

2015年6月定例県議会 一般質問原稿  
6月23日 11:00~12:00

2015年6月23日最終稿  
熊本県議会議員  
濱田大造

- 1 雇用問題等について
  - 1-1 雇用のミスマッチについて
  - 1-2 企業誘致について
  - 1-3 正規社員を増やす取り組みについて
  
- 2 医療費について
  - 2-1 子どもの医療費助成制度について
  - 2-2 医療費抑制の取り組みについて
  
- 3 中高一貫校について
  - 3-1 中高一貫校をさらに発展させるための方策について
  - 3-2 中高一貫校のデメリットとその対策について
  - 3-3 今後の展望について

.....

- 1 雇用問題等について
  - 1-1 雇用のミスマッチについて

先の統一地方選挙に際して、有権者から寄せられた県政に対する要望の中で最も多かったのが、雇用に関してだったと感じております。地元での安定した仕事の確保。これは年齢を問わずの要望と考えて間違いなことだと考えています。

アベノミクスが始まって約2年半が経過しています。アベノミクスに関しては様々な問題点も指摘されていますが、4月の全国の有効求人倍率は、1.17倍と23年1ヶ月ぶりの高水準でした。完全失業率も3.3%と18年ぶりの低さでした。ちなみに本県の有効求人倍率は1.09倍で、直近の完全失業率は3.9%、完全失業者数は3万5千人と推定され

ています。

また正社員に限った有効求人倍率は、全国は0.67倍で、本県は0.58倍でした。つまり、求人の約半分は、賃金が低めの職種や非正規が中心の仕事内容だったことが分かります。

職種別の有効求人倍率では、事務職が全国平均で0.31倍。本県が0.27倍でした。全国的にみても事務職は人気の高い職種となっていますが、狭き門となっています。一方、建設業や外食産業などの接客業や介護職の求人倍率は全国的には2倍を超えています。しかし、慢性的に人手が足りない状態にあります。

つまり求職者の希望する職種と雇用者側のニーズとの間に「ミスマッチ」が存在するのです。

実は、雇用の現場におけるミスマッチの解消こそ、いま政治および行政に求められている課題だと考えています。ただ、職種・業種によって賃金体系に大きな差が存在するのは事実であり、大変難しい問題でもあります。

では質問に入ります。本県は、雇用現場におけるミスマッチの解消に対して、どのようなスタンスで取り組み、また具体的な対処をしているのか、さらには県とハローワークとの連携は現在どうなっているのか、商工観光労働部長にお尋ねいたします。

.....

例えば、介護の現場では、何年働いても他の職業に比べて賃金が上がらないなどの問題が指摘されています。それでは家計を支えることは出来ないとして、介護職で働く男性が結婚や子供の成長を機に退職を余儀なくされるという話もよく耳にします。介護の仕事が好きだけど、この給料では将来設計ができない。だから他の職業へ転職をする。また、県内の派遣労働者は、平成25年は推計で約1万8千人いますが、その平均月収は189,680円とされています。県民が安心して暮らせる仕事とは、どういったものなのか、を考えていく必要があるのだと思います。次の質問に移ります。

#### 1-2 企業誘致について

雇用問題を考えるに際して、大企業を中心とする県外資本である企業誘致に関して考えていくことは、とても重要なことだと考えています。

県内製造業のうち誘致企業が占める割合を考えるならそれは明白となります。平成25年

度工業統計速報値によれば、県内2170ヶ所の事業所に占める誘致企業の数 は267ヶ所でした。率にして12.3%にあたります。従業員数で見ると、県内事業所で働く91584人中、42584人、率にして46%が誘致企業で働き、また本県製造品出荷額2兆3516億円のうち58.9%にあたる1兆3844億円が誘致企業からのものでした。なお、県内製造業からの法人県民税・法人事業税収入の約6割が誘致企業からの税収となっており、誘致企業が本県経済および県財政にいかにか大きく貢献しているか、が分かります。

次に企業誘致に関して平成20年～26年までの蒲島県政の過去7年分を振り返ります。結果蒲島県政7年間で193件の企業誘致がなされ、これらの誘致企業で新規雇用予定者数は8,364人を記録し、投資予定額は4千206億円(420,600百万円)だったことが分かります。

政治は結果責任です。正直この数字は評価に値する素晴らしい数字だと考えています。

企業誘致がうまく行った理由としては、企業から選ばれる熊本を目指して、戦略的な誘致活動があったからだと理解しております。県職員が本県経済を牽引するリーディング産業および今後成長が見込まれる産業への重点的な企業誘致活動を行ってきた結果と言えます。

具体的には半導体および自動車関連企業への更なる働きかけや成長が見込まれる太陽電池、二次電池、LED、有機EL等のグリーンデバイス関連への積極的誘致、そして食品、健康食品・医薬品関連、コールセンター等の情報サービス関連への重点的な誘致活動です。また県主催のセミナーや、各業界の展示会への本県ブースの出展、業界紙等を通じ鮮度の高い企業の投資動向の把握、誘致可能性調査の実施等を通じた積極的な企業訪問等のアプローチがありました。

7年間で193社という数字を築かれた関係部署の皆様には、あらためて敬意を払いたいと考えています。

そこで質問です。

これからの本県における企業誘致は、どのような方針の下、行っていくのか？また誘致企業における製造品出荷額の具体的な数値目標はあるのか？あるとするならば、それを達成するに足る潜在的な健全な労働力、特に製造業における理工系・技術系の人材の確保は可能なのか？これらに関して商工観光労働部長に質問いたします。

.....

この7年間で誘致企業の閉鎖・撤退・倒産件数は32件に達しています。企業はいつの時代も新陳代謝が激しいものです。企業の動向を絶えず注視しながら今後の企業誘致をお願いします。

### 1-3 正規社員を増やす取り組みについて

昨年、わが国では非正規社員の数が全国で初めて2000万人の大台を突破し、12月には2016万人を記録しました。すべての労働者に占めるその割合は38%になります。派遣労働者をはじめとする非正規の数はまだまだ増え続ける様相を示しています。ご承知の通り若者を中心とする派遣労働、非正規の問題は、格差をはじめとする深刻な諸問題（晩婚化、少子化、年金を誰が負担していくのか等の諸問題）をすでに引き起こしております。

本来、政治に求められているのは、格差の是正のほうであります。わが国ではそうになっておりません。

現在国政においては労働者派遣法の改正法案が審議中です。その内容はご存じの通り派遣労働者におけるこれまでの3年という上限を取り払い、事実上の無期限派遣・生涯派遣を認める内容となっております。この法案が成立するならば、労働者にとっての労働環境や労働条件は、ますます悪化の道をたどることが予想されます。

労働雇用環境が悪化することが予想される中、本県において労働者を守る手立てが必要だと考えています。

現在、本県は企業誘致に際して、なるべく正社員を多く雇ってもらえるよう企業に対して要望を行っております。しかし企業に対しての要望には、誘致企業で働く社員のうち何%を正社員にして欲しいといった具体的な数値目標はないに等しい状態にあります。もちろんこれは当然のことと言えます。なぜなら企業誘致に際しては、本県に来てくれる企業は、基本的にありがたい企業だという前提があり、また誘致の際には、そこで働く社員が正社員であるか、もしくは非正規社員であるかは、基本的に焦点となつてこなかったからです。

企業誘致を有利に進めるように本県では様々な取り組みを行って参りました。誘致企業に対して補助金もしくは税制面で優遇措置を施す等の措置です。ちなみに平成20年度～2

6年度までの蒲島県政7年間の誘致企業に対する補助金の交付実績は、132件に対して172億44,10万9千円でした。つまり年間18.8件に対して年平均24.7億円の補助金を交付。1件あたり約1.3億円の補助金実績だったということが分かります。

運用された補助金の中にはもちろん雇用に関するものも含まれています。例えば、正社員の新規雇用者数が1名～49名までの場合、1人あたり50万円が誘致企業に助成されます。50名～99名の場合だと1人あたり60万円、100名以上の場合70万円が支給。人数が増えるほど、助成金額も上乘せされる仕組みとなっています。また、パートやアルバイトなどの非正規社員を雇用した場合は、それぞれ1/2の助成金が支給される仕組みがあります。

但し、誘致企業の雇用に関する助成制度は、あくまで1回限りのものです。またこの助成制度は、直接雇用の正社員と直接雇用のパートやアルバイトに限った制度となっており、企業が直接雇った訳ではない派遣労働者は適応の対象外となっています。繰り返しますが、派遣社員は助成制度の対象外です。

企業誘致における雇用に関する補助金や税制面での優遇措置は、正直、全国の都道府県で横並びの状態があるように思います。よその県でもやっているから、本県でも同じことをやる。他県と同じように正社員だと1人当たり50万円、パートだと25万円という助成制度を熊本県でも行う。しかしどこの県もやっていることですから、本当に効果があるのか、判然としない。しかし助成制度がないなら、誘致競争において負けてしまうかもしれません。ですから、横並びで助成制度を実施する。そんなジレンマに近いものがあるのだと思います。

そこで質問です。

さらに踏み込んだ正社員を増やす取り組みはできないのか、に関して質問します。

現在、助成金は1回だけの限定ですが、それを超えて適応できる仕組み作り。誘致から数年後、社員の数が増えた場合、助成金もしくは税制面で応える仕組みは考えられないのか？さらにインセンティブが働く仕組み作りはできないのか？

また今国会で事実上の生涯派遣・無期限派遣を認める労働者派遣法が成立しようとしています。政府は、3年を超えた派遣労働者に対しては派遣会社が正規雇用先を紹介するなどの対策をとるように努めさせる、と説明しています。しかし、実際はどう運用されるかは、ほとんど分からない状態にあります。先に述べましたように、助成制度においては、派遣社員は適応外ですが、誘致企業で3年を超えた派遣社員を企業が直接雇用に切り替えた場合、

助成できる仕組み作り、正規雇用に取り組んだ企業に対してさらなるインセンティブを促す県独自の仕組み作りは考えられないのか、商工観光労働部長に質問いたします。

## 2 医療費について

### 2-1 子どもの医療費助成制度について

現在、私には2人の子どもがいます。子どもは時として病気に罹ります。子どもを持つまでは特に意識しておりませんでした。各自治体によって子どもの医療費助成のあり方に随分と差があることに少しく驚きを覚えています。

県内45の市町村で、住む自治体によって子どもが医療行為を受けた場合の医療サービスに大きな差が生じているのです。ではどのような差が存在するのでしょうか。

まず、子どもの医療費助成制度を年齢別でみるならば県内には4つの区分・差があることが分かります。

1つ目：小学校3年生まで無料の自治体 熊本市と荒尾市の2つの自治体がこれにあてはまります。

2つ目：小学校6年生まで無料の自治体 宇土市 宇城市 合志市 八代市 上天草市 湯前町 の6つの自治体がこれにあてはまります。

3つ目：中3まで無料の自治体 玉名市 菊池市 阿蘇市 水俣市 人吉市 天草市を含む県内28の自治体がこれにあてはまります。

4つ目：高3まで無料の自治体 山鹿市 和水町 芦北町 五木村 産山村 南阿蘇村 球磨村 山都町 玉東町の9つの自治体で無料となっています。

但し、熊本市では3歳以上で小学校3年生までは1医療機関につき月額500円の自己負担が掛かることになっています。500円～1000円の月額負担を求める自治体は県内に9つ（熊本市、宇土市、宇城市、菊池市、阿蘇市、人吉市、美里町、南阿蘇村、御船町）

あり、残りの36の市町村は対象年齢に差こそあれ、自己負担もなく医療費は全額無料となっています。

では本県から45市町村への医療費の補助はどうなっているかと申しますと、原則4歳未満までの場合、熊本市への補助率は1/3 熊本市以外の市町村では1/2となっています。但し、多子世帯の子どもが入院した場合は、就学前までとなっています。

医療費の助成年齢の区分が小学3年、6年、中3、高3と4つあると述べましたが、どの年齢まで無料にするかに関しては、各市町村の政策的判断に委ねられ、その結果生じる医療費は各市町村の持ち出し分となっています。

一方、子育て世代の親たちからすれば、医療サービスにおける自治体間格差が広がるほど不公平感が増すことを意味します。例えば、熊本市に隣接する菊陽町、益城町では中学3年生まで医療費は無料、自己負担もありません。しかし熊本市に住めば、小学校4年生から、ふつうに医療費の3割負担が発生してしまうのです。そもそも県民税その他の税金を納めている納税者の視点で考えるなら、同じ熊本県に住みながら、受けられる行政サービスに大きな差が生じること自体が不思議に思えてしまいます。もちろん小さな差なら容認もできますが、最大で小学3年から高校3年までの、実に9年間もの差が存在しているのです。

また、都道府県レベルで考えた場合、本県はどのくらいの医療サービスを実施しているかを見てみます。通院の場合、47都道府県中、3歳未満まで無料の県は3県、4歳まで無料の県は4県でした。熊本県は4歳まで無料の区分に入りますので、行政サービスとしては全国で下から7番目以内の県であることが分かります。いちばん多かった区分は小学校に入学するまで無料とする25県でした。

一方、子どもが入院した場合を見ますと、4歳未満までしか助成を行っていない県は1県ありまして、その1県が熊本県でした。入院に関する助成でいちばん多かった区分が、小学校入学まで助成するという区分で、22県ありました。

では、質問に入ります。

県は、現在、本県に存在する子ども医療費助成制度の自治体間の格差をどう考えているのか。また小学3年から高校3年までの最大で9年間の差に関してどのように考えているのか。また現行の原則4歳未満までとする県の助成制度は、全国的に考えても最低レベルであり、県内各市町村からは通院・入院を問わずの年齢引き上げを望む声が上がっていると聞き及んでいますが、これに関してはどうのように考え、対処していくつもりなのか、健康福祉部長

に質問いたします。

## 2-2 医療費抑制の取り組みについて

本県の平成25年度の1人当たり医療費の平均額は、75歳未満の国民健康保険で35万4,999円、75歳以上の後期高齢者医療費で102万1,852円でした。医療費の全体の金額でみるならば、75歳未満の合計が3785億円、75歳以上の合計が2733億円でした。75歳以上で全体の42%の医療費が使われていることが分かります。

さらに見ていくならば、使われた医療費は市町村によってかなり大きな差があることが分かります。県内で最も国民健康保険医療費が掛かったのが水俣市の52万3049円で、最も少なかったのが産山村の29万5089円でした。ちなみに熊本市は45市町村のうち37位の33万3771円でした。本県には水俣病という大きな問題がございますので、水俣市の医療費に関しては理解する気持ちが大切だと考えています。

また75歳以上で考えるなら、最も多かったのが菊陽町の111万2060円、最も少なかったのが相良村の77万5353円でした。熊本市は6位の108万8540円でした。最も医療費の多かった自治体と少なかった自治体の差額は33万6707円に上ります。

ちなみに国民健康保険医療費の全国平均額は32万4543円で本県の35万4999円は、全国で第14番目に高い金額で、75歳以上の102万1852円は全国で第11番目に高い金額でした。本県の県民所得が、全国で36位であることを考えるなら、その所得に比べて医療費がかなり高くなっていることが分かります。

ご承知の通り、国も県も市町村もいずれの自治体も少子高齢化の中、大変厳しい財政事情があります。その中でも医療・福祉の財源をどう確保し、維持していくのかは、どの自治体にとっても喫緊の課題となっています。

医療費を抑制するには、いくつかの手段があります。その中でも最も効果があがる方法は、病気に罹らないことだと言われていています。つまり予防医学の充実こそ求められる政策と言えます。

そこで質問です。

現在、国民健康保険医療費が全国で14番目、75歳以上医療費が11番目に高い水準にあ



りますが、医療費を抑制する全般的な取り組みを現在どのように行っているのか？また県民が病気に罹らないようにするための健康づくりを県はどのように考え、取り組んでいるのか。また、75歳以上でみるなら県内で33万円もの差が存在するが、この背景にはなにがあるのか。健康福祉部長に質問します。

.....

### 3 中高一貫校について

3-1 中高一貫校をさらに発展させるための方策について

3-2 中高一貫校のデメリットとその対策について

3-3 今後の展望について

今から7年前の平成21年4月1日、本県では初の試みとなる2つの県立中学が誕生しました。県立八代中学と県立宇土中学です。2年後の平成23年には県立玉名高等学校附属中学が開校しております。この3校とも既存の県立高校内に併設する形で設立されました。

県立八代中学と宇土中学の2校は、今年3月、中高一貫校としては初めての卒業生を送り出したこととなります。7年前に県議会議員として中高一貫校の設立に関わった経緯がございますので、その成果を確かめるべく、6月3日に県立八代中学と宇土中学の2校を視察して参りました。そこで感じ取ったことを皆様にお伝えし、また質問をしたいと考えております。

先ず、両中学を視察してみて、感じたことは、「驚くべき成果を上げつつある」ということです。現時点では、大成功と言っても過言ではないか、ということですが。

県立中学の設立に関しては、本県は全国的にも後発県と言えます。九州では7番目の後発でした。設立に至った背景としては、県内進学校の熊本市一極集中の解消、教育格差の是正、県央・県南・県北における拠点校としての役割の充実、最高レベルの教育の提示等がその理由として考えられます。

では実際にどのような環境のもと、中高一貫校で教育が行われているのでしょうか。

県立八代中学・宇土中学の2校は、ともに定員80名の2クラスで構成されています。ここ数年、両校とも中学入試における倍率は約2倍でした。また高校からは4クラス・160人が加わり、両校とも1学年 計6クラス・240名の定員の高校となっています。

中高一貫校の最大の特色は、県立中学進学者には高校入試がないことにあります。つまり高校受験から解放されるため、これまで行うことができなかつた6年間を見通した全人教育が可能となった点にあります。

ではその特色とメリットを見ていきます。

先ず両校とも6年間で2年ずつ3つの期間に区切つての指導が行われています。八代中学の場合、中1・中2の最初の2年間で生徒自らが考え行動するための基礎を養成する期間と定めています。そして中3・高1の2年間は学習と体験を充実させ豊かな人間性を育成する期間とし、高2・高3の最後の2年間で高い理想を持ち、未来へ飛躍する仕上げの期間と定めていました。

また中高一貫校では、中高6年間の継続した指導による確かな学力の育成が可能となっています。例えば、中学3年生が高校1年生の授業内容を先取りして学習することが、ふつうに行われるようになりました。これを実現できた理由としては、中高の教師達の連携による指導がその背景にあったから、ということでした。

中高連携の成果は学習面だけにとどまりません。文化系・体育会系を問わず多くの部活動が中高の垣根を越えて連携して行われていました。さらには体育祭や文化祭等の多くの学校行事が中高合同で行われていました。このことによって、幅広い年齢集団の中で人格形成をすることが可能となったとされています。また両県立中学生は高校の図書館を利用できますので、県内有数の蔵書を誇る高校の図書を中学の頃から読めることを意味します。また図書館には、良書を選定指導して下さる図書館司書の方が常駐しています。結果、両校の生徒とも、年間の読書量が1人約40冊となっていました。この数字は他の公立中学の平均より断然に多い数字となっています。

さらに、両校とも高校受験がありませんので、中学3年の3学期を使って、様々な取り組みが行われています。例えば、希望者を募つてではありますが、八代中学ではカナダでのホームステイ等の研修、宇土中学においてはグローバルリーダー育成プロジェクトの一環としてイギリスを訪れ、ロンドンの伝統校との交流やホームステイを行う等の研修を行っています。両校とも多くの生徒が積極的に参加しているとのことでした。

また宇土高校は、文部科学省が選定したスーパーサイエンスハイスクールの指定校に選定されています。県内ではスーパーサイエンスハイスクールの指定は、第二、北高校に次いで3例目となります。現在、宇土高校では、6年間の理数教育を通じた科学的探究活動およびグローバル教育の実践が行われていました。その具体的な教育内容の紹介に関しては、数が多すぎますのでこの場では割愛します。

また設備面で言うならば、県立中学両校には全教室にプロジェクターが設置してあり、タブレット PC が生徒1人に1台が配布され、また電子黒板等の最新の設備が備わっていました。これらの最新の機器を活用した授業の結果、従来よりも思考力、判断力、表現力を大きく伸ばせることが期待されているとのことでした。実際に最新の機器を使用した授業を参観致しましたが、大変興味深く、知的好奇心を大いに刺激する工夫された面白い授業内容だったことをご報告いたします。

冗長に述べて参りますが、一言で言うならば、県立中学では最新にして最高の本当に素晴らしい教育が行われているということです。もちろん意識の高い生徒達とそれを支える熱心な先生達がいたからこそ、それが可能となっていることは言うまでもないことです。

県立中学の成功は、いわば蒲島県政の大きな成果と言えるのだと思います。

県立八代中学と宇土中学を訪問して現場を見てきますと、様々なことが見えて参りました。現場の声も頂きました。

そこで質問です。

### 3-1 中高一貫校をさらに発展させるための方策について

先ず、今回の視察では、現場からは給与面に関するご指摘も頂きました。高校教師が県立中学に転籍して教える場合、40代後半の教師の場合、月額1万円程給料が下がってしまうそうです。これは、国が定める小中学校の教師の給与体系と高校教師のそれとは別建てであることにその理由を求めることができます。現在、この給与の差額は、現場の先生に事実上我慢してもらい、対処しているとのことでした。しかしながら、そのような給与差が生じることがあっても、県立中学3校の現場の先生30名のうち15名が高校教師とのことでした。先生方の教育に対する熱い思いを強く感じた次第であります。

そこでお尋ねします。

中高一貫校をさらに発展させるための方策を人事面からどのように考えているのか、教育

長に質問いたします。

### 3-2 中高一貫校のデメリットとその対策について

次に、県立中学によるデメリットに関して質問します。県立中学は、基本的に通学圏内の生徒しか募集しておりません。親元から通える生徒が基本です。

県立中学には、やる気のあるそして問題意識の高い生徒が入学していることが推測されます。このことは、思わぬ懸念を生むに至っているそうです。どういうことかと言いますと、本来、地元の公立中学に入学し、リーダーになるはずであった生徒達が抜けてしまっているため、周辺中学ではリーダー不在となり、活気がなくなっているのではないかと、また学力が相対的に低下しているのではないかと、さらには学校現場が混乱しているのではないかと、といった懸念・デメリットを指摘する声です。

平成27年4月に県立中学に入学した生徒の出身小学校の数は次の通りでした。

八代中学 25校  
宇土中学 31校  
玉名高校附属中学 40校

県立中学の定員は80名ですので、県立中学に卒業生を出した各小学校からは、数にして2名～3.2名の入学者がいることとなります。もちろん県立中学への進学者がゼロの小学校も多数存在しますので、対象エリアの小学校からの平均入学者数は、実際はさらに少なくなります。また各公立中学は2から3校の小学校の卒業生で構成されています。

では質問に入ります。

懸念されているような問題は本当に起きているのか、想定される懸念・デメリットに対して県はどのように対処していく考えなのか、教育長に質問いたします。

.....

私としては、懸念されているような問題は、ほとんど心配する必要はないと考えております。

リーダーというのは、環境が作り出すものです。いなければ必ず誰かがその役を担っていくはずで、人間というものは、そういう生き物です。ただ本県としては、住民の懸念を払しょくしていく行政としての努力・役割があるのだと考えています。ぜひ対応の程宜しく願います。

### 3-3 今後の展望について

本県にとりまして有為の人材を育てていくことは、何よりもまして大切なことだと考えております。蒲島県政下のこの7年間で3校の県立中学を実現できたことは、本当に大きな成果だったと考えています。また本県の教育において大きな転換点だったと感じています。

中高一貫校教育で問われているのは、有名大学に何人合格したとか、そんなことではなく、もっと大きな目標があることを感じています。人としての高みを目指す教育、グローバルな混迷の時代に真に時代を牽引していく人材の育成等です。

今回の視察では、将来的に卒業生達は必ずや大きな結果を各分野で残してくれるだろうことを予見させてくれました。またそんな期待に違わない教育現場の熱意があったように感じています。また、県立中学の誕生により、高校のブランディングおよび地域のブランディングも進んでいることを確信いたしました。優れた教育システムが地域に根付くことにより、結果その地域の相対的価値が高まりつつあることを実感致しました。

県南に位置する県立八代中学は、人口約13万人を抱える八代市がその基盤となっております。県央の宇土中学は、人口3万7800人の宇土市が基盤。そして県北に位置する玉名高等学校附属中学は人口6万8000人の玉名市が基盤となっております。

つまり県立中学の設立要件は、第一義的には人口ではなかったことが明確に分かります。また人口4万人弱の都市でも十分成り立つことが理解できます。

以上を踏まえて質問に入ります。

中高一貫校を、これらの地域だけの特権にするのでは、かえって不公平につながると考えます。良い成功事例、先進事例、優れた教育システムは、さらに普遍性を持たせる努力が必要と考えています。もちろん急ぐ必要はありません。様々な問題点を少しずつ解決した後でも構いません。ぜひ、他地域・他都市でも中高一貫校の道を開くべく政策の展開を期待したいと考えます。中高一貫校を1校でも増やしていく努力を求めたいと考えています。

教育における本県の大きな方向性を示せるのは、知事だけです。蒲島知事のお考えをお聞かせください。

以上

.....

以下は執行部が答えた内容の要約。詳しくは、県ホームページをご参照ください。

(問1) 雇用問題等について

(1) 雇用のミスマッチについて

- 本県の雇用情勢については、全体としては改善が進んでおり、有効求人倍率は9ヶ月連続で1倍を超えている。一方では、建設や介護など一部の産業や職種において、求人数が求職者数を2倍以上も上回る人手不足が生じており、庁内関係部局をはじめ、熊本労働局とも連携して、その解消に向けて取り組んでいるところ。
- 具体的には、熊本労働局やハローワーク、関係団体等で構成する介護や建設分野の対策会議を設置し、現状や課題を共有し、人材の育成・確保や労働環境の改善を図っている。
- 介護や建設分野の在職者や離職者に対し、高等技術専門校や民間の職業訓練校における職業訓練により、離職防止や質の高い人材の安定的な確保に取り組んでいる。
- 学童期からの職業体験等により、地域の産業や地元企業の理解を促進することで、将来的な雇用のミスマッチ解消につながると考えており、今年度から新たに、小中学生を対象として、建設業や介護・看護等の医療福祉分野において職業体験学習を実施する予定。
- この他、介護分野では健康福祉部において、介護職の魅力や専門性をPRするための啓発や合同面接会の充実などマッチング機能の強化を行うとともに、建設分野では土木部において、建設産業イメージアップ戦略の推進や若手技能者を確保するための賃金助成制度を創設するなど、様々な人材の確保に取り組んでいる。
- ミスマッチの解消には、人材の育成・確保に加え、雇用の創出も重要と考えており、新たな成長産業の育成や企業誘致の取組みにより、県内雇用全体の底上げにも取り組んで参

る。

○ 今後とも庁内部局はもとより、熊本労働局やハローワークなどの関係機関との連携も深めながら、雇用のミスマッチの解消に向け尽力して参る。

## (2) 企業誘致について

○ 幸せ実感くまもと4カ年戦略においては、「知の集積」を掲げ、大学等の研究機関と連携して、付加価値が高く海外移転しにくい企業の「研究開発部門」の誘致を積極的に行ってきた。

○ 企業誘致の目標として、製造品出荷額の具体的な数値目標はないが、蒲島県政2期目の4年間で企業立地件数100件、うち研究開発部門15件を目標に掲げている。平成26年度末で企業誘致102件、うち研究開発部門18件と1年前倒しで目標を達成した。

○ 理工系・技術系の人材確保について、本県は大学等から理工系新卒者を6,000人以上輩出しており、採用された人材は、誘致企業に高い評価を得ている。

○ ここ数年県内には、ソニーセミコンダクタ、本田技研工業など、高度人材の受け皿となる研究開発部門と生産部門が一体となった拠点工場の立地も増えつつある。

○ 今後も、県内の学校を卒業した多くの理工系・技術系の若者が県内で就職できるよう、企業誘致に積極的に取り組み、雇用の場の創出に努めていく。

## (3) 正規社員を増やす取り組みについて

○ 本県の企業立地促進補助金は、多くの条件から最終的に熊本県に立地を決めていただくための一つのインセンティブ、いわゆる誘導策として、立地する際の1回限りの支援を行っており、複数年の支援には対応していない。

○ただし、本県では、既に進出済みの企業が行う新たな雇用を伴う更なる設備投資に対しても、増設の都度、新規投資の場合と同様に補助金を交付している。また、この制度は、派遣社員は対象にしてないが、新設で5年、増設で3年以内に派遣社員を直接雇用すれば、補助金算定の対象としている。

○本県に立地する誘致企業は、世界の競合他社との競争の中で、製造品目や数量などの増減に対応するため、多様な雇用形態の中で常に最適な企業経営を求めている。一方で、労働者も自らのライフスタイルに合わせて雇用形態を選択しているという側面もある。

○そのため、県としては、国の労働者派遣法の改正などの動向を見据え、誘致企業への支援策について、企業側のニーズに合わせて必要な対応を行っていく。

## (問2) 医療費について

### (1) 子どもの医療費助成制度について

○県の子どもの医療費助成制度は、平成12年に対象年齢を原則4歳未満まで拡大し、現在に至っている。

○この間、県内市町村では、子育て支援の視点から制度の拡充を行ってきた。

○自治体間格差については、各市町村が独自に政策判断されたものとする。

○本県の助成制度については、仮に県の助成制度を拡大しても、市町村の財政負担を肩代わりすることにしかない。

○県としては、喫緊の課題である多子世帯の保育料軽減や病児・病後児保育の支援など、子育て支援に直接つながる施策に取り組んで参る。

○子どもの医療費助成は、国において制度化するよう、国に対して施策提案を行ったところ。今後も他県と連携して国に要望していく。



## (2) 医療費抑制の取り組みについて

○医療費抑制のための取り組みについて、「第2期熊本県における医療費の見通しに関する計画」に基づき、医療費の過度な増大を抑える取り組みを総合的に進めている。

○具体的には、県民の健康づくりや後発医薬品の普及促進、重複受診者等への適正受診の訪問指導などの取り組みを行っている。

○健康づくりに向けた取り組みは、医療費の抑制の観点と併せて、健康寿命の延伸を図るうえでも重要。このため、県は、特定健康診査の実施率向上や生活習慣病予防の対策に取り組んでいる。

○特に、昨年度からは、企業や団体による職場ぐるみでの健康づくり活動を新たに進めている。

○75歳以上の医療費の差の背景については、医療費水準が高い地域や市町村では、入院日数や病床数が多いという傾向にある。また、小規模町村においては、高額な治療費により、医療費全体を大きく押し上げている場合もある。

○医療費は、様々な要因が複合的に関連することから、県においては、市町村で医療の現状把握を行い、課題に即した取り組みを推進している。

○今後とも、関係機関・団体と協同し総合的な医療費適正化対策を積極的に進めて参る。

## (問3) 中高一貫校について

### (1) 中高一貫校をさらに発展させるための方策について

○県立中学校には、中高一貫6年間の教育課程を見通した、計画的かつ継続的な指導に対応できる教員を配置することとしている。

○また、授業でのきめ細かな指導や学校での活動が円滑にできるよう、中学校・高校間でそれぞれ兼務を発令している。さらに、管理職として副校長を置き、高校籍の教員を配置し、中高一貫の連携強化を図っている。

○今後とも中高一貫校の特徴を生かした教育活動の充実が図られるよう、人事面の工夫・改善に取り組んで参る。

○なお、県立高校から県立中学校へ異動した教員の給与面の処遇については、市町村立中学校との均衡はあるものの、現場で職務に励んでいる教員の業績に応じていく上で課題があると考えており、今後検討して参る。

### (問3) 中高一貫校について

#### (2) 中高一貫校のデメリットとその対策について

##### (2)

○県立中学校が地元の公立中学校に与えるデメリットについては、県教育委員会としても配慮する必要があると認識している。

○そのため、これまでも、様々な場面で、地元の公立中学校と県立中学校との生徒及び教職員間の交流に努めてきた。

○県立中学校設立の趣旨の1つは中等教育の選択肢を増やすことだが、地元の公立中学校と県立中学校が、それぞれ特色ある教育活動を行っていくことで、その意義は深まるものと考えている。

○今後とも、学業・スポーツ両面において切磋琢磨しながら相互に高め合っていくよう連携を図ることによって、それぞれの特色ある教育活動をさらに進め、地域の教育の充実を図って参る。

#### (3) 今後の展望について

○併設型中高一貫教育校は6年間を見通したカリキュラムなどを通じた人材の育成を目指して設置された。

○その成果として、様々な方面に挑戦していく姿が見受けられる。今後も期待どおりの成果

を上げて、本県の教育力の向上に貢献していくことを願っている。

○職員は、他地域等への中高一貫校の道を開くべく政策の展開を期待したいとの考えを示された。

○県立中学開校から6年経過、本年3月、第1期生が高校を卒業。4校目以降の導入については、引き続き教育委員会において、中高一貫教育の成果や課題を見極めた上で検討して頂きたい。