

令和7年度 第2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推進施策の進捗状況について

【委員から出された意見】

□事前質問の 1 つ目について、職員への意識改革のために各階層別に研修を受講することを義務づけていることは非常に意義深い取り組みである。また、女性職員が前年比で増加していることは、多様で優秀な人材の確保という点から素晴らしい成果である。ぜひ情報発信を行いながら制度化に努めてほしい。キャリアプランニングやマネジメント、ハラスメント、さらには女性職員向けのキャリア促進セミナーを実施しているとの回答をいただいているが、私は学校などでジェンダーに関する授業を行い、教職員の初任者研修も担当している。その中で、アンコンシャスバイアスに対して働きかける必要があるのではないかと考えている。

➡(事務局)事前質問では現時点で行っている研修を回答した。意識づけとしてどう取り組んでいくかは非常に難しい問題。どのような研修が具体的に効果があるのか、今後皆さんご意見いただきながら効果的な研修や学習方法を計上していきたい。

□審議会や委員会における女性登用が難しい問題について考えると、どうすれば建設的に進めることができるのかが重要なテーマになる。根本的な要因として、女性には無償のケア労働や家事、介護が当然とされ、社会的な期待が偏っていることがある。そのため、女性は家族や周囲のサポート役として位置付けられ、男性は有償労働に専念することが多くなり、リーダーシップは男性に集中し、女性はサポート役に固定化されてしまっている。この性別役割意識が定着していることにより、特に専門性や指導的立場には男性が集中しやすい仕組みが社会的に形成されている。また、大人たちの意識や生まれたときからのジェンダーバイアスが、子どもたちの進路選択やキャリア形成にも影響を与えている。このため、女性を登用したいとの働きかけだけでは限界があり、根本的に審議会の委員の性質やルールの見直しが必要になる。具体的には、他の自治体が行っているように、学識経験者を選考する際に肩書きや職種にこだわらず広く人材を求めたり、審議会の規則や要綱において幹部役職への限定を外す、もしくは外さずに女性を追加で参画可能にする方法が考えられる。また、市が専門職種を設定できる場合には、現在女性が多くついているポジションに振り替えることも選択肢として挙げられる。こうした動きが既に進んでいる場合、具体的な事例を教えてほしい。

➡(事務局)まずは団体の構成員の中から選出するように要綱の改正した協議会がある。それから枠を広げるということを今年度検討している審議会があると聞いているため、来年度は若干良くなると期待している。

□まず、「女性登用が低く横ばい状態の審議会」の課題について事前に質問した。業種や職種

によって、男性しかいない場合や女性が少ない状況、または逆に女性ばかりで長の方が男性で構成されているなど、さまざまな課題が存在するのではないかと考えた。そのため、その点について尋ねた。次に、審議会を担当する部署に対して、女性登用の必要性を説明し、具体的なポジティブアクションを実施するよう働きかけを行うことについて考えた。でも、ポジティブアクションを働きかけることが本当にポジティブなのかという点が気になった。市の職員は皆、市の目標に従っているため、組織の一員として取り組んでいると思った。この働きかけが審議会で行われるのか、または担当部署に対して行われるのか、その意図が分からなかったので確認した。①の部分について、人の入れ替わりがあるため、推進状況を含めた課題があると思う。審議会では女性の発掘が積極的な課題であり、方策が不足しているという認識があるが、他にも課題があるのではないかと感じている。いずれにしても、これが回答であるなら問題ない。次に、継続的に人が入れ替わることについてだが、全庁的な取り組みが必要であり、担当部署だけでは解決できないのではないかと考えている。

□建築住宅課に関して、前回は質問した記憶がある。たとえば、防災危機管理課のポジティブアクションでは役職に限定せずに取り組むことが挙げられている。また、2 ページの②では障がい福祉課が代表者にこだわらずに女性登用率を目指すと書かれている。まず 1 ページの真ん中にある建築住宅課について、組織の長に依頼していると記載がある。そして、最後には男女共同参画に努めていくという目標が示されているが、この内容を読む限り、具体的にどのように取り組んでいくのかがわからない。また、人事異動によって未達成とのことなので、私はこの文章から人事異動が原因だと解釈してしまった。果たして人事異動だけで解決可能なものなのかも疑問に思った。他の課はポジティブアクションを通じて女性登用率を高める努力をしているが、建築住宅課の具体的な取り組みや目標達成に向けた次年度の計画が知りたいので伺いたい。

➡(建築住宅課) 去年も同様の状況があった。建築審査会という会議を設けており、この会議では建築基準法に基づき、公正かつ平等な判断ができるメンバーを選定している。具体的には、経済分野では銀行の支店長、法律分野では地元の弁護士、建築分野では佐伯市内の建築士、公衆衛生では保健所の課長にお願いしている。達成ができていない理由の一つに、必要な知識を持って公平な判断ができる年齢層の管理職が必要という点がある。例えば、今年は女性の課長がいたが、その後の異動で男性に変わったため、女性登用率が下がってしまった。その一方で、平成 5 年、4 年までは 40%を超える状態で、7 名中 3 名が女性だった。女性課長がいると増える傾向がある。令和 6 年度には、7 名中 1 名に減ってしまうが、今年度の 1 名の改選を経て、現在は 7 名中 2 名になっている。さまざまな方に女性専門家を求めて聞き取りを行い、増加を目指している状況だ。詳細な記載ができず申し訳ないが、さまざまな施設や組織の長にもお願いしており、課長に頼んでいた方に、課長補佐など近い立場の方をお願いするように努力している。今年の 4 月に改正があったが、9 年には再度改正される。この時にもう 1 名増やせないかと努力を続けている状況である。

□この委員は必ず佐伯市在住の方でないといけないのか。

➡(建築住宅課)いや、そういう訳ではない。佐伯市在住でない人が都市計画の分野で大分県庁土木建築部まちづくり推進課長、その前は大分大学の助教授にお願いしていた。

□まず、建築審査会について、前回私が強く異議を唱えた結果、今回の答弁では課長職について、役職に幅を持たせていると聞き、少し安心した。通常、委員の選任に関して自治体から打診を受ける際、団体の代表者に適任者の推薦を求めることが多いが、これまで役職を基準に依頼されたことは一度もない。そのため、団体の代表者が適任と考える人物が役職を持つ場合に依頼するという流れが議論されたのは安心材料である。

□女性職員の管理職に関するパーセンテージについて伺いたい。私の考えでは、佐伯市の男女共同参画のリーダーは市役所であり、未達成の目標を民間に求めるべきではない。したがって、1 番と 2 番については、確実に数字目標を達成することを期待している。採用者の女性割合は増加したように見えるが、令和 6 年と 7 年を比較すると、前回も指摘した 13.4%という異常な低さは特殊な年だったため、この増加を単純に評価するべきではない。特に監督職の女性割合は佐伯市の課題であり、この点に注目している。以前、担当の人事の方から、監督職に必要なスキルを持つ女性が少ないため、その数を増やす努力が必要という答えをいただいた。それから時間が経ったが、具体的にどのような取り組みを行ったのかを人事の方にお伺いしたい。

審議会について、今回は各部署の回答が非常に良かったと感じている。令和 8 年の次の改選時に 40%という目標値を達成すると明記していただいたことは、これまでなかったことだと思う。この資料がゼロになることが本来の姿だと考えている。また、私は民間事業者として、目標未達成時にはペナルティがあるため、必死に目標達成に努めている。しかし、自治体にはそのようなペナルティがないため、少し軽薄に感じることもある。このため、令和 8 年度には資料 2 が必要なくなるよう、目標達成をお願いしたい。

➡(事務局)現在、女性職員の積極的な総括主幹・監督職の登用に向けて努力している。実際に女性職員へ希望を聞いており、なりたいかどうかの意向を確認しているが、前回の第 1 回審議会で「希望だけでは判断できない」との意見を受け、今年度からは選択肢を増やした質問を行っている。現状では、監督職に就く方は 50 代前後が多く、女性職員の 50 代は全体で 257 人中 49 人、割合としては約 19%となっている。しかし、この年代の職員は任用替えが多く、調理職や看護職から事務職に転職した方もいる。そのため、純粋な事務職は 25 人で、パーセンテージは 10%未満となる。監督職に就く女性は 19.6%に達しており、総務としては頑張っていると感じているが、その成果はなかなか見えにくい。特に高齢層の職員については、過去に人事異動で特定の職場にしか配属されなかったため、経験を積む機会が少なく、上に行くことに対する不安を感じている方が多いと考えている。そのため、現在は若手職員がさまざまな職場で経験を積めるよう、人事に配慮している。これにより、将来的には女性職員

も幅広く活躍できる時代が来ると期待しているが、今すぐ実現するわけではない。その点については、温かい目で見守っていただきたいと考えている。

□50 歳近くの職員が 250 名中 17 名という割合は取り返しのつかない状況で、残念に思っている。現在、30 代や 40 代の職員に対してどのようなフォローを行っているのかをお伺いしたい。職場希望の選択肢を広げるという話があったが、単にアンケートを取るだけでは心情を理解することは難しい。そのため、具体的な対策があるのか知りたい。

➡(事務局)具体的には、職員からの意見を聞くために異動希望を取り、どの分野で活躍したかも伺っている。しかし、率直な意見をいただくことは難しい場合が多い。そのため、意見をいただいた方には、できるだけ希望する職場に配置できるよう努めている。ただし、タイミングや状況によっては、希望に応えられないこともあるが、その対策を考えるようにしている。異動は 3 年から 5 年のスパンで行い、希望する職場分野に行けるよう配慮し、逆にその人に必要だと思われる分野に配属することも考えている。不得意な分野については、面談を行いながら必要に応じて配慮し、様々な考えを持ちながら進めていきたいと考えている。

□悲しいことに、前例がないため相談相手がいない状況や、イメージがしづらいことについては、意識的に深掘りするような聞き取りを行っていただきたい。

□女性が管理職になりにくい理由として、人数が少ないことや本人の意欲が低い点は以前から指摘されていた。しかし、予備群の段階から人材を育成する必要があると考えている。現在、市役所の正職員の男女比はおそらく 7 対 3 で、今のところ 19.6%の女性が監督職に就いているが、最低でも 30%を目指してほしい。また、管理職については、男女 50%ずつのバランスがあった方が、職場環境が改善されると思う。職員へアンケートを実施するのも良いが、家庭の事情などさまざまな要因をしっかりと聞き取り、その障害を取り除く努力が市役所として行われているのか心配している。また、採用時に女性が少ない理由や、女性にとって市役所が魅力的に映るような対策についても、実施していることがあれば教えてほしい。

➡(事務局)富高市長が就任し、5 月に女性部の方々との意見交換会が行われた。その中で、市の職員からは管理職をやりたくないという意見が出た。理由として、家事の負担やストレスが影響しており、家族のことを考えると無理をして職場で心をすり減らしたくないという声があった。また、時間を大切にしたい、見本となる先輩がいない、候補者が退職してしまうことなども挙げられた。過去の配属先が偏っていたため、頑張っても報われないと感じている職員もいる。これらの意見を通じて、過労にならない職場環境を整えることが重要だと感じている。女性活躍に関しては、女性の努力や登用数の増加が大事なだけでなく、全ての職員が挑戦できる環境が必要だというのが人材育成方針であり、富高市長の目指す方向性でもある。そのためには、制度、意識、評価の制度が整備されることが求められる。佐伯市役所は職員を大切にする姿勢を示すため、男性の育児休業を積極的に取り入れており、家庭を大切にするワークライフバランスがとれる職場環境を目指している。また、フレックスタイム制

の導入や、介護や育児に配慮した職場風土の確立、公正な人事評価も重要だ。普段の考え方や悩みを反映させるための上司との関係づくりや、人事の透明性も必要だと感じている。頑張った人が報われる人事制度を実施する一方で、女性職員のロールモデルを増やすために、女性社長の研修を受けるなど、複合的な職場づくりを進める努力がさらに求められていると考えている。意識調査について、監督職に就くタイミングに限らず、毎年職員調書を収集している。その中で、若い職員から「総括主幹になりたいですか」「課長になりたいですか」といった役職を目指す意見を聞いている。また、家庭環境に配慮しているかという点についても、条件が整えば昇進を希望するかという項目を設けている。この条件には家庭環境、職場の状況、自分の働き方などが含まれており、自由に意見を書いてもらえるようにしている。そのため、寄せられた意見にはしっかりと配慮していきたいと考えている。

□市民課が設けた佐伯市区長会連合会理事会での説明は良い試みだが、説明を受けた方々がどのように感じたかを確認することが重要だと思う。単に話を聞いただけでは、実行に移すことが難しいからである。その後の状況確認や、地域での取り組みが進まない場合には催促をするなど、意識向上のための継続的な取り組みが必要と考えている。その意味で、理事会での説明後に何を行っているのか、もし具体的な取り組みがあれば教えてほしい。

➡(市民課)市民課は区長会連合会の事務局を担当しており、367名の区長がいる。そのうち19名が区長会の理事として理事会を開いている。各地区の区長は、各地区での選定プロセスを経て選ばれた方々で、小学校の区域内に区長会がある。区長会においては、男性の区長が多いが、女性の重要性についての啓発はこれから大切だと考えている。市民課としては、その啓発の場を提供し、担当課と連携を取りながら啓発活動に努めている。啓発に関しては、担当課から詳しい説明がある。

➡(事務局)昨年、理事会で男女共同参画計画概要と市民調査結果について説明する場を設けたが、残念ながらその後のフォローはできていない。現在、少子高齢化や人口減少の影響で、地区の役員を選出することも大変な状況であり、女性がその枠に入ってくる方法を見つけることは容易ではない。また、女性の登用を促進するための知恵が私たちだけでは不足していると感じている。他市の優れた取り組みを学びたいと考えており、たとえば自治会の役員に女性を登用した場合に奨励金を出す自治体があることを知っている。これらを参考にして、区長が前向きになれるような提案を行い、女性の登用を増やしたいと思っている。勉強する時間をいただきたい。

□市長は富高国子さんで、女性が市長に就任したことは意義がある。先ほど「目指す先輩がいない」という意見があったが、市長が楽しく元気に仕事をしてくれることが一番重要だ。そのためには、特に課長たちが真剣にサポートし、一緒に楽しい雰囲気を作ることが大切だと思う。さらに重要なのは各課の上司で、課長たちが楽しそうに元気に働いている姿を見せることが、男性にも女性にも部下に対して「自分もやりたい」と思わせる効果があるはずだ。そう

した姿をぜひ見せてほしい。また、各課の課長たちが普段から積極的に話をし、部下の悩みや相談事を聞いてあげることも大切だと思った。

□令和 7 年度の審議会及び委員会の女性登用率について、令和 6 年度と比べて 0.1%低下した。女性委員登用率が 40%未満の審議会は 19 あり、前年度より 4 審議会減少したため、40%以上の審議会が増えた結果、全体の女性の割合は 38.3%に改善した。これは、市役所の職員が意識を高めて頑張っている証拠だと思う。今後は、審議会や市役所でさまざまな場面で活躍する女性が増えていく時代になってほしいという声がある。私は、佐伯市都市計画審議会の女性の割合が 20%であることを考えると、この比率が増えることで佐伯市が女性にとってリーダーになりやすい環境を作れるのではないかと感じている。全体的に女性の登用率を上げる動きが重要である一方で、特に注目される数字を意識して上げることで、女性の割合がつかれて上昇するのではないかと考えている。このため、まずは話し合う機会を持ち、優先順位をつけて行動することが、迅速な解決と目的達成につながると思う。これはあくまで私の意見だが、少しでも解決に向かう手助けになればと願っている。

□デート DV の防止プログラムの学習会について、学校でも人権に関して努力しており、先生たちが頑張っているが、専門家をお願いすると生徒たちの反応が全く違うと感じている。来年度もぜひ予算を確保してほしい。本年度は 3 校分の予算しかなかったが、もっと増やしてほしい。また、小中学校では昨年度と今年度に学習会を実施しているが、高校への展開を期待している。人権教育について言及するが、先日行われたヒューライツフォーラム(10 月 31 日と 11 月 1 日)で、清水先生が全小中高に向けて人権宣言を作成するよう提案した。9 名の生徒が自分たちの人権宣言を作成し、発表した。そのほかにも、こどもミュージカルや軽音楽部の子供たちが賛同し、歌を作って発表し、寸劇なども行った。非常に良い取り組みだと思う。さらに、人権宣言を清水先生が全校に配布するとのことだが、配布だけではもったいないと思う。例えば、市役所にはどれほどの人がこの宣言を知っているのか。もちろん、市役所にも配布してほしい。ヒューライツフォーラムにとどまらず、子供たちを巻き込むためにどうしたらよいかを考えている。もし関係課の職員たちに良いアイデアがあれば、ぜひ出していただき、積極的に推進してほしいと思っている。

➡(学校教育課)ヒューライツフォーラム実行委員会での取り組みについて、私も桜ホールで見学させてもらった。清水実行委員長からの話によると、子供たちは本音で語り合い、自分たちの思いを宣言として作成していった。この後、すべての子供たちにその宣言を配布するが、配って終わりにはせず、各学校で子供たちがその内容を伝えていく予定である。また、市の人権協議会と連携して、この取り組みをしっかりと進めていきたいと考えている。9 名の子供たちと軽音楽部の子供たちは素晴らしい発表をし、自分たちの思いをしっかりと表現できていた。これは最近の子どもたちの表現教育とも関連しており、教育委員会が進めている取り組みとも結びつけていきたいと思っている。

□DV 相談について、被害者が相談すること自体が非常に良いことだと思っている。そして、それは相談窓口の対応力や関係機関の連携支援体制が充実しているからこそ、相談が継続しているのだと思う。忙しい中で被害者の相談を受けるのは本当に大変なことであり、これは一般的な生活の困りごとの相談とはレベルがかなり異なる。DVは命に関わる重要な人権侵害であり、虐待でもある。このような問題に対してしっかりと支援をしていくためには、専門性を持つ人材の確保や人員体制の強化が必須だと思う。引き続きご検討いただければとお願いしたい。