



# 男女平等参画推進のための 仕組みづくりと地域づくり

---

## 基本目標 I

基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり

主要施策1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

| 基本目標 | 主要施策 | 小分類 | 施策の方向                 | 具体的取組   | 4年度実施計画  | 4年度実施計画を実現するため、どのような取組を行いますか。 | 担当課      |
|------|------|-----|-----------------------|---|--|-------------------------------|----------|
| I    | 1    | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 指定管理者管理運営施設第三者評価委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>R4年度は開催せず<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>%<br>③②が40%未満の理由   | —                             | 行革・財産活用室 |
| I    | 1    | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 行政評価第三者評価委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。        | ①次期改選時期<br>R4年10月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>—   | 次期改選時にあつては、女性委員の登用を積極的に進める。   | 行革・財産活用室 |
| I    | 1    | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 不動産評価審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。            | ①次期改選時期<br>R5.4月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>—  | 次期改選時にあつては、女性委員の登用を積極的に進める。   | 行革・財産活用室 |
| I    | 1    | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 公共施設等最適化推進委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。       | ①次期改選時期<br>R4.5月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>—  | 次期改選時にあつては、女性委員の登用を積極的に進める。   | 行革・財産活用室 |
| I    | 1    | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 防災会議<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。                | ①次期改選時期<br>令和5年3月31日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>12%<br>③②が40%未満の理由<br>現在、6%に到達したところだが、女性委員登用のための規定の変更や相手方との調整に時間を要するため | 委員構成の規定の変更と相手方との協議を行う。        | 危機管理課    |

|   |   |     |                       |  |  |                        |       |
|---|---|-----|-----------------------|--|--|------------------------|-------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 国民保護協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。            | ①次期改選時期<br>令和6年7月31日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>12%<br>③②が40%未満の理由<br>現在、6%に到達したところだが、女性委員登用のための規定の変更や相手方との調整に時間と要するため | 女性委員選定にむけて相手方と協議を行う。   | 危機管理課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 行政対策暴力連絡協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。        | ①次期改選時期<br>異動の都度<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>18%<br>③②が40%未満の理由<br>現在、9%に到達したところだが、女性委員登用のための規定の変更や相手方との調整に時間を要するため     | 委員構成の規定の変更と相手方との協議を行う。 | 危機管理課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 総合計画審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。            | ①次期改選時期<br>令和6年5月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上<br>③②が40%未満の理由  | 引き続き、女性委員の登用を積極的に進めます。 | 政策推進課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 情報公開・個人情報保護審査会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。     | ①次期改選時期<br>令和4年10月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由   | 引き続き、比率の現状維持(40%)に努める。 | 総務課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 情報公開・個人情報保護制度運営審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和4年10月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由   | 引き続き、比率の現状維持(40%)に努める。 | 総務課   |

|   |   |     |                       |   |   |   |         |
|---|---|-----|-----------------------|---|---|---|---------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 公害対策審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。       | ①次期改選時期<br>令和6年7月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40 %<br>③②が40%未満の理由  | 現状において、女性登用率が達成されていないので、次期改選時に女性委員の積極的な登用に努めます。                     | 環境整備課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 民生委員児童委員推薦会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。   | ①次期改選時期<br>令和4年11月30日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上維持に努める<br>③②が40%未満の理由   | 可能な限り女性委員の登用に努める。   | 生活福祉課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 国民健康保険運営協議会委員<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和4年6月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>28.5%<br>③②が40%未満の理由<br>現在の女性登用人数3名から4名に引き上げることは可能と思われ、現実的に実現可能な目標を設定したため。 | 各団体に委員の推薦を依頼する際に可能な範囲で女性の推薦をお願いする。また、委員の公募をかけ、応募があった際には、女性の登用を推進する。 | 保険年金課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 総合福祉センター運営協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和5年4月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由   | 次期改選時においては、女性委員の登用を積極的に進める。   | 長寿社会推進課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 老人ホーム入所判定委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。  | ①次期改選時期<br>令和5年4月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由   | 次期改選時においては、女性委員の登用を積極的に進める。   | 長寿社会推進課 |

|   |   |     |                       |   |   |  |         |
|---|---|-----|-----------------------|---|---|--|---------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 地域包括ケア計画推進委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。   | ①次期改選時期<br>令和6年度<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由            | 次期改選時には、女性委員の登用を積極的に進める。   | 長寿社会推進課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 泉南市主要建設事業再評価委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>%<br>③②が40%未満の理由                       | 再評価委員会の実施の予定はありません。  | 道路課     |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 都市計画審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。         | ①次期改選時期<br>令和5年10月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由          | 次期改選が来年度のため、4年度に取組は行わない。   | 都市政策課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | ホテル等建築審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。       | ①次期改選時期<br>令和4年度 11月頃<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>なし | 現在、すでに女性委員40%を実現している。令和4年度の審議会委員の改選においても、これまで同様、女性委員40%以上を確保するよう女性委員の登用を積極的に進める。 | 審査指導課   |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 市民交流センター運営審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。   | ①次期改選時期<br>令和6年4月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>44.4%<br>③②が40%未満の理由       | 現状において、女性比率40%以上を達成しているが、引き続き現状維持に努める。   | 人権推進課   |

|   |   |     |                       |  |   |  |       |
|---|---|-----|-----------------------|--|---|--|-------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 泉南市人権尊重のまちづくり審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和4年6月30日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未達の理由              | 各種団体より推薦いただく際には、女性登用について配慮いただくよう依頼する。  | 人権推進課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 男女平等参画審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。        | ①次期改選時期<br>令和4年10月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上維持に努める<br>③②が40%未達の理由<br>- | 現在、すでに女性委員40%以上60%未達を実現している。令和4年度の審議会委員の改選においても、これまで同様、女性委員40%以上60%未達を確保するよう女性委員の登用を積極的に進める。 | 人権推進課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 泉南市主要建設事業再評価委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。  | ①次期改選時期<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>%<br>③②が40%未達の理由                             | 開催予定なし   | 下水道課  |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 学校給食センター運営委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。    | ①次期改選時期<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>%<br>③②が40%未達の理由                             | 2022(令和4)年度は、運営委員会開催の必要があれば、登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。                                 | 教育総務課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 教育委員<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。             | ①次期改選時期<br>令和4年6月、令和5年3月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>50%<br>③②が40%未達の理由          | 令和4年度は任期満了となる教育委員がいる。教育委員の任命の際は、資格要件に基づき選任することになるが、女性委員の確保に努める。                              | 教育総務課 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 社会教育委員<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。           | ①次期改選時期<br>2023(令和5)年10月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)50%                             | 市民委員公募の際には、女性委員比率を加味した登用に努める   | 生涯学習課 |

|   |   |     |                       |   |  |   |                |
|---|---|-----|-----------------------|---|--|---|----------------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 文化財専門委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。    | ①次期改選時期<br>2023(令和5)年1月(予定)<br>②次期改選時の目標女性比率(%)40%   | 専門とする分野と実績をもとに女性委員の登用を検討します。  | 生涯学習課          |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 図書館協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。      | ①次期改選時期<br>令和4年8月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上維持に努める<br>③②が40%未満の理由<br>-   | 引き続き現在の状況を維持していきたい。   | 文化振興課図書館       |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 文化ホール協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。    | ①次期改選時期<br>令和5年10月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上維持に努める<br>③②が40%未満の理由   | 引き続き現在の状況を維持していきたい。   | 文化振興課図書館       |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 公民館運営審議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。    | ①令和5年11月1日<br>②次期改選時の目標女性比率(%) 40%<br>③②が40%未満の理由  | 引き続き現在の状況を維持していきたい。   | 文化振興課公民館       |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 青少年センター運営委員<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和4年4月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由  | 令和4年度に改選時に充て職委員である市職員以外の外部委員については、女性委員の選出を依頼する。   | 生涯学習課(青少年センター) |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 固定資産評価審査委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>- 斉改選という概念が無い(個々の委員ごとに任期設定)。<br>直近に任期満了を迎える委員の任期は令和4年10月8日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>- | 現在、すでに女性委員40%以上60%未満を実現している。令和4年度中に任期満了を迎える委員の改選においても、女性委員40%以上60%未満を確保するよう女性委員の登用を積極的に進める。 | 総合事務局          |

|   |   |     |                       |  |  |   |       |
|---|---|-----|-----------------------|--|--|---|-------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 選挙管理委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。    | ①次期改選時期<br>令和6年1月18日任期満了<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>—  | 選挙管理委員会<br>2023(令和5)年度(次回改選年度)までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。           | 総合事務局 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 監査委員<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。       | ①次期改選時期<br>令和6年11月28日任期満了(識見)<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>—   | 現在、すでに女性委員40%以上60%未満を実現している。次回改選においても、女性委員40%以上60%未満を確保するよう女性委員の登用を積極的に進める。 | 総合事務局 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 公平委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。      | ①次期改選時期<br>— 斉改選という概念が無い(個々の委員ごとに任期設定)。<br>直近に任期満了を迎える委員の任期は令和5年1月31日<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%<br>③②が40%未満の理由<br>— | 2023(令和5)年度(次々回改選年度)までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。                     | 総合事務局 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 農業委員会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。      | ①次期改選時期<br>令和5年7月<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>10%<br>③②が40%未満の理由<br>農業や農地に関する情報に精通されている女性が少ない                             | 時期選挙までに各区役員等に働きかけ、女性委員の候補者を増やす  | 農業委員会 |
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進 | 泉南市自立支援協議会<br>2022(令和4)年度までに登用比率40%以上を目標とし、女性委員の登用を積極的に進めます。 | ①次期改選時期<br>令和6年度<br>②次期改選時の目標女性比率(%)<br>40%以上<br>③②が40%未満の理由<br>—  | 現状では、女性比率40%以上であり、今後も継続して女性委員の積極的登用を進める。                                    | 障害福祉課 |



|   |   |     |                                  |  |  |  |       |
|---|---|-----|----------------------------------|--|--|--|-------|
| I | 1 | (1) | 行政委員・審議会委員等への男女平等参画促進            | <委員公募制の活用の促進>市政への市民の参画を可能にするため、市民委員の公募を推進します。  | 泉南市男女平等推進審議会本部会議等において、市民公募を推進し、女性委員参画率の向上を図っていく。                           | 令和2年度に、「付属機関等の設置等に関する方針」において公募委員の登用促進を明記し、市民公募の推進に働きかけたことに続き、令和4年度においては、「泉南市審議会等委員への女性登用促進ガイドライン」を策定し、更に、公募委員の登用促進について、市民公募を推進するよう働きかける。 | 人権推進課 |
| I | 1 | (2) | 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大 | <事業所に対して女性の積極的登用についての啓発>事業所に対して女性の積極的登用についての啓発を充実します。  | 大阪府、大阪府企業人権協議会が開催する「公正採用選考・人権啓発推進員研修」、「人権リーダー養成講座」等の研修会の参加費助成について周知を図っていく。 | 研修や講座等の参加費助成を図り、事業所に対する女性の積極的登用についての啓発を図る。   | 人権推進課 |
| I | 1 | (2) | 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大 | <事業所に対して女性の積極的登用についての啓発>事業所に対して女性の積極的登用についての啓発を充実します。  | 就労の場における男女平等を推進するため、積極的な情報発信に努める。  | 関係機関から提供される啓発冊子やチラシを活用し、周知・啓発を行います。  | 産業観光課 |
| I | 1 | (2) | 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大 | <各種団体に対して女性の役職者登用の啓発>地域団体や市民活動団体などに対して積極的格差是正措置(ポジティブ・アクション)についての啓発や情報提供をするとともに、女性が方針決定過程へ参画することの意義についての啓発、研修を充実します。 | 人権啓発推進協議会において、役員の女性比率を維持するとともに、男女平等参画に関する各種講座の広報・報告等を行い、啓発を図っていく。          | 人権啓発推進協議会の役員改選の際には、女性登用について配慮いただくよう依頼するとともに、男女平等参画に関する各種講座の広報・報告等を行い、啓発を図っていく。   | 人権推進課 |
| I | 1 | (2) | 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大 | <各種団体に対して女性の役職者登用の啓発>地域団体や市民活動団体などに対して積極的格差是正措置(ポジティブ・アクション)についての啓発や情報提供をするとともに、女性が方針決定過程へ参画することの意義についての啓発、研修を充実します。 | ABC委員会等のコミュニティ団体(構成員やリーダーが女性である団体)の継続的な支援を行う。                              | ABC委員会等のコミュニティ団体(構成員やリーダーが女性である団体)の継続的な支援を行います。  | 政策推進課 |
| I | 1 | (2) | 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大 | <各種団体に対して女性の役職者登用の啓発>地域団体や市民活動団体などに対して積極的格差是正措置(ポジティブ・アクション)についての啓発や情報提供をするとともに、女性が方針決定過程へ参画することの意義についての啓発、研修を充実します。 | 就労の場における男女平等を推進するため、積極的な情報発信に努める。  | 関係機関から提供される啓発冊子やチラシを活用し、周知・啓発を行います。  | 産業観光課 |

|   |   |     |                             |   |  |  |       |
|---|---|-----|-----------------------------|---|--|--|-------|
| I | 1 | (3) | 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | <p>&lt;女性管理職への登用促進&gt;「泉南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員・教職員の管理職への登用を推進します。</p>                                    | <p>女性管理職の登用促進には、下部層である女性監督者数を増やさなければならない。男女の区別なく活躍できる組織づくりのため、長期的な人材育成を実施するとともに、女性職員の能力を発揮できる機会を提供する。</p> <p>①目標女性比率17%<br/>②20%に満たない理由：監督職以上の女性職員が全職員の11.9%(405名中48名)しかおらず、短期的に目標を達成することができない</p> | <p>研修等で職員自らのキャリア形成を考える機会の提供、係長試験の見直し、性別が偏った職員配置の見直しを実施する。</p>            | 人事課   |
| I | 1 | (3) | 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | <p>&lt;女性管理職への登用促進&gt;「泉南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員・教職員の管理職への登用を推進します。</p>                                    | <p>他市の人事交流や計画的な管理職人事の実施する。</p>   | <p>時間外勤務時間数の削減<br/>教職員の適材適所への人事配置、計画的な女性管理職の任用に努める。</p>                  | 指導課   |
| I | 1 | (3) | 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | <p>&lt;職員配置の見直し&gt;男女の比率が大きく偏らないような職員配置を行い、さまざまな意見が反映される多様性のある職場を実現します。</p>   | <p>男性ばかりの職場、女性ばかりの職場を見直し、性別に偏りのない職員配置に取り組む。</p>  | <p>男性ばかりの職場、女性ばかりの職場を見直し、無意識の偏見を打破するとともに、多様な意見が尊重される風通しのよい職場づくりを目指す。</p> | 人事課   |
| I | 1 | (3) | 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | <p>&lt;女性職員の育成&gt;女性職員の自己啓発やキャリア形成のため、研修の実施やロールモデルの提示、メンター制度の実施、女性職員のネットワーク支援等により女性職員の育成を促進します。</p>                       | <p>女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修を開催する。研修内で多様な意見に触れる機会を提供するとともに、世代を超えた女性職員の交流を促す。</p>  | <p>女性活躍推進(働きやすい職場づくり)をめざした研修を実施する。</p>                                   | 人事課   |
| I | 1 | (3) | 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | <p>&lt;防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大&gt;泉南市防災計画に基づく地域マニュアルに女性や高齢者、外国人などの視点を反映させるよう、方針決定過程における女性の参画を泉南市男女平等参画条例に基づき拡大します。</p> | <p>平成25年5月策定の「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」や同年8月策定の避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針」の反映に努める。</p>  | <p>女性や高齢者、外国人などの視点を反映させることができるようインターネット等で情報収集等を行う。</p>                   | 危機管理課 |

基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり

主要施策2 男女が協働で行う地域活動の促進

| 基本目標 | 主要施策 | 小分類 | 施策の方向                    | 具体的取組   | 4年度実施計画  | 4年度実施計画を実現するため、どのような取組を行いますか。  | 担当課      |
|------|------|-----|--------------------------|---|--|--|----------|
| I    | 2    | (1) | 地域活動における男女平等参画推進の基盤づくり   | <区・自治会の男女平等参画の促進>男女平等参画の視点を踏まえた地域ネットワークの構築を図り、地域コミュニティの再生を図ります。                       | 人権啓発推進協議会の活動で男女参画が促進されるよう情報機会の提供に努める。                    | 人権啓発推進協議会の活動で男女参画が促進されるよう情報機会の提供に努める。                                  | 人権推進課    |
| I    | 2    | (1) | 地域活動における男女平等参画推進の基盤づくり   | <区・自治会の男女平等参画の促進>男女平等参画の視点を踏まえた地域ネットワークの構築を図り、地域コミュニティの再生を図ります。                       | 所管団体等への情報提供を行うことで、自治会の男女平等参画の促進につなげる。                    | 所管団体等への情報提供を行う。  | 政策推進課    |
| I    | 2    | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | <区・自治会活動を通しての地域への男女平等参画の浸透>区・自治会役員を男女平等推進員として男女平等参画の気運を醸成します。                         | 自治会等の役員を含む人権啓発協議会との協働で講座や講演会を開催する。                       | 自治会等の役員を含む人権啓発協議会との協働で講座や講演会を開催する。                                     | 人権推進課    |
| I    | 2    | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | <区・自治会活動を通しての地域への男女平等参画の浸透>区・自治会役員を男女平等推進員として男女平等参画の気運を醸成します。                         | 所管団体等への情報提供を行うことで、自治会の男女平等参画の促進につなげる。                    | 所管団体等への情報提供を行う。  | 政策推進課    |
| I    | 2    | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | <男女平等参画による地域の文化活動の促進>文化の伝承など地域の文化活動に、男女ともに多様な年齢層の参加促進を図ります。                           | 地域の文化活動の促進を図るとともに、ブックサロンや地域講座を行い男女ともに多様な年齢層への参加促進を図る。    | 地域の文化活動の積極的な情報収集に努めるとともに、様々なテーマを選定し司書が本の紹介を行うブックサロンや、講師を招いての地域講座を実施する。 | 文化振興課図書館 |
| I    | 2    | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | <男女平等参画による地域の文化活動の促進>文化の伝承など地域の文化活動に、男女ともに多様な年齢層の参加促進を図ります。                           | 老若男女問わず伝統文化に触れることが出来るように、市内各地に残される盆踊りを伝承する団体の支援を引き続き行う。  | 日本の伝統芸能を学ぶ団体が多様な年齢層の参加促進となるように、チラシの配架に加えて啓発の機会を設ける。                    | 生涯学習課    |
| I    | 2    | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | <ボランティア活動への男女平等参画の促進>まちづくりや子ども・高齢者の見守り活動など、地域の課題解決に向けた地域活動に多様な年齢層の男女がともに参画することを促進します。 | ステップネット(せんなん男女平等参画ルームネットワーク会議)を通じ、さまざまな世代のグループ構成員の交流を図る。 | ステップネット(せんなん男女平等参画ルームネットワーク会議)を通じ、さまざまな世代のグループ構成員の交流を図る。               | 人権推進課    |

|   |   |     |                          |   |  |  |                |
|---|---|-----|--------------------------|---|--|--|----------------|
| I | 2 | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | ＜ボランティア活動への男女平等参画の促進＞まちづくりや子ども・高齢者の見守り活動など、地域の課題解決に向けた地域活動に多様な年齢層の男女がともに参画することを促進します。 | ABC委員会を構成している各事業部それぞれの活動、また合同事業の活動計画・実施を通じて世代間交流の実施を図る。                    | ABC委員会を構成している各事業部それぞれの活動、また合同事業の活動計画・実施を通じて世代間交流の実施を図ることで、ボランティア活動への男女平等参画につなげる。 | 政策推進課          |
| I | 2 | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | ＜ボランティア活動への男女平等参画の促進＞まちづくりや子ども・高齢者の見守り活動など、地域の課題解決に向けた地域活動に多様な年齢層の男女がともに参画することを促進します。 | ボランティア人員及び、地域の協力員の確保に努める   | 社会福祉協議会へ委託。<br>地域包括支援センター、NPO法人等の介護予防活動を通じて男女共同参画を促進するための環境づくりに努める。              | 長寿社会推進課        |
| I | 2 | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | ＜男女平等の視点に立った地域における子どもの学習や体験の場づくり＞子どもたちが学習や体験活動の中で男女平等意識を育めるよう学習や体験の場づくりを充実します。        | 留守家庭児童会を通じ、就労等で不在の保護者に代わり、基本的な生活習慣を身につけるとともに、男女平等意識が育めるような場づくりにも努める。       | 講座等のテランの配架に加えて啓発の機会を設ける。   | 生涯学習課          |
| I | 2 | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | ＜男女平等の視点に立った地域における子どもの学習や体験の場づくり＞子どもたちが学習や体験活動の中で男女平等意識を育めるよう学習や体験の場づくりを充実します。        | 小中学生によるジュニア司書クラブ活動などで、子どもたちの学習や体験活動の場を提供する。                                | 男女平等の視点に立ち、様々な分野に興味を持ち体験できるような活動を行う。   | 文化振興課図書館       |
| I | 2 | (2) | 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進 | ＜男女平等の視点に立った地域における子どもの学習や体験の場づくり＞子どもたちが学習や体験活動の中で男女平等意識を育めるよう学習や体験の場づくりを充実します。        | 例年に引き続き、講習講座や体験活動、居場所事業等を予定しているが、あらゆる場面を人権尊重の視点で行っていく。                     | 事業を行う際の視点として、泉南市子どもの権利条例をはじめ、人権尊重の視点を青少年センターの基盤として積極的に位置づけしていく。                  | 生涯学習課(青少年センター) |
| I | 2 | (3) | 地域・防災分野等への女性の参画促進        | ＜防災・災害復興の取組への男女平等参画＞「泉南市防災計画」及び同計画に基づくマニュアルに女性や高齢者外国人などの視点を反映させるよう働きかけます。             | 平成25年5月策定の「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」や同年8月策定の避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針」の反映に努める。 | 女性や高齢者、外国人などの視点を反映させることができるようインターネット等で情報収集等を行う。                                  | 危機管理課          |
| I | 2 | (3) | 地域・防災分野等への女性の参画促進        | ＜女性の視点を取り入れた避難所の運営＞地域の避難所運営において、男女のニーズの違い等に配慮し、女性の視点を取り入れた運営が行われるよう協力、支援を行います。        | 平成25年5月策定の「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」や同年8月策定の避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針」の反映に努める。 | 女性や高齢者、外国人などの視点を反映させることができるようインターネット等で情報収集等を行う。                                  | 危機管理課          |