

総務委員会会議記録（第2号）

令和6年 6月28日

福島県議会

1 日時

令和6年 6月28日(金曜)

午前 10時59分 開議

午後 1時16分 散会

2 場所

総務委員会室

3 会議に付した事件

別添「議案付託表」(第1号に添付)のとおり

4 出席委員

委員長	高 宮 光 敏	副委員長	渡 辺 康 平
委員	渡 辺 義 信	委員	宮 川 えみ子
委員	古 市 三 久	委員	水 野 さちこ
委員	三 村 博 隆	委員	江 花 圭 司
委員	猪 俣 明 伸		

5 議事の経過概要

(午前 10時59分 開議)

高宮光敏委員長

ただいま出席委員が定足数に達しているので、これより総務委員会を開く。

これより人事委員会事務局の審査に入る。

この際、本委員会の担当書記に異動があったので紹介する。

議事課齋藤委員会係長である。

政務調査課鈴木主査である。

高宮光敏委員長

以上で紹介を終わる。

今回、人事委員会事務局については付託議案はないが、この際、事務局長より発言を求められているので、これを許す。

人事委員会事務局長

(別紙「6月県議会定例会総務委員会人事委員会事務局長説明要旨」説明)

高宮光敏委員長

これより一般的事項に対する質問に入る。

質問のある方は発言願う。

江花圭司委員

局長説明にあった職種別民間給与実態調査が対象とする県内174事業所のうち、浜通り、中通り、会津地方の給与差が大きく開いていると思う。今後、県内7地方振興局管内に細分化して人事委員会勧告に向けて調査すると思うが、肌感覚として県内の給与差、振興局管内の差をどのように感じているか。

採用給与課長

職種別民間給与実態調査は、人事院が企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内事業所の中から抽出して実施しているが、どの地域も同じ要件で抽出しているため地域ごとの状況は把握していない。

古市三久委員

職員の給与等に関する報告及び勧告によると、各調査結果に基づく検討結果から職員の給与等で改善すべき点も様々あると思う。人事委員会年報の22ページにおいて、通勤手当の額は検討を要すると記載されているが、どのような調査を行ったのか。

採用給与課長

通勤手当については、ガソリン等燃料単価の上昇といった現状を踏まえて見直す必要があると勧告した。

古市三久委員

この勧告に基づき県が検討し、来年度に通勤手当を引き上げるとの理解でよいか。

採用給与課長

人事委員会勧告は例年秋頃に実施し、昨年は10月上旬に議長と知事に対して行っており、県では勧告内容を踏まえて手当も含めた給与等の改善を図ることとなり、今年度の勧告内容は、調査結果を踏まえて今後検討していく。

古市三久委員

ガソリン等燃料の値上げからしばらく時間が経過した。

去年10月の勧告後から検討していると思うが、来年度以降は通勤手当が必ず実態に合ったものとなるよう、しっかり県に求めてほしいが、どうか。

採用給与課長

委員指摘のとおり、市場の状況等を踏まえ適切に手当の見直し等が行われるようしっかりと勧告等を行っていく。

古市三久委員

今年度の勧告内容はこれから決定するとのことであり、ぜひしっかりと取り組んでほしい。

次に、公立学校教員の給与については真に頑張っている教員が報われるような内容にしてほしいが、教職調整額及び勧告における各種手当の見直し内容を聞く。

採用給与課長

公立学校教員の処遇改善等については、国の中央教育審議会では教職調整額の引上げや学級担任を持つ教員に対する義務教育等教員特別手当の増額などが示された。

こうした国の動向などを注視しながら、本県としても適切に対応していく。

古市三久委員

給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）に関しては国の決定によるものであり、県に権限がほぼないと言ってもよいが、そのほか教員の通勤手当の課題もある。

職員の給与等に関する報告及び勧告のⅡ 6 本年の給与の改定等にある通勤手当には公立学校教員も含むのか、もしくは、別に改定を求めていくのか。

採用給与課長

本県の人事委員会勧告は県職員に対する処遇等の勧告であるため、県職員である県立学校等の教職員も対象に含む。

古市三久委員

教職員も該当すると理解した。教員は大変厳しい環境の中で仕事をしているため、賃金等でしっかりとそれに見合った状況をつくっていかなければならないと思うので、明快な勧告をしてほしい。

次に、会計年度任用職員の給与について聞く。会計年度任用職員制度が2020年に

導入され、フルタイムには退職金が支払われる一方、パートタイムは雇用保険に加入しているため退職金が払われずに失業給付で対応しているなど様々な問題がある。いずれにしても、会計年度任用職員は単年度雇用契約で非常に不安定な状況であり、格差もかなりある。どのような問題があるのか人事委員会として実態調査を始めてほしいと思うが、考えを聞く。

採用給与課長

会計年度任用職員の給与や勤務条件等については、各任命権者が法律や総務省のマニュアル等に基づき条例規則等で定めている。現在、条例規則等に基づき適切に運用されていると考えているが、今後とも人事委員会報告や勧告を通じて処遇の改善が適切に図られるよう努めていく。

古市三久委員

今年初めて人事委員会年報を読んだが、会計年度任用職員の給与という項目は、制度が導入された2020年から毎年記載されているのか。

採用給与課長

委員指摘のとおり、会計年度任用職員制度の導入時に制度が適切に運用されるよう報告書に記載している。昨年は、勤勉手当の支給や給与の改定について条例適用職員に準じて扱うよう、改めて報告書に記載した。

古市三久委員

会計年度任用職員制度を導入する際に指摘されていたフルタイムとパートタイムでの待遇の格差が今問題になっている。昨日、人事課長から国のマニュアルどおりに実施しているため問題ないとの答弁があったが、調査しなければ実態は分からない。会計年度任用職員制度開始から何年かたっているため、人事委員会として状況を調査し、来年度の年報に調査結果を報告してほしいが、どうか。

採用給与課長

会計年度任用職員の運用状況については、先ほど述べたとおり給与、処遇等について任命権者が条例規則等に基づきしっかりと運用されていると考えている。人事委員会としては、国や他県の状況も踏まえつつ、人事委員会報告等を通じて、引き続き適正に運用されるように努めていく。

古市三久委員

県職員約5,400人のうち、おおよそ4分の1の約1,400人が会計年度任用職員であ

る。本県は会計年度任用職員がいないと仕事が回らない実態があるが、会計年度任用職員の処遇は、国のマニュアルどおりでは賃金や待遇がかなり下がる。この問題は国の制度であり本県だけでは改善できないが、同一労働同一賃金が求められる中で放置してよいのか。人事委員会としてきちんと実態を調査して報告することが非常に大事だと思うため、ぜひ取り組むよう強く要望する。

次に、年報25ページ、勤務環境の整備、長時間労働の是正について、令和4年度の職員の超過勤務時間は1人当たり平均20.6時間と依然として高い水準にある。月100時間以上の超過勤務をした職員数は前年度より減少したものの、45時間の上限を超える職員の割合は平成30年度以降ほぼ横ばいであり、その結果、職員の健康や業務の能率への影響が懸念されると記載されている。本県は2011年の東日本大震災以降、震災関連業務が増加し忙しいが、震災から10年経過後も依然として同じ状況では問題があると思う。超過勤務が月100時間以上の職員数は何人か。

事務局次長兼総務審査課長

昨年度、月100時間以上の超過勤務をした職員は延べ215名との報告を受けている。

古市三久委員

215名の職種を聞く。

事務局次長兼総務審査課長

令和5年度は、215名のうち知事部局が208名、選挙管理委員会が5名、教育委員会が2名である。主な業務は、予算決算関係、工事関係業務、補助金業務である。

古市三久委員

教育委員会は2名か。

事務局次長兼総務審査課長

昨年度は2名である。

古市三久委員

主な業務は予算決算、工事、補助金であるとの答弁であったが、業務において何が問題なのか内容や傾向を詳細に分析した上で、人事委員会の所管かどうかは分からないが、このような改善が必要だとの提言をしないとなかなか改善しないと思う。超過勤務の詳細な内容について資料を提出してほしい。

高宮光敏委員長

ただいま古市委員から資料の要求があったが、執行部では提出できるか。

事務局次長兼総務審査課長

人数と業務を答えることは可能である。

高宮光敏委員長

資料はいつまでに提出できるか。

事務局次長兼総務審査課長

7月1日までに提出する。

高宮光敏委員長

ただいまの資料について、委員会に提出を求めることに異議ないか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

異議ないと認め、7月1日までに15部の提出を求める。

古市三久委員

超過勤務45時間を超える職員の割合は、平成30年度以降ほぼ横ばいと記載があり、6年間程度改善されていないということである。改善されない原因は業務多忙というの分かるが、改善する方策について知事部局も含めて検討する必要があると思う。人事委員会としては、改善方策についてどう考えているのか。

事務局次長兼総務審査課長

任命権者側も働き方改革としてDXの推進、超過勤務の管理、管理職による業務管理の徹底など様々な取組を行っている。人事委員会の調査結果では、令和4年度までは超過勤務月45時間超の職員の割合がなかなか減らない状況にあったが、任命権者が集計した5年度の実績では、取組の効果が少しずつ出ていると認識している。

古市三久委員

人事委員会は様々な実態が分かるため超過勤務が減っているとの認識を持っていると思うが、私たちは超過勤務が多い部署や必要な人員配置などの実態が全くわからない。先ほど事務局長から説明があった今年の採用人員について、超過勤務が多い部署への配置を厚くするといった想定により採用しているのか。それとも、退職者の補充分だけなのか。また、昨年と比較した採用人数の増減を聞く。

採用給与課長

大学卒程度については今年度採用予定者数は、先行実施枠と通常の6月に実施する試験を合わせて319名である。昨年度との比較では41名増加している。採用予定

者数は、任命権者において退職者の状況、行政需要の見込み等を踏まえ決定している。

古市三久委員

人事委員会という組織は何のためにあるのか。人事委員会は職員の労働環境についての問題をきちんと調査し、知事に対して勧告する立場の組織であることから、もっと具体的に、例えば人が足りないから増員すべきであるとの勧告をしなければ駄目だと思う。問題は人事委員会の仕事としてどこまできっちりやるかということだと思う。そこで、これまでも土木職の不足は言われているが、今年度の対策について聞く。

採用給与課長

委員指摘のとおり土木職は欠員が続いているが、通常の6月試験に加え、令和3年度から実施している大学卒程度の先行実施枠においても土木職の試験を実施し募集に努めている。また、大学卒程度のほかに高校卒程度の試験を秋に実施するほか、職務経験者試験も実施し職員の確保を図っていく。

古市三久委員

受験者がゼロであれば採用できないため、早期に募集を開始していると思うが、そのような取組の効果が上がっているのか。今年度の土木職の採用人数などについて聞く。

採用給与課長

現在、今年4月の先行実施枠の最終合格発表まで行っているが、土木職については採用予定者数11名に対し最終合格者は12名である。採用予定者数より合格者は1名多いが、今後実施する採用試験においてもできる限り人員を確保できるようしっかり広報等に努めていく。

古市三久委員

今、公務員になる人が少なくなってきたおり、採用試験に合格しても辞退する場合もあるため、採用辞退のリスク分として採用予定者数より1名多く採用していると思うが、12名合格しても実際の採用は10名、9名になる場合もある。結果として仕方がないが、その辺りをどの程度見越して合格者数を出すかという問題もある。合格しても採用に至らない受験者に対してどう対応するか、人事委員会としてもしっかりと県に求めていくよう願う。

次に、超過勤務時間の削減を意識した働き方を実践するように庶務システムの改修を行うとなっているが、改修内容を聞く。

事務局次長兼総務審査課長

庶務システムは、超過勤務の申請や年次有給休暇の届出など勤怠管理のためのシステムである。改修内容については、庶務システムで超過勤務を申請する際、申請する職員の当該月の超過勤務累積時間数をシステム上に表示することによって、本人だけでなく決裁する管理職が当該職員の超過勤務時間を把握できる仕組みを構築するものである。

古市三久委員

超過勤務の申請方法や超過勤務時間を把握する仕組みを聞く。

事務局次長兼総務審査課長

超過勤務が必要なときは、事前に職員から管理職に業務内容と超過勤務予定時間の申請がある。それを管理職が承認し、翌日、実績の報告を受ける仕組みとなっている。

古市三久委員

申請はシステム上で行うのか。

事務局次長兼総務審査課長

申請、承認、実績の確認をシステム上で行っている。

古市三久委員

システムを使用しているのであれば、誰が何時間勤務したのかシステムを見ればすぐに分かるのではないか。それを管理するのが課長の仕事であり、管理していない場合は業務怠慢であると思う。現在は、超過勤務累積時間数がすぐに分かる仕組みになっていないのか。

事務局次長兼総務審査課長

職員ごとに表示されるよう改修されている。

古市三久委員

県のシステムとして遅れているためこのような問題が出てくる。課長が部下の超過勤務時間を管理し、職員がどのような業務で超過勤務が多くなっているのかを管理できなければ問題は解決せず、現在のシステムは10年くらい時代遅れである。ようやく改修するようになったのだと思うが、次長の述べていることはよく分からな

い。

事務局次長兼総務審査課長

説明が不十分であったので補足する。以前のシステムでは、システム上で超過勤務の集計作業を行わないと累計の超過勤務時間が把握できなかったが、集計作業を行わなくても申請や承認の都度、その職員の当該月の超過勤務累積時間が把握できるよう改修した。

古市三久委員

職員がパソコンで超過勤務を申請すると課長が承認すると思うが、今のシステムでは、その職員が月に何時間超過勤務をしているか直ちには分からないため、申請時点で職員の超過勤務時間が確認できるよう今回改修するのか。

事務局次長兼総務審査課長

これまでは決裁時に超過勤務の内容や予定時間を確認できたが、当該月の累計は把握できていなかった。現在は、申請日の超過勤務の承認時に、当該月の累積時間が把握できるようになっている。

古市三久委員

去年の改修により現在は時間数を把握できると理解した。

次に、中央教育審議会において、教員不足、教職員の多忙解消が指摘されている。県では庶務システムと呼んでいるが、県立学校では勤怠管理システムと呼ぶシステムがある。先日、その名称について教育長に指摘したのだが、勤怠の怠という意味は怠る、行わないという意味を持っており、表現的にまずいと思う。勤怠管理システムと呼ぶことは人権問題にもつながり、教育長に対してシステムの名称を変えるように人事委員会で勧告すべきと思うが、考えを聞く。

人事委員会事務局長

教育庁における勤怠管理システムの名称について、勤怠管理という言葉自体は、労務管理上通常使われている言葉である。一方、全教職員が目にするシステムの名称としての適否は議論があると思う。人事委員会として勧告、報告するかどうかについてはこの場で答弁できないが、秋の人事委員会勧告・報告に向けて教職員の時間外勤務の状況と県職員の長時間労働等も含め、県職員及び教職員の労働実態等を踏まえた適切な報告等に結びつけていく。

古市三久委員

ぜひ議論願う。

次に、勤怠管理システムの導入などマネジメント体制の改善に係る認識を聞く。

事務局次長兼総務審査課長

教員の働き方改革を目的とするシステムを各学校が導入し、それに基づき教員の時間外勤務を少しでも減らしていこうという教育委員会の取組である。人事委員会としても、教員の時間外勤務が過重にならないよう、内容をしっかりと見て適正なものとなるよう教育委員会に助言していきたい。

古市三久委員

教員は、恐らく県職員よりも時間外勤務が多いとの認識をもち人事委員会として実態把握を行うことが非常に重要であり、何が問題かを十分に分析しないといけない。教職員の働き方改革アクションプランに、よいことが書いてある。「みんなで変わろう！変えよう！子どもたちの未来のために」というものであり、教員の働き方改革は子供たちのためにもなる。今の教員の多忙化は、子供たちの教育にもかなり影響するため、よく実態を調査し何が問題で何を改善すべきかを具体的に勧告すべきだと思うが、考えを聞く。

事務局次長兼総務審査課長

人事委員会としては、教員の勤務実態を含め、県職員の労働実態を把握するための調査を行い、必要な点については勧告・報告などに反映させていく。

古市三久委員

まずは実態を把握して具体的な勧告を願う。

次に、年次有給休暇の取得促進に関する報告を読むと、「令和4年の年次有給休暇取得日数平均は12.6日となっており、平成25年度以降増加傾向にあり、任命権者の積極的な取組が効果を上げている。中でも県警本部における取得日数は14.3日となり、県警本部が定めている取得目標を達成している。その一方で取得が5日未満の職員も確認される。」と記載されている。年次有給休暇の取得平均が12.6日と増加したことはよいと思うが、一方で取りにくい部署があるのではないかと。私が働いていたときに感じたことは、年次有給休暇20日を取得しにくい部署は人が不足し業務が多忙なところだと思う。その点も含めて適正な人事管理や人員配置により、有給休暇をとりやすい職場環境づくりを県、警察本部、教育長にしっかりと求めてもらいたいと思うが、どうか。

事務局次長兼総務審査課長

年次有給休暇の取得日数は毎年少しずつ増えているものの、さらに取得が促進されるような環境づくりも含めて任命権者に求めていく。

古市三久委員

勧告、報告内容について納得したため、この内容が実現できるよう、より具体的な勧告に努めてほしい。

猪俣明伸委員

職員採用について、先行実施枠は一般行政事務20名の採用枠に対して329名が受験し、最終合格者は41名で競争倍率は8倍であった。一方で、従来どおりの試験は大卒程度288名の採用枠に対して410名が受験し、ほぼ全員が合格してしまう状況になっている。この傾向の差をどう考えるか。

採用給与課長

先行実施枠について、土木職は令和3年度から継続して実施しているが、一般行政事務については今年度初めて枠を設けた。応募者数が非常に多くなった主な要因は、行政事務を希望する受験者が多かったことや試験時期を早めたこと、試験の内容を従来の筆記試験から民間企業で採用している基礎能力検査に変えたことなどから、より受験しやすい状況になったものと分析している。

一方で、6月実施の試験は、例年どおりの日程で筆記試験により行うこととし、先行実施試験を行ったことも一因ではあるが、民間企業の人材不足、若年者の人口減少との背景があり、全国的に公務員を目指す受験者自体が減少していると考えている。そうした様々な要素が重なり、6月の受験者が減少したと考えている。

猪俣明伸委員

そのような分析であれば、今後、試験の内容や実施時期を変えていくことが必要であると思う。

次に、288名の採用枠に対し受験者が410名のみであったとのことだが、そうした状況では定員割れや全員採用となる恐れもある。この状況に危機感を持っているのか。

採用給与課長

委員指摘のとおり、特に技術系職種などは採用予定者数に受験者が満たない現状である。欠員が生じることに對し、人事委員会としても非常に危機感を持って取り

組んでおり、例えば土木職では先行実施枠のほか、高校卒程度の採用や職務経験者の試験を実施していきたいと考えている。その他職種についても、中途採用枠として民間等での職務経験者の採用を随時検討していく。

高宮光敏委員長

ほかにないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

これをもって、人事委員会事務局の審査を終わる。

執行部交代のため、暫時休憩する。

(午前 11時53分 休憩)

(午前 11時54分 開議)

高宮光敏委員長

再開する。

これより出納局の審査に入る。

この際、本委員会の担当書記に異動があったので紹介する。

議事課齋藤委員会係長である。

政務調査課鈴木主査である。

続いて、先般の人事異動により執行部に異動があったので、新任者の紹介を願う。

(次長以上の新任者自己紹介)

高宮光敏委員長

以上で紹介を終わる。

今回、出納局については付託議案はないが、この際、会計管理者より発言を求められているので、これを許す。

会計管理者兼出納局長

(別紙「6月県議会定例会総務委員会会計管理者兼出納局長説明要旨」説明)

高宮光敏委員長

ここで暫時休憩とする。

再開は午後 1 時とする。

(午前 11 時 57 分 休憩)

(午後 1 時 開議)

高宮光敏委員長

再開する。

これより一般的事項に対する質問に入る。

質問のある方は発言願う。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

これをもって、出納局の審査を終わる。

執行部交代のため、暫時休憩する。

(午後 1 時 休憩)

(午後 1 時 1 分 開議)

高宮光敏委員長

再開する。

これより監査委員事務局の審査に入る。

この際、本委員会の担当書記に異動があったので紹介する。

議事課齋藤委員会係長である。

政務調査課鈴木主査である。

続いて、先般の人事異動により執行部に異動があったので、新任者の紹介を願う。

(次長以上の新任者自己紹介)

高宮光敏委員長

以上で紹介を終わる。

今回、監査委員事務局については付託議案はないが、この際、事務局長より発言を求められているので、これを許す。

監査委員事務局長

(別紙「6月県議会定例会総務委員会監査委員事務局長説明要旨」説明)

高宮光敏委員長

これより一般的事項に対する質問に入る。

質問のある方は発言願う。

宮川えみ子委員

事務局長説明のとおり、経済性、効率性、有効性の観点をより重視することは当然大事ではあるが、重視するあまり県民サービスが低下してはならないと思う。どのような観点で監査を実施しているのか。

監査総務課長

監査は、経済性、効率性、有効性のほかに合規性、正確性の点から実施している。事務が本来の事業目的に沿って適正に執行されることで県民サービスの向上につながるものと考えため、引き続き、監査をしっかり行っていく。

宮川えみ子委員

ぜひ、県民サービスがよりよくなるような観点から監査を行うよう要望する。

渡辺康平副委員長

行政監査について、令和5年度は「新産業の創出・振興に係る事業成果の検証」をテーマに、再生可能エネルギー・カーボンニュートラル、医療関連産業分野等を所管する部局などに対し、戦略的に施策を推進するための助言をしたと思う。今定例会での質問に対しては、知事も大変重く受け止めているとの答弁であり、6年度は「新産業を支える人材育成の成果の検証」がテーマであるが、テーマ設定の狙いについて尋ねる。

企業会計監査課監査参事

まず、令和6年度の行政監査テーマの設定については、5年度の行政監査結果報告において、魅力ある産業教育の重要性やキャリア教育の充実等を求める意見や、具体的な影響把握が不十分であるといった意見から、6年度は検証を深化させ、「新産業を支える人材育成」の取組について成果の検証を行うこととした。

次に、何に主眼を置いて監査するかについては、各機関が実施する事業成果に加え、育成しようとする人材イメージや企業ニーズとのマッチング状況などを把握する必要があるため、主な6点に基づき検証を行う。

1点目、総合計画の政策分野別施策に設定した指標の進行管理、PDCAサイクルは適切か。

2点目、新産業の人材育成に係る事業費は適正に執行されているか。

3点目、各種事業における産業人材の育成方針は適切か。

4点目、各種事業において高等教育機関及び企業との産学連携の在り方は適切か。

5点目、人材育成後の就職等に向けて人材確保事業と連携はとれているか。

6点目、地域課題の解決や地域の特色を生かした産業振興を図るため、地域における人材育成はどのように行われているか。

以上の観点から、監査を実施する予定である。

渡辺康平副委員長

前年度に引き続き、今年度も新産業に関するテーマに継続して取り組むことを理解した。

今後の行政監査のテーマとして、現在、かなりの予算が充てられている人口減少・少子高齢化対策について、しっかりと効果的に執行されているかとの視点で実施してはどうかと意見を述べておく。

高宮光敏委員長

ほかにないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

これをもって、監査委員事務局の審査を終わる。

執行部交代のため、暫時休憩する。

(午後 1時11分 休憩)

(午後 1時12分 開議)

高宮光敏委員長

再開する。

これより議会事務局の審査に入る。

この際、先般の人事異動により執行部に異動があったので、新任者の紹介を願う。

(次長以上の新任者自己紹介)

高宮光敏委員長

以上で紹介を終わる。

これより議案の審査に入る。

本委員会に付託された知事提出議案第25号のうち本委員会所管分を議題とする。

直ちに、議会事務局長の説明を求める。

議会事務局長

(別紙「6月県議会定例会総務委員会議会事務局長説明要旨」説明)

高宮光敏委員長

続いて、総務課長の説明を求める。

総務課長

(別紙「議案説明資料」説明)

高宮光敏委員長

以上で説明が終わったので、これより議案に対する質疑に入る。

質疑のある方は発言願う。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で議案に対する質疑を終結し、これより一般的事項に対する質問に入る。

質問のある方は発言願う。

(「なし」と呼ぶ者あり)

高宮光敏委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

これをもって、議会事務局の審査を終わる。

本日は、以上で委員会を終わる。

7月2日は、午前11時から委員会を開く。

審査日程は、議案及び請願の採決についてである。
これをもって散会する。

(午後 1時16分 散会)