

令和6年度第2回佐伯市男女共同参画審議会 議事録

議事(1)令和5年度佐伯市男女共同参画推進施策進捗状況について

【委員】

男女共同参画の推進していく中で、人権差別が根底にあると考える。

《事務局》

佐伯市男女共同参画計画には、基本目標Ⅱの「安全・安心に暮らせる生活環境づくり」を掲げ、その中の施策の方向として「人権の尊重のための意識の浸透や支援」を行うようにしている。男女共同参画の推進には、人権の視点は必要だと認識しているため、各課においてさまざまな啓発や教育にかかる取組を行っている。昨年度の取組等について、御意見や御提案をいただきたい。

【委員】

庁内の関係部署の職員が多数、この審議会に立ち会ってくれたことに感謝している。市役所職員の採用者の女性比率について、令和4年度 35.7%から、令和5年度 17.4%と著しく低くなっている理由を事前質問として行ったが、回答では採用に関しては問題ないと捉えているように感じる。これだけ女性採用者の人数が低い中で、女性管理職を増やしていくということは難しいと考えるがどう考えているのかお尋ねしたい。

【総務課】

採用にあたっては、採用基準により性別関係なく、公正に行っている結果である。令和6年度の最新の結果では、66%が女性の採用であり、採用の職種(事務職・専門職)により年度ごとに性別で採用率に差が生じることがあり、コントロールできるものではない。

【委員】

著しく低下していた場合、その原因などを調査検討し、なんらかの対策を打ち出していくべきでは。審議会でも考えていきたいので、過去、10年間の志願者と採用者の男女比率を知りたい。

【委員】

女性監督職について、第5次計画に記載している目標値が 23%と掲げている中、令和6年4月時点で 22.8%とほぼ達成という状況になっているが、もっと高い目標指数とする考えはないのか。低い数値を設定するのではなく、40~50%に設定してはどうか。また、女性管理職登用についての方策を考えていくのか。

【総務課】

既に策定した計画の設定目標値を変更するというのは難しいと思うが検討してみる。国の計画では、現状値35%の女性監督職を5年後に40%を目標値として設定していたこと

から、佐伯市でも同様に1年に1%の増加を想定して目標値を設定した。管理職の取組としては、性別による偏りがないように職員を配置することや管理職の職位の前段となる監督職への女性登用を推進していくなどを考えている。管理職登用の取組には、単に登用するだけではメンタルダウンしかねないという課題やポストがないなどの問題もあるため、短期で結果が出せないという面もある。職員の健康面や人生設計も考慮し、環境や経験を積むようにと考えている。

【委員】

目標値は何も国に合わせる必要はないのではないかと。佐伯市はこの目標値でいくという独自の考え方を持ってよいのでは。

【総務課】

監督職や管理職に関するデータは市のHPで公開している。できるだけ資料の提供などには応えたい。個別に総務課にお尋ねいただければ、誠実に対応したい。

【委員】

女性登用率が40%未満の審議会の資料について、事前に、水産課や都市計画課、建築住宅課に審議会の女性委員登用率が低いことについて方策を取ってほしいと意見を出したが、その回答に温度差を感じた。女性委員登用のために団体の長や充職にこだわらずに登用に努めるとのポジティブ・アクションな回答をいただいた部署もあれば、建築審査会については、適任者がいないので登用ができないという断定した回答で、女性登用率を上げないまま終わるように思えた。以前から審議会から提案している公募や市外の専門的な知識などがある方を登用するなどの取組をしていく考えはないのか。

【建築住宅課】

建築基準法の中の委員の基準として、「すぐれた経験と知識を有した者であることや公共の福祉に関し公正な判断ができる者」となっていることから、現在組織の長に委員を依頼している。専門的な審議を行う組織なので、建築住宅課としては今までどおり、組織の長にお願いしていくという考えである。

【委員】

変わらないというのが理解できない。検討は考えていないのか。

【建築住宅課】

考えていない。組織の長としているが、組織の長が男性となっている場合はそうなる。

【委員】

建築基準法の第78条から第83条まで確認してみたが、確かに専門性を持ったとは示されているが、組織の長でなければならぬとはなっていない。そもそも組織の長に依頼しているという基準自体の見直しが必要では。建築基準法に基づくのであれば、少し間口を

広げて検討いただきたい。

【建築住宅課】

法律では組織の長からとはなっていないが、本課では組織の長で選んでいく。

【委員】

その考えに問題はないのか。

【建築住宅課】

現時点では、このまま選定していく。

【委員】

佐伯市の女性管理職率が低いことについて、女性管理職率が低い自治体間で情報交換をする場の創設について提案したい。意見交換する中で、問題が見えてくるのではないかと。私に関わっている子どもたちの団体やグループのリーダーは女の子がしている。子どもたちがあこがれる職業として市役所を受験する女の子が増えていくよう、佐伯市役所の女性管理職が増えていけば、性別関係なく働ける職場と思われ、結果、男女ともに輝くまちになっていくと考える。

【総務課】

提案ありがとうございます。交流会の場は作っていきたいと考えているので、検討させていただきたい。市役所だけでなく、民間でも管理職に就くことを回避したいという傾向があり問題点だと認識している。性別ではなく、個人の人権として尊重されることが大切。個人のワークライフバランスも含めて、さまざまなことを考えながら検討していく。

【委員】

DVはジェンダーに基づく暴力であり、ジェンダー問題が解決しないとDVはなくなる。DV防止プログラムの未然防止教育はとても重要であることから、学校教育課と福祉保健企画課の取り組むデートDV防止教育について事前に質問をしたことについて、具体的に取組んでいくという前向きな回答をいただき感謝している。DVは被害者支援だけでなく、加害者対策も両輪で行っていく必要がある。引き続きしっかり取り組んでいただきたい。佐伯市役所の職員採用のことについて、佐伯市が人材を選んでいるという側面もあれば、選ばれるかどうかを判断される側でもあるといえる。佐伯市役所が選ばれる職場となつてほしいので、性別役割固定意識が根強い職場になっていないか、性別に固定して経験させているか、女性リーダーを公正に育てているかなど検証していくことが必要。職員の採用試験の面接官などにアンコンシャス・バイアスが働いていないか。こちらでも検証してみたいので、職員の男女別の離職率の資料を提供してほしい。

《事務局》

依頼があった資料については、後日、委員に提供する。