

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2月27日（金）午後1時30分～3時00分 |
| 開催場所 | エブノ泉の森ホール 中会議室 |
| 案件 | （1）会長・副会長の選出について （2）「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 |
| 出席委員 | 細見委員 高野委員 中藤委員 松岡委員 村田委員 馬場委員 中村委員 山本委員 |
| 欠席委員 | 國分委員、土原委員 |
| 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 |
| 傍聴人数 | 0人 |

1. 開会

2. 開会挨拶【事務局】

3. 委員の紹介

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

【事務局】

審議会の議事に移ります。進行は、審議会規則第6条第1項の規定によりまして、細見会長に議長をお願いします。

（承認）

【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】

①第三次泉佐野市男女共同参画推進計画、②計画の推進の指標一覧（第3次ひとひとプラン）、③男女共同参画推進事業報告書について、議論を進めます。

【委員】

①の基本目標I-1-(2)、8市職員における女性管理職の登用推進の取り組みについて、女性職員登用を積極的に促しながらも受験に繋がらない、または効果がないのはなぜですか？ 管理職になると忙しくなる、または能力がないなど様々な理由があると思いますが、理由がわからなければ女性職員登用につながらないのではないですか？

【会長】

女性の管理職の割合を国全体として、また各自治体でも公表することになっています。国の方針や法律の改正を、共同で理解し、責任を持って取り組む部署を持つべきであると思います。各課の取り組みに任せる形では、いつまでも実現困難ではないですか。担当の部署はどこですか？

【事務局】

管理職登用試験の担当は、人事課になります。泉佐野市の取り組みとしては、係長試験の受験対象者に対して副市長が個別に面談を行っています。今回は女性についての調査ですが、男性職員にも受験しないという選択をする者もいるため、踏み込んだ理由を聞くのは難しいかもしれません。

【会長】

各人の細かな理由は聞かなくても良いと思いますが、国の共同参画の法律もあるため、相談の窓口を作り、全体的な動きをレクチャーする機会が必要ではないですか？

【事務局】

基本的に管理職登用試験は受けるものであり、辞退する際に辞退届を提出することになっています。受験がスタンダードであることを理解してもらう必要があると思っています。また、受けない理由についてはあいまいな部分があり、対応の足並みがそろっていないため、今後関係部署と検討していきたいと思っています。

【会長】

一般の会社でも管理職の女性割合をオープンにし、かつそれによって会社の

ブランドバリューを高めています。今後、自治体でも盛んになっていくと思われる中で、11.6%は最低レベルではないですか？

【委員】

目指すモデルが出てこないことが原因ではないですか？そのため、なかなか一步を踏み出せないのが現実だと思います。

【委員】

私はキャリアコンサルタントで社内人事をやっていますが、役職に就きたい女性にアンケートを取ると、自信がない、家庭の事情でできないなど様々な衛生要因があります。特に男性に比べると、女性の方が子育てや介護を請け負っていることが多いため、そのような衛生要因で手をあげられないということであれば、その方がどういうキャリアを歩みたいかという点を、ひとりひとり面談を行い、カウンセリングし、不安やできない要素を取り除いていかなければ、管理職の女性割合は増えないのではないですか？

【会長】

個人に深入りする必要はないと思いますが、「あなたのキャリア育成はどういうプランですか？」という話し合いをする中で、その方の考え方や、ハードルになっていることがわかるため、あまりに何も個人的なことは聞きませんというのは良くないのではないですか？

【委員】

現在は、仕事と普段の人生を切り分けられないようになってきています。プライベートもあるとは思いますが、人事の方や上司の方が、カウンセリングの方法を学ぶことによって、話し合いのできる信頼関係の構築ができるのではないですか？唐突にプライベートのことを聞くと構えられてしまったり、ハラスメントになったりするので、面談の仕方は今後の課題であると思います。

【会長】

人事課に、キャリアカウンセリングなどの視点をマスターした人を配置してはどうですか？管理職研修時にキャリアプランニングの大切さを伝え、外部から講師を入れ、まずは人事課の意識改革をしていく必要があると思います。

【委員】

キャリアコンサルタントは7万人おり、国も力を入れて10万人に増やしているという計画も進んでいるので、募集していただければやりたい人は多いと思います。

【会長】

1年に2回程度、講座や研修を実施してはいかがでしょうか？

【委員】

最近パワハラに関する講座を多く実施しています。中小企業から駆け込みのように、人権研修の依頼がありました。大企業から営業の仕事が来た際に、そういった研修をしているかと質問があったからだそうです。社会からもそういう要請があるので、市としても動いていけないのではないかと思います。

【会長】

システムの良い案が出たと思います。ぜひ、実施していただきたいです。

【委員】

①の基本目標I-4-(3)、31地域防災活動への女性の参画推進の取り組みについて、避難所で性被害にあうといった問題を聞きます。障害者が行きやすい、または女性向けの場所を用意する計画はありますか？

【事務局】

障害者については福祉避難所の整備が進んでいます。また、防災計画において女性については、女性センターが災害時の相談拠点となり、職員による避難所巡回体制も整えています。職員が担当している防災支援員は初動対応が中心であり、避難所は町会・自治会による自主運営となっていることから、地域の女性リーダーの不足が課題です。このため、町会・自治会向けの人権研修において「災害と人権」をテーマに取り上げ、女性の視点に立った避難所運営と人材育成を進めています。

【会長】

自治会における女性の役員、自治会長の数が圧倒的に少ないです。

【委員】

女性が圧倒的に少ない問題を、まず解決すべきであると思います。男性の意識改革も大事ですが、男性は女性ではないので、気が付くところや生理的に駄目なところも違います。災害時は女性も男性もお互いに助け合う必要がありますが、未だ男性がリーダーで、女性がお手伝いするという構図になっています。それがあふ限り、女性が前に立って意見をすることができません。それが一番の問題だと思います。男女がバランスよく役や防災時の当番を行い、研修をもっとする必要があると思います。

【会長】

数字で見ると、地域防災支援員の女性の割合が今25%、これを5年後40%にするという目標値があるため、ぜひ堅持してもらいたいです。実現した上で課題が共有されれば、市民の賛同を得られると思います。

【委員】

体育館のような場所で、男性が隣にいる状況で避難生活をするのは耐えられないという方がたくさんおられる中で、決められた避難所しかないのは残念なので、女性向けの施設を位置付けて、市民に周知してほしいです。

【委員】

①の基本目標Ⅱ-3-(3)、59性的多様性の尊重の取り組みの中で、特に各学校に設置されているという多目的トイレについて、体育館の横に1カ所だけということであれば、全校に設置していると言ってもポーズでしかないように思います。各階の男女トイレの真ん中に1つあるなど、場所を工夫してほしいです。

【会長】

補助があるから多目的トイレを作ったと、いう形で終わってほしくないです。なぜここに作ったのかということ、子どもたちと一緒に学ぶ必要があると思います。

【委員】

日新小学校で、多目的トイレを題材にした授業が行われています。子どもたちに多目的トイレの意味をきちんと教えて、新しい名前を考えるよう提案をしています。

【委員】

長坂小学校はみんなトイレになっています。

【委員】

③のP18ワークライフバランスの講座が定員割れしてしまっています。これは女性のために開催されているように見えるからではないですか？ 子育てや介護は年齢、性別に関係なく、社会全体に関わってくる問題であり、育児中の女性が行くイメージを持たれてしまっている気がします。

【委員】

ワークライフバランスについて名前は知っていても、内容をよく理解していないため、募集していても参加しにくいのではないですか？女性活躍推進月間とも記載されており、そういう目的で実施されているのでしょうか？

【会長】

男性にも参加してもらいたいということで、事務局も工夫して一生懸命頑張っておられると思います。③のP22では、男性に興味を抱かせる良いタイトルになっており、P23でもお父さんの参加を促しています。なぜ男性は行かないのでしょうか？

【委員】

男性も女性もですが、普通に働いていたら忙しくて、日曜日に講座に行こうとはなかなか思えないです。どうしても仕事をされてない方が参加者になると思います。

【委員】

男性に来てもらいたいのであれば、男性の目線で内容を考えていけば、男性を引き付ける魅力のある講座になるのではないですか？男女共同参画で女性にこだわりすぎて、男性が入りにくいところがあるのかもしれませんが。

【委員】

保育園の懇談に行くと、平日であっても3、4割は男性です。家庭内の子育てに興味がないわけではなく、協力的な男性はすごく増えていますが、講座になると、男性が来にくいのはあると思います。教育熱心な男性は多いので、子どもと男性と一緒に参加できる楽しそうなイベントに、このような講座を含めて開催するのはよいかもしれません。

【会長】

講座を開催する場所も考えてはどうですか？ファミリーであれば、近場で行けるところがよいと思います。スーパーの催し広場で開催してもよいかもしれません。

【委員】

講座をやりっぱなしにするのではなく、女性センターに残ってくれる人も増やしていけたらよいと思います。

【会長】

イベントや講座の企画に、男性職員が複数参加することはできますか？

【事務局】

男女共同参画は、女性係長と男性主任が共同で行っています。女性センター立ち上げ時からずっと続いている企画は、なかなか変更できていない部分もあります。もう少し時代に合うような形で、内容を考え見直していきたいと思います。効果が出ている講座についてはそのまま継続し、効果が薄いものはバージョンアップしていきたいと思います。講座の内容に男性目線を持つという視点は大事なので、実施していきたいと思います。

【会長】

②の基本目標Ⅱの6について、年10回に増やすということはぜひ実施してほしいです。SNS等で犯罪に巻き込まれる中学生や高校生が増えていますし、教育現場で注意喚起をしてほしいです。

【委員】

簡単に楽をして稼ぐ方法はないことを伝えていく必要があると思いますね。

【会長】

『Fine』は面白いと思います。発行部数はどのくらいですか？

【事務局】

700部です。

【会長】

①の基本目標Ⅱ-3-(3)性的多様性の尊重の取り組みにおいて、58で『Fine』という活字媒体を通じての啓発を行っておられるのは良いことだと思います。男性の育児休業取得者が1人いたことや、待機児童がゼロであることなど、誇れるような事案を読んでもらいたいです。効果的に情報の活用媒体にすることをぜひお願いしたいと思います。

【委員】

男性職員の育児休業取得率について、育児休業がとれる資格となるお子さんの年齢というのは、何歳までですか？ また育児取得率が1%となっていますが、分母はどうなっていますか？

【事務局】

子どもが生まれたときに、扶養に入れるために人事部に報告することになっています。その人数が8人ということです。

【委員】

それで1%になりますか？

【事務局】

これは男性職員全体が分母になっています。府や国に報告する数字はそのように出していましたが、昨年から対象者を絞って数字を出すことに変わっています。

【委員】

男性が実際に育児休暇を取得した日数はどのくらいですか？

【事務局】

2か月前後です。

【委員】

男性が育児休暇を取ろうとしても、周囲に取りにくい雰囲気などがあるのではないですか？

【事務局】

以前は所属長に伝えて、そこから人事に報告というルートでしたが、直接人事に相談できる窓口を作っています。対面でなくても、社内チャットツールでも受け付けており、人事のから所属長に伝えることも行っています。

【委員】

女性はほぼ100%育児休暇を取得していますか？ 両親が同時にふたりともとることも可能ですか？

【事務局】

はい。男性は最大1年、女性は条件付きで2年です。

【委員】

扶養がどちらにあるかも関係していますか？

【事務局】

それが市役所として把握可能な、育児休業がとれる資格のある男性の分母の数になります。家族の増減で届け出を出す義務はないので、子どもが奥さんの方の扶養に入ると、市役所として知ることはできません。

【委員】

女性の扶養に入っている、男性が育児休業を取ることは可能ですか？

【事務局】

男性、女性どちらの扶養に入れていても取得可能です。

【会長】

ぜひ企業セミナーをしてほしいです。事業者を集めて男性も育児休業が取れるということを伝えてほしいです。

【委員】

男性育休を2ヶ月取った方の体験談や、職場復帰後の様子、2ヶ月育児を行ってどうだったかなど、リアルな意見が聞けたら良いと思います。

【会長】

それを市の広報誌や『Fine』などで記事にしてほしいです。

【委員】

我々が若い頃と比べると、今の若い方は理解ある人が増えていると思います。男性でもよく子どもの世話をしており、意識は変わってきています。

【委員】

②の基本目標Ⅰ－5ワークライフバランスの認知度について、令和2年度以降、調査を行っていないということですか？

【会長】

はい。ワークライフバランスの認知度は低いですが、50%を目標にしていたと思います。②の基本目標Ⅰ－2において、女性の管理職の割合が低い点について考えていたと思います。他にございませんか。たくさんのご意見をいただきましたが、これらの意見を推進計画に反映していただきますようお願いいたします。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】