

国立市議会議長 石井 伸之 様

## 次期の特定事業主行動計画に関する陳情

### 陳情の趣旨

陳情者は令和 2 年第 2 回定例会において陳情第 6 号「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の改定に関する陳情」を提出した。その陳情事項は同年 6 月 23 日の本会議において全会一致で採択され、同年 6 月 25 日に市長送付、同年 8 月 19 日に市長より議長宛に「国立市女性活躍推進アクションプラン」の振り返りについて取りまとめ、令和 2 年 8 月 13 日に、市ホームページにて公表しました。(中略) また、特定事業主行動計画については、令和 2 年度中の改訂を目標に作業を進めており、新たな計画においては、管理的地位にある職員(管理職)に占める女性職員の割合について数値目標を設定し、毎年度実績値を測定して進捗状況を適宜公表していきます。」との報告があった。これに関して、以下の三点を確認したい。

第一に、令和 2 年 8 月に公表された「国立市女性活躍推進アクションプラン振り返り評価」を省みた結果、次期の特定事業主行動計画において、管理職に占める女性職員の割合の数値目標を計画期間中に達成するために、解決すべき課題(ボトルネック)や解決策(ブレイクスルー)が判明していれば確認したい。理由は次のとおりである。

当該の「振り返り評価」においては「この 5 年間で、管理職を希望する女性職員の割合は増加しており、職員の意識に変化があることがうかがえる。その一方で、管理職に占める女性職員の割合に大きな変化は見られず、意識変化の結果が数値に現れるには一定の時間を要することが見込まれる状況となっている。」との記載がある。すなわち、アクションプランを執行した 5 年間、

管理職に占める女性職員の割合に大きな変化が見られなかった理由は「一定の時間を要する」という時間の問題であり、時間が経てば解決する（管理職に占める女性職員の割合が増える）との認識が窺える。しかし、時間の問題として片づけてしまうと、たんなる先延ばしや無策と区別がつかない。5年間実行したアクションプランの意義を次期の特定事業主行動計画に有効に活かすためにも、「振り返り評価」から判明したボトルネックやブレイクスルーを詳らかにしてほしい。

第二に、次期の特定事業主行動計画では、「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」に市の努力義務として定められている「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）に相応する方策が含まれるか、また、含まれる場合はどのような方策であるか確認したい。

第三に、市長より議長宛の報告において「新たな計画においては、管理的地位にある職員（管理職）に占める女性職員の割合について数値目標を設定」するとの言述があるが、目標値および達成期限を確認したい。その設定根拠ないしは意図も併せて確認したい。

なお、内閣府男女共同参画局の有識者会議は、令和2年7月に公表された第5次男女共同参画基本計画の素案において「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。」としている。

## 陳情事項

1. 「国立市女性活躍推進アクションプラン振り返り評価」を省みた結果、次期の特定事業主行動計画において、管理職に占める女性職員の割合の数値目標を計画期間中に達成するために解決すべき課題（ボトルネック）や解決策（ブレイクスルー）が判明していれば確認したい。
2. 次期の特定事業主行動計画では、「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」に市の努力義務として定められている「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）に相応する方策が含まれるか、また、含まれる場合はどのような方策であるか確認したい。
3. 次期の特定事業主行動計画において設定する管理職に占める女性職員の割合の数値目標について、目標値および達成期限を確認したい。その設定根拠ないしは意図も併せて確認したい。