

質問5 役員選挙におけるクオータ制導入の成果について

(該当箇所:p.109 第2号議案 代議員選挙における性別クオータ制導入承認の件、1)クオータ制導入の趣旨

昨年度の役員選挙において性別クオータ制を導入された。それ以前の役員選挙と比べ、このような制度を導入したことの成果について、従前と異なる点がどのような形であられたのかについて教えてほしい。(多様性に配慮した組織運営に必要とされる点が見られたのでしょうか?)

回答

2025年度の役員選挙においてジェンダーに着目した候補者クオータ制を導入し、理事については31名の立候補があり、そのうち男性が20名、女性が11名でした。これにより「男性8名以上、女性8名以上」という候補者クオータ制の最低基準は問題なく達成できたと言えます。

過去5回の役員選挙に関して、定数に対する各性別の候補者数(割合)を比較してみますと、

2017年度 定数23名に対する候補者数：男性23名(100%)、女性4名(17%)

2019年度 定数23名に対する候補者数：男性26名(113%)、女性6名(26%)

2021年度 定数23名に対する候補者数：男性19名(83%)、女性5名(22%)

2023年度 定数24名に対する候補者数：男性20名(83%)、女性4名(17%)

2025年度 定数24名に対する候補者数：男性20名(83%)、女性11名(46%)

男性候補者数が定数の8割を下ることがなかったのに対して、女性候補者数は定数の2割未満、3割未満で推移してきました。しかし2025年度のジェンダーに着目した候補者クオータ制の導入により、定数の30%という基準をはるかに超え、定数の半数に近い11名(46%)の立候補があったということになります。さらに選挙結果としては女性候補者11名中6名が当選し、女性理事の割合は17%(4名)から25%(6名)へと増加しました。この変化が協会運営に与える影響は直ちに現れるものではありませんが、本クオータ制は単に性別の均衡を図ることにとどまらず、多様な背景や立場を有する会員の参画を促し、少数意見を含めた多様な視点を意思決定に反映することを目的としています。今後、こうした取り組みを継続することで、会員の多様性を踏まえた協会運営が段階的に醸成されていくことを期待しています。

このように、候補者クオータ制の最低基準が理事選挙において問題なく達成できた点は大きく評価でき、また、今までの役員選挙にはなかった新たな動き(若い世代や、協会活動にあまり多く参画してこなかった方の立候補など)が見られたことも特筆すべきことです。クオータ制は選挙そのものよりも選挙後も参画しやすい体制の構築も大きな課題となります。新しく理事となった方々も安心して協会活動に参画できるよう、新理事のオリエンテーションの実施、自分時間に資料を確認できるようにワークフローシステム導入を試行するなど、多様な世代・性別の役員が自分らしく協会活動に参画できるようなシステム作りを進めています。

一方で、今回の候補者クオータ制が問題なく達成できたのは、ロゴマークの公募や、チラシや広告を作成して機関誌等に掲載し続けたこと、機関誌『日本作業療法士協会誌』にて「誰もが主役 多様な協会へ」のコーナーを連載し、SNSで拡散するなど大々的な広報・キャンペーンを行ったからであり、今後このような広報・啓発活動がなくても意識や関心の高まりが持続するかという点には確証が得られていません。クオータ制の運用、その背景にある「誰もが主役 多様な協会へ」の意識が会員にしっかり浸透していくまでは、引き続き様々な場面・方法を駆使して広報・啓発活動を続けていくことが必要と考えています。