

開催年月日 平成29年10月4日(水)
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員
 答弁者 知事

| 質 問 要 旨 | 答 弁 要 旨 |
|---|---|
| <p>一 女性職員の登用促進と道職員の働き方について はじめに道における女性職員の登用促進等についてです。私、これまでも何度も取り上げて参りましたが、知事も意欲的な姿勢を示されてきたことと承知しております。しかし知事が、4期15年目となっても、一向に進んでいないと言わざるを得ない状況があります。</p> <p>(一) 部長級への女性登用について 知事は、本庁課長級以上の職に占める女性割合を8%にする数値目標を設定し、積極的に女性活躍を推進するとしながらも、2年連続で女性の部長職がゼロだというのが現状です。 課長級以上への女性登用率が3.6%から6.3%に増加したとのことなんですけれども、結果として部長級職員への登用はゼロが続いています。知事はこうした状況をどのように受け止めているのか伺います。</p> <p>(再1) (一) 部長級への女性登用について 努力もしてきたし、これからも努力するということが、高橋知事になってから、常勤の特別職の延べ人数と、そのうち女性の数をお示しください。</p> <p>(再2) (一) 部長級への女性登用について 少なすぎます。同様に、部長職ではどうでしょうか。</p> <p>(再3) (一) 部長級への女性登用について あまりにも少なすぎると思いませんか。知事。女性幹部登用に対する知事の姿勢の表れではないかと考えますけれども、部長がそれでは特別職になり得ません。 はなから本気ではなかったのかという声も聞こえてくるんですけど、どうなのでしょう。</p> <p>1期目ならそういう答弁でも良かったと思うんですけども、もう15年目ですから、よく考えていただきたいと思います。</p> <p>(二) 男性の育児参加などについて こうしたに加えて、男性職員の育児休業取得率は目標10%に対して2%台、それから、子どもの出生時における5日以上のお休み取得率も、目標100%に比べて50%台となっているんですね。男性の育児参加も低い道の現状については、知事の認識はどうなっているのでしょうか。</p> | <p>(知事) 道庁における女性の幹部職員についてであります。職員の人事は、適材適所を基本として行っております。中、本庁課長級以上の女性職員は、平成25年度の28名から本年度は50名に増加をし、将来、部長級の職に就き得る職員の裾野は広がってきているものの、さらなる着実な取組が必要と認識をしております。 このため、来年度からは新たに、女性主幹級職員を対象とした、リーダー育成研修を実施するとともに、育児休業からの職場復帰準備として、短時間の業務ができる仕組みを検討しており、引き続き、女性職員が着実にキャリアアップし、安心して働き続けられるよう、職場環境づくりをより一層進めながら、積極的な女性登用に努めてまいります。</p> <p>(知事) 特別職についてであります。平成15年以降、副知事など常勤の特別職には、35名の方々に就任していただいているところであり、そのうち女性は2名となっております。</p> <p>(知事) 部長職についてであります。平成15年度以降、本庁各部の部長級職員には、171名を任命をし、そのうち女性は3名となっております。</p> <p>(知事) 女性職員の登用についてであります。特別職や部長職などの選任にあたりましては、経験や識見等を十分考慮するとともに、道政を取り巻くその時々の諸情勢を総合的に勘案しながら、適材適所を基本として行っているところであります。 これまでのところ、本庁課長級以上の女性職員は年々増加し、将来、部長級の職に就き得る職員の裾野は広がってきてはいるものの、さらなる着実な取組が必要と考えるところであり、引き続き、積極的な女性登用に努めてまいります。</p> <p>(知事) 道庁男性職員の育児参加についてであります。子育てを行う女性の活躍を促進するうえで、仕事と家庭の両立支援や男性の育児参加などは大変重要なことと認識をしております。男性職員の配偶者出産休業や育児休業の取得率の目標達成に向けて、一層の取組が必要と認識をいたします。 そのため、道といたしましては、職員に対し、引き続き、研修や会議など様々な機会を通じて、意識改革を進めるとともに、職場の理解を得ながら安心して育児に参加できるよう、管理職員が男性職員に対して、育児計画書の提出を積極的に促すよう徹底するなど、育児休業等の取得促進に取り組み、男性職員が育児に参加しやすい職場環境づくりに努めてまいります。</p> |

| 質 問 要 旨 | 答 弁 要 旨 |
|---|---|
| <p>(三) 今後の女性登用の取組について 少しずつは進んでいると思っっているんですよ。しかし、女性登用の数値目標の設定そのものが低い水準にもかかわらず、今のような状況です。取組がまだまだ不十分だと言わざるを得ないわけですけど、目標達成の先送りはもう許されない段階にきていると思います。</p> <p>試験職採用者に占める女性の割合が近年低下をしていることがわかりまして、逆に将来の女性登用への裾野が狭まるのではないかと、こういう懸念が生じています。</p> <p>数値目標の達成はもとより、今後、どのように女性職員の登用や活躍を推進していくお考えか伺います。</p> <p>トップの姿勢が問われると思います。そこでやはり、副知事が3人いるわけですから、お一人くらいは女性にするとか、知事の選任を期待し、注目していきます。</p> | <p>(知事) 女性職員の登用などについてであります。女性職員の活躍をより一層推進していくためには、計画的な人材育成や仕事と家庭の両立支援に取り組むとともに、併せて、男性職員の育児参加の促進など職員の意識改革等の取組を継続していくことが重要であります。</p> <p>このため、若手職員のキャリアプランづくりや、家庭環境にも配慮した人事異動等を進めるとともに、育児休業代替制度など、子育て支援策の充実や、管理職員を対象としたイクボス養成塾を開催するほか、私自身も若手職員と直接意見交換を重ねるなど意識改革に取り組んできているところであります。</p> <p>今後とも、女性職員がライフステージに合わせながら、意欲と能力を活かして働き続けられるよう、人材育成や人事配置等に関し、きめ細やかにフォローするとともに、全ての職員が働きやすい職場環境の整備を進め、女性職員の活躍をさらに推進をしてまいります。</p> |