

2023 男女平等推進月間 全国町村会要請報告

日 時：2023 年 6 月 26 日（月）14：00～14：30

場 所：全国都町村会館 4 階会議室

市長会：小出行政部長

田中行政部副部長

辻行政部主事

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）

八巻労働条件局長（同委員会委員）

小林連帯活動局長（同委員会委員）

○＝自治労、●＝町村会

- 働きやすい職場づくりは必要不可欠であるという認識は共通している。
非正規職員の待遇改善は急務と認識している。また、出産後に非正規雇用で復帰する女性が多く、能力に見合わない低い給与が支払われることもあると聞いている。
町村会では、少子化対策を強化しており、こども未来戦略会議には会長が委員として参加し、意見を反映してきている。
男性の育児休業の取得促進については、少子化対策に関わる大きな課題であると認識しており、社会の役割意識やジェンダーバイアスを克服することが必要だと感じている。
- 働きやすい職場づくりは労働者側だけでは解決が難しい。管理側や事務局側の協力が必要不可欠である。この数年で育児・介護に関する法整備は進んでいるものの、現場の導入状況は自治体ごとに異なる段階にある。首長の積極的な発信や取り組みをお願いする。
- LGBTQ+については、自治体職員や住民を含めた理解促進を進めていただきたい。先日成立した LGBT 理解促進法では、多数派の理解を求めていくことが前面に出ているが、少数派を守るという観点が不十分だと感じている。また、先行して条例を整備していた 60 の自治体が国の法律に逆に足を引っ張られかねないため、情報の発信をお願いしたい。合わせて、パートナーシップ条例についても積極的な取り組みをお願いする。
- 女性の管理職登用について、女性職員の配属は民政や厚生など、住民と直接やり取りをする職場になることが多い。管理職は議会対応などが求められるが、多くの女性はキャリアプラン上で議会対応の経験がないため、将来のキャリ

アプランが制限されてしまう現状がある。経験不足から、女性自身も管理職への登用に消極的な部分もあることから、公平な配属を求め、情報発信をお願いしたい。

- 町村の職場は少ない人員で多様な業務を抱えており、周りの様子を見て休暇や各種制度に取りにくさを感じているため、条例や法整備は進んできたが、現状は追いついていない。時間がかかるということは認識している。
LGBTQ+についても同様で、社会全体の意識をプラスの方向に変える必要があると感じている。
要望頂いた点の多くは、町村会としても同様の趣旨で国にも提案しており、7月に国に対して要請する機会があるので、そこでもしっかりと訴えていきたい。
複合的に課題を捉え、情報発信をしていきたいと感じている。
今後も積極的な情報共有をお願いしたい。

以上