

令和7年度 第1回佐伯市男女共同参画審議会 議事録(概要)

議事(1) 令和6年度佐伯市男女共同参画啓発事業の実績について

【委員から出された主な意見】

- 企業訪問について、未登録企業はその後何か動きがあったか、登録まで至ったか。
➡(事務局)今のところ、登録までまだ出来ていないが、行って終わりではなく、再度声掛けさせていただく予定。
- 女性活躍セミナーでは、市職員の参加もあれば繋がりが増え有意義な会議になる。市職員、女性も男性も、問題に興味がある方の参加を促していただくことを願います。
- デートDV防止プログラムについて、デートDV・DVの知識や、対等でお互いに尊重する関係性などを生徒に直接伝えられるととても良い機会。
- DV 相談について、どういう相談内容か、その後の対応について。
➡(事務局)県等の支援機関や警察に繋ぐことが多かった。内容としては配偶者からの暴力で、被害者は女性。
- こども福祉課ではDVで警察が介入した場合、面前DVという形で通告書が上がってくるため、その後のフォローという形で市から保護者へ確認、場合によっては来談していただき子供の心理ケアに繋がるケースがある。
- 女性活躍という言葉は、女性を登用し人目につくところに持っていくイメージを持つ経営者が多いと感じている。実際に女性は何を求めているかわからない経営者が多いと思われるので、周知に力を入れていただきたい。
- 企業訪問の際、女性活躍についての資料があると良い。ワンペーパーが良い。
- 区長会や企業代表が集まった会議などに男女共同参画担当が啓発で場をお借りし、女性活躍について簡潔に説明できると良い。
- DV防止プログラムについて、学校選定は学校側から要請があるのか。それともこちら側からの要請か。小中学校を選んだ理由はあるのか。
➡(事務局)昨年は初年度だったので、呼び掛けに返事をいただいた学校に伺った。今年は4月の校長会で案内済。
- DV防止プログラムは大規模校でも実施すべき。保護者側としても動きたい。

昨年度の事業実績については承認。

議事(2) 令和7年度佐伯市男女共同参画啓発事業の主な取組について

【委員から出された主な意見】

- デートDV防止プログラムについて、彦陽中学校は生徒・先生、PTAも参加の方向。今後、佐伯人権擁護委員協議会でデートDV啓発のため小学校4校、中学校1校へ訪問予定なので、再度案内したい。
- 管理者になりたい人がなれるような環境を作るのが一番。性別に関係ない視点で広めてもらいたいという職場の意見があった。
- 庁内会議について、どういう役職が出席し、意見交換ではどういう意見が出たのか。
➡(事務局)庁内会議メンバーには課長もいるが、40代の中堅職員が最も多く、男女半数の割合。意見交換の内容としては、各委員会や審議会の女性登用率をどうすれば上げられるか、役職づけを撤廃できない審議会や委員会がある問題点も議論した。
- 女性活躍についてワンペーパー作成するというのは効率的に早く広める有効な手段。例えば女性活躍推進事業補助金を受けた団体の取組みを写真などを使って伝える。過去の取組みをまとめてワンペーパーで紹介することも有効ではないか。
- DVの相談対応10件は少ないと感じる。相当な数DVは起きているはずだが、おそらくほとんどの人が相談してない状況だと思われる。専門の相談員を配置しておかなければ職員にもかなり負担のかかる問題。市民にとって安心できる相談できる場所があるというのは信頼に繋がる。どうか器をぜひ作っていただきたい。ジェンダーに敏感になる人が増えれば増えるほど、DVに気づき、ハラスメントや暴力に気づく。そして相談に繋がることになる。今は「係」かもしれないが、「1つの課」があってもいいと感じている。ぜひ大きい組織になっていただきたい。
➡(事務局)1年かけながら研究したい。全庁的にも相談体制を整えていく中、富高市長も男女共同を重要視しており、今回の意見も報告したい。

今年度の事業計画については承認。

意見交換 佐伯市の女性管理職率等について

【委員から出された主な意見】

- 現状での市職員の男女比が分かればお聞きしたい。
 - ➡(事務局)令和7年度の男女構成比率は男性592人、女性236人、合計828人で70%弱が男性、30%強が女性。
- 管理職になれる資格を持ち、年齢に達していても、なりたくない方がいる状況をどう考えるか。
 - ➡(事務局)年齢に達している方の半数がなりたくないという状況。どちらでもない方に対し、監督職、管理職になって頂く取組みをしていきたい。
- 第5次佐伯市男女共同参画計画には市職員の監督職しか載っていない。何か意図があるのではないか。
 - ➡(事務局)管理職へ登用していくためにはまずその前の職位である監督職を増やしていくことが重要と考えている。監督職に登用する女性が増えれば、おのずと女性管理職も増えるという考えから指標を持って取り組んでいる。
- 管理職率が5.6%と極めて少ないため、3割に近い監督職を載せたように見えたので、その意図を出すべきだった。
- 審議会等の女性登用率について、昨年度時点で佐伯市が全国で37位という非常に高い順位、大分県内では1位である。素晴らしい数字をなぜもっと前面に出さないのか非常に残念。ぜひ市報等でPRするべき。
- 職員の男女比率について、今後に期待。市職員全体の女性が3分の1。総括主幹あたりから女性比率が非常に落ちてくる。課長職以上になるとほぼ消えかかる数字。管理職になることに対しどちらでもない層を強く教育していくべきと共感。50代になっても働きたい女性が働き続けられる環境はどう整備すべきかぜひ探求して頂きたい。
- 令和5年度の市役所合格者数の女性が17.4%しかない。人事担当部署としては追及すべきと感じたが、令和6年度の数字を本日確認し、6:4まで持ち上がったことに安堵している。もし女性の申込者数が下がった時、佐伯市を志望しない理由、どうすれば佐伯市役所が若年女性に選ばれるようになるか、この数字に関してはシビアに追う必要がある。令和7年度の女性比率が落ちるのであれば、理由を探るべき。
- 平成29年度まで市役所面接官に女性がいなかったことに驚いた。これも当然50:50に近い数字を本来目指さなければいけない。今後も数字をご提供いただけると嬉しい。
- 職員数について、男性20代で62%、30代68%、40代73%、50代78%、60代80%と上昇。女性から見ると男性上司が多いという印象を受ける。佐伯市ではガラスの天井(昇進やキャリアアップが阻まれる見えない障壁)が次長級にある。例えば4名の女性課長がなぜ課長になれたのかが部長職次長職に女性がつくポイント。管理職になりたいかどうかを深掘した方が良い。コミュニケーションやネットワークが大事。上に立つ人が下の人を

いかに育てることができるか。管理職をやりたくない背景に女性の健康問題やジェンダーバイアスがあり、それに対し地道な作業をしていく必要がある。市役所は男性職場というイメージがあるという声を聞いた。そういう意識を持っている人々が未だにいるということを前提に考えて頂きたい。この問題は地域全体の問題。男女共同参画が進まなければ深刻であるということを市職員に共有してもらいたい。

➡(事務局)市役所が男性職場という声があることは初めて認識させられた。イメージを払拭して女性が輝ける職場と思ってもらえるよう努力したい。

- 審議会等の女性登用率について、上がっているのは事務局の努力もある。防災会議の女性比率は未だ低く40人中2人。これまで以上に各担当部署に声掛けをやって頂きたい。審議会としても、数字を追いかけて、事務局をバックアップしていきたい。
- 管理職のアンケートについて、アンケートの取り方や質問の該当選択の幅の持たせ方で、なりたくない理由を調査することによりプラスの状況が見えてくるのではないかな。
- 市職員数について、消防職が別欄で見えた方が男性の増えている理由が分かりやすい。
- 審議会委員の選定について、担当部署が努力し探すことはもちろんだが、事務局でこの分野ならこういう方がいるという情報提供してもらえるといい。
- 先日の市議会臨時会での副市長人事案について、他者への敬意が欠けている議員の発言が多かった。ある種のハラスメントと見受けられる。特にSNSの誹謗中傷に対し、男女共同参画は敏感でなければならない。人権に関わることなので、問題提起すべきである。
- 臨時会について、この審議会として議員の発言は遺憾である意思表示する必要がある。
- 臨時会について、多くの誹謗中傷を耳にした。男女共同参画審議会において、人権は無関係ではない。世の中が変わるとき、舵を大きく切るときは波が立つが、今の状況を見過ごすことはできない。例えばインターネットやSNS、そして匿名の記事を使った誹謗中傷や人権侵害のない街を創っていく条例が佐伯市にない。そういう条例を作ってもらいたい。事務局で条例制定に向けて勉強していただきたい。