

別記様式第1号（第12条関係）

受付番号	平成27年 第 6 号
受付日	平成27年10月14日
送付日	平成27年10月14日
答弁受理日	平成27年11月 9日

## 文書質問書

四日市市議会基本条例第16条第1項の規定に基づき、下記のとおり質問いたします。

質問者氏名	藤田 真信
所管部局	総務部

### 【件名及び質問の要旨】

※内容は、一般質問として行う内容に相当する程度とし、その趣旨が理解できるよう具体的に記載する。

「本市における管理職への女性の登用」について、以下の通り質問致します。

内閣府は、男女共同参画社会の実現のため、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30%程度とする」という目標を掲げています。

本年、6月26日、内閣府「すべての女性が輝く社会づくり本部」によって、「女性活躍加速のための重点方針2015」が打ち出されました。この方針の「行政分野」という項目の中において、「地方公務員における女性の活躍推進に向けて、各地方公共団体の実情に即した自主的な取組を支援する観点から、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修など女性地方公務員の人材育成を推進するとともに、女性地方公務員の登用に当たっての課題を把握し、その改善に向けて国家公務員の取組や先進的に取り組んでいる地方公共団体の事例の紹介等を通じて、必要な情報提供や助言を行う」といった具体的な方針が示されました。

また、本年、8月28日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、男女共同参画社会の実現に向けたさらなる取組みが進められようとしております。

さらに、内閣府男女共同参画局では、「2020年までに30%」の目標を達成するため、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行って

ます。

内閣府の示す資料において、「ポジティブ・アクション」の例としては、以下の三点が示されております。

(1)指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

○クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等

(2)ゴール・アンド・タイムテーブル方式（指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法）

(3)基盤整備を推進する方式（研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法）

本市の取組みとしては、平成 27 年 3 月、男女共同参画プラン四日市 2015～2030 が策定され、第1章、「プラン策定の趣旨と背景」における「前プランの評価からみる課題」の中で、「市役所における管理職への女性登用についても徐々に増加してきましたが、国が掲げる「2020 年までに 30%」には未だ遠い状況です」との課題が明記されております。

また、第 2 章、「プランの基本的な考え方」の基本目標 2 において、「家庭、職場、地域等社会のあらゆる場における男女共同参画の推進」という目標が設定され、「四日市市では、～中略～、女性管理職の登用についても進

めていきます。～中略～、市役所の管理職への女性登用に積極的に取り組むとともに、地区市民センター館長への女性の登用も、地域での意識啓発を進めるために有効と考えます」と明記されております。

さらに、第3章、「施策の推進と実施事業」の「2. 家庭、職場、地域等社会のあらゆる場における男女共同参画の推進」の【現状・課題】において、「四日市市における管理職(課長級以上)の割合も平成26(2014)年4月現在、17.0%(65/383人)にしかすぎません。男女がともに責任も担いながら、その個性と能力を十分に発揮し、いきいきと暮らせる社会を築くためには、政策決定・意思決定などのあらゆる過程で男女が対等な構成員として参画することが必要であるとして、国は「2020年までに30%」という目標を掲げています。市も下記目標達成するために、取り組みを強化し、加速させていきます」と明記されております。

◇資料【本市の管理職(課長級以上)の女性割合】

平成22年 15.4%(56人/364人)

平成23年 15.8%(58人/367人)

平成24年 17.2%(66人/383人)

平成25年 16.6%(63人/380人)

※平成26年 18.6%(68人/387人)

※平成 26 年度は、「平成 26 年度主要施策実施報告書」より抜粋。

◇資料【本市の目標指標】

平成 25(2013)年度

《 基準値・実績値 》 16.6%

平成 32(2020)年度

《 目標値 》 25%

◇資料【本市の政策の方向】

推進政策…市職員における管理・監督職への女性登用の推進

実施事業…係長級以上の職員の男女比率を、職員全体の男女比率に少しでも近づけるよう、女性職員の職務経験及び能力向上につながる配置等  
を実施

ちなみに、「5.今後充実強化を進める項目」の中の(4)に、「四日市市役所における男女共同参画を推進する」とあり、その中で、「女性職員の管理職登用についても意識改革を含めて一層取組みを進めます」と明記されております。

そこで、今 8 月定例月議会の総務常任委員会、決算分科会において、「女性職員が 47%もいながら管理職の女性割合は 18.6%にとどまっている。

女性の管理職の割合を引き上げるための仕組みづくりを進めるように強く要望する」という意見を述べさせて頂きました。

その後、決算常任委員会全体会における他の委員からのこの点についての質疑に対し、総務部長より「女性登用について、男女共同参画社会の実現、その中で市の職員というのも非常に重要という認識を持っている。ただし、機会を与えて、きちっと評価した上で登用し、結果として数字に表れると認識している」とのご回答がありました。

そこで以下の通り質問致します。

- (1) 「結果として数字に表れる」とのご回答は、25%という目標設定をしている「男女共同参画プランよっかいち 2015～2020」の積極的な政策と矛盾していると考えますが、いかがでしょうか。
- (2) 今後、このままの状況が続けば、2020年の目標達成は困難であると推察されますが、目標達成の為の具体的な仕組みづくりについて、ご検討は頂けないのでしょうか。  
例えば、政策決定に女性の視点を重視すべきと考えられる役職に女性枠を設けるクォータ制などの導入は、ご検討頂けないでしょうか。