

① 行財政運営のあり方について

戦後、日本は高度経済成長に乗り、公害をはじめ、さまざまな問題と並行しながらも、働く人の賃金と生活は一定向上してきた面があると考えます。

しかし、現在、人口減少と経済の低成長、先進国にあって日本は「賃金が上がらない国」と言われるようになりました。こうした情勢の変化の中、自治体運営は、これまでとは異なる対応が求められると考えます。

その一つは雇用形態の問題であります。低成長、少子化の要因の一つに、働く人をも経費削減の対象にしてきたことが、今弊害として現れているのではないのでしょうか。

本町においては、少数精鋭主義の名で、総合職的な部門は正規公務員、補助的職務は会計年度で任用する形態となっています。問題と感ずるのは、図書館司書、保育士など専門知識、技能が必要な職種においても、非正規での雇用が常態化していることです。現在、官・民間問わず、人手不足が深刻化しています。聞くところによると、本町義務教育小中学校の給食調理員の新規採用も厳しいと伺っており、この傾向は他の職種にも波及していくのではないかと危惧しています。そこで以下を質問します。

- (1) 行政改革、経費削減として、人や給与を減らすことについては弊害の側面もあると考えます。町はどう捉えているのでしょうか。
- (2) 各専門員や、町が業務を委託する形になっている管理公社で従事している人たちについても、今後の担い手確保と、専門職を育成することを考慮すると、安定度の高い採用枠の拡大を検討する必要があると考えますが、見解を伺います。

② 公共的役割を担う方の権利擁護について

高度経済成長期は民間の職場も、公務労働の場でも、職場内での喫煙が当たり前、お茶出しは女性職員、またさまざまなハラスメントも珍しくない状態があったと認識しています。しかし昨今、これら昔の「常識」は常識ではなくなりました。こうした世情について、一部では「現在は窮屈になった」との意見も聞かれます。しかし窮屈だったのは、長年の慣習の中でタバコの煙や性別による役割分担などの理不尽に対し声をあげることが許されなかった人たちの側であると思います。

現在は、我慢を強いられてきた人たちが声をあげることが、少しずつではありますが、できるようになってきたと考えます。人権感覚のステージが一步上がった今、それらについて町の各職場は真摯に耳を傾け、取り組まなければならない時代に入っていると考えます。そこで以下の点を質問します。

- (1) ジェンダーについて、町はどのような捉え方をしているのでしょうか。
- (2) 各種ハラスメント（モラルハラスメント、パワーハラスメント）について、町と職員は適切な対応をされているのでしょうか。

③ パートナーシップ制度の導入について

パートナーシップ制度は、民法の婚姻とは異なり、法律上の効果はありませんが、その導入は、性的マイノリティーの方の幸福と安心にとどまらず、マジョリティーも多様性を認め合い理解を促進する役割を果たしていると考えます。

パートナー関係を自治体が認証し、行政サービス、住宅などの困りごとを軽減する「パートナーシップ制度」を導入する自治体は全国的に拡大しています。長崎県内でも都市型自治体がまず先頭をきり、今後も性的マイノリティーへの理解醸成に伴い拡大していくものと確信しています。

	<p>私も含め昭和生まれの世代と、平成以降の世代では多様性の認識についてのギャップがあり、特に地方での制度導入が遅れているとの指摘もあります。いずれにしろ、同制度は早期に取り組むべきだと考えます。本町でもパートナーシップ制度を導入すべきと考えますが、見解を伺います。</p>
--	---