

2023 男女平等推進月間 全国市長会要請報告

日 時：2023 年 6 月 19 日（月）14：00～14：40

場 所：全国都市会館 4 階会議室

市長会：向山行政部長

菅野行政部参事

鵜高行政部副参事

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）

毛利女性部長（同委員会委員）

兒玉青年部長（同委員会委員）

○＝自治労、●＝市長会

< 6. ハラスメントの防止にむけて（2） >

○LGBT理解増進法が成立したが、「多数派への配慮」が盛り込まれている。

パートナーシップ条例を制定する自治体も増えてきており、この文言が入ることによりLGBTQ+の権利が後退していく懸念がある。市長会としてもそうならないための取り組みをお願いしたい。

●当方の理解不足で申し訳ないが、同法によりパートナーシップ条例の策定などを考えている自治体が二の足を踏む可能性があるということか。

○そうだ。自治労は当事者が生き生きと暮らせるような社会の実現をめざして取り組んでおり、貴職にも自治体への働きかけをお願いしたい。

< 5. ワーク・ライフ・バランス社会の実現 >

○自治労の女性部で、今年の1～3月にかけて妊娠・出産に関する調査をはじめて実施。現在、分析の最中であるが、妊娠・出産をためらう理由に「仕事の忙しさ」を挙げたのが650人、「職場の人員不足」と答えたのが469人、「上司の態度」が123人、「育休が取れない」が59人だった。自由記載欄には「他にも妊娠している人がいるから、あなたは妊娠しないで」「人手が足りないからまだ産まないでほしい」「上司から『今の職場状況を考えてほしい』などと言われて妊娠を先送りにした」などの事例があった。国が「次元の異なる少子化対策」というのであれば、人員不足で妊娠・出産が妨げられることのないよう（自らの）公務員のエリアから要員を充てるなど対策を講じるべきだ。組合からも訴えていくが市長会としても後押しをお願いしたい。

- 行革の名の下、人減らしが正しいかのように進められ、職場では若い世代が苦しんでいる。公務員を減らし過ぎで、これからは増やさなくてはならないと考える。私が以前いた職場でも、職員が必死になって仕事をしていても職場は厳しい状況だ。自治労には頑張ってもらいたい。これは労働側が主張しなければ変わらない。少子化の時代で、皆で支え合っていかなければならず意識を変える必要がある。
- 「子育てをしようとしてもこの職場では無理だ」と感じ、職場を去る者も多い。自治労で新採加入の調査を行っているが退職者についても訊いており、定年退職以外（中途）で辞める者が30歳代を中心に多く、自分の思い描く子育てができず職場に見切りをつけているようだ。
- 中途採用者についてはどうか。
- 傾向として自治体から自治体へと行政を渡り歩いている人が増えており、民間から転職した者も「この賃金では生活していけない」とすぐに辞めてしまう。それがゆえに賃金のアップは必要だと考える。
- 職場においては、仕事における性別役割分担意識も強く、権利取得のために管理職が旗振り役とならなければならないのだが、自らの経験の範囲内での発想に留まっている。育休を取ることによる（賃金などへの）デメリットがあると捉え取得しないことが最適解であるとの考えや、人員が少ないために休暇取得で同僚に迷惑をかけてしまうといった若年層が増えている。24時間の限られた中で、きちんと労働時間が守られるよう適切な業務量であったり人員確保がなければ、権利取得や男女平等社会の実現には至らない。
また、自治体における不妊治療休暇の取得にむけた環境づくりについても把握していただきたい。休暇日数がそもそも足りないということに加え、業務量の多さから妊娠に至らないことに苦しんでいる。実際に不妊治療休暇を取得した仲間から「改めて職場環境の重要性に気づいた」との声があり、印象に残っている。自治体は課題山積だが、そうした課題に立ち向かえるようなチームになっているのか首長として把握しながら、ワーク・ライフ・バランス社会の実現にむけて労使で取り組む必要があると考える。
- 「不妊治療をオープンにすることが適切なことではない」という認識があると、休暇取得の理解が進まない側面もあるのでは。
- 不妊治療に関しては「治療していることを知られたくない」との意識からプライバシーに関わるため、上司等の理解が求められることから取得しやすい環境の整備が課題である。
- 自分の職場で3～9月にかけて育休を取っている男性が、総務から「休暇が年度末を跨ぐことを分かっているな。職場が一番大変な時期にそんなこと（育休取得）していいのか」と言われたようだ。これについては問題であるとして申

し入れを行ったが、職場として「イクボス宣言」をしているのに浸透していない。

また、女性が昇進を望んでいないという声を聞くが、「地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック」（総務省：2023年4月発行）には女性は福祉などの民生職場への配属が多く、総務や税務、議会担当に配置されていない実態が記載されている。「議会対応をしたことがない」「予算を編成したことがない」といった女性が多い中で、女性管理職になったとしてもそうした対応を行うにはハードルが高い。男女が平等な配置でなければ2030年を目標とする女性管理職の人数達成には至らない。女性のキャリア形成に関しても、県や政令市と比べてそれ以外の市は遅れていることから、市長会として改善にむけた提言を行ってほしい。

- 急に管理職を増やせと言っても、それまでのキャリアがなければ辛い部分がある。当方としても考えは同じで、男性目線中心から女性目線に変わることは大切だと捉えている。
- 定年引き上げで、高齢層の職員からは精神的・肉体的に厳しいとの声が聞かれる。（定年後）賃金は減っても人が増えなければ、いくら柔軟な働き方と書かれても不安が募っている。高齢世代も働き続けられるような職場であってほしい。
- 離職に関して話題にすることはあるか。
- 首長と話す際に離職について聞くことがある。採用しても辞退する確率が増えていて、悩んでいるようだ。
- 男女平等実現にむけて引き続きの取り組みをお願いしたい。

以上