

決 算 審 査 特 別 委 員 会

口 頭 指 摘 事 項 (案)

令和5年12月19日

令和4年度決算に係る指摘事項一覧

【口頭指摘】

- 1 企業版ふるさと納税の促進について (政策戦略本部)
- 2 不登校児童・生徒に対する支援の充実について (教育委員会)
- 3 魅力的な鳥取県立バリアフリー美術館づくりについて (福祉保健部)
- 4 県立病院における看護職員の確保について (病院局)

決算審査特別委員会 口頭指摘

(令和5年12月19日)

決算審査特別委員会において令和4年度決算を審査した結果、検討又は改善を要する事項をまとめました。そのうち、口頭指摘についての申し渡しを行います。

第1点目は、企業版ふるさと納税の促進について であります。

企業版ふるさと納税については、令和2年度の税制改正による税額控除割合の引き上げ等も影響し、全国的には寄付額が3年間で約10倍に伸び、令和4年度の寄付実績は金額が前年度比1.5倍、件数が約1.7倍と金額・件数ともに大きく増加している状況であります。

しかしながら、本県での企業版ふるさと納税の実績は、令和2年度18,404千円、令和3年度18,652千円、令和4年度21,917千円と年々微増しているものの、金額は前年度比約1.1倍、件数は1.0倍と停滞気味であり、全国の前年度比の伸び率を下回っています。

企業にとっては地域振興やSDGsの達成などの社会貢献によるイメージアップが図れるほか、法人税の高い軽減効果を受けられるメリットがあります。

県としても重要な財源の1つであることから、企業版の寄付額増加に向け、企業のニーズに沿った寄付事業を幅広く用意するとともに、部局横断的に連携してPRを図るなど、更なる受入額拡大に取り組むべきであります。

第2点目は、不登校児童・生徒に対する支援の充実について であります。

本県の令和4年度の小・中・高等学校における不登校児童生徒数は過去最多となり、100人当たりの不登校児童生徒数は、小・中・高等学校の全てにおいて全国平均を上回っています。

不登校の要因は複雑化・多様化している中で、不登校の要因・背景を分

析し、児童生徒の理解に基づいた適切な支援を早期に行う必要があるため、スクールカウンセラー等と連携した支援の更なる充実が必要であります。

様々な課題を抱える児童生徒への早期支援、不登校状態にある児童生徒への手厚い支援に向けた相談体制を整え、必要な支援が届くよう、スクールカウンセラーの配置数や相談時間数の増加等を検討すべきであります。

また、スクールカウンセラーをスーパーバイズする者の配置や、学校の実態に応じた多様な人材の活用等についてさらに推進していく必要があります。

第3点目は、魅力的な鳥取県立バリアフリー美術館づくりについてであります。

鳥取県立バリアフリー美術館は、都道府県立としては全国初となる障がい者アートに特化した360度バーチャル美術館として令和5年2月28日に創立されました。

優れたアート作品を誰でも・何時でも鑑賞できる環境が整備され、手話通訳、音声読み上げなど様々な障がい特性に対応したバリアフリー機能を有しており、鑑賞する側にとってもバリアフリーとなるというコンセプトは評価できますが、作品の魅力を伝える機能が乏しいのではないかと考えます。

この企画は文化芸術に関わるものであり福祉関係部局だけでなく、美術関係部局がより積極的に取り組むべきです。

加えて令和7年3月には、鳥取県立美術館が開館しますが、両美術館が相互連携することにより、相乗効果が期待できます。

こうした観点から、このバリアフリー美術館をより魅力的なものとするためには、デザイン・機能の点検見直し、展示作品の選定、企画展の開催などについては美術関係部署がイニシアティブをとって進めることが必要であり、こうしたことで、より多くの方が来場する魅力ある美術館を目指すべきです。

第4点目は、県立病院における看護職員の確保について であります。

人口減少社会の課題が浮き彫りとなる中、限られた医療資源を有効に活用し、質の高い医療を提供することが必要です。

県立中央病院の看護職員については、育休やメンタル疾患による休職や離職などから人手が不足しており、夜勤においては、月当たりの推奨勤務回数以上に勤務する職員が4分の1を超えるなど、望ましい勤務体制にない状況です。

当該病院では、離職防止に向けた取組として、早期に全ての新人看護職員への面談を行っているほか、子育て世代への支援として院内保育料の一律化、延長・夜間保育料の無料化などに取り組まれています。その効果は十分とは言えません。

については、看護職員の希望にあった働きやすい勤務形態となるよう、より一層柔軟な働き方の体制を整備し人員を増強するとともに、処遇面の検討を行い、看護職員の確保に取り組むべきであります。

また、ミスマッチなどによる離職の防止策として、看護実習の有効活用、募集方法や採用試験の工夫とともに、採用後は医療の高度化に対応するための能力育成等のスキルアップに向けた支援体制を充実するべきであります。

さらに、子どもを持つ看護職員等が安心して業務に従事できるよう、院内の保育環境をより充実させるため、園庭の遊具やひさしの設置など子どもたちが健全に成長できる環境づくりや、夜間保育の体制強化の検討を行うべきであります。

引き続き、現院長がモットーとする「患者に優しく、職員が働きやすく、地域に必要な病院」を目指していただきたいと思います。

以上で口頭指摘の申し渡しを終わります。