

第2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1日（木）10:00～12:00

2 場所

中央合同庁舎4号館共用第2特別会議室

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

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課長補佐

文部科学省初等中等教育局企画官

文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課男女共同参画学習室女性政策調整官

文部科学省初等中等教育局財務課課長補佐

4 議題

- (1) 公務部門における女性活躍の現状
- (2) 国の各府省等における女性職員の活躍の現状と課題
- (3) 地方公共団体における女性職員の活躍の現状と課題
- (4) 教育公務員の女性活躍推進に係る現状と課題
- (5) 公共調達における受注機会の増大について
- (6) 推進計画に基づく取組の現状と課題
- (7) 見直しの論点について

5 主な発言

(1) 公務部門における女性活躍の現状

- （合格者に占める女性割合について）筆記試験の合格者に占める女性割合が高いのに、面接試験の合格者に占める女性割合が著しく低いという現状があれば、面接時にジェンダー・バイアスがかかっているのではないかと分析される。面接時のバイアスを解決するために、民間企業では、面接官の割合を男女同数にするなどの取組を行っている。
- 臨時・非常勤職員の課題は、常勤職員の場合に見られる（職場における）男女の差とは異なり、

臨時・非常勤職員に女性が集中してしまうという問題がある。

(2) 国の各府省等における女性職員の活躍の現状と課題

- （課長相当職に占める女性割合が目標値と比べて低いことが問題なのではなく）課長補佐に占める女性割合が2割なのに、課長補佐から課長に昇進した職員に占める女性割合が2割より低いというような状況があれば、それは不自然な状態であり、そうなっている背景を分析すべき。この場合には、数値目標の立て方も違ってくるのでは。
- 女性管理職割合の数値目標を達成するためだけに登用するのではなく、正当に評価を受けて、キャリア形成された上で登用されていくべきであり、取組としては正当な評価の仕方（基準）を示していくべき。
手段としては、男性職員と女性職員を比べて評価が同じなら女性を登用する等、ポジティブアクションの範囲で採りうる措置も場合によっては必要。各人事担当者が採れる策を明示すべき。
- 数値目標達成に向けた「手段」が見えてこないことが、行動計画が実効性に欠ける原因ではないか。公務の率先垂範は、数値目標を高く掲げるのではなく、取組（目標達成に向けたプロセス）の好事例を民間企業等に提示することだと思う。

(3) 地方公共団体における女性職員の活躍の現状と課題

- 従来型の業務（ハンコ・書類の山）の見直しをして、若い世代（男性、女性問わず）に公務員の魅力を発信していくことが大事。男性も女性も魅力を感じる職場づくりが必要。
- 「女性の昇進意欲が低いことが課題」だと色々なところで言われているが、なぜ女性職員が「昇進したくない」と回答するのか、その分析がなされていない。「女性の意欲が低い」と感じる原因は、女性が力を発揮したいのに発揮できない職場にあると考えられ、女性の意欲が発揮できる職場環境づくりが大事。
- 採用の取組について自治体にヒアリングすると、受験者の拡大のための周知・広報活動といった回答しか出てこないことが多い。「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」は、採用時のバイアスの課題解決のため採用選考者の男女バランスを適正にする取組の紹介や、男性しか就いていないポストが多くあり、男性を多く採用しないと回らないという潜在意識が人事担当者にあるのではないかと、といった気づきを与えるように書いているところがポイント。

(4) 教育公務員の女性活躍推進に係る現状と課題

- 女性管理職の割合が低いのは、学校現場の管理職が多忙で、家庭生活との両立が図れない状況にあることが要因の一つではないか。
- 教頭や副校長の段階で女性割合がグッと減っている。そこに女性活躍の大きな壁があるのではないか。
- 女性教職員の育児休業取得率は96.6%と高いが、育児短時間勤務制度利用者は1.4%と非常に低い。民間だと、育児休業を取得した人はほぼ全員短時間勤務制度を利用しており、育児休

業からフルタイム勤務に戻る間の緩衝に活用している。女性教職員の短時間勤務制度利用者が低い背景には、短時間の勤務がしにくい職場環境があると考えられるが、これでは子育て中は一切仕事をしないということになってしまう。早く復帰してもらって短時間でも授業をして、キャリアを積んでもらう方が良いはず。

(5) 見直しの論点について

- 考え方について、今回の3年後見直しにおいて、将来的な社会の変化を捉えながら、先進国として目指す姿、そもそもどういう社会を目指していくかを記載すべき。
- 現状と課題のところには、数値で図れる事項について、その目標達成ができていないか否かという視点からだけではなく、目指すべき姿に向けて解決すべき課題をきちんと表れるように記載すべき。
- 男女関係なく力がある人が管理職となり頑張っていないと業務が回っていかない時代が来ている。管理職のマネジメント力の向上は重要なポイントであり、そこへの投資も必要。
- 採用について、地方公共団体（特に市町村）は応募の段階から女性は5割を超えているところも多く、一律に数値目標の設定を義務づけるのは反対。