

平成30年8月21日

発言者	発言要旨
【請願37号の審査】	
鈴木（孝）副委員長	<p>国で文書管理の取組みが動き出しているところなので、もう少し状況を見守るためにも、継続審査としてはどうか。</p>
青柳委員	<p>県の移住関係ホームページのアクセス件数が今年に入って大きく伸びているとの報道があった。 ホームページのアクセス件数の増加に対して、移住相談窓口における相談状況はどのようになっているか。</p>
地域活力創造室長	<p>「ハッピーライフ情報センター」及び県庁内の「すまいる山形暮らし案内所」の相談窓口における相談件数は、平成27年度が380件、28年度が601件、29年度が611件と順調に伸びている。 さらに今年度4月から6月の相談件数は158件となっており、前年同時期と比べ24%増加している。相談者は、20～30代の若者世代が多く、全体の49%となっている。相談内容は、就職・転職が19%、支援策が18%、住宅が17%となっており、仕事や住まい、支援策に関する相談が多い状況となっている。</p>
青柳委員	<p>アクセス件数や相談件数が伸びているのは非常に良いこと。 こうした動きを好機と捉え、県として、どのように移住定住に結び付けていくのか。</p>
地域活力創造室長	<p>移住定住の促進に向けて、移住希望者の検討段階に応じて、ホームページ等による情報発信、移住セミナーなど対面での情報発信、相談窓口での相談対応、移住体験や住環境整備など受入れ体制の整備といった取組みを展開している。 移住体験については、今年度から新たに、首都圏の若者等をターゲットに、市町村と連携し、山形の暮らしと仕事の体験、先輩移住者や地元住民との交流等を行う「やまがた暮らしインターンシップ～やまがたCAMP」を実施している。 また、住環境整備については、今年度から新たに、移住・定住に不可欠な「住宅」を基盤として、就農や創業等の「職」、さらには県産米・味噌・醤油1年分を提供する「食」の支援を組み合わせた山形らしい移住促進策を、市町村と連携して展開している。 このような取組みを、市町村と連携し、連動的に展開することで、山形への移住を促進していきたい。</p>
青柳委員	<p>1人でも多くの方に移住してもらえるよう、市町村と連携を密にして、しっかりと取り組んでもらいたい。</p>
青柳委員	<p>内閣府のサテライトオフィスが、東北で唯一、北村山地域振興局に7月23日から8月10日までの3週間にわたって設置された。 この度の内閣府サテライトオフィスの設置の目的やその活動内容はどうか。</p>

発 言 者	発 言 要 旨
地域活力創造 室長	<p>内閣府のサテライトオフィスは、政府の職員が駐在し、自らが市町村に出向くなどして意見交換等を行い、課題の解決に向けた事業・制度の紹介や助言等を行うことで、地方創生の加速化を図るために設置されたもので全国8か所、東北では唯一本県に設置された。</p> <p>具体的な活動としては、7月25日の県・市町村連携推進会議にあわせた、県内全市町村を対象とした地方創生に関する説明会の実施、政府の職員が県内13市町村を訪問し、地方創生に向けた取組みの進め方や支援制度の活用についての相談・助言・意見交換の実施、県内4ブロックごとの意見交換、地方創生関係交付金の活用についての個別相談会の実施など地方創生の加速化に向けた市町村等の取組みを後押しするような活動がなされた。</p>
青柳委員	<p>この度の設置を、今後、どのように活かしていくのか。</p>
地域活力創造 室長	<p>内閣府による市町村への訪問や個別相談会においては、交付金の活用や具体的な事業内容などについて相談や意見交換が積極的に行われたところであり、市町村における地方創生の取組みへの意識が向上したと感じている。</p> <p>県としても、サテライトオフィスの設置により内閣府との人的ネットワークが強化されたところであり、これを契機として、市町村における取組みの促進や支援制度の活用についての助言を一層進めていきたい。</p> <p>こうした取組みにより、市町村における地方創生の展開の一層の加速につなげていきたい。</p>
青柳委員	<p>県がつなぎ役となり、市町村と連携しながらしっかりと取り組んでもらいたい。</p>
金澤委員	<p>障がい者雇用率制度に係る本県の状況について報告があったが、この問題については、中央省庁における障がい者の水増し雇用について報道があり、地方公共団体にも及んできたものであるが、全国では7県が同様の状況にあり、その中に本県が含まれていることは衝撃を受けた。</p> <p>障がい者の確認方法は昭和51年と平成17年に通知がなされたが、その際、職員間で業務上の確認等はどのように行われてきたのか。</p>
人事課長	<p>障害者の法定雇用率については、昭和51年に当時の労働省から通知があり、その中で障がい者の把握の方法が定められた。</p> <p>「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下：障害者雇用促進法）は、35年に施行されていたので、その当時から障がい者の把握はしていたが、その時は、51年に示された手帳所持者が原則で、手帳がない場合は県の指定医又は産業医の診断書・意見書による確認方法でなくとも障がい者としてカウントすることができる取扱いになっており、元々職員から申告をしてもらって、把握をしてきた状況にあった。</p> <p>51年に通知が出され、本来そこで厳格な取扱いにすべきであったが、当時どう検討がなされたか詳細なものは確認できないが、従来の取扱いをそのままにして、障がい者の把握を同じ方法で継続してしまった。</p> <p>平成17年に厚生労働省が51年と同じ内容を改めて整理し直したガイドラインを出し、51年と内容が同じだが、改めて整理し直したものが通知されてきたという経過があるが、その際も従来の取扱いを変えることなく、漫然と同じことをしていた。</p>

発 言 者	発 言 要 旨
金澤委員	<p>改正点をその時点で捉えることができなかつたことが現在に至っていると思う。県職員のうち障がい者として把握している者の中に手帳が交付されていない者が69人いるということは相当な問題である。障がい者として認定できるかは基本的には手帳だと考える。採用段階で県としてどのような基準を設けていたのか。</p>
人事課長	<p>職員の採用に当たっては、障がい者の特別枠でなければ、障がい者の確認をしないで採用しており、最初から障がいを有するケースもあるかもしれないが、採用後に病気等になり、障がいを有するになり、事後に手帳を所持するようなケースもある。</p> <p>採用に限定すると、身体障がい者の特別枠の試験は平成21年度に実施し、22年度から職員を採用しているが、手帳所持者に限定した試験制度のため、採用時に手帳を確認している。延べ11名の採用実績となっているが、それ以外の正職員について採用時の確認は行っていない。</p>
金澤委員	<p>では、今回手帳がない人とされた方は、一般枠で採用された後に、障がいを有するに至り、その時から障がい者として取り扱った方という理解でいいか。</p>
人事課長	<p>個別の詳細は確認しきれていないが、全体としては採用後に障がいを有することになり、その内容について本人から申告があり、その申告内容に基づき取り扱ってきた。</p>
金澤委員	<p>我々はこれまで障害者雇用率については、新規で採用された際にどのくらい採用が図られていたのかということで質問していた。途中で障がいを有した方という認識はなかつたと思う。これでは途中からいくらかでも障がい者に移行できると思うがどうか。</p>
人事課長	<p>「障害者雇用促進法」で、法定雇用率は採用時の障がい者の率ではなく、採用後に障がいを有した者も含めて達成していくものとなっている。これまで答えていた数字についても、途中で障がいを有した方も含めた数字である。</p>
金澤委員	<p>それは我々の認識が浅かつたと感じる。しかし、そういった形であればいくらかでも数字を出せるのではないか。手帳がなくてもいいのであれば、人事課の中で、例えば一般枠で採用された後、長期病欠で休んだ方を障がい者に当たるということで取り扱ってきたのではないのか。</p>
人事課長	<p>毎年、職員の家庭状況等を把握するために提出してもらう書類があるが、その中に、障がいの内容・程度という欄を以前から設けており、そこに職員から記載してもらうということを行ってきた。そこで申告された内容について、医師の診断書による確認を経ることなく計上していた。</p>
金澤委員	<p>指定医でも産業医でもない、職員が判断するというのはどういう方を障がい者として判断するのか。自己申告の形であれば、年数が経てば人数がいくらかでも増えていくのではないか。厚生労働省への報告は人数だけを報告するのか。</p>

発 言 者	発 言 要 旨
人事課長	人数の報告となる。
金澤委員	人数だけであれば、申告内容によって、いくらでも数字合わせができると思われるがどうか。
人事課長	過去の一人ひとりの状況を全て確認しているわけではないが、障がいを持っている職員は、毎年状況を記載しているので、その状況は続いているという認識があった。
金澤委員	<p>「障害者雇用促進法」は、採用後に障がいを有した方も含めた考えかもしれないが、その場合においても、新たに手帳を取得することが基本と考える。</p> <p>なお、県民が注目しているのは新規の障がい者採用枠ではないかと思う。「障害者雇用促進法」は、障がいを有しながらも障がいのない者と平等の形で雇用を促進するためのものとして位置づけられ、採用後に障がい者になったものを確保するのではなく、新規に雇用するための環境を整えてきたと思う。県がこれまで新規に障がい者を採用した人数は11人か。</p>
人事課長	<p>平成 22 年度から、正職員の身体障がい者特別枠としての採用実績は、今年度までに 11 人となっている。</p> <p>一方、嘱託職員としての採用の制度もあり、まず「障がい者トライアル雇用」ということで、身体障がい者・知的障がい者を非常勤嘱託職員で、6 か月以内で雇用し、更新を原則 1 回できるという仕組みを作っており、これは 21 年度から採用実績があり、トライアルなので最長 1 年までであるが、延べの採用実績として身体障がい者は 46 人、知的障がい者は 12 人という実績になっている。</p> <p>さらに、トライアル雇用を経て、能力があって、長い期間、県の臨時職員として勤められるという人であれば、知的障がい者については、「知的障がい者非常勤職員雇用制度」を 24 年度から導入しており、こちらは 5 年間の基本単位に、60 歳まで更新できるという制度であるが、採用の実人数としては 6 人おり、途中で退職される人もいるが、今年の 6 月現在では 5 人が在職している。身体障がい者で、トライアル雇用で採用された方には、通常の嘱託職員制度であったり、身体障がい者の特別枠の試験の案内を行い、試験を経て実際正職員になっている方も出てきている。非常勤職員と正職員を合わせると、実人員では 69 人がこれまでのトータルの採用実績となる。</p>
金澤委員	手帳所持者のみで障がい者雇用率を計上すると何%になるのか。
人事課長	1.27%となる。
金澤委員	法定雇用率からはだいぶ低い数字である。県庁内ではどの部局が障がい者雇用が多いのか。
人事課長	部局毎の分析はしていない。
金澤委員	今回の問題は都合よく人数を調整し、数字のつじつまを合わせてきたとしか見えない。我々はこれまで、公共機関は、民間企業に先んじて法定雇

発 言 者	発 言 要 旨
人事課長	<p>用率を達成して模範を示しているという前提の中で、民間企業の雇用率等について質問してきた。今後、公的機関としてどのような対応して、この問題をどう改善していくのか。</p> <p>まずは、手帳未所持者 69 人に対し、診断を受けてもらい、診断書を用意してもらおう。結果として職員から診断書をもらえないケースや、こちらで把握していた障がいの程度と比べると違うという結果となる可能性もある。</p> <p>そうした場合に法定雇用率を達成しない場合は、不足する分については新たな障がい者を採用していく必要があるので、現在行っている特別枠での試験の実施や、非常勤職員の採用制度をさらに拡充していくということで、新たに障がい者を雇用していくことが必要となる。具体的な手法については 69 人の精査をした上で、並行してどういった手立てがとれるかということで検討していきたい。</p>
金澤委員	<p>今後の対策が重要となる。新規の障がい者雇用体制においても、門戸が開かれていくような形で対応してほしい。</p> <p>障がい者雇用については、他部局となるが民間企業における雇用促進なども行う立場にあり、教育委員会での対応などもある。模範となる機関として総務部長の考えはどうか。</p>
総務部長	<p>県としては、障がい者雇用についても力を入れてきたつもりであり、2.57%と法令上の率を達成したつもりではあったが、把握方法として原則手帳となっており、書面での確認を求められているにも関わらず、本人の自己申告で人事課が判断していたということで、現時点で確実に計上できる人数で算定すると、約半分の雇用率という実態で、本当に恥ずかしい限りである。</p> <p>障がい者が生き活きと暮らす社会、共生社会を県も率先して推進する立場であり、障がい者雇用率については民間よりも率先して実現していかなければならない中、これが実態としてできていなかったことは、大変申し訳なく思う。</p> <p>まずは、県職員の中で、人数の精査を行うが、きちんと運用を改めるとともに、障がい者の方に更に県で働いてもらう環境づくりをしていかなければならないと考えている。</p> <p>あわせて、法律・条例を読むということとあわせて、ガイドライン、通知等にもきちんと目を通して、最新の状況を把握して事務処理をするということが、福祉行政に限らず、県の行政に課せられた使命であると改めて認識し、障がい者雇用とあわせて、行政の信頼回復に努めていく。</p>
星川委員	<p>障がい者雇用の問題は、人事課だけでなく福祉担当部署も入れて検討する時期にあるのではないかと思う。こういった問題は人事委員会とは関係ないのか。</p>
任用・公平主幹	<p>職員の採用については競争試験と選考試験があり、人事委員会では競争試験を実施しているが、競争試験としては教養試験、専門試験、総合試験、面接等により、採用候補者名簿を作るための合格者を決定するという手続きをしている。</p> <p>その際に障がい者については、排除するとか優先するとか、そういった</p>

発 言 者	発 言 要 旨
星川委員	<p>ことはせず、地方公務員法にのっとり、適正に試験を実施している。</p> <p>障がい者の雇用枠について、人事委員会では考慮しないのか。</p>
任用・公平主幹	<p>競争試験では、任命権者からの採用予定数に則して合格者を決定しており、試験の合否では考慮していない。</p>
人事課長	<p>障がい者の雇用となると各任命権者になるので、人事課で採用人数を来年に向けて検討する中で、いわゆる通常の競争試験で確保すべき人数、それから先ほど申し上げた身体障がい者の特別枠で採用する人数を検討し、競争試験で採用したい人数を人事委員会に依頼をして競争試験を実施している。</p>
星川委員	<p>関係部局としっかりとした議論がされていないことが問題ではないか。</p>
人事課長	<p>雇用主として身体障がい者の雇用率をどうしていくのかは、任命権者である知事部局の人事課の役割で、試験の実施の部分人事委員会が担当しているという役割分担があるので、率に関しては人事課の所管である。</p>
星川委員	<p>民間企業は必死になって障がい者雇用に取り組んでいる。民間企業以上に行政は厳しくやってもらいたい。</p>
後藤委員	<p>障がい者として把握していた者のうち半数以上が手帳未所持者という状況は非常に驚いた。法定雇用率に満たない場合に納付金を納めなければならないのか。遡って納付しなければならないのか。</p>
人事課長	<p>一般事業主には納付金の制度があるが、地方公共団体には当該制度が該当しないので、雇用率に満たない場合は障がい者を採用していく計画を作成し、厚生労働省に提出していくことになる。</p>
後藤委員	<p>今回マスコミに大きく報じられ、県民の県行政に対する信頼が揺らいでいる。まして、先ごろ高校入試の採点ミスで千人程度が処分されており、県民が厳しい目で行政を見ている。改めて、しっかりと行政運営をお願いしたい。</p>
総務部長	<p>障害者雇用率の制度については、ガイドラインに手帳又は医師の診断書ということで定められており、これがルールであるにもかかわらず、本人からの自己申告を基に判断していたという実態であった。</p> <p>きちんと率を算定していないということで、障がい者雇用という1つの分野においても信頼を失っていると思うし、県行政全般に大丈夫かと心配の声もあろうかと思う。改めてこの制度を含めて法令・通知を含めて精査勉強した上で事務にあたっていくように、きちんと手続を行っていく。</p>
後藤委員	<p>県が障がい者雇用について指導する立場にあるので、しっかりと対応をお願いします。</p>
鈴木（孝）副委員長	<p>今回の問題はいつ判明したのか。</p>

発 言 者	発 言 要 旨
人事課長	先週の金曜日から中央省庁の記事が報道されたが、それを受けて、過去の書類の確認に入り、昨日一旦の整理が終わったという状況である。
鈴木（孝）副 委員長	障がい者の要件に該当するかの整理を速やかに行うとのことだが、いつまで診断書・意見書を求めていくのか。
人事課長	改めて制度の趣旨から説明して、障がいを有する旨が記載された診断書を取得してもらう必要があるので、まず、医療機関を受診してもらう理解を得る必要がある。医師の診断を受けたり、診断の結果、産業医が判断する期間を考えると、2か月を目途に対応していきたいと考える。
鈴木（孝）副 委員長	本人の意思での診断を受けるとのことだが、本人の意思に反して受診を強制させるような問題が起こらないように柔軟に対応する必要があるが、県民の理解を得るために、スピーディーに対処してもらいたい。
広谷委員	本県においても職員の健康の保持・増進は重要な経営課題の一つと考えるが、現状、課題、対応策はどうか。
総務課長	<p>職員の健康の保持・増進は、事業者の基本的な責務であり、職員の健康は、仕事の能率向上、生産性の向上に寄与し、非常に重要である。</p> <p>知事部局職員の平成29年度定期健康診断では、要観察、要注意、要精検、要医療の所見があった職員は約86%であった。</p> <p>特に、生活習慣病に起因する、肝機能、血糖の検査項目で3人に1人、血中脂質は2人に1人の割合で、所見があった。</p> <p>山形労働局公表の、県内約12万人の労働者の健康診断での有所見率と比較すると、肝機能と血中脂質の有所見率は、県職員が10ポイント程度高い。</p> <p>まずは、職員の健康管理に対する意識啓発が重要であり、全職員を対象に、定期健康診断の結果説明会を開催し、保健師が、職員一人ひとりと面談しながら、健康診断の結果を交付し、健康上の留意点について個別に保健指導を行っている。</p> <p>また、精密検査該当者、診察や治療が必要な要医療者は、医療機関の受診が重要で、所属長を通じて、繰り返し受診の働きかけを行い、昨年度は、精密検査該当者の約98%が精密検査を受診した。</p> <p>さらに、生活習慣病のリスクがある職員に対しては、地方職員共済組合の事業として、特定保健指導を外部の専門業者に委託し、実施している。</p> <p>今後も、啓発や保健指導を丁寧に行うことで、職員の健康保持・増進につなげていきたい。</p>
広谷委員	職員の健康については、身体だけでなく、こころの健康も重要と思われるが、職員のメンタルヘルス対策の状況はどうか。
総務厚生課長	<p>県は、平成18年3月に「職員のこころの健康づくりの指針」を策定し、組織的・計画的に対策に取り組んでいる。</p> <p>具体的には、指針に基づき、1次予防、2次予防、3次予防と段階的な予防対策を講じている。</p> <p>1次予防として、セルフケアに関する知識を広める一般職員向けの研修や、良好な職場環境を作るための管理監督者向けの研修の実施など、メンタルヘルスケアの知識普及と実践支援を行っている。</p>

発 言 者	発 言 要 旨
	<p>2次予防として、メンタルヘルスコーディネーターや保健師・産業医による相談体制の整備や、心療内科医師や臨床心理士に相談することができるよう医療機関との連携を行うなど、心身の不調の早期発見と早期対応を行っている。</p> <p>さらに、3次予防として、心身の不調により休職した職員の円滑な職場復帰と、再発の防止を図っている。</p> <p>このほか、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的として、年に1回、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施するとともに、毎月、長時間労働を行った職員に対し、産業医が面談のうえ、健康管理上の指導を行っている。</p> <p>メンタルヘルス対策については、引き続き、総合的かつきめ細やかな取り組みを進める。</p>
鈴木（正）委員	<p>最近の消費生活相談事例の年代別・種類別の傾向はどうか。</p>
くらし安心課長	<p>平成29年度の県消費生活センターでの相談受付件数は3,295件で前年度比180件増となっている。相談内容では、パソコンや携帯電話での有料サイトの架空請求・不当請求が622件、商品・サービスが特定できないものや身に覚えのない請求が282件、光通信サービスやプロバイダ契約の相談に関するものが227件などとなっている。ここ数年はパソコンやスマホの普及によりインターネットに関連する相談がどの年代でも多くなっている。</p> <p>相談件数を年代別にみると、年齢が上がるにつれて件数が多くなっている。</p> <p>最近の特徴的な相談事例としては、実在する事業者名をかたった請求に関する相談が29年度は920件、投資やギャンブルの稼ぎ方といった情報商材の購入に関する相談が80件、仮想通貨に関連付けた投資に関する相談が36件などとなっている。</p>
鈴木（正）委員	<p>成人年齢引下げが予定されており、若者に契約における責任の重要性を伝えていくことも大事である。若者への消費者教育をどのように進めていくか。</p>
くらし安心課長	<p>成人年齢の引下げを踏まえた消費者教育は重要であると考えている。県では、小中高生を対象とした「消費生活出前講座」や、高校生を対象として弁護士がネットトラブルやクレジットのルールなどについて講義する「消費生活法律授業」を実施しているほか、今年度は若年者への啓発を強化するため、県消費生活センターのキャラクターの着ぐるみを作成し各種イベント会場や街頭等に出向いてアピール性の高い啓発を行っている。</p> <p>また、4省庁が連携して若年者への消費者教育を推進するアクションプログラムでは、平成32年度までに全国の高校で消費者教育の授業を実施することとしている。今年5月に消費者庁と打合せを行った。教育庁など関係部局と連携し、全ての高校で消費者教育が行われるよう取り組んでいきたい。</p>
鈴木（正）委員	<p>昨年度から試行しているテレワークの実施状況はどうか。</p>
人事課長	<p>昨年8月に試行し、対象者は中学就学前の子を養育する職員、介護を要する方を自宅で介護する職員、通勤距離が片道35km以上の職員のいずれか</p>

発 言 者	発 言 要 旨
鈴木（正）委員	<p>に該当する職員のみで、利用状況は、2名の職員が延べ7日間の利用し、事由は育児であった。</p> <p>今年度からは、対象者の要件が限定的であったことを受け、対象要件を全てなくして全職員が使える制度に改めた。また、7月に人事課の職員が実際活用し、現在利用に当たっての課題等の洗い出しをしている。今後その結果を全職員に周知し利用拡大を図っていきたい。</p>
人事課長	<p>在宅勤務の場合は、仕事の段取りとその評価が大きな課題となるが、自宅で勤務することが後ろめたいという心理的バリアをいかに緩和し、仕事の成果を適正に評価するという保障が必要と考えるがどうか。</p>
鈴木（正）委員	<p>職場全体で利用しやすい雰囲気作りを行っていき、仕事の成果も、在宅勤務の翌日に職場内でしっかり把握できるように、体制をしっかりとしていきたい。</p>
鈴木（正）委員	<p>猛暑日だけでなく、今後豪雪等もあるので、より効率的に仕事に取り組むために活用できるようにお願いしたい。</p>
鈴木（正）委員	<p>Web会議の利用状況はどのようになっているか。</p>
情報政策課長	<p>Web会議についても、昨年8月から本格実施しており、利用回数の実績は、昨年度は251回、今年度は6月末までで58回となっている。</p>
鈴木（正）委員	<p>Webカメラ、ヘッドセットの必要機器の所属への配付状況とWeb会議を有効に活用している事例としてどのようなものがあるか。</p>
情報政策課長	<p>必要機器については、今年度83所属を追加し、合計143所属に配付している。活用事例として、昨年度は県土整備部において防災訓練の一環としてWeb会議を利用しており、また、市町村もインターネット環境があれば利用できるため、市町村を含めた活用も可能となっていることから、更に広めていきたい。</p>
鈴木（正）委員	<p>ぜひ有効に活用してほしい。</p>
鈴木（孝）副委員長	<p>大雨災害からの復旧に係る費用負担については、激甚災害の指定などにより軽減されるよう支援していくべきと考えるが、現在の検討状況はどうか。</p>
危機管理課長	<p>激甚災害については、公共土木施設は標準税収入、農地等は農業収入推定額を元にした指定基準が定められている。被害額は現在調査中であるが、要件を満たす場合には適用に向けて支援していく。</p>