

平成 28 年 4 月 13 日

◎桑名委員長 ただいまから、総務委員会を開会いたします。 (9時59分開会)

本日からの委員会は、「平成 28 年度業務概要について」であります。

お諮りします。日程については、お手元にお配りしてある日程案によりたいと思います
が、御異議ありませんでしょうか。

(異議なし)

◎桑名委員長 御異議なしと認めます。

《総務部》

◎桑名委員長 それでは、日程に従い、総務部の業務概要を聴取いたします。業務概要の
説明に先立ち、幹部職員の紹介をお願いいたします。

(部長以下幹部職員自己紹介)

◎桑名委員長 それでは、部長から総括説明を受けます。なお、部長に対する質疑は、各
課長に対する質疑とあわせて行いたいと思いますので、御了承お願いいたします。

(総括説明)

〈秘書課〉

◎桑名委員長 それでは、最初に、秘書課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈政策企画課〉

◎桑名委員長 次に、政策企画課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎三石委員 首都圏における情報の収集は非常に大事なことで、昨年より若干予算が上が
っていますね。以前、自分が負担してまでやらないといけないことで、非常に大変だと聞
いたこともあるし、実際そうだと思うんです。昨年どのように情報収集されたのか、また
発信されたのか。それを受けて、本年はどのような収集の仕方をするのか、発信をするの
か。何をすることもやはりお金が要るわけです。机の上だけで話してもなかなか情報を得づ
らいこともあると思うけれど、どのような状況ですか。

◎梶総務部長 まず、情報の収集です。主に霞が関の省庁になりますけれども、私は霞が
関にいた経験もあるということで、個人的な実感も込めて申し上げますと、高知県の東京
事務所の職員は各省庁から非常に良質で素早い情報を収集していると感じております。な
ぜそういうことが可能なのかですけれども、委員の御指摘と相通ずるものがあるかもしれ

ませんが、平素からキーパーソンといますか、県関係者とか、各省庁の主管課のポストにいる方に対してコネクションを保っている。そのコネクションを保つ過程で、委員から御指摘がありましたような懇親の場を持つこともあるということです。そのような平素の情報収集の必要性は昨年度も今年度も同じですので、基本的に昨年度まで取り組んできている内容を今年度も継続をすることになろうと思います。

情報発信ですけれども、高知県単独で政策提言を行う場合、あるいは高知県が全国知事会の名前で提言する場合、2つありますけれども、主に政策提言を通じて情報発信をさせていただいている場合と、観光情報、あるいは高知県に対するU・Iターンの訴えかけとか、高知県自体の魅力をPRするという、主に2つの情報発信の仕事があろうかと思えます。この仕事につきましては、適時適切に一番いいタイミングで一番いい人に政策提言を行う、あるいは、観光のPRをするシーズンがあります。例えば、観光のエージェントがプロモーションを積極的に行う時期に効果的にプロモーションをかける。あるいは、学生が将来の就職先を考える時期に効果的にU・Iターンのフェアなりセミナーを開くという対応をさせていただいております、これも昨年度と必要性は変わらないですが、今年度は、東京事務所におけます企業訪問活動に、より重点的に対応していきたいと考えております。歴史博覧会を踏まえた観光情報の発信、あるいは、県内でも中核的な人材を欲しておられる企業がおられる中で人材を確保するのが難しくなっている。そのために、東京に求職コーディネーターを配置しているんですけれども、求職コーディネーターによる訪問活動を積極的に進める、あるいは、今、コンテンツ企業の誘致に取り組んでおりますけれども、コンテンツ企業の誘致に東京事務所としても取り組むということで、企業向けの情報発信をさらに強力に進めていこうという方針で取り組むこととしております。

◎三石委員 職員の情報共有も非常に大事だと思うんです。1日の流れ、1週間の流れ、職場が打ち合わせをして出るとか、その後帰って反省するとか情報交換するとかパターンがあると思うんですが、それはある程度きちんと決められているものなのか。それと職員の生の声、実際の話、いろいろ不満があると思います。そういう思いとか、改善してほしいという職員の生の声が活かされて、今回の予算になったのかも含めてお聞きしたい。

◎梶総務部長 1日あるいは1週間の仕事ぶりという点につきましては、東京事務所を例にとると、総務課と産業振興課という2つの課があります。総務課は霞が関回りで、産業振興課は企業対応しております。この時期に骨太の方針の閣議決定とか、予算の概算要求など、毎年決まっている業務・イベントがあるときにはそれに向けて業務を組んでいくわけですが、産業振興課の事務については、何かニーズがあったら対応しなくてはならないということで、必ずしも1日あるいは1週間の定型的な事務の進め方はなくて、外からの情報、あるいは本庁からのオーダーを踏まえて、随時対応しているのが実態だと思います。

委員から御指摘がありました、職員の生の声を踏まえた対応・改善を図っているかにつ

いては、東京事務所だけに限られませんけれども、職場改善のための職員の生の声を各所属長が聞き取りして、各所属長と人事当局が話をすることを通じて、職場の改善に取り組んでいるところでして、一つ一つ具体的に職員の生の声がどう生かされているかを申し上げることはできないですが、例えば先ほど申し上げた企業訪問の強化は、本庁側から見て、こういったところに企業訪問をしなくてはいけないのではないかという生の声と、現場で企業訪問している東京事務所の今どういうところを回っているという生の声を聞いて、この分野を強化していこうということで対応しているところですし、また県の予算の確保という意味でも、実際に職員の生の声を東京事務所の担当者が本庁にダイレクトに届けることで、適時適切に国に政策提言が行えるように取り組んでおりまして、これは日々のPDCAサイクルですが、私どもも職員の生の声をできるだけ業務改善に取り入れていきたいと考えております。

◎米田委員 6ページの札所寺院調査委託料は何年か計画でやっていると思うんですが、計画どおり進んでいるのか。世界遺産の指定に向けての大事な材料になると思うんですが、その成果は今後どう活用されるのか。

◎松岡政策企画課長 この事業は四国4県で取り組んでおり、本年度の夏に、世界遺産の暫定一覧表に提案していくことを目指しています。高知県については竹林寺や清瀧寺等の調査をやっていますし、市町村については土佐市や高知市で塚地峠等の調査を推し進めていまして、それぞれ手続作業を進めている状況です。

◎米田委員 窓口はそれぞれの課に分かれているかもしれないが、四国4県連携推進費負担金について、どういうテーマがあって、そのテーマは、どのように決めているのか。

◎松岡政策企画課長 こちらの事業につきましては、本県であれば政策企画課が窓口になって全体の取りまとめをしております。それで、4県がそれぞれこういうテーマでやりたいとテーマを決めています。例えば、観光の部分では、本年度では、四国4県の四国ツーリズム創造機構の周遊型企画割引を実施したり、四国八十八箇所霊場では、遍路Wi-Fiの環境整備をしています。本県では、四国の花卉関係のバイヤーを招致した商談会を実施しています。各県それぞれ連携してやっているところです。

◎米田委員 昔から四国は一つと言われているが、それぞれの地方自治体の役割を發揮しながら協力できることは協力していくということで、そういう連携の取り組みが一定効果が上がっていると何らかの形で証明なり実証できるものはありますか。

◎松岡政策企画課長 花卉ですと、商談が125件、今後につながりそうなものが44件であったり、この分については本県ですと、4件程度となっておりますが、やはり4県で一定まとまってやることで企業も相手先も来てくれることなどから考えますと、4県で連携してやる方が一県でやるよりも効果があると考えております。

◎池脇委員 三石委員の関連になりますけれども、梶部長も本省に帰られましたら、鯨泳

会のメンバーになられるわけですね。高知県に来て、高知県の発展のために尽力してくださった皆さんが本省等に帰ったら、鯨泳会とはどういう交流が行われているのか教えていただければ。

◎梶総務部長 御指摘の鯨泳会は、各省ごとに関係者の情報を持って、毎年や2年ごとに定期的に、高知県がお世話になっている各省の関係者と高知県の間で懇親の場を持つことを実施したり、あるいは高知県が何か政策を勉強したいときに、鯨泳会の方のところに行く、あるいは来ていただくという取り組みをやっております。実際に地方財政の勉強会をするために、人をお招きするときはその鯨泳会のリストから選ぶようにすると、お互いの実情がわかっていいということです。

◎池脇委員 東京事務所に総務担当で派遣される職員、若い職員も省庁回りをされるんですけど、人脈がないとなかなかうまくいかない。最初の印象がいいか悪いかによって、その後の情報収集がうまくいくかどうかもありますので、鯨泳会の皆さんに東京事務所の職員との交流をしていただいて、そのときにいろんな紹介をしていただければ、もっと省庁にも自信を持って東京事務所のメンバーが頑張れるのではないかと。人と人との関係は一度会っているかどうかでかなり違ってくると思うんです。ですから、情報収集につながれるような人脈を広げる鯨泳会との交流を、させていただければ高知県にとっても大変ありがたいのではないかとと思うのですが。

◎梶総務部長 東京事務所の職員が異動になるときには、当然、挨拶回りをさせていただきますが、各省の担当者が異動になるときは鯨泳会の方には前任者が新任者を連れて顔つなぎをするところを第一歩としています。それから、先ほど三石委員にお答えしたように、平素から交流の場を持つという形で、鯨泳会の皆様との関係を強固なものにさせていただいている。それは、私が高知県に来る前の各県の関係者だった立場で実感として申し上げても、高知県は県の仲間、県ゆかりの方を非常に大切にしている県だなと考えます。委員からの御指摘はごもっともですので、引き続き、鯨泳会の皆様との交流の強化については不断の取り組みをしていきたいと考えております。

◎池脇委員 課長も新任でなられましたので、東京事務所には課長から積極的に。そういう部分での予算が足りないようであれば、しっかり予算もつけて、そういう機会を多く持っていただければいいのではないかと思います。課長の御決意をお願いします。

◎松岡政策企画課長 三石委員も含めて、東京事務所の職員が気持ちよくしっかり仕事ができるような体制ということでの応援だと思いますので、あわせて感謝申し上げたいと思います。

おっしゃられたように、人的なネットワークは非常に大切だと思っております。私も、直接、東京事務所と話をさせていただいて、足りないものがあれば予算もつけていくということで臨んでいきたいと思っております。

◎上田（貢）委員 私も、首都圏における情報の収集という件で一つ御質問したい。

先週、私も東京へ行ってまして、東京都のオリンピック・パラリンピックの担当部長の青山さんとお会いしました。青山さんが、とにかくオールジャパンの体制で大会を盛り上げたい、それで大会の効果が日本全国に波及するのようにしたいとおっしゃって、随分、熱の入ったお話を聞かせていただきました。その中で、平成 28 年度の活動にもありましたが、国際観光推進というので、残念ながら外国人はやはり東京、京都、大阪のルートが主要ですが、今回のオリンピックを契機に東京と、昨年は東北だったらしいですが、四国・中国の観光ルートを開発するというので、高知のルートも考えているということでした。東京オリンピック・パラリンピック開催の 2020 年まで余り日がないので既に動き出している気がするのですが、今の進捗状況がありましたらお願いします。

◎梶総務部長 実は、東京都の青山部長をトップとする組織が、オリンピック・パラリンピックを契機に景気効果を全国に波及させたいという御意思をお持ちのようでして、今、各県を回っておられるそうです。本県にも先日お見えになりましたが、実は産業振興推進部で担当をさせていただきましたので、どういう取り組みが進んでいるか総務部で直接わからないところがあります。いずれにしても、東京都がそのような問題意識をお持ちだということは非常に有意義なことと思いますので、東京都との交流は余り意識してなかったんですけども、何らかの取り組みが進めばと脇から見ております。

◎上田（貢）委員 オリンピックはいろいろなビジネスチャンスの機会にもなりますので、ぜひ梶部長の豊富なパイプで、官民としっかり力を合わせてやっていっていただきたいと思います。

◎横山委員 私も首都圏における情報の収集と東京事務所の取り組みについてお聞きしたい。大阪と名古屋にも県の事務所があって、産業振興推進部で所管されているということですが、恐らくここが取り扱うところが、先ほど部長言われたみたいに、霞が関の情報収集と地産外商が中心になると思います。やはり東京でやってること、東京で言われていることは確実に大阪や名古屋にすぐ波及してくると思うのですが、所管する部局が違うんですが、積極的な共有をしてないといけないところがあると思います。所管部局が違うところを連絡調整していくことに関してどのような取り組みをされてるのか。

◎梶総務部長 組織上、東京事務所は総務部の出先機関となっておりますが、意識としては、全体のプラットホームだと考えております。したがって、各省庁の担当がおりますので、総務部が途中関与することなく、各部局が直接連携をとっています。大阪事務所と名古屋事務所については、どちらかといえば、地産外商という観点が強いということで産業振興推進部の所管になっております。庁議を毎週開いていますが、庁議の前には大阪事務所も理事として加わっておりますし、名古屋事務所は庁議のメンバーでありませんが、名古屋事務所の動きについても、必要に応じて報告をしてもらい、全庁で共有することにし

ておりまして、御指摘のような情報を共有して連携する意識を持って取り組むようにしているところです。

◎**金岡委員** 地元の県人会の会合によく行くんですが、東京事務所の方が来ていらっしゃる。先ほど企業めぐりという話もされておりましたが、一部上場企業の方のところへはよく挨拶に行ってるように見えるんですが、むしろ中小企業の方々とか、若い方々もいらっしゃいますので、そういう方々からの情報をできるだけ収集されたほうがよろしいんじゃないかと思います。中小企業の方にお聞きするとこういうものが欲しいがという話があるわけです。一部上場企業と違いまして、ロットに関しましてもちょうどいいぐらいになるんじゃないかということもありますので、そこら辺の情報をぜひとも収集していただいて、情報交換ができるようお願いしたいと思います。

◎**松岡政策企画課長** 今のお話は非常に重要なことでして、今年度から東京の浜松町駅の近くに新たに産業振興センターの東京営業本部を設けています。そちらで、県内企業の製品のセールスにも行くし、情報収集もする。それから事務所で商談会もできるようにしておりますので、そういった分につきましては商工労働部で今年度から強化することになっております。

◎**金岡委員** それぞれの企業の方が行くと言ってもわかりにくいと思いますので、高知県下の県人会の総会とかいろんな会があります。その場へ来られる方は高知県のために何とかしてみたいという方が多いわけですから、その方々との交流はそこしかないんです。私も何度か行っておるんですが、なかなかど的人がどういう企業に勤められてどんなことやってるのかわからないところがありまして。そういう場へ行ったら、お酒を酌み交わすしか情報収集をする、あるいは交換する機会はなかなかないと思うんで、大変だと思いますけれども、お酒も一生懸命飲んでいただいて、情報の交換をしていただくことが大事じゃないかと思います。ぜひともよろしくお願いしたいと思います。

◎**松岡政策企画課長** 先ほどのネットワークの話や人とのつき合いがまず基本になってきますので、商工労働部にもそういったお話があったことは私からも伝えたいと思います。

◎**依光副委員長** こうちふるさと寄附金事業費についてですけれども、今回、寄附情報管理システム開発委託料が170万円ついていますが、これからふるさと納税を伸ばしていこうというシステムなのか、それがいつできるのか、寄附はタイミングがいつになるかわからない部分もあるので、開発の点と、企業の寄附も新しくだと思うんですが、いかがでしょうか。

◎**松岡政策企画課長** 1点目のシステムの開発は今年度開発をします。今までは件数がそれほど多くなく職員が手書きでやっていましたが、1,000件を超えてきましたので、そういった部分についてシステム化していくのが狙いになっております。

それと、企業のふるさと納税については、産業振興推進部が外資の部分も絡めてやって

いくことで今年度からスタートしますので、詳細は同じようにやっていくことにはなろうかと思えます。

◎**依光副委員長** 要請で、先ほどからネットワークづくりの話があって、今回、寄附をしようという企業もふえてくると思うし、県のほうで寄附してくださいと売り込みをするのもなかなかかと思うんですけれど、逆に言ったら、寄附をしてくださる方は思いが強いということで、企業にとって寄附をしてくれるくらい高知県に関心を持ってるのは情報共有していただいて、そういった企業が連携してやっていけることにもなると思うので、ぜひとも情報共有をお願いします。

◎**桑名委員長** 東京事務所の情報収集のことですけれども、十数年前に国家公務員倫理法ができて、以前は県庁の職員と自県の出身の国家公務員の皆さん方と宴会してもよかったです。倫理法では公務員の利害関係者が県庁の職員になるということで、相当つき合いが制限されたんです。これが大変な法律で、ゴルフはだめだけどテニスはいいか、着席はだめだけど立食はいいとかということで、現場は混乱した時期があったんですが、今もこの法律は生きているわけですが、今どのように東京事務所の人たちと官庁の皆さん方と接点を持っているのか。お昼回るのは十分できると思うんですが、本来ならば、夜の接点もあってはならないですけれども、どのように今おつき合いしているのか、状況を教えていただければと思います。

◎**梶総務部長** 国家公務員倫理規定の運用が適宜基準が変わってきておりまして、今適用されてる基準の詳細が手元にないですけれども、東京事務所職員と各省庁職員の人脈づくりは、当然、昼間に挨拶に行き、意見交換をさせていただく、あるいは、何かあったときに高知県へ来ていただくこともございますが、業務時間外でも懇親の場をセットすることもあります。その場合は会費制でやらせていただいております。会費制での懇親会は、今一律で規制をしている状況にはないと理解をしております、そのような対応をさせていただいております。

◎**桑名委員長** 緩和されるのはいいとは思いますが、ただ、そのときの費用は、東京事務所で年間どれぐらい組まれていますか。

◎**梶総務部長** 交際費・食糧費は、今申し上げたような懇親の場での予算計上はしておりません。したがって、先ほど三石委員から御指摘がありましたように、当該職員の負担になります。

◎**桑名委員長** その中で、みんな積極的に飲めと言ってもなかなか大変だと思うんですけれども、そこはどのように考えているのか。

◎**松岡政策企画課長** 県では食糧費の執行基準がございます。相手方が国家公務員だけだとそういう話になるんですが、例えば企業とか、県出身の経済関係団体の方といった、ケースによって出せる部分と出せない部分がありますので、全てが職員の負担というわけで

はありません。先ほどもお話がありましたけれども、実態に合ってるのか合っていないのか、国の基準も変わってきていますし、時代とともにこういう基準は変わってくる部分もありますので、そこはもう一度、東京事務所に話を聞きながら、総務部でも協議はしていきたいと思います。

◎桑名委員長 以上、よろしいでしょうか。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈広報広聴課〉

◎桑名委員長 次に、広報広聴課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎池脇委員 対話と実行行脚で、34市町村を一巡されたということですが、意見あるいは要望等の集約はどういう形でされているんですか。

◎中平広報広聴課長 まず、知事が地域で活動されている方々ともいろんな意見交換を行っておりますので、そのときの概要をメモ書きして、それを当課でまとめております。それを庁内の担当課に回しまして、現状の確認と、今後の対策について、広報広聴課へ回答をいただいて取りまとめをしております。取りまとめした後に、翌年度の予算への反映等ですとか県としての対応を各課で考えていただいて、年度末には翌年度の予算に反映されたとか、翌年度どう取り組んでいくか広報広聴課で取りまとめて、最終的にはそれを知事に報告しております。

◎池脇委員 広聴活動の聴という字が、耳を澄ましてしっかり聴くという字を使われておるんです。先ほど課長はメモ書きをまとめるようなお話でしたけれども、その会話を録音はしていないんですか。

◎中平広報広聴課長 先ほど説明が抜かっただけですけども、実はICレコーダーにできるだけ録音するように、知事にできるだけ密着して、意見交換の内容を後で取りまとめがしやすいように、ICレコーダーをもとにテープ起こしをしながら確認しております。

◎池脇委員 それであれば、いいと思います。御意見を述べられる県民の皆さんの直截的な言葉だけではないと思うので、そういう部分を聞き取るにはしっかり記録をとった上で、それを再聴してその趣旨をしっかりとくり上げて報告することが大切だと思います。丁寧にしていただければと思いますので、よろしくお願いします。

◎桑名委員長 よろしいでしょうか。

(なし)

◎桑名委員長 なければ、質疑を終わります。

〈文書情報課〉

◎桑名委員長 次に、文書情報課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎横山委員 情報公開に関してですけど、3,600件余りの開示請求があったということで、これは建設業の設計書の要求が大分割を占めているんじゃないかと思うんですけど、どれぐらい来ていますか。

◎徳橋文書情報課長 土木関係の設計書、金入設計書の請求が非常に増加しております。年度によって違いますけれど、大体6割前後が公共事業の設計書等の開示になっております。

◎横山委員 入札が執行されて落札者が決定したら、すぐ出せるようになってましたか。

◎徳橋文書情報課長 契約後に出せるようになっています。

◎横山委員 事業者が入札契約後に行ったら当該事業者でなくてもその日にはもう渡せるのでしたか。

◎徳橋文書情報課長 基本的に設計書は各土木事務所が保有しておりますので、請求をいただきまして、所管課に連絡をいたしまして、本庁の関係課と担当課と土木事務所で設計書の紙ベース、あるいは電子媒体でのやりとりをして、それで私どものほうに出していただく流れになっております。

◎横山委員 恐らくこの6割は、特に繁忙期になったらかなり来ると思うんですけど、その中で、例えばこっちの事業者はすぐもらえた、こっちの事業者は何日か待ったとなると、次の入札に反映して競争したい業者が恐らくいると思うので、こっちが早いこっちが遅いということが担当の差でないように、そこは入札にかかわることなので、迅速に公平性を持ってやっていただきたいと思います。よろしくお願いします。

◎徳橋文書情報課長 実は、土木部から、本来業務でもすごく繁忙しておる。さらに設計書の開示請求が多いということで、時間外の増加の一つの要因にもなっておるというお話をお聞きをしております。そうしたことから、土木部と協議をしながら、できるだけ負担軽減、開示請求される方の利便性の向上といったことで、何かできないか土木部と協議を始めたところですよ。

◎横山委員 官民ともに負担のないように公平性を持ってかつ闊達な競争が図れるように、今後ともよろしくお願いします。

◎池脇委員 まだ正式名称は決まってないでしょうけれども、公文書館の進捗状況はいかがですか。

◎徳橋文書情報課長 現在の県立図書館を活用しての整備ということで、庁内のワーキングチームで検討を進めております。当課としましては、その中であっても、公文書館の機能をきちんと発揮できるスペース、具体的に保存する書庫、あるいは閲覧室、それから選

別とか補修をする作業室、それから事務室、これはきちんとその中で確保していきたい。その上に立って、具体的な検討も進めていきたいと、現在考えております。

◎池脇委員 これ、スタッフは課長も含めて6名ですよ。高知県の情報量が少ないのかなど。先ほどから課長が、職員の質の向上をおっしゃっておられたんですね。公文書を取捨選択をして永久保存にするしない、振り分けをしなくちゃいけないんです。そういうのをきちんと見きわめていく。それから作業を的確に早くやる。かなり技術が求められるわけです。作業を実際にやられている人も含めたら、他県ではもう少し多いんです。実際に公文書館ができて、今やっている形が変わるわけじゃないです。そういう場所が与えられるということですよ。作業が公文書館に行ったらふえるというわけでもないと思うんです。だとしたら、この6名の体制で大丈夫なのか気がかりですが。課長の素直な御意見をお聞きしたいです。

◎徳橋文書情報課長 公文書館ができたと仮定をして、まずは文書情報課と公文書館の役割分担のあり方という部分で議論が必要かと思っています。確かに現状、非常に厳しい体制でやっておりますが、その役割分担のあり方いかんによっては、現体制でも一定の役割は担えるのではないかと。ただ、公文書館機能のあり方がまだはっきりと決まっておられませんので、個人的には判断できない段階です。

◎梶総務部長 県としては、公文書館機能の必要性についてはオーソライズをしております。一方で、公文書館というスペースをどうするかは、課長が申し上げておりますように検討の俎上です。そういった中で、公文書館を設置することになりましたそれに見合う組織も公文書館の設置とともに検討するべきことですので、課長は立場上なかなか言いにくいことはあるかもしれませんが、委員御指摘のとおり、他県の事例もございます。公文書館をつくっていくのであれば、必要な体制を整えるのは大前提だろうと考えております。

◎池脇委員 今は、各部署で大体振り分けて上がってきているわけで。それをそのまま信じて流しておったんでは、チェックはかからないと思うんです。一応ふたあけて見ているかどうか。余り見てないと思うんです。箱積みで置いていると。館ができたなら、それをもう一回見直す作業をやらなくちゃいけない。けれども、それは館ができようができまいが、今の文書情報課がやらなくちゃいけない仕事でもあるわけです。それが年々、県庁の地下にどんどん段ボールでたまっているのではないかと。だから、それは館ができるまで、今でもそれをどんどん消化していく必要があるわけで。そうすることによって、館ができたときのスペースとかいろんなものも計算できると思うんです。人事である程度それが見きわめられて、作業ができる人が育ってきて、部署がかわりましたといたら、また大変になるわけです。そういうことも踏まえて、そうした作業がしっかりできる人がずっとそこにいることも大切になってくるので、そういう意味での人材の育成も必要だと思います。そ

の点を含めて、もう一度、部長。

◎梶総務部長 そういった意味では、参考になるのは先行例だと思います。異動がある正職員だけではなくて、異動のない職員を配置している例もあるやに聞いておりますので、今後、検討を加速化するにあわせて、どういった職員が配置されればいいのか、それから御指摘がありました人材育成をどうすべきかを一体として考えたいと思っております。

◎三石委員 関連して。本県にはないということで他県に視察に行ったことがあるんです。池脇委員からもありましたけれど、公文書館の必要性がなくても、それに見合うだけのものを今やっているわけです。そこで具体的に、研修と管理ということを言われましたね。現在の研修・管理、そして県庁の地下室、それと大栃高校に分けてやっていますね。現状はどのような状況なのか。具体的に。

◎徳橋文書情報課長 まず、管理の状況です。本庁舎地下、それから正庁ホール地下、それからこの議会棟の地下に、私どもの正規の書庫として保管をしております。大栃高校につきましては、あくまでも仮の書庫という考えを持っております。なぜかといいますと、空調もききませんので適温適湿で管理をすることが困難です。また、大栃高校につきましては、大栃地区の住民の皆さんの避難所にも指定されておりますので、課題があると認識をしております。大栃高校で現在保管しておるものをこちらで保管しようとした場合には、オーバーフロー状態です。喫緊に解決をしていくべき課題だと思っております。

それから、研修につきましては、主には公文書主任を各所属あるいは出先機関に任命をしておりますので、公文書主任に対して公文書規定に基づいた適切な管理ということで研修もしています。あわせて、ことしは国立公文書館の専門の方をお招きして高度な研修をしていきたいと思っております。

◎桑名委員長 よろしいでしょうか。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈法務課〉

◎桑名委員長 次に、法務課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎三石委員 弁護士が4名と言われましたね。顧問料が要ると思うんですけども。幾らずつ払っているのか。

◎楠瀬法務課長 現在は4人いますけれども、このうち行田弁護士と下元弁護士については年間90万円、残りのお二人については50万円としております。それぞれどうして差額があるかという、最初のお二人につきましては、随時、相談をしています。残りのお二人につきましては、毎週水曜日、交代で時間を決めてやっていると、あともう一点、

重要な事件等につきましては最初のお二人、ある程度軽微なものについては定期的に水曜日にやっておるお二人という形で、一定そういうさび分けをしていることもありまして、90万円と50万円と2つのランクに分けてお支払いしています。

◎三石委員 ランクをつけられた弁護士から、おかしいんじゃないかという話はないですか。

◎楠瀬法務課長 民事事件と違いまして行政は非常に理解に時間がかかることもございまして、やはりベテランの方は今までの相談事業も受けていますので、難しい問題と、ある程度易しい問題という形でさび分けしているということで、それについては弁護士には御了解いただいています。

◎桑名委員長 よろしいですか。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈行政管理課〉

◎桑名委員長 次に、行政管理課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 それでは、質疑は再開後といたします。暫時、休憩といたします。再開は午後1時といたします。

(昼食のため休憩 11時51分～12時59分)

◎桑名委員長 休憩前に引き続き、委員会を再開いたします。

それでは、質疑に入ります。

◎池脇委員 パワーハラスメントについてお聞きしたいんですが、パワーハラスメントの定義ですけれども、県としてはどういう定義を立てられているのか。

◎笹岡行政管理課長 パワーハラスメントについても、防止に向けて各所属長・職員に対して総務部長通知等を出すことで防止に努めてるところです。パワーハラスメントについては法令上の定義はありませんが、人事院の通知の中で、一般に職権などのパワーを背景にして本来の業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、または雇用に不安を与えることを指すと言われていたことを示して、それを踏まえた対応をするように周知しているところです。

◎池脇委員 打たれ強い人と打たれ弱い人がおりますね。だから、同じ言動であっても、パワーハラスメントと感じる人と、そうでなくこれは訓練してくれてるんだという違いが出てきます。だから、先ほどの定義は一般的な定義になろうと思うんですけれども、一概にそれだけで当てはめるのは難しいと思うんです。そうした場合に客観性をもってパワー

ハラスメントであるとかないとか判断基準みたいなものはあるんですか。

◎**笹岡行政管理課長** パワーハラスメントにつきましても対人関係の中で生じる問題で、今は明確な線引きはできないと考えております。ただ、所属長を対象にしたいろんな説明会の場で、私どもが説明してるのは、上司としてはまず必要なこと、時には厳しいこともきちんと業務を遂行するに当たってはしないとイケないと説明する一方で、相手がどういう状況なのか、どういう職員なのか、相手方の立場、気持ちに立って対応してくださいとお願いしています。

◎**池脇委員** 大変難しいと思いますけれども、業務を遂行する上に当たって一定のスピード感とか、いろんなものが求められるわけです。そうしたものを滞りなくちゃんとできる人と多少時間がかかる人、それぞれあるわけで、そうしたときの指導の仕方、激励の仕方、あるいは失敗したときの注意の仕方等は、しっかり考えてやっていくことが大事じゃないか。そうすることによって、例えば、教育であれば褒めて育てるということがあるんです。叱って気づかせるということもあると思うんですけれども。叱って気づかせることが感情が入ったり、それが上司からの言葉だと、どうしてもパワーハラスメントと受けってしまう場合があります。それからこの子はいつも仕事が遅いと上司の頭の中に入っていると、その子に対してはついため口をたたいてしまうことが無意識のうちに起こってしまうんです。そうしたことがないように、仮に課の中でもそういう状況に陥ることがあれば、どなたかが、補佐であれば課長に対して、あるいは部長に対して、そういう傾向が出てるという相互関係で、そうならないような対応も必要ではないかと思えます。行政管理課でセクシャルハラスメントとかパワーハラスメントをなくそうとやるわけですから、そのあたりも十分考慮していただければと。これは、要請です。

あと1点、外部監査で1,100万円ですね。これは、弁護士とか会計士なんかにはやっていただくのが結構多いようですけれども、実際に請け負った方によって違うのか、1,100万円の費用対効果のことで調査機関もちゃんとつけて、調査書についても一定のページ数も規定して要求しているのか。そのあたりの評価はどうされているのかという点について。

◎**笹岡行政管理課長** 包括外部監査の件ですけれども、契約期間としましては年度単位です。年度当初に契約をして、年度末までに報告書を上げていただく形になっておりまして、これぐらいのページといった何か形を決めてということにはしていません。報酬単価につきましては、公認会計士協会の報酬規定に準じまして、毎年度同じ額を積み上げることで算定しておりまして、年度末にいただいた結果を踏まえて、翌年度に各関係部局に措置について照会をかけて対応していく形にしています。

◎**池脇委員** 調査のやり方は、書類等を分析等してという調査なのか。実際に、その部署の担当の実態の問題のところまで入って聞き取りをして調査してるのか。請け負った方によって、調査の内容、仕方が違いがあるのか、そのあたりはどう把握をされているんで

すか。

◎**笹岡行政管理課長** 年度ごとに調査のテーマが異なってきますが、ケースによっては、行政管理課が担当の包括外部監査人との間に立って、必要がありましたら、テーマとなっていることについて所管する部局に来ていただいて、直接、外部監査人がヒアリングをやったり、関係書類を見ていただいたり、直接、聞き取りもしながら、実態を見るケースもございます。

◎**池脇委員** 今までに外部監査をしていただいて、これはすごいという調査書を提出をしていただいた件数は何件ぐらいあります。

◎**笹岡行政管理課長** まず、直接のお答えにはならないと思いますが、平成 11 年度から毎年 3 件ずつ、場合によっては 2 件ぐらいやっております、合計、30 回ぐらいテーマで行っているところですが、これはというよりも、例えば昨年度に対応したものについては、奨学金とか貸付金の案件について再度調査したんですけれど、平成 20 年度にやったものについて、まだまだ課題があると指摘した事項が実現していなかったということで、再度、昨年度対応したケースがございます。1 回やったものについて、それを受けて部局が対応する。それに対して十分対応できてなかったことを踏まえて、また再度、調査するというので、次には生かしていつているケースも多いんじゃないかと考えております。

◎**池脇委員** 最後ですが、かなり事業をやってきており、大体、仕事ぶりを見られたと思いますので、調査能力の高い方、あるいはそういう事務所に調査を委託する、絞り込む必要があるのではないかと。どなたでもいいということではないだろうと思うんです。そのことが費用対効果を高めることになるだろうと思います。これは要請ですので、検討もしていただければと思います。

◎**米田委員** 一つは、職員の外部相談に関する業務で、この数年間の件数と相談の内容。もし行政の側にフィードバックもされていたら。その現状がどんななのか、お聞きしたいですが。

◎**笹岡行政管理課長** 過去 3 年で数字を報告させていただきますと、平成 25 年度ですと 9 件、平成 26 年度で 22 件、昨年度で 15 件になっております。相談の内容につきましては、例えば上司から受けた指導に関する事とか、職場の人間関係の事とか、仕事に対する不満、そういったものがございまして、ただ、内容によっては相談をする職員自身が、相談件数としては計上しますが、相談したという事実を行政管理課等には知らせるなといったものもございまして、中身がわかっている、あるいはわからないもの、さまざまなものになっているのが現状です。

◎**米田委員** 以前からいうと、件数が実態をあらわしているかどうかは別にしても、若干ふえているし、職員からすれば SOS なり、発信する。そういう場があることは非常に大

事で、ただ、心配なのは、弁護士と、まちづくりの会をやっている畠中さんは、昼間じゃないとチャンネルが通じなかったら、率直に言うて働いている人はかけにくいです。休むか何かしないととかけれないわけで、相談しやすい方法があるのか。それと職員の皆さんが、日々頑張っって何でも言いたいことが言える風通しのいい職場、完璧だったらいいんですけど、そうでない人もたくさんいるわけで、職員にこういう窓口がありますということとは徹底されていると思うんですけど、そういうこと含めて、この相談機能をどう充実させていくかという思いがあるんですけど、どうですか。

◎**笹岡行政管理課長** 今、委員おっしゃられたものに対する一つの答えにしかないかもしれませんが、相談につきましては、当然、電話もそうですけども、それぞれのお二人のメールに送る形で対応しております、夜でも対応していただける形になっております。それから、外部相談の窓口については当然、年度当初に全庁に周知していますし、管理職を対象としたサービス関係の説明会とかいろんな場で、こういった窓口の仕組みがありますので呼びかけてくださいとお願いしております。

◎**米田委員** 相談なり、悩みを打ち明ける場はいろいろあるんですけど、こういうきちんとした機関も必要なわけで、皆さんが使いたいときに使えるように、ぜひ今後も検討改善をしていってください。

もう一つ、職員の残業手当で、これまでも再々資料もいただいたりするんですけど、毎年、残業時間が多い課に限られてますよね。今、定数管理もマイナス 15 人で 3,307 人で、前県政のときには 3,000 人という話もありましたけれど、尾崎知事になって 3300 人どうしても必要だと踏ん張って定数の維持をされています。そういうことにもかかわってくると思うんですけど、残業時間は努力されて減少傾向にあるのか、余り変わってないのか。それから、課ごとに繁忙期いろいろあるんですけど、大体、年間の残業時間の多い課に限られてますよね。そこら辺も集中的な改善が要ると思うんですけど、現状と対策はどうなってますか。

◎**笹岡行政管理課長** 昨年度の時間外等の実態把握は、年度がまとまりました後、各課に実際の時間数をまとめて報告していただいております、見通しとしては、手当額ベースですと、ほぼ平成 26 年度と同じ。減るのかふえるのか、ちょっとそこはまだはっきりわからない状況です。委員おっしゃられるように、傾向としましては昨年状況を見る限りは同じような状況ではないかと考えているところです。

◎**米田委員** 確かに人事異動があつてかわりますけど、特に残業が多いところへ行ったりして、家庭の問題とか、本人の健康の問題とか、ライフスタイルの問題で影響あるわけです。特定される課がはっきりしているわけですから、そこは何らかの対策を。ここへ来たら二、三年諦めて、時間外をやるかというのではいけないと思うんで、ぜひ研究検討をして改善をしていただきたいと思います。それと 1 カ月、過労死のラインといわれる 80 時間

を超えての職員もたくさんおいでますか、どう把握されてますか。

◎**笹岡行政管理課長** 今、言われたのは、例えば過重者の勤務のケースだと思いますけども、連続して80時間、二月で超えたケース、それから一月で100時間を超えたケースにつきましては、それぞれ過重者に対して健診を行っているところです。過重者健診を受けた数字は、手元にないので、わかり次第報告させていただきます。

◎**米田委員** 健診を義務づけられてると思うんですが、健診を受けたらいいということではなくて、それを回避、解消ということが根本の狙いなんで、それは特定の課に固まっているということではなくて、そういうケースがほかにもあると思うんで。本来、ゼロにまでは急いで行くべきですけど、現実問題、大変だと思うので、やっぱり時間外の改善、解消、ぜひ大きな目標として掲げて県職員が元気に能力を発揮できる職場にしないといけないので、その点を重要な県全体の課題として位置づけて、ぜひ実践していただきたいと思えます。要請しておきます。

◎**横山委員** 池脇委員と重複するかもしれませんが、セクシャルハラスメントとパワーハラスメントの相談は何件ぐらいあるものですか。

◎**笹岡行政管理課長** 昨年度、行政管理課が直接、受けたものは、ハラスメントでは1件だけです。ただ、外部相談員で秘匿にしてもらいたいといったものがあるかもしれません。個別にいろいろ相談を受けたケースがあるかもしれません。

◎**三石委員** 今、セクシャルハラスメントのところで去年は1件と言いましたね。

◎**笹岡行政管理課長** ハラスメントとして1件でして、これは本人が言うには、パワーハラスメントです。訂正させていただきます。

◎**三石委員** やはり外部に知られたくないということもあるだろうし、いろいろな精神的なものがあると思うんですけども、受けたらやはり指導して、助言なり何なり対応しないとイケないです。その対応はどうなってるんですか。

◎**笹岡行政管理課長** 今回の1件に限らず、これまでも相談を受けたケースの対応としましては、まず、本人が、行政管理課なり人事課に相談があった場合、どういった対応を希望するのかも含めて聞き取りをしまして、所属長なり相手の行為者に対して、対応してもらいたいということであれば、所属を通じるなり本人に対して、事実関係はどうなのかを聞き取りした上で、問題がある、適切じゃないということであれば、当然、本人に対する措置もやりますし、所属長に対しても、こういったことのないように指導しております。

◎**三石委員** 外部相談にしても、セクシャルハラスメントにしても、相談する場があるということは、非常にいいことだと思うんです。が、その機能について、例えば、平成25年で9件、平成26年で22件、平成27年で15件。弁護士と一般の方。2人で電話で対応して、職場での人間関係とか、上司への不満とか等々のことがあるみたいですけど、やっぱり聞くだけじゃいけないと思うんです。もちろん聞くだけでいい場合もあります。やっ

ぱり指導なり助言なりしないといけない。予算としては96万円ですけど、本当に機能してるのかなという気がする。ただ一応置いてますよぐらいのものでは、悩みがあって、相談する者がわらをもつかむ気持ちで電話すると思うんです。それに対応できてるのかという気がするんですけど、十分対応できてるんですか。

◎**笹岡行政管理課長** メールで外部相談員から行政管理課等に来たときに、窓口となった相談員とも十分話をして、どんな対応をするのかということもお願いしてますし、その相談員自身も何回も相談があった方とやりとりをしております。あと、いつでも対応できるようにお願いすることになります。職員にとってもこういった窓口があるという心のよりどころにもなると考えておりますから、私どもとしては、機能してないとは見ておりません。十分頼りになる存在ではないかと考えております。

◎**三石委員** 相談する側は、自分のことが知られたくない。匿名という方もたくさんおられると思うんです。けど、そういう方から相談を受けても、相談には乗らないといけないけれども、理想としたら、どこそこの誰々でということをちゃんと名乗ってもらって、最後まで持っていかないといけないと思うんです。こういう相談を受けて、経過がこうで、こういう状況でこうなった。こうなったところまでいかなかったら進行中とか。受けるだけでは、本物じゃないと思うんだけど。そのあたりの状況はどうでしょうか。

◎**笹岡行政管理課長** 実際に名乗らないケースは、件数はカウントしますが、実際そういった相談、誰がということは秘匿にされるケースはあります。ただ、秘匿にされるので、どれが秘匿かというところまでは実際わかってないですけども、やはり悩んでる職員とか、困ってる職員にとっては、いろんな状況があると思います。人事・行政管理課側に、伏せておくケースも職員によっては、それだからこそ相談していろんな話を聞いてみたいというケースがあると思いますので、そこは今の運用も必要なのではないかと考えております。

◎**笹岡行政管理課長** 先ほどの過重者勤務の健診ですけども、平成26年度で135件です。

◎**米田委員** それは80時間か、100時間の過重者か。

◎**笹岡行政管理課長** 80時間が2回です。

◎**桑名委員長** 先ほどの議論に戻ります。

◎**依光副委員長** 例えば出先の臨時職員とかも、こういった相談のケースに当たるのかどうかをお聞きしたいのですが。

◎**笹岡行政管理課長** 職員であれば対応することになります。

◎**依光副委員長** 議員活動をする中で、出先の関係で女性で子供の行事とかがあって早退したいということがあったんだけど、その日になってみたら休ませてくれなかった。その方だけじゃなくて、所属長なりがなかなか対応が悪くて、自分のところに相談に来たんです。じゃあ直接、県のほうに問い合わせしましょうかと言ったら、まだ臨時として雇用の

期間があるので、それはやめてくれという話で、よっぽどだったら言ってくださいと言って、そのままになった事例があって、言い出せない場合に、子育ての環境とか職場環境で、女性が働きやすいというところで、女性にとってみたら子供のために休みたかったけど、仕事をしてくれと言われから結局残ったということがあって、言うに言えないということもあるので、そこら辺は職場の環境、ヒアリングしていただいたらわかることかもしれないので、問題のある上司に限られてるようにはお聞きもしたので、うまく情報をヒアリングしてやっていただきたい。これは要請をさせていただきます。

◎池脇委員 関連で。件数がふえてる傾向をどう分析するかだと思うんです。同じ方が、深刻化して何度も相談してる場合もあるでしょうし、新たな相談がふえてる形もあるんで、そこはきちんと分析をされることが大事じゃないかと思います。

もう一点は、相談内容について、単に相談を聞くことによって解決する場合もあるけれども、相談だけで終わってしまって、状態は解決されてないケースもあるわけで、それを見きわめて解決してあげられるかということにもなろうかと思います。先ほど三石委員が言われた、詰めの問題だと思うんです。機能が効果的に働いてますかというところはそこだと思うんです。その詰めの相談は受ける。当然、名前も名乗らない場合はそういう扱いにはなるんでしょうけれども、そうでないケースもあるわけですから、そうした場合にきちんと調査をしておく必要があるかと思います。それで、どういう状態かということをごどこかでちゃんと把握しておくことが大事じゃないかと思うんです。そうした部分の機能をきちんと課しておく必要があるかと思うんです。そういうことも踏まえて、効果の上がるようにしていただければと思いますので、要請をしておきたいと思います。

◎笹岡行政管理課長 やはり根本的に職場自身の問題が相談で解決できなければ、また繰り返しになるところもありますので、きょういただいた御意見も踏まえまして、もう少し効果的に対応できることがあるかどうか、考えてみたいと思っております。

◎横山委員 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、また、モラルハラスメントとか、最近いっぱいハラスメントの概念があるんですけど、いろんなところでやりにくくなったような世の中ではあると思うんです。上司と部下の関係性は、コミュニケーションに尽きると思うんで、相談する窓口とか、それが機能するのはすごい大事なことだと思うんで、それと同時に、上司も言うべきことはしっかり言ってもらって、部下もそれをわかりましたというような、コミュニケーションを促進していくことが重要ではないかと思います。またその辺もよろしくお願い申し上げます。

◎金岡委員 ちょっと気になったんでお聞きをしたいんですが、外部相談をされた方が、行政管理課へ言ってくれるなというケースがあると言われましたね。それはちょっと違和感を感じるんです。そうすると、先ほど来言われてます問題解決は恐らくしないであろうと。要するに、相談をしてくれるなという理由はどこにあるのか。行政管理課自身にあっ

たら、これは物すごい問題ですが、どのように考えてます。

◎**笹岡行政管理課長** ケースがこちらに知られることによって、誰がしているのか。また職場のほうに返って行って相談したことがわかってしまうと、恐らく本人としては、いづらくなるとか、居心地が悪くなるといったことを心配されてるのではないかと考えられます。

◎**金岡委員** そういうことがないように相談される方に、そう受けとめられるようにしないといけません。あそこへ話を持っていったら、自分の立場が悪くなることになる、なかなか相談できないので、そういうことはないということを、ちゃんと皆さんに認識してもらえるように、行政管理課自体がしなければならないと思いますが、どうでしょう。

◎**笹岡行政管理課長** 同じ答えになるかもしれませんが、やはり職場で何か問題が起こっていることが相談員でとまってしまうことで、根本的な解決ができないということであればどうしていくべきなのか、また、ちょっと。

◎**原総務部副部長** 関連しまして、元行政管理課長ですので補足させていただきますと、秘匿で相談を受ける場合があります。けれども、秘匿だからといってそれ以上のことを一切しないというわけではなくて、構わない範囲で教えてもらいたいということを外部相談員と詰めて話をするケースがあります。被害者の氏名とか加害者の氏名は伏せた上で、聞き取りをして対応をする場合もありますし、どうしても加害者から、再度のハラスメントを受けることを恐れている場合であれば、直接、加害者だと言われた方には聞き取りはしなくても、その上司とか、その周辺の方とかから聞き取りを行って、そういったことが継続しないように注意をしてもらうとか、周囲から促してもらうことで何らかの事態の改善につなげるようこれまでもしてきておりますし、今後ともしていきたいと思っております。

◎**桑名委員長** よろしいですか。

(なし)

◎**桑名委員長** 質疑を終わります。

〈人事課〉

◎**桑名委員長** 次に、人事課を行います。

(執行部の説明)

◎**桑名委員長** 質疑に入ります。

◎**横山委員** 出向されてる方で、国とか他県に関しては同じ行政ですが、民間に9名行かれてるんですけど、平成27年の職員録を見ると、資生堂とか三井物産、東京海上日動火災保険とかに行かれてるんで、すごい名立たるところですけど、具体的にどんな内容のお仕事をされてるんでしょうか。

◎**西村人事課長** 例えば、東京海上日動火災保険なんかでは、リスク関係の仕事だったと思いますし、資生堂では人材育成といった部分ではないかと記憶をしております。

◎横山委員 行政の方が民間に行くのは、すごくいいことと思っておりますし、日本の中心的な会社で学べるのは、高知県にとっても大変大きな力になると期待するところです。何か一つ明確な目標を持って取り組んでいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

◎西村人事課長 やはり民間企業に行って行政とは違うことを経験していただくことだと思いますので、民間企業ならではの判断であったり、仕事の仕方のスピード感とかを経験していただいて、違う組織を経験をすることで、それを帰ってきて行政の中で生かしていただいて、行政の中も変えていく一つの要因になると思います。毎年たくさんではありませんけれども、最近、若い職員の採用もふえてきております。団塊の世代が退職をして、新陳代謝が始まっておりますので、なるべく多くの職員に経験をさせていただいて、県庁の中でそれを生かして取り組んでいただきたいと思いますし、御指摘のあったように、派遣の際に、私どもからきちんとお話をさせていただきたいと考えております。

◎横山委員 さらにフィードバックを大きくしていくということでよろしく申し上げます。

◎依光副委員長 市町村の交流で香美市ですけど、3人くらい来ていただいて、香美市も非常に期待しておるわけですが、教えていただきたいのが、市町村長からこういう方が欲しいという要請があってなのか、県庁からこういうところでどうかというふうに、どういう人材をといるところは、どういう話し合いのプロセスをされてるのか。

◎西村人事課長 市町村から、要請をいただく場合もあるかと思いますが、それぞれの市町村と意見交換をしたり、人事面でのやりとりをする中で決定をさせていただいてると思うんですけれども、最近、市町村の派遣職員につきましては年々ふえてはきている状況です。なるべく市町村の要請もお受けして、市町村の現場を知ってもらう意味でも、県としても大変メリットがございますので、そこは市町村とやりとりをさせていただいた上で、決定をさせていただいて。そういった形で進めさせていただいております。

◎依光副委員長 高知県は、地域支援企画員制度があったり、市町村との連携が強みでもあると思うし、国への政策でも高知はやはりわかっているということで、いろんな事業が乗ってるんだと思います。今、市町村ごとに総合戦略をつくってると思うんです。県も今市町村の戦略の状況を見たり、新しい事業、例えば健康パスポート事業だったら、やる市町村、やらない市町村、実際はできる市町村、できない市町村があって、県はPDCAですごくわかりやすく進めてるところもあれば、市町村によってはそこまでなかなかいかないところもあって、総合戦略もいきなり降ってきて市町村の担当者がすごい困って、そういうときには高知県の管理職、チーフとか班長クラスで来ていただいたら、すごくありがたいと思うし、市町村によっては北川村に副村長で行かれたり。若手職員の交流の部分と、市町村の要望によって実力のある方に行ってもらって、地域支援企画員ともフォローするという形で、底上げでも研修の意味でもなくて、市町村の助けになる部分も非常にあるかと思うんで、そこら辺はいろいろと検討して、どんどんやれば本当に高知県のプラスにな

ると思いますんで、ぜひとも市町村長とも話をしながら、計画的にやっていただければと思います。要請です。

◎池脇委員 研修に当たって、最も気をつけていることはどういうことですか。

◎西村人事課長 今、知事が職員に対しては課題に正面から向き合うこと。ことしは、創造性を持って取り組むこと、官民協働の視点を持って市町村政と連携をして取り組む。それから、全国区の視点を持って取り組むんだ。職員の身体にもというのがありますが、上の4つの部分がありますので、まだまだ課題はあろうかと思いますが、そういったことを研修の中でも意識ができるようにしたいと考えております。

◎池脇委員 外部委託した研修講座の中身は、先ほどおっしゃったことを期待して、そういう講座を組んでいただくお話をして、研修を組み立てていると認識していいんですか。

◎西村人事課長 マネジメントとかも含め、こちらで一定の計画なり骨子を示して、委託業者に組んでもらっております。そこは一定反映をされていると思います。

◎池脇委員 能力の問題ですけれども、先ほどの知事の視点は、問題意識としてしっかり視点を持つということですが、実際に行政の事業を進めるに当たっての課題があります。その課題を解決をしていくのは現場です。だから、課題解決をするための役立つ知識、あるいはそれに向かっている心構えみたいなものが能力につながっていくのではないかと思います。それから、政策形成において、政策をつくり上げるのは大変難しく創造性が要る。しかし、創造だけじゃなくて現場がよくわかってないと絵に描いたものになってしまう。現実離れした内容になってしまうんで、そういう部分が身につくような研修は、相当講座の内容が難しいと思うんですけど。どう検証をされてるんですか。

◎西村人事課長 御指摘のとおりでして、課題を解決するに当たっても、それは施政の問題だと思いますけれども、実際には現場でどれだけやるかということですが、課題を抽出して、いろいろ工夫をしていくに当たっては、例えばマネジメントの手法であったり、リスク管理の手法だと思うんです。実際にそういう課題を解決するに当たっての基本的な知識はマネジメントの手法であったり、工程表を組んでいくプロジェクトマネジメントの手法であったりすると思うんで、そういった技術の部分を研修ではしっかりと組んでいただきたい。だから、そういう意味で私の最初の説明が知事の課題解決そのものの研修という部分ではなくて、そういったことができるような基本の部分の研修を身につけてもらいたい。そういった意味で、技術的な部分かもしれませんが、マネジメントであったり、プロジェクト、工程といったものをきっちりやっていく。それからリスク管理をしていく。そういったものの研修をしていただいているということです。

◎池脇委員 あと1点。一方、毎年、監査のほうで上がってくる件数がふえているものがあります。経理のミスということが。これは減らないでふえてきてる。これは基礎的な技術ですよ。ここのところが余り効果が出てないです。そういう部分は、この研修には含

まれてないんじゃないですか。

◎西村人事課長 階層別研修をやっておりまして、新規採用の職員、会計事務なんかを中心だろうと思います。チーフになっても、一定、知識を持ってもらうようにやっております。その部分について確かに指摘がふえている部分がございますので、階層別研修なんかには、会計の専門の県庁の職員に来ていただいて説明はしていただいておりますけれども、そのあたりは工夫をしていきたいと考えております。

◎池脇委員 最後ですけれども、単にそうした経理のミスは、研修で補えるというよりも、むしろ現場の中でしっかり確認して、そこで訓練を受けて力をつける組織的な課題だと思うんです。そういう面もしっかり研修の中で問題意識を持っていただくようにマネジメントをやるわけですけれども、基礎的なという部分をおっしゃってましたから、組織としてどう連携をとり合いながらミスを最小に防ぐかということも、ぜひ検討課題に入れていただけたらと思います。

◎西村人事課長 今の御指摘も踏まえて、研究してまいりたいと思います。

◎米田委員 一つ教えてもらいたいのは、定年退職とか病気退職とかではなくて、県庁に入って数年あるいは5年10年ぐらい、20代30代で残念ながらやめる方もいるとお母さんから聞いたりするんですけど、ぜひ頑張ってもらいたかったのにとあって、専門職の女性でしたけれども、そういう人が今ふえていると聞くんですけど、例えば20代30代40代で。県庁を退職される方は、年間どれぐらい退職されているのか。経年でふえたりしてるのか。

◎梶総務部長 退職手当は、この後の職員厚生課の事務になるんですけども、支給人数で申し上げますと、定年でもなく、勸奨退職でもなく普通退職の方で、年齢がわからないんですけど、平成26年度は15名、平成25年度は14名、平成24年度は11名、その前は7名、その前は24名ですから、ふえてるというよりは十数名、多い年は20名以上という状況かと思えます。

◎西村人事課長 どんな理由でやめたか、全て承知しているわけでもございませんけれども、結婚で退職される方もおられますし、中には、県庁に勤めたんだけど、やはり県庁の仕事が自分としては合わなかった。例えば、通訳をやってみたいとか、もともとの思いがあって、ちょっと違う道を選びたいという方も、若い年代にはおられます。そういった事案もあるのではないのかと。我々は若い方にはなるべく長い間県庁で勤めていていただきたいという思いがございますが、モチベーションを上げていく上で、自分の持っているものがちょっと違う道だというのは、御本人の判断だと思いますので、そこは快く送り出してあげたいと思っております。

◎米田委員 もちろん職業の選択の自由もあるわけですが、非常に頑張って県庁職場に就職されて、いろんな希望持っていたと思うんです。公務労働ですから。そういう方が初期の志と、県庁へ入って、違ったということで退職される方もおいでると思うんです。確か

に一身上の都合で退職できるわけだけれど、思いを持って入られた方がその職場で成就できる環境になっているかどうか、一旦、考えてもらいたいと思うわけです。頑張ってもやりよと言って拍手で送るとのことじゃなくて、こういう思いで創造しながら来た者であれば、そういうことがかなえられるような職場づくり、あるいは公務労働いうことを一緒に考えて考える。もう少し掘り下げるべきではないか。ただ単に職場が合わなかった、ほかのいい仕事が見つかったという安易な考えで県の職員にはなっていないと思うんですけど。

◎西村人事課長 そういったこともございますので、人事の制度の中では人材を育成する、育った人に対しては、任用ということもございます。チーフとか、所属長になっていくこともあります。そういった研修も含めて、全体として職員の成長を促していくことを考えておりますので、そこは引き続き、入ってきた職員を育てていって、その方たちが大いに県庁で実力を発揮をしていただきたい。そういった思いは変わりませんので、そこはきちんと、十分じゃないところもあるかもしれませんが、引き続き頑張ってもらいたいと思います。

◎米田委員 行政管理課を初め、皆さん頑張っておるのはよくわかるんですよ。そういうこと言っているのではなくて、せつかく入られた20人ぐらいの若い人たちが、やめていかななくてもよい職場づくり。もっとやりたい、仕事を転職をとという思いの人は別にしても、そのお母さんが言うにも、20代後半の方ですけど、何か好きな仕事があつてということではなくて、退職されてるんで。退職するときに理由は述べる義務はないわけだけど、それは周りの人もわかるわけで、そういうことを職場がきちんとつかんで、毎年若い人が20人、30人やめていくことを、未然に解消できるならば。そういう具体的な要因をきちんとできるだけ掌握してみて、若年で退職される人たちを、できるだけ減らしていくことも必要だと思うんです。漠然と全体的な人材育成だけではなくて、やっぱり個別の問題に共通する問題が多分あると思うんです。私ももっと本人に聞いたらよかったですけど、それにしても毎年20人前後の方が若くしてやめられてますから。一概にほかの仕事、通訳がよかったからとか、そんなのだけじゃないと思うんです。そういう例もあるかもしれませんが。個別事情の実態がもう少しつかめればつかんでいただいて、そういう人も職場で県庁で働き続けられる、そういう能力開発ができればいいと思うんです。

◎西村人事課長 おっしゃる趣旨はよくわかりました。県では、これで十分ということではありませんが、目標設定制度というのをやってまして、それぞれ個人に仕事の中での目標を立てていただいて、達成できたかどうか、達成するための工夫とか、いろいろ考えてもらうやりとりをしています。それは本人が直接の上司、それから所属長とも話をして、コミュニケーションをとるようにしています。こういったものをもう少し活用をして、所属の中でさらにコミュニケーションをとっていくことは大変重要だと思いますので、さらにそういったことを深めてまいりたいと思っております。

◎桑名委員長 1点、女性の活躍推進法で制定されて、行動計画は人事課が3月末までに策定したんですか。それで、よく言われる女性の管理職の数値目標が云々というのはあるんですが、県もそういったものをつくってるんですか。

◎西村人事課長 特定事業主の行動計画というのをつくらなくてははいけませんので、全体としては県民生活・男女共同参画課でお持ちですが、県庁の部分については、今、委員長がおっしゃられたようにつくるようになっております。県として、管理職における女性職員の割合ですが、平成27年度の実績が7.4%という状況です。それに対して、現在の計画の中では、平成30年までに9%以上、平成32年度までに10%以上という目標を立てております。

◎桑名委員長 国も、いろいろ数値目標と言ってるんですけども、この数値ありきという考え方が、危ういものだと思ってるんですけども、今も女性の管理職の方がたくさんいますけど、これは女性だから管理職になってるんじゃないかと、この人だからできるということじゃないと、逆にあなた女性だからこの位置を与えますということでは、女性に対して逆に失礼だと思うんです。数値ありきではなくて人を見てということと、もう一つは女性ならではの仕事の場をどうつくっていくのか。女性の活躍推進室はできたんですけども、各課、各部署で、やはり女性の視点って必要なところがあるんですけども、セクションに女性をつけていく、そういう雰囲気づくりが大事だと思うんです。ただ、管理職をつくらなければいいじゃないか、あんなほうもたまらないし、みんながプラスになってはいけないと思いますので、数値ありきではなくて、やはり女性の視点が必要な職場をどうつくっていくのかを考えていただきたいと思っております。

◎西村人事課長 私もそのとおりだと思うんです。夫婦の場合でも、男性と女性の役割分担はあって、今は女性が子育てから始まって、家事の世話、全部やっている状況で、仕事を極端に上げられてしまっても、それはなかなか難しいと思います。意識的には男性も家事をする。子育てにももっと積極的になる。そういった雰囲気づくりが大事だと思います。それから、県庁の場合、今3割が女性です。他県と比べても高知県の女性の職員の割合は多うございますので、そういった環境も整えていながら、今、御指摘のあったように、女性ならではのいうように、やっていただくと大変いいものなののかについても、今後研究をしていかないとだめかと思っております。

◎桑名委員長 よろしいですかね。

(なし)

◎桑名委員長 以上で、質疑を終わります。

〈職員厚生課〉

◎桑名委員長 次に、職員厚生課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑に入ります。

◎池脇委員 従業員数 3,000 人規模の人数を扱う企業、県庁もそれぐらいの人がいるわけで。それに対する保健室、あるいは産業医、看護婦の人数、保健室の医療設備の規模、レベルは県庁の状態と平均的なそういう規模の企業と比べた場合にはどういう状況にありますか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 3,000 人規模で言うと、産業医は 2 名で、県全体では 9 名産業医がおります。医療機関は必須ではございませんけど、共済の診療所を厚生棟で毎日あけてるのは 1 時間、2 時間ですけども、職員がちょっとぐあいが悪いときにはかかれる形ということで、民間企業で福利厚生がいいところはもっとたくさんあるのかもしれないですけど、平均的なところじゃないかと考えてます。

◎池脇委員 診てもらうにしても先ほど 2 時間ぐらいとおっしゃって、勤務時間帯で 8 時間ぐらいあいておれば、いつでも行けます。それが結局、それぐらいの時間帯にしか行けないということでは、十分ではないと思うんです。そのところは、ずっと以前から改善されてないんですよね。どうして時間の幅を広げることはできないんですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 定期的にどこか受診をしたいとか、例えばずっと定期的に治療が必要な方の場合には、庁内の診療所でなく近くの診療所、家から通いやすいところで、夕方だったり土曜日だったりという形で受診されてる方もたくさんいますし、全てを庁内で完結しようと考えてません。健康相談でいえば、私が常勤で中にいて、いつでもフリーアクセスでどうぞという形にして、医療の部分の「きょう頭が痛くてぐあいが悪い」とか「熱が出ました」とかというところだったり、今ぐらいの時期だったら、花粉症なんかでちょっとぐあいが悪くて薬が欲しいというところに対応するための庁内診療所ということで、定期的に受診とか、もっと重症な場合は近くの医療機関だったりと機能を分けて考えてます。そういう意味ではあけて、いつでもといってもそんなにたくさん患者がいつも来てるわけじゃないですので、それほどのニーズとは考えておりません。

◎池脇委員 では、今の体制で十分機能してるという認識でよろしいですね。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 診療所開設時間以外でも私がいれば対応して診療所をあけるときのもありますので、大体間に合ってると考えております。

◎橋本委員 2 点ほどお聞きをしたいんですが、職員住宅の管理についてです。1 点目は、ことしの予算そのものが平成 27 年度予算と比べて 1 億円ぐらいの減額計上になってるんですが、その理由と職員住宅の管理委託に対する業務の中身、それを御説明いただけますか。

◎松本職員厚生課長 職員住宅に関する予算が平成 28 年度に減っている理由としましては、1 点目としましては、平成 27 年度は職員住宅に関する工事が 3 つほどございました。それが平成 28 年度にはなくなってるということで、6,000 万円以上変わってるかと思いま

す。

もう1点としましては、職員住宅は共済組合の予算で建てまして、使用料という形で償還をしてきておりましたが、それが平成27年度をもって終了しましたので、その分の使用料がなくなっております。それも1,000万円を超えて。

◎橋本委員 そうなんですね。委託料の中身は。

◎松本職員厚生課長 委託の内容につきましては、入居者の決定とか、抽せんとかして決めてます。また、退去時の現場の確認、高木の剪定とか、計画修繕といった内容を委託しております。

◎橋本委員 もう1点お聞きしたいんですが、共済組合からお金を借りて、一応、職員住宅を建ててるということで、職員住宅については割と開放するという方向に行ってると思うんですが、職員共済から借りたお金の償還が終わらないと、基本的には、開放ができないということはあるんですか。

◎松本職員厚生課長 基本的にそういったことはないかと思っております。以前から償還が終わる前からでも、例えば市町村に目的外使用許可ということで貸してた事例もあるかと思えます。

◎橋本委員 それならいいんですけれども、私は十数年ぐらい前に読者の広場にこれを出したことがあって、当時、橋本大二郎さんが知事をしてたときに職員厚生課に行って、このことに対して確認をして開放するよという話を読者の広場に出したものですから話をしたら、要は共済組合からお金を借りてるんで、償還が終わるまでは誰も手つけられないみたいな話をされたので、そういうことがないということがわかりましたので、それでよかったです。

◎米田委員 住宅の維持管理のことですけど、相手は住宅供給公社で、58団地があるから郡部もあるわけですよ。住宅供給公社があえて高木の剪定とか、退去後にきちんとできているかという確認とかはかえってロスになってないか。効率的な事業からいったら、住宅供給公社がどこかへ再委託をしている可能性があるかと思うんですけど。住宅供給公社はもう高知しかないですよ。

◎松本職員厚生課長 委託している業務の中で、例えば高木の剪定とか、修繕などの業務につきましては、住宅供給公社から地元の業者に再委託しております。

◎米田委員 そしたら、例えば退去後ちゃんとできているかの確認とか、畳をやり直ししても出るわけですよ。そういう確認らも住宅供給公社が直接ではなくて、地元の業者に委託しているわけですか。

◎松本職員厚生課長 退去時の確認につきましては、現在、高知市を中心としました中央地区だけで行っております。それ以外の例えば幡多とか、遠方につきましては住宅供給公社ではやっておりません。

◎米田委員 そしたら中央区だけは退去後の確認はやって、ほかの遠いところはやらなくてもいいという、業務ですか。

◎松本職員厚生課長 それ以外のところにつきましては、退去時に修繕が必要な箇所がないかどうかといったチェックリストをつくりまして、退去された方にはそれを記入いただいて、提出していただいております。それを当課で見まして、必要があれば修繕なども実施するようにしております。

◎米田委員 それだったら中央区も同じようにしたらいいじゃないですか。自己申告じゃないから管理者がわざわざ見に行ってるわけですね。

◎松本職員厚生課長 確かに委員が言われるように中央地区だけでいいというものではございませんので、以前、住宅供給公社とも話したこともありますが、そのときは現状ではなかなか難しいという話もあったかと思えます。今後こういった形でできるかということ、私どもでも検討していきたいと考えております。

◎米田委員 住宅供給公社も何千と抱えてやっています。大変ですし、仕事も確保していかなければいけない面もありますけど、ここではやって、ここではやらなくてもいいという業務は、整理し直さないと、人が行けるからやりましょう、行けないからもういいというやり方ではいけないので、住宅供給公社とも相談しながらぜひ整理をしていただきたいと思えます。

もう一つ、5番の健康診断に関する業務で、前年度より700万円ぐらいふえてます。これはストレスチェックとか、新たにやらないといけないとか、そういうことでこれはふえてるんですか。

◎松本職員厚生課長 予算がふえましたのは、私どもが健康管理システムというシステムを持っておりまして、OSのバージョンアップに対応する形での改修を平成28年度に行うようにしておりますので、ふえております。先ほど委員が言われましたストレスチェックの法制化に対応するための改修でもございます。

◎三石委員 58団地で約六百五十数戸。約79%いいましたか。この数字は少なくなってきたのか、多くなってきたのかということと、教員住宅、それと市町村と連携をして有料貸しなんかしてるという内容の説明があったと思うんですけど、そのあたりの実態状況と、病気休暇で休まれてる方が77名。その中で精神的なことで休まれてるのが42名と言われましたけど、ふえてきているのか、減ってきているのか、横ばいなのか。また、県職員の場合、どんなことが理由なのか。

◎松本職員厚生課長 住宅に関して御説明します。まず入居率ですが、過去4年ぐらいの数字を見てみますと、各年度とも4月1日現在の入居率で、平成25年度は73.5%、平成26年度は76.1%、平成27年度は78.7%、それから平成28年度は79.0%ということで、若干はふえてきている。80%弱ぐらいの数字となっております。

それと、任命権者を越えた利用、あいた職員住宅で、知事部局でなかなか利用が見込め
ないところにつきましては、今多いのは県警に利用をしていただいております、この4
月1日の数字で言いますと、51戸利用をしております。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 病気休暇の数ですけども、1カ月以上の病気休暇が平
成27年は77名、平成26年が89名、平成25年が78名、平成24年が77名、平成23年が
90名です。うち、精神疾患とかメンタルヘルス不全と分類されてるものが、平成27年
が42名、平成26年が46名、平成25年が45名、平成24年が38名、平成23年が39名で、
実は平成22年ぐらいまでの間は全国平均よりも1カ月以上の病気休暇全体もメンタル不
全も若干高目だったんですが、平成23年、平成24年ぐらいからは、高知県は全国と大体
同じぐらいの数字で横ばい状態です。全国的には若干ふえてるんですけど、高知県につ
いては大きくふえたりはしてません。

◎三石委員 精神的にしんどい。誰もそんなになりたくないわけですけど、不幸にして精
神的になってしまっ。現場に復帰しますよね。現場に復帰しても、またそういう形で繰
り返すということがあるんじゃないかと思うんですけど。そのあたりの状況はどうです
か。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 職場復帰支援制度と言いまして、ならし出勤の時期を
お休みの間にとれる制度が県庁では平成16年度から行われてます。昨年度については20
名が利用してますけども、1カ月ぐらいかけて半日ぐらいの勤務からフルタイムの出勤を
休まずに仕事をしてみてというところまでならしでやってみて、うまくならして帰ってこ
れた方は再発という形じゃなくいけてると考えております。

◎三石委員 主に原因はどうしてそのことになるんですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 全員面談させていただきます。仕事のことで、例えば
異動になって新しい職場の仕事の中身がうまくフィッティングしないとか、上司との人間
関係とかも当然あるんですけども、それ以外に家庭の中でいろんな心配事があったり、
親の介護の問題とか子供のいろんな心配とか、もともと御本人の持ってる仕事への適性
とか、能力的なことだとか、いろんなことが重なってのことで、これがという一つの原因で
はなく、大体皆さん2つ、3ついろんなことが重なって、例えば異動の時期だったり、
そういうことがきっかけで本当に休んでしまっということはあるかと思っ。なの
で、職場でできることはできるだけと思っ。職場の環境改善はこれからもやっ
ていきますけど、職場からは手の出しようがない御本人側のいろんな問題点もありますので、
そのところをどう調整するかが最後課題としては残ると思っ。

◎三石委員 さっき、行政管理課でもありましたけど、いろいろ悩みを聞いてくれるところ
があるじゃないですか。電話だけじゃなくて。そういうところに皆さん相談をした上で、
どうしてもこれはだめだということでお医者へ行って、診断書ももらってという形になる

んでしょうか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 私たちのところでは、精神科専門医の相談とカウンセラーの相談を受けてます。それから私自身だったり、職員厚生課の保健師が受けたりという形で、職員厚生課で受けてる相談が年間延べで五、六百件。御本人の相談もあれば上司の方からの相談もありますし、御家族からの相談もどうぞという形にしていますので、中には家族からの相談もあります。

先ほど、ハラスメントという話もありましたが、ハラスメントの相談もうちは窓口の一つになってますので、人間関係の悩みだったり、業務上の相談という形で来られても中身がハラスメントのこともありますし、逆に、「ハラスメントの相談です」と来ても「いや、それはハラスメントじゃないですよ」というケースもあって、ハラスメントの件数としては上げてないですけども、雑多にいろんな相談をどうぞという形にしていますので、第一の相談はうちのほうでいろいろ受けているというのが現状と考えてます。

◎三石委員 これは、職員約3,000人中42名の方ですよ。全国的に言って多い数字なんですか、少ない数字なんですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 大体、全国平均と同じぐらいの数字になります。

◎金岡委員 三石委員と同じ話なんですけど、42名、46名、45名、38名、39名とそういう精神的な疾患とかになられた方がいらっしゃる。同じ人が前年にとかいうのはないんですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 あります。

◎金岡委員 例えば半分いるとか、あるいは3割いるとか、おおよそで構いません。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 大体、再発が3割ぐらいの数字です。

◎金岡委員 3割ぐらい。職場に復帰された方もたくさんいらっしゃるんでしょうか。それとも、そのまま退職されたとか。どういう数字なんですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 病気休暇の後の休職が3年で、3年たって職場復帰のプログラムをやってみてトライはしてみたけど、難しくて退職される方も中にはおいでます。それから、別の仕事ということで転職された方なんかもおいでますので、退職者もおりますが、できるだけ現職場で復帰しましょうという形で支援はさせていただいてます。

◎金岡委員 復帰している方もたくさんいらっしゃるということですか。

◎杉原職員厚生課職員健康推進監 1年以上休職という数でいうとぐっと減ります。病気休暇は150日とれますから、その前後ぐらいで復帰される方が大半になります。

◎金岡委員 私の知ってるところでは、やはり鬱病になられる方は、パワーハラスメントのケースが非常に多かったです。ですから、そういう方々は復帰ができませんでした。そうならないように、なったとしても深刻な状況にならないうちに何とか対処したらと思います。できるだけ退職されないような状況ができればと思いますのでよろしくお願ひします。

◎横山委員 公務災害の累計はどうなんですか。

◎松本職員厚生課長 平成 27 年度の知事部局の案件で一番多かったのが刃物を使ったときに、草を鎌で切ったときに指を切ったとかですね。

◎横山委員 除草作業の。

◎松本職員厚生課長 それから出張中の交通事故とか、それから急な動作をしててちょっとけがしたとか。そういった案件が多くなっておりまして。

◎横山委員 恐らくは除草作業中とかですよ。出張中の事故とかもいろいろあるんでしょうけども、安全衛生に対する教育を特にやられてるとか、衛生に対する講話というのはどんなにやられてるんですか。

◎松本職員厚生課長 日ごろから職場の所属長から職員に健康管理も含めて注意喚起をしていただくようにもお願いしてますし、もし職場に何か事故が起こるような危険要因がありましたら、日ごろから気をつけて取り除いていただくことはお願いをしております。

◎桑名委員長 ほかございますか。

(なし)

◎桑名委員長 それでは、質疑を終わります。

ここで休憩といたします。

再開は午後 2 時 55 分とします。

(休憩 14 時 39 分～14 時 55 分)

◎桑名委員長 休憩前に引き続き、委員会を再開をいたします。

〈財政課〉

◎桑名委員長 次に、財政課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑に入ります。

財政の長期見通しですけども、いつも 9 月に出されますけども、その中に、エコサイクルセンターの費用は大規模施設の中で入ってないと思うんです。これがどういう形になるのか。民がやるのか、県がやるのか、新しいところにつくるのか、今のところでやるのか。いろいろあると思うんですが、やるとなったときには相当なお金がかかると思うんですが、もしそれが今度見通しの中に入ってきたら、今の見通しががらりと変わるのか。財政調整基金を繰り出していかなくちやいけないのか。どういう見立てをしているのかお聞きしたいと思います。

◎菊地財政課長 御指摘のとおり、エコサイクルセンターの関係につきましては、昨年度 9 月時点では設計の中に含んでいませんでしたが、このような状況になってきております

ので、いつからどう見込むのか技術的な問題はあるにせよ、やはり中期的に負担増になることは間違いございませんので、そうしたときに、ほかの事業とのバランスをどう考えるのかといったことを含めて推計をしていかなければならないという問題意識を持っています。ただ、そもそもどこに建てるのか、いつから建てるのか詳細が明らかになってきた段階で織り込んでいくべきものかと。中期的に負担であることは決まっておりますが、何年度に幾ら出てくるといった形で収支にきちんと見込んでいくには、もう少し情報が要するという感触を持っておるところです。

◎桑名委員長 これは林業振興・環境部の話になるんですけども、あれが満杯になるのは、きのうきょうわかったわけじゃなくてもっと早目にわかってたんで、財政的にもこれから負担がかかるんだったら、早く手をつけなければならないと思ってるんですけど、急にエコサイクルセンターがいっぱいになるということが出てきたんですけど、総務部長は、どう考えてますか。

◎梶総務部長 確かに県議会へ去年の 11 月に初めて御説明をさせていただいたという点では、いささか唐突だという印象を持たれるというのは、理解をしておりますけれども、エコサイクルセンターの予想を超えた容量が逼迫している状況については、以前からわかっておりました。この影響を財政収支にどう見込むかについては、具体的な計画を踏まえて何年度に幾らかかるか整理をしないと、財政収支は毎年度基金の残高がどうなるかを示しているものですから、なかなか難しいことです。

一方で、エコサイクルセンターだけに限りませんけれども、歳出上のリスクはさまざまございます。エコサイクルセンターもそうですし、ほかにも今後必要な施設整備が出てくるかもしれません。

一方で、歳入面でのぶれもございます。税金も我々が去年見積もったよりも平成 28 年度の見込みは多うございました。ということですので、毎年度の 9 月時点でその時々最新の情報を可能な限り織り込む。そこにリスク要因がもしあれば、いつかはわからないけれども定性的に御説明をしていくこともあわせて考えていく必要があるかもしれませんけれども、直近の歳入・歳出の見込みをお示しをした上で、これまでのところ健全な財政運営ができることをお示しをしていく流れを引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

◎桑名委員長 ございませんか。

(なし)

◎桑名委員長 それでは、質疑を終わります。

〈税務課〉

◎桑名委員長 次に、税務課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑に入ります。

◎橋本委員 私債権管理に関する外部監査の指摘についてです。私債権の管理は公債権と違って、息の長い状況があったり、民法上の制約を受けますので、非常に管理が難しいということで、私も昨年の6月議会で話をしました。最終的な結論としては、消滅時効が発生しているような債権を管理することは、労力的にも金銭的にもメリットがないんじゃないか。営業とか何とかをしないで、条例を制定してすぐに整備をする方向で知事をただしたんですけども、知事からそういう方向での答弁はなかったように思うんですが、外部監査ではそういう形で指摘をされてますが、そのことに対してどう向き合うのかまずは確認をしておきたいと思います。

◎西山税務課企画監 詳細な調査のもとに具体的な御提言をいただいておりますので、このことについて、昨年立ち上げました債権管理推進部会という庁内組織で検討を深めたいと考えております。

◎梶総務部長 補足ですが、知事が昨年の6月議会で委員に御答弁を申し上げたのは、研究するという表現だったと思います。私どもも研究していたところを、結果的にたまたまになります。税外未収金私債権管理についての包括外部監査がありましたので、弁護士が監査人でしたけれども、彼らに対してさまざま説明していく中で、いただく提言が条例を制定すべきだと、昨年6月議会での委員の御指摘により整合性がとれた内容で御提言を賜ったということです。

◎橋本委員 私、訂正したいと思います。検討していただけるという方向性の答弁だったということで、この提言を踏まえて真摯に取り組んでいただくように、それもスピード感を持って取り組んでいただきたいと思います。人的にも財政的にもロスということは、多分この提言の中で指摘をされてますので、そういうことに対して、しっかり素早く取り組んでいただきたいと要望しておきたいと思います。

◎桑名委員長 ほかに。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈市町村振興課〉

◎桑名委員長 次に、市町村振興課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎横山委員 市町村振興課に各市町村から研修職員とかが来られてますよね。いの町役場でも、幹部になっている人とか市町村振興課にいて研修したという人が多いと思うんですけど、これは行政担当とか財政税制担当とか、市町村ごとに結構分かれてるんですけど、これはその首長が行政に入れてくれとか、自治体に合った研修をさせてるということで

すか。

◎成田市町村振興課長 基本的には各市町村の御希望に極力沿った形で配置をしておりますが、当課の業務の関係もありましては、おおむね財政に何名、行政に何名という運用はしております。ただ、2年間で行政と財政両方やらせてくれという御希望が結構多うございまして、極力そういう御希望に沿う運用をしております。

◎桑名委員長 選挙についてですけれども、参議院選挙が夏に行われますが、今、合区になって、徳島対徳島の戦いの構造になりそうなので、低投票率が懸念されてるんですが、どうやって投票率を上げるかは、今までのとおりではなかなかいかないと思うんですが、何か新しいものを考えているのであればお聞かせいただけますか。

◎成田市町村振興課長 合区となって初めての選挙ですので、今おっしゃられる状況です。私どもとしてできることはやっていかなければならないとは考えております。一つには、合区ということをたくさん報道いただいておりますので、多くの県民の皆様にも、御承知いただいていると思うんですけれども、18歳から投票ができるようになってますということとあわせて、通常選挙が告示された後のポスターとは別に、早い段階で、今度行われる参議院選挙が徳島県と一緒に選挙区になってますということを周知をするチラシなどを各戸配布するようなやり方はどうか検討しております。実は、総務省が3月に同じような、全国版のチラシですけれども、徳島・高知と、島根・鳥取は合区になってますということと、18歳選挙権になってますというチラシを各戸配布をしておりますので、選挙の間にそういうことも取り組んでみたいとは考えております。

◎三石委員 明るい選挙の推進事業についてですけれども、例えば県議会議員の選挙は平成23年で48%だったんです。平成27年で43%。どんどん投票率が下がってきてるんです。理由はさまざまなことがあると思うんですけれども、平和でありがたい世の中ですから、この1票1票を得るためにどれだけしんどい思いをしてここまで来たかというところも、学校なんかでは教えていってます。なぜこれだけ投票率が落ちてくるのか。街に行けば行くほどこういう状況なんです。政治が悪い、関心がないからだとか、いろいろありますけど、そのあたりどのように考えておられるのか、それと、今、桑名委員長からもありましたが、18歳から選挙権が認められます。これは高等学校課との兼ね合いをどう考えられておるのか。

◎成田市町村振興課長 投票率の長期右肩下がりの傾向は御指摘のとおりでして、今、委員がおっしゃられました県議会議員だけでなしに、選挙全般で投票率が下がってきている、長期的に見るとそういう傾向です。要因分析というの、なかなか難しいところですが、一つにはどうしても20代前半から30代あたりまでの若い層が投票率が低いということがございます。その方々が徐々にお年を重ねていかれるわけですので、我々としては、まず将来の有権者になる層にしっかりとアピールをしていきたいと、例年、出前授業を学

校に向かってやらせていただいておりますし、若者と議員の座談会もやらせていただいております。それから、去年は2月11日に「わかもの100人ワークショップ」を実施をしまして、実際100人を超える若者が集まりまして、自分たちの住む高知県のことを考えてみようという取り組みをしております。投票率を上げる特効薬はないとは考えておるんですけども、そういった一つ一つの取り組みを重ねていくことで、何とか歯どめをかけたという思いではおります。

それと18歳選挙権ですけれども、実は選挙管理委員会では、昨年11月から全ての高校を回ろうということで取り組みました。18歳選挙権がことしの参議院選挙から施行されるわけですので、高校生の中にも、高校3年生には有権者になれる方ができる。一方で、選挙権を持っている方にしかできないこともあります。それによって選挙違反になるとかということもありますので、そういうこともしっかり理解していただこうと、投票に行けますよということと、18歳になったらできること、18歳にならないとできないことみたいな選挙のルールを、県教育委員会と役割分担を協議をさせていただきましたが、平成27年度は選挙管理委員会で全部やってくれということで、高等学校が公立・私立・高知市立合わせて46校あります。3月までに42校、回りました。それから、2つの学校に我々の資料を使って独自にやっていただきました。残った私立が2校ありますが、4月、5月に実施をさせていただきます。今年度以降は、やはり教育委員会が学校現場でしっかりと教育をしていくことが必要だと考えておりますので、選挙管理委員会としてもできることはお手伝いをさせていただきたいと考えております。

◎三石委員 県教育委員会の場合はそのまま行きますよね。私学はどのような形でいきますか。

◎成田市町村振興課長 私学・大学支援課と協議をしまして、必要がありましたら、私学で4月、5月に行くところがあると申し上げましたけれども、選挙管理委員会でも前広にはやっていきたいとは考えております。ただ、選挙時期と重なってまいりますと人手の問題もありまして、参議院選挙、衆参同時という議論がされておりますので、その直前になると、なかなか人手がないのかなとは考えております。

◎桑名委員長 よろしいですか。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈統計課〉

◎桑名委員長 次に、統計課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎依光副委員長 統計に関する事で、職員の研修というお話がありましたけど、対象者

はある程度業務に関係あるところの方を対象にしてやってるのか、その辺の内容を教えてください。いただければと思います。

◎岡村統計課長 職員の研修については毎年やってるんですが、ここ3年ぐらいは、例えば新規採用職員に対して、まず高知県の姿ということを経験させておきますし、一昨年については、県下7ブロックの地域支援員を対象に、全てのブロックで高知県の経済状況とか、産業連関表を使って活用方法なんかの勉強会も行ってあります。

また、県民を対象にして出前講座もやっておりまして、去年は、高知商業高校の生徒を対象に統計に関する勉強会をやっているところです。

◎依光副委員長 要望というか仕事をふやすような形になってしまうかもしれないですけど、7ブロックで統計の勉強会をやったということで、今回、国の地方創生の中で人口ビジョンをつくったんですが、例えば香美市であったら外注でやってしまって、本当だったら、職員が人口に関するものがわかれば政策にも反映されるんだと思うんですけど、結局丸投げしてしまって、結果だけを見て政策をつくる。だから、よりきめ細やかな政策になったかどうかは怪しいと疑問を持っているんですが、例えば人口統計みたいなのも市町村と勉強会みたいなのを、県庁の職員だけじゃなくて、県の産業振興推進部の出先機関のブロックの勉強会を開いてもらうとか、そういうこともできるんじゃないかというのが一つ。

もう一つ、高知商業高校で出前講座をやったと思うんですけど、最近、日本銀行の統計もいろいろ教えてもらって、日本銀行の支店長がおもしろいことを言っていたのが、男性と女性がどれだけ働いてるかということ、女性は全国平均ぐらい働いているんだけど、実は男性は働いてないとか、使途不明金なぜか高知は多いとか。要するに飲み会が多いんじゃないかということや、あとは通勤時間が高知県は圧倒的に少ない。だから、今高知家という取り組みをやってる中で、高知県は実は豊かなんだというお話もしてたんです。あと、男性の睡眠時間が長いと。それは通勤時間が短いので多分寝れるのかということとかも言っていたんですけど。そういうおもしろいことをできないか。それができれば、高知商業高校の生徒も高知県で就職とかにもつながっていくかもしれないし、実際女性が働いているというのも、自分らちょっと怒られざらなりましたが、そんなこともおもしろいと思います。

もう一つは、RESASということで産業振興推進部がやってるんだと思うんですけど、あれも活用の仕方を国でコンテストをやって、徳島県の方が県庁内でRESASを使った政策提言で発表してたんです。だから統計のプロでいらっしゃる課の皆さんが音頭をとってもらったら、何かおもしろい施策にもつながっていくんじゃないかと思いますので、その辺は要請します。

◎岡村統計課長 まず、市町村の職員を対象にしたということですが、先ほどの研修につ

いては、当然、市町村の統計担当者を対象にした研修も行っております。また、いろいろな統計に関しては、統計課としても、統計のデータをとるだけではなくて、総合戦略であるとか産業振興計画は、数値目標でKPIで人口ビジョンなんかもありますので、関連の各課ともいろいろ連携もとりながら、統計をとるだけではなくて、分析もこちらも一緒になってやっていきたいと考えております。

◎池脇委員 経常調査と周期調査をやっておられるんですよね。これは国の委託を受けて県の状況を調査してるということでしょうが、一応県で結果表だけは報告されるんですけども、県民の経済調査と言えるようなことは独自にはやってらっしゃるんですけども、こういう経常調査の中で出てきてる労働力調査、家計調査、あるいは勤労統計調査等で、高知県の変化とか、あるいは新たな傾向性みたいなものは何か出てきておるんですか。

◎岡村統計課長 景気というところであれば、日本銀行が出してます月景況であるとかそういう部分でも、いろいろよくなるとかいう情報はあります。そういった傾向については、統計課でも、毎月、高知県の経済概況という形で、日本銀行が発表している情報なんかを加工してつくって、政策調整会議の場なんかでも共有するようにしております。

◎梶総務部長 国から委託を受けているから国に報告をすれば終わりということではなくて、県としての政策立案に国から委託を受けた調査結果も大いに活用しております。例えば労働力調査でいいますと、有効求人倍率の変化だけが大きく報道されがちですけども、労働力と非労働力人口の関係です。労働力人口は、実際に働いておられる方と、働きたいと思っている方で働いておられない方が入ります。非労働力人口は、そもそも働く予定がない方が入ります。生産年齢人口の推移と労働力人口の推移が平行に動くのではなくて、生産年齢人口が減ってるけれども労働力人口はそれほど減ってないとか、それぞれの調査結果は、私どもの政策を決めていくときに大いに参考にしながら実施しております。そういう意味では、統計課が実施している業務は我々の政策決定の礎となるものと考えております。

◎池脇委員 そういう政策に使われる資料になっているのであれば、ぜひ委員会にも資料として提出をしていただきたいと思いますと思いますが、いかがですか。

◎梶総務部長 公表もされているものですので、定期的にこういった形がいいかどうかは考えさせていただいて、統計情報は提供させていただければと思います。

◎池脇委員 産業連関表のお話が出たんですけども、産業連関での高知県の状況に、何か特徴的なものはありますか。

◎岡村統計課長 産業連関表の公表は、当初ことし3月をめどにやってたんですが、国の公表とか確報の公表の関係でちょっとおくれておりました、まだ細かな分析まではできておりません。6月をめどにやっておりますので、そのあたりになろうかと思っております。

◎池脇委員 地域産業のクラスター化をこれから進めていくわけですけども、クラスター

一の構造の中での関連性って、産業関連が当然出てくるわけですから、そうした限定された地域での、これからクラスター化の進捗状況を見ていく上でも、そういう部分での産業関連表をできるのであれば、一つのクラスター化の進捗状況もある程度見ていくことができるのではないかと思うんですけれども、そういう部分は統計課の仕事になるんですか。

◎岡村統計課長 説明の中でも少しお話ししましたけども、ホームページで、産業関連表を使って経済波及効果なんかはすぐ出てくるようなソフトもあります。それとともに、先ほど言いました各地域ブロックで研修会なんかをやっておりますので、そういったところに出ていって一緒にできるようなところがあれば、経済波及効果なんかも連携して検討していきたいと思っております。

◎池脇委員 先ほど副委員長の御質問の中で、各地域で統計の学習をされてるというお話があったんですが、それは統計表の読み方の学習か、具体的に調査の仕方の学習か、どのようなものが主な学習の対象にはなってるんですか。

◎岡村統計課長 統計表の見方とか、統計を市町村でやっていただいているところもありますので、そういった統計のやり方とか全般的なところになります。

◎池脇委員 統計のやり方ってわからないんですか。

◎岡村統計課長 統計というか調査のやり方であるとか。

◎池脇委員 何を調査するかによって調査方法が違いますよね。それで出てきた調査結果をどう分析して読み込んでいくのか、これは一つのパックにはなってると思うんです。だから学習会するのであれば、そうしたあるテーマも決めた形でやって学習するほうがもっとわかりやすいと思うんで。統計を読むということはどういう調査がされてるかという知識があれば、統計表の読み方も早くなるのではないかなと思うんで、ぜひそんなことも工夫をしていただければと思うんですけれども、いかがでしょうか。

◎岡村統計課長 ことし、先ほど言いました産業関連表なんかも公表されますので、そういった部分も含めて市町村の担当者にも研修等で普及とかそういったことをしていきたいと考えています。

◎梶総務部長 産業関連表の有効な活用方法は非常に幅広いと思います。我々がつくるときも、高知大学の先生にアドバイスをいただいてつくるんですけれども、その先生の調整で、ことし全国的な産業関連表をテーマとしたフォーラムを高知県でやろうと思っております。そこに、当然、市町村職員だけではなくて、経済界にも広くお声かけして、何人お見えになれるかわかりませんが、「産業関連表を使ってこういうことができるんだよ」、あるいは、産業関連表をつくるのもなかなか苦勞するわけですが、その苦勞を共有するというのも、高知をフィールドにしてことしの10月ですけれども開催をする予定にしています。

◎桑名委員長 よろしいですか

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

〈管財課〉

◎桑名委員長 次に、管財課を行います。

(執行部の説明)

◎桑名委員長 質疑を行います。

◎三石委員 西庁舎のことで、管財課のおかげで、以前、自転車がずっとあったがきれいに整理していただいて、非常に見ばえもいいし、皆さん喜んでます。花もちゃんと置かれて非常に環境がよくなりました。

直接、管財課とは関係はないこともわかりませんが。林業振興・環境部がある階がありますよね。そのベランダは喫煙場所になってるんですか。

◎沢田管財課長 喫煙場所となっております。

◎三石委員 喫煙場所になっていると聞いて、非常に見ばえがよくないです。

外から見るとでしょう。外から見たらあそこへ出て何をやってるんだと思うんです。だから場所を変えたらどうですか。これを提案をします。屋上の上で何人もたむろして。たばこ吸うなどは言わないですよ。見ばえが悪い。場所を変えるべき。いかがでしょうか。

◎沢田管財課長 職員の健康管理を所管しておりますので、職員厚生課とも十分協議をして検討してみたいと考えております。

◎三石委員 ベランダで喫煙していること自体が本当に余りよくないですよ。もうちょっと考えて場所をつくってください。

そのことと、西庁舎の警備です。あそこを落札したところはもうちょっと、自分の職責というか自覚を持って、教育委員会も入ってますし、かちっとした対応をしてもらいたいです。といいますのは、正面行きますね。左側にあるでしょう。非常にだらけています。裁判所とか検察庁ぐらいぴしっとやれとは言いませんけど、やはりぴしっとやらないといけないですよ。この前なんか、就職誌を読んでいる、これは事実ですよ。あそこだけに限らず、警備の方は顔です。まず、最初にあそこに行ってどういう要件があるんですかと書くんですが、それがこんな感じでおるんですからよくないですね。そこらあたりの規律というか、ぴしっとやっていただきたいね。そこら辺どうですか。

◎沢田管財課長 県で業務を委託して警備をお願いしているところですけども、当然に、今、委員御指摘いただいたように業務に専念していただく必要もございますし、警備という重大な業務を委託しておるわけですので、そういった御意見があったということも踏まえまして指導に努めてまいります。

◎三石委員 それと、業務概要とは直接は関係ないですけども、沖本副部長。秘書課長として本当に重責を担われて、知事のもと一生懸命仕事されてきたと思うんですけども、

その経験等を生かされ、今回、副部長になられたわけですけれども、どういう思いで総務部の副部長として務めていきたいか、そこのあたりの決意とか所見をお聞きできたらと思うんですが。

◎**沖本総務副部長** 私、本日はまだ拝命をしまして2週間足らずということで、副部長見習いということで静かにしておりましたけれども、御指名ですので一言お時間をいただきまして申し上げたいと思います。

私は県に採用をされまして、ことしでちょうど30年になります。思うに、自分の能力からすると本当に非常に恵まれた県庁の中での職歴をたどらせていただいたと思っております。

と申しますのも、私、2回、県庁の外に出させていただきました。まず、採用されて2年で1回退職をしまして、今の総務省、旧自治省ですけれども、そこに国家公務員として中央官僚として5年間勤務をさせていただきました。帰りまして総務部財政課にいたんですが、また今度は、今のスクウェア・エニックスというゲームソフトの会社ですけれども、新進系のベンチャー企業に行かせていただきました。

横山委員からも、民間企業とかいったところのせつかくの経歴とかを生かしたらどうかという話なんですけれども、そこで私、ゲームソフト会社だったんですけど、最初、社長室というところに勤務させていただきました。多分ほかの民間企業の人には経験できないことだと思うんですけれども、まず取締役会、要は役員会に、すごくオープンな会社で「いいよいよ、県の職員でもいいよ。来たんだからせつかくだから役員会出ろよ」と言われて役員会も出させていただきました。ベンチャー企業の経営者がどういう感覚で会社を営んでいるのかということが大変学ばさせていただきました。非常に勉強になっています。その後、公務員では経験できないからと言いまして営業部門にも志願をして、中京地区のソフトを売る担当としまして、マネジャーとしまして実際にゲームソフトを売ってまいりました。そして最後の年は、東証一部上場にエントリーするという話がありましたときに、社長が「お前、そこの事務局をやれ」というお話を頂戴しまして、東証一部上場の目論見書をつくるとか、そういった経験をさせていただきました。当初、2年間の予定だったんですけれども、ちょうど東証一部上場が翌年の8月だったので、1年間延長をしていただきました。やったんですけれども、一部上場をおかげさまでなし遂げることができたんですけれども、東京証券取引所の建物の中で、上場すると社長が鐘を鳴らすんです。その鐘を鳴らす場面に同席をしたことのある地方公務員は多分全国で私しかいないと思います。

何を申し上げたいか申しますと、要は私がこれまでの経験の中、特に知事が今度、総務部の副部長ということで私を配置してくださったわけですけれども、何を期待してるかといいますと、そういった県庁の中だけの思考ではない、例えば中央官庁の思考とか、民間企業の思考であります企業感覚とか、そういうことをぜひ県庁の中で発揮をしてほしいと

ということだろうと自分は今考えております。

特に私、前例踏襲が余り好きではなくて、常にそういった経験を生かして、県民目線で県民にどうあるべきかを常に考えて行動をこれまでもしてきたつもりです。そういうことを考えますと、常にそういう民間感覚とか県民目線を大切にしながら、まだおこがましいですけれども、いつの日か県庁全体のスーパーバイザーになれるように、いろんなところでアドバイスができるような、そんな立場に自分になれたらいいと思っております、そのためにも委員の皆様方の御指導、御鞭撻が必要です、今後とも秘書課同様、引き続き御支援のほどよろしくをお願いをしたいと思います。

◎三石委員 貴重な経験を生かして、県政に新風を吹き込んでいただきたい。ぜひ頑張っていたいただきたいと思えます。

◎米田委員 さっき、公共施設の適正管理計画、平成 28 年度中ということで、人口減少するんで器そのものも少なくしていこうというコンパクトシティ的な目的があるわけで、ただ、これを考えるときに専門家や県民の声をどう聞いて反映するかということが一つ大事なんで、そういう作業はどうなってるのか、それと高知市が公共施設の 30% ぐらい削減と数字だけが泳いでますけど、市町村とのかかわりもありますよね。だから、共同作業もしないといけないのではないかなと思うんですが、今年度中に計画立てるということで、どういう段取りと考え方のもとに進められてるのか。検討会も第三者が入っているのか。内部だけですか。

◎沢田管財課長 本県におきましては、県庁内部で検討することとさせていただいております。内容につきまして、本県の場合は庁舎の耐震化等を既に行っておるとのことなど、市町村とは若干状況が違う。それと、同じ種類の用途の建物が重複するといったことも余りございません。それぞれ地域ごとにオンリーワンの庁舎があるといったことですので、メリットになりますのは、長寿命化ですとか、経費負担の平準化、そういったものは目的となろうかと考えております。特に、先ほど県民の声をという御意見ございましたけれども、市町村等で公共用の施設を統廃合するといった場合は、そういった声を聞いた上で着手することが非常に大事なこととなってきていると思っておりますけれども、ことし、来年で県で立てます計画の中では、そこまで踏み込んだものは今のところは想定をしております。

◎米田委員 県は実情に合った対応をされていくということで、ただ、市町村の場合は財政問題もあり人口減少が激しい、事実上はそういう施設の統廃合につながる可能性が非常に強いです。いわゆるコンパクトシティ、中心部へという流れが全国的にはありますので、ぜひそういう手法についても、市町村と協力しながら、それぞれの住民の立場で。最大の問題は、人口減少のもとでどういうまちをつくるか、どういう地域を再生するかという土台がないと、本来、公共施設の廃止とか長寿命化という問題はないわけですから、そ

ういう視点も含めた市町村との協議とか支援、それもしていただきたいと思うんですが。

◎**沢田管財課長** この計画につきましては、昨年度から検討に着手をしております、現在、県が保有しております公共施設の洗い出しとデータ整理を行ってきた段階です。基本的な方針、考え方につきましてはこれから議論を進めてまいりますので、委員からいただきました御意見なども踏まえまして検討したいと考えております。

◎**米田委員** 東洋ゴム工業ですけど、今、建築基準法に違反していると言われて、そんな建物で仕事しているわけで大変なことです。影響はないといっても想定範囲ですからそんなことわからない。直すのは当然だと思うんですが、そこに至る過程の中、これからも含めて、ある意味慰謝料的な保障的なそういう対応は求めることができるんですか。直したらいいですよはいきませんよね。このことによって精神的な、またいろんな大変な作業もしてきたわけですから、こういう場合は原因者に対して何らかの弁償というか、慰謝料的な請求はできるんですか。

◎**沢田管財課長** 県の所有しております庁舎で東洋ゴム工業製の免震装置が使われておる建物が、本庁舎と安芸の総合庁舎と警察が2つと新図書館と、5つございます。それぞれちょっと状況が違うところもありますので、なかなか一つの考え方で対応することは難しいように聞いております。ただ、本庁舎につきましては、慰謝料的なものにつきまして、弁護士とも十分相談した上で対応したいと考えております。

◎**米田委員** 協議はしてるんですか。

◎**梶総務部長** 精神的なことを申し上げていくにしても、損害の立証をしなければなりませんけれども、先ほど課長が申し上げたとおり、施設ごとに少し状況は異なっているかと思えます。新図書館で言えば、これは市の場合ですけれども、具体的に仮設の図書館の期間が長くなった。新図書館整備課という課自体の期間が長くなるということもございませうけれども、本庁舎について言えば、確かにこの報告をさせていただくというコストはかかりますけれども、なかなか私どもが損害として整理をした上で、民民の関係の損害賠償請求ができるという内容になるのは難しいのではないかと考えておまして、これは弁護士とも相談をしたところ、そのような状況です。実際にどうするかについては、県有施設としての足並みというものもございませうので、今、申し上げたことは、本庁舎についての一定の今のレベルということですが、一定の見解ですけれども、全体として県有施設についての対応を改めて検討していくことになると思います。

◎**金岡委員** 同じ東洋ゴム工業の件ですが、免震ゴムのデータが偽造されていたということですので、新たなもののデータの確認はどのようにされるのか、製品の確認をどのようにされるのかお聞きをしたいと思えます。

◎**沢田管財課長** かわりに設置する製品はブリヂストン社製のものを想定しております。

当然これは国土交通大臣の認定を受けたものですので、まずそういった制度的なところでの正しい製品であるということは確認できると思います。あとは検収作業を、現地に行って担当の技術職員が行うという形となります。

◎桑名委員長 よろしいですか。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

続いて、総務部から1件の報告を行いたいとの申し出がありますので、これを受けることにいたします。

〈職員厚生課〉

◎桑名委員長 「退職手当全部不支給処分取消請求控訴事件の判決について」、職員厚生課の説明を求めます。

◎松本職員厚生課長 退職手当の全部不支給処分の取り消しを求められた裁判の控訴審判決が出ましたので、御報告をいたします。

この事案につきましては、以前、職員から処分に対する異議申し立てがありましたときに、地方自治法の規定に基づきまして議会に諮問をさせていただいております。総務委員会でも御審議をいただいた上で答申をいただいておりますので、今回の判決の概要を御説明させていただきます。

お手元の業務概要説明資料、報告事項という資料の職員厚生課の赤いインデックスがついたページをごらんください。まず、事案の概要です。この元職員は当時、消防政策課のチーフ級の職員でしたが、飲食店でビールを飲んだ後、近くの駐車場に置いてありました自家用車を運転して帰る途中、カーナビの操作に気をとられたことで、道路沿いの畑に前後のタイヤを脱輪し、農業用ハウスを損傷しました。そのことをみずから通報したことで、警察官から取り調べを受けまして、飲酒検知の結果、呼気1リットル中0.15ミリグラム以上のアルコール分が検出されまして、酒気帯び運転で摘発をされたものです。この行為によりまして、平成26年7月9日付で懲戒免職処分を受けております。これにより、懲戒免職となった職員の退職手当について規定をしております、職員の退職手当に関する条例第12条第1項の規定に基づきまして、平成26年7月10日付で、一般の退職手当等の全部を支給しないという処分を行いました。

次に、これまでの経緯ですが、この退職手当の全部不支給処分を受けまして、元職員から処分の取り消しを求めた異議申し立てがありましたので、地方自治法の規定に基づきまして県議会に諮問をさせていただき、この異議申し立てを棄却すべきであるとの答申をいただきましたので、異議申し立ては棄却をしました。それを受け元職員が昨年1月21日に提訴をしまして、一審の高知地方裁判所では、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分を取り消すという判決が出ましたので、昨年10月8日に高松高等裁判所に

控訴をしておりました。その控訴審の判決が先月 25 日に出ましたが、原判決を取り消す、被控訴人の請求を棄却するというものになっております。

その理由としましては、まず 1 つ目は、この飲酒運転の動機に酌量の余地はなく、飲酒量も少量とは言いがたく危険性の高いものであって、悪質であると言わざるを得ないこと。2 つ目として、飲酒運転をすれば、原則懲戒免職となることは承知していたにもかかわらず飲酒運転に及んでおり、この非違行為は悪質であって、酌むべき事情を全て考慮しても、懲戒免職処分には社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱したものとは認められないこと。3 つ目としまして、この非違行為によって県が長年にわたって飲酒運転の撲滅のためにさまざまな施策をとり、飲酒運転厳罰化の方針を打ち出して職員に周知徹底を図ってきたことを安易にないがしろにしたと言わざるを得ないものであること。4 つ目としまして、公務の公正性に対する住民の信頼を維持するためには、この元職員の過去の勤続と功績をも否定せざるを得ないと評価することは相当であって、本県、退職手当の支給制限処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱したものとは認められず、適法というべきであるということとなっております、これまで県が主張してきたことが認められる内容となっております。

最後に、今後の対応についてです。今回の判決を受けまして、元職員が 4 月 8 日に最高裁判所へ上告受理の申し立てを行いました。上告受理申し立ての理由等詳細につきましては現時点ではわかっておりませんが、上告が受理され口頭弁論が開かれた場合には、これまでと同様に処分の妥当性等につきまして丁寧に説明をしたいと考えております。

職員厚生課からの説明は以上です。

◎桑名委員長 質疑を行います。

(なし)

◎桑名委員長 質疑を終わります。

以上で、総務部の業務概要を終わります。

以上をもって、本日の日程は全て終了いたしました。明日は午前 10 時から教育委員会の業務概要の聴取を行います。

これで、本日の委員会を閉会いたします。

(16 時 48 分閉会)