

## 第3回女性活躍推進法公務部門に関する検討会議事要旨

### 1 日時

平成30年11月22日（木）10:00～12:30まで

### 2 場所

中央合同庁舎4号館共用123会議室

### 3 出席者

佐藤座長

久保田委員（WEB会議参加）

松田委員（WEB会議参加）

矢島委員

吉村委員（途中退席後、松田女性活躍推進監に交代）

川口総務省自治行政局公務員部公務員課理事官

橋本人事院人材局企画課課長補佐

河鍋神奈川県総務局組織人材部参事兼人事課長

中村千葉県教育庁教育振興部教職員課長

内閣府男女共同参画局長

総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍推進・人材活用推進室長

内閣官房内閣人事局女性活躍促進・ダイバーシティ担当参事官

### 4 議題

（1）山形県から意見

（2）非常勤職員について

・国家公務員の臨時・非常勤職員関係制度等について

・地方公務員の臨時・非常勤職員関係制度等について

（3）地方公共団体における取組

・神奈川県庁の女性活躍・働き方改革の取組について

・千葉県教育委員会における女性活躍の状況と働き方改革について

（4）民間部門における見直しの論点（労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論の状況）

（5）公務部門における見直しの論点

※当日追加で、議題（1）山形からの意見の後、宇部市からも取組の発表を行った。

### 5 主な発言

（女性活躍推進法と第4次男女共同参画基本計画における数値目標の関係について、）女性活躍推進法の数値目標は、個々の企業等に設定させるものであり、第4次男女共同参画計画における平成32年度まで成果目標は、政府として達成を目指す水準として位置づけられているものであ

るという事に留意いただきたい。

### 議題（１）山形県から意見

- （平成 29 年度の男性職員の育児休業の取得率が 20%以下と低いことについて、）育児休業以外にも様々な種類の休暇があり、取りやすい（事務手続きが簡単な）休暇に集中する傾向がある。休暇の種類がいくつもあることで逆に使いづらいという声もある。休暇制度を利用しやすいように提示する側で考える必要がある。
- 配偶者出産休暇を出産後に取得すると、育児休業と重なってしまう。配偶者出産休暇の取得率が上がると育児休業の取得率が下がる傾向にある。制度はそれぞれ独立しているが、全体として考えることが大事。
- トップからのメッセージ発信について、特に（トップの意識が）部局長クラスに共有されているということが大事だと思う。
- （「子育て“とっきゅう”便」について）ぜひ女性職員の夫に「子育て“とっきゅう”便」を送ってほしい。
- （男性の育児参加ばかりが注目され、男性にのみ通知を行う企業も多いが、）男性にも女性にも同じように、「子育て“とっきゅう”便」を渡すことは良いことだと思う。

※「子育て“とっきゅう”便」とは、・・・・

子どもが生まれた職員に、男女の別なく子育てに積極的にかかわることの大切さを認識してもらうこと及び仕事家庭の両立のために特別休暇（＝特休：“とっきゅう”）等を効果的に活用してもらうことを目的として、「イクボス」である所属長（又は部局長）自らが、子どもが生まれる予定の職員に対し、「子育て支援ハンドブック」や「パパ/ママ子育て計画書」を添えた「激励メッセージ」を“速やかに”直接渡して伝える取組み。

### 議題（２）非常勤職員について

[超過勤務関係]

- 臨時・非常勤職員の超過勤務について、国家公務員はどの勤務形態でも超過勤務が可能とのことだが、地方公務員はどうなっているのか。（⇒地方公務員の臨時・非常勤職員についても勤務形態にかかわらず超過勤務は可能。）
- 勤務時間が常勤職員の 4 分の 3 という短時間で契約しているのに、実態上フルタイムに近い時間で働かされているのではないかという事が問題。

[育休制度関係]

- 国家公務員の臨時・非常勤職員は、育児休業等は常勤職員と同じ制度を適用。
- 地方公務員の臨時・非常勤職員は、育児休業は地方公務員の育休法が適応され、育児休業が取得できる職員の範囲について条例の整備が必要。
  - ・ 条例の整備は義務なのか？
  - ・ 条例の整備状況は調査しているのか？（⇒（総務省より回答）一般職の非常勤職員を雇用している団体のうち 7 割程度の団体で条例を整備済み）。

・条例の整備されていないと、育児休業は取得できないのか？

- 育児休業が取得できるか否かもそうだが、それ以上に、代替職員の補填がきちんと制度として整っているかが重要。(代替要員を補填する仕組みがあるのに、きちんと運用されていないなら、基本的には代替要員を入れるようにという方向性を打ち出す必要がある。)

[ハラスメント対策]

- 臨時・非常勤職員は(常勤職員に比べ)ハラスメントを受けやすい傾向にあるため、ハラスメントの防止の対策が大事。

### (3) 地方公共団体における取組

【神奈川県的主要発表内容】

- 平成 29 年 2 月に知事を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置した。時間外勤務時間に関して、①年 720 時間以内、月平均 60 時間以下とすること、②月 45 時間を上回るのは、年 6 回以内。一人について 6 回以内とすること、③月 80 時間超の職員を 1 年間を通してゼロにすることを数値目標に掲げ取り組んでいる。その結果、職員同士で仕事を分担することによって、特定の職員に業務が集中する状況は改善できたが、全体の業務量が変わっていないので、職員全体がおしなべてある程度の時間外勤務をしなければならない状況になっているということが分かった。今後は、現状の抜本的な改善に向けて業務の削減等に焦点を当てた業務改善に取り組むことが急務であり、会計や監査といった全庁的な業務について業務プロセスの見直しを行うといったプロジェクトチームを立ち上げ、AI や RPA の活用も考慮に入れながら検討していく。
- 平成 30 年度から新たに「職員の意識に関する目標」を設定した。目標は達成できていないが、調査の結果、「職員の意識や仕事の進め方に何らかの良い変化を感じている」と答えた職員数が増加していることは、一定の成果と考えている。
- 「変えた方が良い風土は何を言っても変わらないと思う」と感じる職員の割合を「職員のあきらめ感」を知るための指標として重視している。平成 27 年度は 74%だったが、平成 30 年では 59.4%にまで減ってきている。しかし、6 割弱という数値は未だに課題であると考えている。
- 「朝夕ミーティング」が本県の働き方改革の肝と考えている。目標を作るのも大切だが、そのプロセスが最も重要である。
- 経営戦略の一環としてテレワークを始めた。育児中の職員等に限らず誰でもテレワーク制度を利用できる。職員からの評価も高い。
- 育児休業を取得した職員について、以前は、昇格対象となる在級年数から育児休業期間を除算していたが、昇任・昇格に影響が出ないように除算することをやめた。

※朝夕ミーティングとは…

職員が業務の進捗度合を共有し、必要に応じて作業の分担等を実施する。

【主な御意見】

- 朝夕ミーティングについて、テレワークをしている職員や短時間職員も参加できるようにしたほうが良い。

○昇格対象となる在級年数から育児休業期間を除算しないような取組について、総務省が実態調査をしたり、通知を発出したりしているか。(⇒総務省において要確認)

#### 【千葉県教育委員会の主な発表内容】

- 子供の数で教職員の数が決まっているので、平準化して職員を採用するということができない。
- 本県の教員の年齢構成として、57歳から60歳の層が多く、この層が退職していくことになる。一方、40代の教員が少なく、この層は管理職になっていく時期にさしかかっている。
- 教頭は非常に多忙なので、女性が教頭になった場合にワークライフバランスを保てるのかどうかという点が課題になる。女性が教頭に昇進したがる要因に、教頭の多忙さがあるが、最近では、これを改善するため、副校長、教頭のサポートスタッフが導入される動きがあり、また、教頭の下に主幹教諭のポストが配置されるようになってきた。
- 現在、教員は大変な人手不足であり100人単位で人が足りない。
- 中学校では徐々に短時間勤務を取り入れているが、小学校では短時間勤務だと人手が足りなくなる。
- 業務改善と意識改革の両輪がなければ、働き方改革は進まない。学校に新たな業務を付加することがないように行政側がサポートする必要がある。
- 夏休み中の3日間を閉庁日とすることとした。閉庁日に学校に電話があった場合は、教育委員会が対応するという事になっている。この取組は割とスタンダードな取組であり、市町村では1週間くらい休みにする学校もある。
- 過去のように担任が全ての問題に対応するのではなく、学校全体で協力し合える体制が大事であるという考えからチーム学校で対応しようという傾向にある。しかし、小学校で担任をもっていない先生は1人か2人しかいない状況なので、なかなか難しい。

#### 【主な御意見】

- マネジメント層に女性が一人もいない学校の割合については把握していないのか。役職単位の比率も大事だが、学校単位でみることも必要。  
(⇒千葉県教育委員会より、学校単位では把握していないが、小学校に比べ中学校の方が、女性管理職が少ない傾向にある。女性管理職の割合は少ないものの、学年主任には女性が必ず入っている。と回答あり。)
- 女性職員の登用は個人の意思に任されているのか、学校単位で取り組んでいるのか  
(⇒千葉県教育委員会より、選考試験を受験するのは本人の意思だが、学校単位の取組としては、校長・教頭からの働きかけ、管理職選考の勉強会等を開催するなど、女性管理職を増やす努力をしている。との回答あり。)
- 管理職が多忙なのは、男性も女性も一緒。管理職の割合に男女差があることが問題。自分が希望する教育を実現するために管理職になるということをどれだけ理解してもらうかが大事。
- 非常勤講師にもセクハラ講習会や窓口の周知をしているのか。  
(⇒千葉県教育委員会より、非常勤の講師であっても生徒の前に立てば同じ先生なので、教壇に立つ前の研修等で、セクハラ対策を含めた研修を行っている。との回答あり。)

#### (4) 民間部門における見直しの論点

- 行動計画策定等の義務付けの対象となる企業の範囲拡大については、経営者側からの反発もあった一方で、女性活躍を進めなければいけないという事で理解が進みつつあるようだ。また、施行までに十分な準備期間を設けることを検討しているようだ。
- 次世代法はすでに 101 人以上に拡大されている。次世代法の行動計画と女活法の行動計画を一体化して策定してもいいことになっているから、このことをしっかり周知していくべき。
- 数値的にみて明らかに女性が優位の企業（ポジティブアクションの対象にならない企業）があるのかしっかりと把握されているのか。（⇒確認する。）

#### (5) 公務部門における見直しの論点

##### 【都道府県・市町村に係る数値目標設定について】

- 女性の採用割合について、自治体によっては既に 4 割を超えているところがあるため、一律で数値目標を設定させるかどうかは検討が必要。（採用区分ごとにみて、4 割より低いところは数値目標を設定させるとか。）
- 配偶者出産休暇と育児休業を分けてそれぞれ数値目標を設定させることはやめたほうが良い。数値目標の設定は、いずれも取得していない人の割合（いずれかを取得した割合）にしてはどうか。取組が進んでいる事業主については、期間も含めて数値目標を設定させることも考えられるのではないかな。
- 多くの職員は有給（育児休暇）5 日間を取得している。前後の土日を含むと 9 日間になり、育児休業を取得しなくても十分な日数の休暇を取得しているように思える。（実態上、育児休業の取得期間は平均 2 週間程度。長い人で 1 年とる人もいるがほとんどが 1 週間程度。）育児休業は取得の手続きは面倒だが、有給（育児休暇）は手続きが簡単だということもあり取得者が多い。そのため育児休業の取得率を向上させようとしている中で、両方の数値目標を設定させれば、育児休業の取得率が下がってしまう恐れがある。それぞれ数値目標を設定させるなら、政府として育児休業をどうしたいのかがあったほうが良い。
- 女性活躍推進法のそもそもの趣旨は、それぞれの職場の課題は何かをきちんと把握して、それに応じた目標を立てさせることにある。そこをしっかりと念頭において考えることが大事。
- 「配属の偏りの要因の把握と排除」や「マミートラックの排除」が大事。これらを目標に入れられないか。
- 事務局が提示した数値目標（案）で行くと、作業で終わってしまう団体もでてくると思う。数値目標よりも、まずは具体的なアクションを前面に出すべきだと考える。ただでさえ形式化しつつあるのに、さらに形式化してしまう懸念がある。
- （実施状況の公表（法 § 15-6）について、「各特定事業主は、①数値目標を設定した項目の進捗状況②数値目標達成に向けた取組内容を公表するよう、新たに内閣府令に定め、毎年公表すべき内容として制度化してはどうか。」との提案について）数値目標に立てた項目に限らなくても良いのではないかな。「行動計画に記載された取組の進捗状況と取組内容」にしてはどうか。

**【教育委員会の事業主行動計画について】**

- 役職ごとの管理職の比率も大事だが、学校単位で見ていくことが大事。管理職に女性がいない学校を減らしていく必要がある。
- 女性教員が管理職をあまり志望しない背景として記載されている、「育児や介護との両立への不安」、「管理職になる自信がない」、「担任として子どもと接していきたい」は、原因でも、解決すべき課題でもない。きちんと解決すべき課題（その背景にある阻害要因）に目が行くように書いたほうが良い。

**【臨時・非常勤職員に係る事業主行動計画について】**

- （地方公務員の休暇等について）まずは条例を作ってください、次にその状況を把握していただく必要があるのではないかと。