

## 「意思決定層における女性比率の向上について」委員の皆様から寄せられたご意見について（報告）

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

第4次印西市男女共同参画プランでは組織の多様性を高めるため、本市の女性管理職比率の向上や町内会等の意思決定層の女性比率の向上を目標指標に掲げていますが、本市の女性管理職比率については、毎年若干の変動はあるものの、依然として低い比率で推移している状況です。女性管理職比率が低迷している主な要因は、管理職になり得る世代の女性職員が男性職員と比較して少なく、また、降格を希望する職員は男性より女性が多い、というところにあるのではないかと、そして、降格の理由は「家庭の事情」を挙げている職員が多数を占めているが、他の理由も含め複合的な要因があるのではないかと考えています。そこで、第2回印西市男女共同参画推進委員会では、女性管理職比率の向上や町内会等の意思決定層の女性比率の向上について、委員の皆様のご意見をお伺いしたい。

前回の委員会で、委員の皆様それぞれのお立場からいただいたご意見をまとめたところ、大きく分けると次のようなご意見がありましたので報告いたします。

## 1) まずは「本当の理由」を把握した方がよい、という意見

- ・ 「家庭の事情」などで昇任を辞退したり降格したりする理由は、表に出ている理由だけではないかもしれない。
- ・ アンケートやヒアリング等で実態を把握して、原因を切り分けた方がよい。

## 2) 管理職が「なりたい役割」になっていない、という意見

- ・ 長時間労働や業務量の多さが前提になっていると、管理職を目指しにくい。
- ・ 管理職の仕事を棚卸しして、権限や業務分担を見直す必要がある。

## 3) 組織の風土・登用のプロセス面の課題、という意見

- ・ 意思決定の場に参加する機会が少ない、ロールモデルが少ないなどで、女性が上を目指すイメージが持ちにくい。
- ・ 評価や登用の納得感、上層部の意識、いわゆる「ガラスの天井」のような課題があるのではないかと。

4) 本人の不安（キャリア・両立・孤立）への支援が必要、という意見

- 子育て・介護・体調などのライフイベントとの両立不安が大きい。
  - 自己肯定感や孤立感の問題もあり、メンター・個別面談などの支援があるとよい。
- 

5) 家庭・地域も含めた意識の問題、という意見

- 家事育児の負担の偏りなど、家庭側の理解や男性の参画も関係している。
  - 町内会など地域の意思決定層でも、女性が参画しやすい仕組みづくりが課題になり得る。
  - 学校教育なども含めた、長期的な意識づくりが大切。
- 

6) 「女性比率を上げること」自体が目的化しないように、という意見

- 数字を上げることがだけが目的にならないよう、市民サービス向上や意思決定の質の向上につながる  
ことが重要。
- 

これらの意見を踏まえたうえで想定される、市が取り組むべきこと

- 管理職の業務マネジメント（長時間労働を生まない仕組みづくり・公正な評価制度など）
- 女性のキャリア形成に関する意識づくり、両立支援、男性の育児参画