

平成 27 年 10 月 2 日(金)
13 : 00 ~ 15 : 00 大会議室

1. 会長あいさつ：省略
2. 平成 27 年度 重点施策における点検・評価について（平成 26 年度事業分）
 - 具体施策 1 4 項目中 6 項目について点検・評価
 - ※出席する所管課 4 課
 - 【総務課、人事課、経営企画課、学校教育課】

会 長 では、(2)情報媒体における男女共同参画平等意識の啓発推進の①出版物等への男女平等の視点に配慮した表現の徹底ですが、26 年度の実施状況。（実施状況、成果・課題読み上げ）委員さんから何かご質問ありますか。資料で、表現のガイドラインがきているかと思いますが、いかがでしょうか。これは、本当はカラーですか。

事務局 元はカラーですが、パンフレットにはしていません。

副会長 こういうものです。HP に掲載されています。

委 員 初めて見たんですけれども、わかりやすいですね。

副会長 結構、わかりやすいと思います。

委 員 市の職員の方に配布されたんですか。

事務局 課長会でみなさんには配布しています。その後、回覧していただいています。グループウェアで職員が見られるように、ファイル管理に掲載しています。

委 員 近隣の市町では、他のところも作成されているんですか。

事務局 違った形ですが、作られているところは多いと思います。すべてということではないです。昨年、リニューアルで、作成いたしました。

副会長 時間があつたから、プリントアウトしたんですが、ちゃんとチェックシートも付いていて、機能的に作っていて、なかなかいいんじゃないですか。小学生でも分かりやすいように。

会 長 よろしいですか、なかなかいいというご意見で。いいですかね。

事務局 では、経営企画課がここで終わりになります。

会 長 経営企画課さんに何かないですか。では、ありがとうございます。これだけだったんですね。次の②メディアリテラシー（情報を読み解き自己発信する能力）の育成に移ります。（総務課分実施状況、成果・課題読みあげ。）総務課についてのご質問はありますか。何年か毎の定期的な開催を考えたいということですが、だいたい何年毎というのは予定されているのでしょうか。

事務局 きちんと何年度というのはしていないんですけれども、下の方に人権センターが開催しているところもありますので、そこと連携しながらやっていこうと思っています。

会 長 他には、よろしいですか。

委 員 前回の時に、メディアリテラシーとメディアによるリスクは違うという話を審議委員の先生か

ら、ご意見がでていたんですけれども、メディアリテラシー向上のための研修としては、骨子で構わないんですけれども、こういうところを押さえて研修をしているということがありましたら、教えていただきたいんですが。

事務局 前は、読売新聞社の方の、「メディアリテラシーってなに」ということで、新聞の中でも真実をどうやって見抜くかということについてお話をさせていただいています。18年度はジェンダーの視点からということで、こちらも福岡大学の講師であり、西日本新聞社の方に来ていただいております。

会 長 よろしいですか。

委 員 結局、今の社会って情報が非常にありふれていますね。早いし情報は多いし、そんな中で取捨選択するとか、そういった能力を身につけなければならないというのが柱なんですかね。逆に、人を傷つけるような、誤解や偏見を招く情報も中にはあるのではないかとということですよ。

委 員 そうですよ。雑誌とかテレビの中にもありますよね。

委 員 メディアリテラシーの研修がある年と無い年があると思うんですけれども、古賀市として、市民のメディア教育の課題みたいなものをどのように情報収集し、その中でどういう風に研修を段階的にやっていったらいいか。本当に様々な課題があると思うんですけれども、そういうこのメディアリテラシーということに対する教育の積み重ねとか、計画的な思考と言うことは何か考えていることとがありますか。

事務局 そこに関してということは、段階的にということは、考えてはいないんですけれども、前回の話を踏まえて、審議の内容も踏まえながら、こちらの方もしっかりやっていかなければならないかなと思っております。この前、高校でデートDV教室をさせていただいて、その時の感想に、言葉では知っていた。メディアでは聞いていたけど、今回、話を聞いて良く分かった、勘違いしていたところがあった。という感想を見せていただいたときに、知ることが大事。正しく知る。子どもたち、大人もそうですけれども、間違った取り方をしていることを、きちんと知らせることが大事なかなと今回、感じましたので、今後につなげていきたいと思えます。

会 長 他の課との兼ね合いがあるかと思しますので、学校教育課に移ってよろしいでしょうか。(学校教育課分実施状況、成果・課題読み上げ。) 質問はありますか。

委 員 メディアリテラシーの能力の育成ということで、段階的に小学校の段階から積み上げていかなければいけないんでしょうけれども、今、小学校中学校で具体的にそういった能力を育成していく教科、領域ですね。具体的にはどの教科になりますかね。

学校教 学校の中でのインターネット等の問題は、仲間外しであるとか、いじめとかそういったところまで波及していきます。その中で、まずは教師のICT研修を行っているところでもありますけれども、インターネットについては、中学校では技術家庭科の中、小学校では道徳の中で指導しています。今、申しましたように、問題行動とかに波及している現実がありますので、学校の中としては、保護者をターゲットとして、保護者を巻き込んだ形での研修を進めている形でございます。県から助成いただきまして、保護者と学ぶ児童・生徒規範意識、授業というのがあります。その中で昨年度もNPO法人の子どもとメディアの方にお越しいただいて、11校中10校がスマホとネットとか、インターネット、携帯等の研修をしながら、保護者の啓発、理解、協力をいただきながら、学校の中にそういう授業等ですすすめているところです。

会 長 他の委員さんは、よろしいでしょうか。

委 員 今年の初めの方に見たので、ちょっと内容のほうがあれだったんですけども。福岡市のほうだったですか、小学校中学年向けの男女共同参画の副読本というのがあって、「はらっば」という内容であるんですね。どこかも筑後市だったかも、作ってあったと思います。見せていただきましたけれども、非常に分かりやすく、内容も見やすかったと思います。男だから、女だからということではなく、個々の人格とかその人の好き嫌いを尊重するという優しい書き方で入ってあったと思うんですけども、そういった副読本を利用するか、活用するようなお考えとかはないでしょうか。

学校教 古賀市では、独自に人権副読本という形で「いのちのノート」というテーマで冊子を作っています。これは、各中学校分しか手元に持ってきていませんが。この中に、男女共同参画とか、インターネットの差別等の冊子を作っているところです。それは、この人権副読本を中心として、各学校で独自の教材化をして進めていっているところです。当然、他市町の有効な教材がございましたら、是非参考にさせていただきながら、取り入れていきたいと思います。

委 員 県の教育委員会が発行している「かがやき」という副読本を古賀市の学校でも使っていますね。
委 員 はい。

委 員 意見いいですか。先ほど、小川課長の方からお話があって、保護者を巻き込んだというのは、家庭教育の連携が是非必要だとおもっております。11校中10校がされておられるということですが、私が予想していたよりは、非常に多かったんですけども。いいなと思っています。意見なんですけど、学校間格差が生れないように、是非学校教育課の方で、指導していただいて、すべての小中学校で、こういった研修が行われるようお願いしたいと思います。意見です。

委 員 次の生涯学習推進課のところでお話しようかとおもっていたんですけども、補足で意見を言わせていただきたいんですけども、ある市でスマホを子どもたちがどのくらい持っているかというので、中学生で50%、高校生になると98%という現状の報告があります。小学校の3年生でもすでにスマホを持っているという、そういった現状の中で、親が知らないんですね。スマホでどういう危険、リスクがあるかとか、そこを子どもも大事だけれども、親にきちんと情報がわかるような形にして、学校と家庭との連携をとってですね、健全な教育をしていただけたらと思っていますので、次の生涯学習推進課と学校教育課と上手く連携をとって、していただければいいかなと思っています。

学校教 先週の土曜日に中学校のPTA連合会と生涯学習推進課が主催しまして、テーマが携帯、スマホの危険とか正しい使い方を啓発、研修会がありまして、そういったところに保護者に参加していただいております。ちなみに、全国学習状況調査の結果では、昨年度、古賀市の小学6年生が携帯電話、スマートフォンを持っている割合が、54.3%、中学3年生が78.1%でした。統計の取り方によって、違いがあるという専門家の意見もありますが、多くは持ってきている傾向にありますので、禁止ということではなくて、正しい使い方とか、危険な部分を啓発しながら、やっていきたいと思っています。

会 長 ありがとうございます。では、生涯学習推進課は、学校教育課と重なる部分があるかと思いますが。

事務局 生涯学習推進課と人権センターは、前回で終わっておりますので。

会 長 そうか、それでメディアの話がでたんでしたね。今は、保護者の話やPTAの話が出ましたが、

学校教育課さんが、聞いて帰っていただくということで。

委員 今、自宅に固定電話を持たない家庭が多いんですね。連絡するのに結局、子どもに携帯を持たせるといふ、社会の中でそういった形になっているかなと思うので、非常にリスクが。犯罪に巻き込まれたり、学校の中のいじめとかあったりするんで、とても重要なことだと思いますので、どうぞお願いいたします。

会長 他の委員さんは、よろしいですか。メディアリテラシーについては、これで。学校教育課の方はこれで終了ですね、どうもありがとうございます。では、次に基本施策(2)市の機関における男女共同参画の推進ということで、①管理職に男女それぞれが30%以上の構成目標の達成。(人事課分実施状況、成果・課題読み上げ)

副会長 202030の達成というのは、可能な範囲なんですかね。

委員 古賀市はダメなんじゃないですかね。

副会長 達成可能かどうか。

人事課 現在のパーセンテージにつきましては、資料編の13ページに載っているかと思います。管理職のパーセンテージを記載させていただいています。見てわかりますように、まだまだ30%に届いていないという状況でございますが、記載しておりますように、今後引き続きやりますし、能力・適性そのあたりで評価していく中で、現状といたしましては、微増ではありますけれども、増加傾向にあると認識していただけたらと思います。

副会長 以前の副会長もよく言っていたんですけども、この目標を達成しやすいのは、金融機関とか、市役所とか公共関係のところは真っ先にやりやすいところではないかという指摘を受けているもので、普通の企業に達成しろと言ってもなかなか難しい面があるので、多分、金融機関として、前の副会長は達成に頑張っておられたと思うんですけども、それに負けないように市役所の方もがんばってもらわないと、この普及のお手本になってもらわないと、広がりがないと思うので、しっかり頑張ってください。微力じゃなくて、うんと頑張ってください。

委員 そうですね。頑張っておられると思います。それで、首長さんとかのアンケートを見ると、今の段階では、そこそこの年がいくと子どもの手は離れるけれども、やはり介護だとか、地域のことだとかで、管理職になりたくないという女性も多いんですよ。だから、環境整備も必要ですよ。それと、ボトムアップというか、今、女性の職員がたくさん採用されていて、ずっと昇進してきているので、その人達をどうやって管理職まで上げていくか、断られずに。それは、古賀市だけの問題ではなくて、あらゆる行政とか、そういうところで問題になっていることの一部だと思います。能力はあるけれども、ご自分が職域を考えたときに、荷が重過ぎるとか、仕事の内容とかで辞退されるとか、そういう事例もまま聞きます。環境整備とか、女性の働きやすさとか、そういうものをずっと積んでいく、そういうことを重点的に考えていただかないといけないのかなと思います。

会長 他の方いかがでしょうか。

委員 初歩的な質問で申し訳ないんですが、古賀市役所の管理職というのは、どの役職からが管理職ですか。

人事課 私どもで言います管理職というのは、課長補佐級以上です。

会長 よろしいですか。

委員 はい、ありがとうございます。

会 長 では、お尋ねしたいんですけども、介護休業を取られる管理職の方はおられるんですか。

人事課 今のところ、ございません。

会 長 介護休業を取られる方はいらっしゃったんですか。

人事課 過去、ご相談はあったんですけども、最終的には、取られることはなかったと記憶しております。そちらは、自己都合ではありますが、退職されました。私の記憶の知る範囲です。

委 員 はい、はい、はい。

会 長 と、申しますのは、民間で最近問題になっているのが、管理職世代と介護世代が重なるということで、男性問題にもなっていて、いずれにしても女性にとって出産・育児・介護という家庭の事情とはいえ、管理職を阻む理由となっているのであれば、環境整備というのは、男性も女性もどっちも、育児も介護も取れる環境がないと、女性が管理職になるのは、難しいのかなと思っています。どういう風に対応されているかなど、お聞きしました。他には。

委 員 人事課の成果と課題のところ、さきほど、会長もお話されておられましたが、今年なったばかりでわからないので、教えていただきたいんですけども、「審議会意見にある女性の出産・育児などによる職域の制限等は今後も実施しない。」この文言の意味を教えてください。

会 長 説明をお願いしてよろしいですか。

人事課 こちらで言う職域と申しますのは、例えば、女性が多い職場と申しますか、うちで言いますと保健福祉部であるとか、そういうことでの表現と考えております。そちらだけに配置ということではなく、どの職場も同様な取扱いをさせていただいておりますというようなことです。

委 員 そういうことを審議会が意見をだされたということですか。その意見を尊重されて、実施していないということですか。

人事課 はい、偏ったことではなく、職域にかかわらずどこの部署も同様な取扱いをさせていただいておりますということです。

委 員 出産とか育児がある女性でも、あらゆる職種、オールフリーで就いていただくということですか。

人事課 はい。

会 長 つまり、窓口業務に限定されないとか、そういう意味ですか。

人事課 はい、お見込みとおりです。

委 員 学校は、女性の先生が妊娠した場合、できるだけ担任を外すとか、一番激務である、5・6年生の担任はさせないとか、担任の途中で妊娠した場合は、体育とかそういう教科をフリーの男性の先生が受け持つとか、所謂、母性の保護といいますか、考慮した操作を学校ではやったりするんですけども、そういったことは全然市役所は考慮していないと、とっていいんですか。

人事課 はい。妊娠が分かったからと言って、異動させるということは、逆にやってはおりません。妊娠を理由に異動ということは、やらない。逆に、その今、職に就かれているポジションで、出産・育児休暇を含めて、きちんと取得していただいて、休暇の間については、代替の職員を配置する、もしくは、職場の方でフォローしていくという形でやっていきます。

会 長 これについて、他にご意見ありますか。

委 員 介護の話は、先ほど介護で辞めた方はおられないと仰っていましたが、今、現実の高齢化社会のなかで、介護が理由で辞めなければいけない人は結構いるんじゃないかなという気がしているんですよ。

委員 はい。

委員 これは、国の制度の中でも限界にきているというか、国の制度で介護と仕事を両立できるかとなると、それは問題に、限界にきているんじゃないかなという状況にあるのかなと思っているんですけども。もう少し、介護を理由でやめざるを得なくなっている人がいるかもしれない現状を、個人のプライバシーの問題があって、詮索して色々調べるころはできないのかもしれないですけども。介護休暇を取る人がゼロだったという状況を、そういう人たちがいなかったと、理解はしていないかもしれませんが、そこを踏み込んだ状況調査みたいなものを行わないと、介護と仕事とかそういうことが、両立できない時代になってきているんじゃないかなとすごく思うんですね。だから、国がそんな動きをしていない中で、地方がそこまでする必要はあるかという問題があるかとは思いますが、でも、やはり、これから労働者の仕事を継続できる状況を守るとか、それが、女性であっても、男性であってもそれができるようにしていくためには、本当にその実態をちゃんと把握して、制度を考えないといけない時代になってきているんじゃないかなと。なかなか表立って、私は介護を理由に辞めますと言って、誰も言わないんじゃないかなと、思うんですけども、そこには潜在しているニーズがあるように思うので、その部分をちゃんと調べていく、というのが、すごく大事な課題のような気が私はしているんですけども。そこを、誰も手を挙げなければ、みんなが我慢していくということで、世の中が回っているのかなと。でも、施設は少ないし、病院は少ないし、地域の中でもなかなか見れない。病院も限界があるというようなことになったときに、結果的には、家族が面倒みなければならぬという状況がいっぱいおきてきている。そういう状況の中で、労働者の仕事の機会をきちんとサポートするという仕組み。育児はある程度先が見えるけど、介護は先が見えないですから、そういうことに対して、どのような実態で仕事を辞めておられるのか、もう一步踏み込んで、調査して、次の対策ということを考えられないのかなと思っていますが、どうでしょう。

会長 はい、お願いいたします。

人事課 お答えいたします。私どもも昨年度は、お一人今年の3月末26年度、中途でお辞めになった方とかございます。基本的には自己都合でというお話をしていますけれども、当然ながら、私ども、ある程度のお話は個人さんとして、公の場でございますので、個別にご説明するのは問題があるかと思しますので、私が聞き取った感じでは、この1年につきましては、委員ご指摘の理由を申された方はいなかったとご理解いただけますでしょうか。以上です。

会長 少し話を戻して申し訳ないのですが、先程の出産育児による職域の制限というのは、出産・育児によって、仕事の軽いところという言い方をしては申し訳ないのですが、そういったところにしかいかないと、ゼネラリストとして、色んな体験をしないと、管理職にはなれないので、研鑽を積むチャンスを失うということで、男女で女性の方が不利じゃないかという意見だったと思うので、そういうことはないという話だったのですよね。ただ、母性保護ということから言うと、やはり配慮も必要じゃないかという意見もありますけれども。

委員 だいたい市役所とかは、異動が何年かごとにありますよね。私が個人的に知っている人も、何年か前に出産したのですが、その時は、出先機関で出産と育児をさせてもらって、とてもありがたかったと仰っていました。これは、また先程、以前辞められた方というのは、5・6年前の事例だったと思うのですが、その方は、すでに管理職だったと思うんですね。お父

様と二人暮らしで、昼はいいけど、夜預かってくれるところがない、残業が多いということで、それを、残業の問題も含めて、相談したけれども、どうにもならなくて、ということで。定年まであと数年くらいだったと思うのですね。その方が辞められた時に、なんか、えーっと。丁度、男女共同参画ということで勉強し始めた頃でしたので、やはりそういったところの環境整備とか、施設とかそういったところのバックアップ、職場の環境整備も含めてとかですね、本当に必要なことだなと思いました。そして、もう一つは、これから出産する人も、2人目、3人目になってくると、親御さんも年取ってくるわけで、そうしたらダブルケアという問題にかかってきますよね。そこが、民間の会社の知り合いとかでも、今、晩婚が多いのと、2人目、3人目を持ったときに、3人目までの育休までは取りづらいとか、父親、母親が弱ってきて、デイサービスの送り迎えだけでも、融通を利かせてもらうのも限度があるという形で、働きづらさとか、精神的にも肉体的にも疲れていって、辞められるという方が、ちょっとこの頃見受けられることがあって、そこら辺もどういう風な対策とか、市役所内での取り組みとか、お考えがあるのかどうか、ちょっと伺っておきたいのですけれども。

人事課 介護休業の関係につきましては、私どもも当然推進というか、利用していただきたいということで、考えておりますし、整備もさせていただいております。そういうご相談があった場合においては、当然制度のご説明もいたしますし、休業を使いたいという旨がありましたら、その体制はとっていく必要があるかと思っております。先ほども、お話がありましたように、庁内ネットワークの方で、いつでもそういう情報を提供いたしておりますので、そういう考えがありましたら、私どもの方にご相談をしていただけるものと、思っておりますし、ぜひ利用してくださいということで、お知らせはしているつもりであります。ただ、先ほど申しましたように、この1~2年につきましては、そういうご相談も私としては、なかったと認識しております。

会 長 よろしいですか。

委 員 なかなかやっぱり、相談したいけど、相談しても制度の中で限界もあるし、介護休暇って半年でしたよね。一回で半年、途中、例えば3ヶ月でやめてしまったら、3ヶ月で状態が落ち着いたから、残りの3ヶ月をもう一回お願いしますという訳にはいかないのですよね。一回で6ヶ月、その間に無事看取りができたならいいですけども、それ以上になったときは、もう辞めざるを得ないという状況で、結局、半年経ったら、それ以上は、難しいという状況もあるので、先が見えないことで、辞めるという選択肢を取る人もいるのかなと思ったりして。皆さんが、日頃、介護と育児ということに関してどのように考えているか、普段からの、「辞めた、辞めない」という人だけではなくて、皆さんが現役世代の時に、どういう風に思っているのかを、調査をしながら、その方策を考えていくというのも、一つの方法かなと思ったりするのですけれども。国の制度がある中で、それ以上を市町村がやるというのも、当然、何ということになるでしょうけれども、やっぱりそういう問題が、定年を早めなければいけないという選択肢になっているのではないかなと。結構間近な環境を見ている限り、実際にあるので、何か対策ができるといいなと思っているのですけれども。それを古賀市に期待するのは、すごく難しいことだと思っているのですけれども。そういう問題があったときに、旦那さんに辞めてくれというのではなく、どうしても女性が、という感じになってしまうところがあって。また、男性が辞めても生活が困るという状況になると思うので、そういった意味では、結構大きな問題ではないかなと、すごく思うのですよね。だからと言って、古賀市に言っても仕方がないことなの

ですけれども、古賀市から頑張って、世の中、日本を変えてくれるといいなと思いますが、いかがでしょうか。

人事課 介護休暇の話になると思っておりませんでしたので、細かい資料を本日持ち合わせておりません。ただ、先ほど申されたように、何ヶ月間も休業を取れる形はとっておりますし、また、時間休といいますか、部分休業の制度も確か設けてあります。なので、ある程度介護休業については、制度としては、充実はしていると思っております。相談しにくいといわれましたら、私が申し上げにくいのですけれども、もっと相談しやすいように、私も受け入れるようにしていきたいと思いますが、私としては、相談はさせていただいているという風に考えておりますので、そのあたりでご理解をいただければと思います。

副会長 よろしいですか。

会長 はい。

副会長 その件に関してなんですけれども、介護だとか、育児だとか、時間をさかなければいけないということがあると思うのですけれども、民間の企業では、在宅勤務、オンラインで繋いでの仕事という方法もあるのですよね。そういう規定は古賀市には、ないのですか。

人事課 現状としましては、そこまでは行っておりません。民間の企業等でそういう形で、なされているというのは、私ども存じておりますけれども、公務員の中で在宅勤務というのは、まだなされていないのかなと思います。当然、そういう制度をすとなりますと、どういう業務形態がふさわしいとか、そうすることで、所謂市民サービス、どういう形が在宅勤務でできることがあるのか、やはり、業務の精査というのが必要かと思っておりますので、十分考える必要があるのではないかと考えております。現状としては、そこまでの検討はいたしておりません。

副会長 是非、検討してみてください。

委員 個人情報扱うことが多いので、ネットワークが無いところで作業するというのは、難しいのでは。

副会長 セキュリティをかければ。業務形態によっては、そういうこともできるでしょうから、育児によって辞めなければいけないという状況に追い込まれないように、対策を取っていくというのも課題じゃないかなと思います。

会長 女性の管理職を増やす目標を達成するという枠で話をしているのですけれども、やはり、育児休業、介護休業を取るのが女性だけという状況が、一番女性の管理職が増えない理由の一つだと思いますので、育児休業と介護休業については、別の担当がいらっしゃるのですかね。

人事課 いえ、それも私どもが。制度としては、人事の方になるのですけれども。そういうお話になると思っていなかったもので、資料をお持ちしていないしだいです。

会長 私たちの意識としては、男女共同参画ということで言えば、女性の活躍推進と切り離せないと思っています。男性が女性並みに働けば、女性は管理職になれると思っています。より、男性が取り入れやすい環境を進めていってほしいなど。男性の育児休業の取得率もそんなに高くはないのですよね。

人事課 実際男性の育児休暇は1件とか2件とかいう単位で推移している状況であります。昔に比べますと、昔は1件もなかったのですけれども、制度がやっと伝わっていったのかなということもありますし、私どもとしても、制度自体はありますので、例えば、男性職員の方がお父さんになられたときには、こういう制度がありますよということで、休業・休暇の制度をお伝えして

おりますし、また、今週ですけれども、男性向けの育児休暇のリストを先程話にも出ました、掲示板に周知をしているところですので、今後も対象者がいましたら、直接こういう制度がありますよとお伝えしながら、取得していただくように取り組んで参りたいと思います。

会 長 ありがとうございます。では、よろしいでしょうか。次の項目も今の話と結構絡むかなと思うのですけれども、次に行きます。②推進体制の強化と職員研修の実施ですね。(総務課・人事課実施状況、成果・課題読み上げ) これについてのご質問はありますか。はい、どうぞ。

委 員 先ほど、男性職員に向けての育児休暇とかそういう講習会をされるといわれましたけれども、内容とかはどういったことでしょうか。

人事課 私の伝え方が悪かったのかなと思うのですが、研修というよりも、こういう制度がありますよという制度紹介をしたということでございます。

委 員 推進するための研修とか、職員さんだけの講演会とかは、そういうものは特に考えておられないのですか。

人事課 それはしていません。

会 長 他の方よろしいですか。

事務局 総務課の方では、昨年度のことではなく、今年のことですけれども、昨年のアンケートを踏まえて、今年は係長級以上のイクボス研修というのを行いまして、その中で、男性が育休を取ることの環境を整える一環としまして、させていただいております。

会 長 管理職対象にもこういう情報を伝えているということですね。育児休業とか、男性が育児をすることは大事なことだと。

委 員 アンケート結果から、男女ともに「管理職になりたくない」「自信がない」って男女に限らず、悲しい現実だなと思うのですけれども。このアンケートは誰を対象にしたのですか。古賀市民ですか。

会 長 お願いします。

事務局 アンケート結果というのは、左の方に書いてございます研修会の中で、研修を受けました主任主事と業務主査を対象にしています。

委 員 主任主事と業務主査というのは、古賀市で働いている人ということですか。

事務局 はい、係長とかと一緒に、年齢で上がっていく係です。

会 長 係長よりちょっと手前くらいのところにおられる方ですね。今後の管理職くらいですか。

事務局 次に係長になられる段階の方です。

委 員 今、その立場におられる方というのは、割合としては、男性のほうが多いのですか。参加者の数から言えば、男性の参加が少ないということですか。

人事課 昨年もお話したかと思うのですけれども、最近、女性の採用の方が多いということで、30代以降につきましては、女性職員のほうが多いということになります。

会 長 ということは、ここに書いている 71:49、7:5 が実態を表す数字なのですかね。

人事課 ほぼ近いということです。先ほど申しました資料の 13 ページを見ていただければ、よろしいかなと思うのですが、一番下の欄の職員の状況でほぼ均等になってきているというのはわかるかと思えます。比較的若い職員、最近採用が女性の職員が多くなっています。

委 員 これは、古賀市の管理職の方が、あまりにも激務をされておられる姿を見て、こんな風になっていらっしやるのか。これは男女共同参画とは関係ないのかもしれないけれども、何で「自

信がない」という風に。「家庭との両立」を答えているというのは、女性が多いということもあってそういうことになっているのか、女性の管理職で仕事と両立しているモデルみたいなものを近くでみる機会が無いから、こうなのか、どうしてこのようなことになっているのかなど。

副会長 いいですか。

会長 はい、どうぞ。

副会長 古賀市だけの問題じゃないのですね、これは。民間でもそうなのですよ。今、管理職になりたくないという男性も増えているし、女性も増えている。管理職に「どうだ」と声をかけても、「いや、僕は」と。賃金体系とか、残業代が付くか、付かないかのこともあるのかもしれないけれども、男性にしろ、女性にしろ、管理職に就く事を嫌がる傾向があります。古賀市に限ったことではないと思います。だから、女性の管理職を増やしてくれという目標はあるのだけれども、男女に関わらず、管理職になりたくない人が増えています。その辺をどうやってクリアしていくかというのが、課題なのですよね。人事課として、その辺をどういう形で乗り越えようとしているのか、本当に今、拒否するのですよね。

委員 それは、教育の問題じゃないですかね。だから、行政で考えるというよりか、小・中・高で積み上げていく過程に置いて、大も含めて、生徒が力を持って、自信を持って活動するというような、伸ばし方をしていないから、そういう風にならないのかなど。教育の世界でちゃんと、家庭教育も含めてだと思えるのですけれども、話し合わなければならないことなのかもしれないですね。

委員 ちょっと上、ちょっと上にいいなと思えるロールモデルがいたら、やっぱりこうすれば、仕事も頑張れる、ではないですけども、自分はこうしていきたい、それに全力を注ぐというか、ちょっと上、ちょっと上のロールモデルですよね。それと、さっきの育休とかになるのですけれども、数字の上では上がってこなくても、有休とか、自分の別の理由のお休みで、育休をしている人がいるのですよね。隠れ育休みたいな。なんで、はっきり育休を取らずに、違う名目で、有休を消化して、育休を取られている方も何人か聞いたりしたのですけれども、古賀市ではありません。周辺の市町村です。

会長 公の職場の方で。

委員 はい。それを、言えないというのが、何でかな、と思ったのですけれども。そういう空気がまだ、当たり前ではないというか。取っても1週間くらいじゃないですか。外国みたいに、ものすごく長く。

会長 それは、産休ですかね。

委員 産休です。

会長 産休は1年。出産のお休みが産休で、育児のお休みが育休。

委員 それと病児保育とか、そういう時に、お休みを特別にとれるというのがありますけれども、そういう風な、なんでみんな理由を言って休まないのかなど。そういう空気が、行政だけではなくて、民間はもちろんもっとあると思うのですけれども。

会長 はい、どうぞ。

委員 それは、収入の面と関係があるのではないですか。育休だったら、収入が入ってきませんよね。有休であれば、収入がありますよね。それが、女性でなく男性であれば、収入の格差というのは、割と大きくなると思います。去年のイクボスの部分では、冊子を見ましたら、男性が育休

を取るというところでも、前までは相当な収入の格差が出てきたけれども、去年の資料では80%くらいの収入で収まるということ。20%減くらいにしかないということまで、制度が確立されているということですので、そういうことも含めた感じの啓発をされたら男性の育休も増えるであろうし、有休ではなく、育休の取りやすさというのも啓発されていくのではなからうかと思えます。古賀市でお伝えをしておかれるということところで、収入の面での説明もされていると思えますので、民間の企業にも市のほうから積極的にPRしていただいたら、市全体の労務者としての考え方が変わっていくのではなからうかと思えます。

会 長 ○○委員が言われたことなのですが、収入面については伝えておられるのでしょうか。収入格差でいうと、公務の職場というのは、男女の格差が本当はないので、男性が育休を取りやすい環境が整っているのではないかとされていますが、実際は、女性がかかり取るのですが、男性が取らないという状況がありますよね。男性の中で育休を取ったら、出世に差しきりがあるよというような、雰囲気というのではないのですかね。そういうのも気になるのですけれども。

人事課 基本は、育休を取られても、復帰したときに、きちんと加算するといいますが、育休期間も勤めていた形で給料調整を行いますので、感覚で言いますと委員さんが心配されておられたようなことは、ないのではないかと考えております。

会 長 先ほどからでております、自信のなさの問題ですけれども、学校時代からの積み重ねもあると思うのですけれども、古賀市職員になられて、自信をつけるというか、もうちょっと、前向きになれるような積み上げというのは、何か意識されていることはあるのでしょうか。

人事課 それを意識して、なにかしているということはないのですけれども、基本はできたことに対して、二歩一度に上がることはないので、一歩ずつというのが基本でしょうか、できたことに対してほめていきながら、ステップアップをさせていくというような部下育成、人材育成を心がけてはいます。

会 長 さっき出ていたロールモデルの問題なのですけれども、特に、女性のキャリア育成のときに話題になるのですけれども、男性も全く関係ないことはないと思えます。メンター制度とかありますよね。ちょっと先、自分の見通しがつくような前の人に相談するというような、そういうことは古賀市では進めておられますか。

人事課 確かにそういう制度を設けている市町村を聞いたことがございます。古賀市は、実際はその制度を設けていないのですけれども、職場内で指導していってもらおうということで、育てていくという風に考えてやっております。

会 長 他にございますか。では、もう1点。気になるのが、推進本部構成メンバーが全員男性であるというのは、庁議ですね。こういうところが結構象徴的なので、女性が、自信がないということも分かる気がするのですね。あそこまでは、女性はいけないのだなというようなですね。今後、こういうところも変わっていく可能性はあるのですか。働きかけていきたいというのは、具体的にはどのような。

事務局 これは、昨年度で、今年度は、うちの総務課長が女性になりましたので、庁議に1名女性が入りました。

会 長 大きな一歩ですね。ご回答ありがとうございます。他は皆さんよろしいでしょうか。その次ですね。③性別によらない職員採用及びジョブローテーションの実施。これも先ほどから話題になっていますけれども（人事課分実施状況、成果・課題読み上げ。）これについての質問やご

意見はありますか。実際にこういう風にやっておられるということですよ。前は、企画や財政など中枢的なところにはなかなか女性が入っていないという話を聞いていたりしますが、今は、そういうところに女性もいらっしゃるのですかね。

人事課 配置をしているところですよ。それほど先ほど、係長が申し上げたように、私ども総務部にも総務課長がおりますし、土木関係はどうしても現場が多く、男性職員が多い傾向にありますが、そちらにも新任で女性の係長を配置しています。

会 長 いかがでしょうか。よろしいですか。最後のところですが、④職員に対するセクハラ、パワハラ防止のための啓発及び相談体制の強化（人事課分実施状況、成果・課題読み上げ。）

委 員 EAP 相談というのは。

会 長 そのあたりもご説明お願いいたします。

人事課 EAP というのは、外部の相談窓口でございます。通常、相談事と言いますと、我々人事課の方でお受けしたりするのですけれども、同じ職員だということで、相談しにくい案件もあるかと思しますので、外部の専門家に相談窓口を委託して、仕事のこと、家庭のこと、相談の対象はいろいろ自由で、仕事に限らず相談してもらおうという外部の相談窓口を EAP ということで呼んでおります。以上です。

委 員 公的なところがしているのですか。

人事課 公的ではございません。民間の専門の窓口です。

会 長 はい、どうぞ。

委 員 すいません、無いと思うのですけれども、セクハラとかパワハラの相談事例とかはあつたりするのでしょうか。

会 長 お願いします。

人事課 全くないかという、そうではありません。実際は外部相談窓口については、当然、氏名が公表されることはございません。余程命の危険があるという場合は別ですけれども、基本的には匿名での相談となっておりますので、すべての状況を我々が受け取れるかということも一つあるのですけれども、全くないということではありません。

会 長 あつた場合の対応はどんな形になるのですか。

人事課 まずは、外部相談窓口からこういう相談がありましたよ、という大よその話を聞きます。案件によっては、我々が調査をやっていくということで考えております。今回の案件につきましては、パワハラがあるのではないかとこの相談がありましたということですが、内容を現場の方で確認したところ、パワハラというよりも、思いが強い方がおられたのかなと人事としては判断しております。

委 員 勉強のために教えていただきたいのですけれども、そういう問題があつて、人事の方が調査をされて、そのあと個人の価値観の問題であつたり、そうではなくて、職場の中で実際にそういう問題があつたりすることがあるかと思うのです。そういう場合の問題の調整とか、対応と言うのは、人事の方がされるのですか。特別な資格を持っている方ではなくて、人事の課長かなんかがされるのですか。されることに対して、その役割というのは、総務課の人事という役職の人がやるということになるのですか。それとも、そういうトレーニングをちゃんと受けて、そういうことをやるような形になるのですか。対処方法が、よくわからなくて。

人事課 外部相談窓口からハラスメントにあたる部分があるということであれば、当然私どもの方に連

絡が参りますので、その際には、私ども人事課、私課長を含めまして担当しております係長と担当が調査します。それを改めて、専門機関にお願いするということではありません。

委員 全部調整も含めて、問題解決に向けてのプロセスというのは、その時の総務課の課長と係長が対応していくということですか。

人事課 総務課というか、人事課の方で対応させていただきます。その状況に応じては、ハラスメントにあたるということであれば、当然、分限懲戒とかも含めてやっていくということになります。もしくは、調査の状況によっては、本人の思い込みであるという場合もございますので、そのあたりを両者含めて、関係者に聞き取りをして、確認をしていきます。

委員 人事の権限の範囲でそういうことがやれるということですか。

人事課 はい。私どもの業務として、行っていきます。

会長 よろしいですか。どうぞ。

委員 基本施策と具体施策がさし当たってここにはセクハラ・パワハラしか使っていないので、ここも全部そうなっているのだと思いますけれども、実際の啓発の時には、マタハラとかパタハラとか、その辺まで含めて啓発はされているのでしょうか。例えば、育児にも積極的に関わろうという男性職員がいた場合に、そのことでその人が悪く見るというのもハラスメントですよというような、そこら辺までちゃんと含めて、啓発はされているのでしょうか。

人事課 様々な研修を私どもの方でもさせていただいておりますし、ハラスメント関係であれば、男女共同参画の方でも実施をいたしております。時々、テーマというのは、やり方がございますので、例えば特化した形で、パワハラに特化した形での研修会を行う場合もあるでしょうし、広くハラスメントという形で行う研修もあろうかと思えます。すべてが包含をしたハラスメントという研修ではないということで、時々、テーマを絞ってやる場合もありますし、大きなところでも研修をさせていただくこともあるということです。

会長 よろしいですか。今、マタニティ・ハラスメントというのが、かなり話題になっていて、妊娠・出産に関しては、均等法でそれを理由に不利な扱いをしてはならないとなっちはいるのですけれども、やはりそういうあからさまには不利には扱わないけれども、間接的に不利に扱われるというやり方がマタニティ・ハラスメントになってくると思うのですけれども、そういったことを意識した研修というのが、トレンドといたら言い方が悪いですが、皆さんの関心がある時に、そういう研修をされるとか、啓発の資料とか、先ほどから出ている育児休業の資料とか、取得の方法と合わせて、上司がそれをきちんと理解して、取りやすい環境を作るというのもやっていく必要があるのではないかなと思うのですけれども。今、言われたのはハラスメント一般ではやらないということでしたので、そういう風にしていただけたらなという皆さんの関心がある時に、関心があるハラスメントをしっかり伝えていただきたいなと思えます。

人事課 先ほど、私の回答の仕方がまずかったのかと思いますが、おっしゃるように前はパワハラとの関係を重点的にやろうということで、やりました。そういう形で、その時にそういう部分で、ポイントを絞ってやる研修もありますし、漠然と「ハラスメント」という形で研修をやる場合もありますので、時々で手法、目的を考えて研修のほうはしているところであります。

会長 研修をするときは、非正規の方たちは参加されるのですか。

人事課 今回の研修においては、管理職を対象にパワハラについてやりまして、対象をしばってやりたいという場合はそういう形で限定をしております。例えば、人権全般、差別も含めて大きな部

分でする研修においては、臨時職員、嘱託員すべての職員を含めた形で実施しております。サンコスモであれば、外部で社会福祉協議会さんが入っていますが、そのあたりも声掛けをして、入っていただく場合もあります。

会 長 と、申しますのは、私もセクハラ・パワハラの研修に行くことが多いのですが、一番被害を受けているのは、非正規の方なのですよね。正規同志は、最近はあまり目立たないというか、そちらじゃなくて、声を上げにくい人がターゲットになっているということが実感としてあるので、そういう方たちもこういったシステムの中で、解決しますよということを知っているとかがですね。あるいは、研修をして、アンケートを取ると被害を書きやすいというのがあって、その場で潜在していたものが、浮かび上がってくるというのもあるので、セクハラ・パワハラがテーマのときは、非正規の方も対象にさせていただく必要があるのではないかなと思います。他はいかがでしょうか。よろしいですか、ご質問は。では、これで終了ということで。人事の方、大変長くなりました。ありがとうございました。

○全体的な点検・評価について

会 長 説明の方を事務局からお願いします。

事務局 本日の資料の中に、昨年度と一昨年度の評価意見と総合評価というものをに入れております。これで、今回していただいたのが3回目になりまして、全部の評価意見が終わりますので、一応今回もたれていない方、振り返っていただくために、今日つけておりますので、3カ年の審議会の皆さんで振り返っていただいて、最後、3カ年の評価意見、総合評価を作っていただけたらと思っております。今日は、配布しただけですが、会長いかがですか。

会 長 次回に。

事務局 次回、総合評価と意見書をまとめますので、それを3つ合わせての評価を。その前に今回で審議が終わりまして、まとめをして、それでいいかどうかとか、どれをまとめようかとかは次回お願いしたいと。今までは、前会長と〇〇委員が主にされておられましたけれども、今回はおられないので、一応、有識者の会長と〇〇委員に。うちの方でまとめますので、見ていただくことは大丈夫でしょうか。

会 長 前年度の会長と委員さんが、総合評価をまとめておられたのですけれども、基本的には事務局の方で、私たちのやり取りを文章化して、抜粋した形のものがベースになっていたのですけれども、ただ、その段階では精査が足りないものがあってですね、話し言葉のままだったりしたこともあったのですね。それで、より委員さんがもっとこうして、ああしてという話になったのですが、ある程度文章化をしてここにまとめてくださったもので、私たちがみるという作業ならいいと思うのですけれども、ある程度事務局の方でも整理をしていただけたらと思います。

事務局 ある程度整理をさせていただいて、専門家からみてどうかということもあるかと思しますので、一応、こちらの方である程度まとめた後に、精査していただければと思います。

会 長 〇〇委員と私で、まとめて、また会議資料として出すということになるのですか。

事務局 はい。

会 長 それで、みなさんからご意見を伺うということですね。いつごろになるのかしら。皆さんよろしいですか。ある程度まとまったものにご意見いただくほうが、意見を出しやすいかと思うのですが。この会議の席で、「てにをは」を言っていると時間が足りなくなってきたりしたので。

副会長 会議の前に事前資料としていただければ、目を通せるかな。その時にとなると、なかなか大変かなと。

事務局 ある程度まとまったものを、みなさんにメールまたは、郵送で事前にということでさせていただきます。

副会長 私の場合はメールで構いません。

会 長 今のことでご質問ありますか。よろしいですか。

3. その他

省略