

令和4年度決算審査特別委員会の指摘事項に対する対応状況

【口頭指摘】

令和4年度決算審査特別委員会 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） 3頁
- 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頁
- 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頁
- 4 県立病院における看護職員の確保について（病院局） 4頁

【口頭指摘】

指摘事項	今後の対応	令和6年度事業名・予算額
<p>1 企業版ふるさと納税の促進について</p> <p>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、全国的には寄附額が3年間で約10倍に伸び、令和4年度の寄附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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>県としても重要な財源の1つであることから、企業版の寄附額増加に向け、企業のニーズに沿った寄附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。</p>	<p>企業版ふるさと納税については、国において、税制面での特例措置を令和6年度まで時限的に講じているところであり、全国的に寄附実績が伸びています。</p> <p>本県においては、県外本部や商工労働部を中心に、企業を訪問する際に併せて制度を紹介するとともに、令和5年1月からは金融機関等との連携による寄附企業とのマッチングを推進しているところです。</p> <p>このような取組強化や台風第7号災害への支援もあり、令和5年度の本県の企業版ふるさと納税受入額（1月末時点）は110,000千円を超え、前年度の5倍となっています。</p> <p>さらに、令和6年度以降はより一層県庁横断的に寄附企業の募集に取り組むため、各事業の予算の財源の一部に寄附金を設定するなど、企業版ふるさと納税を意識した予算編成を行い、受入額拡大につながる展開を図ってまいります。</p>	<p>・ふるさと納税促進事業 (一般のふるさと納税を含む) 238,925千円</p>
<p>2 不登校児童・生徒に対する支援の充実について</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>令和6年度から、不登校児童生徒への支援として学校生活適応支援員の配置校を拡充（令和5年度：18校→令和6年度：20校）するとともに、校内サポート教室の設置校を拡充（令和5年度：10校→令和6年度：15校）し、困り感を抱える児童生徒に寄り添った支援の推進を図ります。</p> <p>また、不登校等生徒指導上の諸課題の解決に取り組む学校や市町村教育委員会にアドバイザーを派遣する回数や時間数を拡充し、未然防止等に向けた教職員のスキル向上と支援体制づくりの推進を図ります。</p> <p>スクールカウンセラーについては、現在、県内全中学校区に延べ86人配置し、各中学校区内の小学校にも対応しており、県立学校には原則1校に1名を配置しています。特に小学校においてカウンセリング等へのニーズが高いことを踏まえ、不登校等を多く抱える小学校についてモデル的に配置時間数を増やすとともに、スクールカウンセラー等による緊急的な支援が必要になった際に、柔軟な対応が可能となるよう学校への</p>	<p>・不登校児童生徒のつながり・学びの充実推進事業 8,916千円</p>

指摘事項	今後の対応	令和6年度事業名・予算額
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。	<p>派遣時間数を拡充（令和5年度：150時間→令和6年度：200時間）します。</p> <p>また、現在県教育委員会内に4名の教育相談員を常勤配置しており、県立学校の一部のカウンセリング等を担当するとともに、県内のスクールカウンセラーに対するスーパーバイズ的な役割を担っています。</p> <p>併せて、県臨床心理士会と連携を図りながら研修等を行い、スクールカウンセラーの資質向上を図るとともに、スクールソーシャルワーカー等の不登校児童生徒を支援する者とのよりよい連携の在り方について今後も連絡協議会等で協議していきます。</p>	
<p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>美術館整備局美術振興監を座長に、デザイナー（webデザインに精通）、アートキュレーター（学芸員）、アート活動に取り組む福祉施設の職員等で構成する「（新）鳥取県立バリアフリー美術館運営ワーキンググループ（WG）」を設立し、同WGでの検討を基に、デジタルアーカイブ作品・常設展示作品の選定や企画展の開催を行います。また、デザイン・機能についても同WGで点検を行い、操作性やアクセス性（通信速度や処理速度）等に配慮した上で、作品の魅力がより伝わるよう必要な見直しを検討します。</p> <p>その上で、鳥取県立美術館が開館する令和7年には、「あいサポート・アートとっとり展」（鳥取県障がい者芸術・文化作品展）を鳥取県立美術館で開催するとともに、鳥取県立バリアフリー美術館（バーチャル美術館）で企画展示を行うなど、両美術館で連携を図り、魅力的な美術館づくりを進めます。</p>	<p>・鳥取県立バリアフリー美術館運営事業 15,079千円</p>
<p>4 県立病院における看護職員の確保について</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>看護職員の処遇改善に関しては、会計年度任用職員（夜勤4回以上）の月額単価の加算や、やむを得ず推奨以上の夜勤回数（9回）以上になった場合における夜間看護手当の加算（R5～）を行ったところであり、</p>	<p>・令和6年度条例定数増看護師12人 （中央病院5人、厚生病院7人）</p>

指摘事項	今後の対応	令和6年度事業名・予算額
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>今後、柔軟な勤務形態の一例として、育児支援を受けている看護職員がフルタイムに移行しやすい工夫や、夜勤専従看護師の拡充などを検討するとともに、引き続き、看護師の定数増や看護師業務のタスクシフトの推進、夜間看護助手の派遣等アウトソーシングの拡充も進め、負担軽減に努めていきます。</p> <p>看護実習については、より効果的に進めるために、鳥取県看護協会が実施する鳥取県看護職員実習指導者養成講習会及び新人看護職員研修責任者等研修事業への参加者を増やし、実習指導者の教育の精度を高めていきます。また、看護学校と連携して実習生に関する情報共有を密に行います。</p> <p>看護師募集に関しては、毎年リニューアルしているパンフレットやホームページをより充実させるとともに、就職ガイダンスでは、学生にとって有益な情報である教育体制に特化した内容について、動画を活用してアピールしていきます。地域の中学校・高等学校の生徒が進路選択の幅を広げることができるよう、学校での看護職の講演を継続するとともに、学生が県立病院への就職を考える最大の機会であるオープンホスピタルのさらなる充実を図っていきます。</p> <p>ミスマッチによる離職の防止策に関しては、令和5年度の採用試験時から導入した適性検査（応募者の性格・思考パターン・ストレス耐性などを見極め、適性を判定）の活用を引き続き進めていきます。また、採用後の看護職員の能力育成に関しては、ナーシングスキル（最新の看護手順と動画講義を備えた看護技術のeラーニングツール）や院内のシミュレーションセンターを有効活用して、スキルアップを図っていきます。さらに、人事評価、看護師長の面談、異動意向調査を踏まえ、個人のキャリアビジョンを確認しながらスキルアップを支援していきます。</p> <p>院内の保育環境の充実については、夏場の熱中症防止などのためのひさしや園庭の遊具の設置など、現場の意見や園庭の状況に応じた対応を進めていきます。夜間保育については、職員に対して行ったアンケートの結果によれば利用ニーズが少なかったところですが、必要に応じて検討を行います。</p>	