

## 第1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10月15日（月）10:00～12:00

### 2 場所

中央合同庁舎4号館共用1202会議室

### 3 出席者

佐藤座長

稲継委員

久保田委員

松田委員

矢島委員

吉村委員代理（松田女性活躍推進監）

内閣府男女共同参画局長

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

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

人事院職員福祉局職員福祉課長

### 4 議題

- （1）特定事業主行動計画に関する取組状況について
- （2）公務部門における女性活躍の現状について
- （3）公共調達及び推進計画に関する取組状況について
- （4）内閣府実施の調査・アンケートについて

### 5 主な発言等

- （1）特定事業主行動計画に関する取組状況について
  - 「採用試験受験者の女性割合」について、地方公共団体では、採用試験申込みの段階では性別を聞かないようにしている団体も出てきている。
  - 「臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況」について、臨時・非常勤職員といっても、色々な種類の非常勤職員がいる。
  - 雇用管理区分ごとの把握（公表）が求められている項目について、現状はどうなっているのか。
  - 「超過勤務の状況」について、第4次男女共同参画基本計画の数値目標は「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」となっているが、第4次男女共同参画基本計画の数値目標と女性活躍推進法の把握（公表）項目を揃える必要性はないのか。
  - 「超過勤務の状況」や「年次休暇等の取得率」について、課題把握が平均値でよいのか議論が必要。

## (2) 公務部門における女性活躍の現状について

- 数値目標を立てた上で、その目標に向かって進むための取組を考えることが大切。例えば、女性の採用割合を伸ばすための取組として「積極的に採用する」としか書いていないような行動計画もある。どうすれば女性の採用が伸びるのか、事業主にそのためのロジックと取組を考えさせないといけない。そのような観点では、先の例でいうと、「採用者に占める女性割合」だけではなく、「採用受験者に占める女性割合」も確認する必要がある。一般事業主の方では、このような考え方に沿って行動計画の策定ができるよう、策定支援ツールを作成しているが、公務の方では作成していない。
- 「離職率の男女差」について、課題の把握のためには、年代ごとの女性の離職率を分析する必要があるのではないか。
- 事業主が立てている数値目標の項目は分かったが、数値目標のレベル感も分析する必要があるのではないか。

## (3) 公共調達及び推進計画に関する取組状況について

- 現状では、都道府県と市町村がそれぞれ推進計画を策定することになっているが、その地域の企業、住民にとっては二重に同じ内容の計画が存在することになる。調査をされる側（企業）にとっては負担も二重になる。市町村が推進計画を策定する意味があるのか整理が必要。

## (4) 内閣府実施の調査・アンケートについて

- 地方公共団体のデータは、できる限り都道府県と市区町村に分けて分析してもらいたい。
- 内閣府調査において、「女性活躍を進めるための阻害要因」について「阻害要因は特にない」と回答している団体が、他の問をどのように回答しているか分析する必要があるのではなか。
- 女性活躍は、組織が人材教育や組織形成に熱心な団体と、そうではない団体との間に差が出ている。
- 「管理職に占める女性割合」の数値が低い場合、それ自体が課題というわけではない。管理職登用に至るまでの段階、つまり「配置状況の男女差」、「教育訓練受講状況の男女差」、「人事評価結果の男女差」、「各職階の労働者に占める女性割合」といったところに課題があると考えられる。しかしながら、事業主にこのような認識がないことが問題。「管理職に占める女性割合」が低いというデータに直面しても、その下の課題についてデータの読み方の理解が進んでいないのではないか。
- 職員アンケートで、男女ともに回答が多かった「性別にとらわれない職務の機会付与」など、女性が事業主に取り組んでほしいと考えている事項が取り組まれていないのではないか。
- 女性登用の課題として、「女性職員の昇進意欲が低い」、「仕事に対する意識が低い」とよく言われるが、データの読み方に気を付けるべき。今回のアンケートでも、40代や50代の国家公務員の女性職員は、育児休業を取得し職場に復帰した過去の経験から、結果的には、キャリア形成の観点では「育児休業や短時間勤務はできるだけ短い時間にして、早くフルタイム勤務にもどる方がよい」という考えに寄ってきているものと考えられる。そうすると、年代の若い人ほど「育児休業や短時間勤務の時間は（制度の範囲内で）できるだけ長く取る方がよい」と考えているとの結果が出ているが、若い人は40～50代でどうなるか、将来像を捉えるだけの経験がないだけではないか。この、若い年代の結果だけ取り出して、女性の側に問題があるとい

うように使われないよう丁寧に説明しなければならない。

○内閣府が実施した「職員アンケート」の結果について、都会と地方に分けて分析する必要があるのではないか。

(5) その他

○（事業主行動計画の策定に関して）地方公共団体は一般企業をリードする立場にある。地方公共団体の取組は、地域社会に少なからず影響を与えることから、公務の現場における女性の活躍状況だけでなく、社会全体の状況を勘案した上での検討が必要ではないか。