

開催年月日 令和6年3月14日(木)
 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、
 職員活躍担当課長兼人事局参事

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>二 人事施策におけるジェンダー平等等について (一) 行政分野のジェンダーギャップについて 上智大学の三浦まり教授らによる「地域からジェンダー平等研究会」が、毎年3月8日の国際女性デーに「都道府県版ジェンダーギャップ指数」を分析・公表しております。北海道は、行政と教育は3年連続最下位、最低。経済は順位を下げて最下位に転落するという深刻な事態であります。指数は1に近いほど平等を示すわけですが、北海道は行政が0.211、教育0.519、経済0.403。行政分野は、11位となった政治分野の0.218よりも低くなっています。長年にわたる超低空飛行どころか、危険水域に入ってしまったというわけです。顕著な男女格差に改善成果が見えておりません。この調査結果をどのように受け止めたのかまず伺います。</p> <p>格差縮小をしてきたとおっしゃいますけれども、まだまだ大きいわけです。</p> <p>(二) 女性幹部職員の登用状況と目標比について 意思決定過程における女性比率を高めることが重要だと考えて、長年にわたって毎年のように女性幹部職員の登用等の促進を求めてまいりました。高橋知事、鈴木知事はそのたびに、女性の活躍と管理職員への登用率の向上に積極的に取り組むと答えてきましたが、言葉だけでしたね。道は2020年度から特定事業主行動計画で、女性登用率の目標を、課長級以上で10%、係長級以上を20%としましたけれども、登用状況と目標比はどのように推移しているのか伺います。</p> <p>そもそも低い目標なのに、それに届いていないわけですね。裾野を広げて幹部を養成するんだという方針をとってきた訳ですけれども、それが成果を出していないと。</p> <p>(三) 他府県との相違について これまでも紹介していますが、鳥取県は知事が政策的に女性登用を進め、行政とともに経済も今1位となっております。他都府県も尽力しております。北海道は3分野で最低となって、他都府県に比べて取り残されている状況です。道の女性登用率が最下位となっている要因というのは、どのようにお考えなのか、理由と併せて伺います。</p> <p>皆さんの働きぶりを見ていたら、昇任意欲が上がらないのも分かるような気がするんですけどね。立場が人を作るわけです。立場が人を作るわけです。そこで今回新たな視点で、質問します。</p> <p>(四) 特別職・部長級の女性登用状況について 平成29年、2017年ですね、第3回定例会の予算特別委員会の質問で、道庁の部長級の女性就任がゼロを更新しているということを指摘をしまして、改善を求めました。特別職と部長級の登用状況、これはどのように推移しているのか伺います。</p>	<p>(人事局長) 道における女性職員の活躍推進などについてですが、「地域からジェンダー平等研究会」が内閣府の公表データなどをもとに独自に分析し、先般公表されました「都道府県版ジェンダーギャップ指数」では、道の管理職に占める女性職員の割合が低いことなどが示される一方、男性職員の育児休業取得率については、昨年に比べ男女の格差は縮小したところでございます。</p> <p>道といたしましては、女性の就業環境の整備など、誰もが性別を問わず個性と能力を発揮できる環境の実現に向け、様々な取組を一層進めていくことが重要と考えているところでございます。</p> <p>(人事課長) 女性職員の登用状況についてでございますが、知事部局における本庁課長級以上の女性職員の割合を、令和6年度までに10%とする目標に対しまして、令和3年度は9.0%、令和4年度は9.1%、令和5年度は9.3%となっております。また、本庁係長級以上の女性職員の割合を20%とする目標に対しては、令和3年度は15.9%、令和4年度は16.5%、令和5年度は17.1%となっております。</p> <p>(人事課長) 道における女性登用についてでございますが、国土の約2割を占める広大な面積を有する北海道では、その広域分散型の地理的特性から、本庁のほか、14の振興局をはじめとする多くの出先機関を設けておまして、地域における産業の振興や住民福祉の向上などに取り組んでおります。昇任する際は、転勤を伴う人事異動となることが多くなるため、特に子育てや介護を担っている場合には、女性職員のキャリア形成や管理職員への登用に少なからず影響を与えてきたと考えられるところです。</p> <p>また、令和4年に人事委員会事務局が全職員を対象に実施したアンケート調査によりますと、管理職員への昇任意欲に関する設問に対し、男性職員よりも女性職員の方が昇任意欲が低い現状にあるところでございます。</p> <p>(人事課長) 特別職及び部長級への女性登用についてでございますが、女性の常勤特別職については、平成29年度に1名就任しておまして、それ以降就任はしていない状況でございます。</p> <p>また、部長級の女性職員数につきましては、平成29年度は1名ですが、30年度が1名、令和元年度が3名、</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>女性の常勤特別職がゼロで、部長級も割合にすると6.1%の登用状況なんです。極めて低いと。政策的な判断が何も無いからこういう結果になっていると思うんです。</p> <p>(五) 副知事の定数に対する女性比率について なかでも、定数3人いる副知事に女性が就任するかどうか、これが極めて重要な指標になるというふうに考えます。これまで女性就任は一人にとどまっていると承知しております。参考までにですね、歴代副知事の在職年数に対する女性の在籍期間と比率をお伺いしたいと思います。</p> <p>委員長も呆れているかなというふうに思ったんですけども、女性の常勤特別職がゼロで、部長級が6.1%、そして副知事に至ってはですね、在籍率が1.4%しかない。これが道庁の女性幹部職員の成績表と言っても過言ではないというふうに思うんですね。</p> <p>(六) 「男性リーダー」としての指示について 幹部人事における顕著な遅れが明らかになりました。知事は昨年12月、実に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加をしました。大変驚きました。私は、男性リーダーが女性の活躍を加速するという位置づけ自体に極めて強い違和感を覚え、多様性のなさを懸念します。ジェンダー平等の観点に反するとも考えます。社会のリーダーを自認する男性の意識改革こそ必要と考えるわけですが、会に参加した知事から、人事施策について何か特別な指示というのはあったのでしょうか。</p> <p>そうっていないのではないかと思います。</p> <p>(七) 意識改革について 2021年、知事は、道自らが、育児や家事、介護等を女性の役割だなどと考える「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拡大に積極的に取り組む」と表明しておりました。あれからすでに3年が経過しているわけですが、人事面では、どう進展しているとお考えなのでしょうか。</p> <p>(八) 育休取得について 意識変化は徐々になんです。育児休業の取得率は上がっても、男性の取得期間は短いという実態があります。育休期間の確保は性別問わず必要だという風を考えております。育休取得について、どう取り組んでいくのか伺います。</p>	<p>2年度が2名、3年度が3名、4年度が3名、5年度が3名となっております。</p> <p>(人事課長) 女性の副知事の就任状況についてでございますが、これまで女性の副知事は、平成14年7月から平成15年5月まで、1名就任しているところでございます。平成14年度から令和5年度までの22年間で、22名の副知事が就任しております。総在籍期間66年に対し、女性の在籍期間は11か月となっていることから、副知事の在籍期間に占める比率は、約1.4%となります。</p> <p>(人事局長) 女性職員の活躍推進についてでございますが、道ではこれまで、特定事業主行動計画に基づきまして、子育て支援や女性活躍推進、ワークライフバランスの推進といった、女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら、意欲と能力を生かして働き続けられる取組を進めており、こうした取組の進捗状況などについては、庁内において必要な情報共有を図りながら、働き方改革や職場環境の整備など、性別を問わず、誰もが働きやすい職場づくりを進めているところでございます。</p> <p>(職員活躍担当課長兼人事局参事) 女性職員の活躍推進に向けた取組状況についてでございますが、知事部局における女性職員の登用については幅広い行政分野への配置や、職員の状況に応じた人事上の配慮などの取組を積み重ねることで、登用率は上昇してきており、採用した職員に占める女性職員の割合も増加傾向にあるところでございます。また、社会における女性の活躍が期待される中、男性が子育てをすることは、女性が仕事を続け、能力を發揮するために不可欠でありますことから、育児休業取得を促進する取組を積極的に進めてきており、その結果、取得率についても着実に増加しつつあり、男性職員の家庭における役割分担に関する意識が徐々に変化してきているものと考えております。</p> <p>(給与服務担当課長) 職員の育児休業についてでございますが、道では、特定事業主行動計画に基づき、サポートブックの配付や、庁内イントラネットを活用した情報発信による、子育て支援に関する各種制度の周知徹底のほか、「慣らし勤務制度」による円滑な職場復帰の支援などに取り組んできており、男性職員の育児休業の取得率についても、年々増加しているところでございますが、取得率や取得期間について、男女間で差が見られることから、今後も、子育て支援の各種取組を継続して進めていく必要があると考えております。男性が子育てや家事を担うことは、本人やその家族はもとより、職場全体のワークライフバランスの確立や、女性の活躍推進の観点からも大変重要と考えており、引</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>答弁になかったんですけど、新年度からの子育て部分休暇の活用も求めておきたいと思います。</p> <p>(九) 働き方改革について 女性に妊娠・出産を望む場合、何より安心して妊娠・出産を選択できること、キャリア形成もできる職場環境が必要ですが、同時に、これまでの男性同様の働き方ではなくて、長時間労働を改善する必要があると考えます。職員数が削減され、非正規化が進む道庁で、性別の違いにとらわれずに働きやすい環境にしていくために、長時間勤務の解消を目指す必要があると考えますが、働き方改革をどう進めていこうとされているのか伺います。</p> <p>これまでの昭和型の働き方を強制しておいて、女性に妊娠・出産も求めるといのは過剰な負担になるわけです。男性も今のままのような働き方ではなくて改善していく必要があります。管理職員においても、時間外勤務を自己マネジメントしているとおっしゃいますけれども、きちんと縮減していくこと。それから、特勤手当も適切に支給すること。これを特別に求めておきたいと思います。</p> <p>(十) 長時間勤務解消のための職員数確保について どうやって改善するかということなんですけど、職員数を確保すべきです。産休・育休、代替職員の確保も欠かせませんが、現状ですね、職場に負担を増えてはいないかお聞きしたいと思います。</p>	<p>き続き、管理職員との面談を通じた「育児計画チェックシート」の作成を着実に進めるとともに、幹部職員が、対象職員と所属の管理職員に直接取得を呼びかけるなど、男性職員に育児休業等の取得を一層奨励してまいります。</p> <p>道といたしましては、こうした取組を通じ、性別を問わず、子育てに伴う休暇や休業を希望する全ての職員が、それぞれの事情に応じて、気兼ねなく、安心して取得できるように、職員全体の意識改革や機運の醸成に努め、取得率の向上はもとより、取得期間の拡大に繋げてまいります。</p> <p>(職員活躍担当課長兼人事局参事) 働き方改革についてでございますが、道では、職員の健康や組織活力の向上を図る観点から、「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」を定め、「時間外勤務の縮減」や「多様な働き方の推進」など、5つの柱に基づき、働きやすい職場環境づくりを進めているところでございます。</p> <p>時間外勤務につきましては、職員の健康維持の観点からも最小限に止めるべきものと認識しておりまして、ワークライフバランス推進強化期間を設けて一斉定時退庁日を設定しているほか、令和4年度からは、勤怠管理システムの導入により、管理職員が部下職員の勤務状況を把握・分析し、時間外勤務の縮減や、職員間の業務の平準化に努めるなど、マネジメントの強化にも繋がっているところでございます。</p> <p>また、管理職員自らが、部下職員に対し、休暇の取得促進、テレワークや時差出勤の積極的な活用を促すなど、職場全体で自らのライフスタイルに応じた働き方の実現に向けた取組を進めているところであり、今後とも、職員のワークライフバランスの確立に向け、誰もが安心して働き続けることができる職場環境づくりに努めてまいります。</p> <p>(人事課長) 道の組織体制についてでございますが、道では、限られた人員を有効に活用し、効果的・効率的な執行体制を構築することを基本に、その時々々の行政需要に適切に対応するため、退職動向などを踏まえた職員の採用を行うとともに、政策評価を踏まえたスクラップ・アンド・ビルドや、スマート道庁の取組を通じた業務の効率化・省力化を図りながら、機動的かつ弾力的な組織運営を推進してきているところでございます。</p> <p>また、育児休業を取得する予定の職員をあらかじめ把握をし、職員や任期付職員、臨時・非常勤職員による代替職員の配置を行うなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいるほか、臨時的な業務や業務の繁閑に応じて、業務配分の見直しはもとより、機動的な人員配置を部局長のマネジメントにより行っておりまして、今後とも所属全体のマネジメント機能をより発揮させ、業務量の平準化などを図りながら、効率的な業務執行に努めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>住民自治と住民福祉の増進を担う公務員として、胸を張って職員数を確保していただきたいと私は思います。</p> <p>(十一) 目に見える効果的人事の実現について 別な意味でですね、人事面でのジェンダー平等の観点から考えると、現状を打開していくためには、政策としてですね、女性幹部の登用を引き上げることがどうしても必要になってきています。これまでの継続では良くならないことは明らかなのです。性別を問わず昇格した職員のエンパワメントをサポートすることも同時に求められておりますし、ジェンダー平等の意識を醸成して、目に見える効果的人事の実現するためにどのようにとりくむのか、職員監に伺いたいと思います。</p> <p><u>先ほどの幹部職員の女性比率を見ても明らかのように、知事の政策判断が特に求められていると思いますので、知事に直接お伺いしたいと思います。</u></p>	<p>(職員監) 道における女性職員の活躍についてであります。女性活躍の推進は、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していくため、また、組織の活性化はもとより、政策や方針決定過程への多様な視点の反映や、性別を問わず、個性と能力を發揮できる、活力ある職場づくりの面からも大変重要であると認識をしております。</p> <p>このため、道では、適材適所を基本としながら、幅広い行政分野への配置などを通じまして、将来の幹部候補となる女性職員の裾野の拡大などに努めますとともに、家庭の状況や昇任に関する意向などを丁寧に確認し、状況に応じた人事上の配慮を行うほか、女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応し、やりがいを持って安心して働き続けられる職場環境づくりを進めているところであります。</p> <p>また、今年度におきましては、幹部職員を対象といたしましたトップセミナーや管理職員を対象とした研修の中で、女性活躍やハラスメントの防止、さらにはアンコンシャス・バイアスの解消などをテーマに、有識者にご講演いただくなど、職員の意識改革にも積極的に取り組んでいるところでございます。</p> <p>道といたしましては、こうした取組を通じながら、安心して働き続けられる職場環境づくりや着実にキャリアアップできる人材育成の推進など、女性職員の活躍に向けまして、さらに取組を進めてまいります。</p>