

道内主要都市・中核市の事例一覧

1 効果があった事例

(1) 所管課

ア 担当課に対し、女性登用について通知や呼びかけ。

※各部局長に対し直接取組への協力依頼を実施（部局長のトップダウンにより女性比率が向上した事例もあった。）

イ 担当課へ目標値に係る達成状況を調査し、未達成の場合には今後の改善策等の策定を求めている。

ウ 改選を迎える審議会に対し女性登用の依頼文を送付。

エ 女性比率をホームページで公表。

オ 事前協議による、女性登用の意識付け。

(2) 附属機関個別の取組（担当課）

ア 団体推薦の依頼文に女性委員登用について記載。

イ 公募委員枠で女性登用を推進。

ウ 委員構成や委員数の見直し。

エ 各分野・業界で活躍する女性を、専門知識を有する委員として選任。

オ 女性委員のいない一部の審議会に対し、市長指示により担当課が取り組んだ結果、女性委員の登用に至った事例（トップダウン）。

2 女性比率が目標値を下回った場合の対応

(1) 目標を下回った理由、改善策、目標達成の意識付けを行う（事前協議や報告書の提出を規定。）。

(2) 目標を下回った理由を公表する。

3 女性比率の向上に関する課題

(1) 団体推薦の依頼文に女性推薦の記載や推薦依頼機関の見直しを依頼しているが、女性比率の向上に苦慮している。

(2) 改選を迎える審議会に対し女性登用を依頼しているが、女性比率の向上には至っていない。

(3) 女性委員のいない審議会を調査した結果、「関係機関からの推薦者に女性がいなかったため。」が大半を占めた。

(4) 団体推薦の依頼先の構成員に男性が多く、女性人材の確保が困難（推薦母体における女性の構成比率が少ない。）。

(5) 分野、業界によっては、専門的知識を有する女性が居ないため、女性の委嘱が難しい。

(6) 委員のなり手自体が不足している状況にあるため、女性登用への意識啓発まで至っていない。

(7) 審議会等の開催日程や時間帯が育児や就労などのライフスタイルと合わない。

(8) 事前協議の提出を義務付けているが、女性比率の向上に苦慮している。