

第2期伊丹市男女共同参画計画

進捗状況報告及び 伊丹市男女共同参画施策市民オンブード調査報告

(令和元(2019)年度事業内容)



男女共同参画

itami

(表紙中央) 男女共同参画シンボルマークについて

内閣府男女共同参画局が、平成 21 年(2009 年)に男女共同参画社会基本法制定 10 周年を迎えるにあたり、男女共同参画のシンボルマークを一般公募にて作成しました。

このシンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩いていけたらという願いがこめられています。(内閣府男女共同参画局ホームページより)

第2期伊丹市男女共同参画計画基本理念

- ◎性別に関わりなく、それぞれがまちづくりの主役として個性と能力を發揮し、ともに輝きながら活躍できるまち
- ◎性別に関わりなく、すべての人の人権が尊重され、尊厳をもって暮らしつづけることのできるまち
- ◎仕事と家庭生活、社会生活の調和が図られ、性別に関わりなく、だれもが豊かな生活を送ることができるまち
- ◎次世代に男女共同参画社会を引き継げるまち

伊丹市総合計画（第5次）の体系から

将来像 「みんなの夢 まちの魅力 ともにつくる 伊丹」

基本目標 市民が主体となったまちづくりの実現

基本方針2. 多様性を認め合う共生社会

基本施策3) 男女共同参画の推進

日本国憲法第14条第1項

「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」

日本国憲法第24条第2項

「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」

男女共同参画社会基本法第3条

「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を發揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない」

「女性差別撤廃条約」第1条から

「『女子に対する差別』とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」

目 次

第2期伊丹市男女共同参画計画 進捗状況報告

数値目標及び達成状況	1
令和元（2019）年 進捗状況の概要	3
体系表	5
（参考資料）伊丹市特定事業主行動計画 実績値状況（女性活躍推進法）	6

第2期伊丹市男女共同参画計画 市民オンブード調査報告

はじめに	10
I 性別に関わりなくともに活躍できるまち	
【基本目標1】ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する	11
【基本目標2】意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する	17
<さらに一言> 『私の個人的な問題』として片づけないで	19
II だれもが自分らしく暮らしつづけられるまち	
【基本目標3】男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	20
【基本目標4】性差に配慮した健康施策を推進する	22
【基本目標5】困難を有する女性などに対する施策を推進する	26
<さらに一言> 「性別表記、性的マイノリティの方に配慮を！」	29
III 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	
【基本目標6】女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する	30
【基本目標7】男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	33
<さらに一言> 「DV被害者がさらに傷つかないために」	35
IV 計画の着実な推進	
【基本目標8】連携と協働により計画を推進する	36
<さらに一言> もっと女性リーダーが増えてほしい	40
令和2（2020）年度伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録	41
編集後記	42

第2期伊丹市男女共同参画計画 進捗状況報告

数値目標及び達成状況

*の目標数値は次回市民意識調査時に把握、それ以外の項目は毎年度目標数値達成を目指す

項目	性質	実績				目標	担当	
		H27年度 計画策定時	H29年度	H30年度	R元年度	R3年度		
I 性別に関わりなくともに活躍できるまち	市民意識調査における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	↑	42.7%	—	—	—	50%*	同和・人権推進課
	市民意識調査における「雇用の機会や職場での賃金・待遇」における男女の地位が平等だと考える割合	↑	8.7%	—	—	—	30%*	同和・人権推進課
	「いたみ女性チャレンジひろば」年間利用者数	↑	1,133人	674人	979人	768人	1,300人	同和・人権推進課
	女性・児童センター登録グループ数	↑	71グループ	81グループ	64グループ	48グループ	85グループ	同和・人権推進課
	市政やまちづくりに関わる女性の人材育成のための講座の実施回数	↑	1回	1回	1回	1回	1回以上/年度	同和・人権推進課
	自治会長に占める女性の割合	↑	19.8%	18%	17.6%	17.8%	20%	まちづくり推進課
	審議会などに占める女性委員の割合	↑	33.6% (H28.4.1現在)	30.1% (H30.4.1現在)	30.8% (H31.4.1現在)	31.1% (R2.4.1現在)	40%	同和・人権推進課
	女性のいない審議会等数	↓	8 (H28.4.1現在)	5 (H30.4.1現在)	4 (H31.4.1現在)	3 (R2.4.1現在)	0件	同和・人権推進課
II だれもが自分らしく暮らしていけるまち	教育・保育に携わる人が男女共同参画についての研修を受講する回数	↑	—	1回	2回	2回	1回以上/年度	学校指導課 総合教育センター 人権教育室 幼児教育保育室
	中高生における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	↑	参考値① (50.8%)	—	—	—	60%*	学校指導課 人権教育室
	女性のための法律相談の相談件数	↑	56件	54件	53件	52件	72件	同和・人権推進課
	市民意識調査における「全体として男女の地位」が平等だと考える割合	↑	16.3%	—	—	—	25%*	同和・人権推進課

項目	性質	実績				目標		担当
		H27年度 計画策定時	H29年度	H30年度	R元年度	R3年度		
Ⅲ性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	「伊丹市DV相談室」の相談件数	↑	706件	873件	824件	738件	800件	同和・ 人権推進課
	交際相手からいづれかの暴力を受けたことが「ある」と回答した10代の割合	↓	参考値② (11.5%)	—	—	—	0%*	同和・ 人権推進課
	市民意識調査におけるセクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	↓	9.1%	—	—	—	5%*	同和・ 人権推進課
	男女共同参画の視点による防災講座の実施回数	↑	1回	1回	1回	1回	1回/年度	同和・ 人権推進課
Ⅳ計画の着実な推進	市民や様々な団体に対し男女共同参画を啓発した回数	↑	—	8回	7回	4回	2回/年度	同和・ 人権推進課
	採用者における技術職員の女性割合(※)	↑	33.3%	26.3%	31.3%	22.2%	現在の 水準 維持	人事課
	課長相当職以上に占める女性の割合(※)	↑	20%	21.6%	22.1%	25.1%	20%以上の 水準維持	人事課
	係長相当職以上に占める女性の割合(※)	↑	32.5%	33.9%	33%	33.3%	32.5%以上の 水準 維持	人事課
	男性職員の育児休業取得率(※)	↑	8.3% (H26年度)	8.3%	20.7%	41.2%	5%以上を維持し、H32年度末までに13%以上	人事課
	育児参加休暇の取得率(※)	↑	28.3% (H26年度)	37.5%	62.1%	52.9%	H32年度末までに35%以上	人事課
	男女共同参画に関する職員研修の受講者の理解度割合 (大変理解が深まったの回答割合)	↑	49% (H28年度)	7.7%	39%	81%	60%	同和・ 人権推進課
	拠点施設の講座などの参加者数	↑	3,997人	3,558人	3,133人	1,138人	4,400人	同和・ 人権推進課

参考値①：平成27年度市民意識調査における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する10代の割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）

参考値②：市民意識調査における配偶者や交際相手からいづれかの暴力を受けたことが「ある」と回答した10代の割合

(※)：伊丹市特定事業主行動計画における数値目標

令和元(2019)年度 進捗状況の概要

本市では、平成29(2017)年度より5年間の「第2期伊丹市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてきました。

本計画を着実に推進するため、毎年、計画担当課で事業の進捗状況の自己点検・報告と、伊丹市男女共同参画施策市民オンブードの調査による市民目線でのチェックを実施しています。

令和元(2019)年度の事業内容に係る進捗状況の概要は、以下のとおりです。

第2期 伊丹市男女共同参画計画における主な取組 (令和元(2019)年度事業分)

	基本目標	施策の方向	令和元(2019)年度での主な取組
Ⅰ 性別に関わりなくともに活躍できるまち	1 ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する	1 働く場における男女平等を推進する 2 生活の場における男女平等を推進する 3 地域社会における男女平等を推進する	○事業所表彰の実施、取組の広報 ○中小企業勤労者福祉共済機関紙の別冊にてワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進法改正等に関する啓発記事の掲載 ○子育てと両立しながら就職を希望する女性を対象に就職相談会を含む連続講座の開催 ○無料託児付きの就労サポート事業「いたみ就勝塾」や女性創業塾の実施 ○母子手帳交付時における父親向けの小冊子の配布 ○子育て支援に関する講座を土日にも年6回(全21回中)実施 ○男性保護者対象の子育てひろば「ととりば」や、日曜実施の「むっくむっくルーム」における男性利用者の増加 ○労働福祉会館・青少年センターの大規模改修工事における子ども用トイレの整備
	2 意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する		○市民まちづくりプラザでのNPO、ボランティア活動の周知・啓発や、地域コミュニティの基盤強化の取組の中で誰もが参画し活躍できる地域づくりの推進
Ⅱ 暮らしだけれどもけがら自れ分るらしく	3 男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	1 すべての市民に対して男女共同参画の意識を高める 2 次世代の人々に対して男女共同参画の意識を育てる	○「男女共同参画の視点から考える表現ガイドライン」を活用した講演会や職員研修の実施 ○LGBTをテーマにしたDVD教材の購入 ○学校における性的マイノリティをテーマとした研修の実施や性的マイノリティ教材の活用
	4 性差に配慮した健康施策を推進する	1 リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関連する健康施策を推進する 2 性差にまつわる健康施策を推進する	○母子手帳の交付場所を保健センターへ一元化し、全届出者との専門職による面接実施を継続 ○子育て世代包括支援センター事業による関係部署との連携強化 ○出生連絡票へのEPDS(エジンバラ産後うつ病自己評価票)導入による、産後うつのスクリーニングの実施

	基本目標	施策の方向	令和元(2019)年度での主な取組
	5 困難を有する女性などに対する施策を推進する	1 ひとり親家庭に対する施策を推進する 2 障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する 3 セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための施策を推進する	○母子・父子相談事業、無料職業紹介事業、就学支援事業等、ひとり親家庭への相談、就労支援の実施 ○職員対象の「やさしい日本語」研修の実施 ○市民や職員、教職員対象にセクシュアルマイノリティをテーマにした研修の実施
Ⅲ 性別に関わりなく、安全で安心できるまち	6 女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する	1 ドメスティック・バイオレンスを根絶する 2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する 3 性暴力を防止する	○DV防止セミナーの開催、「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせた啓発活動の実施 ○母子手帳へのDV相談案内カード約2,000部の挟み込み・交付 ○職員対象のハラスメント研修の実施 ○ハラスメント対応窓口の案内・啓発の実施
	7 男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する 2 災害時において女性に配慮した対策を充実する 3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	○HUG訓練や避難所開設訓練にて、男女共同参画に関する点を明記した避難所運営マニュアルを周知 ○防災士資格取得者へ向けた勉強会への女性防災士の参画 ○自助・共助の必要性について、防災啓発コーナーや各種イベントを通じた啓発の実施
Ⅳ 計画の着実な推進	8 連携と協働により計画を推進する	1 庁外と連携や協働により計画を推進する 2 庁内推進体制を充実する 3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する	○各所属で男女共同参画リーダー、サブリーダーの設置及び研修の実施 ○男女共同参画センターの開設準備（令和2年（2020年）4月開設）

体系表

★は重点項目

	基本目標	施策の方向	
Ⅰ 性別に関わりなくとも活躍できるまち	1 ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する	1 働く場における男女平等を推進する	★ ①男性中心型労働慣行等の見直しや女性の参画の必要性、仕事と生活の両立について啓発する
		2 生活の場における男女平等を推進する	★ ②事業主に対し女性の登用や事業主行動計画の策定を支援する
			★ ③就業している・就業を希望する女性を支援する
			④性別に関係なく、生活の場における自立を支援する
		3 地域社会における男女平等を推進する	⑤家庭での性差に偏らない子育てを支援する
			⑥家庭での性差に偏らない介護を支援する
			★ ⑦地域活動・NPO・ボランティアなどの場において、それぞれの能力を生かした活躍を支援する
		2 意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する	⑧地域で活動する団体へ女性の参画や男女共同参画を啓発する
			⑨地域において性差に偏らない子育てや介護を支援する
	★ ①審議会など意思決定の場を、性別に偏らない多様な意見交換の場とする		
Ⅱ だれもが自分らしく暮らしていけるまち	3 男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	②意思決定の場での発言の機会などを活用できる人材を育成する	
		1 すべての市民に対して男女共同参画の意識を高める	①市民へ男女平等に関する啓発を行う
		2 次世代の人々に対して男女共同参画の意識を育てる	★ ②ライフプランを含むキャリア教育・男女共生教育を支援する ★ ③子どもを取り巻く大人への啓発を行う
	4 性差に配慮した健康施策を推進する	1 リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関連する健康施策を推進する	①性・生殖に関する自己決定についての教育を行う
		2 性差にまつわる健康施策を推進する	②生涯を通じた健康支援を行う
			③妊娠・出産・産後に関する健康を支援する
			④自殺予防のための支援を行う
	5 困難を有する女性などに対する施策を推進する	1 ひとり親家庭に対する施策を推進する	①ひとり親家庭への支援を行う
		2 障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する	②障がい者・外国人に情報が届くよう支援する
		3 セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための施策を推進する	★ ③困難を有する女性への相談を実施する
④だれもが自分の性を生きることができるよう市民への啓発を実施する ⑤セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための社会づくりを行う			
Ⅲ 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	6 女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する	1 ドメスティック・バイオレンスを根絶する	★ ①「伊丹市DV防止・被害者支援計画」を着実に実施する ②「伊丹市DV防止・被害者支援計画」に基づいた若年層からのデートDV防止の教育・啓発を実施する
		2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する	③ハラスメントの被害者に対する支援を実施する
			★ ④ハラスメント防止の啓発を行う
		3 性暴力を防止する	⑤性暴力・リベンジポルノ・ストーカー行為などへの防止について啓発する
			★ ⑥子どもへの性暴力の防止のために啓発する
		7 男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する
	2 災害時において女性に配慮した対策を充実する		④避難所運営時において男女共同参画の視点が反映されるよう支援する
			⑤男女共同参画の拠点施設において災害に対する支援を行う
	3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する		⑥災害に携わる女性の割合を増やす
			★ ⑦災害時に必要な備えについて啓発する ⑧職員に対し災害の取り組みにおける男女共同参画の視点の必要性を啓発する
Ⅳ 計画の着実な推進	8 連携と協働により計画を推進する		1 庁外と連携や協働により計画を推進する
		2 庁内推進体制を充実する	★ ②事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する
			★ ③庁内の連携体制を強化する
	④計画の進捗状況を調査する		
	⑤県や近隣自治体と連携する		
	3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する	⑥男女共同参画の拠点機能の充実を図る	

(参考資料)

伊丹市特定事業主行動計画 実績値状況(女性活躍推進法)

(同和・人権推進課作成(伊丹市公表情報等より一部抜粋))

①女性職員の採用割合・受験者の女性割合

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	女性職員の採用割合	受験者の女性割合	女性職員の採用割合	受験者の女性割合	女性職員の採用割合	受験者の女性割合
事務職員	68.4%	41.8%	37.5%	35.6%	30.4%	38.1%
技術職員	30.8%	26.0%	26.7%	37.1%	33.3%	41.8%
医療職員	77.8%	82.4%	94.3%	88.0%	88.7%	82.7%
消防職員	0.0%	1.6%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%

※医療職員は、医師採用を除く。

※教育職員は、市教育委員会が直接採用試験を実施する職に限られることや、採用試験がない年度があるため記載を省略。

②継続勤務年数

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男	15.7	15.0	15.2
女	13.6	12.4	12.5

③平均超過勤務時間・年次休暇の取得率

平成29年度		平成30年度		令和元年度	
平均超過勤務時間	年次休暇の取得率	平均超過勤務時間	年次休暇の取得率	平均超過勤務時間	年次休暇の取得率
15.3時間	57.9%	14時間	63.0%	14時間	67.0%

④管理職(課長級以上)の女性割合・各役職段階の職員の女性割合

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
部長級以上の女性割合	8.6%	6.5%	6.1%
次長級の女性割合	22.5%	24.7%	27.3%
課長級の女性割合	24.6%	23.4%	23.1%
管理職の女性割合	21.6%	21.6%	22.1%

⑤職員の女性割合

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
事務職員	45.1%	44.9%	45.5%
技術職員	26.3%	29.0%	28.8%
医療職員	76.0%	75.4%	76.3%
教育職員	58.1%	56.1%	57.3%
消防職員	4.3%	4.4%	4.4%
技能職員	7.3%	7.6%	7.7%

⑥男女別の育休取得率

(新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長部局等	10.5%	100.0%	8.3%	100.0%	20.7%	100.0%
教育委員会	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	28.6%	100.0%
消防局	0.0%	100.0%	0.0%	該当者なし	0.0%	100.0%
交通局	50.0%	該当者なし	100.0%	該当者なし	75.0%	該当者なし
上下水道局	40.0%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	該当者なし
伊丹病院	0.0%	100.0%	0.0%	60.0%	0.0%	66.7%
ポートス事業局	0.0%	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし
全体	13.2%	100.0%	8.3%	83.3%	24.4%	82.5%

⑦男性の配偶者出産休暇の取得率

平成29年度	平成30年度	令和元年度
45.6%	65.4%	70.8%

⑧中途採用の男女別実績(合格者に対する男女割合)平成29年度のみ人数で公表

平成29年度		平成30年度		令和元年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
9人	9人	88.9%	11.1%	80.0%	20.0%

⑨約10年度前に採用した職員の継続任用割合

平成29年度	男性	就労者	退職者	割合	女性	就労者	退職者	割合
平成19年度	37人	27人	10人	73.0%	38人	17人	21人	44.7%
平成20年度	47人	33人	14人	70.2%	50人	23人	27人	46.0%
平成21年度	49人	35人	14人	71.4%	45人	29人	16人	64.4%
	133人	95人	38人	71.4%	133人	69人	64人	51.9%

平成30年度	男性	就労者	退職者	割合	女性	就労者	退職者	割合
平成20年度	6人	6人	0人	100.0%	21人	14人	7人	66.7%
平成21年度	19人	15人	4人	78.9%	22人	18人	4人	81.8%
平成22年度	32人	29人	3人	90.6%	27人	19人	8人	70.4%
	57人	50人	7人	87.7%	70人	51人	19人	72.9%

令和元年度	男性	就労者	退職者	割合	女性	就労者	退職者	割合
平成21年度	19人	15人	4人	78.9%	22人	16人	6人	72.7%
平成22年度	32人	29人	3人	90.6%	27人	19人	8人	70.4%
平成23年度	35人	32人	3人	91.4%	26人	20人	6人	76.9%
	86人	76人	10人	88.4%	75人	55人	20人	73.3%

伊丹市男女共同参画施策
市民オンブード報告
(令和元(2019)年度事業内容)

令和2年(2020年)12月

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード

(写)

令和2年12月22日
(2020年)

伊丹市長 藤原保幸様

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード

土肥伊都子

中田亜紀子

星野郁子

「伊丹市男女共同参画計画」の進捗状況に関して（報告）

伊丹市男女共同参画施策市民オンブードは、「伊丹市男女共同参画施策市民オンブード設置要綱」第11条の規定に基づき、令和元(2019)年度における「伊丹市男女共同参画計画」の進捗状況について、別紙のとおり報告します。

伊丹市においては、本報告書を踏まえて「計画」の実現へ向けた一層の努力を要請します。

はじめに

平成 29 (2017) 年度より 5 年間の、第 2 期伊丹市男女共同参画計画は、4 年目を迎えました。市民オンブードは、令和元 (2019) 年度の計画実施状況をチェックすべく、今年も 3 名で計画進捗報告書を隅々まで読み、さらに詳しく知りたい報告内容を抜粋し、合わせて 17 部署の担当者にヒアリング、あるいは書面での回答をお願いしました。

全ての基本目標にそって、①オンブードからの質問、②それに対する回答、③回答を受けてのオンブードの意見という形でまとめてあります。＜さらに一言＞のコラムでは、オンブードとして感じたことを書き加えています。伊丹市ではどのような男女共同参画推進のための施策が実行されてきたのか、市民の代表としてオンブードたちが知りえたことをご報告します。

報告書を提出する今年、令和 2 年 (2020 年)、政府が、202030 計画 (2020 年度までに女性管理職の割合を 30%にする) の目標達成を断念し、見通しのない形での先送りを決定した年でした。さらに、新型コロナウイルスの感染症拡大で、家庭でも職場でも学校でも地域でも、これまでの日常生活が大きく変化を強いられた年でもありました。こうした状況の中、今年度も来年度以降も、市の男女共同参画は推進し続けなければなりません。本報告書にあります、コロナ禍以前の計画達成状況やオンブードの意見が、コロナ禍以後の施策遂行のための参考になりますことを、またこれを活用していただけることを切に願っております。

令和元年度市民オンブード一同

I 性別に関わりなくともに活躍できるまち

【基本目標1】ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する

1 働く場における男女平等を推進する

男性中心型労働慣行などを見直し、女性が参画する必要性や仕事と生活の両立について啓発し、女性登用などの行動計画の策定を支援し、就業あるいは就業希望する女性を支援する。以上の3つの施策が、働く場での基本目標1のための施策です。その施策の実施について、商工労働課と同和・人権推進課に、以下の質問をしました。

質問1

商工労働課では、市中小企業勤労者福祉共済機関紙の別冊として発行する「労働に関する情報コーナー」で啓発記事を書かれているようですが、市内の中小企業の事業主へ配布しての反応や成果はいかがでしたか。

回答1 商工労働課 ヒアリング

「労働に関する情報コーナー」のチラシは、市内の300以上、約2,300人の会員に配布しています。「仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金」の支給制度の受付があること（2019年8月号）や、「女性活躍推進法の改正」により、女性活躍に関する情報公表が義務となる事業主の対象が、301人以上から101人以上に拡大されたこと（2019年10月号）などの情報周知は行っています。しかし、市としては、配布後の企業の反応は把握できておらず、法律に基づいて社会の制度を変更したという声を直接聞くこともありません。中小企業は、法律ができたからといっても、自分たちの力でそれを適用するには時間や経費がかかるため実行は困難な場合が多いようです。普段は、福利厚生に関する問い合わせがほとんどです。

また、2021年度からは、伊丹市中小企業共済事業自体が終了することが市議会で承認されたため、今後は、同様の事業を行う兵庫県従業員共済事業（ひょうごファミリーパック）への加入について意向調査を行い、フォローしていきます。

《意見》

伊丹市が日々の業務で行っていること、すなわち働きたいと思っている人に対するサポートや、事業者に対して助成金の申し込み方法を伝えることなどは、市民にとってはたいへん有難いことだと思います。ただし、それらの業務が、ワーク・ライフ・バランスの実現や男女平等の推進を意図して行われているか、また、それに

関して成果が上がっているかどうかという観点でいきますと、残念ながらそれらについては期待できませんでした。

具体的に言いますと、例えば「労働に関する情報コーナー」のチラシを読めば、事業主は、看護休暇・介護休暇取得する労働者に対して時間単位で取得できる両立支援金等助成金が給付されるという情報を得ることができます。しかしこうした休暇に関する制度がワーク・ライフ・バランスを実現するためにあるという認識が、事業者にも労働者にもなく、休暇を取得するのが女性ばかりであったとしたら、家庭で看護、介護をするのは、ますます女性だけに偏ってしまうでしょう。伊丹市の担当者から事業主に対して、男性労働者にも看護・介護休暇を取得することを促すような一言があればよいのと思います。

とはいうものの、どこまで個々の事業主に介入していけばよいかは、判断が難しく、その躊躇があって施策が進まないのでしょうか。

質問2

「いたみ就勝塾」や「女性創業塾」や「創業支援セミナー」（商工労働課主催）や「女性のためのチャレンジ支援講座」（同和・人権推進課主催）などを実施して、手ごたえはありましたか。

回答2 商工労働課、同和・人権推進課 ヒアリングと書面回答

「いたみ就勝塾」は、厚生労働省の緊急雇用対策事業として始まり、厚生労働省事業の地域若者サポートステーション事業（対象：15歳～39歳、昨年度は45歳までの無業の人）の実施主体に事業委託し、定員15名で、8回シリーズのものを2度実施しました。最初は皆さん、緊張していましたが、最後にはグループワークなどでの助け合いなども見られるようになり、就職にもつながってきました。

「女性のためのチャレンジ支援講座」は、一時保育も実施しつつ、子育て中の女性に向けて働くイメージづくりや就職の心構え、働くためのスキルアップなどに関するものでした。ハローワーク伊丹職員が講師を務め、2時間の講座を行いました。また9時から14時までの仕事を中心とした就職相談会も開きました。第1回目の講座受講者（市民オンブードの一人も含む）のアンケートによれば、分かりやすい内容で、将来を見据えた就職活動の大切さなどが分かった等の感想が寄せられたとのことでした。

＜意見＞

「女性のためのチャレンジ支援講座」などは、就業あるいは就業希望する女性を支援することに一役買っていると思いました。ただし、受講した市民オンブードとして

は、家計の補助、あるいは将来お金が必要になったときのために就職することを前提とした講座内容に偏っているように思います。

確かに、働くことをあきらめかけていた人に、就職のきっかけを作ることには役立つものだと思います。しかし、たとえば自分の能力を生かした仕事をしたいとか、自己実現のために働きたい、などという目的をもっている人のための講座もあればと期待します。

労働によって得られる生活満足感や自己充実感、社会とのつながり、豊かな人間関係は、男女に関わらず全ての人に平等に与えられるべきものだと思うからです。

家庭でのケア役割負担が多すぎて労働をあきらめざるを得なかった女性に対しては、特に今後も手厚く後押しをしてくださることを期待します。

2 生活の場における男女平等を推進する

「④性別に関係なく生活の場における自立を支援する」「⑤家庭での性差に偏らない子育てや介護を支援する」に関する施策のうち、以前からオンブード報告書で取り上げられている入学説明会時の「就学前家庭教育学級」（以下「家庭教育学級」という。）について以下の質問をしました。

質問1

入学説明会時の家庭教育学級について、昨年のヒアリングで内容を精査し事業内容を検討すると回答がありましたが、何か変えたところがありますか？

他の市では入学説明会のみで短時間で終わるところも多いと知りました。

子連れの必要がなければ、保護者も学校も負担が減るとは思うのですが、社会教育課は、家庭教育学級の継続やあり方についてどうお考えでしょうか？

回答1 社会教育課（書面回答）

就学前家庭教育学級は、文部科学省の委託団体が作成した「早寝早起き朝ごはん」の大切さを学ぶ紙芝居をスクリーンに投影する方法に変更し、市内6校で実施しました。基本的な生活習慣について、日常生活に基づいた取り組みやすいものに特化したことで、分かりやすく家庭教育について学ぶことができ、実施時間が腹話術では約30分ありましたが、紙芝居は約20分となり、時間短縮も図られました。

就学前家庭教育学級は、新一年生とその保護者が対象の学校行事である「一日入学」の機会を捉え、子どもと保護者が一緒に家庭教育について学ぶ機会を提供することが家庭教育の推進において、より効果的であると考えております。

今後も家庭での性差に偏らない子育てを支援できるよう、多様な家庭環境に配慮

した事業内容を引き続き検討しながら実施してまいります。

《意見》

確かに家庭教育学級の内容については、基本的な生活習慣や思春期を迎える子どもと保護者の心構えについてなど、内容は良くて保護者にとって必要な情報ではあります。

ただし、今後は働いている保護者の視点や育児にかかわっている人の視点を持って、多様な家庭環境に配慮していただきたいと思いました。例えば家庭教育学級に来られない人への資料送付の際に、メール等のアンケートで、来られなかった理由や不都合な点等を伺ってはいかがでしょうか。

また、子どもと保護者が同時に学ぶことにこだわらず、当日の参加は保護者のみ対象で、新入学の子どもは別に学ぶ機会を作るなどのようにするだけでも保護者の負担は減るのではないのでしょうか。

腹話術からスクリーンに投影する紙芝居などのように、時代の流れに合わせて変化できる場所、させなければならないところもあると思いますので、今後も柔軟に対応していただきたいです。

3 地域社会における男女平等を推進する

地域活動、NPO、ボランティアなどの場において、それぞれの能力を生かした活動を支援する、地域において性差に偏らない子育てや介護を支援する、以上の2つが、地域社会での基本目標1のための施策です。その施策の実施について、公民館と介護保険課に対して、以下の質問をしました。

質問1

家庭教育支援事業「0歳児ママ(時々パパ)のワイワイトーク」を実施したそうですが、ワイワイトークでの男女比率や、そこでのトーク内容とはどのようなものでしたか。

また、イベントの成果について、市民に向けてフィードバックなどは行われましたか。

回答1 公民館 (書面回答)

参加者の男女比は、女性(母親)が延べ67人、男性(父親)が延べ21人でした。母親と子が参加する平日開催の回は、子育ての悩みが話題の中心でした。父親も参加する休日開催の回は、それに加えて父親がどの程度子育てや家事に参加している

かといった現状や、今後母親が育休から職場復帰を果たした際に夫婦間での子育て・家事における役割分担をどのようにしていくかといった将来のこと等もテーマに、意見交換を行ないました。

講座やイベントを開催する際は、実施後に必ずアンケートを取って参加者からの意見を伺うようにしていますが、館内でも職員間で当該事業の良かった点や反省点を客観的に分析し、反省点については改善・修正を加えて、次回に生かすようにしており、それが市民へのフィードバックとなっています。

質問2

報告書に、家族介護教室事業において、「男性向けの教室も開催され、男女共同参画の視点が盛り込まれた事業を実施した」とありましたが、どういった意味で「男性向け」なのですか。

回答2 介護保険課（書面回答）

男性の高齢者は、妻が病気に罹ったり介護が必要な状態になったり逝去された時に、家事に直面されることが多いです。しかしながら、高齢者は未経験のことを一から覚えて行うのは困難です。このような男性高齢者の状況に合わせて、わかりやすく簡単にできる調理法などを、男性対象の講座として実施しています。

また、実施にあたっては、男女共同参画の視点として、男女の性別による役割の違いはないことを丁寧に伝えるなど、受講者の意識の変容を促すよう心がけています。

＜意見＞

ワイワイトークでも家族介護教室事業でも、男性が、これまでもっていた性別役割を意識することなく、もっと家庭生活に関わってもらうことを推進しようとされていることがわかりました。若い父親が3分の1ほどの人数、参加しているとのことで、男女半々を目指して今後も長く続けていってほしいと思いました。また、母親にも平日は働いている人が増え続けることを見越して、今後は休日開催を主にしてもいいのではないかと思います。さらに、時々パパではなく、パパだけ参加の日というのも、以前にはあったそうです。参加者が集まらないということでその企画は無くなったそうですが、再開されることを期待します。その方がパパは気後れせずに参加できるように思います。

こうした催しに参加される市民は、かなり積極的によりよい生き方に変えようとしている方々だと思います。市民へのフィードバックについては、次回のイベン

トの参考にするよりもっと踏み込んで、たとえばワイワイトークに行かれた方が保育園でそのことについて他の保護者に様子を伝え、次回、誘い合って出席するようなことになればよいのにと思いました。地域社会での活動ということであれば、家庭内の家事や育児のスキルアップの手助けだけではなく、近所づきあい、助け合いにもつながっていくような仕掛けがあればと思います。育児や介護教室への参加方法として、近所の人と複数で申し込んでもらうとか、自治会内で誘い合うなども試みてはいかがでしょうか。

【基本目標2】意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する

「②意思決定の場での発言の機会などを活用できる人材を育成する」という施策について、まちづくり推進課に以下の質問をしました。

質問1

「地域活動における女性リーダーの育成を支援する」とあります。そもそも地域活動に参加したいと思える人が男女ともに減っているように感じますが、地域活動をする中で女性リーダーになりたいという方は増えていると思われませんか。現代ならではの課題や対策があれば教えてください。

回答1 まちづくり推進課（書面回答）

定年の延長や趣味の多様化などの理由による地域活動の担い手の不足が地域活動における課題となっており、男女問わず希望者は増えていないと感じます。

今後も、性別のみならず年代や職業など様々な担い手が参画しやすくなるよう、SNSをはじめとする多様な情報発信ツールを活用し、地域活動の必要性を発信していきます。

また、現在の地域活動におけるリーダー等がSNS等を活用するための研修等を実施します。

＜意見＞

地域活動については参画しやすいかどうかよりも、地域活動の必要性やメリットを感じられず、負担だけが多くなる感じがして担い手になりたくない人が多いのではないかと思います。回答にも書いていらっしゃるように地域活動の必要性をもっと多くの方に知ってもらえるように発信していただき、地域活動の良さを多くの方に知ってほしいと思います。

さらに、「活動内容がよくわからない」「地域活動に参加しても自分の意見を聞いてもらえない」などの不安要素をヒアリングした上で、地域活動の内容をオープンにわかりやすくして、参加していない人も不安を解消できるようにし、男女問わず自分の能力や得意なことを活かせる場になるようにサポートしていただけたらと思います。

また、女性リーダーが増えると、今までの自治会のあり方を違う視点で見ることができたり、不要な慣習が見つかることもあります。今は女性リーダーがまだ少ないのでイメージしにくい方も多いと思いますが、活躍している人のモデルや事例を紹介するなどして、女性リーダーも増やしていただきたいです。

そして、地域活動は地域になじめない定年後の元サラリーマンなどの居場所づくりにもなるので、地域活動を活性化させ、あらゆる人の得意を活かせる場を作ってほしいです。

<さらに一言> 『私の個人的な問題』として片づけないで」

ある部署に対するヒアリングの中で、市民相談の内容として離婚にあたっての準備に関するものが多いということを知りました。もちろん、離婚は個人により様々な事情があり、プライベートなことなので、市職員が相談という場においても、離婚すべきかやめるべきか、などと口を挟むことはできません。ただ、こうした業務をされている市職員の方には、折に触れ、なぜ離婚をして経済的に苦しくなるのは女性がほとんどなのか、育児に専念したいと思って仕事を辞めたはずなのに幼い子どもを抱えて働かざるを得なくなる現状を社会としてもっと助けるべきではないか、多くの片親の子どもが十分な教育を受けられなくなる現状が続いているのに、それを事前に食い止める策はないものか、こうした問題を、社会全体の問題として考えるようにしてほしいと思います。ここには、性別役割分業社会による歪みが多大な影響を及ぼしているからです。

市の職員としては、目の前で困っている市民に対して、いわば対処療法的な行政サービスを行うのが優先すべき仕事です。しかしそれだけで終わることなく、こうした離婚相談や児童手当の申し込みや、就業に迫りやられる市民の「個人的なこと」が、「政治的なこと」によって発生していることの認識をもっと持って欲しいと思います。

Ⅱ だれもが自分らしく暮らしてつづけられるまち

【基本目標3】男女共同参画社会を支える市民の意識を高める

市民に対して男女平等に関する啓発を行い、ライフプランを含むキャリア教育、男女共生教育を支援し、子どもを取り巻く大人への啓発を行う、以上の3つの施策が、基本目標3のための施策です。その施策の実施について、同和・人権推進課とこども若者企画課に、以下の質問をしました。

質問1

男女共同参画パネル展の、地方議会の女性議員の状況について作成されたパネルとはどのようなものでしたか。

また、表現ガイドラインを作成されましたが、それはどのようなときに活用することを想定しておられるのですか。その表現ガイドラインを使った職員研修の内容はどのようなものでしたか。

回答1 同和・人権推進課 ヒアリング

パネルは、市役所の1階の正面玄関に6月の男女共同参画週間中、展示しました。

平成30年(2018年)5月に、「政治分野における男女共同参画推進に関する法律」が公布、施行されたため、その法律の概要や、地方議会の状況、伊丹市の女性議員比率などに関する内容としました。

また、11月には「女性に対する暴力をなくす運動期間」があり、その時にもパネル展示を行いました。

表現ガイドラインは平成30(2018)年度末に作成したもので、刊行物等の作成の際に、固定的性別役割分担意識を形成しない、より良い表現について考える指針として活用してもらおうよう、作成しました。男女共同参画リーダー(46名参加)の研修にも使いました。また、市職員だけでなく一般市民の方にも活用してもらえるようカラー印刷したこともあり、新聞でも取り上げられました。

《意見》

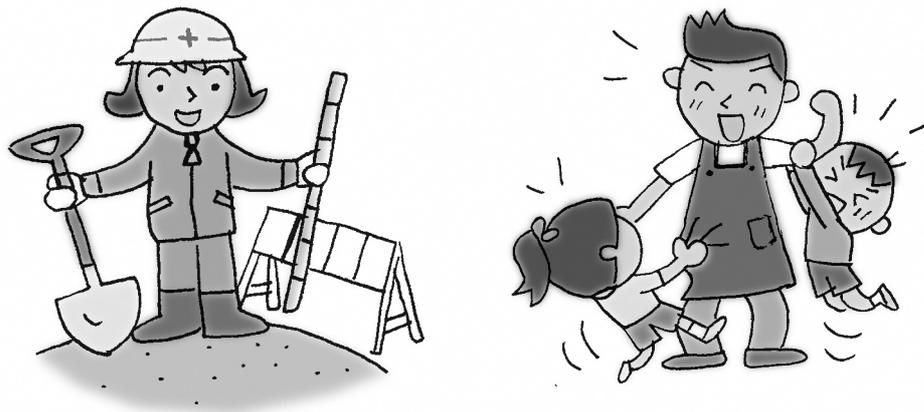
「表現ガイドライン」は、市役所内だけでなく一般市民のみなさんも、ぜひ参考にしてほしいものでした。日々のコミュニケーションの積み重ねで社会のあり方は作られ、また変わっていくものだからです。

「考えてみよう その表現」ということで、以下の通り、5つのチェックポイントがわかりやすく書かれていました。①男女いずれかに偏った表現になっていませんか？ ②性別によってイメージを固定化した表現になっていませんか？ ③男女を対等な

関係で描いていますか？ ④男女で異なった表現を使っていませんか？ ⑤女性を、目をひくための道具（アイキャッチャー）にしていませんか？

露出度の高い女性を登場させたりすることは、多くの方が不快に感じ、女性の人権を軽視したものであることは明らかですから、表現が不適切であることは言うまでもありません。しかし、現実として作業員は男性が、保育士は女性が大半であることから、その通り描く方が「自然」であり、どこがいけないのかと思われることも少なくないのではないかと思います。介入し過ぎであるとクレームがつくかもしれません。

しかし、現実の通りに表現しては、社会は変わりません。男女共同参画を推進するというのは、職業分野を含めて性別に偏りのある社会を変えることなのです。ですから、やはり「不自然」であることは承知の上で、「積極的な表現」（ガイドライン p.4）を使って欲しいと思いました。



なお、この基本目標3に関係する所管課として、こども若者企画課からも書面にて回答をいただき、キャリア教育に関して、就職意識の啓発セミナーのチラシを、また、結婚や家族生活に関する冊子を、青少年センターなどの施設を利用する団体に配布したとのことでした。

【基本目標4】性差に配慮した健康施策を推進する

令和2年（2020年）の1月から3月にかけて新型コロナウイルス感染症感染拡大により社会が大きく変わりました。3月に出された緊急事態宣言で、ひたすら家にいる時間が長くなり、運動不足や不安によるストレスで、心も身体も不健康になる人々が多く見られたと思います。

同年10月、新聞紙上に8月の自殺者が1,854人で昨年比251人増加しており、男性全体の5%増に比べ女性全体では40%増であったと伝えられました。

基本目標4の施策の方向として「2-②生涯を通じた健康支援を行う」「2-④自殺予防のための支援を行う」とあります。新型コロナウイルス感染症感染拡大の前の施策進捗状況と、今年から始まったウィズコロナ禍での進捗状況の違いを比較検討することも見越して、令和元（2019）年度について書面にて質問させていただきました。

質問1

「いたみ健康・医療相談ダイヤル24」における、性別による相談件数の違いについて教えてください。

また、相談時は、性別による健康上の問題の違いを把握したうえで対応されているのか教えてください。

回答1 健康政策課（書面回答）

「いたみ健康・医療相談ダイヤル24」の令和元（2019）年度実績としては、全体の相談件数は19,540件でした。相談者の内訳は女性77.6%、男性22.4%で女性は男性の3.5倍となっています。相談者は、女性男性ともに30歳代が最も多く、以下40歳代、50歳代の順で多くなっていました。

相談の対象者は、相談者が本人のことを相談する場合がありますが、家族など他者のことを相談する場合があります。対象者の性別内訳は、女性60.4%男性39.6%と女性は男性の1.5倍となっています。男性対象者の年代別上位年齢層は①1～5歳②40歳代③6～12歳、女性対象者の年代別上位年齢層は①40歳代②1～5歳③50歳代となっています。

全体の傾向としては、相談対象者が未成年の場合、相談件数は女性に比べて、わずかに男性が多かったのに対し、成人においては女性の方が多く、男性の1.9倍ほどになりました。

また、相談時の対応については、看護師・保健師・医師・臨床心理士等の専門職が各々当然必要な専門的知識の一つとして、性別による健康上の問題の違いを把握

したうえで、適切に相談に応じています。

《意見》

「いたみ健康・医療相談ダイヤル24」は、24時間年中無休で伊丹市民なら相談できます。外部機関に委託されていますが、出産・育児相談から医療・健康・介護・メンタルヘルスの相談、医療機関情報の提供など多岐にわたっているのは評価できます。19,540件の相談件数は一月あたり1,628件となり、多くの相談が寄せられており、市民のためになっていると思います。

相談者は女性が圧倒的に多く、男性の3.5倍であるのに対し、相談の対象者は女性が男性の1.5倍になっています。それは相談する女性は男性である他者の相談をしている人が多くいることになります。対象者の年齢層に1～5歳・6～12歳のこどもの年齢層が出てくることから、女性は母親の立場で相談することが多いのではないのでしょうか。このことは、女性が家事育児を多く担っていることを、相談の対象者をもみても推測することができるのではないかと思います。これは父母の間で子どもに対するケアが、アンバランスになっていることの表れとも言えます。男性が子どもについての相談をするような働きかけがあってもいいのではないのでしょうか。

また、相談者の男性は少ないですが、男性は健康上の問題をどこで相談するのだろうかと気になります。働いている世代は、会社などの健(検)診相談しているかもしれませんが、できるならば、男性自身についても、もっと多くの男性に相談してもらえるように周知などをしてほしいと思いました。

質問2

自殺予防支援の取組の詳細や、ゲートキーパーの取組の詳細について教えてください。

回答2 健康政策課 (書面回答)

自殺予防支援の取組について、令和元(2019)年度から令和2(2020)年度を実施期間として伊丹市自殺対策計画を策定し、全庁的に対策を進めているところです。計画に記載している庁内の各種関連事業については、PDCAサイクルを用いた評価を実施しています。

自殺対策を庁内でより包括的に推進していくことを目的として、伊丹市生活困窮者自立支援庁内連絡会議・地域福祉計画推進会議・伊丹市自殺予防対策庁内連絡会議を合同で実施しました。

「いたみ健康・医療相談ダイヤル24」を24時間体制、年中無休、通話料無料で実施していますが、その中で市民の不安や自殺念慮等への相談対応も実施しています。

国により定められた自殺予防週間（9月）自殺対策強化月間（3月）に合わせ、市庁舎や保健センター等にてポスターを掲示し、自殺予防に関する啓発を行いました。

広報伊丹10月1日配布分の健康づくり特集号において、伊丹市自殺対策計画及び各種相談先を、2月15日号の本紙において自殺予防に関する特集記事を掲載しました。

また、ゲートキーパーの取組について、ゲートキーパー養成研修を市職員対象に行いました。2回開催され、参加者は82名でした。アンケートで「ゲートキーパーについて理解することができた。」と回答されたのが100%でした。

更に、窓口担当職員が市民対応の際に、自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応を取ることができるよう、知識や技術の習得を目的とした講演会を実施しました。

対象者は、窓口を担当する職員及び所属長。現場担当者のみならず、組織を取りまとめる所属長も対象とすることで、各所属全体における、意識の熟成を図りました。

《意見》

各市町村で自殺者の統計がとられている資料を拝見して、自殺者の人数が社会の動向を表す指標になっており、市職員の方々が市民の自殺を防ぐために研修を受けていることはよいと思います。令和2（2020）年度は、伊丹市でも自殺者が増加するのではないかと危惧しています。特に女性の自殺者が増加していることが全国傾向として表れ出しており、自殺の原因もこれまでとは違うと思います。その状況に対応した自殺予防支援の取組がされていることを期待しています。

生活に困窮して助けを求めに来た人々や精神的に追い詰められた人々が市役所に相談や種々の手続きにいられた時、命を救うためにゲートキーパーの講習を受けているというのはたいへん有意義であると思いました。

（解説）「ゲートキーパーとは？」（厚生労働省ホームページより）

「ゲートキーパー」とは、自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応（悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る）を図ることができる人のことで、言わば「命の門番」とも位置付けられる人のことです。

自殺対策では、悩んでいる人に寄り添い、関わりを通して「孤立・孤独」を防ぎ、

支援することが重要です。1人でも多くの方に、ゲートキーパーとしての意識を持っていただき、専門性の有無にかかわらず、それぞれの立場でできることから進んで行動を起こしていくことが自殺対策につながります。

「自殺総合対策大綱（平成19年6月8日閣議決定）」においては、9つの当面の重点施策の一つとしてゲートキーパーの養成を掲げ、かかりつけの医師を始め、教職員、保健師、看護師、ケアマネージャー、民生委員、児童委員、各種相談窓口担当者など、関連するあらゆる分野の人材にゲートキーパーとなっただけのよう研修等を行うことが規定されています。

また、ゲートキーパーは、我が国のみならず海外でも、自殺対策の分野でも広く使用されている用語、概念であって、WHO（世界保健機関）を始め、多くの国々で使用され、その養成プログラムが実施されています。

【基本目標5】 困難を有する女性などに対する施策を推進する

基本目標5は、困難を有する女性など…となっていますが、「①ひとり親家庭に対する施策を推進する」「②障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する」「③セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための施策を推進する」と様々な困難を有する人々への施策が掲げられています。

その中で、令和元年度はひとり親家庭に対する施策の状況をヒアリングしてみました。

質問1

令和元年度、伊丹市のひとり親家庭の現状と支援について伺いたいです。母子家庭・父子家庭・その他家族の内訳も教えてください。

自立相談支援事業として、31人のひとり親に生活についての相談を受けたとありますが、相談の内容などお聞かせください。

回答1

こども福祉課・自立相談課 ヒアリング

母子家庭・父子家庭・その他の家族の家庭の内訳に関しては、把握できていません。

児童扶養手当受給資格者の数は把握できており、母子家庭・養育者 1,336名（うち未婚の母子家庭 129名・死別母子家庭 3名）父子家庭 65名（うち未婚の父子家庭 2名・死別父子家庭 8名）となっています。

令和元（2019）年度の相談件数は、こども福祉課への相談件数は、母子家庭で 1,204件、父子家庭で 25件となっています。

母子家庭の場合、離婚に至る前にこども福祉課へ相談に来られることがあります。離婚を前提にしての養育費や離婚後の公的機関の支援内容を知るための相談です。また、制度を利用した資格取得の相談などもあります。

離婚を考えている場合は、養育費の算定表を用いて生活費の助言をしたり、調停を行う場合の助言をしたりしています。また、ひとり親になることへの漠然とした不安を感じている方が多いので、児童扶養手当・資格取得の助成がある・母子医療など、ひとり親サービスの一覧表を渡して、個々に相談に乗っています。

離婚をしてからの相談では、経済的なこと、子どもの預け先（保育所・児童くらぶ）などの相談が増えていきますが、その場合は担当の課につなげて、問題を解決するようにしています。

父子家庭の場合、離婚に至っても経済的に安定していることが多く、相談件数が少ないのは、それが要因ではないかと思います。父子家庭の相談は、子どもの高校・

大学進学の際の貸付の相談が主になります。父親の就労相談はほとんどありません。

自立相談課へのひとり親家庭の相談は、31件ありました。相談内容の多い順は、1位経済的困窮、2位家族関係、3位子育て、4位就職活動困難です。自立相談課へのすべての相談の内訳では15位の子育てに関する相談が、ひとり親家庭の相談では、3位とかなり上位になっているのが特徴です。

《意見》

児童扶養手当の受給者の人数を見てみると、より多くの母親が子どもを引き取り養育している状況がわかります。離婚する前に相談に来る母親が多い状況からみても、ひとり親で子育てする場合は母親が引き取ることが前提になっていると思います。やむを得ない事情で離婚をしてひとり親になり、子どもを育てることになった時、安心して生活でき、生活苦にならず（貧困家庭にならず）過ごしていける十分な支援があればよいのと思います。

児童扶養手当は8月中に現況届を直接こども福祉課に持参して、手続きをすることになっていて、その時に受給者の様子を確認すると伺いました。この点は良いと思います。また、手当の支給が11月より年に6回になったようですが、受給世帯の家計管理がしやすくなったと思います。

多くの母親が子どもを引き取り育てることになるのは、日本における「男は仕事、女は家事・育児・介護」という意識に基づく生き方が影響しているのではないかと考えてなりません。女性も男性もみんな、仕事も生活も（ワーク・ライフ・バランス）を大切に生きれば、ひとり親になることで困窮する人が少なくなると思います。

また、離婚後、父親が子どもの養育費を支払わない傾向があることも、家事・育児を母親任せにしていたことの表れだと思います。離婚した母子家庭が貧困に陥らないようにするためには、日頃から父親に養育者としての自覚をもってもらい、離婚の際には父親に養育費の支払いを促す制度が必要では無いのかと思います。他市では、養育費の市による取り立ての肩代わりが行われているところもあるようです。それは無理だとしても、市民の皆さんへの啓発をぜひ進めていただきたいです。

質問2

無料職業紹介事業とはどのような支援をされているのでしょうか？ハローワークとの違いは？

回答2 こども福祉課・自立相談課 ヒアリング

「就労支援プログラム」がこども福祉課にあります。ですが、多くの人は自立相

談課とハローワークに先に行かれるので、件数は多くありません。

令和元（2019）年度は景気が良かったため、ハローワークに行っても求人があり、相談の件数が伸びていないのはそのためであると思われます。ハローワークとは情報を共有している部分もあります。

自立相談課の無料職業紹介事業とハローワークとの違いですが、仕事を紹介するということは一緒です。違うのは、ハローワークでは、求職者が主体的に応募する求人を探すのに対して、自立相談課では、職員が求職者の特性（たとえば、コミュニケーションが苦手であるなど…）に見合った求人への応募を勧めます。さらに面接の前段階で職員が企業に求職者の特性を伝えて、それを理解した上で採否の判断ができるようにしています。これにより、採用後のギャップが抑えられ、離職することが少なくなります。

安定した生活を送っていただくためには仕事の継続が必要で、面接の時や就業してからつまづく要因をあらかじめ雇用主に伝えるようにして就職が継続できるように支援しています。

《意見》

令和元（2019）年度は景気が良くて求人が多くハローワークで仕事が見つかったということは良かったと思います。無料職業紹介事業の仕事にあたられている職員の人数も充足しているということを知り、安心しました。

しかし、新型コロナウイルス感染症が流行っている令和2（2020）年度は失職したり、収入が減るひとり親家族の保護者が多くなるのでは、と思います。その場合、ひとり親であることで、子育てと両立できる仕事を探さないといけないという制約がつくため就職の不利になることが多いと思います。

令和2（2020）年度以降も令和元（2019）年度同様、それ以上に、積極的に広報活動を行って、「就労支援プログラム」や無料職業紹介事業があることを周知して、ひとり親の就職支援をしていただきたいと思います。

<さらに一言> 「性別表記、性的マイノリティの方に配慮を！」

LGBTQなどの性的マイノリティの方は、大体 10 人に 1 人の割合でいらっしゃるそうです（（株）LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査 2019（事前調査）」より）。この割合多いと思われますか？少ないと思われますか？実は、利き手が左の方（左利き）も 10 人に 1 人の割合です。あなたのまわりの左利きの方と同じくらい、性的マイノリティの方もいるはずですよ。

性的マイノリティの方は自分の周りにはいないと感じられているならば、性的マイノリティであることをまだ公にできるような社会ではないから、当事者がオープンにしているからかもしれません。それだけでなく、社会の慣習が性的マイノリティの方に配慮をしていないから数として上がってきていないのかもしれないかもしれません。

オンブード報告書を仕上げるために種々の資料に目を通します。私たちが見る統計の項目は、「女性」「男性」で分けてあるものがほとんどでした。

例えば、今回「いたみ健康・医療相談ダイヤル24」で答えていただいた資料にも「女性」「男性」の二択で件数が集計してありました。「女性」「男性」の二択で集計を取ったのか、性的マイノリティの方が少なかったために集計表には表れない数字になっているかわかりません。

しかし、性別を問うような質問の選択肢には、性別欄に「女性」「男性」のほかに「その他」や「答えたくない」など、性的マイノリティの方々に配慮した選択肢を入れていただきたいと思います。特にカラダや心に関する質問の場合は性的マイノリティの問題は大きく関わるのではないかと思います。たとえ集計表に表れなくても、質問票の選択肢には「その他」を入れ続けてほしいです。

Ⅲ 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち

【基本目標6】女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する

2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を実施する

「③ハラスメントの被害者に対する支援を実施する」に関連し、以下の質問をしました。

質問1

女性のためのカウンセリングでの内訳を教えてください。

回答1 同和・人権推進課 ヒアリング

カウンセリングの相談内訳で、令和元（2019）年度のセクハラに関する相談は、1件（前年度は6件）でした。

質問2

支援を知っているけれど相談に来ない人の対策などがあれば教えてください。

回答2 同和・人権推進課 ヒアリング

令和2年（2020年）開設の男女共同参画センターでは、面談のカウンセリング以外に女性のための悩み電話相談も実施しており、相談に来づらい方も電話相談の利用をいただけているのではないかと考えています。

《意見》

令和元（2019）年度の相談件数が少なかったのは、女性・児童センターの工事や駐車場が停めにくいなどの事情があったとうかがいました。

令和2（2020）年度から男女共同参画センターが開設し、アクセスもしやすくなったので、ハラスメント被害に遭っている方が一人でも悩みが解決するように市民の方に多く相談事業を知ってもらえたらと願います。

3 性暴力を防止する

「⑥子どもへの性暴力の防止のために啓発する」における「⑥-1 子どもの虐待に関する相談体制の充実に取り組む」という施策の中で、こども福祉課では、スー

パーバイザーを招へいし、助言や指導を受けていると聞き、スーパーバイザーなどの基本的なことや伊丹市での現状について、質問をしました。

質問1

スーパーバイザーとはどのような人ですか？

回答1 こども福祉課 ヒアリング

スーパーバイザーは、児童相談所でのお勤めが長かった方や医師、児童虐待や要保護児童に関して詳しい学識の方など、その分野に携わってこられた方々で、伊丹市で実際に起こった事例を検討し、意見をいただいたりしています。

かなりの知識や経験がある方々で、3人でそれぞれ年8回、年4回、年1回研修や講演に来ていただいています。講演会には、市役所職員だけでなく、周りの関係機関や関係者の方にも来ていただいて知識を深めています。

質問2

伊丹市において虐待の特徴はありますか？

回答2 こども福祉課 ヒアリング

伊丹市の虐待は全国と同様で、心理的な虐待が5割です。心理的な虐待には、夫婦間の暴力を子どもが見て、子どもの心が傷つくものも含まれています。

＜意見＞

虐待の通報は、全国的に見ても増えてきているため、伊丹市も例外ではないと思います。日々虐待の対応で忙しいかと思いますが、スーパーバイザーに意見を求めたり、研修をしていただいたりと日々努力し知識を深められていることは素晴らしいことです。虐待の早期発見のためには、市民の方たちも知識を持って気づいたり対応してもらうことが必要です。これからもたくさんの方に虐待とはどのようなものなのか、夫婦喧嘩やDVがいかに子どもの心を傷つけるかを知ってもらえるように、引き続き講演などを通して市民の方に知識を持っていただけるようにしていきたいです。

コロナ禍では虐待の通報があっても親が面会拒否することもあるかと考えましたが、どのような状況でも必ず姿は一目見させてもらうという話を聞いて安心しました。

質問3

最近、わいせつ教員のニュースを多く目にします。

伊丹市では、小中学校の教員の性暴力防止のための啓発は行っていますか。

回答3 教育委員会事務局 職員課（書面回答）

教職員の性暴力防止のための啓発として、毎年2回（7月、11月）に服務規律の確保に関する通知を市教育委員会から各学校園に発出しています。各学校園長はその通知を基に、職員に指導・研修を行っています。通知には、「児童生徒の人権尊重について」との章を設けており、その中の「スクール・セクシュアル・ハラスメントの防止について」の項で詳しく防止に向けた対策について記してあります。

また、市教育委員会では、職員の研修用資料として、「伊丹市教職員のための不祥事防止研修資料」を作成しており、各学校園では、本研修資料を用いて、随時、職員研修を実施しています。その中に、児童・生徒に対するわいせつ、セクシュアル・ハラスメントについて、1章を設けております。

さらに、毎年4月に実施する新規採用教員対象の初任者研修や、昨年度実施した全教職員を対象とした悉皆研修において、市教育委員会職員課長がスクール・セクシュアル・ハラスメント防止について講話するなど、機会を捉えて周知徹底を図っております。

＜意見＞

セクシュアル・ハラスメントに関しては、少なくとも年2回の研修で扱っていただけることがわかりました。また、令和元年度の新規採用職員では対象全員（幼・小・中・特別支援学校・市高計44人全員）が受講しているとのことでした（女性23人、男性21人）。また、わいせつ教員の多くは男性ですから、男性の教職員には、研修を義務化していただきたいです。性犯罪は再犯することが多いと言われています。性犯罪に近い経験がある教職員には、よほど管理の厳しい体制で接していただきたいと思います。

【基本目標 7】男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する

近年、台風や大規模水害など頻繁に起こるようになり、市民も防災について学び、備えなければいけない事態となっています。平成 30（2018）年度分の市民オンブード調査では、女性の視点が防災に生かされているかを報告させていただきました。更に令和元（2019）年度は妊産婦・乳児の視点での防災の取り組みと、「自助」の周知活動について書面にて回答いただきました。

2 災害時において女性に配慮した対策を充実する

質問 1

妊産婦・乳児のための避難場所を設置した具体的な場所や設備などについて教えてください。

回答 1 危機管理室（書面回答）

避難所の状況に応じて社会福祉施設の内から二次避難所を設けることにしており、具体的な場所については特定していません。

伊丹市では、妊産婦、乳幼児以外にも、一般の避難所での共同生活が困難な方や特別な配慮を要すると市が判断する高齢者、障がい者、病弱者、傷病者等を対象に福祉避難所を設置しています。福祉避難所は災害時に、必要に応じて開設される二次的避難所であり、最初から避難所として利用することはできません。38カ所の福祉避難所が指定されています。

福祉避難所に避難するには、災害時、まずは指定避難所に行き、その方の状態に合わせて福祉避難所と協議を行い、避難する人を決定してから、避難可能となります。

《意見》

指定避難所の設営時、防災マニュアルにそって、妊産婦・乳児に配慮したスペースを確保していただきたいと思います。また、指定避難所より福祉避難所の方が弱者にとって良い場合もあると思うので、妊産婦・乳児も必要に応じて福祉避難所へ移れるようにしていただきたいです。

38カ所ある福祉避難所は公共の施設もありますが、私設の高齢者の通う施設やホーム、障がい児や障がい者の施設があったり、多岐にわたっています。協力してくださる施設が38カ所もあり、ありがたいことです。市民を巻き込んで災害時の避難所について啓発できる良い取組だと思います。

ただ、38カ所の福祉避難所で足りるのでしょうか？大規模災害の時、新型コロナウイルス感染症の感染対策（三密防止）などを考えたら、この数では足らなくなる

かもしれません。今後も、指定避難所、福祉避難所の数を増やしていただきたいと思います。

3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する

質問1

自助の必要性について、特に女性や子ども世代、妊産婦などに情報提供をしますが、どのような取り組みをされたか教えてください。また、災害の多い昨今市民の意識が違ってきていると感じられることがありますか？

回答1 危機管理室（書面回答）

学校や児童クラブ等、児童に対して直接啓発を進めると共に、幼稚園保護者会等に対しても出前講座を実施しています。

また、検診等の会場において家庭内備蓄の啓発展示を計画しています。市民の意識の変化については在宅避難を積極的に考える状況にあると考えています。

＜意見＞

防災は「自助・共助・公助」で取り組むといわれているように、自助が大切であるということを私自身も最近知りました。

大規模災害が起こった時、市民は指定避難所に避難することを、まず第一に考えると思います。避難所に行けば安全安心…。しかしながら、大規模な災害になればなるほど、指定避難所の収容人数は足りません。まずは自助。自分の力で1週間ほど生活できる備蓄をするようにと国も発信しています。

避難所に行くのは、極力控えて、自宅に住む事ができなくなったような場合のみの避難にしないと避難所はすぐに定員になると思います。

令和元（2019）年度の終わりに新型コロナウイルス感染症が流行りました。令和2（2020）年度に水害が起こった時、ソーシャルディスタンスが保たれた避難所が映し出されていました。今まで以上に避難できる人数が少なくなります。

災害が起こった時、自宅での避難生活をする時、必要な備品、備蓄する物や量などの啓発を今まで以上に行っていたいただきたいと思います。

防災マニュアルは男女共同参画の視点での記載があり評価していますが、女性に対しての身の安全やプライバシーの保護にも気遣いを持って避難所の運営をしていただくために、女性から意見を聞く機会を設けるなど検討されてはいかがかと思います。

<さらに一言> 「DV被害者がさらに傷つかないために」

DVの概念が社会に浸透してきたり支援が充実し、DV被害者が声をあげやすくなってきました。本来なら加害者側の更生をしていただきたいですが「国や県レベルでもまだ高いハードルがあり、今すぐに被害者にとっても安全安心な形でプログラムを導入するのは難しい」とうかがいましたので、国からの情報収集しながら徐々に充実させていっていただきたいと思います。

またご自身がDVに関わっていないと関係ないと思う市民の方もいらっしゃるかもしれませんが、無意識に被害者を批判したり加害者を容認するような言葉を言ったりすることもあり、二次被害を与える可能性もあります。DVから逃れるときは経済的な不安や子どものこと、仕返しなど大きな不安があります。ご家族や友人など大切な人たちがDV被害に遭ったときにさらに傷つけずに相手の話を肯定したり、相談窓口や専門家の支援につなげたりできるように、市民の方に向けて講演会をしたりさらなる情報提供をしていただきたいです。

IV 計画の着実な推進

【基本目標8】連携と協働により計画を推進する

1 庁外と連携や協働により計画を推進する

市民や様々な団体などとの連携・協働について市民の意見や考えを知りたく、以下の質問をしました。

質問1

地域づくりをしていく中で市民からどのような意見や感想がありますか。

回答1 まちづくり推進課（書面回答）

自治会や小学校区組織が、市と連携できている一方で、地域活動へ様々な世代の方が気軽に参画しやすい仕組みや仕掛けづくりが必要ではないかというご意見をいただいています。

また、地域活動支援の一環として、地縁型の団体とテーマ型の団体が協働していきたいとのご意見もいただいています。

《意見》

地域活動は一度役員をすると代わってくれる人がいない、PTAに入ると強制的に手伝いをさせられるなどのネガティブなイメージを持つ市民も多くいらっしゃいます。また、伊丹市でも働く母親は増えてきましたが、まだまだPTAなど母親が平日仕事を休んでも参加するという意識もあります。

市民の声はよく聞いてくださっていると思います。ですので、市民がみんな安心安全で快適に暮らしていける社会になるために、自助だけでなく共助公助の良さを理解してもらい、地域活動の中でも不要なものを排除したり自治会の会則を見直すなどして、よりみんなが楽しんで取り組める地域活動になるようさらなるサポートをお願いします。

2 庁内推進体制を充実する

伊丹市役所内において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の特定事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施するという施策に関連し、以下の質問をしました。

質問2

女性職員のうちで、昇任試験の申込者の割合がわかれば教えてください。
また、女性職員が昇任するうえで難しいと思うことを教えてください。

回答2 人事課（書面回答）

令和2年度の昇任資格試験対象女性職員の内、申込者の割合は30%（参考：全体申込率45%）となっております。なお、昇任試験の受験資格について、男女での差は設けておりません。

女性離職者の大半は保育士・保健師といった専門職の方で、離職理由の多くは、地元や自宅近くに転職するためとなっております。それを踏まえると、多くの方がライフステージに合わせた働き方を選択されることが、低い継続任用割合の要因ではないかと考えます。

昇任試験対象者の中に、出産を理由に試験を受けられない方が一定数おられます。

また、昇任すると業務量が多くなり、残業や休日出勤が増える可能性も高くなることも、昇任への妨げになっているのではないかと考えます。

〈意見〉

保育士・保健師・看護師などのような専門職は売り手市場で、勤務地を伊丹市にし続けることにこだわらない人も多いとのことで、離職理由の背景を聞くと納得できました。

残業や休日出勤が増えることが昇任への妨げになっているというのは、残業や休日出勤することになった場合、女性だけが子どもの預け先の確保や食事の用意など家庭での負担が大きくなるからではないでしょうか。男性女性関わらず同じように働ける環境が整っても「男は仕事、女は家事育児」という固定観念が市職員の方々にあると、同じパフォーマンスで働くのが難しくなります。昇任試験の受験資格について男女差は設けておらず、制度面も整えられており、近隣の市役所職員の方より昇任意欲のある方はいるとのことですので、試行錯誤しつつもさらに働きやすくなる市役所になるよう期待しています。

3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する

令和2年に開設された男女共同参画センターや庁内の連携体制の強化について、以下の質問をしました。

質問3

表現ガイドラインにより庁内の意識や表現は変わりましたか？

回答3 同和・人権推進課 ヒアリング

伊丹市交通局や伊丹市立図書館「ことば蔵」などから広報物の表現方法についての相談が来たため、意識や表現は変わってきているように思われます。

《意見》

表現ガイドラインはカラーページで見やすくかつわかりやすい冊子になっています。

しかし、まだ男の子は青、女の子や母親はピンクといった服を着ていたり、介護者が女性というイラストを使用している冊子もあります。今後も庁内で広報物を作る際に、今一度男女平等に関する表現指針を参考にしてもらい、これからも固定観念にとらわれない表現で冊子を作っていただきたいです。

質問4

「職員研修時に、固定的性別役割分担意識への賛否に関する質問を含むアンケートを実施した」とありますが、アンケート内容を教えていただけますでしょうか。

回答4 同和・人権推進課 ヒアリング

オンブードによる講師の研修アンケートで、「個人的な意見として「男は仕事、女は育児」という考え方に賛成しますか？」というアンケートを取りました。44人回答中、36人の82%が「賛成しない」「どちらかという賛成しない」で、6人が「どちらかといえば賛成」、2人が「賛成する」という結果でした。

《意見》

「男は仕事、女は育児」という考えを持っていると、女性が結婚後も働き続けたり、新たに働きだした場合、負担が大きくなります。家事育児は男女関係なくできるものです。誤った性別役割分業の考えでいると、働く女性でも家事育児をしなければいけなかったり、男性も長時間働かなければいけないという思い込みもでき、男女ともに負担が大きくなります。

庁内では男性が子どもの保育園の送迎をしている姿も増えたと聞きましたので、男女関係なく仕事と家事育児を両立している方も増えているのかと感じました。みなさんが昔の考え方に染まらず、現代の生き方、働き方を見直し、女性が仕事をし

やすくなったり男性が育休をとりやすくなるなど、環境がさらに整うようにしていただきたいです。

質問5

男女共同参画センターについて、「先進事例の情報収集を行った」とありますが、拠点施設について参考にした情報や伊丹市ならではの取り組みはありますか。

回答5 同和・人権推進課 ヒアリング

県内男女共同参画センター等連絡会議にて他市の先進事例の情報収集を行いました。その際、男女共同参画センターの登録グループを増やす方法、登録グループの育成についてどうするべきかなど他市から情報収集を行いました。

〈意見〉

女性・児童センターは女性の福祉の向上と児童の健全育成というところからスタートしたため、登録グループは必ずしも男女共同参画に関するグループではないと伺いました。今回男女共同参画センターを開設するにあたり、様々なところから情報収集したり、センターの趣旨を理解してグループ登録をしてもらったりと進めていっていただいていると思います。

以前の女性・児童センターは、女性のためだけだったようなので、より男女共同参画につながっていくようなものとして、「性別に関わりなく、誰もが自分らしく生きられる社会づくりの拠点」を運営していただきたいです。

<さらに一言> 「もっと女性リーダーが増えてほしい」

男女平等意識が、少なくとも建前としては浸透しつつあるこのご時世において、「ある男女が同じぐらいの業績であれば女性を昇格させる」というのを耳にすることが増えてきました。このジェンダー社会で男性と同じぐらいの業績を上げるためには、たいていの女性は男性よりも多くの困難を乗り越えてきたはずです。ですから、おそらくその女性はその男性よりも潜在能力では上回っていると考えるのが妥当でしょう。その女性の方を昇格させるのが正解だと思います。

そして、これから日本を背負って立つ女性たちには、もっと自信をもって積極的にリーダーになり、後に続く女性のロールモデルになってほしいです。女性が活躍できる社会は、女性だけでなく男性にとっても生きやすい社会になると思うからです。

ちなみに伊丹市役所では、令和元（2019）年度から全所属に男女共同参画リーダーを設置したそうですが、そのリーダーは各所属の長が就任するという事になっているそうです。長である女性が少ない現状では、そのリーダーも女性は少数派になってしまいます。せめて男女共同参画サブリーダーは女性が原則就任することにして、将来的には全部署から女性職員が一同に集まって、男女共同参画について考える機会が作れないものかと思いました。

令和2（2020）年度

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録

8/28（金）	オンブード打ち合わせ（活動計画の検討）	…市役所 7F 会議室
9/18（金）	オンブード打ち合わせ（調査内容の検討）	…市役所 6F 会議室
10/2（金）	オンブード打ち合わせ（質問事項の検討）	…市役所 5F 会議室
10/16（金）	オンブードヒアリング・打ち合わせ	…市役所 5F 会議室
10/27（火）	オンブードヒアリング・打ち合わせ	…市役所 7F 会議室
10/30（金）	オンブードヒアリング・打ち合わせ	…市役所 7F 会議室
11/6（金）	オンブード打ち合わせ（報告書の構成確認）	…市役所 5F 会議室
11/13（金）	オンブード打ち合わせ（報告書原稿案について）	…市役所 5F 会議室
11/20（金）	オンブード打ち合わせ（報告書原稿案について）	…市役所 5F 会議室
12/4（金）	オンブード打ち合わせ（報告書原稿案について）	…市役所 5F 会議室
12/11（金）	オンブード打ち合わせ（報告書原稿案について）	…市役所 5F 会議室
12/15（火）	オンブード打ち合わせ（報告書原稿案について）	…市役所 5F 会議室
12/22（火）	オンブード報告書提出	…市長室

令和2（2020）年度ヒアリング調査等実施経過

	対象所属
ヒアリング調査	同和・人権推進課、自立相談課、こども福祉課、商工労働課、子育て支援課 以上 5 所属
書面調査	人事課、危機管理室、まちづくり推進課、人権啓発センター、公園課、 地域・高年福祉課、介護保険課、健康政策課、職員課、こども若者企画課、 社会教育課、公民館 以上 12 所属

編集後記

今回、オンブードとして、複数の部署の方にヒアリングさせていただきました。その中で、理想の男女共同参画の在り方について、市職員がもっておられるイメージを訊ねました。日々の業務の中で、どのような長期的展望、あるいは伊丹市としての理想像をもっておられるかを知りたかったからです。ある職員の方からは、業務をする上で、「女性だから」「男性だから」という意識をせずに済むこと、つまり性別について無意識でいられるようにするのが理想であるとの回答がありました。筆者もまさしく同感です。しかしながら現状は、女性として子どもを産むこと、そしてそれに関連して家事・育児役割の多くを女性が担っていることなど、就業をはじめとした社会参画における阻害要因が山積みです。性別を「意識せずに」女性が活躍できるためには、女性が就業や社会参画が可能になるようにするのはどうすればよいか、まずは多くの市民に「意識して」考えてもらうプロセスが必要だと思いました。(土肥)

ヒアリングをして様々な課の市職員にお話を伺っていると、男女共同参画推進のために試行錯誤したり、行動したりしている方が多いことは喜ばしいことでした。

一方で今までの事業を継続することが目的になっているように感じたり、新しい試みももう少し市民の意見を聞いていただきたいと思う事業もありました。

数年前に比べて共働き家庭も増え、今までは問題なかった事業も変化せざるをえなくなってくるかと思えます。少し事業内容を変えるだけでも、性別にかかわらず生きやすくなる伊丹市になるでしょう。今までの事業を見直したり新しい試みをするのはとても大変なことではあると思いますが、市民の声を聞き入れてより良い伊丹市になるように期待しています。(中田)

新型コロナウイルス流行のため、例年なら5月～10月の半年かけて行うオンブード報告書作成期間が今年度は9月～12月の4か月になりました。短い期間で慌ただしくなりましたが、市職員の皆さまには新型コロナウイルス感染症の対応で多忙である中、協力していただいたこと感謝いたします。

作成期間中にも、非正規雇用者の失業の増加、ひとり親世帯のさらなる貧困、自殺者の増加(中でも女性の自殺者増)など、男女共同参画を進めなければならないと思わせるニュースがどんどん増えていき、報告書を出す意義を改めて感じました。非正規雇用者もひとり親世帯も女性の割合が多く、「男は仕事・女は家事・育児・介護」という性別役割分担の考え方を変えていく施策が必要だと思いました。ワーク・ライフ・バランスが推進されてる時代、特に女性の就業の必要性を感じています。コロナ禍の現在、日々の対応の方が優先されるかもしれません。ですが、上記にあげた困難をなくすためにも男女共同参画の推進も進めていただきたいです。(星野)

【発行】 令和3年（2021年）1月
伊丹市市民自治部共生推進室同和・人権推進課
〒664-8503
兵庫県伊丹市千僧1-1
TEL：072-784-8146
FAX：072-780-3519
E-mail：dowajinken@city.itami.lg.jp

2市107-1-069A4