

令和4年6月定例会 総務委員会（付託）

令和4年6月23日（木）

〔委員会の概要 経営戦略部・監察局関係〕

増富委員長

ただいまから、総務委員会を開会いたします。（10時32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することにいたします。

【報告事項】

なし

伊藤経営戦略部長

理事者におきまして、報告すべき事項はございません。

増富委員長

それでは、これより質疑に入ります。

質疑をどうぞ。

東条委員

6月議会の達田議員の一般質問の中で、長期休職している方が134人で、そのうち90人が精神疾患というふうに答弁をされていたんですけども、実人数が90人ということなんでしょうか。

高崎人事課長

ただいま東条委員より、メンタルでお休みされていた方、昨年度90人いたうちの実人数ということでお問い合わせいただきました。

90名といいますのは、令和3年度に30日以上病気休暇を取得した者と、病気休職を取得した者の合計でございます。中には、複数ということがございますので、実人数といたしましては70名という状況でございます。

東条委員

複数に休まれるという状況もあって、実質70人が休まれているという状況なんですね。その原因はコロナの中でのことなんでしょうか。それと、多い部署というのはやっぱりコロナ関係なのかどうなのか、教えていただけますか。

和田職員厚生課長

鬱病や鬱状態が長期病休者の増加の要因ではありますが、鬱病を含む気分障害の増加については、全国的に同様の傾向であります。厚生労働省の調査によりますと、5年前の2017年には、既に日本人の30人に一人という割合で気分障害で通院したり、入院したりしているということが発表されているところです。

その要因といたしましては、鬱病についての認識の広がりによる受診機会の増大、また社会的、経済的、現在でしたらコロナ、またロシアによるウクライナ侵略という状況によりまして、ストレスが増大し、抑鬱状態になる人の増加などが考えられております。

最近では、先ほども申しましたように、特にコロナによる感染への不安でありますとか、コロナによる働く環境の変化、不要不急の外出制限などの行動の制限によるストレスの増大、また、それによって人とのコミュニケーションが不足して引き起こされますコロナ鬱、あと20代から30代の若い世代の方が罹患するという現代型鬱病、こういうものが増加の原因と考えているところです。

また、総務省によりますと、自治体職員のメンタル不調の要因につきましては、全国的に増加傾向にあります。その要因としては、新型コロナや災害対応などによる業務量の増加、また、悪質なクレームの対応の増加、自治体職員に専門的な知識が要求されまして負担が増加傾向にある、こういうことが言われているところです。

東条委員

よく分かりました。いろんな要因があるということでございます。

長期ということですがけれども、長い方というのはどのぐらいの期間休まれているんでしょうか。大体このぐらい、何人ぐらいとかいうのは分かるんでしょうか。

高崎人事課長

ただいま東条委員より、お休みされている方の期間について御質問いただきました。

メンタルの場合、180日まで病気休暇が取得できることになっております。180日を超えて、それでもなお職場復帰がかなわず、引き続いてお休みをされるという場合には、病気休職に入ることになります。病気休職が取得できる期間は3年ということになりますので、その期間の統計は、今、手元にはございませんけれども、長くなってしまうと3年近くという方もいらっしゃいます。できる限り、長期に入らないように、まずは面談であるとか、定期的な電話であるとか、そういったことによりまして職場復帰に向けて取組を進めているところでございます。

東条委員

3年ぐらいのお休みの方が大体どのぐらいいらっしゃるか、分かるんですか。

高崎人事課長

制度としては、病気休職期間は3年まで取得することができるんですが、病気休職に入られている方が、昨年度で言いますと延べ20名いらっしゃいました。そのうち実人数では6名ということですので、病気休暇ではなく、180日を超えて病気休職に入られている方がいるというのは、令和3年度につきましては6名ということでございます。

東条委員

休まれている方の補充はされているのでしょうか。休職者の方の補充というのは、どういふふうにされているのでしょうか。

高崎人事課長

休職者の代替職員についての御質問でございます。

まず、職員が病気休暇を取得した際の業務につきましては、まずは、担当内で補充をし合ったり、所属長のマネジメントにより所属全体でカバーをしたり、それでも難しい場合につきましては、部局長の権限によりまして、部内で対応するというのを、まずは基本としております。

病気休職に至る要因につきましては、先ほど和田課長から説明がありましたように、仕事、職業、生活、家庭、地域等、職員個々の事情が複雑に絡み合って特定することが難しい場合もございますが、医師の診断の下にはなりますが、まずは職場復帰ができるように定期的に電話や面談等を実施いたしまして、職員が抱えている様々な不安を解消し、かつ職場復帰後には、円滑に業務ができる職場環境を作り、再発防止を図ることも大変重要であると考えております。

病気休暇中の代替職員の確保につきましては、休暇取得請求が1月から3月という場合が多いということもございまして、短期間での代替職員の求人となれば、会計年度任用職員の任用といった面も難しい面もございます。

しかしながら、休暇取得が長期にわたることが明らかで、不在となる状態が長く続くことによりまして、業務に支障が出る場合などにつきましては、会計年度任用職員の任用であったり、場合によっては再任用職員の配置であったり、個々の状況に応じて柔軟に対応しているところでございます。

東条委員

部内でできるだけ対応して、状況によったら会計年度任用職員にも入っていただくというようなことなんです。

昨年の中で、休職者以外でまだ退職の年齢でないのに途中で退職されたというような方は、いらっしゃるのでしょうか。また、その理由とか、部署とかが分かれば、ちょっと教えていただけたらなとは思いますが。

増富委員長

小休いたします。（10時42分）

増富委員長

再開いたします。（10時42分）

高崎人事課長

ただいま東条委員より、年度途中で退職される方について御質問を頂きました。

いわゆる定年，早期退職，死亡退職，割愛での退職等のいずれにもよらない，いわゆる自己都合退職の人数にはなるんですけれども，令和3年度中，年度末の普通退職も含めて54名でございます。

普通退職される方の理由は様々でございますけれども，公務員は副業禁止制度というのがございまして，自分の可能性を広げたいという方や，また定年後の第二の人生を早くスタートさせたいと考えられる職員，それから，新型コロナ対応に総力戦で取り組んでいるところでございますが，あらゆる職種で業務が多忙化していることなども少なからず影響しているのではないかと考えているところでございます。

東条委員

何らかの形で54名の方が辞められて，第二の人生へというようなお話でした。

この間，新聞にも載っていたんですけれども，コロナ対応の職員の残業時間が最長1,817時間ということで，月80時間以上が過労死ラインなんです。それを心配する声もあるんですが，この状況が続けば，先ほどのようなメンタル，そういう悪循環になると思うんです。コロナ対応部署に関して，特に早急に対処する手立てというのはお考えなんですか。

高崎人事課長

ただいま東条委員より，コロナ対応所属の超過勤務が長時間になっているということで，対応について御質問を頂きました。

委員からお話がありましたように，令和3年度新型コロナウイルス感染症対応所属の職員のうち，年間の超過勤務時間が1,000時間を超えた職員が30名おりまして，前年の11名と比較して19名の増となったところでございます。

一方，令和4年度の4月，5月を見てもみますと，例年，年度初めの忙しい時期ではございますが，県職員全体の一人当たりの月平均超過勤務時間数を昨年度と比較いたしますと，0.7時間の減少となっているところでございます。特に，新型コロナウイルス感染症対応所属におけます超過勤務の状況でございますが，昨年度とこの4月，5月を比較いたしますと4割から5割程度減少している所属もございます。

しかしながら，昨日も100名近くの新規感染者が確認されるなど，いつ収束するか先が見通せない状況にありますことから，現在も部局を超えた全庁応援体制で対応しているところでございます。

昨年度の超過勤務が増加した主な要因といたしましては，やはり4月以降のアルファ株におけます感染が拡大した第4波をはじめといたします新型コロナウイルス感染症への対応であると考えておりまして，主に，感染拡大を防止するため，保健所を中心に積極的疫学調査の実施や感染者を早期に発見し，感染症を封じ込めるために濃厚接触者に対するPCR検査の実施，また適切な治療が受けられるような医療提供体制の確保など，新型コロナウイルスへの対応は，我々がこれまでに経験したことの無い目に見えないウイルスとの闘いでありまして，迅速かつ機動的に対応をした結果，長時間勤務者の増加につながってしまったと考えているところでございます。

令和3年度の組織改編におきまして，感染症・疾病予防統括監をトップといたしました

徳島版CDC、とくしま感染症・疾病予防対策センターを設置いたしまして、一気通貫で迅速な対応を可能とする強力な連携、推進体制を構築するとともに、部局を超えた全庁応援体制によりまして、徳島保健所や入院調整本部へ長期又は短期の応援体制を構築いたしまして、特に、2週間以上の応援につきましては兼務発令も併せて行うなど、県職員を総動員し、コロナ対応に全力で取り組んできたところでございます。

また、保健所業務の負担軽減や効率化につなげるために、入院治療費の公費負担申請をはじめ、感染症対応に係る事務処理を万代庁舎へ一元化する事務処理センターの設置、患者搬送や検体採取、健康観察等のアウトソーシングなども併せて進めてきたところでございます。

ただ、現在も長期化しております新型コロナウイルス感染症や、また新たな感染症にも対応するために、保健福祉部を中心とするプロジェクトチームを設置いたしまして、簡素で効率的な業務フローへの見直し、システムの活用による迅速な情報の共有化、保健指導の人材バンクIHEATをはじめ、外部委託の活用など、持続可能な新型コロナ対応体制の構築に向け、体制強化につながる取組も進めているところであると聞いております。

超過勤務の縮減、また総労働時間の短縮につきましては、職員の健康管理はもとより、家庭生活の充実、余暇時間の確保、また社会参加の観点から促進、働きやすい職場環境づくりの観点から、極めて重要なものであると考えておりますので、引き続き、関係部局と連携をいたしまして、機動的かつ柔軟な体制を整備いたしまして、超過勤務の縮減につながるように、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

東条委員

しっかり答弁していただきました。一般質問のときには、部長のほうから心身ともに健康で安心して働くことができる職場づくりに努めたいというような御答弁を頂いているんですけれども、やはり県庁は県民にとっての^{とりで}砦でございます。県職員は、県の財産ですし、県民の命を守る役割というの、職員があつてのものでございます。

業務をもう一度、再点検したり、見直したり、簡素化できるものは簡素化するような方向で、できるだけ超過勤務の縮減を強く要望して、私の質問は終わります。

庄野委員

私も職員の健康についてお聞きをしようと思っておりました。

東条委員のほうから、かなりお聞きしていただきましたんで、少し私の意見といいますか、常々考えていることを申し上げておきたいと思っております。

職員はコロナの関係で本当に大変だったということを、今、高崎課長からございましたけれども、自分に与えられた仕事については責任を持ってやり遂げたいということで、のめり込んでしまうということも、私はあると思います。病気になる少し前は、ちょっと働き過ぎじゃないのかというふうな兆候が何かあると思うんです。課全体の中で、苦しいときに相談しやすい体制づくりであるとか、上司の方々がそれぞれの職員の健康状態であるとか、気付きというようなこと、これを風通しの良い職場と言うんですけれども、この風通しの良い職場をどのように作っていくのか。今までもそのことについては十分検討されて、いろんな対策をとられてきていると思うんですけれども、改めて、コロナという非常

事態みたいなことが起こってくると、みんな忙しいんで、なかなか回り切らないということもあるんでしょうが、難しい質問ですけれども、それらの事象に対して、例えばその方の仕事を分散するというのをチェックするとか、どういうふうにやられて、職員の健康を守っていくのが、一つ重要なことだと思うんです。

職員の自分に与えられた職責を果たそうとする思いを、やっぱり上司の方々とかがそのらの気付きとか、少しずつカバーしてあげながらやられるというふうな、課内の風通しの良さなどについて、どのような形で担保して、要望を吸い上げたりなさっておるのか。

今一度、そういう体制づくりについて、コロナは緊急的な、今までなかったような病気でございますので、手探り状態の中でみんな苦しんだと思うんです。これから、そういうふうなことについてあらかじめ予防線といいますか、どういうふうな形でやられるんかということをお聞きしたいと思います。ちょっと難しい質問ですけれど。

和田職員厚生課長

長時間、また長期間にわたる超過勤務におきましては、職員の体、またメンタルヘルス面に大きな影響を与え、不調を来す要因ともなると考えておりますので、その対策は非常に重要であると認識しております。

県のほうでは、一定の時間、超過勤務を行いました職員について、産業医の面接指導を受けてもらうことにしております。所属長と本人に通知いたしまして、産業医が面談を行い、本人への指導を行うとともに、時間外労働の制限であったり、禁止であったりという就業上の措置を産業医が意見書として所属長に送ることになっております。

その意見書を受けまして、各所属においては、管理職が本人と面談の上、担当内また課内での業務の平準化であったり、本人の健康を考慮して超過勤務を制限するという措置をとっているところです。

メンタル面につきましても研修を実施しております。一般職員向け、また中間の職となるリーダー向け、そして管理職向けの研修を毎年やっております。同僚や部下の心の不調、体の不調に気付くような体制を維持するという、また、不調が起こった際には、どのようにしてその職員をケアしていくかについて学ぶ機会としております。

昨年度につきましては、特に、新型コロナ時代におけるセルフケアを題材にした研修を実施しております。職員の心身の健康管理に十分努めているところです。

庄野委員

私も本会議の一番最後のところでコメントを申し上げたんですけれども、県民の方々へのいろんな行政サービス、福祉サービスをやろうとすれば、やっぱり職員がやる気があって健康じゃないと、なかなかできないと思っております。ですから、職員が健康であることは、県民の暮らしや財産を守るという、一つの大きな前提だと思うんです。だから、苦しいときにみんなで助け合えるような体制づくり、職場の中で風通しの良い、何でも相談できたり、アドバイスができたり、新しく全然違う部局から替わってきたとき、多分非常に仕事も分かりにくいしどういふふうにしたらええんだらうと悩む方もいると思います。そういうときに先輩の方々とかが教えてあげたり、時間が掛かるかも分かりませんが、そうした体制というか、基本的な部分ですけれども、そういう職員間の思いやりとか

優しさみたいな、こう包まれるようになってくれば、もっともっと風通しの良い職場になってくると思います。

私の昔の県庁時代のことを言うたら、鬼が笑うかもしれんですけれども、家畜保健衛生所でした。外部の仕事でしたけれども、先輩方、同僚の方々と、何でも言えるような感じでした。何か分からんことがあったら聞いたり、教えてくれたり、また仕事が終わったら居酒屋で酒を飲んだり、そんなときにぐちをこぼしたりしたような経験もございました。なかなか今の時代は、仕事を終えてから以降のことは個人的なことなんであれでしょうけれども、そうしたつながりといいますか、そういうことが今になってみると非常に重要だったのかなというふうに思います。その当時、一緒に仕事をした方々は、今でもお付き合いがございますし、本当に生涯の先輩だなと思います。是非そういう環境を、部局は違ってもせつかく県庁で仕事をしていくんですから、そういうふうな関係性を持てる体制みたいな、昔はバレーボールをしたり、ソフトボールをしたり、いろいろあったり、他部局の方といろいろつながりがあったりしたような気がします。そうした福利厚生面での活動、文化活動とか、スポーツ活動とか、そういうふうなこともやりながら、心身ともに健康になって、県民サービスの向上、県民の方々へ恩返しをするというふうなことがやられていったら、私は本当にやりがいのある職場になると思います。是非、ワークライフバランスを。頑張る仕事もするし、地域に帰れば、地域のいろんなつき合いとかもあると思います。そういう意味では、地域の中での例えば防災の活動であるとか、清掃の活動であるとか、そんなこともできるぐらいの余裕を持った仕事ぶりが求められているんじゃないかなというふうに感じました。

令和3年度のコロナ対応の超勤というのは特殊的な部分だろうと思います。高崎課長さんからもありましたけれども、令和3年度は多分特殊な状況だったんだろうと思います。そのときに超過勤務したその30人の方々は、今は元気ですか。大丈夫ですか。

高崎人事課長

1,000時間を超える超過勤務、長時間の勤務をされておりました職員については、現在も元気に業務に従事していると承知しております。

庄野委員

このコロナもちよっと収まってきて、経済活動もかなり活発になってきております。外国からもインバウンドがまた入ってくると思います。鎮静化してきても、また新たな変異の株が生まれてくる可能性もございますので、そういう面にも注意しながら、また経済活動も重要でございます。

そういう意味では、県の職場のほうも、ずっと過去から比べると業務量がかなり増えてきているのかなと思います。広域行政で、関西広域連合の一員でもありますし、また事前防災、事前復興ということで、いろんな災害への対応も含めた危機管理への対応、また消費者行政も新たに加わったり、過去から比べると業務が広がって、非常に多角と言いますか、県民や市町村の方からいろいろと求められる部分が複雑に入り込んで、かなり業務量が増えてきていると思うんです。だから、やっぱり人員のこともそうでありますけれども、本当に人がやっぱり必要でございますので、人がいなかったら行政サービスは展開で

きないと思います。行政改革でかなり人員を縮小しましたがけれども、ある程度必要な職は、きちんと確保しておかないと大変な状況になると思います。

保健所と言えば、過去、鳴門にも保健所があったし、小松島にも保健所がありました。保健所の数も減り、ぎりぎりの状態で運営していたのかなというふうに感じます。これは全国的ですけれども、保健所機能を一つの保健所で広域的な部分をカバーするようなことになって、それでも病気がなかったら大丈夫だったんですけれども、一度こういうようなことになると、保健所だけじゃなく、本庁の職員さんも駆り出されて助けに入る。助けに入ったら、結局、本業のほうも人員が割かれる、そういう意味で超過勤務が増えていったんだろうと思うんです。だから危機的な状況を見据えた、少しゆとりのある人員の配置であるとか、そういうことも私は考えていく必要があるのかなというふうに思います。

そのあたりの将来的に向けての人員配置、職員の採用増、そんなことも含めて少し検討をしておく必要があるのかなというふうに考えますので、そのあたりの御答弁をお願いしたいと思います。

高崎人事課長

ただいま庄野委員より、将来に向けました職員の人員配置について、御質問いただきました。

庄野委員がおっしゃるように、複雑化、多様化しております行政課題にしっかりと対応をするとともに、職員の働き方改革というのをも、併せて推進していく必要があると考えておりまして、これまでも積極的な採用というのは行ってきたところでございます。

令和5年度の新規採用予定人数、今年度試験をして来年度入る職員になりますけれども、新型コロナをはじめとする感染症対策の中心となる保健師や薬剤師、獣医師といった医療技術職、また頻発、激甚化する自然災害に対応する土木技術職の確保をはじめ、引き続き積極的な採用を継続することといたしまして、過去最大規模となります230名程度の採用枠といたしたところでございます。

また、今年度の採用活動では、昨年度、実は保健師で実施いたしました10月採用につきまして、既卒者の方を念頭に、今年度も前半に合格者が決定をする採用区分、早めに試験をして前半に採用が決定をするという区分につきましては、保健師に限らず、全ての職種で実施し、採用者の意向もお伺いしながらとなりますが、10月1日のみならず11月1日などの採用も柔軟に対応してまいりたいと考えております。

また社会的課題となっております児童虐待等に対応するためにも、福祉分野における様々な課題にきめ細かに対応するために、従来は児童福祉、児童自立支援専門員といった採用区分につきまして、統合、発展させる形での新たな採用区分、福祉というののも今年度新たに創設をしたところでございます。

新型コロナへの対応はもとより、鳥インフルエンザであったり、豚熱といった家畜伝染病への対応等も最前線で行う獣医師の受験年齢の条件というのをも、39歳から49歳へと引き上げいたしました。こうした新たな取組も実施いたしまして、更なる組織実行力の向上に努めてまいりたいと考えてございます。

庄野委員

詳しく教えていただいております。

増員の計画もあるようですし、これから業務量が増える可能性のある場所に、着実に人員の採用を増やしているということで聞いて安心しました。

獣医師の採用のこともございましたけれども、獣医師は、家畜保健衛生所、食肉衛生検査所は、徳島県独自で給料をかなり上げていただきまして、全国に先駆けた、誇れる給与体系になっております。その点では、本当に私も質問を本会議でさせていただきたくても、本当に有り難いな、心強いなと思っております。

しかしながら、なかなか確保は難しいです。途中で退職された方もかなり出てきております。本県から今、獣医の大学に行っている方、これは個人情報もあって、大学に問い合わせ、徳島県から何人行っているかというのは、なかなか聞けないかもしれないですけど、本県から獣医師になりたいという希望する方はかなり多いと思うんです。ですから、大学に行けば6年制で、私は4年生の最後だったんですけれども、授業料にしても生活費にしても格段に違います。そういうふうな面では、大学に進学を希望する方々への奨学金的な、金銭的な支援なんかも、また畜産部局、公衆衛生部局の皆さん方とも御協議いただいて、そうした大学を希望される方々が勉強しやすい、金銭的な部分で少しでも御支援ができるような制度を作って。今も少々あるんですけれども、きょうだいが多かったりして、獣医大学に行きたいんだけど金銭的に難しいというふうな話もお聞きしたりもします。そんなことで獣医師の採用につきましても、採用してもなかなか来ていただけないというような状況を聞いていますので、大学のほうにも行ってアピールしたり、いろいろしているのも知っております。努力されておりますけれども、なかなか来ていただけない。県外の方が、せっかく徳島県の職員になって獣医師になっていただいても、やっぱり県外の自分の御家族の状況とかいろんな事情で、残念ながら途中で退職される方も多いと聞いています。県内の獣医大学を希望する、獣医師を希望する方々への支援を継続してやっていただけますことをお願いいたしまして、終わります。

高崎人事課長

ただいま庄野委員より、獣医師の確保ということでお話を頂きました。

委員おっしゃるように、獣医師職員につきましては、鳥インフルエンザや豚熱といった家畜伝染病対策であったり、食の安全・安心の確保などを最前線で担っていただいております。近年は本県のみならず、全国的に公務員獣医師への社会的需要が高まっているところでございます。

こうした状況の下、全国の自治体間で公務員獣医師の採用競争が激化しておる状況でございます。本県におきましても、そういった確保対策の充実、強化といったものが不可欠であると考えております。

これまでにも、獣医師修学資金制度を平成23年度に創設いたしまして、当時は貸与対象者が5年生と6年生だったんですけれども、令和4年度からは、この貸与対象者を全学年へと拡充しております。

また、本県では特定獣医師職給料表を新設するなどして、待遇改善などにも取り組んでいるところでございます。

今回、先ほど申し上げました受験年齢を39歳から49歳に引き上げとするというのも、こ

うした取組の一環でございますけれども、やはり毎年輩出される新卒の獣医師数というのは限られておりますので、UIJターンを含めた経験ある獣医師の転職需要を取り込むという必要があるという点に着眼をいたしまして、小動物診療を行う診療施設からの転職、その年齢構成のボリュームゾーンである30代、40代の転職獣医師というのも、是非徳島県のほうに来ていただきたいなと思っておりますので、関係部局と連携いたしまして、獣医師の確保に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

庄野委員

ありがとうございました。これからもよろしくお願いします。

古川委員

経営戦略部なので、全庁的な大きな話になってくるんですけれども、私からも何点かお聞きしたいと思います。

経営戦略の全庁の仕事をどうやっていくかという、大きく全体的なことが影響してきますので、経営戦略部がしっかりと柔軟な発想というか、いろんなことを考えてやっていってもらわんと徳島県庁全体がうまいこと動いていかなのかなと思っております。それを前提としてお聞きをしたいと思っております。

ちょっと準備不足で話が余りまとまっていないうんですけれども、まず、今も話に出ています新型コロナウイルスについて、まだ予断を許さない状況ですけれども、2年が過ぎて3年目に入って、今は重症化する人が大分少なくなってきた、これから経済を回していく対策、アフターコロナに向けてという感じになっていくのかなと感じているんですけれども、この間、日本の感染症に対する体制が脆弱だというのがすごく出てきたと思うんです。ワクチンにしても、薬にしても、なかなか対応ができないし、マスク一つにしてもなかなか対応できなかったし、いろんなことが出てきて、このコロナがある程度収まったとしても、新たな感染症も出てくる可能性、特にこの温暖化の関係でいろいろと出てくるんじゃないかというような専門家の方も結構いらっしゃいます。ですから本当に日本の国を感染症に強い国にしていかないかんというのは、本当に国を挙げての課題だと思うんです。そういう中で、県としては何ができるのかというと、やっぱり一番の部分は、私は保健所のきちんとした体制強化です。どんな感染症が出て大丈夫というのはちょっと難しいかもしれませんが、ある程度、対応していける体制を、今からしっかり作っていかないといけないなと思っております。感染症に強い徳島県、また保健所体制をどう作っていくかをしっかりと考えていってほしいなと思っております。

今、全庁的に保健所業務を補完して行って、また県版のCDCなんかも作ってやっているということも聞きましたけれども、県版CDCにしても専属の職員がたくさんいるわけではない組織ですので、どれだけ実効性があるかというのは、僕もまだ判断しかねていません。特に、保健福祉部のほうでは、保健師さんのOBの人材バンクなどを作って、かなり力を入れてやってくれていて、本当に実効性のある、これからもきちんとやっていかないとかなんかと思っております。

こういうこともいろいろやっているんですけれども、職員の定数もありますし、そんなに増やせるものではないので、そういった中で保健所に人員を増やしていくとほかのどこ

ろが減ってくるわけです。いろんなところに負担が出てきて、今の話にも出ていましたけれども、病休の方がかなり増えている。僕が職員厚生課にいたときは、大体40人ぐらいで高止まりだったと思うんですけども、今、倍以上ですよ。これは僕も聞いてびっくりしている状況です。本当にこれをしっかり、正に経営戦略として、どうやって県庁を運営していくのかをしっかりと考えていかなければいけないというように思っています。

そういった中で、現状ですけれども、資料を頂いたところ、コロナ前と比べて、保健所の職員数については13人増やしているということです。基本的には徳島保健所が増えて、後の五つは横という感じで、それでいいとは思っています。これは本務の職員が13人増えているということによろしいんですね。

高崎人事課長

保健所の人員につきまして、古川委員より御質問いただきました。

保健所の全体の職員数が、平成31年4月時点が166名に対しまして、令和4年4月時点では179名、これは実際にこれだけの職員が増えているという状況でございます。

古川委員

よそが本務で兼務というので増えているんじゃないかと、本務が13名増えているということです。ということは13名、どこかが減っているということになろうとは思いますが。このうち、まず保健師については、国の総務省のほうから財政措置をするので、コロナ前の1.5倍に増員をというような通知も来ているようなんですけども、保健師については、この2年間、令和3年、4年で、どのような形の増員をしたか、またする予定かというのを教えていただけますか。

高崎人事課長

保健師の職員体制について、古川委員より御質問を頂きました。

保健所全体の人員については先ほど申し上げたとおりでございます。そのうちの保健師につきましては、平成31年4月現在では64名であったものが、令和4年4月には74名となっております。その保健師のうち感染症対応業務に従事する保健師につきましては、平成31年4月時点では21名であったものに対しまして、令和4年4月時点では32名ということで、1.52倍へと増員しているところでございます。

古川委員

保健師自体は10名増やして、で、感染症対策に11名増やしたということで、感染症対策に一人、ほかの業務から移したということで、11名増やして1.5倍ということです。保健師さんばかり増やすわけにもいかんのだろうなと思っておりますので、これぐらいの増加でいいのかなと思いますけれども、やっぱり思うのは、こうやって十数人、本務は増やしたけれども、かなりいろんなところで兼務で応援してやってもらっているというのが実態だと思うんです。応援の職員というのは、指示されたことは職員なんでやれるとは思いますが、自分で考えて動いていくというのは難しいと思うんです。常に業務に携わっていないと自分で考えて手を打っていくというのはなかなか難しいと思うので、常に保健

所の、また感染症の業務が分かっている人をどうやって増やしていくかを考えていかなければいけないと思っています。

一つお願いしたいのは、保健所だけをばっと増やすのはとても無理だとは思いますが、いろんな業務と保健所業務、関連したところを一体的な組織として運営できるように。例えば、今、話が出ました児童相談所の職員についてもたくさん増やさないといかん。また家庭へのアウトリーチとか、いろいろ関連している業務もありますので、こういうようなところを一体的に組織として作って、この業務が分かっている人を、とにかく確保していくということを、できたら考えていってほしい、こういうことを検討していってほしい。

専門職の人は、そういうことはいろんな不具合が出るんだと言いますがけれども、何とかやっていると、定数をばっと増やせたらいいですけど、それもまた難しい話なので、とにかくふだんから業務の内容がある程度分かっている人をどうやって増やしていくかということを、正に経営戦略として考えていってほしいなと思っています。

あとは、生活保護のワーカーさんなんかは、既に保健師さんと一緒に行動をしたりして、これもアウトリーチをしています。このあたりもある程度関連しているのかなと思いますけれども、そういうことをいろいろ考えて、感染症で忙しいところはこっちに重点を置く、これ以外のときは児童虐待に重点を置けるとか、そういうフレキシブルな体制を、常に作れるようなことを考えていってほしいなと思うんです。このあたり、アフターコロナを見据えて、この感染症にせよ、徳島県保健所体制、このあたりで、今、考えていることがあれば教えていただきたいと思います。

高崎人事課長

ただいま古川委員より、アフターコロナを見据えた保健所の体制の強化といった観点の御質問を頂きました。

新型コロナ感染症であったり、また新たな感染症への対応につきましては、保健所を中心とした積極的疫学調査による感染拡大防止に向けた初動体制の確保、また濃厚接触者に対するPCR検査などによりまして、感染者を早期に発見し、感染症を封じ込める検査体制の確保、また感染者の急増、重篤化に備えまして、適切な治療が受けられる医療提供体制の確保など、全庁を挙げた体制の整備が必要であると認識しております。

新型コロナウイルス感染症対策につきましては、令和3年度の組織改編におきまして、感染症対策課及びワクチン・入院調整課を新たに設置するとともに、感染症・疾病予防統括監をトップといたしました徳島版CDC、とくしま感染症・疾病予防対策センターを設置いたしました体制を強化したところでございます。

この徳島版CDCは、その前身として令和3年1月に新型コロナ対応に当たるためのプロジェクトチームを発足したんですけれども、それを組織化したものでございます。感染症・疾病予防対策の新たな拠点として、六つの班で構成しておりまして、感染症対策課が統括を担う感染症対策班、また各保健所で構成する疫学現場対応班、保健製薬環境センターを中心に検査をする検査班、それからワクチンや入院や宿泊療養の調整を行う医療提供対策班、また健康づくり課及び長寿いきがい課におきまして、慢性疾病予防であったり、健康増進、フレイル対策を行う疾病予防にも着眼した疾病予防対策班、また長寿いき

がい課及び障がい福祉課におきまして、施設の安全対策であったり、事案対応を担う施設指導班など、それぞれの課ではございますけれども、やはり感染症・疾病予防統括監の指示によりまして、一気通貫で迅速な対応を可能とする組織として、新たに設置したところでございます。

保健所における保健師の体制につきましても、例えばこれまでは事務職が担っていた職を、保健師に代わりに担っていただくといったところで、いわゆる職の振り替えもして、保健所の体制強化も図ったところでございます。

また、今年4月、過去最多となります18名の保健師を採用して、保健所への増員配置も行っておりますし、来年度に向けましても、定年退職者に対しまして大幅な増となる採用計画、今年度末の定年退職者1名を予定しておりますが、1名に対しまして10名の採用枠を設けているところでございます。保健所というのは感染症の最前線に立って対応することになります。その機能を最大限に発揮できるように、感染症対策の核となるこの保健師の確保を含め、必要な体制確保に向けまして、関係部局のお話も聞きながら、必要な体制の整備に努めてまいりたいと考えております。

古川委員

私が、今言ったような体制の組織のことについては保健福祉部だけではできません。今、子供の関係なんかは、未来創生文化部のほうへ移っていますので、部局をまたがる話にもなってきますし、今回こども家庭庁が国のほうにできて、子供の体制もしっかりと作っていかねばならない。これは大きな話なので、また課長レベルでもなかなか難しいので、部長がやっぱりきちんとリーダーとなって、いろいろ考えていく。こども家庭庁の問題、こういう保健所の問題、しっかり見据えて部局をまたいで、どうやって作っていくのかというのをしっかりと考えていってほしいなと思います。よろしく願いいたします。

あともう1点、予算の関係、国のほうは今回、6月7日に骨太の方針も決定されて、皆さんも来年度予算に向けて動き出していると思います。

県の去年の状況をまず教えてほしいんですけども、以前は夏場にいろんなレビューもしたりして、夏休みぐらいから動き出したという実態もありました。今、去年かおとしぐらいの本会議で、そういうのはやめたというふうな知事の答弁も聞きました。今年度予算の編成の日程、あと編成方針、今回は新次元の分散型国土ということで打ち出して、三つの国難を縦軸、DX、GXを横軸みたいな形で組んでいますけれども、このあたりを、こういう部分の予算を生み出すために、昔シーリングみたいなのをやっていたけれども、このあたり、今年度の予算については、どんな形で日程的、方針的にはやったのか、教えていただけますか。

福岡財政課長

委員御質問の令和4年度の当初予算の編成に向けての日程でございます。

昨年度、夏頃、8月から9月頃にかけて、政策創造部と連携いたしまして、新たな政策を創造するんだということで、昨年度は、新次元の分散型国土推進本部とデジタルとグリーンと三つの推進本部がございましたので、そちらのほうで次年度の新規事業に向けた

新たな施策の創造というのをしておったところでございます。

その後、9月以降予算編成方針を出しまして、実際に編成作業に入るというスケジュールでございました。

古川委員

実質的に動き出したのはその後で、9月末か10月の頭ぐらいに、各部局にいつまでに財政課に渡してくださいみたいなことで、大体動き出したということによろしいですか。

さっき言ったシーリングみたいな部分は、今は実施しているんですか。

福岡財政課長

委員のおっしゃるのはマイナスシーリングかと思いますが、現在は実施しておりません。ゼロシーリングでございます。

古川委員

9月ぐらいからは動き出すということなので、今、国のほうの概算要求もこれから出てくるので、このようなものを見てからということになるのかなと思います。

何点かお願いしたいというか、これまでもそうなんですけれども、国のほうでは、エビデンスに基づいた政策創造ということを3年ぐらい前から言われています。EBPMですか、そういうことを進めてくださいと言われております。

今までは経験とか前例とかに基づいて、新しい施策とかも創造してやっています。ともすると思い付きみたいな感じになってしまう部分が結構あった。できるだけデータに基づいたものを出せるように、少しでも近づけていってほしいと思っています。

統計があるものというのは限られていますので、数値的なものはなかなか見えない部分があるので、このあたりを調査する予算をしっかりと付けていただいて、こうしたデータに基づいて積み上げていく。全てをやっていくというのは難しいとは思いますが、やはりこの各部局の重点策、またこの三つの国難というような部分については、どういう方法があるのか分かりませんが、どういうような手法が取れるのか調査するのに、いろんな抽出調査とか、いろいろな手法があるんだろうと思いますけれども、そういったような部分の予算をしっかりと付けて、エビデンスに基づいた政策を心掛けていくように、一つお願いしたい。

あとは、今、飯泉知事になって一石何鳥ってというような形で、これも本当に大事だとは思いますが、これが行き過ぎると、いろいろ考え過ぎて、逆に使いにくい事業になったり、また県民の方が使いにくい補助金とか、そういうものになってくる。特に感じているのは、環境関係、脱炭素の関係で、予算は組まれているけれども結構使われていない、使いにくい、使い勝手が悪いみたいなことが、去年、環境の委員会でありました。こういうことも結構見受けられるので、こういったところはバランス感覚を持って使いやすい補助金を考えてほしい。

その二つ、先ほどシーリングはもうしていないというので、必ず幾らか減らしていかないかんというのは、ナンセンスだと思うんですが、それはやめているということですので、それはよかったなと思うんですが、そういった部分を配慮いただいて、9月以

降になるのかもしれませんが、予算編成を進めていってほしいと思っているところ
です。何かコメントがあれば。

福岡財政課長

委員のほうから、何点か御質問いただいています。

E B P Mに基づいた予算編成ということです。例えば、本県ですと、移住、とくしま回
帰といったものについてはE B P Mに基づいてターゲットを絞った施策を打つというよう
な取組を進めておるところでございます。

あともう1点、一石二鳥、三鳥の効果という部分におきましても、限られた予算の範囲
の中で最大限の効果を発揮するというので、常にそういったところを心掛けているところ
ではございます。今回の先議で提出させていただきましたクーポン事業などにつきまし
ても、例えばグルメクーポンで申しますと、コロナで冷え込んだ飲食業の需要回復を図る
というのもございますし、それをガイドライン実践店を対象とすることで、安全・安心な
飲食の場の定着、更なる拡大というところも図れる。また利用者の方にとっては、お得に
利用していただけるというのもありますし、ガイドライン実践店を積極的に利用して
いただくことで、感染拡大の抑止にも寄与するというような効果が見られるということで、委
員おっしゃるように、行き過ぎはよくないのかもしれませんが、常にこういった視点
をもって、予算を編成してまいりたいと考えております。

古川委員

基本的にはそれは大事なことなので、余り野放しにするとそういう意識が薄れてくるの
で、行き過ぎるのはいかんという話なんで、そのあたりちょっと配慮いただけたらと
思って、要望をさせてもらったところです。

冒頭にも言いましたが、経営戦略部は県庁全体の仕事を統括というか、見ているところ
なんで、本当に柔軟な発想も必要ですし、今までにとらわれないようなことも、やっぱり
考えていかないけないと思いますので、お願いしたいと思います。

もう1点だけ、今回公文書管理条例を作るということで聞いておりますけれども、この
公文書の管理の中の一番重要なポイントは、やっぱり保存年限をどうするかということだ
と僕は思っています。現状は1年、5年、10年、30年、永久とか、そんなんがあるのかな
と思うんですけど、今、現状こうで、このあたりをどう変えていこうと思っているの
か、簡単に教えてもらえますか。

美原法制文書課長

ただいま古川委員より、公文書の保存年限につきまして、現状どのようなものかという
ことについて、御質問いただいたところでございます。

現在、特に知事部局に関しましては、公文書の保存について、公文書管理規則及び文書
規程に基づき、事案の重要性や性質などにより保存期間を区分しており、30年、10年、5
年、3年、1年及び1年未満の期間保存した後に、引き続き保管又は廃棄、若しくは県立
文書館に移管しているところでございます。

保存期間が5年以上の文書のうち、事務処理上、特に必要なものなど主務課が個別に管

理する文書を除き、文書作成又は取得年度の翌々年度に、主務課が法制文書課に引継ぎを行うという取扱いをしておりましたが、平成25年度以降は新規の引継ぎは休止しているところでございます。

ただ、保存期間につきましては、県は30年、10年、5年、3年、1年といったところで運用しているところでございますが、国における公文書の管理につきましては、この2月に更なる見直しが行われたところでございます。

今回、公文書管理条例につきましては、6月9日の事前委員会で骨子案を報告させていただいたところでございますが、公文書管理条例だけではなく、その後続きます規則とか規程とかそういったものについても、国の規定でございますとか、他都道府県の状況、そういった部分を勘案いたしまして、適切に制定してまいりたいと考えているところでございます。

古川委員

基本的には、今回の条例では今の状況でいくということかなというふうに伺ったんですけども、今はペーパーレスの時代で、データで保存もできますので、基本的にはもうちょっと簡略にしていってほしいのかなと思っています。このあたりもしっかりと考えて、その都度どのような議論になっているのかということも教えていただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

山西副委員長

私から1点、確認をさせていただきたいと思います。

新電力についてです。県庁舎の電力調達の状況を確認しておきたいと思います。

新電力の業者については、昨今、燃料費の高騰に伴う大幅な料金引上げや、事業の撤退等々がクローズアップされているところでございまして、県庁舎の電力調達を気にしているところでございます。今年度の電力調達の状況について御説明いただきたいのと、入札がどうだったのか、不調にならなかったのかどうか、そのあたりも含めて御答弁いただきたいと思います。

吉田管財課長

ただいま山西副委員長より、県庁舎における電力調達、特に新電力の関係について御質問いただきました。

管財課のほうで入札の事務を行っているものについては、三つございます。

まずこの万代庁舎につきましては、令和4年2月21日に今年度の電力使用分の調達を行いました。これにつきましては、新電力のゼロワットパワー株式会社が落札しまして、現在ゼロワットパワー株式会社と契約しております。

万代庁舎の分につきましては、再生可能エネルギー50パーセントという条件を付けた形で入札いたしまして、現在、ゼロワットパワーから供給を受けているところでございます。

続きまして、県の6合同庁舎につきましては、万代庁舎と同じく、令和4年2月21日に入札をいたしました。こちらのほうは入札の参加者がございまして、落札者なしという

ことで、現在の調達先は四国電力株式会社で、かつ、この入札いたしました2月21日の時点では、まだ四国電力株式会社の法人向けの通常メニューが契約できましたので、現在はその通常メニューで、今年度分の令和4年4月1日から令和5年5月31日までの分の契約を行っております。

最後に、これ以外の県有42施設につきましては、少し時期が後になりまして、令和4年4月25日に入札を行いました。こちらにつきましては、入札はあったんですけども、入札不調に終わりまして、予定価格よりも大分高い値段で新電力のほうが入札してきたんですけども、価格が合わなかったということで入札不調となっております。契約期間は少しずれまして、令和4年7月1日から、これからの契約なんですけれども、こちらにつきましては、もう既に四国電力株式会社が法人向けに通常メニューを打ち切っておりますので、いわゆる最終保障供給という2割高の値段にはなりませんけれども、ここしか契約相手がないので、四国電力から、その最終保障供給による供給を受ける予定にしております。

山西副委員長

県庁舎も非常に厳しい状況になろうかというところで懸念をしております。

ウクライナ情勢が緊迫をしてきたのが、今年2月ぐらいだったかと記憶しておりますが、前年度の調達はどうなったのか、契約どおりで、新電力調達できたのかどうか、お伺いしたいと思います。

吉田管財課長

ただいま前年度分の電力調達について、御質問いただきました。

ただいま御説明した万代庁舎をはじめとする三つの入札の分の前年分でございます。

まず万代庁舎につきましては、令和3年度分の使用電力につきましては、株式会社ホープエナジーが落札して供給、すみません、あと県の6合同庁舎も同じく、株式会社ホープエナジーが落札いたしまして契約しておりました。

あと、県有42施設のほうは、ミツウロコグリーンエネルギー株式会社が、いずれも新電力でございますけれども、契約しておりました。ただ、委員のお話にありましたように、ウクライナへのロシアの侵攻が確か2月24日だったと思うんですけども、それ以降の情勢の変化もあると思うんですけども、万代庁舎と6合同庁舎に供給していただきおりました、株式会社ホープエナジーから3月21日に供給できない、事業を停止するという御連絡を頂きまして、3月22日から3月31日までの電力供給ができなくなりましたので、この分につきましては、四国電力株式会社の最終保障供給を受けることといたしまして、そちらのほうで供給を受けてございます。もちろん、この株式会社ホープエナジーの分につきましては、事業停止とともに、その後事業精算、いわゆる倒産になりましたので、県といたしましてはホープエナジーに対しまして違約金を電気料金から差引きして徴収いたしまして、損害賠償についても破産管財人の弁護士のほうには請求しているところでございます。

山西副委員長

非常に厳しい状況が続いているということです。今後、どうなっていくのか分からないという不透明なことが予想されます。様々な状況を想定して、担当課としては対策を練っていただきたいと思います。今後の見通し、対策、このあたりについて、最後にお尋ねいたしたいと思います。

吉田管財課長

ただいま山西副委員長より、今後の対応、見通しについて御質問いただきました。

四国電力株式会社のほうから聞いている話によりますと、6月の法人向けの電力、これは高圧の電力のほうなんですけれども、6月分の電力の供給から燃料費調整単価、それまでは、いわゆる電力料金が急に上がることを防ぐために、上限が設けられておったんですけれども、その燃料費調整単価の上限を6月分から撤廃するという話も聞いてございます。

あと、先ほど御説明いたしました最終保障供給による電力料金についても、今、報道とかでも出ておりますけれども、現在、最終保障供給の値段が新電力よりも安いという逆転現象が起こっております。国のほうでその制度を変えて、電力の卸売市場価格に連動させて、いわゆる新電力のメニューよりはるかに高くなるような制度設計を考えているというふうに聞いておりますので、今後、いずれにいたしましても、万代庁舎はゼロワットパワーが今のところ供給していただいておりますけれども、県有42施設のほうで契約しております四国電力株式会社最終保障供給の分については、今後、上限なく値段が上がっていくおそれもありますし、今後、現状では安くなる見込みはないのではないかと考えております。

そういった状況を受けまして、管財課といたしましては、この7月から9月に当たりましては、節電対策、もちろん現下のコロナウイルス対策で残業も増えてございますし、職員の健康の問題もありますので、そこのバランスという問題もあるんですけれども、節電の対策のこともこれから考えてございまして、7月から9月にかけては、節電を呼び掛けることといたしております。

具体的には、特に万代庁舎における取組の御紹介になるんですけれども、フロアごとに節電マネジャーを置いておるんですが、それに加えまして、各所属に節電リーダーを置いて、節電対策に積極的に取り組んでもらうでございまして、始業前、昼休みの消灯、あるいは電気ポットから保温ポットに変更するなど、待機電力の削減、あるいは庁内放送による節電の呼び掛け、弾力的な空調運転など、地道な取組ではございますけれども、できることを少しでも積み重ねていって、節電に取り組んでいきたいと考えておるところでございまして。

山西副委員長

よく分かりました。非常にやむを得ない状況であると思います。努力してもし切れない要因が多いというふうに思いますが、情報収集にしっかり努めていただいて、様々な方策、対策を練っていただきたいと思いますというふうにお願いをして、質問を終わります。

増富委員長

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。

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。

（「異議なし」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8号，議案第9号，議案第10号，議案第11号，議案第12号

以上で、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49分）