

平成26年12月定例会 常任委員会

総務委員会

委員長名	渡辺義信
委員会開催日	平成26年12月15日(月)、16日(火)
所属委員	[副委員長] 先崎温容 [委員] 矢吹貢一 星公正 宮下雅志 阿部裕美子 柳沼純子 亀岡義尚 斎藤健治



渡辺義信委員長

(1) 知事提出議案：可 決…16件

承認…1件

(2) 諮問：答申…1件

※審査請求を棄却すべき旨

[※知事提出議案及び諮問はこちら\(PDF\)](#)

(2) 議員提出議案：否 決…1件

[※議員提出議案はこちら\(PDF\)](#)

(3) 請願：採 択…6件

[※請願はこちら\(PDF\)](#)

(12月15日(月) 総務部)

阿部裕美子委員

給与関係の条例改正について聞く。

今回の給与引き上げによって総額でどのくらいの金額を見込んでいるか。

人事課長

今回提案した条例に係る影響額は12億8,300万円程度である。

なお、その他一般会計全体では22億9,700万円程度を見込んでいる。

阿部裕美子委員

1人当たり平均でどの程度の給与引き上げになるか。

人事課長

各人それぞれであるが、行政職の平均では1人当たり年間で6万7,000円程度の増額である。平均年齢は42歳である。

阿部裕美子委員

平均して年間6万7,000円の引き上げとのことであるが、これは特別給も含めた額か。

人事課長

特別給も含めた額である。

阿部裕美子委員

この間の実質的な賃金、物価の値上げなどを含めると、これだけのベースアップがあっても実質的な賃金はそれほど上がっていない。この間ずっと実質賃金はマイナスとの全国的指標が示されている中で、本県は震災復興という非常に特別な状況にあることを踏まえれば、人事委員会勧告の内容そのままでのよいのかとの思いがあるが、その辺をどのように考えているか。

人事課長

人事委員会勧告は、県内の民間給与との較差を埋めるためになされたところであり、関係法令に基づき人事委員会勧告を尊重する立場から今回の給与改定を行うものである。

阿部裕美子委員

民間給与との較差を埋めるためとのことであるが、民間の給与実態そのものがなかなか厳しい現状だと思う。また、本県の復興に当たる職員の現状を考えたときに、人事委員会勧告そのままの給与体系でよいのか。もっと実態に合う内容を検討してもよいのではないかと意見として述べておく。

次に、非正規雇用の職員はどのようになるか。

人事課長

臨時職員等についても、職員給料表に基づいた算定をしているところであるので、今回の引き上げに伴い、算定し直してその額を適用することになる。

阿部裕美子委員

非正規雇用の場合も同率と考えてよいか。

人事課長

臨時職員等については、年齢や事務、技能員等の種別により適用する給料表や号給が異なるが、それぞれ対応する号給の改定額をベースにした賃金となっている。

阿部裕美子委員

職員の中に占める非正規雇用の割合、また非正規雇用は比較的女性が多いのではないと思うが、その男女比について後で結構であるので、提出してほしい。

特に安倍内閣は、「女性が輝く日本へ」ということを強調しているが、非正規雇用など不安定な雇用状況にあるのが女性が置かれている実態だと思う。その辺も含め、本県職員の雇用の実態がどうなっているか資料を求める。

人事課長

臨時職員等については雇用、採用、退職等がそれぞれ期限ごとに行われているので、一定の時点で捉える形になるかと思う。

また、男女についての統計はとっていない。そういった条件の中で、委員長の指示があれば対応させていただく。

宮下雅志委員

組織改正について聞く。

このたび内堀知事が誕生したが、現状を踏まえながら前向きに取り組む分野の執行体制を強化することは、新知事の方向性を示す上で最もよい手法だと思う。

今回、組織改正として危機管理部とこども未来局の設置が提案されている。両方に言えることだが、これまでも各部署にまたがる施策については、部局間の連携や横串を通した施策展開をするよう我々も指摘し、そういう形で機能しているとの説明があったと記憶している。

危機管理の部分について、これまでそうした取り組みを行ってきた中で、どういう課題があったか。

また、その課題に対し、危機管理部の設置によってどういう解決の方向が期待されるのか。

行政経営課長

危機管理部を設置する考え方としては、複合災害に的確に対応していくために独立した部を設置しようとするものである。議会からもいろいろな意見があったが、東日本大震災、原子力災害の発生時において、県の組織における指揮命令系統や役割分担には必ずしも明確と言えない部分があった。また、情報の流れが明確に定まっていなかったこともあり、情報が錯綜し、共有が図られなかったなど初動対応に課題があったとの認識がある。

そうした教訓を踏まえ、危機管理に関する総合調整機能、災害対応における実務機能を統合して指揮命令系統の一元化、明確化を図ることにより、情報を一元的に集約、把握しながら初動対応における迅速な指揮命令が行えるよう危機管理体制の強化を図ることとした。

宮下雅志委員

こども未来局について、①現在、少子化が進行している ②震災を経て本県の子育て環境が相当影響を受けている ③子供たちを取り巻く環境が大きく変化している一中で安心して子育てしていこう、また子ども・子育て支援新制度の導入に対応していこうとの答弁が本会議であった。そのほか、就学前から自立するまで切れ目のない支援をしていくとの答弁もあったやに記憶しているが、この点も含め、これまでどういう課題があり、今後どういう形で対応していくのか。

行政経営課長

まさに委員指摘のとおりであり、現在、生活環境部が所管している青少年に関する事務を今回新設するこども未来局に移管し、就学前から成人、独立するまで切れ目なく支援するなど一体的、総合的に進めていきたい。

宮下雅志委員

組織改編の一番の問題は、いかに実効性を確保していくかである。県政には課題が多数あり、部局間連携等により進んでいると思うが、その中でこの2点に関しては、組織改編して特に力を入れていくこととしたわけであるので、その実効性を確保し、成果を重視した運営をしていく覚悟、思いを聞く。

行政経営課長

条例改正してもそれが実際に動かなければ意味がないので、いかに実効性を担保するかという部分について、1つには、危機が発生した場合にいかにして部局間の連携をとって進めていくか、2つには、子供の成長という部分において、いかに関係部局の施策を集約する形で進めていくかについて、来年度4月1日からの施行に向け、現在、関係部局と調整を進めている。

阿部裕美子委員

子供にかかわる問題について、こども未来局として、総合的にいろいろな角度から対応できる部署を設置することは歓迎している。

また、今までは、保育所の関係になると保健福祉部、幼稚園の関係になると教育庁ということで、縦割りの中で全体の状況が見えないことが多々あった。そういう点での改善につながっていくと期待しているが、その点について意見を聞く。

行政経営課長

委員指摘の件については、こども未来局設置という部分を受けた形で関係部局と調整をしているところである。できるだけ一体的、総合的に進められるよう調整を進めていきたい。

阿部裕美子委員

危機管理体制について、全体の概要をもう一度説明願う。

行政経営課長

危機管理部の内部組織ということで説明する。

現在の想定では、知事直轄にある総合安全管理室の総合安全管理課と生活環境部にある県民安全総室の消防保安課、災害対策課、原子力安全対策課、放射線監視室をベースにしながら調整を進めている。

阿部裕美子委員

そうすると、大きな災害などが起きた際には、まずは危機管理部が核になって具体的な指揮命令をすると捉えてよいか。

行政経営課長

現在知事直轄が有している総合調整機能の部分と生活環境部が有している実務機能の部分とを統合して一体として進めることを想定しており、危機管理部が中心となって対応する予定である。

宮下雅志委員

公立大学法人の中期目標について聞く。

今回、県立医科大学と会津大学について、それぞれ数値目標を設定していくとの説明があった。例えば県立医科大学については、文部科学省科学研究費助成事業の採択件数が年間180件、英語論文数が年間500編、会津大学では短期大学部における地域との協働・連携事業数が年間10件、大学が認定するベンチャー企業数が中期目標期間中に18社などの数値目標が設定されており、これは非常に意義のあることだと思う。

この数値目標については、成果指標的な意味合いがあると思うが、今述べた4件について、現状の数値と比べてどのようなレベルにあるか聞く。

私学・法人課長

数値目標の状況について、一通り説明する。

県立医科大学の文部科学省科学研究費助成事業については、直近3カ年の平均が146件程度ということで、これを上回る180件と設定した。厚生労働省の科学研究費については直近3カ年の平均が47件程度で、関係機関との連携の関係で伸ばすのが難しいことから48件と設定した。英語論文数については、平成22～24年度の平均が300編超であるが、これを大きく伸ばす努力をしている中で500編と設定した。医師派遣件数については、最近3年間の平均が600件弱であるので、700件と設定した。先進医療については、毎年1件程度届け出ているが、これを継続していきたい。医薬品関連産業支援拠点化事業の中での成果物提供等契約も、始まったばかりでまだ1～2件であるが、最終的に3～6件の契約を目指していきたい。

会津大学では、短期大学部における地域との協働・連携事業数について、最近の平均は7件程度であるので、10件と設定した。ベンチャー企業数は、全体で13社であるので、これを18社まで伸ばしていきたい。

これまでの実績を踏まえてある程度伸ばしたいと考えているが、既に中期目標の期間が半分経過しているため、その辺を考慮しながら目標設定した。

宮下雅志委員

数値目標については、前向きで現実的な数字だとの印象を持った。議会の公立大学法人中期目標調査検討委員会の中で議論されてきたが、目標の中にきちんと数値目標を入れるのはよい取り組みだと思う。問題は、いかに現場がこの実現に向けて取り組んでいくかである。

県は、県立医科大学や会津大学に対し、目標の実現に向けた組織体制の整備を働きかけるなど、進捗状況の検討なども含め、どのような形で取り組んでいくのか。

私学・法人課長

中期目標の実現についてであるが、議決後に県立医科大学、会津大学に指示した後、両大学は中期目標の残期間に係る変更計画を作成することになり、その中で実現に向けての両大学の意思が示される。さらに、これを踏まえ、年度計画をつくり、これに基づいて両大学は運営を行っていく。

県としては、毎年度終了後に有識者から成る評価委員会の意見を踏まえながら、県立医科大学、会津大学の取り組みについて評価する中で、目標の実現に向けて取り組んでいきたい。

阿部裕美子委員

県立医科大学の中期目標の中で、組織運営の改善に関する目標として「男女共同参画を積極的に推進し、仕事と生活の

調和の実現を目指す。」との文言が入っているが、具体的にはどういうことを想定しているか。

私学・法人課長

県立医科大学は、医療関係ということもあり、女性職員が非常に多い職場である。あわせて、これまで医師、研究者に対していろいろな形で支援を行ってきたが、大学として今年度から男女共同参画のための組織をつくり、一步これを進めた形で男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みに乗り出そうとしているので、県としても、県立医科大学にこうした取り組みを求めるものである。

阿部裕美子委員

具体的に推進するための組織が既にスタートしているということか。

私学・法人課長

今年度から県立医科大学内に法人としての男女共同参画を進めるための組織をつくり、今どういった形でこれを推進するか検討している状況である。

阿部裕美子委員

諮問について、これまで処分を受けて、それに対する審査請求を行った事例はあるか。

福利厚生室長

県内の審査請求事例について述べるが、教育委員会所管の案件では、本件を含めて3件ある。1件は、昨年4月に人事委員会への懲戒免職処分の審査請求が棄却され、それに伴い、退職手当支給制限処分の審査請求も取り下げられている。

もう1件は、懲戒免職処分の審査請求が平成25年12月に棄却され、ことしの4月になって懲戒免職処分、退職手当支給制限処分の両処分の取り消しを求めて福島地裁に提訴がなされた。

したがって、知事が受け付けた審査請求は3件あるが、県議会への諮問は今回の案件が初めてである。

なお、前々知事の案件は、退職手当返納命令に対する異議申し立てであり、根拠条文は地方自治法第206条第1項である。今回の審査請求は、同法第206条第2項に基づくものである。

(12月15日(月) 監査委員事務局)

阿部裕美子委員

震災以来、予算額が倍近くに膨れ上がり、職員の事務量も多くなり大変な状況が続いているが、そういう状況から見て監査委員として指摘しておきたい点はあるか。

監査委員事務局長

県予算額が倍程度になっている状況の中で、職員全体、特に浜通りの公所においては、非常に事務量が増加している実態がある。

そうした中であって、我々としては、復興を着実に進める意味でも適正な事務処理は必要なことだと思っており、監査体制についても、効率的な形で行うよう工夫しながら、適正に処理しなければならない部分を見落とすことのないよう、これからも監査の執行に当たっていききたい。

(12月16日(火) 人事委員会事務局)

阿部裕美子委員

職員費1,022万1,000円の減額内容について聞く。

次に、給与改定に伴う103万3,000円の増額について、1人当たりの増額分はどのくらいになるか。

事務局次長兼総務審査課長

職員費の減額補正について、当初予算では前年度所属していた職員を前提に給与、手当等を計上しているが、4月の人事異動等に伴い、若干年齢が若返ったことにより減額になったものである。

追加提案分の1人当たりの補正額については、約6万8,900円となっている。

星公正委員

最終合格者500名の男女比はどのようになっているか。

採用給与課長

500名の合格者のうち女性は149名、率にして29.8%となっている。

阿部裕美子委員

今回の人事委員会勧告の考え方について聞く。

6年ぶりの給与引き上げと7年ぶりの期末手当引き上げとの内容で、引き上げそのものは私も賛成の立場であるが、消費税増税に伴う物価上昇などで実質的賃下げになっている状況の中で、今回の勧告内容は、実質的には引き下げにとどまっているのではないか。

とりわけ本県職員は、震災以降非常に厳しい中で苦勞して働いているが、それらをどのように加味して勧告したのか。

採用給与課長

人事委員会勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、みずから勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことへの代償措置として適正な処遇を確保する役割を有しており、社会一般の情勢に適合した適正な勤務条件を決定するための制度である。

その決定に当たっては、地方公務員法の規定により均衡の原則があり、国、他の地方公共団体の職員及び民間事業の従事者の給与その他諸事情を考慮しなければならないこととされており、基本的には、民間給与との均衡を大前提にした制度である。

今年4月分の給与について、職種別民間給与実態調査を行い、民間と地方公務員との給与について、同職種、同年齢、同職により厳密に比較を行った結果、給与水準に差が見られたため、その差を埋めるものとして今回の勧告を行った。

阿部裕美子委員

民間との較差を埋めるとのことだが、民間賃金そのものが現在、厚労省の毎月勤労統計調査の結果などを見ても物価上昇等により実質賃金指数は下がっている。また、社会全体の経済活力を考えた場合、民間労働者の賃金を上げるためには、公務員がしっかり給与を確保する必要があると思うが、その辺の兼ね合いについて考え方を聞く。

採用給与課長

比較のもととなる職種別民間給与実態調査については、人事院と、全国の人事委員会とが合同で行う調査になっており、その方法については、人事院の方針に基づいて比較を行うことになっている。地方公務員法の趣旨としても、給与制度については、基本的に国に準拠することが大前提としてある。

人事院の見解としては、民間給与については、物価水準等を考慮した上で決定されており、それを受けて民間との比較をするとの考え方になっている。

宮下雅志委員

給与制度の総合的見直しについて聞く。

今回の人事委員会勧告には、①民間との較差を是正するための引き上げ②給与制度の総合的見直しという観点からの平均1%の引き下げ—の2点が盛り込まれている。国においては、民間企業の給与が特に低い地域があることや、世代間の配分見直しを行う観点で見直したとしているが、本県の場合、こうした総合的な見直しを行うに当たり、県内の実情をどのように捉えたのか。

また、平均1%の引き下げについて、内容はどのようになっているか。

採用給与課長

給与の総合的見直しについて、人事院勧告においては、基本的な国の考え方として2点が触れられている。

1点目は、世代間の給与配分の見直しであり、高齢層において国家公務員給与が民間を上回っている状況に鑑み、民間との均衡を考慮して引き下げを行い、その分を若年層に回すとの考え方である。

2点目は、地域間の給与配分見直しであり、民間給与水準の低い地域を中心に依然として民間賃金に比べて公務員給与が高いとの指摘があることから、俸給表を平均2%引き下げるとの考え方である。一方、国においては、民間給与水準の高い地域に支給される地域手当があり、例えば勤務地が東京都の場合、現行18%の地域手当が支給されているが、これを2%引き上げて民間給与との均衡を図るとの考え方が示されている。

その根拠として、厚生労働省の賃金構造基本統計調査をもとに民間給与水準の低い12県を選び、そのグループの官民給与較差をもとに2%という数字を算出している。本県の民間給与水準は、その12県には入っておらず、それより高い水準にあるため、基本的にそこまで下げる必要はない。

また、高齢層における給与較差については、本県においても同様の状況が見られることから、今回、50歳代後半層を中心に最大3%程度引き下げることとした。

給与カーブについても、基本的に給料表構造は、国の制度に準拠する必要があるため、世代間の給与配分の見直しについては、国に倣って今回見直しを行うこととした。

なお、国においては、激変緩和の経過措置として3年間の現給保障を行うとのことであり、本県においても同様の措置を講ずることとした。

また、この改正は、来年度からの実施であるため、来年度の民間給与実態調査の結果による影響も考慮する必要があることなどを総合的に判断し、全体として1%の引き下げという水準になった。

宮下雅志委員

慎重に、総合的に判断したとのことだが、給与水準の設定は、人材確保の面でも非常に大きな影響を及ぼすと考えている。今回、その点をどのように考慮したか。

次に、今年5月に地方公務員法の一部改正があり、人事評価制度を導入して任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するとのことだが、その導入に対する検討状況について聞く。

採用給与課長

人材確保について、まず今年度の採用試験に当たったの考え方だが、県においては総合計画ふくしま新生プランに基づき、職員一人一人が復興の担い手として強い使命感を持って施策の実施に取り組んでいる。人事委員会における採用試験においても、新生ふくしまの実現に向け、何事にも果敢に挑んでいく気概を持った人材を求めて募集活動、採用試験に臨んだ。

今年度の採用試験においては、大卒程度については全職種で募集を行い、募集予定者の人員規模については、大卒程度は過去10年で3番目に多い規模となった。そうした状況の中で、多様な試験区分に基づき、必要な人員の確保に努めてきた。

また、人材の質という観点では、人物重視という点から、二次試験においては受験者のさまざまな経験に焦点を当て、多面的、総合的に評価する面接手法なども導入した。今後とも、県民の負託に応えられる人材の的確な確保に取り組んでいきたい。

人事評価については、ことしの地方公務員法の改正では、人事評価に基づく人事管理、適切な人事評価の活用がうたわれており、この点については、今年度の勧告で任命権者に対して求めたところである。現在、勧告に基づき、任命権者が検討している状況にあると認識している。

宮下雅志委員

人材確保については、説明のような趣旨で採用試験を行うとのことだが、受験者が選ぶ動機として、しっかりと身分が

保障され、ある程度安定した給与体系が必要だと思う。したがって、初任給の据え置きも含め、そうした形で全体が見直されたと理解したい。

人事評価制度は給与にもかかわってくるが、人事院や人事委員会が全体的な給与水準を勧告していく中で、執行当局が人事評価制度と勧告内容との整合をどう図っていくかは、人事委員会がきちんと監視、チェックすることでよい。

評価制度によって、給与にも影響が出てくると思うが、勧告との関係はどのようになるのか。

採用給与課長

制度の構築については、任命権者が行うことになるが、人事委員会としては、処遇全般について適宜調査検討していく権限があるので、任命権者と連絡を密にしながら進めていきたい。

斎藤健治委員

今回の受験者は2,257名、最終合格者は500名で、4.5倍の申し込みがあった。いかにも県庁職員の給料は安いと思わせぶりなことを言う人がいるが、県内の中小企業、特に製造業は幾ら求人を出しても面接にも来ない。給料が高いから、県庁に勤めたいという人が来るわけである。何も気にすることはない。

今回の衆議院選挙のとき、維新の会の代表は、職員を2〜3割カットすればよいとまで言った。本県は、震災により他県から応援職員に来てもらったり、任期つきの技術職員を雇うとともに、職員をどんどん採用しているが、そろそろ縮小に向かっていかなければならない。人事委員会でそうした考えはあるか。

人事委員会事務局長

募集人員をどの程度にして採用試験を行うかについては、総務部が今後の行政需要や退職者の見込み等を総合的に判断し、例えば行政職であれば100人欲しいとの要請が人事委員会にあり、それを受けて採用試験を行っている状況である。

斎藤健治委員

私が言っているのは、県職員は、募集すれば4.5倍の受験者が試験を受けに来るという事実であり、例えば民間の50〜100人規模の製造業は、ハローワークに求人を出しても応募がない。

他県から応援職員に来てもらっていることは十分承知しているが、採用試験を行う立場の人事委員会として、給与の引き上げ、引き下げだけでなく、そろそろ人員増を見合わせるよう勧告を行う考えはないかと聞いている。

人事委員会はそういうことを考えないのか。総務部から言われたことをそのままやっているだけなら下請にすぎない。

人事委員会事務局長

人事委員会の大きな責務は、熱意と使命感を持った有為な人材を採用していくことだと考えており、一定程度の受験者数を確保することは、受験者の質を確保する点からも必要だと考えている。

なお、今後の行政需要や退職者の推移等を含め、職員をどう採用していくかについては、人事委員会としても、県全体として適正な数としていく必要があると考えている。

阿部裕美子委員

労働賃金と公務員募集問題について意見があったので、関連して聞く。

私は、500人の公務員の募集に対して2,200人余りの応募があったのは、ただ単に賃金が高いからではなく、職場が安定していることがあると思う。非正規労働がふえている中で、特に若者の中に公務員志望が多くなっている傾向があると思うが、働き方の問題として、公務員が意欲を持って地域住民のために働けるようにするためには、長時間労働や賃金の問題等を改善し、人間らしく働ける労働環境を整備することを基本的な方向として求めているかなければならない。

原発事故以来の公務員の労働実態を見たときに、非常に健康、心の問題を心配している。ある自治体の職員調査結果では、15%の職員が心の病を抱え、自殺希望があると報告されている。

その理由の1番目として、原発事故によるさまざまな問題、怒りや不満や思いが直接職員にぶつけられる中で非常にストレスを感じてしまうこと、2番目に長時間労働が挙げられている。

人事委員会は、県職員が健康で、復興に向けて元気に仕事に取り組むため、心や健康の問題、長時間労働の改善につい

てどのように考えているか。

事務局次長兼総務審査課長

給与勧告と同時に人事管理に関する報告を行っているが、その中に勤務環境の整備という項目があり、任命権者に対して要請している。

人事委員会としては復興・再生に係る業務がより効率的に運営されるためには、職員一人一人が心身ともに健康であることが極めて重要であると認識しており、職員の健康保持、ストレス予防に関する研修や相談体制の整備、再発予防支援等を講ずる必要があること、特に管理監督者においてはメンタルヘルス不調の職員への早期の気づきにより専門医への相談を勧めること、職員においては、兆候が感じられるときには早期に専門医に相談することが必要であると言及している。

さらに、超過勤務については、恒常的な長時間勤務は職員の心身への影響が大きいことから、任命権者に対し、引き続き業務執行体制の見直しや管理職員による業務管理の徹底を行うなど超過勤務の縮減に向けた取り組みを一層強化する必要があると要請している。

亀岡義尚委員

2,257名が受けて500名に絞り込まれたとのことであるが、私はこれだけ高い倍率になったのは、給料が高いとか、安定しているだけでなく、震災当時大学生、高校生や中学生だった若者の公務員として本県の復興にしっかり取り組んでいきたいとの思いによるものだと信じたい。

採用試験を行う中では、志望動機をチェックしながら、一次試験で実力、二次試験で人物を見ているのではないと思うが、志望動機等をどのように見て500名に絞ったのか。

また、以前の委員会で、せっかく採用してもすぐやめてしまう事例があることから、その辺をしっかりと留意して採用するよう指摘したが、どのように配慮したか。

採用給与課長

委員指摘のとおり二次試験においては、受験者がどういう目標を持って本県職員を志望しているか動機を尋ねている。私も今年度採用試験に初めて携わったが、本県の震災復興に貢献したいとの強い、熱い気持ちを持つ受験者が非常に多いと実感した。

二次試験はそれだけでなく、いろいろな角度から、受験者の考え方や、これまでの経験に対してどのような行動をとってきたか、それを今後の県政にどのように生かせるかななどを総合的に判断している。そういう観点で見ているので、二次試験を通った受験者は、皆優秀だと思っている。

採用後の退職状況についてだが、今年度の採用者について、知事部局、教育委員会からは早期退職の報告は受けていない。警察本部からは報告事例があるが、それは警察の特殊性もあると考えている。

(12月16日(火) 議会事務局)

阿部裕美子委員

議員報酬等経費について、議員1人当たりの増額はどのくらいになるか。

局参事兼総務課長

これは、期末手当0.15月の増分であり、議員1人当たり18万525円の増となる。

阿部裕美子委員

職員給与については、6年ぶりの増額といっても、物価上昇やさまざまな状況の中で実質賃金は下がっている。また、震災後の困難な状況の中での職務という状況を考えれば、上げることには賛成の立場ではあるが、実際には引き下げとも言える中で、議員の場合は一般職とは異なり、報酬そのものが一般から見て高い状況にある。

我が会派としては、議員の引き上げについては反対の立場であり、一般職員と同列で引き上げなくてもよいと思う。

局参事兼総務課長

議員の期末手当については、知事から議長に対し、0.15月分を引き上げるることについて意見照会があり、代表者会議の中で各会派の意見を聞きながら、若干の意見の相違はあったものの、議会としては異議なしと回答し、それを受けての予算計上となっている。

阿部裕美子委員

開かれた議会とするため、広報活動は大変重要だと思うが、その点での考え方を聞くとともに、議会広報費について、全国比較の状況を後で提出願う。

議事課長

本県の議会広報については、過去の議会改革の検討の中で充実していくとの方針が決定され、新聞、テレビ、ラジオ、インターネット広報という現在の形で事業を実施している。

全国比較の資料については、委員長の指示があれば後ほど提出したい。

(12月16日(火) 知事直轄)

阿部裕美子委員

内堀知事が誕生して記者会見のスタイルを変えるなど、新しい取り組みがスタートしている。

かつて長野県知事が県民に開かれた県政のため、ガラス張りの知事室をつくった経過があった。知事は現場主義を強調していることから、県民との対話、生の声を聞く機会を積極的につくるため、新たな対応の仕方などを検討すべきと思うが、その点についての意見を聞く。

県民広聴室長

新知事のもとで県民の声を聞く新たな取り組みについて、今年度は終了したが、これまでも座談会等で知事が直接県民の声を聞いていた。来年度は、浜、中、会津の3方部において、それぞれ復興に向けて活動している県民のところに知事が行き、そこで現場の声を聞くことを計画している。

(12月16日(火) 諮問)

渡辺義信委員長

これより諮問第1号の方向づけを行う。

本件については、本委員会として審査請求の棄却、退職手当支給制限処分取り消しなどの意見を答申することとなるので、昨日の審査を踏まえ、各委員の意見を尋ねる。

矢吹貢一委員

棄却相当と判断すべきと考える。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

渡辺義信委員長

そのほか、ないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

渡辺義信委員長

なければ、諮問第1号は棄却の方向とする。

