

2024 ジェンダー平等推進集中月間 全国知事会要請

日 時：2024年6月20日（木） 15:30~16:00

場 所：都道府県会館 会議室

知事会：島田調査第二部副部長

山元調査第二部主事

自治労：外山強化拡大局長（ジェンダー平等推進委員会事務局長）

上野法対労安局長

川辺女性部長

兒玉青年部長

○=自治労、●=知事会

○ジェンダーギャップ指数が先般発表になったが、日本は依然として低位にある。政治と経済の面が要因と言われるが、女性の管理職への登用が遅れていることが行政においても課題である。働きがいのある職場環境の整備という意味からも、なぜ女性が管理職、管理的地位に上がれないのかを考えたときに、入職した当初から、男性が就く職と女性が就く職とで少し偏りがあるため、指導的地位に就くためのスキルというものを女性が経験できていないことが原因であると思う。入職してから平等に、性別にかかわらずさまざまな職に就けるよう人事異動の配置などについてもご配慮いただくようお願いをしたい。

○パートナーシップ条例について、現在25の都府県で制定されており、人口の70%がパートナーシップ条例の範囲内となっている。先日長崎県の大村市で、同性パートナーの住民票に事実婚関係を表す記載が認められたという報道があったところだ。国がなかなか進んでいないなかで地方から発展させるために、是非全都道府県でパートナーシップ条例を作っていただければと思っている。県が条例を作れば市町村が作らなくても補完することができるため、是非取り組みが進むようお願いをしたい。

○先日経団連から、選択的夫婦別姓制度の早期導入を、という提言があったところだ。通称制度を使っても、やはりパスポートや戸籍をもとに、という際に不便

が生じていることもあるため、是非取り組みをお願いしたい。

○育休者の代替職員について、ワークライフバランスの観点から男性の育休取得が言われる中で、女性の育休代替もやはり不十分な状況が現場にはある。専門職では職員の確保がさらに難しい。育休者を見込んだ正規職員の配置ということをもう少ししっかり進めていただきたい。組織力が落ちることなく行政を支えるという意味からも正規職員での確保をお願いしたい。

○4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）についても、まだまだ周知が不十分。周知をはかるとともに相談体制についてもしっかり整備していただきたい。

○男性職員の育児休業、育児参加について、現場ではどうしても人が足りなかったり、本来職場を回すべき人員リソースが足りていないことが背景となり、どうしても休暇を取得することと他者に負担がかかることがセットとなり、休暇取得を渋ってしまうケースが散見される。誰かの犠牲のもとでの休暇取得となつてはならないと思う。気持ちよく休暇が取れるような仕組みづくりが必要だ。

○昨今、育児休業や育児休暇の取得について、ある種の世論形勢や後押しは非常に力強く感じるころではあるが、取得率などばかりで実態は伴っていない。本来であれば、パートナーと一緒に子育てに向き合い、家族の中で子どもの自立を支えるという観点から取りたい日数を取得したいのだが、1日や2日、または1週間などというのが実態だ。市町村行政や都道府県行政に携わる私たちの仲間もその地域に尽くしたいと思い働いているが、どうしても自分の長時間労働などの働く環境と、自分たちがめざしている子育てしやすい社会を天秤にかけたときに、仕事をこのまま続けるよりは自分の家庭を優先せざるを得ないとして、泣く泣く行政職場を後にするというケースが散見されている。取得をしやすい環境整備を改めて取り直さなくてはならないと思う。

○ハラスメントについて、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメントは法的に措置義務がなされており、都道府県では全て措置がされているという総務省の調査がありますが、市区町村で

はまだ対応ができていないところが昨年の調査の中で 10%程度ある。実態の好事例の共有等により取り組みが進むようお願いしたい。

○カスタマーハラスメントについては措置義務ではないものの、昨今マスコミなどで官民間問わず大きく取り上げられている。自治労は 2020 年に調査をし、約 46%の組合員が住民から何らかの迷惑行為や悪質クレームがあるという結果が出ている。そしてストレスにより休職したり退職を余儀なくされるケースも報告があった。カスタマーハラスメントは相手が内部の職員ではなく、第三者のため対応等が難しいところがある。特に町村サイドが進めるにあたっては、法的な根拠などのフォローアップなどを都道府県のほうである程度していただく必要がある。現在、東京都が官民間問わずの条例として議論しているが、やはり都道府県で取り組みを全般的に進めることで、国民への周知や風潮形成に大きく寄与すると思う。率先して都道府県が取り組むことで、職員が疲弊して退職するような現状を少しでも回避ができると思う。是非働きかけをお願いしたい。

●現場の実態等について、いろいろと教えていただいた。知事会という組織の性質上、要請内容について事務局の責任で回答することは難しい。都道府県知事直属の部署への周知については毎年行っており、情勢と取り組みが合致しているかを意識する契機としたい。また、知事会としても同様の問題意識を持っており、男女共同参画プロジェクトチームを知事会の中に設け、国に対して提言等を毎年している。要請項目の中には、我々と同じ気持ちのところも多々ある。しっかりと発信等もしていきたい。