

令和 5 年度普通会計決算認定特別委員会

令和 6 年10月10日（木）

〔委員会の概要 知事戦略公室・企画総務部関係〕

岡田（理）委員長

休憩前に引き続き、委員会を開会いたします。（11時53分）

これより知事戦略公室・企画総務部関係の審査を行います。

まず、理事者から説明を受けることにいたします。

上田企画総務部長

知事戦略公室・企画総務部関係の令和 5 年度決算に係る主要施策の実施状況及び決算の概要につきまして、令和 5 年度普通会計決算認定特別委員会説明資料により御説明申し上げます。

説明資料 3 ページを御覧ください。

令和 5 年度の主要施策の成果の概要でございますが、第 1 点目の新たな総合計画の策定では、県版骨太方針となる徳島新未来創生政策集を策定し、関係者とビジョンや政策の共有を図るとともに、県議会や審議会の意見を踏まえながら、県政運営指針として徳島新未来創生総合計画を策定しました。

第 2 点目の地方創生の推進では、未来に引き継げる徳島を実現するため、国の地方創生関係交付金の活用促進を図りました。

第 3 点目の地方分権改革の推進に向けた広域行政の展開では、関西広域連合において、本県が事務局を担う広域医療をはじめとする広域事務や新たな課題に取り組むとともに、全国知事会などを活用した提案、要望等により、広域行政を戦略的に展開いたしました。

4 ページをお願いいたします。

第 4 点目の職員の職務執行の適正確保及び事業評価の実施では、公益通報制度に基づく調査や定期監察等に取り組むとともに、県政運営評価戦略会議等を通じ、本県ならではの事業評価を実施いたしました。

第 5 点目の公益法人への検査等の実施では、公益法人の適正かつ健全な運営を確保するための検査や研修を実施いたしました。

第 6 点目の適正な条例案等の審査事務及び文書管理事務の実施では、行政の円滑な執行に資するため、条例案等の適正な審査に取り組むとともに、文書管理事務を適正に実施いたしました。

第 7 点目の組織執行力の確保では、組織執行力の維持向上を図るため、中長期的視点での職員の定数管理を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの確立に努めました。

また、適正な人事管理及び戦略的な人財育成に努めました。

5 ページをお願いいたします。

第 8 点目の職員のメンタルヘルス対策の推進では、職員が健康で安心して働くことのできる職場づくりを推進するとともに、メンタルヘルス相談やストレスチェック、病気休職中の職員等の円滑な職場復帰の支援などの対策に努めたところでございます。

第 9 点目の効率的な総務事務処理の推進では、総務事務の集約化によるメリットが最大

限に生かされるよう、適正かつ効率的な事務処理を遂行するとともに、事務処理の不断の見直しや処理システムの改善に努めました。

第10点目の財政の健全性の確保では、骨格予算として編成した当初予算に加え、県民の安全・安心の確保や物価高・新型コロナへの対応、徳島の魅力の最大化をいち早く具現化する事業に重点化して補正予算を編成するとともに、最大限財政の健全性に留意し、バランスのとれた財政運営に努めました。

6ページをお願いいたします。

第11点目の県有財産の活用・長寿命化の推進及び公民連携による資産活用力の向上では、県有財産の適切かつ有効な管理運営を行うとともに、徳島県公共施設等総合管理計画に基づき、長く賢く使う最適化対策を推進するため、合同庁舎のエレベーター改修工事等を実施しました。

また、県内企業の積極的参画を促進するため、県内企業と県、市町村等で構成するプラットフォームを活用し、実務知識習得や企画・立案スキルの更なる向上を図りました。

第12点目の県税収入の確保では、税負担の公平性を確保するため、課税客体の適確な捕捉や早期課税、また、厳正な滞納整理等を実施するとともに、県税収入未済額の大部分を占める個人県民税について、市町村への徴収支援を実施し、収入未済額の縮減に努めました。

第13点目の市町村行財政の充実強化では、市町村が自主性や自立性などを発揮した行財政運営や行財政基盤の充実強化が行えるよう積極的に助言等を行うとともに、地域課題等に取り組む市町村を支援しました。

7ページをお願いいたします。

第14点目のデジタルトランスフォーメーションの推進では、マイナンバー制度の利活用促進に取り組むとともに、自治体システムの標準化、共通化に係る市町村支援、市町村との情報システムの共同利用などのほか、高速通信基盤を活用し地域課題の解決に取り組みました。

第15点目の県庁DXの推進及び情報セキュリティの確保では、デジタル技術を活用した新しい働き方の実現を図るとともに、県庁DXの推進による業務改革に努めました。

また、サイバー攻撃など、外部からの脅威に対して強固なセキュリティ対策を講じ、システムの安定運用を図りました。

第16点目の統計調査の実施とエビデンスに基づく政策立案（EBPM）の推進では、各種統計調査の実施や加工統計の作成・分析に取り組むとともに、産学官連携による統計データ分析を行い、エビデンスに基づく政策立案の推進に取り組みました。

8ページを御覧ください。

第17点目の適正な公金管理では、公金の適正な管理・運用に努めるとともに、財務会計システムの安定運用と機能強化を図るなど、適正かつ効率的な会計事務を推進しました。

また、関係機関と連携し、大規模災害発生時における資金安定供給体制の強化を図りました。

第18点目の入札事務の適正な執行及び公共工事の品質確保では、入札制度の適正な運用を図り、公正性、競争性、透明性の確保された入札事務の執行に努めました。また、工事検査を適切に実施するとともに、AI、RPA等を活用し、検査業務の効率化、適正化を

図りました。

次に、9ページからでございますが、9ページから14ページにかけて、主要事業の内容及び成果について、事業内容、成果、決算額を記載してございます。

計27事業ございまして、その内容につきましては、それぞれ記載のとおりでございます。

次に、15ページをお願いいたします。

一般会計の決算概要につきまして、御説明申し上げます。

表の一番下、左から三つ目の数字の欄の一般会計歳入決算の収入済額につきましては、地方交付税、県税などで3,703億2,798万3,399円となっております。

その右側の不納欠損額4,317万3,068円につきましては、県税等の欠損処理を行ったものでございます。

その次の収入未済額6億2,006万5,532円につきましては、県税等の未収入分でございます。

歳出決算額につきましては、16ページをお願いいたします。

表の一番下、左から二つ目の数字の欄の支出済額につきましては、地方債の償還金など、1,307億7,323万4,574円となっております。

その右側の翌年度繰越額につきましては1億7,067万7,000円となっており、合同庁舎等の工期延長によるものでございます。

その右側の不用額につきましては14億196万208円となっており、法人事業税交付金の減少に伴う執行残等によるものでございます。

次に、17ページから18ページにかけて、特別会計の歳入歳出の決算状況を記載してございます。

港湾等整備事業特別会計など計9会計ございまして、その内容は、それぞれ記載のとおりです。

以上、決算の概要説明を終わらせていただきます。

御審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

岡田（理）委員長

以上で説明は終わりました。

午食のため休憩いたします。（12時01分）

岡田（理）委員長

休憩前に引き続き、委員会を再開いたします。（13時07分）

これより質疑に入ります。

質疑をどうぞ。

近藤委員

私からは、職員のメンタルヘルス対策の推進といった部分で質問させていただきます。

別資料では、令和5年度のメンタルヘルスの不調の相談件数が925件という具体的な数字が出ておりますが、925件が一般的に多いのか少ないのかが全然分からないので、過去、令和3年度とか令和4年度と比べて、件数が一体どうなっているのかを教えてください。

山名職員厚生課長

近藤委員から、メンタルヘルスの相談事業の件につきまして御質問を頂いております。

令和3年度のメンタルヘルス相談の件数につきましては合計で328件、令和4年度につきましては995件、令和5年度につきまして、先ほど委員からお話がありましたとおり925件となっております。

近藤委員

多分、コロナの関係で急遽^{きょ}、令和4年度とかの件数が増えているのかと思うんですが、その相談件数の中で、メンタルヘルスの不調で長期休暇に至った職員の人数を把握していたら教えてください。

高崎企画総務部次長

ただいま近藤委員より、メンタル不調による長期病休者の状況について御質問を頂きました。

令和5年度におけますメンタル不調が要因で30日以上病気休暇取得者及び病気休職者につきましては、合計89名でございまして、前年度の105名と比較いたしますと16名減という状況でございます。

近藤委員

メンタルヘルスの原因が家庭のプライベートの問題か、仕事での問題か、その件数把握はあるのか教えてください。

山名職員厚生課長

メンタル不調に陥りました原因の分析ということでございます。

先ほどお答えいたしましたメンタルヘルス相談の内訳につきまして、御説明させていただければと思っております。

メンタルヘルス相談事業につきましては、具体的には職員厚生課での保健師への相談をはじめ、メンタルヘルス専門相談員として委託しました医師や公認心理師、臨床心理士による相談窓口、それからメンタルヘルス嘱託医を雇っており、それによる嘱託医相談ということで大きく三つございます。

令和5年度の相談実績につきましては、お話のとおり925件でございまして、内訳につきましては職員厚生課の保健師が受け付けた相談が745件、メンタルヘルス専門相談員、外部の相談員への相談が108件、メンタルヘルス嘱託医への相談が72件となっております。

相談内容の内訳につきましては、延べ件数925件の内訳になりますけれども、仕事や職場の人間関係などに関するものが268件、ストレスについての相談が107件、病気や家庭、家族、個人的な相談が69件、それから925件のうち多くは職員厚生課に病休や病気休職を出された職員がおられる所属の上司の方々から、部下への対応でありますとか試し出勤、職場復帰などの専門的なアドバイスを求めて相談されるものが437件ございまして、その他が44件となっております。

近藤委員

それでは、県としてのメンタルヘルス不調にならないような防止策を、具体的に教えていただければと思います。

山名職員厚生課長

委員より、メンタルヘルスケアの取組につきまして御質問を頂いております。

職員のメンタルヘルスケアにつきましては、県職員の心の健康づくり推進計画がございまして、それに基づき、メンタルヘルスの正しい知識やメンタル不調者の実務的対応を学ぶ階層別で行う研修で、メンタルヘルスの重要性やストレスの対処法を学ぶ新規採用職員を対象とした研修の開催、それから職員自身の気づきを促し、職員のメンタルヘルス不調のリスクを軽減させるストレスチェックでありますとか、自分自身で行うメンタルヘルスのセルフチェックを実施しております。

それから、職場で不適応状態となる前に早期発見と医療等への適切な対応といたしまして、先ほども答弁させていただきました嘱託医や保健スタッフ、医師や臨床心理士によりますメンタルヘルス専門相談などの相談窓口の整備などを実施いたしまして、まずは発症の予防的対策に取り組んでおるところでございます。

特にストレスチェックにつきましては、ストレス相談が必要な職員を対象に、産業医による面接指導を実施し、メンタルヘルス不調を早期にケアする機会とするとともに、所属ごとに集計や分析した結果を所属長に共有しまして、ストレス要因そのものを低減する職場環境の改善につなげ、働きやすい職場づくりに取り組んでおります。

一方、職員が長期の病休や休職に陥った場合につきましては、当該職員に対しまして、メンタルヘルス嘱託医や人事課及び職員厚生課の担当者から成るサポートチームを作りまして、対象者の所属と連携しながら、円滑な職場復帰と復帰後のサポートを行っております。

また、職場復帰に当たりましては、本人の不安を軽減し、勤務への自信と回復が図られますよう試し出勤を実施しており、令和5年度では31名が利用し、28名が職場復帰をしております。

今後とも、こうした事業を活用いたしまして、職員の心の健康づくりに努めまして、精神疾患による長期にわたる病気休職者の減少に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

近藤委員

一般企業でも今、健康経営をかなり推進している状況ですので、引き続きメンタルヘルスケアに力を入れて、これは気合いでどうにもならない部分ですので、是非よろしく願います。

長池委員

聞いていてすごい数字だなと思っておりまして、決算で103万円というのは、実際にどんな経費が掛かっておるのか、具体的に教えていただきたい。

山名職員厚生課長

長池委員より、職員のメンタルヘルス対策の推進に関する相談事業の決算の金額につきましての御質問かと思います。

これにつきましては、先ほども申し上げました、それぞれ民間委託しております専門相談員やカウンセラー、それから嘱託医の人件費が主でございます。

長池委員

昨年は103万円だったと。何かもっと使ってもいいのかなと。これはこれからの話になるんだろうけど、割と最近の事業なんですか。ずっと前からの事業で、ずっとこれぐらいの金額なのか、増えてきているのか減ってきているのか、推移も併せて教えていただきたい。

というのは、何となくですが、メンタルヘルス、ストレスチェックは随分社会問題となってきたおる中で、長期療養が80人以上おるのですね。すごいことなんだろうなと思います。

一日二日休んで、また元気になってくるんだったらあるのかなと。30日以上といたら、それはもう気の毒ですよ。二、三日帰って休んで、頑張るといふのだったらいいのだけど、私も職員が何日休んだらどうなるとか、何か月休んだらどうなるとかはよく分かっていないんです。確か県の職員は、割と長期間居れるという言い方をしたらいけないんですけど、手厚い部分がある中で、そういった人がたくさんいらっしゃる。

決算なので、お金の面でどんな推移かを教えていただけたらと思います。

山名職員厚生課長

長池委員より、メンタルヘルス相談体制の推移ということで御質問を頂いております。

手持ちの資料は、平成18年度からしかございませんので、御了承ください。

平成18年度は、専門相談員が7名と嘱託医1名、保健師が1名の9名の体制で相談体制を取っておりましたところ、平成19年度、平成20年度につきましては、専門相談員を1名増員いたしまして10名体制、平成21年度から令和5年度までは、専門相談員が9名と嘱託医1名、保健師1名の11人体制となっております。

長池委員

11人もいて100万円でいけるのですか。どんなシステムになっているのか教えてください。

100万円で11人体制というのは、どんな金額になっているのか。電話を取って相談して1分100円とかの計算なのか、どんな制度で100万円は使われているのかを教えてください。

山名職員厚生課長

相談体制の経費の件でございますけれども、先ほども答弁させていただきましたが、外部の専門相談員につきましては、一部は県職員の医師も兼ねておりますことから、そう

いった者につきましては人件費が掛かっていないところでございます。

残りの方々につきましては、民間の診療内科であるとか精神科にお勤めの、病院に相談に伺った場合に掛かった経費を一定の回数だけ委託事業としてお支払いする格好になっております。あと嘱託医につきましては毎回日額といった単価で人件費をお支払いさせていただいております。

保健師の1名に関しましては、県の職員でございますので、人件費等は掛かってございません。

長池委員

要は、すごい大変な問題があるのにこれだけでいいのか。安上がりだなと私は思っております、それが平成18年度からずっと人数が一人増え、二人増えはしているのだろうけど、やたら変わっていない中で、次の手はないのかと思ったりするわけです。

30日以上家で居て療養して、本人には給料が何割か出るのですか。何かそんなのがあるんですよね。そういうのは詳しく言えるのですか。何か月間はこういう給料でとか、何か月かしてこういう書類を出したら、次またあと半年いけますとか、1年いけますとか、何かあったような気がするんです。それで、どこまでいったら退職になるかとか、そういう制度が、分かる範囲で構いませんが、多分民間の人が聞いたらいいなというような制度があった気がするんですが、よろしくお願いします。

高崎企画総務部次長

ただいま長池委員より、病気休暇制度について御質問を頂きました。

本県の病気休暇制度につきましては、疾病等の種類に応じまして二つに区分しており、まず、公務又は通勤に起因する疾病につきましては、療養補償を受ける期間及びリハビリテーションを受ける期間の範囲内におきまして、最小限度必要と認める日又は時間としております。

それ以外の疾病につきましては、90日を超えない範囲内において、最小限必要と認める日又は時間としておりますが、精神疾患の場合につきましては、この期間を180日を超えない範囲内としております。

病気休暇の間の給料は出ますが、それを超えますと病気休職に入ります。病気休職に入りますと、休職の期間が1年に達するまでは給与等の100分の80を支給することとなっております、それ以降については支給はありません。

この病気休職の期間につきましては、通算3年となっております。

長池委員

精神疾患の場合は180日までという一つの区切りと、休職1年というのがありました。休職のときが8割出るのですか、1年間ですね。

それでも復帰できなかった人数、最近の人数は分かりますか。結局、退職されてしまった、1年掛からなくても、いわゆる精神疾患で退職された方々が、令和5年度で何人ぐらいいらっしゃるか。もちろん今年はまだ分からないから、令和5年度でも平成18年度でも構いませんけど。

高崎企画総務部次長

ただいま長池委員より、3年を迎えて退職した人数ということでございますが、退職につきましては定年を迎えた方、それから早期応募認定で早期退職する方、その他でありますけれども、令和5年度中にその他で知事部局で退職された方というのは106名いらっしゃいますが、その内訳については、それが病気休職だったかまでは承知しておりません。

長池委員

分かりました。

また、未来の話は委員会でしていくんだろうなと思いますが、そういう数字が出てきて100万円ぐらいの決算の数字で、個人的には何かもっと違うことも含めて少々頑張るというか、そういう数を減らしてもらいたいと思っています。

最後に1点、令和5年度の長期療養30日以上が八十数名という数字が出ています。令和4年度は九十何名と少し減ったということで、大雑把おおざっぱで構いませんが、どこが多いか少ないかは分かりますか。どこかというのは、例えば教育委員会が多いとか病院局が多いとか。

というのは、学校で先生方が療養している話をよく聞くので、実際に去年は人数がどういう、知事部局だったら知事部局とか、ある程度把握されているのであれば、最後にお聞きして終わりたいと思うんですが、いかがでしょうか。

岡田（理）委員長

知事部局以外のことを聞いてもいいけるんですか。

長池委員

すみません、この数字は知事部局だけですか。

学校とかは別にあるのですか。教育委員会を入れた数字かと思った。そしたらすごい多いですね、びっくりしました。だって、教育委員会のほうは知事部局より多いイメージがあるので。また教育委員会に聞いてみます。

だとすると、県の給料をもらって、県の職員といわれる方は100人、下手したら200人、300人、何とかしないといけないなという危機感を改めて持って、これ以上は何も言いようがないので終わりたいと思います。

大塚委員

今お二人の委員からストレスというか、メンタルヘルスの部分が出たのですが、実は私は消化器内科もしているんですけど、実はこういった部門をかなり専門的にやっていました。今もやっているんですけど。

これはほかの職場もたくさんあります。大きく原因が二つあって、御本人に主たる原因がある場合と、いわゆる仕事場でそういったことが起こる場合があるのですけれども、令和5年度の、その原因として何か捉えているデータなんかありますか。

高崎企画総務部次長

大塚委員より、休まれている方の要因とかの分析について御質問を頂きました。

仕事であったり、また職業生活の中であったり、家庭であったり、また地域、また職員個々の事情が複雑に絡み合っているのではないかと考えており、ここが多いというよりも、いろんな事情が複雑に混じり合ってお休みされている方が、この数字で出てきているのかなと捉えております。

大塚委員

御本人の一つの疾患として内在的に持たれている場合と、ほかの原因で、特に一番きちんとチェックしないといけない部分は、令和5年度の場合出ているのですが、最近よくいわれる職場のパワハラ、セクハラが、いわゆる大きな要因になることがあるのです。

パワハラ、セクハラは、人によって捉え方が違うのです。例えば、これぐらいはパワハラでないだろう、これぐらいはセクハラでないだろうといっても、その方によって非常に軽微な部分でもパワハラ、セクハラとを感じる部分があるわけです。それがかなり長期にわたるときに、精神疾患にかかるわけです。

治療は、もちろん専門医でされるわけですが、復帰した場合、そういった環境が残るとまた再発するのです。そうすると、きちんと職場復帰するという最大のところができなくなる。要するに何が言いたいのかといいますと、その環境ですね。

例えば一つの例として、女性だったら女性の多い職場に変わるとか、職場の場所を変えることで治った例もかなりあります。

そういうことを考えながら、令和5年度のデータが出ていますので、医療はドクターにお任せしたらいいわけですが、そういう環境の部分で、きめの細かい配慮をお願いできたら、復帰できます。復帰できた人を私は何例もやっていますから。

だから、とにかく今言ったストレスチェックとかをして出た場合に、早めに専門医に診ていただく。職場としてどういった対策があるのかを専門医にお聞きしたら教えてくれますので、それに対し、職場としてはそういう環境を変えることを大きな選択肢に入れていただいて、せっかく県の職員になっているのだから続けて仕事をすることは可能ですので、そういうのを中心によく考えてくれたらと思います。

令和5年度のことを私も気にしているのですが、これからそういった状態が続かないようにしていただきたいと思います。

扶川委員

最初に、今の話で数字を聞いておきたいのですが、あとでハラスメントのことを聞きますが、知事部局の職員全体数の中でいうと何%になるんですか。

岡田（理）委員長

小休します。（13時34分）

岡田（理）委員長

再開します。（13時34分）

扶川委員

別の問題から先にいきますが、問題になった特別交付税について、県が配分する分については、令和5年度分からどういう方式で計算されるようになったか説明してください。

小島市町村課長

扶川委員から、昨年度の特別交付税の算定方法について御質問があったところでございます。

特別交付税はその総額を、地方交付税総額の6％に相当する額とされておりまして、算定される額につきましては、基準財政需要額の算定方法によって捕捉されなかった特別な財政需要があること、基準財政収入額のうち著しく過大に算定された財政収入があること、また交付税の額の算定期日後に生じた災害等のため特別な財政需要があり、または財政収入の減少があること、その他特別な事情があることと規定されているところでございます。

具体的には、台風や大雨といった災害や大雪に伴う除排雪に係る経費、また昨年度であれば、令和6年能登半島地震に係る経費など、その年によって生じる特別な財政需要に対し交付されるものでございます。

県内の町村ごとの交付額算定に当たりましては、総務省令において200を超える項目が定められているところでございまして、ヒアリング等を通じ把握した各町村の特別な財政需要を基に前年度の交付額や財政力等を勘案し、算定を行っているところでございます。

令和5年度の新しい算定方法につきましては、先進事例であります長野県の算定方法をベースに、より透明度の高いものとなるよう導入したものでございます。

算定の具体的な手順といたしましては、各町村から提出いただいたその年度の特別な財政需要を積み上げた上で、二重での措置とならないよう普通交付税や特別交付税において措置されるもの等を統一的に控除いたしまして、事業ごとの団体間の財政需要の補正や、財政力による団体間の財政需要の補正をかけた後に、国からの町村分の内示総額を当該補正後の需要額に基づき按分する形で仮の配分額を算出したところでございます。

他方、この額をそのまま配分額といたしますと、前年度との増減額が大きくなってしまいうため、前年度からの急増、急減を緩和させる補正を行ったところでございます。

加えて新しい算定方法の導入初年度ということもございまして、令和5年度の算定に当たりましては、結果として令和4年度との増減が大きくなったことから、年度末における各町村の財政運営の影響を緩和するため、各団体における前年度との増減率を圧縮した上で、さらに令和4年度と比べ交付額がマイナスにならないよう算定を行ったところでございます。

扶川委員

分かりました。

提案したとおりやっていたということの評価しておるんですが、例えば半田病院のサイバー攻撃とか、大規模盛土の調査とかこれから対策を取らなければいけないときもあるわけですが、その都度その町村独自に出てくる災害一般でなくて、そういう需要についてはルール分の内で反映するのか、それとも、今おっしゃっていた方式には乗らないと思うので、ルール外の何らかの措置があるのかちょっと説明してください。

小島市町村課長

各団体の特別な財政需要の算定方法の仕方ですが、総務省令に基づきまして、いわゆるルール分に基づくものに関してはルール分で算定することとなりますし、ルール分でも各町村、特別な財政需要として上がってくるものに関しては、委員のおっしゃっていた後段の特別な財政需要ということで、先ほどの算定方法で算定することになるかと思います。

扶川委員

特別な財政需要の中に積んでそれで計算するわけですね。分かりました。

町村の特別な需要について、きちんと処理されるかどうかについて不安を持っていて、そのために例えば大規模な需要のあるものについて踏み切るのをちゅうちょするという声を実際に聞きましたので、そんなことがないようにという要望ですが、新しい制度についてはきちんと町村に周知していただいて、積極的に必要な条件、特別な条件は積んでいただくように周知をお願いしたいと思います。

次に、公益通報について伺いますが、どこにどれだけ寄せられたかということですが、外部通報窓口と旧監察局、今年度からは新体制になっていますけど、県への通報はどうだったのか、令和4年度との比較を含めて件数を教えてください。

森本総務監察課長

扶川委員から、公益通報の件数につきまして御質問を頂いております。

令和5年度の公益通報の件数でございますけども、全体で30件となっております。令和4年度につきましては47件となっております、外部通報窓口への通報については、令和5年度の30件のうち4件、令和4年度の47件のうち7件という状況となっておりますのでございます。

扶川委員

先ほどハラスメントの議論がありました。それから兵庫県知事のハラスメントの問題も結局外部通報された問題が内部通報されて、外部通報窓口はなかったですから、内部の通報窓口にされたんだけど、犯人捜しをされてしまったので大問題になった。

徳島県は外部通報窓口を早くから置いているということで、優れていると思うんですけど、先ほどのハラスメントの問題は、上司のことですから内部ではなかなか通報しにくいです。

外部通報の窓口、例えばハラスメントの通報はあったのか、なかったのか、そういうのは分かりますか。

森本総務監察課長

通報内容につきまして、扶川委員から御質問を頂いております。

通報の内容につきましては我々、守秘義務の観点から具体的な内容を申し上げることは難しいところでございますけども、主に職員の服務とか事務処理に関する内容、あと県に

対する御意見、御提言、また市町村などのほかの機関の職員に対する通報などがあったと認識しております。

扶川委員

内容を詳しく教えてくださいと言っているわけではないのですよ。兵庫みたいな例があったんですから、県庁内のハラスメントについて通報があったら、それこそそういう部分をきちっと調べて、対応しなければいけないのです。基本どおり言えばですね。

それは、あったか、なかったか、というのは県庁全体の職場風土にも影響することなんですから、また確認しておいてください。

次に、条例制定で公文書の管理条例ができましたけども、保存年限はどう変わりましたか。

野上法制文書室長

扶川委員から、公文書管理条例の施行に伴い、公文書の保存期間がどのように変わったかとの御質問を頂きました。

まず、公文書管理条例については、その施行に先立って、令和5年度中に公文書管理規程を検討、作成してきたところであり、この前提の下でお答え申し上げます。

廃止前の公文書管理規則及び文書規程におきまして、令和6年4月1日前に作成、又は取得した公文書の保存期間については、30年、10年、5年、3年、1年及び1年未満の六つの期間を設定し、公文書内容の重要性、性格等に応じ、いずれかの期間で保存するよう定めておりました。

一方、令和6年4月1日以降に作成、又は取得した公文書の保存期間につきましては、公文書管理条例の下位規程として、各実施機関が定めます公文書管理規程において規定しており、知事部局におきましては、規定ぶりは一部変わりましたものの、従前同等の区分によりまして六つの期間を設定しましたほか、随時内容を更新する台帳や情報システムなど、常時使用する公文書の保存期間として、新たに常用の区分を設けたところでございます。

扶川委員

私は公用車の管理簿と入札結果表の情報公開請求をしたんです。

公用車はラブドールの買い付けに使ったとされて、その損害賠償を求めるなら記録が必要だという観点でしたんですが、既に保存年限を過ぎて廃棄されておりました。

入札結果表は、過去と現在の落札率の推移を検証するために必要だということで請求したんですが、5年しか保管されておりました。

令和5年度までの情報公開請求で不存在として拒否した件数は一定あると思うんですが、不存在の理由は、破棄された場合と、そもそも文書が作成されていない場合と両方あると思うのですが、その件数は分かりますか。

（「所管外です」と言う者あり）

岡田（理）委員長

所管外です。

扶川委員

所管外ということなので、また聞いておきます。

文書が情報公開請求の時点で存在してこそ、情報公開による点検が可能になるわけです。実際に問題が生じているとすれば、各事業所管課が持つ情報の一つ一つについて過去に請求されて、例えば不存在とされたような情報については、直ちに文書作成の必要がなかったのか、あるいは廃棄されている、不存在であれば保管年限が適当であったのかという検討をすべきであると思うんです。

そのような運用が令和5年度はされていますか、されていませんか。

岡田（理）委員長

小休します。（13時46分）

岡田（理）委員長

再開します。（13時47分）

野上法制文書室長

先ほど御質問いただいた点でございますが、その点については、特段検討のほうはしておりません。

扶川委員

では要望しておきます。

私はこれで、時間がなくてできなかったんですけど、前の説明で、情報公開請求に基づいて不服を申し立てる制度の中で、こういう不存在の場合の対応もできると聞いておまして、やろうとしたんですができていない。

でも不存在として却下されたというか、訂正があったものは分かるんです、同じ県庁内だから。そんな不服申立てを待つのではなくて、きちんと把握して、公文書の管理の在り方として正しかったのか、是非もう一度見直してほしい。そうでないと、この条例が実のあるものになりませんということを意見しておきたいと思います。

それから、文書作成について、もう少し具体的に伺います。

庁内協議、いわゆる知事レクは日常的に行われておりますが、例えば記念オケ問題で、脱税の音楽プロデューサーを誰が推薦したのかを検証しようとしたら、文書が存在していなかったのは周知のとおりです。

公文書管理条例が運用されておりますが、知事レクの議事録は、重要な問題では事務所管課が作成することになっておると確認しておりますが、その点、各課では徹底されていると思います。

それからもう1点、これは重要なことなんですけど、最近議論になりました庁外の人間との接触も、行われた場所を問わず必要な記録が行われるべきだと私は思います。

今回、新ホール問題で設計事業者との知事の接触の是非が議論されました。知事や県幹

部が公式に利害関係者と接触する際には、その記録が面会テーマに至るまで記録されるべきだと思います。

これについては、まず公務員倫理条例上は特に問題はないと私は思うんですけど、そのことを確認してください。

岡田（理）委員長

すみません。令和6年度の例えなので、令和5年度の中で話してください。

扶川委員

令和5年度にあったかなかったか、あったとしたらでお願いします。

高崎企画総務部次長

扶川委員より、令和5年度にこういった事例があったかどうかにつきまして、人事課で把握している状況ではございません。

扶川委員

分かりました。

要望は令和6年度もしてもいいでしょうから、令和6年度に向かって現在、こういう事例がどれだけ起きているのか、把握してください。

その上で倫理的な問題として、公務員倫理上私は問題ないと、それ自体は思っているんです。本会議でも申し上げました。

きちんと記録された上で、その業者、例えば印刷屋か処理業者との接触であれば、業者選定の全過程における手続の資料も作成、保管がされている、そうであれば、発言の削除がありました、官製談合なんて疑われる余地がないんです。非常に重要なことです。

令和5年度から、利害関係者との接触の記録はきちんと作られているか、改めて確認していただいて、作られていなければ、県庁外も含めて、これは公文書管理上の問題だと思いますので、公文書管理の観点から、再検査していただきたいということを要望しておきます。

それから、この制度も公文書を作成するものですが、発足以来、全く記録がない働きかけ記録制度ですが、単なる照会や日常的に受ける軽微なものというものの範囲が広く設定されていて、それがために記録されていない。余計な事務負担を伴わずに抑止力となればいいので、それはそれでいいと私は思いますが、これも今回たまたま事例があるので、仮の話として、今回のように、知事と設計業者との接触では、県立ホールのこと話題にならなかったという御答弁がありました。

私はそれを疑っておりませんが、仮にその場所で、我々も参加したいのでよろしくなんという発言があったら、正に不当な働きかけとなると思います。

働きかけがあれば、必ず記録されなければいけないという制度になっているわけです。そういうことは、面会する公務員側がきちんと理解しているはずです。

だから、県立ホールことは話題にするのは避けたんだろう、話題にしたとは言わなかったんだろうと私は推測します。

ただし、この制度が抑止力として働くとしたら、いかなる働きかけが不当なのか、具体的な事例を示していますから、要綱に沿ってしっかり職員が認識していることが必要だと思います。

この制度の研修はどのような頻度で行っているか、令和5年度の実績を教えてください。

森本総務監察課長

扶川委員から、働きかけにつきまして御質問を頂いております。

働きかけにつきましては、不当な働きかけを防止するために、透明で公正公平な県政運営を図るため、我々としたしましては、業務に関する要望等に対する職員の対応要綱におきまして働きかけに対する手続を定めまして、この要綱のQ&Aを作成し、職員に配布してきたところでございます。

また、一層の周知を図るため、県庁内のネットワークにつながる行政事務用パソコン上におきまして、この要綱のQ&Aのほか、制度のポイント、骨子等を確認できるようにしているところでございます。

扶川委員

直接のお答えがなかったけど、研修がないということで、制度は作っているし周知はしているけども、研修とまではいっていない。でも、今回は危なかったですよ。知事と同行した県職員が、それをきちんと理解していなくて、その場で我々も参加したいのでよろしくなんていう会話がもし万一あって、それが記録されていなかったら、それ自体が問題だけど、そういうことが話されたということがあれば、これは働きかけですから、働きかけ記録制度に記録されなければいけないということです。

このあたりの制度運用というのは、周知と実践を厳密にやる。そのためには検証できるように、働きかけ記録も含めて公文書がきちんと作られなくてはならない。このことは強く意見として申し上げたいと思います。

それから、ハラスメントの相談窓口については、独自に労働局とか、徳島県庁内の労働委員会に設けられておりますハラスメント相談の対応数を教えてください。

高崎企画総務部次長

ただいま扶川委員より、ハラスメント相談窓口の状況について御質問を頂きました。

職員からのハラスメントに関する相談窓口につきましては、人事課、職員厚生課、南部総合県民局及び西部総合県民局に設置しており、令和5年度は合計29名の職員の相談員を配置するとともに、人事課におきまして、メールによる相談を受け付けたところでございます。

扶川委員

今、件数は何件とおっしゃいましたか。

高崎企画総務部次長

扶川委員より、ハラスメント相談の件数についての御質問でございます。

令和5年度に受け付けた相談件数は6件でございまして、書類をたたきつけられたとか、暴言を吐かれたといった、パワーハラスメントに関する相談を受け付けたところでございます。

扶川委員

それに対して、どう対処しましたか。

高崎企画総務部次長

扶川委員より、ハラスメント相談を受けた場合の対応について御質問を頂きました。

ハラスメントに関する相談を受けた際には、職員のハラスメントの防止等に関する要綱に沿って対応しているところでございます。具体的には、相談者が何を求めているのか、将来の言動の抑止等、今後の発生が見込まれる言動等への対応を求めるものであるか、損失した利益の回復、謝罪要求等、過去にあった言動に対する対応を求めるものであるとか、相談者の心身の状況等に鑑み、どの程度の緊急性があるのかを把握いたしまして、相談者の主張等に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこととしております。

また、当時者間の関係や、問題視される言動がいつ、どこで、どのように行われたのかなど、事実関係を把握することとしております。

その上で、必要に応じて職員の事務分掌の変更や配置転換、管理監督者における指導などを実施することとしており、内容が深刻で信用失墜行為や、また全体の奉仕者たるにふさわしくないように該当すると判断されるような場合は、懲戒処分の検討を行う場合もございます。

扶川委員

結局それで処分された人はないということですね。分かりました。

先ほどハラスメントに対する外部通報のことを聞きましたが、なかなかハラスメントというのは表に出にくい中で勇気をもって6件のそういう通報があったと、それは良いことだと思います。

それが言える空気があるということを評価したいと思いますが、全職員に対して年に一度ぐらいはハラスメント研修をしてほしいし、アンケートも取ってほしい。これは要望として申し上げておきたいと思います。

ところで、これまで取り上げた公益通報、公文書管理、働きかけ記録、公務員倫理条例、またハラスメント通報相談というのは、どれも公正な県行政を実現するために不可欠な仕組みでありまして、共通しているのは職員のコンプライアンスを確保していく仕組みだと思っています。

これらは全て視野に入れて、職員のコンプライアンス研修を計画的に行っていかなければいけないんだけど、その部署があるとする、それは人事課ですか。

高崎企画総務部次長

ただいま扶川委員より、コンプライアンスの研修について御質問を頂きました。

ハラスメントのない職場づくり、ハラスメント防止に関する取組につきまして、ハラス

メントの防止を組織の重要課題と捉えており、職員一人一人の能力を最大限に発揮し、共に働く仲間を尊重し、働きやすい職場環境について改めて考える契機とするために、コンプライアンスの推進は年2回定期的に行っており、その期間に研修も行っております。

研修のみならず、ハラスメントのない職場づくりに向けまして、令和5年度につきましては、所属長メッセージを発出したところでございまして、管理職が所属職員に自らメッセージを発出することにより、自らの行為を振り返る契機とすることや、またどのような行為がハラスメントに当たるのかを再認識すること、また職員が気軽に相談できる雰囲気づくりを促進するために研修を行っております。

加えて、管理職等を対象としたアンガーマネジメント研修やコーチング研修も実施しております。

また、その研修の内容の中には、倫理条例も含めており、少なくとも年2回は、倫理条例に書かれていることが目に触れるような機会にしているところでございます。

コンプライアンスを徹底するための取組は繰り返し、また粘り強く取り組んでいくことが必要だと考えておりまして、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

扶川委員

要するに文書がきちんと作られていなかったら把握されないこともあるし、それから外部通報の窓口でないとも言えないこともあるし、人事課で今おっしゃっていただいて頑張っているのは分かりますが、そこだけではコンプライアンスの問題は解決しないんです。

よその部署の状況も目配りして、それで全体を把握してコンプライアンス研修、今研修は倫理条例とアンガーマネジメントみたいなこと、ハラスメントの対策もしているとおっしゃいましたけど、公益通報制度とか公文書管理とか、働きかけ記録についても先ほどお聞きしたように、研修されてないんですか。働きかけ記録について情報が出ないようにね。そういうことは、もしやるとしたら人事課かもしれないので、どこかの場所であらゆる面でコンプライアンス管理をきちんとするような研修に力を入れていただきたいということを要望して終わります。

岡田（理）委員長

先ほどの数字の答えを聞かなくていいですか。

高崎企画総務部次長

先ほど扶川委員より、メンタルを要因とした長期休職者89名が職員の大体何%に当たるのかという御質問を頂いたところでございますが、約2.8%に当たります。

仁木委員

ハラスメントの議論がありましたので、私からは、去る10月2日に、まちづくり・魅力向上対策特別委員会に委員外議員として参加させていただいた際に、過去、11月議会におきまして、ホールの調査予算を可決されるときに説明を受けた、その内容と私の理解とが違ふ、そういった中で賛成をさせていただいたことを検証するために、質疑を展開させて

いただき、発言を求めた方と違う方が答弁されようとした際に、机をたたきまして発言を制止してしまいました。

このことにつきましては、担当でいらっしゃった部局の方はいろいろいらっしゃいますし、また同じくマイクを通してお聞きになっていただいた方には、大変不快な思いをさせてしまったと思います。

また、その当時の木野内統括監には大変申し訳なく思っておりまして、この場をお借りいたしまして、お詫びを申し上げたいと思います。大変申し訳ございませんでした。

ハラスメントの問題もさることながらなんですが、その上で私は、決算ですからハラスメントではなくて、決算の中身について質問させていただきたいと思います。

どの部局においても同じことを質問させていただいておりますが、予算は積算、積み上げていただいて、その中で御説明いただいて、我々はその根拠に基づいて適当か適当でないかということを議論し、最終的な予算を審議した上で、賛成、反対を議決していくという流れでございます。

ですから、当初の予算が認められた場合に、年度終わりの不用額については、積み上げたのにもかかわらず執行されていないということは、そのときの見立てが甘いのではなくて、執行できていない事業があるのではないかと、そこを検証するのが決算認定特別委員会の役割の一つでもあるということで、ずっと私は過去から12年させてもらっていますけども、決算認定特別委員会に出る度、そこを質問させていただきます。

その中で、当初予算と比べて不用額が約4割以上ある部局における事業について、どのようなものがあるのか、言いづらいものから言ってくれるほうが審査において有意義な議論になると思いますので、お願いしたいと思います。

布施政策企画課長

ただいま仁木委員より、不用額4割を超えるものにつきまして御質問を頂きました。

企画総務部における令和5年度の歳出決算額は合計約1,286億7,000万円となっておりますが、そのうち不用額は約13億5,000万円でございます。

この不用額の中で、企画総務部の不用の割合が4割を超えております歳出目はありませんが、御質問いただいておりますので、その不用が生じているものにつきまして、金額ベースで代表例を申し上げますと、職員厚生課計上の退職手当の支給につきまして、支給人員が見込みより少なかったことによりまして、約3億6,000万円の不用が発生しているというものがあります。

佐光出納局副局長

説明資料の18ページ、特別会計の歳出決算額でございます。この中の一番最下段、証紙収入特別会計でございます。

こちらの当初予算につきましては22億円、2月補正におきまして6,269万4,000円減額補正をしております。

減額補正については、警察関係の講習関係の手数料が証紙を使用しなくなったということで、その見込額を減額させていただきました。そして予算現額について21億3,730万6,000円となっております。

この予算現額につきましては、証紙を売りさばいていただいている指定金融機関である阿波銀行が、その年度に購入する収入証紙の予定金額と前年度からの繰越金の額を合わせた金額となっております。

それで、その予算現額の下での支出済額につきましては、その年度に収入証紙を使用した申請等を受け付けた所属から実績報告を受けた額につきまして、証紙としての使用額ということで他の会計への繰出金として繰り出しております。この繰出金は一般会計や特別会計における使用料や手数料の収入となっております。

ということで、この不用額につきましては、今までに売りさばき人に購入してもらっています、まだ申請等に使われていない証紙の分でございます、次年度に繰り越して、次年度以降の手数料収入となるものでございます。

仁木委員

ほかはないですね。いけますか。それが代表的なんであれば、別に認めるものだと思います。

常に、我々は政務活動費を使わせていただいています。首長には交際費とかいうのがあります。私は市議からしていますけど、自分のところの首長の交際費は見るんです。公開されたやつは、どこの首長も大体執行してないと思うんです。

交際費は不用額で落とさないのかなと思うんですけど、これはどんな感じになっているんですか。

一ノ宮上席秘書幹

仁木委員から、交際費の執行状況ということで御質問を頂いてございます。

交際費につきましては、令和5年度につきましては55万1,000円の予算を計上しておったところでございます。

執行額といたしましては2万6,000円というところで差分が不用でございます。

仁木委員

ほぼ不用ということだけど100万円未満で切ってくれたという感じで、答弁ではなかったということですね。分かりました。

これを執行するようにとも言いにくいですので、有効に使っていただいたらと思います。その点はよろしくお願いします。

総括のときに聞いたことを聞かせてもらいます。まずは地方消費税が減収になっていまして、国のいわゆる消費税収入は、令和5年度は過去最大の税収だったわけです。

地方消費税に落とし込まれてない部分については、どういうものが要因で、どういう状況だと判断されているかが一つ。

財政課にお聞きしますけど、今徳島県の基金運用がありますよね。基金の運用に際しては、先般の会計課の話では、基金の運用の規定があって、その中で安全資産で運用すること、債券が望ましいと書いてあるということを聞いていますが、その上で、短期債が望ましいのか、長期債が望ましいのか。こういう運用の仕方は、どういう方針で、今どれぐらいの額を短期債でいっている、長期債でいっているということを教えていただければと思

います。

福田税務課長

ただいま仁木委員より、地方消費税の決算について御質問を頂きました。

委員がおっしゃるように、消費税の決算は対前年度比0.1%増の23兆923億円と過去最高と公表されたところでございますが、本県の地方消費税の決算は対前年度比10.1%減の145億1,509万円となったところでございます。

減収となった主な理由でございますが、令和4年度につきまして、円安であるとか資源価格の高騰を背景に、輸入額が大幅に増えたことから対前年度比14.8%増の161億4,000万円ほどとなっております。

令和5年度の決算ですが、高騰した資源価格の下落を背景に、輸入額が大幅に減少した結果、減収となったということでございます。

仁木委員

そういう状況なんですけど、こと法人税収入であるとか、個人税収入の部分でいえば、前年比は上がっています。

だから、そこら辺、売上げは一定と思ったらいいのかな、下がったと思ったらいいのかな。でも未収入が増える状況というのは、どういう感じなのか。分析はどんな感じですか。

福田税務課長

消費税の分析の件で御質問を頂きました。

先ほどもお話しさせていただきましたが、令和5年度に輸入額が大幅に減少した結果です。本県においては、石炭の輸入が大きく占めており、その石炭の価格が大幅に下落した関係で輸入の面で減収が大きかったため、トータルで地方消費税が減収となったところでございます。

なお、地方消費税の都道府県の合計ですが、2.4%の減収となったところでございます。

岸財政課長

仁木委員より、債権運用の方針と本県で実際に運用している年限別割合についての御質問を頂きました。

基金を支えているような前提となる考え方からなんですけれども、例えば財政調整基金をはじめとする積立金につきましては地方財政法、地方自治法の規定に基づいて運用しているところでございます。例えば基金の積立金は金融機関への預金、そしてまた国債や地方債等の借入等の確実な方法により運用することが求められているところで、昨日会計課から御説明があったかと思いますが、本県の公金管理の方針に従って安全性の高い国債や政府保証債等を保有しているところでございます。

しかし、基金による運用についてなんですけど、当然全てを債券で運用するというのではなくて、基金を積み立てる趣旨を没却しないように、いざというときに目的に沿って使えないということにならないよう留意しながら、運用益を最大限に確保していきたいと考えているところでございます。

仁木委員も御承知と思いますが、昨今の金利予測がなかなか立たない、また将来の基金残高、本県における今後の財政需要等の予測が困難な中においては、基金の年度間の財源調整機能を損なわないように債券を購入して満期まで保有し、財政運営上支障がないと見込まれる額について債券を購入して運用しているところでございます。

これらの前提でございまして、その運用の方針についてでございますが、正解がないというのが一番の端的な回答なんですけれども……

（「現状で」と言う者あり）

はい、考え方でございますが金利変動のリスクを分散させるために、各年度ごとに購入額が可能な限り偏らないようにしているところでございます。その上で、こういったしたものを買っているのかでございまして、まず債券の発行市場において最も多く流通しているのが10年債で、そちらを主に購入してきているところでございますが、日銀のマイナス金利導入後、なかなか運用益が上がらないといった経緯もございましたので、平成28年度からは20年債の購入を始めたところでございます。

また、昨今におきましては金利が上昇しておりますので、銀行に預けるよりもお得といえますか、より運用益が稼げるようにということで、5年債の購入も新たに開始しているところでございます。

なかなか成果がない中において、可能な限りリスクを分散しながら運用を図っているところでございまして、本県におきましては現在、県庁全体では1,500億円の中で501億円を運用に回しているところでございます。その501億円の内訳といたしましては、10年債は371億円、20年債は115億円、5年債につきましては購入を最近始めたというところもありますので、まだ20億円と、令和5年度末時点ではこのようになっているところでございます。

仁木委員

債券の運用については、現状では1,500億円のうち500億円ということなので、3分の1が妥当な数字だと思って、この3割の部分をキープされていると思うんです。その上で、500億円のうちで短期債を最近買い始めて、5年債が最近だから20億円。それで、10年債が50%以上、70%、80%ぐらいで……

（「75%」と言う者あり）

ですね。この上で、長期債は換金性が低いから割合を減らしてリスクヘッジしているということで理解しました。ここからは、また後ほどレクで教えてもらいたいと思いますので、よろしくお願いします。

井下委員

今、仁木委員が運用のことだったんですけど、長期債でも短期債でもいいと思うんですけど、大事なのはタイミングだと思うんです。10年来て次当たり前のように、はい延長しますかでなくて、そもそもの何のための基金かっていうところを、その都度しっかり見直していくというか、逆に使えないとおかしいし、運用のための基金になってしまっているじゃないと思います。10年たつと、見直すタイミングがぴたっと合えばいいのですが、合わない、またいいんじゃないというような雰囲気になってしまうような気がする、大事

なのはそこかなと思います。それは意見です。

では、質問させてもらいます。先ほど仁木委員からの質問で、知事の交際費の話で、うんと思ったんですけど、2万6,000円だったということです。ちなみに知事の旅費は、一体どこから支出されているのか教えてほしいんですけど。外に出る知事、今回の令和5年から外によく出られているということで、良いことだと思うんですけど、大体こういうのは、どこからどういうふうに捻出されているのか、金額と出所を教えてください。

一ノ宮上席秘書幹

ただいま井下委員から、知事の旅費の支出元と令和5年度の実績の御質問かと思っております。

まず1点目の、知事の旅費の支出元でいきますと、知事戦略公室及び知事用務に係る所属から支出されているところでございます。

令和5年度における知事の旅費の実績は、当知事戦略公室及び知事用務に関する所属を合わせますと、358万729円でございます。

井下委員

すみません、聞いてみたものの多いか少ないか分からないので、例えば前の知事は、コロナ前とかにどのぐらい使われていたのかって残っていますか。それと比べて高いか安いのか。

一ノ宮上席秘書幹

比較するとということでございますので、コロナ前というところでは、例えば令和元年度は総額317万1,870円、令和5年度は先ほど申し上げましたが358万729円で、その差分でございますが、40万8,859円という状況でございます。

井下委員

さほど変わらないということで、ちなみに雰囲気的に多いなと思ってて、あとは知事が自分のお金で出されているということもあるのですか。

一ノ宮上席秘書幹

知事が御自分でという御質問かと思うんですけども、我々が知事の旅費として支出しておりますのは当然公務でございますので、その公務の範囲での執行額ということで、先ほどの金額をお答えさせていただいたところでございます。

井下委員

分かりました。

何となくもっと多いかなと思ったんですけど、前と余り変わらない、意外な感じがします。我々の政務活動費も結構縛りがきつくて、1泊しようと思うと予定を入れないといけないという感じで、職員も一緒だと思うんですが、その辺のこともまた、おいおい教えてください。令和5年度実績だけでは分からないので、はい、いいです。

それと昨日、教育委員会でもお伺いしたんですが、さっきメンタルの話もしていましたけれども、職員の健康診断についてお伺いしたいんですが、どのぐらいの方が受けられているか、パーセンテージで構いませんので教えていただきたいのと、あと再診も分かれば教えてください。

山名職員厚生課長

井下委員から、職員の健康診断での受診状況に関して御質問を頂いております。

令和5年度の間人ドックと定期健康診断につきまして、受診者は3,682人で、受診率が95.7%でございます。

再診率につきましては、申し訳ございませんがデータがございません。

井下委員

昨日、教育委員会が98%ぐらいだったので高い数字かどうか分かりませんが、できるだけ当然全員が受けられればいいのかと思います。上司の方で、部下のその辺の行っていない方がいたら是非行くように言っていたかと思うんです。

あと、先ほど再診の話も聞いたんですが、県庁でも、教育委員会もそうですが、把握されていないということで、去年、監査に行ったときに、僕と一緒にいた岡崎代表がずっと言っていて僕もそう思うんですが、再診は受けなくていいレベルといたらおかしいんですが、気を付けてくださいではなくて、しっかり受けないといけないのに、仕事が忙しいとか、いろんな理由で行けていない方がいらっしゃると思うんです。受けさせるのは組織として当然のことではないかと思うので、その辺の把握もしっかりしていただけるようお願いを申し上げます。

あと、これも先ほど聞いたんですが、去年、同じく監査でいろいろ随意契約とプロポーザルの在り方について、商工の関係等を中心に問題があるのではないかという事務文書も出させていただいたんですが、県庁全体で文書が出て以降、どのように改善していったのか教えてください。

千崎管財課長

ただいま井下委員より、令和5年度監査における指摘への対応について御質問を頂きました。

令和5年度実施の包括外部監査において、随意契約が適切に執行されていない事例がある公募型プロポーザルにおいて、募集期間の設定が短いなどといった御指摘、御意見を多くいただいたところでございます。

このような不適切な運用は競争性が担保されず、県に対する信頼を損ないかねないものであることから、1者随意契約については安易に契約せず、他の業者による履行可能性や理由を十分に検討すること、公募型プロポーザル方式による契約を採用する際は、より多くの参加者を確保できるよう、十分な公募期間を設定することなどについて、直ちに知事から全庁通知を行うとともに、全職員に対するeラーニング研修を実施したところでございます。

今後とも、契約事務の適切な執行に向け、継続的な取組を行ってまいりたいと考えてお

ります。

井下委員

是非、お願いしておきたいと思います。

見積りも数多く取ればいいというものじゃなくて、いつ、どういうタイミングで取ったか、これは扶川委員から御指摘を頂いたところを変えてはきたんですが、見積りを取る上でも、複数社で取っているのかどうか曖昧な処理も当時ありまして、しっかりとした公平性を担保できるような仕組みづくりに本気で取り組んでくれないと難しいなと思います。

ただ、午前中も言ったんですが、近年なかなか国の予算執行も遅いところがあって、いざとなったときに走り出すと、急にいろんなことをやらないといけないという県庁内の職員のジレンマみたいなのも当然あるとは思いますが、できるだけその辺どう言ったらいいのか難しいですけど、とは言いながら、しっかり透明性、公平性は担保していただきたいと思いますので、できる限り職員全員がそういった意識を持ってやれるような職場環境を作っていただきたいと思っておりますので、引き続きお願いしておきます。

それと、最後の質問です。

R P Aの成果について伺いたいんですけど、昨日の決算資料で、職員の給与が減っているんですけども、これはR P Aを導入してから減っているようなイメージなんですが、どうなのでしょう。

西森行政D X推進室長

ただいま井下委員より、R P Aの導入による人件費の減少の効果についての御質問でございます。

本県におきましては、従来よりR P AやA Iなど、最新のデジタル技術の導入や公文書の電子化など、行政事務のデジタル化に取り組んでいるところでございます。

お尋ねのR P Aにつきましては、パソコンで行います定型的な業務も自動化することで、業務量を大きく削減できるとともに、事務処理の正確性も担保できるということで、全国に先駆けまして、平成30年度から導入しているところでございます。

導入当初は会計事務のみを対象としておりましたが、令和元年度から全庁の業務に展開しており、令和5年度におきましては、引き続き県職員への研修であったり、導入を検討している所属への支援を実施いたしまして、新たに調査の取りまとめや電子メールの送信といったものをR P Aによって自動化することで、新たに5所属10業務の導入に至ったところでございまして、令和5年度末で計92業務にR P Aを導入しているところでございます。

導入の成果といたしましては、92業務全体ですけれども、導入時に見込まれた効果の積み上げということになりますので、一概に業務効果が継続しているとはい言えないところもあるんですが、それまで4万1,000時間掛かっていた業務を約1,900時間、率にするとほぼ95%減で行うことが可能となるなど、業務時間短縮には大きな効果を上げているところでございます。

一方、R P Aにつきましては、業務時間短縮効果が導入所属に限られるというところもございまして、令和5年度におきましては、インターネットやメールの利用環境の改善

であったり、チャットシステムの導入といった、広く全職員、全庁に業務改善効果が見込まれる取組も実施してきているところでございます。

今後とも、デジタル技術を最大源に活用いたしまして、業務量の削減はもとより、楽しく楽に仕事ができる環境づくりにしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

井下委員

人件費も年々減ってきているんですけど、これも当然先ほどの時間が削減されたということは、そういうことでいいんですね。それと、先ほどのRPAを導入するとメンタルの部分というか、パワハラとかはまた別の話ですけど、残業が減ったりすると、職員の精神状態にも影響があるのか、RPA導入動向と並行して、そういう現象が見えているのかというのが分かれば教えてください。

高崎企画総務部次長

井下委員より、RPAの効果ということで御質問を頂きました。

導入所属については一部に限られているというところもございますので、私からまず、知事部局全体の超過勤務の状況というところで、お答えさせていただきたいと思います。

令和5年度の一人当たりの月平均の超過勤務時間につきましては19.4時間となっております。前年度が23.2時間でしたので、比較いたしまして3.8時間の減、率にしますと16.4%の減少となっているところでございます。

令和5年度には、機会あるごとにRPA活用もそうなんですが、業務のゼロベースでの見直し、それから超過勤務の分析等の周知徹底を図ることはもとより、これまで残業を前提としていたノー残業デーを廃止したり、全庁的に負担が大きかった各種会議や計画の見直し、総点検を行いました。また、団体等への職員の派遣も見直しまして、実働人員の確保など、多様な取組を展開したところです。その成果といたしまして、知事部局における超過勤務の縮減につながっているのではないかと考えております。

委員がおっしゃるように、全庁を挙げた働き方改革により超勤が減ることによりまして、魅力ある職場環境につながると考えております。そういった魅力ある職場環境づくりを展開することによって、職員が生きがいを持って、持てる力を最大限に発揮できるといった県庁、また誰もが働きたくなる県庁、そして今の若い方々に選んでいただけるような県庁の実現を目指してまいりたいと考えております。

井下委員

分かりました。

県庁内で、部署によって当たり外れがあるのかどうか、僕は分かりませんが、ただでさえ今、公務員離れも進んでいるということで、なかなか確保も難しいという現状もございますので、人手不足と作業の効率化を併せて今後もやっていただけたらと思いますので、そんなところで終わります。

岡田（理）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。

以上で、知事戦略公室・企画総務部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。（14時35分）