

平成28年9月定例会 総務委員会（付託）

平成28年10月12日（水）

〔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、理事者側から報告事項があれば、これを受けることにいたします。

#### 【報告事項】

- 「新未来『創造』とくしま行動計画」及び「vs東京『とくしま回帰』総合戦略」評価結果の概要について（資料①）

朝日監察局長

監察局から、1点、御報告させていただきます。

お手元の資料1を御覧ください。

「新未来『創造』とくしま行動計画」及び「vs東京『とくしま回帰』総合戦略」評価結果の概要についてでございます。

まず、1、県政運営評価戦略会議についてでございます。政策推進に係る県民意見の積極的な反映と県民目線からのチェック機能の強化を図るため、当戦略会議を設置しております。この戦略会議におきまして、県政の運営指針である行動計画及び、挙県一致で地方創生を推進するための総合戦略の施策や事業について評価を行ったところでございます。

次に、2の評価方法につきまして、（1）評価対象は、行動計画の主要施策、144施策と総合戦略の主要事業、112事業としております。（2）評価の視点といたしましては、平成27年度の実績及び進捗状況と、今後の取組方針の二つの視点から評価するとともに、戦略会議の委員の提言に重きを置いた、未来志向型の政策評価として実施をいたしました。

2ページをお開きください。

3、行動計画の評価結果についてでございます。（1）総括として、A順調とされたものが105施策、73.0%、Bおおむね順調が29施策、20.1%、C要見直しが10施策、6.9%との評価を頂いております。

3ページから4ページにかけては、この戦略会議で頂きました、主な意見提言を七つの基本目標ごとに記載をいたしております。

5ページでございます。4、総合戦略の評価結果につきまして（1）総括として、A順

調とされたものが86事業・76.8%，Bおおむね順調が23事業・20.5%，C要見直しが3事業・2.7%との評価を頂きました。

6ページをお開きください。

主な意見提言を四つの基本目標ごとに、記載をさせていただいております。

資料の7ページでございます。

とくしま目安箱などに寄せられました、県民の皆様からの意見や提言について、戦略会議において審議の結果、11項目が採択されましたので、その概要を7ページから8ページにかけ、取りまとめております。なお、今回の評価結果につきましては、戦略会議から徳島県総合計画審議会及び地方創生“挙県一致”協議会へ提言いたしまして、次年度の計画や事業の見直し、新たな施策展開などにつなげていくことといたしております。

監察局からは、以上でございます。

南委員長

以上で報告は終わりました。

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

事前委員会で資料を頂戴いたしました。資料1ですが、再就職の状況についてというタイトルがついておりますが、一覧表を頂いたんですが、これは本年、平成28年3月末をもって退職された方の再就職の先が右側の欄に記載されております。31名の方が退職して、そしてそこで再就職されたと、こういうことなんですが、今人生は大変長くなりました。そして、今社会は正に地方創生の時代です。そして、その中では景気が少しよくなってきているんですね。やっぱり、アベノミクスの三つ、3本の矢が少し地方にも効果が出てきてよくなっている。地方の企業は、人材を求めています。しかし、なかなか人材がいないうです。人がいないんです。そんな中、県は非常にハードルの高い雇用創出の数をお示ししました。この数は、幾らだったでしょうか。

それでは、単刀直入に入っていきます。

今、人生は先ほど言ったように非常に人生が、寿命が長くなった。そして、社会は今雇用を求めていると、労働力を求めていると。そして、県庁職員の皆様は、非常に優秀な頭脳と、そして事務処理能力、全てに専門的な知識もたくさんあるし、いわゆる優れた良質の人材を民間企業でもっと生かしてほしいと私は言いたいんです。民間企業は、皆様のような優秀な人材はなかなか雇えない。これも大体、県と関係あるような団体ばかりですよ。もっと製造業、物づくりであるとか、サービスであるとか、そういうところの企画とか立案、総務的な仕事、全て皆さんはよく県庁時代に培って、非常にいい質のマンパワーとしての力量を備えているんです。この力量を民間で生かしてほしい。一億総活躍の時代ですよ。60歳で退職して、家でいたのではつまらない。経済社会に出て行って活躍し

ていただきたい。これには、過去にはいろんな問題があつて批判もありましたけども、そんなことはない。これはきちんとルールをつくって、民間企業に行つて、もっと貢献していただきたい、徳島県の企業の力量を上げてもらいたいと思うんですが、そういう仕組みづくりをしていただけませんか。

今、会社は人が雇えないんですよ、零細企業は特に。もっと中小零細企業、徳島県の地盤の企業に退職者が行つていただいて、本県の経済をもっともっと振興させていただきたい、こういうことの仕組みづくりをお願いしたいんですが、いかがですか。

#### 梅田経営戦略部次長

樫本委員から、ただいま県の退職者について民間企業で生かしていく方策について御質問を頂いております。

この度、事前委員会のほうで31名の方について名簿を提出させていただきました、そのうち6名の方が医療法人と民間のほうで勤務をされているという状況でございます。委員からもお話がございましたように、県退職者の持つ知識それから経験、能力等を企業、団体等からの要請に基づきまして、地域に還元するという観点で非常に有益なものというふうに考えております。

一方で、公務員の再就職につきましては、県民の皆様方からの厳しい視点があるということも認識しております、県としてはこれまでも正課長級以上の再就職者の状況の公表でありますとか、とくしま“人財”バンクを通じた一元的な人材情報の提供、さらには本年4月に施行いたしました職員の退職管理に関する条例におきまして、正課長以上の職にあった者が離職後2年以内に再就職した場合に、再就職状況の届出を義務化いたしまして、より一層透明性、公平性、公正性の確保に努めているところでございます。

透明性、公平性、公正性の確保というのは非常に重要な観点でございますけれども、委員からもお話がございましたように、企業等で地域に公務員で培った知識経験能力というのを還元していくというのは非常に重要な視点であるというふうに考えておりますので、現在設けておりますとくしま“人財”バンクにつきましては企業等のほうから照会があれば人材の紹介のほうをしていきたいというふうに考えております。

#### 樫本委員

県のOBの皆さんは、どっちかというとな民間企業へ行ったらもう厳しいと、怖いと、今までの県庁勤めと全然違ふと、そういう恐怖感があると思う。それで、あんまり、とくしま“人財”バンクも活用して再就職をしないと思うんですよ。そんなことはないですよ。県庁だってなかなか厳しいところもあるし、それは民間とは少し違いますから、民間は本当にし烈な戦いの中、営業活動をしたり、新しい商品を開発して売り込みに行ったり、それはいろいろ厳しいですが、やっぱり民間企業も面白いですよ。やりがいがあると思う。是非、とくしま“人財”バンクをもっと活用して、多く出ていただき、民間企業に再就職して、そして皆さんの持てる能力を徳島県の発展のために尽くしていただけるように、と

くしま“人財”バンクをもっと活性化させていただきたい。とくしま“人財”バンクから民間企業へ行った数を、ここ四、五年でも言っていただけますか。

#### 梅田経営戦略部次長

とくしま“人財”バンクを通じて民間企業に就職した職員の数というところがございますけれども、現在手持ちの資料として古い資料はございませんけれども、今年度の状況で言いますと、とくしま“人財”バンクを通じて民間に就職した職員はいないというところがございます。

#### 樫本委員

とくしま“人財”バンクが、あんまり機能していないんです。これが機能するように、もっと在職中からいろいろやっぱり社会を広く見て、経済社会を見て、そして自分の持てる力を、生涯これ活躍しないといけない社会が今来ているんですよ。農家もなかなか大変厳しいんですよ、老後も、人がいないんですよ。TPPに対応して頑張ろうかという農家は外国人を雇用していますよ、私の近くではね。そして、日本農業の発展のために頑張ってもらっている。したがって、今日本では本当に人材がいないんです、足りないんですから。皆さんもそういうつもりで退職後は民間に行くと、それはもう是非ひとつ頑張っていたきたいです。民間はそんな怖いことないから、恐怖感を持っていると思うんです。これは民間は民間で楽しいですよ。やっぱり、公務員の達成感とまた違う達成感を感じて、それは面白いと思いますよ。面白さ、楽しさ、これを味わってもらうためにも民間へもっと行っていただきたい。いろいろな透明性とか、そういうものは担保しながら不正が起こらないように、いろいろやっていただきたい。どうかひとつ、今は労働力はないんです、日本にはマンパワーが足りないんです、大変なことになってるんですから、よろしく願います。

#### 喜多委員

突然ですけれども、ただいま監察局の評価結果という概要を説明いただきました。要見直しは10項目ということでありましてけれども、これ結局は全体的に次の徳島県の総合計画審議会に提言することとなっておりますけれども、具体的にはどのように提言して、結局はどのようにこれが活かされていくというか、既に実現になっているものとか、もう全然無視とかいろいろあろうと思いますけれども、どのような成果が出ておりますでしょうか。

#### 窪評価検査課長

喜多委員のほうから、県政運営評価戦略会議による行動計画の評価について、今後総合計画審議会のほうに提言をしていくんですけども、どのようにというふうなことで御質問を頂いております。

今日、8月に県政運営評価戦略会議を開催いたしまして評価を行い、委員の皆さん方か

らの評価なり，それから御意見・提言なりの概要が取りまとまりましたので御報告をさせていただいたところでございますけれども，今後提言書という形で取りまとめをいたしまして，これを総合計画審議会のほうに提言をしていくというスケジュールになってございます。

提言をさせていただいた内容につきましては，次年度の計画の見直しであるとか，それから新たな施策であるとかといったことのヒントとか，アイデアとかいうふうな形で次年度の施策に生かしていただくということにいたしておるところでございます。

#### 喜多委員

全体的には105施策が順調，そしておおむね順調が29施策，そして要見直しが10施策ということで，具体的に要見直しの10施策というのは詳しい中身は出ておるんですかね。

#### 窪評価検査課長

要見直しがCでございますが，資料2ページに10施策がございますと記載いたしております。具体的にという御質問でございますけれども，今年は施策，主要施策ごとに評価をいたしまして，10施策がC評価を受けたわけですが，具体的に申し上げますと基本目標の1の「ふるさと回帰・加速とくしま」の実現，表の最上段でございますけれども，ここでの就労支援と職業能力開発の充実であったり，それからワーク・ライフ・バランスの展開，こういった2項目がC評価というふうなところになっておるところでございます。

#### 喜多委員

この提言を抜粋した意見・提言ということで，今のところ見てみたら本当にすごい提言が多いんですね。それと併せて最後の目安箱の中に，これも実現できるようなすごい提言が，ものすごい多いということで，是非ともこれらの提言というか，評価をできるだけ受け入れていただいて，これからの総合戦略に取り入れていただきたいということで，こういうことをしておると思うんですけども，今後の取組としてどうでしょうか。

#### 窪評価検査課長

今年度の評価につきましては，今委員からございましたように，ABCの評価をもとに委員のほうから提言，意見をお出しいただくということを主眼に実施いたしましたところ，多くの提言，意見を頂いております。

また，目安箱につきましても，過去1年間いろんな意見を頂いておりますが，優秀なものについて採択がなったところがございます。今後は，内容について総合計画審議会のほうで，また議論がなされ，計画の見直しに生かしていただくというふうなことになろうかと思っております。監察局からは以上でございます。

行動計画の計画については，政策創造部のほうで所管をして，また今後の見直しに生かされるものというふうにご覧いただいておりますので，よろしく願いいたします。

## 喜多委員

すごいすばらしい意見を、積極的に取り入れていってほしいなと思います。

それと、県の財政構造改革ということですがけれども、前の事前委員会でも少し触れましたけれども、実質公債費比率を答弁で頂きました。8年前から起債許可団体になって、17.6%、19.0%、20.7%、21.2%と、21.4%から20.8%と、20.1%と18.9%、そして16.7%ということで、これ本当にすごいことだということか、脱却できて本当によかったなという思いがしております。全国の中でワースト何位だろうということと言われる中で、親の判がなかったら借金ができないというのは本当につらい財政の中で、飯泉知事を先頭に、これは8年間大変な頑張りのおかげで、こういう成果が16.7%ということで、徳島県で言えばすばらしい成果ですがけれども、全国的に言えば、まだまだもう一歩もあと二歩も頑張っていたかかないといけないなと思うんですけれども、とりあえずは判がなくてもできるということで、すごいよかったなというふうに私は思っております。知事をはじめ、皆さん方の御努力に、とりあえずは敬意を表したいと思っております。

そこで、財政構造改革で現状ということか、今ので現行基本方針が平成26年、27年、28年ということの中で進められてきましたけれども、概要と成果ということでお尋ねをいたします。

## 岡本財政課長

喜多委員より財政構造改革基本方針の概要と成果ということで御質問を頂いてございます。

現行の財政構造改革基本方針は平成26年度、27年度、28年度の3か年ということで策定をしております。目標といたしましては、4点目標を立ててございます。

まず1点目が、委員からもお話がございましたとおり、起債許可団体からの脱却というものでございまして、平成26年度に20.1%だったものを平成28年度までに18%未満にしまして、起債許可団体から脱却をするというものでございました。こちらの成果につきましては、もうお話がございましたとおり、16.7%ということで目標達成をしたというところでございます。

2点目が公債費の縮減ということで、公債費につきましても目標を立ててございます。こちらの臨時財政対策債を除きました一般会計ベースということになりますけれども、平成25年度末で698億円でありました公債費を平成28年度までに500億円台へという目標を立ててございまして、平成28年当初予算で552億円ということでございます。平成27年度末におきましても598億円ということで、目標のほうを1年前倒しで達成をしておるというような状況でございます。

3点目の県債残高の縮減についての目標でございまして、こちらと同じく臨時財政対策債を除いた一般会計ベースでございますけれども、平成25年度末に5,932億円だったものを、財政構造改革基本方針自体の中では、平成28年度までに5,500億円台という目標を立てて

ございましたけれども、こちらのほうを平成27年度に策定をいたしました、新未来「創造」とくしま行革プランにおきまして5,300億円台という新たな目標を設定させていただいておったところでございます、こちらにつきましても平成27年度末におきまして5,363億円ということで回復目標を前倒しで達成をしておるところでございます。

4点目の目標でございます、財政調整的基金残高の充実ということで、こちら財政調整基金と減債基金の残高を合わせたもので、平成28年度末までに600億円というような目標を立ててございます。こちらにつきましても、9月補正予算におきまして財政調整基金のほうに40億円の積立てということで、予算案のほうを提出させていただいておるところでございます、9月補正予算成立後において目標が達成できる見込みというような状況でございます。

#### 喜多委員

それぞれ公債費、県債残高、そして財政調整基金、順調にというか、すごい努力で成果を上げてきたものだと思っております。

本会議で会派の岡本副会長から、いろいろの財政についての提言なり要望なりを長時間にわたっていたしました。そして、知事から、多くの提言を頂きましたということをお答えいただいたということは、すごい重いお答えでなかったかと思っております。長年の怒りの岡本副会長の多くの思い、そしてすごい徳島県の財政に対する深い見識とそれぞれによって提言したものが、知事が重く受け止めていただいたものだと思っております。

そういう中も含めて、今度、財政構造改革小委員会があって、次の会合が10月に行われる予定ということをお聞きしておりますけれども、今後は内容を財政構造改革小委員会で諮るということになろうと思っておりますけれども、基本方針で委員会の前に、この総務委員会で言える範囲で結構と思っておりますけれども、どんな方針で臨まれるのか、お尋ねをいたします。

#### 岡本財政課長

喜多委員より、次期財政構造改革基本方針の方向性といったことにつきまして御質問を頂いてございます。

財政構造改革につきましては、何度も財政構造改革基本方針を策定いたしまして、全庁挙げて取り組んできた結果、順調に財政状況のほうは改善をしてきたというふうには思っておるところでございます。

しかしながら、実質公債費比率につきましても起債許可団体から脱却をしたということではございますけれども、今年度の数値16.7%につきましても、今全国的な調査の速報値ということではございますけれども、全国でワースト5位というところで、まだ財政の弾力性が十分でないというようなところがあるのかなというふうに思っております。また、一方で、県土強じん化の取組でありますとか、地方創生の取組、県政発展のために様々な施策を展開していく必要があるというふうに思っておるところでございます、こういった取組をきちんと実現をしていくためにも、強じんしなやかな財政基盤を確立していく

必要があるというふうに思っておるところでございます。

次期財政構造改革基本方針につきましては、これまでの取組を一過性のものとするのではなく、財政健全化に向けた取組を着実に進めるとともに、様々な取組、積極果敢な課題解決、こういったものをきちんとやっていけるような基本方針にしていく必要があるというふうに思っておるところでございます。

現在、委員からのお話にございましたけれども、新未来「創造」とくしま行革プラン推進委員会のもとに、外部有識者からなります財政構造改革小委員会を設置いたしまして御議論を頂いておるところでございます。こういったところの議論を踏まえまして案を策定させていただきまして、議会の御論議を頂いた上で、年内に策定ができるように取り組んでまいりたいというふうに考えておるところでございます。よろしくお願いたします。

#### 喜多委員

脱却したとはいえ、非常にまだまだ難しい財政運営が強いられるんでなかろうかと思えますけれども、徳島県の今まで8年間頑張った成果が、起債許可団体からの脱出ということになりました。いろいろ加味していただいて、これ今も岡本課長からも話がありましたように、大きな問題が徳島県も控えておる中で、県民の安全で安心できるまちづくり、そして人口減少がこれから加速度的に進んでいくという状況の中で、一般的に言われる更なるめり張りをつけた構造改革をつくってほしいなと思います。これからの3年間の徳島県の本当に大きな方針が示されるということでもありますので、どうか今まで以上に引き締めて使うことは使って、改革するところは改革して行ってほしいなということ、まだ出てないので要望だけしておきたいと思えます。

#### 山田委員

私のほうからも数件聞きたいと思えます。

まず、先ほど樫本委員から言われた再就職状況についてもちょっと聞いておきたいんですけれども、31人の方の中で、県が補助金を出している団体等に就職したのはどれぐらいあるんですか。

#### 梅田経営戦略部次長

県の職員が再就職した団体に、補助金が出されている団体は幾つあるのかというところの質問でございます。

平成27年度退職者が再就職している団体につきましては、5団体に対しまして補助金、委託金が支出されているという状況でございます。

#### 山田委員

5団体というのは、どこどこか具体的にちょっと言ってもらえますか。額もわかっただけでいいので、言ってください。



梅田経営戦略部次長

具体的な団体名、今ちょっと資料がございませんで申し上げることができませんけども、金額につきましては約15億円支出されているという状況でございます。

山田委員

約15億円出されている、補助金、委託金関係でということですね。先ほど、これについて透明性、公平性、公正性と、県民からもいろんな声が、国会でもこの問題が大きな問題になった時期もありましたけれども、この辺については県が補助金等を出している団体への再就職ということについて、県はどのようなスタンスでおるんですか。

梅田経営戦略部次長

再就職についての県のスタンスでございますけれども、先ほども樫本委員からの質問でお答えさせていただいたところでございますけれども、公務員の再就職については県民の皆様方の厳しい視点があるということは認識しております、これまでも再就職状況の公表でありますとか、とくしま“人財”バンクを通じた一元的な情報の提供というところに取り組んできたところでございます。

さらには、職員の退職管理に関する条例というところで本年4月に施行いたしております、離職後2年以内に就職した場合の再就職の状況の届出を義務化しているということで、より一層、透明性、公平性、公正性というのを確保していく必要があるというふうには考えてございます。

山田委員

これについても、引き続きずっと関心を持って、過去の議論もありましたということも踏まえていきたいというふうに思います。

さらに、次の質問に移るんですけれども、総務省が今年4月1日の時点で、臨時非常勤職員を移管する調査が行われたということで、非正規職員が2016年4月時点で全国の中では64万4,000人余りで、4年で4.5万人増えたと報じられております。もちろん本県でも、総務省に調査結果を出したと思うんですけれども、県の非常勤職員の推移と常勤職員の割合をまず報告していただけますか。

梅田経営戦略部次長

総務省の調査について県の状況ということで御質問を頂いております。

まず、総務省の調査について、ちょっと概要を説明させていただきますと、政府におきまして一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革を最重要課題の一つと位置付けておりまして、去る5月18日に取りまとめられましたニッポン一億総活躍プランにおいても同一労働同一賃金の実現などの非正規雇用の待遇改善というところが盛り込まれたところでご

ざいます。

こうした中におきまして、国においては国家公務員の臨時非常勤職員に関して任用の実態でありますとか、給与などの待遇を総合的に把握した上で、各府省で異なる待遇の平準化や処遇改善を検討するとともに、地方自治体における臨時非常勤職員についても、職員の総数等を把握するということが調査が実施されたものでございまして、去る9月13日に調査結果の速報版といたしまして、国内の全地方自治体の臨時非常勤職員等の総数が公表されたものでございます。

先ほど、山田委員から御質問がありました県の状況というところでございますけれども、県のうち、一般行政部門ということで教育委員会でありますとか、公営企業、警察等を除いた一般行政部門で申し上げますと、臨時非常勤職員で平成28年4月1日現在、400人という状況でございまして、前回調査がございました平成24年4月1日と比べますと、県におきましては11.7%の減ということになっております。

山田委員

非常勤職員の減になっているというふうな状況なんですけれども、一方で正規職員数の変化、先ほど岡本課長のほうからも財政構造改革についてという話もあったんですけれども、そういう中で正規職員数というのは一定のスパンを見て、どういう傾向になっているのかということについて御報告いただけますか。

梅田経営戦略部次長

正規職員数についての御質問でございます。

県におきましては、総人件費を抑制するという取組を進めておりまして、3,000人体制に向けた取組を推進しているところでございます。正規職員数につきましては、平成28年4月1日現在で一般行政部門3,116人という状況でございまして、総務省の調査に対応するということが申し上げますと、平成24年4月1日現在では3,206人ということで、約90名の削減をしているという状況でございます。

山田委員

さらに、平成20年及び平成17年でも調査されていると思うんですけれども、その時点の正規職員数もちょうと教えていただけますか。

梅田経営戦略部次長

平成24年以前の2回の調査時点における正規職員数について御質問いただいております。

正規職員数につきましては、まず平成20年4月1日が3,430名、平成17年4月1日3,703名という状況でございます。

山田委員

今言った状況を聞いていかんといけないんですけれども、まず減っているというけれども、県職員の9人に1人が非正規職員になっていると。私、公務の継続性、安定性、公平性から本来恒常的に必要な公務は常勤職員で運営するというのが基本だと思うんですけれども、県として非常勤職員の状況、どういうふうに認識されておるんですか。

梅田経営戦略部次長

非常勤職員の状況についての御質問でございます。

非常勤職員につきましては、勤務時間が正規職員の4分の3以内ということで、地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる特別職ということで、本県でも特定の技能、知識、経験を必要とする相談員、指導員、調査員等の職を設置しまして、原則ハローワークや県ホームページなどを通じまして広く募集をし、任用しているところでございます。

非常勤職員につきましては、正規職員の削減を図る中におきましても、県民サービスを維持するために必要な職員といたしまして、そういう点を十分に配慮しまして任用しておるところでございますけれども、厳しい財政状況等を踏まえまして、任用については配置が必要かどうかという点について十分検討するとともに、アウトソーシングにより事業の効率的な運用が期待されるものにつきましては、アウトソーシングのほうをしていきたいというふうに考えてございます。

山田委員

本来、特別職というのは学識経験者を想定したものですよね。しかし、総務省のほうからの指摘があるように、これが一般職並みの状況になっていると、これに当たる職員も多いというふうな指摘もあるんですけれども、県のほうでは全くそれはないというふうなことなんですか。

梅田経営戦略部次長

特別職非常勤職員として一般行政部門については任用しておりまして、総務省が言っております一般職の非常勤職員としての任用は、一般行政部門においてはございません。

山田委員

ないということだね。それなら、更に進めます。

今、言われたように非正規職員も11年前の平成17年の672人から400人に減ったと、これ報告なかったんですけど、そういう状況になっています。しかし、正規職員は更に3,703人から3,116人と大幅に減少しております。しかし、この間県庁の公務は非常に多様性、複雑性というふうな行政需要に対する要望というのが来ておりますから、当然ひずみ等々は出ていないのかということで、大幅な3,000人体制を目指す、財政構造のためにもというふうなことでやってきたんですけども、そのことが例えば超過勤務手当等々の中で、どういうふうに職員1人当たり比重としてきているのか、きていないのか、これにつ

いて具体的に御答弁ください。

梅田経営戦略部次長

職員数を削減する中での影響についての御質問でございます。

職員数削減によりまして、職員に大きな負担がかかり、県民サービスの低下を招くといったことがないように、これまで総務事務の集約化でありますとか、スタッフ的な管理職の廃止、業務棚卸しの取組などの業務見直しを行いまして、業務量の削減を図るとともに、事務技術の垣根を越えた職員の内部ルートによりまして、適正な人員配置に努めてきたところでございます。平成27年度につきましても、ワーク・ライフ・バランスの確立ということで重要なテーマといたしまして、原則定時退庁の意識の徹底でありますとか、テレワーク実証実験の実施など、超過勤務縮減の取組というのを進めてきたところでございますけれども、災害対応などの、喫緊の課題などの対応によりまして、1人当たりの平均超過勤務時間数につきましても、対前年度比で5.5%増加しているという状況にはございます。

山田委員

5.5%増加していると、既に一番初めの時点での平成17年ぐらいからしたら、1人当たりの職員数の超過時間数というのは、どういうふうに変化されておるんですか。対前年は、今言われたように5.5%増になっているということですが、平成17年あたりから見たらどういうふうな状況になっていますか。

梅田経営戦略部次長

平成17年度からの超過勤務の状況というところでございますけれども、現在手元にある資料といたしましては、平成19年度になっておりますので、平成19年度で申し上げますと1人当たり10.4時間ということで、先ほど申し上げました平成27年度については19.3時間という状況でございます。

山田委員

やはり、かなり超過勤務が異常な状況になっているという状況の一端が今示されたわけですね。さらに、職員の健康にも影響が出ないかと。昨年、古川委員が一般質問でも取り上げられておりましたけれども、長期病休者の推移、そしてその中でも特にメンタルヘルス、精神及び行動の障がいに関与する人数、割合等々を報告していただけないでしょうか。

宮崎職員厚生課長

長期病休者及びメンタルヘルス関係の方の割合という御質問でございます。

平成27年度末の状況で申し上げますと、長期病休者、これ30日を超える病休の方でございますけれども、病気休職者等は54名ということでございます。うちメンタル面の理由に

よる病気休職者が35名という状況になっております。最近の推移を見ますと、若干の増減はございますが、ほぼ横ばいの数字で最近は推移しているという状況でございます。

山田委員

具体的に、職員数とメンタルヘルスの数及び長期病休者との数等々では、一体どういうふうな状況になっているんですか。

宮崎職員厚生課長

平成27年度におきましては、職員数の大体1.2%というのがメンタルヘルスによる長期病休者ということになっております。今、申し上げましたように、ほぼ比率はここ数年横ばいといった傾向でございます。

山田委員

さらに、長期病休者、これに占めるメンタルヘルスの該当者の割合、これは非常に高くなっていると思うんですけれども、傾向と数字、ちょっと御報告ください。

宮崎職員厚生課長

長期病休者に占めますメンタルヘルスの関連の方の割合という御質問でございますが、これも年によって増減ございますけれども、長期病休者全体が大体職員数の2%弱、1.78%ぐらいになっておりまして、メンタルヘルスの要因の方が先ほど申し上げましたように1.2%弱ぐらいの状況で推移しておりますので、大体長期病休者に占めるメンタルヘルスの割合というのが60%から70%ぐらいという比率で推移をしております。

山田委員

今、そういう状況を聞きました。長時間、超過勤務者を多く抱えている所属のところについては、年度途中であっても職員の異動や兼務発令といった格好で対応するというふうな答弁もされておりました。それは、具体的に平成27年度なり平成28年度、それが弾力的な運用ということにはされておるんですか。

梅田経営戦略部次長

記憶の範囲になりますけれども、平成26年度にそういうふうな運用をしたことがございます。

山田委員

平成26年度はしたということは、平成27年度以降は余り関知していないというふうなことなんですね。漫然と、この状況があると。

しかし、県民から見たら、やっぱり県庁は夜遅くまでずっと電気もつく、不夜城という

ふうな声が漏れるような状況になっておると。こういう中で、正規職員 3,000 人体制と先ほど来言われておりますけれども、正規職員を今の時点で、もちろん財政との関係もあるでしょうけれども、しっかり確保するということが大きな課題になっていると。

高知県では、数年前に 3,000 人体制、ここも同じように掲げておったんですけれども、結果として 3,300 人という枠に変えたというふうな動きも聞いております。やっぱり徳島県では、今財政的な指標が先ほど紹介されましたけれども、これら向けの行政対応、需要等々、また病気の状況等々からしたら、そろそろその辺についても見直しが必要でないかと思うんですけれども、その点はいかがですか。

#### 梅田経営戦略部次長

職員数の削減について御質問でございます。

職員数の削減につきましては、平成19年度から、まずは4年間の行政改革プランにおいて300人以上の削減を目指すという中で、326人の削減をしたところでございます。引き続いた「とくしま未来創造プラン～徳島からの新たな挑戦～」におきましても、3,000人体制に向けた着実な取組を推進するということで、現在は3,116名という状況になってございます。

一方、平成24年度からは、採用予定者数を5年連続3桁としまして、平成29年度採用につきましては、過去最大規模となる新規採用枠を確保するなど、職員削減のペースをこれまでよりも緩和する計画としたところでございまして、これについてはまず徳島の未来を支える優秀な若者を確保しまして、組織体制をより一層強化していくということ、それから安定した採用規模を継続するというところで、いびつとなっている職員の年齢構成の適正化を図りまして、将来に向けた組織執行、維持向上に努めるということが必要であるということから、積極的な新規採用も行っているところでございます。

3,000人体制に向けましては、いつという明確な期限は設けていないところでございますけれども、こうした積極的な採用を行いながら、総人件費の抑制を図るということを大前提といたしまして、3,000人体制に向けた取組というのを進めていきたいというふうに考えてございます。

#### 岡田委員

先ほどもらった資料で、先ほどの説明はあったんですけど、5ページの主要事業の評価で結婚・出産・子育ての環境づくりで、要見直しCが一つあるんですけど、これは具体的にはどんな話なんですか。

#### 窪評価検査課長

資料の5ページの表の中に、基本目標3の結婚・出産・子育ての環境づくりといったところでございますけれども、このCはとくしまジョブステーションを活用した就職率が、目標に実績が到達していないといったことで、C評価を受けているところでございます。

岡田委員

ジョブステーションは、若い人たちの就職する拠点ということで駅前につくられたり、いろいろ利用が上がるためにあそこにつくられたんだけど、やっぱり、利用率が低かったという結果なんですかね。

C評価になった、評価された数字というのが多分、ただ数字で出てくる利用率が低かったという、数のカウントが少なかったかもしれないけど、来た人は全員就職につながるのか、そういう中身はどうなんですかね。

窪評価検査課長

委員のほうから、とくしまジョブステーションの活用についての状況について、県政運営評価戦略会議の中でも少し説明がありましたけども、今非常に採用の状況が好転しておると、採用がたくさんある状況にあるというふうなことで、こういった公的なところを使って、その結果就職をするといった方が少なくなっている。御自分で就職口を見つけて就職していけるというところがあるというふうな、そういった説明というか、情報提供があったところでございます。

岡田委員

それぞれの時代の、社会的な、経済的な動きによって、再就職とか仕事という部分は変わってくると思うので、それは適宜、合ったように対応していただきたいと思います。

ただ、結婚・出産・子育ての環境づくりとあるんですけど、ここの中にもう一つ入れてほしいのが介護です。この分類の中には入らないんですか。

窪評価検査課長

総合戦略の基本目標4のほうで、活力ある暮らしやすい地域づくりといった中で、介護と直接関係はないんですけども、元気な高齢者が活躍する「生涯現役社会」の実現といった具体的な施策で事業の実施がなされている。そういった計画が設定されているところでございます。

岡田委員

何でこんな話を聞くかといいますと、結婚・出産・子育てというのは当然サポートが必要だし、子育てをしている方がどうやって仕事に就くかというところのサポートも必要だと思うんですけど、ただ、今もう一つ社会問題になっていて、ちょうど私たち世代で一番抱えているのが介護の問題というのがありまして、それでやはりこれからの取組の中には是非入れてもらいたいのが、介護をしながら仕事を続けられる、また社会参画できるという部分と、介護を受ける側の方へのサポートというものの充実というところも県の戦略の中に入れてもらって、それで介護を受けている方も、ずっと受けているんじゃないくて、元気

になったら社会復帰ができるよというようなところの、高齢者の方が生涯現役で生き生き暮らせる徳島というのを是非目指していただきました。そのあたりのサポートのところも、是非戦略の中に盛り込んでもらって、徳島で住んでいる方が、住んでいるところで生涯暮らせられるというのも、徳島の戦略というか、それが徳島らしさであると思いますので、その部分の取組も考えていただきたいと思います。

それと、先だつての代表質問のときにも、サテライトオフィスでテレワークの働き方ということの推奨を、是非県で取り組んでほしいということで、県庁を挙げていろいろ実験していただいている、県としてはいろいろ取り組んでいただいているんですけど、やっぱり働き方、今ちょうど改革をしようとして先ほどの超過勤務時間の話もありましたけど、まず県庁を挙げて取り組んでくださっているのは非常に有り難いことだと思うんです。けれど、それがなかなか民間の方に受け入れてもらいにくいというか、受け入れやすいところもあるし、難しいところもあるので、どういうところが良くて、どういうところがテレワークよりも実際に職場に行かないといけないというところの見極めを是非皆さんが身をもって体験してもらうことによって、テレワーク、テレワークと言っているけど、どんなメリットがあつて、どんなデメリットがあるというところを、やはり今されている実験の中から得てもらって、それを行政の仕事の中で取り入れてもらえるところは取り入れてもらって、ちょっと難しいところは、どうしたらいいのかというところでの改善も県庁を挙げて、是非発信してもらいたいと思いますので、いかがでしょうか。

#### 勝川人事課行政改革室長

ただいま岡田委員からテレワークの県の取組等について、民間等への情報発信をという御質問を頂きました。

県におきましては、これまで県庁版サテライトオフィス、それから在宅勤務というテレワークを推進するため、実証実験に積極的に取り組んできたところでございます。

今年度は、特に在宅勤務につきましては、できるだけ多くの職員の方に御理解いただくということで、原則全職員へと対象を拡大して取組を進めているところでございます。こうした取組を通じて得た課題、それから解決策について、しっかり情報発信を行いまして、民間事業者へも波及していくように努めてまいりたいと、そのように考えております。

#### 岡田委員

是非、お願いしたいと思いますし、やはり、テレワークという働き方の中には、もう一つキーワードになるのがペーパーレスということで、ペーパーレスとは何かというと、書類を全部デジタル化してクラウドで管理しましょうというところなんですけど、その話になると私たちは、いつも議会になると紙の中に埋もれるんです。紙書類の有利性とデジタルの有利性というのがあつて、そこの部分もこれから、できる部分から紙媒体をやめてデジタル化という方法も検討していただければと思います。

それで、なぜデジタル化がいいかということ、やっぱり東日本大震災のときにIT企業さ



ん、サテライトの皆さんが徳島県においでたときに、おっしゃっていたのがBCPのことを考えると、災害対策で考えるとクラウド化している情報というのは、東京で見えるのも、徳島で見えるのも、パソコンがあればどこで見えるのも情報共有できるし、また情報を確保できて仕事ができるという環境をつくっていることが、どんなことがあっても自分の仕事が守れるというところの一番につながりますよというお話をされておりましたので。

ただ、県庁の業務上、書類でなければ絶対駄目とか、はんこがなければ絶対駄目という書類があるので、それは、そこの分野のを踏み込んでどうするかというところまでは次の議論にしてもらって、まずはできるところから紙媒体をデジタル化していくことに取り組んでほしいと思うんですが、いかがでしょうか。

#### 勝川人事課行政改革室長

ただいま岡田委員からテレワークを進めるための書類の電子化、ペーパーレス化について御質問を頂きました。

在宅勤務などのテレワークの導入を円滑に進めていくためには、書類の電子化によるペーパーレス化は避けては通れない課題であると、そのように認識をいたしております。

本年6月より在宅勤務などテレワークの取組を検証するため、全職員を対象にアンケート実施をしたところでございます。その中で、今後テレワークを実施する上で課題としてセキュリティーの関係上、書類の持ち出し等が制限される中、できる仕事に限られてしまうということで、解決策としてやはり書類の電子化、ペーパーレス化を推進する必要があるという意見が多数寄せられたところでございます。

一方、これまで紙で仕事をするという文化が県庁には根付いております。こうしたことから、ペーパーレス化を推進するに当たっては、職員の意識改革はもちろん、仕事のやり方を変えていく必要があるというふうに認識をしております。

ただ、今急にペーパーレス化を全庁的に展開しますといっても難しい部分があることから、まずは行政改革室が先行的に書類の電子化、それからペーパーレス化による庁内会議とか、庁内協議の実施とこういったところから、できるところから仕事のやり方を見直すことにより、様々な課題を洗い出して全庁的な取組へ拡大していければというふうに考えております。

なかなかペーパーレス化は、県庁にとって難しい課題であります。試行錯誤しながら、しっかりと取り組んでいきたいと、そのように考えております。

#### 岡田委員

是非、できるところから取り組んでいただけるようお願いしたいと思います。

それで、先ほどの人事の話じゃないですけど、若い世代の皆さんの採用というのが3桁単位でされているという話ですので、やはり若い皆さんにとりましては、デジタル機器を扱うというのはもう彼らが多分生まれたときには、既に携帯電話があって、パソコンがあってという環境で育ってきている子たちだと思うので、そうなりますと、その子たちに

としては当然デジタル通信であったり、ネットワークを使った活用とかテレビ会議、パソコンでのテレビ会議のやりとり、いろんな多分日常になっているツールであると思うので、若い世代の皆さんたちとも共有しながら、まずそのいろんな取組に向けて、そしてまたそうすると、若い世代の方たちが活躍できる場所ができると思いますので、そういうところの皆さんのやりがいを感じられる県の仕事というところの一つにもなって取り組んでもらえたら非常に前に向かって進んでいくのではないかなと思いますので、是非前向きに検討していただいて、そしてできることを取り組んでいただけるというお話でしたので、是非お願いしたいと思います。

中山委員

ちょっと短く1点だけお聞きしたいと思います。

先ほど来、お話がありましたように、新規職員の採用状況、過去3年間の人数を教えてください。

南委員長

小休します。（11時38分）

南委員長

再開します。（11時38分）

梅田経営戦略部次長

過去の新規採用職員の採用状況ということでございます。

平成28年度につきましては、実績としまして102名でございます。平成27年度が86名、平成26年度が77名という状況でございます。

中山委員

結構少ないんですね。予定人数より大分少ないというのは、どういう事情があるんですか。

梅田経営戦略部次長

採用計画と採用実績の差でございますけれども、その部分につきましては採用自体でありますとか、組織執行力の維持向上に向けました質の確保を図る人物重視の試験による不採用の増加、それから民間等による需要から採用が困難な職種、獣医師等についてでございますけれども、そういう採用困難職種について計画どおりに採用できなかったという状況でございます。

済みません、それともう一点なんですけど、先ほど採用人員についてなんですけども、平成28年度、今年度採用人員をちょっと訂正させていただきますと、117名でございます。

平成27年度が86名、平成26年度は77名、これは同じでございます。

以上の状況でございます。

中山委員

今、県庁の就職試験を受ける人というのは非常に多くなってきて、もう数倍、倍率が高いですね。でも、これだけしか採用していないというのは、能力に及ばないと言ったらちょっとあれですけど、基準に達していない人が多いということなんですけど、ちょっと問題が非常に広範囲にわたって、こんなことまで必要なのかなと思うような、非常にもう雑学というか、これ知識が広く必要になってきていますよね。そこまで必要なんですかね。

梅田経営戦略部次長

公務員の採用につきましては、能力実証というところが必要でございますので、採用試験、試験問題につきましては人事委員会のほうで作成をしておるものがございますけれども、広く優秀な職員を採用するという意味におきましては、広い知識を要求する問題、それから専門性の必要な問題等も必要なものではないかというふうに考えてございます。

中山委員

人事委員会の管轄になっているんですね。当然、机上の学習というのも最優先で、2次試験ぐらいまで通らないといけないですね。それは仕方ないかもしれませんが、やっぱり人間性重視ということも、これから大事だと思うので、そういうことも考慮に入れていただきたいと思います。それはなかなか難しいと思いますが、そういうことも要望したいと思います。

117人、86人、77人の中で離職率というのはどうなんでしょうか。

梅田経営戦略部次長

離職率についての質問でございますけれども、今年度、昨年度の採用につきまして離職した者はございません。

中山委員

これ、前にも辞める人はどうなのかと聞いたら、全然辞めてないというふうなことを聞いたので、それは何で辞めないのだろうか。今ずっと聞いておいたら、不夜城というふうなことで非常に夜遅くまで超過勤務もあって、いわゆる若者たちが言うブラックというふうな言葉に言われるような気がするんですけど、辞めない。

私の息子の同期がいる企業なんですけども、もう3分の1は辞めたとか、既に2年目で、民間はそういう企業が多いんですね。これは、どういう違いがあるのだろうか。これは非常に重要なところだと思うんですよ。県庁の職員は辞めない。当然、そういうふうな優秀

な人たちを採用しているから辞めないのかもしれませんが、これは是非、商工労働観光部と連携して、これはこういうことだから、分析をしてもらって、離職率ゼロというのをもっときちんと分析してもらって、商工労働観光部のほうに反映していただきたい。

#### 梅田経営戦略部次長

県の職員が、なぜ辞めないのかという御指摘でございます。

具体的には、どうと言うのはなかなか難しいところがあると思います。民間企業には民間企業の働きがいというものがひとつあるかと思えます。県におきましては、やはり県民のため、県政発展のためという大きな目標がありまして、それに対するやりがいと言いますか、確かに勤務状況というところもあるところがございますけれども、やりがいというものがあるということで、離職がないという状態にあるのではないかというふうに考えております。

#### 中山委員

恐らくそういう分だと思いますけども、民間の企業にも本当にやりがいというのは見いだせると思うんですね。千葉県成田市から今、小松島市に来てくれている企業なんかは、もう人材がいなくて、物流の人材もいない、コールセンターの人材もいない、新規採用はしてくれなくて、例えばおとしなんか、新高卒を10名余り採用してもらっているんですけど、全て辞めているんですよ。この前も社長からメールがあつて、時給1,000円以上出すから、人を集めてくれんかというふうなことを言われているんですけど、それだけ出しても今平均の賃金が700円幾らですよ。1,000円出すと言っても徳島県内の若者たちは集まらないんですよ。だから、民間というのは何が原因なのか、これは多分この部署じゃないと思いますけども、今県の職員の離職率というのは、これだけゼロということで、辞めないというノウハウを是非民間企業にも教えてあげていただきたい。そんな分析をして、商工労働観光部の企業支援課とか、そういうところにちょっと教えていただければかなと思いますけど、これはもう答弁にならないと思いますので、本当に強く要望したいと思います。

#### 古川委員

何点か、私の方からもお聞きします。

まず、今日報告のあった評価の結果の関係なんですけれども、喜多委員からもありましたが、県政運営評価戦略会議で採択された、優れた意見・提言については、総合計画審議会に提言して積極的な反映を図ることとしていただいておりますけど、これはどういった流れで反映される御主張ですか、どんなパターンがありますかね。

#### 窪評価検査課長

県政運営評価戦略会議で採択された県民からの優れた意見、それから提言について、これは過去1年間のとくしま目安箱などに寄せられた御意見の中から、委員に採択を頂いた

ものでございます。

委員からもございましたように、総合計画審議会、この提言を県政運営評価戦略会議からいたしまして、内容については次年度の計画の見直しはもちろんございますし、新規の事業であったりとか、施策であったりとかにもそういったことに担当の部局のほうで積極的にこれを、御意見を活用いただくというふうなことで反映をしていくというようなことになっておるところでございます。

古川委員

それは、ここに書いてあるとおりでございますけども、これは今年度だけで、これまでもやっていたと思うんですけど、今まで何か事例はありますか。

窪評価検査課長

採択された、県民からの優れた意見提言は、毎年数件から10件程度の意見をお出ししているところでございますけれども、このうち平成27年、昨年採択されました提言の中で、こんなのがございました。米や地域の特産品を海外戦略等についてということで、TPPを受けて、米や米の加工品をベトナムやマレーシアに輸出拡大を図るといった御意見がございましたけれども、これにつきましては今年度農林水産部の事業のほうで輸出の拡大、特に米にターゲットを当てた拡大の事業が新規に実施をされておりますし、それから一つ遡って平成26年度に採択されました三好市をアクティビティのまちにしたいといった提言につきましては、新未来「創造」とくしま行動計画において、にし阿波ならではの体験ができる着地型旅行商品の滞在プログラムの開発の促進として位置付けをされるということに結び付いているところでございます。

古川委員

そしたら、今の答弁のイメージでは大体これだけ、今回も11項目上げて一つか二つぐらいかなというイメージでよろしいですか。

窪評価検査課長

なかなか全ての項目について実現は、すぐには難しいところもあろうかと思っておりますけれども、直接的でないものについても、こういった意見を参考にとしていただけるというふうなことで考えているところでございます。数につきましては、なかなか一遍に多くの数というのは難しいときもあろうかと思っております。

古川委員

できたら私の考えですけども、やっぱり評価の区分ABCをシフトして、3分の1ずつぐらいになる目標設定という方向に持っていくのがいいんじゃないかなと思う。見直しが少なかったら、それだけ目立つので、あんまり目立ちたくないから、あんまり高い設定は

やめようという、どうしても古い意識が働いてしまうと思うので、3分の1ずつぐらいになるようにというのはどうかなと思うんですけど、そのあたりはどうですかね。

#### 窪評価検査課長

評価についてですけれども、目標設定につきましては行動計画なり総合戦略の策定の度にその目標は設定されるといったこととなりますので、その設定された事業について、どういった当該年度の事業展開がなされたか、その結果はどうであったかといったことを県政運営評価戦略会議、14名委員がいらっしゃいますけれども、それぞれ県民目線の立場で評価を頂いているというふうな状況でございます。今年度についてはA評価73%というふうなことで、高い評価になっておりますけれども、各年にそれぞれ、目標を設定されてございますので、この数が維持できるように事業の推進が図られていくものというふうな考えております。

過去には、例えば4年前の行動計画の初年度のときの評価、ちょっとこれは資料にございませんけれども、このときはAが47%、Bが46%、Cが6%でいったことで、今回とはかなり数の比率も変わっておりますので、評価についてはやはりその年々の成果というふうなことで、御理解をいただければと思っております。よろしく願いいたします。

#### 古川委員

監察局は評価する側なので、そっちのほうはやっぱり総合政策課のほうにということですかね、わかりました。

次に、これも喜多委員からあったんですけども、財政の健全化の関係につきましては、本当に今回、地方債の発行に国の許可が要らなくなったということで、これはよかったなと思っております。特に、こういう必要な事業も極端に減らすというような手法をとるのではなくて、本当に計画的に進めていって、今回脱却したということは本当にすごいよかったです、すばらしいなと思う評価をすることでございます。

今後、10年、20年後に同じことを繰り返してはいけないと思っておりますので、こういう起債許可団体になったというそもそもの原因をもう一回、整理をしていただきたいと思います。

#### 岡本財政課長

古川委員より、起債許可団体になった原因ということにつきまして御質問を頂いてございます。

原因というところでございますけれども、本県におきましてはいわゆるバブル経済の崩壊以降、度重なって実証されました国の経済対策に呼応する形で、平成4年度から10年間程度、社会生活基盤の整備を積極的に展開したということがございます。

また、明石海峡大橋の開通を契機とした本県の経済発展のための取組でございます。3,000日の徳島戦略、こういったものの関連事業の実施というものもございまして、多額

の県債を発行した結果、県債残高が積み上がりまして、償還のための公債費が増加をしたと、その結果、平成21年度の実質公債費比率が19%となりまして、起債許可団体になったということでございます。

古川委員

では、バブル経済後の積極的な経済対策もあって、これはうちの県だけではないと思うんですけども、積極的にやり過ぎたということによろしいんですかね。

岡本財政課長

やり過ぎたかどうかというところで御質問を頂いてございますけれども、必要な事業と財政状況、これは両方、両立する。ここはきちんとバランスをとっていかなければならないというところがございます。

財政的な観点から見れば、数字は悪くなったというところがございますけれども、それ以外にもいろんな取り組んだ結果、今県政発展につながっているというようなところもあるかと思しますので、そこは一概に判断をするというのはなかなか難しいところがあるのかなというふうに思っております。

ただ、結果としてそういう財政条件になったということは事実であるのかなというふうに思っているところでございます。

古川委員

でも、やっぱりどこまでやるかというのはバランス感覚が要ったということなので、こういう状態まで、起債許可団体までなるのはよくないということだと思しますので、そのあたり今後も気を付けてやっていかないといけないのかなと思います。

あと、先ほど山田委員からも質問があったんですが、私も新聞記事を見て、自治体の非正規職員の関係のことでちょっとお聞きしたいんですけども。

私は視点が違って、あんまり総務省の言うとおりにやっておっても不自由になるし、もっとある程度弾力性を持ってやったほうがいいのかというふうには感じております。そっちの視点から聞くんですけども、先ほど臨時非常勤の職員で400人という報告を聞いたと思うんですけど、大体非常勤で臨時、非常勤の特別職・一般職とグラフに出るんですけど、徳島県の割合はどのぐらいになるんですか。

梅田経営戦略部次長

総務省の調査に関する御質問を頂いております。

先ほども御答弁させていただいたんですけども、一般行政部門ということで教員等を除いた形でございますけども、それで申し上げますと平成28年4月1日現在で臨時・非常勤職員を合わせて400名と、そのうち特別職非常勤職員が299名、いわゆる臨時的任用職員が101名という状況でございます。

古川委員

一般職では選考手続が採用に求められるというので、自治体は嫌がって、特別職をみたいなことを書いているんですけども、これ選考手続みたいなのはどれぐらいのことを求められるんですか。

梅田経営戦略部次長

現在の特別職非常勤につきましても、まずハローワーク、それからホームページ等で広く公募をいたしまして、公募した職員について選考採用を行っているという状況でございます。これが一般職になりますと、人事委員会のほうの承認が必要になってくるところが違いとしてはございます。

古川委員

冒頭でも言いましたように、そんなにきちきちやっていると、やっぱり県のほうの運営にも大変になってくるので、でもある程度一般職的な仕事をさせる場合、できるのであれば、そっちの人事委員会を通してやるということも、してもいいのかなとも思いますし、そのあたりはバランスを考えていただいて、進めていっていただけたらと思います。

それから、働き方改革について、今回の一般質問で質問させていただきました。私が考えたのは単にのんびりするということではなくて、休養も大事ですけれども、いい仕事しようと思ったら、情報収集とかインプットをしないと、いい仕事ができないじゃないですか。いろんな人と会って、話をしたり、本も読んだりして、していかないと本当にもうずっと朝から遅くまで、デスクワークばかりしていたのでは枯れてきますよね。そういう意味で、ワーク・ライフ・バランスというのはとても大事だと思っています。

今回、知事から答弁で、特定事業主行動計画推進委員会における、中堅若手職員と現場を中心に新たな部会を設置して、スピード感を持って取り組んでいきますという答弁を頂いたので、進めていただきたいと思うんですけども、特定事業主の推進委員会というのはどんな組織なんですか。

梅田経営戦略部次長

特定事業主行動計画推進委員会について、内容についてでございますけども、私が委員長をしております、事務局は人事課が持っております。その中に関係部局、例えば職員厚生課でありますとか、男女参画・人権課等々の職員に入っておりますとともに、若手、中堅職員ということで子育てをしている方々で女性職員にも参画いただいて、特定事業主行動計画を策定いたしました。推進状況について、御意見等を頂くということで開催しているというものでございます。

古川委員



そしたら、大体各部局から、中堅若手が入っているというような状況ですか。

梅田経営戦略部次長

若手職員の状況については、現在委員としては6名ということで、全ての部局から入っているかと言われると、そういう状況ではないというところはございますけれども、経営戦略部、保健福祉部、農林水産部、危機管理部、労働委員会事務局の職員に、現在は入っていただいている状況でございます。

古川委員

せっかくやるので、本当に時間だけかけて実際何も変わらなかったみたいなことにならないようにと思うんですね。だから、しっかりと課題を掘り下げて、有効な対策を練り上げていくという実質的なそういう会議にしていっていただきたいと思っています。全部局が入って、いろんな部局の課題があると思うので、やっぱり部局はそれなりに入っていたらいいのかなとも思って、今の質問をさせていただきました。とにかくこういうのは当事者が、職員が自分で考えて取り組んでいくということが本当に一番大事で、第三者から提言いただいて、それを何かやるというのでは多分変わっていかないと思います。何か、実態がわかりませんからね。ですから、自ら考えてやっていく、それで本当に民間の専門的な人に来てもらって、きちっとしたアドバイスも頂きながら、民間とも比較しながら、そして練り上げていくというような、そんな会議にしていっていただきたいなと思いますので、これは是非よろしくお願ひしたいと思います。

これ、霞が関も働き方改革で懇話会をつくってやっています、ここもかなりしっかりとした形でやっていますので、そのあたりもちょっと参考にさせていただいて、進めていっていただきたいなと思っています。

梅田経営戦略部次長

働き方改革に関する組織についての御質問でございます。

まず、知事から御答弁申し上げましたとおり、働き方改革に関する部会を特定事業主行動計画推進委員会の中に設置するという方向で検討しておりまして、推進委員会の中堅若手を中心とするメンバーに、民間事業者の方にもアドバイザー的な立場で入っていただき、その中で様々な角度から御提言いただくとともに若手中堅職員からも意見・提言をしていただけたらというふうに考えてございます。

今後できるだけ速やかに部会を立ち上げまして、超過勤務縮減など早期に取り組むべき対策の実施をはじめ、働き方改革に向けた若手目線による新たな取組の検討など、議論を開始していきたいというふうに考えております。

古川委員

よろしくお願ひします。昨日の付託委員会でも指定管理の報告がありましたけれども、

県の労務管理も大事ですけど、指定管理先の労務管理みたいなのもやっぱりこれから見ていく必要があるのではと思っています。今、大体県庁全体で、指定管理はどれぐらいしているんですか。

勝川人事課行政改革室長

現在、県庁の指定管理の導入状況ですが、31施設群44施設というところに指定管理を導入しているという状況でございます。

古川委員

いやその中で、こういう労務管理的な指定というのは、どういうふうなことを出していますかね。

勝川人事課行政改革室長

指定管理者の労務管理について御質問を頂きました。

指定管理者におきましては、職員の労働条件が適正に確保されているかといった点をチェックする仕組みとしましての、まず指定管理者の選定段階におきまして、労働分野に精通し、良好な就業環境の形成に見識のある方に選定委員会の委員に御就任をいただき、指定管理業務を担うための必要な人員体制が確保されているかどうかという点について確認評価を頂いております。

また、その際には、団体から申請時に提出される事業計画書におきまして、職員の勤務時間や休暇、それから給与とか、各種手当などの労働条件等が記載されていることから、選定委員会におきましては、こうした点についても専門的観点から確認を頂いておるところでございます。

さらには、指定管理者が決定された後におきましても、施設所管課が管理運営業務に係るモニタリングを実施しておりまして、こうしたモニタリングを通じて職員の労働条件についても、当初の計画どおり適正に確保されているかどうかというのを確認しておるという状況でございます。

古川委員

選定のときに委員にそういう専門の方に入ってもらおうとあって、実際本当に全ての選定委員は各所属で決めていると思うんですけども、具体的に入っていますか。

勝川人事課行政改革室長

選定委員会について外部委員が入っているかということにつきましては、全ての委員会において、今労働関係の専門分野の委員が入って審査を頂いております。

古川委員

労働関係の専門的な人というのは、こういった人ですか。

勝川人事課行政改革室長

例えば、労働組合の事務局の方であるとか、あと勤労福祉ネットワークといったそういった団体の方に担っていただいております。

古川委員

そういった方は、きちっとしてくださいということは言えますけど、書類を見て、きちっとそれがチェックできるような方ですかね。これぐらいの時間の仕事量を提案してきて、人数でやりますみたいな、それで仕事が回っていくなみたいのところまでチェックできる方ですか。

勝川人事課行政改革室長

委員の選任に当たりましては、例えば県の審議会等で審議に御参画いただいている先生方を中心に、県政にも精通しているというところから選定をさせていただいております。短時間の間にしっかりと確認がいただけるような体制をとれているというふうに考えております。

古川委員

勝川室長がとれていきますと言い切りましたけど、もう一回触れさせていただいて、やっぱりこれはなかなか専門的な知識がないと、ああいう短いプレゼンの中でチェックするというのはなかなか難しく、私も何回か審査しましたけれども、そのあたりのチェックというのはあんまりできていないような印象があるんです。できているということなので、本当かなと思ったりもしているんですが、このあたり、もう一回調べていただけたら有り難いなと思っています。こういうのは社会保険労務士というんですか、労務者、このあたりが専門職になるので、そういう方の視点も入れていくような方向で考えていったらいいんじゃないかなと思っていますので、そのあたり、また検討していただけたらと思いますが、どうでしょうか。

勝川人事課行政改革室長

委員が御指摘になりました社会保険労務士という選択肢というのは十分考えられると思いますので、基本的には各部局主管課や施設の所管課が委員の選定に当たっては検討をしておるといった状況でございますので、またそのあたりのお話をお伝えさせていただければというふうに考えております。

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又は承認すべきものと決定することに御異議ございませんか。

（「異議なし」という者あり）

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、原案のとおり可決又は承認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28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。（12時12分）