

**政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する
施策の実施状況の監視について**

**(都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての
国の法令に基づく職務指定について)**

平成 18 年 10 月 31 日

男 女 共 同 参 画 会 議

政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する
施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見

男女共同参画会議は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)第 22 条第 4 号に基づき、第 21 回男女共同参画会議(平成 17 年 12 月 26 日)において今後重点的に監視を行うこととされた男女共同参画基本計画の重点目標 1「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」の都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定について、別添調査検討結果のとおり、その実施状況を監視した。

関係施策の着実かつ効果的な推進を図る観点から今後の取組に向けて留意することが重要と考えられる事項について、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、以下のとおり意見を述べるものである。

男女共同参画基本計画（平成12年12月12日閣議決定）の重点目標1「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」に関し、都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定について監視を行った結果、①都道府県・政令指定都市における審議会等のうち、その委員について法令による職務指定がある審議会等は、それ以外の審議会等に比べ、女性委員の参画が進んでいないこと、②都道府県・政令指定都市の職務指定規定の見直し等に対する要望も強いこと等がわかった。

このような中、一部の府省においては、法令による職務指定に関して、女性委員の参画の拡大に資する取組が行われている。しかし、都道府県・政令指定都市の審議会等における女性委員の参画の更なる拡大を図っていくためには、府省において、以下の点に留意しつつ、積極的な取組を進めるとともに、都道府県・政令指定都市に対する一層の支援を図ることが求められる。

なお、これらの取組については、内閣府男女共同参画局において、今後とも状況把握に努め、必要な対策を講じていく必要がある。

1. 審議会等の委員についての職務指定の在り方の検討

（1）法令による職務指定がある審議会等について

女性委員の割合の平均が低い審議会等のうち、職務指定規定が女性の登用を困難にしていると考えられる審議会等に係る法令を所掌する府省においては、都道府県・政令指定都市の審議会等における男女共同参画の重要性にかんがみ、審議会等の委員構成に係る規定を見直すことについて積極的に検討する必要がある。

具体的には、各審議会の性格や状況を踏まえて、職務指定規定の緩和（例えば、「・・・の長」から「・・・の長又はその指名する者」への緩和）・撤廃、職務指定委員以外の委員の新設（例えば、「・・・に関し知識又は経験を有する者」や「・・・の長が必要と認めて任命する者」の新設）、職務指定委員の全体に占める割合の縮小等、様々な選択肢を考慮しつつ、検討する必要がある。例えば、「審議会等の調査審議事項を遂行する責任を負う者であるから」という理由で職務指定されている審議会等と「審議会等の調査審議事項についての有識者であるから」という理由で職務指定されている審議会等とは、職務指定の必然性等において差があり得るので、同列に論ずることはできない。しかし、いかなる性格の審議会等においても都道府県・政令指定都市の審議会等における男女共同参画の重要性は認められるところであり、現行制度を所

与とせず、前述した様々な選択肢を視野に入れて、検討を行う必要がある。

上記検討に当たっては、女性の参画の促進という観点にとどまらず、地方自治尊重の視点に立って、国による都道府県・政令指定都市の審議会等に対する関与を最小限のものにとどめているか、行政サービスの受益者の視点等多様な視点が反映されているか等も併せて考慮する必要がある。

(2) 法令によらず職務指定されている審議会等について

法令によらず通知等で職務指定されている審議会等のうち、女性委員の割合の平均が低く、当該職務指定が女性の登用を困難にしていると考えられる審議会等についても、(1)と同様職務指定に係る通知等を見直すことについて積極的に検討する必要がある。

2. 都道府県・政令指定都市に対する助言・支援

女性委員の割合の平均が低い審議会等に係る法令を所掌する府省においては、都道府県・政令指定都市に対し、女性の登用に努めるよう通知等を通じて、助言・支援を行う必要がある。その際、以下の点に留意すべきである。

(1) 職務指定に対する柔軟な対応

職務指定について、可能な限り柔軟な対応を図ることにより、女性委員の積極的な登用に努めるよう働きかける。

(2) 慣例等の見直し

法令による職務指定がある審議会等ではないが、都道府県・政令指定都市が慣例的に機関の長等を審議会等の委員に任命していたり、審議会等の委員について自主的に職務指定していたりする例が見られたが、そうした慣例等が女性の登用を困難にしていると認められる場合は、見直しを図るよう働きかける。

(3) 人材の掘り起こし・育成

専門的な分野において女性の人材が少ないことや機関・団体・施設の長の多くは男性であることが、都道府県・政令指定都市の審議会等の職務指定委員に女性の登用を進めていく上での隘路になっている実態がある。そこで、次のような短期的、中長期的な対応を図るよう働きかける。

① 人材の掘り起こし

短期的には、女性人材の積極的な掘り起こしを進めることが肝要である。

具体的な方法としては、例えば、次のような方法が考えられる。

(ア) 公募を活用し、所属や肩書き、経験年数にとらわれず、幅広い人材登用に努め、積極的に女性を選考すること

(イ) 幅広い専門分野や行政サービスの受益者という立場から女性を登用すること

(ウ) 民間団体の各種研究会等における参加者や女性団体の構成員等も視野に入れて専門的知識・技術を有する女性を発掘すること

掘り起こした人材の情報の効率的な蓄積・普及を図るためには、人材データベースを構築し、活用することが有用である。人材データベースについては、登録件数・登録内容を充実すること、分野・分類を細分化すること、データ更新を頻繁にすること、個人情報の保護に十分配慮しつつ、閲覧を容易にすること等に留意する必要がある。

なお、女性の人材に関するデータベースについては、国としても、女性の人材に関する情報提供について、個人情報の保護に配慮しつつ、都道府県・政令指定都市等も利用可能なシステムの構築を検討する必要がある。

② 人材の育成

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、女性の参画が少ない分野の人材育成について、積極的に施策を講じるよう働きかける。

(4) 国や地方公共団体の取組の情報提供

国や地方公共団体における審議会等の職務指定委員への女性の登用拡大のための様々な取組について情報提供を行う。

3. 人材育成に係る施策の推進

中長期的には、高度な専門性を持ち、かつ審議会等において国民の意見を的確に反映できるような女性の人材を様々な分野において育成することが緊急の課題である。

このため、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、女性の参画が少ない分野の人材育成について、積極的に施策を講じる必要がある。