

平成30年 第2回定例会一般質問（平成30年6月14日）

◆12番北山議員 ちとせの未来を創る会、北山敬太です。

今定例会の最後の質問者として登壇をさせていただきます。

今回は、千歳市の都市としての成熟度をはかる上で大切だと考える点につきまして質問をさせていただきますので、前向きな御答弁をいただければ幸いです。

では、通告に従い、順次お尋ねをまいります。

大項目1、定住人口の促進について、中項目の1点目、若者の定住促進策についてお伺いをいたします。

去る4月18日、当市は、人口ビジョンに掲げていた9万7,000人の人口目標を2年前倒しで達成いたしました。

山口市長は、次の人口目標を10万人と上方修正し、この人口ビジョンの改定を行うとのことですが、新たな目標となる3,000人の人口積み増しを達成するには、さらに効果的な策を講じなければならないものと考えます。

一昨年（平成28年）の第4回定例会において、私が、人口9万7,000人を達成するに当たり、望ましい世代構成はどのようなものかとお尋ねをした際、当市の人口構成は、15歳から64歳までの生産年齢人口が多く、14歳以下の年少人口が少な

い状況になっており、総合戦略においては、割合の少ない若い世代の人口増加策を行うとの御答弁がありました。

そこで、今般、10万人という新たな人口目標を定めるに当たり、これからも年少人口の増加に特化した施策を講じていくことに変わりはないのか、もし、世代構成のターゲットを変更する部分があるとするれば、どのような点になるのか、お示してください。

2点目、市長は、次期総合計画の目標年次である2030年度においても、10万人を超えることは厳しい状況だが、新千歳空港関連の雇用増加が見込めることなどを理由に、人口10万人を目指すと、さきの第1回定例会において答弁をなされましたが、2年後の2020年には、女性の2人に1人が50歳以上となり、今後、どのような対策をとったとしても、出生率がV字回復するということとは、ほぼ不可能であると思われます。

また、2029年には、生産年齢人口が7,000万人を切るとも言われている中で、これらのマイナス要因は、きちんと人口推計の中に組み込まれているのか、甚だ疑問を感じるところでもございます。

2030年までに3,000人の人口増を可能と見込んだ分析理由をもう少し具体的に教えていただきたいと思います。

3点目、当市では、千歳科学技術大学の公立化、北海道千歳リハビリテーショ

ン大学の設置、日本航空専門学校新千歳空港キャンパスに白老キャンパスからの国際航空ビジネス科の移転など、今後とも、市外、道外から多くの若者が千歳市に流入することが見込まれております。

札幌市では、本年4月から、厚別区にある北星学園大学と協定を結び、市営住宅もみじ台団地に学生を住ませる取り組みを始めました。安価な家賃で住まいを提供することで、学生をサポートすると同時に、自治会活動に参加をしてもらい、コミュニティーの若返りと活性化を図ることを意図しているとのことであります。

また、富山市では、先月から、市内にある富山大学と富山国際大学の新生に対して、住民票を富山市に移した場合には、公共交通の利用料6,000円を助成するほか、自動車学校の教習料金を3万円補助する制度を始めたところであります。

いずれも、親元を離れ、ひとり暮らしをする学生にも、仕送りをする親にとっても、金銭的、また精神的に大きな支えとなるものと考えます。

特に、学生の場合、住民票を親元に置いたままにしているケースも少なくないものと推察されますが、これらの学生が千歳市に住民票を動かせば、一気に若年人口がふえる可能性もあります。

さらに、住民票を置くことで、千歳市民としての自覚が醸成され、市民との交

流を促進する中で、将来的な地域経済の担い手として、そのまま千歳に定住をしてくれたり、ふるさと納税の増加に寄与してくれる可能性もあり、彼らに、千歳市に住んでよかったと思われるような施策を講じることは極めて重要と考えます。

このように、町にも学生にも両得となるような優遇施策を当市でも講じる考えはないのか、お伺いをいたします。

大項目2、市職員の人事等について、中項目の1点目、ハラスメント対策についてお伺いをいたします。

職場におけるハラスメント行為については、職務上の地位や人間関係など、職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させるパワーハラスメント、本人の意に反する性的な言動を行うセクシュアルハラスメント、妊娠、出産や、産前産後休業、または育児休業等の申し出をしたことに対して、不当な取り扱いや嫌がらせを行うマタニティーハラスメントなど、現在定義されているものだけでも数十種類に及ぶと言われております。

これらのハラスメント行為については、2006年に改正された男女雇用機会均等法によって、雇用者配慮義務が措置義務に変わっておりまして、この規定は、当然、地方公務員にも適用されるものでありますが、千歳市においては、ハ

ラスメント行為に関するガイドラインを定めているのでしょうか。定めているのであれば、内容を簡略に教えていただきたいと思います。

また、職員に対する周知や教育は、どのような対象とスケジュールで行っているのか、あわせて御教示願います。

次に、実際にハラスメント行為を受けた者に対しては、どのようなプロセスで相談を受け、解決に導くのか。その際、直属の上司などが加害者であった場合、本人が報復や不利益をこうむらないような人権的な配慮はきちんと担保されているのか、お尋ねします。

また、昨年度において、ハラスメント行為に該当する職員からの訴えや相談は何件あって、その内容はいかなる行為で、どのような状況下で行われた行為であったか、また、そのうち、解決したものはどの程度か、御教示願います。

さらに、ハラスメント行為が認定された場合、その内容に応じて、加害者に対する指導や処罰が行われるものと推察されますが、どのような段階を踏んで科されるのでしょうか。

中項目の2点目、臨時、非常勤職員等の待遇についてお伺いします。

現在、全国の地方自治体で働く臨時、非常勤職員は64万人と言われ、自治体職員の3分の1を占めております。

昨年5月に、地方公務員法及び地方自治法の一部改正が成立し、これまで、地

地方公務員法上、別々の任用根拠であった、特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員は、新たに、同じ任用根拠のもとで会計年度任用職員と位置づけられ、2020年4月から施行されることが決まったことから、地方自治体における臨時、非常勤職員の任用及び雇用形態も大きく変化するものと予想されます。

このことから、法の施行後も、行政サービスの質を下げず、安定的に維持していく観点から、疑問点について質問をさせていただきます。

1点目、千歳市における本年4月1日現在の各種非常勤職員、臨時職員の正確な数、また、男女比について御教示ください。

2点目、正規職員の実数に占める臨時、非常勤の比率、及び、必要とされる人員の充足状況について御教示願います。

また、臨時、非常勤職員の割合は今後とも上昇していく見込みであるのか、現状での御認識をお伺いいたします。

3点目、改正された地方公務員法及び地方自治法では、事務補助などに当たる一般職の非常勤職員について会計年度任用職員と位置づけ、財政難の自治体でふえている非常勤職員の待遇改善により、正規、非正規の賃金格差を是正する同一労働同一賃金を推進することとしており、2020年4月に施行することが決まっております。このことにより、フルタイム、パートタイムを問わず、ボー

ナスの支給ができることになると伺っております。

今回の法改正に当たって、現在のところ、国や道からの制度周知や指導、相談体制はどの程度なされているのか、お伺いたします。

4点目、この制度改正において、現行の臨時、非常勤職員数で試算した場合、新たに必要となる人件費はどの程度になると見込まれるでしょうか。

また、国からの財源補填がなくとも、今後の行政運営に支障はないと御判断をされているのでしょうか。

5点目、総務省が発表した実態調査によれば、臨時、非常勤職員のうち、女性の占める割合が74.8%、男性が25.2%とのこととあります。

一方で、正規職員に占める男性の比率が圧倒的に高いことに鑑みますと、正規職員と臨時、非常勤職員との待遇差は、そのまま、男女間の雇用条件及び待遇格差につながっているものと類推できますが、その認識について、市長の御所見をお伺いたします。

6点目、民間においては、既にパートタイム労働法が2015年4月に施行されておりまして、公務員は適用除外とされておりますが、地方自治体の臨時、非常勤職員については、同様に、みなし公務員として、パートタイム労働法の適用除外となると解釈してよいのでしょうか。

また、仮にそうであれば、現在の労働者が不足する状況下において、パートタ

イム労働法より条件面で劣る今般の法改正の内容で、必要十分な会計年度任用職員の人員確保を実現することは可能なのか、御見解をお伺いたします。

大項目3、LGBTへの対応について、中項目の1点目、正しい理解の促進についてお伺いをいたします。

LGBTとは、女性同性愛者のレズビアン、男性同性愛者のゲイ、両性愛者のバイセクシュアル、生物学的な性とみずからが認めている性が一致しないトランスジェンダーの4つの頭文字をとって、性的少数者、いわゆるセクシュアルマイノリティーを総称した呼び名であり、LGBTという言葉だけで見れば、約7割の国民が聞いたことがあると答えるまでに、急速に認知が進んでおります。

しかしながら、言葉だけが先行して浸透してしまったがゆえに、その内容に関してしっかりと理解をしている人は、いまだに少ないとも言われております。

2016年にLGBT総合研究所が行った調査結果では、国内のLGBT該当者は全体の約6%で、その他のセクシュアルマイノリティーを加えると約8%が該当すると言われておりまして、この比率は、左ききの出現率やAB型の血液保持者と、ほぼ同率ということでもあります。

また、トランスジェンダーの中でも、身体的な性と異なる性に強い一致性を求め、性同一性障がいについては、現在のところ、精神医学における疾患名として取り扱われており、この障がいを有する人の中には、選挙における投票や、役所

あるいは病院の窓口など、性別を確認される場面において苦痛を強いられている方もいらっしゃるということでもあります。

当市においては、LGBTに関して、顕在化しているような実例は乏しいかもしれませんが、市外や国外からの来訪者も多く、10万都市を標榜する上で、当然ながら、国際基準の人権配慮が必要と感ずることから、以下の3点について伺いをいたします。

1点目、社会のグローバル化が進み、ダイバーシティが求められる現代の社会において、さまざまな場面で国際基準での人権配慮が必要であり、既に、東京オリンピックの開催時期に合わせて各種の施策を講じている自治体もふえてきております。

外国人が多数来訪し、国際交流都市を自認する千歳市においても、思想、宗教、人種、性別などの差に関係なく、全ての市民や来訪者に平等な対応を心がけているものと考えますが、LGBT該当者に対する市の見識をお伺いいたします。

2点目、千歳市のホームページには、LGBTに関する情報がどこにも掲載をされておきませんが、千歳市におけるLGBTに関する取り組みは、現状、どこまで進んでいるのでしょうか。

また、LGBT思想の正しい普及については、複数部署の横断的連携が必要になってくるものと思われませんが、体制整備についてはどのようにお考えでしょ

うか。

3点目、厚生労働省では、同性カップルの宿泊拒否はできないことを周知徹底させるために、今月から、旅館業に関する衛生等管理要領を改正し、施行しております。

このように、国レベルでの法令等の整備が進んでいる中で、LGBTに関する正しい認識と人権配慮の取り組みを周知し、差別、偏見を排除していく立場から、本市も、市、事業者、市民に関する適切なガイドラインを示すべきと思われますが、対応についてお伺いをいたします。

中項目の2点目、LGBT関連施策についてお伺いをいたします。

全国的な動きを見ますと、政令市を中心に、同性パートナーシップ証明や宣誓制度などの公的証明制度を設ける自治体がふえつつありますが、そのほかにも、例えば兵庫県宝塚市では、小学生や高校生に対するDVD教材や絵本、リーフレットによるセクシュアルマイノリティーの普及啓発事業を行っており、また、滋賀県大津市では、印鑑登録証明書における性別欄を撤廃しております。

さらに、東京都文京区では、区営住宅の使用者資格を見直し、法律上の婚姻関係がない同性カップルに対しても入居資格を認める条例改正案をこの6月議会に提案しているとのことであります。

そこで、1点目として、本市においては、このような自治体の施策事例を踏ま

え、現在、セクシュアルマイノリティーには認められていない権利について、少しでも拡充させる意向はお持ちでしょうか、お伺いをいたします。

大阪市では、昨年10月に、市立小中学校440校を対象として、セクシュアルマイノリティーの実態把握調査を行っております。そのうち、11%に当たる50校で、セクシュアルマイノリティーと自認している、あるいはその傾向がある児童生徒を確認したとのことであります。

また、学校行事や体育の着がえ、トイレなどの日常生活での配慮を調査しましたところ、実際に、別室での着がえを認めたり、職員用のトイレを使わせているケース、また、水泳の授業で上半身を見せるのが嫌だという男子児童に対して、全身型の水着を着用させるケースもあったとのことでございます。

そこで、当市では、小中学校において、このような事例を確認しているケースはあるでしょうか。また、あった場合、どのような対応をとるのででしょうか。

LGBTの正しい理解を含む人権教育は、人格形成の段階から、いじめや偏見を排除する上でも重要な取り組みと考えますが、当市の学校現場では、具体的にどのような指導を行っているのか、御教示ください。

大項目の4、空港民営化と周辺インフラ等への影響について、中項目の1点目、民間委託事業者の選定審査についてお伺いをいたします。

さきに示されたスケジュールによりますと、本年8月からの第1次審査では、

北海道空港協会の会長として山口市長が、来年5月からの第2次審査においては、新千歳空港に関する審査に横田副市長が加わるのがアナウンスされております。

審査項目や配点については、既に公表されているものの、評価の詳細については、守秘義務が課せられることから、公表できないものと思われませんが、道内空港の代表として審査に加わる市長と、新千歳空港に特化した審査に加わる副市長では、与えられる役割や主眼点が当然異なるものと思われま

す。それぞれ、地元の利益確保を求められる立場から、どのような点を重視し、あるいは着目して、事業者選定の審査に臨まれるおつもりか、その端緒をお示しいただきたいと思

います。中項目の2点目、JR新千歳空港駅及び接続路線の改修についてお伺いをいたします。

先般、空港民営化に係る事業者選定のスケジュールが発表された直後に、JR新千歳空港駅を起点とする鉄道路線の複線化と、室蘭本線、石勝線への直通運転化構想が新聞報道で明らかとなりました。報道では、千歳線の輸送力強化を目指す形で、JR北海道が国土交通省に投げかけたこととされております。

函館、室蘭、帯広、釧路方面の特急列車が全て新千歳空港駅を経由すれば、スーパー北斗、すずらん、スーパーおおぞら、スーパーとかちといった優等列車が

全て新千歳空港駅に停車し、道南、道東方面から新千歳空港へアクセスする利便性が向上いたします。

この構想については、どの程度の確度を持ったものであるかは不明ですが、前述のとおり、余りにもタイムリーなタイミングで報道され、また、空港周辺エリアに与える影響も大きいことから、その行方が注目されるところであります。

そこで、1点目として、この新千歳空港駅改修構想について、千歳市では、現時点でどこまでの情報を持っており、また、この改修構想をどう評価されているのか、お示しいただきたいと思えます。

次に、現在、新千歳空港駅では、本年12月の供用開始を目指して、駅のリニューアル工事を行っているところでありますが、新聞報道にあった新たな路線改修構想では、国際線ターミナル側の地下に駅を新設するような計画となっております。本当に駅の移設が計画されているのであれば、現在の工事の必要性に大きな矛盾を感じるところでありますが、その点について、市ではどのように分析をされているでしょうか。

次に、北海道新幹線の新千歳空港延伸の可能性についてお伺いをいたします。

先般、札幌市は、冬季オリンピック・パラリンピックの招致を、従前の2026年から、北海道新幹線が札幌まで延伸する予定年の2030年に繰り下げ、JOCに伝達したことが報道されました。

オリンピックは、スポーツの祭典であると同時に、伝統や文化、食、工業技術、交通インフラなど、その国の先進レベルと、すばらしさを内外にお披露目する絶好の観光PRの場でもあります。

1980年10月に、旧国鉄では初となる空港アクセス鉄道が開設され、その際、千歳空港駅、現在の南千歳駅が設置をされました。新千歳空港開港後は、快速空港ライナーを経て、現在の快速エアポートが走っておりますが、もし札幌冬季五輪が実現した場合、開催年には敷設から50年を迎えることとなり、その輸送能力も含めて、内外からの観光客を迎えるには、さすがに心もとないのではないかと感ずるところであります。

一方、去る4月に、財務省の諮問機関である財政制度等審議会は、北海道新幹線の2017年度の営業赤字が103億円になるとの見通しを明らかにいたしました。平均乗車率はわずか26%であり、開業初年度の平成16年度より6ポイントのダウンで、赤字額は16年度の約2倍に膨らんでおります。

利用者の低迷のほか、青函トンネルの修繕費がかさんでいることなどが理由で、在来線だけでも年間150億円以上の営業赤字を抱えるJR北海道の経営にさらなる重荷となっております。

これが、札幌延伸の2030年度まで単純に累積されることを想定すると、新幹線だけでおよそ1,300億円に達する巨額赤字となります。たとえ新幹線が

札幌まで延伸したとしても、昨今のLCCの台頭で航空運賃が劇的に安くなっている現状では、赤字が解消される見込みも立たず、新幹線が優位性を発揮するのは、北関東から東北の新幹線駅に比較的近いエリアの旅客に対してだけで、その他の地域からの来道者に対しては、航空機利用が引き続き優位に立つものと推察されます。

一昨日の報道では、2030年度末の新幹線札幌開業を経営自立の契機と位置づけ、それまでにJR北海道と地域が収支改善の努力を行うことを前提に、維持困難路線について国などに財政支援を求める考えを示したとのことでありますが、北海道新幹線は、現在、工事が進められている新函館北斗駅から札幌駅までの区間210キロメートルの総工費だけでも1兆2,400億円に達する超大型事業であり、現状のままでは、札幌延伸を待たずして、逆に経営危機に追い込まれるのではないかと危惧を感ずるところであります。

かつて、新千歳空港が供用開始となる直前の1987年には、札幌千歳空港間が、山梨県、宮崎県とともに、リニア実験線の最有力候補地となっていた経緯がありますが、その際、札幌―千歳空港間が評価されたポイントは、実験線をそのまま営業路線に転換できるという点にあったと言われております。

1987年当時といえば、千歳空港の乗降客数がようやく1,000万人に到達したばかりのころであり、現在は、その倍の2,000万人以上に達している

こと、現状でも千歳線の旅客輸送量がパンク寸前であり、高速鉄道を敷設したとしても、在来線の並行維持に一定のめどが立つこと、現在進められている空港民営化によって新千歳空港の機能が增強され、12年後には、欧州、北米などへの直行便が就航している可能性などを踏まえ、新千歳空港駅から札幌駅に至る空港アクセス鉄道を見直し、高速鉄道を敷設する素地は十分過ぎるほどあるものと考えます。

そこで、お伺いいたしますが、このように、新千歳空港の乗降客数と航空ネットワーク網が拡充されることを考慮すれば、札幌駅からあとわずか40キロメートル営業距離を延長することで、北海道新幹線のポテンシャルは格段に向上し、JR北海道の経営改善にも大きく貢献できるものと考えられますが、これまで、国やJR北海道側から、そのような構想、計画が机上に上がった経過はないのでしょうか。

もし動きがないのであれば、山口市長の4期16年に及ぶ行政手腕、また長年にわたる国や道との太い人脈を生かして、空港所在市として、北海道新幹線の延伸、もしくは現在の快速エアポートにかわる高速アクセス鉄道の新設を、空港整備関連要望、あるいは、本市も加盟している北海道新幹線建設促進期成会などを通じ、周辺あるいは関係自治体を巻き込んで、国に要望することも一計ではないかと感ずるところではありますが、御所見をお伺いいたします。

中項目の3点目、アウトレットモール・レラへの影響をお伺いたします。

今回報道された構想どおりに路線改修が進んで、新千歳空港駅までの複線化や直接乗り入れが実現した場合、特急乗りかえ駅としての南千歳駅の存続意義がなくなり、条件によっては、快速エアポートが停車しなくなったり、最悪の場合、廃駅となる可能性もあるのではないかと危惧をするところであります。

万一そうなった場合、駅に隣接するアウトレットモール・レラの集客にも、功罪両面で大きな影響が出るものと推察されますが、現状では影響をどう分析されるでしょうか。

また、民間事業者は、行政よりもはるかに速いスピードで状況分析を行い、即断即決をするのが常套でございますが、当市の商業や観光に大きく寄与している施設でもある当該施設に、今後とも安定的な事業運営を継続していただく上で、地元市として必要な対応とはいかなるものであるとお考えでしょうか、市長の御所見をお伺いたします。

以上で、私の壇上からの質問を終わります。

○古川議長 10分間休憩いたします。

(午後2時31分休憩)

(午後2時41分再開)

○古川議長 再開いたします。

◎山口市長 ちとせの未来を創る会、北山議員の一般質問にお答えいたします。

初めに、定住人口の促進について、若年層の定住促進策のうち、目指す人口構成についてお答えをいたします。

人口増加の要因となる出生等にかかわる状況を見ますと、20歳代及び30歳代の女性による出産が全体の9割を超えており、また、今後、長期にわたって産業活動の担い手となることなどから、若い世代の人口が大変重要である、このように考えております。

本市では、これまで、独身男女の出会いの場の機会を創出し、結婚に導くほか、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援策を展開し、子育てしやすい町としてアピールするなど、出生数の維持、増加を図ってきたところであり、合計特殊出生率については、全国平均よりも高い状況となっているところであります。

合計特殊出生率については、その増加が鈍化してきている状況にありますが、全道で一番若い町という本市の特徴を生かし、引き続き、婚姻率、出生率の増加に戦略的に取り組み、今後も、年少人口を初め、10歳代から30歳代の比率の高い人口構成を目指してまいります。

次に、目指す人口を10万人とした理由ではありますが、新たな目標人口の検討に当たっては、平成29年10月1日現在の人口9万6,711人をもとに、日

本航空専門学校新千歳空港キャンパスにおける学科の移設や、北海道千歳リハビリテーション学院の大学化による定員数の増加を反映するとともに、年平均の転入超過数について、過去3年間の平均が258人であることから、200人として推計したところであります。

今後も人口増加を維持することは決して容易なことではありませんが、年少人口を初め、10歳代から30歳代の人口比率を高め、さらに、自然増を伸ばす取り組みを展開するとともに、企業誘致や空港の発展などの経済振興により、新たな雇用の創出を図り、毎年の社会増として200人を確保することを大命題として、市民協働による全市を挙げた施策の充実を図ることによって、達成は可能と判断したところであります。

次に、学生への支援についてであります。市内の大学や専修学校の定員がふえることは、本市の人口増加につながるばかりではなく、若者の活力が町にもたらされることから、近年の動きは、町づくりにとって大きなチャンスであると認識をしており、今年度、総合計画の策定に向けて実施する大学生等を対象としたアンケート調査などにより、ニーズを確認することとしております。

また、千歳科学技術大学の公立化に合わせて、市内の高等教育機関との連携も検討しておりますことから、市といたしましては、今後、大学等との意見交換などを踏まえ、若い世代にとって魅力のある町の姿を描き、現総合戦略並びに今年

度から3年をかけて策定する次期総合計画において、10万人を達成するための基本理念と具体的な戦略を構築する中で、定住の動機づけとなる取り組みについて検討してまいります。

次は、ハラスメント行為に関する質問ではありますが、初めに、ハラスメント行為に対するガイドラインではありますが、ハラスメント行為は、職員の名誉を傷つけるほか、職場環境の悪化や労働意欲の低下をもたらすことから、平成28年度に、千歳市職員のハラスメント防止等に関する要綱を定め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応について、必要な体制を整備し、不快や苦痛、脅威などを与える全てのハラスメント行為の防止と、安全で快適な職場環境づくりに努めているところであります。

次に、ハラスメントに関する周知ではありますが、ハラスメントの具体例を紹介したハンドブックを作成し、庁内掲示板での周知や、新規採用職員、新任係長職への研修を行っているほか、部次長職を対象に行っているハラスメント研修につきまして、今後、課長職にも拡大するなど、意識の向上を図ってまいりたいと考えております。

次に、ハラスメントを受けた場合の相談の流れについてではありますが、相談員への相談があった際には、事実関係を調査し、事実があると判断する場合には、職員課において、本人、行為者、第三者から詳細な聞き取りを実施し、その結果

を踏まえて、ハラスメント処理委員会での問題解決を図ることとしております。

次に、相談者に対する人権的な配慮についてであります。相談員の構成については、同性に偏らないこととしているほか、相談者のプライバシーの保護や相談を行ったことによる不利益が生じないように、十分に配慮することとしております。

次に、昨年度におけるハラスメントの相談件数と、その内容であります。昨年度は3件の相談がありました。

その内容については、プライバシーにかかわりますことから、申し上げられませんが、ハラスメント処理委員会に至った事案はなく、事情聴取の過程で解決しているところであります。

次に、ハラスメント行為が認定された場合の処罰についてであります。ハラスメント行為の解決が困難な場合は、ハラスメント処理委員会に諮ることとしており、事実が認定された場合には、賞罰審査委員会において、処分量定のほか、再発防止に向けて配置転換を行うなど、対応措置を決定することとしております。

次は、臨時、非常勤職員の待遇についてお答えをいたします。

初めに、平成30年4月1日現在の、臨時、非常勤職員の人数と男女比であります。臨時的任用職員については151人、非常勤職員については489人と

なっており、臨時、非常勤職員の男女比につきましては、男性が17%、女性が83%となっているところであります。

次に、正職員に対する、臨時、非常勤職員の比率と充足状況であります。本年4月1日現在における常勤の正職員数は1,052人、臨時、非常勤職員数は640人であることから、臨時、非常勤職員の比率は約38%となっているところであり、充足状況については、臨時職員は、臨時的任用のため、充足という概念はなく、非常勤職員につきましては、年度途中での退職等により、一定期間の欠員を生じる場合もありますが、採用試験により、そのほとんどが充足をしているところであります。

次に、臨時、非常勤職員の割合の今後の増減見通しであります。現行の臨時、非常勤の職に関しましては、平成32年度の会計年度任用職員制度への移行に際し、全ての職において、任用根拠や職務内容を改めて精査し、その業務量に応じた適正な配置を行うこととなりますことから、職員数の増減見通しについては、現時点ではお示しできる段階にはありません。

次に、国や道からの制度周知や指導、相談体制についてであります。昨年8月に、国から、会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルが示され、具体的な運用は各自治体に委ねられておりますことから、それぞれの事情を考慮しつつ、導入に向けた準備を進めているところであります。

次に、新制度への移行に伴い必要となる人件費の見込みと財政面での行政運営の支障についてであります。フルタイムの職として任用する場合には、給料に加え、期末手当や退職手当など一定の手当が支給対象となり、パートタイムの職として任用する場合は、報酬に加え、期末手当が支給対象となります。

いずれの職も、現行制度では対象となっていない期末手当や退職手当が支給されることとなるため、人件費の増加は見込まれるところであります。現時点では、職種ごとの任用条件等の検討を行っている段階にあり、また、国では、地方財政措置について適切に検討を進めていくこととしておりますが、内容はまだ示されておられませんので、今後の移行作業においては、財政的な負担も考慮しつつ、適正な制度設計のもと、行政運営に努めてまいります。

次に、正規職員と、臨時、非常勤職員の待遇についてであります。我が国におけるこれまでの男女の役割意識は、女性の就業促進を妨げてきたとも言われておりますが、少子高齢化による労働人口の低下を抑制し、活力ある社会を維持するためには、さらなる女性の活躍推進が求められているところであります。

職員については、男女を問わず、その能力を発揮しているところであります。本市における3カ年の正職員の採用では、一般事務職において、女性職員の採用比率は約37%となっており、特に、女性特有の細やかな気配りや柔軟な発想力は、行政運営の円滑化に大きく貢献しているものと、このように認識をしております。

ます。

非常勤職員につきましては、保健、医療や子育て部門の職が大きな割合を占めており、女性の比率が高くなってはおりますが、各職員それぞれの適性や環境に応じた働き方として選んでいる場合もありますことから、正職員と、臨時、非常勤職員の待遇が、男女の雇用機会や雇用条件の差につながっているとは一概には言えないものと考えております。

次に、臨時、非常勤職員におけるパートタイム労働法の適用についてですが、臨時、非常勤職員は、地方公務員法に基づき任用される職であり、雇用主が自主的に雇用管理の改善等を行うパートタイム労働法の適用対象とはなっていないところであります。

次に、パートタイム労働法との条件比較における、会計年度任用職員の主要な人員確保の実現性についてですが、パートタイム労働法は、事業主の自主的な雇用管理の改善により、労働者の福祉の増進を図ることとしており、会計年度任用職員制度につきましては、地域住民全体の利益の見地に基づいて、任用や勤務条件等を定めていることから、単純に条件面での比較はできないところであります。新制度への移行におきましては、適正な行政運営に必要な人員の確保に努めてまいります。

次は、LGBTへの対応についてであります。

初めに、L G B Tに対する市の見識についてであります。L G B Tとは、性的少数者をあらわす言葉の一つであります。こうした方々の人権が尊重されるためには、性的指向や性自認の多様性について、正しい知識や理解を深めることが重要であると考えております。

市の取り組みの現状と体制についてであります。国の人権擁護機関では、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくそうを啓発活動の重点項目として掲げ、啓発冊子の配付等の活動を実施しているほか、面談や電話等による人権相談を行っております。

本市では、独自の取り組みとして、法務大臣が委嘱する市内の人権擁護委員による千歳市人権擁護委員協議会を立ち上げ、市内の小中学校の児童生徒に、子どもの人権S O S ミニレターを配布し、教師や保護者にも相談できない子供の悩み事の把握に努めているほか、毎年、市内の小中学校全校を対象とした人権教室や、花の苗を子供たちが協力して育てる人権の花運動を展開し、子供たちが、個々の多様性を認め合い、相手への思いやりの心や生命のとうとさを学ぶための取り組みを進めているところであります。

また、6月1日の人権擁護委員の日を初め、8月、10月、2月の年4回、市内の公共施設において、人権困りごと相談所を開設するとともに、男女共同参画週間パネル展などにおける啓発を通じて、個々の多様性への正しい知識や理解

の普及啓発を図っております。

本市におきましては、LGBTへの対応を人権課題の一つとして捉え、千歳市人権擁護委員協議会が、教育の現場と連携し、対応を行っているところであり、今後も、現行の体制により、さまざまな取り組みを通して啓発に努めてまいります。

次に、ガイドラインの策定についてであります。国の第4次男女共同参画基本計画や、道の第3次北海道男女平等参画基本計画における、性的指向や性同一性障がいを理由として困難な状況に置かれている場合への対応といたしましては、人権教育や啓発活動の促進及び相談体制の充実を施策として明記しております。

本市では、千歳市人権擁護委員協議会の取り組みが、国や道の男女共同参画に係る基本計画における施策と合致していることから、個別にガイドラインを策定することは考えておりませんが、引き続き、当該協議会の取り組みを通して、適切な対応に努めてまいります。

次に、セクシュアルマイノリティー、性的少数者の権利を拡充する施策についてお答えいたします。

本市におきましては、人権困りごと相談や市の各種相談窓口において、さまざまな相談に対応しておりますが、これまで、性的指向や性自認に関する相談は寄

せられていないことから、施策の検討は行っておりませんが、相談がないことは、性的少数者であることを告白できない環境にあることも考えられますことから、引き続き、人権教育や啓発活動、人権相談の充実により、安心して相談できる環境づくりに努めてまいりたいと考えております。

このほかのLGBT関連施策については、教育委員会から答弁があります。

次は、空港の民間委託事業者の選定審査について申し上げます。

初めに、審査に臨む姿勢についてであります。今回、私が審査委員に選ばれたこと、また、横田副市長が審査委員に選ばれたことは、大変光栄に思うとともに、責任の重さを痛感しているところであります。審査の結果や評価の過程などにつきましては、国は、優先交渉権者の選定後に国において公表するとしておりますことから、審査委員としては、その着目点などを含めて、発言を控えなければなりません。市長の立場といたしましては、空港の発展は、観光振興、地域経済の活性化に資するものであり、今回の民間委託を通して、本市はもとより、北海道全体の発展に寄与する取り組みであると認識をしております。

特に、新千歳空港を中心として各空港が発展し、これまで以上に人や物が行き交う空港に成長することが重要であり、将来的には、北海道が、アジア諸国にとまらず、世界各国とつながり、競争するデスティネーションとしてのポジションを確立することを期待しております。

次に、J R新千歳空港駅及び接続路線の改修と、J R南千歳駅周辺の商業施設であるアウトレットモールについて、一括してお答えをいたします。

初めに、市の情報把握と評価、及び、南千歳駅周辺の商業施設に関する分析がありますが、市は、これまで、国への要請において、新千歳空港における発着枠の拡大に対応し、輸送力強化に向けた取り組みを求めてきたところであります。

J R北海道に対し、このたびの新千歳空港に係る情報について確認をしたところ、本構想については、現在、J R北海道として経営改善策を幅広く検討している中の一つの方策であるとのことであり、市として、具体的な計画の段階にはないと認識しておりますことから、現時点での影響について分析しておりませんが、J R南千歳駅周辺は、商業施設やレンタカー会社などが集積し、観光客を初めとして、多くの方が訪れる大変重要な地域と位置づけしているところであります。

市といたしましては、J R北海道に対し、本件についての詳細な情報提供を求めており、今後も、情報収集に努めるとともに、J R南千歳駅の周辺施設との情報共有を図ってまいります。

次に、新千歳空港駅のリニューアル工事についてであります。現在、新千歳空港駅において、増加する観光客や訪日外国人などに対応するため、お客様対応窓口及び改札通路の増設やトイレの改修、多機能トイレ及び授乳室の設置など

の改修が進められているところであります。

また、路線改修構想とリニューアル工事の時期の関係につきましては、JRは、現段階において構想は不透明なものであるため、新千歳空港駅のリニューアルは、現状の課題に対応するために必要な工事として実施しているとしております。

次に、北海道新幹線の新千歳空港までの延伸の可能性についてお答えをいたしますが、北海道新幹線につきましては、現在、新函館北斗－札幌間は、2030年度の開業に向けて建設工事が進められており、北海道及び北海道経済界が早期完成を求めている、このように認識しております。

新幹線延伸については、国、JRからの情報はありますが、さきの北海道知事の定例記者会見において、初めて、今後、増収策としての新千歳空港への延伸などの議論の必要性が話題となったことは承知しておりますことから、市といたしましては、お話のあった交通アクセス全般について、引き続き、北海道及びJR北海道などの動きを注視しながら、情報収集に努めるとともに、今後、必要に応じた対応を図っていく所存であります。

私からは、以上であります。

◎宮崎教育長 ちとせの未来を創る会、北山議員の一般質問にお答えいたします。

LGBTへの対応について、LGBT関連施策についてであります。

初めに、市内の小中学校における、性同一性障がい等の児童生徒の確認についてであります。事案の性質上、本人が性別に違和感を覚えているにもかかわらず、明確に自覚していないケースや、本人が学校に相談しないケース、学校に相談しているにもかかわらず、本人や保護者の意向により秘匿せざるを得ないケースなどもあることから、現時点で、学校が特別な配慮を行っている事例などについては、教育委員会として具体的な実態の把握はしていません。

次に、今後、性同一性障がい等の児童生徒への対応が必要となった場合についてあります。平成27年4月の文部科学省通知、性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等に基づき、個別の事案に応じて、児童生徒の心情等に配慮しながら、学校内外におけるサポート体制を構築するなど、必要な対応を図ってまいります。

また、具体的な相談がない場合や、学校生活における特別な配慮が必要ない場合でも、教職員が発する不用意な言動によって児童生徒の心を傷つけることのないよう、性同一性障がい等に関する教職員の理解を深めるため、北海道教育委員会が作成した教職員向け研修資料、性同一性障害の理解のためにや、文部科学省資料、性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施についてを参考に、校内で共通認識を図るよう、改めて各学校に指

導してまいります。

次に、学校における、性同一性障がい等を含む人権教育についてであります。小中学校における人権教育は、さまざまな人権課題の中から、子供の発達段階に配慮しつつ、それぞれの学校の実情に応じて、より身近な課題、児童生徒が主体的に学習できる課題、児童生徒の心に響く課題を選び、時期を捉えて効果的に学習を進めていくこととされておりますが、個別の人権課題に関する学習を進めるに当たっては、児童生徒やその保護者、親族等の中に、当該人権課題の当事者等となっている者がいることも想定されることから、十分な配慮を行う必要があります。

LGBTに関する児童生徒への教育については、学習指導要領に学習内容の明記がなく、本市においても、具体的にLGBTを取り上げた授業は行っておりませんが、各学校では、道徳授業において、思いやりや相互理解、寛容性、差別や偏見のない公正公平な心について学習しており、こうした道徳性を養う態度の育成が、LGBTの方々への理解につながるものと考えております。

私からは、以上であります。

○古川議長 暫時休憩します。

(午後3時07分休憩)

(午後3時07分再開)

○古川議長 再開いたします。

◆12番北山議員 大変詳細な御答弁をいただきまして、ありがとうございました。

まず、新千歳空港までの新幹線延伸の件ですが、これは、先ほど市長からお伺いしましたとおり、北海道のほうでも、まだこれからということでしょうが、全くあり得ないことではないというようなお話がございました。

特に、オリンピックについて、札幌の招致決定までは、正式なアナウンスというのが恐らくできないのだと思いますけれども、開催都市が決定するのは、東京とか今度の北京の事例を見ていると7年前ということですから、恐らく2023年になると思います。

その辺についても、仮にやるとなった場合は、恐らく、かなりタイトなスケジュールになってくると思いますので、ぜひ、地元での合意形成を含めて、情報収集をお願いしたいということを先に申し上げておきます。

それで、私からお尋ねしたいことが2点あるので、お願いいたします。

まず、1点目は、ハラスメント行為の件です。

ハラスメント行為については、事実関係の確認を最初に行って、その後、ハラスメント処理委員会に委ねるというような流れになるとのお話を先ほどいただ

いたかと思えます。

それで、実際に昨年度あった3件につきましては、事情聴取で終わって、処理委員会のほうには進まなかったという御答弁でございましたが、ハラスメント処理委員会で扱うレベルと申しますか、ここに進むのは、要は、事情聴取の段階で済まなかったものということなのでしょうけれども、どのぐらいのレベルになったら委員会にかかるのか。それから、委員会の構成メンバーについては、どのような方がなっていらっしゃるのかということについて教えていただきたいと思えます。

◎佐々木総務部長 ハラスメントの御質問でございます。

まず、ハラスメント処理委員会の構成からお話いたしますが、ハラスメント処理委員会につきましては、庁内に賞罰委員会というのがありまして、そのメンバーと基本的には同一であります。委員長が副市長で、私が副委員長で、関係する部長が入っているような組織になります。

それで、ハラスメントに関する相談ということでもありますので、極めてプライバシーの問題でありますので、慎重に対応しなきゃいけないということがありまして、できるだけ、聴取、それから関係者との話し合いで解決に向かっていくのが望ましいと考えております。

どのレベルかというのは、ケースによります。実際に例がないので、説明でき

ることは余りないと思うのですけれども、例えば、双方の言い分が違うとか、明らかに重大なことが起きているとか、そういうときが、多分、ハラスメント処理委員会にかける案件になろうと思いますが、こういう状態になったからすぐ上げるというようなことにはなっていないで、できるだけ話し合いで解決に向かうという方向が適正かなと考えております。

以上です。

◆12番北山議員 ありがとうございます。

今、庁内で、副市長をトップに、部長職等を含めた委員会構成だということをお伺いしましたが、この中に、第三者の方は、今のところは一切含まれていないのでしょうか。

◎佐々木総務部長 基本的には含まれておりません。

◆12番北山議員 もう1点、後学のためにお伺いしますが、仮に、ハラスメントの加害者として指摘された方が処理委員会の中の方だった場合は、どういう対応になりますか。

◎佐々木総務部長 事例がございませんので、何とも言えませんが、基本的には、当事者であった場合は除かれることになると思います。

◆12番北山議員 ありがとうございます。

次に、もう1点、臨時、非常勤職員の待遇お答えの中で確認をさせていただき

たいと思います。

先ほど、市長からの御答弁で、千歳市におきましては、臨時、非常勤職員の男女比は、男性が17%、女性が83%というお答えをいただきました。

それで、国のほうの平均は、私が申し上げましたが、女性が74.8%、男性が25.2%で、大体4分の3が女性ということに対して、千歳市の場合は8割を超えていて、女性の比率が全国平均よりも高いということがわかりました。

それで、現状では、法律の内容について、これから精査をして決めていく段階だということで、細かい部分については今は答弁できないというお話でしたが、可能性として、これから同一労働同一賃金という形になっていきますと、金銭面、待遇の面では、臨時、非常勤職員、今度の会計年度任用職員を積極採用するメリットがだんだん薄れてくるのかなと思います。

そして、例えばですが、正職員の採用比率が高まって、臨時職員を減らしていくという方向に傾くと、今の正職員採用の男女比は、女性が37%、男性が63%ということですから、その比率をそのまま当てはめると、女性の働く場が若干損なわれる可能性があるのかなと思ったのです。

その辺については、あくまでも可能性の話ですので、今後、可能性があるのかないのかという点だけ、現段階でお伺いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

◎佐々木総務部長 男女比の御質問でございますが、非常勤職員、特に第1種非常勤職員につきましては、子育てや学校の現場で多く採用しておりまして、結果的に、そういう分野は女性の割合が非常に大きいということになります。それで、全体で集計しますと、結果としては、8割以上が女性ということになります。

現在、非常勤職員としては、第1種非常勤と第2種非常勤の方、それから臨時的任用職員の方がおりますが、今回の会計年度任用職員制度の導入によりまして、臨時的任用職員の方については、要件が大分限定されますので、そういう方の人数はかなり減る形になります。

その方々の仕事を例えば会計年度任用職員のほうに割り振っていくのか、それが正職員にどう影響していくのかということがあります。

それから、第1種非常勤の方については、特定の分野といいますか、専門的な仕事をしていただいておりますので、基本的には、そう大きな人数の差は出ないのかなと思います。今の方々はわかりませんが、今の体制が、ほぼそのまま移行するのじゃないかと思われまます。

その中で、正職員、会計年度任用職員、それから臨時職員の方のバランスが多少変わっていくと思いますが、そこら辺も含めまして、今、検討している最中でありまして、今後どうなるかにつきましては、結果としてどうなるかということでもありますので、適正な配置を目指していきたいというふうに考えております。

以上です。

◆12番北山議員 今回の点につきましては、今後また、市のほうの制度設計が進んだ段階で、再度お尋ねをしたいというふうに思います。

以上で終わります。

○古川議長 これで、北山議員の一般質問を終わります。