

標題 : 2023男女平等推進月間 総務省要請報告
発信番号 : 自治労情報2023第0108号
発信日付 : 2023年6月13日
宛先(団体) :
宛先 : 各県本部委員長様
送信者(団体): 全日本自治団体労働組合
送信者 : 中央執行委員長 川本 淳

連日の取り組みに敬意を表します。

自治労本部は、男女平等推進月間の取り組みとして5月24日、総務省に要請行動を実施しましたので、お知らせいたします。

日時: 2023年5月24日(水)11:00~11:30

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 長田 課長補佐

自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室 藤井 室長

自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室 川瀬 企画係長兼調査係長

ほか3人

自治労: 青木副委員長(男女がともに担う自治労委員会副委員長)

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)

八巻労働条件局長(男女がともに担う自治労委員会委員)

○=自治労、●=総務省

[総務省による回答]

<職場の男女平等の実現(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、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において、各団体の行動計画、目標値及び現状の数値等が公表されている。

●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組事例や実践的な取組手法を各団体に周知してきた。

●本年4月には、地方公共団体における女性活躍に関する人事管理面の課題や取組事例を紹介するガイドブックを作成・公表したところであり、各団体における女性活躍・働き方改革に関する取組の一層の促進を図ってまいります。

<職場の男女平等の実現(2.(5))>

●男性職員の家事・育児参加の促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要である。

●地方公務員の男性職員の育児休業取得率は令和3年度において19.5%と、年々増加しているものの、第5次男女共同参画基本計画における「2025年までに男性職員の育児休業取得率30%」の目標達成に向けて、取得促進に係る取組を一層加速しなければならない状況にある。

●このため、総務省では、昨年12月26日に各地方公共団体に対し発出した通知において、国家公務員の取組を参考に、各団体における取得率の数値目標の設定や、職員の意向に基づく管理職員による取得計画の作成などにより、取組を一層推進するよう助言を行っている。

●総務省としては、引き続き各地方公共団体における取組状況を把握し、必要な助言を行ってまいります。

●なお、本年3月に公表された「こども・子育て政策の強化について(試案)」において、男性の育休取得率の政府目標を大幅に引き上げることとされ、一般職の国家公務員と一般行政部門の地方公務員については、2025年までに、1週間以上の取得率を85%とする案が示されたところであり、こども政策の検討における今後の動きについても注視してまいります。

<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など、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、ハラスメント防止のために必要な措置を講じていない団体に対し、速やかに対応するよう要請している。
- 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、
 - ・性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動を行うことや、
 - ・他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報
 を当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露することについても、ハラスメントの対象となり得るものであることから、各地方公共団体に対し、当該内容が明記された厚生労働省指針の説明資料や、地方公共団体におけるハラスメント防止に関する運用要領の好事例を情報提供し、適切な対応を要請している。
- 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。

〔回答を受けて(意見交換)〕

- 職場の男女平等について、意思決定の場への女性登用が非常に遅いと感じる。議会は圧倒的に男性議員のため対策がさらに厳しく、町村になるにつれて難しくなる。男性の育児参画などさまざまな取り組みや働き方改革、女性の管理職登用の進展が必要なため、自治体へ好事例も含めて助言していただきたい。
- 男性の育児参画については、管理職からの声掛けやまわりの理解など職場の雰囲気づくりが取得のしやすさにつながる。育休取得者が担っていた業務の分担や人員補充の仕組みをつくる、取得率だけでなく取得期間も長くするなどさらに高い目標をめざして男性の育児参画を進めることや、自治体から社会へ発信していくことは大きな役割であるため、力添えをお願いしたい。
- 管理職登用の状況は女性も増加傾向だが、アンコンシャスバイアスもあると思われるため、5次計画の達成にむけ対応が必要だと考えている。人事管理面の改革と働き方改革は車の両輪である、と各説明の場で伝えるとともに、時間制約がある方も働けるよう長時間労働の是正など取り組みを進めている。議会対策については、今後管理職になる方、特に女性にむけて議会対策の研修をした自治体などの事例を2023年4月に作成したガイドブックで紹介している。
- 男性の育休取得については、部下の状況を把握したうえで管理職が育休取得にむけた計画をつくる、長期間の育休取得をする場合には上司がその間の業務や人事配置を考えるなど、管理職の関与が非常に重要である。国での管理職の計画づくりや呼びかけ事例、各団体での先進事例をいろいろな場面で展開していきたい。
- 自治労では男女平等からジェンダー平等にシフトしている。自治労で実施したアンケートではLGBTQ+の人が6%以上であることが判明したが、ダイバーシティの実現にむけ、先進事例などを発信しつつ職場のみならず市民に対して取り組みを強化していただきたい。
- 各地方公共団体においてもLGBTQ+の説明をしているものがある。それらも含めて周知しているが、引き続き、各団体が進めている取り組みなど先進事例を調べていきたい。
- 大学講座などで管理職の男女比率などを説明すると、公務職場でも男女差があることに驚愕される。30年以上取り組んできた中で男女平等が簡単でないことは実感しているが、職場の中を男女平等にしつつ、社会全体も変化させられるよう推し進めるべきだと思うため、総務省には通知や事例収集など全体の引き上げにむけた対応をお願いしたい。
- 現場では女性を先に退社させてあげるために男性が仕事を負担している、などの好意的差別もあるが、男女平等の実現にむけ、誰もが活躍できる社会を進めていただきたい。また、管理的部門に女性がいないために議会対応や予算査定、財政的な場面で女性が見えないという実態もあるため、若いうちから男女区別なく管理部門に就けるよう、登用だけでなく配置に関しても取り組みの助言などをしていただきたい。
- 男女平等な職場、ハラスメントのない職場、みんなが働きやすい職場づくりがよりよい公共サービスの提供につながると思うため、今後も意見交換をさせていただきたい。

添付ファイル :

2023男女平等推進闘争要請文【総務省】.doc

20230524総務省要請写真.jpg