

令和6年第2回 北海道議会定例会〔予算特別委員会（知事総括）〕開催状況

開催年月日 令和6年7月3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><b>一 ジェンダー平等について</b></p> <p><b>（一）人事評価制度について</b></p> <p>私共は、2022年まで7年連続女性幹部登用が全国一位の鳥取県を訪ね、女性登用と職員育成について視察し、妊娠、出産、子育て、介護などをマイナスではなく、プラスとする人事評価に発想の転換を得てまいりまして、分科会で先進事例として例示をいたしました。</p> <p>道でも類似の人事評価制度は既に導入しているということなんですけれども、類似の制度がありながら、鳥取県と比較して女性の登用がなぜ大きく遅れているとお考えか伺います。</p> <p><b>（二）知事の問題意識について</b></p> <p>同じレベルの制度でも、レベルが違いすぎると言わざるを得ません。県庁でお話を伺いますと、片山前知事も、平井現知事も、知事就任当初から県の女性幹部職員が少ないことに問題意識を持ちまして、県として取り組みを促進したと聞いております。</p> <p>鈴木知事は、このような問題意識お持ちになったことあるのでしょうか。</p> <p><b>（三）他県の先進事例の学びについて</b></p> <p>熱意のない答弁をいただきました。職員監は「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」と答弁しておりましたが、鳥取県では知事のリーダーシップ如何で県の経済界をはじめ、県全体が大きく発展できるということを学んできました。世界に羽ばたこうする知事はジェンダー平等のリーダーシップを発揮できますか。</p> <p>期待をいだけないような答弁だったのですけれども、発想を転換して、是非、この分野はしっかり取り組んでいただきたいと申し上げます。</p>	<p><b>（知事）</b></p> <p>道における女性登用についてであります。道では、子育て中の職員に対する、管理職員による業務マネジメントや同僚職員によるサポート状況を業績評価に反映するなど、人事評価制度を通じて、ワークライフバランスの推進に資する取組を進めているところであります。</p> <p>一方、北海道は、国土の約2割を占める広大な面積を有する地理的特性から、昇任する際は、転勤を伴う人事異動となることが多く、特に子育てや介護を担っている場合においては、キャリア形成や管理職への登用に少なからず影響があったものと考えられます。</p> <p>このため、女性職員については、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に配慮するなど、女性登用にに向けた取組を進めているところであります。</p> <p><b>（知事）</b></p> <p>女性職員の登用についてであります。女性活躍の推進は、政策や方針決定過程への多様な視点の反映により、様々な行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するとともに、性別を問わず、個性と能力を発揮できる活力ある職場づくりの面からも大変重要であると認識しています。</p> <p>このため、道では、「特定事業主行動計画」において、本庁課長級以上に占める女性職員の割合を10%、本庁係長級以上に占める女性職員の割合を20%とする目標を掲げ、家庭環境に配慮した人事管理や幅広い行政分野への配置など積極的な登用にに向けた取組を進めているところであります。他府県と比べると登用率は低い状況にあり、今後、一層の取組を進めていくことが重要であります。</p> <p><b>（知事）</b></p> <p>女性職員の活躍推進についてであります。道ではこれまでも、「特定事業主行動計画」に基づき育児休業等取得しやすい環境の整備やキャリア形成を意識した人材の育成のほか、子育て中の職員に対する支援を人事評価に反映するなどワークライフバランスの確立に取り組んできたところであり、こうした取組を中長期的に継続していくことが、女性職員の活躍推進に繋がるものと認識しています。</p> <p>道としては、取組の一層の充実強化を図るため、令和6年度までを期間とする「特定事業主行動計画」について検証を行うとともに、職員の意見も十分把握しながら、今年度中の改定に向けて検討を進め、女性職員の活躍と管理職員への登用をさらに推進し、全ての職員が意欲をもって、最大限に能力を発揮できる道庁の実現を目指してまいります。</p>