

令和 6 年度第 2 回ふじみ野市男女共同参画推進審議会

次 第

日時 令和 7 年 1 月 3 0 日 (木)

午前 1 0 時から正午まで

会場 ふじみ野市役所本庁舎 A 2 0 1 会議室

【委嘱状交付式】

- 1 開式
- 2 委嘱状交付
- 3 市長あいさつ
- 4 閉式

【審議会】

- 1 開会
- 2 委員・事務局紹介
- 3 会長・副会長の選出
- 4 会長・副会長あいさつ
- 5 議題 女性の審議会等委員の登用促進について 資料 1～4
- 6 閉会

ふじみ野市男女共同参画推進審議会委員

任期：令和7年1月1日～令和9年12月31日

	委 員	経 歴
1	イケダ ミホ 池田 美帆	・ こすもす社会福祉士事務所
2	オオコウチ レイコ 大河内 玲子	・ ふじみ野市男女共同参画をすすめる市民の会会長 ・ 元ふじみ野市男女共同参画推進条例検討委員会委員
3	オヤマ ミユキ 尾山 みゆき	・ ふじみ野市法律相談員（司法書士） ・ 元ふじみ野市男女共同参画基本計画策定懇話会委員
4	カサタニ タカヒサ 笠谷 隆久	・ 公募委員 ・ 元さいたま家庭裁判所参与員
5	カノウ ヤスヒロ 加藤 康弘	・ 埼玉県行政書士会東入間支部長 ・ ふじみ野市市民相談専門員
6	クドウ ヨウスケ 工藤 陽介	・ まちづくり人材登録制度登録者 ・ 日本障害者女子ソフトボール協会代表理事
7	サイトウ アツコ 齊藤 敦子	・ 入間東部地区事務組合消防本部
8	シマムラ カオル 島村 かほる	・ ふじみ野市女性相談員（行政書士）
9	ツカモト ヒデキ 塚本 秀樹	・ 特定非営利活動法人ふじみの国際交流センター理事
10	ニワ ノブコ 丹羽 宣子	・ 文京学院大学非常勤講師 ・ 立教大学助教
11	マルヤマ ノボル 丸山 昇	・ ふじみ野市人権擁護委員 ・ ふじみ野市人権相談員 ・ 元ふじみ野市教育委員
12	ワタナベ チツヨ 渡辺 千津子	・ 埼玉県男女共同参画推進センター 事業担当部長

（敬称略）

審議会等の女性の登用状況に係るヒアリング実施結果

令和6年7月に審議会等の女性登用率が目標値に達していない審議会等を対象に6日間にわたりヒアリングを下記のとおり実施した。

記

1 目的

本市においては、審議会等委員の女性の割合は横ばい状態が続いており目標値に達していない状況である。今後、組織の政策や方針を決定する場において、男性も女性も活動しやすい場を作ることができるよう、新たに審議会等への女性委員の登用を促進する仕組みを構築する。

2 ヒアリングの実施対象

- (1) 女性委員が「ゼロ人」となっている9審議会等

※今年度、改選予定の審議会等を含む

- (2) 女性委員の登用率が40%以下の21の審議会等

3 担当課が審議会等の女性登用状況等が目標数値に満たないとした理由

A：専門性が高く、その職にある女性（男性）が少ない

B：充て職であり、その職にある女性（男性）が少ない

C：（他所で選任されていて）事務局として関与できない

その他：自由記述

4 ヒアリングの質問内容について

- (1) Aグループに対する質問項目

- ・学識経験者又は専門的知識を有する者として選任した委員の経歴
- ・改選のタイミングで所管課が示した改善策をどのような方法で実行したか又はする予定
- ・改善策を実施した場合の結果及び次期改選に向けた対策等
- ・審議会等開催実績

- (2) Bグループに対する質問項目

- ・充て職の構成
- ・改選のタイミングで所管課が示した改善策をどのような方法で実行したか又はする予定
- ・改善策を実施した場合の結果及び次期改選に向けた対策等
- ・審議会等開催実績

- (3) Cグループに対する質問項目

- ・事務局が関与できない具体的な理由
- ・改選のタイミングで所管課が示した改善策をどのような方法で実行したか又はする予定
- ・改善策を実施した場合の結果及び次期改選に向けた対策等

【まとめ】

事務局として関与できないとしている場合であっても、実際には担当課が何らかの形で委員選任に関わっている状況があり、現に依頼文書に女性登用について付記している審議会も少なくない。しかしながら、委員選任までの過程において各委員会等の業務の特殊性を考慮しても、依頼文書に女性登用について付記する場合には推薦依頼先を限定するのではなく、市の方針としてすべての依頼先に付記することが望ましい。

また、条例において広く市民の意見を聴くことを目的として「公募」を採用している場合でも、分野によっては女性の応募自体がないということが多く見受けられた。

委員構成のうち、識見を有する者を大学に選出依頼をする場合において、大学関係者が複数名の構成であった場合は、1名は女性の選出を依頼することも不可能ではない。

つまり、本市において、女性委員の割合を一定数以上とする日本弁護士連合会が導入しているクォーター制を積極的改善措置（ポジティブ・アクション）として実施することも検討していくことが必要である。

本市の審議会等における女性登用の促進に向けた方向性としては、委員選任までの過程で男女共同参画担当が関われるようにするために審議会の担当課との事前協議及び登用計画の作成を含めた仕組みを考えていきたい。

なお、多くの担当課が市の審議会の女性登用促進に一定程度、理解を示す中で未だ男女共同参画の必要性の理解が低い担当課もあり、男女共同参画の担当課として、あらゆる分野の活動において、男女いずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する必要性について今後も発信していきたい。

審議会等の女性の登用状況ヒアリング結果に係る審議会委員意見

審議会・委員会等名	意見
情報公開・個人情報保護審査会	情報公開や個人情報保護を審査するためには女性の視点が不可欠と考える。
行政不服審査会	女性も含めた多様な視点で行政不服を審査する必要あり。行政不服審査は、ふじみ野市民全体のためではないかと考える。
学校給食センター運営審議会	学校に対して女性限定で推薦依頼をすることに抵抗があるというのは、学校という性質からだと思う。他にも同じような団体があるとしたら、長いスパンで見て、男女交互に推薦してもらおうという依頼の仕方でもいいのではないかな。 (参考) スポーツ推進審議会の事務局がスポーツ推進委員協議会からの推薦を毎年男女交互に依頼している。
自治組織集会施設審議会	・自治会活動活性化のためには、前年度踏襲ではなく、女性の新たな柔軟な視点が必要不可欠。 ・女性の自治会長はいるが、自治組織のトップである「自治組織連合会」は男性のみ。「自治組織集会施設審議会」は歴代の自治組織連合会の方が委員になっているので、全員男性となっている。 ⇒担当課としては、制度設計はトップの組織で決めるしかないが、施設の管理運営等については、自治組織には女性がいるのでそこから意見を吸い上げるようにしたい。 ・男女共同参画担当の働きかけを受けて、担当課も「女性を含めたみなさんの意見を吸い上げて来ていただく」という意識を持って動いているというのは、男女共同参画の成果である。 ・条例が「自治組織の会長」となっているのであれば、トップの組織の方でなくてもセカンドの組織から出してもいいのではないかな。

【資料2】

その他	意見内容
充て職の考え方について	・ 基本的に充て職である必要があるのかを検討 個人的には、まずは男女の比率を重視して充て職の条件を外し、女性の推薦をお願いする。 ・ 意識を変えてもらうためのアプローチの継続 市が「男女共同参画の世の中なのでお願いします。」と何度も言い続けることで「もしかして私たちの団体は偏っているかもしれない」という認識にも繋がるかもしれない。言い続ける、働きかけ続けることも意義がある。
依頼文の表現について	・ 女性限定で推薦依頼をすることに抵抗がある場合 学校という性質からだと思うが、他にも同じような団体があるとしたら、長いスパンで見て、男女交互に推薦してもらうという依頼の仕方もいいかと思う。 ⇒スポーツ推進審議会では、事務局がスポーツ推進委員協議会からの推薦を毎年男女交互に依頼している。 ・ 依頼文書の文例を示す 「依頼文に女性登用促進を」と書いて「女性ばかり」となるのであれば「現在の構成委員の多い性に対して違う性の方を推薦してください」という表現もあるのではないかと。私たちが望んでいるのは両方の性が同じくらいの割合で審議会を運営していくというもの。 ⇒依頼文書については、(男女共同参画の所管課が)文例を示した方がいいと考えている。
自由意見	
・ 様々な審議会を活性化し、ふじみ野市を更に魅力のある市にするためには大きな決断をする必要がある。男女共同参画社会は時代の流れです。 ①時代の流れに乗り遅れないこと、②時代の流れを理解すること、③既得権的な考えを変えること。ふじみ野市の大きな発展につながると思います。 ・ 特定の審議会への意見質問はありませんが、10ページのヒアリング結果の項で、女性委員が0人となっている審議会のBグループに大学教員の選出依頼がありますが。私が大学に居た時の経験では、個人への依頼は別として、通常は大学に依頼がありますと、受けた人間から大学の担当事務局に依頼状が回り、それから学部、学科へと降りてきます。年度直前にはこのような依頼が何通	

【資料2】

も来て、それらを横並びに見て、これはどこ学部 of 誰々先生にしようかというように決めていきます。

・外部からお願いする大学部局の人間と、全体を選定する人間は違うことが大半ですので、男女共同参画の視点から女性の先生を出来るだけお願いするという要望は特に抵抗がないと思われます。また、口頭でのお願いよりも、紙面でお願いする方が最終決定者まで届きますので、その判断材料になると思われます。

・審議会等委員の性別は戸籍と自認する性のどちらが優先されるのか。

課題解決検討シート

【資料3】

R7.1作成

課題	現状	望ましい方向性	解決策
学識経験者(識見を有する者)の委員選考について	あくまで個人への依頼であるため、委員の退任が無い限りは、女性登用が難しい。	学識経験者を選考する際に、肩書や職種にこだわるのではなく、積極的に女性の登用を図る。	①大学に選出依頼する場合は、女性教諭の推薦依頼することは可能と思われる。 ②複数名で構成する場合、女性委員を登用することが望ましい。例:弁護士3名で全員男性委員
公募の在り方について	①女性登用の可能性として、公募があるが応募自体、男性が多い状況がある。 ②「まちづくり」という広い分野の場合には女性の公募がある。	女性や子育て中の市民が気軽に市政に参加できる環境づくりを図る必要がある。	①公募に際して、「女性枠」を新たに設けるなどできる限り積極的な女性委員の登用できる仕組みを構築する。 ②公募時の作文等のテーマ設定を女性がエントリーしやすい身近な題材にする。
審議会の根拠規程により、市の裁量が限定されている場合	充て職により男性比率が多くなる要因となっている。	審議会の根拠規程(条例、規則、要綱)において、「団体の長」など幹部役員に限定せず、女性構成員が参画できるように可能な限り根拠規程の見直しを図る。	①法令等で規定されている場合を除き、市の裁量で現に女性が就いている専門職種等に振り替えるなどする。 ②規定の解釈ではセカンド組織でも可能な場合があり、女性登用が期待できる。(例:条例で「自治組織の会長」となっており、必ずしもトップの組織(連合会)でなくてもよいと思われる。セカンドの組織であれば女性委員登用の可能性がある。)
関係機関・関係団体への委員選出依頼の場合	①団体の長や役員等にそもそも女性が少ない状況がある。 ②審議会として構成団体の判断等が求められる場合に当該団体でそのような立場にある女性が少ない。しかし、様々な意思決定過程に女性の参画が十分に確保されないことで、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった問題が生じ、結果的に女性の視点に立って施策が求められているにもかかわらず、推進できない可能性がある。	①代表者に限定せずに当該団体に在籍する女性の中から選出してもらえるように団体に理解・要請する。 ②担当課の意向として男女交互に選任依頼をすることが望ましい団体もあるとのことであり、男女委員のバランスを努めることも必要である。	①依頼通知に女性登用についての付記をする必要がある。 ②選出依頼を行う団体に対しては、男性と併せて女性も選出してもらうことで、男女委員のバランス及び女性委員の参画を促進できる。

ふじみ野市における審議会等への女性委員登用促進方針

【男女共同参画における国の動き】

国は「第5次男女共同参画基本計画」において、国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることを踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めるとしています。そのために、国際的水準も意識しつつ、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション）も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要があるとしています。

【本市のこれまでの取り組み】

本市においては、平成30年度に「ふじみ野市男女共同参画基本計画」で掲げた基本理念を踏襲し、新たに「女性活躍推進計画」を含めた「ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画」を策定し、審議会等委員への女性の割合を高めることを目標として、委員会や審議会の委員選定の場に働きかけを行うなど、政策・方針決定過程への女性の参画を推進してきたところです。

しかしながら、審議会等の登用率については、第2次男女共同参画基本計画が策定された平成30年度から現在まで、女性の登用率は横ばいの状況が続いており、女性委員がいない審議会等の数も減少していない状況となっています。

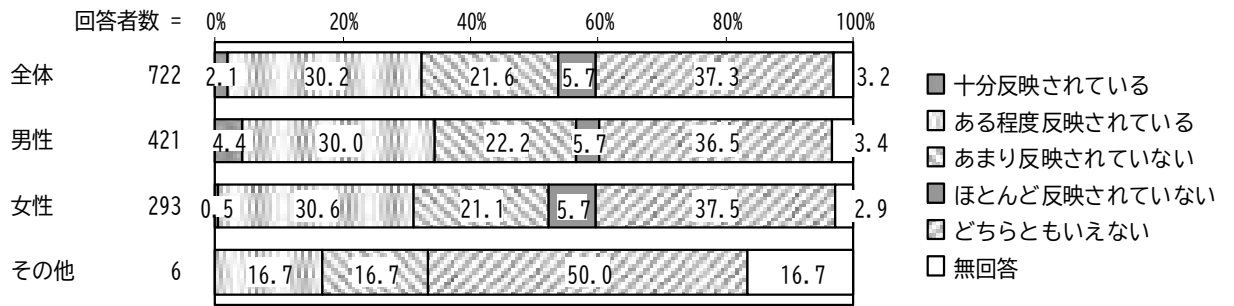
そのため、組織の政策や方針を決定する場において、男性も女性も活動しやすい場を作ることができるよう、働きかけを行うとともに、新たに審議会等への女性委員の登用を促進する仕組みを構築する必要があります。

令和5年度に実施した市民意識調査では、女性を積極的に活用することによる効果として、「女性の視点を取り入れることができる」の割合が7割以上となっており、女性を積極的に活用するためにも、庁内外においても、方針決定の場への女性の参画や働きやすい職場づくりを推進する必要があります。取組が進むよう、情報提供等を行う必要があります。

第2次男女共同参画基本計画における目標	R4年度	R5年度	R6年度	目標値（令和12年度）
市の審議会等委員に占める女性委員の割合	33.6%	33.1%	34.7%	40%以上 60%以下
女性委員が一人もいない審議会等の数	8	8	8	0

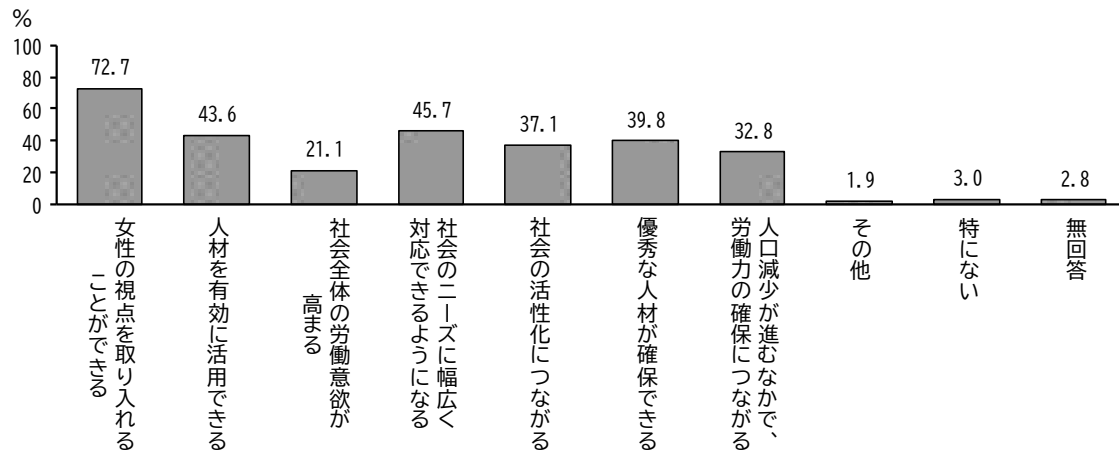
【資料 4】

【地方自治体などにおける施策への女性の意見や考えの反映度】



資料:令和 5 年ふじみ野市男女共同参画に関する市民意識調査

【女性を積極的に活用することによる効果】



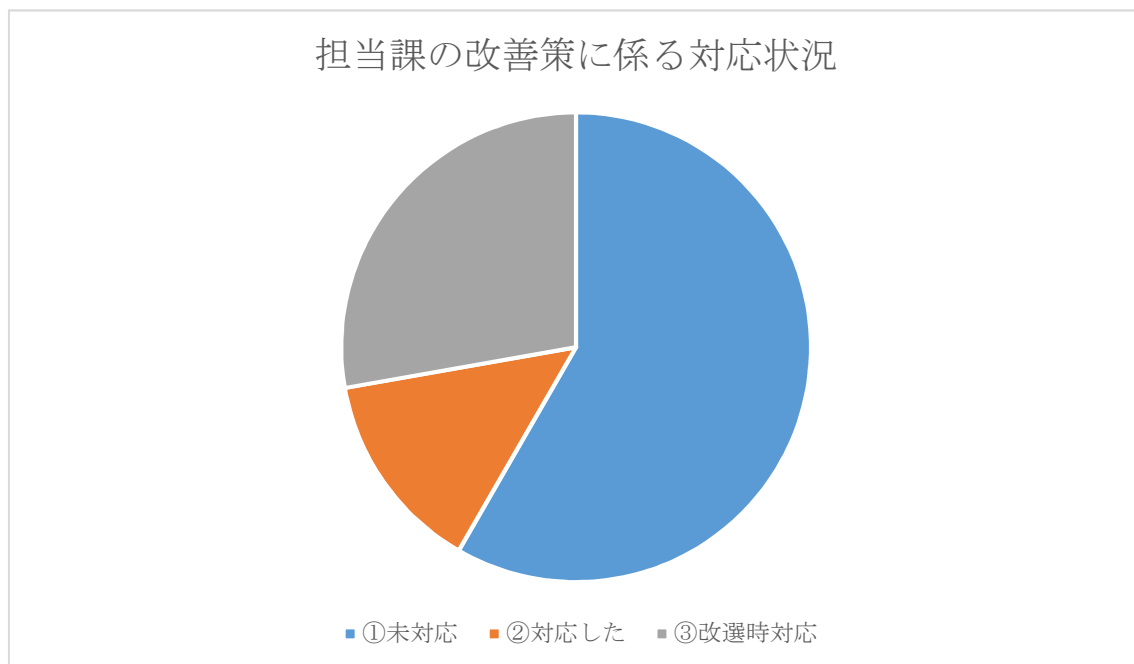
資料:令和 5 年ふじみ野市男女共同参画に関する市民意識調査

1 登用促進方針策定の目的

持続可能で多様性に富んだ活力ある地域社会を実現するためには、行政、企業地域など、あらゆる分野の活動において、男女いずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する機会を確保し、多角的な視点からの意見を反映することが重要です。しかしながら、令和 5 年 6 月に実施した調査から、政策の立案及び決定に重要な役割を果たす審議会等への男女共同参画の必要性が市内において十分に理解されていないことが伺えました。そのため、男女があらゆる分野において利益を享受することで、共に責任を担うべき男女共同参画社会の基盤となることを、引き続き発信していくとともに、積極的改善措置（以下「ポジティブアクション」という。）を推進するため、「ふじみ野市における審議会等への女性委員登用促進方針」を定め、政策・方針の立案・決定への女性の参画の促進を目指すものです。

【R5. 6 月実施再調査対象：目標を達成していない 36 の行政委員会・審議会等】

- 1 これまで改善策に係る具体的なアクションをしていなかった→21(58.3%)
- 2 改善策に係る具体的な対応を実行した→5(13.8%)
- 3 改選時に対応する予定→10(27.7%)



【再調査で未対応について担当課が示した内容】

- 1-1 未対応のうち、「今回、具体的な対応方法を示している」→19(90.4%)
- 1-2 未対応のうち「今回、具体的な対応方法が示されていない」→2(9.5%)
- 3-1 改選時対応のうち、「今回、具体的な対応方法を示している」→7(70%)
- 3-2 改選時対応のうち、「今回、具体的な対応方法が示されていない」→3(30%)

2 対象とする審議会等

この女性登用促進方針において「審議会等」とは、次に掲げるものを対象とします。

- (1) 地方自治法第 138 条の 4 第 3 項及び第 202 条の 3 の附属機関
- (2) 第 180 条の 5 に規定する委員会及び委員

3 目標

この女性登用促進方針の目標は「ふじみ野市第 2 次男女共同参画基本計画」の成果目標に基づくものとします。

なお、審議会等における女性委員の登用は、原則として審議会新設時、委員改選時及び委員変更時に限られるため、段階的に女性委員の増員を図っていきます。

第 2 次男女共同参画基本計画における目標	目標値（令和 12 年度）
市の審議会等委員に占める女性委員の割合	40%以上 60%以下
女性委員が一人もない審議会等の数	0

【ふじみ野市における審議会等への女性委員登用促進方針の目標】

- 審議会等への女性委員の割合は、令和 12 年度までに原則として審議会ごとに 40%超とします。
- 既に 40%以上の審議会等においては、さらなる数値の向上に努めます。
- 女性委員が一人もない審議会等の解消を令和 12 年度までに図ります。

4 市の責務

ふじみ野市男女共同参画基本条例第 4 条第 1 項においては、条例の基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（ポジティブアクションを含む。）を総合的に策定し、かつ計画的に実施するものとするとしています。

そのため、審議会等の所管課（室）の長は、委員の選任にあたり、当該女性委員登用促進方針を踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指し、基本計画に掲げる目標値の達成に向けて、所管する審議会等への女性委員の積極的な登用に取り組むものとします。

5 具体的な方策

本市におけるポジティブアクションの手法として性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる「クォーター制」を採用するものとします。

審議会等の所管課（室）の長は、政策・方針決定過程への女性の参画を推進するために、女性の登用が進まない要因に応じて、次に掲げる具体的な方策を講じ、審議会等への女性委員の登用促進を図るものとします。ただし、審議会等の性質上やむを得ない事由により、具体的な方策を講ずることが難しい場合又は早期に構ずることが難しい場合であっても、可能な限り女性委員の積極的な登用に努めるものとします。

また、「依頼文例」を活用するなど、委員推薦依頼先に理解を求めていくものとします。

(1) 学識経験者（識見を有する者）の委員選考

学識経験者を選考する際に、肩書や職種にこだわるのではなく、積極的に女性の登用を図るものとし、次に掲げる事項を踏まえて選考にあたることが望ましい。

ア 大学に推薦依頼する場合には可能な限り、女性委員の登用の趣旨を依頼文書に記した上で、依頼を行うものとする。

イ 審議会等が複数名で構成する場合は、構成員のうち女性委員を登用するなど男性、女性、片側の性が偏らないことが望ましい。

例：弁護士3名で構成する審議会等

(2) 公募の在り方

ア 目標値の40%を超えていない審議会等は、公募に際して、「女性枠」を新たに設けるなどできる限り積極的な女性委員の登用に努めるものとする。

イ 公募時の作文等のテーマ設定を市民がエントリーしやすい身近な題材にするなど、女性を含めた幅広い層が気軽に応募・参加できる環境づくりに努める。

(3) 審議会の根拠規程により、市の裁量が限定されている審議会等

審議会の根拠規程（条例、規則、要綱）において、「団体の長」など幹部役員に限定せず、女性構成員が参画できるように可能な限り根拠規程の見直しに努めるものとする。

ア 法令等で規定されている場合を除き、市の裁量で現に女性が就いている専門職種等に振り替えるなどし、女性の登用に努める。

イ 規定の解釈ではセカンド組織でも可能な場合があり、慣例にとらわれず女性の登用に努める。

例：条例で「〇〇組織の会長」となっており、必ずしも上層部組織でなくてもよいと思われる場合があるため、セカンドの組織であれば女性委員登用が期待できる。

(4) 関係機関・関係団体への委員選出依頼の場合

ア 推薦依頼通知には、代表者に限定せずに当該団体に在籍する女性の中から選出してもらえるように団体に理解・要請を行うとともに、依頼文例を参考に女性登用について付記するものとする。

【資料4】

イ 審議会等の所管課の意向として男女交互に選任依頼をすることが望ましい団体もあるとのことであり、男女委員のバランスを努めることも必要であることから、選出依頼を行う団体に対しては、男性と併せて女性も選出してもらうことで、男女委員のバランス及び女性委員の参画を促進に努める。

5 実施期間

この女性登用促進方針は、令和7年4月1日から令和13年3月31日までを実施期間とします。

なお、女性登用促進方針と併せて令和7年〇月〇日施行の要綱を策定の上、運用を図るものとします。

【団体あて審議会委員推薦依頼文例】

令和〇年〇〇月〇〇日

(団体名称)
(代表者氏名)様

ふじみ野市長 高 畑 博
(〇〇〇〇部〇〇〇〇課)

(審議会等の名称)委員の推薦について(依頼)

時下、ますます御清祥のこととお喜び申し上げます。

平素は、当市の行政運営につきましては、日頃格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、当市では〇〇について審議するため、〇〇審議会を開催することになりました。(当該審議会等の設置趣旨、当該団体からの委員推薦趣旨等)

当市では、男女があらゆる分野において利益を享受することで、共に責任を担うべき男女共同参画社会を目指した取組を推進しております。

つきましては、貴団体におかれましては、当市の男女共同参画社会の基盤となる取組に御理解いただき、委員の御推薦に際しましては、積極的に女性委員の登用につきまして、格段の御配慮を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、今後につきましても引き続き、貴団体からの委員の御推薦をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

記

1 推薦委員の数

〇名(会長等、団体の長である必要はありません。)

2 委嘱期間

任期〇年(令和〇年〇〇月〇〇日～令和〇年〇〇月〇〇日)

3 会議開催回数

年〇回予定

4 会議開催時間

〇時間程度(1回につき)

5 推薦書提出期限

令和〇年〇月〇〇日

6 提出先

担当〇〇部〇〇課(〇庁舎)

〇〇〇係〇〇電話〇〇〇〇内線〇〇〇