

DEI推進会議会長  
(市長)

## 審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針(案)

本市では、多様な視点・価値観に基づく社会づくりに向けて、あらゆる分野の政策・方針決定過程における女性の登用を進めています。女性のエンパワーメントとジェンダー平等の推進は、誰一人取り残さない社会の実現に向けた重要な取り組みです。

令和8年度人権施策推進方針に示したDEI※の視点を踏まえ、固定的な性別役割分担意識の解消に向け、あらゆる審議会等において「機会の平等」が確保されるよう、女性登用比率アップに向けた取組を進めます。

※ DEI: Diversity(多様性)、Equity(公正・公平)、Inclusion(包摂性)の頭文字を取ったもので、誰もが属性によって不利益を受けないよう、それぞれの状況に即して公平な機会が提供され、一人ひとりが尊重される組織や社会をめざすこと。

### 1 審議会等における女性登用比率の目標

性別を問わず、誰もが政策・方針決定過程に主体的に参画できる「機会の平等」が確保されることをめざし、「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」では2030年までに審議会等における女性登用比率を50%にすることを目標にしています。

審議会によって偏りが生じないように、各審議会等を所管する課等は、女性登用比率40～60%をめざして取組を進めてください。

<参考> 別紙 審議会等への女性登用状況(添付予定)

### 2 審議会等の女性登用比率アップに向けた取組例

#### (1) 委員構成の見直しや職務指定の緩和

条例や要綱等の改正を含め、委員構成の変更や職務指定の緩和を積極的に行ってください。

##### 委員構成の変更の例

- ・ 比較的女性(男性)の参画が進んでいる団体等から委員を選出することができるよう、委員を加える又は構成を見直す。

##### 職務指定緩和の例

- ・ 「代表(長)にある者」としている場合は、「代表(長)または代表(長)の推薦する者」に変更する
- ・ 学識経験者について、大学教授等に限定せず、幅広く専門性や実務経験を有する者を候補にしたり、狭義の専門分野に限定せず、関連分野まで

対象を拡大したりするなどして、女性(男性)の登用を検討する。

## (2)男女比のバランスを考慮した推薦依頼

推薦依頼の際に、政策・方針決定過程への女性(男性)参画が、多様な視点、価値観を施策に反映させることにつながるなど多様性を確保することの意義を示し、推薦団体の理解、協力を求めてください。

## 3 審議会等の女性登用比率アップに向けた取組状況報告

行政委員会、法律、条例、要綱・要領等により設置する審議会等(職員のみで構成されている委員会等は除く)の委員の選任については、原則として、委員の推薦依頼や公募委員の募集等、委員選任に係る事務を開始する前に、「審議会等の女性登用比率アップに向けた取組状況報告」に電子申請で回答し、人権男女共同平和国際課に報告してください。

人権男女共同平和国際課では、報告の内容を踏まえ、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会に報告し、必要に応じて所管課等に対しフォローアップを行います。

<参考> 審議会等の女性登用比率アップに向けた取組状況報告(電子申請)

<http://fj5dnwbs00.city.fujisawa.intra/cgi-bin/dneo/z.cgi?lwet7c6amegd>

以 上

事務担当 企画政策部人権男女共同平和国際課  
内線:2131