

(案)

意見書

～第10期（2年目）における審議のまとめ～

令和〇年（202〇年）〇月

旭川市市民参加推進会議

目 次

はじめに	1
附属機関における女性委員等の現状と課題	2
1 「附属機関等における女性登用」に対する提言	
(1) 団体推薦について	3
(2) 長期在任の緩和について	3
(3) 委員等選定について	3
(4) 託児の支援等について	4
(5) 附属機関等事務局の女性登用に対する意識醸成について	4
2 「会議の運営」に対する提言	
(1) 会議の円滑な進行について	
ア 参加しやすい会議環境づくりについて	
a 全体	4
b 子育て世帯	5
イ 参加しやすい会議の進行について	5
ウ 会議の事前準備について	6
(2) 会議情報の発信について	6
(3) アンケート調査や感想の聞き取りについて	6
おわりに	7

はじめに

平成15年4月に施行された旭川市市民参加推進条例に基づき、本市の市民参加に関する基本的事項を調査審議するために設置された旭川市市民参加推進会議（以下「推進会議」という。）は、令和4年5月に委嘱された委員をもって第10期目を迎えました。

2年間の任期のうち、1年目は附属機関等の公募委員への応募が低調である現状に対して、原因は何か、どうしたら応募者が増えるのかという議題で審議を行いました。

2年目は、長年に渡り指摘されてきた附属機関の委員等における女性割合の向上について、中核市、道内主要都市や、本市附属機関の委員等を対象に調査を実施し、その結果を基に、具体的な取組について審議してまいりました。

本意見書は、第10期（2年目）推進会議の取組結果として、附属機関の委員等の女性割合の向上に対する改善点を、市に提起するものであり、第1章では附属機関等における女性登用に対する提言、第2章では会議の運営に対する提言をしています。

この意見を基に、女性委員等の登用に向けた一層の取組が進展し、本市における市民参加が更に推進することを期待します。

令和〇年〇月

旭川市市民参加推進会議
会長 小松 恵美子

附属機関における女性委員等の現状と課題

本市の附属機関における女性委員の割合は、平成25年度の34.4%をピークに下降し、令和2年度に25.4%となっています。

附属機関委員等の女性割合の向上は長年の課題であり、第2次あさひかわ男女共同参画基本計画では、市の附属機関等における女性委員の割合を36%（令和12年度）に設定し、女性の参画を求めています。

令和5年4月の女性委員の割合は28.8%、令和4年度に実施した附属機関の委員公募における女性割合は51.4%と女性登用に向けた取組は進められているものの、更なる取組が必要です。

その中でも、本市では団体推薦（※）で女性の推薦が得られづらい現状や子育て世帯の会議参加を促進する取組には改善の余地があり、女性割合の向上が期待されます。

一方、男女共同参画社会の形成が十分に進んでいない本市の地域性を踏まえ、改善に向けた取組が附属機関等の運営の制約にならないよう、男女共同参画に対する市民意識の高まりを見据える必要があります。

女性登用に向けた取組を不断に積み重ね、多様な視点で審議することで、より開かれた会議運営が実現し、附属機関等の役割が発揮されることを期待します。

※団体推薦とは、団体に委員の推薦を依頼し、推薦されたものを委員とするものをいう。

1 「附属機関等における女性登用」に対する提言

(1) 団体推薦について

団体推薦を依頼した機関が特定の人物や男性に偏重して推薦する状況が長年続いています。

これらの背景には、委員選任の慣習や団体推薦で女性の推薦が得られづらいことが挙げられます。

特定の人物を委員として長期に渡り委嘱し続けることは、その人物の会議経験で円滑な審議となる反面、多様な視点で意見が生まれにくく、会議が形骸化します。

市民参加の基本に立ち返り、特定の人物や男性に偏重する審議会運営から脱却するため、現在の団体推薦のやり方を改め、旭川市が男女共同参画を推進している意義を説明した上で、依頼文に女性の推薦を強く求めていることを記載すべきと考えます。

また、早期に次期委員等を選定し、推薦候補者が依頼のあった機関の会議について、見学等を通して、会議参加への心構えができるようにすることが望ましいです。

(2) 長期在任の緩和について

附属機関と関連が深い団体の業種によっては、業種の性質上、女性が著しく少ない場合があります。

そうした状況では、団体が女性を推薦することが困難です。

一方、第2次あさひかわ男女共同参画基本計画は、附属機関等の委員に対する女性割合の目標値を36%（令和12年度）に設定しています。

この数値目標を達成するため、令和12年度までは、女性に限り現行の通算在任を6年としている在任年数の制限を緩和し、通算在任12年にすべきと考えます。

(3) 委員等選定について

団体が慣習で委員を選定している附属機関等では、女性登用が進みづらい場合が想定されます。

こうした状況を打破するため、ポジティブ・アクションとして、女性登用を進めることは、市民が性別に関わりなく、社会のあらゆる分野において人権を尊重し、責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、誰もがその利益を均等に享受することができる男女共同参画社会の実現を目指す本市にとって有効であると考えます。

早期に委員等の女性割合を上げる方法として、トップダウンで委員選定を進めることを提案します。

(4) 託児の支援等について

共働きや核家族化が進行する中、子育てする女性は、子どもを家族に預けられる環境がありません。

こうした女性が会議に参加するには、会議に参加できる環境を整備する必要があります。

その方法として、託児を支援し、子育て世代の参加を促進すべきと考えます。

また、子育てサークルへの参加呼びかけも子育て世帯の参加を促進する方法です。

(5) 附属機関等事務局の女性登用に対する意識醸成について

附属機関等の女性登用は、政策、意思決定過程における多様な意見の反映につながります。

しかしながら、長期に渡り特定の人物や男性に偏重する委員構成の機関があります。

その要因として、委員選任の慣習が挙げられます。

こうした機関の会議は、会議が形骸化し、多様な意見を出し合う素地がないため、慣習に捉われず多様な人選を行う必要があります。

委員選任は、職員にとって事務の負担になり、極力避けたいと感じるかもしれませんが、審議の適正、公正性の確保や、政策、意思決定過程の多様な意見の必要性を理解しなければなりません。

その方法として、附属機関等事務局は、男女共同参画及び女性登用の意識啓発のため、改選期を迎える個別の機関にその旨を示した通知を送付すべきと考えます。

2 「会議の運営」に対する提言

(1) 会議の円滑な進行について

ア 参加しやすい会議環境づくりについて

a 全体

就任依頼を受けた委員の中には、会議で自分の経験や知識を生かせるか、発言が求められないか、他の委員の年齢や性別などが分からず不安を抱え参加している方がいます。

更に、長期に渡り在籍する委員がいることで、会議で発言しづらさを感じる委員もいます。

こうした不安を払拭し、参加しやすい会議環境づくりに取り組む必要があります。

具体的には、グループワークの実施による発言機会の確保や、カジュアルな服装でお茶会形式の開催を取り入れるなど、肩肘張らない会議を運営にすることで参加への心理的なハードルが下がります。

また、女性委員が少数の会議における意見のしづらさを認識するため、男女比率半数ずつや、女性のみ・男性のみの模擬会議の開催し、男女比率の違いによる会議運営を体験することで、会議の空気感や委員の気持ちを汲み取る力が養われます。

これらの取組で、女性の会議参加に関する理解が促進できます。

b 子育て世帯

会議開催時間を18時以降に設定する機関が多く見受けられます。

子育て世帯は、18時以降の時間は子どもを世話する時間と重なるため、会議に参加することができないことから、会議の参加に意欲があっても、会議開催時間などを理由に委員就任を断念している場合があります。

そのため、可能な限り日中に会議を開催すべきと考えます。

この他にも、会議場所に来られなくても参加できるオンライン会議の環境整備や、当日は欠席しても会議開催前に書面で議題への意見を提出する方法を取り入れることで、子育て世帯の参加が期待できます。

イ 参加しやすい会議の進行について

会議の中で、その場に慣れていない参加者は発言したくても発言を躊躇する場合があります。

会議の進行役である会長や事務局は、発言をしていない委員や、発言回数が少ない委員がいないか常に注意を払い、より活発な審議となるよう進行する必要があります。

また、全ての委員が疎外感を感じることなく充実した会議にするため、全員に発言の機会を設け、発言を引き出すことも重要だと考えます。

附属機関等の所掌事項によっては、必ずしも多くの意見が求められない会議がありますが、そうした場合は、会議の感想を述べる機会を設けるべきと考えます。

委員が発言しやすい会議は、満足度が高く、それにより、市政への関心も高まります。更に、別機関の委員として積極的な参加につながる場合があります。

また、多様な人選で構成される機関では、多様な意見が出されます。

そのことが機関にとってもメリットになることを認識し、会議を運営する必要があります。

ウ 会議の事前準備について

会議を円滑に進めるため、会議を開催する前の早期にガイダンスを添えて会議資料を送付し、委員等が資料の内容を把握した上で、会議に参加してもらうことが重要です。

そうすることで、委員も考えを整理して会議に参加できるため、より幅広い意見による審議ができます。

(2) 会議情報の発信について

市民の中には、附属機関そのものの存在やその役割が分からないと感じている方がいます。

そうした方々に対し、会議を知ってもらうための手段として SNS やホームページなどで情報発信することが有効です。

日常生活で身近に利用するツールを通して情報を得ることで、附属機関等の役割を理解しやすく、委員として参加を希望するきっかけになります。

現委員も会議の様子や会議で出された意見を SNS やホームページで紹介されることで、より参加意欲が増し、高い関心を持って会議に参加し、更に、別機関の会議に主体的に参加する意識が生まれます。

また、女性委員の推薦に理解のある団体名を公表することで団体のイメージアップにつながり、そこから女性推薦の増加に波及する効果が期待できます。

(3) アンケート調査や感想の聞き取りについて

会議開催に当たり、委員等が参加しやすい環境を整備することは、会議運営において必要不可欠です。

これまでの会議運営を踏襲するのではなく、委員の視点に立ち、参加しやすい環境づくりをしなければなりません。

そのため、アンケート調査や感想の聞き取りを通して、会議運営の改善点の洗い出しや、調査結果を活用することが重要です。

おわりに

市が政策を立案するに当たり、市民や各関係者の意見を広く聴取し、様々な角度から議論を尽くすため、諮問機関として附属機関が設置されています。

市民参加の役割を担う附属機関等では、委員に占める男性割合が7割を超え、女性の登用は長年指摘されてきました。

今期は、審議会が十分に機能を発揮するため、附属機関の委員等の女性割合の向上について審議してまいりました。

中核市、道内主要都市や本市の附属機関委員等への調査を通して、女性登用に直結する万能な取組はなく、「地域性」や各地域の「女性の社会参画などの社会構造」が女性委員の割合にそのまま反映されていることが浮き彫りになりました。

そのことを踏まえ、委員全員で議論を重ねた結果として、本市の地域性に適した持続可能な取組について提案します。

また、第11期の委員には、市民主体のまちづくりの実現に向けた市民参加の一層の充実を目指し、これまでの取組の方向性を引き継ぎ、更に発展させていきたいと存じます。