



女性管理職 応援し隊!!



平成27年11月9日(月)

女性管理職グループ

小林 正志 関 信司 小林 治美
荒井 さち子 岡野 行男 加野 育江

なぜ、管理職に女性が入るべきなの？

日本は深刻な人口減少を迎えてい

沼田市は… 現在 5万600人
40年度 4万人
60年度 3万4千人



労働力の不足

人材の確保 … 職場を継続していく上で重要

優秀な女性の確保 … 管理職候補の厚みを増やす。
その活躍が 職場の発展につながる。

女性が管理職に就くことのメリットは？

こまやかなコミュニケーション力

ていねいなチームづくり

男女問わず部下が相談しやすい

女性管理職がロールモデルとなり
働く後輩女性は意欲が持てる

女性型脳

左右の脳をつなぐ
神経の連絡が良い。
感じたままをしゃべり、共感による癒やしを得やすい傾向がある。

男性型脳

左右の脳の独立性が高く連絡が少ない。
客観的で、気持ちや体調・状況の変化に左右されず任務を遂行する傾向がある。

最近、働く女性は増えているが…

長時間労働などから、
仕事と生活の両立が
できない。



キャリアアップ・
昇進をあきらめる。

出産を機に離職

育児・介護等で
働けない

など、など…

役員や管理職等、
指導的地位にある女性の割合は、
諸外国と比べて低い。

働くことを希望する女性が、
その能力・個性を十分に
発揮できる環境の整備が必要

女性が活躍できる場が充実し、
男女共に仕事と生活を両立できることにより、
すべての人にとって
暮らしやすい社会の
実現につながる。



女性管理職の割合の状況 群馬県

- ・ 群馬県庁
次長以上の女性管理職 … 7.5%
- ・ 県内女性県議
県議会に占める割合 … 6.0%
- ・ 県内35市町村議会平均 … 9.5%
- ・ 県内企業
管理職に占める女性の割合 … 57.5%
平均 … 4.4%

女性管理職の割合の状況 沼田市

これまでの経過

		H20		H21		H22		H23		H24		H25		H26		H27	
		%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数	%	女性 人数 全体 人数
管理職	部局長 相当職	0	0 9	0	0 9	0	0 9	0	0 7	0	0 7	0	0 7	0	0 7	0	0 7
	課長 相当職	0	0 36	0	0 34	0	0 34	2.9	1 34	5.7	2 35	6.1	2 33	5.9	2 34	13.3	4 30
	課長 補佐	5.9	1 17	11.1	2 18	10.5	2 19	0	0 17	0	0 16	0	0 19	7.4	2 27	3.6	1 28
	管理職 合計	1.6	1 62	3.3	2 61	3.2	2 62	1.7	1 58	3.4	2 58	3.4	2 59	5.9	4 68	7.7	5 65
	係長															31.7	20 63

注目!!

調査対象

沼田市役所 女性管理職

調査方法

沼田市役所女性管理職の皆さんと
グループメンバーにより座談会を行った。



調査内容

- ✿ 管理職になるまでの年数、男性と比較して…
- ✿ なぜ女性管理職は少ないのか？
- ✿ 管理職になってみて
- ✿ 女性管理職を増やすには



管理職になるまでの年数、男性と比較して…

今まで女性管理職は何年か前に課長が1人だけだったので、比較のしようがない。
具体的年数はわからない。

男性との比較では、女性の方が管理職になるまでの期間は長いと思う。

年代的な問題として、上の年代がつまっているため、男性も以前と比較して遅くなっている。

沼田市は、管理職登用の試験制度はない。





なぜ女性管理職は少ないのか？

女性で係長になる人が
少なかった。

現在、女性の課長補佐は1人

以前は、女性の仕事は庶務・経理が主で、
事業を任されることは少なかった。

女性の仕事が庶務等に限定されていたため、
自らが長になることは考えていなかった。





なぜ女性管理職は少ないのか？(参考資料)

県内企業の場合

・管理職に占める女性の割合	いない	…	57.5 %
	平均	…	4.4 %
・少ないと考える企業		…	62.7 %
・適正と考える企業		…	36.9 %

【理由】

- ・昇進・昇格条件が満たない。
- ・働いている職種・部門が限定的
- ・女性の人材が十分に育っていないので、管理職登用を急激に進めるのがむずかしい。
- ・管理職教育を受けず、意識もしてこなかったため、管理職に尻込みする。
- ・社会観念や昔からの風習が原因
- ・企業に、女性を幹部として養成していくノウハウがない。
- ・保育園の整備・子育て支援の充実がなければ、いざ管理職になったとき両立できない。
- ・女性だけに家事も育児も昇進も、と言われているようで息苦しい。 など…

女性リーダーを増やす際の障害の上位

- ・保育・介護・家事などで夫など家族の支援が不十分
- ・保育・介護の公的サービスが不十分
- ・長時間労働

(2014内閣府世論調査より)





管理職になってみて

管理職として判断・決定をしていかなければならないことに、大変責任を感じている。

初めのうちは立ち位置の変化などによる戸惑いがあるが、それは男女関係なくだれでも同じことだ。

経験豊富な人から教えてもらいながらやっている。

「場所が自分を作る。ポストが自分を育てる。役職が人を作る。」等のことばを支えにがんばっている。

周りの協力を得て、自分でも努力し、なんとかやっていくことができた。

今まで積み重ねてきた仕事が活かされるような形で管理職になるということが、自分にとっても良いし、たぶん自分にとって良いということは周りにとっても良いことだと感じている。

応援してくれる同僚の課長（男性）が多い。対応のアドバイスなどをしてくれる。

⇒ **良きメンターの存在**

**メンターとは、
仕事上（または人生）の指導者、
助言者の意味**





女性管理職を増やすには…

女性を多く採用することを継続する。

女性の係長が増えること

係長の経験を積み、
判断力・対外的折衝力を蓄えられれば、
管理職の仕事がスムーズにできる。

選ぶ側に、男女共同参画の視点を持った人がいると良い。

周りの男性の応援団
女性管理職を支える応援があること

男女共同参画の視点からの
教育・共働きが普通になる中での
男性の意識改革を促す。



【改善策】

女性の採用を増やす

- ♥ 具体的に50~60%は必要

働きやすい環境づくり

- ♥ 出産・子育て・介護の支援の充実
- ♥ 離職後の再就職支援策の確立
- ♥ 男性職員の理解を深める。

研修制度の充実

- 男女を問わず
- ♥ 幹部候補に対し、必須の研修制度を設ける。
- ♥ 基本研修・幹部候補研修など段階的に行う。
- ♥ 研修終了後の試験制度

女性の意識改革の促進

- ♥ 女性の課長補佐・係長を積極的登用
- ♥ 経験不足や、環境による仕事への障害をとりのぞき、能力を発揮する自信をもってもらう。

男性の意識改革の促進

- ♥ 家事・育児の分担
- ♥ 男女共にお互いのワークライフバランスを尊重する。

表彰制度

- ♥ 県の表彰制度を参考にする。
例) 「輝く(利根)沼田の女性」を表彰する。
支援団体も表彰する。

まとめ

現在の女性管理職の割合は7.7%です。
この割合を高めるためには、女性が50%は参加する研修制度プロジェクトチームを作ることが、はじめのように思います。
そこから一歩ずつ前進していくことだと思えます。

今回の発表は、現在活躍されている管理職さんとの対談から教えていただいた内容を大事に整理したものを中心にまとめました。
女性管理職の皆さんのお話を借りる形で締めくくらせていただきます。
男性課長さんからの理解・協力がある市役所は、大変環境が良いと思えます。この点は後に続く女性の皆さんには良い職場環境だと考えます。

日本一良い職場に！！

ご静聴ありがとうございました。