

第4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12月27日（木）10:00～12:00まで

2 場所

中央合同庁舎4号館共用443会議室

3 出席者

佐藤座長

稲継委員

久保田委員

松田委員

吉村委員

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

総務省自治行政局公務員部公務員課理事官

文部科学省初等中等教育局財務課課長補佐

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

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課課長補佐

人事院人材局企画課課長補佐

4 議題

(1) 地方公共団体の見直しの論点

(2) 教育委員会の見直しの論点

(3) 民間部門における見直しの方向性

(4) 公務部門における見直しの方向性

(5) 今後のスケジュール

5 主な発言

議題（1）地方公共団体の見直しの論点

【総務省の説明の概要】

○臨時・非常勤職員の育児休業取得に伴う条例整備について、育児休業の対象となる非常勤職員の範囲や期間は条例で定める必要がある。総務省から地方公共団体に対し、条例を整備するよう助言している。

○育児休業については地方公務員の育児休業等に関する法律があり、一方、介護休業については民間企業と同様に育児・介護休業法がある。基本的にこれらの法律をもとに育児休業等を取得する

ことは、否定していない。しかし、法律において、条例に委任されている部分があるので、条例の定めがない場合は、対象が明確に定まらない等、運用面で困難が生じる可能性がある。条例で対象、期間等が定められていない場合、現実的には育児休業等の取得のしようがないという事態になりえる。介護休暇についても、国の人事院規則を踏まえて、各種人事委員会規則等の整備をしていただくよう、助言をしている。

- 条例の整備状況は、例えば一般職の非常勤職員の育児休業の条例の整備状況は、一般職の非常勤職員任用のある団体のうち約7割で整備されている。今後、会計年度任用職員の導入にあわせて条例を整備していく団体も多いので、整備が進むと考えられる。
- 育児休業の代替要員の配置状況について、臨時的任用として配置しているところが多く、男性職員は育児休業の取得期間が短いことが要因なのか、女性職員に比べ「特段の措置なし」が多い。
- 育児休業期間を昇格対象となる在級年数から除算しない等の取組について、地方公務員の育児休業等に関する法律において「不利益な取り扱いを受けることはない」と定められていることから、昇格・昇任の不利益な取り扱いをとらないよう地方公共団体あてに助言を行っている。
- 地方公共団体の数値目標設定の考え方について、各事業主の実情に関する状況把握、課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組を参考にしながら数値目標を設定し、主体的にかつ積極的に取り組むことが望ましい旨の方針を示すこととしたい。

【委員からの御意見】

- 育児介護休業法では、雇用通知書に労働条件を明示しなければいけないことになっているが、臨時・非常勤の公務員を雇用する場合も同様か。(総務省より、労働条件は示しているはずであるとの回答あり。)
- 育児休業の代替要員のあり方は、戦略的に考えていく必要がある。職場に迷惑かけたくないといった日本的なマインドで、育児休業を取得しづらい意識が男性にも女性にもある。
- 総務省において、育児休業の代替要員はこの雇用形態で配置してくださいというような方針は示しているのか。資料2によると、正規職員が育児休業を取得した場合の代替要員は臨時的任用が多いようだが、今後は臨時的任用に集約されてくるのか。(総務省より、はっきり示しているものはない。との回答あり。)
- 育児休業を取得した人には基本的には人件費を支払っていないため、この分の人件費をどう使えるかが問題であり、例えば、そこで雇われている人のために使って、余れば育児休業を取得した職員をカバーした人の賞与に乗せるができれば単純に一番いい。そうならないことはよくわかるが、実際上は育児休業取得者の人件費は支払われてないので、浮いている分の人件費を現場で使えるようにできれば、休みやすくなると思う。

議題(2) 教育委員会の見直しの論点

【文部科学省による、説明の概要】

(資料3-1 教育公務員に関する現状と課題(データ更新部分)について)

- 女性管理職の割合は、着実に増加しており、過去最高を更新し17.5%(平成30年度)となっている。

- 教育職員の育児休業については、平成29年度の育児休業取得率は男性と女性を合わせて53.6%、地方公務員(教育職員を含む)の場合は39.5%であり、地方公務員全体と比較すると教育職員の育児休業の取得は進んでいる。
- 教育職員の育児短時間勤務の取得率については、地方公務員(教育職員を含む)の0.5%に対して、教育職員では1.0%である。なお、地方公務員には、教育職員を含んでいるため、例えば育児短勤務を利用した地方公務員540人のうち、342人は教育公務員であるため、地方公務員の残りで見ると約200人しか利用できていないことになる。

(資料3-2 学校における働き方改革に関する中央教育審議会の答申素案について)

- 教師の勤務実態について、10年前の教員勤務実態調査の時点よりも、勤務時間が増加している。この主な要因は、①若手の教師が増加していること、②総授業時数の増加、③中学校における部活動の指導時間の増加にある。
- 中央教育審議会の答申素案では、次の5点を取り組んでいくことと整理された。
 - ①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進
 - ②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化
 - ③学校の組織運営体制の在り方
 - ④教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革
 - ⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
- 公立の学校の教員は、給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)という法律において、原則として、時間外勤務は命じないものとされ、時間外勤務手当を支給せず、教職調整額を支給することとされている。答申素案では、給特法については、目の前にいる子供たちに臨機応変に対応しなければならない学校において、超過勤務は全て管理職の指揮命令の下で行わなければならないとすることは、現実的に対応可能なのかといった観点等を踏まえ、給特法の基本的な枠組みを前提とした上で、勤務時間の上限に関するガイドラインのもと在校等時間の縮減のための取組を推進するとされている。
- 労働基準法において、企業では一年単位の变形労働時間制が導入されているが、地方公務員については、現在、一年単位の变形労働時間制は導入することはできない。一方で、答申素案では、学校に子供がいる時期と、夏休みのように子供がいない時期では、その繁閑の差が実際に存在していることから、地方公務員である教師については、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、一年単位の变形労働時間制を適用できるよう、法制度上、措置すべきであるとされている。その上で、自治体や学校の中でも画一的に導入するのではなく、育児や介護等の事情に応じ、こうした制度を適用しない選択も確保することが求められるとされている。
- 学校の教職員についても、いわゆる働き方改革推進法によって定められた時間外労働上限時間である月45時間、年間360時間に準じて、時間外勤務を縮減していくよう、新たに、文部科学省及び地方公共団体において、勤務時間の上限に関するガイドラインと方針等を定めることとされた。
- また、答申素案では、これまで学校、あるいは教師はさまざまな業務を担ってきたが、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化の観点から、その業務を①基本的には学校以外が担うべき業務、②学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務だが負担軽減が可能な業務

の3つに分類・整理がなされた。

- さらに、学校の教師だけではなく、専門スタッフ、あるいはスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等、様々な地域の方々も含めた「チームとしての学校」の機能強化を図り、学校を支えていただくことに取り組むこととされている。

(教育公務員の見直しの方向性について)

- 女性地方公務員の職種別職員割合の41%を教育公務員が占めている。地方公務員の女性活躍推進という意味では、特に教育公務員の女性活躍推進が必要であると認識している。
- 女性管理職の割合は近年増加傾向にあるものの、17.5%と低い水準にある。その主な要因としては、「育児や介護との両立への不安」「管理職になる自信がない」「担任として子供と接していきたい」が挙げられている。育児や介護を抱えている学校の教員は、勤務時間が長い副校長や教頭の職を志望しづらい状況があることを示していると考えられ、学校における働き方改革の推進は、男性、女性を問わず教員全体として進めていかなければならないと認識している。
- 山の中や離島等にも学校があり、それを全体として県が束ねている。そのため、市町村立の学校（政令指定都市を除く）については、服務監督権者（市町村教育委員会）と任命権者（都道府県教育委員会）が分かれており、両者の連携が求められる。
- 行動計画策定時に長時間勤務の是正に向けた勤務時間の把握と適切な管理を特に重要な項目として紹介・掲示すること、また、任命権者である都道府県教育委員会と服務監督権者である市町村教育委員会との適切な連携を推進すること、具体的な取組事例を情報提供していくことが必要であると考えている。

【委員からの御意見】

- 教員の長時間勤務の実態を把握していないところが多いのではないかと。
(文部科学省より、学校にタイムカード等がまだ十分整備されていない状況がある。教師の勤務時間管理の方法として、ICTの活用やタイムカードなどにより、勤務時間を客観的に把握している市町村教育委員会は、昨年度は約10%であったが、今年度は約40%まで増加している。本気で働き方改革を推進していかなければならないということを各都道府県教育委員会や市町村教育委員会に働きかけているとの回答あり。)
- 東京等の都市部であれば、民間の塾に通うということがありえるが、地方の場合、塾がない地域も多くあり、学校で学力保障をしてほしいという期待があると認識している。
- 教育的な意義、あるいは地域の伝統を受け継いでいくという意味でも、学校行事には意味があるが、過度に教員の負担となってしまう部分は、そぎ落としていただきたいと思っている。

議題（3）民間部門における見直しの方向性

【厚生労働省からの説明】

- 民間部門の女性活躍推進法の見直しの主なポイントは、新たに101人以上～300人以下の企業対し、行動計画の策定と情報公表を義務付けることである。現在の義務対象である301人以上の企業数は1万6000社程度あり、これが101人以上に拡大された場合には、大体3万社ふえて、大体

4万6000社が義務対象企業になる。

- 行動計画策定を義務付ける企業を拡大するにあたっては、働き方改革関連法の施行の時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、101人以上～300人以下の企業への義務付けの内容についても、今の大企業(301人以上)に義務付けている内容、つまり、数値目標を定めた行動計画の策定、一項目以上の情報公表を義務付けることを想定している。なお、大企業(301人以上)については、数値目標についても2項目以上、情報公表についても2項目以上を義務付けることで、対応を強化していくという考え方になっている。

【委員からの意見】

- 地方では、大企業は1%にも満たないため、義務付けの対象を101人以上～300人以下の企業に拡大するという民間部門の見直しの方針には賛成である。
- 義務対象企業の規模を拡大することで、女性就業者全体のうち何パーセントが法の恩恵を受けることになるのか。(厚労省より、経済センサスによると、雇用者数は男女合わせて4,810万人であり、このうち301人以上の企業に勤めている方は2,161万人であり、おおよそ5割足らずである。これが101人以上の企業に拡大すると合わせて約2,800万人になり、全体の6割になると想定されるとの回答あり。)
- どのような組織で働いているかによって、法律による恩恵の有無が左右されてはならない。国民として、男女ともに法律の恩恵が受けられるようにすることが原点ではないか。

議題(4) 公務部門における見直しの方向性

【内閣府からの説明】

- 公務部門の課題は、①長時間労働の是正などの働き方改革、②性別にかかわらず職種の機会付与、③男性の育児参加の促進である。
- 行動計画策定の基礎である課題分析に資するよう、状況把握項目等の見直し・拡充を行うほか、基本方針や策定指針の改定を行う方向で検討している。
- 数値目標の設定項目については、民間部門の見直しの方向性の内容と同様に、内閣府令を改正し、「職業生活に関する機会の提供に関する項目」と「職業生活と家庭生活の両立に関する項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から1項目以上の数値目標を設定させるほか、基本方針及び策定指針において、地方公共団体においては、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組みことが望ましい旨の方針を示していく方向で検討している。
- 情報公表については、開示内容の充実を目指し、民間部門の見直しの方向性の内容と同様に、法を改正し、「職業生活に関する機会の提供に関する項目」と「職業生活と家庭生活の両立に関する項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から1項目以上項目を公表させるほか、内閣府令を改正し、実施状況の公表(法第15条6項関係)について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び、当該年度に実施した取組の実績を経年で公表することを制度化する方向で検討している。
- 公共調達については、民間企業の後押しをするために、独立行政法人、地方公共団体における受注機会の増大の取組を支援する。

○推進計画については、男女共同参画計画や、次世代育成支援推進計画、まち・ひと・しごと創成総合戦略等の改定のタイミングに合わせた策定支援を進めていく。

【委員等からの御意見】

- 1 番目の課題の中に、地方公共団体では、市民協働を進める中で平日の夜や日々の業務量が増えており、仕事と家庭との両立が難しい点を盛り込んでほしい。
- 2 番目の課題の中に、女性が、男性中心の働き方をしないとフェアに扱ってもらえないというような部分がまだまだ根強く残っている点を盛り込んでほしい。
- 3 番目の課題の中に、民間では育児休業取得期間中に大学院や通信教育で勉強し直すといった方が増えてきている。そういう機会があれば男女ともに積極的に取得していくことにもつながるのではないかと考えている。この点を盛り込んでほしい。
- 介護の場合は、育児と違って休業をとらないほうがいい。本人が介護しなくてもよい体制を作ることが大事なのであり、育児とは分けて考えたほうがいい。
- 特に地方で高齢化により、介護をしながら働いている人が増えている。男性の育児参加の促進の中に、育児だけでなく介護も併せて記載してほしい。
- 状況把握項目の「各役職段階に占める女性職員の割合の『伸び率』」について、既に非常に頑張っているところは、頑張った翌年に同じように伸び率を上げることは難しい。
- 超過勤務の上限を必須で把握させることは賛成。80 時時間は過労死ラインであるため、非常に重要な上限であるため、それを超えている割合も把握したほうが良い。
- 推進計画について、市町村に策定を義務付ける必要はないと思うが、実効性を上げるためには、都道府県の計画が市町村の計画ときちんと連動している必要がある。他法に基づく計画において、市町村の計画を足し算してみると都道府県の KPI と一致しないということがあった。
- 推進計画を策定することで、このように社会が変わる、地域にたくさんの事業の可能性も出てくる、また長期的に見たら男女ともに活躍できる地域社会を作れるというような動力をつけた計画にしてもらいたい。

議題（5）今後のスケジュール

- 当検討会において取りまとめた見直しの方向性については、平成 31 年 1 月に開催を予定している男女共同参画会議に報告する予定。
- 法改正が必要な措置については、平成 31 年の通常国会に改正法案を提出する予定。
- 施行時期については、法改正のほかに、府令改正、基本方針、策定指針等の改正等の手続きを経たからの施行日となる見込み。

(以上)