

自民党市議団 視察報告書

研修者	山上高昭、関井利夫、平井信太郎、森和也、原田真光
日時	令和5年10月26日(木)
場所	西日本総合展示場 新館
テーマ	議員のなり手不足問題への取組報告
対応者 (講師)	コーディネーター 江藤 俊昭 大正大学社会共生学部公共政策学科教授 事例報告者 辻 弘之 登別市議会議長 たぞえ 麻友 一般社団法人WOMAN SHIFT 理事目黒区議会議員 永野 慶一郎 枕崎市議会議長
概要	<p>1. はじめに：課題討議(本セッション)の課題 統一地方選挙からみる地方政治の現状 投票率は低下を続けており過去最低を記録している その一方で、女性議員割合が増加し過去最高を記録した</p> <p>議員のなり手不足は住民自治の劣化を招く一なり手不足の問題を再確認する →多様性の低下</p> <p>①政策競争の欠如 ②有権者意識の危機 ③議会の危機</p> <p>国政を侵食する草の民の民主主義の衰退 ①政治を身近に感じさせない ②政権交代などの国政のダイナミズムの衰退</p> <p>議会をめぐる議員のなり手不足の要因 議会・議員に直接関わる要因 →魅力の衰退、条件の悪さ、人口減少、集落の衰退、法律の縛り 日本の政治構造の変化：間接的な要因 →議員数の激減、政治への関心の希薄化、統一地方選挙の統一率の減少、議会権限の拡大、人口減少・高齢化</p> <p>なり手不足解消の正攻法 →住民の福祉の向上、議会・議員の魅力の周知、報酬増額の条件整備、兼業禁止の緩和、議員の位置付けの明確化、厚生年金加入の検討 正攻法に豊富化 新しい層の開拓 →女性・若者向けハラスメント防止条例制定 条件整備 →新しい原価方式の導入(報酬増額)、政務活動費の充実</p>

※新しい原価方式：成果方式、議員の活動量と首長の活動量を比較して、首長の給与を参考に議員報酬の水準を考える

なり手不足解消の特効薬として女性の政治進出

女性議員の増加を阻む3つの課題と今後の方向性

政治は男性のものという意識がある

→政党や団体等が性別に関わらず能力に基づいて立候補を要請、女性人材育成・研修機会の付与、ハラスメントや差別防止に関する研修

議会活動と家庭生活の両立環境が整備されていない

→休暇や休業制度についての明文化、議会に託児所や授乳室の整備

経済的な負担が大きい

→政党や団体等が性別に関わらず能力に基づいて経済的な支援、兼業可(夜間・休日の議会開催)

2. 地方議会未来への種まき研究会～地方議員養成講座～

前身は GREENSEED

戦後50年目の1995年北海道職員と地方議員が集い結成

「地方で生きる人たちの幸せ」のために「自らが行動を起こし・改善する」活動

地方議員養成講座の概要

運営委員は大学教授、企業経営者、現職首長、地元住民、元道管職員、現職議員

→理論だけではなく実践も重視

受講者の属性

北海道14振興局全てから集結/50名

性別は現職データと近い結果に

年代は4割が40代以下、7割が生産年齢

職種：行政職員13名、医療福祉11名、会社員10名等

→元職データは存在しないのでそのデータがあれば議員の候補が見つけやすい可能性も

受講者の60%の30名が立候補して20名が当選

なり手不足の要因

北海道新聞全道市町村議長アンケート調査：無関心・無理解、報酬

→議会が次世代の地域リーダーや「想い」を持つ人材を積極的に発掘すべき

→議員定数を減らすほど立候補者が減る傾向がある

育てる

議員が担うべき役割

住民自治の実現に向けて多様な価値観が反映される議会を作る

議会の社会的課題に対する解決能力の向上

議員を辞める時では遅い

働き方

優秀な人材確保

地方議員のキャリアを評価したセカンド/パラレルキャリア
フリーランスと同程度の社会保障、税制制度

3. 一般社団法人 WOMAN SHIFT

ミッション：届きづらい女性の声を政治に繋ぎ、一つずつ実現していく

2015年団体設立

超党派の議員のネットワーク形成(現在50名、44自治体議員が参加)

三つの課題と事業

①そもそもなろうと思わない

議員を知らない、やりがいわからない、セカンドキャリアがない

→女性議員プランディング

女性議員増やそうプロジェクト、女性議員の夫インタビュー、大学での講演

→議員のセカンドキャリアについてのインタビュー

②なり方を知らない

特殊な世界

実際の仕事内容を知らない

選挙についての話を聞く機会が少ない(公職選挙法や資金)

→WOMAN SHIFT シスターズ

2019年統一地方選挙を目指す若手女性向けの講座を実施(受講者2名中2名当選)、2021年向け(5名受講で1名中1名当選)

→ジョセラジ

女性と政治を近づけてラジオを一般市民サポーターと共に配信

③なってもやめてしまう

独特のルール、男性社会、政治経験が少ない、政策実現ができない

→若手女性議員向け勉強会

「政策を実現するため」のスキルとワザを共有し合う勉強会実施

全国研修、オンライン

→政策共有+悩み共有の場づくり

議員同士での情報共有のためのWEB上のクローズドの場：LINEオープンチャット

女性の声を政治に繋げるために

住所公開が怖い・旧姓使用ができない

→総務省へ提言

議会に女性が入っても声が届けられない

→ワークショップの開催

若手女性の声が拾いづらい

→議員インターンの募集

子育てをしている女性を対象に最低8箇月の期間、自治体議会議員のインターン生として活動

2019年3月開始

受け取り議員28名(延べ人数)

約140名が体験

原則オンライン

議員にとってのメリット

→①女性の市民のリアルな生の声が議会や市政に届けることができる

→②活動の活動のサポートが増えることで、より幅広くスピーディーなアクションを取ることができる

→③新たな時代の後援会的役割を担うかもしれない

インターン生にとってのメリット

→①育休や仕事の隙間時間を地域の貢献活動や自身の学びに使うことができる

→②地域への愛着や関心が高まるとともに、近隣に志をともにする新しい仲間との繋がりができる

出産と選挙が両立できない

→出産直後の選挙についての事例をnoteで公開

県単位で女性議員が少なく繋げられない

→研修会を実施

4. 枕崎市の事例

人口2万人を切る小規模自治体の実情

鹿児島県内では女性議員の比率が一番高い(12名中4名)

2019年初の無投票

→市議選では異例の定数割れの懸念：勇退表明の議員が届け出締切の2時間前に引退を撤回

若手候補希望者も家庭の都合で断念

市民から「調査特別委員会の設置による議員定数の適正化を求める陳情」が提出

市議会は陳情を全会一致で採択

議員定数適正化及び議員報酬等調査特別委員会設置

特別委員会を一年間で7回開催

アンケート調査を実施

14名から12名へ減

議員報酬は現状維持

所感

本課題討議の事例報告者の大野城市とは人口規模、都市サイズ、産業形態、議員定数、報酬等がいずれも異なる自治体ではあったが、共通する課題は多い。キーワードは「多様性」である。議員は住民の代表であり、選挙を経ることによって負託を受けると言っても過言ではない。選挙で無投票や定数割れが発生することは選ぶ機会が失われている状態であり、民主主義にとって好ましいものではない。定数を上回る多種多様な立候補者から議員が選挙で選ぶ機会を設けることは、結果的に偏りが生じたとしても、健全な民主主義に

は必要だと思われる。

登別市議会では、議会が次世代の候補者を育てる珍しい取り組みを行なっている。その取り組みを行なったにも関わらず、2023年の統一地方選挙において登別市議会では無投票であり、深刻な議員不足であることが窺える。

WOMAN SHIFT という一般社団法人では若手女性議員に特化した取り組みで、実際に議員が生まれ結果を出している。特に、「ママの議員インターン」に関しては様々な面で効果的であると感じた。議会や議員はその仕事内容がなかなか想像が付き辛く、実態が分からないことで政治に対する無関心が発生しているのではとフォーラムで繰り返し言及されていた。議員とともに活動することで、議員の仕事内容が分かり、また、インターン生の声を聞くことで市のサービス向上にも繋がる。若手女性に特化していたが、「議員インターン」として制限を設けず門出を広げることで、「多様性」に寄与するにではないかと感じた。

枕崎市では定数割れを防ぐために議員定数を減らす取り組みを行った。議員定数を減らすことは分かりやすく賛同を得られやすいものではある。その一方で、コーディネーターが指摘していたように、議員が減れば減るほど「多様性」が失われ、住民の声が行政へと届く機会が減ってしまうという側面がある。議員が積極的にその仕事内容を公表して伝えることで、議会への関心を高めた上で議論を行う必要がある。

大野城市は現状では定数割れは発生していないが、投票率の低下は下げ止まってすらない。住民の福祉向上のためにも議会への関心を高めることで、住民の声を行政へと反映することに繋がる。議員の仕事はやりがいがあり、楽しいものであると事例報告のたぞえ議員が言っていたが個人的にも同感である。もちろん、それだけではない部分もあるが、「多様性」をテーマに議員を志す上での障壁を取り除くために議会として取り組みを行う必要があると感じた。

一作成者 原田真光一