

## 2024 男女平等推進月間 全国市長会要請報告

日 時：2024年6月21日（金）14：00～14：30

場 所：全国都市会館 4階会議室

市長会：向山行政部長

高村行政部参事

自治労：外山強化拡大局長（男女がともに担う自治労委員会事務局長）

川辺女性部長（同委員会委員）

兒玉青年部長（同委員会委員）

○＝自治労、●＝市長会

○日本のジェンダーギャップ指数は先進国の中では最低水準にとどまるなど、さらなるジェンダー平等社会の実現が求められている。自治労は「ジェンダー平等推進計画」を策定し、社会的性差であるジェンダー差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等実現のための取り組みを進めている。全国の都市においても、この取り組みが進むようお願いしたい。

### < 3. 働きがいのある職場環境の整備 >

○自治労による女性を対象としたアンケートでは、定年まで働き続けられないという回答が半数を超える状況で、長時間労働や休みが取れないなどが理由として多い。将来に渡り長く働き続けるのは身体的にも精神的にも大変だという思いが出されている。加えて、育休などに伴う代替職員が十分に配置されていない実態があり、さらには専門職の場合、その代替職員を確保しにくいということで欠員状態となっている。結果として周りの職員に負担がかかっている状況で、育児や介護でケアが必要な職員が両立しながら働くためにも代替職員の配置を進めることをお願いしたい。

●休暇取得の実績を増やしていくことが肝要だと考える。休暇取得者が増え、休暇の期間も長くなれば、それが当たり前になっていくと思う。私の妻は警察官なのだが、男性の警察官が1ヶ月間育休を取ることになり、妻がその同僚に代わって夜勤をすることになった。男性が育休を取得しその代わりに女性（妻）が夜勤すると聞いた時、「時代は変わった、変わっていくものだ」と感じた。そうした実績を積み上げて、そうしたことが当然となることが重要だと考える。人事院総裁からも「ずっと（公務は）人員が少ない状況にあるため検討が

必要である」旨の発信がされており、状況を変えていかなければならないという雰囲気を作る必要があると思う。正規の代替職員の配置について、もう少し具体的な説明をお願いしたい。

- 退職補充の人数のみの採用を行うのではなく、育児や介護などで休職する職員を見込んだ上乘せの人数を採用するという意味だ。定年引き上げに伴い介護などで長時間働けない状況もあると思うため、そのための人員は男性、女性に限らず、また管理職であっても必要であると考えます。
- 昇進に関しては、自分が「こうなりたい」とめざすような、ロールモデルを作っていくことが求められると感じる。能力がある人、優秀な人が表面に立っていかねば活性化していかないと思う。
- 「昇進したいな、あの人がみたいになりたい」と思ったとしても、経験を積まないことには、「実績が伴っていない」となってしまう。女性に関しては、固定的な配置が今でも散見されるため、それを是正していくことも重要だ。
- 知人の地方公務員で財政課長の方は、ずっと財政畑を歩んでいた。
- 今後は専門部署で育てていくことは、必要になると思うが。自分（女性）の職場では、女性は税務課には配置されていなかったが、初めて自分が配属となった。「なぜ配置されたのか」「お前みたいな者に何ができるか」などと言われたが、結果として今は同課の半数が女性になっている。やはり時代が変わってきていると思うと同時に、機会も平等に与えるべきではないかと思う。
- 実際に、どの部署でも女性を配置しないと業務が回っていかないのではないかと感じるのだが。
- 国会の場でも女性活躍について議論されてきたが、経済成長のために女性に活躍してもらおうというのは、女性を単なる人材としか考えていないということで、経済的メリットのための「駒」ではなく女性の人権の課題として捉えていくべきだと考える。
- 若者とりわけ女性が大阪や東京など都会に出て行き、地元に戻ってこないことに対し、兵庫県豊岡市の前市長が社会的な男女格差である「ジェンダーギャップ」こそが大きな原因ではないかと考えた。街をあげてジェンダーギャップを解消する取り組みが動き出し、全国的に注目され始めたのだが、その直後に旗振り役だったその市長が選挙で落選した。しかし、取り組みはまだ続いているという。豊岡のみならず、日本全体としてジェンダーギャップを解消しなければ、そうした状況は変わっていかないと思っている。

#### < 4. ワークライフバランス社会の実現 >

○自分が休暇を取得することは、仕事を誰かに押し付けることになり、誰かの犠牲がなければ、休暇を有意義に取ることができないという根本的な職場課題が存在する。他方、取得率に重きを置いてしまい、実際に育児参加できたのか、そして、家事労働も含めて家庭参画ができたのか。実は、本来の趣旨が叶わないような短期間での休暇の取得というのが目立ってきている。改めて、休暇の取得を阻むものが何なのか、また、休暇をきちんと実質的に担保するための職場環境について、改めてワークライフバランス社会の実現にむけて考えていかなければならない。

また社会的正義の実現のため地域に根差して働きたいという思いがある一方、自分のワークライフバランスを犠牲にして業務を全うしなくてはならない中で、泣く泣くその行政職場を後にするというケースもある。思いがある人材が流出することを避ける観点からも、また、誰かの犠牲の中で公共サービスが成り立つ構造を改めるためにも、ワークライフバランス社会実現のため、公共サービス職場が、まずは体制を整えることが急務であると考えている。市長会としてそれぞれの市長にこのような考えを周知してほしい。

#### < 5. ハラスメントの防止にむけて >

○長崎県大村市が同性同士のカップルの住民票の続き柄を示す欄に「夫（未届）」と記載、交付した事例があるが、最近では栃木県鹿沼市、東京都世田谷区、杉並区がこれに続く動きを見せている。総務省はこれに関する見解をまだ出していないが、こうした取り組みを進めるようお願いしたい。

○パートナーシップ条例について、都市部で先行し関東近辺は県のみならず市町村含めほとんどの自治体で制定されているが、それ以外の地域ではまだまだ少ないし、偏見が根深い。自治労として地域社会はもちろん、職場にもハラスメントの防止にむけた運動を推進していく必要があると考えている。

●要請内容について市長会としても同じ思いで受けとめている。