

令和7年度第2回印西市男女共同参画推進委員会 会議要旨

1. 開催日時 令和7年9月30日（火）午後2時～午後4時
2. 開催場所 コスモスパレット パレットⅡ 3階 会議室C
3. 出席者 萩山久雄委員、赤堀久里子委員、大橋葉子委員、三倉茜委員、押田香代子委員、市原康之委員、田揚正子委員、小川君子委員、小杉志行委員、伊藤かおり委員、宮本律子委員、國武悠人委員、田ノ内倫代委員
4. 欠席者 宮内和美委員、橋本奈津季委員
5. 傍聴者 0名（定員5名）
6. 事務局 市民活動推進課：小作課長、浅山課長補佐、千葉井、渡邊
子育て支援課：齊藤課長、小川課長補佐、峰村、鈴木

7. 会議内容（すべて公開）

1. 開会
2. 議事
 - （1）第4次印西市男女共同参画プラン令和6年度進捗状況報告について
 - （2）その他
3. その他 意思決定層における女性比率の向上について
4. 閉会

8. 会議要旨

議事

- （1）第4次印西市男女共同参画プラン令和6年度進捗状況報告について

《事務局説明》

資料1「第4次プランR6進捗報告」と資料2「事前質問・意見及び回答一覧」をもとに説明。

《委員意見》

委員 A 事業番号44の女性職員の採用に関連してですが、技術系を含まない一般事務職で女性の採用割合が35.9%で、合格者の女性比率が45.5%になっています。女性比率を増やそうとする施策として、例えばアフターマティブアクションを行っているのでしょうか。

事務局 試験や面接による採用結果。特に女性を優先的に採用する方針はとっていないが、結果的にこのようになっている。

委員 B プラン全体の進捗報告について、具体性が欠けている部分が多いように感じる。情報提供や啓発活動は成果が見えにくいので、もう少し具体的な報告があると審議会として評価しやすくなり、委員の意見も出やすくなると思う。

事務局 評価のあり方の見直しをする。具体的に何が行われ、成果やどのように効果があったかを明確に伝えるようにする。

委員 B 事業番号 42 の審議会の女性委員比率について、現在は 40% を目標とする自治体もある。働きかけだけでは弱くなってしまうので、事前協議を上げさせたり達成できなかった場合のペナルティを作ったりしなければ、目標達成できない。見える化を各課に働きかけてほしい。

事務局 庁内全体に改めてアピールしていきたい。

委員 B 審議会委員の人材を幅広く市民や市民団体から募ってほしい。また規定の作成も検討してほしい。

委員 C 事業番号 24 に市内小中学校の男性育児休業取得率について、男性の先生にも育児休業を取得してほしい。また、地域の町内会に集まる女性が少なく、市の防災課にも女性職員が少ない。女性視点が少ないと感じる。

委員 D 学校現場からとしては、男性教員も育児休業は取るべきだと認識している。

委員 E 数字を追うことも大切だが、役職に就けない理由となっている家庭や家事等の負担も考える必要があるのでは。仕組化されて助けてくれるものがないと、つらい思いをする女性もいる。ヒアリングをして寄り添う配慮も必要だろう。

委員 F 女性だから、男性だからではなく、ひとりひとりの能力を評価するという考え方を、行政だけでなく地域社会にも浸透させていく必要がある。事業番号 47 の「命の授業」について、中止になった理由を教えてください。

委員 D 講師依頼をしていた医師の都合により、令和 6 年度で終了となった。

委員 F ぜひ続けていただきたい取り組みなので、継続してほしい。

事務局 委員の説明のとおり、依頼していた講師の都合により中止となっている。学びの場を増やすため、外部講師を入れていくことの大切さを実感している。また、中止になったのは中学生を対象としたもので、小学校 6 年生を対象とした助産師の「性に関する指導」については継続している。

(2) その他

委員 長 他に委員より議題としたい内容はあるか。

《委員意見》

特になし。

3. その他

《事務局説明》

事務局 事前に配布した資料「意思決定層における女性比率の向上について」の説明。
この場でご意見を共有したい。

委員 G 印西市の女性の管理職比率は、周辺自治体と比べても低迷している。これは大きな課題と認識している。

委員 F 今は女性だけでなく男性も育児休業を取る時代。働き方改革が必要で、男女問わず柔軟な働き方を支援する体制を整えて欲しい。方針として女性だけに実務能力を求める研修を実施するなどの書きぶりは、考え直す必要がある。

委員 H 女性職員の降格の理由は家庭事情のためとしているが、高齢者福祉課や子育て支援課には女性が多くいると思う。自分のことを通して実務に活かしてほしいと思う。

委員 C 管理職候補に対するメンター制度を導入するなど、管理職の門戸を広げていくことが重要。組織の意識改革が必要だと思う。

委員 B 職員には男女関係なく研修などを通して学び続けてほしい。人事課とも連携し地域にとって大切な人材、生活者としての経験を実務に活かしてほしい。女性はマイノリティでなくマジョリティであるのだから、管理職になりロールモデルができていくのが当たり前である。未来の印西市に必要な取り組みです。

委員 A 女性の管理職比率について、管理職になる年代の女性職員数が少ないので、管理職人数が少ないとみることもできる。管理職になることが魅力のある仕事になっているのか、また出世が幸せという考えをしなくなったり専門職という生き方を選んだりすることもある。

委員 F 組織マネジメントとして外部の力を活用してはどうか。プロ集団のマネジメントが行政職の仕事となっていくと思う。

委員 I 災害時の避難所で女性が意見を言いやすい環境であることで、災害関連死が少なくなるという結果がある。ある会社では、社員のニーズを聞いて業績があがったということがあった。自分のやりたいことができ能力を認めてもらえる、聞いてもらえる職場、広く自分の気持ちを話す場があることが、全体を押し上げていくと思う。

事務局 いただいたご意見を今後の参考にさせていただく。

7. 閉会

会議資料

- ・次第
- ・委員名簿
- ・【資料1】第4次プランR6進捗報告
- ・【資料2】事前質問・意見及び回答一覧
- ・意思決定層における女性比率の向上について

令和7年9月30日に行われた令和7年度第2回印西市男女共同参画推進委員会の会議録は、事実と相違ないことを承認する。

令和7年 10月 27日

印西市男女共同参画推進委員会

会長 萩山 久雄