

議 長 会議を再開します。 (午前10時45分)

々 これより、香取議員の一般質問を行います。1番香取議員。

1番 香取議員 1番議席香取でございます。本日は、「ジェンダーや性の多様性について」話をしていきたいと思います。ジェンダーというのは、社会的・文化的性差というふうに訳されます。生物学的な男、女という性別に対して、社会や文化の中で形づくられる性別や男女の役割分業を示す言葉です。簡単に言うと、男だからこうあるべき、女だからこうあるべきというふうに括られるものというふうに考えると分かりやすいかもしれません。ジェンダーというと、女性活躍ですとか、かつて婦人問題と呼ばれた事柄のように、女性の問題というふうにとらえる方もいらっしゃるかもしれませんが、もちろん女性らしさという縛りからくる問題は多く、例えば人口の半分は女性であるにもかかわらず、いまだに責任のある立場の圧倒的多数は男性が占めている状況にあります。一方で、男らしさという呪縛により、生きづらさを抱えている男性も少なくありません。日本における自殺者の7割が男性で、そのうち中高年が大多数を占めるという現状も、このジェンダー、男らしさというジェンダーによる呪縛によりきているという考え方もあります。続いて、性の多様性についてです。性の多様性というのは、生物学的な性ですとか、ここまで述べた男らしさ女らしさを示すジェンダー、それから自身がどのような性別かを自認する、自分が男なのか女なのか、どちらでもないのか、わからないのかというところを示す性自認ですとか、誰を好きになるか、恋愛や性愛の対象が同性なのか異性なのか、或いは両方なのか、どちらでもないのかということを示す性的指向など、様々な性の組み合わせを総称して性の多様性というふうに言います。性的少数者の話をすると、そのような人は身近にいないというふうにおっしゃる方も見受けられます。しかし、民間の幾つかの調査を見てみても、人口の大体5%から8%ぐらいは、性的少数者に該当するという調査があります。これは少なくとも20人に1人ということです。つまり、身近にいないという決めつけは、身近な誰かを傷つけている可能性が高いと言えます。生物学的な性と性自認が一致し、異性愛であるということだけが普通というふうに決めつけるのではなく、多様な性があることを前提に、社会を構築していく必要があるのではないのでしょうか。そこで、本日は、このジェンダーや性の多様性をめぐって、3つのテーマについて質問をしていきたいと思います。

1つ目は、島根県パートナーシップ宣誓制度への対応についてです。現在、日本の法律では、戸籍上の性別が同じ人同士、男性と男性、女性と女性が結婚することはできません。同性同士の結婚が認められない状況に対しては、全国各地で憲法違反、違憲判決が出始めていますが、法律が変わるのにはどうしても時間がかかります。そしてその時間の間に、現に困っている人もい

1 番
香取議員

ます。この状況に対し、2015年に渋谷区と世田谷区で同性パートナーシップが導入されたのを皮切りに、現在は全国278の自治体で同性パートナーシップが導入され、人口でいうと68.4%、7割近い人がこの制度によってカバーされている状況にあります。島根県内では、残念ながら導入自治体一つもない状況でしたが、ようやく今年の10月1日から、島根県が主導する形で、県内全域で活用される島根県パートナーシップ宣誓制度というものが導入されることになっています。そこで、本日は、この宣誓制度に対する対応、本町の対応を伺いたいと思います。

続いて2点目は、小中学校におけるジェンダー、性の多様性への対応についてです。教育現場におけるジェンダー平等、男女平等というのはかなり進んでいて、例えば名簿の共通化が進むなど、必要のない場面で男女を分けるというようなことは少なくなってきたと理解しています。本日はここで改めて小・中学校におけるジェンダーに関する対応を伺います。加えて、性的マイノリティの児童生徒に対する対応は大変センシティブな問題です。小・中学校におけるこれらの生徒への相談体制、配慮・支援の現状についても伺います。

そして3点目は、女性職員の採用・育成についてです。これは、ジェンダーの問題について考えていきたいと思います。現在、官民間問わず様々な組織において、女性の管理職の割合を少なくとも3割にしようという動きが強まっています。これは、女性が昇進できなくてかわいそうだからというようなことではなく、その組織の強化ですとか、組織の持続可能性のためには、その組織内の意思決定に関わる人が多様な人であることが必要だという意味で、進められていることだと理解しています。ちなみに3割という数字も、何となく3割ということではなく、有名なジェンダースタディ、ジェンダー論に関する研究の中で、少数者が意見を言いやすく、またその意見が尊重されやすくなるためには、最低でもその少数者が3割いないと難しいというような研究結果が出ていることから3割という数字が挙げられているものだと思います。このように、組織のためにも、女性の管理職の割合を増やしていくことは大切なことですが、一方で、女性管理職を増やすことは、一朝一夕にできることではありません。今少ないから、明日からこの比率を上げようと言っても難しいという意味です。ですので、長期的な視野に立って、採用・育成をしていく必要がございます。そこで、本日は、本町の女性職員の採用・育成の現状と課題について伺いたいと思います。以上、3点です。どうぞよろしくお願いいたします。

議 長

それでは、香取議員の質問「ジェンダーや性の多様性をめぐる本町の取り組みを問う」に対する答弁をお願いします。番外櫻本健康福祉課長。町民生活課長、申し訳ない。

番外櫻本町

香取議員のご質問、「ジェンダーや性の多様性をめぐる本町の取り組みを

民生活課長 問う」のうち、1番目の10月1日開始予定の島根県パートナーシップ宣誓制度への本町の対応についてお答えいたします。お互いを人生のパートナーと約束する性的少数者のカップルが協力して共同生活を行うことを宣誓し、パートナー関係であることを自治体が証明するパートナーシップ宣誓制度は、全国的に地方自治体で取り組みが進められており、県内では本年10月1日から県と全市町村が共同して、この制度を開始することとなっております。宣誓については、一定の要件がありますが、一方または双方が性的少数者のカップルを対象としており、県人権啓発推進センターの窓口から宣誓書の受領カードが交付される手はずとなっております。この宣誓制度は、公的な権利の発生や義務を伴うものではありませんが、受領カードを示すことで、公営住宅の入居申し込みや医療機関での家族同様の面会等が可能となるなどの準備が進められています。町といたしましては、10月1日からの運用開始にあたり、公営住宅の入居など、まずは利用可能な行政サービスの整理や、制度に対する理解と周知について、県と共同して取り組んでまいりたいと考えております。

議 長 番外坂根教育課長。

番外坂根教育課長 香取議員のご質問「ジェンダーや性の多様性をめぐる本町の取り組みを問う」のうち、2番目の小中学校におけるジェンダー、性の多様性への対応についてお答えします。本町では、川本町人権教育・啓発推進基本計画を人権施策の柱とし、互いに人間の尊厳や権利を尊び、安心して生き生きと暮らしていける地域社会の実現に向けて取り組んでいます。この計画は、近年の社会情勢や地域の実態に基づき、令和4年3月に改定しており、この際、性の多様性についての正しい理解と認識を深める必要があることを踏まえ、新たな人権課題の一つとして、性的指向と性自認等に関する事項を加えました。こうした課題に対して、とりわけ学校においては、児童生徒に対するきめ細かな対応に取り組む必要性があると認識しており、教職員の正しい理解と適切な対応を促し、日頃から児童生徒が相談しやすい環境と、組織的な支援を可能とする体制づくりに努めております。また、児童生徒に対しては、固定的な考え方や偏見にとらわれない態度や、他人を思いやる気持ちを育てる人権教育を推進しております。性の多様性について、教職員の知識や理解を深めるとともに、児童生徒が安心して学校生活を送ることができる環境づくりを進めていくことは大変重要だと考えております。また、性の問題に限らず、多様性を認め合い、男らしさ、女らしさではなく、児童生徒一人一人のその人らしさを生かす児童生徒指導に取り組んでおりますので、今後も学校と連携しながら、適切に対応してまいりたいと考えております。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総
務財政課長

香取議員のご質問の3項目め、「女性職員の採用・育成について」お答えします。まず、ここ10年間の女性職員の採用状況は、総数23名に対して、女性は5名、総数に占める割合は約22%、2割でした。最近の募集種目は、令和元年までは一般事務・土木・保健師を、令和2年以降は一般事務・土木を募集しております。一方、ここ10年間で採用試験を申し込まれた人数については、総数129名に対して、女性は36名、総数に占める割合は約28%、3割となっています。次に、採用についての課題ですが、県町村会の町村等職員採用統一試験により実施している試験の内容に、男女間で有利不利は生じておりませんが、現在の統一試験は、受験者は県内の指定された試験会場での受験を求められていることから、特に遠方の受験者には、移動や時間の制限を受けるため負担をかけている実態があります。こうしたことへの対策として、他の民間試験を取り入れている自治体もあり、例えば、専用の会場が用意され、会場に設置されたパソコンで受験するテストセンター方式や、会場ではなく自宅や学校のパソコンなどから受験するというウェブテスト方式などもあり、このような手法を取り入れることで、女性にも受験しやすい環境は提供できると考えております。次に、育成についての現状ですが、主として、島根県自治研修所や島根県総合事務組合が主催する研修を活用して職員研修を行っています。その中では、階層別研修として、職務上の階層ごとに必要とされる基本的な能力・知識の習得を目的とする研修の受講を必須とした上で、選択研修として、職員一人一人の自立的な能力開発のニーズに応じて職員が選択し受講できる研修に参加しています。また女性職員に向けたリーダー候補としての自覚を促し、モチベーションの向上に繋がるようなリーダー研修などもありますので、職員には積極的に案内し、受講を促しています。次に、育成についての課題ですが、職員には、日々の業務をこなしながら研修受講が必須となる上に、ワークライフバランスとの兼ね合いが求められます。多様なテリトリーをカバーする公務職場において、とりわけ少数の職員で当たるような現場では、個々の負担感が大きく、時間外勤務なども存在する実態がある中で、いかに仕事と家庭やプライベートを利用させていくかが大きな課題として挙げられます。これらの課題を整理し、一層働きやすい職場環境を構築していくことが、極めて大切であると考えております。

議 長

再質問ありますか。1番香取議員。

1番
香取議員

はい。まず1項目めの「島根県パートナーシップ宣誓制度について」伺いたいと思います。さらっと答弁をいただきましたが、もう少し具体的などころを聞いていきたいと思っております。公営住宅の入居などに関して、検討を進めるというお答えでしたが、他に具体的にどのようなところに活用が見込まれるかというところを教えてください。

| | |
|----------------|--|
| 議 長 | 番外櫻本町民生活課長。 |
| 番外櫻本町 民生活課長 | まず、この取り組みがですね、島根県と各県内の市町村が共同して取り組むと。その中でまず、県が旗を振ってですね、いわゆる入居を、住まいの確保という視点から、公営住宅の入居について多様化に支援していこうということでやっています。まず本町としましてはですね、すでに同居人、パートナーの方を同居人としての対応も可能というふうには考えています。それ以外のところがございますけども、例えば、生活保護制度とか、そういったところも考えられると思います。ただ、議員もおっしゃったようにですね、あくまでも法的な婚姻関係ではありませんので、その中で、どういった対応できるかってのは、ちょっと今後いろいろ整理をしていく必要があるとは思っています。 |
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | はい、わかりました。公営住宅に関しては川本町と、あと大田市に関しては現状でも、同性のパートナーの方でも入ることができるというふうに聞いておりますので、他のところもどのように活用できるかを早めにご検討いただいたらいいかなと思っています。例えば、定住促進住宅なんかは、今夫婦でないと入れないことになってると思いますけれども、その辺りの活用についても検討をいただければと思っています。まだその辺りは検討してないということで理解でよろしいでしょうか。 |
| 議 長 | 番外櫻本町民生活課長。 |
| 番外櫻本町 民生活課長 | はい。まだそこまでの検討には至っておりません。 |
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | わかりました。ちょっと早かったのかもしれないですが、ただもう3ヶ月ちょっとということになりますし、出る直前じゃなくて少し早めに出していく方がPRになるのではないかなと思いますので、ぜひ、特に町内でいうと住宅ですとか、あと福祉の施策に何かに使えると思いますので、ぜひこの辺りの周知、こういうのが使えるんだよってというようなことの周知を、今までと変わらないから出さないのではなくて、ある程度まとめて出すことをした方がいいのではないかなと思っています。それから、町の施策、町の中のことで使えるというのに加えて、民間でこの制度が使えるということも多いんだと思います。民間への周知ですとか、活用の促進、例えば医療機関ですとか、施設なんかでの面会の関係もそうですし、あとは金融機関とか、保険会社も大きいところだとそうだと思うんですが、それは県がやることなんだと |

1 番
香取議員 思います。或いは、民間の普通の企業において、福利厚生について使うこともできると思いますので、そのあたりの周知も必要なのではないかと思いますがいかがでしょうか。

議 長 番外櫻本町民生活課長。

番外櫻本町
民生活課長 はい。まずはですね、この制度を、まず広く町民の皆さんに知っていただくということが必要であろうと思います。そのために広報かわもと或いはホームページ等を使ってですね、住民の皆さんにまず知って、理解を深めていただくところから、まずそういった周知という理解という面で取り組みは、やっぱりやっていきたいなというふうに思っております。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。そうですね。少し消極的なようにも感じられてですね、少しまだ間があるからというのものもあるかもしれないんですが、なんか冒頭にも申し上げたように、こういうのに該当するの人なんていないだろうっていうような考えから消極的になってもらっては困るなというところがあるんですが、この制度に対して、きちんと積極的に取り組んでいく姿勢があるかどうかというところはいかがでしょうか。

議 長 番外櫻本町民生活課長。

番外櫻本町
民生活課長 はい。性の指向、性的指向、それから性自認、そういったことにこだわらずですね、お互いのを尊重しながら、それぞれの人権意識を高めるという意味ではですね、このパートナーシップ制度の趣旨からしてですね、これは本当に大事なことであると思っておりますので、しっかりと取り組みをしていきたいというふうに思っております。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。たとえ最初の頃、この制度の利用者がいなかったとしても、この制度を使って積極的に活用していますよということを示すことは、性的マイノリティの方だけでなく、いろんな家族の形を考えてる方にとっても、いろんな例えば若い方とか移住者にとっても魅力になると思いますので、ぜひ積極的に活用することを検討してもらいたいと思っています。

最後に1点だけ、このテーマについて、もう1個聞きたいことがあるんですが、アウトティングに関する対策が必要なのではないかと考えているので、そこについても伺いたいと思います。アウトティングというのは、本人の了解を得ることなく、本人が公表していない個人的な情報、例えば性的指向ですと

1 番
香取議員

か性自認なんかを第三者に暴露するような行為になります。残念ながら、川本町ですとか、いわゆる一般的に全国的に田舎というふうに言われる地域においては、個人情報みたいなことを割と比較的に、本人のいないところでやりとりすることが、役所単位ではなくて一般町民の間でよくあることなのかなと思っています。それ自体は小さい地域で、あの人は誰なんだっていうふうに理解して行って、その地域で暮らしていくという意味で、その地域の安全保障的な意味では必要なことなのかなと思うところではあるんですが、一方で、若い方、例えば女性とかがこちらに移住してくる、或いは帰ってきたいかっていうところのハードルになったりですとか、或いはこの性的少数者の方に対しては、命に関わるような問題になることもありうるのだと思っています。このパートナーシップ制度ができたからといって、これを利用して誰にでも自分たちが性的マイノリティに当たるんだということを公表したいというわけではないと思うんですね。そういう意味で、誰にでも暴露していいんじゃないんだよっていうところの対策は必要なんだと思っています。これ自体は町民一人一人が、勉強して注意していくしかないことではあるんですが、全国的には、このアウトティングですとか差別を禁止するような条例を設けている自治体が、小規模自治体でも多数見受けられるように感じています。この辺りの対策、条例を設けるなども検討に値するのではないかなと思っていますが、いかがでしょうか。

議 長

番外櫻本町民生活課長。

番外櫻本町
民生活課長

はい。まずはですね、本人の同意なしにその情報を外に出すアウトティング、これは人権的にもですね、絶対あってはならないことと考えております。そういった、まずは人権意識の向上に努めてまいりたいと思います。条例化に至るかどうかするかまではですね、今後の状況等も見ながらですけども、現時点では、まずは、そういった人権意識の高揚を高めていきたいというふうに思っております。

議 長

再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員

はい。この制度に関して終わりにしますが、あと3ヶ月ちょっとありますのでぜひ、細かい点まで検討していただいて、その上で早目にいろんなところに公表していってもらいたいかなと思っています。

2 点目の小中学校におけるジェンダーや性の多様性に対する関する対応について、再質問したいと思います。先ほどの答弁では、そうですね性的マイノリティの児童生徒が、相談しやすい環境を作るためには、教職員の正しい理解や知識が不可欠だということをおっしゃっていました。これは本当にその通りだなと思っていて、このジェンダーですとか、性の多様性の分野というのは、無意識の偏見という言われるものがかなり大きいところだと思

1 番
香取議員 ます。私も勉強しているつもりですが、それでも傷つけてしまうこともありますし、特にこの分野、ここ数年でかなりいろいろな事が進んできたこともあって、私も数年前の発言は人を傷つけたかなというふうに感じるようなことも、かなり多くある分野であると考えています。教職員の先生方にも正しい知識を身につけていただくことが、まず第一段階として必要だと思うんですけれども、これについては研修などを実際に受けていただいたりしている状況でしょうか。

議 長 番外坂根教育課長。

番外坂根教
育課長 教職員の研修、町として実施したことはございません。県の方からですね、このようなリーフレットが出ておりますので、こういったものを学校の方に配布をして、折に触れて話題にさせていただくように進めているところでございます。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。本当にこの分野は勉強が必要な分野だなと私も痛感してるところです。ぜひ研修なんかも今オンラインで受けられることも多い、受けられるものも多いと思いますので、積極的に活用いただければと思っています。それから、その上で生徒が相談しやすい雰囲気ですとか、これ先生に言ったら親にも言われてしまうんじゃないかっていうような不安を感じないような相談の体制なんかも、きちんと構築していただければと思っています。この分野については、もう1点だけ伺いたいことがあります。ジェンダーや性の多様性への対応として、現在全国的にジェンダーレスの制服の導入が進んでいます。現に島根中央高校でも、ジェンダーレス制服が導入されていて、男女問わずスラックスを履いている生徒もかなり目にするようになってきました。これは、性的少数者への配慮というのはもちろんなんですけれども、ジェンダーへの配慮という側面もあると思っています。女性だからスカート履かなければいけないというようなことではなく、実際、女性じゃない方も多いのでお話ししますと、スカートよりもスラックスの方が動きやすいところもありますし、寒さへの対策なんかもあって両方を選ぶような制服を導入しているところもあります。セーラー服、川本中学なんかはセーラー服ですけれども、セーラー服でもスラックス大丈夫なんじゃないかっていう議論も結構今全国的に盛り上がっていて、それでも導入してる場所もあるようですが、この辺り検討はされてもいいかなと思います。いかがでしょうか。

議 長 番外坂根教育課長。

番外坂根教
育課長 制服の見直しにつきましては、基本的には学校ごとに検討されるべきこと
かなというふうに思っております。当然そういうような声が出てきたときには、ジェンダーレスの視点を取り入れた、誰もが着心地のよい活動しやすい
ような視点を取り入れて、検討されるべきものというふうに考えております。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。ぜひ男らしさと女らしさにとらわれないような雰囲気づくりがで
きたらいいのかなと思っております。

続いて、3つ目の女性職員の採用・育成についてに移りたいと思います。
私、個人的にはですね、ここのところがだいぶ危機的状況というか、難しい
状況にあるのかなと思っておりますので、質問をしていきたいと思っ
ています。先ほどの答弁で、ここ10年間の採用についてお示しいただきま
した。採用数については23名中5名が女性22%。そして応募者数につい
ては129名中36名、28%が女性だったというところです。応募者の中
から男女で採用、不採用を決めることはできませんので、ここの応募者の女
性割合を増やしていくことが課題なんだと思っておりますけれども、この
応募者における女性の割合が少ないことの原因というのは、どのようなとこ
ろを考えましょうか。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総
務財政課長 応募者において、女性が少ないということについて、私すいません、答え
は持っておりません。公務員職場というところは大変魅力的な仕事だと思
います。これについては、男性であろうが女性であろうが、皆さんが志してい
ただければなとは思っています。そういう中で、女性がここで少ないのはなぜか
ということについては、申し訳ありませんがさっき申したとおり魅力的な仕
事でありますので、そこに何で女性が少ないかについてはすいません、そう
いうことをございます。以上です。

議 長 再質問ありますか。はい。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい、わかりました。なかなかすぐにこれが原因だってピンポイントでで
きる問題ではないと思うんですが、ただここを考えておかないと、今の採用
の状況だと、今現在ここに2名、執行部の中では2名女性がおりますけれど
も、これさえも保てなくなる可能性があるのかなという危惧がありますので、
どうやったら増やしていけるのかなというところをちょっと考えたいと思っ
ています。女性が少ない原因ってどういうところにあるのかなというふう
に考えた時に、まず、いくつかあると思うんですけども、まずはこの町自体
が、田舎に住みたくないとか、川本に住みたくないというふう考えられて

1 番
香取議員

しまっているっていう可能性もなくはないと思います。それから、実際この職場が、川本町役場という職場が女性にとって働きにくい職場になっているというのも可能性としては考えられます。或いは、職場自体は先ほど課長が言われたように女性にとっても働きやすい、やりがいのある職場なんだけれども、PRが不足しているので女性が来ないというふうなことも考えられると思います。最初に言った川本町自体がとか田舎に住みたくないというところは重要な問題ではあるんですが、ちょっと本日の議論から外しておいて、まず女性、男女問わずですけれども、働きやすい職場になっているのかということについても、伺っていきたくと思います。こういう女性職員の採用とか、どうやって取るかっていう話、働きやすさっていう辺りを考えていくときに、まずはその育児休暇とか、そういう制度について検討することが多いと思うんですが、この制度自体は役場の育児休暇の制度なんかはきちんとされてるんだと思います。実際はその運用がどうなってるかということなんですが、男性女性に両方について、育児休業等の取得率ですとか、きちんとそれが運用されているかということはいかががでしょうか。

議 長

番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総
務財政課長

育児休業等につきましては、国家公務員の法律に基づきましてこちらの方もそれにし存じることなく、制度の方は確立をしております。実際にですね育児休業を取られた方がおられるかということでございますが、私の記憶では男性の方での取得というのは今までなかったのかなと思っております。女性につきましては、制度をしっかりと利用してですね、休んでるのは間違いないかと思っております。以上です。

議 長

再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員

はい。女性についてはほぼ皆さんとおられますし、そういう意味で女性にとって働きやすい職場にはなっているのかなあと思っているところです。ただ、男性職員に該当者がいるにもかかわらず、今のところ男性の育休取得が進んでいないということは、やはり根底のところですね、育休取得すると迷惑をかけるのではないかというような暗黙の了解みたいなものがあるのかなと思っております。なので男性の育休取得は進まなくて、女性なら仕方がないかというふうに、いうように考えられているのではないかなというふうに、邪推かもしれないですが推測するところです。そうなるとやはり、女性でも迷惑をかけてるんじゃないかって思いながら休むのはよくない、働きやすい職場ではないかなと思うところですので、このあたり、以前も男性の育児休業については質問させていただいたのですが、女性が、女性も働きやすい職場にするために男性の育休も進めることが必要なのではないかなと思うんですけれども、その辺り、何か進める施策を取る取り組み

| | |
|--------------------|--|
| 1 番 香取議員 議 長 | をやるお考えはないかを伺います。 番外瀬上総務財政課長。 |
| 番外瀬上総 務財政課長 | 男性の育児休業取得の向上ということでございます。決してこちらからです ね、取ってはいけないということ言うことは全くありませんが、先ほど です ね、答弁の中でも申しましたように、割にいろいろと多様なテリトリー をカバーする公務というところ中で、それぞれのものが実際そういうことを 思うっていうのもあり得るかなとは思いますが。そういった中、こういった項 目については、職員、管理職ではない一般職員で構成する職員労働組合の中 でもこういうところがよく議論されておまして、そういう中では、そのこ とについては前向きに取り組むということもそういう気持ちは持つておられ るようです。というところでこちらからもですね、この制度については当然 のことながら周知をして、これについて進めていくというのは必要なことだ と思っておりますので、そういう気持ちで取り組んでまいりたいというふう に思っております。 |
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | はい。男性の育休取得については、自治体によってはかなりトップのイニ シアティブで進めているところは多くて、進んでるところなんかはやはりそ の該当する職員男女限らずが出てきたときには、必ず取るか取らないかを問 うようなこと、取っても良いんですよというか、自治体によっては取らない 理由を説明させるようなところもあるようですので、そういうのを参考にし てやっていただければと思っております。今、民間企業でも法律が変わりまし て、その該当者があるときにはきちんと説明をして、取るか取らないかを聞 くというようになってるはずですので、ぜひ、前回の時も言ったんですが一 番に取る人っていうのはかなりハードルが高いんだと思うんですけども、 取り出せばかなり進んでくるのではないかなと思っております。男性の家庭へ の進出が進めば女性の職場への進出も進むと思っておりますので、その辺りも検討 いただければと思うところです。それから、働きやすい職場という意味でハ ラスメントへの対応についても伺っておきたいと思っております。職場におけるパ ワーハラスメントですとか、セクシャルハラスメントが起きた場合の相談窓 口ですとか、その対応などはどのようになっていますでしょうか。 |
| 議 長 | 番外瀬上総務財政課長。 |
| 番外瀬上総 務財政課長 | ハラスメントにつきましては、規定を設けておまして、そういった場合 には通報するところが設けております。こっちで言うと総務財政課の課長の 方にですね、そういったところが受け付けるという形で対応しております。 |

| | |
|----------------|--|
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | はい、そうですね。その窓口のちょっと人数が少ないところなんで難しいかもしれないですが、活用状況といいますか、相談自体があるかないかというところはいかがでしょうか。 |
| 議 長 | 番外瀬上総務財政課長。 |
| 番外瀬上総 務財政課長 | ハラスメントの相談についてですね、多くのというか職員の方からとかいろいろな方からですね、そういったことがあるんじゃないかというような通報があったということは事実がございます、ということです。 |
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | はい、ではその通報ですとか相談があった後のことなんですけれども、そのあとはどのような対応をしておられますか。 |
| 議 長 | 番外瀬上総務財政課長。 |
| 番外瀬上総 務財政課長 | このハラスメントが起きた場合につきましては、当然のことながら、本人に事実確認ですとか、場合によっては加害者というかどうかというのですかね、そうである相手方のところの事実確認ってのも重要なことだと思っております。そういった時には副町長とも相談し、また担当課長とも相談してそういった対策をしていく、まず事実を確認するということが大切だと思っております。 |
| 議 長 | 再質問ありますか。1 番香取議員。 |
| 1 番 香取議員 | はい。先ほど2 番目の小中学校での対応でもあったところ、同じかと思うんですけども、やはり相談しやすい環境というのはすごく大事だなと思っていて、特にセクシャルハラスメント等に関しては、相談したことによる二次被害というのがあることもありますので、そのあたりも相談しやすい対応、例えば女性の担当者を置くですとか、何かしら工夫も必要なのではないかなあと思っているところです。それから、そういう形で制度自体は公務員の仕事でお仕事ですので、かなり整っているんだろうとは思っていますので、その辺あたりの運用の方法をきちんとして、男女問わず働きやすい職場というところで作ってってもらえればと思っているところです。続いて、職場自体が働きやすい職場であるという前提で、それをどうPRしていくかということも職員の採用、特に女性職員の採用についてはかなり重要なのではないかなと思っているところです。今、現状では職員採用は町のホームページに掲 |

1 番
香取議員 載したりですとか、あとは放送で流したりということをしてるんだと思うんですけども、そこに男女っていうのはないですよ。なのでそこに女性でも働きやすいですよというところ、女性を前に出すような、例えばインタビューを出してみるとか、事例を紹介してみるとか、そういうような出し方が考えられるのではないかなと思うんですが、いかがでしょうか。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総
務財政課長 貴重な提案ありがとうございます。まさしく今ですね、職員採用試験の募集を行っております。そのことで、従来でしたら募集要項を作って、そういうのホームページ挙げてという議員ご指摘の通りの方法をやっております。実際なかなかですね受験していただける方が少ないということで、そういったことを増やしたいという思いもありましたので、他の自治体の例もいろいろ参考にしながら、今年度からは、すでに入った職員のインタビューというものも載せております。その中には女性の職員も当然入っております、その視点からですね選んだ理由ですとか、PRポイントというところで、それの方もホームページに出しているというところ。こういったところでですね挙げたものを今度はいろんなですね、SNSとかを使いながら広めていく必要があるわけなんですけども、いかに来ていただけるかというところのPRについては、こちらも努力しながら行っているというところがございます。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。今年度からやられてるということで、はい良いことだと思っております。あとはですね、女子学生になると思うんですけども、その応募を増やすという意味では、やはり女性が少ない職場だと入りにくいとか活躍できてないんじゃないかなとか、あとは子育てと両立ができるだろうかなんてなどという不安を抱えて、その答えが出てないからやっぱり辞めてしまうみたいなことになる可能性もあるんじゃないかなと思っていて、そういう意味で、現実には不安を抱えているか、抱えて迷ってる方の不安を解消するような、例えば説明会ですとかオンラインを含んで説明していく会ですとか、あとはこれも以前も言ったことあるんですが、インターンみたいな形でちょっと経験してもらうようなことをすることで、PRをしていくようなことも考えられるのかなあと思っているところです。それから、そういうような形で今試行錯誤中ということだと思いますので、ぜひ、女性というところにも視点を当ててですね、PRもしていつてもらいたいと思っているところです。それから、この項目で話してるのは女性の管理職が3割にならないんじゃないかっていう危惧から話しているところで、今採用を増やすことはぜひしていただきたいんですが、その上で、現状できる対応もしていかなきゃいけな

1 番
香取議員 いんだらうと思っています。今現在いる女性職員が無理なく働き続けて、昇進をして、管理職にもなっていけるような環境づくりも必要だと思っていて、先ほどの答弁では、研修についていろいろお答えをいただきました。階層研修に加えた選択研修のところ、リーダー研修なんかも受けられるようになっていたということでしたが、この辺り、リーダーシップ研修なんかは受けている方がおられるかというところは把握していますでしょうか。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総
務財政課長 はい。職員研修については先ほど県の自治研修所や県の事務事務組合の研修を活用しているということをお話させていただきました。その中で先ほどの階層別研修、センター研修というものについては、それぞれ公務員として必要な研修ということで行っております。先ほどの女性のリーダー研修については、ここの研修ではなくて総務省の方で市町村アカデミーであったり、J I A M（全国市町村国際文化研修所）といったところで研修を特別にやっておられる、そういうところの研修の中にはそういうメニューがありますので、そういったところを職員に案内をして、受講をさせているというところでございます。実際に過去受講があったのかということについては、最近ではございませんが、実際に千葉県の方まで行ってですね、研修を受けたりという事実はございます。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい。女性、男性が多い職場に女性が入るような形になると、どうしても孤立してしまいがちになったりですとか、それで悩んで辞めていってしまうということがあってはもったいないと思っていて、そういう意味でその女性のリーダーシップ研修なんかに出て横の連帯を作ることですとか、或いはキャリアデザインの研修なんかも女性向けなものがたくさんあるのではないかなと思っています。もちろん内部でやるという話ではなくて外部のもの、オンラインも含めて外部のものを、積極的に受けるように働きかけていただくのがいいかなと思っています。若い女性職員さんだとまだそこまで考えてないし、昇進もどうなのかなって思ってる方もいるかもしれないですが、そういう方もその気にさせるぐらいに、きちんと受けさせていくようなことが必要かなと思っています。それから研修に加えてですね、孤立させないという意味では、女性だとロールモデルがなかなか見えにくいというところが問題なんだと思っています。それに対してメンターをつけるような制度、メンター制度なんかを活用している自治体も増えてきているように見受けられるのですが、例えば、そうですね男性職員であれば、周り見渡せば男性の職員がたくさんいて、ああいうふうには昇進していくのかなとか、子育てもああいうふうにはやりつつ自分もそうなってくんだらうなっていうようなイメージができ

1 番
香取議員 やすいと思うんですけども、女性だとなかなか数が少なすぎて、その辺りが悩みがちというところが、これは役場に限らずどの職場でもですけども、あるんだと思っています。そういうのを解消するためにメンターという形で、女性だけでなくでもいいんですが、職員1人につきメンターをつけて、何かと悩みの相談に乗ってもらうような制度、それを外部とかOGを含めてもいいと思うんですが、やってる自治体もありますけれども、このようなことの活用はいかがでしょうか。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総務財政課長 今ご提案いただいたようなメンターということですね、それについては現在のところは考えておりませんでしたですが、今いろいろご指摘をいただいてそういう必要性についても当然研究しなくてはならないかな。また職員にもですね、いろいろ意見を聞きながら、どうすればそういう働きやすい職場になるのかなっていうところは必要だと思いますので、そういうところは研究して、必要があれば取り組みたいと思います。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい、あと一つ、あと一つだけ話題にしたいことがありまして、今採用している最近の採用ということで、10年の中で5名の女性職員を採用ということでしたが、これの中に保健師さんも含まれているようなことですかね。その中の何人が保健師さんかというのを伺います。

議 長 番外瀬上総務財政課長。

番外瀬上総務財政課長 おそらく5名のうちの2名が保健師だったと思います。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい、そうですね。すいません私も数字を持ってなくて申し訳ないんですけども、感覚として若い職員さんの中で、若い女性職員の中で保健師の方が占める割合が比較的多いのではないかなという感覚を持っています。保健師さんは今健康福祉課だけでずっとやっていくというような形になってますが、この今の問題意識を持つとその保健師さんもきちんと育成して活用していくというような考え方も、一つにはできるのではないかなと思っています。具体的には、保健師さんとして採用しても、そのあと希望の方だけでもいいかもしれないですけども、健康福祉課以外の課でも経験を積むようなことを検討されるですとか、その中で他の課で適性がある方については、他の課での経験もどんどん伸ばしていくというような考え方もあるかなと思います

1 番
香取議員
議 長

けれども、そのあたりはいかがでしょうか。

番外野坂町長。

番外
野坂町長

ご指摘のですね専門職として採用した職員のですね、そう意味ではいろんな経験を多様な経験をですね、する必要が、させる必要があるんじゃないかというお尋ねであろうと思います。とても重要なご指摘の点でありまして、私もですね、この場で別の質問に対してお答えしたことがあるかと思ひますが、私どもの職場いわゆる一般職と専門職で成り立っておりまして、やはりこのですね、ジェネラルに仕事をする職員と専門である職員、この融合でもって、多様なテリトリーをカバーする公務職場成り立ちます。採用自体はですね専門職で入ってもですね、またその所属をですね変えて多様な経験を積んでいくような、そういうキャリアデザインを職員にイメージしてもらおうということはとても大変な重要なことだと思います。近年では本町もそういう配置はしてありませんが、過去にはですね保健師が、例えば教育委員会、或いは今でいうまちづくり推進課ですね配属になったこともあります。私自身も就任しましてからですね、そのたび、そのようなこともですねしっかり意識をしております、そういう意味では機会がありましたらですねそういうことは積極的に考えていきたいと思ひます。ジェンダーという点で言いますればですね、逆に男性保健師も採用しておりますので、同じようなことも意識しながらですね、やっていきたいと思ひます。私前職の県でおりました時はやはり、そういったそれぞれのですね、人が持つ力をこう引き出していくためにも、或いは本人のモチベーションの向上のためにもですね、そういう配置を現に例えば土木技師がですね、私も一緒に商工労働部に配属になった土木技師と一緒に仕事をしたことがあります。また現に去年まで県土整備事務所にいました、これ男性職員ですけども、このたびの立地適正化に向かう仕事をアドバイスしてくれた職員です。今、県の事務職員が多い県全体を見るところの政策企画局の方に行つてですね、県全体を見るようなそういう仕事に彼がこの春から行つています。そういったですね、やはりジェネラリストとですね、スペシャリストと融合で仮にジェネラルで入つても、そういう経験をする事でまた戻つてきた時に新しい力が備わりますので、そういう視点での配属はですね、ぜひ意識していきたいと思ひます。限られた人数でのそういう配置一式になりますので、個々にやつていくと、組み合わせのなかなかすぐには実現しない場面もあります。長期的にはそういうことはとても極めて重要だというふうに思つておりますので、しっかりご意見ご指摘の点はですね意識して、できる場面からそういうふうになつていくように、ぜひやっていきたいと思つております。

議 長

再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員

はい。今町長が言われたように個々の職員のキャリアのためにも、そういういろんな職場を経験していただくことはとても大事だと思います。加えて、その女性職員が健康福祉課にまともってしまわずに、いろんなところにばらけることで、職場自体が働きやすくなるという効果もあると思いますので、ぜひ長い目で見て検討いただければと思っています。それからこれで終わりにしますけれども、このジェンダーですとか、性の多様性に関するところに関しては、制度を整えたからやってね、というふうに当事者に任せるだけではなかなか進まないところですので、ぜひ、トップのイニシアティブで進めていただければなと思っていますところ。はい。以上で終わります。

議 長

答弁は。
（「大丈夫です。」の声あり）

々

はい。以上で、「ジェンダーや性の多様性をめぐる本町の取り組みを問う」の質問を終了します。

々

これをもちまして、香取議員の一般質問を終了いたします。

々

ここで暫時休憩いたします。再開は午後 1 時 0 0 分から再開いたします。
（午前 1 1 時 4 1 分）