

令和2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)	県民連合
定例会	令和2年2月
審査会開催日	令和2年3月18日(水)

紺野長人委員

総務部長に2019年度の県税収入確保の見通しについて質問する。

直近の経済動向を見ると、昨年10-12月期におけるGDPの速報値は年率換算でマイナス7.1%と大幅な落ち込みとなっている。

これは、勤労者の賃金が伸びていない中で消費税を引き上げたことなどによるもので、個人消費と中小企業に支えられている県内経済も同様の動きと見るべきである。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響も重なり、今年1-3月期の消費と経済の落ち込みも避けられない状況となっている。

そこで、今年度の県税収入確保の見通しについて聞く。

総務部長

今年度の県税収入は、当初予算総額で2,278億6,100万円を計上したところであり、現時点では当初予算総額を確保できる見通しである。

今後も国内外の経済動向などを注視しながら、県税収入の確保に万全を期す。

紺野長人委員

引き続き、県の主要基金残高から見た県の財政状況について総務部長に質問する。

本来、財政調整基金などの主要基金は年度間の収入変動に備えるもので、経済低迷や災害などによって財源不足が生じた年度に活用し、行政サービスを維持するためのものである。

しかし、ここ数年は残高が底をついた状態が続き、2020年度の当初予算を見ると、今年度の2月補正による積立分を含めても僅か18億円しかなく、財政運営への影響が懸念される。

そこで、県の主要基金の状況と今後の見通しについて聞く。

総務部長

主要基金については、新年度当初予算編成において188億円を取り崩したところである。

今後、決算剰余金の法定積立など適時適切な回復を図る考えである。

今後とも、近年頻発する自然災害などの不測の事態で生じる財政需要に迅速かつ柔軟に対応し、持続的な財政運営を行っていくためあらゆる方策を講じて財源の確保及び主要基金の充実に努める。

紺野長人委員

引き続き総務部長に県債残高について質問する。

今定例会に提出された2020年度の当初予算では、県債の年度末見込額が1兆5,449億円となっており、東日本大震災前の2010年度の1兆2,964億円より2,500億円も増えている。

知事は福島を未来につなぐ予算と説明しているが、このペースで膨らみ続ければ、超高齢化社会を迎え、未来どころか数年後には福祉などの行政サービスを維持できなくなるのではと不安になる。

そこで、県債残高の増加について県の考えを聞く。

総務部長

県債については、インフラ施設等の計画的な整備に加え台風災害からの復旧や防災対策などの緊急に取り組むべき事業を着実に進めるため有効な活用に努めている。

災害復旧等のため増加せざるを得ない起債についても、償還の際に地方交付税措置がある有利な県債を最大限活用するとともに、今後の償還に備えた基金への積立を行っているところであり、引き続き県債の適切な活用と管理に努める。

紺野長人委員

この状況は相当厳しいと思う。例えば基準財政需要額を一般の家計に置き換えると、1年間の生活費が300万円の家庭において、借金が1,000万円程度になっているのが現在の本県である。

国からの臨時財政対策債が3分の1程度を占めていることもあるが、臨時財政対策債は国が地方公共団体の財政を困窮させて財政的に支配するための仕組みだと指摘する人が多いことも意識して、今後対応願いたい。

次に、中長期的な視点に立った県の財政運営について知事に質問する。

まず地方自治体の財政を大きく左右する地方交付税について、国は地方自治体の財源である地方交付税を勝手に絞り込み、その分を臨時財政対策債で補わせている気がしてならない。いずれにせよ地方自治確立のためには、一定の県税収入を確保し自主財源比率を維持していくことが重要である。

一方で県内の就労者数は、県の推計でもこれから数十年は毎年1万2,000人程度、率にして1.4～2%の範囲で減っていく。この状況で県内経済を維持するためには、就労者数の減少分を勤労者1人当たりの賃金改善で補うしかない。

しかし、この間の県人事委員会の勧告を見ても、相当に厳しい情勢にあると言わざるを得ない。

こうした中、安定的な財源の確保に加え限られた財源を有効的に活用するなど、中長期的な視点に立った財政運営が求められている。

そこで、中長期的な財政運営をどのように行っていくのか知事の考えを聞く。

知事

復興と地方創生の着実な推進と医療、福祉、教育など県民に身近な施策への丁寧な取組には、健全で持続可能な財政運営が極めて重要である。

このため、復興財源はもとより地方交付税を含めた一般財源総額の確保について、引き続き国に強く求める。

また、農林水産業の振興、中小企業の経営基盤の強化等、地域経済を活性化する取組を推し進め税源の涵養に努めるなど、安定的な財政基盤の充実を図っていく。

併せて、歳出においては、優先度を踏まえた不断の見直しによって効果的に施策を展開するなど、財政の健全性をしっかりと確保しながら未来につながる活力ある県づくりに力を尽くす。

紺野長人委員

次に、県立医大附属病院の新生児集中治療室であるNICUとその回復室であるGCUの人員確保のための県の財政措置について総務部長に質問する。

赤ちゃんは普通妊娠40週前後で生まれてくるが、医大のNICUでは23週直後に生まれた700gにも満たない超低体重児の救命措置が行われている。本県は日本一子供を産み育てやすい県を目指すとしているが、その最も厳しい生死を分ける戦いがこの現場で日夜繰り返されている。

しかし、看護基準は新生児3人に看護師1名と一般的なICUの2対1よりも低くなっている。また15ある病床は常に

満床状態で、新たな新生児を受け入れるために本来NICUで管理すべき超低体重児をGCUに移すしかない状況も続いている。

GCUは看護基準が6対1のため、必要なケアを受けられない新生児とGCU職場の人員不足という負の連鎖を招いている。実態からすれば、GCUにNICUの3対1看護基準を適用すべきである。しかし、独立行政法人である県立医大附属病院は単独で診療報酬の看護基準を上回る人員を配置する余裕はなく、他の病棟の看護師を回せる状況にもない。

そこで、県立医科大学附属病院における小児周産期医療に対し財政支援をすべきと思うが、県の考えを聞く。

総務部長

小児周産期医療については、新生児集中治療室、新生児回復室をはじめ適切な医療の確保のため、必要な財源を交付してきたところである。

今後とも、本県で安心して子供を産み育てるための医療を提供できるよう診療状況に応じ必要な財政支援を行う。

紺野長人委員

NICUは典型的な不採算医療であり、県内のほかの医療機関は35週未満の子供も受け入れていない。ここを県の施策として強化しないと、命を助けられる子供を助けられなくなってしまうことを十分に踏まえた検討を願う。

引き続き、県立医科大学の託児所の拡充について総務部長に質問する。

県立医科大学の看護職場は深刻な人員不足を背景に、入院基本料7対1の看護基準を維持するために、子供が熱を出しても休めない状況に置かれている。こうした中で、職場の近くにある附属託児所は人材確保の上でも極めて大きな役割を果たしている。

しかし、県の施策である国際医療科学センターなどの整備により職員数が増加し需要が高まった分、遊戯室を託児所に転用するなどかなり厳しい環境での託児が続いている。

また、育児休業から職場復帰する際に空きがなく市内の空きのある託児所を探し回らなければならない状況が続いている。結局見つからず早期退職に追い込まれる職員まで出てきている。

私は、平成30年12月定例会でこの問題を取り上げたが、その際の県の答弁では医大法人からの要望があれば検討するとの考え方が示されている。その後医大法人の労使交渉において、法人は県に2020年度予算で託児所の増改築予算を計上するよう要望したと聞いている。

そこで、県立医科大学の託児所の拡充に向けた支援について、県の考えを聞く。

総務部長

県立医科大学の託児所については、これまでも学内の職員の増加等に対応するため増改築の財源を交付してきたところである。

今後とも、福島県の医療を支える県立医科大学の教職員が安心して働くことができるよう、大学からの要望や福島市内における保育所の需給状況等を踏まえ必要な支援について検討する。

紺野長人委員

次に、養護老人ホームへの支援について保健福祉部長に質問する。

3つの質問を1つにまとめた関係で前置きが長くなることを了承願う。

養護老人ホームは介護保険法の下で運営される特別養護老人ホームと混同されやすい施設だが、経済的困窮者や家庭内虐待など自宅での生活が困難な方もしくは身体知的精神的病弱者などの高齢者を受け入れている施設であり、住む場所のない高齢者の最後のとりでとも言われている。

以前は国の措置費で運営されていたが、三位一体改革により現在は一般財源に組み込まれているため、自治体によっては措置費を予算化できないケースも多くなっている。自治体の財政力によって入所者の処遇や施設運営に格差が生じることを避けるべきである。そのような意味でも、地方公共団体の一般財源から切り離し国の措置費に戻すよう県は市町村とともに国に要請すべきである。

また、県内では現在14の養護老人ホームに1千人を超える者が入所しており、その7割以上が認知症を患っているとの報告を受けている。そのため介護度や見守り度が高く、現在の入所者15名に対し支援員1名分とされている措置費について、最低でも10名に1名程度に見直すよう国に要請すべきである。

また、多くの施設は極めて厳しい経営状況に置かれている。中には施設の整備費用を捻出できず相当な年月を経過したことにより雨漏りなどの老朽化も進み、改築や大規模な修繕が必要な時期に来ている施設が多く見られる。

養護老人ホームは市町村からの措置費で運営されているが、現行の措置制度では老朽化した施設の改築や大規模改修に到底対応できない。

そこで、県は老朽化した養護老人ホームの整備に対しどのように支援しているのか。

保健福祉部長

養護老人ホームについては、中核市を除く市町村に設置されている施設が増築や改築を行う場合に整備費の一部を補助している。

老朽化による大規模修繕等については、養護老人ホームに措置費を支出している市町村と連携し施設の現状を把握した上で、必要な対応を検討する。

紺野長人委員

県もかつて、郡山市の希望ヶ丘ホームなど養護老人ホームを直接運営していた。それは同時に、こうした福祉施設の厳しい現状や役割の重要性を県も把握していたということであるが、県から切り離れた関係で県が把握しにくくなっていることを指摘して保健福祉部長への質問を終わる。

次に、県立の児童福祉施設の在り方について聞く。

知的障がい児などを対象とする福祉型の障害児入所施設の中で県が唯一直接運営する大笹生学園の民営化を検討しているとの報道があった。県は国から小さな政府と言われると、何も疑わずにそれを進める組織なのかとがっかりした。

多額の県費を投じて施設を新しくし、豊富な経験と高い技術の下で運営されている学園を民営化するメリットなどどこにも見当たらない。仮に経費削減が目的だとすれば、削減できるのは人件費だけである。

福祉職場の低賃金が社会に様々な影を落としていることを踏まえれば福祉職場にさらなる低賃金労働者をつくり出すだけでなく、誤った施策と言わざるを得ない。

そこで、大笹生学園については引き続き県が直接運営すべきと思うが、こども未来局長に県の考えを聞く。

こども未来局長

大笹生学園については、平成28年の県社会福祉審議会の意見を踏まえ、昨年10月、県社会福祉審議会児童福祉専門部会に施設の在り方について諮問し、審議の結果、本年3月に効率的な施設運営や利用者サービスの質の向上、地域支援機能等の充実を図る意味から指定管理者制度への移行が望ましいとの答申がなされており、今後、この答申内容を尊重し、施設の運営改善を図る。

紺野長人委員

民営化する3つの理由について答弁があったが、どれも全く理解できず、何の関係もないと思う。今後県が児童福祉施策を進める上で、障がいのある子供とともに生活し支援することの大変さがある一方で、子供の成長の喜びを知る職員が、県の職場からいなくなってしまうことを意味する。

県の児童福祉施策と現場の実態がかけ離れていくことにもつながりかねないことを、局長にも真正面から考えてもらいたい。

次に、若松乳児院の運営形態について、県は同様に、児童福祉専門分科会の答申を理由として施設を移転改築した上で、その運営を民間に委ねる方向で検討していると聞いている。

日本一子供を産み育てやすい県を目指すとしてアピールしておきながら、最も行政の保護を必要とする保護者の養育を受けられない乳児の育みをなぜ県の福祉施策から遠ざけるのか全く理解できない。

膨れ上がる一方の公共事業費を見たとき、この事業に経済的な側面を持ち込むことは、福祉に対する県の姿勢が問われると思う。医療機関との連携や里親制度とつなぐ上でも、県が直接運営する信頼性や安心感は極めて重要である。

そこで、若松乳児院については移転新築後も県が直接運営すべきと思うが、県の考えを聞く。

こども未来局長

若松乳児院については、医療や福祉の分野で専門性を有する民間法人に運営を委ね虐待を受けた乳幼児への医療的対応力を強化するとともに、新たに地域支援や産前産後支援、里親支援などの機能を加え乳幼児とその家庭を幅広く支える役割を担う。

紺野長人委員

次に、県内の介護人材の確保に向けた処遇改善について、保健福祉部長に聞く。

国が実施する介護福祉士への賃金加算制度は離職防止を目的としたもので、基本的には勤務10年以上を要件としている。しかし県内では、離職した介護人材の7割は就職3年以内の職員である。

また介護事業者へのアンケートでは、人材不足の理由として「離職率が高い」が28.8%なのに対し、87.7%の事業者は「新規採用が困難であるため」と回答している。これは、初任給や若年層の賃金加算を行わない限り県内の介護人材不足はいつまでも改善されないことを意味している。

しかも、県内の2025年度の介護人材の需要見込みが約4万1,700人であるのに対し供給見込みは3万1,000人程度である。他県と異なる賃金加算制度を創設し県外の養成施設の卒業生も県内に呼び込まない限り、介護人材不足が改善しない構造になっている。

そのためにも、まずは現行の処遇改善加算制度を県内全ての介護事業者が受けられるようにすることが重要である。2012年度に処遇改善加算制度が導入されて以来賃上げに直結する仕組みは段階的に盛り込まれてきたが、いまだ加算制度を取得していない小規模の介護事業者もある。その主な理由は、給与の見直しなど加算取得に多くの時間と労力を要するため、対応に苦慮しているからである。

そこで、県は介護事業者の処遇改善加算の取得をどのように支援していくのか。

保健福祉部長

介護事業者が処遇改善加算を取得するためには賃金規定の整備や研修機会の確保等の要件を満たす必要があることから、今年度は小規模事業者を中心に延べ95回の専門家派遣を実施し、個々の事情に応じた支援を行っている。

新年度は派遣回数を増やし、より多くの事業者に実務的な助言を行うこととしており、今後とも処遇改善加算の取得が進むよう積極的に支援する。

紺野長人委員

自分のところは小規模で社会保険労務士を雇用するような状況になく大変だとの話を幾つかの介護事業者から聞いた。したがって、今後社会保険労務士を派遣する支援の在り方もぜひ検討してほしい。

次に、一定の要件を満たせば返還が免除される介護福祉士修学資金貸付制度について質問する。

本県もこの制度を実施しているが、県外の介護人材養成施設も含めてより活用しやすくするなど、介護人材の確保に取り組む必要がある。

そこで県は、介護福祉士修学資金の利用促進にどのように取り組んでいくのか。

保健福祉部長

介護福祉士修学資金をより多くの者に利用してもらうため、今年度は他県からの入学生が本県の養成施設を卒業し県内の介護施設等で働く場合を返還免除対象に加えるなどの見直しを図った。

新年度からは修学資金の申込み、決定、交付の時期を早め入学予定者が安心して活用できる制度としたところであり、今後とも関係団体からの意見を聞きながら介護人材の確保に向け利用促進を図る。

紺野長人委員

震災、原発事故のあった2011年度には、介護事業者が1年間で3,000人近く減少しており、そのことが今も尾を引いている。他県と違う施策が求められていることを訴え、部長への質問を終えたい。

次に、災害弱者の命を守る地域の連携について、危機管理部長に質問する。

最近、自己責任や自助努力との言葉をよく耳にするが、この考え方は政治や行政の責任逃れに利用されることもないわけではない。

共同通信社のアンケート調査によると、東日本大震災の災害関連死と認定された人の24.6%が障がい者だったことが判明している。自己責任や自助努力だけでは災害の脅威から守ることができない命があることを、我々は肝に銘じておかなければならない。

一方で、地球温暖化によって自然災害が増えることは確実と言われている。しかし、県内全ての県河川の改良には膨大な予算と時間を費やさねばならない。

災害弱者の命を守るためには、避難行動に支援が必要な高齢者や障がい者が地域のどこに住んでいるかを民生委員、地元の消防団、地域包括支援センターや介護事業者などが把握しておく必要がある。

いざ災害が起きたときには、事前に策定した地域ごとの個別計画に基づき関係者が連携し迅速に要支援者を避難させることが極めて重要である。

そこで、避難行動要支援者を確実に避難させる個別計画の策定を積極的に進めるべきと思うが、県の考えを聞く。

危機管理部長

避難行動要支援者への支援については、危機管理部と保健福祉部が合同で市町村を個別に訪問し、避難行動要支援者名簿の作成や個別計画の策定について助言してきた。

全国的に大規模災害が続く中、高齢者などの確実な避難に向けた取組が強く求められていることから、引き続き市町村と連携しながら要支援者の実情に応じた個別計画の策定を促進する。

紺野長人委員

午前中に続き、まず教育長に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正に関連して質問する。

そもそもこの法律は教職員を労働者としてではなく聖職者的に扱ってきたもので、残業を何時間行おうと超過勤務手当を支払わないできたことに問題がある。

そうした中、今回改正された給特法第5条によって労働時間を月単位や年単位で調整できる変形労働時間制の導入が可能となった。

しかし、在校等時間、つまり先生が学校にいる時間が長時間となっている現状では変形労働時間制を導入しても長時間労働を容認するだけとなり、多忙化解消にはつながらない。

まずは、給特法第7条により指針化された上限時間を踏まえ、教員の多忙化の解消にしっかりと取り組んでいくことが重要である。

そこで県教育委員会は、時間外勤務時間の上限時間の指針化を踏まえ、教員の在校等時間の縮減にどのように取り組んでいくのか。

教育長

教員の在校等時間の縮減については、多忙化解消アクションプランを改定し、これまでの1か月当たりに加え、1年当たりの上限時間を定めるとともに、スクールサポートスタッフの活用方法や学校行事等の見直し方策などを新たに取組み今月中に各学校に送付するとしている。

今後ともアクションプランの取組を進め、教員の在校等時間の縮減に努める。

紺野長人委員

次に、給特法第7条に関してだが、今回の一部改正では労働基準法と同じく時間外勤務の上限を自治体条例もしくは規

則で定めるとしている。

しかしその大前提となる、教職員の在校等時間を正確に把握する仕組みに乏しい問題があり、実効性の疑問が教育現場からも出されている。

そこで県教育委員会は、教職員の正確な在校等時間をどのように把握していくのか。

教育長

教職員の在校等時間について、本年4月より全ての県立学校にICカード等で出退勤を記録する勤怠管理システムを導入し把握するとしている。

また市町村に対しては、県が立ち上げた協議会において推奨している県内統一の校務支援システムの中で在校等時間の把握を促している。

紺野長人委員

今回の給特法の改定を教職員の多忙化解消に結びつける具体的な行動について、引き続き教育長に質問する。

今回の法改定に関する国会審議では、どのように現場の声を取り入れ法改正を実効あるものにするかといった点が度々取り上げられた。初等中等教育局長は制度導入に当たり、各地方公共団体において職員団体との交渉を踏まえつつ検討されるものと考えていると答弁している。

一方県教育委員会は2018年2月に教職員の多忙化解消に向けた行動指針であるアクションプランを示し、国に先んじて在校等時間の縮減に取り組んでいると聞いている。

このプランをより実効あるものにしていくためには、プランに沿って教職員がどのように取り組んでいるのか、どのような課題が教育現場にあるのかを教育委員会と現場の校長や教職員が共有することが大切である。

そこで、教職員の多忙化解消に当たっては職員団体との話し合いが重要と思うが、県教育委員会の考えを聞く。

教育長

職員団体との話し合いについては、これまでも定期的な場を設け情報の共有や意見交換などを行い相互の信頼関係の構築に努めてきた。

今後とも勤務実態調査の結果を共有するなどして誠意を持って話し合いを行う。

紺野長人委員

最後に、豊かな人間性を育む教育について教育長に質問する。

県は健康長寿を基本政策の一つに掲げたが、高血圧や糖尿病など生活習慣に関する疾病予防が中心で、同じ健康問題だが鬱病などの精神疾患についてはあまり重要視していないようである。

しかし、表面化していないが事態は深刻で、近年は精神科や心療内科の予約が取りにくいほど精神疾患が増え続けている。また、県内に就職した高卒者の半数近くが4年以内に職場を離れているとのデータもある。

県においても、長期病休者の77.4%が精神疾患に起因しており、その多くは職場の人間関係や頑張り過ぎによる長時間労働が原因である。

こうした状況を踏まえたとき、学力調査など学力一辺倒である現在の教育が本当に子供の将来のためなのか、我々は疑わなければならない。

これからの社会が目指す「共生」の理念の実現を踏まえれば、対話による人間関係のつくり方や他者の失敗を許容したり互いにフォローし合うことを学ぶ機会を保障すべきである。そうした学びにより、他者の人権に配慮する心や他者にも自分にも寛容になれる心を持った人間性豊かな大人へと育っていくと思う。

そこで、公立小中学校において豊かな人間性をどのように育んでいくのか県教育委員会の考えを聞く。

教育長

社会の変化に伴い人間関係が希薄化している現状にあって、学校、家庭、地域が一体となって子供の心を育んでいくことが重要である。

このため、地域とともにある学校づくりを推進し、年齢や立場の違う人々との対話や地域住民との共同活動の機会を意図的に設けることにより、子供たちの心を動かし豊かな人間性を育てていきたい。

紺野長人委員

今回教育長には、学校の多忙化解消と子供の将来のための教育について質問した。

家庭内で子供が保護者と接する時間が短くなり、生活対応、しつけ、子供の栄養状態の心配や学校の敷地外の安全まで学校や先生の仕事になっている。今回の新型コロナウイルスの問題でも、本来は福祉の仕事である子供の居場所づくりも学校に押しつけられようとしている。

社会の矛盾や様々な事象が学校に集中し過ぎている現状は本当に大変だと思うが、その現状から目をそらさずに多忙化解消や子供のための教育に取り組むようお願い、私の全ての質問を終わる。