

令和3年第1回北海道議会定例会 予特（知事総括） 開催状況（環境生活部）

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 鈴木 直道

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 ジェンダー平等の取組について</b>  <b>（一）ジェンダー平等とリプロダクティブヘルスライツの意義について</b>                      私は第3分科会各部とジェンダー平等とリプロダクティブヘルスライツについて認識を共有してきましたが、知事には、この意義をまず伺います。</p> <p><b>（二）女性職員の登用の現状と課題について</b>                      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><b>（三）目標達成について</b>                      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、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><b>（知事）</b>                      ジェンダー平等の意義についてでございますが、女性が生涯を通じて心身の健康を保持する権利でありますリプロダクティブ・ヘルス・ライツの尊重を含め、男女平等参画の推進は、家庭、地域、職場など、社会のあらゆる分野において、これまでの社会通念や慣習による固定的な性別役割分担意識にとらわれず、ジェンダー平等の視点も踏まえて男女が共に人権を尊重しつつ、多様な価値観を認め、個性と能力を十分に発揮できる社会の構築に向けた重要な取組であると認識をしております。</p> <p><b>（知事）</b>                      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はいるものの、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年度からを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><b>（知事）</b>                      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>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(四) 審議会委員等の性別による偏在の解消について</b> 次に、審議会委員についてです。女性が委員のところ が0あるいは極端に少ないというところもありまし て、性別による偏在の解消が急がれると考えます。 知事の現状認識を伺うとともに、意思・政策決定過 程となる審議会等において、性別による偏在を解消す るために、どのように取り組むのかお聞きします。</p> <p>山形県は5割超えているそうです。北海道の特に防 災会議なんですけどね、6%にとどまっているので すよ。女性の視点を反映できないという課題がありま すので、速やかな改善を特に求めています。</p> <p><b>(五) 育休取得の推進について</b> 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。各部署は、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><b>(知事)</b> 道の審議会等への女性委員の登用についてであり ますが、男女が社会の対等な構成員として、政策や 方針決定過程に女性の参画を拡大することは、男女 間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて 重要でございます。 道では、「第3次北海道男女平等参画基本計画」に おいて、令和4年度までに審議会等における女性委員 の登用率を40%とすることを計画推進の指標項目 として設定をいたしますとともに、登用率の向上を 促進するため、庁内各部署等は、審議会等の委員を新 たに任命、又は改選する場合、あらかじめ男女平等 参画の推進を担当する環境生活部と協議をすること としておりますほか、登用率が40%に達しない場 合は、その理由や今後における目標達成に向けた考 え方を示すものとしております。 こうした取組によりまして、令和2年4月1日現 在における女性委員の登用率でございますが37. 2%となっております、今後とも、「女性人材リス ト」の充実や周知徹底に努めていきますとともに積 極的な女性登用にに向けた意識の共有を更に進めるな ど、政策等決定過程への女性の参画の拡大を促進し、 女性の役割に対する社会一般の理解を深めてまいり ます。</p> <p><b>(知事)</b> 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、これまでも、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><b>(六) 取得にあたっての支援について</b></p> <p>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に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。</p> <p>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><b>(七) ジェンダー平等社会の実現に向けた道庁の進化について</b></p> <p>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ような偏見を払拭することにつながりますし、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。今回の質問を通して、企業・団体にもジェンダーギャップが色濃く残っていることも分かりましたけれども、知事は、道庁自身が、ジェンダー平等社会の実現に向けて、どう進化していけばいいとお考えかお聞きします。</p> <p>では、この問題はこれからも注視していきます。</p>	<p><b>(知事)</b></p> <p>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いきますとともに、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> <p><b>(知事)</b></p> <p>男女平等参画社会の実現でございますが、人口減少と超高齢化社会が進行する中、本道が持続的に発展をしていくためには、男女が平等に、家庭、地域、職場など、社会のあらゆる場で、共に人権を尊重しつつ、多様な価値観を認め、個性と能力を十分に発揮をすることができる社会を実現していくことが重要です。</p> <p>道では、これまで「北海道男女平等参画推進条例」に基づき「男女平等参画基本計画」を策定の上、様々な施策を推進してきておりますが、まず道自らが固定的な性別役割分担意識の解消や、方針決定過程等への女性の参画の拡大などに積極的に取り組みますとともに、今後とも、「北の輝く女性応援会議」や、市町村、関係機関・団体と連携をしながら、施策の充実に努め、ジェンダー平等の視点も踏まえて、誰もが性別を意識することなく活躍できる地域社会の実現を目指し、取り組んでまいります。</p>