

## 市町村における女性の公職参画状況調べ

No.	調べページ	意見・質問等	担当課回答	担当課
1	1	<p>【女性の特別職等の在職状況】</p> <p>①平成19年から調査されているとのことですが、時系列でのデータはあるのでしょうか。</p> <p>②教育長、議会議長、自治会長について、「副」の役職にある人の状況についてデータはありますか。</p>	<p>①提示させていただいたデータは、各市町村が提出したデータを群馬県がとりまとめたものです。群馬県では、平成25年度からのデータを保管しており、提供が可能ですが、質問項目は時代背景により若干変更しているようです。必要な情報があれば収集いたします。</p> <p>②副の役職にある人の状況については、調査項目にありませんので、把握していません。</p> <p>※【参考】内閣府 市町村女性参画状況見える化マップ</p>	共生社会推進課
2	1	今回、前橋に女性市長が誕生し、今後どのように一人ひとりが幸せを感じる前橋に変革されるか期待したいと思います。		
3	2	<p>【審議会等委員への女性の登用について】</p> <p>社会教育委員、審議会委員等、男女の構成定数には決まりがありますか。 (例)社会教育委員として、前橋市は半数ずつとか？</p>	<p>①前橋市社会教育委員については、社会教育法及び「前橋市社会教育委員条例」に基づいて、前橋市教育委員会が委嘱しています。定数についての規定はありませんが、男女比までの規定はありません。ただし、「前橋市審議会等の設置の指針及び運営に関する要綱」に準じて、令和8年度末までに40%以上60%以下を達成するよう努めることを目標に、女性委員の登用を推進することに努めています。</p> <p>②前橋市男女共同参画審議会は、「まえばし男女共同参画推進条例」第13条の規定により、男女共同参画審議会を設置しています。同条第3項において定数（市長が委嘱する委員15人以内）、および第4項において、男女比を規程しています。（男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満であってはならない。） 前橋市男女共同参画審議会→女性9人、男性6人</p>	①生涯学習課 ②共生社会推進課
4	3	当審議会において、部会ごとの会議はあるのですか。	前橋市男女共同参画審議会には、部会はありません。	共生社会推進課
5	3	<p>【審議会等の女性の登用について】</p> <p>医療系の女性登用が少ないのは、何故なのか知りたいと思いました。</p>	<p>前橋市感染症審査協議会の委員の構成は、前橋市感染症診査協議会運営要綱の第2条において、感染症及び結核指定医療機関の医師、感染症の患者の医療に関し学識経験を有する者、法律に関し学識経験を有する者、医療及び法律以外の学識経験を有する者で構成しています。</p> <p>しかしながら、男女比までの規定はなく、女性医師の割合が男性医師に比べ低いため、結果として医療系の女性登用が少ない状況です。</p>	保健予防課
6	4	<p>企業などの組織において、積極的に男女共同参画に取り組んでいる会社・団体などあれば紹介していただきたい。</p> <p>また、男女共同参画の取組に優れている企業を表彰する制度はあるのですか？</p>	<p>表彰制度は「前橋市産業振興・社会貢献優良企業表彰」の要件の1項目としてあります。今年度表彰の「(有)大進工業社」「社会福祉法人滝川会あじさい園」「㈱アジアトレーディング」等の企業が挙げられますが、女性活躍のみではなく要件を総合的に判断しての表彰となります。</p> <p>(委員意見) ・ネーミングもそうだが、表彰された企業がよりセレクトされるような取組が必要。例えば市長が記者会見で言及するとか、市長がSNSで紹介するとか、「なぜ、この企業や団体が表彰されたのか」というところをもっと深堀りするような、そんな取組が出来るのではないかと思う。</p>	産業政策課
7	5	<p>議題として、「政策・方針決定の場への女性の参画推進」と「固定的な性別役割分担意識の解消」はとても関連があると思いますので、両面から、何が必要かを話し合うことも必要と思います。</p> <p>※そのための資料提供もお願いしたい。</p>	まえばしWindプラン・第5次前橋市男女共同参画基本計画概要版を提示いたしますので、当日、ご審議願います。	共生社会推進課
8	6	学校の教育現場（小・中・高）で、授業で取り入れている事例があれば紹介していただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・普段から男女の差別のない活動をしている。</li> <li>・「男らしく」「女らしく」などの意識を植え付けることのないジェンダーに配慮した指導をしている</li> <li>・男女混合名簿、身長順での整列も男女混合</li> <li>・男女問わず、「さん」で統一した呼び方</li> <li>・男女問わず、クラスの友達同士で「今日のキラリ」や「いいところ見つけ」を学級活動や帰りの会などで、実施している</li> <li>・自分と大切に他人も大切にという意識の高揚を目指し、特別の教科 道徳等で取り組んでいる。</li> <li>・人権DVD等の視聴覚教材を使用し、人権意識を高めている。</li> </ul> <p>(委員意見) ・子どもたちは男女平等という中で育っている子が増えてきていると思うが、先生方はまだまだ「男らしく、女らしく」という意識でやっている先生たちがたくさんいると思う。</p> <p>・学校がこうしたから社会が変わるというのは、あまり望めないと思う。学校だけでなく、もっと社会全体として、多様な考え方が受け入れられるようになれば、今の子どもたちが大人になる前に、男女平等がだんだんと実現されていくのかなと思う。</p> <p>・学校も社会の一部ではあるので、学校だけでは改善出来ないけれど、学校から変えられる部分はあると思う。学校は色々な社会の縮図というか、集約された形で問題が表れているところもあるので、学校で抱えている問題を解決することは、もしかしたら、社会全体の問題を解決することに繋がるかもしれない。でも、社会の問題を全部学校が引き受ける必要はないので、どっちかだけでやるという話ではなくて、どちらもそれぞれのところで、少しずつ改善に向かっていければ良いと思う。</p>	学校教育課 教育研修係
9	8	女性議員の比率が少なく、女性の立候補者の有無にも関わると思いますが、今後増えていくことを願います。		
10	10	自治会長=男性のイメージを強く感じていましたが、女性の自治会長の存在を知り、今後の活躍を期待したいと思います。		市民協働課

No.	調ページ	意見・質問等	担当課回答	担当課
11	11	<p>【市町村における審議会等委員の目標】</p> <p>①「女性委員ゼロ」の委員会名を教えてください。 ②その委員会が、「ゼロ解消」のために、どのような対策をとられているか、教えてください。</p>	<p>①・前橋市建設工事総合評価審査委員会 ・前橋市優良建設業者表彰審査会 ・前橋市地域公共交通再生協議会 ・前橋市小児慢性特定疾病審査会 ・前橋市廃棄物処理施設専門委員会 ・小口資金及び中小企業経営振興資金融資幹旋審査会 ・新前橋駅前第三土地区画整理審議会 ・六供土地区画整理審議会 ・駒形第一土地区画整理審議会 ・元総社蒼海土地区画整理審議会 ・小暮土地区画整理審議会 ・西部第一落合土地区画整理審議会 ・前橋市空家等対策協議会 ・上野国府等調査委員会 ・総社古墳群調査検討委員会 ・前橋の蚕糸業に係る歴史的建造物群等調査委員会 ・前橋少年少女発明クラブ企画運営委員会 【計17委員会】</p> <p>②行政管理課から女性委員のいない審議会等に女性委員確保の見込み・方策を照会しており、ゼロ解消のための対策について、次の一部の審議会等から回答がありました。 ・市民委員について、女性委員への変更について検討していきたい（前橋市地域公共交通再生協議会）。 ・女性の少ない分野のため、適任者の見込みは立っていないが、分野を広げて適任者を探すこととしたい（前橋市廃棄物処理施設専門委員会）。 ・選挙について広く周知することによって、女性の所有権者・借地権者にも、立候補を考えていただけるよう努める。学識経験委員については、今後委員を選任する際に、女性が含まれるよう意識して適任者を選考するよう努める（区画整理審議会）。 ・各機関において、幅広い年代などから委員選出の検討を行ってもらえるよう依頼していく（前橋市少年少女発明クラブ企画運営委員会）。</p>	行政管理課
12	16	<p>【令和4年度の採用試験における採用者】</p> <p>市職員の新規採用試験について 「上級」は女性の受験者が41%ですが、「中級」は全て女性です。 「初級」は47%。 中級とは、他の級と何か違いがあるのでしょうか？</p>	<p>前橋市の採用試験において、実際には上級・中級・初級という区分表現はしていませんが、ここでは、大卒以上を条件とした試験を上級に、短卒以上は中級に、高卒以上は初級として数値をカウントしています。なお、短卒以上を条件とした試験は保育士試験のみになるため、中級においては女性比率が高い結果となっています。</p>	職員課
13	19・20	<p>【管理職への登用状況】</p> <p>市職員の管理職への「試験」について ①具体的にどのような内容・仕組みで行われていますか？ ②女性が管理職に少ない原因を、どのようにとらえていますか？ ③ ②の課題（問題）を解消するために、どのような対策をとっていますか？</p>	<p>①前橋市においては昇任試験は実施していません。昇任に値する資質や勤務成績を持つ職員を選考により昇任しています。</p> <p>(委員意見) ・選考というのが非常に見えにくい。どういう仕組みによって選考が行われ、昇任していくのか、管理職を生み出すシステムが全く見えない。女性が管理職登用の道を開くには、ここを見えるようにしていただいた方がちゃんと進むのではないかなと思う。</p> <p>②前橋市において若年層における女性職員割合は男性職員と概ね同等数ですが、管理職を担う40代以上の男女比率においては、男性職員数は女性職員数の2.5倍となっており、この職員比率も原因の一つと認識しています。また、<u>管理職を務める自信がないという意見を持つ女性職員がいることも認識しています。</u></p> <p>(委員意見) ・自信がないという女性が多くなるのは、従来どおり、男性がプライベートな時間を割かずに、仕事に没頭する働き方が恒常的になっているのであれば、それは無理だと思う方が出てくるのは当然であろうし、そういうところを変えていく、管理職の選考がよりクリアであれば、ここも変わってくると思う。</p> <p>・こういう言い方をしてしまうと、「女性職員のほうがもうちょっと頑張れ」みたいな話になってしまうので、少し気を付ける必要がある。というのは、自信が無い状況に女性が置かれやすいという問題もあると思う。管理職の働き方が、家庭との両立が非常に難しいような働き方を強いられることで、今の自分のワークライフバランスを考えたときに、管理職としてやっていくのは難しいのではないかなということも、女性職員の方のほうがより感じさせられやすい状況にある可能性があったりするもので、そうした家庭との両立とか、女性が置かれやすい立場から、『本当にこの管理職の働き方って問題がないのかな』と検討して、改善が必要であれば取組を進めていただけたらと思います。</p> <p>・管理職を務める自信がないという意見を持つ女性職員が男性職員よりも割合が多いということであれば、これは質問に対しての回答として機能すると思うが、管理職を務める自信がないという意見は、女性も男性もどちらも持つ方がいると思うので、この書き方だと回答になっていない。女性職員の自信のなさの原因があるというふうに捉えられてしまう。無意識下の偏見があるように思う。 ・管理職のなかで、何割が育休を取ったのか知りたい。</p> <p>③課長職女性職員を招いての「先輩女性職員と語る意見交換会」を毎年開催し、仕事と家庭の両立に対する不安の解消に繋がる交流機会を設けキャリアアップを支援しています。</p> <p>(委員意見) ・意見交換会は、それなりに機能し効果も上がっていると思うが、女性の問題という視点で動いているように思う。上記②も③も女性の問題という括りになっているが、男性も含めた共有された問題として対策を立てていった方が良いと思う。</p>	職員課
14	20~22	<p>○教育委員会における女性登用 教育委員会内での女性登用が地域差はあるものの、比率が高いのですが、課長までの任用比率に比べて、部局長&amp;次長クラス級の任用が極めて少ない比率になっています。この課題解決のためにどのような方策が考えられるのか思い悩む所です。</p>	<p>教育委員会事務局の管理職については、半数程を専門性のある教職員が務めており、派遣元である群馬県教育委員会事務局との調整も必要な状況にあります。</p>	職員課（教育委員会確認済）
15	21	<p>○教育委員会における女性登用 課長補佐クラス、係長クラス、ともに3割にも届いていません。 ①今回いただいた最新データと以前の状況を比較して拝見したく思います。 ②女性が管理職に少ない理由をどうお考えですか？ ③②の理由に対して、どのような対処をお考えですか？</p>	<p>① 【課長補佐相当職】 R3 相当職数24 うち女性数5 20.8% R4 相当職数22 うち女性数4 18.2% R5 相当職数20 うち女性数5 25.0% 【係長相当職】 R3 相当職数7 うち女性数0 0.0% R4 相当職数6 うち女性数1 16.7% R5 相当職数12 うち女性数1 8.3%</p> <p>②③教育委員会事務局の管理職については、半数程を専門性のある教職員が務めており、派遣元である群馬県教育委員会事務局との調整も必要な状況にあります。</p>	①共生社会推進課 ②③職員課（教育委員会確認済）

No.	調べページ	意見・質問等	担当課回答	担当課
16		今回の資料を拝見させていただき、女性の参画を推進していくことの重要性を感じました。また、男性、女性ではなく、男女平等に、人としての人柄、仕事への能力（情熱、専門性、先見性、統率力、実行力等含め）等、総合的に判断しての採用も希望します。		職員課
17		育児休暇に関する前橋市の取組状況についてご説明いただければと存じます。また、メディアの報道などでもございますが、千葉市の取り組みなどを参考に、前橋市もさらに育児休暇取得向上にむけて取り組んでいただくことで、前橋市全体の一般企業などの取得率向上に寄与する一助になると思います。	<p>機運醸成と制度充実を両輪で推進しています。機運醸成の一例としては、男性育児休業取得者が体験談を話す座談会を開催しています。なお、実績としては、<u>制度利用可能な男性職員の育児休業の取得率は、令和7年度目標30%に対し、令和4年度実績で49.2%を達成</u>しました。制度面では、令和5年7月より、条例にて市独自に小学校1年生から3年生まで部分休業を取得できる制度を導入し、両立支援体制の充実を図りました（国の法律では未就学児が対象）。</p> <p><b>(委員意見)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度の目標よりもすでに令和4年度実績で大幅に上回っていることは、非常に評価すべきこと。非常に高い水準を達成しているのであれば、男性職員が取得したと言っても非常に短い期間だったりののが現状としては多いと思うので、より高次の目標として、実際に何日取得出来たのか次の目標として考えてほしい。</li> <li>・自分の世代としての感覚だが、女性と男性のワークライフバランスというか、育休を取得するかしないかという問題について、若い世代は女性の意識も変わっていると思うが、男性の意識も結構変わっているのかなと思う。そういう中で、いまだに男性が育休を取得出来ないとか、育児にかなり目を向けている男性を企業として応援出来ないというのは、企業としてもマイナスになると思うし、人口減少の点においても障害になってしまうと思うので、前橋市が見本となって、男性職員の育休取得率は女性職員と同じくらいを目指していった方が</li> </ul>	
18			<p><b>(委員意見)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画というものが、どういうものかという議論が、私たちの社会にはまだ足りないということが良く分かる。知ることによって、「ああ、そういうことなのか」という気づきも、この後得られていくのかなと思う。</li> <li>・そういうことの出来る場がもっとあちらこちらにあって、尚且つ、審議会という施策を議論する場もあれば、色々な形が展開して行って、皆が考えて、知って、気付いて、直していく、変えていくということが必要なんだと思う。委員の皆さんが、それぞれの領域で、自分たちの足元で、色々なことが展開していくということは、やっていく必要があると思う。</li> </ul>	