

標題 : 2023男女平等推進月間 内閣府要請報告  
発信番号 : 自治労情報2023第0110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22日、内閣府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22日(月)10:30~11:00  
場所: 参議院議員会館1階102会議室  
内閣府: 内閣官房副長官補付 菊地 参事官補佐  
男女共同参画局総務課 小方 係長  
男女共同参画局総務課調査室 新村 係長  
男女共同参画局推進課 後藤 課長補佐  
男女共同参画局推進課 山崎 係長  
男女共同参画局暴力課 井上 係長  
自治労: 藤森副委員長(男女がともに担う自治労委員会委員長)  
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)  
議員: 岸まきこ参議院議員

以下、○=自治労、●=内閣府、◎岸議員

○自治労は、地域・公共団体での男女平等、さらにはLGBTQ+の方が暮らしやすい環境づくりをめざしている。自治労では6月を男女平等推進月間として男女平等参画のためのさまざまな取り組みを進めているが、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男女平等参画の実現が求められている。そのため、実現にむけて要請を行いながら意見交換をしていきたい。

<男女共同参画社会基本法・基本計画について(1.(3))>

●政策・方針決定過程における女性の参画が少ないことは重要な課題である。政治・経済・社会のあらゆる分野において女性の参画拡大が必要であることから、基本計画に基づいたさまざまな取り組みを実施している。

政治分野においては、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、2022年4月にはハラスメント警鐘の動画教材を作成した。議員間や議員と有権者間のハラスメント事例などアンケート調査に基づく実例を踏まえた教材となっており、使いやすいとの声が届いている。

地方議会においては、例えば出産・育児に伴い休暇を取得できるよう会議規則を作る取り組みがされているなど、両立支援のための積極的な取り組みがされているところである。調査結果を男女共同参画のHPで公表して見える化し、環境整備の取り組みを後押ししている。

経済分野においては、経済経営の専門家等で構成し2022年12月から開催している検討会の中で、女性役員比率の向上や、女性活躍と経済成長の好循環や実現にむけた諸施策について検討してきた。基本計画における企業の女性役員の割合については、2025年度までに新たな成果目標の設定を行うこととなっている。政府では例年6月に女性版骨太の方針を取りまとめているため、その中で課題解決にむけた施策について報告したい。

行政分野においては、特に国家公務員への取り組みとして各府省の取り組みを調査している。男性職員だけが配置されていたポストに女性職員を登用した、など工夫している好事例をHPで紹介し、各府省での積極的な女性登用にむけて取り組みを進めている。

このように、基本計画に基づくさまざまな施策を実施しているところだが、計画で掲げている2020年代の可能な限り早い時期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度になるよう、引き続き取り組みを進めていきたい。

○地方公務員も地方議会の議員の方々と接点があるのだが、パワーハラスメントなどのハラスメント事例の訴えがあがってきている。面識のある議員と会う機会があれば議会に伝えていただきたい旨を要請しているが、議員と公務員間について、具体的なハラスメント事例があれば教えていただきたい。

- 議員と職員間で生じるハラスメントについても動画教材で紹介している。職務上の優位関係に基づくハラスメントも多いのではないかと思うため、解消にむけた取り組みに活用いただきたいと考えている。
- 教材では、事例への対処や方法についてどこまでまとめられているのか？
- 教材では「どうしてそうなったのか」を重要視しており、ハラスメントをした側・された側それぞれの立場で、悪気がなかったことや言葉にした理由・それに対して感じた気持ち、などに重点を置いている。そのため、どのような対策を取るべきかについてはぜひそれぞれで検討いただきたい。
- ハラスメントに関する研修によって職員側も多少他の人に伝えやすくなってきていると思うが、具体についてさらに広げていくための取り組み等を検討いただきたい。
- ◎議員が教材を使用して研修しているか、各自治体に対して調査しているか？
- 各自治体での使用実績の総数は不明だが、活用しているとの話はよく聞く。動画も紙の資料もすべてHPで公開しているため、研修にあたってよい教材がないかという照会がきた際はこれらを紹介している。
- ◎市長会や市議会議長会なども含め、全議員に対し定期的に見る機会を設けてはどうか。
- ぜひ活用いただきたい。
- 知事会や市長会への要請の際に、ハラスメント事例を伝えるとともに、教材の活用を求めていきたい。
- 2023年3月に政治分野のシンポジウムを開催した。福岡県議会など好事例の議会の方々のパネリストとなって話された中で、ハラスメントに対しての対策の必要性から福岡県では条例を定めた、という話が紹介された。このような取り組みも含め、政治分野のハラスメントについても努めていきたい。

#### <育児休暇等の取得促進(2.)>

- 男性の育児休暇について、現状は取りたくても取れない、取りたいと言えない環境となっている。上司には、申し出をしやすい職場環境や育児休暇を取得しても自分の仕事を進められるようなマネジメントが求められる。育児介護休業法の所管である厚生労働省でもデータを取ってよい資料を作成していると思うため、連携しながら施策に取り組んでいきたい。
- ◎以前、中小企業の女性社長が「正規職員としては女性を採用しない」とSNSで発信したところ賛同者が多くいたという記事を読んで驚愕した。男性の育児休業取得促進まで進んできたのに、一方で現場では相当な人手不足により休暇制度を取得されると困るという認識も出てきている。男女平等分野ではこれまで何回もバックラッシュが起きているため、政府には確固たる思いで進め続けていただきたい。

#### <女性に対するあらゆる暴力の根絶(6.(1))>

- 基本計画や重点方針において職場・就職活動における各種ハラスメント防止を盛り込み、関係省庁で取り組んでいる。2020年には職場におけるハラスメント防止の強化等をはかる「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」の改正が施行され、2022年4月からは中小企業においてもパワーハラスメントの防止措置が義務化された。厚生労働省をはじめ関係省庁と連携しながら、ハラスメントのない職場づくりにむけ取り組んでいきたい。

#### <LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進(8.(1))>

- 議員立法の法案としてLGBTの理解増進法案が5月18日に国会へ提出された。LGBTQ+の方を含めた多様性が尊重され、すべての人が互いに人権や尊厳を大切に生き生きとした人生を享受できるような社会の実現にむけ、今後もさまざまな国民の声を受け止めてしっかりと取り組んでいきたい。
- 自治労でLGBTQ+の方へのハラスメントを調査したところ、当事者の方がハラスメントを受けている割合が高いことが判明した。LGBTQ+の方の人権が尊重されてハラスメントを受けずに生きられる環境にしていくためには普及啓発が必要なため、法的な部分の周知や進め方について何かあれば伺いたい。
- 理解増進は非常に重要である。理解不足に起因するハラスメントや悩みの声も届いているが、民間職場については厚生労働省が、例えば性的指向などの差別は明確なハラスメントとして示している。厚生労働省や法務省などでもLGBTQ+に関する機運が特に高まっており、2023年4月には法務省のHP「Myじんけん宣言」で性的マイノリティのページが新たに作成された。引き続き、政府全体で啓発していきたい。
- LGBTQ+の方への施策を地方自治体でも進めていきたいと考えている。自治体によっては条例を制定するなど先進的に進めているところもあるが、それを広げていくためには自治体単位では限界がある。所管はそれぞれあると思うが、政府として、広げるための取り組みを検討いただきたい。
- ◎理解増進法として2つ議員立法が提出されているが、性自認と性同一性とは言葉の意味合いが全く異なる。性同一性は手術要件があるなど対象も限定されるため、性同一性という言葉を使用することによってこれまで先進的に進めてきた自治体の活動が後退してしまうことのないよう、政府がこれまで使用してきた性自認という表現を貫いていただきたい。

添付ファイル：

20230522男女平等推進闘争要請文【内閣府】.doc

20230522内閣府要請写真.JPG