

令和3年 予算特別委員会〔知事総括〕開催状況

開催年月日 令和3年3月23日(火)
 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 ジェンダー平等の取組について (二) 女性職員の登用の現状と課題について ジェンダー平等の指標の一つに、女性職員の登用状況があります。全国比で44位と超低空飛行で北海道は目標達成が大変厳しい状況になっています。 女性職員登用の現状と、目標との比較を、知事はどのように把握をされ、就任以来、目標達成に向け、どのような指示を出し、またその結果である現状をどう評価しているのか伺います。</p> <p>(三) 目標達成について 各部では、表現の違いはあったのですが、幹部職員への女性登用を図っていくと意欲的な姿勢が示されました。知事は、早期に現在の目標、低いとは思いますがけれども、まずこの目標を達成するためにどのように取り組むのか、お考えを伺います。</p> <p>(五) 育休取得の推進について 目標を高く持っていて、早急な目標達成を求めておきます。次に、育休取得なんですけども。これまで推進するように何度も取り上げてきました。各部は、男性職員の育休取得は、極めて重要だとする一方、取得がゼロというところが多くて、実際は取得が進んでいないことが改めて明らかになりました。これを知事は、どう受け止めるのか。また、育休の意義と現状のギャップをどう考えるのか、伺います。</p>	<p>(知事) 女性職員の登用についてでございますが、昨年4月1日現在で知事部局における本庁課長級以上の女性職員の割合は、8.6%となっております。これまで掲げていた目標値を達成するなど、女性の登用は年々着実に進んでいるものの、他府県と比べると登用率は低い状況にありまして、今後とも、一層の取組を進めていくことが重要であると考えております。 このため、令和2年度から計画期間とする特定事業主行動計画においては、課長級以上の登用率の数値目標を10%に引き上げますとともに、係長級以上の女性職員の割合を20%とする目標を新たに設定をし、女性職員が出産や育児など様々なライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、意欲と能力を活かし、働き続けることができる環境づくりをさらに推進していくこととしております。</p> <p>(知事) 数値目標の達成に向けた取組についてであります。女性職員の登用などに当たっては、ライフステージの変化に応じながら、着実にキャリアアップし、能力を発揮できる勤務環境の整備や、具体的な支援策を継続的に講じていくことが必要であるというように考えているところでございます。 このため、各所属における管理職員と職員との定期的な面談などを通じて、職員の昇任に関する意向や家庭状況などを丁寧に把握をし、状況に応じた人事上の配慮のほか、役職別の研修を通じたきめ細かなキャリア形成など、将来の登用に向けた裾野の拡大にも重点を置いた中長期的な視点に立った人材育成を図りますとともに、ワークライフバランスの推進やテレワークの活用など、誰もが働きやすい環境づくりを進めながら、女性職員の活躍と登用をさらに推進してまいります。</p> <p>(知事) 男性職員の育児休業の取得についてでございますが男性が育児に主体的に関わることは、本人やそのご家族はもちろんのこと、職場全体のワークライフバランスや女性の活躍といった観点からも大変重要なことと考えておりまして、これまで、特定事業主行動計画に基づき、育児休業の取得促進や子育てに理解のある職場づくりに向けた取組を進め、配偶者の出産の際に取得可能な休暇制度については、大部分の男性職員が活用している一方で、育児休業の取得率は、年々増加傾向にはあるものの、更なる促進が必要であるという風に考えているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(六) 取得にあたっての支援について この現状は不十分な対策の結果だと考えます。希望する職員全員、特に男性職員も遠慮せず取得できるようにですね、育休取得の際には、短期間であっても代替職員を配置するなど、支援を強化することを求めますがいかがですか。</p> <p>新たな取り組みの結果を期待したいという風に思います。 育休取得が当たり前になることは、育児が女性の役割であるかの偏見を払拭することにもつながりますし、男性が主体的に関わることで育児の喜びを共有できると考えます。</p>	<p>(知事) 育児休業の取得に向けた取組でございますが職員が安心して育児のための休暇や休業を取得できるためには、管理職員をはじめとする周囲の理解促進や取得しやすい環境づくりを更に進めていくことが必要でありまして、子育て支援セミナーの開催や管理職員との面談を通じた育児計画書の作成などこれまでの取組に加えまして、子育て支援に関する各種制度や育児休業を取得した男性職員の体験談を掲載したリーフレットを新たに作成をし、職員はもとより、それぞれのご家庭にも配布をして、制度の周知を図ってまいりますほか、こうした資料も活用しながら、管理職員や若手職員を対象としたセミナーなどを通じて、理解と協力を深めてまいりますとともに、私自身からも職員に対して、休業の取得促進を広く呼びかけていきたいという風に考えています。</p> <p>また、職員が安心して育児休業を取得できるよう事務分担の見直しや職場内の応援体制の構築、さらにはあらかじめ育児休業取得予定者を把握をした上で、その職場の代替職員の配置を行っておりまして、今後とも、こうした取組をさらに進めながら、職場全体での意識改革や気運の醸成を図り、希望する職員がためらうことなく育児休業を取得できるなど、職員誰もが子育てに参加しやすい職場環境づくりに一層取り組んでまいります。</p>