

令和3年 第4回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和3年12月13日(月)
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員
 答弁者 職員監、人事局長、人事課長、給与服務担当課長
 改革推進課長、防災教育担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>二 人事施策について (一) 女性登用、多様な人材の登用について 1 女性公務員の管理職の登用状況について 次に人事施策について、これまでの女性登用に加えて、多様な人材の登用について、お伺いします。女性公務員の管理職の登用状況について、道の現状と、全国平均、全国比では何位なのか、お答えください。また、登用率が10%を超えている県はどのくらいか、お聞きします。</p> <p>2 職位別登用状況の推移について ずいぶん水をあけられておりますね。それで、職位別の登用状況についてはどうでしょうか。推移と目標との比較についても併せてお示し願います。</p> <p>まだ目標に届いていない状況が続いているということですね。</p> <p>3 部長職の推移について 4年前の2017年(H29)、女性部長職が2年連続ゼロだったことを議会で指摘いたしました。部長職はその後、どのように推移をしているのか。総計と併せてお答えください。</p> <p>全然増えていかないわけなので、知事にもその姿勢をお聞きしなければならないと思います。</p> <p>4 道庁における採用者に占める女性の割合について 道は、女性登用を推進するために、すそ野を広げるとこれまで繰り返し繰り返しておりましたけれども、そもそも採用者に占める女性の人数と比率というのはどのように推移していますか。</p> <p>5 今後の幹部登用への影響について 率は微増なんですよね。人数は減少しています。これではですね、今後幹部登用への影響はないのか懸念されますが、どう見通していらっしゃるのでしょうか。</p>	<p>(人事課長) 女性の登用状況についてであります。今月公表されました、内閣府における「女性公務員の管理職の登用状況調査」によりますと、本年4月1日現在の知事部局と教育、警察を含めた課長相当職以上の女性の割合は、都道府県平均の11.8%に対し、北海道は7.4%で順位は44位となっているところでございます。 なお、全国で登用率が10%を上回っているのは、30都府県となっております。</p> <p>(人事課長) 職位別の登用状況についてであります。道では、女性活躍促進法に基づき、「特定事業主行動計画」を策定し、その中で、知事部局における女性職員の登用に関する令和6年度までの数値目標を定めており、「本庁課長級以上の女性職員の割合を10%」とする目標に対しまして、令和元年度は7.7%、令和2年度は8.6%、令和3年度は9.0%となっているところでございます。 また、「本庁係長級以上の女性職員の割合を20%」とする目標に対しましては、令和元年度は14.6%、令和2年度は15.3%、令和3年度は15.9%となっているところでございます。</p> <p>(人事課長) 部長相当職の推移についてであります。知事部局における部長相当職への女性の登用につきましては、平成28年度及び平成29年度の登用はありませんでしたが、平成30年度が部長相当職42名のうち、女性が1名、令和元年度が42名のうち、女性が3名、令和2年度が42名のうち、女性が2名、令和3年度が44名のうち、女性が3名となっているところでございます。</p> <p>(人事課長) 新規採用者に占める女性の状況についてであります。知事部局における4月1日付けの主事や技師などの試験職の採用状況では、令和元年度が採用者数529名のうち、女性が147名で、その割合は27.8%、令和2年度が採用者数634名のうち、女性が179名で、その割合が28.2%、令和3年度が採用者数508名のうち、女性が150名で、その割合は29.5%となっております。女性職員の割合は近年、増加しているところでございます。</p> <p>(人事課長) 女性の登用についてであります。女性職員の幹部職員への登用拡大を進めていくためには、将来の幹部候補となる課長補佐級や係長級の女性職員層に厚みを持たせ、裾野を拡大していくことが重要であります。そのため道では、人事委員会等と連携しながら、女性を対象とした採用セミナーを実施し、先輩女性職員の経歴や体験談を紹介する機会を設けるなど、受験者確保に努めるほか、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、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施など、女性職員の活躍に向けた支援や働きやすい職場づくりに取り組んできたところであり、これらの取組を着実に積み重ね、将来の女性幹部職員の育成・登用拡大に努めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>5-再 今後の幹部登用への影響について 直実に進めてきても、中々効果が大きく表れないと。他都府県に比べてですね、非常に水をあけられてる状況です。女性職員の確保を強化する工夫した取組ってというのが今後一層必要になると思うんですけど、新たにどのように取り組んで行くのかお聞きします。</p> <p>優秀な人材の確保ってね、そういう言い方はちょっと失礼かなと思うんですよね。人材は、たくさん色々な差があって採用するわけですから、その人達を優秀に育てて行くのが、Smart道庁なんですよ。そうですね、次長。やっぱりそこを、しっかりと取り組んでいただかないと困るわけです。</p>	<p>(人事課長) 女性の受験者確保に向けた取組についてであります。道では、これまで、大学訪問や就職ガイダンスにおける仕事内容や福利厚生制度の紹介のほか、先程も答弁させていただきましたが、人事委員会等と連携しながら、女性を対象とした職員セミナーを実施するなど、道の仕事の魅力を伝える機会を充実させる取組を進めてきたところでございます。 道といたしましては、こうした取組に加えまして、今後、昨年開設しました職員採用ポータルサイトを活用し、道への入庁を目指す方々へ、様々な分野で活躍する女性幹部職員からのメッセージを発信するほか、獣医師など技術職の分野で活躍する女性のロールモデルを紹介する活躍事例集を取りまとめるなど、入庁前から採用後のキャリアを具体的にイメージしてもらえよう、女性を対象とした道庁の魅力発信を強化しながら、意欲と能力にあふれる優秀な人材の確保に努めてまいります。</p>
<p>6 研修の実施、相談体制の整備等について 男女共同参画推進法の今年6月の改正では、セクハラ、マタハラについて、性的言動、妊娠または出産に関する言動などに起因する問題の発生の防止が書き込まれています。 ジェンダー平等とともに、ダイバーシティについて、研修の実施、相談体制の整備等による防止が位置づけられたところですが、道はどうか取り組んできたのでしょうか。</p> <p>そうはいつでもですね、ジェンダー平等ですとか、ダイバーシティの考え方っていうのは、道庁内には浸透していないんじゃないかと考えるところです。</p>	<p>(人事課長) ダイバーシティなどの理解を深める取組についてありますが、道では、毎年5月のコンプライアンス確立月間に実施します職場研修をはじめ、新規採用職員などを対象とした階層別研修において、性的マイノリティへの理解など、ハラスメント防止に向けた講座を実施しているほか、各部局や振興局に相談窓口を設置するなどの取組を行っているところでございます。 また、能力開発研修において、多様性を持った職員一人ひとりの個性を尊重し、能力を最大限に引き出すマネジメント力の修得を目的とした「ダイバーシティマネジメント研修」を実施するとともに、通信教育講座の対象に、今年度、新たに、「女性活躍推進からはじめるダイバーシティの実践」といった講座を追加するなど、職員のダイバーシティなどの理解促進はもとより、多様な人材を活かすマネジメント能力の向上に向け、取組を進めているところでございます。</p>
<p>7 多様性を尊重した審議会等の任用について 意思決定過程に女性を登用していくことは重要で、これまでも、審議会等道の附属機関においてどうなっているかということをお聞きしてきたんですけど、今回はこの中で、附属機関の運営基準に記載されております40歳未満、若い世代の意見の反映ということについてお聞きします。 多様な意見反映ができるように、推進していくということで、この若い世代の意見反映、さらに進める必要があると思うのですけれども、今後の任命に向けてどのように取り組むのかお聞きします。 また、委員構成についても、併せてお聞きします。</p> <p>胸張れる数字ではないと思いますので、ここところはしっかりと取り組んでいただきたいと指摘をしておきます。</p>	<p>(改革推進課長) 附属機関における委員の選任についてであります。道が定める「附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準」に基づき、各部において、地方公務員法上の特別職非常勤職員として選任をしているところでございます。 この基準では、委員の選任に当たって、従前から、委員の年齢や任期の上限とともに、女性の積極的な登用について留意するよう定めてきたところでございます。 平成28年には、若者世代を選任することへの配慮や女性委員の任期を最長9年から12年とする特例を加えるなど、委員構成の多様性の確保に向け、随時、見直しを図ってきたところでございまして、今後とも、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ基準の見直しを図るなど、附属機関の審議において、幅広い意見の反映がなされるよう努めてまいります。 なお、令和3年12月8日現在でございますが、当課で把握をします知事部局における委員総数1,444名のうち、40歳未満の委員については、70名、登用率は4.8パーセントとなっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>8 防災会議の女性委員について 道の防災会議の女性委員が少ないということが指摘されておりまして、この現状と、なぜ女性委員の参画が進まないのか理由を伺います。 あわせて、女性委員の参画を促進するためにどのように取り組むのかお聞きします。</p> <p>(指摘) 避難所では性暴力被害まで出ていますから、必ず女性委員を増やしてください。</p> <p>9 職員の育児休業、出生時の休暇取得状況について 職員の育児休業、出生時の休暇取得状況を男女別でお示しいただきたい。</p> <p>10 産休・育休時の欠員補充、復職支援について この点でも、ジェンダー平等の観点からですね、男性職員が休業を取れるようになってきているとはいえ、さらにすすめなければなりません。 そのために、産休・育休時の欠員補充、短時間勤務からの復職支援等に、どう取り組んできたのかお聞きします。</p>	<p>(防災教育担当課長) 防災会議の女性委員についてでございますが、道の防災会議委員は、災害対策基本法に基づいて市町村長や消防機関の長など職位が指定されているほか、道開発局などの国の地方機関やJ R北海道等の指定公共機関の役員または職員、このほか学識経験者などから選任されており、現在68名の委員のうち、女性は6名となっております。 選任に当たりましては、各構成機関から推薦をいただいております。そのほとんどが、機関の代表者や職位に基づく推薦となっておりますが、女性委員の比率が低くなっている大きな要因と考えられます。 道としては、女性委員の比率が高まることで、防災対策に女性の視点を取り入れられ、多様な人々へ配慮したニーズの把握や対策が期待できることから、構成機関に、女性委員の推薦を働きかけるなど、女性委員の登用に努めてまいります。</p> <p>(給与服務担当課長) 職員の育児休業等の取得状況についてでございますが、道における過去3年間の育児休業の取得率につきましては、男性職員は、平成30年度が6.9%、令和元年度が8.1%、令和2年度が19.9%であり、女性職員につきましては、いずれの年度も100%となっております。 また、出生時に取得できる休暇について、男性職員が配偶者の出産に係る入退院等のために取得できる配偶者出産休暇の取得率は、平成30年度が82.3%、令和元年度が87.8%、令和2年度が92.5%、また、配偶者の出産時に子どもの養育のために取得できる育児参加休暇の取得率は、平成30年度が53.8%、令和元年度が68.6%、令和2年度が75.2%となっております。一方、女性職員につきましては、出生後に取得する産後休暇の取得率は、いずれの年度も100%となっております。</p> <p>(人事課長) 産休や育休職員への支援等についてでございますが、道では、職員が安心して育児休業等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した上で、従前の臨時職員に加えて、定数内職員や任期付職員のほか、会計年度任用職員により、代替職員の配置を行っているところでございます。 また、育児休業中の職員が不安なく職場復帰できるよう、短期間の職場復帰準備体験ができる「慣らし勤務制度」や、リモートアクセス端末を利用しての在宅勤務など、職場復帰支援にも取り組んできたところであり、引き続き、各種制度の効果的な運用に努めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>11 同性カップルへの対応について パートナーシップ制度を導入している自治体では、同性パートナーを持つ職員に対する福利厚生や休暇制度、諸手当の取扱はどのようになっているのか。また、同性カップルが養子縁組で子育てをした場合は、どういう扱いとなっているのか。</p> <p>(指摘) 今のままでは同性カップルが不利益になることがわかりました。SDGsを本気で追及するなら、早くパートナーシップ制度を道としても取り組むべきだと指摘しておきます。</p> <p>12 ジェンダー平等、ダイバーシティ実現の取り組みについて ジェンダー平等、ダイバーシティを実現するために、性別による人事上の差別というのはあってはならない時代になっています。今後、どのように人事施策を進めていくのかお聞きします。</p> <p>その際ですね、リーン・イン・フェミニズムに陥らないようにくれぐれもご注意をいただきたいと思いません。</p> <p>(二) 障害者の採用について 次に、ダイバーシティの観点から、障害者の採用についてです。SDGsによって、障害者雇用は、ゴール8「働き甲斐も成長も」に含まれます。また、都道府県の正職員採用試験の障害者枠について、障害者雇用促進法では身体障害者だけでなく、精神・発達障害者を含む知的障害者の雇用が義務づけられています。ところが率先して取り組むべき北海道が、2018年時点で、身体障害者に限定をした対策を取っていたと。2017年の決算委員会で、佐野弘美議員が質問しまして、2019年度からようやく精神、知的障害者にも受験資格を拡大しました。しかし、ほとんど採用されていないのが実情です。</p> <p>1 障害者の正職員任免状況について そこで、まず、2019年度以降、障害の種別に、正職員としての応募、合格・採用状況の推移、及び2019年度比較も合わせ、お示し願います。</p>	<p>(給与服務担当課長) パートナーシップ制度を導入している自治体における対応等についてであります。同性パートナーシップ宣誓制度を導入している府県のうち、一部の団体においては、同性パートナーを有する職員に対し、福利厚生制度に基づく結婚祝い金などの支給をはじめ、結婚休暇などの慶弔休暇や、パートナー等を介護するための休暇などの取得を可能としているほか、給与面で、そのパートナーについて、扶養手当等の対象とすることができる取扱としている団体もあるものと承知しております。 なお、養子縁組をした場合の取扱につきましては、職員自身が養子縁組をし、法的に親子関係が成立した場合においては、育児や子育てに係る休暇をはじめとした各種制度の活用のほか、扶養手当支給などの対象となるものでございます。</p> <p>(人事局長) 人事施策におけますジェンダー平等などについてでございますが、性別や障がいの有無などに関わらず、すべての職員が意欲を持って、安心して働き続けられる職場環境を整えることは、組織の活力向上や、将来の道政運営を担う優秀な人材の確保にも繋がるものと認識をしております。 このため道では、女性の活躍促進に加え、男性の育児休業の取得促進や時間外勤務の縮減、在宅勤務の推進など、ワークライフバランスの確立に向けた多様な柔軟な働き方を支援する取組を行ってきたところでございます。 道といたしましては、今後とも、女性の登用や職域拡大に努めることはもとより、職員個々の事情にも配慮したきめ細かな人事管理など、男女を問わず様々なライフステージの変化に柔軟に対応しながら、意欲と能力を活かして、働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでまいりたいと考えてございます。</p> <p>(人事課長) 障がいの者の採用状況についてであります。道では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、令和元年度から、身体障がい者に加え、精神や知的障がい者も対象とした常勤職員の採用選考を実施しており、令和元年度は、受験者が215名、合格者が34名、採用者が30名となっております。このうち、精神や知的障がい者がある方は15名となっております。また、令和2年度は、受験者が224名、合格者が30名、採用者が25名となっております。このうち、精神や知的障がい者がある方は11名となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>2 知的障害者の任用が進まない背景・理由について この答弁からはわからないんですけど、実際は知的障害者の方の採用はほとんどないというふうにお考えになっていらっしゃるか。また、この間、どのような改善努力をしてきたのか、お伺いします。</p> <p>一律試験、一律合否判断、これは差別にあたると思います。合理的配慮に欠ける状況です。</p>	<p>(人事課長) 知的障がいのある方の採用についてであります。障がいのある方を対象とした採用選考の実施にあたっては、採用後、一般的な事務に従事していただくことを基本として、合否を決定しているところであります。障がいの種類や程度により、試験の内容や合否基準に差を設けていないところでございます。 また、道では、障がいのある職員が、長期間にわたり、意欲を持って能力を發揮できるよう、「障がい者活躍推進計画」を策定し、支援・相談体制を整備するとともに、人事課の職員が、障がいのある職員や所属長と直接意見交換することで、様々な課題を把握し、勤務環境の整備に向けて取り組んでいるところでございます。</p>
<p>3 他都府県の状況について 他都府県の取り組みはどのように把握していますか。</p>	<p>(人事課長) 採用試験の実施状況についてであります。全国すべての都道府県において、知的障がい者を対象に含めた障がい者採用試験を実施しておりまして、そのうち、愛知県、京都府、鳥取県、島根県、広島県で、知的障がい者のみを対象とした試験を実施しているところでございます。</p>
<p>4 北海道職員等採用選考試験の基準について これが合理的配慮と言うんですよ。私どもの調査によりますと、愛知県では、知的障害者枠の採用選考試験を実施して、毎年度数名を採用しているとのこと。道は、どのような基準で採用しているのか。一律基準では障害特性に合わせた採用とはいえませんが。これは排除に繋がってしまいます。障害を理由に排除しないために、障害特性を考慮した試験とすることが必要ではないかと考えますが、いかがですか。</p> <p>それでは全く不十分で納得いきませんので、知事にお聞きしたいと思います。</p>	<p>(人事課長) 障がい者を対象とした採用選考についてであります。道では、障がいのある職員につきましても、一般的な事務に従事することを基本と考えており、公務員として必要な一般知識や課題に対する理解力などを公平に判定する、採用選考を実施しております。 また、精神や知的障がいのある受験者には、就労支援機関の職員の同席を可能とするなど、希望者には、受験にあたって必要な配慮を行っているところであり、引き続き、障がいの特性に配慮した採用選考の実施を通じ、障がい者の採用に努めてまいります。</p>
<p>5 就業環境等の情報公開について 道は、個人情報保護を理由として採用状況の開示にも否定的なんですけれどもね、愛知県では採用予定数や具体的勤務場所について、どこで、どのような環境で、どのような仕事をしているのか、これ、経時的に明らかにしているんです。公表しているんです。そのことによって、本人、保護者、支援者、学校も就業イメージを持つことができる。個人情報にも抵触しないようにイメージをもってトライできるようにすることは、これは重要なことだと考えるんですけど、道はどう取り組みますか。</p> <p>いやいやそれでは不十分ですよ。一般的な業務というだけではね、採用から除外されてしまうことが事実として、今の現状が示してるんじゃないでしょうか。</p>	<p>(人事局長) 就業環境等の情報公開についてでございます。障がいのある方の中には、自身の障がいを他人に知られたくないという方も多く、全職員を対象とした障がい者雇用率の調査では、所属長を通じず、直接人事課に報告を行うことも可能とするなど、障がいのある方の心情やプライバシーに配慮した、慎重な対応を行っているところでございます。 道では、知的障がいのある方も含め、障がい者採用選考で採用となった方々につきましては、採用後は、できる限り、個々の障がいの特性を考慮した上で、一般的な事務に従事することを基本と考えており、一概に、採用後の業務内容を詳細には示し難い面もございまして、今後、現在働いている職員のプライバシーの保護にも留意しながら、就業環境などの具体的なイメージが持てるような募集のあり方につきまして、人事委員会とも連携しながら、検討を進めてまいります。</p>
<p>6 非正規の障害者の採用について 一つ提案なんですけれども、道庁では、会計年度任用職員に障害者採用枠があるのか。非正規雇用による障害者の採用はどうなっているのか。そこから正職員に進んでいくという道もあるんですけども、この点についてはいかがですか。会計年度任用職員のことについてだけお聞きします。</p>	<p>(人事課長) 障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用についてであります。道は、公的機関として、率先して障がい者の雇用を推進する立場にあるとの認識のもと、例年実施しております常勤職員の採用選考とは別に、令和元年度から会計年度任用職員の採用選考を実施しまして、令和2年度に24名、令和3年度に22名を採用したところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>7 非常勤から正職員への転用等新たな取り組みについて</p> <p>しかし、知的障害の方は一人も採用されていないんですよ。東京では、知的障害者を対象として会計年度任用職員から、正職員に転用する制度が今年度から始まって、4人が正職員に転用していると聞いています。やっぱりこういう方法を考えていく必要があるんじゃないかと考えますが、職員監、今後、どう改善していくのか、明確にお答えください。</p> <p>しかし、残念ながら結果が出ていませんので、知事に、総じて質問したいと思いますので、お取りはからいをお願いします。</p>	<p>(職員監)</p> <p>障がい者の採用についてであります。誰もが生きいきと活躍できる社会の実現のため、障がい者がその能力と適性に応じて働くことができるよう、道が率先して障がい者の雇用に取り組むことは重要であると考えております。</p> <p>そのため、道では、令和元年度から精神や知的障がい者も対象とした常勤職員や会計年度任用職員の採用選考を実施し、多様な受験機会の確保に取り組むとともに、採用した会計年度任用職員に対してましては、本人の意向なども踏まえ、常勤職員としての採用に向けた受験情報の提供や、受験しやすい環境への配慮に努めているところであります。</p> <p>道といたしましては、今後とも、障がいのある職員の担当業務など、国や他都府県における取組事例を収集するとともに、障がいのある職員と意見交換を行うなど、個々の障がいの特性を踏まえた職域拡大に向けた検討を行うほか、きめ細かな職場環境の整備をより一層進めながら、障がいのある職員の活躍の場の拡大に取り組んでまいります。</p>