

平成27年3月11日

平成25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25年度決算審査特別委員会 指摘事項一覧

【文書指摘】

- 1 文化芸術推進事業への取組について（文化観光スポーツ局）……………1頁
- 2 中部療育園について（福祉保健部）……………2頁
- 3 鳥取流緑化スタイル展開事業について（生活環境部）……………3頁
- 4 沖合底びき網漁の存続について（農林水産部）……………4頁
- 5 「雇用の質」の確保について（商工労働部）……………5頁
- 6 薬剤師の人材確保について（病院局）……………6頁
- 7 若手教員の育成について（教育委員会）……………7頁

平成25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

【文書指摘】

指摘事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>1 文化芸術推進事業への取組について 県内の現状を概観した時、アーティストリゾートを推進する際の受け皿となる体制が整っておらず、受入れ体制の広がりや欠けていると思われる。 その様な状況にも関わらず、県外アーティストが6ヶ月以上県内に滞在することを補助要件にした「中長期滞在推進事業」を創設したことは、現状認識を欠き、時期尚早の感か否めません。 先ずは、「短期滞在事業」の補助要件の見直し、例えば、市町村を介さない補助制度に変更する等を行い、受け入れ体制の充実を図るべきであります。</p>	<p>アーティストリゾート滞在促進事業について、平成27年度から補助要件としての期間の区分を廃止し、期間の長短に関わらず支援内容を充実させるとともに、市町村を通じての間接補助の仕組みを受入れ団体への直接補助に変更することにより、より使いやすい補助制度にすることを検討しています。 また併せて、市町村やアーティスト受入団体に対して、本補助制度の紹介や活用を積極的に働きかけるとともに、専門機関によるアーティストと受入れ団体のマッチングを実施するなど、受入れ体制の拡大を図ります。</p>	<p>平成27年度事業名・要求額 アーティストリゾートとっとり推進事業（アーティスト滞在促進事業）2,500千円</p>

指図書事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>2 中部療育園について 平成23年度決算において、施設が狭隘なため体制及び施設のあり方について検討を進めるべきと文書指摘をしたところですが、平成24年4月から児童福祉法が改正され、発達障がい児への支援など幅広いサービスを実施し利用者が増加したことに伴い、手狭なスペースがますます手狭となつていきます。また、外来診療が年々増加する中、非常勤医師をやりにくくして対応していますが、予約待ちの患者も多く、医師不足も否めません。</p> <p>医療と福祉が合わさったものが療育園であることから、児童及び保護者が相談、診療、訓練を行いやすい、利用しやすい環境づくりが必要であり、喫緊の課題として、体制及び施設のあり方を迅速に検討すべきと考えます。</p>	<p>中部療育園については、平成24年度から総合療育センターの医師（発達障がい専門）に兼務をかけ、平成24年4月から毎月診療を開始するとともに、受診児童の増に伴い、診察室の防音工事を平成24年12月に実施しました。</p> <p>施設のあり方については、平成25年2月に県庁関係機関で今後の中部療育園のあり方について議論するとともに、平成25年3月には利用者（保護者）にアンケートを実施しました。平成25年8月には、中部療育園の保護者等をメンバーとした懇話会を立ち上げ、これまで2回に渡って保護者等からの意見を伺ってきました。</p> <p>また、県全体の療育体制及び医療との連携のあり方を検討する会議を平成27年1月に立ち上げ、その会議の中で、これまでの意見を踏まえた上で、中部療育園の体制及び施設のあり方について検討していきます。</p>	

指摘事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>3 鳥取清流緑化スタイル展開事業について</p> <p>全国都市緑化フェアを一過性のイベントとして終わらせないよう、地域にある身近な自然を、ナチュラルガーデンという形で生活空間に取り入れ、普段のくらしをより楽しく豊かにする庭づくりのスタイルを提案し、県民に普及を図っているが、緑豊かな鳥取県において、殊更にナチュラルガーデンに特化して普及する意義が感じられません。</p> <p>今後は、湖山池ナチュラルガーデンを運営する鳥取市、並びにナチュラルガーデンマイスターとして認定された方々や造園建設業協会など民間団体等主導の取組へ移行し、県が主体となって行う取組については再検討すべきと考えます。</p>	<p>今後の対応</p> <p>全国都市緑化フェアを契機とした緑化の取組は、鳥取の自然の再認識や人材育成、情報発信に一定の成果を挙げてきていますが、総合的な観点から、鳥取の自然を活用した緑づくりを地域全体でどのように進めていくべきかを考えていくことが必要だと認識しています。</p> <p>そのため、平成27年度当初予算においては、その取組の内容として、造園建設業協会など緑化活動を支える関係団体との連携や市町村を通じた住民団体等の活動への支援へ重心を移し、鳥取らしい緑づくりを広げていくための方策を進めていきます。</p>	<p>平成27年度事業名・要求額</p> <p>地域で進めるととのりの緑創造事業 28,659千円</p> <p>鳥取緑化推進事業 13,483千円</p>

指摘事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>4 沖合底びき網漁の存続について 沖合底びき網漁業やべにずわいがに漁業などの沖合漁業は、本県の主幹漁業であり、そのうち沖合底びき網漁については、高船齢化が進む漁船の27隻中11隻は存続対策がとられたが、今後7年以内には残り16隻すべてが船齢30年をむかえるため、代船造船対策が求められます。そこで、国の廃止された「担い手代船取得支援リース事業」の復活を引き続き求めることが必要です。また、県の「もうかる漁業創設支援事業」の採択基準の緩和を求めたいますが、漁民の資金調達負担が重いため、制度の活用が進んでおらず、県独自の制度の創設も検討することが必要です。また、「沖合底びき網漁業生産体制存続事業」の機器等整備事業は、25年度の実績が無いため、手続きの簡素化を行うなど制度の利用促進をはかることが必要です。 燃油高騰緊急対策として打ち出された沖合船作業灯のLED化は、27隻中15隻が制度を利用したが12隻を残したまま制度が終了しています。燃油高騰は続いており、制度を復活させ、引き続き省エネ対策をすすめる、沖合船の存続を支えることが必要です。</p>	<p>平成26年7月に「担い手代船取得支援リース」の再制度化及び補助率の引き上げを国に要望しました。国は、リース事業の再制度の予定はなく、また、もうかる漁業創設支援事業の制度改正を平成27年度から予定していることから、高船齢化が著しい沖合底びき網漁船の代船建造を推進するため、新たに、県と市町で国の助成制度に上乘せ助成を行い、漁業者の負担軽減を図ることとしています。 「沖合底びき網漁業生産体制存続事業」の機器等整備事業については、漁業者からの要望に基づき、沖合漁船員が中古船を購入して新たに沖合漁業を営む経営体となる場合には補助対象機器の補助要件を緩和する等の見直しを行いました。 漁船用LED作業灯への補助制度については、漁業者からの実施希望も多数あったことから、平成27年度当初予算において「省エネ漁業推進事業」として制度を復活させ、実施希望のあった沖合船作業灯7隻分について助成することとしています。</p>	<p>沖合漁業漁船代船建造支援事業(制度要求) 沖合底びき網漁業生産体制存続事業の機器等整備事業 16,667千円 省エネ漁業推進事業 (うち沖合作業灯のLED化) 8,224千円</p>

指箇事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>5 「雇用の質」の確保について</p> <p>「雇用創出1万人プロジェクト」は平成25年度末で進捗率85.4%で、うち正規雇用約7割、非正規雇用約3割の実績を達成しています。</p> <p>しかしながら、平成25年度の鳥取県の正規雇用の有効求人倍率は0.43倍と低い状態であり、更なる「雇用の質」の向上に向けての取組みが必要です。</p> <p>まず、「鳥取県企業立地等事業補助金」は、正規雇用の促進に着目した制度に改善すべきであります。</p> <p>「鳥取県技術人材バンク運営事業」は、求職登録が207名、求人登録が166名あるものの、正規雇用は10名に留まっているため、その原因を解明し対策を行うことによつて正規雇用の道を切り開くべきであります。</p> <p>「企業立地等事業による新規雇用者研修費補助金」は、現在補助対象外となっている新規雇用50人未満の中小企業も対象とし、地元中小企業の正規雇用拡大を促進すべきであります。</p> <p>「鳥取県戦略産業雇用創出プロジェクト事業」は、プロジェクトへの参加企業による新規雇用者数307名のうち正規雇用は155名であり、目的とする「良質な1,000人雇用の創出」に向け、未実施となっている求職者メニューの開発や、「鳥取県技術人材バンク」求職登録者の活用等で、更なる正規雇用創出に努めるべきであります。</p>	<p>雇用の質の確保は今後の労働施策の大きな課題であり、重点的に取り組むこととしています。</p> <p>「鳥取県企業立地等事業補助金」においては、「著しい雇用増」「特に著しい雇用増」に対する補助率加算を見直し、新規雇用のうち正規雇用が5割以上となる場合にのみ適用することとします。</p> <p>また、情報通信関連連雇用事業においては、新規非正規雇用者数に応じて支給する大量雇用創出奨励金の額を1人当たり70万円から50万円に引き下げるとともに、支給者総数を新規正規雇用者数と同数までに制限し、正規雇用を強力に促進します。</p> <p>「鳥取県技術人材バンク運営事業」については、平成25年度から新たに取り組んだところであり、今後は求職者のスキル・ニーズに沿った個別の求人開拓、求職者のスキルアップへのきめ細やかな支援に加え、登録求人対象に技術系以外の職種を追加するとともに、都市部の人材の県内移転及び正規雇用を促進する「とっとりIJUターン就業助成金」の活用を図ることと、正規雇用マッチング件数の増加を図ります。</p> <p>「企業立地等事業による新規雇用者研修費補助金」については、新規雇用50人未満の中小企業も対象とするよう見直すとともに、新規非正規雇用者への適用を新規正規雇用者数と同数までに制限し、正規雇用を促進します。</p> <p>「鳥取県戦略産業雇用創出プロジェクト事業」については、本来の在職者向け訓練のメニューに加えて、電機・電子企業のニーズによる就業に直結する研修など、求職者向けの正規雇用に結びつく研修を充実させる予定であり、その際には鳥取県技術人材バンク求職登録者にタイムリーに情報提供していくこととしています。</p>	<p>企業立地事業補助金 1,421,839千円</p> <p>働くぞ！頑張る企業を応援する鳥取県雇用促進事業 355,000千円</p> <p>鳥取県技術人材バンク運営事業 13,888千円</p> <p>とっとりIJUターン就業助成金 104,350千円 (平成26年度2月臨時)</p> <p>企業立地等事業による新規雇用者研修費補助金 75,000千円</p> <p>鳥取県戦略産業雇用創出プロジェクト事業費 706,813千円</p>

指摘事項

6 薬剤師の人材確保について
 中央病院は、定数22名に対して現員18名、厚生病院では、定数16名に対して現員11名と、薬剤師不足が深刻な状況です。
 そのため、職員からは入院患者に対する服薬指導が十分にできないことに対する不安の声があり、一方で、薬剤師の確保につながる研修生の受け入れも負担となっているため、研修生を少人数しか受け入れることができないう状況が見受けられます。
 県では採用募集年齢の引き上げをはじめ、薬科大学への訪問、薬学部生を対象としたセミナーの開催などの取組が行われているものの、人材確保に結びついていないのが現状であります。
 その背景には、県内に薬学部がないこと、給与や奨学金などの待遇面や就業後の研修修体制など、複数の課題が影響している状況が考えられます。
 ついては、当面の対策として、退職薬剤師の再任用や短時間勤務可能な薬剤師の確保、新たな採用に向けた対策として、県立病院で一定期間就業することで返済を免除する奨学金制度の創設、学生が魅力と感ずる研修体系の強化、高校生や中学生の段階から薬剤師の魅力を伝える取組等が必要であると考えられるので、関係部局ともより一層連携してその対策を検討する必要があります。

今後の対応

薬剤師の確保については、これまで採用年齢の引き上げや大学への訪問等を実施しているところです。
 平成27年度からは採用試験の実施主体を人事委員会から病院局に変更し、機動的な試験の実施体制を構築するとともに、薬剤師が国家資格であることを踏まえ、学生はもとより社会人でも受験しやすいよう、試験科目の見直しを行います。
 併せて、職員募集時には、経歴年数ごとの資格取得計画や資格取得に対する支援策を示す等、県立病院の魅力のアピールしていきます。
 更に、退職薬剤師に対する再任用の働きかけを強化するとともに、非常勤薬剤師の報酬単価についても、民間が募集する条件と遜色ないレベルまで引き上げ、確保しやすい環境を整備します。
 また、福祉保健部と連携しながら、仕事説明会等学生と接する機会を捉えて、保護者に対して御子息、御息女の県内就職の働きかけを行うほか、県内薬剤師の確保に向けた奨学金制度の検討、これから進路選択する高校生やその保護者、高校教員に対する早い段階でのアプロ一チに取り組んでいきます。

指図書事項	今後の対応	平成27年度事業名・要求額
<p>7 若手教員の育成について</p> <p>文部科学省が行った平成25年度学校教員統計調査によると、全国的に小中高校の教員の平均年齢が低下傾向となつています。</p> <p>本県においても、今後10年間で小中学校教員の約4割が入れ替わるという事態が想定されており、ベテラン教員の様々な知識や経験を若手教員に継承していくことが課題となります。</p> <p>教育委員会では、若手教員の指導力向上のため、初任者研修をはじめ、エキスパート教員による取組やゼミナールを開催しています。</p> <p>しかしながら、今後、増加する若手教員に対応し、資質能力向上を図っていくため、目指すべき教師像を明確にした上で、教育センターの体制のさらなる強化を図り、研修機能を充実していくべきであります。</p>	<p>本県では、目指すべき教師像として「鳥取県公立学校教員として求められる資質・能力」を定め、教職員研修を実施しているところですが、若手教員の資質能力向上に向けて、今後はさらに以下の取組を進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修の内容を見直し、より実態にマッチした研修とする。 ・先輩教員から若手教員への知識や経験の伝達の機会として、初任者研修と10年経験者研修との合同開催を拡充する。 （H26:中、高校での実施 → H27:小、中、高校での実施） ・3年次フォローアップ研修の新設（H28より実施予定）により初任段階の研修を継続強化する。 ・講師研修を拡充する。 （H26:小・中学校を対象→H27:高校、特別支援学校を対象に追加） ・管理職研修に人材育成の仕組みづくりに関する内容を盛り込み、学校現場でのOJTの推進を図る。 <p>また、平成27年度は教育センター機能等の今後のあり方を検討し、若手教員の資質能力の向上等への対応策等、更なる研修機能の充実を図ります。</p>	<p>教職員研修費</p> <p>58,062千円</p>

