

山形県自治体の男女共同参画推進への取り組み(二)

—職員組合調査をもとに—

伊藤真知子

一、はじめに—問題の設定と視角

二十一世紀を迎えて、地方分権に向かう大きなうねりのなかで、国と地方の税財政改革（三位一体改革）の議論は沸騰し、地方自治体のあり方が大きく変わろうとしている。

一九九九年に男女共同参画社会基本法（以下「基本法」）が施行され、その前文で、男女共同参画社会の形成は「我が国社会を決定する最重要課題」と明記された。性別にかかわらず、だれもがその個性と能力を発揮して輝いて生きることのできる社会の実現が、すなわち男女共同参画社会の形成である。それは一人ひとりの豊かな生活の質を確保するという意味において、公益の増進であるといえよう。

基本法には、国の責務とならんで地方自治体の責務が次のように規定され、法的な位置づけが明確になった。すなわち、「基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する」（第九条）。自治体の男女共同参画の推進には、そこで働く自治体職員による取組みが欠かせない。「区域の特性」に応じた施策の実施および策定のためには、自治体

職員がその区域（地域）の実情を十分に把握し、地域をもっとよく知っている住民の立場に立つて進めることが、重要である。植木眞砂子は、自治体労働者は「労働者としての立場」と公共サービスの「担い手としての立場」、そして「生活者としての立場」の三つの立場を持つとしている（植木 二〇〇四 一〇二―一〇三）。今日の自治体職員には、それぞれの立場をバランスよく、あわせ持つことが求められており、人権尊重、男女平等を基本として認識し、行動することが必要である。

ここでは、このような状況のもとでの自治体職場における男女共同参画の推進状況を検証し、その課題の明確化を試みていきたい。管見によれば、これまで男女共同参画の観点からの自治体職場と職員組合に関する実証的な研究は、ほとんど行われていない。使用するデータは、全日本自治体労働組合（自治労）山形県本部に加盟している労働組合のうち、県内四十四市町村の職員組合（単組）を対象に実施したアンケート調査結果である。

以下では、まず調査の概要を示し、次に調査結果のなから、職員の女性割合、管理職の女性割合と女性登用の特別措置、職員組合役員の女性割合と女性役員登用の特別措置、育児休業・介護休業の利用状況、退職慣行、男女共同参画推進に関する運動方針について検討し、続いて政策・方針決定への女性の参画、仕事と家庭の両立支援、職員組合の取り組みという観点から考察を加える。最後に、自治体職場における男女共同参画推進の取組みに関する今後の課題について論じることしたい。

二、調査の概要

二〇〇二年十二月、山形県の四十四市町村の職員組合を対象としてアンケート調査を実施した。調査方法は、調査票

の配布、回収ともに郵送法である。使用した調査票は、(財) 地方自治総合研究所のプロジェクト「男女共同参画社会への施策研究」が二〇〇一年四月に六道県自治体の職員組合を対象に実施した調査(以下「六道県調査」という)で使
 用し調査票をもとに、若干の修正を加えて作成したものである。二十七職員組合(五市十九町三村)から回答があり、
 回収率は六一・四%(市部三八・五%、町村部七一・〇%)であった(表一)。回収率は、県内の四地域のあいだで差が
 あり、村山地域三五・七%、最上地域一〇〇%、置賜地域五〇・〇%、庄内地域七一・四%となっている。

表一 アンケート調査の概要

対 象	山形県四十四市町村職員組合
回 収 率	二七/四四=六一・四%
調 査 時 期	二〇〇二年十二月
調 査 項 目	①常勤職員・管理職の女性割合 ②女性職員・管理職増加の特別措置 ③職員の仕事と家庭の両立支援施策 ④退職慣行 ⑤職員組合役員の女性割合 ⑥運動方針

三、調査結果

三―一 職員の女性割合

まず自治体職場の総職員数を見よう。これは、常勤職員数および期間の定めのある職員数の合計であり、ただし短

期アルバイトは除いている。八〇〇人以上が一市、五〇〇人〜七九九人が一市、四〇〇〜四九九人が三市一町、二〇〇〜二九九人が七町、一〇〇〜一九九人が九町三村、一〇〇人未満が一町となっている（無回答一町）。市部では最多が八九六人、最少が四三二人で平均すると五五五・四人、町村部では最多四五一人、最少九二人、平均一九五・四人である。総職員中に常勤職員の占める割合は、六〇％台から一〇〇％までの幅がある。六〇％台が二町一村、七〇％台が六町二村、八〇％台が二市二町、九〇％台が二市六町、一〇〇％が一市二町であった（無回答一町）。

では自治体職員に占める女性の割合はどれほどであろうか。

女性職員の割合について、総職員数、常勤職員数、期間の定めのある職員数のそれぞれにおける割合を示したのが、表2である。全体として、市部より町村部のほうが女性の割合がやや高い傾向にあるといえるが、統計的に有意な差は見られなかった。

職員総数のなかの女性職員の割合は、全体で四八・二％（市部四二・〇％、町村部四九・八％）である。これを詳しくみると、最高は七〇・二％（羽黒町）、最低は二六・六％（上市市）であり、このほか六〇％以上七〇％未満が一町（八幡町）、五〇％台が六町二村、四〇％台が四市十町一村となっている（無回答一町）。

また、期間の定めのある職員（以下「有期職員」）における女性割合は全体で八〇・八％（市部八三・九％、町村部七九・三％）で、市部、町村部のいずれにおいても高い割合を示しており、これが職員総数に占める女性職員の割合を押し上げている。有期職員中の女性割合は、一〇〇％が三町、九〇％台が二市一町、八〇％台が一市二町二村、七〇％台が一市六

(単位：人)

表2 職員のなかの女性職員

	職員総数(n=6881) 中の女性		常勤職員(n=6126)中の女性		有期職員(n=952)中の女性	
市	1164	(42.0%)	904	(36.6%)	260	(83.9%)
町村	1933	(49.8%)	1630	(44.5%)	509	(79.3%)
全体	3097	(48.2%)	2534	(41.4%)	769	(80.8%)

町一村、六〇％台が三町、五〇％台、四〇％台はなし、三〇％台一町で、ゼロが一市となっている（無回答三町）。

常勤職員に占める女性職員の割合をみると、最高が五六・一％（八幡町）、最低が二六・六％（上市市）であり、全体では四二・四％（市部三六・六％、町村部四四・五％）となっている。詳細をみると、五〇％台が四町、四〇％台が一市十一町、三〇％台が三市三町三村、二〇％台が一市一町であった。なお、六道県調査では人口規模の少ない自治体ほど常勤女性職員が多いという傾向がみられた（土田・禿 二〇〇二（二五））が、本調査ではそのような傾向は見出せなかった。

職場内の性別構成に視点を移すと、常勤の女性職員ゼロという課もけつして少数ではない。女性常勤職員が一〇％以下の課が一つ以上ある自治体は七〇・四％（四市十五町村）にのぼり、女性常勤職員ゼロの課が一つ以上ある自治体は六三・〇％（三市十四町村）に達している。言い方を変えると、自治体職場のどの課にも女性常勤職員が配置されているのは、回答のあった二十七市町村のうち三市七町（三七・〇％）、つまり三割強にとどまっているということになる。

自治体の課の総数は、市部では最多が五三、最少が一三で、平均すると二六・八、町村部では最多一五、最少七で平均は一〇・八である。これらの課のうち女性常勤職員の割合が一〇％以下の課の割合は一八・三％（市部一八・七％、町村部一八・一％）であり、常勤女性職員ゼロの課の割合は一・六％（市部二・二％、町村部一六・八％）であった。一〇％以下の課の割合には市と町村ではわずかな差しかないが、ゼロの課の割合は市部のほうが少な

表3 常勤女性職員割合が低い課の割合

		課の総数	常勤女性職員割合が10%以下の課		常勤女性職員割合が0の課	
市	(n=5)	134	25	(18.7%)	3	(2.2%)
町村	(n=22)	238	43	(18.1%)	40	(16.8%)
全体	(n=27)	372	68	(18.3%)	43	(11.6%)

という結果である(表3)。つまり、市部では六割(三市)の自治体ですべての課に女性常勤職員が配置されているが、町村部はそのような自治体は約三割(七町、三二・八%)にとどまっているということになる。

三二一 管理職の女性割合と女性登用の特別措置

さて、自治体の管理職における女性割合はどのようになっていくだろうか。

課長級職員(本庁および出先)における女性の割合は、全体で四・四%(市部四・〇%、町村部四・六%)という結果であった。最高は二〇・〇%(山辺町、十名中二名)であり、一〇%以上一五%未満が一町二村、五%以上一〇%未満が二市五町、五%未満が三市十二町一村である。半数以上の自治体(二市十二町一村、五七・七%)において、課長級の女性はゼロという状況である。

本庁と出先別にみると、本庁に課長級の女性職員がいる自治体は三市四町二村であり、そのうち二市一町には、二名の女性の課長級職員がおり、その他の一市三町二村は一名である。本庁課長級の女性割合は、全体で四・三%(市部四・五%、町村部四・一%)であった。

また、出先機関に課長級の女性職員がいるのは、三町で、各一名であった。なお、出先機関の課長級職員の総数は、二十五名と少数である。

課長以上職に関する内閣府男女共同参画局の調べによると、二〇〇二年四月一日現在の山形県市町村の課長級以上職(全体)における女性の割合は六・一%、課長以上職(一般行政職)

(単位：人)

表4 課長級職員のなかの女性

	課長級総数(n=342) 中の女性		本庁課長級(n=282) 中の女性		出先機関課長級 (n=25)中の女性	
市	5	(4.0%)	5	(4.5%)	0	(0.0%)
町村	10	(4.6%)	7	(4.1%)	3	(30.0%)
全体	15	(4.4%)	12	(4.3%)	3	(12.5%)

では三・〇％であり、これらの数字が、全国の課長職以上職（全体）七・〇％、課長以上職（一般行政職）四・七％と比較して、低いことは明らかである。³⁾ 前述のように、常勤職員の女性割合は四割を超えるという、比較的高い割合であるにもかかわらず、管理職に就いている女性はいくく少数にとどまっているのである。

そこで、自治体は女性管理職を増やすための何らかの特別な措置（ポジティブ・アクション）を講じているのだろうか。本調査結果では、特別措置があるという回答は皆無であった。

三―三 職員組合役員の女性割合と女性役員登用の特別措置

自治体職場の女性管理職の割合は非常に低いことが明らかになったが、職員組合の役員のなかの女性割合はどうだろうか。それをまとめたものが、表5である。

二十七職員組合中、女性の委員長および書記長は、皆無であった。副委員長には、三町（立川町二名中一名、櫛引町一名中一名、遊佐町二名中一名）で女性が就任している。

正副委員長および書記長以外の執行委員に女性が含まれているのは、四市十六町一村の職員組合である。執行委員中の女性の割合が五〇％以上であるのは二組合（八幡町職員労働組合六二・五％、舟形町職員労働組合五四・五％）で、以下四〇％台が一町、三〇％台が一市七町、二〇％台が二市二町一村、一〇％台六町、一〇％未満（ゼロは除く）が一市となっている。正副委員長、書記長およびその他の執行委員を含めた役員全体における女性割合は、全体で一七・五％（市部一四・八％、町村部一八・一％）であり、町村部のほうがやや高い。く

表5 職員組合の役員のなかの女性役員

(単位：人)

	委員長 (n=27)中の 女性	副委員長 (n=39)中の 女性	書記長 (n=28)中の 女性	その他の執行 委員(n=304) 中の女性	役員総数 (n=401)中の 女性
市 (n=5)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (19.0%)	12 (14.8%)
町村 (n=20)	0 (0.0%)	3 (10.0%)	0 (0.0%)	55 (22.8%)	58 (18.1%)
全体 (n=25)	0 (0.0%)	3 (7.7%)	0 (0.0%)	67 (22.0%)	70 (17.5%)

わしくみると、四〇％台が二町（平田町職員組合四一・七％、舟形町職員労働組合四〇・〇％）、三〇％台が一町、二〇％台が二市五町、一〇％台が一市九町一村、一〇％未満が一市一町（ゼロは除く）である。これら以外の一市一町二村（二四・八％）の職員組合には、女性役員が皆無であり、全体として、女性役員の割合が二〇％未満である組合が六三・〇％に達するという状況が明らかになった。

また、管理職における女性割合と組合役員における女性割合とのあいだに関連は見られず、常勤職員中の女性割合と組合役員における女性割合とのあいだの関連も見出すことはできなかった。つまり組合役員に女性が多い職場では、女性の管理職の割合が高かったり、女性常勤職員の割合が高いといった関連（あるいはその逆）が、現時点ではみられないということである。

そこで、職員組合は女性役員登用のために、何らかの特別措置を講じているだろうか。

特別措置があると回答したのは一市一町である。新庄市職員労働組合では、「女性部長だけでなく、複数の女性役員が参画してもらうようにしている」ということであり、立川町職員労働組合では「女性だけがなれる役員として、副委員長二名のうち少なくとも一名および女性部長の二つがある」という回答であり、いずれも複数の女性役員を確保するための工夫であり、現段階では実効性の高い取組みであるといえよう。

三―四 育児休業・介護休業の利用状況

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（いわゆる「育児休業・介護休業法」）にもとづいて、男女労働者は「子が一歳に達するまでの間」の育児休業および「連続する三ヶ月の期間を限度として、要介護状態にある対象家族一人につき一回」の介護休業をすることができる。自治体の男女労働者は、二〇〇一年の「地

方公務員の育児休業等に関する法律」改正により、「子が三歳に達するまで」育児休業をすることができるようになった。

二〇〇二年度に育児休業の利用があつた自治体職場は五市十三町（六六・六％、市部は一〇〇％、町村部は五九・一％）で、市部と町村部には大きな差がみられる。利用者の合計は七〇名で、いずれも女性であり、男性の育児休業利用者は皆無であつた。また、人口規模の小さな自治体ほど育児休業利用者が少ない（利用者皆無の九町村のうち七町村は人口一万人以下）という傾向がみられる（二％水準で有意）（表6）。ただし、後述するように、人口一万人以下の自治体でも二町において利用率一〇〇％となつている（二町は有資格者二名に対して二名が利用、他の一町は有資格者一名に対して一名が利用）。

女性の育児休業利用者に関して利用率（利用者／有資格者）が明らかであるのは、二十自治体である。内訳は、利用率一〇〇％が一市二町（上山市十一名中十一名、舟形町二名中二名、立川町一名中一名）であり、八〇％台が二市、六〇％台が一市、五〇％が三町、二〇％台二町であり、〇％は六町三村となつている⁴。これらの二十自治体の女性の育児休業利用率は、三六・八％となる。二〇〇二年の山形県の民間企業の育児休業利用率は、女性五七・二％、男性〇・二％（平成十四年度「山形県労働条件等実態調査」）であり、これを大きく下回つた結果となつている。なお、山形県民間企業の育児休業利用率は、全国の民間企業の育児休業利用率の女性六四・〇％、男性〇・三三％（厚生労働省「平成十四年度女性雇用管理基本調査」）に比較すると、かなり低い水準にある⁵。

次に、介護休業について、二〇〇二年度の利用者は、一市一町で各一名（それぞれ三十日間と六十日間）、計二名で、いずれも女性である。男性の介護休業利用者はゼロであつた。

職表6 育児休業利用者（女性）と自治体の人口規模

（単位：人）

	人口1万人未満	人口1万人～3万人未満	人口3万人以上
5人未満	12	7	1
5人以上	1	2	4

三一五 退職慣行

自治体職場における退職慣行の有無について、二つの項目についてたずねたところ、次のような結果であった。

まず、「職員同士が結婚する際にその一方に退職を求める慣行があるか」という問いには、二十七組合すべてが「ない」と回答している。

一方、「夫婦ともに職員である場合、一方の管理職昇進に際して退職を求める慣行があるか」という問いに対しては、四組合（一四・八%、いずれも町）から「ある」という回答があった。^⑤これは、六道県調査の結果（四・四%）と比較すると、高い割合である。回答のなかには、「確認書をと리카わしていたが、平成十三年廃止。ただし慣行的に退職している」という内容を記したのもあつた。過去には、労働組合と自治体のあいだで退職に関する文書が取り交わされていたが、それを廃止した後も慣行として残っているということであろう。

三一六 男女共同参画推進に関する運動方針

男女共同参画の推進に関する運動方針に関して、以下の項目が含まれているかどうかをたずねた。すなわち、①女性の職員の採用・登用の推進（以下「採用・登用」）、②職場の仕事と家庭の両立支援の推進（以下「両立支援」）、③セクシュアル・ハラスメントの防止・被害の救済（以下「セクハラ防止」）、④男女不平等な退職慣行等の撤廃（以下「退職慣行」）、⑤④以外の男女不平等慣行の撤廃（以下「不平等慣行」）、の五項目である。

二市十二町三村の十七組合（六三・〇%）の運動方針には、少なくともこのうちの二項目が含まれているとの回答を

得た。他方、まったく含まれていないのは、三市七町の十組合（三七・〇％）であった。五項目すべてが含まれているのは、一市（上山市職員労働組合）のみである。四項目は一村（鮭川村職員労働組合）、三項目は二町、二項目は一市三町二村、一項目は七町という結果であった。項目別にみると（表6）、「両立支援」が十一組合（四〇・七％）で最多であり、「採用・登用」十組合（三八・五％）がこれに続く。以下、「セクハラ防止」八組合（三〇・八％）、「退職慣行」五組合（一八・五％）、「不平等慣行」一組合（三・八％）である。

四 考 察

四―一 政策・方針決定への女性の参画

「政策・方針の立案および決定への男女共同参画」は、男女共同参画社会基本法の第五条に掲げられた、同法の基本理念のひとつである。すなわち、組織・団体における政策・方針決定には、従来多くの場合、男性がかかわってきたが、そればかりでなく、女性も政策・方針の立案および決定にかかわっていくことが、男女共同参画社会の形成のうえで重要な課題となっている。地方自治体も、例外ではない。

図1に自治体職員のなかの女性割合に関する調査結果をまとめてみた。これを見ると、山形県市町村職員に占める女性の割合は、おおむね四割に達しているものの、政策・方針決定にか

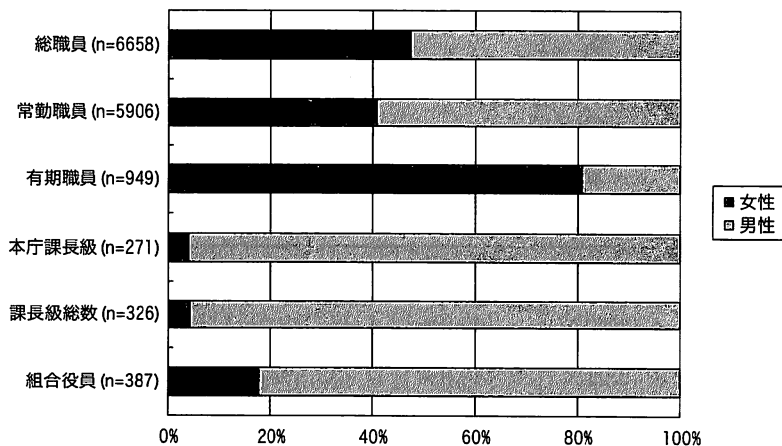
表6 組合の運動方針（複数回答）

		採用・登用	両立支援	セクハラ防止	退職慣行	不平等慣行
市	(n=5)	2 (40.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)
町村	(n=22)	8 (38.1%)	9 (40.9%)	7 (33.3%)	4 (18.2%)	0 (0.0%)
全体	(n=27)	10 (38.5%)	11 (40.7%)	8 (30.8%)	5 (18.5%)	1 (3.8%)

かわる女性は極端に少ないことが明らかである。今後、政策・方針決定をする立場、すなわち管理職への女性の登用をすすめる積極的改善措置（男女間の格差を改善するための必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供すること。ポジティブ・アクションともいう。）が必要である。女性の管理職登用が進まない背景には、何らかの阻害要因のあることが推測される。阻害要因の解明には、女性職員の勤続年数や過去の採用状況など、自治体職場に関するさらに詳細な検討が必要になる。たとえば、植木（二〇〇四）は女性の採用比率と在籍比率に差があることの一因として、「両立支援が整っていないなかで、育児・介護をおもに担ってきた女性が退職を余儀なくされた歴史がある」と指摘している。このことは、女性管理職の割合が極端に低い理由の説明にもなり得よう。少なからぬ割合の女性職員が存在する職場であるからには、管理職における女性割合も一定程度あつて然るべきだという観点に立ち、職員組合自らの職場の管理職割合等について点検し、検証していくことが求められる。

そのためにも、職員組合における政策・方針の立案および決定の場に女性を増やしていくことが重要である。「男女がともに担う自治労第二次計画」（二〇〇一年）では、クォータ制（割り当て制）導入の検討も含めて、二〇〇五年八月までに、「単組・県本部の執行委員会・各種委

図1 自治体職場における女性の割合



員会・機関会議・各種集会などへの女性の参画を推進し、女性比率三〇%以上をめざす」ことが掲げられている。本調査結果の一七・六%という数字は、自治労の全構成組織における女性役員の割合二八%と比較すると、非常に低調であることがわかる。

職員組合では、女性管理職の少ない要因の点検・検証を進め、女性登用への取組みを進めるとともに、まず職員組合自体の役員のなかの女性割合増加への取組みが望まれる。

四一 仕事と家庭の両立支援

山形県の自治体職場の仕事と家庭の両立支援策の利用状況は、たいへん低いといえる。この背景として考えられることは、山形県では三世代同居率が全国一高く(二八・一%、全国は一〇・一%、二〇〇〇年国勢調査)、とくに育児に関して、祖父母など、両親以外に子ども世話をする親族が家にいるため、育児休業のニーズが低いのではないかということである。しかし、三世代同居が多ければ、育児休業はともかく、共働き率も全国第八位と高い(六〇・四%、全国は四四・九%、二〇〇〇年国勢調査)山形では、介護休業のニーズはむしろ高いのではないだろうか。制度は整っていても、実際には利用しにくい職場環境となっていることが推察される。

ニーズがありながら、実際に育児休業・介護休業の利用が抑えられている状況は、職員組合の運動方針に「仕事と家庭の両立支援の推進」がもつとも多く挙げられたことからもうかがわれる。先に述べた植木の指摘のように、育児・介護の家庭責任は女性だけが背負うものとされ、その一方で、男性中心の従来型の職場のあり方は、なかなか変化しないように見える。だが、これまで働く女性の課題であった「仕事と家庭の両立」は、いまや男女労働者の課題である。「家庭生活における活動と他の活動の両立」は、男女共同参画社会基本法の基本理念のひとつに掲げられ、二〇〇一年一月

に内閣府に設置された男女共同参画会議には、「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」が最初の専門調査会として設けられた。同年六月には早くも最終報告書が提出されている。両立支援策は、男女共同参画を推進するうえで、緊急かつ重要な課題となっているのであり、自治体職員は、住民のモデルであるという自覚のもとに、育児休業・介護休業の利用などを率先垂範していくことが必要だろう。そのために、女性の働きやすい職場⇨男性の働きやすい職場であるという認識のもと、両立支援策を利用しやすい職場づくり、男女共同参画の職場づくりが求められているのである。

四―三 職員組合の取り組み

採用・登用および両立支援策については、すでに述べたので、それ以外の重要課題への取組みについて触れておきたい。退職慣行について、調査票では「夫婦ともに職員である場合、一方の管理職昇進に際して退職を求める慣行」と表現しているが、多くの場合は、夫が管理職になる際に妻に退職を要請される（強要される）ということである。調査結果にもいまだにそのような実態のあることが、はつきりと示された。ただし、「退職慣行」を運動方針に含めている組合からは、「ある」という回答はなかった。つまり、職員組合が運動方針に掲げて取り組んでいくことが、男女不平等な退職慣行の撤廃につながることを示唆されているといえよう。

首都圏・大都市圏とは異なり、地方における公務職場は民間企業等よりも相対的によい労働条件であるため、従来そこでの共働きは、住民の「ねたみ」の対象となりがちであった。岐阜県のある自治体首長は、個人として採用したのだから個人を尊重して退職勧奨はしない旨の発言によつて住民の理解を得たという（植木 二〇〇四 一〇二）。このような事例は、おおいに参考になろう。自治体労働者の労働権の保障という観点から、そしてそれがよりよい住民サービスにつながっていくという観点に立ち、さまざまな職場慣行の見直しを進める必要がある。社会制度・慣行が中立的

なるよう見直していくことは、男女共同参画社会基本法の基本理念にかかげられた重要な項目である（第四条）。

次に、セクハラ防止について、運動方針に含めている職員組合は、およそ三割という結果であった。セクハラ防止は、改正男女雇用機会均等法（一九九七年）に事業主の責任として明記されており、自治体労働者にもこの法律が適用される。セクシュアル・ハラスメントとは、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」（人事院規則第二条一）であり、してはならないこと、あつてはならないことである。その防止のためには、職場での研修の充実やガイドラインの作成などが必要であり、また、万一発生した場合に備えて相談体制や被害者救済体制の確立が求められる。そればかりでなく、何より大切なのは、男女ともにお互いを仕事上のパートナーとして、性別にこだわらずに、対等に接していくという一人ひとりの基本的な姿勢である。職員組合内部から、セクハラのない職場づくりに向けた自己点検と学習活動を進めることが、まず必要である。

五 おわりに

最後に、以上で明らかになったこと、そしてそれにもとづく課題をまとめておこう。

第一に、山形県の自治体の女性割合は約四割に達しているが、政策・方針の立案および決定にかかわる立場の女性割合は非常に少ない。職場における管理職についても、職員組合の役員についても、女性のその登用が喫緊の課題であり、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について検討を進め、取り組んでいくことが必要である。

第二に、仕事と家庭の両立は男女労働者にとつての課題であるが、育児休業・介護休業の利用は進んでいない。自治体労働者は、住民にさがけてこれらの制度を利用し、仕事と家庭を両立する生活者のモデルとなることが求められる。

また、そのための職場慣行の見直しや、制度を利用しやすい職場環境を醸成することも大切である。

第三に、運動方針に男女共同参画推進の課題をとりあげている職員組合はあまり多くない。第一、第二に掲げた課題はもとより、セクシュアル・ハラスメント防止および被害者の救済の仕組みづくりをはじめ、男女不平等な慣行の撤廃など、それぞれの自治体職場の実情と課題に応じた男女共同参画推進にかかわる取組みが必要である。

時代の流れは、中央から地方へ（地方分権）、そして官から民へと大きく動きつつある。市町村は、何より、地域住民が安心して安全に暮らせる地域づくり、まちづくりの責任を担う基礎自治体である。いまやまちづくりの主体は住民であつて、自治体職員の仕事は住民・住民団体の主体的な地域づくり・まちづくりの活動の条件整備、環境づくりであり、自治体でなければできない諸サービスを提供することであるといえよう。生活の「当事者」である住民のニーズをしつかりと認識し、課題解決に向けてともに活動していくこと、すなわち自治体職員と住民との協働（パートナーシップ）のネットワークを築いていくことが、求められている。鍵となるのは、いかに住民とのあいだに信頼関係を結ぶことができるかということだろう。そのために、できる限り情報公開に努めること（透明性）、説明責任を果たしていくこと（アカウンタビリティ）、住民の意見をとり入れ、ともに考えるしくみを整備していくこと（住民参画）が求められるのである。また、自治体職員自身も生活者であり、生活者としての視点を仕事のなかに生かすことができるかどうか問われている。その点も含めた職員の力量形成は不可欠である。

以上のような新たな自治体職場の基盤として欠かすことのできないのが、それぞれの違いを認めつつ、対等な関係性のもとで一人ひとりがその能力や個性を発揮できること、すなわち男女共同参画である。地域は、性別、年齢、学歴、障害の有無、国籍の違いなど、多様な人々が生活を営む場であり、自治体職員もまた多様であることが、よりよいサービス提供につながっていくと思われる。とくに、人口の半分を占める女性の意思決定への参画なくして、これからの地域づくり・まちづくりは不可能といっても過言ではない。自治体職場における男女共同参画推進への取組みが、さらに

積極的に行われることを期待したい。

[注]

- (1) (財) 地方自治総合研究所プロジェクトの調査概要については、大沢二〇〇二b、職員組合調査結果は、土田・禿二〇〇二を参照。なお、道県別調査結果は、『自治総研』二〇〇三年一月号～五月号の「自治体における男女共同参画推進の取り組み状況(一)～(五)」を参照。
- (2) 調査票では、部長級についてもたずねたが、○以外の数字の記入は二市にとどまっており、十四市町村で○を記入、その他は記入なしであった。このため、部長級が設けられている自治体は少数であると判断し、ここでの分析からは除くことにした。
- (3) 内閣府男女共同参画局二〇〇二参照。本調査結果がさらに低率であるのは、管理職における女性の割合が比較的高いと推測される山形市などの市部の回答が含まれていないためであると思われる。なお、二〇〇二年の山形県職員における管理職の女性割合は、全国では管理職(全体)四・五%、管理職(うち一般行政職)三・五%であるのに対して、それぞれ一・四%、一・三%というきわめて低い状況であった(平成十四年「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」)。
- (4) 有資格者とは、子が三歳未満である男女労働者である。一市六町については、有資格者数の回答がなかったため、利用率は不明である。
- (5) しかも、その後の一年間で全国は女性七四・〇%、男性〇・四四%(厚生労働省「平成十五年度女性雇用管理基本調査」)へととくに女性の利用率が大幅に上昇したのであるが、山形県は女性五七・一%、男性〇・一%(平成十五年度「山形県労働条件等実態調査」)と逆にわずかながら減少している。
- (6) (財) 地方自治総合研究所プロジェクトが二〇〇一年四月に実施した六道県(北海道、群馬県、石川県、和歌山県、熊本県)の市町村職員組合へのアンケート調査結果(同じ設問に二五八組合中七市町村が「ある」と回答、四・四%)と比較すると、格段に高い比率を示している。ただし、六道県の結果では市の職員組合で「ある」という回答が多かった(三十四市中四

市、一〇・五％）が、山形県の「ある」という回答はすべて町の職員組合であるということと違いがみられる。
(7) 日本経済新聞二〇〇四年四月十三日付「連合、女性登用足踏み」。

【引用・参考文献】

藤枝澤子・グループみこし、二〇〇一、『実践事例』どう進めるか、自治体の男女共同参画政策―その取り組み方・創り方』学陽書房

橋本ヒロ子、二〇〇四、「自治体行財政におけるジェンダーの主流化」大沢真理・森田剛・大西隆・植田和弘・神野直彦・荻谷剛彦編『新しい自治体の設計六 ユニバーサル・サービスのデザイン―福祉と共生の公共空間―』有斐閣、二五三―二七六

伊藤真知子、二〇〇三、「山形県自治体の男女共同参画推進への取組み（一）―市町村調査をもとに―」東北公益文科大学総合研究論集第五号、五九―七七

――、二〇〇四、「山形県の男女共同参画政策―市町村への調査をもとに―」『社会政策研究』vol.4、東信堂、二七〇―二八六
内閣府男女共同参画局、二〇〇二、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（概要）」
(<http://www.gender.go.jp/>)

――編集、二〇〇四、『逐条解説 男女共同参画社会基本法』ぎょうせい

大沢真理、二〇〇二、「男女共同参画社会への施策と住民自治の発展（一）」『自治総研』二八（八）、（財）地方自治総合研究所、一一―一六
土田とも子・禿あや美、二〇〇二、「自治体職場における男女共同参画実現のための取組み状況」『自治総研』二八（二二）、四三―五五
植木真砂子、二〇〇四、「地域ニーズと公務労働」高木郁朗・連合総合男女平等局編『女性と労働組合』明石書店、九三―一〇三
山形県文化環境部県民女性課、二〇〇三、『やまがた男女共同参画の現状とデータ』
全日本自治体労同組合、二〇〇一、「男女がともに担う自治労第二次計画」

本研究は二〇〇二年度東北公益文科大学奨励研究費の助成を得て行った。調査票の使用を許可していただいた（財）地方自治総合研究所および男女共同参画社会研究会のメンバーに感謝申し上げますとともに、アンケート調査にご協力いただいた山形県各市町村の職員組合の方々および自治労山形県本部に心からのお礼を申し上げます。

訂 正

第5号の70ページの表7に誤りがありましたので、次のように訂正します。

		誤	正
・ 農業委員の平均女性委員数（人）	全体	1.9	→ 0.2
	市	3.1	→ 0.4
	町村	5.0	→ 0.5
・ 固定資産評価委員の平均女性委員数（人）	全体	1.9	→ 0.2
	市	3.1	→ 0.3
	町村	1.3	→ 0.1