

平成30年10月12日

## 平成28年度決算審査特別委員会の指摘事項に対する対応状況

### 【文書指摘】

平成28年度決算審査特別委員会 指摘事項一覧

【文書指摘】

- 1 県立文化施設の管理のあり方について（総務部）……………1頁
- 2 とっとりモデルの共同受注体制構築について（福祉保健部）……………2頁
- 3 保育士の確保と処遇改善について（福祉保健部）……………2頁
- 4 企業立地と人材育成との連携について（商工労働部）……………3頁
- 5 若手改良普及員の指導体制について（農林水産部）……………4頁
- 6 アユ資源の維持増産について（農林水産部）……………5頁
- 7 県立病院における看護師及び薬剤師の確保について（病院局）……………6頁
- 8 県立美術館整備に伴う市道の取扱いについて（教育委員会）……………7頁

【文書指摘】

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>1 県立文化施設の管理のあり方について                      現在、鳥取県立県民文化会館及び倉吉未来中心の2施設は、指定管理者制度で公益財団法人鳥取県文化振興財団が管理を行っています。</p> <p>平成18年度の指定管理者制度導入以降、当該財団では減免制度の拡充や利用者への声に基づいたサービス水準の維持・向上をはじめ、施設の設置目的や特性にかなう文化振興事業に取り組んでいるところですが、減免額を含めた利用料収入は横ばい傾向が続いています。</p> <p>人口減少や少子高齢化が急速に進み、また、厳しい財政状況が続く中、公共施設運営には、より経営的な視点が求められます。更に、多くの県民等に利用される施設であり続けるためには、街づくりの視点も取り入れた管理も必要です。</p> <p>については、両施設の施設管理のあり方を見直し、更なる民間活力の導入について、早急に検討すべきであります。</p>	<p>県民文化会館などの文化施設においては、指定管理者の本来業務である施設の管理に加え、県民の文化芸術活動の拠点施設として、公演の企画制作や舞台運営など高度な専門性を有する職員が県内の文化芸術振興や活動者の育成を支えることが必要であり、文化事業と施設管理を一体的に行うことが効果的との考えのもと、文化振興財団を指名して指定管理を行い、あわせて県の文化芸術振興の事業も委託や助成を行っているところ です。</p> <p>ただし、より一層のサービス水準の向上や民間の創造性を活かした施設運営への見直しは進めていくべきと考え、次期の指定管理期間では、にぎわい創出につながる事業の実施を応募要件としたり、敷地内の柔軟な利用に向けた指定管理者の利用許可の範囲拡大などを検討しているところ です。</p> <p>さらに、観光施設をはじめとして、料金収入のある施設においては、民間の力をより一層發揮できる「コンセッション方式」の導入も検討していきます。</p> <p>なお、文化施設については、現在、全国的にコンセッション方式の導入例がなく、県内施設は小規模であることなど課題もありますが、複数施設をまとめて運営権設定するなど工夫し、次々期の指定管理更新時に向けて、議会や指定管理者の意見も聞きながら、民間活力が最大限發揮できるような管理運営手法についてしっかりと検討していきます。</p>	<p>鳥取県立県民文化会館管理委託費                      334,684千円                      [債務負担行為]鳥取県立県民文化会館管理委託費(指定管理者制度)                      (期間:平成31年度～平成35年度、                      総額:1,364,285千円)                      鳥取県立倉吉未来中心管理委託費                      124,534千円                      [債務負担行為]鳥取県立倉吉未来中心管理委託費(指定管理者制度)                      (期間:平成31年度～平成35年度、                      総額:641,371千円)                      民間活力導入検討事業【新規】                      4,381千円</p>

平成28年度決算審査特別委員会の指摘事項等に対する対応方針

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>2 とっとりモデルの共同受注体制構築について 特定非営利活動法人鳥取県障害者就労事業振興センターが「ワークコーポとっとり」を立ち上げ、共同受注体制の構築について成果を出していますが、事業の定着までは暫く期間が必要であります。 については、平成30年度に予定されている県委託費半減の措置を見直すべきであります。 また、県下の就労継続支援B型事業所は123事業所ですが、この「ワークコーポとっとり」に施設外就労しているのは約10事業所、各事業所3名程度しかなく、東部に偏っています。中西部への新設を進めると共に、より参加を保障するため、各事業所まかせとなつている通勤の交通手段確保や付き添い支援員への財政支援を行うべきであります。 更に、各事業所と仕事の受発注を調整するための機能をより一層充実させるため、1名しかいないコンタクトセンターの体制を強化すべきであります。</p>	<p>ワークコーポとっとりについては、事業定着と自立に向けた将来計画を見直し、平成30年度は県委託費を半減することなく、運営の安定化に必要な予算を措置しました。 また、より多くの利用者が参加しやすい環境を整備するため、従来から設置している大山町の施設に加え平成30年度に民間法人が倉吉市に新たな施設を整備したことで、県内3圏域全てに共同作業場の横展開を図るとともに、就労継続支援事業所の参加促進のための実習奨励金を平成30年度から予算化しました。 さらに、コンタクトセンターについては、平成30年度から西部にも窓口を設けることとし、機能拡充と体制強化を図ることとしました。</p>	<p>とっとりモデルの共同受注体制構築事業 20,490千円 障がい者の働き・自立のための工賃向上事業 26,613千円</p>
<p>3 保育士の確保と処遇改善について 保育士確保のために設置された「県保育士・保育所支援センター」の運営を県鳥取県社会福祉協議会に委託していますが、支援センターの知名度は低く、ハローワークとの棲み分けが不十分であり、支援を必要とする求職・求人の全貌を十分に把握できていません。 については、支援センターのPRの強化を図ると共に、マッチングと就職支援の成果を一層あげるため、1名しかいないコーディネーターを増員すべきであります。 また、県独自の保育士処遇改善策として、1歳児加配、障がい児加配を行っているのですが、市町村からは人材確保困難の状況下で制度の活用ができないとの声もあり、保育士不足に對して根本的な対策を探ることが求められます。 加配保育士の給与は、障がい児加配にも正規雇用シフトするよう単価設定を見直すと共に、国・県未実施の5歳児への加配対象の拡大に向けて、国の状況をみながら、市町村と実施に向け協議を継続していくべきであります。</p>	<p>潜在保育士の就職支援に加えて現職保育士の離職防止を強化するため、平成30年度から保育士・保育所支援センターの職員を1名増員し、センターの機能を強化しています。県が行う潜在保育士や保育士養成施設に在籍する学生の調査結果を踏まえ、効果的な情報発信・就職支援となるよう取り組みます。 県独自に行っている1歳児加配については正規職員単価を設定しているところですが、正規雇用を促進し処遇改善につながるよう適用要件を緩和しました。 処遇改善等加算の確実な実施や正規職員化による雇用安定を図りつつ、保育士・保育所支援センターを中心に保育士確保対策を強化したうえで、4・5歳児加配の実現に向けて市町村と引き続き協議をしていきます。</p>	<p>保育士確保対策強化事業 14,842千円 低年齢児受入施設保育士等特別配置事業（正規分） 41,250千円</p>

平成28年度決算審査特別委員会の指摘事項等に対する対応方針

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>4 企業立地と人材育成との連携について 平成28年度企業立地事業補助金を交付した38社の企業において、694名の雇用実績がありますが、その内、県内の新規学卒者は113名(高校卒92名、高専卒5名、大学卒等16名)、県外からの新規学卒IJUターン者は35名(大学卒等35名)で、新規学卒者は全体の21%と少ない状況です。なお、雇用実績全体の約1割は県外からの転籍者という状況です。</p> <p>高等学校においてキャリア教育を実施することにより地元回帰が期待されることから、現在、全ての県立高等学校でも、インターンシップ、卒業生及び地元企業勤務者によるキャリア塾が実施されています。</p> <p>しかし、平成28年度の商工労働部が所管するキャリア教育支援事業については、普通科・総合学科13校のうち5校、専門学科11校のうち1校のみでの実施です。</p> <p>また、企業誘致を進める際、進出企業が求める技術や人材などと、県内の雇用環境や県内企業との連携が必ずしも上手くいっているとは言えない状況があります。</p> <p>については、先ず進出ありきではなく、本県の産業をどの様に発展させるのか、また、既存の県内企業との連携の可能性等を総合的に考慮した上で企業を誘致すべきであります。</p> <p>併せて、中長期展望に立って高等学校や高等専門学校などのキャリア教育を推進して、進出企業が必要とする人材を確保すべきであります。</p>	<p>産業振興については、新規学卒者の県内就業に繋がるよう、今後の安定成長が見込まれる自動車、航空機、医療機器を成長分野と位置付け、更に研究開発、ITなどの機能を付加した質の高い企業立地を進めることで、若者にとって魅力のある産業構造の創出に取り組んでいくこととしています。併せて、県内企業との取引による波及効果も考慮した企業誘致にも取り組んでいます。</p> <p>また、人材の確保に関しては、学校教育との連携が重要との認識のもと、高校生のキャリア教育や大学生のインターンシップ等の取組を進め、平成30年度は、新たに小学校の授業で活用する副教材の作成や長期有償型インターンシップの導入、普通学科で進学を考えている生徒を対象としたインターンシップのモデル校設置などの取組を進めているところです。</p> <p>さらに、成長分野等における人材の育成に関して、平成30年度の職業能力開発総合大学の機能移転を契機とした取組や、戦略産業雇用創出プロジェクトによる技術人材の育成も進めているところです。</p> <p>こうした産業政策や雇用政策に関しては、平成29年度に改訂を行った県経済成長戦略にも位置づけるとともに、平成30年度は今後の産業人材育成のあり方等を関係者と検討する「鳥取県産業人材育成強化会議」を設置し議論を重ねており、新規学卒者の県内定着の実効性をさらに高めていくよう取り組んでまいります。</p>	<p>(商工労働部) 企業立地事業補助金 4,779,564千円</p> <p>学生等県内就職加速化事業 44,093千円</p> <p>とっとりインターンシップ推進事業 40,179千円</p> <p>とっとり高度技能開発拠点形成事業 36,658千円</p> <p>鳥取県戦略産業雇用創出プロジェクト事業費 298,536千円</p> <p>産業人材育成強化検討事業 【新規】2,312千円</p> <p>(教育委員会) 鳥取県版キャリア教育推進事業 3,598千円</p> <p>普通科高校インターンシップ・コーディネート事業 3,999千円</p>

平成28年度決算審査特別委員会の指摘事項等に対する対応方針

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>5 若手改良普及員の指導体制について                      農業改良普及員は農業試験場等で確立された新技術や新品種等を農家へ普及する重要な役割を担っています。現在、50歳代の普及員が全体の54%を占めており、今後、これらの勤続年数の長い高い技術力を持った普及員の退職により、生産現場の技術指導力の弱体化が危惧されます。県は若手育成のために普及員退職者をキャリアアードバイザーとして任用していますが、その任期は1年であり、その期間では技術指導力の伝達が十分ではありません。については、若手普及員の技術力向上のために、キャリアアードバイザーを複数年継続して任用し、若手普及員と一緒に現場を歩いて、安定的に技術指導ができる体制を整えるべきであります。</p> <p>併せて、現場の技術指導力が低下しないよう、現場重視の人事配置を考慮すべきであります。</p>	<p>若手改良普及員の指導体制については、以下のとおり充実して対応します。</p> <p>(1) キャリアアードバイザーの増員                      平成29年度1名(専門:果樹)を平成30年度には2名(専門:野菜、畜産)に増やし、若手改良普及員(2年目)の現地活動に同行し、技術指導の強化を図るとともに、適任者については継続して任用いたします。</p> <p>(2) 若手改良普及員の研修を充実                      国が実施する各種普及技術の高度化研修を活用し、若手改良普及員の研修参加を増やすなどして一層の資質向上に努めます。さらに日常活動の中で農家や地域の課題解決のための取組み手法をマンツーマンで学ばせたり、コミュニケーションやカウンスリング等の能力向上の研修を増やすなど、若手普及員の早期育成を図ります。</p> <p>(3) 現場重視の人事配置                      改良普及員は、技術指導力のもとより、補助事業や新技術等の知識も必要であり、行政や試験研究もバランスよく経験させながら、各地域の品目や生産額等農業実態に即した適正な配置を行います。</p>	<p>鳥取県農業改良普及事業                      (普及職員研修費)                      7,497千円</p>

平成28年度決算審査特別委員会の指摘事項等に対する対応方針

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>6 アユ資源の維持増産について 千代川など県内の3大河川において、3年連続でアユの不漁が続いています。調査数値のある日野川では、平成26年度から天然アユの遡上量が減っており、平成28年の遡上量は平成25年度の20分の1となっています。 県は平成27年9月補正予算及び平成28年度当初予算により「アユ資源緊急海洋生態調査」に着手し、アユの海洋生活期の調査を開始しましたが、原因の究明と同時にアユ種苗の放流も必要です。 平成28年度は県全体で322万尾のアユ種苗が放流されました。その内、千代川では62%、天神川では55%が県外産という状況です。 県内のアユの資源量を回復するためにも、県内生産体制を整備し、県内アユ種苗放流量の絶対数を増加すべきであります。</p>	<p>今後の対応 県栽培漁業センターにおいて、キジハタ、マサバ等の種苗増産を行うための施設整備を平成30年3月末に終えたことにより、平成31年度に向けたアユの種苗生産量は70万尾（現状50万尾）まで対応可能となりました。 また、県産アユ種苗の放流量を増やす漁協に対する助成制度も創設したところであり、平成31年度以降は、県内アユ種苗放流量が増えしていくものと考えています。 なお、県内のアユ資源量を回復させるためには、人工種苗の放流だけでなく天然アユの遡上を増やすことが重要であり、アユの生息環境の改善や魚道の改修・整備にも取り組んでいるところです。</p>	<p>魚を育む内水面漁業活動支援事業（水産課） 8,000千円 カワウ被害対策緊急事業（緑豊かな自然課） 5,552千円 小わざ魚道改修事業（水産課） 7,980千円 水辺のネットワーク再生事業（河川課） 9,000千円 アユ資源緊急回復試験（栽培漁業センター） 5,414千円</p>

指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>7 県立病院における看護師及び薬剤師の確保について                      看護師や薬剤師の確保については、過去にも指摘しており、人事委員会から病院局へ採用試験の実施を移管する等の対応が行われてきましたが、いまだ不足が解消されない状況にあります。                      看護師については、鳥取看護大学と並んで鳥取市医療看護専門学校が新たな人材供給源として期待されますが、平成29年度卒業予定の第1期生では県立病院への就職の意向が少ない状況となっています。その理由としては、給与水準、深夜勤務の頻度、職場環境、奨学金制度での返還免除要件の違い（鳥取県看護職員修学資金では大規模病院は半額免除、その他は全額免除が原則）等が考えられます。                      また、薬剤師については、県立病院では夜勤対応があることに加えて、民間と比べて待遇面で差が生じており、例えば初任給は民間調剤薬局より低い状況にあるとも言われています。                      県立病院は高度・急性期医療を中心に担う中で、特に中央病院は平成30年度の新本館完成に伴い増床の予定であり、専門職の人材確保は喫緊の課題であります。                      ついては、看護師や薬剤師不足の原因を究明した上で、県内医療機関との適切なバランスの中で県立病院において必要な人材が確保できるよう、対応策を早急に検討すべきであります。</p>	<p>看護師及び薬剤師については、県立病院のみならず、県内全体の医療機関において不足している状況となっています。（県福祉保健部等の実施した調査では、県内全体の医療機関等において看護師が359名〔平成29年6月1日時点〕、薬剤師が255名〔平成28年9月1日時点〕不足しています。）                      また、看護師及び薬剤師の両職種において、育休・産休職員が増加していることも人員不足の一因となっているものです。                      こうした中、県立病院においては、必要な人材の確保のため、県内外の各種養成学校への訪問を実施し、積極的に県立病院の紹介を行い、新規卒業者の採用に繋がるよう努めています。                      また、薬剤師については、県全体の問題として、平成29年度から鳥取県薬剤師会主催で「薬剤師確保に係る意見交換会」が新たに実施されており、県立病院としてもこれに参加して県内の医療機関等と協議しながら薬剤師確保についての対策を検討しているところです。                      なお、平成30年度の薬剤師採用試験は、県外の大学に通う薬学生の利便を考慮して大阪及び岡山の2会場で実施し（平成29年度は大阪会場のみ）、これにより必要数を確保しました。                      魅力ある病院づくりの面では、採用後の人材育成について力を入れ、看護師では、採用後1年間は病院全体で支援し、新人看護師の育成をサポートしています。また、能力に応じた教育の機会を提供を目的に「人材育成プログラム」を導入して個々のキャリアアップを支援しています。薬剤師では、「薬剤師育成プログラム」として、採用1年目から、経験の有無や一人ひとりのペース、希望に合わせた研修を実施し、認定資格の取得や学会発表等のキャリアアップを支援しています。                      さらに、夜間保育や病児・病後見保育を行うことのできる院内保育所の設置や、部分休業等の育児支援制度の整備により、育休職員が職場に復帰した場合に働きやすい環境を整えています。                      今後も、1人でも多くの方に県立病院で働いていただけるよう、より一層魅力のある病院づくりに努めていきます。</p>	<p>平成30年度事業名・予算額</p>



指摘事項	今後の対応	平成30年度事業名・予算額
<p>8 県立美術館整備に伴う市道の取扱いについて                      改めて言うまでもなく、県立美術館は、より多くの県民の理解を得て、期待に応えられる美術館として開館すべきです。そのために教育委員会主催で、平成27年度から28年度にかけて、県立美術館整備基本構想の検討と平行して、桂見地区住民への説明会を含め、延べ45回に上る出前説明会や県下3箇所での県民フォーラムなどが開催され、県民への周知が図られています。</p> <p>しかしながら、美術館予定地であった県立少年自然の家跡地までの取りつけ道路として鳥取市が整備した市道の取扱いについて、いまだ県教育委員会と鳥取市との話し合いの機会が設けられていません。</p> <p>平成29年3月23日に鳥取市議会全員協議会において、教育長が県立美術館の凍結から現在までの経緯と美術館整備基本構想について説明されているものの、鳥取市の理解を得られる段階に至っておりません。</p> <p>市道の問題を解決するため、教育委員会だけでなく、知事部局と共に、早急に鳥取市との協議の場を設けるべきであります</p>	<p>旧県立鳥取少年自然の家跡地（鳥取市桂見）に県立美術館を建設する計画の廃止に係る経緯等については、平成29年3月の鳥取市議会全員協議会における説明のほか、文化団体の方々や桂見地区の皆様にも個別に説明させていただくとともに、鳥取市議会議長へも説明し全市議会議員への説明の可否等についてお伺いするなど丁寧な対応を心掛けながら説明責任を果たす努力をしてきました。</p> <p>こうした説明の中で市民の方々からの御意見等も踏まえ、鳥取市民美術館の県立博物館での定期的な開催希望に配慮協力することや、博物館改修後も企画展示室2室（1030㎡）を引き続き残し、相当規模の美術系展覧会や市民美術展など、市民の美術の発表の場としての機能への対応を可能とすることを検討し、本年6月にこれらの内容を「鳥取県立博物館改修整備基本構想（中間まとめ）」として決定したところです。</p> <p>しかし、鳥取市が整備を行った市道に関しては、なお、課題が残っていること認識しており、知事部局とも連携し、課題解決に向け、できるだけ早い段階に鳥取市と協議の場を設けることができるよう取り組んでいきます。</p>	

