

平成28年6月定例会 総務委員会（付託）

平成28年6月20日（月）

〔委員会の概要 経営戦略部・監察局関係〕

南委員長

ただいまから、総務委員会を開会いたします。（10時33分）

直ちに、議事に入ります。

これより、経営戦略部・監察局関係の審査を行います。

経営戦略部・監察局関係の付託議案については、さきの委員会において、説明を聴取したところではありますが、この際、理事者側から追加提出予定議案について説明を願うとともに、報告事項があれば、これを受けることにいたします。

【追加提出予定議案】（資料①）

- 議案第16号 徳島県男女共同参画基本計画（第3次）の策定について
- 議案第17号 徳島県男女共同参画基本計画（第2次）の廃止について

【報告事項】

なし

大田経営戦略部長

6月県議会定例会に追加提出を予定しております案件につきまして、お手元に御配付の平成28年6月徳島県議会定例会提出予定議案（追加）を御覧ください。

今回、閉会日に追加提出いたします案件は、第16号議案及び第17号議案の2件でございます。

第16号議案、徳島県男女共同参画基本計画（第3次）の策定につきましては、徳島県行政に係る基本計画の策定等を議会の議決すべき事件として定める条例第3条第1項の規定により、議決をお願いするものであります。

第17号議案、徳島県男女共同参画基本計画（第2次）の廃止につきましては、同条第2項の規定により、議決をお願いするものであります。

追加提出予定議案の説明につきましては、以上でございます。

なお、今回の提出予定案件につきましては、6月17日の総務委員会において、県民環境部から詳細に御説明いたしましたとおりでございます。

なお、報告事項はございません。よろしくお願い申し上げます。

南委員長

それでは、これより質疑に入ります。

質疑をどうぞ。

## 樫本委員

国会が閉会になって、6月1日、その明くる日ですが、閣議決定が出されました。これは消費税率の引上げを30か月、2年半にわたって延期するという大変重要な閣議決定でございました。

そして、その消費税増税の増額分は全て社会保障の充実、そしてその安定化に向けての財源ということになっておりました。この引上げの延期によりまして、医療、そしてまた介護、子育てなど、社会保障の関連施策が全て影響を受けることになってくると思います。財源の確保が難しくなるから、したがって施策に大きな影響が出てくるのではないかと思います。

そこで、これらの財源が大きな影響を受けるということになりますと、今、行っております地方創生、東京都への一極集中の是正、地方の活性化などに大きな影響、マイナスの効果が出てくると思います。その延期による本県の財政に与える影響はどの程度あるのか。そしてまた、その額としてどれぐらい見込まれるのか、お伺いいたしたいと思います。

## 岡本財政課長

ただいま、樫本委員より、消費税増税の延期による本県財政の影響ということで御質問を頂いたところでございます。

去る6月2日に閣議決定をされました経済財政運営と改革の基本方針2016、いわゆる骨太の方針でございますけれども、この中で消費税率引上げの延期の方針が示されたところでございます。

現行の消費税率8%のうち、地方消費税が1.7%を占めてございまして、これが、消費税率が8%から10%に上がりますと、地方消費税の方が2.2%となる予定でございまして、消費税率の引上げの延期によりまして、地方消費税等の増収が見込めなくなるということがございます。また、国税としての消費税収の一部は、地方交付税の原資になってございまして、現行消費税率8%のうち1.4%がこの地方交付税の原資となっておりますけれども、消費税率10%になった段階では、このうち1.52%が地方交付税の原資となる予定でございまして、

消費税率の引上げの延期によりまして、引き続き地方交付税総額が不足する状況が見込まれますので、それを補てんするため、臨時財政対策債の発行に頼らざるを得ない状況が続くものと考えてございます。正確な試算というところは、消費動向等の影響を受けるため、難しいところではございますけれども、地方消費税に係ります直接的な影響額といたしましては、平成28年度当初予算をもとにいたしまして、8%から10%に増税した影響が平年度化する、平年度ベースでございまして、都道府県間の精算でありますとか、市町村への交付金など、また、軽減税率なども加味したもので、35億円程度と見込んでおるところでございまして、

## 樫本委員

本年度ベースでいくと35億円のマイナスだということなんですが、国税としての消費税収の一部は地方交付税の原資になるんだということであって、これが延期になりますと、臨時財政対策債の発行によって賄わないと財政上困るということです。大変困ったことなんですが、是非しっかりと、今後対策をとっていかなくてはならないと思います。

消費税率引上げの延期というのは、国の決定であり、国の方針であるんですが、地方財政に与える影響というのは極めて大きいと思います。本県のような財政規模の県では、非常にこれからの地方の課題解決のためには大きな影響が出るということで、今後も子育てや医療、介護などの社会保障関係費が右肩上昇の中で、財源確保については大きな問題だと思います。

そもそも、地方交付税制度というのは、地方の財源なのでこぼこ調整をするということなので、東京一極集中がこれによって相対的に更に進むということになるわけですね。これを何とか防がなきゃならないというのがあります。

それから、さきの事前委員会で、法人住民税の法人税割の税率変更によりまして、更に本県の税収が51億円減るというお話がございました。この51億円については、これも国税となり地方交付税の原資として地方に配分されるということだったんですが、これも地域の実情に見合った配分がなされることが必要であるんですね。

本県では、今、申し上げました社会保障のみならず、経済雇用対策、また、県土の強じん化など、そしてまた、防災・減災対策も喫緊の課題であります。国、地方共通の最重要課題である地方創生の取組を加速させていくために、適切な財源確保が必要であると思いますが、こういう環境の中で、今後、県として、どのような対策を講じていく考えにあるのか、現時点でのお話をしていただきたいと思います。

## 岡本財政課長

地方消費税の税率引上げ分による直接的な影響額が約35億円ということで御説明させていただいたところでございます。

この増収がなかった場合でありまして、県が社会保障でありますとか子育て支援、こういったもののみならず、地方創生に向けた取組などの課題に十分に対応できるように、また、消費税増税の延期が地方の行財政に影響を及ぼさないよう、国において地方交付税も含めた地方一般財源の総額をしっかりと確保することが必要であると認識をしておるところでございます。

また、今回見送られました消費税増税によりまして、地方交付税原資の充実が図られる予定でございましたけれども、引き続き臨時財政対策債を発行せざるを得ないということで、こういった状況が常態化しておるところでございます。この点につきましても、法定税率の引上げによる解消を図りまして、持続可能な形で地方交付税の総額を確保することも重要な課題であると認識をしておるところでございます。

今後、消費税増税の延期に伴う対応も含めまして、国の平成29年度予算の議論が進んでいくこととなりますけれども、これまでも地方交付税の総額確保、また、偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築につきましては、国に対して政策提言を実施してきたところでございます。国が消費税の増収分を財源に実施をすることとしておりました社会保障の充実策といったものにどういうふうに対応していくのかといった点も、しっかりと動向を把握するとともに、今回の延期が地方行財政に影響を及ぼさないように全国知事会などとも十分に連携をいたしまして、概算要求前などの適切な機会を捉えました提言などを行うことによりまして、必要な地方の一般財源の総額確保に努めてまいりたいと考えてございます。

#### 樫本委員

今、課長から地方一般財源の必要な規模の確保や、臨時財政対策債に依存しない地方交付税の財源確保、また、これも大切でございますが、地域の実情に配慮された地方交付税の算定方式の見直し、それから地方税における偏在の是正、それから安定的な税体系の構築、各々が重要という認識であるということでございます。

そして、徳島のような財政の弱いところには、全国知事会などとも連携して地方交付税額の確保を図っていくんだというお話でございました。本当に厳しい時代でございますが、しっかりと頑張っていたいただきたいと思います。

徳島は、以前から一般的に県税で、徳島の財源で、与えられた地方交付税で子供の教育をし、そして家庭の可処分所得の中から教育をし、そしてそれを都市部にずっと供給してまいりました。そして、その果実である都市部で若い人が働いた税は都市部に還元されるというマイナスの繰り返しで今日の地方、徳島以外の地方もそうですが、今になって、地方創生のためにそういったこともしっかりと見直していく制度をつくっていかなくてはならない。いわゆる税財源の偏在、この是正もしなくてははいけないし、それから地方交付税の算定の基礎の見直しもしっかりとやっていかなくてはならない。面積であるとか、その地域の実情に合ったきめ細やかな見直しをしっかりと進めていかなくてはならない。これは、まず、全国知事会、それから議長会なんかで、国にしっかりと要望していかなくてはならないことだろうと思います。

そして、こういった地方の税財源の安定化、確保については、数年前にも国に対して意見書を出したんですが、今回、また、こういうことも踏まえて、県議会としても意見書を出すべきだろうと思うんです。地方の一般財源に必要な規模を確保すること、そして臨時財政対策債に依存しない確実な総額の確保を図っていくこと、これを求める意見書を、議会として今の時期こそ、もう一度やるべきだと思うんですが、これを是非委員長のもとで諮っていただいて、全て委員長に一任をいたしたいと思います。

皆さん、御協力、よろしく申し上げます。

理事者側の意見、どうですか。

## 大田経営戦略部長

非常に重要な御指摘を頂いたと思っております。

地方財政をめぐる状況につきましては、今回の消費税引上げの再延期がなくても、風当たりが厳しい状況が続いていると認識しております。地方交付税の算定の仕方についてもいろいろな厳しい指摘のあるところでございます。そういった中で、一般財源の確保、また、臨時財政対策債に頼らない地方交付税の確保といったことを地方の実情を踏まえた意見として訴えるということでは、非常に重要であると考えますので、意見書をいただくと、県としても力を合わせてそういったことを国に対して提言していくことができると思いますので、よろしくお願いいたします。

## 樫本委員

これは今こそ、やっぱり抜本的な地方交付税の算定の見直しをしっかりとやっていただかないといけないと思います。地方創生の今こそ。

よろしくお願いいたします。

## 南委員長

ただいま樫本委員から、地方財政の充実、強化を求める意見書について、徳島県議会会議規則第14条第2項に基づき、国に対し意見書を提出願いたいとの提案がありました。

本件について、いかがいたしましょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

御異議なしと認めます。

それでは、総務委員長名で意見書案を閉会日に議長宛てに提出するというところで進めていきたいと思っております。

次にお諮りいたします。

意見書の文案はいかがいたしましょうか。

（「正・副委員長に一任」と言う者あり）

それでは、文案は正・副委員長に御一任願います。

（「異議なし」と言う者あり）

それでは、文案は正副委員長で考えますので、またよろしくお願いいたします。

## 山田委員

私の方からも地方財政について質問します。

総務委員会、久しぶりで、この地方財政の問題についても、これから議論しないといけないということでしたけれども、実は4月に財務省の財政制度審議会分科会で地方財政削減の乱暴な議論がされているように聞いております。

4月に財務省の諮問機関が示した課題では、2017年度以降、税込増等により地方財源不足のうち国と地方での折半確保、財源不足が解消する見込みと、内閣府ではそういう試算

を出していますけれども、これに伴う財源余剰をリーマン・ショック後に国が地方交付税の加算措置で累計30兆円も地方財政の不足分を肩代わりしてきたということで、国の財政手当に使おうという動きもこの中で議論されているように聞きますけれども、この状況について教えてください。

岡本財政課長

山田委員より国の財政制度審議会の議論ということで御質問があったところでございます。

地方の財源不足額をこれまでは国の方と地方の方で折半して、国の方は赤字国債で、地方の方はそれぞれの団体が臨時財政対策債を発行する形で補てんをしてきたという状況が続いてございました。先ほど山田委員のお話のあった2017年度以降折半の対象額がなくなるのでというお話もあったところでございます。

こちらの方につきましては、消費税の増税であったり、そういったものも含めて議論をされていたと理解しておるところでございます。そこら辺の前提条件が変わってきたというところがございますので、引き続きそういった国の審議会なりでどういった方向で議論がされるのかというところを注視いたしますとともに、先ほども樫本委員の御質問にお答えをさせていただきましたとおり、地方が様々な行財政を担っておりますので、こういったものがきちんと継続的にしっかりとやっていると、地方の一般財源の総額確保といったところが非常に重要でございます。先ほども答弁をさせていただきましたとおり、知事会なりとも連携しながら、しっかりと地方交付税の確保、また、地方一般財源の総額確保といったところができるように、しっかりと取り組んでいきたいと考えてございます。

山田委員

今、消費税率、税の問題が入ってきたので、単純な議論ではなくなってきたということはわかるとるんです。しかし、そもそも折半での財源確保というのは、地方交付税法を無視して国税収入等から国税に充てる税率も是正をしなかったことが原因でないかと私は思うんですけれども、この点はどうなんですか。

岡本財政課長

山田委員より、国の方で法定率の引上げをしてこなかった結果、臨時財政対策債に頼ってきたのではないかとというところで御質問を頂いてございます。

我々としても、そういった点は非常に問題意識を持ってございましたので、これまでも法定率の引上げによる地方交付税の安定した確保策ということで、国の方に何度も政策提言を実施させていただいたところでございます。

法定率の引上げについては、過去、我々の提言なり知事会と連携をした提言といったところも反映されておるところでございます。こういったところで引き続きいろんな動向を

注視しながら、こういった点についても、総額確保と併せてしっかりと提言を行っていきたいと考えてございます。

山田委員

そこは見守っていきたいと思うんですけれども、さらに地方交付税の問題を考えるときに、現在、トップランナー方式の導入によって、成果と人口減で需要額が減少するとして、地方財政計画の圧縮、交付税の削減を進める動きというのでも出ております。

そこで、トップランナー方式とは、どういう方式なのかということも含めて、この国の動きに対して県としてどういうふうにか考えられているのか、お伺いします。

岡本財政課長

山田委員よりトップランナー方式について御質問を頂いたところでございます。

トップランナー方式につきましては、国の方で地方交付税の財源保障機能を適切に働かせ、住民生活の安全、安心を確保することを前提に、歳出効率化に向けた業務改革、具体的には民間委託でありますとか、指定管理者制度の導入などといったものを地方交付税の基準財政需要額の算定、具体的には単位費用の方に反映させようとするものでございます。

地方におきましては、社会保障や子育て支援、また防災・減災対策、地方創生の取組など、幅広い業務を実施しております。これらの業務につきましても、地方財政計画に所要額が適切に反映、計上されることによりまして、地方交付税の総額確保が十分に図られること、また、各団体の地方交付税の算定に当たりましても、地域の実情を踏まえた合理的な方法により算定配分されること、この2点が地方交付税の財源保障機能をしっかりと確保するという意味で重要であると考えてございます。

国に対しまして、総額確保でありますとか、こういったところを、引き続きしっかりと提言をしていきたいと考えてございます。

山田委員

私が聞いたのは、トップランナー方式、このことを県はどのように見ているのか。今、解説はしていただきました。これは全国知事会の方からも、昨年11月に基本的なやりとりが地方6団体も含めてしていると思うんですけれども、県はこの全国知事会、また、地方6団体も含め、動きをしっかりと踏まえていると認識していいんですか。今、岡本課長からその話はなかったもので、改めてその点についてお伺いします。

岡本財政課長

トップランナー方式に係る議論、県としてどういうふうにか捉えていたのかということも含めて、御質問を頂いてございます。

トップランナー方式につきましては、先ほど御説明をさせていただきましたとおりで、地方交付税の算定に業務改革といったところの内容を反映させるということで、単位費用が見直しをされるという内容でございます。

地方の歳入歳出に関する効率化の議論ということで、いろいろと知事会などの場も含めて、国と地方でも議論というのがございました。地方の歳入歳出に関する効率化の議論をするに当たりましては、地方におきましては、既に徹底した行財政改革を実行済みであるということに留意をしていただくことが、ひとつ重要であると考えてございます。こうしたことに留意をした上で様々な条件不利地域でありますとか、こういったところを含めて、地域の実情に配慮するということが重要であると考えてございます。

トップランナー方式ということで、単位費用の見直しがなされるということではございます。それについて、国は財源保障機能を適切に働かせ、住民生活の安心、安全を確保することを前提として取り組むとしてございますので、こうした前提をしっかりと踏まえたものになるかというところを注視させていただくとともに、今年度の地方交付税の算定というのは、現在作業を行っておるところということでございますので、具体的な影響額というのは、そういったところもしっかりと見ていく必要があるとは思っておりますけれども、地方交付税の算定項目につきましては、トップランナー方式が関係するもの以外にも様々な項目がございますので、こういったところ全ての項目において地方の実情を十分に踏まえた合理的な水準方法とすることで、財源保障機能が十分に働くことが重要であると考えてございます。その結果として、地方交付税として見たときに、本県として十分な額、必要な額が確保されているかということが重要であると思っております。

#### 山田委員

トップランナー方式があったら、これ、全国知事会の山田会長からも発言がありました。当然、トップランナーがおって、最後がボトムランナーということになりますよね。ボトムランナーが辺地や過疎や高齢化に悩む地域と、もし考えているのであれば、これはもう地域再生、徳島県も含めて、こんな状況にならないだろうと。このこと自身が、こういう発想自身が、私はやはり問題があると。特に、徳島県のような、先ほど議論がありました、条件の不利地域等々。高知県の県議会でもここ、やっぱり言葉として入っていますよ。だけど、岡本課長の方はそこを明確に言わないという点はあるんですけども、そのボトムランナーというのは、今言った辺地や条件不利地域や高齢化が高い地域、ということなんですか。別に国のメンバーでないので、岡本課長にそのことを聞いてもあれなんですけども、つかんでいる状況があれば。

そして、やはり、トップランナー方式は徳島県にとってどうなんだという点については、明快な御答弁をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いします。

#### 岡本財政課長



山田委員より、ボトムランナーとはといったところ、また、県としてどういうふうを考えているのかというところを改めて御質問を頂いたところでございます。

トップランナー、ボトムランナーという言葉は置きまして、地方の中では様々な条件不利地域もありまして、なかなか様々な業務改革をやっていくということが都市部に比べて難しいところがあるというのは事実であると思っております。

そういった状況もある中で、地方交付税というのは、標準的な財政需要なりコストとといったところを算定するという制度ではございますので、そこを、何をもって標準的にするというところは非常に難しいことであると思っております。

ただ、先ほど申し上げましたとおり、様々な条件不利地域であるとかそういった地域のそれぞれの地理的なものでありますとか、団体の規模といったところもございまして、こういったところをきちんと地域の実情を踏まえて地方交付税の算定なりを行っていく。そういう制度にすることが重要であると考えてございます。

#### 山田委員

やはり、財政制度審議会が示した今回の課題、そしてトップランナー方式等々もそうですけれども、こういうことがこれまでの経過も地域の実情も無視した暴論だと私は思うんです。そういうことも含めて、しっかり今度の意見書の中で、国に対して、特に徳島のような、条件不利地域を多く抱え、人口対策の問題も時間があつたら聞きたいんですけれども、またそれはいずれかの機会にして、意見書には是非その辺もしっかり反映していただきたいと思えます。

#### 古川委員

私の方からも何点か御質問をさせていただきたいと思えます。

まず1点目ですけれども、働き方改革の関係について御質問をさせていただきます。

今回、閉会日に男女参画基本計画が出されるということですので、この計画は女性活躍推進法の推進計画を兼ねているということで、この基本方針の中には男女の働き方、また、暮らし方、意識を見直すということも基本方針でうたわれておりますので、こういった部分も県が率先して取り組んでいただきたいと思いますと思っております。

昨年9月議会で、私、一般質問の中で、知事に県職員のワーク・ライフ・バランスについてのコメントを求めましたところ、知事からは、「しっかり県職員のワーク・ライフ・バランスを確保していく、議員からも是非、御提案を」と要望もありましたので、提案とまではいきませんが、何点か質問をさせていただきたいと思えます。

県庁の働き方改革の必要性、今までどおりの働き方で大丈夫なのかという部分をまず聞きたいんですけれども、今、団塊の世代の人たちが70歳代に差しかかってきて、それらの子供たちである団塊ジュニアの世代というのが、働いている層のボリュームゾーンになっていると思うんです。そういう方たちが本当にいよいよ介護と仕事の両立を余儀なくされているという時代を、何年かたつてくると迎えます。世間的にはそういう感じですがけれど

も、県庁はそのあたりの分析というのはどのようなことになっておりますか。働き方の見直しの必要性、このあたりについて、まずお願いします。

勝川人事課行政改革室長

ただいま委員から、働き方改革への認識について御質問を頂きました。

人口減少、高齢化が加速する中、働き盛りの職員の仕事と育児、介護の両立を実現するためには、多様で柔軟な働き方の構築が不可欠であると認識をしております。

こうしたことから、県では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けまして、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークの取組を推進するため、昨年度、在宅勤務、県庁版サテライトオフィスなどの実証実験を展開しているところでございます。

今後も、こうしたテレワーク事業を積極的に展開することにより、全ての職員がその能力をいかんなく発揮できる徳島ならではの多様な働き方の構築に取り組んでまいりたいと考えております。

古川委員

一般論はいいんですけども、そのあたりの分析、とりあえず県庁の職員のこういうボリュームゾーンというのは、どのあたりになっているんですか。

板東経営戦略部次長

ボリュームゾーンということで、先ほど古川委員からもお話がありましたけれども、現在の、県庁職員の年齢構成といいますと、49歳のあたりが一番ピークになっています。以下、採用抑制とかをしていったこともありますので、36歳以下の職員が、非常に層が薄いというのが今の県庁全体の状況です。

現在、採用の方も積極的に行いながら、採用年齢も36歳まで上げるということで、全体の執行力が低下しないように、年齢のばらつきがないような形で職員の戦力化をしっかりと図っている状況でございます。

古川委員

県庁も49歳がピークということなので、こういう世代になってくると親御さんも高齢ということで、本当にまた介護の必要な家庭も増えていくという状況になるんじゃないかと思えます。

もう一方で、女性職員の出産、育児とか多い年齢層、例えば20歳代から30歳代、県庁のこのあたりのボリュームというのはどういう状況ですか。

板東経営戦略部次長

29歳以下のゾーンでいいますと、こちらの整理上ですが、25歳から29歳で見ますと、女性職員の比率が約44%です。24歳以下になりますと、また上がりまして、約51%の職員が女性という構成になっています。

古川委員

逆に、44%、51%、それは29歳以下の男女比率のパーセンテージと思うんですけど、そうではなくて、この間、事前委員会のときに女性職員がどれぐらいいるというのは聞きましたけども、その女性職員の中で、この年齢層、30歳代も含めて、このあたりはどういう状況ですか。大体同じような人数なんですか。

板東経営戦略部次長

事前委員会のときにも御質問がありましたけど、約800名が女性職員ということで、先ほどの数字、ざっくりと足しますと、150名ぐらいが女性職員ということになりますので、女性職員中でいいますと、800名のうち150名が先ほどの御質問の数字というふうになっております。

古川委員

そういう状況ということで、これまでの県庁の職場構造というか状況というか、どちらかという、長期いとわずに、ばりばりと仕事をするのが求められてきたかと感じております。

逆に出産や育児とか、また介護等々で超過勤務しにくい職員というのはどちらかというちょっと肩身が狭かったかという感じがしております。皆さん、どうだったかと思うんですけど。

なので、今後は介護等で超過勤務しにくい職員も増加していく。また、出産や育児で休みやすい職場にも変えていかなければならない。そういう状況の中で、どういった部分が今の県庁において問題で、どういう部分を変えていったらいいかという部分は、どのように捉えていますか。

板東経営戦略部次長

古川委員の御質問、総じていいますと、やはり介護とか育児という現状を働き方の改革でどう支えていくのかという御質問かと思うんですけども、やはり全体としましては、行政改革というようなぶら下げもありますので、それについては職員の抑制基調の中、昨今は採用の方を積極的にやるということで、昨年はかなり緩やかにやっているところでございます。

とは言いながらも、やはり、行政改革は進めなければいけませんので、ただ職員の頭数を増やしていくのは現状では難しいだろうということで考えますと、やはり、職員一人一人の能力を高めるということも当然ですし、職場のマネジメントをいかに質の高いものに

していくか。それに加えて、多様な働き方を、いろんな制度を模索しながら担保して、全体としてベストのパフォーマンスが発揮できるようにしていくかということ、先ほど勝川室長の方からも答弁しましたけれども、多様な働き方の一つということ言えばテレワークというのもございます。また、管理職の意識を高めるということであれば、今年5月に早速知事からもメッセージを発信していただきましたけれども、イクボス宣言ということで、管理職が職場のマネジメントをより繊細にしっかりとということを全体として宣言をして取り組むということもやらせていただいております。

また、様々な検証なんかも組み合わせながら、個人の意識、それから組織全体としてのマネジメント力、そして多様な働き方ということでもしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

#### 古川委員

次長が言われたあたり、全て大事な部分だとは思いますが、もう少し全般的に捉えて、私が思っているのは、県庁の仕事というのはやっぱり属人化している部分が多いと思うんです。ですから、責任感を植え付けるという意味では大事なんですけれども、きちっと分掌事務、君はこの仕事と決めて、補助は付けていますけど、ほとんど余り意味がなくて、この人がおらんとなかなかこの部分の仕事というのは進んでいかない。これが今の県庁の実態だと思うんです。反論があったら、後で教えてください。

ですから、仕事を属人化させずに担当内の職員が補い合ってチームで仕事をしていく、成果を出していくという組織づくりというのが、これからはやっぱり大事になっていくのと違うかとすごく感じております。このあたりも、また何か意見があったら言っていただきたいと思うんですけれども。

それで、次長の方から、事前委員会のときにもありましたけど、イクボス宣言をして、管理職の意識改革が大事だと。管理職がきめ細やかな状況を把握していくんだという話もありました。また、今は一人一人の能力を高めるんだと。でも、言葉はやすいですが、では、どうやってやっていくんだということが大事なところだと思うんです。

まず、意識の問題。このあたりは、どのあたりが問題だと捉えてらっしゃいますか。

#### 板東経営戦略部次長

意識の問題といいますか、先ほど古川委員の方からも御指摘がありました。

さすがに県庁に在籍もされていたキャリアもありますので、現場の状況というのも把握されていて、確かに事務分掌という中で、個々の責任分担というのをしっかり明確にして職務にするというのは、やはり法律なり何なりを執行していく仕事でもありますので、そこらあたり一定は仕方がないというところではありますけど、やはり、育児とかということになりますと、それぞれがサポートし合うということが大切になってきます。

人事課も、年度当初に発令をしますと、組織を動かすとか、それから個別の事務分掌まで介入して指導するということは、従来は余りやっていませんでしたけれども、昨今は主

管課を通じて、個々、具体的にいろんな状況も聞きまして、部内での戦力を柔軟に動かしたりとか、あと、担当の中での事務分掌を所属長と相談の上、変えてもらったりとかということも、小さいレベルでいいますとやっています。逆にいうと、そういうところまでやらないと、なかなか難しいと思っております。

それと、いろんな意味で、今年のコンプライアンスの中でも大きな方向の中で一つ立ち上げているのは、助け合いということで、職員間でそういったものを共有し合いながら、相手の仕事にもしっかり関心を持って助け合うことも大事であろうと。

ですから、ここらは、どういったやり方がいいとか、何をこう技術的に持ち込むかというより、意識をどう持ち合うかということが大事ですので、繰り返し所属部長も含めて、そういった意識の醸成に努めてまいりたいと考えております。

#### 古川委員

意識の改革、どういうふうにとというのがちょっと見えてこないんですが、イクボス宣言をして、管理職の意識を改革していくということなんですけれども、どういうふうに管理職の意識を変えていくのか、このあたり、次長以外でもいいんですけども、何か方向性とかはないんですか。

#### 板東経営戦略部次長

昨今の状況でいいますと、やはり、県民サービスの要求水準も非常に高いです。社会的にもいろんな複雑な事案もあって、仕事というのは非常に忙しくなっています。

ですから、システムチックに余り考えるというよりは、むしろしっかりと所属長が職員の話聞き、あとは声も掛け、こういう非常にアナログな部分なんですけれども、そういったことをやはりしっかりやっていくのが大切ということで、私も所属内において当然そういったことを実践していますし、勤務時間中でもいろんな形で声掛けをしたり、何か決裁が回ってきたら、必ず声も掛けたりとか、私はそういうアナログな部分が非常に大事だと考えております。

#### 古川委員

私、意識の問題で、2点ぐらいあるんですけども、1点は、これが根本的な部分だと思うんですけども、長時間労働をしている人がしっかり仕事をしているあかし、長時間労働イコールしっかり仕事をしているんだという意識、この部分をまず変えていかないと。本当に要領よく、私は5時で帰ると、それで脇目も振らずに時間内に仕事をするというのが、できている人、できていない人も両方おると思います。そのあたり、まず、きちっと遅くまで頑張ってくれている人イコールしっかり仕事をしているという意識を、変えるのは、今までの県庁風土からいうと確かに難しい部分もあるんですけども、そのあたり、一つネックじゃないかと思っております。

まずそのあたりの意識を変えた上で、さっきも言った時間意識とかコスト意識を持つこと、このあたりの意識が弱いと思われます。当然、残業をしたらそれだけ残業手当も増えていきますし、本当に残業を前提でのワークスタイルといいますか、どうしても仕事が増えてくると、もういいわ、今年はまだ残業でいこうと、職員としてはなってしまうよね。昼間はいろいろあるし忙しいとか、とにかく時間外で集中してやろうとなってしまうので、そういうところの時間意識、5時以降は介護がある、また、育児があるから、とにかく帰らないかんとなってくると、本当にとにかく時間内でやってしまおうとなる職員もいらっしゃると思いますけれども、そうじゃない部分も、私もそうだった部分があるんですけど、結構あるんじゃないかと思います。

だから、そのあたりの意識改革というのがまず一つ要るのじゃないかと考えます。

それからもう一つ、管理職はきめ細やかな状況把握をしていく、いわゆるマネジメントの部分ですけれども、この部分については、どういう問題意識を持たれていますか。

#### 板東経営戦略部次長

マネジメントについては、先ほど少し触れさせていただきましたけれども、やはり仕事が忙しい中で、どこまで所属の、要するにマネジメントと業務の推進ということと、どういうふうにバランスをとりながらやっていくかということが非常に問題だと思います。忙しい中で、どうしても業務を進めようと思えば手薄になったりとか、そこらあたり、やはり気付きをちゃんと持ってもらうと。意識を高めてもらうということで、イクボス宣言もやっております。

それから、先ほどの超過勤務の質ということではいいますと、イクボス宣言のとき、最後に知事からも御発言があったんですけども、やはり長時間労働に対する文化を変えていこうと。要するに、長く仕事をしていい成果を生み出すというのではなくて、やはり、いかにマネジメントをしっかりやって、時間内に成果を上げていくか。そういう労働を心掛けていくようにしていかないとということも言っていますので、職員の中でもそういう意識を持ちながら、マネジメントを進めていっているところでございます。

#### 古川委員

何度も言いますが、どう変えていくのか方向性をきちっと、具体的に示していかないと変わっていかないと。管理職のマネジメントのどの部分が問題なのかということは、きちっと分析していかないと、とにかくしっかりやれと、意識を変えろと、きめ細やかな状況を把握して、的確な指示をしろと言われても、現場の課長、副課長は、なかなか難しいと思うんです。ですから、どういった部分を変えていかないといけないのかということもきちっと分析していく。人事課がきちっと把握して変えていかないと、何も変わっていかないと。思います。

問題になっているのは、私、今、思いつくのは二つあります。

一つは、過剰なレベルを求め過ぎるというか。私が議員になって、資料を頼みますと、ここまで言ってないのに、こんなきれいな資料まで要らないのに、わかっている部分だけくれたらいいんだという部分は、ままあります。このあたりをきちっと管理職は把握して、どういったものをつくって出せばいいのか。余分なことをし過ぎる、ここを削らなければ、仕事の量なんて絶対少なくなるわけがないんです。常に100%を求めていたら。本当にどこで絞るのかというのをしっかりマネジメントしていかないといけないというのが一つあると思うんです。

もう一つは、優先順位をきちっと若い人たちに付けてあげるということを、管理職は避けていると思うんです。やっぱり若い人もしやすいところからしていきたいという意識も働きますので、重要で急いでいるものからしていくというのが基本だと思うんですけれども、なかなかそうになっていないし、本当にどこからどれをやるのか、どうでもいいのはもう放っておいてもしなくていいようになってしまう場合もありますしね。そういったところをしっかりとマネジメントしてあげるといふ部分も大事なのではないかとすごく感じております。

そのあたりが私の思っているところなので、このあたり、また議論をしていただけたらと思います。

あと、仕事の進め方の部分ですけれども、県庁は業務改善にずっと取り組んできて、そういうことで表彰なんかもして、本当に取組はやってきたとは思いますが、現場では形骸化している部分も否めないのではないかと考えています。業務改善の取組の部分について、お聞かせください。

#### 勝川人事課行政改革室長

ただいま業務改革の取組について御質問いただきました。

毎年、行政改革室が中心になりまして、全庁的な業務改善の取組を行っております。そして、今年度につきましては、先ほど委員がおっしゃいましたように、正に、時間管理意識の向上、タイムマネジメントですね、このあたりの意識の向上をしっかりとやっていこうということで、重点的に取り組んでいきたいと考えております。

先ほど申しましたように、長時間労働が評価される文化を変えていくということで、タイムリーに仕事を仕上げ、余暇時間をつくり出すことを重視した改革に取り組んでいきたいと考えています。

あわせて、管理職につきましても、説明資料作業はなるべくわかりやすく簡潔に、そしていつまでに資料を仕上げてくださいといった的確な指示を出せるように職員一丸となって業務改善に取り組んでいきたいと考えています。

#### 古川委員

業務改善の取組も、私、形骸化していると言いましたけれども、各所属に投げて、これをいつまでに任せと言うだけでは変わっていかないと思うんです。ですから、きちっと、

どういう形がいいのかというのをもう一回考え直して、本当にしっかりと各所属で、各担当で取り組んでいけるような業務改善の形にしていくというのも大きな課題と思います。

会議は減らさなきゃいけないんですけども、きちっと定期的に担当内でディスカッションして改善していくという体制、それが年に1回、一時期考えさせて、提案をさせて、その中からよいものは表彰していくというだけではなくて、その改善をきちっと回していく体勢をとるべきじゃないかと思います。このあたりも提案をさせていただきたいと思います。

1点目、働き方改革については以上で終わります。

あと二つほど、細かいですけども、これも事前委員会でも少し触れたんですけど、特定事業主行動計画の中で、「各所属において業務分担とか人員配置の見直しによっても育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保に努める」と書かれていますけれども、このあたりの実績はどうなっていますか。

板東経営戦略部次長

先ほどの育児休業職員ですけど、事前委員会的时候も少し御説明したんですけども、出産ということになりますと、事前把握が非常に、ある意味しやすいところもございます。ですから、前年度中にある程度把握できるところは、職員の過員配置をやったりとか、あと、代替で臨時職員とか非常勤職員の手当てということで、できるだけ年度当初から支障が生じないようにやっていくというのが基本です。ただ、やはり人事異動の作業とずれた時期に、そういったことがわかったりということも中にはございます。非常にケースとしては少ないんですけども、そういった場合には、今、手元に年間何件というのは持っていませんけれども、私の方で臨時的な職員の雇用という形態でそういった部分の戦力を補っていく。そこは、所属から御意見を聴取してやらせてもらっているところでございます。

古川委員

ということは、事前にわかっている場合は22条職員とかできちっと手当てをして、そういうのがちょっとずれ込んでわからなかったところは、できていない場合もあるということでしょうか。

板東経営戦略部次長

できていないのではなくて、対処をしていくということで、人員を年度の途中で確保していくというのはなかなか、公募もしていますので、スムーズにいかないときも当然ありますけれども、要望に応じて、速やかに配置ができるようにということには努めております。

古川委員



休みをとる人にとって、職場に余分な負担を掛けるというのが休みづらい一番の原因かと思っておりますので、このあたり、しっかりと手当てをしていただきたいと思います。

22条職員の事務的な補助という形ではなくて、ある程度県庁の事務に携わっていた例えばOBの方を事前登録してそういった場合に補充させてもらうとかいう制度は、考えることは難しいですか。

#### 板東経営戦略部次長

委員が、非常にお詳しいのであれなんですけれども、現在、OBの活用ということでいいますと、年金の接続の関係もありまして、再任用の制度ということで、御退職された方を県庁の中で再度お仕事していただいている方は年々増えてきております。そういった方の張り付けも、そういう育児関係で情報をつかんでいるところに優先的に配置したり、そういった方々、経験もお持ちですので、その業務のキャリアも見ながら、配置するということがございます。

あと、先ほどの臨時的な措置というのもありますけれども、できるだけその所属間の人々の流動で、当然、事業の消長によって人も動きますので、そういう育児の需要があるところには正規職員を張り付ける。これがまず第一でございます。それ以外の手段としては、先ほどお話しした流動職員という手もありますし、最近でいいますと、OB職員の再任用の方を配属させていただくということも含めて、いろんな手法で解決していただくところでございます。

#### 古川委員

次長もさっき言いましたように、職員数を増やしていくというのはちょっと難しいと僕も思っています。ですから、産前産後休暇、育児休業だけじゃなくて、病気休暇の方もまあまあおいでますし、病気休暇の方というのは本当に突然職場を離れてしまうという場合もありますので、そういう補充をしていく制度、体制、またそういう人を単なる事務的な補助の人じゃなくて、ある程度できる人を補充できるような体制というのが超過勤務を減らす上というか、働き方を改革していく上でもすごく重要なんじゃないかと思っています。そのあたりもしっかりと検討していただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

最後になりますけれども、知事の所信の中で、この4月から、地方創生推進員の方の募集を開始して、1日時点で3名を皮切りに順次進めていくとありました。このあたり、直接的には政策創造部の所管と思うんですけれども、今、地方創生の本格展開の年ということで、本当に全庁挙げてこの「とくしま回帰」の実績を上げていかないといけないと思います。特に、経営戦略部が率先して、縦割りの解消に努めて、全庁挙げて実績を、結果を出していくことを進めていただきたいと思います。

その中で、地方創生推進員というのは、非常勤の特別職というのを聞いておりますが、この方、最長で何年間いける制度になっているんですか。

## 板東経営戦略部次長

非常勤の方というのは、県庁全体でたくさん現場をお手伝いいただいているというか、お支えいただいているわけですがけれども、やはり、一方で、長期化することによる弊害というのがあります。それで、今回の制度の狙いは、地方創生の方で制度設計しているんですけれども、やはり定住につながっていくような一つの呼び水として、徳島県でお仕事をさせていただきながら、例えば様々な活動も併せてできますし、非常勤の制度は、委員も御存じのとおり、フルタイムではございませんので、週限られた執務時間の中で空いた日を自分の次の、要するに自己実現のため、本格的な就業を模索するようなチャレンジとかいろんなものにも使っていただけます。そういった中で、一つの枠組みとして、今回、当部もいろいろ御相談にも乗りながら、地方創生局と一緒にこういう制度を打ち出したというところでございます。

## 古川委員

非常勤なので、余り長くいてもらうのも支障があるという話だったんですけれども、これは定住をしてもらうための呼び水と、次長、言われましたように、本当に、来て、もう1年間、又は継続して何年かおって、でももうそれ以上は無理ですよというふうに突き放してしまうと、なかなか仕事がなかったら、また徳島を離れざるを得ないという部分もやっぱりどうしても出てくると思います。定住してもらうため、また、県外からよりよい人材を確保していくためには、20人のうち優秀な方、例えば2人でも3人でもいいですけれども、この人を県庁職員として雇うような制度というのは考えられないんですか。もちろん試験は受けてもらって、ある程度点数がとれていれば、そういうのをクリアした上で話ですけど、そういった場合に、県庁職員として雇うみたいな制度に変えるというのは難しいですか。

## 板東経営戦略部次長

委員の御提案、素晴らしい人がおれば職員にというお話なんですけれども、やはり県職員を目指されている方というのは、非常に様々な層の方がおいでになります。例えば、県内のいろんな若者で、県外の大学で勉強して、県庁の職員を目指して勉強されている方もお見えになりますし、先ほどの行政改革の話でいいますと、職員数には抑制が掛かっていますので、正規職員ということになりますと、やはり公正さ、公平さというのを考えてやらざるを得ません。

ただ、そういった中でも、先ほどのふるさと回帰志向で、徳島へ戻りたい、徳島で住んで頑張りたい、県職員になりたいというような方の期待にもお応えするということで、全国的に見ますと29歳の上限が多いところを36歳という形で、年齢を更に引き上げまして、枠としては過去にないような大きな枠も確保して、受皿はしっかり設けさせていただいておるところであります。やはり、同じ土俵に乗っていただいて、そこは県職員としての道

を目指してもらうのが、その他目指されている方々とのバランスもございますので、そういった方向で今後とも進めていきたいと考えております。

#### 古川委員

やっぱり次長は、人事課長なので、慎重なというか、でもやっぱり、変えていかないと生き残っていけないし、大胆になるところは大胆になっていかないといけないと思っています。

現状でも、1次試験で学力を見て、面接で2次試験をやって、面接でふるいもかけているわけですよね。でも、面接でどれだけわかるのかと、僕はすごく疑問です。みんな面接の練習もしてきますから、本当にぼろを出さないようにしますし、面接だけでどれだけきちっと見られるのかというのは、非常に疑問です。例えば、1年間なら1年間働いていたらしっかり見られるわけですよね。その中で本当に優秀というか積極的というか、そういった部分をしっかりと見た上で採用するという方がよっぽどいいように僕は思います。そのあたり、次長、なかなかこれは難しいと思うので、部長、そのあたり、どういうふうに思いますか。

#### 大田経営戦略部長

どのような人物を採用するかというのは、非常に難しい問題でございまして、今、委員から御指摘があったように、限られた時間の面接の中でどれだけ人物を評価するかというのは、それは御指摘のところもないとは言えないのですけれども、それでも現在、ペーパーテストを受けていただき、また、面接をするというのは、その限られた試験の中でどのように人物を評価するかという意味では、ある程度、これまでの経緯に照らしてみても、そういう個性が認められるオーソドックスな手法であると考えてございます。

ただ、そういう基本的なやり方の中で、どのように人を評価するかというのは、言ってみれば永遠の課題ともいえるものだと思います。毎年の、また採用の結果を私どもとしても、もう一度把握する中で、よりよい手法というのは模索を続けていかなければならないと考えてございます。

#### 古川委員

部長からは、永遠の課題と逃げられてしまいましたけれども、働き方改革、また、人事制度もやっぱり変えていく。大胆になるところはなっていて、どんどん変えていく。本当に働きやすい職場にしていく。こういったことに乗り遅れないように。徳島というのがトップランナーになっていかないといけないわけですよね。ですから、このあたり、しっかりとまた検討していただいて、変えていっていただきたいと思います。

#### 岡田委員

関連といたしますか、県民環境部のときにも男女共同参画の3次策定に当たって、女性の働き方の中での、女性の活躍推進の中でもテレワークというのがあったんですけど、テレワークというのは、先ほどの話にもありましたけど、やはり全ての人に対しての働くことと生活することと、そして人生の楽しみというか、ワーク・ライフ・バランスという部分での一つの多様性に対応するための働き方としてテレワークというのを推進しているけど、なかなかそれが定着していないという現実だと思うし、改革している中の過程にあると思うんです。

先ほど来、ワーク・ライフ・バランスを保つための働き方でテレワークがありますよというような御答弁があったんですけども、その中であって、実際、実証実験も行われているということです。また、この後の政策創造部では、サテライトの話等々、私、聞こうと思っているんですけども、皆さんの中で、テレワークイコール在宅勤務することということが働くことと認められるのかというところが絶えず底辺にあると思うんです。

ただ、家で仕事をする時間が、仕事として皆認識できるのかというところが、まずそこがスタートであって、それができなければ、その話というのは、それを変えていこうという部分と、自分がやってみて、その働くことがどんなに生活する上で、例えば、子育てしている方に関したら、家で仕事ができることが1週間に1日でもいいと思うんですけど、どれだけ仕事の効率が上がるのかという、効率が上がることに対しては積極的に取り組んでいったらいいと思うし、部署によってできるところ、できないところってあると思うので、まずはその仕事の内容の分析というところから始めないかんと思うんです。

そうすると、やはり、県庁のBCPというお話もありますけど、災害に対応するために皆さんそれぞれの職務に関して分析されていると思うし、分類されていると思うんです。だから、その分類の中であってテレワークに向いている部署、また内容というのが、もう大分見えてきていると思うので、その中であって、ここだったらテレワークという手法を使って働いてもらって大丈夫ですというところで、かいより始めよじゃないですけども、まずはやれるところをやってみて、でもあかんのならあかんで改善する、それでこの部署に向いているのやったら向いているので、もう少し取り入れてみて、介護されている方とか子育てされている方とか、あと、もう一つは、逆に若い男性の世代の働き方の提言をしてもらおう意味でも、いろんな世代の人たちに分類して行って、テレワークの体験実践というのを是非していただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。

勝川人事課行政改革室長

ただいまテレワークについて御質問を頂きました。

県では、特に在宅勤務につきましては、昨年9月から実証実験を開始したところがございます。主には子育てや介護中の職員を中心に30名の職員が実証実験に参加したという実績になっております。

在宅勤務では、情報セキュリティの確保を図る観点から、個人情報などに関する資料の持ち出しやデータへのアクセスを制限しているということで、昨年度は、主に各種調査

やアンケートの集計，分析業務，内部説明資料や定例的な業務の文書作成，それから企画書やプレゼン資料作成といった業務を行ってまいりました。

このように，在宅勤務につきましては，セキュリティの関係上，業務が一定制限されることから，まずはデータ処理業務や内部説明資料の作成などが中心になって行われるものと考えておりますが，より多くの職員が利用しやすい制度となるように，今後も多くの職員に実証実験に参加いただくことで，在宅勤務で適している業務がどのような部分か，そのあたりの仕分，選別を行ってまいりたいと考えております。

#### 岡田委員

もう一つは，されている方の効率というか，感想というのも大事なんですけど，その方がいらっしゃる部署の周りの人が，その在宅勤務に関して，どういう認識を持って，その方が在宅勤務をすることによって，今，30名の方がとおっしゃったんですけど，それが部署が偏っているかどうかはわかりませんが，周りの人が効率は別に変わらず普通に仕事できたと言うのならどんどん進めていったらいいと思います。おっしゃったように，今，参加者を募集していますという前向きな取組にしていけないといけないと思うので，それができるような環境整備というのを是非整えてもらいたい。それをするためには，やはり同じ部署の周りの人がどう思ったかということが，非常に大事になってくるんじゃないかと思うんですけど，皆さんの反応はいかがでしょうか。

#### 勝川人事課行政改革室長

テレワークに関して，周りの職員がどう思っているかとの御質問ですが，テレワークで実際在宅勤務をされた職員の周辺の方々につきましては，具体的にまだ感触は聞いておりませんが，ただ，今，全職員を対象に，テレワークの取組に関する職員アンケートを実施しているところでございます。

今後，これらの結果に基づきまして，様々な課題を洗い出して，より職員が利用しやすい制度へと改善を重ねていきたいと考えています。

#### 岡田委員

特に，アンケートされているということですので，またその結果等々を是非有効に活用してもらいたいと思います。

県庁の皆さんなどでも，県民目線というのがあるって，あの人，家でおるのに仕事してるんだろか，みたいな話にもなってくる，なかなか在宅勤務ということが難しい場合もあるかと思うんです。そうならないようにするためには，在宅勤務でちゃんと時間のコントロールをしているという部分の担保もしないといけないし，そして，その方がちゃんと働いているということが証明できるような仕組みもつくってあげないとなかなか広がっていかないと思います。

また、ただ民間企業におかれては、それをちゃんとコントロールして、普通に在宅している会社もたくさんあるし、その先行事例としては徳島に来ているサテライトオフィスの企業なんかはもう既に、「どこにおっても仕事できますよ」ということでやられているところのノウハウもたくさんあります。そういう先行事例を見ながら、公務員でも在宅勤務がちゃんと管理できるという部分と、働いているということを認められるような労働環境の整備というのがまず必要になってこようかと思います。そして、テレワークという働き方ができれば、女性のキャリアアップといいますか、キャリアを積み重ねていくことの途切れなく仕事が継続できるという部分での女性のキャリア、管理職の育成にもつながっていくと思いますので、その部分はやはり継続して是非取り組んでいただきたいと思います。できるところを、今やっている部署以上に広げていって、もっと働きやすくなるようにお願いしたいと思います。

そのアンケート結果というのは、いつ頃出るんですか。

#### 勝川人事課行政改革室長

今月下旬までアンケートを実施しているところでございまして、アンケート終了次第、できるだけ速やかに取りまとめをしていきたいと考えております。

#### 岡田委員

そうしたら、今月下旬ということですので、その結果を見ながらまた今後の展開等々も期待していきたいと思います。

まずは、本当にずっと、ワーク・ライフ・バランス、テレワークという言葉だけが歩いていっているような気がして、だから、それを実際に実証実験で実感されているという方がいらっしゃるの、先ほども言ったように、周りの方の意見というのにも聞くとともに、その方がいないことで支障があったのかなかったのかということも含めて、是非調査、分析してもらいたいということとともに、その本人さんたちが、やってみて、これだけ効率が上がったし、これだけ生活にゆとりができたし、それでまた、家族が笑顔になったよとかいう反応があれば、またそれはそれで是非広めていっていただきたいと思います。

テレワークとワーク・ライフ・バランスという部分では、女性、男性にかかわらず、全職員さん、また全県民の皆様が働き方の一つとして、先ほど働き方改革というような言葉が出ているけど、私はもう改革ではなくて、働くことの革命を起こさなければ継続して働いていけない環境になっていると思います。是非もっと真剣に取り組んでいっていただきたいと思うので、今後ともよろしくお願いしたいと思います。

#### 南委員長

ほかに質疑はありませんか。

（「なし」と言う者あり）

それでは、これをもって質疑を終わります。

これより、採決に入ります。

お諮りいたします。

ただいま審査いたしました経営戦略部・監察局関係の付託議案は、これを原案のとおり可決すべきものと決定することに御異議ございませんか。

（「なし」と言う者あり）

御異議なしと認めます。

よって、経営戦略部・監察局関係の付託議案は、原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

**【議案の審査結果】**

原案のとおり可決すべきもの（簡易採決）

議案第1号，議案第5号，議案第6号，議案第7号，議案第8号

これをもって、経営戦略部・監察局関係の審査を終わります。

議事の都合により、休憩いたします。（11時50分）