

2. 女性活躍について

少子高齢化が進み、人口減少と人手不足による弊害が顕在化している現代社会ですが、その解決には更なる女性の潜在力と能力を活かす事が期待されます。そこで民間に範を示していただきたいとの思いから「館山市役所の女性管理職登用における現状と課題」、「今後の取り組み」について質問を致しました。

係長以上の管理職数は	令和2年	50名	(全体に占める割合	27.5%)
	令和7年	68名	(全体に占める割合	35.4%)
課長級の管理職数は	令和2年	3名	(全体に占める割合	7.3%)
	令和7年	4名	(全体に占める割合	9.3%)



微増傾向では有りますが、まだまだ全体に占める割合は低く、特に決定権を持つ課長級、部長級の管理職の割合の少なさが顕著で、部長級は0名が続いています。

女性活躍推進の取り組みについては、「男女ともに育児休暇などの制度を取得し易い環境づくり実現に向け、限られた人員の中で複雑・多様化する業務に対応する為の職員相互の協力体制を全庁的な組織改革に基づき検討している」との答弁でした。

市民ニーズや環境は刻々と変化し、多様化しているため、計画、立案、決定において女性の視点は非常に重要です。(災害発生時の避難所運営や事前準備などにも女性の視点は欠かせません) 更なる女性職員の管理職登用を求めました。

3. 公立学校の男性教員の育児休業取得推進について



令和6年度の男性教員の育児休業取得人数は小学校で1人、中学校では0人でした。取得者が少ない理由を質問したところ、経済や家庭の事情、又、年度の途中で児童生徒の指導現場を離れる事が心苦しいとの答弁でした。

又、育児休業の取得に至らなくとも、育児参加休暇や配偶者の出産に伴う特別休暇などの利用をしているケースが有るとの答弁が有りました。

医療が進んだ現代でも出産は命がけです。そのダメージは交通事故に例えられる程です。一番大変な時期の育児を産後直後よりダメージの後遺症を抱えながら担うため産後女性の15%前後にうつ病のリスクが有るとの研究報告が有ります。一番身近な存在の夫の理解、家事育児の本格的な参画が重要です。

又、ロールモデルとも言える身近な男性教員が育児休業を利用する事で、子どもたちが将来家庭を築いた際には、自身が当たり前に育児休業を取得し、配偶者と協力して家事育児をするのだという意識付けになるのではないのでしょうか？

皆様からのご要望が実現しました！！

< 山本地区 国道脇歩道草木伐採 >



前



後