

国立市議会議員 遠藤 直弘 様

## 第4期特定事業主行動計画に関する陳情

### 陳情の趣旨

今般、2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間を計画期間とする「第4期特定事業主行動計画」（以下、「本計画」という。）が策定されました。本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画であり、市長、市議会議員、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員及び農業委員会が連名で策定するものです。

陳情者は、今から7年前、2019年の「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基づく市の努力義務に関する陳情」を皮切りに、市の人事体制において管理職に占める女性職員の割合を増やすことを主眼とし、そのために必要な行動計画の在り方や数値目標及び達成期限の設定を問う陳情など（合計5件）を都度提出し、いずれも全会一致で採択されてきました。

しかしながら、それらの陳情の働きかけもむなしく、本計画では、前計画（第3期特定事業主行動計画）の取組結果を振り返って次のように記されています。

前計画で掲げた取組指標では、令和7(2025)年度までに管理職における女性職員の割合を20%としていましたが、13.6%（令和7年4月時点）と達成には至りませんでした。また、役職者（係長職以上）における女性職員の割合を25%としていましたが、22.3%（令和7年4月時点）とし、こちらも達成には至りませんでした。

ここで、直近10年ほどの間、特定事業主行動計画の策定を行い、国が掲げる女性管理職割合の目標値（30%）の達成を実現した自治体である昭島市と、実現しなかった国立市を比較します。

遡ること2015年、女性管理職割合（課長職以上）は昭島市9.1%/国立市9.3%、課長職割合は昭島市9.4%（2015年のデータを得られず2016年の値を代用）/国立市11.6%、管理職の手前にあたる係長割合は昭島市27.0%（2016年の値を代用）/国立市26.1%でした。スタートラインはほぼ横並びと言えるものです。この年、両自治体ともに特定事業主行動計画を策定（改訂）し、女性管理職割合の目標値を昭島市は30%と設定、他方、国立市は目標値を設定しませんでした。

それから10年を経て、女性管理職割合（課長職以上）は昭島市 32.5%/国立市 13.6%、課長職割合は昭島市 35.6%/国立市 14.6%、管理職の手前にあたる係長割合は昭島市 35.1%/国立市 28.4%となりました（最新公表データとして昭島市は2024年、国立市は2025年の値を使用）。

女性管理職割合について、昭島市は目標値30%を超えた一方（さらには最新の第五次計画では次の目標値を40%に設定）、国立市はその半分にも届かず、前計画（2020年）で設定した目標値20%を本計画でもそのまま先送りするばかりの足踏み状態です。

参考情報： 国立市と昭島市の比較調査（陳情者調べ）

年	国立市女性管理職割合	昭島市女性管理職割合	国立市長	昭島市長	国立市特定事業主行動計画	昭島市特定事業主行動計画
2015	9.3	9.1	佐藤 一夫	北川 稔一	第2期計画開始(目標なし)	第四次計画開始(目標 30%)
2016	9.1	11.9	12月～永見 理夫	10月～臼井 伸介		
2017	8.8	12.3				
2018	8.8	16.7				
2019	8.9	18.3				
2020	10.7	20.8			第3期計画開始(目標 20%)	
2021	15.5	24.3				
2022	15.3	28.4				
2023	16.4	30.3				
2024	13.6	32.5	12月～瀧崎 真也			
2025	13.6					第五次計画開始(目標 40%)
2026					第4期計画開始(目標 20%)	

年	国立市女性部長職割合	昭島市女性部長職割合
2015	0	
2016		21.4
2017		21.4
2018		21.4
2019		18.8
2020	0	20.0
2021	8.3	17.6
2022	16.7	18.8
2023	16.7	17.6
2024	9.1	22.2
2025	9.1	
2026		

2015年～2025年  
国立市 前期0 後期10～15  
昭島市 通期20前後を維持

年	国立市女性課長職割合	昭島市女性課長職割合
2015	11.6	
2016		9.4
2017		9.8
2018		15.4
2019		18.2
2020	13.3	21.1
2021	17.4	26.3
2022	14.9	31.0
2023	16.3	33.9
2024	14.6	35.6
2025	14.6	
2026		

2015年～2025年  
国立市 3ポイント前後の微増  
昭島市 右肩↑ 25ポイント増

年	国立市女性係長職割合	昭島市女性係長職割合
2015	35.7 / 26.1	
2016		27.0
2017		28.1
2018		28.7
2019		35.0
2020	19.2 / 25.8	38.3
2021	14.8 / 27.0	37.6
2022	16.0 / 26.2	34.9
2023	10.3 / 28.7	35.6
2024	20.0 / 26.5	35.1
2025	20.9 / 28.4	
2026		

※国立市係長職：課長補佐 / 係長

2015年～2025年  
国立市 係長 27前後を維持  
昭島市 27から↓ 8ポイント増

年	国立市職員採用女性割合	昭島市職員採用女性割合
2015		
2016	56.0	
2017	51.2	
2018	53.1	
2019	55.6	
2020	46.4	51.2
2021	43.2	54.5
2022	48.1	55.3
2023	64.7	52.9
2024	43.5	
2025		
2026		

2015年～2025年  
国立市 近年50を切ることも  
昭島市 近年50を若干超過

**国立市と昭島市の直近10年間の女性管理職割合の増加の大差は何に起因しているか？**

2015年のスタートラインは9%で同じ。

昭島市は早々に行動計画において国が掲げた目標値(30%)を設定した。  
→ ゴール・アンド・タイムテーブル方式の効果

昭島市は旧来、女性部長職の割合が20%前後を維持(増えてはいない)。国立市は0から始まり、20%に至らず。  
→ ロールモデルの存在の有無

昭島市は女性課長職の割合が急増。国立市は3ポイント前後の微増に留まる。  
→ 昭島市の30%目標超えを裏切った主要因

国立市と昭島市の女性係長の割合はスタートライン26～27%で同じ。昭島市は8ポイント増、国立市は変化なし。

女性の係長から課長への転換について昭島市はハードルが下がり続けているが、国立市はハードルが維持されている。  
国立市 女性係長割合の1/2 = 女性課長割合  
昭島市 女性係長割合と女性課長割合が漸近

国立市が昭島市を見習うならば

① ゴール・アンド・タイムテーブル方式の徹底  
② 女性部長職割合20%以上(ロールモデル)  
③ 女性係長職割合(課長補佐含む)の増強  
④ 係長から課長への転換を阻む「壁」の除去  
おそらく④がブレイクスルーと思われる

昭島市と国立市の直近 10 年間の明暗を分けた要因は何でしょうか。これまでの陳情に対する市の答弁では、管理職の手前にあたる女性の係長職が薄いことを要因だと述べていたように記憶しています。しかし、女性係長割合が当初は横並びだった昭島市と比較すれば、女性の係長職の薄さ(人数・割合)よりも**係長職から課長職への転換にボトルネックがある**ことが推察されます。

昭島市では、直近 10 年間の女性の係長職割合の増加率に比べて、課長職割合の増加率が極めて高くなっています。その結果、二つの割合が漸近し、2024 年にはいずれも 35%となっています。他方、国立市では、女性の課長職割合は直近 10 年間を通じて係長割合の半分程度に留まります。すなわち、**女性職員が係長から課長になりやすくなった昭島市、なりにくいままの国立市**ということが数字から読み取れます。スタートラインが横並びだからこそ、対比がわかりやすいです。

女性職員の係長職から課長職への転換が進まない何が起きるのでしょうか。第一に、多様なロールモデル(自身の適性やバックグラウンドと重ねてキャリアを構想できる模範的な存在)が創出されません。その結果、ロールモデルの少ない女性職員は、ロールモデルの多い男性職員と比較して「管理職を希望しない」という希望格差\*が生まれます。希望しないことは、一見、女性職員の自由意志の発露や個人的事情などに還元されがちですが、構造的に制約されていることに目を向ける必要があります。第二に、女性管理職が少ないことで「管理職になると同性同士かつ同じポジションの仕事仲間がおらず(減り)、マイノリティのデメリットを負うのではないか」という予見や恐れを生み出します。これも女性職員が「管理職を希望しない」格差に繋がります。第三に、構造的な希望格差を是正しないまま「管理職を希望しない」女性職員の“希望”を斟酌した人事を行うことで、好意的性差別 Benevolent sexism(慈悲的性差別ともいう。)が図らずも実現してしまいます。こうして、**女性管理職が増えず、希望されない悪循環が再生産されます。**

※ 第 4 期特定事業主行動計画(P.9)によれば、職員アンケートで「管理職を希望した回答者」の男女比は 32:7

この 10 年間、特定事業主行動計画を策定し、数値目標や達成期限を設定したにもかかわらず、国が掲げた目標値を大きく下回る結果に国立市が留まっていること、他方、同じスタートラインだった昭島市は着実な成果を出し、さらなる向上を目指していることを顧みれば、国立市が再び同じ轍を踏まないようにするためには、昭島市のような先進自治体との比較研究を行い、たとえば、女性職員の係長職から課長職への転換を妨げている「壁」(ボトルネック)を取り除く方策を特定し、積極的に導入する必要があるでしょう。徒手空拳を避け、先達に学ぶことを望みます。

## 陳情事項

---

第 4 期特定事業主行動計画の連名策定者である市長および市議会議長に対して、前計画の女性管理職割合の目標未達を省み、今後の割合向上と目標達成に資する方策を得るため、国が掲げた目標値 30%を達成している先進自治体との比較研究を行うことを望みます。