

2024 ジェンダー平等推進月間 総務省要請報告

日時：2024年6月28日（金）16：30～17：00

場所：総務省102会議室

総務省：自治行政局公務員部公務員課 酒井 課長補佐

自治行政局公務員部公務員課 三木 係長

自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室 渡部 室長

自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室 加藤 企画係長兼調

査係長

自治労：山崎副委員長（ジェンダー平等推進委員会副委員長）

外山強化拡大局長（同委員会事務局長）

上野法対労安局長（同委員会委員）

○＝自治労、●＝総務省

<職場のジェンダー平等の実現2.（1）>

- 各地方公共団体における特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況については、毎年少なくとも一回、公表しなければならないこととされている中、数値目標を設定した項目の経年での進捗状況及び取り組みの実績が各地方公共団体及び内閣府男女共同参画局のホームページ等において公表されている。
- 総務省では、これまで、第5次男女共同参画基本計画に掲げられた成果目標の達成状況を注視しながら、女性活躍・働き方改革に資する先進的な取り組み事例や実践的な取組手法を各団体に周知してきた。
- 具体的には、先進的な取り組みをまとめたガイドブックを作成し、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介するなどの取り組みを行っており、各団体における女性活躍・働き方改革に関する取り組みの一層の促進を図ってまいりたい。

<職場のジェンダー平等の実現2.（5）>

- 男性が育児休業を取得することは、本人が子育てに能動的に関わる契機として重要であり、また、女性の活躍促進の観点からも重要であることから、男女が共に仕事と育児を両立できる環境を整備していくことは不可欠であると考えられる。
- その中で、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）においては、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標として、2025年までに1週間以上の取得率を85%、2030年までに

2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされた。

- これを踏まえ、総務省においては、各地方公共団体に対し、既に男性の育児休業取得率の数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定の積極的な検討を要請している。
- このような状況において、令和4年度（2022年度）の地方公務員の男性の育児休業取得率については、一般行政部門では49.9%と過去最高となっているものの、政府目標にはまだ及んでおらず、男性職員の育児休業の取得促進に、より一層取り組む必要がある。
- このため、昨年10月に続き、今年5月には、男性職員の育児休業取得率向上につながった事例について、各団体が取り入れやすいよう、具体的な事務の流れだけでなく、取り組みを行った要因・課題や背景、留意点等の取り組みのポイント部分に着目して事例集として取りまとめ、各地方公共団体に助言を行ったところ。
- 今後も、男性職員の育児休業取得促進の取り組みが進んでいくよう、必要な助言等を行ってまいりたい。

<LGBTQ+についての自治体の取り組み推進4.（2）>

- ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、総務省では、関係法律に基づく厚生労働省指針及び人事院規則を踏まえ、ハラスメント防止に必要な措置を講ずるよう、各種会議における働きかけを含め、機会を捉えて助言を行っている。
- 昨年12月には、各種ハラスメント対策の取組状況調査結果を踏まえ、ハラスメント防止に向けた対策を速やかに行うよう要請しており、本年6月にも、地方公共団体をめぐる各種ハラスメントに関する課題に鑑み、各種ハラスメントの防止に向けた対策について徹底いただくよう改めて要請を行ったところ。
- 性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントについては、昨年12月及び本年6月の要請において性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）が施行されたことを踏まえ、
 - ・セクシュアルハラスメント防止指針において、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること
 - ・パワーハラスメント防止指針において、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」等が明記されていること

について、改めて認識し、適切に対応いただきたい旨明示したところ。

- 今後とも、性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントを含め、地方公共団体におけるハラスメント防止の実効性が確保されるよう、助言を行ってまいります。

<意見交換>

- カスタマーハラスメント対策に関して民間企業における対策と公務における対策は少し異なる点がある。現場からは、基準が明確でなく対策が難しいという意見がある為、総務省として、各団体で策定されているガイドラインや好事例を集めていただいて、取り組みが進むよう広く周知していただきたい。
- 既に法制化がされているパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントに関しては民間労働法が直接地方公務員に適用されている。そういった中で厚生労働省がカスタマーハラスメントについて法制化の対応も含めて検討しているので注視してまいりたい。また、法律上の定義がない中で、民間企業あるいは自治体において創意工夫をして取り組まれていると承知をしている。好事例の収集を行い、共有等もしっかりやってまいりたい。
- 「女性公務員のリアル」という本では、女性公務員が管理職になれないのは、若い時から女性が就く職と男性が就く職で色分けされており、管理職になるためのスキルを養うことができないからと書かれている。この部門は男性の仕事、この部門は女性の仕事という色分けをなくしていくことが必要。性別によるアンコンシャスバイアス、無意識の偏見差別を無くした人材の登用、人材の配置を求めてほしいということを発信していただきたい。
- 今、固定的な性別役割分担意識が改めて着目をされている。まずはしっかりと実情を把握し、男性に比べて女性の給与が低いのであれば、何が要因となって差異が生じているのか、どういう課題があるのかについて掘り下げて分析することが大事だと考えている。男女局の見える化サイトで公表されている自治体のデータについても分析を行い、女性、男性も含めて意欲と能力を発揮して活躍できるような職場環境づくりに貢献していきたい。
- 地方公務員の男性の育児休業について、現場からは男性が育児休業を取得するときに代替職員がいないので取りづらいという声や誰かにお願いをして休まないといけないというところにひけ目を感じるという意見が多く挙がっている。男性が育児休業を取る際に代替職員が配置される自治体、配置され

ない自治体両方あるため、代替職員の配置を確実なものとする取り組みなどをしていただきたい。

- 今後公務を含めて担う若い人たちについても男性自身が育休を取りたいという意向を持っているというアンケートがあり、きちんと制度が整備されなければ有為な人材が来てくれなくなるのではないかと危機感を持っている。今回、子ども未来戦略において期間を含む目標が設定されたので、まずは最低限そこをしっかりとやっていく。その一方で男性の対象者が取りたい期間をしっかりと取れるということが大事だと思っている。先進的な取り組みをしている自治体も色々な工夫なり悩みもしながら代替職員を確保している。そういった事例も含めて先月取り組み事例集の共有を行った。優良事例、あるいは各自治体において実際に取り組める事例をこれからも適宜共有していきたい。
- 事実婚とは異なる同性同士によるパートナー関係が課題となっている。パートナーシップ条例は、全人口の70%以上を補完していると言われていた中で、法的書類に夫（未届）や妻（未届）と記載され、今後事実婚と同様の役割を果たしていくようになっていくのではないかと考えている。こうした取り組みについては、地方の方が国よりも進んでいる実態もあるので、ぜひ国としても地方における先進的な取り組みに配慮した上で取り組みを進めていただきたい。
- 自治体において先進的な取り組みが行われていることについては承知している。我々としても昨年 LGBT 理解増進法が施行されたので法律の趣旨に則り、性別ハラスメントがないよう、理解が不十分と思われる部分については繰り返し周知をしていく等しっかりと対応してまいりたい。

以上