

平成30年度第1回 佐賀市男女共同参画審議会 会議結果のお知らせ

開催日時 平成30年8月28日(火) 10時00分～11時50分

開催場所 本庁舎南棟4階 大会議室

会議の公開又は非公開の別 公開

出席者 (委員) 内田 貞子、江島 光代、小城原 直、草場 栄美、草場 真智子、
小林 敬治、永石 亀、南里 美紀江、納富 辰子、濱川 梨沙、
原 健一、福成 有美、吉岡 剛彦

(事務局) 市民生活部 眞崎部長、今井副部長

人権・同和政策・男女参画課 片渕課長、八谷副課長、

福田男女参画室副室長、芦原主査、

子育て支援部こども家庭課 香月ひとり親支援係長、柴田主査

欠席者 (委員) 名和田 陽子、藤野 真也

傍聴者 なし

1 開 会

2 辞令交付

3 あいさつ

4 委員紹介

5 会長・副会長の選出

会長に吉岡剛彦委員、副会長に草場栄美委員が選出された。

6 議 題

(1) 第三次佐賀市男女共同参画計画の進捗状況報告について(平成29年度)

・・・【資料2】、【資料3】

事務局 内容説明

委 員 計画期間中に、すでに目標値に達した施策、未達成のものがある。達成したものの数値目標は見直しをするのか。達成していないものへのフォローアップなど何かお考えがあればお聞きしたい。

指標が高いほうがいいのか、低いほうがいいのかぱっと見てわかる矢印等をつけてもらうと見やすくなると思う。検討してほしい。

事務局 資料2の1番と5番。1番だと、32年度までに15%未満にするということ。この8.1%というのは昨年度における市民意向調査の数値で30年度には悪くなったりすることもあるため、数値目標の見直しは行わないことにしている。5番も32年度において42%以上の参画率を保っていくということ。これも毎年6月1日現在で調査を行っており、増減することがあるため、目標値はその

ままにする。

今後、目標値に対して増えているのか、減っているのかを矢印等で表示したい。

委員 資料3 13ページ 介護支援体制の充実①介護教室を実施し、在宅での介護負担を軽減するとあるが、この教室の受講対象者は、すでに介護をされている方なのか、それともこれから介護をされる方なのかをお聞きしたい。

介護と仕事の両立セミナーやワーク・ライフ・バランスの研修でのアンケートでは、ほとんどの方が仕事と介護の両立の準備ができていないという状態。介護が始まった人を対象としていけば問題ないが、14ページ上から2つ目にある仕事と介護の両立の支援体制が、ホームページに掲載するだけではもったいないと思う。介護の準備を始めるための一歩を男性が踏み出せるようなものがあれば、よりよい取り組みであると思った。同時に、仕事と介護の両立のための制度促進をホームページに出すだけではなく、自分も対象者になるかもしれないという予測をたてられるようなきっかけ作りがあるとより効果的だと思った。

16ページ 6 2-①のところ庁内における男女共同参画の推進 男性の育児休暇取得の促進に取り組むというところで実績値が81.8%で前回よりは少ないとのことだが、22名中18名が取得されたというのはすばらしい。民間ではなかなかこうはいかない。取得促進を図っただけではなく、なにが良かったのか、どうだったのかを市役所の職員がロールモデルとして市民に向けてアウトプットしていただけるとありがたい。

16ページ 6 2-③職員のワーク・ライフ・バランスの推進のために、水曜日のノー残業デーにおける定時退庁や年次有給休暇の取得を促進するとあるが、ノー残業デーや定時退庁を行うにあたってその前のプロセスが何か今の時点であるのか。民間企業にコンサルに入ると、ノー残業デーの翌日が大変ですという声をよく聞く。各部署から聞こえてきているものはあるかをお尋ねしたい。

事務局 13ページの介護支援体制の充実のところ。すでに介護を行っている家庭等が対象となっている。ホームページに出すだけではなくきっかけ作りをというご意見は、担当課に伝えたい。

16ページ①出産補助・男性育児参加休暇取得率ですがこちらも担当課の人事課と協議しロールモデルとして意見等を聞きたい。

毎週水曜日のノー残業デーについては、毎月所属長がどれだけ実施できたのか、水曜日にできなかったときは他の日に振り替えて実施できたのかを人事課に報告するようになっている。一カ月で一日も実施できなかったという実態もある。水曜日に頑張っても早く帰っても、期限があつたりするとどうしても他の

曜日が遅くなるという実態もある。以前に比べると、職員一人ひとりがお互いに声かけ等しながら、ワーク・ライフ・バランスの意識づけにはなっている。

また、1年に一回、8月には、その週は1日も残業をしない、ノー残業週間という取り組みを佐賀市では設定している。設定した週でできなければ別の週で実施するよう所属ごとに管理している。どうしても繁忙期になると、徹底できない部分もあるが、所属長が声かけしながら働きやすい職場環境をめざしている。

委員 周知に関する質問。街頭キャンペーンをしたり、男女共同参画の資料やちらし、リーフレットを活用して周知・啓発されていたり多くの事業で広報活動が入っているが、周知・啓発を行った後の反応や結果はどのような答えが返ってきているのか、まとめているものがあれば教えていただきたい。周知・啓発をすることによって効果があったのかをお聞きしたい。

事務局 資料3 1ページ①パートナーデーの認知度は、テレビ、市報、ホームページ等で周知しているが、5年に一度の市民意識調査で調査結果が出ている。基準年度の26年度が35.5%。パートナーデーの周知がどれくらいできているのか、啓発の結果が来年度に出る。他は男女共同参画の講座、研修会を行った際に実施しているアンケート調査で受講者の満足度等を調査している状況。

委員 ご意見や今後の課題等をまとめているものはあるのか。

事務局 例えば、パートナーデーの認知度は人権分野の研修会後のアンケートで聞いて確認している。まだまだ認知度が低いということで、今年は皆さんが集まる機会には小さいリーフレットを配りながら周知している。こういったことがあるんだという反応が、講座の参加者からあっており、少しずつ認知度が上がってきていると思っている。

ホームページや市報でどうなっているかは集約できていないが、来年度の調査にむけて、今年はあらゆる機会を通じて広報しており、少しずつ手ごたえを感じている。

数値目標となっているものはアンケートで調査している中で、厳しいご意見もいただいております、事務局ですぐに対応できる課題等はそのつど対応している状況。

委員 面倒ではない形でわかるのであれば、ホームページのアクセス数等を調べたり、「ばすぽと」への問合せの件数等はひとつの指標にはなると思う。

- 委員 働く者の立場ということで2点お聞きしたい。
庁内の女性監督職の登用率がまだ14%と低い状況だが、問題点、課題等があればお聞かせいただきたい。
それと、庁内の男女共同参画の推進にカウントされているのは、非正規職員のみなさんも含めての目標値の設定をされているか。
- 事務局 庁内の監督職の登用が目標に比べかなり低くなっている現状について。
目標を定めた平成27年度は16.1%。2020（平成32）年度までに女性の地位的立場にある人の割合を30%にするという国の目標にあわせて27年度の策定時に目標を設定した。
人事課からは、管理職の割合が上がってきており、監督職になる立場の女性職員の対象が少なくなってきたが目標を変えずにやっていくとのと回答をもらった。一般職から監督職にその分を上げてくださいと強く要望している状況。
また、女性自身の意識の醸成、意識改革ということで女性職員向けのキャリアデザイン研修や女性に特化した研修を行って女性自身の意識向上を図っている。また、管理職に対しても女性職員の育成という意味での研修も行っている。研修等を行いながら目標に近づくよう女性登用率のアップをめざしているところである。
非正規職員に関しては、調査や目標の対象には含まれていない。
- 委員 管理・監督職になりそうな年代の男女比とかも影響してくると思うので一朝一夕には難しいとは思いますが、地道に取り組んでいただきたい。
非正規職員のことに関しては、気にとめておきたい。
- 委員 資料3 13ページの介護教室のところですか。今は男性の方も介護に関わっている方も多いと思う。育児休暇を取った数値は出ているが、介護休暇を取ったという数値や有給休暇を取った中に介護休暇も入っているか、教えていただきたい。
- 事務局 介護休暇の割合は、調査は行っていない。人事課に問合せたところ、パーセンテージは出していないとのことだが、29年度は男性が1名取得、30年度は女性が1名取得とのことだった。
- 委員 資料3 についている“○”は一体何だろうと思った。
一回でもやったら“○”なのか、何度もやっての“○”なのか、度合いが分

かるような書き方をしてほしい。これを見ると一応はやっている、どこをがんばって、どこがあんまりできなかったのかがわかりづらいので具体的に書いてほしい。

事務局 次回から、回数等分かりやすいように改善できるところから対応していきたい。

委員 資料2 一番下 DVのない社会づくりの意識調査での指標が、DV被害を受けた際に「我慢した」人の割合となっている。意識調査を受けた人はその割合を認識されて書き込まれたのか、どのように我慢したとのかが調査の文言としてはあいまいという印象があるため、説明をお願いしたい。

委員 一般的に意識調査などには「我慢した人」の割合というのを出しがちだが、だれにも（相談機関、友人等に）相談しなかった、という聞き方もあるかと思う。中学校でも研修などいろいろされているようだが、反応とかはどうなのか。

事務局 市民意識調査の中でさまざまな質問があり、「最近、夫婦や恋人同士などの親しい間で、身体的・心理的な暴力を受けることが問題になっていますが、この5年以内に次のことをされたことがありますか」という設問で、その中の選択で「殴る、蹴る、怒鳴る、無視する、メール、携帯をチェックする」という選択肢がある。その中で、されたことがある、したことがあるという設問がある。その上で「あなたはそのような行為を受けたときにどうしましたか。」という設問になり、我慢した、謝ったり、なだめたりした、家族・親族に相談した、友達に相談した、という選択肢がある中で我慢した割合が6割だったため、今後その割合を減らしていくという成果目標を立てた。

委員 DVのない社会づくりということだと、我慢した人の割合をとる意味や、何が目的で数字を出そうとしたのかが私は理解できない。「殴られましたか」といった項目があるのはDVを経験した人には該当すると理解できるが、それをされて我慢したことがDVのない社会づくりとしての数字としてあがってくるのは疑問に思っている。

事務局 前計画では、DVを受けたことがある人の割合を0%にする、できるだけ低くすることを数値目標としていた。第三次計画を作るときに皆さんで審議をしていただき、現実的に“0”になることは難しいとのことだったため、今回の成果目標を変更した。我慢した人を増やすという目標ではなく、できるだけ我慢した人を減らすのが目標。わたくしどもとしては、いろいろな相談機関があ

るので、まずは相談してください、我慢をしないでくださいということを目標にしたかったということである。当時の基準値の誰にも相談しない、どこにも行かないという我慢された方の割合が62.8%だったため、31年度までには50%にすることを目標にした。何らかの形でSOSを出してほしいという意味を込めて、我慢した人を減らしていこうという目標を定めている。

委員が言われるように、できるだけ我慢した方の数値を減らし、DVがない社会をめざしていることには変わらない。

委員 県の取組みでも成果指標を設けるのはDVの場合は非常に難しく、いつも悩むところである。我慢をした人が減ることに市民の意識があがる、DV対策が進んでいくことも大切な分野である。我慢した人、誰にも相談しなかった人の数値はここ数年あまり変わらない状態であることから、変化を起こすのはなんらかのDV対策が進んできたとの見方をしても差支えがないのだろうと思っている。ひとつの成果指標としてこれを採用したので幅広くみていただきたい。

委員 佐賀県の目標としてもこのような表現をしているのか。

委員 県は別の成果指標にしている。予防教育に視点をおいた成果指標にしていたのだが、それもちょっと難しいと今回分かった。今、第四次計画の改訂作業中で、成果指標についてはまだ定まっていない。成果指標をころころ変えてしまうと、よく見えなくなってしまうので県でも成果指標を設定して長い期間で見えていかないといけないと思っている。

委員 一般市民へ施策が浸透するために数値で示すということがあり、成果指標を定めておられるとは思いますが、DV被害がでた割合をもう少し一般市民が分かりやすいような成果指標を今後考えてほしい。我慢の度合いというのが幅広いので表現を考えてほしい。

委員 20 ページDVのない社会づくり④

介護者に対するDVが児童虐待にもつながるとのことで、「学校におけるDVの発見と通報、被害者に対する相談窓口等の情報提供について理解と協力を求める」とあるが、市内の学校の教職員に案内を出されており、5名の参加で実績値が“0”というのは、すくなすぎるのではないか。例えば各学校1名ずつに参加をしていただくような研修の実現ができればと思った。

事務局 この研修は富士大和温泉病院の職員向けのDVの研修である。先生方にもDVの研修の機会を設けてほしいとの意見があり、こちらから呼びかけをして、

全教職員とはいかなかったため、参加できる方のみの5名となった。

委員 できれば全教職員が研修を受けられるように周知していただきたい。

委員 教職員のDVの研修についてだが、県でも取り組みをしている。ちょうど、昨日諸富中学校の先生方へ研修をさせてもらった。やはり学校をあげて取り組みとしてDV対策をしてほしい。各学校の代表がたくさん参加するのもいいが、学校の中の先生みんなに受けていただくことで意味があると思うため、県としても協力してやっていきたい。

委員 DVに関しては目の前の子どもたちが抱えている問題、あるいは子どもの背景にある家庭が抱えている問題を教師がいかにつくかという面にかかっている。全部の学校、全職員が研修を受けることができるのは管理職としてはありがたい。その中で教職員ひとりひとりが、DVに気づく目を育てられていると思っている。

委員 資料の作成についてのリクエスト。

事業内容について説明いただいたが、結果の内訳をお聞きしたかった。例えば女性消防団員の加入、育成指導の促進のところで数値が下がったという実績で子育てや家庭が要因との理由を言われていたが、その他に関しては理由がなかった。男性の育休取得に関してもなぜ取得できなかったのかという理由の部分が今後大切になってくるのではないかと思う。わざわざ表にしなくてもいいので、説明のときに言ってもらえると佐賀市が今のような傾向になっているのかが分かりやすいと思った。検討材料にもなるので是非お願いしたい。

委員 特に未達成の部分について事情や課題が分かればお知らせいただきたい。

(2) 平成30年度各種審議会等における女性委員の参画率について・・・【資料4】

事務局 内容説明

委員 県内でも飛びぬけて優れた参画率の数値だが、課題もあるとの説明であった。防災会議、都市計画、こども育成、まち・ひと・しごと創生には是非女性がいいるべきであろうという審議会に参画率が低いのが気になる。

(3) 平成29年度事業報告について・・・【資料5】

(4) 平成30年度事業計画について・・・【資料6】

事務局 (3)と(4)を続けて内容説明

委員 昨年度の実績でLGBTの件。

相談事業は他にハラスメント、ジェンダーとある。学校の先生方の取組みにもあると思うが、LGBTに関する事で学校に通えない子どもたちがいたりする。働く職場環境を作っていかななくてはいけない。⑭に啓発事業は書いてあるが、市役所はモデル的なところである。例えば大学などではだいぶ進んでいると聞くので、呼称を女性でも(自認する)男性の名前を使えるようにするなど。こうしたことも研究していただき働きやすい職場環境づくりに生かしてもらいたい。

委員 庁内での職員研修はもちろんですが通称使用についても検討していただきたい。

4 閉会

問い合わせ先

佐賀市 市民生活部 人権・同和政策・男女参画課 男女共同参画室

担当者 福田、芦原

電話番号 0952-40-7014