

総務委員会会議記録（第2号）

令和6年 3月 7日

福島県議会

1 日時

令和6年 3月 7日（木曜）

午前 10時58分 開議

午後 2時44分 散会

2 場所

総務委員会室

3 会議に付した事件

別添「議案付託表」（第1号に添付）及び「請願調書」のとおり

4 出席委員

委員長	高 宮 光 敏	副委員長	渡 辺 康 平
委員	渡 辺 義 信	委員	宮 川 えみ子
委員	古 市 三 久	委員	水 野 さちこ
委員	三 村 博 隆	委員	江 花 圭 司
委員	猪 俣 明 伸		

5 議事の経過概要

（午前 10時58分 開議）

高宮光敏委員長

ただいま出席委員が定足数に達しているので、これより総務委員会を開く。

これより総務部の審査に入る。

直ちに議案の審査に入る。

本委員会に付託された知事提出議案第1号のうち本委員会所管分外8件を一括議題とする。

直ちに、総務部長の説明を求める。

総務部長

(別紙「2月県議会定例会総務委員会総務部長説明要旨」(当初予算関係)説明)

高宮光敏委員長

続いて、総務課長の説明を求める。

総務課長

(別紙「議案説明資料」説明)

高宮光敏委員長

続いて、職員研修課長の説明を求める。

職員研修課長

(別紙「議案説明資料」説明)

高宮光敏委員長

続いて、私学・法人課長の説明を求める。

私学・法人課長

(別紙「議案説明資料」説明)

高宮光敏委員長

続いて、施設管理課長の説明を求める。

施設管理課長

(別紙「議案説明資料」説明)

高宮光敏委員長

以上で説明が終わったので、これより議案に対する質疑に入る。

質疑のある方は発言願う。

江花圭司委員

総4ページのうつくしま権限移譲交付金事業について、新年度は市町村にどのような事業が移譲されるのか。

行政経営課長

主に、鳥獣の保護及び狩猟に関する事務、農地転用等にかかる部分などである。

江花圭司委員

総16ページの会津大学費について、新年度予算の編成に当たって、会津大学の新学長から予算要望などがあったのか。

私学・法人課長

会津大学からの様々な要求を精査し、今回の議案としている。特に前年度と比べ

て新しいものはないが、大学からは、理事長が替わり女性入学者の増など予算に反映されない部分での取組がなされていると聞いている。今、会津大学で中期目標に基づく中期計画を策定しているところでもあるので、今後様々な取組がなされていくものと考えている。

江花圭司委員

会津大学運営費交付金の前年度比増減について聞く。

私学・法人課長

会津大学運営費交付金は、令和5年度は約36億8,300万円で、6年度は約37億2,900万円で少し増えている。

江花圭司委員

増額の内容を聞く。

私学・法人課長

今回増えた点は人件費である。

三村博隆委員

総5ページのチャレンジふくしま戦略的情報発信事業について、1億円近い増額の具体的な内容を発信方法、事業の進め方などを含めて説明願う。

広報課長

県風評・風化対策強化戦略の情報発信を具現化するため、広報課で独自に立ち上げた4つのプロジェクト、オールふくしま連携強化プロジェクト、トップメッセージ発信プロジェクト、メディアミックスふくしま発信プロジェクト、ふくしま発！クリエイティブ創出プロジェクトで、所管する各種広報媒体などをフルに活用するとともに、庁内連携発信の強化、国内外への正確な情報発信、企業等との連携競争に取り組み、ウィズコロナやデジタル化等の社会変容にも対応した発信を展開していこうと考えている。

1点目は、オールふくしま連携プロジェクトで、主に市町村や関係団体と連携し、県外の大規模商業施設等において福島県の今と魅力を発信する事業である。

2点目、トップメッセージ発信プロジェクトは、知事が直接県外の主要都市に赴き主にビジネスパーソン等向けに講演し、その他県産品を用いた交流会を実施して本県の魅力に触れてもらうという情報発信などを行っていく。

3点目、メディアミックスふくしま発信プロジェクトは、多様な媒体と手法によ

り、例えば県外でのイベント等開催時に、その周辺一帯を占拠的に広告するなどの発信をしていきたいと考えている。このエリアジャック（占拠的広告）が約1億3,800万円で増額の主な要因となっている。

4点目、ふくしま発！クリエイティブ創出プロジェクトは、県クリエイティブディレクターの助言などを受けながら、唯一無二の情報発信をしていきたいと考えている。

三村博隆委員

しっかり進めてほしい。総5ページ、広報広聴諸費の相談・案内事業の約2,700万円について、令和5年度と比べて約300万円の増加要因を聞く。

県民広報室長

こちらの相談事業では、相談員7名を会計年度任用職員として雇用している。来年度から勤勉手当を支給するため、人件費の増である。

宮川えみ子委員

総4ページの職員厚生費、健康管理費の職員安全衛生管理事業について、職員の病欠などが増えている状況及びその対応策などを聞く。

福利厚生室長

主に、職員のメンタルヘルスへの対応を行っている。職員からの相談も相当増えているため、保健師、心理士、精神保健福祉士、精神科医などの力を借りて対応しており、心理士などの経費を少し増額している。

宮川えみ子委員

相談件数が相当増えているとのことだが、どのくらい増えているのか。

福利厚生室長

主にメンタルヘルスの相談で、年間で2,000件ほど対応している。

宮川えみ子委員

徐々に増えているのか。状況はどうなっているのか。

福利厚生室長

ここ10年で、約1,000件増えている。

宮川えみ子委員

現在約2,000件で、10年で約1,000件増えたということは、10年で倍になったということである。東日本大震災を受けて非常に様々大変だったと思うが、増加傾向が

続くことをどのように見ているのか。

福利厚生室長

当然、大震災による影響もあるが、それ以外に業務の複雑化による部分もある。それらに対する相談体制も強化しているので、より相談しやすくなったのではないかと考えている。

水野さちこ委員

総15ページ、説明欄の10、緊急スクールカウンセラー等派遣事業の事業内容を聞く。

私学・法人課長

国の予算で実施しているもので、震災後に様々な悩みを抱えた園児や生徒、保護者向けにカウンセラーを派遣する事業に対する補助である。

古市三久委員

総71ページ、公立大学法人会津大学の定款の一部変更について、年度計画がなくなったわけだが、なぜ法律が改正されたのか。

私学・法人課長

公立大学法人の業務改善の観点から令和5年6月に地方独立行政法人法が改正され、年度計画が廃止された。中期計画がある上でさらに1年ごとに計画を立てることが、法人にとって非常に負担になっていたことから、負担を軽減し、その分をほかの業務に充てられるように法改正されたものである。国立大学では1年先行して行っており、それに基づいて公立大学法人も改正された。

古市三久委員

総2ページ、職員費の職員394人について、総務部に会計年度任用職員は何人いるのか。

総務課長

総務部の予算のうち、総務部総務課長が任命権者となっている会計年度任用事務職員数は、パートタイムが28人、フルタイムが22人の合計50人、特定会計年度任用職員は15人、その他、会計年度チャレンジ任用職員として障がい者雇用なども全て含めると、現在の総務部内会計年度任用職員は100人である。

古市三久委員

2020年にできた会計年度任用職員制度によって170人程度任用しているのか、も

しくはこの25人のみか正確に教えてほしい。また、パートタイムも会計年度任用職員に入るのか。フルタイムの22人も入って、なおかつこの25人がいて、その他100人がいるという理解でよいか。

総務課長

総務部予算のうち、総務課長が任命権者となっている会計年度任用職員は合計100人、うち会計年度任用事務職員はパートタイムが28人、フルタイムが22人、会計年度チャレンジ任用職員が3人、会計年度任用技能職員が2人、会計年度任用労務職員が10人、特定会計年度任用職員が35人という内訳である。

古市三久委員

全部で100人か。

総務課長

総務部内雇用は100人である。

古市三久委員

様々足すと100人と理解した。25人とは何の数字か。

総務課長

パートタイムが28人、フルタイムが22人で会計年度任用事務職員は50人と説明したつもりで大変失礼した。

古市三久委員

それらの人件費はどこに入っているのか。

総務課長

会計年度任用事務職員の人件費については、一括してどこかに入ってるわけではなく各事業にぶら下がっているため、職員費の中には入っていない。

古市三久委員

例えば、394人は正規職員の人件費で、会計年度任用職員分は、総2ページの一般事務費に入っているということか。

総務課長

そのとおりである。各事業の一般事務費などにそれぞれ細かくぶら下がっている。

古市三久委員

そうすると、これは人件費ではなく物件費か。

総務課長

現在は、物件費ではなく人件費の扱いになっている。

古市三久委員

どこの人件費に入っているのか。

総務課長

令和6年度の総務部予算の中で、退職手当、正規職員の職員費を全て含め、各事業にぶら下がっているもの等全部の人件費合計は、121億2,300万円程度である。

古市三久委員

総2ページの職員費約38億円は正規職員394人の人件費であり、その他に会計年度任用職員はそれぞれの課の事業費の中に入っており、人件費としては計上されていない。各事業の事務費にその人たちの人件費が入っているということは、それは人件費ではないと思う。会計制度で人件費として扱うことになっているのか、それとも、本県が人件費として計上しているのか。

総務課長

事項の職員費に会計年度任用職員の人件費は計上していないが、給料等は各事業の節で人件費として扱っている。

古市三久委員

一般事務費の中に人件費は幾らあるのか。

総務課長

手元に資料がないので戻って調べ、確認できれば報告する。

古市三久委員

一般的事項で質問したいと思うが、人件費との説明も理解できないことはないが、正確には物件費で会計年度任用職員の人件費を支払っていると思う。会計年度任用職員やパート職員の人件費は幾らなのかを正確に説明できないとまずいと思う。今、非正規職員に対する待遇の問題が多くあるので、その辺りについて正確に説明願う。

高宮光敏委員長

議案に対する質疑の途中であるが、ここで暫時休憩する。

再開は午後1時とする。

(午前 11時59分 休憩)

(午後 0時58分 開議)

高宮光敏委員長

再開する。

休憩前に引き続き、議案の質疑を行う。

質疑のある方は発言願う。

総務課長

午前中に答弁した総務課長名で任用している会計年度任用職員数については、令和5年12月現在であることを補足する。次に、会計年度任用職員に支払う報酬や手当については、2年度に制度が導入されて以降、人件費として予算を計上している。また、各事業、業務遂行の目的に沿って雇用しているので、事業ごとに予算を計上している。

古市三久委員

事業の中で人件費に計上するため、表には出てこないということか。総務部の会計年度任用職員の人件費等の具体的な内訳を説明願う。

総務課長

積算しているため、後日、集計後に資料を提出できると思う。総務部全体の会計年度任用職員に係る人件費については、令和6年度当初予算で約3億円を計上している。

江花圭司委員

総14ページの私立学校の予算について、前年度比で増減はどうなっているのか。また、物価高騰と光熱費の増大により幼稚園、小学校、中学校、高等学校で各々の程度増額されているのか。

私学・法人課長

私立学校振興助成費については113億9,012万円であり、前年度の115億6,768万円より1億7,700万円の減になっている。これは、少子化の進行に伴う園児、児童、生徒数の減少などによるものである。

2点目の物価高騰分については、私立学校運営費補助金の中で物価高騰分を踏まえた補助額を算定している。小中高が2,400万円程度、幼稚園が1,200万円程度で、合計3,600万円ほどである。

宮川えみ子委員

総16ページ、会津大学費の説明欄の4女性IT人材育成・就業応援事業の内容と目的を聞く。

私学・法人課長

会津大学が持つIT人材育成のノウハウを生かし、例えば育児休業中などの女性を対象としてIT人材の育成及び就労支援を行う事業である。以前は女性プログラマ育成塾事業として実施していたものを、令和2年度以降、女性IT人材育成・就業応援事業として実施している。

宮川えみ子委員

会津大学に在学している学生ではなく、希望する女性を募集してIT教育をするということか。

私学・法人課長

そのとおりである。学生向けではなく、一般に広く募集し女性の人材育成を図ることを目的とした事業である。

宮川えみ子委員

この事業の実績と希望者の費用負担について聞く。

私学・法人課長

平成29年度から女性プログラマ育成塾事業として取り組み、令和2年度から女性IT人材育成・就業応援事業とした。今年度と来年度は90人ほど募集し、今年度は142人の応募があり、現在110人が受講している。費用負担については、初級コースは2万円、中級コースは4万円で、非常に少ない負担で受講でき、就業に結びつける事業になっている。

宮川えみ子委員

希望者が多いようだが、142人の応募に対して定員90人は大分狭き門のような気がする。事業の効果があるのであれば、もっと幅広く希望者に対応することは考えているのか。

私学・法人課長

審査やキャパシティーの面で制約がある中で、今年度は90人に対して何とか頑張って110人を受け入れている。この点については、今後とも会津大学で適正に取り組んでいくものと考えている。

古市三久委員

総28ページの地方債証券の共同発行によって生ずる連帯債務について、具体的に
どういうもので、これから何をやるのか。

財政課長

地方債証券の共同発行によって生ずる連帯債務について、県の資金調達の際、例
えば銀行からの縁故債や市場公募債、県民債を発行するが、この共同債については、
地方公共団体が共同して証券を発行することによって地方債を発行し、資金を調達
するものである。法律に基づき、本県分の発行額を除いた全体額に対して連帯債務
を負うものであり、基本的には市場公募債の10年債で借り入れる。今回は、満期一
括償還で借りる地方債の借換債等として200億円をこの共同債で調達するものであ
る。

古市三久委員

自治体相互で債務に対する責任を負うことでリスク分散をするものなのか。

財政課長

共同発行することでかなりの規模になり、ロットが大きいのので流動性も確保でき
る。また、自治体が連携して債務を負うことで信用度が上がり、投資家にも買っても
らいやすい環境をつくるとの趣旨で発行されていると認識している。

古市三久委員

例えば、本県と茨城県、宮城県などで、互いに話し合って発行するのか。

財政課長

具体的には、令和5、6年度の参加団体は、都道府県と政令指定都市で37団体で
ある。本県では多様な調達方法を確保するため、平成21年度頃から参加している。

古市三久委員

西庁舎の耐震改修工事は何年も続いているが、いつ終わるのか。

施設管理課長

内部の改修はほぼ終わり、若干、外構などに手をかけて、今年9月までには工事
を完了する予定である。

古市三久委員

何年かかっているのか。

施設管理課長

平成30年度から始めたが、途中で工期の延長もあり約6年6箇月であると思う。

宮川えみ子委員

総26、27ページ、一般事務費（公用車リース）の債務負担行為、一般事務費（公用車更新）の債務負担行為に関する考え方について、片方はリースで、なぜ債務負担行為になっているのか。また、現在何台程度所有しており、今後どのようにしていく考えなのか聞く。

総務課長

本庁と出先機関含め、総務部には現在127台の公用車がある。それらの約半数をリース、残りの半数を県で所有している。今後、公用車の稼働率などから全体の数を考えていかななくてはならないが、各出先機関の業務を考えると、110数台は必要である。リースのメリットは、一定期間が過ぎてリースを継続すると、新車になるため故障などが少なく、職員の安全・安心を確保できる点である。一方、リースのみでは、相手方が決まらないなど何かあると困るため、買取りも考えており、買取りについては、今後、順次ガソリン車から電気自動車に更新していこうと考えている。ただし、地方では山の中に出張に行く場合があることや、本庁は県内一円を走ることから、全てを電気自動車にするのは今のところ難しいと思う。リースについては、電気自動車は非常に高額になるため、環境に配慮したハイブリッド車をリースしたいと考えている。ハイブリッド車と電気自動車そしてリースと買取りのバランスをうまく取りながら、職員の出張であまり負担とならない形を考えつつ、計画的に配置していきたい。

宮川えみ子委員

債務負担行為として出てくるのは、なぜか。

総務課長

現在のリース契約が令和7年5月で終わるため、その次の5年分の契約を債務負担行為として計上している。また、総27ページの一般事務費（公用車更新）は車の買取りであるが、7年5月のリース終了に合わせ、現在リースしている60数台のうち50数台を買い取り、さらに7年5月に新しく電気自動車の公用車を購入し必要な台数を確保したいと思っている。ただ、納車にかなりの時間がかかっており、7年度当初予算では、仮に公用車を4月に発注したとしても5月には間に合わないので、6年度中に発注手続きをしたいと考え、今回、債務負担行為を計上している。

宮川えみ子委員

総69ページの、公立大学法人福島県立医科大学の定款の一部変更については、大学の負担軽減のため毎年の年度計画をなくして6年に1回、中期計画を策定するとの説明であったが、次の計画まで6年間空くことになる。大学の負担軽減にはなるが、計画が示されないことによって懸念されることはないのか。

私学・法人課長

チェックが甘くなるのではとの趣旨だと思うが、12月に議決された次期中期目標において、公立大学法人会津大学も含め、中期目標及び中期計画における成果指標の実績を毎年度県へ報告することになっている。これまでどおり、公立大学法人評価委員会を毎年開催し、中期目標、中期計画の進捗状況を確認することで年度ごとの評価に代えるよう考えている。

宮川えみ子委員

毎年行っていた評価は、今後、議会には報告されないのか。

私学・法人課長

今年度までの年度計画については、来年度に報告する。取扱いの変更は再来年度からになるため、毎年の報告をどのような形にしていくかを今後検討していきたい。

宮川えみ子委員

成果指標の実績は報告されるようだが、その他どのようなことを考えているか。

私学・法人課長

今後の想定であるが、毎年報告するものと、両大学の年間の取組内容を報告してもらい確認する。12月に議決された中期目標において、令和7年度までに両大学ともガバナンスコードを策定することとなっているため、しっかりつくってもらい、両大学のガバナンス等を確認していきたいと考えている。

宮川えみ子委員

総73ページ、公立大学法人会津大学が徴収する料金の上限の一部変更の認可について、金額はどのような考えで決めたのか。また、どういう者が利用し、借りたい者が複数いる場合はどのように選ぶのか。

私学・法人課長

1点目の料金については、会津若松市の施設スマートシティA i C Tや全国的なものも含めて大学が勘案した結果であり、県としても適正な金額であると考えてい

る。

2点目については、この施設が改装中のため外に出ている会津若松市や会津大学と共同研究している企業団体等が再度入居する予定である。

3点目については、今まで競合はなかったが、大学で設けている審査基準などに基づき入居者を決めていく予定である。

高宮光敏委員長

ほかにないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で議案に対する質疑を終結する。

次に、一般的事項に対する質問に入るが、この際、人事課長より発言を求められているのでこれを許す。

人事課長

(別紙「福島県総合計画の指標について」により説明)

高宮光敏委員長

ただいまの説明の内容も含めて、質問のある方は発言願う。

古市三久委員

総合計画の指標である男性職員の育児休業取得率について、1週間以上とした根拠は何か。

人事課長

資料の見直し理由の下段に参考として記載しているが、令和5年12月に政府が閣議決定した「こども未来戦略」の中で、国及び地方公務員の男性の1週間以上の育児休業取得率を85%にするという目標値が設定され、本県においては既に100%という高い目標値を設定しているため、国の期間設定も踏まえ1週間以上という期間を追加で設定したものである。

古市三久委員

1週間連続して取得したものが対象となるのか、分割でもよいのか。

人事課長

育児休業の取得については、現在2回までの分割取得が認められているが、基本的には1回の育児休業が1週間以上になるようにとの考え方で設定している。

古市三久委員

男性の育児休業取得は非常によいことだと思う。若者が何名程度取得するかは分からないが、取得期間中の代替職員の確保については全く考えていないのか。

人事課長

当然、育児休業を取得すれば、その職員の担当業務をどう分担するかが課題になる。そこで、子供が生まれる予定の職員に対し、事前に育児休業の取得予定期間を仕事・子育て両立プランにより報告させ、所属において業務の再分配や代替職員の確保など周りの職員でフォローしながら、男性職員も気兼ねなく育児休業を取得できる環境づくりに努めている。

宮川えみ子委員

関連するが、事前に仕事・子育て両立プランを提出し、代替職員を確保するとの話であるが、なかなか残業が減らず大変だとの声もある。その辺りについて、このプランの中での話し合いはどのようになっているのか。

人事課長

基本的には所属の上司が育児休業を取得する職員の業務量を把握しているが、プラン計画書において、改めて育児休業を取得する期間の業務内容を文書で明示し、その遂行のために必要な業務量を確認しながら、所属内での業務の再配分や代替職員の配置を検討している。

宮川えみ子委員

様々努力してほしいと思う。

女性の管理職の目標値を決めたとき、私はそのような人数でよいのかと質問した。若干なりとも努力はしてきたと思うが、相当の取組をしなければ達成するのは大変であると思う。見直し理由では、他県の目標値設定状況等を踏まえたところがあるが、例えば全国平均などであるか。

人事課長

今回の本県女性管理職の目標値を見直す際に、北海道及び東北各県の現在の女性管理職登用の目標値を参考に15%と設定した。

宮川えみ子委員

他道県も本県と同程度なのか。本県は、どのような状況か。

人事課長

本県が参考にした道県の目標値設定状況は、おおむね15%としているものが多い。例えば、目標値が低いところで8%、高いところでは25%と設定しているところもある。北海道及び東北各県の公表値を見ると、目標値をクリアしている道県はまだない状況である。

宮川えみ子委員

最高値と最低値の県はどこか。

人事課長

青森県の知事部局が目標値8%で、令和5年度の実績は6.6%である。高いところでは、山形県庁の知事部局が25%の目標値に対し、現時点では19.6%になっている。

宮川えみ子委員

早急に努力してほしいと思う。山形県は、25%の目標値に対して19.6%とのことだが、何か参考にできる部分はないのか。

人事課長

他県の状況を見ながら目標値を設定しているが、それぞれの自治体によって男女の比率実態が様々に違うのではないかと考えている。今後、女性の登用が進んでいるところを参考にしながら、本県としても引き続き女性管理職の登用に取り組んでいきたいと考えている。

古市三久委員

議会も女性が少ないため、あまり厳しいことは言えないが、例えば、今日出席している30人の管理職の15%だと何人が女性になればよいのか。

人事課長

30人のうち15%であれば、5人の女性が含まれれば達成する。

古市三久委員

ここにいる女性が5人とすると、男性に対して女性が非常に少なく感じる。15%以上とはいえ30人に対し、7、8人を女性にする必要があるのではないか。もう少し女性を増やしていく取組を進めてほしいと思うが、部長の考えを聞く。

総務部長

今委員指摘のとおり、これから女性の管理職の比率を上げていくことは大変大事である。今回目標値を上方修正したが、これをある程度近いうちに達成できるよう

しっかりと取り組んでいきたい。

古市三久委員

今日は4人が女性だが、来年は1人でも2人でも増やすことができるよう願う。

宮川えみ子委員

考え方や発想を変えれば、相当のことができると思う。県、国を挙げてこの少子化問題を克服しなければならないという、せっぱ詰まった状況が今あると思う。そういうときに、やはり半数は女性という目標に向かっていくのが大事である。

目標を決めたときにも述べたが、令和6年度に15%以上で本当によいのかと思う。先ほどの男性の育児休業の話ではないが、子供を産み育てるということを皆のものにしていく必要がある。それから、買い物や炊事などの家事は、男性の参加も増えてきてはいるが、まだ、圧倒的に女性が多い。あらゆるところで女性の見方が非常に大事になってきているのではないか。目標値は15%以上だから、幾らでも上にはできるので、総務部が県庁内のリーダーシップを持って、管理職の割合を高めてほしいと思うが、どうか。

人事課長

委員指摘のとおり、少子化に伴い生産年齢人口も減ってきており、労働力が足りなくなっている。かつ、行政分野において、複雑で難しい様々な課題に対応していくためには、男性だけでなく女性の意見も取り入れて政策を推進していく必要があると考えているので、当然、まずは女性職員を増やすことが大切である。

現在、知事部局の女性職員の比率は、おおむね3割程度である。近年の採用者は3割から4割で、少しずつ女性の合格者が増えてきている状況にある。まずは女性の受験者を増やし、その中で人材育成を図りながら、女性が活躍できる職場環境をつくり、女性管理職の登用・引上げにつながるよう積極的に取組を進めていきたい。

古市三久委員

会計年度任用職員について、先ほど総務部内に100人いるとのことだったが、そのうち女性は何人か。また、そのうち事務補助者は何人程度いるのか。

総務課長

令和5年12月現在、総務課長任用の会計年度任用職員100人のうち女性職員は62人である。会計年度任用事務職員は、50人のうち44人が女性である。

古市三久委員

会計年度任用職員の勤勉手当について、国から正規職員と同じように支給するよう文書が来ているが、県は実行しているのか。

人事課長

令和5年12月定例会において、会計年度任用職員の給与に関する条例改正が可決されたため、令和6年度から勤勉手当を6月期と12月期において、常勤職員と同様の考え方で支給する予定である。

古市三久委員

会計年度任用職員100人のうち、勤勉手当と期末手当が支給されるのは何人程度か。

総務課長

令和6年度に全員が雇用されているかは分からないが、極端な短時間勤務職員を除き、ほぼ支給されると思う。

古市三久委員

正規職員の場合も男性と女性の差が結構ある。なおかつ非正規職員との差もある。会計年度任用職員の昇給はほとんどないと思うが、幾らか上がるのか。

人事課長

会計年度任用職員は年度単位での任用のため、基本的に昇給という考え方はないが、仮に翌年度継続して任用される際に、前年の経験年数なども踏まえ単価が上がる場合もある。

古市三久委員

1年ごとの雇用であるため、継続する人もしない人もいるが、継続した任用職員には昇給させることも非常に必要なことだと思う。現在の時給幅はどの程度か。

人事課長

時給として支給していないため、ここで正確に答弁するのは難しいが、おおむね時給換算すると1,000円程度である。

古市三久委員

本県はまだだが、最低賃金がようやく1,000円程度になり、それより時給が100円程度高いと思う。河北新報で会計年度任用職員の記事をシリーズにしていたが、賃金が非常に安くて生活ができないと言われている。会計年度任用職員の賃金をきちんと保障することが必要ではないか。

約400人の正規職員がいても、100人程度の会計年度任用職員がいないと全員がフルタイムではないにしろ、仕事が回らないわけである。もし回るのであれば、会計年度任用職員制度をやめてもよいということになるが、結局そうはならないので、全国的に自治体の仕事は、会計年度任用職員がいて初めて回っている。1番の問題は保育士や学校の司書、福祉関係の職員に会計年度任用職員が非常に多いことである。賃金が安い制度の中で働かされていることもあって、地方の女性が少なくなってきたと言われており、本県も非常に女性の転出が多い。そういう意味では、自治体職員の賃金を高めると一般的な賃金も高くなってくるので、賃金を高くし、昇給させる制度をつくっていく必要があると思うが、人事課長の考えを聞く。

人事課長

会計年度任用職員制度は、地方公務員法に基づき運用されている。本県における会計年度任用職員は、常勤職員の補助的業務を担っている状況にあり、その給料額についても、職務内容や責任の程度を勘案しながら、国から示された給与水準、給与設定を踏まえ設定している。地方公務員法に基づく会計年度任用職員制度の範囲の中で適切に運用していきたいと考えている。

古市三久委員

制度の中で賃金の金額は具体的に決められているのか。

人事課長

具体的な金額が決められているものではないが、国から示された類似する職務に従事する常勤職員の職務の級などを参考にせよという考え方で設定している。

古市三久委員

非常に曖昧である。県職員の賃金が本当にその職員に見合った賃金なのかの物差しはない。昔から同じように続いてきているわけで、やはりかなりの差があると思う。会計年度任用職員は、確かに事務補助のため、同じ仕事ではないにしても同一労働同一賃金になるべく近づけていく必要があると思う。賃金の具体的な縛りはないわけで、一生懸命働いている職員に対して、それなりの報酬を払うことは必要である。ぜひ、経験年数なども含めたいろいろな条件を加味し、取り組んでほしい。同時に、正職員についても、受験者も採用者も減っているため、人事委員会に対策を講じるよう求めている。優先的にやるという意味ではないが、全国的に見て、会計年度任用職員に正職員の採用試験を受験してもらい、採用している自治体もある。

賃金アップやその仕組みの問題について、何か考えはあるか。

人事課長

会計年度任用職員の給料に関しては、先ほど述べたとおり、国から示された考え方の中で適切に設定しているが、引き続き、国の類似の非常勤職員の給料の状況や他県の給料設定状況なども踏まえ、適切に設定していきたい。

古市三久委員

毎年正職員を採用するが、会計年度任用職員から何人か採用される人もいるわけであるから、そういう仕組みを継続していくかどうかは別にしても、仕事を少しでも理解している者に受験してもらい、採用していくことも必要ではないか。全国的にそうした取組を行っているところもあるので、検討してほしいと思うが、どうか。

人事課長

職員の採用については基本的に能力実証が必要であり、試験実施の結果、採用に至ると考えている。もちろん会計年度任用職員にも、本県の正規の常勤職員や任期付職員の試験制度、あるいは職務経験者の試験制度を紹介して受験してもらい、能力が実証されれば採用に至るものと考えている。地方公務員制度の中で、しっかり対応していきたい。

古市三久委員

ぜひ、対応していただきたい。

宮川えみ子委員

先ほど他県の給料設定状況なども見ながらとの答弁だったが、本県は関東圏との差がある。私は茨城県との県境に住んでいるが、本県でいくら働く人が不足していても、茨城県に働きに行ってしまう。本会議の質問にもあったが、その典型的な例はバスの運転手不足で、常磐交通はダイヤをかなり廃止した。実情を聞いてみると、茨城県や他の産業に運転手が引き抜かれている実態もある。とにかく若い女性の転出が非常に問題であるので、他県の状況を参考にはしてもよいと思うが、総合的に考えて本県が今抱えている問題にあらゆる分野から対応していく必要があると思うため、他県のトップに行くよう給料額を決めてほしいと思うが、どうか。

人事課長

他県の状況も踏まえながらと答弁したが、本県の実情を踏まえて、会計年度任用職員の給与設定のほか、あらゆる職員が働きやすい魅力的な職場をつくっていき

い。

三村博隆委員

福島県立医科大学の関係で大きく2つ聞く。まず1つ目が、医師、看護師、薬剤師に分けて、人員について伺いたい。

医師がなかなか福島県立医科大学に残りにくい環境がある。事実を確認しないといけないが、3月末で医師が大分辞めるか退職するとの話も聞こえてきている。4月から始まる医師の働き方改革は必要だと思うが、やはり、医師がそもそも足りていないという本県の現況からすれば、地域医療に悪影響が出ることも懸念されると思うが、医師が福島県立医科大学に残りやすい環境の改善を図っていかねばならない。

そういう中で、医師を確保するための課題として、各診療科の講座の定数枠が足りず、残りたくても残れないとの話があるようである。福島県立医科大学の医師の定数も増やして各講座に配置することも有効かと考える。また、医師確保に当たり、初期研修医の給与が民間と比べて安いことから魅力があまり感じられないとの話もある。そういったことを考えると、初期研修医、専攻医、非常勤医師の給与を上げる手だても考えなければならない。

これを前提に聞くが、まず医師が3月に辞める事実の有無を確認した上で、県として、福島県立医科大学に残りにくい要因をどのように捉えて、短期的、中長期的な対策をどのように考えているのかを聞く。

私学・法人課長

福島県立医科大学において3月で多くの医師が辞めるとの話は特に耳にしていけない。医療職の世界は流動的なところもあるため、医師の出入りは毎年ある。今後、福島県立医科大学において働き方改革に取り組んでいくことに加え、県としても様々な業務を改善するよう中期目標に盛り込んだので、福島県立医科大学において様々な取組がなされていくものと考えている。県として、福島県立医科大学へ運営費交付金をしっかり交付し、教育、研究、診療の分野を支えていきたいと考えている。

三村博隆委員

様々事実を確認しつつ、要因もしっかりと把握して進めなければならないと思うが、医師の定数、給与に係る対策を考えるよう要望する。

次に看護師について、現時点で、病休、産休、育休、介護休業などで、約100人

が休んでいる。実際に夜勤や残業が増え、主任クラスのベテラン職員にかなりの負担がかかっており、それが退職の増加にもつながっているとの話を聞いた。現状では新型コロナウイルス感染症など新型感染症の拡大や災害発生時などの対応が難しくなることが心配である。

また、病床稼働率を上げるために、病床を診療科ごとではなく一元化している状況だと聞いている。疾患別の専門的な看護や重症度の高い全ての疾患に対応しなければならないことから、若い新人の看護師などは精神的になかなか大きな負担になっているとの話も聞いている。実際、他県では看護師の配置基準を満たせず、一部の病棟を閉鎖しないと施設基準を満たせないとの状況に追い込まれているところもあり、そういったことも心配される。県独自で定数を増やすなど、何かしらの対策を考えなければいけないと思うが、県として、短期的及び長期的な視点で考えていることを聞く。

私学・法人課長

福島県立医科大学での看護師確保の取組や看護学部の運営に対して県として支援していくが、今ほどの医師や看護師の確保、県医療における医大の位置づけ等については、所管している保健福祉部とも連携しながら、今後の福島県立医科大学の在り方についてしっかり検討していきたい。

三村博隆委員

よろしく願う。薬学教育協議会で、2023年3月に卒業した薬学出身学生の就職状況を調べたところ、給与水準が高い調剤薬局やドラッグストアに50%が就職し、公的病院の薬剤師には全体の6%しか就職していないというデータがある。そういう中で、薬系学科は6年であるが、奨学金などの返済がある場合、病院薬剤師に魅力を感じていても給与が高い調剤薬局などを選択するケースが多くなっていると聞いている。産休や育休の代替職員として任期付職員を募集しても、給与が低いため応募が得られないという状況だという。福島県立医科大学で採用されている薬剤師は、獣医師と同様に給与表は医療職（2）であるが、獣医師には初任給調整手当などがある。様々な処遇改善を図っていかないと、薬剤師を福島県立医科大学などで確保するのが難しいのではないかと話を聞いている。その点について県の考えを聞く。

私学・法人課長

福島県立医科大学の職員の給与については、県に準じた形で決めている。薬剤師

についても、県の医療においてどのような位置づけであるかについては、医療人材の確保という観点から保健福祉部ともしっかり連携しながら考えていきたい。

三村博隆委員

すぐに対応することは難しいと思うが、長い目で見て対応するよう要望する。

最後に、既存の病棟の建て替えが予定されているとのことだが、そのスケジュールを聞く。

私学・法人課長

病棟の建て替えも含めた再整備を検討していくものであり、その予算を来年度の運営費交付金の中に計上したところである。スケジュールについては、建て替え等も含めた再整備に係る基本構想及び基本計画の中で、来年度以降、検討していく。

三村博隆委員

再整備ということで、整備内容も含めて今後の検討になるかと思うが、その際、当然、きめ細かに対応していくためには、建築士や電気技師も参加し、様々なことを進めていかなければいけないと思う。また、再整備により、診療科の追加や増床などがあるとすれば、人員の確保なども前提になると思う。それらをしっかり検討しながら進めていかなければいけないと思うが、どうか。

私学・法人課長

基本構想及び基本計画については、今後専門のノウハウを持った事業者への委託を想定しているが、きちんと福島県立医科大学の考える機能やスペースを最大限生かせるような考えを盛り込みながら、福島県立医科大学で策定することになる。当然、県の医療であるので、保健福祉部の意見も聞きながら、県にとってよい計画ができるように検討していきたいと考えている。

古市三久委員

福島県立医科大学の問題について様々聞きたいが、私学・法人課は、福島県立医科大学に対してどの程度の権限があり、どの程度所管しているのか。去年の中期目標策定に関しては、私学・法人課が窓口となり会議を開いて決めたと思うが、もともと、福島県立医科大学は本県の地域医療の充実のためにつくられた大学だと思う。そこに、本県が財政的な負担をして、医師を育成して地域医療を守ってきたと思うが、地方独立行政法人になり、県との関係が曖昧になった。先輩の話を見ると、昔は医大の医師も委員会などに出席し様々なやりとりをしたようであるが、現在は別

の者を委員会に呼んで意見を聞くしかないと思う。我々議会として、やはり医大に対する意見や要望もあるが、私学・法人課に言えばよいのか、それとも保健福祉部か。本県全体の地域医療を守る一環として医大の医師に関することは保健福祉部の所管であり、なかなかわかりにくい。県が福島県立医科大学に対して命令できるのかもよく分からない。このことについて課長の考えを聞く。

私学・法人課長

地方独立行政法人法が施行されて公立大学法人になったが、全ての個別事業を把握して関与するという手法ではなく、公立大学法人の自主性、自律性に配慮した規定になっている。業務運営については、知事が目標を示した上で法人にその達成手段について広範囲な裁量権を与え、法人の責任と権限において業務を進めてもらい、事後的にその達成状況を確認する、目標による管理の考え方に沿って行っている。その目標や進捗状況の管理は私学・法人課で所管するが、例えば県の医療など個別の中身については保健福祉部、様々な先端的な取組などはほかの部局という形で関与している。

古市三久委員

法に基づき実施していることと思うが、我々が考えるには、福島県立医科大学が本県の地域医療に貢献するアクセスの方法が非常に弱い。意見がどのように通るのかという問題がある。議会の意思、つまり県民の意思として福島県立医科大学に対する要望などをアクセスしにくい感じがする。本来は福島県立医科大学を所管する課をつくり、そこを通して県の考え方を伝えていくことができれば、非常に分かりやすいと思う。ただ、地方独立行政法人であるという問題がありなかなか難しいと思うが、部長の考えを聞く。

総務部長

私学・法人課長が答弁したとおり、制度的には地方独立行政法人法の中の公立大学法人という位置づけになるため、その枠組みの中で、県としてしっかり対応、関与していく。総務部と保健福祉部のそれぞれで役割分担があるため、総務部としては中期目標を担当する立場として関与していきたい。

古市三久委員

それが優等生的な答弁だと思うが、中期目標の議論に入っている者もそうでない者もいる。私も初めて前定例会の委員会で提案されたため質問したが、直接的にそ

のような問題に関われないという問題がある。どのような場面でそれを議論していくのかはよく分からないが、県民や議会の意思が福島県立医科大学にも届けられるよう考えてほしい。

今定例会では山口洋太議員が医師派遣対応率84%について質問したが、今まで達成してきたので84%にしたとの答弁を聞いて、なるほどと納得したが、山口洋太議員の話を見ると、常勤と非常勤の達成率がいわき市では非常に低く、いわき市の50～60%というのは、常勤と非常勤を合わせた達成率であるが、84%には程遠い。中期目標では、常勤と非常勤を合わせて84%を達成するという理解の下で議論したのか。そのことについて福島県立医科大学も納得しているのか。

私学・法人課長

中期目標の医師派遣対応率84%は成果指標であるが、常勤と非常勤で分けた成果指標とはしていない。医師の派遣については様々なケースが想定されるため、常勤と非常勤の別を中期目標の指標上は明記せずに広く捉えている。

古市三久委員

先日の本会議の部長答弁では、常勤と非常勤を合わせた目標だと述べたと思うが、それが違うのであれば、また違ってくる。84%は常勤と非常勤を合わせた目標であるということでしょうか。

私学・法人課長

常勤と非常勤に分けていない成果指標に対して84%である。福島県立医科大学から出ると派遣先医療機関の所属になってしまうため、常勤という考え方が非常に難しい。今回、問題意識を持ったので、今後、医師派遣の定義について医療人材対策を担当する保健福祉部や福島県立医科大学と調整を進め、その数値についても整理していきたい。

古市三久委員

福島県立医科大学におけるいわき医療圏の医療機関からの医師派遣依頼の対応については、令和2年度が53%、3年度65%、4年度67%になっている。総務部長が再質問に対し、「県立医科大学におけるいわき医療圏の医療機関からの医師派遣依頼の対応率については、常勤及び非常勤に対するものである。また、いわき市内の医療機関からそれらに関して依頼があったものである。」と答弁している。その辺りをどちらなのかきちんとしないと、私はこの84%という数字は納得できない。そ

の後様々なことを山口洋太議員が言っていたが、この84%という値を常勤、非常勤と分けることは確かに難しいと思う。しかし、福島県立医科大学は、これは非常勤の84%であり、常勤は含まれていないと言っている。そこをきちんと示さないと駄目だと思うが、どうか。

私学・法人課長

数値の捉え方については、医師派遣の定義も含め、県の医療を確保している保健福祉部と実際に派遣をしている福島県立医科大学とで調整しながら整理した上で、今後進めていきたいと考えている。

古市三久委員

いわき医療圏の数値は令和2～4年までであったが、常勤と非常勤を合わせた他医療圏の対応率は何%か分かるか。常勤と非常勤の合わせた、他医療圏の達成率、対応率も何%かわかるのか。

私学・法人課長

各医療圏の積み上げた数値があるため、当課で把握している。

古市三久委員

それを教えてほしい。

私学・法人課長

中期目標を設定するときにつくった数値であるため、平成30年度～令和5年度までの第3期中期目標の数値であるが、それでよいか。

古市三久委員

今回の本会議で、いわき医療圏の医師派遣依頼の対応率について、部長が令和2年、3年、4年は53%、65%、67%と答弁した。他の県北、県中、県南、会津・南会津そして相双医療圏では対応率は幾らかということである。常勤と非常勤を合わせた対応率であるので、それが本当の本県の実態になる。84%は非常勤だけの対応率になっているか答弁してほしい。

私学・法人課長

先ほど述べたとおり、常勤、非常勤の考え方については今後整理していくが、同じ算定基礎による割合は、県北が令和2年度88%、3年度93%、4年度91%、県中が2年度81%、3年度86%、4年度86%、県南が2年度77%、3年度79%、4年度74%、会津・南会津医療圏は2年度85%、3年度91%、4年度91%、相双が2年度

92%、3年度88%、4年度90%となっている。

古市三久委員

前回課長が、令和2年度が84%、3年度が88%、4年度87%と説明したが、いわき市も含めて全県としてこの数値になるのか。

私学・法人課長

いわき市も足した県全体の実績は、令和2年度84%、3年度88%、4年度87%になる。

古市三久委員

各医療圏で大体80%台であり、いわき医療圏の50~60%を足して2で割っても84%にならないのではないか。

私学・法人課長

6つの医療圏のうち5つでだいたいその数値になるため、いわき医療圏を足すとその分で薄まり少ない数字になる。計算した結果である。

古市三久委員

言っていることは間違っていると思う。本当の数値ではないと思う。聞いていて、ここが非常に疑問であった。例えば、ほかの5医療圏が全部で100%であると仮定すると、いわき医療圏が50何%であれば全体が70~80%ぐらいである。いわき医療圏が60%でも全体が84%になるかならないか程度である。5医療圏が100%になっていないということは、単純に計算して84%はあり得ない。再計算して、実態をきちんと説明し、その上で、福島県立医科大学と医師派遣依頼の対応率について協議したい。山口洋太議員の話では、医師派遣は非常勤も大事であるが、医療圏全体を考えれば、常勤医師を増やす必要があるとのことである。したがって、それを実現するためには、我々や県はどこで何を言えばよいのか。そういうアクセス方法を分かりやすくしないと私はまずいと思う。県民の健康などを考えたときに、その辺りをきちんとさせて、課長は保健福祉部と今後様々な突き合わせをしていくと述べているが、実現できるよう早急に取り組んでほしい。したがって、先ほどの数値を表にして提出してほしい。そして、いわき医療圏のパーセンテージと合わせると、これまでの達成率は何%であったということも含めて提出してほしい。これ以上は言わないので、本県の医療制度をどう守っていくのか、医師派遣をどのようにしていくのかを実現できる道筋を地域医療課などと共にしっかりつくってほしいと思う。

が、どうか。

総務部長

ただいま委員から要求があった資料については、委員長の許可を受けてから提供する。また、この対応率も含めた第4期中期目標については、12月定例会において議決されたので、保健福祉部と連携しながら総務部においては中期目標を担当するという立場でしっかり取り組んでいきたいと考えている。

高宮光敏委員長

ただいま古市委員から資料要求があったが、執行部では資料提出が可能か。

私学・法人課長

数値を精査して提出する。

高宮光敏委員長

いつまでに提出可能か。

私学・法人課長

精査するので、来週の火曜日頃までには提出したい。

高宮光敏委員長

具体的に何日までか。

私学・法人課長

18日の採決委員会までに提出したい。

高宮光敏委員長

お諮りする。ただいまの資料について、委員会に提出を求めることに異議はないか。

宮川えみ子委員

今、提出を求めた資料については採決委員会の前に見たいので、採決委員会前までに提出してほしい。

高宮光敏委員長

ただいま宮川委員より採決委員会前に提出願う意見があったが、どうか。

私学・法人課長

採決委員会前までに提出する。

高宮光敏委員長

そうすると何日か。

私学・法人課長

3月15日までに提出する。

高宮光敏委員長

お諮りする。ただいまの資料について、委員会に提出を求めることに異議はないか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

異議ないと認め、3月15日までに15部の資料提出を願う。

ほかにないか。

古市三久委員

県の公文書管理制度はどのようになっているのか。

文書法務課長

福島県文書等管理規則に基づき公文書を管理している。

古市三久委員

福島学院大学の安田信二教授の資料を読んだが、それぞれの部で管理し、保管場所も不十分である本県の管理体制は非常に問題があるので、きちんと管理すべきではないかと言っているが、県の考えはどうか。

文書法務課長

公文書については、その時点で必要と思われるものは各部で保管し、保存期間中であっても一括して保存するものについては、文書法務課で集中して書庫に保管している。

古市三久委員

安田教授がとったアンケートでは、各部でそれぞれ、あちらこちらに置いている状況になっているようである。課長が説明したとおりに対応していない部署も多くあるので、そのような問題について、統一的に対応する必要があると思う。特に、東日本大震災関係の文書については、きちんと後世に伝えるために残していく必要があると思うので、しっかりと管理する必要があると思うが、どうか。

文書法務課長

委員指摘のとおりであり、震災関連の公文書については非常に大事であると考えている。県としては、震災関連の公文書は廃棄せずに全て保管することにしている。

これまでは各部で保管していたが、今年度、一括集中して保管する場所を確保し、散逸を防いでいる状況である。

古市三久委員

県文書等管理規則第4条には、「文書等は、丁寧に取り扱い、正確かつ迅速に処理し、適切に管理しなければならない」とある。ところが、公文書管理法などを読むと、国や地方自治体の諸活動や歴史的事実の記録と県民に説明する責務について記載があるが、県の規則には全くない。これは非常に不十分である。公文書の歴史的な役割、県民への説明責任、歴史的に重要な公文書を県民が利用する権利など、時代を越える公文書の重み、県民からの視点が不足していることから、条例をつくるのが一番であるが、条例をつくるのはなかなか大変だと思うので、条例をつくるためにスタートすべきだと思うが、どうか。

文書法務課長

福島県文書等管理規則では、文書管理の具体的な手順や職員が遵守すべき事項などを規定している。条例化している県も徐々に出てきたところであり、これについては、引き続き他県の状況等の情報収集に努めていきたい。

古市三久委員

私も安田教授の本を読んで分かったが、本県は、1876年（明治9年）に誕生し、2026年が立県150年になる。明治・大正期の公文書は歴史資料館で閲覧できるが、昭和期以降の歴史的公文書は、評価や選別、整理がされておらず、閲覧もできない状況である。安田教授は、公文書の整理の進め方や公開の在り方をこの節目に検討すべきではないかとも言っている。条例をつくるか、あるいはきちんとした道筋をつくっていくのか、ぜひ検討してほしいと思うが、どうか。

文書法務課長

委員指摘のとおり、様々な観点から検討していく必要があると考えている。150年の節目としてやるかどうかは別として、引き続き検討していきたい。

古市三久委員

節目が大事であるので、条例制定に向けてしっかり取り組んでほしい。

次に、先ほど出た職員の健康管理についての問題で、土木部が人員不足であるという話は聞いているか。

行政経営課長

土木部に限らず、各部局に必要な体制の在り方について各部との連携を密に進めている。土木部では事務職のほか土木職、建築職などの技術職があるので、必要な人員体制についてしっかり話を聞きながら進めている。特に復興に係る人員体制等については、他県等の応援職員も含め、あらゆる手だてを講じて対応しているところである。

古市三久委員

土木部は震災関連業務に加え、国土強靱化に向けてかなりの予算を起債し仕事をしていることから、非常に人材不足であると思う。また、心の病の職員も結構いると聞いている。課長答弁のとおり、これは土木部だけでなく全体的な問題だということであれば、どのように人員を配置し県民の要望に応じていくのかをきちんと考え、各部局からの話をよく聞き、人員が不足している場合には増員や新規職員、技術職の採用などを具体的に行っていかなければならないと思う。行政経営課長が各部局から人員の配置なども含めて話を聞いてしっかり対応してほしいが、どうか。

行政経営課長

委員指摘の部分はこれまでも対応してきた。現在、県では、超勤縮減アクションプログラム等の策定やDXの推進等に取り組んでいる。昨年の福島県人事委員会勧告の報告においても、人員確保の前にまずは業務の効率化を図り、その上で改善されない場合は人員確保も必要であるとのことである。引き続き、各部局と連携を密にし、必要な人員体制の構築を進めていきたい。

古市三久委員

いろいろ大変だと思うが、ぜひ、心に病気のある人がいない体制をつくってほしい。

高宮光敏委員長

ほかにないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

次に、請願の審査に入る。

本委員会に付託された請願3件のうち、先日審査した意見書の提出を求める請願1件を除く2件を一括議題とする。

請願調書の件名のみ書記に朗読させる。

(書記朗読)

高宮光敏委員長

ただいま朗読させた各請願について、方向づけを尋ねる。

初めに、継続請願11号について各委員の意見を尋ねる。

宮川えみ子委員

採択の方向で願う。

江花圭司委員

継続審査を願う。

猪俣明伸委員

継続審査を願う。

水野さちこ委員

継続審査を願う。

高宮光敏委員長

継続請願11号については意見が一致していないため、本日は方向づけを行わず、採決において結論を出したいと思うが、異議ないか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

異議ないと認め、そのようにする。

次に、継続請願12号について各委員の意見を尋ねる。

江花圭司委員

継続審査を願う。

宮川えみ子委員

採択の方向で願う。

猪俣明伸委員

継続審査を願う。

水野さちこ委員

継続審査を願う。

高宮光敏委員長

継続請願12号については意見が一致していないため、本日は方向づけを行わず、

採決において結論を出したいと思うが、異議ないか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

異議ないと認め、そのようにする。

なお、採決は3月18日に行う。

以上で、意見書の提出を求める請願を除く請願の審査を終わる。

これをもって、総務部の審査を終わる。

本日は、以上で委員会を終わる。

明3月8日は、午前11時より委員会を開く。

審査日程は、危機管理部の議案の審査である。

これをもって散会する。

(午後 2時44分 散会)