

令和6年第2回 北海道議会定例会〔予算特別委員会〕開催状況

開催年月日 令和6年7月2日(火)

質問者 日本共産党 真下 紀子 委員

答弁者 職員監、人事局長、人事課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 ジェンダー平等について</b></p> <p>(一) 女性幹部登用の目標と現状等について 女性幹部職員の登用、ジェンダー平等については、これまでも繰り返し質問し、3月議会でも質問いたしました。4月1日で人事異動がありましたけれども、本庁課長級以上は10%の目標を超えて10.5%となっていますが、一方で裾野を広げるとしてきた係長級以上のほうは17.5%と低めの目標にも届かなかった訳ですけど、その理由について伺います。</p> <p>(二) 副知事等の現状と目標設定について 理由については、後で議論しますけれども、副知事、それから常勤の特別職、部長級では、女性登用は進んだのでしょうか。</p> <p>過去最高と胸を張るほど高くないというか、あまりにも少なすぎると思います。</p> <p>(三) 目標設定について 今後なんですけれども、特別職、部長級は、別に目標を設定して進めるべきではないかと考えますが、いかがですか。</p> <p>計画の策定もいいんですけども、20年以上前からこの問題取り上げてきてますけれどね、やはり北海道のやる気の無さっていいですか、そういうのがどうしても伝わってきてしまうんですね。</p> <p>(四) 姓の選択について それでもう1点、別の角度から聞きますけれども、世界で唯一夫婦が同姓であることを強制されているのが日本です。6月18日に、経団連は、多様性、公平性、包摂性、DEIというそうですけれども、これは企業にとってのイノベーションであるとして、キャリア上の障壁となる夫婦同氏制度を改めて、夫婦別姓を選択できるように政府に提言をしています。道庁は、かねてから旧姓使用を可能としているわけですけど、改姓は多くが女性であって、キャリアやアイデンティを守るため、またイノベーションを推進</p>	<p><b>(人事課長)</b> 道における女性登用についてでございますが、道では、特定事業主行動計画に基づく女性活躍に向けた様々な取組を積み重ね、知事部局等における本庁係長級以上の女性職員の割合は、令和6年度は17.5%となったものの、目標である20%には達しなかったところでございます。その理由といたしましては、道では、本道の広域分散型の地理的特性から、14の振興局をはじめとする出先機関を全道各地に設け、地域における産業の振興や住民福祉の向上などに取り組んでおり、昇任する際は、転勤を伴う人事異動となることが多く、特に子育てを担っている場合においては、係長級職員への登用に少なからず影響があったものと考えられるところでございます。</p> <p><b>(人事課長)</b> 特別職及び部長級への女性登用についてでございますが、令和6年4月1日付けで、副知事への女性の就任はなかったところですが、副知事を除く常勤の特別職5名のうち、監査委員に1名が就任しております。また、部長級職員49名のうち、女性が4名でございます。過去最高となったところでございます。</p> <p><b>(人事課長)</b> 目標設定についてでございますが、幹部職員の登用に当たっては、これまで培った経験や識見等を十分に考慮の上、行っているところでございます。道では、これまでも、「特定事業主行動計画」に基づき、本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合を10%とする目標を掲げて、将来の幹部職員となる職員の裾野の拡大に努めてきたところでありまして、今後とも、女性登用の着実な推進に取り組んでまいります。</p> <p><b>(人事局長)</b> 職員の旧姓使用などについてであります。道では、職員が旧姓を使用できないことによる不便や不利益を軽減するため、平成14年に要綱を定め、職員が婚姻等により戸籍の氏を改めた後も旧姓を文書等に使用できることとしております。こうした中、本年6月、日本経済団体連合会が政府に対して、契約等を行う際やキャリアを積み上での弊害等を解消する観点から、「選択的夫婦別氏制度」の導入について提言を行ったものと承知してございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>するために、道職員における選択的夫婦別姓の必要性についてどう認識してきたのか、伺いたいと思います。</p> <p>道庁は20年以上旧姓使用に留めていて、選択的夫婦別姓について真面目に議論してこなかったんだというふうに思うんですね。</p> <p>イノベーションのためにも必要だと言われているのに、ここに留まっていることは、やはり考え直していく必要があると思います。</p> <p>(五) 転勤と人事評価について</p> <p>女性幹部が少ない理由として、道は、転勤を伴う異動があることを理由にしてきました。しかし、少なくない男性職員も転勤を伴わない異動で昇進してきています。あるいは転勤が少なくても昇進している職員は実際にいます。「転勤を伴う異動」という障壁に対して、どのように対応しているのか伺います。</p> <p>まず一点。性別を問わず、適材適所で女性が幹部登用されていかないとすれば、これは間接的には差別に当たります。</p> <p>それから、育児等で転勤が困難などの例によって、昇任が遅れが生じると。こここのところは、発想を転換しなければならぬと考えました。</p> <p>(六) 人事施策及び人事評価制度の見直しについて</p> <p>それはなぜかと言うと、4月に会派としてです。ね鳥取県が取り組む女性登用と職員育成について視察してきました。鳥取県では、課長級以上の女性幹部職が2022年まで7年連続1位となっています。お話を伺って、印象的だった、特徴的だったことは「転勤を伴わなければ昇進できない」という空気にさせないこと、共働きや子どもなど職員のライフステージに合わせた管理職によるマネジメントとして人事評価を行っている点でありました。県の管理職全員が「イクボス宣言」を行って、この「イクボス」の「イク」は職員を育てる「育」ではないかと私は受け取ったわけですけど、この「イクボス宣言」を行って、家族等の理由で休んだ職員だけではなく、業務のほうをサポートした職員に対してインセンティブを与える人事評価制度を取り入れて、子どもがいる、いないで職場内の対立と分断をもたらさない仕組みとなっているわけです。</p> <p>ですから、育児や妊娠・出産、それから介護等をマイナスの人事評価にしないということなんです。ね。</p> <p>管理職自身も育休など積極的に休暇取得を促して、この取り組み自体も管理職のプラスの人事評価に反映させていくということなんですけども、これまでも鳥取県の先進的取り組みは議会でも取り上げてきました。長く取り上げてきました。片山知事のときからですから。道として鳥取</p>	<p>この制度の導入につきましては、家族のあり方や将来の国民生活に大きな影響を与える重要な問題として、広く国民の中で十分に議論や理解が深まることが重要と認識しておりまして、引き続き国の検討状況を注視してまいります。</p> <p>(人事課長)</p> <p>職員の人事配置についてでございますが、道では、職員の能力や適性、さらには、それぞれのキャリアプラン、家庭環境等の事情などを考慮しながら、性別を問わず、適材適所を基本に人事を行っているところでございます。</p> <p>特に女性職員につきましては、結婚や出産などを契機とした中途退職や、育児等で広域的な転勤が困難であることなどの事情による昇任の遅れなど、人事管理上の課題もあることから、現在の勤務地で昇任を行うといったポジティブアクションや配偶者と同一の勤務地への異動など、女性職員が働きやすい職場づくりに向けた取組を進めているところでございます。</p> <p>(職員監)</p> <p>働きやすい職場環境づくりに向けた取組についてでございますが、道では、特定事業主行動計画に基づきまして、管理職員が率先して子育てを行う職員を支援することとしており、管理職員との面談を通じた育児計画チェックシートの作成や、代替職員の配置などを行っているところでございます。</p> <p>また、人事評価においては、管理職員のマネジメントに関する評価項目として、子育て中の係員の休暇取得促進や業務分担の見直しなどワークライフバランスの推進に向けた目標を各自設定し、評価に反映しているほか、育児休業を取得した職員の同僚職員についても、業務のサポートの状況について評価に反映しているところでございます。</p> <p>道といたしましては、こうした取組を通じて、安心して働き続けられ、キャリアアップできる職場環境づくりを進めることが重要と考えておりまして、他県の先進事例なども参考にしながら、子育て支援に関する取組を充実するなど、男女を問わず全ての職員が意欲をもって、能力を発揮できるよう取り組んでまいります。以上でございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>県の取り組みを学び、道の人事施策及び人事評価制度に反映させていく必要があると思うんですけど、いかがでしょうか。</p> <p><u>同様の取り組み始まっていますけども、水準が違うもの</u> <u>ですから、知事にも直接伺いたいと思いますので、お取り</u> <u>計らいをお願いします。</u></p>	

令和6年 第2回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕 開催状況

開催年月日 令和6年7月2日(火)

質問者 日本共産党 真下 紀子 議員

答弁者 財産担当局長、財産課長  
総務課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>二 赤れんが庁舎の管理等について</b></p> <p>赤れんが庁舎は、約51億円をかけて、1年後の2025年7月のフルオープンを目指しています。今後の管理を指定管理者として、管理費用の債務負担行為限度額として初年度は2,900万円が提案をされております。それ以降は黒字を見込んでいるとのこと。北海道の観光地として知名度も抜群に高く、これまで最高で年間約70万人がご来所されているという実績ですけれども、リニューアル後の来場者は上回ると見込まれております。</p> <p><b>(一) 展示について</b></p> <p>基本方針では、重要文化財として歴史・文化に関する価値を生かして、発信するとされております。旧本庁舎である赤れんが庁舎は、その構造物としての価値だけではなく、先住民アイヌが住む北海道開拓を目的に開拓史が置かれた歴史でもあります。また遡ること縄文時代から続く自然や文化を引き継ぐものであって、明治開拓使以降の歴史・文化に特化したものであってはならないと考えるわけですが、どのような考えで、歴史文化を発信し、どのように展示していくのか伺います。</p> <p><b>(二) 開館時間等について</b></p> <p>道庁の閉扉時間は、現在21時となっておりますけれども、赤れんが庁舎も21時を見込んでいます。安全管理上ですね、少なくとも閉扉管理と整合をはかるべきと考えますが、いかがですか。</p> <p><b>(三) バリアフリーについて</b></p> <p>リニューアルにあたってですね、バリアフリーに心がけたと考えます。施設上あるいは人によるソフト面のバリアフリー等、重要文化財保存を第一にしたうえで、ソフトも含めてバリアフリーにどう取り組んだのか伺います。</p>	<p><b>(財産課長)</b></p> <p>赤れんが庁舎における展示についてでございますが、道では、歴史的価値を有する赤れんが庁舎の保存とともに、本道の歴史文化・観光情報を発信することとしておりまして、世界の宝である縄文遺跡群や知床をはじめ、アイヌ文化や道内各地の自然環境などの展示を充実することとしております。</p> <p>展示にあたりましては、歴史的経緯や文化の有する価値などについて、正しく理解いただくことが重要と考えているところでございます。</p> <p>道といたしましては、赤れんが庁舎を訪れる多くの方々に対し、本道の独自性や多様性に富んだ自然、歴史、文化の価値や魅力の発信に取り組んでまいります。</p> <p><b>(総務課長)</b></p> <p>閉門時間についてでございますが、道庁敷地内の各門は、西側の時間外に入退庁する通用門を除きまして、21時に閉門しておりまして、今後、赤れんが庁舎のリニューアルに伴う閉館時間を考慮し、各門の閉門時間について、検討をして行くとともに引き続き、敷地内の安全確保に努めてまいります。</p> <p><b>(財産課長)</b></p> <p>赤れんが庁舎のバリアフリー化についてでございますが、道では、障がいのある方やお子様連れの方などより多くの方々に訪れていただけるよう、この度の改修工事におきまして、エレベーターや多目的トイレ、南側地下1階玄関へのスロープなどを設置することとしているところでございます。</p> <p>また、展示物の高さや通路幅にも配慮するとともに、介助が必要な方にはスタッフが対応できるようにするなど、多様な来訪者に安心して快適に施設をご利用いただけるよう取り組んでまいります。</p>

#### (四) 利用者増加に伴う対策について

駐車場については観光バス3台分を確保するというところでございますが、来場者の増加に伴って、一般開放していない道庁や議会駐車場を使用されることが想定されますが、どのように棲み分け、案内をするのか。また、飲食スペースも利用増が見込まれるわけですが、トイレについてはどのように準備しているのか伺います。

#### (五) 前庭使用実績について

行政財産使用料の徴収実績はないというふうに承知しているのですが、2023年度の前庭の使用実績を伺います。

#### (六) 減免に対する考え方について

道庁部局主催の公的行事のほか、営業利用も少なくないわけですが、今後は館内、前庭とも利用料の徴収が設定されています。公共行事は知事判断で減額免除が可能となりますが、どのような基準を示すのか。また、利用実績として多いブライダル撮影は、営業として行われていますが、どのように考えるのか、お聞きします。

しっかり検討していただきたいと思います。

#### (七) 黒字と道財政収入について

道民の財産である赤れんが庁舎を重要文化財として保存するためには、今後も費用を要します。道は指定管理によって黒字を見込んでいるわけですが、その利益の配分は道民に還元されてしかるべきだと考えます。道は厳しい財政状況だと主張して、財政調整基金の必要額を積めないでおります。また、多くの府県が先行実施している子ども医療費助成の拡充や給食費無償化、アピアランスケアへの道民支援などなど、多岐にわたって独自支援に足を踏み出さない理由の枕詞にしています。

一方、第1回定例会で議論したように広報誌の広告収入を歳入としないなど、矛盾した対応があります。観光目的で赤れんが庁舎を訪れる観光客からの利用料で黒字となった場合、道の歳入となるよう、検討する必要があると考えますが、道の見解を伺います。

歳入確保に向けてしっかり検討していただきたいということを申し上げて次の質問に移ります。

#### (財産課長)

利用者の増加への対応についてでございますが、この度のリニューアルにあわせて、教育旅行などで利用される方々への対応といたしまして、大型バスの駐車場を設置することとしておりますが、一般の方々に対しては、これまでどおり道庁や議会庁舎の駐車場は開放しないこととしております。

なお、駐車場がないことについて、ホームページやパンフレットなどで周知を図るとともに、道庁などの駐車場の受付において適切に対応してまいります。

また、赤れんが庁舎内のトイレにつきましては、改修工事にあわせて、便器数を24基から28基に4基増設することとしているところでございます。

#### (総務課長)

赤れんが庁舎の前庭使用実績についてでございますが、令和5年度における赤れんが庁舎前庭の使用実績は、ブライダル撮影やイベント開催等、56件となっております。

#### (財産課長)

利用料金の徴収等についてでございますが、道では、赤れんが庁舎の重要文化財としての価値を継承し、本道の歴史文化・観光情報の発信拠点となるよう、民間ノウハウを最大限活用し、持続的な施設運営やサービスの質の向上を図るため、指定管理者制度を導入し、利用料金の徴収を行うこととしたところでございます。

利用料金の設定にあたりましては、近隣の類似施設の料金水準等を踏まえるとともに、営利又は営業目的で利用する場合は、他の公の施設と同様、その2倍を上限額としております。

なお、公的行事など利用目的に応じた負担の軽減につきましては、これまでの実績などを踏まえ、現在、検討を進めているところでございます。

#### (財産担当局長)

指定管理者の利益についてでございますが、赤れんが庁舎の指定管理に係る管理費用の算定におきましては、施設の適切な運営に必要な人件費や光熱水費、委託費などの費用を算定するとともに、過去の実績等を参考にして入場者数などを設定した上で、入場料などの利用料金収入を見込んだところでございます。

これらの積算の結果、令和7年度におきましては、指定管理者への負担金は約2,900万円となる一方で、令和8年度以降は、その負担金は発生せず、毎年、約700万円を指定管理者から道に納付されることとなる見込みでございます。また、さらなる収益が発生する場合の納付の取扱いについて検討しているところでございます。

令和6年第2回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和6年7月2日（火）

質問者 日本共産党 真下 紀子 委員

答弁者 総務部長兼北方領土対策本部長、  
財政局長、税務課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>三 行財政運営等について</b></p> <p><b>(一) 税務職員と徴税费等について</b> はじめに、道税徴税事務を担う税務職員数および徴税费、税収入に対する徴税费の割合について、直近と過去5年前との比較でお示し願います。</p> <p><b>(二) 税務調査について</b> 5年前から税務職員数は、ほぼ変わっていない中で、徴税费は約5億円も減少させているわけです。納税義務者等に対して、適正、公平な課税を求めなければならない税務事務において、申告等の課税事務を担う職員の負担も少なくなかったものと推察いたします。 その中で、納税義務者等に対する調査は、通常、どのように実施されているのでしょうか。  その都度、厳正に対処しているということですね。</p> <p><b>(三) 税務職員の負担軽減対策について</b> 道税収入未済額について、令和4年度、2022年度で過去最低まで減少させてきたと承知をしておりますが、一方で、道民の生活状況も勘案し、福祉の支援が必要な場合あるいは減額免除や納税猶予、換価猶予等を講じるなど配慮しながら滞納整理、納付相談を行っていくことが必要です。これは、地方自治体にとっての役割として非常に重要です。 その中で、賦課徴収事務を担う税務職員が過度な業務とされない対策をこれまでどのようにとってきたのでしょうか。  道民が納税の権利を行使できるようにサポートするのが仕事だというふうに思います。</p> <p><b>(四) 新税が導入された場合の賦課徴収事務の体制等について</b> 現在検討が進められている宿泊税なんですけれども、これが導入された場合、特別徴収義務者は7千人以上になると推測されます。新たな特定目的税が導入されて、かつ市町村の宿泊税との違いなど、簡素な税とは言い難い状況の中で、賦課徴収事務に関する労力は大きく増大するのではないかと考えるところです。 現行の職員体制のままで宿泊税が導入された場合の賦課徴収事務が適切に執行できるのか、体制不足により事務に支障が生じないよう導入判断の前提として当然議論されるべき問題だというふうに考えております。 経済部とこの賦課徴収事務についてこれまでどのように協議を行ってきたんですか。</p>	<p><b>(税務課長)</b> 税務職員数等についてであります。道税事務に従事する税務職員数、徴税费、道税収入に対する徴税费の割合について、平成30年度と令和5年度との比較では、税務職員数は1人増加し、743人、徴税费は約5億円減少し、約167億円、徴税费の割合は0.32ポイント減少し、2.56%となっております。</p> <p><b>(税務課長)</b> 納税義務者等に対する調査についてであります。納税義務者等に対し、適正、公平な負担を求め、課税客体や課税標準を把握する調査のほか、申告内容を確認する調査などを行っているところであり、その内容に不備がある場合や、現況把握のため現地確認が必要な場合などに必要に応じて、その都度各種調査を実施しているところであります。</p> <p><b>(税務課長)</b> 税務職員の負担軽減についてであります。賦課徴収業務については、これまで、事務処理の電算化や申告・納税手続の電子化、道税事務所の統廃合などの組織機構改正による業務の集約化、一部業務の民間委託などにより効率化を図ってきたところであり、道税の納税が困難な方に対しては事情を聴き取った上で、納税相談に応じるなどしながら、引き続き、効果的・効率的な執行体制の構築に努めてまいります。</p> <p><b>(財政局長)</b> 新税の検討についてでございますが、観光振興を目的とした新税につきましては、可能な限り、税制度の簡素化や徴収事務の効率化を図るとともに、安定した執行体制を構築することが重要と考えておりました。これまでも、施策を所管する担当部局と特別徴収義務者数や税収規模に対応した体制について協議を行ってきたところでございます。 今後も引き続き、担当部局間において連携を図りながら、効率的な賦課徴収の手段などについて、検討を進めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>これからも検討しなければならないことなんだと思いますし、この宿泊税、大変複雑になっているということが問題となっているわけですから、簡素化という点でも課題があると思います。</p> <p><b>(五) 今後の対応について</b></p> <p>税をどう集めるかという議論は、賦課徴収事務を担う税務職員の体制強化とセットで行われるべきと考えます。新たに宿泊税の導入を議論する際、適切な賦課徴収事務が行える体制を構築する必要があると考えます。</p> <p>加えて、職員体制においてもより具体的な手立てを講じて、過重負担の防止に努めなければなりません。今後どう対応するのか、部長の見解を伺います。</p> <p>新税創設に向けてまだ議論が足りないと思いますので、この点についても知事にお伺いしたいと思いますので、委員長において取り計らいをお願いいたします。</p>	<p><b>(総務部長兼北方領土対策本部長)</b></p> <p>今後の対応についてでございますが、納税義務者等に対し適正、公平な税負担を求めるためには、適切な賦課徴収事務を執行できる体制づくりや効果的・効率的な事務運営が重要であると考えております。</p> <p>今回お示ししております「新税の考え方」におきましては、特別徴収制度を導入することとしておりまして、新税の検討にあたりましては、税制度の簡素化や賦課徴収事務の効率化を図りますとともに、適切に事務を執行できるよう、必要な体制を構築してまいります。</p>

令和6年第2回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕 開催状況

開催年月日 令和6年7月2日(火)  
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員  
 答弁者 イノベーション推進局長、  
 改革推進課長、  
 職員監、人事局長、  
 給与サービス担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>四 ハラスメント対策等について</b></p> <p>ハラスメント対策については、内部通報を例示しながら以下伺ってまいります。</p> <p>公益通報制度の対象には、公務員も含まれ、道では内部通報にあたります。目的は、不正行為を発見した従業員、職員が、その不正行為を誰かに報告しやすい制度を整えることにより、会社、道庁であれば道庁ですが、不正行為を発見しやすくしたり、事前に防止したりすることにあります。</p> <p>2022年6月に公益通報者保護法が改正をされておりまして、社員数301人以上の企業に内部通報制度の整備の義務が課せられました。不正行為を発見した場合、通報しやすい環境をつくること、不正行為を通報した従業員、職員に対して不利益を与えてはならない、身を守るというルールがあります。</p> <p>しかし今、鹿児島県警、兵庫県では、トップの本部長や知事に関わって、幹部職員の内部告発によって、異例の事態に揺れているわけです。</p> <p>鹿児島県警の前生活安全部長は、国家公務員法の守秘義務違反で逮捕され、メディアに捜索が入り、無断で証拠が消去されたことが重大問題となっております。</p> <p>また内部通報は、誹謗中傷だとして停職になった兵庫県の前県民局長は、「知事が机を叩いて激怒するなど、職員にパワハラを行った」、「副知事らが県の補助金カットをほめかして、商工会議所などに知事の政治資金パーティー券を大量購入させた」など、7件の疑惑を記載した文書を報道機関などに配布して、県政の信頼が揺らいでいるとして、議会に百条委員会が設置される事態にまで及んでいます。また、自衛隊のパワハラ通報では異動による不利益が係争中でありまして。</p> <p>いずれも公務の職場で起きております。公益通報すると不利益を被るのかと、懸念の声が出ているわけです。</p> <p>通報者の身が守られなければ、不正行為の未然防止という公益通報の目的が果たされない、また、ハラスメントの相談にも支障が生まれるのではないかと懸念するところであります。しかし、ここは個別の問題を議論するところではありませんので、総務部所管分野について、以下、伺います。</p> <p><b>(一) 内部通報の役割と効果、周知、仕組みについて</b></p> <p>まず、内部通報の役割と目的を果たすことによる効果を、どう認識しているのか伺います。</p>	<p><b>(改革推進課長)</b></p> <p>内部通報制度の目的などについてであります。内部通報制度は、公益通報者保護法に基づき、職員の職務上の行為が法令等に違反している事実が生じ又はまさに生じようとしている場合に職員等からの通報を受け付け、是正を促すものであり、業務の改善や不正の未然防止などを図ることで、効率的で公正な職務執行の確保が期待されているものと認識しております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(二) 通報窓口の設置及び通報者の保護について</b>  そこでは、「北海道職員等の内部通報制度に関する要綱」を策定しております。通報窓口の設置などのしくみと、通報者の保護の内容をお示しください。</p> <p>職員による庁内窓口に加えて弁護士の外部窓口があって、さらに通報者保護の対策がとられているという答弁だったんですね。</p> <p><b>(三) 通報件数と対応等について</b>  それでは、過去3年間の内部通報の件数と、それから、それぞれの通報の概要と対応を明らかにしてください。</p> <p>改革を求める声が届けられるようになってきているんだというふうに思います。</p> <p><b>(四) 対象となるハラスメント行為について</b>  この内部通報の対象は、トップの知事をはじめとする道職員の職務上の行為が法令等に違反している、過料や刑事罰につながる行為が対象と聞いております。各種のハラスメント行為は、具体的にどのような場合に対象となるのでしょうか。</p> <p><b>(五) 標準的定量及びハラスメント処分と定量について</b>  2023年3月に総務部長通知、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」が定められて、「懲戒処分の指針」においては、処分の標準的定量が明記をされております。指針にある定量をお示し願うとともに、過去3年間のパワハラによる処分件数、及び、それぞれの行為の概要と処分量定を明らかにしてください。</p> <p>つまり、過料や刑事罰に繋がる行為は内部通報の対象となるほか、ハラスメントについても処分を求めるような対応が道庁内にはあるということです。それを利用されている方もいて、処分も行われているということが明らかになりました。</p>	<p><b>(改革推進課長)</b>  内部通報の仕組みなどについてではありますが、道においては、道職員による庁内窓口に加え、弁護士による外部窓口を設置し、庁内窓口を担う職員や弁護士を公益通報対応業務従事者に指定した上で、面談、電話、文書、メールなどにより通報を受け付けております。</p> <p>また、通報者を保護するため、従事者その他の通報に対応する職員は、職務を執行する上で知り得た秘密を漏らしてはならないこととしており、この規定に違反した職員は、違反の重大性や発生した事案の状況に応じ、地方公務員法の規定に基づく懲戒処分の対象となるところであります。</p> <p><b>(改革推進課長)</b>  通報の状況などについてではありますが、通報者を保護する観点から、個別の事案についてお示しすることはできませんが、過去3年間の通報実績、通報件数でありますけれども、令和3年度は1件、4年度は9件、5年度は12件となっております。</p> <p><b>(改革推進課長)</b>  内部通報の対象事案などについてではありますが、公益通報者保護法においては、各種ハラスメントが、暴行や脅迫などの犯罪行為に当たる場合には、公益通報に該当し得るとされており、道においても、同様の考え方で制度を運用しているところであります。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b>  職員の懲戒処分についてではありますが、「北海道職員に係る懲戒処分の指針」では、パワー・ハラスメントの処分定量について、免職、停職、減給又は戒告と定めておりまして、具体的な処分定量につきましては、行為の態様、悪質性、被害の程度などを勘案し、個別の事案ごとに判断しているところでございます。</p> <p>パワー・ハラスメントに関する過去3年間の処分件数は、令和3年度が13件、4年度が3件、5年度が2件となっております。これら18件の内訳は、10件が、学生に対する不適切な指導、8件が、部下職員や同僚職員に対する威圧的な行為などでありまして、処分定量は、停職が2件、減給が10件、戒告が6件となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(六) ハラスメントの通報について</b></p> <p>一般質問で取り上げました長谷川岳参議の威圧的言動は、演歌歌手で作詞・作曲家である吉幾三さんの SNS 投稿がなければ、今も明みに出ることはなかったかもしれない事態です。道民の暮らしを守り、北海道の未来のためには、個人の権利と自由が尊重され、民主的社会の構築が不可欠であって、道庁においても同様だと考えるわけです。しかし、5月28日に公表された長谷川参議を含む道内選出国議員との面談に係る調査結果では、対象となった次長級以上の71人中約3割に当たる延べ23人が長谷川参議の言動に対して威圧的に感じたと答えているにもかかわらず、内部通報制度やハラスメントの相談窓口がありながら、何故、通報や相談に至らなかったのでしょうか。</p> <p>この時点では、道庁では対応できなかったかのようにお答えになっていますけれども、本当にそうなのかなと私は思うわけです。</p> <p><b>(七) 秘密保持の徹底、利益相反関係の排除について</b></p> <p>その際にですね、秘密保持の関係で支障がないのかどうかお聞きしたいと思うのですが、原子力規制庁でも、公益通報の担当職員が、証言すると不利益を被ると、ことさら不利益を強調して公益通報を取り下げさせていたと報道されております。</p> <p>先ほど紹介したことも含めてですね、通報や相談することによって不利益があるのではないかと、だから通報できない、相談できないという事態になっているのではないかと懸念があるわけです。</p> <p>道では、内部通報者の秘密保持の徹底、それから利益相反の排除はどのようになされているのか、秘密保持に疑念が生じたり、信頼がなければ、制度の根幹が揺らいでしまいます。</p> <p>道の認識を伺うとともに、不利益をどのように想定をして、秘密保持の徹底、利益相反関係の排除にどう対応しているのか伺います。</p> <p>つまり、道庁においては秘密保持が徹底され、利益相反関係も排除されるので、安心して相談してくださいということですよ。</p> <p><b>(八) 匿名通報への対応について</b></p> <p>そのほかに、匿名通報というのは可能なのか、匿名通報に対してどのように対応しているのか、また、これまでの実績もあれば、ともにお示し願います。</p> <p>つまり、安心して通報できる環境であれば、こうした実績が積み上げられるんだと思うんですね。</p>	<p><b>(給与服務担当課長)</b></p> <p>ハラスメントに関する通報についてでございますが、内部通報制度は、職員の職務上の行為が法令等に違反している事実が生じ又はまさに生じようとしている場合に職員等からの通報を受け付けるものであり、ご指摘の事案は、職員の行為ではないことから、この制度の対象とはならないものであります。</p> <p>また、ハラスメント相談に関しましては、昨年11月に実施した、ハラスメントに関する職員アンケートにおきまして、自由記載欄の回答の中で、長谷川議員の名前の記載があったものが1件ございましたが、このアンケートは、回答者の所属や個人名の特定を避けるため無記名とし、具体的な相談を希望する場合は、別途、相談窓口を活用するよう事前周知を図って実施したものでございまして、その後、長谷川議員に関する相談は寄せられなかったところでございます。</p> <p><b>(改革推進課長)</b></p> <p>通報者の秘密保持などについてでございますが、道では、公益通報対応業務に従事する職員は、職務を遂行する上で知り得た秘密を漏らしてはならず、また、通報を行った職員に対し、人事や執務環境をはじめ、いかなる不利益な取扱いをしてはならないこととするなど、通報者の秘密保持や不利益な取扱いの禁止について必要な措置を講じております。</p> <p>また、利益相反を排除するため、通報に関係する者は、当該通報の対象業務に関与させないなどの措置を講じているところです。</p> <p><b>(改革推進課長)</b></p> <p>通報への対応についてでございますが、公益通報者保護法では、安心して通報できる環境を整えることで、不正を早期に是正し、被害の防止を図る観点等から、匿名であっても公益通報することができるものとされておりまして、道においても、同様の考え方で制度を運用し、調査についても、実名での通報と同じように、通報内容を確認の上、対応することとしております。</p> <p>なお、道における過去3カ年における匿名での通報実績は、令和3年度が0件、4年度が4件、5年度が7件となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(九) ハラスメント対応のガイドラインについて</b>  長谷川参議の威圧的言動はパワハラに該当すると考えられるんですけど、職員ではないため、懲戒処分のようなペナルティの対象とはなりません。しかし、職場で起きているハラスメントですから、これにどうしても対応していくことが必要だと考えます。知事が今後策定する「ハラスメント対応のガイドライン」において、内部通報とどのようにすみわけをして、また、具体的に実効性のある防止対策となるように定めるお考えなのか、お聞きします。</p> <p><b>(十) 対応者について</b>  先ほど内部通報のところで確認をしました秘密保持の徹底、利益相反関係の排除ということが、懸念を生じる訳ですけども、このところは、内部通報で示されているとおり、ハラスメント対応ガイドラインでも同じような考えで対応されるのかどうか、確認したいと思います。</p> <p>これまでの内部通報やハラスメント相談、そしてこれからのガイドラインで対応するハラスメント対策においても、同様の対応が行われているし、行われていくということだと思います。</p> <p><b>(十一) ハラスメント相談・通報の障害等について</b>  内部通報というのは、事業者組織の内部では解決できない不正や問題を解決し、社会の発展に寄与するものであって、威圧的言動やお祝いメールなどが確認された長谷川岳議員への対応などは、そうはいつでも内部通報されていません。でも、対象だったのではないかと考えるわけです。威圧的言動と捉えた職員が延べ23人の上っているわけですけど、周りで見えた職員もいただろうけれども、ハラスメントとしての相談はありませんでした。一方、今もとても声に出せないという職員からのハラスメントの訴えなども寄せられております。私はこの質問をしていく中で、何故、この道職員自身が、特に23人はいずれも次長級以上の幹部職員です。ハラスメントなどの対策をしたり、相談を受ける側の人たちが自ら声を上げられないのか、パワハラが表面化しにくい、あるいは許容してしまったり、黙認してしまうような道庁の風土というものがあるのでしょうか。</p> <p><b>(再質問)</b>  相談件数が年々増加しているとお答えになりましたけど、ここ3年ではどのような推移で経過しているのかお示してください。</p>	<p><b>(人事局長)</b>  ハラスメントへの対応についてであります。道では、ハラスメント事案について、内部通報窓口及びハラスメント相談窓口のいずれにおきましても、通報や相談を受け付けることとしております。職員同士の場合は、被害者と行為者の双方の主張を聴取し、第三者の証言などにより、事実関係などを確認の上、ハラスメントに該当するかを判断し、懲戒処分などを行っているところでございます。</p> <p>また、今後策定する、庁外からのハラスメントに関するガイドラインにおきましては、相談のあった事案の内容や、反復継続性などのほか、被害を受けた職員の人格や、尊厳の侵害の程度を勘案し、迅速かつ適切に職員の救済を図ることを念頭に、その内容を検討しているところでございます。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b>  ハラスメント相談についてであります。道では、基本指針などに基きまして、ハラスメントに関する庁内の相談窓口を各部や振興局の代表課、出先機関のほか、人事課にも設置してございまして、相談者のプライバシー保護や秘密の厳守につきましては、相談員が留意すべき基本的な事項でありますことから、ガイドラインによる対応にあたりましても、内部通報制度における秘密保持と同様に、徹底していく考えでございまして。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b>  職員からのハラスメント相談についてでございます。道では、これまで、ハラスメントに関して職員が声を上げやすい環境づくりに取り組んでございまして、令和4年度には、匿名での相談に応じることや、相談者の秘匿性が十分に確保されることを明示したリーフレットを作成し、職員に配付したところでございます。</p> <p>また、令和5年度からは、簡易申請システムを活用した「ハラスメント110番」の設置や、弁護士が相談を受け付ける「外部相談窓口」の運用を開始するなど、相談窓口の充実を図ってきており、こうした取組によって、ハラスメントの相談件数は、年々増加しているところでございます。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b>  ハラスメントの相談件数についてでございます。令和3年度が7件、4年度が38件、5年度が52件となっております。</p> <p>なお、直近の令和5年度につきましては、新たに設置しましたハラスメント110番によるものが21件、外部相談窓口によるものが3件、相談員への相談が28件となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>長谷川岳参議から威圧的言動を受けたという部長級の幹部職員の方達は、こうした相談窓口を利用しなかったということになります。利用しなかったことを部下が見ているわけです。そういう対応で本当に、道庁からハラスメント体質というのは、ハラスメントを問題にして、これを解決するという対応が可能になるのでしょうか。私は疑問を持つわけです。</p> <p><b>(十二) ハラスメント相談窓口での相談者保護について</b></p> <p>今回、東京事務所は出張がないことを理由に、今回の調査対象から除外されています。今後、調査を行うことになれば、申し出た職員というのが限定されてしまいますから、それはできないと思うんですけど、職員を守るべき立場で調査した上での対策としては不十分だったと言わざるを得ません。</p> <p>外部からのハラスメントへの対策として相談窓口が設置されましたけれども、相談窓口は内部通報同様の厳密な相談者・通報者の保護が保障されるのかどうか、確認をします。</p> <p>今後のハラスメントの相談窓口でも同様に対応されるということですけど、相談体制としては充実できるかもしれません。しかし、相談する側が、どういった行為をハラスメントと認めて、それは相談して解決しなければならない問題だという風に認識するかどうか、できるかどうかということなのです。それができない限りは、道庁側がハラスメントを受けたとしても、また、道庁の中でハラスメント行為があったとしても、なかなかそれが表在化されていないのではないかという風に懸念をするわけです。優越的な関係を背景にした言動がハラスメントの背景にあるわけですから、そうしたことは払拭していかなければならないと思います。</p> <p><b>(十三) 今後のハラスメント対策について</b></p> <p>道議会では、社会的な問題となっているハラスメント全体を網羅して、カスハラ防止条例の検討会議を始動させましたが、今後、道はハラスメント対策をどう進めていくのか、職員監の見解を伺います。</p>	<p><b>(給与服務担当課長)</b></p> <p>相談者のプライバシーについてであります。ハラスメント相談におきましては、相談者のプライバシーや権利を保護することは、事業主の責務とされているところでございます。</p> <p>このため、道では、基本指針などにおいて、「相談で知り得た秘密を厳守すること」や、「相談を行ったことなどを理由として不利益な取扱いとされないこと」について定めており、庁外からのハラスメントにつきましても、相談者のプライバシー保護などに十分配慮して対応してまいります。</p> <p><b>(職員監)</b></p> <p>今後のハラスメント対策についてであります。ハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つけるなど、人権に関わる問題であり、また、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招く行為であるものと認識しております。</p> <p>このため、道では、「ハラスメントの防止等に関する基本指針」に基づきまして、あらゆるハラスメントのない職場環境づくりを進めている中、今般、庁外からハラスメントとなり得る言動を受けた場合についても、一人で抱え込まずに、人事課などに設置しております相談窓口にご相談するよう、職員への周知を徹底したところでございます。また、今後、ハラスメントの定義や行為の類型のほか、職員から相談があった場合の手順などを明示したガイドラインを策定することとしており、引き続き、職員のプライバシー保護などにも十分配慮しながら、安心して声を上げることができる、風通しのよい勤務環境の確保に向けて取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>私も職員監と同感です。安心して声を上げることができる風通しのよい勤務環境の確保に努めるということで。幹部職員の方達は、それでは一体、誰に相談すればよかったのでしょうか。知事や副知事に相談してしかるべきだったけども、中々それはできなかつた環境ではないかと思えますので、<u>知事にもこの問題について直接お聞きしたいと思いますので、総括のお取りはからいをお願いして、私の質問を終わります。</u></p>	