

2023 男女平等推進月間 全国知事会要請

日 時：2023 年 6 月 22 日（木）14：00～14：30

場 所：都道府県会館 役員室

知事会：仙田部長

井上主事

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）

小林連帯活動局長（同委員会委員）

八巻労働条件局長（同委員会委員）

毛利女性部長（同委員会委員）

○＝自治労、●＝知事会

○ジェンダーギャップ指数が発表されたが日本は、昨年よりも順位を落とし125位。やはり、政治的な分野と経済分野において女性の参画向上を図っていかねばならないと考えている。こうした順位の背景にはアンコンシャスバイアスや性別役割分担意識が考えられる。性別によって配属先が偏ることのないよう知事会から国へ提言等を行い、女性にも均等に機会が与えられる社会を実現してほしい。

●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。しかし、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。この情報については各県と共有し、可能な限り前向きに対応したい。

○今年の1月から2月にかけて自治労の妊娠・出産に関するアンケートを実施。自分が望んだ時に妊娠・出産ができなかった理由として「仕事が忙しい」と答えた人が650人、「職場の人手不足」を挙げたのが469人、「上司に気持ちよく取らせてもらえなかった」と答えた人が123人、「育休が取れない」が59人だった。そういった形でやっぱり職場が原因で休暇が取れないという人がいた。また自由記載欄には、「職場に人が足りていないからまだ産まないでほしい」「まだ3年目なのに育休を取るのか」等の事例があった。

職員1人が妊娠・出産すると人員が補充されない為、職場に残った人の負担も増加する。休まれると困るという空気がすごく強くあり、言い出す方も言い出しにくい。やはり人がいないといけないということをアンケートでも強く感じた。定員管理等があることはもちろん承知しているが、際限なく雇ってほしいというわけではないので一定数の妊娠・出産する予定の人を見込んで余分に採用するというのをぜひしてほしい。

- やはり世の中全体がそういった雰囲気になれば、それに合わせた体制というのを当然取らざるを得ない。いつでも休暇が取れるよう環境整備を進めていく必要がある。若い女性は、うちの職場に来てもらったら困る等、調整が行われる社会であってはならない。現場の実態について知事会内で共有したい。

○5. ハラスメント (4) LGBTQプラスに関して、理解増進法ができたが、国の法律がない中で、各自治体それぞれの努力によって性的指向や性自認に関する差別禁止条例を独自で制定しているところが約60自治体あり、パートナーシップ制度も4月末時点で278自治体が既に制定されているという現状がある。理解増進法によってこれらの取り組みがより進めばいいが、先進的に進んでいる自治体の取り組みをストップさせることがあってはならないと考えている。理解を増やし、共に多様性の社会を認め合っていきましょうというのが趣旨であるはず、こういった事例が増えるよう協力してほしい。

- 一番弱い立場に置かれる人が守られるべき。ダイバーシティという考え方について共有していかなければならない。

○今後、先進的な事例について共有化及び周知をお願いしたい。

○LGBTQ+に関して中央と地方の意識に若干のずれがあると感じている。先日、福島市がようやくパートナーシップに関する制度を制定した。福島県内には、約80の自治体があるが、まだ福島市のみという状況である。もしかしたら、地方ではまだまだ県の職員に対しても意識づけが十分でないところがあるのではないか。今回、法律ができたことを契機にしっかりと正しい知識を職員全体に対して周知していくことが必要と考えている。地方においてLGBTQ+に対する理解が進んでいないのが現状。新しい知識というところも含めて職員の方への周知をお願いしたい。

- 男女共同参画プロジェクトチームの中では、当然LGBTQ+の話も議論の対象となっている。地域性や県庁所在地とその他の地域といった差はかなりあると思うが、日本全国で取り組みを進めていかななくてはならないと考えている。国の今後の動きを注視しつつ、地方にいいように波及していくように取り組んでいきたい。

以上