

静 岡 県 議 会
人口減少社会課題対応特別委員会
報 告 書

令和7年2月18日

目 次

1	調査の概要	3
2	委員会の運営方針	3
3	調査の観点	3
4	本県における取組状況	4
5	先進地調査	15
6	参考人の意見	23
7	提言	41
【資料編】		
・	委員会の活動状況 別表 1	50
・	委員名簿 別表 2	51

1 調査の概要

当委員会は、「人口減少社会における諸課題への対応に関する事項」を付託調査事項として令和6年5月17日に設置されて以来、別表1「委員会の活動状況」に記載のとおり、7回にわたり委員会を開催してきた。

委員会では、現在、執行部が行っている関係施策等について調査を行ったほか、株式会社丸総ほかにおいて県内物流産業の取組、東京都ほかにおいて介護現場でのデジタル機器を活用した取組や外国人技能実習生の受入れに関する監理団体の取組、建設現場でのICTの活用等について現地調査を行った。

また、医療情報、物流改革、労働供給制約の研究や分析、企業と求職者のマッチングサービスシステムの構築などに取り組む関係者を参考人として委員会に招致し、医療、物流業等を取り巻く現状と課題、県の役割に対する意見などを聴取した。

2 委員会の運営方針

第1回委員会において、次の2点を運営の方針として設定した。

- ・ 執行機関に対する調査に偏ることなく、委員間討議や参考人の意見聴取、先進事例の現地調査等を積極的に実施する。
- ・ 調査結果は、委員会の提言等として報告書にまとめ速やかに議長に提出する。また、直近の本会議で報告書を議場配付し、委員長報告を行う。

3 調査の観点

人口減少、少子高齢化が急速に進行する中、労働力不足、生産年齢人口の減少による経済規模の縮小、税収の減少など、様々な社会的・経済的な課題が深刻化している。

こうした中、時間外労働の上限規制が始まったことにより、運輸業や建設業に大きな影響をもたらしており、また、医療・介護分野では人手不足が深刻化し、サービスの質の低下が懸念されている。さらに、老朽化が進む県有施設においては人口規模に見合った適切な対応が求められている。

このような状況を踏まえ、人口減少社会において、県民の安心・安全の観点から特に喫緊の課題となっている運輸・建設業、医療・介護分野、県有施設における諸課題への対応に向けた提言を行う。

なお、調査に当たっては、以下の点に着目した。

- ・ 運輸・建設業等の担い手確保策や安心して働けるための環境整備について、調査・検討する。
- ・ 超高齢化に伴い負担が増大する医療・介護分野のデジタル技術を活用した従事者への支援について、調査・検討する。

- ・老朽化が進む県有施設の人口規模や財政規模の縮小を見据えた適切な対応について、調査・検討する。

4 本県における取組状況（令和6年7月18日時点）

当委員会では、執行部から事業の取組状況等の説明を受けるとともに、質疑を行った。委員会において、執行部から説明のあった本県の取組のうち主なものを掲げる。

（1）知事直轄組織

＜政策推進局 総合政策課＞

（新ふじのくに物流ビジョン後期取組計画）

- ・2018年に策定した新ふじのくに物流ビジョンの下、未来型物流システムの構築による豊かな暮らしの実現を掲げ、県内産業の競争力強化、環境負荷の軽減、暮らしを支える物流の維持・確保、災害に強い地域の実現の4つの目標を定めた。
- ・物流機能の高度化と立地の促進や、物流におけるカーボンニュートラルの実現など、4つの戦略と各戦略にひもづく11の戦略の柱を掲げ、物流を取り巻く諸課題に対し、多様な関係者と連携しながら総合的に政策を推進している。

（物流機能の高度化と立地の促進）

- ・物流の自動化・機械化や高機能な物流施設の立地促進を推進することで、物流産業における労働力不足の解消を目指している。県トラック協会を通じ、効率化設備の導入等に対し事業者支援を行っているほか、高機能な設備投資を行う物流事業者への助成を実施し、8事業者が物流施設を新設、増設した。

（物流におけるカーボンニュートラルの実現）

- ・船舶等を活用した環境負荷が少ない物流網の構築や、港湾・空港等の脱炭素化を推進することで、カーボンニュートラルの実現を目指し、モーダルシフト推進に向けたRORO船の利用拡大への取組や、県トラック協会を通じ、ハイブリッドトラック等の環境対応車への導入に対して助成を行った。
- ・再配達削減に向け、クルポのポイント獲得スポットの増加や宅配ボックス新設への助成等の取組を推進していく。

（地域の未来を拓く物流システムの構築）

- ・過疎地域における新技術等を活用した物流手段の導入や災害に強い物流の構築を目指し、ドローン等を活用した物資輸送の実証実験や住民主体の移動支援サービス創出等への支援、防災訓練における配送訓練などを実施した。
- ・今後、山間地の過疎集落におけるドローンを活用した物資配送の実証実験

や災害時におけるドローン活用に向け県職員の実動訓練等を実施していく。

(物流サービスを高めるインフラの充実と活用促進)

- ・ 主要な渋滞箇所の解消につながる富士川かりがね橋の開通や清水港等の港湾利活用拡大に向けたポートセールス活動などを実施した。
- ・ コンテナ船やRORO船の就航促進に向けた港湾使用料等の減免措置の拡大や、空港貨物の需要拡大に向けた地産品を販売・輸送するプロジェクトなどを推進していく。

(推進体制と施策の強化)

- ・ 2024年問題の対応やカーボンニュートラルの実現、災害に強い物流の構築などの課題に対応するため、国、荷主企業や物流事業者が連携し、それぞれの役割に応じて対応することが必要となるため、物流施策の強化に向けて新たに各部局の部長代理等を物流対策推進官に任命し、各部局の物流関連施策をより一層連携させ、責任を持って統括するよう体制を整えた。

(2) 交通基盤部

<都市局 都市計画課>

(市街化区域と市街化調整区域)

- ・ 市街化区域は、優先的かつ計画的に市街化を図る区域として、街路や公園、土地区画整理、市街地再開発等、都市基盤整備を積極的に行っている。市街化調整区域は自然環境の保全、農林業の推進のため、市街化を抑制する区域としている。

(物流施設を整備するための市街化調整区域における必要手続)

- ・ 市街化調整区域に物流施設を整備するためには、市街化区域拡大、市街化調整区域における地区計画の策定、開発行為等の許可のいずれかの手続が必要である。

(主な県内の取組状況)

- ・ 新東名高速道路の14か所のインターチェンジ及びスマートインターチェンジのうち7か所で、物流施設や工業団地の開発を行っている。市街化調整区域の多くの場合が農振法や森林法などの規制がかかっている場所が多く、都市計画法の規制解除や現状の規制を変更すると同時に、農振法や森林法も同時に規制を外す作業が必要となる。

<都市局 土地対策課>

(開発許可等の手続)

- ・ 一定規模以上の建築物を建築するための土地の改変行為には許可が必要である。一定以上の幅員の道路や、十分な能力の排水施設などの整備を義務付けている。

- ・原則、開発を禁止する市街化調整区域においては、併せて立地基準に該当する必要がある、日用品店舗などの既存集落の維持に必要となる施設や農林水産加工場などの区域の資源を有効活用するための施設は例外的に認められている。
- ・静岡県では、開発許可権限の移譲が済んでおり、許可処分の手続は全て市町で行う。一部、県の開発審査会の議を経なければならない開発行為が存在し、工場や倉庫などについては必要となっている。
- ・開発審査会では、付議することができる物流施設の類型を定めており、処分庁があらかじめ指定した区域に位置し、高速道路のインターから5キロの区域内にあり、インターチェンジに至る道路の幅員が6.5メートル以上である土地が基本となっている。4車線以上の国県市町道に接している土地や高速道路のインターからおおむね1キロの区域も認められる。

＜建設経済局 建設業課＞

（静岡県建設産業ビジョン 2019）

- ・少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う若年就業者の割合の減少と高齢化の進展や、自然災害の多発に伴う地域社会における役割の増大、働き方改革の必要性の高まりなど、現在も続いている厳しい経営環境や社会的要請に的確に対応し、建設産業が夢や誇りの持てる魅力ある産業に転換するための課題・取組の方向性を取りまとめ、担い手確保・育成対策や働き方改革などの施策を進めている。
- ・働き方改革の推進、担い手の確保・育成、建設現場における生産性の向上、経営の安定化と地域力の強化、美しい景観の創造力向上の5本を柱として取り組んでいる。

（建設業の現状）

- ・建設産業の就業者の年齢構成は、若年齢層の割合が減少し、今後10年程度で引退すると考えられる高年齢層が約40%に迫っている。
- ・県内建設業従業者数は、令和7年には約10万人と、10年ほどで約1万人の減少が見込まれている。

（建設業の働き方改革）

- ・建設業の担い手不足が深刻化し、時間外労働規制の適用など働き方改革が急務となっている中で、他産業では当たり前になっている週休2日を建設業においても当たり前にするため、県内建設業界の団体及び行政機関が主体となって、令和3年度から産官連携による県内公共工事の一斉休工に取り組んでいる。
- ・県では、公共工事の入札執行に当たり、週休2日に対応した適切な工期設定を行うとともに、週休2日を実施するために必要となる経費を積算・計

上して、災害復旧等を除く全ての工事に取り組んでいる。

(発注の平準化)

- ・ 繁忙期と閑散期の波を平準化することにより、人材・資機材の実働日数の向上による建設業者の経営の健全化や、技術者・技能者の休日の確保など処遇改善の効果を上げるため、工事着手日選択型工事の活用や、債務負担行為の活用、発注見通しの早期公表などの対策を実施している。
- ・ 単年度予算のため早期発注が難しく、工期が年度末に集中してしまい平準化の妨げとなっていることから、予算の繰越しや債務負担の柔軟な運用が必要である。

(建設業の担い手確保の取組)

- ・ 建設産業の将来の担い手確保のため、静岡どぼくらぶ講座による若年者への建設産業の理解促進に取り組んでいる。
- ・ 若者の職業選択において建設産業が選択肢の1つとなるよう、小・中学生、高校生等を対象とした出前講座や建設現場体感見学会のほか、小学生と保護者を対象とした親子インフラツーリズム、若手従業員の横のつながりをつくり離職を防止するための若手交流会、高校・中学の先生方を対象とした教員研修会などを教育機関や民間企業、その他行政機関等と連携して開催し、若年者の建設産業への理解促進を図っている。
- ・ 建設産業の魅力や重要性について一般県民に向けたPRがほとんど行われていないことが課題で、災害が発生した初動時に、災害協定に基づきいち早く現場に入って対応する地元建設業者がいることを多くの人知らない状況である。県建設業協会では、建設災害応急支援隊C-DESTを組織化し、ポスターやビブスを作成してPRに努めているが、こうした建設事業者の活動をさらにPRしていく必要がある。

(地域の守り手に配慮した入札・契約制度)

- ・ 建設産業は公共工事の受け手だけではなく、地域の守り手として非常に重要な役割を担っていると考えている。そのため、ルールを決めた中で、地元の公共工事をできる限り地元の建設業者に発注するため、入札契約制度を毎年度見直している。
- ・ 令和6年度は、地域を守る事業者維持・育成入札試行要領の対象業種や施工範囲を拡大して、県発注の全ての公共工事に適用するなど、地元発注の枠組みを強化している。また、事務負担の軽減が期待できる電子契約や災害対応に当たった実績を加点対象とする改正を行っている。
- ・ 取組をさらに拡大するため、随意契約の制度の弾力的な運用や維持管理を含めた公共工事の長期的な契約などについて検討していく。

＜建設経済局 技術調査課＞

（週休2日工事の普及促進）

- ・ 建設現場における労働環境の改善として、週休2日の取得が可能な環境づくりを推進するため、週休2日推進工事の実施に取り組んでいる。
- ・ 週休2日の確保に当たり、閉所の現状に応じて閉所に必要となる経費を計上するとともに、工事成績評定や総合評価における加点を行っている。
- ・ 令和6年度からは、さらなる普及促進に向けて、災害復旧工事を週休2日工事の対象とした。週休2日工事の対象となる工事は、施工に必要な日数が短い工事や、通年維持工事及び緊急性の高い応急対策工事等を除き、原則全ての工事を対象として発注している。
- ・ 令和5年度は、対象となる1,038件のうち995件で4週8休以上、4週7休及び4週6休がそれぞれ1件、その水準に達成しなかった工事が41件であった。4週8休以上の達成率は96%と、おおむね達成できている。一方、市町発注工事は、対象となる4,230件のうち、週休2日工事対象として発注した工事は1,734件であり、発注率は41%と低い水準となっており、市町が発注する工事への一層の浸透が必要となっている。

（生産性の向上に向けた取組と課題）

- ・ ICT工事の普及拡大及び新技術の利活用促進の取組では、令和5年度はICT活用工事を103件実施し、新技術交流イベントには1,131名が参加した。ICT建機が高額であることや、作業員が高齢化し新しい技術に対応ができない場合があること、現場のニーズに合った新技術の情報不足が課題として挙げられる。
- ・ 発注・施工時期の平準化の推進に向けて、発注業務を担う出先機関職員に対する制度説明を行っている。平準化に向けた予算措置上の仕組みが必要であり、課題として挙げられる。
- ・ 維持管理等においては、同一地域内において複数種類の業務・工事を1つの契約により包括発注することで生産性の向上を図っている。現在、県と下田市による道路の包括管理業務を試行している。取組を進めていくためには、試行の結果を踏まえて、下田市以外の市町など関係する機関と連携していく必要がある。
- ・ 受発注者のコミュニケーションの円滑化による生産性の向上については、工事関係書類の簡素化・統一化に向け、現在、チェックリスト等の提出書類の必要性の見直しや、国等との様式の統一化を進めている。
- ・ 市町の発注体制の強化による生産性の向上については、市町発注工事での週休2日の実施や、発注・施工時期の平準化の推進を図り、現在、国・県及び市町で構成する協議会を通じて情報共有や制度への理解を深める取組を行っている。

(3) 経済産業部

<就業支援局 労働雇用政策課>

(本県の雇用情勢)

- ・有効求人倍率は、コロナ禍の影響により、令和2年度に0.97倍と大きく落ち込んでいるが、その後1.29倍まで回復し、令和6年5月時点では1.11倍と、40か月連続で1倍台となっている。
- ・職業別有効求人倍率は、保安7.04倍、建設5.69倍、介護分野3.99倍と高く、輸送・機械運転においても1.87倍と全業種の平均を上回って人手不足となっており、県内では多くの業種で人手不足が深刻化している。
- ・県内企業の情報発信や企業とのマッチングを支援するなど、若者のUターン就職支援や、女性、高齢者、障害のある人、外国人など多様な人材の活躍支援に向けた施策を展開しており、労働人口が減少する中で本県産業の担い手となる人材の確保を図るためには、より外国人の活躍を推進していく必要があると考えている。
- ・外国人労働者数は年々増加傾向となっており、特に新型コロナウイルス感染症の位置づけが感染法上の5類に引き下げられた令和5年度は、雇用事業所数は9,523所、外国人労働者数は7万4859人と過去最高を更新している。産業別の内訳では、全体の約40%を建設業が占めている。

(海外高度人材活躍支援事業)

- ・専門的な知識や技能を有する外国人材の割合は年々増加傾向にあり、企業における採用ニーズが高まっている。海外高度人材採用活動を行う県内の中小企業を支援するため、地域外交局をはじめとする庁内の関係部局と連携し、海外の大学や大学院等を卒業または卒業予定の高度人材を対象とした合同面接会を令和元年度から開催している。令和6年度は、モンゴル、ベトナム、インドネシアで合同面接会を開催する予定で、モンゴルにおいては、介護保険課が同じ会場で介護人材の面接会を開催することとしており、これまで以上に関係部局と連携を図り、官民一体となって海外からの活力の取り込みを推進していく。
- ・生活労働環境を整備していくことが喫緊の課題となっており、日本語教育や、安心して働き、暮らしていくための支援を行うなど、地域外交局とも連携して多文化共生社会の実現に取り組む必要があると考えている。外国人を雇用する企業に対し、外国人に長く働き続けてもらえるように、適切な処遇や将来的なキャリアプランの明示の重要性について助言するなどの取組も重要である。

(誰もが働きやすい職場環境づくりの推進)

- ・県内中小企業へのアドバイザー派遣や専門家による巡回訪問支援を通じて、ダイバーシティ経営の普及を促進するとともに、多様な人材の活躍推進や多

様な働き方の導入に取り組む企業を支援している。

- ・多様な働き方の選択肢の1つとしてテレワークの普及促進に取り組んでおり、テレワーク導入セミナーでは、製造業や建設業など一般的にテレワークの導入が困難と思われている業種における先行事例等を紹介するなど、テレワークの導入を働きかけ、これらの業種においても働き方を改善することで、人材確保につながるよう取り組んでいる。

＜就業支援局 職業能力開発課＞

（外国人技能実習制度の見直し）

- ・従来の外国人技能実習制度を廃止し、就労を通じた人材育成及び確保を目的とする新たな育成就労制度が成立し、2027年までに始まる見通しとなっている。入管法では、新たな在留資格として育成就労を創設し、育成就労法で特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的としている。技能実習制度では認められなかった本人意向の転籍も、同一業務区分内であることや就労期間、技能等の水準などの一定の要件を満たせば可能となる。
- ・技能実習制度と育成就労制度では目的が技能実習の国際協力から育成就労の人材育成と確保に変わり、育成就労から特定技能への移行を促進し、長期間産業を支える人材を確保する狙いがある。

（建設業関係の人材育成）

- ・県立工科短期大学校及び浜松技術専門校では、若年者訓練や離転職者訓練及び在職者訓練により、建設業関係の人材育成に取り組んでいる。
- ・建設業関連の若年者訓練は、工科短期大学校静岡キャンパスにおいて電気技術や建築設備を、浜松技術専門校において建築や設備技術を訓練し、必要な技術・技能を身につけ就職している。
- ・工科短期大学校と浜松技術専門校では、離転職者訓練により建設業に就労するために必要な基礎的な技術・技能を早期に身に付けて再就職を目指す職業訓練を実施し、労働者に対しては、新たな技術・技能の習得や、既存の技能のレベルアップを図り、短期間の在職者訓練を実施している。

（4）教育委員会

＜高校教育課＞

（キャリア教育の取組）

- ・望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能、そして自己の個性を理解し主体的に進路を選択する能力・態度を身につけていくことを目指しキャリア教育に取り組んでいる。
- ・経済団体や就業支援機関など、産学官が一堂に集まり議論を行う静岡県キ

キャリア教育推進協議会を実施し、キャリア教育に関する学校の課題や行政の施策、産業界等からの要望等を議題として、それぞれの課題解決に向けた協議や情報の共有を行っている。

- ・ 生徒の職業観・勤労観を養い、大学の教育内容への理解と興味・関心を喚起するため、大学から講師を招聘し、高校生向けの大学講義を行っている。
- ・ 学習内容や将来の進路に関連したインターンシップを実施しており、新型コロナの影響により、令和2年度は実施校が33%まで低下したが、令和5年度には83.5%まで回復し実施校も増加している。

(高校生就職内定状況・就職支援)

- ・ 高校生の就職内定率は、近年は98%近辺の非常に高い水準で推移している。求人倍率も非常に高く、令和4年度、5年度は3倍を超え、各学校には卒業生の数を上回る求人が寄せられ、生徒は非常に多くの選択肢から職業を決めることが可能な状況となっている。
- ・ 学校の進路指導に加えて、現役時代に進路担当を行っていた退職教員等をジョブ・サポート・ティーチャーとして就職希望が多い高校や就職支援に課題を抱える定時制高校等に4人配置し、きめ細やかな指導を行っている。
- ・ 早期の離職率も非常に高くなっていて、令和4年度の高卒3年以内の離職率は県内で30.4%、全国は35.9%となっている。早期離職はミスマッチから起こることから、高校生就職マッチング対策事業を実施し、未内定者への就職支援や、就職ミスマッチによる早期離職を防止するための就職支援活動を行う就職支援コーディネーターを配置して、希望校を巡回させている。
- ・ 進路未決定者には個別の進路指導を中心に実施し、発達障害などを抱える生徒や外国籍生徒、進路に不安を抱える生徒等にも就職支援コーディネーターが相談に乗るなどの個別支援を実施している。学級や学年単位でセミナーを実施し、進路意識の醸成や履歴書の書き方、面接指導なども実施している。

(5) 健康福祉部

<医療局 地域医療課>

(医療従事者の勤務環境改善推進の支援)

- ・ 医療従事者の勤務環境改善を推進するため、医療法に基づき設置したふじのくに医療勤務環境改善支援センターにおいて、医療機関の要請を受け勤務環境改善に係る相談等を行う社会保険労務士の派遣や有識者による研修会の開催に加え、勤務環境改善計画に基づく取組への助成等の支援を行っている。
- ・ 医療機関に助言等を行うアドバイザーとして、医療労務管理に関しては社

会保険労務士、医業経営や看護効率化などに関しては日本医業経営コンサルタント協会静岡県支部会員及び静岡県看護協会働き続けられる職場づくり推進委員会委員を配置している。

- ・令和6年度は、アドバイザー訪問や、医療関係団体が参画した運営協議会の開催、病院を対象とした研修会を4回開催、センターの活用PR、勤務環境改善計画の策定取組を行う12病院への助成を行う予定である。
- ・アドバイザー派遣は、令和2年度、3年度は新型コロナの影響で減少していたが、令和4年度以降は、年間50病院程度実施している。
- ・医療機関へのアンケート調査により、令和5年度は県内病院の3分の1超となる69病院で勤務環境改善計画を策定している。
- ・勤務環境改善計画を策定し、継続的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む病院に対して、医療勤務環境改善事業費補助金を令和元年度からの5年間で延べ24病院、5,920万円余助成している。勤怠管理システムの導入が多く、看護職員の労働時間の管理は看護師長等の業務で大きな負担となっているため、負担軽減と適切な労務管理を目的として多くの病院で実施している。システム導入により看護師長等の負担軽減が図られ、看護業務や若手看護師の育成に時間をかけることが可能となっている。

＜福祉長寿局 介護保険課＞

（県内の介護職員の状況）

- ・県内の介護職員は年々増加し、令和4年時点で5万5567人となっている。令和4年度を基準として、市町におけるサービスの見込み量あるいは将来の入職者数・離職者数等から今後の需給推計を行ったところ、3年後の令和8年（2026年）に必要とされる5万9061人に対し、供給可能なのは5万6688人と約2,300人の差が生じており、さらに高齢者人口がピークを迎える2040年（令和22年）にはその差は1万500人余と広がり、さらなる介護職員の確保と定着が重要になってくる。

（介護分野のICT化等事業費助成）

- ・介護事業所に対してICT機器及び介護ロボットの導入経費の一部を助成しており、介護記録から請求業務までの一連の手続を処理する介護ソフト、タブレットの導入や見守り機器の導入に対し、令和5年度は437件、2億7046万6000円を補助している。
- ・購入する財源がないこと、導入しても上手に使えるか分からないことが導入時における課題として挙げられており、補助金やICT化の業務革新の相談窓口で相談を受け、専門家を派遣することにより支援していく。

（介護事業所の職場革新支援）

- ・介護事業所にコンサルタントを派遣し、介護現場の業務を洗い出し、さら

に課題を見える化した上でICTあるいは介護ロボットを効果的に活用する一連の業務効率化のモデルを構築し、他の事業所への普及を図っている。令和4年度からの2年間で8つの事業所をモデルとし、令和5年度はICT機器を活用して介護記録等のルールを整理し、マニュアルを作成し、介護記録のデジタル化や職員間の利用者情報の共有化を進めた。職員間の円滑な情報共有に加えて、職員のテクノロジーに対する抵抗感も改善されたとのアンケート結果も出ており、成果が出ている。令和6年度は、事業所向けのセミナーや、モデル事業所の取組の情報発信、ICT機器、介護ロボットの展示会の実施等により、他の事業所への普及を図っていく。

(ケアマネジメント業務AI導入支援)

- ・ ケアマネジャーが日頃の業務の中で抱えている主な課題として、利用者や家族への説明、利用者の状態確認の抜け落ち等による訪問時間の増加、また後進の育成等が挙げられる。ケアマネジャーが利用者の情報をシステムに入力し、AIシステムが介護者に適した介護サービス等をビッグデータに基づき分析しケアプラン案を提案することにより、根拠に基づくプラン作成や、作成にかかる時間の短縮、人材育成の負担軽減の効果が出ている。令和5年度、令和6年度は、県内で1ないし2地域をモデル地域として定め、モデル地域での取組に加え、事業所向けのセミナーや事例集の作成等により普及を図る。
- ・ 介護事業所におけるデジタル技術を活用した取組を促進し、職員の負担軽減を図りながら人材の定着を確保し、最終的には介護サービスの質の向上につながるよう支援していく。

(6) 経営管理部

<資産経営課>

(公共施設等総合管理計画)

- ・ 人口減少や少子高齢化の進展など、社会情勢の大きな変化の中で、高度経済成長期に建設された多くの施設が更新時期を迎えている。
- ・ 平成26年度に公共施設等総合管理計画を策定し、県有施設の総量の適正化や長寿命化、有効活用等を図っている。
- ・ 県有施設の延べ床面積は、令和5年度末で383.6万平方メートルで、教育施設や県営住宅が全体の6割以上を占め、県有施設全体の65.8%が築30年以上の建物となっている。
- ・ 総量適正化、施設の長寿命化、維持管理経費の最適化、施設の有効活用を4本の柱とし、公共施設の総合的かつ計画的な管理を推進している。また、各施設の施設管理の方向性を定めた個別施設計画を立て、ファシリティマネジメントの取組を推進している。

- 県有施設の延べ床面積を令和31年度までに令和元年度の面積から15%削減する目標を設定しており、令和5年度末は3.25%削減した。
- 人口減少や施設の老朽化の一層の進展、物価高騰による維持管理費の上昇、長寿命化対策の財源不足が課題である。
- 令和6年度に、第2期公共施設等総合管理計画を策定する予定であり、第1期計画の総括を行うとともに、DXや脱炭素など新たな視点を追加したものになるよう検討している。また計画策定に当たり、迅速な意思決定を目指し、施設所管課長等で構成される現在のファシリティマネジメント委員会の体制の見直しを検討している。

5 先進地調査

県内視察 株式会社丸総、

株式会社ハマキョウレックス 袋井メディカルセンター

県外視察 社会福祉法人善光会、公益財団法人国際労務管理財団、
コベルコ建機株式会社

当委員会では、視察先として、ダブル連結トラックの導入等により輸送の効率化に取り組む株式会社丸総、包括して物流業務の受託（3PL：サードパーティー・ロジスティクス）に取り組む株式会社ハマキョウレックス袋井メディカルセンター、介護現場におけるデジタル機器の活用やデジタル技術の活用による従事者支援に取り組む社会福祉法人善光会、外国人技能実習生受入れ事業を行う実習実施機関の監理団体の業務を行う公益財団法人国際労務管理財団及び遠隔操作システムと稼働データを用いた現場改善や、場所・時間を問わずに働ける環境づくりに取り組むコベルコ建機株式会社の5か所で調査を行った。

（1）株式会社丸総

残業規制強化によって輸送力低下が懸念される「物流の2024年問題」の課題解決に向けたDXの推進、2024年問題への対応について説明を受けた。

《概要》

（DXの推進）

- ・経済産業省から令和6年6月1日にDXの認定企業として認定を受けている。
- ・DX推進の体制づくりとして、社長をリーダーとし、DX推進室2人と各部署と外部の専門家を交えた取組を始めている。
- ・「属人化」から「集合知」へということで、現場の人間にしかわからないことを可視化し、業務フローを洗い出している。
- ・将来的には、自前の受注データや、配車指示、売上げについて顧客と連動した形のシステムとして提供しようと、令和6年から3か年計画で取り組んでいる。

（株式会社丸総の2024年問題への対応）

- ・日野自動車株式会社が設立したNEXT Logistics Japan株式会社が運営する「NLJ Plus+」に参画し、異業種の荷を混載したダブル連結トラックの運行をしている。
- ・株式会社丸総の本社では、大阪から運んできた荷物を下ろして、関東に行く荷物に積み替えている。併せて、運転手を交代している。

（NLJ Plus+の2024年問題への対応）

- ・日本中の荷物に関わる情報と運行に関わる情報を蓄積・可視化し、蓄積された情報を基に量子コンピューティング・AIで分析・計算するシステムを使用し、業種を超えた日本中の物流をリアルタイムで把握することで全体最適

化を図り、効率的な物流を行っている。

- ・ 全長 25m のダブル連結トラックにより大型トラック 2 台分の物量を運搬している。
- ・ シェアリングサービスにより、西宮市内のクロスドックセンター（荷物をコンテナに積んだまま管理）と相模原市内のクロスドックセンターの真ん中に当たる浜松市内で運転手を交代している。
- ・ 2019 年 12 月に事業が始まり、輸送力は通常の業界平均と比べ 250%、積載率は 65%（業界平均 38%）で運行している。
- ・ 1 人のドライバーで 2 台分運べるため、省人化の効果として約 8,300 人、約 42% の人員削減ができています。
- ・ CO₂ 低減の効果として 2024 年 3 月末で約 1,700 トンの削減をしています。

（2）株式会社ハマキョウレックス 袋井メディカルセンター

物流全般を包括的に請け負い（物流業務のアウトソーシング）、物流費圧縮や業務効率化を実現する 3PL（サードパーティー・ロジスティクス）の取組について説明を受けた。

《概要》

（センターの概要）

- ・ 医療機器メーカーのコヴィディエンジャパン株式会社の物流オペレーションを袋井メディカルセンターで行っている。
- ・ 2011 年 3 月 28 日に開設され、トータル 5,500 坪、2 階建ての建物となっており、全館空調管理で常温 5～30 度、湿度 20～90% に保たれている。正社員 16 名、パートタイマー 165 名が働いている。
- ・ 在庫の数量は約 1,000 万ピースで、海外の製造工場で製造された製品を海上コンテナもしくは空輸にて、1 日当たり 70～100 パレット程度を入荷している。
- ・ 入荷された医療機器は発注に応じて、佐川急便、日本通運、ヤマト運輸等を利用して全国約 2,500 の医療機器のディーラーに出荷している。

（センターの特色）

- ・ センターには、保管効率を上げるため 1 階から 2 階まで吹き抜けの 1,200 パレット収容可能な自動倉庫を設け、保管と 1 階から 2 階への輸送を兼ねている。
- ・ 海外からの製品には日本語表示がないので、2 次検査で日本の市場に出荷させるための「法定薬事ラベル」（日本語入り）を貼り付ける作業をしている。
- ・ 従来、コヴィディエンジャパン株式会社はラベルの貼り付けを印刷所に外注していたが、袋井メディカルセンターが物流を受け入れた時に内製する提案を行い、現在はラベル貼付けも併せて請け負っている。

- ・センター全体の半数に当たる約 80～90 名が、基本的に 3、4 名くらいのグループとなって製品を検査している。
- ・出荷の際に使用するデジタルピッキングシステムはオートメーション化されており、この機械を使うことによって、これまで 10 人必要だった作業員を 2、3 名に抑えることができている。

(3) 社会福祉法人善光会

介護現場でのデジタル機器を活用した取組について説明を受けた。

《概要》

(法人の概要)

- ・平成 17 年 12 月に法人を設立し、複合福祉施設「サンタフェガーデンヒルズ」を開業した。国内最大級の複合福祉施設として 8 拠点、19 事業を展開している。
- ・株式会社善光総合研究所は介護DX事業を切り出して株式会社化し、介護ソフトの開発や、デジタル中核人材育成、介護機器メーカー開発支援等を行っている。
- ・介護テクノロジーの研究・導入・活用を推進することにより、質の高い介護の提供に取り組んでいる。

(介護を取り巻く状況)

- ・長らく続く少子高齢化により、生産年齢人口に対する高齢者人口の比率が確実に高まっており、介護従事者の人材需要は当面拡大すると見られる。
- ・生産年齢が減少する中で、年率 2% 前後の介護従事者の増員、もしくはそれに準ずる急速な業務効率化が必要となる見込みとなっている。
- ・社会保障費の増大に伴って国家財政がさらに圧迫され、利用者や事業者など介護業界全体への負担増に直結している。
- ・事業者は、人材難やコスト削減、良質な介護の提供等が課題となっており、行政には社会保障費の削減や、事業者の負荷軽減等が求められている。
- ・「効率化と介護の質の両立」が共通の解決策であり、介護現場の生産性向上が有効と考えられる。

(同法人が行う介護テクノロジー)

- ・非効率な業務に着目し、間接業務、間接介助の効率化を積極的に行うことで直接介助に費やす時間を増やし、サービスの質の向上を図っている。
- ・移乗や移動、排泄支援、見守り・コミュニケーション、介護業務支援等の分野から成る介護ロボットや介護に役立つ ICT を活用して、巡視の削減や訪室するタイミングの調整が可能となった。
- ・排泄支援は、利用者の身体に機器を装着することで排泄タイミングを把握することが可能となり、トイレへの誘導を支援している。

- ・見守りは、各部屋に取り付けたセンサーやカメラで利用者の行動を把握。睡眠のデータを集積してケア方針を検討し、生活の質の向上に向けたP D C Aを実践している。
- ・職員は勤務中、業務用スマートフォンとインカムを装着し、見守り機器からの通知やグループ通話を聞くことができる。
- ・介護記録ソフトを活用することにより、介助したその場で記録をつけることが可能となった。紙メモや転記が不要となり、申し送りもシステム上で完結するため会議も不要となった。わかりやすいアイコンを使うことで、シニアや外国人職員にも操作が容易となっている。
- ・介護は利用者に直接的に関わらない間接的な業務に一定の労力を払うため、デジタルの力による効率化やアウトソースすることにより、利用者との対話を増やしたり、働いている人の総労働時間を削減することができると考えている。

(介護人材の育成)

- ・最先端の技術を使い、介護の質と生産性を向上できる介護士を育成するため、「スマート介護士」の資格を創設した。介護業務フロー分析による改善計画の立案や、I C T・介護ロボットの活用、事業所職員の指導等の各種の技術習得を図っている。

(4) 公益財団法人国際労務管理財団

外国人技能実習生の受入れについて、受入れ企業である株式会社平成エンタープライズの状況も含めて説明を受けた。

《概要》

(財団の概要)

- ・1993年設立。現在8か国、約3,000人を管理支援している。
- ・労使関係でトラブルが起こるケースが多いので、グループには社労士法人もあり、連携して対応している。
- ・日本語教育に力を入れ、日本入国前にインターネットを通じた日本語指導を行うなど、日本語能力試験で必ずN5を取るよう指導している。

(外国人労働者の受入れ状況)

- ・静岡県は、29種類ある在留資格のうち定住者が非常に多く、全国都道府県で愛知県、東京都に次いで3番目(約2万人)となっており、東京都との差はほとんど無い。定住者の多い浜松市を参考に、子供の学校の問題について取り組むべきである。
- ・技能実習制度は、これから育成就労制度に変わるが、雇用する企業側の負担がどんどん増える見込みである。各県において外国籍の方に残ってもらう取組も大事になってくるので、県単位の競争も出てくると思われる。

- ・自治体の取組としては、外国人労働者の雇用率に応じた企業に対する助成金や外国人労働者に対する助成金の交付、救急救命時における通訳の手配、災害時対策、相談相手・場所の確保及び拡充、日本語教室開催の拡充、技能実習生向けのウェルカムパーティやトップセールスの実施等が挙げられる。
- ・一昔前と違い、外国人材は賃金水準が上がり、簡単に来てもらえない。労働者を受け入れるための宿舎や備品の準備もあって、企業の負担が重くなっており、日本人の正規雇用の方が安くなるケースも多い。飛行機代やホテル代への助成など受入企業への支援が必要となってくると思われる。円安になっているので、労働力の国際競争が起こっている。
- ・最近、受入企業では、外国籍の方が想像できるようなキャリアプランを作っている。それくらいやらないと企業や、さらには日本が選ばれないほど非常に厳しい状況になっている。
- ・技能実習生と特定技能実習生の受入れの傾向は、昔は中国が一番多かった。5年前にベトナムが中国を追い抜いたが、今はベトナムから来る方が減っていて、インドネシア、ミャンマーが増えてきた。ミャンマーは円安の影響を受けないので日本に来ている。
- ・技能実習生は日本語要件が無いが、特定技能制度のほうが給料が高いため、海外からは直接、特定技能で来たいという方がいる。集め方は会社によって違うが、現地で契約しているところもある。
- ・監理団体は日本全国で3,700団体あり、うち公益財団は53社しかない。会社4社が集まってできる事業協同組合がほとんどで、仲間内で集まるとどうしても問題が起き、受入れ停止になることもある。
- ・特定技能制度企業との間に入り支援する登録支援機関は最近非常に数が増えて、1万を超えた。登録支援機関は、公益、非営利、株式会社、個人の制限がなく、きちんとしていないところが増えている。大手の人材派遣会社も参入し、ワンストップで宿舎や携帯電話の準備、通帳・海外送金の手配等を行うところが多い。

(外国人労働者の国別の特徴)

- ・モンゴルは力持ちの方が多いため、日本では建設、農業が多い。介護は、元実習生が大変で稼げないことをフェイスブックで発信したため人気が落ちている。
- ・ベトナムは手先が器用な方が多く建設・介護分野で求められるが、給料が高くないと集まらない傾向がある。飲み会を好み、誕生日会等で集まると騒音トラブルを起こすことがある。非常に向上心が強く、飲食業に人気がある。
- ・インドネシア、ミャンマー、タイはおおらかで優しい方が多いので、介護に向いている。インドネシアの方はイスラム系でお酒は飲まず、信心深くて真面目である。労働人口が増えており、海外志向も強い。

- ・バングラデシュは建設関係に行く方が多い。
- ・ミャンマーは政情不安であり、実習生として入国後、逃げて難民申請する人が多く困っている。
- ・中国から来る方は減っていて、来る場合は農村からである。
- ・カンボジアは、まだ国として制度ができていない。失踪者も多く、あまりおすすりできない状況にある。

(株式会社平成エンタープライズの外国人労働者の受入状況)

- ・ベトナムからの技能実習生が2名在籍。日本には1年半くらい在留。車両整備工場で自動車整備を担当している。日本語の勉強は、入国する6ヶ月前からベトナムで始め、現在2年くらいになる。
- ・社長の方針で従業員が参加できる社内イベントを多数開催し、積極的にコミュニケーションを取るようにしている。最近、イチゴ狩りや屋形船で焼肉パーティーなどを開き、技能実習生たちも大変楽しんでいる。
- ・国際労務管理財団の話によると、技能実習生が生き生きと仕事をする企業は珍しい。外国人であることを特別視せず、自主性を尊重し見守る姿勢により良好な関係が築けている。工場長が親身になって実習生の生活相談も行っている。
- ・大型車両の整備工場は人材不足である。若い従業員は自動車整備専門学校卒の日本人がいるが間に合わないので、ベトナム人にも戦力になってもらっている。
- ・技能実習生が日本に来て困っていることは日本語がまだよく分からないことである。

(5) コベルコ建機株式会社

建設現場でのICTの活用などについて説明を受けた。

《概要》

(ICT導入の背景)

- ・建設業界は、危険を伴う労働環境や、熟練者の経験と判断による作業の施工管理、新規就業者の減少、熟練技能者の大量離職による人手不足の深刻化、2024年度の建設業への時間外労働上限規制の適用開始など様々な課題に直面しており、さらに進む人手不足への対策と労働生産性向上の両立が求められている。
- ・多くの課題に対する打開策は、誰でも働ける現場への変革と捉える。働く人を中心とした建設現場のテレワーク化を目指し、働く時間や場所に縛られない新しい働き方の実現に向け、2015年、重機の遠隔操作システム「K-DIVE」の取組を開始した。
- ・働く人を起点に、遠隔操作による本質的な安全性の確保や、多接続機能とデ

ータ活用による現場の生産性の向上、長期的な人材育成や現場改革などによる多様な人材の活用、働く時間やエリアの制約をなくしていくことで、多様な人を集め、活かし、育てる現場を構築していく。

(K-D I V Eシステムの概要)

- コックピットを管理者のところに置くことにより、オペレーターとの密な連携が可能となっている。コックピットは高性能であり、同社のサービスマンや専用業者がメンテナンスを行うパッケージとして重機を遠隔操作できるようにアップグレードし、通信環境を整えてサブスクの形でサービスを提供している。
- 単独オペレーターによる複数重機操作の切り替えが可能のため、現場の生産性向上や、人手不足解消に貢献することができる。オペレーターごとのデータの蓄積や、メインモニターの映像をドライブレコーダーに記録し提供するなど、重機データをクラウド上に蓄積することにより、データを活用した作業の効率化が可能となっている。
- 直線距離で800キロくらい離れると操作の遅延があるのではないかとと思われるが、重機操作の遅延は非常に危険を伴うことから技術チームが遅延を解消し、サービスを開始した。通信の遅延をなくすため、K-D I V E専用の光回線を使用している。
- 現場の操作感を感じるため、エンジン音や傾斜、重い物を持った際に沈み込むこともリアルタイムに感じることができるようにしている。
- 座席シートのヘッドレストにカメラを置き、オペレーターの顔認証を行うことにより勝手に動かさないようになっている。また、よそ見運転をしているとよそ見検知機能により警報が出て途中で停まる安全機能を備えている。

(i-Construction2.0)

- 国土交通省は i-Construction2.0 を発表し、建設現場の生産プロセスのオートメーション化に取り組み、生産性の高い建設現場の実現を目指し、2040年度までに作業人口を3万人減らす目標を立てている。遠隔での施工技術の普及推進については、砂防現場での除石作業から始めている。

(地方自治体等の取組)

- 小学生や中高生向けのイベントにも参加し、K-D I V Eのイベントを通じて、今持っている建設業のイメージを変え、将来の人材の活用、確保につなげていく取組を行っている。

(導入事例)

- 現在は光専用線通信を利用しているが、災害時等でも使用できるよう携帯電話の通信を使用するものも開発中である。
- 通信環境が整えば山間地での作業も可能で、3時間半かかる奈良の山奥の現場を大阪の本社で施工した事例もある。

- ・従来の建設業は、どうしても健常な男性のイメージがあるが、女性や足腰に不安があり現場での作業が心配な年配の方まで活用を広げている。また、介護により現場を離れている技術者も環境を整えれば活用が可能となっている。

(初期投資)

- ・中小企業にとってはイニシャルコストは高いが、ランニングコストは月額 35 万円からいろいろなプランが用意されており、経済効果を出せる現場はある。初期投資の負担が大きいため、行政には補助事業による促進や光回線網の構築などの支援を期待している。

6 参考人の意見

当委員会では、有識者4名を参考人として意見聴取を行った。

(1) 東京医療保健大学医療保健学部 教授 瀬戸 僚馬 氏

(医療従事者の人材需給)

- ・ 医師も看護師も非常に足りない。足りないところをどのように補うかということになっている。看護師は、プラチナナースと呼ばれる大先輩に当たる年齢層が増えているのが実態である。この状態が続いていくといつかは医療を支えられなくなるので、新しい形を考えていかなければならない状況である。

(医療DXのイメージ)

- ・ 昨今、マイナンバーカードの健康保険証としての活用をはじめ、デジタルを医療に使うことに多くの住民が前向きに捉えていない。結局、DXが進んでいくことで、医療がどうなっていくのかということに、十分にイメージが湧かない方がほとんどなのではないかと感じている。
- ・ ニュージーランド政府が制作する未来の医療イメージの動画があるが、ニュージーランドの保健省が作成していることが重要である。デジタル化されていくことで、医療や福祉の従事者が自分に接してくれなくなるのではないかと、特に高齢の方は気にしている。「決して人が自分のところに来なくなってしまうことではない」という安心感がないと、デジタル化することに関して、特に御高齢の方たちは受け入れ難いのではないかと思っている。この動画では「人が来なくなってしまうことではない」が明確になっている。

(日本の医療DX)

- ・ 日本の行政の中で比較的DXの議論が早かったのは経済産業省で、産業育成という観点に軸を置いて、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立することとDXを表現をしている。どちらかといえば対事業者向けの説明となるため、こういった表現になっている。総務省では、消費者視点的な表現になっており、デジタルによる新製品やサービスという表現となっている。それぞれ表現の形は違うが、産業という観点からすれば、競争上の優位性を確保するためにデジタルによる新製品やサービスを生み出すことになるため、施策目的においては符合している。
- ・ 日本の「医療DX」とは、「保健・医療・介護の各段階において発生する情報やデータを全体最適された基盤を通して、保健・医療や介護関係者の業務やシステム、データ保存の外部化・共通化・標準化を図り、国民自身の予防を促進し、より良質な医療やケアを受けられるように社会や生活の

形を変えること」と定義されているが、この表現で理解できる患者、住民はおらず、よく分からないということになる。よく分からないままなので、マイナンバーカードを使って受診しなければいけない、今までの保険証がなくなる、ということばかりにフォーカスが当たってしまう。「医療DXとは何か」が分かりにくいところが大きな課題ではないかと考えている。

- 日本の医療は、ぜいたく品とは言わないが、既にかなり充実し仕上がった状態であるがゆえに、DXとは何かという話を表現しにくくなっている。

(世界的なDXの視野)

- WHOが示す地域のDX度を見ると、ユニバーサルコネクティビティという話をしている。世界中で医療がまだ行き届いていない地域が幾らでもあるので、行き届いていない地域に医療を行き届かせることがテーマであり、これはデジタルだろうという簡単な話である。
- 世界の医療DXは、医療が行き届かないところに行き届かせるためのDXで、日本の医療DXは、日本の良い医療をこれ以上継続することが人の面でもお金の面でも厳しいという意味でのDXになっている。DXのトーンは違うが、どちらも医師が足りないので課題解決していきましょうということだけは共通点としてあげられる。
- 医師が十分にいない中で、医療を継続していくモデルを作っていかなければならず、DXの出番はあると思っているが正直進んでいない。新型コロナウイルスの対応をした時に、アナログな業務が多くて大変だったという実感が多くのところであったと思う。

(デジタル推進関係工程表)

- 厚生労働省が作るデジタル関係の工程表は、2000年ぐらいにできたもので、5年置きぐらいに更新されて、現在の工程表になっている。5年計画というのは、5年後にしっかりと評価されないまま新しい工程表が作られるので、そういう意味ではきちんと前に進まないという課題がある。
- 持続性を考えたときに、国の施策で大体5年置きに更新していくと、担当者や担当する立法府側の方などが、かなり入れ替わってしまう。そのため、今までやってきたことを踏まえて次のステップに進むことがなく、どうしても断片的な繰り返しになってしまう。情報システムを設計、導入、評価と、この1サイクルに5年ぐらいかかってしまう。それをなかなか継続的にできないというのが相当な課題だと考えている。

(地方自治体ならではの継続的な工程表)

- だからこそ、地方自治体の役割は大きく、長い間テーマを預かり、継続的に対応することが可能だと思われるので、この手の工程表は、国のものがある程度踏まえる必要はあるが、自治体ならではの考え方があってもいいと考えているので、ぜひ検討いただければと思う。

(DXの原点に遡って意識しておきたいこと)

- 今、国の医療DX施策は、電子処方箋とマイナンバーカードの保険証切替えにかなりのウェイトを占めており、そこから先に全く進めない状況に行政も苦しんでいる。しかし、その先を示さないと何も変わっていかず、住民や患者の理解も得られないと思うので、踏み込んでいけばいいと考えている。
- AIは進んでいくが、医師は、生存可能性を1%でも0.1%でも高めることが仕事なので、徹底的に科学的な観点からつきとめなければならない面がある。看護師も医師の仕事をサポートしているのでその点は同じだが、生活支援者として考えてみたときに、生活は必ずしも科学的、合理性の世界にはなく、科学の世界というよりも、人生の価値観の中でその人がやりたいことをやれるような支援が大事だと思っている。
- 何でもデジタルにして、合理性をAIに追及させて、私たちは幸せになれるかといえば、多分幸せにはなれない。しかし、手放せる仕事はどんどん手放していくという作業をやりつつ、その結果、時間を生み出すことができればいい。患者の気持ちに付き合うことは、医療や介護、福祉の世界ではとても大事なことである。今は、そういうことを一緒に考えて悩みながら、不合理の中に幸せを追求する余力がないので、その余力をDXで生んでいきたいというのが一番大事なことと思っている。

(病院業務におけるDX)

- RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）で、自動化をするという考え方がある。歩き回るロボットや工場の製作ロボットなどの動くものに限らず、コンピュータにより自動化するものも含めてクラス1、クラス2、クラス3と少しずつ高度化させていくのが大事と思っている。何年でできるかという時間軸を考えたときに、現在レベルゼロのところはかなり多いので、少しずつレベル1に上げていくしかないが、十数年後にはレベル3に上げないと、すぐに2040年になってしまうので、少しペースを上げないといけないと思っている。
- 毎回必ず看護師や介護士などの医療従事者、福祉の従事者が来てくれるとは限らない中で、バーチャルナースという考え方が既にアメリカや中国で出てきている。

(医療職の観察を変えるIoTへの期待)

- アメリカで遠隔医療やテレワークが発達したのには、国土が広く、移動が大変という背景がある。静岡県もかなり広く、下田市から浜松市まで移動するのに時間がかかる。そういった地理的なギャップがあると、どうしてもバーチャルでやろうという話が増えてくるので、そういったことを考えることが大事になる。十数年後を待たずにできるのがいいと思っている。

- 基本的な技術としてI o TやA Iという言葉が使われるが、I o TとA Iはつながっている。モノのインターネットであるI o Tは、様々な「モノ」がセンサーと無線通信を介してインターネットの一部を構成することである。センサーが発達してたくさんのデータが取得されると、ビッグデータになり、人間が処理することがかなわない量になっていくため、A Iに処理をさせる、という流れになる。

(I o Tツールのバランス)

- I o Tのツールを作っただけでは、医療従事者の仕事が増える。情報量が増えると、見るべきモニターや画面が増えるからである。例えば睡眠のスキナーを全てのベッドに入れる取組では、きちんと寝られているのか、呼吸状態がおかしくなっていないかなどを観察することはできるが、そのたびにモニターが各ベッドに1個ずつ増えていくことになる。センサーを増やし続けていくことで、病棟がモニターだらけの場所になってしまうので、その辺りのバランスも考えていかなければいけない。
- もう1つ、プライバシーの問題がある。例えば、患者さんの表情が硬い、落ち着かないといった状態を、今はカメラで表情をスキャンすることができ、表情を数値で表すこともできる。ただ、その表情を推定して数値で表現することが、私たちの生活として受け入れられるのかということである。A Iに感情を表情から判断されるような時代になると、私たちの生活は不便になるので、やり過ぎず、程々にしたほうが良いと思っている。医療現場が受け入れることのできる技術にしなければいけないという議論はある。
- I o Tのセンサーを作るなど、ベンチャー企業がいろいろな取組をしていくことはすごく有意義だと思っている。ただ課題として、各社がばらばらに企画を作ると、データが同じ入れ物に入らなくなる。競争優位性の確保という良い面もあるが、度が過ぎると他者と一切つながらないシステムが構築されて、現場の負担が増加する恐れがあるので、この辺りのバランスは大事だと思っている

(ケアマネジャーと医療施設を結ぶ取組)

- ケアマネジャーと医療施設を結ぶ取組では、厚生労働省の老健局が参考となる共通的なフォーマットや、そのほか様々な企画を作っているのも、県として電子カルテや、ヘルスケアのI C Tのシステムを開発する企業を支援する際には、既にある企画と足並みをそろえることも大事にしていきたいと思っている。

(他県等の取組)

- 他県の事例はあまり出てこない。どうしても現行の法制や診療報酬制度を意識しないといけないので、現実的にできることに関してはある程度制約

がかかる。

- 病院とほかの病院、調剤薬局、訪問看護ステーションなど施設同士がICTで連携し、ある程度オープンにつながってる地域で有名なのは長崎県である。長崎県は、日本一離島が多いという地理的な条件があり、情報を共有する基盤が必要という環境がある。そういう中で運用しているが、長崎市や佐世保市のような県内都心部の病院同士が普通につながっているかということ、まだ挑戦途上であるため、そのモデルを他県にそのままスライドできない状況である。
- コロナ禍に文部科学省が医療DX補助事業として、新たな医療の形を考えていくことができる人材を育成するために様々な取組で学校を支援した。これから先の医療を支えていく学生たちと一緒に未来の形を考えたいということを、文部科学省が支援してくれたので、多くの人がいろいろなことを考える良い機会になった。
- 産業育成の観点では、産業DX補助事業というものがあり、匿名加工された議論をするためのオープンデータの作成に取り組み、産学連携基盤を構築してきた。議論するためにはデータが必要で、データが集まってくる仕組みをどうやってつくるというのは大事なことである。補助事業で基盤整備ができたことはありがたいと思う。

(オープンデータを通じた産業振興)

- 行政の支援の話になると、補助金を出してほしいという話が当然のように出てくる。DXで補助金を出すときには、一番最初の費用は出せるかもしれないが、そこから後の補助金を出し続けることは不可能であるため、そこをどうやっていくかを考える必要がある。お金を生み続けていく仕組みを考えると、データをお金に換えるというのは1つの選択肢としてあり、そういったものと結びつくようなビジネスモデルの支援ができると非常に良い。

(医療現場におけるDX推進人材)

- 医療現場でも福祉の現場でも、DX人材は少ない。看護師に限らず、医師、薬剤師、事務も職種を問わず非常に少ないという世代問題がある。医療従事者全体からすれば、看護師、医師、事務職員だけで3分の2程度になるが、そういった職種が特に少ないところは課題となっている。

(デジタル基盤の重要性)

- これから先の時代を考えていくと、人材は少ないが、人材の多様性は進むことを考えていかないといけない。オーストラリアの人材派遣会社の方が、病院によってシステムが異なっているのは働きにくいので、システムを標準化したいという話をされていた。人が足りないから派遣会社から人がやってくるという支え合いをしており、そうなった時にシステムの使い方が分

かりませんでは仕事にならないため、ある程度環境を整えておきたいということになる。

- ・ 電子カルテや業務の基幹システムが変わってしまうと、仕事が全くできないので、そこをそろえておかなければならない。標準化は、いろいろな人が一緒に働く上で非常に大切な課題になってきている。
- ・ DXは、これをどうしてもやりたいからデジタル化するという思いがないと、なかなかできない。どこかに前例があるものを持ってきて適用しようといってもなかなかうまくいかない。
- ・ 静岡県は民間のパワーがかなりある県なので、これをやりたいのでデジタルでスタートしてみたい、となれば動いていく面もあると思う。地域の中でこれをやりたいというところを前に出していくと、住民の方々にもやりたいことが伝わっていくと思うので、ぜひ検討してほしい。

(オンライン診療)

- ・ 医師が極端に少ない地域においては、オンライン診療を考えていくことになると思う。医師以外の医療従事者で熱意のある方がいるか考えていくのも大事である。薬剤師か看護師が該当するが、例えば薬局の場合は、電子処方箋に取り組んでいれば、ある程度サポートが可能であり、訪問看護ステーションの場合は、訪問看護をしながらオンライン診療に付き添うことができる。

(データの活用)

- ・ データは、新規サービスや製品を開発する上で参考になり、対価を支払う価値がある。医療データは最もセンシティブであるが、個人が特定されないデータであれば、提供は拒まれないと思われる。事業者からデータに対する需要が生まれれば、医療機関にとっても有益な話となるので、そういった流れをつくれれば良いと考える。また、データを集めやすい社会をつくっていくことも大事である。

(2) 株式会社 Matchbox Technologies

代表取締役社長 佐藤 洋彰 氏

執行役員 自治体グループ長 山本 はる奈 氏

自治体支援チームサブマネージャー 功刀 聖健 氏

(求人状況)

- ・ 日本の人口が減って正社員の募集が難しくなり、アルバイトの募集も来なくなって人材不足を実感している。この状況は、人口構造が変わらない限り大きなテーマであると思う。
- ・ コールセンターや、教育した人材を派遣する仕組みを全国で構築したが、従来のアナログ方式の限界を感じた。主婦や留学生等に教育やトレーニング

グを行い、即戦力として店に送り出すというモデルは研修施設に通える方でないと難しく、経験者に育て上げるまでのコストもかかるため、根本的な人材不足の課題解決になっていないと感じた。

- ・ 人材不足で困っている企業とスキルや経験を生かして働きたいと望む求職者それぞれが、アプリ上で効率よくマッチングするような環境をつくりたいと考えてマッチボックスのサービスをつくった。

(スポットワークの課題)

- ・ 現在、全国でスポットワークがはやり始めているが、自分のライフスタイルに合った働き方をしたいという潜在的なニーズがあるからだと思っている。
- ・ 民間サービスのスポットワークには課題があり、求職者の約5割が労務に関連するトラブルを経験している。柔軟で便利だが、マッチング後の取消しが気軽に行われてしまう。また本来働く予定だった方に対しては、労働者保護により休業手当を計算して支払わなければならないが、かなり軽視されている状況である。
- ・ ほとんどのサービスに年齢制限があり、18歳以上でないと働けないため、大学に進学する前や就職する前に地域の企業を体験するような環境が整っていない。また採用に国籍制限もある。
- ・ 所得税の区分が日雇に該当し、年間の上限額は30万円、同じ企業に連続で勤務することを前提としていないことから、慣れてきた会社で繰り返し勤務し続けても期間が短くなる。これは企業側からしても熟練度が高まってきたときに再採用ができないため痛手となる。
- ・ 企業側の課題は、求職者がアプリ上で応募するとそのまま採用になり、企業が選考できない。望まない方が来て取り消すと労働問題につながる。また、専門性の高い業務が任せられない、企業側にマッチング専用のシステムがないため仲介サービスにずっと依存し続けるといった課題もある。
- ・ 行政側の課題は、源泉税または給与支払報告書を提出する義務がない範囲で働くため、適正な課税や就業実態の把握ができない恐れがある。また地域間の格差があり、大手のサイトは、人口が多く、単発のマッチングがたくさん発生するようなどころにしか進出しない。大きな都市以外の過疎地域や人口が少ない地域は柔軟に働く機会が提供されないため、これを埋めるのが行政の仕事、役割だと考える。

(「マッチボックス」サービスの仕組み)

- ・ 自治体向けのマッチボックスは、柔軟に働ける地域づくりを目的とし、自治体が公式の求人サイトをつくれるようなシステムを提供している。
- ・ 医療や専門性の高い職業のマッチングは企業専用のマッチボックスとし、柔軟に働ける職場づくりを目的として、既存の従業員またはOB・OG・

定年退職者・自社で経験がある方をデータベースとしてストックし、直接マッチングする仕組みを企業向けに提供している。

- ・自治体向けと企業専用では役割が違い、熟練度が低くても成立し、誰でも参加できて、企業と求職者のきっかけをつくっていくものと、一定の専門性や経験値が必要なものと機能を分けて提供している。
- ・自治体が1日単位で働ける就労プラットフォームを開設する理由は、1つ目が介護・育児などで本人の能力とは関係なく、時間の制約によって固定勤務ができない方が世の中で増えてきていること、2つ目がパート・アルバイトで1か月で働く時間が10年前と比べてどんどん減少していることが挙げられる。そもそも労働人口が減って働ける方が減り、1人当たりの働く時間が減るという組合せや連鎖が企業の人手不足を悪化させ、加速させている。より多くの方が柔軟に働ける環境をつくることは、国として、地域として、企業として大変重要な急務である。
- ・企業や自治体が柔軟に働ける環境を整備することだけでは、途端に人口そのものが増えることはないが、労働力の確保はできると思う。
- ・技能実習生、特定技能実習生、留学生と様々な議論がされ、外国籍の方が少し増加しているかもしれないが、効果は、働ける環境を身近な方に提供するほうが圧倒的に大きいと思う。
- ・自社専用のマッチボックスは、自社で勤務したこと・経験したこと・働いたことがある方をデータベースに登録し直接マッチングができるシステムで、定年退職者、身近な方の再雇用や活用につながる。仲介なく募集をかけることができるため、企業のコストも下がり、採用・雇用に関する人事業務の効率化、効率的なシフトの構築ができる。企業の人材確保の選択肢を増やすことができ、求職者側も希望しない退職・離職を防げて安心できる環境でずっと長くつながり続けることができる。

（「マッチボックス」サービスの運営方法）

- ・自治体マッチボックスでは各自治体がマッチボックスを開設し、弊社が運営事務局として、日常的な地域の企業や求職者からの問合せ、操作説明、普及活動を行っている。開設後は、定例報告会を設けて、現状のマッチングの進捗状況や、利用者からの声なども共有している。特徴は、システム維持費を利用企業の採用手数料から確保する採用課金制のサービスとしているところである。直接雇用を前提として、労働者の保護を重視しており、システム上でキャンセルをした場合は、休業手当を自動的にシステム上で計算して、労働者の方に事務局が立て替えて支払い、翌月企業に請求している。デジタルが苦手な方に関しては、運営事務局がパソコンの操作から求人切出しといったサポートを継続的に行っている。
- ・活動状況をデータ化し、どの業界、業種が何時間不足しているのか、どの

季節に、こういった方が応募しているのに採用されにくいのか、こういったものを全てデータ化して、雇用政策に生かしている。例えば、秋には農業の業種に特化した採用手数料無料のキャンペーンを実施する、外から来る大学生の採用は市が負担するキャンペーンを実施するなど、誰が支援を必要としているかを把握して、直接的に支援している。

(新潟県湯沢町の取組)

- ・新潟県湯沢町では、町内の方が38%ぐらい、あとは県内また県外の方々も広く登録している。スポットワーク、単発の求人にも600名の方が応募して、487名の方が採用された。県外からは、86名の方が応募している。長期雇用を前提とした体験就業は、応募が74名で採用が38名、県外からも9名が応募している。利用者からは、自治体公式のサイトで安心感があった、民間サービスではルールがよくわからないものや、本当に自分が参加しているものかという不安があるが、きめ細かく市報や回覧板で案内が出ていて、安心して働けたとの声があった。常勤雇用、長期雇用、正規雇用を非常に強く推しているハローワークや、中央集権的に採用を一括で本社が管理する地域の大手企業との調整が苦労した点として挙げられる。
- ・湯沢町の「ゆざわマッチボックス」をきっかけに、新潟県が2023年の予算で、町としての就業化等を開設する自治体に100万円を支援するという事業を山間、離島、都市部で限定して5自治体分確保した。佐渡市、長岡市、南魚沼市、最近では新潟市が開設して、導入している自治体同士で人材の融通が利くという特徴がある。

(課題解決に向けて)

- ・ヒアリングしてみると、事務業務としてやっているものを流れの業務の中に単発の仕事として任せられる業務があることがわかり、求人として掲載することにより、社員の業務の効率化にも寄与できる仕事の切出し方も成功事例として出てきている。
- ・地域全体で働きやすい環境をつくる、誰もが柔軟に働ける環境を整備することを提案する。シニアの方やなぜか働けていない生産年齢人口に該当する方を働けるようにする。非正規の方が静岡県においても、20数%もいるので、非正規を選んだ方が、より働きやすくて所得が上がるような環境を整備をしていく。若年層が地元に残る、地元の魅力に気づく環境を整備すべきと考えている。
- ・静岡県の年齢別無就業者を見ると、シンプルに65歳以上の方は、すごい戦力だと思っている。地方に行っても元気なシニアの方は多くいるので、こういった方が地域をもっと支えるような、自分の体力に合わせて働ける環境は大事だと思っている。
- ・女性は男性に比べて有業率が低いので、どのような環境にあっても、自分

の働きたい職場で、数時間でもいいから働ける環境をつくり、有業率も上げていきたいと思っている。

(静岡県の状況)

- ・ 静岡県の労働力人口が 188 万人で、就業人数が 181 万人ということは、7 万人近くの方が働けていない。そうした方を支援することで、労働力不足を解消できるのではないかと考えている。
- ・ 育児・介護を理由に前職を退職、または勤務形態を変更した方が 6 万人ほどもいる。やむを得ない事情による生活環境の変化で、12 万人程度が影響を受けている。こういったものに対するケアは、スポットワークが有効ではないかと考えている。
- ・ 静岡県出身の若者が転出する理由の第 2 位は、就業である。年齢別の有業率を見ていくと、15 歳から 19 歳までが非常に低い。ほとんど地元を知らずに人生の選択をしている。1 日単位の体験就業を気軽に、自分が気になっている会社や職業を学生が体験・認知・協議して就職するという環境をつくったほうがいいと考えている。

(柔軟・安心な就労環境の提供)

- ・ 各自治体の課題解決のために県に求めたいことは、就業プラットフォームの開設支援または情報発信である。各市町村で取り組むべきレベルではない医療・介護など県全域で取り組むようなものは、県が直接プラットフォームを開設することを提案する。
- ・ ハローワークがない地域は、選択肢が少なく、1 日単位で働ける機会も少ないので、地域から出ざるを得ない。自治体が地域全体で働きやすい環境をつくり、各企業にも柔軟に働ける環境を促進・普及させていくことにより、多様な働き方をする求職者が地域を支え、所得も上がっていくと思っている。人口が少ない、高齢化・過疎化が進んでいる地域、民間のサービスが参入してこない地域こそ、急いで取り組むべきと考えている。
- ・ 総務省の連携中枢都市圏構想を活用できれば、国費をうまく活用しながら、就業プラットフォームがつけれると思っている。

(他県の取組)

- ・ 他県の事例として、富山県が 11 月 1 日に県全域で、農林水産部が主体となって農業を認知してもらい、興味を持ってもらい、就職してもらいことを目的とし、農業に特化したマッチボックスを開設する予定となっている。また、南あわじ市、淡路市、洲本市の 3 市で、市を越えて島全体を盛り上げていくため、兵庫県淡路県民局が主導で淡路島マッチボックスを開設している。

(業界ごとのプラットフォーム)

- ・ 県が主体となり、業界ごとのプラットフォームをつくることも可能である。

農業や医療や介護であったり、複数の自治体で形成するのか、県全域で取り組むのかというのは、柔軟に開設可能である。

(3) 流通経済大学流通情報学部 教授 矢野 裕児 氏

(物流を取り巻く現状と課題)

- ・ まず宅配危機が起き、その後物流全体が危機的状態だと言われ始めた。物流需要が増えていくのに対してドライバー不足が発生しているため、なかなか供給側が間に合わない状態である。荷物を運ぼうとしても運べない、あるいは遅延するという事態が発生するのが物流危機の状況である。物流危機の状況は今までも何回かあって、一時的に需要と供給のバランスが崩れて供給が間に合わない事態が発生していた。今回言われている物流危機はそれとは全く違い、需要が急拡大したというわけでは決してなく、とにかくドライバーがいないことが最大の問題となっている。
- ・ 物流の問題は、今回始まったというより 1990 年代前半に大きな問題が発生した。ジャストインタイム物流、あるいは多頻度小口物流が相当浸透してきたことにより、ドライバー不足が発生しているのではないかと言われていた。その時は発注、配送は計画的に行われ、それなりに積載率が保たれている場合が多かったが、今は場当たりに発注することが多く、積載率が非常に低い状態で行われるケースが結構多くなっている。
- ・ 計画化、平準化、同期化がジャストインタイム物流の本来の姿であるが、同期化だけ、つまり需要に合わせてお客さんが言ったらとにかく持つていく、それだけを追求する物流がずっと行われている場合が多く、計画化、平準化されない状態が今の物流の大きな問題点である。
- ・ 今の物流が直面する課題は、トラック輸送比率が圧倒的に多く、厳しい時間指定、注文してから短いリードタイムで、客から非効率な要求があっても対応せざるを得ない状況にあることである。本来ドライバーは運転して運ぶところまでが運賃であるが、お金も払わずに積卸し、棚入れ作業をさせられている場合が多い。安い運賃で提供するのが当たり前の状態だったが、この当たり前が大きく崩れて今の状態となっている。
- ・ 物流 2024 年問題は、労働時間の短縮に合わせた形でドライバー不足が発生することであるが、2024 年はあくまできっかけにすぎず中長期的な問題となっている。
- ・ ドライバーが一番多い年齢層は第 2 次ベビーブームの層である。60 歳以上になるとドライバーの仕事が体力的にきついこともあり、一挙に退職してしまう可能性が高く、ドライバー不足が深刻化すると予想される。
- ・ 若い層がなかなか道路貨物運送業に入ってこないところが非常に問題になっている。若い人が入ってこない原因として、ドライバーの年間所得額

が全産業と比べて、大型で1割、中小型で2割安いと言われ、労働時間も全産業平均と比較して2割長いと言われており、時間当たり単価が非常に安いことが挙げられる。

- ドライバーの仕事は、手で積み卸す作業が非常にきつく、女性にとっては積卸しの作業や、夜間・深夜の問題、仕事場の環境が男中心のため専用のトイレが少ないなど働きにくいという問題がある。さらに、若者の車離れが激しく、ドライバーとして働きたい人が95年に比べて半分ぐらいとなっている。非常に高齢化もしており、求人を出しても来る人の3分の2が50代以上のため、年齢的には全然若返りをしない非常に厳しい状況となっている。

(物流 2024 年問題とその影響)

- 4月から時間外労働時間の上限規定が適用され従来の運び方ができなくなったため、長時間働く傾向が強い農産・水産品が2024年問題の影響を非常に受けると言われている。特に量が少ないところでは、長距離はもう運んでももらえないという事態が結構発生してきている。
- 働き方改革の中で労働基準法が2019年から改正されたが、自動車運転、建設業、医師といった業務は少し特殊なので、5年間適用が遅れ2024年4月から適用された。年間の拘束時間が今まで3,516時間が3,300時間に改正、休息期間が継続11時間を基本として継続9時間という形に変わった。これで何が発生するかというと、一番考えられるのは運賃の上昇である。いろいろな理由があるが、人件費の上昇と燃料費が相当上がっていることが理由である。
- 政府は運賃をある程度上げ、適正化するために2020年4月に標準的運賃を告示している。基本的にはドライバーの賃金を全産業の標準に大体合わせて計算されたものを出して、令和6年度には建築に合わせて8%引き上げている。さらに、積卸しができない荷待ち時間、積卸しの荷役時間に対して今までほとんどお金が支払われていなかったが、標準的運賃が示されたので、標準的運賃に合わせた形でだんだん上がっていく可能性が高くなっている。
- 物流事業者から運賃交渉をされたときには、それに対してきちんと交渉することが義務付けられている。いわゆる物流GメンやトラックGメンなどにチェックされるし、さらには公正取引の関係もチェックされている。交渉できた場合の75%が一応希望額を収受できたと回答している。標準的運賃の8割ぐらいまでに収まったものが大体50%ぐらいの現状となっているが、逆に言うと、標準運賃に比べて8割から5割がまだ40%ぐらいあり、それ以下も10%ぐらいあるということでもまだ乖離した現状となっている。
- 物流は繁閑差が大きいので繁忙期を中心として運べない事態が発生する

のではないかとされている。労働基準法は年間単位で残業時間にチェックがかかるので、今のうちに残業時間をどんどん使ってしまうと年度末に労働時間が足りなくなり、バランスが崩れるのではないかとされている。

- ・ 宅急便は一部地域で輸送日数を延ばしており、さらに日本郵便も翌日配達郵便を廃止しているので輸送日数が長くなっている。この影響は地方部に影響が大きいと思われ、どうしても貨物量が少ないので、少ない中で運ぶと当然コストが上がることになる。あるいは、貨物車を用意できないと地方部にとっては非常に問題が起きやすい状況となっている。
- ・ トラックが確保できない状態は、物価高が起き景気が停滞している現段階ではあまり聞かれないが、長距離輸送では一部影響が出ている。2024年問題に対応する場合、従来やり方よりお金も人手もかかるので、長距離輸送から撤退する中小事業者は相当増えてきている。

(物流の適正化に向けての政府、都道府県の動き)

- ・ 政府は、物流の適正化に向けて2023年3月に我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議を始めた。その中で商慣行の見直しや物流の効率化、荷主・消費者の行動変容などを打ち出し、特に商慣行の見直しが今回の大きな議論になっている。物流センターに行っても待たされる、積卸しを手でやっている、リードタイムが短いといった問題が物流に多大な負荷をかけている。ただ、商慣行の見直しは物流事業者だけではできず、結局は荷主企業がやらないとできないことが非常に難しいところとなっている。
- ・ 今回の政府の施策で一番重要な点は、物流事業者による効率化の議論だけではなく、荷主企業の今までの慣行の見直しに踏み込んでいることである。国土交通省だけではなく、経済産業省、農林水産省が主導的に動いていることが非常に大きな特色になっている。また、流通業務総合効率化法に荷主企業に対して商慣行を見直すための規制的措置を今回から入れたところは非常に重要なポイントとなっている。
- ・ 地方自治体における物流に対する取組としては、山梨県では再配達の削減を図るための施策を講じるなどの物流を効率化していくための条例が制定されている。各地方自治体では貨客混載等を含めた過疎地向けの対応が行われ、江東区ではマンション等の住戸数に対する1割以上の宅配ボックス設置の義務化、秋田県では幹線部分と配達部分を分離することによって配送時間を守るための実験などが行われている。

(静岡県関連の物流動向)

- ・ 静岡県の場合は交通の要所で、中継輸送のスイッチをする場所として非常にいいということで幾つか取組が行われている。群馬県から岡山県間に埼玉県、静岡県、大阪府の3か所でスイッチし、そこで短い輸送をつないでいくということで静岡県を使っている。この場合にはダブル連結トラック

とって10トン車2台分を連結したのを使っているという例がある。

- ・ ネスレ日本株式会社は、JRと組んで定期貨物鉄道輸送を開始した。普通は500キロメートル以上で使うところを380キロメートル、中距離でモーダルシフトをやった点で非常に珍しい例である。

(物流革新に向けて)

- ・ 物流現場で起きている問題はサプライチェーン全体が抱えている効率の悪さである。各企業が自分のところだけはいろいろ最適化しているが、パレットや、バーコードの表示方法、伝票、データなどのつながりの部分のところで情報が共有化・標準化されていないという問題が発生していて、結果的に物流現場にしわ寄せが行っている。ハード・ソフトの標準化も問題であるが、それぞれの仕事の標準化が遅れていて、ドライバーに属人化していることが問題となっている。業務プロセスを標準化していくことも非常に重要なことかと思っている。
- ・ 先を読んだ物流を展開していかなくてはいけない。需要に合わせて商品を提供するのは当然であるが、情報がデジタル化されていない、先が読めないためにその場対応をしており、需要変動も非常に大きく非効率で、各企業は個別に対応している。リードタイムの延長や、情報の共有化、センサーの使用、平準化などにより次を読んだ形の物流にしていくことが重要である。
- ・ 翌日配送を翌々日配送に変更する動きや、情報のある程度共有化するよう前日に出荷情報が来る、弁当の配送回数を4回から3回に変更するなど、各企業で少しずつみんなが改革していこうという動きが出てきている。

(生活者の意識)

- ・ 生活者は、2024年問題がこれだけ言われていても、令和6年3月に行ったアンケートでは、名前だけ聞いたことがあるを含めてやっと4分の3と意外に認知度は低い。宅配サービスに影響を及ぼすだろうということは、やはり思っている。どんな影響を与えるかについては、配送料が高くなることや、配送日数が長くなる、再配達有料になると思っている人が結構多くいる。
- ・ 物流に対する意識を変える必要があると思っている人は多く、再配達を避ける配慮をすることや、置き配・宅配ボックスを有効に利用する、配送時間がもう少し長くてもこだわらないという意識が相当出てきている。
- ・ 小売店での買物に及ぼす影響についても、消費者の多くは価格上昇、欠品が多くなる、いつでも店頭で並ぶわけではなくなる、あるいは鮮度が良い商品が手に入りにくくなるといったことを予想している。小売店の品ぞろえについて、いつでも多くの品ぞろえを望まないことや、欠品があってもこだわらないというような意見も相当出てきていて、少しずつ意識が変わ

っている。

(今後の対応)

- ・ ドライバー不足、物流危機が発生した背景として、物流の効率化が遅れて生産性が低いという問題がある。トラック運送業だけでは解決できない商慣行などを含めた現状の物流条件の効率化、生産性の無視を何とかしなければいけない。
- ・ 短いリードタイムや、多頻度小口、厳しい時間指定といった物流条件が要求されている中で、納品時の積卸しや手詰め、手下ろし、検品、さらには様々な附帯作業が要求され、これが物流現場に集中して労働時間を長時間化させており、若い人にとっては厳しく、給料が安いということではなかなか職場に入ってこない状況にある。
- ・ 労働時間短縮は物流事業者だけでなく発荷主、着荷主企業と連携して物流条件の見直しが欠かせないものとなっている。今のサプライチェーン自体が基本的に消費者をベースに消費者ニーズに応えることを絶対視しているが、生活者が相当過度な利便性、品ぞろえ、鮮度などを要求する中で、結果的に物流に大きな負荷がかかっている。生活者の物流に対する意識、理解が進んで、過度の利便性、品ぞろえ、鮮度をもう少し要求しないといった行動変容を起こすことによって物流改革が進み、社会全体あるいは生活者も含めて意識を変えていくことが重要だと思われる。

(運転免許の取得要件の緩和)

- ・ 運転免許については、オートマの議論もあり、中型・大型、外国人の話もあり非常に微妙だが、オートマが進むことによって、より免許を取得できる人数が増えることはいいことである。特に牽引免許は非常に高齢化していて、70歳代が一番多いと思う。本当は牽引免許をみんなが持っているとならば非常に物流が効率化しやすい。免許の問題は併せて考える必要がある。

(即効性があり地方自治体が支援できること)

- ・ 経済産業省が結構補助金施策を出していて、それなりに充実してきているが、中小事業者で書類の書き方がよく分からないから出さないことが結構ある。中小事業者でもある程度サポートしてあげれば申請できるものが出ているので、そこをサポートするのは重要である。

(4) リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト 坂本 貴志 氏

(労働需給のシミュレーション結果)

- ・ 2040年に向けて労働に対する需要と供給の推移をシミュレーションした結果、需要はある程度底堅くあるが、供給量が絶対的に不足し、2040年にかけて1,100万人の人手が不足すると推計している。
- ・ 供給面に焦点を当てると、例えば、ドライバーや建設作業員は今非常に高

齢化しており、やがて引退して若い方は少子高齢化もあり入ってこないため減少していく。

- ・ 需要面に焦点を当てると、人々が生活に使うインフラは人口が減少したからといって削減できるわけではなく、むしろ高度経済成長期につくられた各種インフラは今後修繕が必要となるものが多く、多くの人手がかかるので、需給ギャップが拡大する。ドライバーに関しても、人口が減ったからといって宅配の必要な地域が集約されるわけではなく、所々に残っている人もいるため、なかなか需要が減っていかないと推測している。
- ・ 医療・介護では、高齢化の進行、あるいは高齢者の中でも比較的年齢が高い方の割合が増えていくことに応じて、今後需要が大きく伸びていくと推計している。
- ・ シミュレーションの結果によると、物流関係では2040年でドライバーの不足率が24.2%となることから、人が住める地域は物資が届く範囲に限られると考えると、おおむね日本の4分の1の地域が事実上居住不可能となる。介護では、週5回訪問介護を受けていた要介護度の高い方が、毎週、週一、二回は介護スタッフが来られない事態が起きてしまう。そうなった場合、高齢者自身がケアをするか、家族の方が仕事を休んで対応せざるを得ないことになってしまう。このまま人手不足を放置していけば、生活全般に大きな悪影響を生じてしまうと考えられる。

(地方の労働市場の実態)

- ・ 山形県酒田市の事例を見ると、人口のピークは、団塊世代の階層の1,944人が一番多く、年齢が下がるにつれて徐々に人口が減少し、今18歳は、758人いるが、出生数は404人という水準まで減少しており、20年後には半分の数の高卒人材を取り合う事態が容易に想像できる。
- ・ 企業も対応を大きく変えざるを得なくなっており、初任給やベアを上げたり、休日を大幅に増やしたりと賃金も労働条件もこれまでとは比較にならないぐらい上げなくてはいけなくなっている。
- ・ 過去は、優秀な社員は長く残業して多くの成果を上げてくれるのが常識だったが、今はしっかりと定時に帰し、給与も高い水準で支払う会社でないと定着しなくなったと言われている。
- ・ これまでの日本の労働市場であれば、景気が悪い中で需要が足りないと人手が余ってしまい、企業としては多くの人手の中から選べる時代にあった。そういう時代であれば、ある程度長い時間働いてもらい、場合によってはサービス残業もしてもらい、あるいは安い賃金である程度我慢してもらい代わりに、生じた利益を企業側が確保するという企業行動が多く見られていた。現在は逆のことが起こっており、賃金も上げなければならない、労働時間も減らさなければいけないという中で利益が圧迫されている。

(労働市場の変化)

- データを見ても、労働市場はこれまでとは大きく変わり始めている。企業業績は好調であるが、人手不足により供給面で制約が生じている。需要は多くあり受注を比較的取れそうであるが、取り扱えるだけの人手がないという供給面の制約でビジネスがうまくいかなくなっている。
- 日銀短観を見ると、人手不足の状況がかなり深刻化していることが分かる。これまでは基本的には景気がよくなれば需要が増加するので、人手が不足する、景気が悪くなれば人手が余るので過剰感が強くなるということでおおむね連動した動きになっていた。近年は、人手不足の指数と景況感の指数が乖離し始めているのが大きな特徴で、景気もそこそこいいが、それ以上とにかく人手が足りないという事態に陥っているのが経済の実態となっている。
- 少子高齢化が原因で若者が減り、中堅世代も高齢に差しかかる中で人手が不足していくことは避けられない。高齢者が増え、医療・介護の人手を使う労働集約的なサービスにより需要があることから供給面で制約がかかり、かつ需要も増えていく中で人手不足が恒常化していると分析している。
- 過去は、人手が余っている中で景気後退局面においては非正規で働かざるを得ない人が増える傾向にあったが、最近では非正規比率が若干減少傾向に移り、正規雇用者の人数は2010年代半ば以降緩やかに増えている。今までは安い労働力として非正規の方を大量に確保するのが企業の合理的な戦略だったが、これからの時代は人手が足りなくなるので、企業としてもある程度コストを払って、正規として優秀な社員は確保していこうと戦略を変え始めており、労働市場にも変化が見られる。
- 賃金が上がらないと言われているが、名目の時給で見ると賃金も上がっている。労働者側からすればより短い時間である程度の給与を稼ぐことができるようになってきているのが今の労働市場の実態となっている。
- 賃金が上昇している中の企業側の対応は、これまでと同じように人を雇うと人件費が上昇していくため、人手を使わずに資本を使ってビジネスを行おうと省力化投資を今後進めていくことになる。
- 企業は人件費が上昇するのであれば、システムに投資して、生産性の高いビジネスを行うことで、何とか吸収をしようとするが、生産性向上策で全部を吸収できるわけではないため、販売価格に転嫁せざるを得ない形となる。物価に関してもこれまでのような賃金の上昇が伴わない輸入物価上昇による物価上昇ではなく、恐らくこれからは賃金が上がりがながら人件費が上がって物価も高騰するという形に姿を変えていく。

(企業の生産性向上策)

- 人手を使わず短い時間でサービスを行うといった方向性がこれからの時

代には重要になってくる。小売店舗のセルフレジや、小売業の仕入れ・品出し業務の自立協働ロボット、介護業界の音声入力を行えるアプリの開発など企業の取組が進んでいくかどうかは今後の大きなポイントになる。

(政策的な対応)

- 外国人労働者をどれだけ受け入れるのかはかなり大きな論点になってくる。日本が社会全体として安い労働力を外国人労働者に頼り、安い労働力を流入させているという側面があるが、本当に市場の観点から言って、それがいいのかどうかを考えなければならず、大きな課題である。
- 人口が減少していくのであれば、企業体がこのままの数で居続けられることはあり得ない。中小企業に対する政策も考え直す必要がある。
- 地方も過疎地域がどんどん増えていく中で今後を考えれば、ある程度各地方の中核都市に人が集まっていく誘導策を社会全体として考えなければいけない。

(今後の企業経営の在り方)

- 安い賃金で利益を確保するのではなく、賃金は上げざるを得ない。その影響から逃れることができないという前提の上で、生産性向上策、省力化策を考えなければいけないし、業界全体で協力して協働する取組も進めていかなければいけない。

7 提 言

以上の調査結果を踏まえ、当委員会として次のとおり提言する。

提言1 業界としての魅力の向上

(1) 働き方改革の推進

少子高齢化の急速な進行により労働力人口が減少し、物流や建設、医療や介護といった特定の業種においては需給ギャップが顕在化し、著しい労働力不足に陥っており、生活を維持するためのサービスの質の低下や消滅を引き起こすおそれがある。これらの業種において労働者を安定的に確保していくためには、処遇改善、働き方改革を進め、その他の産業と同等、またはそれ以上の労働環境の改善に取り組む必要がある。

働く人々の処遇改善や個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できる、働きやすい環境を整備する事業者に対し支援を行い、業界としての魅力を向上させていくべきである。

(2) 事業者の意見を反映した施策展開

物流や建設、医療や介護といった業種において、労働力不足の要因となっている需給ギャップを解消する上で、現場のニーズに合った実効性のある施策を展開していく必要がある。

業界団体等からの意見を集約するための場を設け、真に求められる施策を柔軟かつ迅速に展開すべきである。

(3) 業界の現状や魅力の発信

物流や建設、医療や介護業界において担い手が不足している要因として、過酷な労働環境や低賃金などのマイナス面の情報が広がっており、社会における貢献度ややりがいといった面が伝わっていないことであると考えられることから、担い手不足の現状について、広く県民の理解を深めるとともに、将来の県内産業を担う若者に対して、これらの業界が職業選択における選択肢となるよう、その魅力ややりがいを発信すべきである。

提言2 デジタル人材の育成強化

デジタル技術の進展に伴い、これまでに存在しなかった業務や課題に対処できる人材育成が求められるが、事務職や生産職に余剰が生じる一方、企業のDX推進に必要な不可欠なデジタル人材をはじめとした専門・技術職は大幅な人材不足が予想される。不足するデジタル人材を外部から調達することは困難な状況になることが予想されることから、DXに対応できるようデジタル技術を学び直すリスキリングを内部人材に行い、必要なスキルを身につけてもらうことが重要となる。

リスキリングに必要な教育研修プログラムや学習コンテンツの開発・導入・運用、外部研修の導入などデジタル化を推進する企業に対する支援を強化すべきである。

また、ICT分野に関する人材供給が後回しにならないよう、県内各種学校において情報系の人材を育成し、県内企業への就職につなげる取組や、インド等のIT先進国から技術者を招聘するなどデジタル人材の確保、定着に取り組むべきである。

提言3 多様な働き方の推進、多様な人材の確保

(1) 柔軟に働ける環境の整備

世界全体の高齢化率の上昇や円安の影響等により、日本を就業先に選ぶ外国人材の確保が厳しくなっていることから、国内の眠れる労働力を掘り起こす必要がある。

より多くの人々が柔軟に働ける選択肢を増やす環境整備に取り組むため、複数の自治体や医療・介護など業界ごとの県全域における就業プラットフォームの開設や、市町による就業プラットフォームの開設を支援し、地域全体で柔軟に働ける環境整備を推進すべきである。

また、OB・OGや定年退職者、登録制アルバイト等の自社経験者に加え、シニア層や育児・介護など時間に制約のある人などが働ける選択肢を増やすために、業務内容を精査し、より多くの人々が柔軟に働ける仕組みづくりに積極的に取り組む企業を支援すべきである。

(2) 中学校・高校のキャリア教育の充実

県内の経済界は、地元の高校を卒業し働く若者に対して、非常に期待と魅力を感じている。しかし、現在の中学校におけるキャリア教育は高校進学にほぼ影響を及ぼさず、高校のキャリア教育も専門分野で働くことの興味や、目指す姿などを深掘りするものとなっていない。

業界による中学生及び高校生への説明会等を支援するなど、商工会議所を含めた経済界との連携を強化し、キャリア教育の在り方を見直すとともに、若い世代の「働くこと」に対する関心の喚起や、自分の将来像を考える取組を充実させるべきである。

また、子供の数が少ないという理由で、商業高校や工業高校等の実学を学ぶ学校の定員数を減らすのではなく、生徒が商業や工業を学びたくなるキャリア教育を充実させ、即戦力となる人材育成に取り組むべきである。

提言4 外国人材の活用

(1) 選ばれる県になるための取組

ア 特定技能制度等に関する情報収集体制の整備

外国人材は貴重な労働力である一方で、受け入れる企業側の負担も大きい。

特定技能制度等に関する仕組みや日本へ働きに来る背景、その国民性等の状況を正確に把握、理解した上で、受入企業や監理団体等に対して役立つ情報を提供できる体制を整備すべきである。

イ 他県との差別化を図る取組の実施

労働人口が増加しているインドネシアや、今後入国者の増加が予想されるミャンマーなど、海外で働く意欲のある若者が多い国を対象国とし、的確にターゲットングすることも外国人材を獲得する上で効果的である。

各国の国民性や文化、宗教、慣習などその国の特性に対する理解を深め、住居費や食費が比較的安く暮らしやすい地方ならではの魅力を発信するとともに、トップセールスによる県の魅力発信に積極的に取り組むなど他県との差別化を

図る取組を実施すべきである。

ウ 暮らしやすく働きやすい環境の整備

2027年に始まるとされる育成就労制度では、日本語能力要件により受入企業の日本語教育の負担が増えるとともに、高度専門職外国人の家族帯同の増加が予想される。

労働職となる外国人材に加え、家族も対象とした日本語教育を推進する必要があり、地域のボランティア等による日本語教室の開催を充実させる体制を整備すべきである。

また、多文化共生センター「かめりあ」など相談拠点における多言語対応を強化し、住居や生活に必要な情報提供、相談事業等の実施により外国人材とその家族が安心して生活できる環境整備を強化すべきである。

さらに、基本的な日本語力を習得しているが就業できないミャンマー人などの外国人材を実習先や就労先に結びつける団体等を支援するとともに、公営住宅の提供、外国人材を多く雇用する企業に対する助成金や特定技能実習生などを対象とした定着奨励金制度の創設など、定着につながる環境を整備すべきである。

(2) 共生社会の実現に向けた取組の推進

日本語力、孤独感、生活習慣の違いなど国内で働く外国人材を取り巻く環境は非常に厳しい。地域に受け入れられているという安心感が定着につながることから、地域住民との交流行事や母国語が話せる民生委員的な方に相談できる場を設置するなどの伴走支援が必要である。

公共施設の空きスペースを交流や相談できる場所として活用するなど、地域と連携しながら共生社会の実現に向けた機運醸成を図るべきである。

また、企業においては、従業員が交流できる社内イベントの開催など、積極的にコミュニケーションを取ることができる機会の提供や、将来を描けるキャリアプランの提示、職場等での秩序づくりなど安心して働ける環境づくりが重要であることから、それらの環境づくり取り組む企業に対し支援すべきである。

提言5 物流産業の労働環境改善

(1) 国と連携した商慣行の見直し等の環境整備の推進

将来にわたり安定した輸送力を確保するためには、商慣行の見直し、物流の効率化、荷主・消費者の行動変容を推進する必要があることから、国が策定を進めている2030年度に向けた中長期計画を踏まえ、国と連携して環境整備を進めるべきである。

特に、多くのトラック運送事業者は適正な運賃・料金を収受できず、長い待機時間や契約外の附帯作業等を強いられることもあるなど厳しい環境に置かれていることから、運送業者と荷主が平等な立場で適正な運賃交渉などを行い、健全な労働環境が整備されるよう、早急な対応を検討すべきである。

(2) 置き配等への理解の醸成

宅配需要の増加やトラックドライバーの不足等の労働力不足が深刻化する中、宅配事業者等は輸送の効率化のためオープン型宅配ボックス、コンビニでの受け取り、置き配など様々なサービスを提供している。個人のライフスタイルに合わせてこれらのサービスを活用し、便利に荷物を受け取りながら再配達削減に協力してもらえるよう、置き配などのサービスや置き配ポイント制度の積極的な周知など置き配等への理解を醸成するための取組を実施し、消費者の意識改革や行動変容の促進を図るべきである。

(3) 大型免許取得要件の緩和に関する制度等の積極的な周知

トラックやバスといった大型車にオートマチック(AT)限定の免許を2027年に導入する方針が警察庁から示されている。教習に要する時間が削減されれば大型免許を取得する人が増え、ドライバーの採用・確保につながることから、大型免許取得要件の緩和について早期実現を国に要望すべきである。

また、特定技能制度に自動車運送業が追加されたが、運転を許可するための講習や試験、日本語要件、交通ルールに対する認識などクリアしなくてはならない条件は厳しいものと考えられることから、制度の積極的な周知や、免許取得のための勉強会、接客マナー教室の開催など制度が実効性を持つものとなる

よう環境を整備すべきである。

提言6 建設業の労働環境改善

(1) 担い手確保に関する改正法の着実な推進

建設業は、県民の生活に不可欠な道路や橋などのインフラを整備・維持する公共工事の担い手であるとともに、災害等の発生時には地域の守り手として、社会に欠かすことのできない役割を担っている。しかしながら、過酷な労働環境、低賃金、少ない休日等の理由から担い手不足が深刻となっており、働き方改革やICT技術の活用等による生産性向上に取り組み、従来の従業者を含め、多様な人材の活用を考えていく必要がある。公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の改正に合わせて、公共工事から担い手確保に向けた取組を加速し、業界全体を牽引していくべきである。

(2) 公共工事の平準化

債務負担行為の活用、速やかな繰越しの手続、発注予定の公表の前倒し、柔軟な工期設定、早期執行のための目標設定等を活用し、繁忙期と閑散期の波を是正し、年間を通じて偏りなく安定した発注・施工を実現することで、従事者の処遇改善や、人材・資材・機材等の効率的な活用による事業者の経営の健全化等に取り組むべきである。

(3) DX機器の導入・多様な人材の活用

複数の現場に連続的に対応できる遠隔操作建機の導入や、施工監理、業務管理を省力化するICT機器、ソフトウェア等の活用は、労働力不足の解消に加え、災害現場等における早期の作業着手や二次災害の防止にもつながるため、人命を優先する観点からも導入を推進すべきである。また、移動時間の削減、現場管理の効率化、女性や高齢の熟練オペレーターが働きやすくなること等、導入によるメリットを発信するとともに、導入を支援することにより多様な人材の活用を推進すべきである。

(4) 入札制度の見直し

入札参加資格や入札の条件、工事の条件等に、遠隔操作建機やICT機器等の導入、多様な人材の活用を取り入れるよう入札制度を見直すべきである。

(5) 公契約条例に基づく適正賃金の確保

建設業の人材不足を解消するためには、待遇、主に賃金の改善が必須である。県内事業者の多くが工事における下請的立場にあることから、下請事業者を支払われる工事代金の適正化を図る必要がある。事業者等を守り育てる静岡県公契約条例の内容を遵守し適正な賃金水準の確保がなされる体制を構築すべきである。

提言7 医療・看護、介護現場の労働環境改善

(1) 産官学と連携したデータ利活用の推進

医療・看護や介護の現場には、レセプト、電子カルテから抽出した統計情報、ナースコールの内容など幅広く価値のあるデータが多数存在し、それらをオープンデータ化することにより、ヘルスケア産業の振興につながるとともに、現場の労働環境を改善するアイデアが生まれる可能性がある。

産官学の連携によるデータを活用した新たな製品やサービスの開発を推進するため、アイデアソンの開催や表彰制度の創設などヘルスケア産業でのデータの利活用を活性化させるべきである。

(2) オンラインによる診療や相談窓口の推進

過疎地域や山間部をはじめとする医師等の偏在対策は喫緊の課題であるが、病院や薬局の配置には偏りがあり、早急に地域のバランスを取ることは非常に難しい。医師不足地域においても、住民が安心して生活することができるよう学校や公民館、コンビニなど地域の身近な施設を活用し、医師や薬剤師、ケアマネジャーや管理栄養士などによる、オンラインによる診療や相談ができる環境を整備すべきである。

(3) デジタル人材の育成のための環境整備

介護分野において、業務効率化と介護の質の確保を両立させるには、介護ロボットなどのICT機器を積極的に取り入れていくことに加え、最先端の技術を活用し介護の生産性を向上させる介護士の育成が急務である。事業所のデジタル化推進のための財政支援を行うとともに、デジタル化に成功した事業所のノウハウを活用した伴走支援による人材育成を推進すべきである。

また、医療や看護、介護を学ぶ学生が、現状に縛られない未来の医療や看護、介護の形を考える機会を持つことが重要である。新たな医療や看護、介護に対応できる人材を育成するため、労力軽減のためのロボットや映像による視覚拡張などのDX機器が実習において身近に体験できる環境整備を支援すべきである。

さらに、医療や看護、介護に携わる若者の裾野を拡大するため、病院等がオープンキャンパスや看護体験などにより若者との接点を増やす取組を推進すべきである。

提言8 老朽化が進む県有施設の適正化

(1) 長期的視野に立ったファシリティーマネジメントの推進

人口減少による社会情勢の大きな変化の中で、高度経済成長時代に建設された多くの県有施設が更新時期を迎えている。

本県では平成26年度に策定された公共施設等総合管理計画により、総量適正化や長寿命化、有効活用等を図っており、令和2年度には県有施設の管理目標として延床面積を30年間で15%削減することを目標設定したが、現状では3.25%しか削減できておらず、より効果的な対策が求められる。

県有施設の老朽化率が高まる中、DXや脱炭素対応など、新たな視点を追加したさらなる総量適正化、長寿命化に対する取組を推進すべきである。

(2) 市町と連携したインフラ管理

人的・財政的資源に限られる中、資源を有効に活用する観点からも、地方公共団体間の連携によるサービスを提供できるよう、これまで以上に柔軟かつ積極的に市町との連携が進められる環境を県主導により整備すべきである。

また、県有施設の更新に当たっては、同規模の建て替えありきではなく、現在の人口規模や将来の人口動態予測に基づいた施設整備を検討しなくてはならない。その上で、国・市町と協議調整し、官公庁の庁舎をはじめとして、福祉、文化、教育施設などの余剰空間を共同利用する集約化や老朽化した施設の複合化を検討するなど、施設の集約等による機能強化を図るべきである。

（３）民間資源を活用したマネジメントの推進

総量抑制を推進する一方で、県民に対する行政サービスの充実と利便性の持続という視点を持ち、さらなる合理化と効率化を進めるため、民間公募による指定管理者制度の拡充やPPPなどの民間資源を活用して維持管理、運営等を行う仕組みを積極的に導入すべきである。

委員会の活動状況

回数等	開催日	調査の概要
第1回	6. 5. 17	委員協議（調査運営方針、年間スケジュール等）
第2回	6. 6. 13	委員協議（調査内容の検討等）
第3回	6. 7. 18	調査事項に関する関係部局からの説明と質疑応答
先進地調査 県内	6. 8. 8	1 株式会社丸総 DX戦略や物流 2024 年問題への対応 2 株式会社ハマキョウレックス袋井メディカルセンター 3 PL の取組
先進地調査 県外	6. 9. 3～4	1 社会福祉法人善光会 介護現場でのデジタル機器を活用した取組 2 公益財団法人国際労務管理財団 外国人技能実習生の受入れに関する監理団体の取組 3 コベルコ建機株式会社 建設現場での ICT の活用
第4回	6. 10. 8	参考人招致 ・東京医療保健大学 医療保健学部 教授 瀬戸 僚馬 氏 ・株式会社 Matchbox Technologies 代表取締役社長 佐藤 洋彰 氏 執行役員 自治体グループ長 山本 はる奈 氏 自治体支援チームサブマネージャー 功刀 聖健 氏 委員間討議等（報告書作成に向けた討議等）
第5回	6. 11. 25	参考人招致 ・流通経済大学 流通情報学部 教授 矢野 裕児 氏 ・リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト 坂本 貴志 氏 委員間討議等（報告書作成に向けた討議等）
第6回	6. 12. 10	報告書作成に向けた委員間討議
第7回	7. 1. 21	報告書作成に向けた委員間討議

人口減少社会課題対応特別委員会委員名簿

職 名	委 員 名	所 属
委 員 長	和田 篤夫	自民改革会議
副委員長	藤曲 敬宏	自民改革会議
副委員長	市川 秀之	自民改革会議
委 員	勝俣 昇	自民改革会議
委 員	佐地 茂人	自民改革会議
委 員	小沼 秀朗	自民改革会議
委 員	中沢 公彦	自民改革会議
委 員	曳田 卓	ふじのくに県民クラブ
委 員	杉山 淳	ふじのくに県民クラブ
委 員	盛月 寿美	公明党静岡県議団
委 員	山本 隆久	無所属