

平成 28 年第 2 回定例会 総務政策常任委員会にて質疑いたしました。

小野寺

非正規職員の待遇改善についてお伺いします。

平成 28 年第 1 回定例会本会議に続き、この総務政策常任委員会におきましても事務補助を行う非常勤職員の配置の考え方、休暇制度の改善、あるいは報酬設定の考え方と正規職員との格差についての認識等について確認させていただきました。そこでは、今後国の動向を踏まえながら、その待遇改善に力を入れて取り組んでほしいと私も要望させていただいたところです。

そこで、それ以降の国の動向も踏まえて県として非正規職員の待遇改善についてどのように取り組んでいるのか、何点かお伺いをしたいと思います。

まず、平成 28 年度における本県の非常勤職員の勤務条件は、昨年に比べて改善されたということですがその内容について伺います。

労務担当課長

非常勤職員の勤務条件の改善のうち、まず報酬額についてお答えいたします。非常勤職員の報酬額については、算定の基礎としている常勤職員の給与号級に応じて改定を行うこととしており、平成 28 年度においては、常勤職員の給与にプラス改定があったことから非常勤職員の報酬額もプラス改定をしております。

次に、休暇制度についてですが、子の看護休暇の取得対象となる子の範囲をこれまでの小学生までから中学生までに拡大いたしました。そのほか電車等の交通機関を利用する場合の通勤手当についても改善を行ったところです。

小野寺

常勤職員のプラス改定に伴って非常勤もプラスになるということは、当然のことだと思います。この報酬のところをお伺いしたいんですが、具体的な数字を教えてくださいませんか。

労務担当課長

非常勤の報酬の算定方法については、常勤職員の初任給との均衡を考慮して、職種や経験年数の区分に応じて、基準となる日額または月額を定めております。この報酬額を定めるに当たりましては、高校卒業後から非常勤職員としての雇用時まで経過した年数ごとに、一般事務の例で申し上げますと 3 年未満という区分から 12 年以上という区分までの五つの区分に分けております。今回の改定においては、五つの区分を平均した改定率で申し上げますと約 4%、報酬月額で申し上げますと 3,600 円から 4,000 円という幅でプラス改定を行っております。

小野寺

通勤手当についても教えてください。

労務担当課長

電車等の交通機関を利用して通勤している非常勤職員の通勤手当の額は、これまで定期券と通常運賃及び回数券の額を比較して最も安い額としておりまし

た。しかし、紙の回数券については、購入や利用が不便であること、また必ずしも購入した枚数を1箇月で使い切ることができないといった場合があることから、職員の利便性を高めるために紙の回数券は比較から除外をすることといたしました。

小野寺

改善の状況の御説明を頂きましたが、その結果、現在の非常勤職員と常勤職員との賃金の差というのは、どのようになっているのかということが大事だと思います。2月の議会で御説明を頂いたときに、18歳でこの県庁に入ったとして12年目からは金額も凍結されるというような話もありましたので、現在の格差について年額ベースで教えていただければと思います。

労務担当課長

年額ベースでということですが、まず本県では常勤職員について、雇用期間等一定の要件を満たした者に対しては、報酬額の一部といたしまして6月と12月の年2回、加給という形で支給をしております。行政補助員の勤務時間は常勤職員の4分の3となっておりますので、この加給を含めた行政補助員の年額ベースで常勤職員の年収に4分の3を掛けた額との比較をおおよそで試算をいたしますと先ほどの経験年数3年未満の区分で常勤職員の約96%程度、12年以上の区分については常勤職員の約78%程度となっております。

小野寺

3年未満の場合は96%で交付されているが、やはり年数がたつと報酬の差がはっきりしてくるということが分かりました。

もう一つ伺いたいんですが、2月の議会で臨時的任用職員は任期と任期の間に空白期間が置かれております。これについては、総務省が必要ないというふうにしているにもかかわらず、本県をはじめ多くの自治体でこの空白期間をつくっているということを御指摘させていただいて、これについても改善できることから改善を検討していただきたいと申し上げたんですが、こちらは今はどのようになっているんですか。

人事企画担当課長

臨時的任用職員の空白期間についてですが、1年を超えて雇用できないというところがございますので、そこで外形的にも空白期間を設けるということで、分かるように空白期間を設けるといった任用でございます。

今後、臨時的任用職員制度の任用時の空白期間については、各任命権者におきます判断も考えられますが、全庁的な制度について今後検討してまいりたいと思います。

小野寺

国も不要というふうにしているわけですから、是非そこは前向きに検討していただきたいと思います。

次に、非正規職員の待遇改善に向けた国の動きというのはどうなっているんでしょうか。

労務担当課長

政府は6月2日にニッポン一億総活躍プランを閣議決定いたしました。このプランの中で、いわゆるアベノミクス新3本の矢に共通する課題として、働き

方改革を重視する姿勢が強調され全労働者の4割を占める非正規労働者の待遇改善を待たないの重要課題と指摘し、現在、正規労働者の4割程度低くなっている非正規労働者の賃金水準について、欧州諸国に遜色のない水準を目指し、同一労働同一賃金の実現に踏み込むとの認識が示されております。

また、実態を把握するという観点から今年5月27日付けで総務省から地方公共団体に対し、臨時・非常勤職員の職員数や職種別の報酬等の状況などについて調査依頼が来ております。

同様に政府においても、国家公務員の非常勤職員について各省庁で異なっている給与や休暇制度といった待遇の実態調査を実施しているところと聞いております。

小野寺

ニッポン一億総活躍プランというのが閣議決定されているわけですが、この非正規職員の待遇改善の方向性やスケジュールについては、どのように示されているのか確認のためお伺いします。

労務担当課長

ニッポン一億総活躍プランでは、再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に踏み込むとしております。その実現を図るため、どのような待遇差が合理的であるか、また不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定するとされており、それにより不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにするとしております。

スケジュールといたしましては、平成28年度から30年度にかけ、ガイドラインの策定等を通じて労働契約法などの関係法案の改正を検討し、国会へ提出するとしております。

小野寺

そうした国の状況は分かりました。

それでは、神奈川県としての現在の検討状況はどのようになっていますでしょうか。

労務担当課長

総務省による実態調査が各地方公共団体あてに行われるより前に、本県は各都道府県における非正規職員に関する業務の性格や募集及び選考などの制度の運用状況、また報酬額の算定方法、勤務条件などの項目についてアンケートを行ったところでございます。

このアンケートについては、順次回答が集まってきているところでございまして、現在結果を集計しているところでございます。

小野寺

最後に、今後どのように取り組んでいくのかお聞かせください。

労務担当課長

先ほど申し上げましたとおりニッポン一億総活躍プランにおいては、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにして是正していくという考えが示されております。また、政府や地方自治体の実態調査も行っているところです。本県といたしましては、今後アンケート結果を分析することなどを通じて、非

正規職員に関する制度運用や非常勤職員の勤務条件について、県民の皆様の御理解が得られるよう、職員団体とも交渉を行った上で改善すべきものは積極的に改善していきたいと考えております。また、今後国から示されるガイドラインの内容についてもしっかりと対応してまいります。

小野寺

これまでも採用のプロセスの違いなどから、全く同一に扱うというのは難しいというのをお聞きしていますし、それは理解をしているところですが、ただそうした部分というのは、昇格、昇任等で区別をしていけば良いと思いますし、やはり賃金を含めた基本的な労働条件というようなところは、同じように事務的なお仕事をされているのであれば、極力近づけていっていただきたいと思います。

それが非正規職員の皆さんのモチベーションを高めていくことにもなると思いますし、ひいては県の効率的な業務にも寄与するのではないかと思いますので、特に賃金等の待遇の改善にしっかりと取り組んでいただくよう要望させていただきます。

次に、(地独)神奈川県立産業技術総合研究所中期目標(骨格)について伺います。

これについても、代表質問でKASTのブランドの承継について伺わせていただきました。知事からは、今後もKASTの良さをしっかり引き継いだ上で新たなブランド力の確立を目指していくという答弁を頂いたところであります。

そうしたKASTの良さを引き継いでいくというその観点から、幾つか伺いたいと思います。

まずイノベーションを起こしていくためには、科学技術基本法にもあるように国や地方公共団体の役割として、基礎研究の推進に配慮しなければならないということになっています。しかし、今後KASTが産業技術センターと一体になることで、実用化研究が重視されて、基礎研究とか応用研究の部分が後退してしまうのではないかという懸念はこれまでずっと私も示し続けていたわけですが、この辺りを改めて伺います。

政策調整担当課長

KASTと産業技術センターの統合と効果の目的としまして、基礎研究から事業化までの一貫した支援の実施が挙げられています。これは競争力の高い産業を創出するためには、大学等の持つ先端的な知的財産と企業の持つ技術の融合による技術革新が重要であるからであり、KASTがこれまで行ってきた基礎研究や応用研究についても後退することのないよう取り組んでいく必要があります。

このため今回お示した中期目標(骨格)にもKASTが行う基礎研究や応用研究について研究シーズを育成し、実用化につなげるための研究として位置付けたところでございます。今後作成する中期計画においても位置付けることで、KASTの研究成果を着実に地域に還元できるよう、しっかり取り組んでまいります。

小野寺

今KASTは第三セクターとして県の補助金を受けているわけですが、平成

28年度の補助金を確認させていただきたいのと、独立法人化するとその辺りはどうなっていくのか教えてください。

政策調整担当課長

KASTへの補助金ですが、政策局と産業労働局から交付しております。平成28年度の金額ですが、政策局からは運営事業費と研究事業費として8億4,574万9,000円、また産業労働局からは試験の計測事業費として2億1,007万円、合計10億5,581万9,000円となっております。

また地方独立行政法人法では、設立団体は地方独立行政法人に対し、その業務の財源に充てるために必要な金額の全部または一部に相当する金額を交付することができるかとされているところがございます。そのため、KASTが統合、独法化した場合については、必要な経費を交付することについて検討してまいります。

小野寺

経営状況説明書を拝見していて、この最後の財団運営のところの基本的な考え方に平成29年度には産業技術センターとの統合が予定されていることから、現在KASTが担っている三つの公益目的事業が、新たな法人の事業に確実に位置付けられるように関係機関と所要の調整を行うとともにというところがありますが、これは具体的にどういう準備をされているのか、この事業計画書からではよく分からないところがありますのでお尋ねさせていただきます。

政策調整担当課長

今の作業状況でございますが、まず事務レベルでKASTがやっている事業の洗い出しをしております。それから産業技術センターで事業の洗い出しをして、それぞれ統合すべきところは統合という形で整理をしております。

小野寺

その下に、広報活動というふうにあるんですが、これはこれまでもKASTの事業活動を広く周知するという活動をされてきたわけですが、これは今後解散ということになり、平成29年度からは新たな法人になるということですので、例えばこれまでの様々な総括でありますとか評価でありますとか、そういったことも含めて、これまでと同じ内容ではおのずとなくなってくると思うんです。統合を意識したものにならざるを得ないと思うんですが、その辺の今お考えになっていることがありましたら教えてください。

政策調整担当課長

広報活動についてのお尋ねですが、確かに今年度末をもって統合、独法化という方針でおりますので、KASTはこれまでの活動は、例年アニュアルレポートという形で報告書を出してございますので、それはアニュアルレポートです。年ごとに総括となっておりますが、何らかの形で平成元年からの総括ということも報告していく必要があるのではないかと考えておりますので、その辺はKASTと今後調整してまいりたいと思います。

小野寺

統合による見直し、合理化を図っていくというのは当然のことだと思うんですが、これもこれまで再三申し上げてきたことですが、行革的な視点ばかりが重視されて、事業が縮小されていくのではないかという疑念を今でも拭えない

わけです。恐らく来年度からは産業技術総合研究所ということですから、これまでのKASTのことについて、あるいは統合によってどうなっていくのかというようなことについて、この委員会でもなかなか取り上げることがなくなっていくというふうに思うんです。

そこで、その事業の見通し、規模感、そういったものについて改めてここでお伺いしたいと思いますがいかがでしょうか。

政策調整担当課長

今回の二つの機関の統合、独法化の目的は、先ほども申しあげましたイノベーションの創出に向けた基礎研究から事業化までの一貫した支援の実施、それから企業支援ネットワークの中心的機関の構築ということになります。二つの機関を統合することによって、当然ながら効率的、公募的な事業、組織に向けての見直しを行うこととなりますが、統合した効果によるサービスの強化が本来の目的であることから、中期目標の骨格にお示ししてありますとおり、KASTの事業については後退させることなく取り組んでまいります。

それから事業の規模については、新法人の運営にかかる費用ですとか、実施にかかる費用、それから試験研究機関として試験研究に基づく収入ですとか、あるいは外部資金の獲得といったものを総合的に勘案して今後調整してまいりたいと思います。

小野寺

これも2月の議会で申しあげたんですが、研究機関の名称がブランドとして定着するというのは、地方自治体レベルとしては非常に異例だと伺っており、本当に大切にしていかなければいけないと思います。そういう若い研究人材を国内外から吸引していく力というのは、今後も持ち続けなければいけないと思います。KASTの良さをしっかりと新法人に引き継ぐことができるように中期目標、そして中期計画の作成を進めていっていただきたいと要望いたしましたので、この質問を終わります。

次に、国際的医療人材の養成についてお伺いをしたいと思います。

常任会の資料の4ページに記載されております国際的医療人材の養成に向けた取組について伺います。

神奈川県立保健福祉大学大学院に公衆衛生学研究科を設置するというのですが、まずはこのメディカル・イノベーションスクールがどのような特徴を持つ教育機関なのか伺います。

メディカル・イノベーションスクール設置準備担当課長

メディカル・イノベーションスクールは、ヘルスケア・ニューフロンティアの推進を担い、社会システムや技術の革新を起こすことができる国際的な医療人材を養成する機関でございます。スクールには国内外から様々な学問領域の教授陣を招へいするとともに、独自のカリキュラムを策定するなど先進的な教育を行うスクールの実現を目指しております。

小野寺

国際的医療人材ということで、例えば医学以外の学問を修めて、これはロボット工学だとか、また応用化学だとか、またバイオテクノロジーとか、そういった方々が医学を修めることによってイノベーションを起こしていく、ひいて

は私たちも一大ライフイノベーション産業クラスターみたいなものを形成していくというようなイメージもありました。

ただ、なかなかこれは我が国においては様々な法規制等、難しいところもあるということで今のところは見送られているようなところもありますが、公衆衛生学の大学院で国際的な医療人材を育成していくというのは、少しイメージとして湧きにくいんですね。このパブリック・ヘルスは大変魅力的だし、すごく重要な分野だと思うんだが、それと国際的医療人材というのがなかなかつながってこないんですが、その辺りの御説明をお願いします。

メディカル・イノベーションスクール設置準備担当課長

新設いたします公衆衛生学研究科では、国内外の研究機関と連携し、未病に関するエビデンスの構築に向けた研究を進めることで未病を科学的に解明し、世界に発信する人材を養成してまいります。

また最新の医薬品などの安全性、有効性の科学的評価、いわゆるレギュラトリーサイエンスや、ICT、ロボティクスなどの専門的知識を有し、最先端医療、最新技術を担う様々な分野の人材を養成したいと考えております。

小野寺

私も公衆衛生学というのをよく理解してないんですが、今の説明だと公衆衛生学というくくりの中でとどまりきらないような、そうした人材の育成も考えられているように受け止めたんですが、今お話しのとおり様々な新しい人材を育成していくということですが、具体的に養成した国際的医療人材と呼ばれる方々は、どのような分野で活躍をしていくのか、その想定される仕事の世界、分野をお話しいただければと思いますがいかがでしょうか。

メディカル・イノベーションスクール設置準備担当課長

修了生の進路については、現時点では例えば研究機関において世界最先端の研究やレギュラトリーサイエンスなどの新たな学問分野を担う研究人材、または医療機関などにおいて新しい視点で医療や医療製品の開発などを担う人材、さらには養成機関において社会システムの課題解決のための政策立案などを担う人材などを想定しております。

小野寺

そういう意味では、様々な分野の学問を融合してというような要素もあるということで、メディカル・イノベーションスクールの一つの役割というものを理解しました。

もう一つ、これはヘルスケア・ニューフロンティアを推進する人材の育成等を目的として、国際的な視野でという言葉がつかますが、WHOとの連携ということが書かれていますが、この取組をこれまでどういうふうに進めてきたのか伺います。

国際的医療人材担当課長

これまでの取組ですが、県はWHOと連携いたしまして、ヘルスケア・ニューフロンティアが目指す超高齢社会の克服などをテーマにした国際シンポジウムを開催いたしまして、世界各国の専門家から課題の解決に向けた貴重な意見を頂くとともに、活発な議論を行ってきたところでございます。

これらのシンポジウムには、大学や研究機関、産業界の関係者など多くの方

に参加をいただきましたが、県といたしましては、こうした方がシンポジウムから得られた知見をそれぞれの分野で発揮をし、ヘルスケア・ニューフロンティアの推進を支える人材として活躍することにつなげていきたいと考えてございます。

小野寺

それでは今後WHOとの連携によって人材育成にどのように取り組んでいくのか、考え方を伺いたしたいと思います。

国際的医療人材担当課長

人材育成の取組ですが、基本的に中長期的視点からいかに人材を養成していくかを考えることが重要と考えております。そこで、今後はシンポジウムなどの取組についてもシンポジウムに参加する方々、あるいは講師として教える方を平成31年に設置を予定しておりますメディカル・イノベーションスクールにおいて学んでいただくと、あるいは教えていただくと、こうしたことにつなげていくことによりまして、人材育成の取組を加速化させていきたいと考えてございます。

また新たな取組として、高齢化に関する世界各国の取組を学ぶことや、あるいはヘルスケア・ニューフロンティアを世界に向けて発信するため、WHOとの人材交流に向けた取組も進めてまいりたいと考えております。

小野寺

国際的医療人材の養成について、何点か伺いをしてまいりましたが、メディカル・イノベーションスクールで養成された人たちが、ヘルスケア・ニューフロンティアの実現に向けて大きな役割を果たすことができるように、まずは公衆衛生学研究科の設置に向けた取組を着実に進めていっていただきたいと思っております。

またWHOとの連携ということについては、メディカル・イノベーションスクールでの人材養成の充実に向けて、しっかりと協力関係を維持していただきたいと思いますということをお願いして私の質問を終わります。