

平成 28 年第 1 回定例会 総務政策常任委員会にて質疑いたしました。

小野寺

私からは、まず県の非常勤職員について何点かお伺いをしてまいりたいと思います。

さきの代表質問において、知事部局にとっては正規の常勤職員約 7,000 人に対し、非常勤職員が約 1,500 人いるというお話を伺いました。業務内容や業務量に応じた雇用をしているということですが、その処遇については、非常勤職員との均衡を考慮しながら必要な見直しに努めていくという答弁を頂いたところです。本会議でも申し上げましたが、同一労働同一賃金という観点から、正規職員と非常勤職員の処遇の違いについて、正すべきものは正すことが必要であると考えております。行政としてしっかり関わっていくべき課題として力を入れていただくよう要望させていただいたところでもあります。

そこで、この常任委員会におきましては、非常勤職員のうち事務補助員に絞って、雇用や配置、休暇制度、報酬額等に関する現状や考え方について何点かお伺いしてまいりたいと思います。まず、本会議の代表質問におきまして、事務補助員が約 320 人いるということでしたが、事務補助員の配置に当たって基本的な考え方と具体的な業務内容をお伺いします。

人事課長

非常勤職員であります事務補助員の業務につきましては、補助的な業務や定型的な業務であり、同様な業務に従事する常勤職員に比べ、業務の困難度ですとか責任の度合いといったものが軽い業務に配置しております。具体的な業務内容といたしましては、庶務事務や経理事務、各種照会に対する回答、ホームページの更新作業、集計事務などといった業務を行っております。

小野寺

その事務補助員の人数について、直近 5 年間の増減状況はどうなっているかお尋ねします。

人事課長

平成 27 年 4 月時点の知事部局における事務補助員は約 320 人となっております。5 年前の平成 23 年度は約 450 人でしたので、この 5 年間で 120 人減少しているということになります。この減少しております主な要素としましては、平成 25 年度まで緊急雇用基金というのがございましたが、それが終了したこと、また組織再編などによりまして、人数が減っているということがございます。

小野寺

平成 25 年度までの緊急雇用基金がなくなったというのは、これはイレギュラーな話だとは思いますが、非常勤職員の配置状況について、どのような考え方に基づいて配置をしているのかお伺いします。

人事課長

非常勤の配置人数につきましては、例えば何百人がよいといったような具体的な人数ですとか、常勤職員と非常勤職員の比率といったような数値の考え方というのは特にございません。簡素で効率的な執行体制を構築するといった観点から、多様な任用形態の活用を図っておりますが、非常勤を増やしていく、あるいは減らしていくといった方針があるということではございません。配置につきましては、業務内容や業務量に基づき、必要性を一件一件精査して配置しているところでございます。

小野寺

それでは次に、非常勤職員の勤務条件について伺っていきたいと思います。

まず、休暇の制度はどのようになっていますでしょうか。

労務担当課長

年次休暇や療養休暇をはじめといたしまして、基本的には正規の常勤職員に付与されている休暇の多くは非常勤職員にも付与されております。常勤職員と同様に付与される休暇といたしましては、年次休暇や忌引休暇などございますが、雇用期間や勤務日数に応じまして取得日数の割戻しがあるなど、取得日数や取得要件は異なっております。

例えば、年次休暇の場合で申し上げますと、常勤職員は1年につき20日が付与されますが、非常勤職員については、継続勤務期間6箇月までは最大3日、6箇月以降は10日が付与されます。忌引休暇の場合は、6箇月以上の任用期間があるか、又は6箇月以上継続勤務している非常勤職員については、常勤職員と同様の日数が付与され、それに満たない非常勤職員については、勤務時間等に応じた日数が付与されております。また、常勤職員に付与されておりますけれども、非常勤職員に付与されていない休暇といたしまして、ボランティア休暇などがございます。

小野寺

非常勤というのは、基本的には緊急的であったり、臨時的であったり、補助的であったり、そういうお仕事という性格があり、正規職員の定数が様々な行革などで減ってきている中で、それを埋めていくための重要な代替労働力となっております。やはり意欲を持って働いていただかなくてはいけない非常勤職員の方々、非正規職員の方々に対して、休暇の制度を改善していくということも必要なのではないかと思うわけですが、近年、休暇の改善にはどのような取組をされてきたのでしょうか。

労務担当課長

非常勤職員の休暇制度の近年の改善状況でございますが、まず平成23年に臨時休暇の取得につきまして、時間単位の繰越しを可能とする措置を行い、介護を行っている職員を支援する観点から、介護休暇を導入いたしました。平成24年には、生理休暇の取得方法の改善などを行っております。平成26年には、子育て支援の観点から、子の看護休暇について、小学校に入る前の子を対象とした取得可能日数を5日から6日とする拡大を行っております。また、平成28年4月から、同じく子の看護休暇について、資格対象となる子の範囲を中学校就学前の子から義務教育終了前の子へ拡大する旨、今定例会で条例改正議案を提出

させていただいております。

小野寺

非常勤職員の処遇改善が進んでいくということは、望ましいことだと考えているわけですが、本会議でも申し上げたように、処遇の中で一番大きい要素は、やはり報酬だと思っています。そこで、その報酬額を決定する考え方や算定方法などについて伺います。

労務担当課長

非常勤の報酬は、職員の給与に関する条例第19条の規定により、任命権者が常勤職員の給与等の均衡を考慮し、予算の範囲内で支給することとなっております。本県では報酬の算定方法につきまして、常勤職員の初任給との均衡を考慮し、職種や経験年数の区分に応じて基礎となる日額又は月額を決定し、非常勤職員の雇用等に関する取扱要綱に基づきまして、非常勤職員基準報酬額表を定めております。この基準報酬額表を定めるに当たりまして、高校卒業後から非常勤職員として雇用時までに経過した年数を3年未満、3年以上6年未満、6年以上9年未満、9年以上12年未満及び12年以上に分類いたしまして、その分類ごとに基準報酬額を定めております。

小野寺

その方法に基づくと、報酬額はどのような状況になっているのか伺います。

労務担当課長

非常勤の報酬額につきましては、非常勤職員が行う職務の難易度や責任の度合いが増していくことも考慮いたしまして、一定の範囲内で年齢、経験年数に応じた基準額を定めております。

一般事務に従事する非常勤職員を例に申し上げますと、高校卒業後から雇用時までに経過した年数を基準といたしまして、その経過年数が3年未満の場合は月額で11万5,300円、日額ですと7,100円、3年以上6年未満の場合は月額12万3,100円、日額7,570円、6年以上9年未満の場合は月額13万2,600円、日額8,150円、9年以上12年未満の場合は月額14万3,800円、日額8,840円、12年以上の場合は月額14万9,100円、日額9,180円と算定しております。

小野寺

12年以上で頭打ちというのがあって、高卒の18歳で考えると、30歳以上の非常勤職員に対しては14万9,100円で頭打ちになるのですが、勤務時間はどのような考え方になっているのですか。

労務担当課長

非常勤の事務補助員の勤務時間につきましては、規則によりまして常勤の4分の3以内と定めております。

小野寺

常勤の4分の3といっても、なかなかそれ以外の仕事をしながら勤務するというのは難しいと思います。そうすると、今の制度の是非は別にして、30歳を超えた年齢でも14万9,100円という報酬額となり、これはほぼ毎日勤務したとしても、計算をすれば大体年収が幾らになるかということは分かりますし、これは俗にいうワーキングプアの状態であると思います。

ただ、非常勤職員の報酬額は、いろいろ考え方は難しいところも多くあると思うのです。勤務日数が少ないとか、働く労働時間が短縮されているとか、そういうことで同じような業務を行っている正規の職員の方と比較して、報酬の総額はある程度低くなっていくというのは、これはやむを得ないことであると思いますが、例えば時間単価で比較して、同じとは言わないまでも、ある程度近い単価になってしかるべきではないかと思えます。

また、補助的とはいっても、先ほど申し上げたように正規の職員の数が減ってきて、それをカバーするために雇用しているという要素もあるわけです。確かに責任の度合いが軽いとかという説明はありましたが、やはり日常の業務をこなしてもらっているわけですから、そういうことでいえば少なくとも時間単価については、かなり近い額にしていかなないとまずいのではないかと思えます。そこで、正規職員との差が今どのくらいあって、どうするおつもりなのかお伺いします。

労務担当課長

まず、非常勤職員と正規職員の時間単価での比較を試算してみますと、例えば今申し上げました高校卒業後すぐの段階では、非常勤の報酬額は正規職員の初任給の約95%となっております。また、上限であります経験年数が12年に達した場合の試算では、非常勤職員の報酬は正規職員の給料月額等の約76%となっております。このように試算してみますと、非常勤職員の雇用後の経過年数が長くなるに従いまして、正規職員との差が出てまいります。しかし、12年を経過した時点でも、同年齢の正規職員の8割弱の報酬額を支給しているとなっております。

この差についてどのように考えるかということですが、一般事務に従事する非常勤職員については、基本的に高校卒業後12年までの主事級の職員の業務を行うことを想定しております。それ以上の業務をお任せするということは想定しておりません。そうした中でも本県の場合、非常勤職員の報酬を定めるに当たり、年齢や経過年数を配慮しており、今申し上げました常勤職員と非常勤職員の職務の難易度や責任の度合いの差を考慮いたしますと、合理的な範囲の中にあると考えております。

小野寺

その辺りについては、これからもまたいろいろ詰めていかなければいけないと思っております。

次に本県には、勤務時間が正規職員と同様の臨時的任用職員がいると承知しているわけですが、知事部局でどれだけの職員が任用されているのか、確認のためにお伺いしたいと思います。

人事課長

平成27年4月1日現在で、知事部局で任用しております臨時的任用職員は164人でございます。

小野寺

この臨時的任用職員は、1年を超えない範囲で任用されていると承知しています。まず、基本的に6箇月という期間が定められておりまして、その後6箇月更新でき、それ以上の更新はできないと定められているということですが、

同じ人を再度臨時的任用職員として任用する場合に、県はどのような取扱いをしているのでしょうか。

人事課長

同じ人を再度臨時的任用職員として任用する場合には、本人の意思を確認し、改めて勤務条件の提示を行いまして、再度の任用前に 14 日以上の間を空けて任用しております。

小野寺

今、空白期間を設定するというお話だったのですが、多くの自治体がそうした仕組みを使っていると思います。平成 26 年 7 月に、総務省から運用通知が出されていて、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等についてという通知ですが、これを読むと、任期の終了後、再度同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであるという考え方によって、空白期間を置く必要はないと明記されているわけですが、その点について県はどのように考えていますか。

人事課長

臨時的任用職員の任期につきましては、委員お話しのとおり最長 1 年以内ということ、それから総務省の通知で、あくまでも新たな職に改めて任用される者と整理されるものであるということと同時に、空白期間を設ける法的な根拠というものがあるわけではないということが通知に書かれているものと理解しております。

本県におきましては、再度の任用を行う際には、新たな任期とその前の任期の間に空白期間を設けるということで、外形的にもその勤務が継続してないということが分かるようにしているということがございます。その上であくまで新たな職に改めて任用されたというものであることを当該職員に説明しているということでございます。

小野寺

法的な根拠はなくて、あくまでも慣例としてやっているというようなことだと思いますが、ただ、空白期間を仮に置いたとしても、前後の勤務内容に変化がなければ継続した任用と認められるというのが総務省の考え方です。

当然、社会保険の加入要件ですとか、年次有給休暇の請求権にも引き継がれていくという考え方なのですが、実際には一年一年で切っていくということで、要は勤続何年みたいな考え方ができないので、先ほど非常勤職員の方の休暇制度について伺いましたけれども、臨時任用職員の場合はかなり厳しい状況になっていくと聞いているのですが、この休暇についてはどうなっていますか。

労務担当課長

まず、年次休暇についてでございますが、勤務期間に応じた日数が臨任の場合は付与されております。例えば勤務期間が 6 箇月のときは 8 日が付与されます。その後、例えば 6 箇月の任期が更新されたとした場合、更に 10 日が付与されるということで、1 年間で合計 18 日間の年次休暇が取得されるとなっております。

また、その他の休暇についてでございますが、忌引休暇や子の看護休暇、育

児参加休暇、短期介護休暇といったものにつきましては、常勤職員と同様の取扱いをしております。

小野寺

それでは、今後どのように勤務条件について改善していくのか、考え方を伺います。

労務担当課長

この4月からの改善について申し上げますと、まず休暇につきましては、非常勤職員、臨時的任用職員ともに、先ほど申し上げました子の看護休暇の取得対象となる子の範囲を拡大する条例改正案を提案させていただいているところでございます。加えまして、臨時的任用職員につきましては、現在、療養のための休暇として無給で取得できるとしております10日間の特別休暇がございますが、このうち3日を有給休暇とする予定にしております。また非常勤職員の報酬、臨時的任用職員の給料につきましても、正規職員の給与改定の改定率に応じまして、引上げを行う予定としているところでございます。

なお、非正規職員につきましては、現在、国で多様な働き方を実現させる働き方改革の柱としまして、同一労働同一賃金が議論されているところです。同一労働同一賃金は、職務内容が同一であるにもかかわらず、賃金の低いものとするには合理的な理由がない限り許されないと解釈されておりますが、この合理的な理由の中身につきましても、今後政府としてガイドラインが策定される意向だということも伺っております。

また、先般国会で安倍総理大臣が、地方自治体の非常勤職員の処遇内容を調査し、必要な処遇の確保に取り組むという表明をしたという報道がございました。県といたしましては、改善すべきものは改善していくという考え方で、こうした国の動向も注視しながら研究をしてまいりたいと考えております。

小野寺

これから、国からも様々な考え方が示されると思いますので、またその都度議論していきたいと思っております。

先ほど申し上げたように、定数外の非正規職員の方や民間委託に頼らざるを得ないということは、当然正規の職員の定数が減っていく中で、現実の問題としてあります。一定割合で非正規職員の方が、県庁の中でお仕事をしているというのも現実ですから、そうした方々のモチベーションをしっかりと高めていかなければならないと思います。国の動向を踏まえながら、今後、特に力を入れていっていただきたいということを申し上げたいと思います。県民に優良なサービスを提供するためには、職員の労働条件、労働環境というものが大変重要であると思っておりますので、今後もしっかりと取り組んでいただくよう要望いたします。

次に、中期財政見通しについて伺います。

これまで神奈川県として、国にいろいろな働き掛けをしてきました。そのお話は毎回お聞きし、確かにいろいろな成果が出てきていると思いますが、例えば柔道の判定でいえば、有効くらいのことにはなっているのかもしれませんが、これまでの事態をひっくり返すようなことにはなかなか至らないというのが現実だろうと思います。率直なところ、神奈川はまだまだ余裕があると

国からも見られているのではないかと思うのですが、これまで国と様々な折衝された中で、どのように受け止められていると考えていますか。

財政課長

これまでも本県といたしましては、都市部の自治体の苦しい財政事情、毎年度綱渡りの財政運営をせざるを得ない状況につきまして、あらゆる機会を捉えて国に説明してまいりました。こうした取組の結果、例えば都市部の自治体に過大に割り当てられている臨時財政対策債の割合は、一定の引下げがなされました。ただ、いまだに地方より過大に割り当てられているということには変わりはありません。

国の本県の見方といたしましては、やはり神奈川はどちらかというところ裕福な自治体だと思われているようなところがございます。具体的には、歳入に占める県税の割合が高い、財政力指数も高い、財政規模も大きい、財政規模に比べて県債残高は少ないということから、国は基本的に、本県にはまだ余力があるということで、臨時財政対策債の割当て等もしているのではないかと考えられます。ただ、こうした指標はほんの一面でございまして、今回の中期財政見通しでもお示しいたしましたが、本県の財政需要に比べまして、不十分な歳入であり、義務的経費の比率が高いという財政構造もございまして、厳しい財政状況にあるということにつきましては、これからも訴えていかなければならないと考えております。

小野寺

国がそういうふうに神奈川県を捉えるというのは、ある意味で致し方ないところもあると正直思うのです。国勢調査の速報値が2月26日に公表されましたが、神奈川県の人人口も調査開始以来初めて減りました。ただ、首都圏を中心に人口がまだまだ増加をしていく一方で、地方では本当に減っています。国会議員の定数が地方ほど削減されるし、参議院の選挙区の合区が行われたりして、その県を代表する参議院議員がいなくなるという状況にもなってくるわけで、これはもう相当な危機感であると思うのです。

今回の平成28年度予算、平成27年度の補正予算については、予算委員会で審議が行われていましたが、まだまだ余裕があると言ってもは語弊があるかもしれませんが、余り切迫感を感じないのです。何か世間の上澄みを泳いでいるような感じがしてしまうのです。例えば、ヘルスケア・ニューフロンティアだとか未病ということは、決して悪いことだとは思っていないし、むしろ将来の投資として非常に有効な政策だと思うのですが、そういうものが並んでいるを見たときに、神奈川県はまだまだ余裕があるじゃないか、力があるじゃないかということで、本当に水底に沈殿するヘドロに足をとられてもがいているという状況にはなかなか見て取れないというのが現実だと思います。これはやはり国の職員も同じような見方をするのではなかと思います。

それこそ神奈川の乱じゃないですけども、相当革命的なことをやらないと、なかなか状況はひっくり返せないのではないかと思います。だから、これまでと同じやり方で国に対して要望を繰り返していても、なかなか状況は変わらないということがあるのだとすれば、もっと戦略的に働き掛けることを考えるべきではないかと思います。国を動かすには、どういうところに働き掛けるのが

効果的なのかということですが、これは当然国の役人に対して説明をしていくということが大事だと思うのですけれども、例えば本県選出の与野党の国会議員にしっかり働いていただくというようなことも必要だと思います。また、予算委員会で知事もおっしゃっていましたが、本県の置かれた状況だとか考え方をもっとPRをしていかなければいけないというようなこともありました。正にこういう部分での戦略的広報が必要だと思います。

そこで今後、地方財政制度の抜本的な改革に向けて、具体的にどのように働き掛けていくのか財政部長に是非お答えいただきたいと思います。

財政部長

地方税財政制度の抜本的な改革につきましては、毎年の要請活動によりまして一部実現を見ているものもございますが、一方で遅々として進まない、あるいは全く受け入れてもらえないといったものもあるのが事実でございます。そこで、委員御指摘のように、これまでと同じような要請活動をしていただけてはなかなか実現はできないため、一層強化した取組が必要だという認識でございます。

そもそもこうした地方税財政制度の改革というのは、最終的には地方自治法ですとか地方財政法、地方税法、地方交付税といった具体的な法律の改正という形で具体化を見るわけでございます。そうしますと、こうした法律を御審議いただく国会議員の皆様には、2月の予算の発表の御説明とか、夏の国への要望の際に一堂にお集まりいただきまして御説明を申し上げてきたわけでございますが、今後はこの活動を更に力を入れて、個別に御説明に上がるなどしまして、本県の置かれている状況ですとか主張といったものを御説明し、是非国政に届けていただきたいと考えております。

同時に、今回例えば平成28年度の税制改正で、神奈川県だけではなく県内市町村も実は大きなマイナス影響というものが発生しておりますので、県内市町村とも連携した取組というのも大事だろうと思っております。また、委員お話しのとおり、県民の方々に、例えば臨時財政対策債といった現在の地方財政の理不尽な制度を訴えまして、世論を見方につけていくということで、県全体として地方税財政制度を見直さなければいけないといった機運を盛り上げていきたいと考えております。

小野寺

今、財政部長から世論を見方につけるというお言葉が出ましたが、しっかりと広報についても戦略的に行っていくということが求められているのだろうと思います。本県がこれだけ切迫しているのだということを、もっと表に出していかないといけないのではないかと思います。昨日の予算委員会の中でも、そういった内容の質疑が行われていましたが、先ほど申し上げたように、今、知事が大変力を入れていらっしゃる政策の未病というものも、公衆衛生学的な見地からいっても非常に正しい政策だと思っております。将来のそういう医療費の削減だとか抑制につながる非常に有効な政策ではないかと思っておりますし、経済のエンジンを回すための様々な先進的な最先端の医療や技術に投資をしていくということも非常に大事なことだと思います。その一方で、今これだけの困

難を抱えており、大変な負担になっているのだということも、併せてもっと表に出していかないといけないと思っています。そうした意味でも、本県がどのように県民から見られているのか、国から見られているのかということをもっと意識しながら、これからの働き掛けとして様々な戦略を講じていただきたいと御要望申し上げます、私の質問を終わります。

意見発表

小野寺

私は、本常任委員会に付託された諸議案に対しまして、公明党県議団として、賛成の立場で意見を申し上げます。

まず、行革の取組の中のアクションプランについて何点か意見を申し上げます。

戦略的広報推進事業費という予算にも関わる戦略的広報について、はじめに申し上げます。

広報戦略・アクションプラン（案）については、これからの広報に必要な取組が体系的に網羅されており、その内容については評価いたします。今後は各所属の広報について、広報部門がデザインなども専門的、技術的支援を一層強化するとともに、各所属の政策を最も冷静な目で見られる広報という立場を生かし、政策本体への助言も行える専門家集団を目指すべきと考えます。

また、広報事業は、取組に対する成果を検証しにくいという側面もありますが、今後はそれぞれの事業において広報活動がどのような効果をもたらしたのか、その結果もしっかりと評価した上で、より伝わる広報の推進に努めていただくよう要望いたします。

次に、組織・人事改革戦略（案）について申し上げます。

県民ニーズが複雑化、多様化する中で、県庁内の複数の局や部や課が連携しなければ推進できない業務は、ますます増えてくるものと考えます。しかし、いわゆるクロス・ファンクショナルというのは言葉で言うほど簡単ではなく、そこには他の部や課のメンバーと渡り合える積極性や、議論をリードし、取りまとめる指導性も必要になってきます。今回示されためざすべき組織像にあるチームで助け合い、総合力を発揮する組織を実現していただけるよう要望いたします。

次に、三浦半島魅力最大化プロジェクト（案）及びそれに基づく事業について申し上げます。

多くの魅力的な観光資源に恵まれた三浦半島地域ですが、宿泊施設の廃業が進んだことにより、宿泊を伴う観光客が減少し、消費単価の低い日帰り客が主体となっているという現実があります。首都圏に暮らす都市住民が週末を過ごすには格好の距離にあることから、ブランド力のある食材を様々なジャンルの料理人の力を借りて、独自の食文化に育て上げたり、広域周遊観光ルートを開発したりすることによりリピーターをつくとともに、若年層などの新たな観光客を呼び込む努力を重ねていただくよう要望いたします。

次に、やまなみ五湖水源地域交流の里づくり計画改定（案）及びこれに基づく事業について申し上げます。

これまで、この地域の観光については、あくまで都市地域と水源地域の活性化と水源環境の理解促進を図る上でのツールとして活用してきたとのことでもあります。今回重点的に取り組む施策として、着地型・体験型水源地ツーリズムの推進という打ち出しがされておりますが、こうしたツアーは小規模、少人数でも実施できることから、是非新たな視点での旅行商品開発を、大学や市内の関連部局、市町村、民間事業者とも連携して進めていただきたいと思います。景観形成など、地域の魅力を高める施策にもしっかりと取り組んでいただいて、三浦半島同様、都市生活者のオアシス、心のふるさととして県内外の人々から愛される地域にしていただくよう要望いたします。

次に、県の非正規雇用職員について申し上げます。

本県の知事部局の職員のうち、約18%が非常勤職員となっております。その処遇については少しずつ改善が進んでいるとのことですが、12年以上勤続している職員でも1箇月の報酬が15万円に満たないなど、いわゆるワーキングプアと言われる状況に置かれているという現実があります。また、臨時的任用職員を再度雇用する場合に、本県では空白期間を設けておりますが、これについては総務省も必要ないとの通知を出していることから、改善の検討をお願いいたします。現在、国においても各省庁や自治体の非正規公務員の実態について調査を進め、今後何らかの方向性が打ち出されると思われまます。そうした動きも注視しながら、県民に優良なサービスを提供するためにも、非正規職員のモチベーションを高めるような人事、雇用施策を進めるよう要望いたします。

次に、中期財政見通しについて申し上げます。

人口の自然減、社会減が加速度的に進み、消滅の危機にある市町村の比率の高い他県と比較すれば、神奈川県はまだまだ余裕があると見られているためか、本県が直面する財政的な危機は残念ながら県内外に理解されていないというのが現実のようであります。将来の医療・介護のコストを抑制する効果が期待できる未病対策や、最先端の生命科学産業で経済のエンジンを回すヘルスケア・ニューフロンティアに係る政策は、いずれも本県にとって重要な取組であることは認めるところでありますが、今、目の前にある社会の超高齢化、少子化に伴う難問や格差、貧困といった課題、そうした重いテーマが優先となってしまっている印象は否めません。今後はこれまでの国への要請活動に加え、正に戦略的な広報活動や県内選出国會議員への働き掛けにより、神奈川は裕福で余裕がある県という認識について、決してそうではないという世論の形成、そして国會議員の立法活動の促進に努めていただくよう要望いたします。

以上、意見、要望を申し上げ、本常任委員会に付託された全ての議案に賛成いたします。