

質問者 野原 恵子 議員

質問事項

1 誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等の推進を

- |   |       |
|---|-------|
| (1) 管理職の男女比、附属機関の女性委員の登用割合は               | 総務課   |
| (2) 職員の育児休暇の男女別取得人数と日数は                   | 総務課   |
| (3) 作られた男らしさ・女らしさの認識を克服するための啓発を住民生活課      |       |
| (4) 親族同様の扱いを受けることが可能になる「同性パートナーシップ制度」の導入を | 住民生活課 |
| (5) 専門知識を持つ相談員の配置など相談窓口の充実を               | 住民生活課 |

野原議員のご質問にお答えいたします。

1 誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等の推進を

「誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等の推進を」についてであります。

人間は生まれつきの生物学的性別がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」や「女性像」があり、このような社会的・文化的に形成された性別のことを「ジェンダー」と言われております。

「男性だから」「女性だから」と生き方を押しつけられることなく、「個人の尊厳」が尊重され、性別による差別のないジェンダー平等について、誰もが正しい理解と認識を持って、社会全体で共有していくことができるよう推進していくことが大切であると考えております。

(1) 管理職の男女比、附属機関の女性委員の登用割合は

ご質問の1点目、「管理職の男女比、附属機関の女性委員の登用割合は」についてであります。

女性の参画につきましては、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮し活躍することを推進するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布・施行され、本町においても、法律の規定を受け、「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の採用や男女を問わず、本人の意思と能力に基づく任用に努めているところであ

ります。

はじめに、町の管理職の男女比につきましては、現時点において、部長職、課長職、課長補佐職の管理職全体の人数は43人で、その内、女性の管理職は課長職で3人となっており、管理職全体に占める割合は6.9%、課長職としては9.7%となっております。

また、附属機関における女性委員の登用状況につきましては、過去3年で申し上げますと、平成29年度では、委員全体人数が493人で、そのうち女性委員が125人、登用率としましては25.4%、30年度では、505人中132人で26.1%、本年度は、489人中117人で23.9%となっております。

附属機関委員の選任につきましては、定数の概ね3割を公募としておりますが、その応募状況により、委員構成の年齢や地域、男女比を考慮しながら選任しており、今後とも、男女間での偏りが生じないように配慮してまいりたいと考えております。

## (2) 職員の育児休暇の男女別取得人数と日数は

ご質問の2点目、「職員の育児休暇の男女別取得人数と日数は」についてであります。

職員の育児休業の取得状況につきましては、過去3年で申し上げますと、女性職員においては、平成29年が2人で取得日数は734日、30年は取得者なし、31年から令和元年にかけては3人で取得日数は1,148日となっております。

また、男性職員においては、平成29年に1人、男性職員としては初めて育児休業を取得しており、取得日数は92日となっております。

今後とも、仕事と子育てが両立でき安心して働ける職場風土の醸成に努めてまいりたいと考えております。

## (3) 作られた男らしさ・女らしさの認識を克服するための啓発を

ご質問の3点目、「作られた男らしさ・女らしさの認識を克服するための啓発を」についてであります。

ジェンダー平等の実現に向けては、性別という枠を超えた人権の尊重が必要であり、一人ひとりが人権意識を高め、人権への理解を深め、もって、男女共同参画社会の実現や人権擁護を推進するため、国や北海道と連携を図りながら、様々な啓発活動を行っております。

国や北海道では、シンポジウムや講演会、人権教室の開催、啓発用冊子の配布や

DVDの貸出、テレビやラジオによる放送などの啓発を行っておりますが、町におきましても、公共施設内におけるPRポスターの掲示やパンフレットの配置、広報紙やホームページ等への掲載、パネル展の開催、図書館における特設コーナーの設置などを行っているところであります。

今後におきましても、誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、人権を尊重することの重要性と違いを認め合うことの大切さを一人ひとりの心に届けていくための啓発に努めてまいります。

#### (4) 親族同様の扱いを受けることが可能になる「同性パートナーシップ制度」の導入を

ご質問の4点目、「親族同様の扱いを受けることが可能になる「同性パートナーシップ制度」の導入を」についてであります。

「パートナーシップ宣誓制度」は、性的指向や性自認を持つ方が、互いを人生のパートナーとして公的に認証する制度であり、道内では、平成29年6月から札幌市が性の多様性を尊重する方策として取り組んでおります。

本制度については、パートナーが社会的に認知されるという点では理解をするものでありますが、一方で法的な権利の付与や義務の発生を伴うものではないことから、恩恵が極めて限定的であると考えられるところであります。

加えて、本町では、性的指向や性自認を持つ方の思いや抱えている課題などが表面化しておらず、またその実態やニーズを把握することも難しいことから、本制度の導入につきましては、今後における社会的要請や国、北海道及び他市町村の動向を見据えながら研究を行ってまいります。

#### (5) 専門知識を持つ相談員の配置など相談窓口の充実を

ご質問の5点目、「専門知識を持つ相談員の配置など相談窓口の充実を」についてであります。

本町では、人権に関する相談として、住民生活課がその窓口となり、相談内容に応じて、関係する部署との連携を図ることとしており、関係職員においては、研修会や講習会への参加を通じて、性的指向や性自認に関する知識や当事者が抱える課題について、正しい知識を習得し、適切に対応できるよう努めているところであります。

また、専門的な相談については、毎月1回、役場、札内コミュニティプラザ、忠

類ふれあいセンター福寿において、人権擁護委員による特設人権相談を行っており、これまで性的指向や性自認に関する相談はありませんが、必要に応じて、札幌市が設置している「LGBTホットライン」などの専門相談窓口へつなぐなど、相談支援の充実に努めてまいります。

以上で、野原議員のご質問への答弁とさせていただきます。