

平成29年2月定例会 総括審査会

紺野長人議員

委 員	紺野 長人
所 属 会 派 (質問日現在)	民進党・県民連合
定 例 会	平成29年2月
審査会開催日	3月15日（水曜日）



紺野長人委員

最初に、人口減少対策としての若者のUターンについて聞く。

本県は、労働人口の減少によって、県の推計で10年後に12%、25年後には30%も課税対象所得が落ち込むとされている。県の財政基盤を維持し、県民サービスを確保するためにも、若者の雇用を軸とした人口減少対策は危機感を持って取り組まなければならない。若者が地元で働く環境を整備すれば、やがて結婚し、子供を産み育て、次の世代へとつながってくれる。また、老人のみの世帯の増加や地域社会の崩壊といった方が抱えるさまざまな課題の克服にもつながっていく。

この間の取り組みで高卒者は9割近くが県内に残っているが、県外に進学した学生は2割程度しか戻っていないと聞いている。大卒者が地元に戻りたくなる質の高い雇用を県内につくることが人口減少対策として最も重要で、そして効果的であることを県の統計が明確に示している。

そこで県は、首都圏に進学した学生のUターンに向け、どのように取り組んでいるのか。

商工労働部長

これまで、ふるさと福島就職情報センター東京窓口において、県内企業の情報提供や就職相談等を行うほか、首都圏の13大学と就職支援協定を締結し、本県出身学生への働きかけや合同企業説明会などを実施してきた。

新年度は、東京窓口に専任の職員を配置し、就職相談体制を強化するとともに、協定大学と連携したインターンシップの実施や奨学金返還支援制度などの活用により、首都圏に進学した学生のUターンに積極的に取り組んでいく。

紺野長人委員

企業立地補助金の成果と今後の見通しについて聞く。

今、日本全国の都道府県や市町村は、労働者の確保に躍起になっている。自治体や企業による働き手の奪い合いが始まっていると言っても決して過言ではないと思う。そうした中、原発事故による県外への働き手の流出を最小限に食いとめ、震災・原発事故からの復興を進めていくためには、余り時間をかけずに県内に雇用を確保することが極めて重要と言える。

そこで、企業立地補助金を活用した雇用確保の状況と補助制度の今後の見通しについて聞く。

商工労働部長

震災以降、企業立地補助金を活用した工場等の新增設により、本年1月末現在では5,000名を超える新規雇用が創出されるなど、企業立地補助金は本県の産業復興に大きな役割を果たしている。

今後は、避難指示区域等を対象にした自立・帰還支援雇用創出企業立地補助金を含め、来年度以降も県内全域を対象に国、県の企業立地補助金を最大限に活用しながら、新産業を初め本県産業を牽引する分野の企業立地の促進と雇用の創出

に積極的に取り組んでいく。

紺野長人委員

工業団地の造成による雇用確保の取り組みについて聞く。

日本は、長年の少子化により15～64歳の生産年齢人口が10年後には660万人も減少すると推計されている。県内はさらに深刻で、10年後には23万人が減少するとされており、その結果、消費が16%、県内の総生産額は6%減少すると推計されている。県内の生産年齢人口は、毎年3月に大きく減少しており、これは、新卒者などが希望に沿った雇用が地元なく、首都圏などに流出していることを示している。高校や大学を卒業した若者が地元で働くための雇用の場を県内各地に偏りなくつくれば、確実に人口減少対策につながっていく。

そこで、企業局が進めてきた工業団地造成事業のこれまでの成果を聞く。

企業局長

これまでに小名浜臨海工業団地や会津若松工業団地、田村西部工業団地など県内12カ所に県営工業団地を造成し、148の企業等を誘致してきた。現在もこれらの工業団地において1万人を超える雇用が確保されている。

紺野長人委員

県営工業団地への企業誘致に向けた今後の取り組みについて聞く。

地方公営企業法では、公共の福祉と経済性の発揮という相反する目的を企業局に課している。その中で、企業局は工業用水の提供や工業団地の造成によって地域の雇用創出を図る重要な役割を担っている。

そこで、県営工業団地の企業誘致に今後どのように取り組んでいくのか聞く。

企業局長

県営工業団地への企業誘致については、再生可能エネルギーや輸送用関連産業など雇用創出効果が高く、経済波及効果が期待できる企業の誘致に向け、企業訪問や現地案内等を一層強化するとともに、企業誘致アドバイザー等との連携を密にし情報収集に努めるなど、現在造成中のいわき四倉中核工業団地第2期区域を初めとする県営工業団地への早期の誘致を目指し、企業立地補助金や首都圏等からの交通アクセスの優位性などをアピールしながら全力で取り組んでいく。

紺野長人委員

次に、4月からの能力実績主義に基づく人事評価制度について聞く。

一般企業と異なり、利益追求を目的としない公務の職場で個人の能力や成績を評価しランクづけすることは、評価者に相当な技量や洞察力があったとしても、公正で公平な評価が不可能であることは言うまでもない。それにもかかわらず、評価結果で定期昇給の幅や勤勉手当の支給率に差がつく仕組みを強制する地方公務員法の改正は、人事管理上極めて問題があると言わざるを得ない。職員が自分の収入をふやしたいと思うのは当然で、日常的に意識が評価者に集中し、県民から離れてしまうのではないかと心配している。

そこでまず、人事評価制度の導入により、県民サービスの向上をどのように図っていくのか、県の考えを聞く。

総務部長

職員の人事評価については、業績評価において組織目標に基づき職員が設定した自己目標の達成度を評価し、能力評価においては職務を通じて発揮した能力の充足度について評価を行う。評価者が公正で公平な評価の確保に努めるとともに、目標の進行管理や面談等による適切な指導助言を行うことを通じ、職員の能力向上と組織目標の達成を実現することによ

って、県民サービスの向上が図られるものと考える。

紺野長人委員

評価制度と給与の支給総額について聞く。

評価制度が本当に職員のスキルアップという目的を果たすとすれば、数年後にはほぼ全員が高評価を受け、人件費は大幅に膨らむことになる。逆に、スキルアップにつながらなければ、評価に時間と労力を費やし、県民サービスを低下させることになってしまう。民間企業であれば、全員が頑張れば企業の収益が上がり、職員全体の賃金を上げることができるが、県や市町村などの公務の職場では、人件費総額に枠がありそういうわけにはいかない。今定例会に提案された改正給与条例を見ると、人事評価の結果を給与の昇給だけでなく勤勉手当にも活用することとされている。

そこで、人事評価制度のもとで、昇給や勤勉手当の支給総額がどのようになるのか聞く。

総務部長

人事評価に基づく昇給及び勤勉手当の支給総額については、国家公務員の取り扱いに準じ、現行の範囲内で運用する。

紺野長人委員

よくわからない答弁であったと思うが、やむを得ないと思う。

続けて、人事評価制度と職場の協力体制について聞く。

県はこれまで人事評価制度を絶対評価と説明しているが、上位の評価者の数に枠を設けるなど、明らかに相対評価で、周りの人と比べて評価する仕組みであるため、職員にとっては周りの人全てが競争相手となってしまう。こうした中で、自分が高い評価を得るために後輩に仕事を教えないなど、知識や情報、技術を無意識のうちに抱え込んでしまうことが心配される。

そこで、人事評価制度のもとで、職員の協力体制をどのように図っていくのか聞く。

総務部長

職場の協力体制については、組織としての総合力を發揮する上で重要であることから、人事評価制度のもとにおいて、職員一人一人が置かれている職位や業務に応じ、組織目標の達成に向けて互いに協力して取り組むとともに、上司が日々の業務や面談を通して部下とのコミュニケーションを密にし、必要な指導助言を行いながら風通しのよい職場環境づくりに努めることにより、職場の協力体制の向上を図っていく。

紺野長人委員

研究員などの研究成果を実績としてどのように評価に反映させるかについて聞く。

農業分野における新品種の開発や工業分野における新技術の開発は、研究結果が出るまでに数年かかるのが一般的である。しかし、4月から的人事評価制度は、半年ごとの評価に基づいて賃金に反映させる仕組みとなっている。研究員からはじっくりと腰を据えて研究を積み上げるのが難しくなるとの声も聞かれている。また、研究に携わる職員は人事異動や配置がえで研究の途中でも入れかわる。研究が終了し成果が確認されてもその研究チームにいなければ評価されないこともつながってしまうのではないか。新品種や新技術の開発は、県内の農業や産業の発展には欠かせず、評価制度の導入によって衰退させることがあつてはならない。

そこで、長期に及ぶ研究等の実績をどのように評価に反映させるのか聞く。

総務部長

長期に及ぶ研究等については、職員が評価期間内にその研究等をどの段階まで進捗させるか、そのために何を行うかなどを目標として設定するものであるため、最終的な成果に至る前の研究過程に携わった職員についても、その目標の達成度や業務の遂行状況等に応じ評価期間内の実績を適切に評価するものとしている。

紺野長人委員

農業分野や工業分野における研究は、例えば5年の目標だとすれば、最初の3年は全く実績が見えず、そういったものの積み上げが途中から成果につながっていくこともあると聞いている。ぜひそういった部分もきちんと考慮しながら、研究のために頑張っている職員を評価する仕組みにするよう願う。

続いて、評価制度の導入と労働時間の関係について聞く。

4月からは評価結果によって収入に差がつくこととなる。職員がみずからの健康や家庭生活を犠牲にしてでも高評価を得ようと頑張り、今以上に時間外労働、超過勤務がふえることが懸念される。また、労働時間の短縮は県の目標となっているため、職場の労働時間短縮を達成できない管理者がみずからの評価が下がることを恐れて、不払い残業を黙認したり、場合によっては強要するケースも心配しないわけにはいかない。

そこで、職員の健康管理とワーク・ライフ・バランスの観点から、県はどのように労働時間の縮減に取り組んでいくのか。

総務部長

職員の労働時間の縮減については、公務能率の向上の観点に加え、職員の健康管理や仕事と生活との調和の観点からも極めて重要と考える。

現在は、震災後の業務の増大に伴い職員の超過勤務が増加していることから、必要な人員の確保を図るとともに、管理職員による業務の進行管理の徹底、事務事業の簡素化、効率化、柔軟な人員の再配置、職員に対する意識啓発などの取り組みにより、引き続き縮減に努めていく。

紺野長人委員

県立医科大学の医療従事者の確保について聞く。

県立医科大学では、毎年かなりの医療職員を募集しているが、ここ数年は求職者が募集定員に満たない状況が続いている。その原因は、隣接する関東各県と本県の医療職員の賃金格差が広がっていることにある。実際に、全国の自治体立病院などと比較しても、本県は最下位グループとなっている。特に、責任が重くなる30歳代後半からの収入が伸びない仕組みとなっているため、頑張って働き続けばだんだん生活がよくなるという感覚が持てない賃金制度である。そういう中で、職場環境が厳しいために退職に追い込まれる職員も多くなっている。

県は、原発事故後の県民の健康と安全の復興に向けた中心的な施策として、ふくしま国際医療科学センターを県立医科大学に新設し、昨年12月には附属病院のみらい棟オープンになんとかこぎつけたが、こうした県の重要施策を担うための人員確保が全く追いついていない。現在も看護師30名程度、薬剤師10名程度の欠員が生じたままとなっている。そのことがさらなる労働強化を招き、早期退職者をふやす原因となっている。

そこで、県立医大附属病院の医療従事者をどのように確保していくのか。

総務部長

県立医科大学附属病院における医療従事者の確保については、ふくしま国際医療科学センター先端診療部門の診療開始に伴い、大学において採用試験の回数増や広報の充実などを進めており、医療機能の拡充に合わせ、段階的に確保を図ることとしている。

紺野長人委員

県立医科大学における院内託児所の拡充について聞く。

今も述べたように、県立医科大学では、ふくしま国際医療科学センターや県民健康調査など県の重要な施策を担うため、人員増を進めてきた。その結果、院内託児所が常に定員オーバー状態で、育児休暇を終え職場復帰しようとしても子供を預けられず、退職に追い込まれる職員まで出ている。例えば福島市の託児所に申し込んで、県立医科大学には院内託児所があるということで、後ろに回されるのが一般的だと聞いている。当初、託児所は30名程度で運用していたが、現在は遊戯場を託児スペースに変えて、無理やりに90名を押し込んでいる実態がある。保護者は子供の成長に不安を抱きながら働き続けなければならない状況に置かれている。

そこで、県立医科大学の院内保育所の増築に向けた支援について聞く。

総務部長

県立医科大学の院内保育所は、職員等が安心して働くことができるよう県が昭和62年6月に整備し、平成27年度に県の支援のもと改修を行っている。

県としては、今後とも県立医科大学からの要望等を踏まえ、必要な支援について検討していく。

紺野長人委員

昨年末に策定された地域医療構想のもとで、南会津の医療をどのように確保するかについて聞く。

南会津地方は、医師の高齢化や医療供給体制の偏りによって、県内で最も医療過疎が進んでいる地域と言える。県は、将来の医療需要推計に基づき、会津医療圏と南会津医療圏を一つの構想区域として医療供給体制をつくるとしているが、2つの医療圏を統合した場合、どうしても医療供給体制が会津若松市に偏ることが心配される。南会津地方は、救急搬送できても県立南会津病院まで1時間を超える地域が点在している。県立病院で対応できない場合、さらに1時間かけて会津若松市の救急病院に搬送されることになる。県立医科大学などの華やかな先端医療に力を注ぐことも必要だが、助かる命を助けられない地域が県内にある現実を直視して、少しでも改善していくことのほうが、行政責任としてははるかに重いのではないか。

そこで、県は、地域医療構想のもとで、南会津地方の医療の確保にどのように取り組んでいくのか。

保健福祉部長

南会津地方の医療の確保については、会津・南会津を一つの構想区域として捉えており、この構想区域内での連携強化が重要と考える。このため、当該地域における医療構想調整会議の議論を十分に踏まえ、救急医療におけるドクターカーやドクターヘリなどの活用を初めとして、それぞれの地域の中核的医療機関の連携を一層強化しながら、必要とされる医療の確保に取り組んでいく。

紺野長人委員

放置犬の捕獲業務の広域化に伴う県民の安全確保とペット動物の愛護業務について聞く。

その前に、今南会津の医療の件で述べたように、助かるべき人間の命を助けることができない現実があること、そしてこうした現実を見据えて限られた財源と限られた人材をどこに振り向けるべきなのかが今県政に問われていることを申し添えておく。

さて、これまで県民の安全を守るため、放置犬捕獲業務とペットの愛護業務は、動物の生態や病気をよく知る獣医師が担ってきた。この4月からは三春町の動物愛護センターが新たにスタートすることとなり、獣医師やそれをサポートする

技能員の確保がますます重要になっている。これまで放置犬の捕獲は県北、県中、県南の各保健福祉事務所が、各担当地域で行ってきたが、今後は三春町に集約され、中通りの北の端から南の端までカバーすることとなる。広域化によって、住民の通報から捕獲現場に到着するまでの時間が大幅におくれるなど放置犬への対策が課題となる。

そこで、県は、動物保護管理業務の広域化に伴う放置犬の危害をどのように防止するのか。

保健福祉部長

放置犬による危害防止については、所管区域内の定期巡回を強化するとともに、緊急時には、高速道路を使って迅速な対応を図るなど、必要な対策を講じていく。

また、飼い犬のしつけ方教室や、巡回広報などの機会を捉えながら、適正飼養の啓発を行うことにより、放置犬を減らす取り組みもしっかりと進めていく。

紺野長人委員

捕獲員が現地に到着したときにはもう犬がいなくなっていたということのないよう願う。

続けて、県民健康調査による甲状腺検査について聞く。

既に事故から6年を経過していることからすれば、今後は、医学的見地というよりも県民の不安をどう受けとめるかの視点で甲状腺検査のあり方を考える必要がある。また、さまざまなもの病気がある中で、こうした病気の罹患率や死亡率を客観的に捉えて、不足している医療の供給体制を県民医療のどこに振り向けるべきかを冷静に判断して、甲状腺検査のあり方を考えることも必要となっている。

こうした中、現在はスクリーニング検査に重点が置かれているが、要精査者や経過観察者のフォローアップに医療体制をシフトし、受診機会を保障することが必要となっている。

そこで、県民健康調査における甲状腺検査を実施する機関を拡充していくべきと思うが、どうか。

保健福祉部長

甲状腺検査については、現在、1次検査は県内59カ所、県外104カ所の医療機関が、2次検査は県内4カ所、県外36カ所の医療機関が、県立医科大学と連携して検査を行う協定を締結している。対象者がより身近な場所で受診できるよう、引き続き関係機関の協力を得ながら検査実施機関の拡充、受診者への丁寧な説明に努めていく。

紺野長人委員

JR只見線の復旧と沿線住民の移動手段の確保について聞く。

只見線の復旧は、現在、上下分離方式により関係自治体に将来にわたって相当な財政負担を強いる形でJR東日本と協議が進められている。しかし、そもそもは国鉄を分割民営化し、市場原理の中に放り出した時点で赤字路線の住民が切り捨てられることを受け入れていた問題でもあったのではないか。高齢者など最寄りの駅までの移動手段がない住民からは、地域をくまなく回り、柔軟に要望に対応できるバスの運行を求める声が大きくなっている。こうした実情を考慮すると、只見線の復旧を沿線住民の移動手段の確保に結びつけるためには、駅と地域をつなぐ路線バスなどの運行は必要不可欠である。

そこで、JR只見線の復旧と連携した路線バスなどの運行を支援すべきと思うが、どうか。

生活環境部長

JR只見線の復旧と連携して路線バス等を運行し、駅までの移動手段を確保することは、地域住民の鉄道利用を促進する上でも大切な視点であることから、本年1月に立ち上げた只見線利活用プロジェクトチームによる協議の場を活用し、

地域住民の声も丁寧に聞いた上で、有効な方策を講じられるよう検討を進めていく。

紺野長人委員

豪雨災害などから県民の命を守るための取り組みについて聞く。

国は、平成11年6月の広島豪雨災害を受けて、土砂災害が発生するおそれのある土地の区域を明らかにし、危険箇所の基礎調査と土砂災害警戒区域などを指定するため土砂災害防止法をつくった。さらに、26年8月の広島豪雨災害を踏まえて法律が整備され、基礎調査結果の公表を義務づけている。

そこで最初に、土砂災害防止法に基づく基礎調査結果の公表はどのように進んでいるのか聞く。

土木部長

基礎調査結果の公表については、土砂災害が発生するおそれがある土地の区域を調査し、その結果を速やかに住民へ周知することとしている。進捗状況は、全体の7,867カ所に対し、先月末までの累計で4,546カ所、率にして57.8%の箇所を公表している。

紺野長人委員

土砂災害警戒区域などの指定状況について聞く。

土砂災害防止法は、固定資産の評価価値や地域への宿泊客の誘致などの関係から、土砂災害から住民の命を守る本来の法の趣旨が十分に生かされにくい状況もあると聞いている。

そこで、土砂災害警戒区域等の指定の進捗状況について聞く。

土木部長

土砂災害警戒区域等については、市町村とともに住民説明会を開催し、丁寧な説明を行いながら計画的に指定を進めている。進捗状況は、先月末までの累計で3,036カ所、率にして38.6%の箇所を指定している。

紺野長人委員

洪水氾濫などの危険が迫った際に、高齢者施設などに入所している配慮を必要とする要配慮者を守る取り組みについて聞く。

河川の氾濫によって施設に入所していた多くの高齢者が命を奪われた昨年の岩手県の豪雨災害は、防災に向けた大きな教訓としなければならない。河川改修などの土木事業費に制限がある中で、高齢者施設や保育、教育施設などの危険箇所を洗い出し、優先的に安全対策を講ずる必要がある。

そこで、洪水氾濫に備え、要配慮者利用施設における早期避難への支援に、県は河川管理者としてどのように取り組んでいるのか。

土木部長

ことし2月に県内全ての要配慮者利用施設の管理者を対象に説明会を開催し、国と県が連携して、水害に対する危険性を認識してもらい、河川情報の入手方法や要配慮者が避難を開始する時期等について説明するとともに、洪水時の避難確保計画の作成を強く要請した。

今後とも、河川管理者として要配慮者が安全に避難できるよう市町村と連携し、河川情報の周知に取り組んでいく。

紺野長人委員

教員が主体性を發揮でき、子供の社会性を育むための教育環境づくりについて聞く。

近年、若者の離職率の増加が社会問題となっている。長時間労働など労働者が人間らしく働き続けることが困難な社会になっていることが一つの原因として挙げられている。

もう一つの原因として、学力一辺倒の教育では人間関係を築くためのコミュニケーション能力が育ちにくく、そのため環境の変化や職場での多様な個性を受け入れる社会性が身についていないことが挙げられている。教育や心理の専門家からは、子供たちは、心の成長期に多様な個性に触れる機会を奪われ、自己と異なる他者を受け入れる力を育めない環境にあるのではないかと指摘されている。

一方で教員は、多忙化の中で、子供一人一人の多様な個性を受けとめ切れず、どうしても子供を画一化してしまう環境に置かれている。

そこで、子供の社会性を育む教育環境づくりにどのように取り組むのか聞く。

教育長

子供の社会性を育む教育については、「仕事になれるより、人になれよ」と言われるとおりコミュニケーション能力の育成が重要であると考える。このため、地域とともにある学校を推進する中で、多様な人材の活用を図り、世代や職種の異なる人間関係の中での学びをふやすなど、働くことや生きることのとうとさや喜びが実感できる体験活動を充実させ、児童生徒の心に働きかけることにより、社会性を育む教育環境づくりに取り組んでいく。

紺野長人委員

教育現場への評価制度の導入について聞く。

教員の能力実績を評価し、その結果を賃金に反映させることは、これまで多忙化の中にあっても、純粋に子供を見つめようと頑張ってきた教員が、本人も気づかない中で評価者に意識を傾けることになりかねない。

また、学校現場からは評価結果を意識する余り、クラス内にいじめなどの問題があっても上司に報告せず、事態を悪化させることになるのではと心配する声も聞かれている。

そこで、教育現場の人事評価制度は、教員が子供より評価者に意識を傾けることが懸念されるが、どうか。

教育長

人事評価制度は、教員一人一人が学校の教育目標等を踏まえた具体的目標を設定し、その具現化に主体的に参画することで職務意欲が高まり、指導力等個々の能力の向上が期待できるものであり、子供に向き合う教育が客観的に評価される制度である。

今後とも、評価者である管理職を対象とした研修会を実施することにより、教員とのコミュニケーションを円滑にし、子供を中心に据えた教育活動が充実するよう努めていく。

紺野長人委員

ぜひ先生方が教育者であることに誇りを持って教壇に立てるようなゆとりのある教育現場にしてもらうことを願って質問を終える。