

審議会等への女性登用比率アップに向けた庁内アンケート実施結果について

審議会等における女性登用比率アップに向けた取組を進めるための参考とするため実施したアンケートの結果について報告するものです。

1 調査対象

(1) 対象となる審議会等

令和3年度審議会等への女性登用状況調査において、地方自治法による行政委員会等（地方自治法180条の5）、法律を根拠として設置される附属機関、条例によって設置される附属機関、要綱、要領等による協議会（行政関係者（職員）だけで構成されている委員会等を除く）の内、女性登用比率が達成目安である40～60%に収まっていない審議会等

(2) 対象となる審議会等の数

81

女性登用比率が40～60%の審議会等	女性登用比率が40～60%に収まらない審議会等	計
36	81	117

2 回答期間及び回答数

(1) 回答期間

2021年8月27日（金）～2021年9月10日（金）

(2) 回答数

81件（回答率：100%）

3 回答結果

(1) 事前協議の状況について（Q6）

「事前協議を行ったうえで、推薦依頼をした」は、45件（55.6%）あったが「事前協議が必要なことを認識していなかったため、事前協議をせずに、推薦依頼をした」が26件（32.1%）、「事前協議が必要であることを認識していたが、省略した」が10件（12.3%）あった。

(2) 新規委員委嘱に際し、前回帳票に記載した分析に基づいた対応を図っているか (Q7)

「適切に行っている」が47件(58.0%)、「一部行っている」が15件(18.5%)であり、7割以上の審議会等で前回委嘱時の分析を踏まえ、女性登用に向けた取組を行っている。

また、「行っていない」は19件(23.5%)であるが、中には、課題分析と今後の対応の作成が行われていない審議会等がある。

(3) 委員推薦依頼時に、女性の登用について投げかけをおこなっているか (Q8)

文書や電話等何かしらの形で投げかけを行っている審議会等は49件(60.5%)であった。

一方、投げかけを行っていない審議会等は32件(39.5%)であり、主な理由としては「委員が充て職であるため」「学識経験者に女性が少ないため」などが挙げられた。

(4) 女性登用比率の達成目安について、達成できない理由(複数選択可) (Q10)

最も多い理由としては「選出団体等に女性または男性が少ないため」が33件、「委員が充て職であるため」が30件で続き、「その他」23件、「委員選出に市が関わっていないため」が16件であった。

「その他」の内容としては、「公募委員に応募する女性が少ない」「担い手不足から、人材を見つけることに苦慮している」といった意見があった。

また、委員数が3名であることから、達成目安に収められない審議会等は6件あった。

(5) 審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針の発出時期について (Q11)

改選の準備を始める時期に合わせて対応方針が発出されると、女性登用比率アップに向けた取組を意識するとの回答が多かった。

一方で、改選時期が審議会等により異なることから、具体的な月について記載があったものをまとめると、4月、10月、12月、3月が多かった。

4 今後の対応

(1) 庁内における推進体制の強化

11月1日付けで、庁内組織である「藤沢市男女共同参画推進会議」の名称を

「藤沢市ジェンダー平等推進会議」に変更するとともに、ジェンダー平等・男女共同参画に関する施策を強力に推進する体制とした。

ア 名称及び所掌事務等の変更

「藤沢市男女共同参画推進会議」の名称を「藤沢市ジェンダー平等推進会議」に変更するとともに、所掌事務等にある「男女共同参画」を「ジェンダー平等・男女共同参画」とした。

イ 体制の強化

会長を、企画政策部を所管する副市長から市長にするとともに、教育長を委員に加えるなどして、体制の強化を図った。

(2) 「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」の発出

令和4年度に向けて、「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」を市長名で発出するとともに、アンケート結果を踏まえ、掲載内容や発出時期の改善を図る。

ア 女性登用に関する意義の明示

対応方針において男女比率の均衡を図ることの意義を示し、意識啓発を図る。併せて女性登用を進めるための具体的な対応についても明示することで取組を促す。

[政策・方針決定過程への女性の参画を促進することの意義]

政策・方針決定過程への女性の参画を促進することにより、多様な視点・価値観を取り入れることが重要であり、そのことが、社会の多様性と活力を高めることにつながる。

[取組例]

- 男女比のバランス、女性登用を考慮した推薦依頼（依頼文、事前説明等）
- 条例や要綱等の改正による職務指定の緩和
例）・「代表（長）にある者」
→「代表（長）または代表（長）の推薦する者」など
 - ・学識経験者について、大学教授に限定せず、准教授を候補とする、狭義の専門分野に限定せず、関連分野まで対象を拡げて女性の人材を求めるなど
- 関係団体が女性登用を検討する期間を確保するため、可能な限り早く

推薦依頼を行う。

イ 発出時期の変更

アンケート結果では10月が多く回答されているが、「従来のとおりで差し支えない」という消極的な意見も含まれていることから、年未年始（12月～1月）及び年度末年度当初（3月～4月）に発出することが効果的と思われる。

このことから、12月に通知を発出し、担当者が変わる4月に再掲する。

ウ 審議会等委員の女性登用状況調査票等の見直し

各審議会等において、女性登用比率が未達の場合に、具体的な改善策が記載ができるよう帳票の変更を進める。

以 上