

2025年4月

白井なおこ レポート VOL.26

日野・生活者ネットワークニュース 白井なおこREPORT 発行日：2025年4月10日
発行：日野・生活者ネットワーク 発行責任者：出沼恵美子
〒191-0062 日野市多摩平2-3-12 中央日石ビル4階
TEL:042-514-8695 FAX:042-514-8697 E-mail:hino-net@cap.ocn.ne.jp



農あるまちづくり講座の企画「百草・倉沢まちあるき」に参加。
市民と農家が手を取りあい、農地や緑地を守っていく。資源
循環型のまちづくりを広められるよう取り組んでいきます。



数は半分、でもどうして管理職は2割なの!? ～市役所から変えていく「女性活躍」～

日野ネットが要望していた女性副市長が誕生して3年。女性職員のロールモデル(模範)となり、職員の声をカタチにした職場環境の改善は、職員のやる気と働きにつながり、市民にもプラスとなります。今回は特に女性職員の昇進に焦点をあて、質問・提案しました。

また、子どもが性暴力被害にあったときの対応、性教育についての質問もしました。

係長昇任試験で9歳の年齢差

日野市職員の男女比はほぼ同数であるにも関わらず、管理職(課長補佐職以上)に占める女性の割合は、病院医療職を除くと **20.6%**(含めると26.5%)と目標値の30%には及びません。その理由を問うと、ライフステージの変化(出産、子育てなど)と昇任試験の時期が重なり、試験を受ける人自体少ないといった答弁がありました。

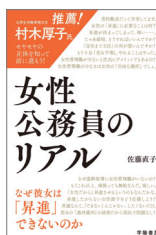
2024年度の係長昇任試験では、合格者の平均年齢は男性 36.8歳、女性 45.8歳と **9歳も差がある**ことが明らかになりました。管理職候補を増やしていくためにも、ここから変え全体の底上げをしていくことを求めました。

キャリアパス男女差の見直しを

管理職になるためには、それに求められる業務の経験を積む必要があります。今回参考にした本「女性公務員のリアル」では、**キャリアパス(昇進や異動の道筋)で男女差がある**ことが指摘されています。

経験する「業務の質」に違いがあるというのです。日野市でも、それを裏付けるかのような女性職員の声が、副市長に届いていることが確認できました。

「改めてキャリアパスの見直しをする」と副市長から、また**「ライフステージの変化を女性だけのものにしてはいけない」**と市長より答弁を得たのは収穫です。改定中の人材育成方針にしっかりと落とし込み、市長、副市長退任後も継続することを求めました。これからの意思決定の場に女性を増やしていけるよう、取り組んでいきます。



子ども間の性暴力をなくすための 体制と教育を

子どもへの性暴力についてはこれまでも質問を重ねてきましたが、今回は「子ども間の性暴力」に焦点をあてました。簡単に偽の性的画像を作ることができてしまう現代において、**適切な初動対応と被害者へのケア**、未然防止の観点から**包括的な性教育**への取り組みを求めました。



保護者への周知を求めた国の「性暴力を受けたこどもの理解と支援」パンフレット

