第１回泉佐野市男女共同参画審議会　会議録要旨

開催日時	令和８年１０月５日（月）　午後１時～３時
開催場所	泉佐野市役所　３階　大会議室
案件	（１）「第３次泉佐野市男女共同参画推進計画」の進捗状況について （２）その他
出席委員	細見会長　髙野副会長　中藤委員 松岡委員　村田委員　馬場委員 中村委員　山本委員　國分委員 土原委員
欠席委員	なし
事務局出席者 （人権推進課）	人権推進担当理事 人権推進課長 男女共同参画係長 人権推進課係員
傍聴者数	０人

１.開会

２.開会挨拶【事務局】

３.委員の自己紹介

４.資料確認

【事務局】（審議会規則、附属機関条例について説明）

５.議事

【会長】

それでは議事を進めさせていただきます。議題（１）「第３次泉佐野市男女共同参画推進計画」の進捗状況について、事務局から説明をお願いします。

【事務局】（資料に基づき説明）

【会長】
資料４『計画推進の指標一覧（第３次プラン)』の指標を基にしながら、この１年間どう改善されたのかと、今後についてのご意見をお伺いしたいと思います。

【委員】
泉佐野市でも男性育休が浸透してきており、良い傾向だと思います。ただ、女性の管理職の割合が低く、理由を探らなければ改善できないのではと感じます。ロールモデルがいないからではないかと思いますが、泉佐野市での取り組みについて聞いてみたいと思います。

【委員】
「〈第３次〉泉佐野市男女共同参画推進計画（第３次人ひとプラン)」の２６ページ４８のところで、希望があった市内小中学校に出向いて、思春期教育を行っているようですが、それはどういった内容ですか？
泉佐野市は赤ちゃんポストを実施しようとしていますが、それは最後の手段であり、そこに至る前の段階でやるべきことがあるのではないでしょうか。

【事務局】
思春期教育の具体的な内容については把握できておりませんので、担当課に確認させていただきます。

【委員】
「第３次泉佐野市男女共同参画推進計画（第３次人ひとプラン)」の２９ページ５６についてです。地域に暮らす外国人労働者が増加していると感じますが、日頃から外国人住民と接したことがない状態では、いざ被災した際に互いに困る可能性が高くなります。災害時の混乱を防ぎ、円滑に助け合える関係を築くため、平時から地域での交流の場をつくり、お互いの存在や状況を把握しておくことが必要です。地域イベントや交流の場づくりを通じて、外国人住民と地域住民が自然に繋がり、お互いを把握し合えるような仕組みや施策についての具体的な方針や発想はお持ちですか？

【事務局】
国際交流課がNPO法人泉佐野地球交流協会（ica）と連携し、日本語授業や外国人の支援、交流をメインとしたイベントを行っております。
災害時については、避難所における女性への配慮・支援を、地域防災計画に 盛

り込んでおります。今後担当の地域防災課と細部について協議を重ねていく予定ですが、内閣府が公表している避難所チェックシートを参考にしながら、女性だけでなく、子どもや障がい者の方、外国人の方などのご意見をすくい上げていきたいと考えております。

【委員】
市としてどの企業が、どれだけの人数の外国人労働者を持っているかを把握していますか？

【事務局】
市としての数字は持っていません。規則としては、居住地に住民登録をすることになっています。

【委員】
市内にある福祉避難所が少ないと思います。

【事務局】
確かに福祉避難所は少なく、ペット同伴避難が可能な施設も多くありません。どこに問い合わせをしたらいいのか分からないという問題もあると思います。災害対策本部が問い合わせを集約しますが、人権推進課には相互相談事業がありますので、避難所の案内も含め、身近な悩みに答えていきたいと考えております。

【委員】
泉佐野市での地域防災支援員の女性の割合が、現状値で３２％となっています。５年後に４０％ぐらいに上げることも、未来予想としてはあるようですが、今後その数字を増やしていき、その人たちが中心になりながら、地域の問題を地域の課題を把握し、対応していく理解でいいのでしょうか？

【事務局】
基本的に避難所の全体運営は、町会などの自主防災組織が行いますが、市の職員が２名以上地域防災支援員として、各避難所に割り当てられています。災害時には避難所の鍵をもって、すぐに駆け付けるようになっています。地域防災支援員には防災士の有資格者も含まれており、市職員への資格取得も推進しています。 市職員が避難所運営を担うわけではありませんが、町会では役員の交代が定期的に発生しますので、地域の防災体制を安定的に維持するため、地域防災支援員を任命しています。男性ばかりが避難所運営にかかわるのは良くないので、女性の割合を上げていこうとは考えています。

【委員】
市職員である地域防災支援員のほかに、地域の支援員もいますか？

【事務局】
地域の支援員はいません。地域防災支援員は、避難所の施錠、開錠などを行います。同時に、館内の照明点灯や空調設備（クーラー等）の起動をはじめとする電気関係の管理を行い、受け入れ態勢を整えます。そののちに、自主防災組織を構成する各町会関係者や地域住民が順次合流し、組織的な避難所運営体制へと移行していきます。

【委員】
市職員ではなく、一般市民やボランティアが研修や実務経験（キャリア）を重ねて、防災支援員として育成されてはいないのですか？

【委員】
各町会でも防災組織があるので、町会の役員やボランティアの方が、何かあったら動くという組織はできています。

【委員】
形式的な役職（名前だけ）ではなく、「有事の際に現場で本当に動ける女性」が実質的なリーダーシップを発揮できる組織づくりが必要です。そのために、市が主導して女性向けの「防災リーダーシップ養成講座」を開設し、実効性のある女性主導の防災体制を計画的に育成していってほしいと思います。

【委員】
市職員で防災士を受けた人の、女性の割合はわかるのですか？

【委員】
女性消防団の方々は、皆さん受けていると思います。消防の講習では、現場では AED 等が使えず命を落とす事例が多いと聞きました。もっと多くの人に受講してもらうために、市役所と消防が連携して周知や募集を強化してほしいと思います。

【委員】
一般市民を対象とした参加型の防災士資格取得支援や研修が、全国各地で開催されていると思います。
《参考》東京都中央区の事例

自主防災組織や、学生、ミドルシニアに向けて、防災士資格取得費用助成事業をしている。ワークショップ形式の「女性防災リーダー養成講座」も開催しており、多様性に配慮した実践的な避難所運営を学ぶことが可能。

【委員】

【資料４】計画推進の指標一覧(第 3 次プラン)の基本目標Ⅰ－7 についてです。男性職員の育児休業取得率が、国の５０．９％という数字に比べて極めて低いと思います。

【事務局】

現在の算出方法は、全男性職員を分母（対象者）としているため、男性の育児休業取得率が低く算出されていますが、実際には「子どもが生まれる可能性のない人」が含まれています。結果として、育休取得の実態を正しく反映できておりません。泉佐野市の男性育休対象者は５名で、その全員が育児休暇を取得しておりますので、国の数字に合わせますと１００パーセントになっております。今後は算出方法を実態に合わせる形で見直していきたいと考えています。

【委員】

【資料４】計画推進の指標一覧(第3次プラン)の基本目標Ⅰ－7についてです。市（一般行政職）における女性の管理職（課長級・部長級）の割合に、あまり変化が見られないのはどうしてですか？

【事務局】

現在の役職者構成において、部長級および課長級などの上位管理職については高年齢層の職員が大部分をしめています。一方で、若手・中堅層にあたる係長級においては女性職員の登用が進んでおり、今後は、これら係長級の女性職員がキャリアを重ね、順次上位役職へ昇進していく段階へと移行するため、将来的には管理職全体における女性比率も向上するものと見込んでいます。

【委員】

課長や部長といった上位の管理職に女性を増やすため、今の「管理職」の定義を意識することは大切ですが、係長のデータも合わせて確認し、キャリアのつながりが分かるような数字の管理をしていくといいと思います。今後、目標や基準を大きく変えたとしても、「世の中の変化に合わせた見直し」であることを伝えれば、市民にも十分納得してもらえると思います。

【委員】
自治会長の割合が減ったのはどうしてですか？

【委員】
地域の自治会長などを見ると高齢の男性が多く、「役職は男性がやるもの」という無意識の偏見が上の世代にはまだ残っていると感じます。一方で、２０代や３０代の若い世代は、女性がリーダーを務めることに対してほとんど違和感を持っていません。意識の異なる若い世代が順調に増えていけば、将来的には女性管理職の割合なども自然と改善していくと考えられます。

【委員】
現在の自治会長は６０歳以上の男性がほとんどで、平均年齢も７０歳手前くらいというのが実態です。自治会長の業務は非常に忙しいため、仕事をしながら務めるのは無理があり、どうしても定年退職した人に限られてしまいます。さらに、地域のさまざまな事情に精通している必要もあるため、引き受けられる人が限定されてしまいます。

【委員】
小学校でゲストティーチャーを招いた授業を行うと、子どもたちの中に自然と内容が染み込んでいるのを実感します。この小学校での学びを、中学校や高校へ上がってからも同じように継続して教育していければ、社会全体の意識も自然と変わっていくと思います。

【委員】
「デート DV」の授業では、生徒たちが終始真剣に耳を傾けていました。学年による理解度の差も見られましたが、２・３年生を中心に非常に高い関心を示しており、授業の内容を「自分ごと」としてしっかりと捉えている様子が伝わってきました。このような子どもたちの心に響く実践的な教育は、今後も回数を重ねて繰り返し実施していくべきです。

【委員】
出前授業を支える講師陣の高齢化が進んでおり、活動が限界を迎えつつあります。もし現在の熱意ある講師が倒れて授業がなくなれば、小中学生が DV 等を学ぶ機会を失う大きな損失となります。３０年以上前の女性運動のような熱量を持つ若手が育っておらず、後継者不足はどの自治体でも共通の深刻な課題です。しかし子どもたちは「未来」そのものであり、この大切な教育を途絶えさせないための仕組みづくりが急務です。

【委員】
女性管理職が少ないといわれていますが、「第３次泉佐野市男女共同参画推進計画（第３次人ひとプラン）」５ページの人事課を見れば、管理的地位にある職員に占める女性割合が１１．７％から２０．２％になっています。この成果を見れば、システムを整えることで女性登用の拡大は難しくないと思います。

【委員】
赤ちゃんポストに頼らざるを得ないような、本当に困窮し孤立した女性への支援が根底に必要です。子ども部だけでは難しいので、人権推進課も含め、組織全体の連携が不可欠だと思います。今後は直面する課題がさらに多様化するため、組織としてより深く学び、覚悟を持って臨む必要があります。

【委員】
「第３次泉佐野市男女共同参画推進計画（第３次人ひとプラン）」の１１ページですが、管理職登用試験への受験を促したが、受験につながらなかったとあります。これはどうしてでしょうか？

【事務局】
職員個人個人の家庭の事情が影響しています。今年初めて、いくつかの課にヒアリングを行いましたが、積極的に受験を促しており、女性が受験する空気もありますが、介護など様々な事情から一律に受験するというわけではないという状況です。

【委員】
なぜ受験しなかったのか、データを取ることはできると思います。理由があるのであれば、どう解決していくかという具体策を広げる議論ができます。課題を継続的に解決できるシステムを育て、１０年後に成果として現れる長期的な改善を目指してはどうでしょうか。

【委員】
女性活躍を推進する一般企業では、ベビーシッター制度等の福利厚生により「子育てと昇進の両立」を実現しています。アンケート等のデータから「子育て」や「介護」といった具体的な阻害要因（できない理由）を明確にできれば、実態に即したピンポイントの施策を講じることで、個人のキャリア継続や環境の課題は解決できるかもしれません。

【委員】
学校現場の管理職登用は遅れています。打診しても「プレイヤー（教員）とし

て子供の近くにいたい」という理由で、女性から断られるケースが非常に多く、女性のロールモデルが周囲にいない環境自体が、次の女性教員が管理職を目指すことを躊躇させる要因になっていると思います。

【委員】
昇進することによって、インセンティブみたいなものはあるのですか?

【委員】
教員は男女問わず「子供の近くで働きたい」という志向が強く、管理職の仕事が「楽しそう」に見えていないのだと思います。小学校では教員の６～７割を女性が占めるにもかかわらず、校長や教頭の多くを男性が占める歪な構造があります。女性だから管理職ができないわけではないですが、定年まで現場でプレイヤー（教員）を全うしたい思いが特に強いのです。働く熱意自体は素晴らしいですが、管理職の魅力や意義が伝わっておらず、自ら手を挙げる人が少ないのが現状です。

【委員】
どこの職場でもある問題だと思います。専門職志望と、管理職志望の人がいる。管理職志望の人を育てるためには、どういうものが必要だと思いますか?

【委員】
給与の増額やキャリアの展望、やれることの拡大など、管理職にはポジティブな面があるが、ネガティブなイメージを抱く人も多いです。具体的な懸念や不安、不満の正体を詳しく調査・分析することで、意識改革や制度設計に繋がるのではないでしょうか。

【委員】
若い人は違うのかもしれませんが、家事は女性がするケースが多いことも原因だと思います。男性側に家事、育児介護をするよう促す研修をセットで行う必要があります。何かイベントをするにしても、平日だとお父さんが来られないことも多いので、やはり土日に開催するほうがいいと思います。
また、さきほどの話ですが、管理職志望の人が少ないのは、あんな校長先生になりたいという、憧れになるようなモデルがいないからではないですか？

【委員】
最後の責任者になるというプレッシャーのほかに、根本の部分で子どもと何かしたいという気持ちが揺るがないのだと思います。管理職になってほしい先生ほど、そういう風に思っておられます。

【委員】
そういう方々の意欲を燃やすような仕掛けをやるべきですね。 例えば、かっこいいなと思うような女性校長に講演をしてもらうとか、チューターになってもらうなどして、こんな道もあるんですよ、と示してもらえればいいですね。

【委員】
【資料４】計画推進の指標一覧(第3次プラン)の基本目標Ⅰ－8「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業への研修はどうなっていますか？　登録企業が増えておらず、研修として職員を派遣し、積極的に企業に入っていくのは大事だと思います。

【委員】
登録企業を増やすためには、登録すればどういうメリットがあるかということを伝えていく必要があると思います。Fineなどでも、こういう企業が登録し、こんなメリットがあったというような紹介があるといいのではないでしょうか？

【委員】
【資料４】計画推進の指標一覧(第3次プラン)の基本目標Ⅰ－7、市（一般行政職）における女性の管理職（課長級・部長級）の目標値が１０％であるのは、少ないように思います。現実は１１．７％なのに、目標値１０％というのはおかしくありませんか。また、Ⅲ－3学校教育の中で、男女平等・男女共同参画に関する授業を実施した回数ですが、こちらも現実より目標値が多くなっています。できたら回数は増やしてほしいと思いますが、現実的には難しいのでしょうか？

【事務局】
女性管理職については、５年前にこの計画を立てた時は５％くらいだったので、目標値がそのままになっているようです。今後見直していきたいと思います。ゲストティーチャーについては、以前は学校の予算で講師への謝礼金を払う形でしたが、今現在は市が払い、やりたい学校に手を挙げてもらっているので、そこで件数が上がったのだと思います。

【委員】
ゲストティーチャーについては、当初先生方に協力してもらいながら作り上げて、最終的に同じ内容のものを学校でやってもらおうと思っていましたが、

３０年続いています。成果が出ているのは良いことだと思うが、高齢になり、体力面でも難しいと感じています。

【委員】
担任が授業をすることは可能ですが、やはり来てもらうことで、こどもたちが聞く姿勢になり、よりよい効果が現れているのだと思います。

【委員】
３０年間練り上げたマニュアルを共有し、講師を育成していく必要があると思います。養成講座も行っていますが、自分の仕事を持っている人が多く、謝礼金も少ないので難しいです。

【委員】
ゲストティーチャーによる授業は、子育て世代を惹きつけることができると思います。特色ある学校に通わせたいと願う保護者は多いと思うので、広報活動で広く発信していってはどうでしょうか？

【委員】
かつては低かった男性の育休取得率が今８０％に達するなど、社会の仕組みや意識は確実に変化しています。この部分が大きく改善されると、他の様々な領域にも良い変化が波及していき、世の中全体が良い方向へ動いていくという強力な相乗効果が生まれていくと思います。希望をもって、これからも頑張ってきましょう。それでは、議事を終わりたいと思います。事務局に進行をお返しします。

６.閉会挨拶【事務局】