

11月19日決算委員会から

「包括外部監査」の活用について（総務部）

【高木ひろし委員】

決算に関する報告書7ページ、包括外部監査について伺う。

包括外部監査では、毎年大変有益な報告書を出している。テーマは毎年異なるが、テーマは誰がどのようにして決めているのか伺う。

【総務課主幹（行政改革）】

包括外部監査は、根拠法である地方自治法で財務に関する事務の執行及び団体の経営に係る事業の管理のうち、地方自治法の基本原則である最少の経費で最大の効果を発揮すべき原則及び組織及び運営を合理化すべき原則の趣旨を達成するために必要と認める特定の事件について監査すると規定されている。

具体の監査テーマは、この規定を踏まえて、外部監査人が自らの判断により決定している。

テーマ決定までの流れを本年度の例で示すと、4月当初に包括外部監査契約を締結した後、4月から5月にかけて外部監査人がテーマ決定に向けた予備調査を実施している。その調査結果を踏まえて、テーマが決定され、6月上旬に外部監査人から県に対してテーマの決定通知が出されている。

【高木ひろし委員】

包括外部監査は大変重要な機能であると思う。こうした何重もの監査やチェックの仕組みは議会の役割と重なるところや補完するところがある。

包括外部監査の結果は、報告書として取りまとめられ目にはしているが、報告書での指摘事項は、どのように県政に反映され、チェックされ、どのように改善されるのか伺う。

【総務課主幹（行政改革）】

包括外部監査の指摘及び意見は、関係部局で対応を検討し、可能なものから速やかに是正・改善の措置を講じている。

措置の状況は、毎年11月末時点の状況を調査し、取りまとめ次第、監査委員に通知し、監査委員が愛知県公報に登載して公表している。

直近では、平成28年度までの監査結果の措置状況を、昨年11月末時点の状況を調査し、取りまとめたものを本年2月に監査委員に通知し、本年3月に監査委員が県公報に登載し公表している。

【高木ひろし委員】

平成28年度の包括外部監査のテーマが県税の賦課徴収に関わる財務事務についてであり、外部監査人からの多岐にわたる指摘があるが、このうちの改善・措置ができた代表的なものは、どのようなものがあるか。また、改善ができていないものは、どのようなものがあるのか伺う。

【税務課主幹（管理・税収・税制）】

指摘とされたものは12件あり、是正措置の検討が望まれるものなど意見が付されたものは60件あり、合計72件である。そのうち、57件は対応済みであり、現在改善中のものは、15件である。

改善・措置を行った代表的なものは、「不動産取得税、軽油引取税及び徴収において、関係書類の不備等、マニュアルに沿った手続きが行われていない。」との指摘は、該当事務所に対し、個別に指導するとともに、担当者研修等で税務課の職員から県税事務所の職員に対しマニュアルに従った適正な処理を行うよう周知した。また、「地方税法第48条に基づく個人住民税の

県職員の滞納整理について、県職員の徴収手法を市町村に提供することで、市町村の徴収技能向上につながることを期待される。」との意見については、県に引き継がれた滞納事案を市町村に返還する際に、県職員が市町村の徴収担当者に面談等を実施し、滞納整理技能を伝達するなど、市町村とのコミュニケーションを密にすることにより、徴収技能の向上を図った。

改善中の代表的なものとして、「自動車取得税及び自動車税の申告受付事務について、民間委託の実施可能性について検討することが望まれる。」との意見は、昨年度に申告受付事務の業務フローマニュアルの見直し、先進他府県の委託状況等の調査などを行ったが、今後は来年10月に予定されている車体課税の見直しの状況に応じて、民間事業者や委託実施場所の貸主との協議を行い、引き続き民間委託化の検討を進めていく予定である。

なお、その他のものも引き続き改善に取り組んでいく。

【高木ひろし委員】

約2,000万円という委託費用をかけて実施しているので、有益に活用し、また、議会の予算審議や決算審議とうまく連動させて、専門家の目と県民代表の目がうまくかみ合せて改善されていくよう工夫を加えてほしい。

公文書保存のルールについて（法務文書課）

次に、昨年度、旧優生保護法に基づく強制的な不妊手術が大きな問題となった。本県でも相当な件数の手術が行われたと国の記録に残っている。

優生保護関連で本県にはどのような文書が残っているか、健康福祉部での調査結果を受けて公文書館で調査したが、残念ながら関連する文書の大半が10年保存であったため廃棄されており、ほとんど残っていなかった。

しかしながら、他県の状況を見ると、宮城県では優生保護台帳が整備され、永年保存として保管されていた。これにより、強制的な不妊手術が行われたことを裏付けられ、訴訟に結びついている。

そのような手術が行われたことは、重大で許し難い人権侵害であるが、行政側に文書が残っていないということが、補償などについて議論を進める中で、大きな障害となっている。国は、都道府県に依頼して優生保護審査会を設け、それぞれ手術を行っていたことから、文書が残っているとすれば、都道府県が保管しているはずだとしている。しかし、文書を保管する立場にある都道府県の多くでは、保存期間が満了したことから、既に関連する文書が廃棄されてしまっているという状況にある。

本県の行政文書の保存期間は、何を根拠に決められ、どのような区分で保存されているのか伺う。

【法務文書課主幹（文書・公益法人）】

行政文書の保存期間は、愛知県行政文書管理規程に定めており、行政文書の内容に応じた類型ごとに保存期間の区分基準を設けている。

各所属で行政文書を作成する際に、文書事務を統括する立場である所属長が、区分基準に基づいて保存期間を設定することとなっている。

保存期間の具体的な区分は、1年未満、1年、3年、5年、10年及び30年保存となっており、例えば、条例の制定、改廃の決裁文書などの重要なものは30年保存、審議会など附属機関の答申などは10年保存である。

【高木ひろし委員】

愛知県行政文書管理規程での保存期間の定めは、国の公文書管理の方法に沿った内容となっているか。

【法務文書課主幹（文書・公益法人）】

国では、平成12年に行政文書の管理方策に関するガイドラインが策定され、保存期間は、永年を廃止し、30年、10年、5年、3年、1年、1年未満の6区分とされた。

本県でも、国のガイドラインで示された保存区分を踏まえて検討を行い、検討の結果、国と同じ区分とすることとした。本県が永年保存を廃止したのは、保存期間の最も長いものを30年とし、30年を一区切りとして保存の継続の必要性の見直しを的確に実施する趣旨によるものである。

【高木ひろし委員】

今日ではデジタル保存が主流となっていることを踏まえると、30年を超えて保存することは、技術的にも物理的にも可能であると考え。旧優生保護法による強制的な不妊手術は50年以上前の問題であり、このように50年を超えても保存しておくべき重要な資料はあるはずである。

そのため、重要な内容を含んだ文書は、規程で定められた保存期間を過ぎた後も、公文書館に引き継がれて保存されることになる訳であるが、公文書館での保存の対象となる文書の選別は、どのような仕組みで行われているのか。

【法務文書課主幹（文書・公益法人）】

公文書館では、保存期間が満了し、廃棄予定となる行政文書の中から歴史的価値があると認められるものを愛知県公文書館公文書等管理規程の基準に基づき選別し、保存している。従来は、公文書館のみで選別を行っていたが、平成25年以降は選別の仕組みを見直し、ダブルチェック体制とした。

この選別体制の導入により、異なる職員の視点や異なる時期による選別を行うこととなり、社会情勢の変化にも対応できると考えている。

【高木ひろし委員】

ダブルチェック体制により、本県では個人的な判断が行われなくなったことを理解した。一方で、国では財務省で決裁済文書の改ざんが行われるという問題が発覚し、公に対する信用が大きく傷ついた。

公文書には、重要な案件に関するものも多く、全国的には独自の公文書管理条例を制定する自治体も出てきている。公文書の適切な選別・保存は、留まることなく改善していくべきと考えるが、今後の改善策等をどのように考えているか。

【法務文書課長】

公文書の適切な選別・保存のためには、仕組みづくりも重要であるが、最終的に選別を行う公文書館職員の能力を高め、その文書の歴史的価値を正しく判断できるようにしていくことが不可欠であると考えている。

このため、公文書館には選別に関わる専門職員として司書を配置するとともに、より高度な専門知識を習得させるため、国立公文書館が実施するアーカイブズ研修に派遣して、文書管理の専門家としての能力の向上を図っている。

文書管理は行政にとって大変重要な仕事であり、公文書は県民共有の財産であるということ肝に銘じ、後世の検証にも活用できるよう、引き続き適切な選別・保存を行っていく。

官公庁での障害者雇用の「不正」について（人事課、人事委員会）

【高木ひろし委員】

決算書14ページ、人事委員会費について伺う。

決算全体では職員の採用に関わるが、今年大きな問題となったことに障害者雇用の問題があった。国が、徐々に障害者の雇用を促進しようということで、その率を高め、民間には、特に、中小企業が除外されていたが規模を狭めながら、より多くの事業所に障害者がより多く雇用されるように、法の徹底、改善を進めてきた。

一方、公の部門について数値は上げてきたものの、算定の基準が実に曖昧で、非常に悪意のある水増しが行われていたことが大きな問題になった。

国は28省庁で3,000万人を超える不正を報告書で外部の方から指摘されている。悪意がなかったということで処分なしで済まそうとしているが、民間の目から見ると強い批判を浴びている事態であった。

愛知県では、教育委員会が全国の自治体における水増し、不正の最大のものとなっており、非常に不名誉な事態であった。これは、教育委員会にも強い反省を求めた。知事部局の職員では問題がなかったという発表になっているが、国の点検指示を受けてチェックしたと思うが、知事部局での障害者雇用の実態は、どのように再確認、再検査して、雇用率の算定は適切だったと発表したのか伺う。

【人事課主幹（人事）】

障害者である職員の雇用状況は、障害者の雇用の促進に関する法律第40条に基づき、毎年度、厚生労働大臣へ通報する際、各所属を通じて身体障害者手帳や療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を所持する職員を把握・確認し、これらの者のうち同意を得られた職員のみを対象に障害者雇用率を算出している。

具体的な手順としては、まず、正規職員や任期付職員、再任用職員、一般職非常勤職員など対象職員全てに対して、障害者手帳等を所持し、かつ国への報告に同意してもらえる者は、所属長へ申し出るよう周知する。そして、本人から申出があった場合、障害者手帳等を提示させ、障害種別や程度、有効期限等を確認し、国へ報告している。

【高木ひろし委員】

一番厳密なやり方で運用されていたということで、適切であり安心した。現時点で、知事部局で雇用している障害者の実数を障害の区分別に人数を教えてください。

【人事課主幹（人事）】

厚生労働省へ報告した平成30年6月時点の人数で、正規職員、任期付職員、再任用職員、一般職非常勤職員を合計したものであり、算出に当たっては、国のガイドラインに基づき、身体障害者手帳が1級、2級の者や療育手帳がA判定の者など、重度障害者は2倍にし、1週間の勤務時間が20時間以上30時間未満の職員は0.5人としてカウントしている。

この方法により集計した結果、知事部局の対象職員は9,110.5人となり、そのうち、重度でない身体障害者が131人、重度の身体障害者が50人で100人と計算する、知的障害者が8人、精神障害者が13人おり、障害者数は合計252人である。

【高木ひろし委員】

今回の国の水増しも内部告発が端緒になったと聞いている。公の部門が率先すべきものが、こういうずさんなことをやっていたということで、強く反省を求めたいと思うが、公正な採用、法律に基づく採用が行われているかどうかをチェックすべき役割が人事委員会制度でもある。人事委員会として、こうした事態が愛知県の知事部局に関しては問題なかったとはいえ、広く問題になったことをどのように受けとめられて、今後の障害者雇用に取り組んでいくか伺う。

【人事委員会事務局次長兼職員課長】

採用試験を所管している人事委員会では、昭和52年度から身体障害者を対象とした県職員採

用選考を実施している。受験資格は、身体障害者手帳の交付を受けていることのほか、薬剤師など専門職種で資格要件はあるものの、59歳までは受験が可能であり、住所地も不問としている。実際の試験では、受験者からの希望に応じて、大きな電動車椅子に座ったままの受験や、手話通訳者の配置、点字による試験問題の出題などにも対応しているが、引き続き適切な試験の実施に努めていきたい。

【人事委員会事務局長】

今回の障害者雇用の水増しの件は、大変残念に思っている。人事委員会事務局としては、公正で公平な試験の実施はもちろんであるが、今までも点字試験の実施や筆談による面接など、受験者の障害の程度に応じた適切な配慮を行ってきた。これからもこうした工夫により障害者が安心して試験に臨めるように努めていきたい。

知事部局、教育委員会等の任命権者とよく協力して、障害者の職域の更なる拡大や、採用後の執務環境の整備なども意見交換をして、障害者が県に就職して良かったと思い、安心して長く働き続けられるよう積極的な採用に努めていきたい。

【高木ひろし委員】

今回は残念な事件であったが、これを契機として更に障害者の働く場が公的な勤務場所で増えるよう、様々な工夫や努力をお願いしたい。

「公契約条例」制定後の実績と効果は（会計課）

次に、決算に関する付属書126ページ、会計管理費の中に愛知県公契約条例の運用経費が含まれているが、同条例に関して伺う。

愛知県公契約条例は平成28年3月に制定され、昨年度は2年目であるが、その条例の中で、適正な労働条件の確保や労働環境の整備が掲げられ、こうした条例の取組が公契約のもとで働く労働者の保護につながると期待している。

愛知県公契約条例第9条では、適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備が図られていることを確認するため必要な措置を講ずるとされており、これに基づき労働環境報告書が提出されているが、これはどのようなもので、昨年度の提出状況はどうであったか。

【管理課主幹（総務・企画・新公会計）】

労働環境報告書は、公契約に関わる事業者に対して、就業規則、時間外労働などの労働条件、労災防止、健康診断などの安全衛生等14項目に関する遵守状況を、チェックシートに自己点検して結果を県に報告してもらっている。

昨年度は、工事請負契約が241件、業務委託契約が10件、計251件の報告書が提出されている。

なお、提出対象となる契約は、予定価格6億円以上の工事請負契約と、予定価格1,000万円以上の清掃、警備、受付・案内、電話交換に係る業務委託契約であり、労働環境報告書の運用開始の時期は、公契約条例は平成28年4月に施行されたが、労働環境報告書の周知期間が必要ということもあり、半年遅れの平成28年10月に運用を開始している。ただし、6億円以上の工事請負契約又は1,000万円以上の清掃、警備、受付・案内、電話交換に係る業務委託契約を対象としているので、条例施行後最初の契約が締結されたのが、昨年年3月になってからであり、それからの報告となるので、昨年度が労働環境報告書の提出の初年度である。

【高木ひろし委員】

色々な項目でチェックされているということであり、特色は労働環境報告書に表れていると思うが、労働環境報告書の提出を義務付けたことにより、どのような効果があったか伺う。

【管理課主幹（総務・企画・新公会計）】

これまで受理した報告書で、法令遵守状況は概ね良好であると考えている。

また、本県の独自の取組として、事業者に労働環境の改善に向けた具体的な取組を自由記述してもらっている。その一例としては、労働者の安全確保対策として、熱中症対策として現場事務所にエアコン、ウォーターサーバーを設置、遮熱ヘルメットを支給したという報告があったほか、女性が働きやすい環境づくりとしては、女性安全パトロール隊を結成してパトロールを行った結果、女性専用シャワー室を設置したという報告もある。ワーク・ライフ・バランスの観点からは、ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得促進キャンペーンを実施したという報告もある。

報告書の提出を契機にして、労働者の労働条件や作業現場の環境改善を促し、事業者の意識を高める効果があると考えている。

【高木ひろし委員】

初年度は順調な滑り出しだったということであるが、本年度の提出状況はどうなっているか。また、今後どのように取り組んでいくのか伺う。

【管理課主幹（総務・企画・新公会計）】

本年度の提出状況は、本年10月末までで、工事請負契約が309件、業務委託契約が10件、計319件の報告書が提出されており、平成28年10月の運用開始以降、契約件数の増加や工事の進捗状況に応じて報告書が順調に提出されている。

現在は、運用開始から2年余りを経過し、条例の趣旨に対する事業者の理解が徐々に広がっているところであり、今後更に継続徹底していくことで、労働環境の改善を促し、誰もが働きやすい職場づくりにつなげていきたいと考えている。

【高木ひろし委員】

愛知県公契約条例は全国に先駆けたものであることから、効果や実施状況は全国からも注目されていると思う。昨年度と本年度を比較すると件数もかなり伸びているということであったので、条例の意義が更に多くの県民に認識されるように効果をPRしてほしい。