

開催年月日 平成30年10月4日(木)  
 質問者 日本共産党 佐野 弘美 委員  
 答弁者 職員監、人事局長、人事課長、  
 給与服務担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>三 女性登用の促進について</b>  <b>(一) 医科大学入試で発覚した女性差別等について</b>                      最後に、女性登用の促進について、伺います。                      東京医科大学が入試で女性合格者を減らすための得点操作を行うという女性差別を行っていた事実が発覚しました。                      この問題が根深いのは、こうした差別が東京医科大学だけにとどまらず、他の医科大学でも行われていた可能性が高いことが、国の調査でも浮き彫りになった点にあり、氷山の一角ではないかと疑われるところです。                      女性が活躍する社会を実現するために模範となるべき道は、職員の採用や配置に当たって、女性職員の活躍が遅れるような、性別に基づき異なった取り扱いをすることがあるのかどうか、伺います。</p> <p><b>(二) 女性職員の登用促進等について</b>  <b>1 女性職員の登用促進について</b>  <b>(1) 課長級への昇任者の状況について</b>                      一切の差別的な取扱いはないとのことご答弁でしたので、女性の登用についてもそうなのか伺います。知事部局の本庁課長級以上に占める女性職員の割合はどうなっているか、過去5年間の推移を伺います。</p> <p><b>(2) 全国と比較した登用率の低迷について</b>                      私どもの会派が30年以上前から繰り返し求めてきたことがようやく実現に近づいたことは一步前進です。しかし、まだ道遠しです。道の登用率は着実に増加しているとのことですが、そもそも全国平均や他の都府県に比べて登用率が低い状況をどのように受け止めているのか伺います。</p> <p><b>(再1)</b>  <b>(2) 全国と比較した登用率の低迷について</b>                      全国ワースト4位の、この現状認識が不十分ではないでしょうか、伺います。</p>	<p><b>(人事課長)</b>                      職員の採用や配置についてであります。男女雇用機会均等法におきまして、事業主は、労働者の募集や採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないことや、配置や昇進、教育訓練等において性別を理由に差別的取扱いをしてはならないことが定められており、また、男女平等参画推進条例においても、性別を理由とするあらゆる差別的な取り扱いを禁止しているところであります。道におきましては、職員の採用や配置に当たって、一切の差別的な取扱いは行っていないところでございます。                      また、平成26年3月には「人事施策の基本方針」を定め、女性職員の登用や子育てと仕事が両立できる環境づくりに向け、女性職員支援室の設置や人事配置の配慮といった積極的な取組を進めてきたところであり、平成28年4月には、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定め、女性活躍の総合的な支援に取り組んでいるところでございます。</p> <p><b>(人事課長)</b>                      女性職員の登用状況についてでございますが、毎年度の定期異動における知事部局等の状況ですが、本庁課長級以上の女性職員は、目標とする8%に対しまして、平成26年度は31名で、その割合は4.0%、27年度は35名、4.6%、28年度は41名、5.2%、29年度は50名、6.3%、今年度は60名、7.5%となっているところでございます。</p> <p><b>(人事課長)</b>                      他の都府県との比較についてでございますが、内閣府調査における女性管理職員は、「課長相当職以上」と定義されておりまして、その割合は、平成29年度で全国平均9.0%に対しまして道の知事部局と教育、道警を含めた数字は5.2%となっているところでございます。                      それぞれの都府県で組織機構や職制などが異なるため、一律に比較することは難しいと考えますが、道では、他の都府県と異なり、昇任も含め、転居を伴う広域の異動が多く、女性職員にとりましては、育児等による転居の困難性が女性管理職員の割合が全国平均を下回っていることの一つの要因になっているものと認識しております。                      このため、意欲と能力のある女性職員につきましては、結婚や出産、育児等の事情によって、広域的な転勤が困難な場合等には、適材適所を基本としながら、現在の勤務地での昇任や、配偶者と同一勤務地への異動など、人事上配慮した昇任管理を行っているところであります。こうした取組により、将来的な女性職員の幹部登用に向けた裾野が広がってきております。</p> <p><b>(人事局長)</b>                      他都府県との比較についてでございますが、それぞれの都府県で組織機構や職制などが異なるため、一律に比較することは難しいと考えておりますが、これまでの取組により、知事部局におけます本庁課長級以上の女性職員は、平成26年の31人、4%をスタートとして、平成30年には60人の7.5%と人数では4年間で2倍としたところであり、目標とする8%に向け、適材適所を基本としながら、引き続き、女性の登用促進に努めて参りたいと思っております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(3) 登用率の引き上げ策について</b> この先も継続的に登用することができるのか。どのような取組によって、登用率の拡大を図ろうとしているのか、伺います。</p> <p><b>(指摘)</b> 新しい施策もお答えいただきましたが、もっと具体的な施策を求めたいと思います。</p> <p><b>(4) 部長級への登用について</b> 部長級の職員数について、過去5年間どうなっているでしょうか。高橋知事になってからの部長級の総人数とそのうちの女性の数も併せてお答え下さい。</p> <p><b>(再1)</b> <b>(4) 部長級への登用について</b> 部長級への登用は依然として低いと言わざるをえません。 このことをどう受け止めて、増加に向けてどのように取り組むのか伺います。</p> <p>2%、8名とはあまりにも低すぎます。 ここは知事の姿勢が問われると思いますので、知事に伺いたいと思います。</p> <p><b>2 育児休業等について</b> <b>(1) 育児休業の取得について</b> 道職員の育児休業の取得について、過去5年間の男女別の取得者数と取得期間の推移を伺います。</p>	<p><b>(人事局長)</b> 登用率の拡大に向けた取組についてでございますが、女性職員の幹部職員への登用拡大を継続していくためには、将来の幹部候補であります主幹級や主査級の女性職員層に厚みを持たせていくことが重要でございます。 道では、これまで、メンター制度の導入や女性職員支援室によるワンストップの相談対応など、職員のサポート体制を構築するとともに、上司である管理職に向けた子育て支援研修の実施やワークライフバランスの確立など働きやすい職場づくりに努めてきたところでございます。 道としては、今後とも、個々の事情にも配慮した適切な人事配置などを通じて女性幹部職員候補者の裾野を着実に広げるとともに、新たに実施します「女性リーダー育成カレッジ」などの研修の充実により、職員の意識改革にも取り組んで参ります。</p> <p><b>(人事課長)</b> 部長級の職員についてでございますが、平成15年度以降、知事部局などにおけます部長級職員には、延べ393名を任命し、そのうち女性職員は、延べ8名となっております。 過去5年間における部長級職員のうち女性職員は、平成26年度 2名、平成27年度 3名、平成28年度と平成29年度は0名、今年度は 1名となっております。</p> <p><b>(人事局長)</b> 女性職員の登用についてでございますが、部長相当職などの選任にあたっては、職員の経験や識見等を十分に考慮するとともに、道政を取り巻く諸情勢なども勘案しながら、適材適所を基本として行っているところでございます。 知事部局等におけます本庁課長級以上の女性職員数とその割合は、繰り返しになりますが、平成26年度の 31名、率にして4.0%から、本年度は60名、7.5%となり、着実に増加してきているものと認識してございます。 道といたしましては、今後とも、将来の幹部登用を見据えた人事配置に努めるなどして女性登用の着実な推進に取り組んで参る考えでございます。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b> 育児休業の取得状況についてでございますが、知事部局における育児休業の取得者数とその割合は、平成25年度は、女性が45名、81.8%、男性が2名、2.2%であり、26年度は、女性が75名、94.9%、男性が2名、2.0%、27年度は、女性が58名、93.5%、男性が4名、3.7%、28年度は、女性が64名、100%、男性が4名、2.7%、29年度は、女性が67名、100%、男性が2名、1.3%、となっております。 なお、今年度は、9月末現在で、女性が47名、男性が7名取得しており、取得割合は、年度末時点で、子どもを出生した職員数等を調査した上で、別途算定することとしております。 また、育児休業の取得期間につきましては、平成25年度からこれまでの5年半では、女性職員の9割以上が6ヶ月間を超えており、男性職員は、平均で約101日間となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(2) 子どもの出生時における休暇取得について</b>  子どもの出生時における男性職員の休暇の取得率と、その日数について伺います。</p> <p><b>(3) 男性職員の育児休業等取得に向けた取組について</b>  いずれの数値も低く、この状況では実現性が感じられません。目標実現に向けてさらなる取組が必要と考えますが、見解を伺います。</p> <p><b>3 今後の取組について</b>  全国に比べて低い女性登用率、さらには、女性活躍推進法に基づく公表によると、男性職員の育児休業率も前年に比べ低迷するなど、まだ効果的な取組とは言えません。  女性登用のさらなる推進のため、計画の見直しも含め、本気の取組を進めるべきと考えますが、お考えを伺います。</p> <p>職員監から、女性の登用並びに男性職員の育児休業取得の向上などの取り組みへのさらなる推進のための決意が述べられたところではありますが、残念ながら、具体的な数値などの目標や施策については示されませんでした。  これらはやはり、知事の姿勢が問われる問題だと思います。  女性総活躍の方針に逆行するような閣僚人事を決定した安倍首相への認識等とともに、直接知事にお伺いしたいと思っておりますので、委員長のお取りはからいをお願いいたします。</p>	<p><b>(給与服務担当課長)</b>  子どもの出生時における男性職員の休暇取得についてでございますが、配偶者の出産予定日の1ヶ月前から、出産日後、1ヶ月までの期間において、配偶者出産休暇及び年休等を5日以上取得した職員の割合及びその平均取得日数は、平成25年度は、37.9%で7.7日、26年度は、46.9%で8.2日、27年度は、63.6%で7.9日、28年度は、53.1%で8.4日、29年度は、54.4%で8.6日となっております。</p> <p><b>(人事局長)</b>  今後の取組についてであります。道では、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍促進の観点から男性職員が子育てに参加しやすい職場環境を整えていくことは、大変重要なことと考え、職員が子育てしやすい勤務環境の整備に向けた特定事業主行動計画を策定し、育児休業取得率など数値目標を設定するとともに、育児計画書の作成や子育て支援セミナーなどの取組を行っているところでございます。  今年度からは、これまでの取組に加えて、育児休業中の職員に対する「慣らし勤務制度」の新設や、男性職員向けリーフレットを改訂し、新たに育児休業の体験談や育休中の給与等を掲載するなど、新たな取組を進め、男性職員の取得者数は増加しているところであり、引き続き管理職員を含め、全ての職員に対して、研修や会議の場など機会あるごとに、子育て支援の重要性や育児休業制度等の周知徹底を更に進めるとともに、職員の意識改革に向けた取組をきめ細やかにを行い、誰も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> <p><b>(職員監)</b>  女性職員の登用促進等に関しまして今後の取組についてでございますが、女性職員が出産や育児など、様々なライフステージに合わせながら、その能力や意欲を活かし、道政の各分野で活躍するためには、男性職員の育児参加などの、仕事と家庭を両立できる環境づくりに加えまして、着実にキャリアアップできる、そうした計画的な人材育成が重要だというふうに考えてございます。  このため、道では、安心して育児休業を取得するなど子育てに専念できる環境づくりや長時間労働を見直すワークライフバランスの推進などに取り組むとともに、若手職員の時から昇任の意識を向上させる研修を実施するなど女性登用の裾野の拡大を図る積極的な人事配置に努めてきてございます。  道としては、引き続き、女性職員が安心して働き続けられる職場づくりに努めることに加えまして、昇任に向けた意識付け研修の実施ですとか、育児など職員のライフプランを踏まえた計画的な人事配置を行うなどして、きめ細かな人事管理に取り組むことによりまして、今後とも、女性職員のより一層の活躍の促進ということにつなげて参る考えでございます。</p>