

1. 令和8年度当初予算案等について

質問要旨

今回の予算案は、骨格的予算ではあるが、府民生活を守る観点から、府民生活や事業活動に対する物価高対策、府民の安心・安全対策、子育て・教育環境の充実、人・物・情報・日々の生活の基盤づくりを柱とした予算案となっており、高く評価する。(評価)

2. 西脇府政8年間の総括と今後の府政運営について

質問要旨

新型コロナウイルス感染症への対応や世界情勢の変化によるとどまることを知らない物価高など、激動の2期8年において、本府の未来のため、明るく希望の持てるまちづくりや、子育て環境日本一の施策を展開するとともに、京都府総合計画についてコロナ禍で得た気づきを活かして前倒しで改定し、着実に推進してきたが、国内外共に大変な状況であった8年間の執政を振り返り、どのように総括しているのか。また、実質公債費比率が起債許可団体となる18%に近付き、今後の財政運営も難しい環境にある中、次の4年を見据えて、どのように行財政改革に取り組むのか、知事の所見を伺いたい。

答弁

山口議員の御質問にお答えいたします。

山口議員におかれましては、ただいまは会派を代表されまして、今回の予算案に対しまして高い評価をいただき、厚く御礼を申し上げます。

2期8年の府政運営の総括と今後の府政運営についてでございます。

知事就任以降の8年間を振り返りますと、新型コロナウイルス感染症をはじめ、府民生活に大きな影響を及ぼす事象が相次ぐなか、府民の皆様の声に寄り添いながら、全力で府政運営に取り組んでまいりました。

1期目の経験を踏まえ、2期目の4年間は、総合計画を1年前倒しで改定し、府政運営の基本理念とした「あたたかい京都づくり」に向け、常設の危機管理センターの運用をはじめ、「社会で子どもを育てる」という視点を取り入れた「子育て環境日本一推進戦略」の改定、文化庁移転を契機とした文化振興など、「安心」「温もり」「ゆめ実現」の3つの視点から、施策を総合的に推進してまいりました。

こうした取組につきましては、有識者からも、総合計画に定めた方策を着実に推進し、京都市をはじめとする多様な主体と連携して、当初の想定になかった新たな取組も進めているとの評価をいただいたところでございます。

この間、複雑多様化する行政課題や厳しい財政状況の中におきましても、多くの府民・事業者の皆様のご理解・御協力を賜りながら、人と人との絆を大切にする「あたたかい京都」づくりを着実に前進させることができたのではないかと考えております。

また、今後の行財政運営につきましては、令和6年度から令和10年度までを計画期間として策

定した京都府行財政運営方針に基づき、歳出面におきまして、不断の事業見直しや今後の金利上昇リスクを踏まえた投資的経費の平準化を行いますとともに、歳入面におきまして、地域経済の活性化などを通じた税源涵養に取り組むほか、ふるさと納税の更なる活用や府有資産の戦略的・効果的な利活用など、あらゆる対策を講じることとしております。

令和6年度決算における実質公債費比率が17.1%となるなど厳しい財政状況が続いており、今後、金利上昇や物価高騰、国の制度改正など社会情勢の変化などにも臨機応変に対応しつつ、持続可能な財政運営を図る必要があると考えております。

その上で、人と人との絆や府民の皆様との信頼関係を大切にする「あたたかい京都」の上に、国内外の人々を魅了する京都を、次の世代へと引き継いでいくため、「わくわくする京都」を目指し、全力で取り組んでまいりたいと考えております。

3. 中小企業支援について

質問要旨

府内企業の倒産件数は、リーマンショックの影響を受けた平成21年を最多に減少傾向であったが、コロナ禍収束後の令和5年から増加し令和7年には過去15年で最多となった。業種では飲食業・食品スーパー等の小売業の倒産が増加し、コロナ禍収束後も売上げは戻らない中、仕入れ価格や光熱費の高騰、収益が伴わない人件費の引上げ等が追い打ちをかけた結果であり、これまでの債務返済や金利上昇による負担増も倒産の一因と考えるが、中小企業支援に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

- (1) 本府は、金融・経営一体型支援体制強化事業や中小企業金融支援事業等により企業の倒産防止に取り組んできたが、現在の府内企業の動向をどのように認識しているのか。また、企業努力以外での要因による倒産に至らないための支援策をどのように強化していくのか。
- (2) 倒産に至らずとも業界から撤退する休廃業・解散も増加傾向であり、事業継承がスムーズに進まず、後継者へのバトンタッチが出来ずに高齢化が進み、休廃業・解散を余儀なくされている企業もある中、本府は、京都中小企業事業継続・創生センターにおいて、コーディネーターによる個別相談や助言、セミナー等を通じ事業継続・承継支援を実施するなど、後継者マッチング対策を推進してきたが、その実績をどのように評価しているのか。また、その中で浮き彫りになった課題に対する今後の取組強化についてどのように考えているのか。

答弁

府内企業の動向と倒産に至らないための支援策の強化についてでございます。府内企業を取り巻く経営環境は、物価高騰や人手不足、持続的な賃上げなど、非常に厳しい状況にあり、倒産件数も全国と同様に増加傾向にございます。

京都府では、コロナ禍により経営に苦しむ中小企業のために、ゼロゼロ融資を実行し、令和3年度からは、返済本格化を見据え、金融・経営一体型支援により資金繰りと経営改善の両面から伴走支援に取り組んできたところでございます。

その結果、約2千社の支援先のうち、倒産は1件にとどまるなど、中小企業の下支えに一定の成果があったと考えております。

また、物価高騰や持続的な賃上げ支援といたしまして、累次にわたり補正予算を編成し、経営基盤強化のための施策を講じてまいりましたが、倒産増加の流れを食い止めるには至っておりません。さらに、令和8年度には全てのゼロゼロ融資の返済が開始することもあり、中小企業の事業継続はより厳しくなるものと考えております。

このため、従来の経営基盤の強化を支援するための予算に加えまして、新たに借換融資利用時の信用保証料負担の軽減など、金融支援を拡充するための予算案を本定例会に提案しているところでございます。

引き続き、人手不足対策を含め、あらゆる施策を総動員して、中小企業の事業継続に全力で取り組んでまいりたいと考えております。

次に、後継者マッチングの取組の強化についてでございます。

京都府では、地域経済の重要な役割を担う中小企業の事業継続を図るため、平成25年から全国に先駆けて事業承継の支援に取り組んでおり、京都商工会議所に設置されたセンターとともに、これまでに約16,700件の相談を受け、約450件の承継を成立させてまいりました。

事業承継には、後継者の育成をはじめ、企業の技術と資産等の棚卸し、企業評価に基づくマッチング、さらには資産の整理など、多くの課題を解決する必要があるため、承継までに5年以上の年月を要することも多く、休廃業・解散が過去最高となったことを踏まえると、承継の成立件数は十分とは言えないと認識しております。

事業承継を円滑に進めるためには、経営者と後継者が早期から会社の強みや理念、将来像を共有し、承継までに企業価値の維持・向上を図ることが重要でございます。

しかし現状では、後継者との意見交換が十分に行われていない60代以上の経営者からの相談が多く、早期の相談誘導が課題となっております。

このため、顧問税理士など経営者と信頼関係を有する専門家の協力を得て、支援機関への早期誘導を図りますとともに、事業承継の支援機関と商工会等との協働による企業価値の磨き上げによる事業再構築、中小企業応援隊による企業成長に向けた行動変容を促す提案、経営者向けのリスキング講座の拡充などを通じて、京都企業の持続的な成長につなげてまいりたいと考えております。

4. 改正医療法に伴う今後の医療施策について

質問要旨

令和7年12月に成立した改正医療法では、地域医療構想の見直しや医師偏在の是正、医療DXの推進が主な改正ポイントであるが、改正医療法に伴う今後の医療施策に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

(1) 持続可能な医療の実現には、発症予防・重症化予防によって健康社会を構築していく取組が必要であり、医科と歯科の連携強化が重要と考える中、現行の京都府保健医療計画では歯科との連携の視点が不足しているとの指摘もある。来年度は同計画の中間見直しが始まるが、改正医療法に基づく同計画の更なる強化について、どのような方向性や視点で取り組むのか。

(2) 本府は、国における医師の偏在指標では本府の受療率やへき地等の地理的要因が未反映等の理由から、より実態に即した京都式医師偏在指標を独自に算出し、二次医療圏毎に地域の実情に応じた医師確保対策を推進しているが、改正医療法に基づく処遇改善等を含め、地域での医師及び診療科の偏在を是正し確保するための対策強化にどのように取り組むのか。

(3) 電子カルテ情報の共有化のためにも、府内医療機関のクラウドコンピューター・サービスを始めとする先端的なIT技術の活用を含めたDXの推進に取り組むべきと考えるがどうか。

(4) 予防医療の重要性の観点から、これまで以上に医療・介護・歯科・薬剤の連携強化が必要と考えるが、連携体制の強化にどのように取り組むのか。また、予防医療の推進についての考えはどうか。

答弁

次に、京都府保健医療計画の見直しについてでございます。

高齢化に伴う医療ニーズの変化や人口減少など、社会情勢の変化に対応し、府民の皆様が安心して暮らしていける地域社会を実現していくためには、地域において良質な医療を効率的かつ持続可能な形で提供する体制の構築が必要だと考えております。

こうした課題に対応するため、議員御紹介のとおり、昨年12月に医療法が改正をされ、地域医療構想の推進、医師偏在の解消や医療DXの推進などに関する措置が講じられることとなったところでございます。

京都府保健医療計画の中間見直しにつきましては、法改正の趣旨を踏まえまして、府域における医療需要の変化に対応し、地域で必要な医療機能を維持していくための取組を検討することが必要だと考えております。

具体的には、病院が医療機能や今後の方向性を報告する制度を踏まえた、地域での医療提供体制の明確化、外来医療が多い地域で開業する診療所に対する、地域に必要な医療の提供の要請などを計画に反映してまいりたいと考えております。

また、医療提供体制の検討に加えまして、府民の疾病予防・重症化予防も、より積極的に進める必要があると考えており、生活習慣の改善や介護予防の推進、医科と歯科の連携による、口腔管理を通じた合併症予防や術後の早期回復の推進などをさらに強化してまいりたいと考えております。

今後、国のガイドライン策定等を踏まえまして、医療審議会等の場で、医療関係者や医療を受ける立場にある方々などの御意見を伺いながら、計画の中間見直しを進めてまいりたいと考えております。

次に、医師確保対策についてでございます。

医師確保につきましては、医師の地域偏在や診療科偏在の是正に向けた総合的な対策を実施し、医師不足地域での勤務を条件とした奨学金貸与、中北部地域で勤務する医師への研修・研究支援、産科医に対する分娩取扱手当の支給などに取り組んでいるところでございます。

今後は、法改正により創設されました医師不足地域で勤務する医師への手当増額制度の活用を検討や、タスクシフト・タスクシェアによる医師の業務負担軽減などを進める必要があると考えており、今定例会におきましては、医療行為の一部を担う専門性の高い看護師を養成するための予算案を提案しているところでございます。

引き続き、こうした処遇改善や、医師が専門的業務に専念できる環境づくりなど、総合的に対策を進めてまいりたいと考えております。

次に、医療DXの推進についてでございます。

医療DXの推進につきましては、この度の法改正により、必要な電子カルテ情報について、医療機関での共有を可能とすること、令和12年末までに電子カルテの普及率を100%とすることなどが規定されたところでございます。

京都府といたしましても、今後、急速な高齢化と生産年齢人口の減少が見込まれる中、限られた医療資源を有効に活用し、質の高い医療を提供するためには、医療DXの取組を進めていくことが重要だと考えております。

現在、京都府におきましては、医療・介護従事者がスマートフォンで患者情報を共有できる「京あんしんネット」の運営、周産期母子医療センターと分娩取扱病院が妊産婦の情報を共有する「妊産婦モニタリングシステム」の運用、医療機関において、ICTの活用や情報セキュリティを推進する人材を育成するための研修などの取組を行っているところでございます。

また、今定例会におきまして、医療機関が業務効率化や職場環境改善のために実施するICT機器の導入等に対する支援を行うための予算案を提案しているところであり、今後、医療・介護従事者の連携強化や、業務負担の軽減に効果がある医療DXの導入事例を増やしてまいりたいと考えております。

次に、予防医療の推進についてでございます。

府民一人ひとりが、自らの健康に関心を持って健康づくりや検診受診に取り組み、病気やその重症化を予防することは大変重要であり、医療・介護などの専門職がそれぞれの立場から支援することで、より効果的な健康づくりや啓発につながるものと考えております。

このため、京都府では、医療・介護・歯科・薬剤などの専門職に加え、医療関係団体、医療保険者、市町村などと連携し、府民への健康づくりの啓発、生活習慣の改善が必要とされた方などの健康管理、食事や口腔ケアの指導ができる専門人材の育成などに取り組んでいるところでございます。

今後は、医療・介護の情報共有や連携体制を強化し、府民の主体的な健康づくりの支援や検診後の精密検査の受診啓発などをより効果的に進めることで、生活習慣病の予防や疾病の早期発見、重症化予防につながるよう、予防医療を推進してまいりたいと考えております。

今後とも、高齢化・人口減少社会に対応した医療提供体制の構築や、府民の健康寿命の延伸を進め、府民の皆様が住み慣れた地域で安心して暮らしていける社会の実現に取り組んでまいりたいと考えております。

5. 男女共同参画の推進と男性の育児参画について

質問要旨

働く女性が増加し、男性の育休取得が令和6年度に初めて4割を超えるなど、男女共同参画は着実に進んでいる一方、日本のジェンダーギャップ指数は世界

148か国中118位と極めて低く、その大きな一因は、家事・育児・介護等の負担が女性に偏り、男性は長時間労働や家計を担って当然という性別役割分業が暗黙の前提になっているとの指摘があるが、男女共同参画の推進と男性の育児参画に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

(1) 国の第6次男女共同参画基本計画の策定に併せ、計画期間が半分を超過する「KYOのあけぼのプラン(第4次)」についても、進捗状況の検証や目標達成状況の評価の上、施策の見直しも

行うこととなるが、強化すべき点や、性別役割分担の意識解消を始めとする今後の男女共同参画社会の構築に向けた考えはどうか。

(2) 府庁における一般行政部門の男性育児休業取得率は令和6年度には91.1%となる一方、府内の民間企業における男性育児休業取得率は42.1%に留まっている。府内は圧倒的に中小企業が多く、官公庁や大企業に比べ取得しにくい状況が浮き彫りになっているが、そうした状況の改善のためにも、企業向けセミナーやシンポジウムの開催、企業版両親学級の取組、「共育企業」の好事例の展開など、職場も家庭も、誰か一人が負担を抱えこむ「ワンオペ」から脱却し、みんなで「共に育てる」ことを従来以上に取り組むべきと考えるがどうか。

答弁

次に、男女共同参画の推進と男性の育児参画についてでございます。

社会の多くの分野で女性の参画が進み、活躍する女性も増える一方で、議員御指摘のとおり、依然として固定的な性別役割分担意識も根強く残っており、就労・雇用や育児の分野の男女格差や家庭における女性への負担偏在などといった課題を解決するためには、更に意識改革と行動変容を促していくことが必要だと考えております。

第4次「KYOのあけぼのプラン」の中間年にあたる今年度、特に就労・雇用の分野の施策を見直し、社会保険労務士等の専門家の派遣による、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定や女性社員の採用・人材育成の伴走支援、企業に対する仕事と健康課題の両立に向けたセミナーやフェムテックの普及などに重点的に取り組み、男性も女性も働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

また、育児の分野につきましては、夫婦や家族だけでなく、職場や地域なども含め、社会全体で「共に育てる」ことが重要であることから、国の共育プロジェクトに先駆けまして、既に令和4年に改定いたしました「京都府総合計画」におきまして「社会で子どもを育てる京都」の実現に向け、「子育て環境日本一」の取組を進化させることを掲げたところでございます。

これまで子どもと若者の交流機会を創出する「京都版ミニ・ミュンヘン」等の開催により、子育てへのポジティブなイメージを広げることなどに取り組んでまいりましたが、これからもさらに多くの府民の皆様や企業、地域などを巻き込み、子育てにやさしい風土が醸成されるよう取組を進めてまいりたいと考えております。

今後とも、職場・家庭・地域における意識改革と行動変容を促し、男女共同参画社会の実現を目指してまいりたいと考えております。

6. インクルーシブ就労への取組について

質問要旨

障害やひきこもり、ニート、難病など、働きづらさを抱えている就労困難者は国内で約600万人に上る一方で、適切な支援や環境整備があれば約270万人が就労可能と見込まれている。障害者手帳を持たない就労困難者への支援は利用率や実施状況に課題が指摘されてきたが、東京都が全国初の

「ソーシャルファーム条例」を制定するなど、支援を模索する動きが活発化する中、本府でも障害者手帳を持たない就労困難者も働く喜びを感じられる就労支援を行い、インクルーシブ就労の推進を図るべきと考えるがどうか。また、こうした就労困難者は障害者の法定雇用率に算定されず、事業者が雇用に積極的に踏み出しにくい側面もあることから、ソーシャルファームの促進も重要と考えるが、知事の所見を伺いたい。

答弁

次に、インクルーシブ就労への取組についてでございます。

能力と適性に応じて共に働くことを目指すインクルーシブ就労を促進していくことは、様々な人が地域で自立した生活を送ることを実現する上で重要であると認識をしております。

京都府では、京都ジョブパークのはあとふるコーナーや就業サポートセンター、Lコネクトなど各支援窓口におきまして、障害者手帳の有無に関わらず障害のある方や、就労経験の少ない若年者、就職氷河期世代、ひきこもりや長期無業の方など、多様な就労困難者の特性や段階に応じた支援を行っております。

近年、障害者手帳を持たないもののコミュニケーションや就業基礎力に課題を抱えた就労困難者による相談や京都ジョブパークへの新規登録が増加している一方で、就職内定に至る方の数は減少しております。

こうした状況を踏まえ、これらの方々を受け入れていただける企業の開拓が必要と考えており、企業への啓発を図るためのセミナーの開催や合同企業説明会への出展、企業実習の実施などを通じて、受入企業の拡大に取り組んでまいります。

議員ご紹介のソーシャルファームは、就労困難者が一定の配慮を受けながら、一般の従業員と共に働くことができる場を提供する企業であり、安定的な人材の確保、柔軟な働き方導入による定着率の向上、企業の社会的価値の向上などの企業側のメリットがあるとされております。

それらのメリットを、企業に対しまして説明した上で、専門家による就労困難者の雇用ノウハウの提供や採用後の雇用継続に関する助言など、企業向け支援の充実を通して、ソーシャルファームの増加に努めてまいりたいと考えております。

引き続き、誰もが自分らしく働ける社会の実現に向け、取り組んでまいりたいと考えております。