長に6点質問します。

最初に、警察官の増員について、今後の県警の方針について伺います。

次に、近年の採用試験の状況、採用後5年以内の離職率、交番・駐在所の体制確保が困難になっている地区の有無について伺います。人口減少と人材確保が困難となる中、県警として課題と方針について伺います。

ストーカー対策、性犯罪被害者支援など、女性警察官が不可欠な業務は年々増えています。人材不足の中、経験のある女性警察官が復職しやすい環境を整えることも、県警にとって極めて合理的かつ必要な取組であると考えます。

そこで質問します。

産休・育休後に職場復帰する女性警察官を対象に、復職に向けた相談窓口や支援策はあるのか。また、休業中の研修、フォローアップについて伺います。

また、復職後の勤務形態について、時短勤務や柔軟な配置転換など、キャリア継続が可能となる配慮はどう進めているのか伺います。

少子化が進む中、正規採用だけで人材不足を補うのは限界が訪れます。一度退職した人材が戻りやすい再採用や復職の強化は、全国で徐々に広がりつつあります。

警視庁では、再採用選考において、従来あった退職して10年以内であることという要件を廃止しました。千葉県警では、結婚、出産、育児、介護等を理由に退職した方を対象に、警察官として再び採用する再採用選考を年間通して随時実施しています。長野県警にも、やむを得

ない事情で一度職を離れた方が、再び復帰できる再採用制度があると承知しています。

しかし、現状では、退職から 15 年以上経過すると、再採用の対象外になるという運用があると聞きました。お子さんが複数いらっしゃる方などは、特に子育てが一段落するまで 15 年以上かかるケースは珍しくありません。この 15 年ルールが、特に女性警察官の復帰を妨げているのではないかと指摘があります。あわせて、再採用の制度を知らなかった、事前に知っていれば人生設計も変わっていたとの女性警察官の声も聞かれます。

そこで質問します。

やむを得ない事情で一度職を離れた方を対象とした再採用制度があり、再採用の対象となるには一定の要件があると聞きますが、この内容を改める余地や今後の充実についてどのように考えているのか伺います。

次の項目に移ります。

ユニバーサルツーリズムについて質問してまいります。

長野県を訪れる観光客の多様化が進む中で、年齢、障害の有無などにかかわらず全ての人が安心して旅を楽しめるユニバーサルツーリズムの推進は、これからの観光立県長野にとって重要なテーマです。

昨年は、ユニバーサルツーリズムの魅力を発信する動画が、県観光機構によって作成され、関心が高まっていると感じています。

しかし、障害を持つ方やその御家族にとって、観光はいまだ高いハードルがあります。先日、車椅子利用の方が長野県最寄りの観光案内所で相談したところ、対応できる宿は知りません、タクシーも分かりません、飲食店の情報もありませんと言われたとのこと。大変残念に思います。

私の夫は右足がない身体障害者です。家族の旅行に行くときは、事前に宿泊先施設について、バリアフリー情報を調べてから予約をしているつもりですが、現地に行ってみると戸惑うことが多々あります。

先日県内で宿泊した施設では、駐車場から部屋まで吊り橋を渡って長い階段を上り下りしなければたどり着けない部屋で一苦労しました。また、ビュッフェ方式のレストランは、足が不自由では利用困難ですし、入浴施設も手すりがないと危険です。電車移動時、駅にエレベーターがあると表示されていても、実際は時間の制約で使えないことがありました。

全国にはユニバーサルツーリズムセンターやバリアフリーツアーセンターが約 50 か所ありますが、自治体を超えてセンター間でバリアフリー情報の共有をされています。しかし、残念ながら長野県にはありません。

また、国土交通省バリアフリーアドバイザーの上原大祐さんによると、長野県の観光アクテ

ィビティーについてはバリアフリー化が進んできたと評価できるが、情報共有やバリアフリー施設の開拓などの観光に関するバリアフリー化が他県よりも遅れている面があるとのこと。当県では国スポ・全障スポの開催も控えており、障害のある方や御高齢の方など誰もが気兼ねなく参加できる旅行、つまりユニバーサルツーリズムのさらなる普及と定着が重要と考えます。

そこで質問します。

長野県では信州ユニバーサルツーリズムを推進していますが、現状の取り組む状況について観光スポーツ部長に伺います。県内の宿泊施設や観光地からは、バリアフリー化主体がどこから手をつけたらいいか分からない、改修費用が大きくとても踏み出せないといった声も聞かれます。

観光事業者のバリアフリー改修、情報発信への支援を県としてどのように強化していくのか、今後の方針を観光スポーツ部長に伺います。

ユニバーサルツーリズムの基盤は、情報の分かりやすさです。バリアフリー対応の有無が事前に分かれば安心して旅の計画を立てることができます。長野県公式観光サイト「G o N A G A N O」などにおける観光地のバリアフリー対応など、アクセシビリティ情報の発信や県内市町村との情報連携についての見解を観光スポーツ部長に伺います。

県として観光地へ移動するための公共交通のバリアフリー化をどのように進めていくのか。今後の具体的方針を交通政策局長に伺います。

障害のある方や高齢者など、当事者の声を施策づくりに生かすための場を県としてどのように確保していくのか。お考えを観光スポーツ部長に伺います。

最後の項目になります。教員採用選考と教員の資質向上について質問します。

全国で教員志望者が減少し、とりわけ小学校で深刻な状況が続いています。本県においても例外ではなく、教育の質の維持に大きな影響が懸念されます。

そこで5点、教育長に質問いたします。

全国的に教員採用選考の合格後辞退が増えており、四国のある県では、小学校教員280名の合格のうち約7割が辞退したと報じられ、採用時期の前倒しや、都市部での試験開催といった工夫も実を結びませんでした。

そこで伺います。辞退の傾向は採用計画の精度や志願者確保の戦略に直結します。本県における採用選考の辞退者は何名か。また、辞退の理由について、県としてどのように把握しているか伺います。

過去3年間の小学校教員志願倍率を見ると、北信、中信、東信はいずれも2倍から3倍台ですが、南信は1.61倍から2.1倍と常に県内最低水準であります。高校は5倍、中学校も4から5倍ある中、小学校だけが際立って低く、特に南信では2倍を切る年が複数あります。

私は民間企業で人事部門の経験が長いのですが、一般的に採用試験においては定員の3倍程度の受験者が確保されないと十分な選抜幅が確保できず、結果として優秀な人材の確保が難しくなるとの指摘もあります。そうした観点からも、南信地区の状況は看過できない状況であると懸念しています。

そこで伺います。南信ブロックの志願倍率が極端に低い理由をどのように分析しているか、また、県教育委員会としてどのような課題認識を持っているか伺います。

昨年度の異動方針では、南信ブロックのみ新規採用者は2期目以降も引き続き南信と明記されており、南信では若い教員が長期にわたり同一地域に滞留する仕組みになっていることがうかがえます。志願者が少ない地域において、異動の幅が狭まることは、多様な校種、地域経験が積みにくく、地域間で教育力の格差が生まれるのではないかとといった懸念を抱かせるものです。

そこで伺います。南信ブロックの教員の力量向上、資質確保をどのように図っていくのか。また、研修体制や異動方針の観点から改善の方向性があるのか伺います。

現場の声として、採用地を一度選ぶと変更が非常に難しいと聞きました。人事異動方針には、採用地変更の可否について明記がありません。郷里で働きたいという理由で一度退職して、再度長野県の採用試験や郷里に近い他県の採用試験を受け直す事例があるとも聞いています。

地域偏在の解消という目的は理解しますが、一度合格した者が退職し、再び採用試験を受け直すという制度運用は、効率性の観点からも課題があると考えます。

そこで伺います。採用地ブロックの変更は制度上可能なのか、また再受験者はどの程度いるのか、併せてこの制度運用の合理性について所見を伺います。

最後に教職員の異動を左右するブロック区分について伺います。

権兵衛峠道路の無料化により伊那と木曽が近くなり、白馬有料道路の無料化により北信と中信の移動が容易になるなど、県内の交通事情は大きく改善しています。これらを踏まえると、従来の固定的なブロック区分が実態に合わなくなりつつあるのではないかという疑問があります。

交通事情の改善を踏まえ、ブロック区分や異動方針の見直しを検討すべきと考えますが、御所見を伺います。

○笹渕健康福祉部長

私にはウェルビーイングに関して2点お尋ねがございました。

初めに、健康長寿の推進に向けた評価指標などの設定についてでございます。

本県では、信州保健医療総合計画で健康長寿世界一をスローガンに掲げており、運動習慣や

食生活改善のほか、要介護度を基にした健康寿命などを評価指標として設定しております。主な指標としている健康寿命については、公表が開始された平成 28 年以降、女性は 8 年連続、男性は令和 2 年を除く 7 年で全国 1 位となっており、一定の成果が表れているものと認識しております。

一方で、議員御指摘のとおり、ウェルビーイングの向上には、身体的な健康のみでなく、生きがいや社会的なつながりなどの精神的、社会的な健康の増進が不可欠と認識しており、このような視点から、第 3 期信州保健医療総合計画では、ボランティア活動をしている者の割合を評価指標とするほか、第 9 期長野県高齢者プランでは、主観的幸福感や趣味や生きがいがある高齢者の割合などを設定し、市町村単位で評価しております。

次に、本県の強みを生かした県民のウェルビーイングの推進についてでございます。

本県ではこれまで保健補導員や食生活改善推進員などによる健康ボランティアの活動や、医師や保健師など多職種連携による地域包括支援ネットワークが互いに連携、補完し合い、健康長寿日本一を支えてきたと認識しております。

こうした活動により培われた本県の強みである地域活動への積極的な参加や、社会課題に対する意識の高さなどを県民のウェルビーイングの推進に生かしていくためには、より一層多くの県民が世代を超えて、地域活動に参加できる環境を整えることが必要でございます。

若者からも多世代交流ができる場や、孤立しない場所の必要性を指摘いただいていることから、誰にでも居場所と出番があり、人や地域とのつながりを感じ、安心感を持てる社会環境を整えてまいります。

具体的には、現在、市町村において、世代や属性を超えた交流の場の整備や住民同士が緩やかに見守り合える地域づくりを進めるため、重層的支援体制整備事業に取り組んでおり、県としても取組が着実に進められるよう、市町村に対して必要な支援を行っているところでございます。

これらの取組を通じて、誰もが健康で生きがいを持ち、また安心してつながりを持って暮らすことのできる社会の実現に取り組んでまいります。

以上でございます。

○武田教育長

私には 7 点の質問をいただきました。

まず、地域と連携した探究的な学びの推進についてでございます。

長野県における探究的な学びは各校で実践が広がっており、小中高を通じて地域と連携した取組が行われているところでございます。例えば、諏訪市内の全小学校では、6 年生が相手意

識に立ったものづくり科として、市内の精密機械企業と連携し、ものづくりを体験的に学んでおります。

また、塩尻市の檜川小中学校では、模擬会社を運営し、地域の人々の協力で子供たち自ら制作した漆器の受注販売を行っております。

また、南安曇農業高校では県の環境部や安曇野市の方々と協働し、下水汚泥肥料の利用、普及に向けた研究に取り組んでいるところでございます。

一方、こうした地域と連携した学びをさらに充実させるためには、児童生徒や学校職員が地域をより深く理解し、つながりを深めることが重要であり、そのためには小中高等学校における教育課程の柔軟な編成が必要であると認識をしております。

自己肯定感や幸福実感の把握についてでございますが、探究的な学びによる自己肯定感や幸福実感については、全国学力・学習状況調査の「自分にはよいところがある」という質問や高等学校の学校満足度調査の学校生活に関する満足度を指標の一つとしております。

これらの指標からは肯定的回答の割合が上昇していることがうかがわれておりますが、あくまで一面的であり、自己肯定感や幸福実感を測る指標については今後さらに研究が必要であると認識をしております。

続きまして、学校と地域との連携により、学びを地域づくり社会参加につなげる取組についてでございます。

子供たちが生きる力を身につけ、健やかに育つためには地域の大人との豊かな関わりが重要であります。例えば、大町市立美麻小中学校では、総合的な学習の時間の一環として、生徒が地域住民や地域団体の協力を得て、美麻地区の古民家活用を目的とした希望者向けのツアーを企画、実施するなど、地域課題の解決に取り組んでおり、学びが深まっていると聞いております。

今後も学校と地域をつなぐコーディネーターの資質向上を図る研修会の実施、学校へのアドバイザー派遣や指導主事による訪問などの伴走支援を通じて、このような取組を県下に広げてまいりたいと考えております。

また、自分らしく生き社会に貢献したいと感じられる教育についてでございますが、子供たちが社会の中で役割を果たしながら自分らしい生き方を実現するためには、子供を1人の人格を持った存在として認め、子供の権利を尊重した教育を進めていくことが重要であると考えております。

また意見が尊重され、自らが学校行事を企画、運営するなどの経験を重ねることが、社会に貢献する力を育むことになるかと認識をしております。

県教育委員会といたしましては、こうした取組を取り入れた新たな学校づくりを「ウェルビ

ーイング実践校T O C O - T O N（トコトン）」で推進しており、今後その取組を県内の学校に広げることで、目指す個人と社会のウェルビーイングの実現を図ってまいります。

続きまして、教員採用選考と教員の資質向上について5点質問をいただきました。

まず、合格の辞退者数と辞退理由についてでございます。

本県における昨年度の辞退者数は、小中特別支援学校合わせて44名であります。本年度も現時点では昨年度と同程度でございます。

辞退理由につきましては、約8割が他自治体への採用試験の合格によるものであり、その他は一般企業の就職内定等でございます。

続きまして、南信ブロックの志願倍率が低い理由と課題認識についてでございますが、今年度小学校の教員採用選考において、南信ブロックの志願者倍率は1.61倍であり、議員御指摘のとおり、全体の志願倍率2.26倍と比べて低い状況でございます。

この要因の一つとしては、ブロックごとの年齢構成のアンバランスを是正するため、南信ブロックの採用数を他のブロックより多く設定していることが挙げられます。

また、南信ブロックを希望する受験生が少ない背景には、交通網の発達状況や生活の利便性、さらには教員養成系大学が存在しないことなどが考えられます。

県教育委員会といたしましては、ブロック間で倍率に差が生じることは地域間の教育力の偏りにつながると認識しており、信州U I J ターン秋選考で南信ブロックの募集を行うなど、受験生増加に向けた対策を進めているところでございます。

続きまして、南信ブロックの教員の資質向上と改善の方向性についてでございます。

県教育委員会といたしましては、教育会や同好会等、自主的な研修団体との連携を強化し、共催による研修会を開催するなど、教員が自ら学ぶという長野県教育会の良さを生かして、教員の力量向上に向けた取組を進めることが必要であると考えております。

また、南信ブロックの教員を含め、各ブロック内で広域に移動し、それぞれの地域で学ぶとともに、他ブロックへの異動や他校種間の人事交流を推進することで、幅広い経験を積めるようにしていくことが重要と認識をしているところでございます。

採用地ブロックの変更と採用地ブロック制度の合理性についてのお尋ねでございます。

ブロックごとに採用数を設定した現行の採用制度では、各ブロックにおける教員の正規率や年齢構成の均衡を保つことを目的としており、採用地ブロックの変更は、結婚を利用する理由とする場合を除き、現在は原則として認めていない状況でございます。

そのため個人の抱える事情の変化に伴い、採用地ブロックを変更するために再受験する者が毎年4から5名おり、多様な働き方を推進する観点からも改善が必要であると認識をしております。

最後に、採用地ブロックや人事異動方針の見直しについてでございます。

長野県における地域の区分分けは、東信、南信、中信、北信の4区分で定着しており、教員採用選考におけるブロックの区分も同様に定めているところでございます。

このブロック区分にした人事異動方針は令和7年度から適用しており、議員御指摘のとおり、交通事業の改善によりブロック間の移動が容易になっていることから、今後はその成果と課題を踏まえて適宜見直しを図ってまいります。

○中村企画振興部長

私には、地域コミュニティーの再生、支え合い活動、多世代交流移住・定住などへの支援ウェルビーイングの実現に向けて御質問いただきました。

ウェルビーイング、幸福実感の向上には、地域において人のつながりが感じられることが重要と考えております。

県では、元気づくり支援金により、公共的団体が行う地域づくりなどの取組を支援しています。今年度からは、青少年の居場所であり、多世代と関わり自己実現を助けるユースセンターの設置や、人々の交流拠点の設置に関する取組等を重点支援対象事業とし、補助率をかさ上げしています。これらは地域コミュニティーの再生、支え合い活動、多世代交流に直結するものです。

移住の分野でも、単に人を呼び込むのではなく、移住者、地域双方の納得感を高めるため、地域のルールなどを文字化した「地域の教科書」づくりや、首都圏の方が県内の方々のストーリーを発信するプロジェクトなど、幸福実感を意識した取組を進めております。

地域において人のつながりを維持するには、地域活動や地域の魅力の確保が重要と考えております。具体的に私が見てきた例で申しますと、川中島の山本勘助の墓や坂城の村上義清の居城跡のような歴史的な資源の保存。また根羽の森や、稲倉や姨捨の棚田のような自然環境に根差した地域資源の保存。私も参加しておりますが、子供のおやじの会のような子育て、また南木曾の江戸時代の風俗を再現した行列のような祭りの保存、これらの目的があると、地域のつながりというのは強くなりやすいと感じております。

県としても住民の方々が自らの地域に価値を見いだして活動し、幸福実感を高められるよう、市町村と共に支援してまいりたいと考えております。

○阿部知事

私には長野県版ウェルビーイング指標を導入して、政策立案、政策評価に反映していくべきではないかという御質問でございます。

次期計画へということでございますが、次期総合計画については、まだ今の計画を鋭意実行している段階でありますので言及する状況ではありませんが、今後策定していく場合には、御指摘のとおりこのウェルビーイング指標、国もこうした指標を出していますが、そうしたものも参考にしながら、長野県らしい独自の指標を考えていくということも必要だというふうに思っております。

今のしあわせ信州創造プラン 3.0 の策定に当たりまして、実はウェルビーイング、国でつくっておりますウェルビーイング指標がございまして、それを部局長と共有して、根底にはこのウェルビーイングの考え方もしっかり置きながら今回の総合計画策定をさせていただいたところであります。

そうしたことから、今回のしあわせ信州創造プラン 3.0 の中にも、豊かな社会をつくるという中でウェルビーイングを追求していくという方向性を出させていただいておりますし、また、東京大学の神野直彦名誉教授には、そうした点について様々御提言をいただいておりますところでございます。

国の指標があり、またいろんな県でも同じような指標を設けてきておりますので、こうしたものもしっかり参考にしながら、長野県としてどういう目標がいいのか、どういう仕様がいいのか、そうしたことについては、今後総合計画策定するに当たっては十分念頭に置いて対応していきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○阿部警察本部長

県庁県民の安全・安心を守る警察の人材確保等につきまして、6点御質問をいただきました。

1点目は警察官の増員についてであります。

県警では、県議会をはじめ県知事その他関係各位の御理解と御支援をいただきながら、国に対し、地方警察官の増員の働きかけを行ってきましたところ、結果、令和7年度は警察官10人の増員を実現することができました。

しかしながら、本年4月1日現在時点における警察官1人当たりの人口負担率は、全国7位と依然として高負担な状況が続いております。他方、県内情勢を見ますと、匿名・流動型犯罪グループの取締りや電話でお金詐欺被害の防止対策、高齢者等の交通事故防止対策、さらには令和10年に本県で開催が予定されている国スポ・全障スポに向けた諸対策など、対処すべき治安課題が山積しております。現在の体制は必ずしも十分でないと認識をしているところであります。

そこで、こうした諸課題に的確に対応し、県民の安全・安心を確保していくため、まずは業務の合理化、効率化や、リソースの再配分等の取組を強力に推し進めていくとともに現在、国の警察庁におきまして、令和8年度予算概算要求に地方警察官475人の増員を盛り込んでいると承知しておりますので、その要求が認められた場合には、県にも増員措置がなされるよう、引き続き国に対して働きかけを行ってまいります。

2点目の採用試験の状況、採用後5年以内の離職率、交番駐在所の体制確保が困難となっている地域の有無についてお答えをいたします。

本県警察における過去10年間の警察官採用試験の競争倍率は、令和元年度の4.9倍をピークに以降減少、低下傾向にあり、令和7年度は2.8倍で、前年比マイナス0.3ポイント、受験者数は471人で、前年比マイナス56人でありました。

他方若手警察官の離職率につきましては、近年職員一人一人の声を吸い上げ服務規律の見直しなどに取り組んでいきましたことから、過去5年間で見ますと、低下傾向になっております。令和6年度における警察官拝命後5年以内の離職率は、約1%となっております。

続きまして、交番駐在所の体制についてであります。厳しい採用情勢の中におきましても、これまでのところ必要な人員を確保することができておりますので、欠員が生じるなど、必要な体制が確保できていない交番駐在所はございません。

3点目の人口減少等を踏まえた課題と方針についてお答えいたします。

議員御指摘のとおり、このまま少子化等が進み、就職適齢人口の減少が続いていった場合に、誇りと使命感を持った優秀な人材の確保が一層困難になるものと考えております。

昨今の厳しい治安情勢に的確に対処し続けていくためには、県警といたしましては組織を挙げて採用募集活動を強化し、優秀な人材の確保に努めるとともに、部内における教養訓練を充実させ、人材の効果的な育成を図ることなどにより、人材基盤の人的基盤の充実強化を推進していくことが必要であると考えております。

4点目の女性警察官の復職に向けた相談窓口、研修等についてお答えします。

県警では女性の力を組織運営に最大限に生かすことは、社会情勢の変容に伴って複雑化する治安課題的確に対処する上で非常に重要であるとの基本認識の下、これまでも計画的に女性警察官を採用してきており、令和7年4月1日時点で、本県警察における女性警察官の割合は約13.6%と、全国平均の約12%を上回っているところであります。

育児休業を取得し、その後、職場復帰する女性警察官に対する取組についてであります。出産や育児等に伴う休業を機に女性警察官が経験不足となり、組織への帰属意識の低下や業務への不安感等から職場復帰をちゅうちょしたり、あるいは昇任意欲の低下を招くことがないようにする必要があると考えております。

このため、各所属の次席を支援責任者に指定した上で、支援相談員等を置いて、対象となる女性警察官とは定期的に連絡を取って、業務、妊娠、出産、育児等に関する相談に応じるという対応をしてくれているところでもあります。

また、育児休業が終了するおおむね1か月前には支援責任者が個別面談を行い、復帰後の勤務希望や配慮してほしい事項等を聴取したり、警察本部主催で職場復帰支援研修会を開催するなどの取組を行っているところでもあります。

5点目の復職後の勤務形態等についてお答えをいたします。

県警では、長野県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画を策定し、その中で子育てや介護と仕事を両立する職員への支援等を掲げ、育児休業から復帰した職員など、個々の事情に応じた勤務ができるような勤務環境づくりに取り組んでいるところでもあります。

具体的には、夜間・休日における出勤などの不規則な勤務が少ないポストを抽出し、育児休業から復帰した女性警察官を優先的に配置するよう努めているほか、育児短時間勤務、部分休業、時差勤務、さらにはフレックスタイム制を導入するなど個々の事情に応じた柔軟な働き方を推進しているところでもあります。

最後に、再採用制度についてお答えをいたします。

県警では人材の有効活用の観点から、一度離職された方を再び採用するいわゆる再採用制度を設けております。議員御指摘のとおり、再採用の対象になるには一定の要件がございますが今後、受験者の裾野が広がるよう、社会の変化や地域の実情を踏まえながら、随時その要件を見直してまいりたいと考えております。

また、本制度の周知も図ってまいりたいと考えているところでもあります。

以上であります。

○高橋観光スポーツ部長

私には、ユニバーサルツーリズムにつきまして4点御質問いただきました。順次お答えさせていただきます。

まず、信州ユニバーサルツーリズムの取組状況についてのお尋ねでございます。

本県では、年齢や障害の有無にかかわらず信州の美しい自然を楽しむことができる信州ユニバーサルツーリズムを推進するため、専門人材の育成や機器の導入支援、情報の発信に取り組んできております。

具体的には、大学と連携し、障害があっても自然体験できるプログラムを専門機材と組み合わせ企画等ができる人材の養成講座を開催するほか、観光事業者やDMOが行うアウトドア

用車椅子や着座型スキーなどの専門機材の導入経費への支援そして、県ホームページや県公式観光サイト「G o N A G A N O」での各地域の先進的な取組や体験プログラムの情報発信などを行っております。

あわせて、こうした取組状況を紹介し、ユニバーサルツーリズムに取り組む観光地を拡大するためのセミナーを県下各地で開催しております、車椅子や御高齢の方でも信州の自然や温泉観光地を楽しめる環境づくりが進むように取り組んできているところであります。

次に、観光事業者のバリアフリー改修、情報発信への支援についてのお尋ねでございます。まず宿泊事業者をはじめとした観光事業者のバリアフリー改修につきましては、観光庁の補助事業により、施設の段差改修や幅員の確保に向けた改修、そして貸し出し用車椅子や電動ベッドなどの購入に対する支援制度が設けられておりまして、今年度は県内で 12 施設が採択をされたところであります。

県といたしましても、先日公表した宿泊税活用計画（仮称）骨子に、ユニバーサル対応を含めた宿泊施設の滞在環境の向上を盛り込んだところでありまして、具体的な支援策について検討してまいりたいと考えております。

また、こうした施設や設備のバリアフリー改修を支援することに加えまして、積極的に取り組む施設の情報発信を支援することも重要と考えておりまして、このため、官公庁で職員の教育訓練を実施するとともに、バリアフリー対応状況を積極的に情報発信する観光施設を認定する心のバリアフリー認定制度を設け、高齢の方や障害のある方がより安全で快適な旅行するための環境整備を進めております。

令和 2 年認定制度が始まりましたが、本県の認定数は今年 10 月末で 166 施設と着実に増加をしておりまして、今後も県内事業者の認定取得が促進されるよう、市町村やDMO等と連携して取り組んでまいります。

続きまして、「G o N A G A N O」などにおける発信や県内市町村との情報連携についてお答えいたします。

また、県ではホームページや公式観光サイト「G o N A G A N O」におきまして、アウトドア用の車椅子を活用した山岳観光や、入浴介助サービスを受けられる温泉地など、障害のある方や高齢者でも体験できる観光コンテンツを持った地域の魅力や取組の発信に取り組んでおります。

また、各宿泊施設、観光施設のバリアフリー対応の情報につきましては、例えばツアー観光協会では、介助入浴が可能な宿泊施設等の紹介を、それから阿智昼神観光局では、車椅子対応客室の有無や、客室から大浴場までの段差の大小などの宿泊施設ごとのバリアフリー対応の状況につきまして、情報発信を行っていただいているところであります。

県としては、こうした地域のバリアフリー情報の集約発信に係る先進事例を他の地域に横展開するとともに、県のホームページや「G o N A G A N O」での掲載情報との相互連携を進め、旅行者が一元的にたどり着ける分かりやすい情報発信の仕組みを検討してまいりたいと考えております。

最後に、当事者の声を施策づくりに生かす場の確保についてお答えいたします。

ユニバーサルツーリズムの推進に当たっては、当事者となる障害のある方や高齢者の方々、またその介助などに接する福祉関係者などの意見を取り入れていくことが重要と認識をしています。諏訪エリアでは、介護や福祉に携わる方が受入れ側として参加をされ、当事者となる方々の意見を取り入れながら、旅行中や温泉入浴のサポートを行うなど、介護福祉人材の目線やノウハウの活用が進んでおります。

県においてもこうした取組の拡大に向けたセミナーを開催し、福祉関係者を含めた様々な方々の御意見をお聞きしているところであります。

また、本年9月に開催をしました長野、新潟、山梨、静岡の中央日本4県知事サミットにおきまして、本県からユニバーサルツーリズムの受入れ体制の強化や情報発信の協力を提案し、4県が連携して取り組むことを確認したところであります。

こうしたことも踏まえまして、来年度、県内外の観光や福祉の関係者、関係機関などを対象に、優れた取組事例の共有や意見交換を行うとともに、相互の連携協力を促進する場を設けまして、ユニバーサルツーリズムのさらなる推進に取り組んでまいります。

以上でございます。

○村井企画振興部交通政策局長

私には公共交通のバリアフリー化の具体的方針についてお尋ねをいただきました。

昨年6月に策定いたしました長野県地域公共交通計画では、自家用車に頼らなくても大きな不便を感じずに誰もが安心して暮らせる持続可能な社会を目指す将来像に掲げまして、通院・通学とともに、観光についても保証すべき移動の一つとしているところでございます。

また、この計画の中では、利用しやすい地域公共交通の実現に取り組む施策に掲げまして、それを実現するための事業の中に、バリアフリー化の推進を位置づけております。

観光目的の移動に限るものではございませんが、公共交通のバリアフリー化に関しましては、高齢者・障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律いわゆるバリアフリー法に基づく基本方針に沿いまして、官民連携の取組を進めてきたところです。

施設整備等の主体は事業者とされておりますが、県としても、これまで鉄道駅におけるエレベーター等の整備に対する支援やノンステップバスやユニバーサルデザインタクシーの導入に

対する支援などによりまして、事業者と共にバリアフリー化を推進してきたところです。

現在把握できる最新のデータによりますと、鉄道については基本方針において整備が求められている全ての駅でエレベーター等の設置が完了しておりますほか、バスについては、ノンステップバスなどの低床バス車両の普及率が過去5年間で10%以上増加しまして、67%に到達するなど、着実に整備が進んでいるところです。

県としては引き続きバリアフリーに取り組む事業者への支援を行うことで、観光地への移動を含めた公共交通のバリアフリー化を進めてまいります。

以上です。

○竹内正美議員

それぞれ御答弁をいただきました。

ウェルビーイングというのは、簡単に説明すると、私の幸せ、あなたの幸せ、みんなの幸せというふうに表現するのだそうです。

先ほど知事もおっしゃったように県のあらゆる施策の根幹になるテーマではないかなと思っています。将来的には、部門横断的にウェルビーイング推進戦略を行えるような体制がつけられることを希望いたします。

警察官、教員の人材確保についても、長野県の幸せな未来をつくるための重要な課題だと改めて実感しています。

ユニバーサルツーリズムですが、ある車椅子利用の方がおっしゃった言葉ですけれども、皆さんは車椅子と言うけれども、これは私たちにとっては椅子車である。ただの移動の道具、レストランでは本当は私たちもふかふかの椅子に座らせてほしいという御意見を聞いたことがありました。こうした当事者の声を丁寧に実際に聞くことを大切にして、観光を充実していきたいと思います。

以上御期待申し上げまして、一切の質問を終わります。ありがとうございました。