

平成26年三重県議会定例会

総務地域連携常任委員会 提出資料

◎議案事項

議案第174号 職員の配偶者同行休業に関する条例案について	1
-------------------------------	---

◎所管事項

1 個人県民税対策に伴う三重地方税管理回収機構への支援について	2
2 紀州県税事務所の組織改正について	4
3 みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)中間案について	6
4 今後の地方公会計の整備促進への対応について	8
5 職員の健康管理について	12

(資料1) みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)中間案概要

(資料2) みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)中間案《本編》

(資料3) みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)中間案《資料編》

平成26年12月12日
総 務 部

議案第174号

職員の配偶者同行休業に関する条例案について

1 条例制定の趣旨

地方公務員法の一部改正に伴い、職員が、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする「配偶者同行休業制度」を導入するため、休業に関し必要な事項を定めるものです。

2 配偶者同行休業制度の概要

(1) 制度の概要

ア 対象職員

一般職の職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。）

イ 休業の事由

職員が、外国での勤務等（※）により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にすること。

（※）外国での勤務等

- ・外国での勤務
- ・外国において個人が業として行う活動
- ・外国の大学における修学

ウ 休業の申請及び承認

任命権者は、職員が配偶者同行休業を申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該休業を承認することができる。

エ 休業の期間

3年を超えない範囲内の期間

（当該期間の範囲内であれば1回の延長可）

オ 休業の効果

職を保有するが職務に従事せず、給与は支給しない。

(2) 根拠法

地方公務員法第26条の6（平成26年2月21日施行）

3 施行期日

公布の日

◎所管事項

1 個人県民税対策に伴う三重地方税管理回収機構への支援について

1 個人県民税対策の現状について

平成 25 年度決算における県税の収入未済額は 54.4 億円で、その内訳は市町が賦課徴収する個人県民税で 45.7 億円、県税事務所の賦課徴収分で 8.8 億円となっています。個人県民税は、県税の収入未済額の中で大きな割合を占めており（平成 25 年度の未済額構成割合は 83.9%）、当該税の徴収対策が県の重要課題となっています。

県は、この課題について、これまで以下の対策に取り組んできました。

開始時期	内容
平成 16 年度	三重地方税管理回収機構（以下「機構」という。）が設立された平成 16 年度以降、県職員を機構へ派遣し、市町の個人住民税を含む高額滞納事案の滞納整理を技術的に支援
平成 22 年度	税收確保課内に個人住民税特別滞納整理班（以下「住民税班」という。）を設置し、地方税法第 48 条に基づき個人住民税を直接徴収
平成 26 年度	県内の全市町と連携し、個人住民税にかかる特別徴収義務の指定の徹底

しかし、平成 24 年度における県内の市町税徴収率は、93.0%（全国 26 位。全国平均は 94.2%）であり、未だ市町には個人住民税をはじめとする比較的年度の新しい少額の滞納事案が多くあると見込まれることから、これまで進めてきた税收確保対策を全体的に見直し、より効果的な徴収方策や体制について検討を進めてきました。

また、設立後 10 年を経過した機構が徴収機能強化に向けた新たな取組の検討に着手したことから、県はその検討の推移を見守りながら、県の役割として必要な支援のあり方について検討を行ってきました。

2 機構の新たな取組について

(1) 概要

機構への移管件数が減少しているにも関わらず、市町が大量の少額事案を抱えている状況を解消するため、これまでの高額滞納事案に加え、個人住民税をはじめとする少額事案も対象とし、市町からの派遣職員を受け入れ、滞納整理を行うものです。

（11 月 4 日の機構議会において、平成 27 年 4 月からの実施を決定）

(2) 参加予定市町

参加を予定する市町は平成 27 年度で 10 市町となり、28 年度以降も同程度の参加が見込まれています。なお、紀州地域からは、3 市町が参加となるため、県熊野庁舎内に紀州分室を設置する予定です。

(3) 見込まれる効果

機構の新たな取組は市町の全税目（国民健康保険税・料を除く）を対象とした少額事案に対応することから、引受件数の増加による大量処理が可能となり、市町における税収の確保と徴収力の向上が見込めます。

また、この取組による個人県民税の収入見込額は移管予告効果を含め約 3.4 億円で、現在、住民税班が直接徴収している 2.2 億円から約 1.2 億円の増収を見込んでいます。

3 県の実施する直接徴収との関係

県が実施している住民税班による直接徴収は、引受対象となる税目が個人住民税だけに限定されているため、それ以外の市町税に滞納がある場合の滞納整理の進行や時効の管理が二重になるなど、事務的な煩雑さが課題とされてきました。

機構の新たな取組はこれらの課題を解消しさらに市町が活用しやすい仕組みとなるため、市町が抱える大量の少額事案の滞納整理が促進され、個人県民税の徴収対策の強化が見込めるものとなっています。

県はこれらの理由により、機構の新たな取組を支援し、取組の重複する住民税班を廃止することとします。

4 機構に対する県の支援方法

少額事案の大量処理については、住民税班で構築したノウハウを活用するため、機構から要請のあった人的・財政的支援と執務場所の提供について検討を進めています。

2 紀州県税事務所の組織改正について

1 紀州県税事務所の組織概要について

紀州県税事務所は、平成4年4月に紀北県民局総務調整室税務管理課、紀南県民局総務調整室税務管理課を廃止し設置したもので、尾鷲庁舎に本所（現在：職員13名、嘱託員4名）を、熊野庁舎に分室を置き、1つの事務所として運営してきました。

熊野庁舎に分室として設置した紀南県税課は、現在、職員3名（課長1名、担当2名）、嘱託員2名の小規模事務所であり、管理職員が不在となっています。

2 紀州県税事務所紀南県税課の課題について

県税事務所の業務については、公平公正な賦課徴収業務を行うため、県民の皆さんの信頼が得られるよう、職務を遂行し説明責任を果たす必要があり、高度な専門性が求められています。また、職員の能力や意欲の向上には、管理職員による職場でのマネジメントが大変重要になっています。

このような中、紀南県税課は管理職員が不在の小規模事務所であることから、次のような課題が生じています。

- (1) 小規模事務所のため、OJTによる専門性の向上やノウハウの継承が満足にできないこと
- (2) 管理職が不在のため、日常業務上におけるマネジメント上の支障や危機発生時の初期対応に遅れが生じること

3 組織改正について

これらの課題を解決するために紀南県税課を廃止し、紀州県税事務所へ統合することを検討しています。

(1) 統合によるメリット

管理職員の十分なマネジメントが可能となるほか、小規模事務所の解消により、OJT等による専門性の向上やノウハウの継承が可能となります。また、搜索・公売など困難な事案に要する人員の確保ができることで、高い専門性が必要とされる滞納整理にも、さらに取り組むことが可能となります。

(2) 統合によるデメリットと対応策について

これまで紀南県税課で対応していた業務については原則、尾鷲庁舎にある紀州県税事務所での対応となります。

県としては住民の利便性の低下を最小限に抑えるために、定期的な出張窓口の設置や郵送による手続きなどを実施し、利用状況等を勘案しながら対応策を検討していきます。

(対応策)

項 目	対応策
自動車税・自動車取得税の身体障害者減免申請	出張窓口や郵送による取扱い等
免税軽油受付	出張窓口や郵送による取扱い等
納税証明書、納税確認書等発行	出張窓口や郵送による取扱い等
自動車税納税証明書（自動発行機によるもの）	自動発行機の継続設置
県税の納付	出張窓口や自動車税のコンビニエンスストアでの納付等
県税に関する相談	直通電話の設置

3 みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称) 中間案について

1 国からの要請

平成 25 年 11 月、国において「インフラ長寿命化基本計画」が策定され、各省庁及び各地方公共団体は、基本計画に基づく「行動計画」を策定することとされました。

平成 26 年 4 月には、総務大臣から各都道府県知事等に対し、「行動計画」に相当するものとして、「公共施設等総合管理計画」を策定するよう要請がありました。

総務大臣からの要請においては、「我が国においては、公共施設等の老朽化対策が大きな課題であり、地方公共団体においては厳しい財政状況が続く中で、今後、人口減少等による公共施設等の利用需要の変化が予想されるため、長期的な視点をもって、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現することが必要」とされています。

2 本県の対応

本県としては、社会情勢等に応じた「公共施設等の適切な質と量の確保」が必要との認識のもと、「長寿命化」、「適切な配置と規模」、「安全・安心の確保」という視点で、概ね今後 20 年間を対象期間として、「将来にわたり安心と活力ある公共施設等の総合的管理」を行うための基本的な方針をまとめた「みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)」(本県における公共施設等総合管理計画)を策定することとしました。

「みえ公共施設等総合管理基本方針(仮称)」は、個別施設計画の上位に位置するものであり、今後、県が所有・管理する公共施設等を総合的に管理していく考え方の基本となるものです。

3 経過

平成 26 年 4 月、総務大臣からの公共施設等総合管理計画の策定要請を受け、本県における対応を検討し、平成 26 年 6 月、総務地域連携常任委員会において、本県における公共施設等総合管理計画の策定について説明を行いました。

以後、作業部会及び県有財産有効活用等推進拡大会議で検討を重ね、11 月の政策会議で協議し、中間案として作成しました。

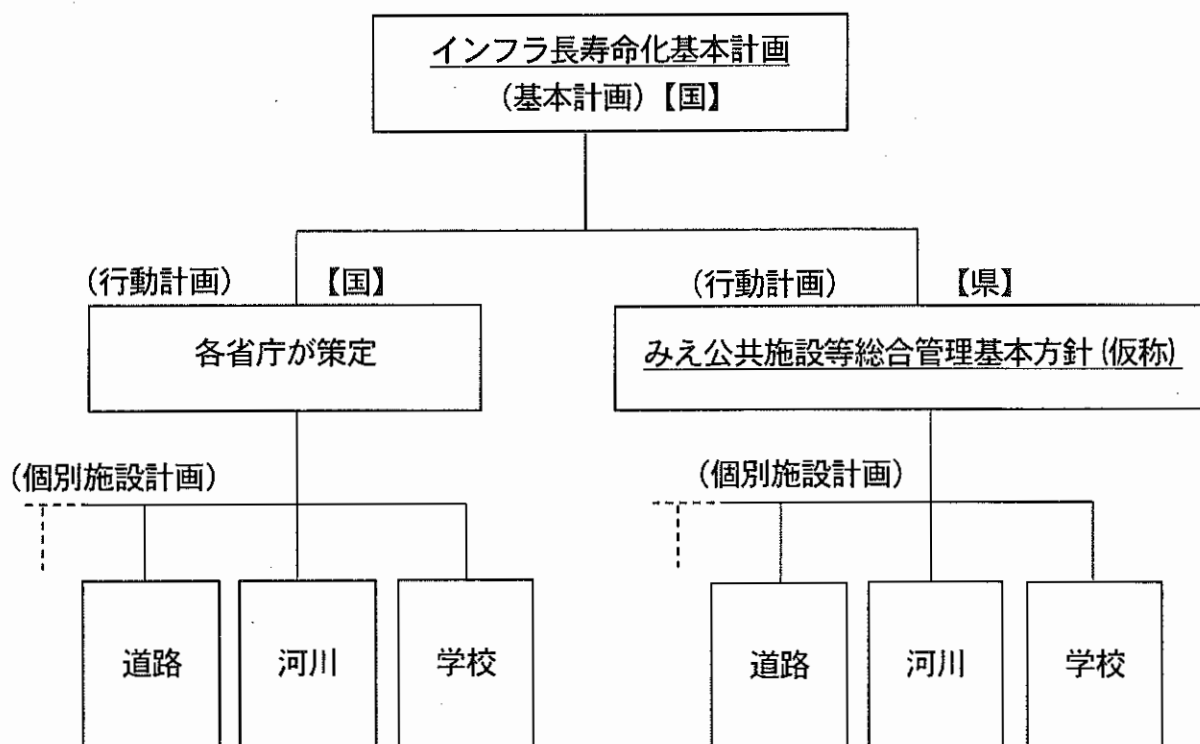
平成 26 年	6 月	総務地域連携常任委員会での説明
	7 月	政策会議
		作業部会(11 月まで 第 1 回～第 5 回)
	11 月	第 1 回県有財産有効活用等推進拡大会議
		政策会議(中間案の作成)

4 今後のスケジュール

平成 26 年 12 月	パブリックコメントの実施 市町への情報提供
平成 27 年 2 月	第 6 回作業部会 第 2 回県有財産有効活用等推進拡大会議 政策会議（最終案の作成）
3 月	総務地域連携常任委員会での最終案の説明 公表

(参考)

みえ公共施設等総合管理基本方針（仮称）の体系（イメージ）



4 今後の地方公会計の整備促進への対応について

地方公会計について、今後、国が新基準に基づく財務書類等の作成を全地方公共団体に要請する予定であり、三重県として対応を検討していきます。

1 本県の地方公会計に関する現状の取組

三重県は国（総務省）の要請に基づき、平成 20 年度決算分から、総務省方式改訂モデル（改訂モデル）※¹による財務書類を作成・公表しています。

※1 総務省方式改訂モデル

発生主義、複式簿記の基本的考え方をその基礎としつつ、実務上の負荷という点に配慮し、複式簿記に基づいて記帳された帳簿によることなく、決算統計データを活用し財務書類を作成する方式。但し、段階的な「固定資産台帳の整備」や「複式簿記の導入」を求めている。

2 地方公会計整備促進への国の取組

(1) 国が課題とする点や地方公共団体に求める今後の方向性
別紙のとおり。

(2) 国の要請内容（予定）

国は、平成 27 年 1 月頃までに、原則として平成 27 年度から平成 29 年度までの 3 年間（平成 28 年度決算を対象）で全ての地方公共団体において、「今後の新地方公会計の推進に関する研究会」（総務省設置）が示された統一的な基準による財務書類等を作成するよう要請する予定です。

(3) 財務書類等の作成に向けた国の支援策

- ①財務書類等の作成に向けたマニュアルを配布（平成 27 年 1 月頃まで）
- ②財務書類等作成用の標準的なソフトウェアを配布（平成 27 年度早期）
- ③固定資産台帳の整備のための資産評価・データ登録等に要する経費を特別交付税措置（平成 26～29 年度）

3 本県の今後の対応

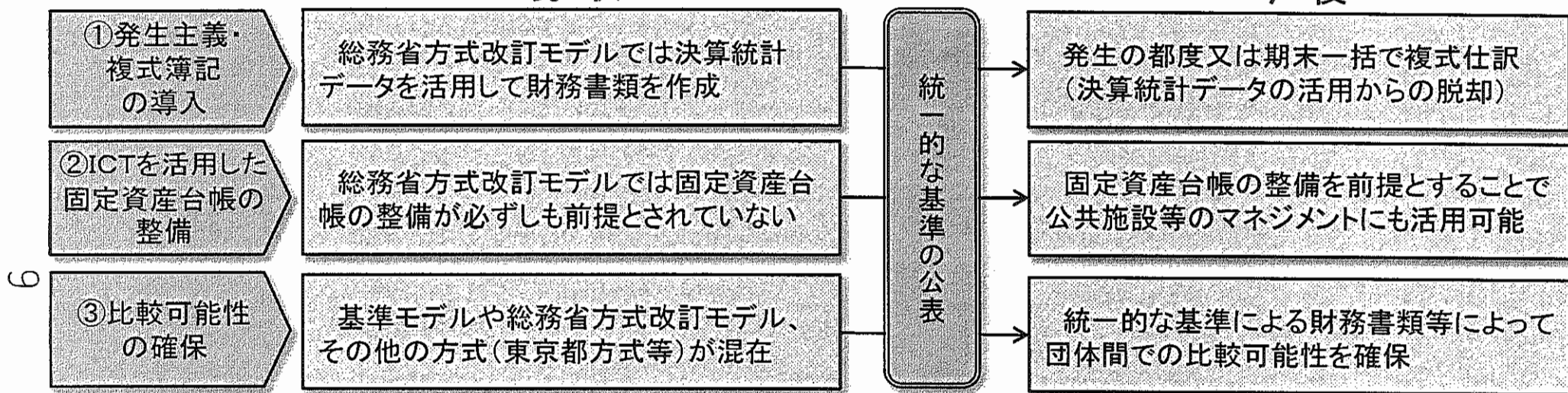
国からの要請に適切に対応すべく検討してまいります。

今後の地方公会計の整備促進について

地方公共団体における財務書類等の作成に係る統一的な基準を設定することで、①発生主義・複式簿記の導入、②固定資産台帳の整備、③比較可能性の確保を促進する。

現 状

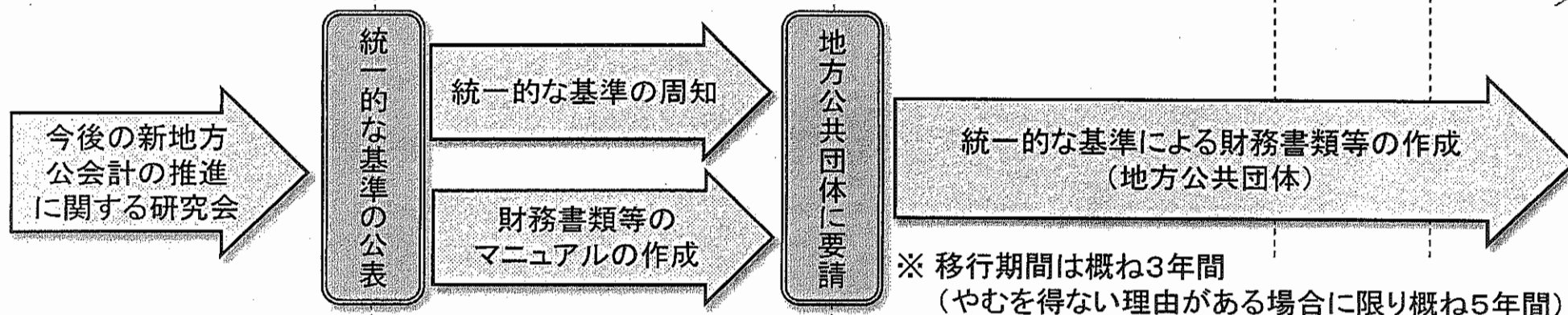
今 後



H26.4.30

H27.1月頃

H30.3月末 H32.3月末



(出典)平成26年4月30日総務省自治財政局長通知

今後の新地方公会計の推進に関する研究会報告書概要等

財務書類の整備

(1) 財務書類の体系

- 貸借対照表、行政コスト計算書、純資産変動計算書、資金収支計算書

(2) 財務書類の内容

- 貸借対照表：有形固定資産の評価基準
 - ・取得原価が判明→取得原価
 - ・取得原価が不明→再調達原価
 - ・販売用資産（棚卸資産）→低価法 等

※ 有形固定資産の評価基準等の詳細については、引き続き、マニュアル作成の段階で調整する部分もある。

固定資産台帳の整備

(1) 意義・目的

- ① 各地方公共団体の財政状況を表す財務書類の作成に必要な情報を備えた補助簿として固定資産台帳を整備する。
- ② 固定資産台帳は公共施設等のマネジメントにも活用可能となる。

(2) 具体的な手法

- 庁内の体制整備を行った後、整備期間は1～2年間を目安とし、①資産の棚卸、②データの作成、③開始時簿価の算定、④固定資産台帳の作成という流れを基本とする。

複式簿記の導入

(1) 意義・目的

- ① 各地方公共団体の財務情報について、一覧性を備えた情報開示を行うことが可能となる。
- ② 貸借対照表と固定資産台帳を相互に照合することで検証が可能となり、より正確な財務書類の作成に寄与する。
- ③ 事業別・施設別等のより細かな単位でフルコスト情報での分析が可能となることで、地方公共団体のマネジメントに資する。

(2) 具体的な手法

- 日々仕訳を行う方法が望ましいものの、事務負担や経費負担等を勘案し、(1)の②が満たされ、③にも資するものであれば、期末に一括して仕訳を生成する方法も差し支えない。

今後の主な課題と方向性

活用の充実

行政評価や予算編成等への活用の充実が必要 → 具体的な活用事例等に関する資料を作成して財務書類等の活用を促進

人材の育成

会計処理体制の充実・強化を図るための人材育成が必要 → 統一的な基準による財務書類等の作成に関する各種研修会を開催

システムの整備

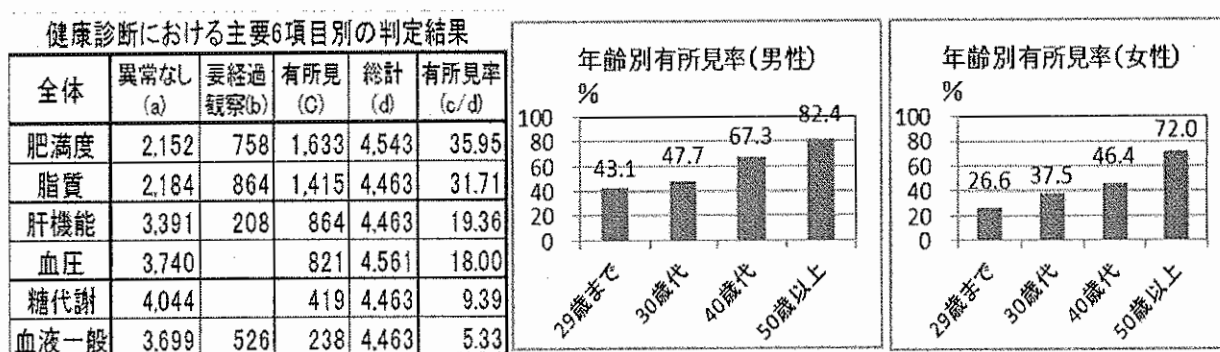
統一的な基準の導入に当たってシステムの整備等が必要 → ICTを活用した標準的なシステムを開発し、提供

5 職員の健康管理について

1 職員健康診断の結果と対応策について

(1) 職員健康診断の結果から見た職員の健康状態について

平成 26 年度の職員健康診断の結果では、総合判定における有所見率（健康診断を受診した職員のうち異常の所見のあるものの占める割合）は、全体では 63%、男女別では男性が 68%、女性が 46%で、男性の有所見率が高くなっています。年代比較では、男女とも年齢が高くなるほど有所見率が上昇する傾向にあります。また、健康診断における主要 6 項目（肥満度、脂質、肝機能、血圧、糖代謝、血液一般）における判定結果では、肥満度と脂質において 3 人に 1 人が有所見という結果でした。



※数値は、知事部局及び各種委員会（公安委員会、教育委員会を除く）の集計数

(2) 対応策について

肥満度が高く内臓脂肪が増加すると脂質異常症や糖尿病、高血圧の生活習慣病へと進行しますが、運動・食生活など生活習慣の改善で病気への進行を未然に防止することが可能です。

このため、健康管理医等による個別指導（H26 年度実績：24 名）を継続するとともに、保健師によるフォローアップ指導を強化することにより、体重の管理や生活習慣の改善などに取り組みます。

また、平成 27 年度は職員が自身の健康に関心を持ち、自ら健康管理を行っていくことの大切さの自覚を促すため、肥満や脂質にポイントを絞って意識啓発のための研修等も実施します。

2 職員のメンタルヘルスの現状と対応策について

(1) 職員のメンタルヘルスの現状について

平成 25 年度の職員の病休、休職の状況については、1 ヶ月以上の病休・休職者が 131 人で、うちメンタル疾患が 71 人（54.2%）となっています。

また、全国（都道府県及び指定都市）においては、平成 25 年度の病休・休職者 9,768 人のうちメンタル疾患による病休者が 5,427 人（55.6%）となっています。

年度	三重県					全 国				
	全職員数 (人)	病休者・休職者数 (人)	左のうちメンタル (人)	全職員数に占めるメンタル疾患の割合	病休者・休職者に占めるメンタル疾患の割合	全職員数 (人)	病休者・休職者数 (人)	左のうちメンタル (人)	全職員数に占めるメンタル疾患の割合	病休者・休職者に占めるメンタル疾患の割合
	A	B	C	C/A	C/B	D	E	F	F/D	F/E
23	6,082	142	70	1.15%	49.3%	455,470	10,115	5,426	1.19%	53.6%
24	5,221	110	64	1.23%	58.2%	447,841	9,715	5,397	1.21%	55.6%
25	5,158	131	71	1.38%	54.2%	444,356	9,768	5,427	1.22%	55.6%

- 1 県の数値は、知事部局及び各種委員会（公安委員会、教育委員会を除く。以下同じ）企業庁、病院事業庁、四日市港管理組合の集計数。ただし、休職者数は知事部局及び各種委員会の集計数。
- 2 全国の数値は、都道府県及び指定都市。

（２）対応策について

三重県では「メンタルヘルスケアシステム」を策定し、福利厚生課のここからルーム（健康開発室）を拠点に、一次予防（未然防止・健康増進）、二次予防（早期発見・早期ケア）、三次予防（治療と復職等支援・再発防止）を目的として、（１）教育研修、（２）職場環境の把握と改善、（３）メンタルヘルス不調への気づきと対応、（４）職場復帰における支援に取り組んでいます。

これらの対策が効果的なものになるよう継続的な取組に努めていくとともに、特に次の事業に力を入れてメンタルヘルス対策を進めていきます。

① ここからルームにおける相談業務

健康管理医及び保健師による「リフレッシュ相談」や精神科医及び臨床心理士による「こころの相談」を通して、職員の心と体の健康の保持増進、病気の予防や早期ケア、復職等の支援を行っています。※平成25年度実績 173名（延べ人員949件）

② コミュニケーション能力回復事業

職場復帰後におけるさらなる再発防止対策として、平成25年度からメンタル疾患の職員にありがちなマイナス思考をプラス思考に改善することにより、職場でのコミュニケーション能力を高め人間関係を改善するためのカウンセリングを実施しています。※平成25年度実績 17名（延べ人員101件）

③ アルコール問題への対応

不適切な飲酒習慣はメンタル疾患と深い関わりがあることから、アルコール問題を持つ職員をより多く相談につなげるため、平成25年度から管理監督者及び一般職員向けの研修会などを開催しました。今年度はアルコール専門医による講演を収録したDVDを活用し、研修を実施するとともに、研修を受講できなかった職員を対象に、eラーニングを活用した研修を実施しています。

※アルコール専門相談実績 平成25年度：4名

平成26年度：9名（H26年10月末現在）