

## 総務委員会会議録

日時 平成28年 3月 7日 (月) 開会時間 午前10時02分  
閉会時間 午後 3時58分

場所 第1委員会室

委員出席者 委員長 塩澤 浩  
副委員長 遠藤 浩  
委員 高野 剛 石井 脩徳 前島 茂松 渡辺 英機  
奥山 弘昌 山田 七穂 久保田松幸 土橋 亨

委員欠席者 なし

説明のため出席した者

総務部長 前 健一 会計管理者 望月 洋一  
人事委員会委員 小俣 二也 代表監査委員 小野 浩  
選挙管理委員会委員長 成澤 秀仁  
防災危機管理監 堀内 浩将 総務部理事 芹沢 正吾  
総務部次長 宮澤 雅史 総務部次長(人事課長事務取扱) 小島 徹  
職員厚生課長 半田 昭仁 財政課長 三井 孝夫 税務課長 鷹野 正則  
管財課長 中澤 和樹 私学文書課長 森田 貴夫 市町村課長 泉 智徳  
防災危機管理課長 山下 宏 消防保安室長 小澤 浩  
出納局次長(会計課長事務取扱) 大柴 節美 工事検査課長 丸山 哲  
管理課長 渡辺 健 人事委員会事務局次長 原間 敏彦  
人事委員会事務局次長 大塚 克秀 監査委員事務局次長 広瀬 正三  
監査委員事務局次長 齋藤 修 議会事務局次長(総務課長事務取扱) 佐野 光一

議題 (付託案件)

- 第 1号 山梨県大村智人材育成基金条例制定の件
- 第 2号 山梨県職員の退職管理に関する条例制定の件
- 第 3号 山梨県行政不服審査法施行条例制定の件
- 第 5号 山梨県部等設置条例等中改正の件
- 第 7号 山梨県の事務処理の特例に関する条例中改正の件
- 第 8号 山梨県情報公開条例等中改正の件
- 第 9号 山梨県職員定数条例中改正の件
- 第10号 山梨県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例等中改正の件
- 第11号 山梨県議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例中改正の件
- 第12号 山梨県手数料条例中改正の件
- 第21号 山梨県暴力団排除条例中改正の件
- 第39号 包括外部監査契約締結の件

(調査依頼案件)

- 第22号 平成28年度山梨県一般会計予算第1条第1項歳入歳出予算の総額並びに同条第2項歳入各款及び歳出中総務委員会関係のもの、第2条繰越明許費、第3条債務負担行為中総務委員会関係のもの、第4条地方債、第5条一時借入金並びに第6条歳出予算の流用
- 第24号 平成28年度山梨県災害救助基金特別会計予算
- 第28号 平成28年度山梨県市町村振興資金特別会計予算
- 第29号 平成28年度山梨県県税証紙特別会計予算
- 第30号 平成28年度山梨県集中管理特別会計予算
- 第34号 平成28年度山梨県公債管理特別会計予算

審査の結果 付託案件については、いずれも原案のとおり可決すべきものと決定し、調査依頼案件については、いずれも原案に賛成すべきものと決定した。

審査の概要 午前10時2分から午後3時55分まで、途中、午前11時36分から午後1時31分及び午後2時48分から午後3時51分まで休憩をはさみ、総務部・出納局・人事委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局関係について審査を行った。

主な質疑等 総務部関係

- ※第22号 平成28年度山梨県一般会計予算第1条第1項歳入歳出予算の総額並びに同条第2項歳入各款及び歳出中総務委員会関係のもの、第2条繰越明許費、第3条債務負担行為中総務委員会関係のもの、第4条地方債、第5条一時借入金並びに第6条歳出予算の流用

質疑

(基金運用益の積立について)

遠藤副委員長 総13ページです。基金運用益の積み立てということで予算計上されておりますが、この運用というのはどこでしているのか。どこかに委託して運用しているのか、あるいは県でやっているのかお伺いいたします。

三井財政課長 運用の取りまとめ自体は、出納局でしていますが、実際に運用するときには、預金等につきましては、山梨中央銀行とか県民信組とか県内の金融機関に預金で預け入れしたり、あるいは国債等を購入する場合も、そういう金融機関経由で購入して運用してございます。

遠藤副委員長 この運用益を積み立てるといのは、あらかじめこの運用益がわかっているということなのか、あるいは前年度の運用益を使うのか伺います。

三井財政課長 明年度運用した場合に、幾ら積み立てることができるのかということで、あくまでもこの時点では予想の範囲でございませう。

遠藤副委員長 先ほど金融機関等に預金と言いましたが、その場合、手数料なり、あるいは委託料がかかるのでしょうか。また、それはどこに計上されるのか伺います。

三井財政課長 預金等をするとということですので、その部分についての手料金は特にかからないという認識でございます。

(外国語指導事業費について)

遠藤副委員長 総35ページの私学振興の外国語指導事業費の件について伺います。1番と2番のうち、2番がマル新になっていて、1番は私学に対する派遣ということ、それから、2番がマル新で今回配置に要する経費ということでもあります。これ見る限り、今までは派遣をしていたけれども、新たに今度は経費を計上して助成をするということですが、今までの経過と、それから、今回こういうふうな対応をしていくということについてお伺いいたします。

森田私学文書課長 私立学校の外国語教育につきましては、学校側のさまざまな取り組みもあるところではあります。県といたしましては、これまで私立学校の外国語授業の充実のため、総35ページの外国語指導事業費の1番目の指導助手事業費でございますが、私学文書課に外国語指導助手を1名配置いたしまして、学校側からの要望をお聞きする中で、私立中学・高等学校6校に曜日等を決めて派遣して取り組んできたところであります。

遠藤副委員長 今回マル新ということで、私学が人材を雇って、それに対して助成していくということですが、これは県がどういう考え方を持って、今後どういう運用していくのか、あるいは県の私学振興としてどういう効果を見込んでいるのか伺います。

森田私学文書課長 新たな外国語指導助手の補助金につきましては、地方交付税による地方財政措置が講じられたことを踏まえまして、2020年の東京オリンピック・パラリンピックを見据え、私立学校が自治体国際化協会が実施する外国青年招致事業、いわゆるJETプログラムという呼び方をしておりますけれども、そのプログラムで外国語助手を専属に配置する場合について、給与等の必要な経費の2分の1を助成することといたしたところであります。

今後の展開としまして、これまでも各学校には非常勤等のALTが置かれていたところではありますけれども、今回、常勤の外国語指導助手が授業や学校行事等に携わることによって、当然外国語教育の充実が図られるとともに、JETプログラムのALTは、国際交流という面にもかかわることが定められておりますので、そういった国際交流の面でも活躍が期待されるものと考えております。

遠藤副委員長 今回の説明の中では、伊藤学園に1名ということですが、県内のそのほかの私学に対してもこういったことは拡大していくのでしょうか。

森田私学文書課長 先ほど御説明させていただいたとおり、JETプログラムによる外国語指導助手につきましては、配置の希望を事前に自治体国際化協会に申し出る必要がございます。おおむね1月中だったんですが、今回はその手続を済ませている甲斐清和高等学校、伊藤学園に、明年度に交付を予定させていただいております。

他の私立学校でも、補助制度を設けた場合には、配置を希望する意向があることを確認できますので、今後、私どもとしても、今回の補助制度の内容をきちん

と周知するとともに、活動事例等を把握し、内容を紹介して、各校に制度の活用を呼びかけてまいりたいと考えております。

(選挙費について)

遠藤副委員長

総40ページの選挙費です。この項目の中には、マル新ということはないですけれども、今回の参議院選挙から18歳選挙ということになるわけでありまして、その部分の意識あるいは啓蒙を、どう予算措置の中では対応されているのか伺います。

泉市町村課長

18歳選挙権の啓発につきましては、まず大きく、国で行うもの、それから、本県の選挙管理委員会を主体として行っているもの、それからまた、教育委員会で行っているもの、こういった大きく3つの柱があると考えております。

まず今、国では、教材等の製作等を行っておりますけれども、本県におきましても、山梨学院のある法学部のゼミの学生と一緒に、独自に副教材を作成しております。こちらを参議院選挙の前までに配布をしていきたいと考えております。その経費につきましては、参議院選挙のときに、これまでもティッシュやコンビニのレシート等で選挙の実施についてPRするといった啓発に要する費用が、一部国で見られていますので、そういったものを転用する形で、このような副教材の配布についても、今後検討していきたいと考えています。

遠藤副委員長

昨年、大学構内で投票所が設けられたり、また、一般的な社会の議論の中で、駅に投票所を置いたらどうかなんていう議論もあるんですけども、今回そういったことで、投票率拡大のためにどんな考えを持っているのか伺います。

泉市町村課長

国で公職選挙法の改正、それから、選挙の執行経費基準法の改正について審議がされておまして、まだ法律は通っていないんですが、仮に通った場合ですと、駅やショッピングセンターへの投票所の設置の推進がより図られるということになっております。本県におきましても、こちら、主体が市町村の選挙管理委員会になってしまいうところでありまして、県の選挙管理委員会からも、他県では先行的にやっている事例等もございますので、こういったものを幅広く紹介したりとか、説明会等で積極的に働きかけるといったことを通じまして、各市町村にも検討を促していきたいと考えています。

(防災士養成事業費について)

山田(七)委員

総45ページ、防災士養成事業について伺います。先ほど、甲斐の国・防災リーダー養成講座という話を聞きました。去年の当初予算にも載っていたと思いますが、この講座は、いつごろから始まって、今まで何人ぐらい防災士としての認定を受けて、どのような講座で養成をしているのかということをお伺いします。

山下防災危機管理課長

甲斐の国・防災リーダー、防災士養成講座につきましては、平成25年度から開始してございます。これまで平均約70名の方が修了していただきまして、200名を超える修了者がいます。目的といたしましては、地域におきまして防災研修とか、あるいは防災訓練の指導を行う方の養成という趣旨で実施をしているものでございます。

山田(七)委員

何日もかけて講習を受けて資格を取得しようとしている方々の集まりだと思うので、防災に対する意識はものすごい高いと思いますが、養成した防災リーダーの方々を、地域でどのように活用しようとしているのか、県の御所見をお伺いします。

山下防災危機管理課長 甲斐の国・防災リーダーにつきましては、市町村長からの推薦を受けて受講をさせていただいております。ですから、当然、地域におきまして、まずは御自身の地域で自主防災組織等の活性化に努めていただく。あるいは、市町村役場と連携しながら、その地域における中での指導、助言に当たっていただくということを期待しています。

山田（七）委員 この防災士ですけれども、資格を取るために講座を受けて勉強していくわけですけれども、勉強しただけでしたら、知識とか技術というのはやっぱりさびていってしまうと思います。その人たちをレベルアップさせていくためのフォローアップ的なものは何か考えていますか。

山下防災危機管理課長 やはり防災リーダーで活躍していく上で、さまざまな課題等に直面することが多いと思います。そういった状況を踏まえまして、昨年度からいわゆる地域防災リーダーのフォローアップ研修事業を開催しているところでございます。

山田（七）委員 時期的に3月11日、東日本大震災の5年目という形で近づいてきているんですけれども、5年たつことによって、人々は災害に対する教訓とか恐怖みたいなものを忘れていってしまうというのが現状だと思います。ですから、甲斐の国・防災士養成講座やフォローアップ研修は本当に重要だと思うんですけれども、これから、防災士養成講座やフォローアップを県としてはどのように推し進めているのか、対応を伺います。

山下防災危機管理課長 防災士養成講座やフォローアップ研修も2年目ということでございまして、養成数につきましても、徐々に数がふえているわけでございます。県下にも多くの方たちが、各地域で実際の活動を地域防災リーダーとして活躍をさせていただいているという事例がたくさんございますので、やはりこういった養成されたリーダーの方々や一体となって取り組んでいただいている市町村役場の方々の生の御意見、さまざまな課題や要望があると思います。こういったものを踏まえながら、これらの養成講座、研修事業につきましてもの充実に努めてまいりたいと考えております。

（防災行政無線整備事業費について）

山田（七）委員 同じ総45ページですけれども、防災行政無線の整備事業費について幾つか伺います。今回先ほどの御説明で、衛星系の防災行政無線の更新ということですが、この防災行政無線の全体の構成みたいなものを改めて伺います。

山下防災危機管理課長 県の防災行政無線につきましては、今回更新をしようとしております衛星系のほかに、地上系という2系統の設備がございまして、災害時における通信の確保という目的を達成するために、その必要に応じまして、県庁や合同庁舎はもとより、市町村や消防本部などに整備をして進めてまいりました。

山田（七）委員 その衛星系の防災行政無線の特徴とか、主な機能はどのようなものか伺います。

山下防災危機管理課長 文字どおり衛星系ということでございまして、人工衛星を用いての通信システムでございます。ですから、地上での災害の影響を非常に受けにくいということで、安定した通信の確保が可能であると、これが一番大きな特徴だと考えております。もう1つ主な機能といたしまして、一斉配信機能という機能を持って

ございます。もちろん通信施設でございますけれども、気象情報などの災害情報を瞬時に各市町村等に一齐に配信ができるという機能を持っております。これが一番大きな特徴だと考えております。

山田（七）委員 この無線ですけれども、今回の設置個所というのは具体的に教えていただけるのでしょうか。

山下防災危機管理課長 あくまで更新ということでございますので、今まで整備をしてまいりました県機関で20カ所、市町村では27カ所、消防本部で10カ所等の57カ所を整備する予定でございますが、今、「等」と申し上げたんでございますけれども、新たに山梨県の富士山科学研究所にも設備を新設する予定でございます。それも入れまして57カ所でございます。

山田（七）委員 新たに富士山科学研究所に整備するということですが、ここに整備することによってどのような効果を期待しているのか伺います。

山下防災危機管理課長 先ほども御説明させていただいたわけでございますけれども、衛星系の持っております一齐配信機能、これを活用いたしまして、例えば災害情報の中には噴火警報というようなものも当然含まれているわけでございます。気象庁等が発表される情報でございますけれども、こういった情報を迅速かつ確実に富士山科学研究所に伝達することによりまして、富士山科学研究所が持っている専門的な知見を踏まえた噴火時の災害対応における助言や指導をいただけるのではないかと期待いたしまして、新設しようというものでございます。

山田（七）委員 今回、衛星系が老朽化ということでの更新ということですが、県民の安心安全というものが、このシステムの更新にかなり大きくかかってくると思います。私としては一刻も早い整備をお願いしたいのですが、今後の県の更新に対するスケジュールがわかれば教えていただきたいと思えます。

山下防災危機管理課長 本年度実施設計を行ったわけでございます。これを踏まえまして、今回当初予算をお願いしているわけでございますけれども、できるだけ早期に、来年度早々にも入札手続を実施いたしまして、当然高額と申しますか、予算的にも大きなものでございますので、県議会の御議決をいただいた後に、早期に工事に着手いたしまして、年度内の完成を目指して取り組んでまいりたいと考えております。

（私立高等学校等就学支援事業費について）

久保田委員 総36ページ、私立高校等の就学支援事業についてです。まず我が国の子供の貧困率が2016年には16.3%と過去最高を更新し、子供の6人に1人が相対的貧困状態であり、先進国の中でも最悪の水準だと言われております。教育現場にも、この影響があり、保護者の所得によって教育の機会を制限されている子供たちがふえているとも言われております。このような状態の中で、総務委員会ですから、私学の部分について伺います。

まず、私立高等学校等就学支援事業費のうち、高等学校等就学支援金交付事業費10億5,475万3,000円について、どのような子供がこの事業の対象になるのか、また、今年度の支給者数とその割合を伺います。

森田私学文書課長 高等学校等就学支援金につきましては、国では平成22年度から始まった制度で公立高校・私立学校等の授業料の減免措置を講じてきたところではありますが、

平成26年度に制度改正が行われまして、低所得者層への支援の充実を図る見直しが行われてきたところです。支給金額につきましては、月額9,900円を基準といたしまして、世帯層に応じて2.5倍までの加算を行ってきているところです。

お尋ねの支援対象としましては、明年度におきましては、制度が変更になったわけですが、合わせて6,225名分の支援を予定しているところです。

久保田委員 私が言ったのは、平成16年度になりますけれども、その中で私立高校に入学したものの、経済的負担が理由で退学した子供の数はどのぐらいの割合でしょうか。

森田私学文書課長 私立学校からの中退者等につきましては、さまざまな事情で中退されている方がいることは承知しておりますが、具体的に経済的な貧困に基づくものについては、今、手元では掌握してございません。

久保田委員 いずれにしても、所得制限がありますので、給付金を出したからにはその数ぐらいは知っていてほしいと思っています。

森田私学文書課長 先ほどの御質問についてですけれども、説明させていただいたとおり、さまざまな理由で中途退学が行われているところはそのとおりですが、経済的な理由をもとにした中退者については、平成26年のデータですけれども、3名で割合にして2.7%、過去のデータを見ても、1名から5名程度の範囲内で推移しているものと承知しています。

(高等学校等奨学給付金について)

久保田委員 いずれにしても、退学者が今、高校の中では相当ふえていると聞いております。

次に、高等学校の奨学給付金の7,208万4,000円について、どのような経費が対象になるか、また1人当たりの給付金額の見込みと対象となる子供の数の見込み、また、今年度の支給者の数とその割合を教えてください。

森田私学文書課長 高等学校等奨学給付金につきましては、先ほど説明させていただいた支援金以外に、授業料以外の教育費の負担、例えば教科書代とかその他学校活動に関する経費ということになりますけれども、そういった経費に対して支援することとしております。給付の金額ですが、年額としまして1人当たり3万8,100円から一番多い場合13万8,000円という支給をさせていただくこととなっております。それで、対象となる人数でございますが、明年度当初予算におきましては、717人分の予算を計上させていただいております。

久保田委員 内容はわかりましたけれども、先に聞きました対象が6,025名と。今回は7,713名というけれども、その1,000人ぐらいの誤差というか、それはどういうことですか。

森田私学文書課長 先ほど御説明いたしました就学支援金につきましては、制度の改正により、おむね900万円、年収910万円までの世帯に対して基本額を支給することとなっております。これに対して今の奨学給付金につきましては、生活保護世帯、また非課税世帯を対象とさせていただいておりますので、対象となる人数については先ほどの支援金に比べると少なくなっています。

久保田委員 内容はわかったんですけれども、6,025名と7,713名は重なっている部

分があるということですか。

森田私学文書課長 就学支援金の対象者は、延べ6,225人に対して、奨学給付金は明年度は717人を対象とさせていただいておりますが、これにつきましては当然重なっている部分がございます。補助対象の内容の違いによるものと考えています。

(研修管理費について)

渡辺(英)委員 総7ページに研修管理費という3,393万2,000円という予算が載っております。もう少しこの概要を詳しく教えてもらいたいと思います。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 幾つか研修がございます。例えば自己啓発研修に対する支援、これが148万円余、それから、各部局が全庁的に共通する政策課題等をテーマとする研修、テーマ別研修、これが95万円余、それから、例えば所属長とか課長補佐といったようないわゆる職層別に行う研修、階層別研修と呼んでおりますけれども、これが243万円余、そのほか、例えば年齢別研修、あるいは能力開発研修、これは個人がそれぞれ必要とする能力をみずから進んで行う研修でございます。あるいは、チャレンジ研修といったものがございまして、これは例えば県外の民間企業に短期間体験に行くというふうな研修、あるいは特別研修といったようなこと、もろもろそういった研修がございます。

渡辺(英)委員 いろいろなものがあるということはわかりました。新採用の人が中心の研修かなと思ったところもありますけれども、そうではなくて、いろいろなことをしているということで、いずれにしても全職員が必ず1回は受けるんですか。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 平成26年度の場合でございますけれども、職場内、職場外、職員研修所で行う研修等含めまして、延べ8,000名が研修を受けております。対象職員は約3,000名でございますから、1人当たり平均2.数回ということとなっております。例えば職員研修所で行う研修というのは、指名研修もございまして、これは数年に1度というふうなことがございまして、例えば職場で行う研修とか部局で行う研修は、毎年やっておりますので、職員1人当たりは必ず1回か2回は研修を受けるというふうな形となっております。

渡辺(英)委員 いろいろな部局の思いもあろうかと思えますし、特に私どもから見れば、県民のニーズをいろいろなところで聞いて、そして、応えていく、こうした職員の資質の向上が一番大事だと思うところがありますけれども、その辺の取り組みについてもしているという理解でいいんですか。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 特に県民の皆様方に密接に結びつく研修を、広く職員が理解をし、また、知見を得るということでは、テーマ別研修を全庁的に各部局が主催して行っております。例えば、心の病の部分のメンタルヘルス研修とか、あるいは県民の皆様方と一緒に仕事をするNPOとの協働といったテーマもございまして、それから、ユニバーサルデザインの研修といったようなものがございまして、それぞれ県民ニーズに合った政策課題に沿った研修を行っているということです。

(新たな地方公会計整備事業費について)

渡辺(英)委員 総11ページの下段に、マル臨ですけれども、新たな地方公会計整備事業費という1,586万があります。この事業の中身についても詳しく教えてもらえます



か。

三井財政課長 新たな地方公会計整備事業費でございます。地方公会計制度というものがございまして、その中で、従来本県では総務省方式改訂モデルで公会計、年度末に前の年度の決算に基づいたものについて貸借対照表のようなものをつくって公開させていただいております。一方でこの公会計の方式というのは、従前、申し上げました総務省方式改訂モデルのほかに、基準モデル方式とか、あるいは東京都が独自にやる方式と、さまざまな方式により全国で実施しておりまして、統一されたものがございませんでした。

このたび総務大臣の通知で、平成29年度までに統一的な基準を設けた公会計の財務諸表等を作成するよという通知がございました。今回それに合わせまして、総務省で用意しました仕訳のシステムを、本県の財務システムに連結させるような電算上の業務委託と、各職員が仕訳をする際のシステムマニュアル等について専門的な知識を持っている会計事務所等に委託しまして、マニュアル等の作成支援をお願いしようというものでございます。

渡辺（英）委員 丸投げというわけではなくて、職員の中にもこれをわかっている人がいるという中での委託ですか。

三井財政課長 基本的に今現在財政課で、ほぼそれを専任としておる職員が1名ございまして、事前の準備等は着実に実施しております。今後、職員用のマニュアル等をつくるに当たって業務支援をもらうという認識でいまして、全く丸投げというのではなくて、職員と一緒に作業するというふうなことを想定しております。

（自動車税コンビニ収納委託事業費等について）

渡辺（英）委員 総20ページの自動車税コンビニ収納委託事業費等というところで伺いますが、コンビニで委託収納事業をしているということで、4,108万円計上されています。これはコンビニも近いところであって、非常に便利だということで利用が多いかと思えますけれども、自動車税のどのぐらいの割合がここで扱われているのか、教えていただきたいと思えます。

鷹野税務課長 今年度は、まだ集計が終わっていないのですが、ほぼ半分近いものがコンビニ収納になってきています。3年ぐらい前から40%を超えて、まだまだ年々ふえておりまして、このところ、ほぼ50%に近づいております。ただ、個人だけではなくて、法人等とか、個人名義でも大口みたいなものはやはり金融機関が主力になっておりますので、ふえてもおおむね5割ちょっとくらいでというふうには思っております。

渡辺（英）委員 気になるところが1点あるんですけども、手数料を考えたときに、これは金融機関とどの程度違うのですか。

鷹野税務課長 コンビニの収納というのは、おおむね50円程度、金額等は入札とかいろいろありますので、幾らというのは申し上げられませんが、50円程度経費がかかっております。ただ、これまで納期内納付率も、これを導入してからふえてまいりまして、1つは県の歳入に早く入ってくるというメリット、それから、納め忘れが少なくなっておりますので、督促状等を発付する件数も大分減ってきております。督促状の後、8月末に催告書とか順次送っていくんですが、それらが万単位で導入前よりも減っておりますので、そういった経費を踏まえれば、十分効果

が出ていると考えております。

(庁内管理費について)

渡辺（英）委員 総26ページの庁内管理費10億1,504万5,000円とあります。この中身がよくわかりません。維持管理とか清掃業務とか共通経費とか細かいことはともかく、防災新館の維持管理事業費が突出して大きいという印象があるのですけれども、何に防災新館はお金がかかるのか、その辺について伺いたいと思います。

中澤管財課長 防災新館の維持管理5億3,000万でございますが、これは大きく分けて2つございます。1つは、防災新館はPFI方式でございますので、建物自体の分割払いの部分がございます。そちらが2億3,825万円でございます。残りの2億9,000万円は建物の維持管理委託、警備、運営で、5億3,000万円という内容でございます。

渡辺（英）委員 このうち2億円少々は返済と言いましたよね。そうすると、返済するのもこの管理費で予算を上げてくるということですか。

中澤管財課長 PFIは一番最初のときの契約自体が、維持管理と、その分割払いをセットで契約にしておりますので、全体として、この防災新館の維持管理等事業費という組み立てをさせていただいております。

渡辺（英）委員 この一番上の庁内の維持管理とあるのは、防災新館を除いた、あとの全庁舎ということですか。

中澤管財課長 防災新館以外の部分でございます。

(消防防災ヘリコプター整備事業費について)

渡辺（英）委員 総46ページ、マル臨の消防防災ヘリコプター整備事業費ということで、29億円が盛られております。「あかふじ」が老朽化したということで、先般もそのような発表がありましたけれども、耐用年数というのは、私は全くヘリコプターについて知識がないものですから、大体20年ぐらいが耐用年数というふうに考えていいわけですか。

山下防災危機管理課長 ヘリコプターにつきましては、適切に維持管理をすることによりまして、決められた耐用年数はございません。

渡辺（英）委員 そうすると、この20年というのが長いのか短いのか、山梨県はよく整備したのかということになってきたときに、どう評価したらいいんですか。

山下防災危機管理課長 現用機でございますけれども、既に平成12年に製造が終わっているということがございまして、やはり部品の調達等に非常に時間を要するという状況が出てきております。あわせまして、当然他県でも同様の消防防災ヘリコプターの運航・運用を行っておりますので、そういった他県の状況等も踏まえる中で、今回の予算をお願いしているということです。

渡辺（英）委員 去年も大がかりな整備をしました。だから、まだ「あかふじ」は飛べるという思いもあります。新しく整備される機種について伺いたいと思うんですけれども、

今回、新しく入れるに当たって、どのようなところに注意をしてというか、重きを置いて入れようとしているのか、その考え方について伺いたいと思います。

山下防災危機管理課長 先日、御報告をいただきました機体更新の検討委員会の御提言等を踏まえて考えていくわけでございます。当然、詳細な仕様あるいは装備品等につきましては、今後さらに検討し、詰めていくわけですけれども、現時点において私ども考えておりますものは、これまでの活動実績とか、本県の地勢・地形、活動条件などを十分踏まえる中で、現用機の持っていたものの性能を評価して、現時点におきましては現用機の後継機種を想定しているところでございます。

渡辺（英）委員 詳細にいろいろ検討されているというような思いがして、大変ありがたいなと思うところです。購入に当たっては、県から指定していくのか、それとも、入札とか何か、どういう手立てというのかあるのですか。

山下防災危機管理課長 非常に高額なものだと考えております。その関係もございまして、当然、先ほど申し上げましたとおり、詳細な仕様につきましてはこれから中身を十分詰めていくわけでございますけれども、他県の例等見てまいりまして、当然、WTOの対象案件、一般競争入札の対象になってくるものというふうに現在考えているところでございます。

渡辺（英）委員 大事な人の命を災害時に救うという大変な使命を帯びたヘリコプターですので、いろいろな検討をされているとは思いますが、漏れのないようにと申しますか、山梨県として手落ちのない対応をしっかりとお願いしたいなと思います。

山下防災危機管理課長 当然、機体の更新に当たりましては、やはり本県にとって最もふさわしい機体となりますよう、十分に検討を進めてまいりたいと考えております。

※第24号 平成28年度山梨県災害救助基金特別会計予算

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第28号 平成28年度山梨県市町村振興資金特別会計予算

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第29号 平成28年度山梨県県税証紙特別会計予算

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第30号 平成28年度山梨県集中管理特別会計予算

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第34号 平成28年度山梨県公債管理特別会計予算

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第2号 山梨県職員の退職管理に関する条例制定の件

質疑

山田（七）委員 県職員の再就職の実態について伺います。県職員の方々が、退職後、何人ぐら  
い、どのようなところに再就職しているのか、教えていただきたいと思ひます。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） 昨年度末に本県課長級以上で退職した方が44名おりました  
て、このうち40名の方が再就職をいたしております。どのようなところにと  
いうことですけれども、県の出資法人などの公益的な団体につきましては24名が  
再就職をしております。また、県へ再雇用という形で再就職した方が7名、その  
ほか、市町村、大学、民間企業等といったところが合計で9名でございます。

山田（七）委員 今年4月から施行されます、改正地方公務員法や県条例の中で、再就職の依頼  
と申しますか、働きかけを規制すると規定されたということですのでけれども、これ  
までそういうことに関しては全く規制がなかったのでしょうか。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） 本県では平成19年に山梨県退職職員の再就職等に関する

取扱要領を制定し、職員の再就職に関する公正性とか透明性の確保ということに取り組んできたところです。

要領に規定されている主なものとして大きく3つございます。全ての退職者に対しまして、離職後2年間は、離職前5年間の職務に密接に関係する団体等への再就職の自粛を要請するということが1点目でございます。どうしてもそういうところに就職せざるを得ないという方につきましては、営業活動は行わないという誓約書の提出をいただいております。2点目といたしましては、職員から再就職の状況の届け出をしていただくように要請するということ。3点目といたしまして、届け出のありました退職者の退職時の職や氏名、あるいは再就職先、そこでの役職を県が公表すること。大きくはこの3点を定めておりまして、一定の規制といたしますか、そういった対応をしてきたところでございます。

山田（七）委員 公務員の再就職ということに関しましては、県民の目というのは本当に厳しくなっていると思います。その中で新たにこの条例を制定するということですが、この条例が制定されることによって今までと何が違ってくるのか、また、県としてどのような効果が期待されるのか伺います。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） まず、これまでとの違いということですが、これまでは先ほど申し上げましたように、要領という形で対応しておりました。具体的に申し上げますと、退職者に対しまして、任意にこうしてくださいというような形で、協力を要請するという形で行ってございましたから、当然、嫌だよということになっても、罰則はございませんでした。ただ、実際のところ、これまでの運用の中では、我々の要請を拒否して御協力いただけなかった、そういう退職者の方はおりませんでした。

しかしながら、4月以降は、地方公務員法の改正の部分が施行されまして、例えば、退職前5年より前に部局長であった方は、離職後2年間は再就職の働きかけを行うことが禁止されて、違反した場合には刑事罰に処せられるということは先ほど申し上げたとおりでございます。本県ではさらにそれを上乘せをして拡大をすることで、対象を課長級にまで広げるということで、あるいはまた、再就職の届け出についても、義務化をするということ、退職者の再就職の管理に関しまして県が一定の強制力を持つ、これまでの任意な取り組みから、強制力を持つと、ここが一番大きな違いでございます。そして、そこから導き出される効果でございますけれども、やはり県として職員の再就職に関しまして、より高い透明性を確保する、そして、県行政に対する県民の信頼が一層高まるということを確保していきたいというのが私ども期待している効果でございます。

※第3号 山梨県行政不服審査法施行条例制定の件

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第7号 山梨県の事務処理の特例に関する条例中改正の件  
質疑 なし  
討論 なし  
採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第8号 山梨県の事務処理の特例に関する条例中改正の件  
質疑 なし  
討論 なし  
採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第9号 山梨県情報公開条例等中改正の件  
質疑 なし  
討論 なし  
採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※第10号 山梨県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例等中改正の件

質疑

前島委員

地方公務員法の一部改正ということで、新しい一部改正になるのだけれども、従来の公務員の給料とか身分とかということについては、年功序列型の流れで進めてきております。そういう中に、人事評価制度を導入してということでございますが、具体的にその実効性というのは、我々の立場として、どんなふうに人事評価制度を具体的に導入していくのか、これも含めて十分理解を必要とされる重要な問題なので、どういう給与改正を運用していくかと、その基本的なことについて少しお話を聞かせてもらいたい。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） 今回の地方公務員法の改正によりまして、全ての県職員につきまして、人事評価をするようになったわけですが、実は平成18年度から管理職につきましては、既に人事評価制度を導入しておりまして、業績評価あるいは能力評価によりまして、昇給あるいは勤勉手当に差をつけるということを実際いたしております。例えば、勤勉手当につきましては、その職員が年度当初に、本年度自分はこういう目標でこういう仕事をやるんだということを上司と

確認をいたします。その目標に到達できるかできないか、あるいはどこまで努力したのかといったことを、上司が評価するというふうな仕組みとしております。その結果、課長級の職員でいきますと、ボーナスをたくさんもらった方と、そうでない方と比べますと10万円ぐらいの差をもう既につけているということでございます。

これから導入いたします一般職員につきましては、いきなりそんなに差をつけるということは、そもそもなかなか難しい部分もございますけれども、しかし、努力をした者、業績を上げた者、能力が高い者が報われるというふうな形で、これは徐々に浸透させていきたいと考えております。

前島委員

管理職の域に入りますと、自他ともに人事評価制度については、お互いに理解し、また、人事評価制度の導入について、実力、それから、いわゆる資質という点で、そう問題はないと思うんですね。一般職員に広げて該当していくという場合においては、いわゆる人事評価制度のシステムを相当明確につくっていかないとならないのではないかという感じがするんです。その点について、もう一度見解を聞かせてもらいたい。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） どういうふうな評価システムにするかということで、その信頼性が高まるということでございますし、職員からも、この仕組みであればこう評価されてもしょうがないと思うような仕組みとしていかなければならないということで、現在、私ども、最終的な調整というか、仕組みの構築をしているところでございます。

私ども、課題として2つ持っております。1つは、しっかりした公平・公正な評価を行うための仕組みとしなければならないということ、もう1つは、公正さを求めるあまり、複雑化し過ぎますと、今度は評価のことばかりが仕事になってしまいますので、そこは簡易な方法という、二律背反するかもしれませんがけれども、公平公正であり、かつ簡便な評価方法を確立してまいりたいと考えております。

前島委員

明治以来、公務員の流れの中で、人事評価制度導入というのは、全部の職員を対象にしているというのは、たとえ一部改正であっても、歴史的なことだと思う。そういう点では、民間企業は既に人事評価制度を導入して、やっぱり実力主義を尊重する流れがつくられているんだけど、公務員の方々がこうした一部改正が行われているということは、それなりに私は意義があると思う。ただ、運用が非常に課題だと思うので、どうかそういう点でいわゆる県民・国民の奉仕者としての官公に働く人の人事評価制度の適正な運用を期待しているところでございます。そういう点でもう一度最終的な話をお願いします。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） 繰り返しになりますけれども、公平性をどう保っていくか、そして、職員からも、あるいは県民からも信頼され得る人事評価制度になるかは、これは今後、私ども人事当局の努力ももちろんでございますけれども、実際評価するのは各所属長でございます。各所属長がこの人事評価制度をどのように理解し、そして、公平公正な目で職員を評価していけるかということでございます。管理職に対する研修もしっかりとやっていく中で、この制度を実効性のある、そして、公平公正なものにしていきたいと考えております。

※第12号 山梨県手数料条例中改正の件

質疑 なし

討論 なし

採決 全員一致で原案のとおり可決すべきものと決定した。

※所管事項

質疑

(県職員の採用について)

奥山委員 県職員に関する件で幾つか伺いたいと思います。まず、民間企業からの採用枠、これは何年か前から山梨県でも実施されているかと思いますが、民間企業等職務経験者職員採用試験の制度ができた背景と、本年度の状況等について伺います。

大塚人事委員会事務局次長 まず、制度の背景でございますけれども、この試験は、民間企業で培われた幅広い発想、感受性、柔軟性等を発揮していただいて、民間企業の優れたコスト意識、経営感覚等を行政に取り込むとともに、ほかの職員も含めた職員の意識改革を図ることを目的としているものです。

本年度の実施状況でございますけれども、農業土木の採用予定2名のところを合格者2名、土木採用予定1名のところを1名、以上3名を合格としております。

奥山委員 本年度の状況ということで、年齢や出身は県外か県内かについて詳しく教えていただけたらと思います。また、受験者は何人の応募があつて、倍率がどれぐらいであつたかもあわせてお願いします。

大塚人事委員会事務局次長 年齢的な要件は特にございませんが、定年になる直前、採用時点で59歳の方まで受けられるという形でやっております。それから、県内外についても、これは要件としては、平等取扱の原則がございますので、差別することなく、県外・県内受験できるということで、基本的にはどんな年齢の方でも、どこにお住みになられても受けられるという試験で実施しております。

また、申し込み者数、受験倍率ですけれども、農業土木は、先ほど予定人員2名と申しましたけれども、2名に対して12名の申し込み者がありまして、倍率は4.5倍でございます。それから、土木は1名採用予定のところ13名の申し込み者があり、最終的な倍率は、受験されなかった方がいらっしゃいますので、1.2倍ということになっております。

奥山委員 それで、実は土木関係、農業土木、土木合わせて、県内の企業に今まで勤めていた方が、県へ転職をということで、試験を受けるということが起きていまして、本年度、同一の会社から2名、県の試験に受かったという事例が出ています。また、前年度もそういったことで、ちょうど技術職員の脂ののり出したところで県へ、ある意味言い方変えると、県へ引き抜かれてしまったという感覚である現実があります。その辺について、県ではどのように考えているか。県内企業の育成という部分を含めて、考えを教えてください。



大塚人事委員会事務局次長 民間企業経験者ということですので、多かれ少なかれ民間企業に御迷惑をかけているという面はあるかとは思っております。試験の際には、面接で志望動機、現在の勤め先の状況、それから、円滑に退職できるか等を御本人によく確認し、その結果も面接に反映させて最終的に合格者を決定しています。

そういう中で、どのように考えているかということですが、他県の例を申しますと、幾つかの県で県外の企業の出身者だけという限定をしている県があります。ただ、その都道府県に聞かしても、住所地で制限を設けるのは、これは地方公務員法の、先ほど申しました平等取扱の原則違反だろうということで、企業の本社の所在地で制限をしているところが幾つかあるんですけれども、これもかなり微妙な状況ではないかと思えます。実質的には住所の所在地で差をつけている、ないしは他県の目から見たということを行っているんですけれども、実態があまり伴わないということで、なかなか県外だけに絞るとするのも難しいです。また、県外の企業であっても、やはり同じ企業に集中してしまうと、非常にしわ寄せになってしまうということもございます。そういう中で、我々も先ほど申しましたように、なるだけ同一の企業にならないようにということで、受験生の方に面接等で確認はしているわけですが、今回はそのような状況になってしまったということです。

奥山委員

実は今、他県の例を挙げていただきました。近いところでは新潟県、九州では長崎県が、以前は山梨県の今の状況と同じような民間採用枠という形で採用試験を行っていたのですが、本年度から、本社を他県に持っている企業でのという1つの項目を設けて、採用試験を行っているという現実があります。

これは、やはり今回山梨県で起きたような、県内企業へのある意味、圧迫・負担になるようなことが起きないように、それと同時に、最近は県外から我が県に来てくださいという、山梨でもやっている、山梨に移住してもらうUターン、Iターンという、そういった事例も踏まえた中で、実際やっている県があるということです。おそらく年度が変わって早々に山梨県も来年度についてどうするかという方向性を出していくんじゃないかと思いますが、その中で他県のこと、また、県の後藤知事の施策との兼ね合いも含めた中で、今後検討していただけたらと思えますが、その件について伺います。

大塚人事委員会事務局次長 ただいま、U・I・Jターンを検討されてはどうかということですが、人事委員会といたしまして、任命権者がどういう職員を欲しいかという要員計画に基づいて、その範囲の中で可能な限り公正に実施しているということでございます。今の民間企業等職務経験者職員採用試験でも、実は県外の企業からこちらへ来られたという方が相当数おまして、行政事務も含めてトータルでこれまで46名の方が合格しています。そのうち県内が15名、県外が31名という内訳になっております。今の枠組みの中で、U・I・Jターンの方に向けた説明をするとか、要は、U・I・Jターンの方を歓迎しているということをもっとメッセージを出していければということで、また、任命権者とも連携しながら一層充実を図っていきたいと考えております。

奥山委員

どうも今の話だと、いま一步踏み込んだ形で、新潟県あるいは長崎県という事例の方向へというのが、何か微妙なような聞こえ方なんですけど、実は話は戻りますが、建設業の技術職員、この資格を取るに当たっては、やはり長い実務経験、そして、試験を受けるに当たっての費用等を会社が負担し、10年近くかかって一人前にしていくという現実があります。いよいよ一人前に仕事ができる段階に

なって、県のほうでその一人前の人間を、やり方とすると、県は県の考えがあつてやっていると思いますが、とってしまうというのはいかがなものかという現実があります。他県の方も入っているよという数字も出ていますけれども、山梨県の中から県外へ出てしまうというものを、県外から山梨へ戻ってくるようにというベクトルを考えると、県も1つぐらいはそれに沿った形の採用制度を考えてもいいじゃないかと思しますので、来年度、再来年度と、何年か続いていくかと思いますが、再度検討をお願いしたい。

大塚人事委員会事務局次長 先ほど申しましたように、要員計画に基づいて人事委員会としては公正に採用試験をやっているということで、人事委員会だけの判断で、県外の企業の方だけを採用試験の対象にするということは、なかなか難しいと考えています。そういう中で、任命権者とも御相談させていただきながら、どのようなことができるのか研究していきたいと考えております。

(県職員のメンタルヘルスについて)

奥山委員 今度は職員のメンタルヘルスに関する件で伺います。最近、どうしても精神的な疾患によって仕事をスムーズに遂行することが難しいという事例が、これは全ての業種企業に、当然公務員の中で言われている部分ですが、現在、県職員の精神的な疾患による病気休暇、また、休職の人数についてどんな状況か教えていただけたらと思います。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 年度の初めということで比較をさせていただきますと、本年度の頭でございますが、20日以上休む方については、出勤をしない、停止するという養護措置というものがございます。そこにかかっている方が23名、そのうち精神疾患の方が14名ということでした。

奥山委員 これは休暇・休職の中で、休職という部分ですか。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 今の養護措置というのは、その期間が短い場合、短いというのは180日までの場合は傷病休暇という休暇に当たります。180日を超えると、これは休職ということになります。それをトータルで養護措置に係っている方ということで、お答え申し上げたところです。

奥山委員 実は前横内県政時代に、行財政改革の推進ということで、任期中8年間で県の職員を12%減らした。これは一般行政職、教育関係、警察関係等あるわけですが、その中で1,800人削減した。一般行政部門においては300人程度減ったのではないかと思います。おおむねもう9年たつわけですけれども、9年前の状況と比べて今の状況はどのような状況でしょうか。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 一般行政部門の職員数は、平成19年の年度当初ということで、3,340名という職員が知事部局を中心としておりました。これが平成27年4月1日現在3,054名ということで、委員御指摘のとおり、300名程度減っているということです。

奥山委員 それで、精神的疾患の方の数は、前と今の状況を把握していますか。

小島総務部次長(人事課長事務取扱) 平成19年まではさかのぼれなくて恐縮ですが、おおむね職員数が減ってきた平成二十二、三年と比べた状況ですが、そのころも全

体的には十数名が精神疾患で養護措置をとられているということですので、その意味では横ばい状態というふうに認識をいたしております。

奥山委員

では、人員を削減したことへの影響は、ほとんどないという見方でいいのかなと思います。20日以上出勤をしない、停止するという養護措置の方が23名、そのうち精神疾患の方が14名という形であることに対して、実は昨年11月に人材育成と人事管理に関する基本方針を改訂されていますが、その中にメンタルヘルスの推進という項目がうたっています。どのような形で取り組んでいくのか教えていただけたらと思います。

小島総務部次長（人事課長事務取扱） 基本的にはそれぞれの所属において、所属長のマネジメントのもと、その職員をよく見ていくということが基本ですが、しかし、所属長だけの問題ではございません。例えば総括課長補佐や課長補佐がチームで職員をよく見ていく。そして、所属だけでそれを終わらせるのではなく、部としてもしっかりしていく。なおかつ、私ども人事課、また、直接的に職員のメンタルの部分をケアする職員厚生課が連携し合いながら、そういったメンタルの問題が出てきている方がいるとすれば、すぐにそれを発見する、あるいはそれが出ないように予防するといったことを、この中では取り組んでいきたいと考えているところで

奥山委員

実は精神的な疾患という部分は、どちらかというあまり表に本人も出たくない、またその部署も出たくないという部分が、どうしても根底にあるところで、手厚いメンタルヘルスを行うことによって、せつかく県のための仕事をしようという意気込みで県に採用されて仕事をしているわけですから、1人でもそういう方が減っていくようなことを引き続き努力していただけたらと思います。このことについては答弁は結構です。

最後に、昨年12月、ダイナミックやまなし総合計画が出されましたが、その中の行財政改革の絶え間ない推進という項目がありました。ここのところについて伺いたいと思います。今審議されている本年度予算の人件費率は何%くらいになっているのでしょうか。

三井財政課長

一般会計で申し上げますと、人件費の比率は25.3%となっております。

奥山委員

過去から大体、県の予算の4分の1が人件費というのが、おおむねの流れで来ています。来年度もほぼそれと同じような形になると思いますが、この総務委員会が始まるその日に、これは法人会の関係から要望書が来ていまして、その要望書の一番最初の項目のところのスローガンに、厳しい財政状況を踏まえ、国、地方とも行財政改革の徹底をとあります。その中で、予算の4分の1を占める人件費には、どうしても踏み込んでいかなければならない課題ではあるかと思えます。昨年12月に出されたダイナミックやまなし総合計画においては、行財政改革の絶え間ない推進の中に、人件費に当たる部分が記載されていなかったんです。はたして、それはどういった部分になるのかということ私の頭の中にあるわけなんです。この件について、総務部長に今後の県の職員数についての考え方を伺いたいと思います。

前総務部長

これまでの行財政改革によりまして、現時点での3,000人程度というものが、現状の適正な水準ではないかと考えております。この中でどうやって新たな業務、あるいはニーズに対応していくかというのが、まず基本だと思っておりますので、

水準としてはそういう認識でいるところです。

奥山委員

前県政の段階で職員をどこまで減らせるかということで努力して減らした。今の前総務部長の話だと、現況の一般行政職3,000人で、ほぼ適正な数字になったということですが、それでは、これから先どうなるんだろうかというところに行きます。民間の企業は常にそこを考えるんですよね。人件費をどこまで落としていくことが可能なんだと。それによって、県の運営が後ろ方向、要は思ったような運営ができないとなると困りますが、今の状態が正常であっても、このことは、常に考える必要があるというのが自分の考えなんです。その辺は今後どういった形で実施していくかというのは、後藤県政の中で進めていく部分だと思います。

平成31年度には県債残高を750億円減らすという大きな目標も立ててあります。そんな中で、予算の4分の1を占める人件費をどうしていくかというのも、やはり考えていかなければならない。そこに踏み込まないと、実際的に県の方向性を決める、運営資金の部分が厳しくなるという現状があります。そんな中で、今後の全体の運営を含め、750億円県債残高を減らすという大きな目標もある中で、職員数、また人件費についての考えを再度伺えたらと思います。実はこれは県会議員の議員にも言えることであって、その辺もやはり議員として考えていかなければならないことだと思いますが、総務部長の意見を伺います。

前総務部長

職員数につきましては、これまでも簡素で効率的な執行体制ということで組織、あるいは事務事業をいろいろな観点から見直しをしてきたところでございます。今後も組織や事業に応じて、必要最小限の職員数となるように取り組みを進めてまいりたいと考えております。

その他

- ・本委員会が審査した事件に関する委員会報告書の作成及び委員長報告並びに調査報告書の作成及び調査報告については委員長に委任された。
- ・閉会中もなお継続して調査を要する事件については、配付資料のとおり決定された。
- ・本委員会が1月28日に実施した継続審査案件に係る県内調査については、議長あてにその報告書を提出したことが報告された。

以 上

総務委員長 塩澤 浩