

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2(2020)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、共に歩んで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演として個性と能力を発揮し、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発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2（2020）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等 実績値状況（女性活躍推進法）	7

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	12
------	----

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	13
【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	19

II だれもが自分らしく暮らしていけるまち

【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	23
【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	28

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	33
【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	36

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	39
------------------------	----

令和3（2021）年度伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録	42
-----------------------------------	----

編集後記	43
------	----

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	R2年度	R3年度		
I 性別に関わりなくとも活躍できるまち	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%	—	—	—	58.0%	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%	—	—	—	10.3%	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）	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	—（※1）	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	0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%	18%	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)	28.4% (R2.4.1現在)	29.3% (R3.4.1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)	6 (R3.4.1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	0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）	↑	50.8% (※2)	—	—	—	81% (※2)	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	—（※1）	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%	—	—	—	15.4%	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	R2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	872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	↓	11.5% (※3)	—	—	—	10.2% (※3)	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%	—	—	—	13.5%	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	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	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(※4)	↑	33.3%	26.3%	31.3%	22.2%	11.1%	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(※4)	↑	20%	21.6%	22.1%	25.1%	26.6%	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(※4)	↑	32.5%	33.9%	33%	33.3%	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(※4)	↑	8.3% (H26年度)	8.3%	20.7%	41.2%	30.2%	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(※4)	↑	28.3% (H26年度)	37.5%	62.1%	52.9%	39.6%	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%	16%	21%	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	—(※1)	4,400人	同和・ 人権推進課

※1 女性・児童センターが令和2年11月末閉館し、男女共同参画センターに該当するものがない

※2 参考値：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）

※3 参考値：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

※4 伊丹市特定事業主行動計画における数値目標

令和2（2020）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自主点検・報告と、伊丹市男女共同施策市民アンケート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2（2020）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。

	基本目標	施策の方向性	主な取組状況
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 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	○男女共同参画事業所表彰の実施、取組の広報 ○子育てと両立しながら就職を希望する女性を対象に、就職相談会及び働きたい女性のための就労支援セミナーの実施 ○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の土日実施 ○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促進
	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 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	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	○男女共同参画センターにおいて、男女共同参画社会の意識を高めるため、各種講座や交流事業の実施 ○男女共同参画週間におけるパネル展の実施 ○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	○学習指導要領に基づく児童生徒の発達段階に応じた性教育の実施 ○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 ○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 ○ゲートキーパー研修の継続実施

<p>5 困難を有する女性などに対する施策を推進する</p>	<p>1 ひとり親家庭に対する施策を推進する</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>○母子・父子相談事業や無料職業紹介事業、修学支援事業等による、ひとり親家庭への相談・支援、自立相談支援事業の実施</p> <p>○職員対象の「やさしい日本語」研修の実施</p> <p>○女性のためのカウンセリング、法律相談事業の実施</p> <p>○市民や職員、教職員対象に性の多様性をテーマにした研修の実施</p> <p>○セクシュアルマイノリティ相談の実施</p>
<p>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</p>	<p>1 ドメスティック・バイオレンスを根絶する</p> <p>2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する</p> <p>3 性暴力を防止する</p>	<p>○「第3期 伊丹市DV防止・被害者支援計画」の開始</p> <p>○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DV防止啓発活動の実施</p> <p>○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</p> <p>○高等学校におけるデートDV防止講座の実施</p>
<p>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</p>	<p>1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する</p> <p>2 災害時において女性に配慮した対策を充実する</p> <p>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</p>	<p>○地域防災計画の修正や避難所運営マニュアルにおける、男女共同参画の視点での記載と計画見直しの継続</p> <p>○HUG(避難所運営ゲーム)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</p> <p>○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</p> <p>○男女共同参画センターにおいて、家族の防災・女性にとっての災害に関するワークショップを実施</p>
<p>8 連携と協働により計画を推進する</p>	<p>1 庁外と連携や協働により計画を推進する</p> <p>2 庁内推進体制を充実する</p> <p>3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する</p>	<p>○男女共同参画推進委員の関係団体との連携による、様々な啓発事業の実施</p> <p>○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</p> <p>○男女共同参画センターの開設(令和2年(2020年)4月開設)</p>

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	★ 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
		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を支援する
			⑥家庭での性差に偏らない介護を支援する
		3 地域社会における男女平等を推進する	★ 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
			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
	2 意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する	⑩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	
★ ⑪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			
II だれもが自分らしく暮らしつつけられるまち	3 男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	1 すべての市民に対して男女共同参画の意識を高める	⑫市民へ男女平等に関する啓発を行う
			★ ⑬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
			★ ⑭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	⑮性・生殖に関する自己決定についての教育を行う
			⑯生涯を通じた健康支援を行う
		2 性差にまつわる健康施策を推進する	⑰妊娠・出産・産後に関する健康を支援する
			⑱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	⑲ひとり親家庭への支援を行う
			⑳障がい者・外国人に情報が届くよう支援する
		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	★ ㉑困難を有する女性への相談を実施する
⑳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			
㉒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
			③ハラスメントの被害者に対する支援を実施する
		2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する	★ ④ハラスメント防止の啓発を行う
			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	⑦防災における政策・方針決定の場への性別による偏りをなくす
			⑧地域防災計画において男女共同参画に必要な施策を盛り込む
			⑨各種防災マニュアルに男女共同参画の視点が反映されるよう支援する
			⑩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
2 災害時において女性に配慮した対策を充実する		⑪男女共同参画の視点施設において災害に対する支援を行う	
		⑫災害に携わる女性の割合を増やす	
		★ ⑬災害時に必要な備えについて啓発する	
		⑭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	
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	⑮市民や様々な団体などと連携・協働する		
	★ ⑯事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する		
	★ ⑰庁内の連携体制を強化する		
	⑱計画の進捗状況を調査する		
	⑲県や近隣自治体と連携する		
	⑳男女共同参画の拠点機能の充実を図る		
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	★ ①市民や様々な団体などと連携・協働する
			★ 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
	2 庁内推進体制を充実する	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	
		⑥男女共同参画の拠点機能の充実を図る	
		⑦男女共同参画の拠点機能の充実を図る	
3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する	⑧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等 実績値状況 (女性活躍推進法) (同和・人権推進課作成)

1 女性職員の採用割合

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務職員	37.5%	30.4%	29.4%
技術職員	26.7%	33.3%	11.1%
医療職員	94.3%	88.7%	89.5%
消防職員	0.0%	0.0%	0.0%

※事務職員は保育士採用を除く

※医療職員は、医師採用を除く。

2 継続勤務年数

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	15.0年	15.2年	15.9年
女性	12.4年	12.5年	13.1年

3 平均超過勤務時間・年次有給休暇の取得率

平成30年度		令和元年度		令和2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
14時間	63.0%	14時間	67.0%	13.4時間	66.0%

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30年度	令和元年度	令和2年度
部長級以上の女性割合	6.5%	6.1%	3.1%
次長級の女性割合	24.7%	27.3%	27.8%
課長級の女性割合	23.4%	23.1%	30.4%
管理職の女性割合	21.6%	22.1%	26.6%

5 職員の女性割合

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務職員	44.9%	45.5%	46.0%
技術職員	29.0%	28.8%	29.6%
医療職員	75.4%	76.3%	77.3%
教育職員	56.1%	57.3%	58.5%
消防職員	4.4%	4.4%	4.4%
技能職員	7.6%	7.7%	7.9%

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30年度		令和元年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長部局等	8.3%	100.0%	20.7%	100.0%	16.0%	100.0%
教育委員会	0.0%	100.0%	28.6%	100.0%	0.0%	100.0%
消防局	0.0%	該当者なし	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
交通局	100.0%	該当者なし	75.0%	該当者なし	0.0%	該当者なし
上下水道局	0.0%	100.0%	50.0%	該当者なし	100.0%	100.0%
伊丹病院	0.0%	60.0%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
ホーテス事業局	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	該当者なし
全体	8.3%	83.3%	24.4%	82.5%	12.5%	100.0%

7 男性の配偶者出産休暇の取得率

平成30年度	令和元年度	令和2年度
65.4%	70.8%	73.6%

8 中途採用の男女別実績

平成30年度		令和元年度		令和2年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
88.9%	11.1%	80.0%	20.0%	83.3%	16.7%

9 約10年度前に採用した職員の継続任用割合

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19年度	6人	6人	0人	100.0%	21人	14人	7人	66.7%
平成20年度	19人	15人	4人	78.9%	22人	18人	4人	81.8%
平成21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20年度	19人	15人	4人	78.9%	22人	16人	6人	72.7%
平成21年度	32人	29人	3人	90.6%	27人	19人	8人	70.4%
平成22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%

令和2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	32人	28人	4人	87.5%	27人	19人	8人	70.4%
平成22年度	35人	31人	4人	88.6%	26人	19人	7人	73.1%
平成23年度	22人	20人	2人	90.9%	35人	30人	5人	85.7%
	89人	79人	10人	88.8%	88人	68人	20人	77.3%

伊丹市男女共同参画施策

市民オンブード報告

(令和2(2020)年度事業内容)

令和4年(2022年)2月

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード

(写)

令和4年2月1日
(2022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2(2020)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)年度から始まりました、第2期伊丹市男女共同参画計画も今年度で最終年の5年目となりました。今年度の男女共同参画施策市民オンブードも、前年度と同じ3名のメンバーで、令和2(2020)年度の計画実施状況をチェックいたしました。すなわち、各部署所属から提出されました計画進捗報告書を熟読し、より詳細な報告を伺いたい内容を選択し、該当部署の担当者にヒアリング、あるいは書面回答をして頂きました。

市民オンブードのメンバーが全員、前年度と同じであることもあり、本報告書も前年度と同様に、基本目標ごとに①オンブードからの質問、②それに対する部署からの回答、③回答を受けてのオンブードの意見、という形にしております。ただし、報告書で扱った年度の令和2年度は、新型コロナの感染拡大がすでに始まっていた時期から始まり、またその年度の終わりには、依然、感染拡大への警戒が必要な、非常事態の中での1年間でした。現在、第5波がおさまっているものの、いつまた第6波が起きるかわからず油断のできない状態が続いています。市民オンブードの報告書の作成もそのような中で行われました。

そこで、進捗状況などを伺い報告書にまとめるにあたっては、新型コロナ感染拡大防止のための取り組みであるとか、それによる男女共同参画計画に係る取り組みの変更、市民生活への影響などがかなり大きな部分を占めることになりました。したがって、令和2年度のこの報告書は、緊急事態での市政に関する内容が満載の、たいへん希少価値のある報告書になったと思います。ぜひ、今後の緊急事態のためにも、また次期伊丹市男女共同参画推進計画実施に当たっても、大いに役立たせて頂きたいと思っております。新型コロナ対策でご多忙の中、ヒアリングや書面回答などにご協力いただいた部署の方々には、この場を借りて心から感謝申し上げます。

令和3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

「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」という施策について、同和・人権推進課に以下の質問をしました。

質問1

仕事と生活の両立についての啓発のために、関係機関と連携して取り組むとありますが、実際にはどのぐらい頻繁に、またどのような方法で、連絡したり共同作業をしたりしているのでしょうか。

回答1 同和人権推進課（書面回答）

令和2（2020）年度の仕事と生活の両立についての啓発として、1「男女共同参画推進事業所表彰」、2「男女共同参画週間パネル展」、3「男女共同参画推進委員会による研究及び啓発」を取り組みました。

1については、商工会議所と連携し、商工会議所の機関紙である会議所ジャーナルで男女共同参画を推進している事業所を男女共同参画推進事業所として表彰するために広く募りました。表彰基準としては、①女性の登用や管理職への起用など、能力発揮や職域拡大の男女平等等の推進に積極的に取り組んでいる、②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に積極的に取り組んでいる、③性差や固定的性別役割分担意識からくるハラスメントの防止など、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる等としています。ご応募いただいた事業所を表彰し、その取組内容を広報することにより啓発を実施しました。

2については、内閣府の週間キャッチフレーズ「そっか。いい人生は、いい時間の使い方なんだ。」、「ワクワク・ライフ・バランス」に基づき、ワーク・ライフ・バランスについてのパネル展をイオンモール伊丹昆陽、男女共同参画センター及び市役所1階ロビーで行い、市民の方への啓発を実施しました。

なお、パネル展については、1の男女共同参画推進事業所に関する表彰も併せて、パネル展示を実施しました。

3については、市民公募委員及び女性、福祉、労働の各団体の代表委員の方々を構成委員とする男女共同参画推進委員会を開催しました。当委員会において、ワーク・ライフ・バランスに関する意見交換や研修を年6回実施し、委員会での意見を反映させた「ワーク・ライフ・バランスって何？」とする啓発資料を作成、配布をしました。

《意見》

仕事と生活の啓発について、様々な取り組みをしているのがわかりました。市民の方たちは、なかなか男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについて知識を得る機会も少ないと思われるので、3「男女共同参画推進委員会による研究及び啓発」で、意見交換や研修も実施されたのは良かったです。仕事と生活の両立は多くの方に関心のあることだと思うので、これからも多くの人に取り組みを知ってもらうためにも、やり方や場所を考えて継続していただきたいです。

「③就業している・就業を希望する女性を支援する」という施策について、商工労働課に以下の質問をしました。

質問1

労働相談事業（労働相談や若者のための就労相談）のそれぞれの相談件数と男女比を教えてください。

また、女性はどのような相談内容が多いのかもわかればお願いします。

回答1 商工労働課（書面回答）

令和2（2020）年度の労働相談につきましては、相談者数33人の内女性は20人でした。

また、若年者就労相談につきましては、相談者数9人の内女性は1人でした。

相談内容については、賃金・休暇などの労働条件、社会保険や失業保険、ハラスメント（パワハラ）が主になっています。

質問2

昨年質問させていただき「いたみ就勝塾に参加された方は就職にもつながりました」と回答いただきました。いたみ就勝塾に参加された方のうち、就職された方は何人でしたか教えてください。参加された方の感想もわかればお願いします。

回答2 商工労働課（書面回答）

令和2（2020）年度の就勝塾は1期開催で、10月から12月にかけて全10回実施しました。受講者は17人でそのうち就職決定者は4人となりました。そのうち女性は受講者9人、就職決定者2人です。

参加者からは、ビジネスマナー、自己分析、面接対策講座の評価が高く、自分を見つめ直す良い機会になったとの感想が寄せられました。

《意見》

コロナ禍において、今まで以上に労働に不安や困ることが増えているかと考えます。特に若者労働相談は件数が少ないため、その存在に気づいていない方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。一人でも多くの労働で困っている方の相談にのれるよう、引き続き周知してください。なお、オンラインなど、あらゆる人が利用できるように検討して頂きたいです。

就勝塾は、すぐに働くには不安があるという方もいらっしゃるのですが、一通り学んで自信と知識を身につけてから働きたいという方に、就勝塾はとても良いと思います。修了後すぐに就業できなくても、登録するとフォローもしてくれるようなので、ぜひ就業までフォローしてください。

2 生活の場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」という施策について、教育保育課、子ども福祉課に以下の質問をしました。

質問1

令和3（2021）年4月1日に待機児童がゼロであったが、年度途中で多くの待機児童が発生したと伺いましたが、その問題は解決できましたか。やはりコロナの影響でしょうか。

回答1 教育保育課（ヒアリング）

伊丹市では、5年連続して4月1日の待機児童はゼロです。ただし毎年、4月以降は徐々に入所者を上回る申込者となるため、待機児童が発生してしまいます。コロナ感染拡大の影響によるものかは明確に断定できませんが、今年度4月にかけては保育園の申込者は少なかったです。

保育園に預けて仕事をしていたのに、コロナ禍で退職した場合でも、通常の3か月、プラス特例で2か月の猶予期間があるため、ほとんどの方はその間に次の仕事を見つけていらっしゃいます。コロナ前は女性の就業率も上がっており、申込者も増えていました。

質問2

一時預かりを実施する保育施設で保育人材の確保が困難な状況とありますが、どのように確保していくか案はありますか。一時預かり希望の相談は女性（母親）が多いですか。

回答2 教育保育課（ヒアリング）

保育人材不足は、全国的な課題となっており、保育士資格をもっているにもかかわらず辞めてしまう人

が少なくないので、あっせん業者に依頼して保育士の確保に努める等の対策を行っています。国からの予算等も決まっているため、市独自で保育士の賃金を上げ、勤続年数を伸ばすことが困難です。

また保育士が辞める理由は、「賃金が安い割に責任が重い」だけでなく、「仕事が多い」や、「施設内での人間関係」が挙げられています。

一時預かりや保育所の相談は夫婦で来られる方もいらっしゃいますが、女性だけで来られる方も多くいらっしゃいます。

《意見》

コロナ禍で減収や休職、退職せざるをえないという話もよく聞きました。伊丹市では特例を作り、通常より2か月長い猶予期間をもうけ、その間にほとんどの方が再就職できたと聞き、安心しました。

一方で、保育人材の確保は全国的に困難で、どのように確保していくかは、いろいろと試行錯誤されているようですが、まだこれといった案はないようでした。共働き家庭も増えてきており、保育所がさらに必要になってくると思われるので、大変かもしれませんが、ぜひ質の良い保育を保つためにも保育士の確保に努めていただきたいです。

そして、保育所を探したり、市役所に相談する多くは母親だと伺いました。保育園の送り迎えなど夫婦が分担して行うことが多くなってきましたが、こういった部分で「保活は母親がするもの」という思い込みが、まだまだあるのだと思います。そうすることで働き方が制限され、仕事など変えざるを得なくなることもあります。保活を女性だけの問題にせず多くの父親も主体的にかかわれるようにし、男女とも自らの望む働き方ができるような社会になることを望みます。

質問1

育児家庭訪問事業について、平成31（2019）年度の21件から令和2（2020）年度の13件と減少しています。新型コロナウイルス流行で訪問事業は、困難を極めたと思いますが、どのように対応されましたか。

回答1 こども福祉課（ヒアリング）

育児家庭訪問事業は、支援が必要な人に対しては家事や洗濯などの補助をおこなっています。おおむね期間は最大2カ月、週1回程度です。訪問する方は委託しており、シルバー人材センターや訪問介護事業所のヘルパーが訪問します。家事援助のヘルパーなので、子どもの世話はできません。家事の負担を減らすことで育児に専念していただくという趣旨の事業なので、本人の同意がないと家事や洗濯などの支援ができません。

コロナ感染拡大中のため、他の人が家に入るのを敬遠する方がおられたことなどが減少し

た理由の一つだと考えられます。あるいはコロナ感染拡大中は、自分の知り合いなどに頼むようにしていたのかもしれませんが。

子育てに対して育児ストレスや産後うつになる方の情報が、出産した病院や関係機関などから情報があがってきて、こども福祉課で支援が必要と判断したときは、総合的な判断をして家庭のフォローとなります。おおむね2カ月をいったんの期限にしていますが、そこからヒアリングして期間を延長することもあります。長引く場合は、次のサービスを提供することもあります。

《意見》

親が生活などの不安が大きいと、子どもの虐待に繋がることも考えられます。コロナ禍では、特に市民の声が聞きにくく難しい部分も多かったかと思いますが、とても必要な事業です。今後も関係機関と連携を取り、必要な方に育児家庭訪問事業を継続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

「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」という施策について、同和・人権推進課に以下の質問をしました。

質問1

令和3（2021）年2月1日号の広報伊丹に案内が掲載されていましたが、「男女共同参画センターここいろ」での「ミモザの日」の様々なイベントについて、どのような成果が得られましたか。

回答1 同和・人権推進課（ヒアリング）

令和2（2020）年度は、コロナ禍によるオープニングイベントの中止や緊急事態宣言下の閉館等があり、市民の方に来ていただけていなかった時期があったので、より世代を広く、大人から子どもの幅広い年代の方に気安く来てもらえる講座を選択してもらいました。

国際女性デーに合わせて、映画会（福島の高齢女性に関する内容）と、子どもも参加できる減災ワークショップを行いました。

《意見》

令和2（2020）年度はコロナ禍による緊急事態宣言が発令され、また感染拡大が危惧され続け、なかなか会場に集まって対面でのイベントは実施が難しかったと思います。そのような中で映画会と減災ワークショップを行えたのは良かったです。ただ、男女共同参画センターは、新しく開設したセンターに、多くの人に足を運んでもらうことを意図して、対面

にこだわっていたようですが、オンラインの講座などを実施されてもよかったのではないかと思います。オンラインにはオンラインのメリットがあります。具体的には、日ごろ外出が難しい育児期や介護に携わっておられる方も、自宅から受講ができます。今後は、コロナが終息するかどうかに関わらず、市としては、オンラインによる講座の実施を一つの方法として検討していると伺いましたので、期待します。

【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、同和・人権推進課に以下の質問をしました。

質問1

地域の女性リーダー育成のために実施されたイベントは、どのようなものでしたか。コロナ対策としてどのような工夫をされましたか。

回答1 同和・人権推進課（ヒアリング）

事業所で働く女性を対象に、職場で働きやすくするための法律や方法を紹介し、またワークショップを行いました。女性活躍推進法、女性差別撤廃条例、男女雇用参画均等法など働く女性に関係ある法律を紹介しながら、働きやすい職場について講義をしてもらいました。また、ジェンダー講座も実施しています。

こうした講座の案内チラシは、市内各公共施設に配架しているチラシ等により周知するので、興味を持った方は集まります。そして、自治会に入っていない人でも、子育ての活動や困難を抱えている人たちを手助けする社会活動などを考えている人たちが、リーダーとして活躍できるのに役立っています。

《意見》

地域のリーダー育成ということですが、「伊丹市にある」という意味での地域で、対象となる活動の場は職場に偏っているようでした。地域活動として一般的である、自治会やPTAといった場での女性の活躍やリーダー育成のイベントが、もっとあってもよいのではないかと思います。

また、民生委員など、地域のことを良く把握し、人脈も豊かな方々が、もっと活躍しやすくすることを主眼におくなど、ポイントを絞った講座などをされたら、地域の特性を生かしてくれるような、息の長い女性リーダーが育成されていくのではないかと思います。つまり、ある程度、育成するリーダーの数は絞ってでも、特定のリーダーを長期にわたって見守り活動を支援するようなしくみがあればよいと考えます。

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

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」という施策について、同和・人権推進課（男女共同参画センター）に、以下の質問をしました。

質問1

男女共同参画に関する書籍526冊、DVD2本を、図書・情報スペースに追加されたそうですが、どのような本ですか。また、選書の基準と過程、書籍の活用について、具体的に教えて下さい。

回答1 同和・人権推進課（男女共同参画センター）（書面回答）

内外のジェンダー問題の専門家による新刊書や、DVや性暴力防止に関する本、性的マイノリティへの理解を深める本、ワーク・ライフ・バランスや就労を支援する内容の本、小説やコミックなどジェンダー平等の視点を持ちながら読みやすい本をバランスよく収集しました。

選書の基準は、女性情報（書き手が女性である、または女性に役立つ情報、女性のエンパワメントになる情報、また書き手が男性の場合は男女平等の視点のある本）を主に、また男女共同参画社会づくりの情報などをジェンダーの視点にたって、スタッフ全員でアンテナを張りリストアップした中から選考して購入しています。

書籍は貸出に加え、講座時に関連図書を展示して紹介、男女共同参画週間や国際ガールズデー、国際女性デー、女性への暴力をなくす運動の期間などにもテーマ展示に活用しており、また講座の企画の参考にしています。

《意見》

多くの市民に手に取ってもらえるような読みやすい本を選んで頂き、またそれを講座やイベントの際の展示にも活用されているということでしたので、市民への啓発効果が期待できるのではないかと思います。

利用する一市民としての提案として、第一に、市民が自ら読んで役に立ったと思えた著書をセンターに推薦してもらおうというのはいかがでしょうか。市民が主体的に関与することは大事だと思いますし、推薦理由などが書籍と一緒に見ることができれば、講読意欲も高まることが期待されます。第二に、センターでの貸出回数が高いものを、より広く市民の方に読んでもらうために、市立図書館にも置いてもらうというの、いかがでしょうか。その際

にも、「男女共同参画センターでの話題の（あるいは貸出の多い）本」という一言を添えればいいと思いました。第三に、子どもにとっての身近なジェンダー関連内容として、制服のことや、進路選択のことや、思春期の体の変化に伴う心の変化のことなど、年齢層別になっている本が充実すると、なおよいだらうと考えました。

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」という施策について、同和・人権推進課（男女共同参画センター）に、以下の質問をしました。

質問1

「はじめてのCAPワークショップ」を、小学校1、2年生を対象に実施し、自分で自分を守る力を身に付けるという成果があったということですが、具体的にはどのような力が身に付いたのでしょうか。また、そのワークショップの様子をきかせて下さい。

回答1 同和・人権推進課（男女共同参画センター）（書面回答）

CAPは、子どもは守るべき弱い存在として考えるのではなく、子どもの内なる強さを引き出すプログラムです。

虐待は守るべき大人がいないところでおこります。大人は一日中、子どもの近くで子どもを守ることはできませんが、何かあった時に、子どもがどう対処できるかを教えています。子どもワークショップでは、ロールプレイングやディスカッションを通して、子どもが持っている3つの権利、安心・自信・自由 と、その権利が奪われた時に子どもができる事、NO（いやと言う）・GO（その場を離れる）・TELL（誰かに相談する）を伝えています。

具体的には、「いじめ（子ども同士）」、「誘拐（見知らぬ人）」、「性暴力（知っている人）」の寸劇を見て、それぞれの場面でどうしたらいいか、話し合います。最後に、成功版の劇もします。「知らない人」とはどのような人なのか、「知らない人」に声をかけられた時はどれ位の距離を取りながら話をしたらいいのか、緊急時に使う特別な叫び方、声の出し方も実際に練習しています。

向かいの会場で受講していた大人ワークショップの参加者からは、「小学生の頃にこのような授業を受けていれば、その時に気づき、出来たことがあったかも知れません。このような取り組みはととてもありがたいと思いました。」といった感想が寄せられました。

《意見》

CAPの、こども自身を強くするという発想は、とても前向きで新しいと思いました。特に近年は、SNSが子どもたちにも浸透しており、それによるいじめや性暴力、性を売り物にするアルバイトが増えています。こうした新しい媒体によって生じる問題についても取り

扱ってほしいと思います。

また、わいせつ教員による事件も、新聞などで本当に頻繁に目にします。新任教員への研修も毎年行われているようですが、それに加えて、特に女子生徒・児童がこうした目に遭わないよう、非常事態になったときの子ども自身の学校内における護身術も教えるのがよいのではないのでしょうか。最近では、男子生徒・児童も被害に遭うこともあるようです。さらに、周りの児童・生徒には注意を向けさせ、教員によるわいせつ行為を許さない学校環境作り、被害者が声を出せないような場合に事件の事実や被害状況を代弁する役割なども教えてはどうかと思います。

【基本目標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」という施策について、学校指導課に、以下の質問をしました。

質問1

伊丹市内の学校において、制服の多様化が進んだ学校があるそうですが、それについて教えてください。

回答1 学校指導課（書面回答）

市内中学校8校中、6校において女子生徒もスラックスを選択することができるようになっていきます（令和3年3月時点）。実施している全ての学校において、対象となった学年の1～2割程度の女子生徒がスラックスを着用しています。未実施の2校においても、令和4年度新入生から順次女子生徒のスラックスを認めることになっています。

《意見》

制服の多様化が進んだことは、良いことだと思います。まだ肌着は白のみでワンポイントも認めないなどの話も聞きますので、合理的ではない校則がなくなるよう、より見直しを進めていただきたいと思います。

2 性差にまつわる健康施策を推進する

「③妊娠・出産・産後に関する健康を支援する」という施策について、健康政策課、こども福祉課に、以下の質問をしました。

質問1

母子手帳の交付場所を保健センターに一元化することで、専門職員による支援対象者の把握や早期支援が可能になったとのことですが、具体的な成果としてどのような事例がありましたか。

回答1 健康政策課（ヒアリング）

これまでは、支所・分室でも母子手帳を交付していました。確かに、支所・分室には、住まいから近い場所にあるというメリットはありますが、その反面、分室に行っても育児に関する専門的なアドバイスをもらうことや病院へのつなぎなどを行うには難しい部分がありま

した。そこで、市の保健センターのみで母子手帳を交付することにしました。それにより保健師からのスピーディで専門的なアドバイスを受けてもらうことができるようになりました。

来所が難しいなど、人によっては電話相談を受けることや、訪問することもあり、そのときにDVなどの相談があると、他の部署と連携することもあります。

外国籍の方などは、内容が理解できないままにならないように、現認して母子手帳を渡すようにしています。また、どの妊婦さんに対しても現認しているのは、望まない妊娠をされた方などの問題を抱えた妊婦さんに対して、いち早く対応するためでもあります。

質問2

子育て世代包括支援センターと保健センターとの連携がどのように行われていますか。この事業を進めていく中で、コロナの影響はありましたか。

回答2 健康政策課（ヒアリング）

子育て支援課（子育て支援センター）、幼児教育推進課（教育委員会）、教育保育課（保育所・幼稚園・こども園）と健康政策課（保健センター）などの4つの課をまとめて、『子育て世代包括支援センター』として年3回の会議を開催し、情報共有しています。

昨年度の連携の例として、むっくむっくルームのある子育て支援センターに「コロナ禍で友人などとの接触ができず、離乳食の作り方がわからなくて困っている」という問い合わせが多かったので、離乳食作りの動画を作成し、健康政策課のホームページにアップしました。

《意見》

妊婦さんにも様々な方がいらっしゃるので、健康で母子手帳をもらうときには専門的なアドバイスを必要としない方もいらっしゃいます。そういう方にとっては遠方に取りに行くのは大変という方もいらっしゃるのですが、メリットばかりではないと思いますが、専門職員による支援対象者の把握ができるようになったのは良いことだと思います。

また、大勢の人が集まって事業やイベントができないと困る市民は、多くいると思います。特に昨年度は外にも出にくい状況でしたが、その中でも離乳食づくりの動画などのように、出来ることを見つけて動いてくれたのは良かったです。今後も子育て世代包括支援センターで情報を共有し、課題の解決に向けて動いていただきたいと思います。

質問1

こんにちは赤ちゃん事業で、どのような相談や話の内容が多いのか、またその対応はどのようなものか（アドバイスや資料提供、具体的な行動など）教えてください。

回答1 こども福祉課（ヒアリング）

「こんにちは赤ちゃん事業」は、乳児のいる家庭の孤立化を防ぎ、乳児の健全な育成環境を確保することを目的としています。民生委員・児童委員が子どもが生まれた家庭へおもむき、子育て相談を受けるのが最初のステップになります。一番多いのが子育ての相談、その中でも健診、体重、身体的なことや今後のことなどです。

質問を受けて答えるというよりも、訪問時には育児をちゃんとされているか、困り事はなにかなどの確認をお願いしています。カードは返送してもらいますが、民生委員では質問に答えるのが難しい内容の場合には、保健センターの連絡先を渡したり、後日、こども福祉課から連絡を取ったりします。

そして、育児ストレスや産後うつなどがあると判断した場合は、保健センター等に連絡したり、また逆に、保健センターからの情報を受け取るなどして連携し、保護者を支援します。また、家事が滞っているときには、家事支援のサービスの提供もしています。

こんにちは赤ちゃん事業で、コロナを理由に訪問を辞退された方もいらっしゃいます。そういう方は4か月健診などで確認しています。伊丹市では健診にも来ないというケースはほとんどありません。

質問2

郵送で対応したところはその後フォローなどしましたか。

回答2 こども福祉課（ヒアリング）

訪問を断った家庭にも質問カードを郵送し、返送を求めます。それでも返って来ない場合には、4か月健診などで確認します。

緊急事態宣言が出ているときは、外出の自粛が求められていたため、郵送で相談などに対応していました。

《意見》

生後4ヶ月というのは、特に初めてのお子さんを持つ親にとって不安なことや疑問も多いけれど、外出も難しい時期です。そのためこのような訪問事業は、外出が難しい親にとって良い事業だと思います。緊急事態宣言など、全員の外出ができにくい時期は本当に対応など難しかったと思いますが、市民の声を聞く良い機会でもありますので、一人の取りこぼしもないようにしていただきたいです。

「④自殺予防のための支援を行う」という施策について、健康政策課に、以下の質問をしました。

質問1

コロナ禍の状況において、伊丹市での特に女性の自殺に関連する傾向は、どのようでしたか。

回答1 健康政策課（ヒアリング）

厚生労働省の発表によると、令和2（2020）年度全国の女性の自殺者数は、前年度の6,052人からかなり増加して6,993人になり、兵庫県でも、273人が292人に増加しました。しかし伊丹市は人数が減っています。前々年度は17人、前年度は10人、そして令和2（2020）年度は9人となりました。これは我々が打ってきた施策の成果が現れたのかなと思っています。また、男性も同様の傾向でした。10万人あたりの自殺者数も、ここ3年の間は減少しています。その理由として、これまで行ってきた、市職員向けの年2回のゲートキーパーに関する研修会等が功を奏しているかと思います。

自殺の相談は若干増えてきていますが、いたみ健康・医療相談ダイヤル24も機能しているので、そこで相談を聞いています。

質問2

重要な役割を果たすであろうゲートキーパーに関して、職員向けの年2回の研修では、どのような研修内容に重点がおかれましてか。

回答2 健康政策課（ヒアリング）

令和3（2021）年1月18日に第1回、19日に第2回の研修会を遠隔で行いました。参加人数は1回20人程度、前年度は80人で前年度とはメンバーが違います。窓口対応をする部署に声をかけたのですが、コロナ対応が優先されて遅い時期の開催になりました。

内容としては、ゲートキーパーを養成するということが主目的になっていて、ゲートキーパーの普及や啓発を市民に行うために、まずは市職員がゲートキーパーの役割などについて知り、窓口対応の時に活かせるようにするために研修を実施していることや、「誰も自殺に追い込まれない社会の実現」を目標にしています。他にも「コロナで友人に会えなかったり外出がしにくくなったりして、悩みを抱えているような人が自殺念慮を打ち明けたとき、どのような言葉や対応すればよいか」を代表者がロールプレイングを交えて講義をしていただきました。

市民の方に対しては、伊丹市の自殺対策のホームページから、厚生労働省のゲートキーパー

一養成研修の動画が見られるようにしています。

《意見》

自殺したいと考えたときに、どこに相談すればいいのかわからない人も多いと考えられるので、窓口対応する部署にゲートキーパーに関する研修をしたのは良かったと思います。言葉のかけ方一つでも大事になることもあるため、研修内容を忘れず窓口対応していただきたいです。

しかし、相談ダイヤル24など、今までの対応の施策の成果があらわれたとのこと。今後もゲートキーパーの役割を忘れずに、適切な対応をお願いします。

【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

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」という施策について、自立相談課に、以下の質問をしました。

質問1

自立相談支援事業で49名のひとり親の相談に応じたということですが、コロナ禍と関連する相談は多かったのでしょうか（前年度相談31名）。また、こども福祉課の母子父子自立支援員との連携や、支援内容および相談への回答の調整などはどのように行ったのですか。

回答1 自立相談課（ヒアリング）

相談者49名中32名がコロナ禍による影響を受けていました。その内訳は、失業離職状態5名、生活苦（シフト減や収入が減ったなどによるもの）27名でした。また、相談者のうち職業が分かっている方の内訳は、23名は被雇用者、8名はフリーランスや自営でした。前年度の相談者から数も多くなり、相談内容もコロナ禍の影響はあったと思います。こども福祉課との連携では、支援などに関する説明内容が食い違わないように、事前に連携を取り、確認しあうなどして注意して行っています。

こども福祉課では、離婚をしてひとり親になった際のシミュレーションとして、児童扶養手当、低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金手当がどのくらい支給されるのかなどを訊ねてこられる方が多いです。

また、こども福祉課の母子父子自立支援員は、ひとり親の方や離婚を考えている方に、離婚した場合どのような支援、手当が受けられるかを専門的にアドバイスするのが役割です。ひとり親家庭への一般的な支援は自立支援課で相談にのっています。

《意見》

コロナ禍で困っている方はたくさんおられるので相談は増えたけれど、特別にひとり親家庭の困窮相談が突出して多くなったように思わなかったとヒアリングの時に伺いました。数は増えていますが、この担当者の意見は意外でした。伊丹市は地域性なのか保守的な土地柄です。家族が周りに住み、援助を受けることができるひとり親が多いから困窮される方が少ないのでしょうか。

ともあれ、コロナ禍も長引いています。今後、ひとり親家庭の相談が増えていくことは考えられます。相談の引継ぎなどはうまくいっているようですので、今後もこのようにひとり親の方を支援していただきたいです。

質問2

無料職業紹介事業はひとり親で、平成31（2019）年度6名から令和2（2020）年度14名に増えています。そのうち5名就職、3名を転職による増収に導いたとあります。相談内容など新型コロナウイルス流行による影響はありましたか。

回答2 自立相談課（ヒアリング）

紹介した職業は、介護・清掃などの仕事です。これまで事務をしていた方への紹介でも事務職などは求人があまりなく、やむを得ず介護・清掃の仕事を紹介して、これらの仕事に就かれる場合がありました。コロナの影響で収入が減り、副業を求めて相談にこられる方も多かったです。ハローワークが市役所からすぐ近くにあるため、そこと連携して副業の紹介などもしました。

他にも、在職中の方の相談や、コロナ禍での支援金の相談なども受付けていました。相談内容に、少なからずコロナの影響はありました。

質問3

ひとり親への修学支援事業について教えてください。修学支援事業は平成31（2019）年度84名から令和2（2020）年度85名と増えていませんが、新型コロナウイルスが流行した中で支援を求める方が増えなかったのはどうしてだと思いますか。

回答3 自立相談課（ヒアリング）

修学支援事業は金銭的な支援ではなく、教育支援や親へのアドバイスなど、子どもたちの貧困の連鎖を食い止めるために、家庭での教育の支援をするものです。支援は定年後の元学校教諭（男性2名、女性1名）が行います。概ね月1回のペースで状況確認をし、不登校などで、集中的にフォローの必要を認められた家庭には週1で訪問して、支援しています。

その目的は子どもの自立ですが、対応は基本的に親にしています。中学生になると子どもに直接話をすることもあります。

ひとり親の場合、学校の先生から伝えられた家庭ですべきことや、行事のために準備するものについて、また子どもたちの学校生活の様子など、親が把握しきれなかったり、生活に追われて手が回らなかったりする場合があるので、その手助けをしたり説明したりします。例を上げると、行事の用意が出来ず、行事に参加できない場合があるので、前もって用意するものを伝えたりしています。

コロナ禍の影響があったかということですが、相談内容としてはコロナによる休校中の家庭の過ごし方や休校の影響などの相談は若干ありました。コロナ禍で学校生活を送りにくくなったという相談も受けましたが、それにより支援が必要な方が増えるようなことにはなりませんでした。

《意見》

世帯年収によるこどもの学力格差のことを新聞などでよく見かけます。ひとり親家庭では、回答のように子どもが落ち着いて学校生活を送れない環境になることがあり、その支援は必要だと思います。そのようなフォローをすることで、ひとり親家庭は助かるのではないかと思います。

質問4

ひとり親家庭への心理的、経済的支援になっている子ども食堂の昨年度の実績と、そこに集われるひとり親家庭の現状について教えてください。

回答4 自立相談課（ヒアリング）

子ども食堂は、平成28（2016）年に始まり、毎年1つずつ子ども食堂ができていました。コロナ禍でひとり親家庭の困窮がニュースになり、また、ひとり親に限らず子育て家庭が困っていることが動機づけになって、子ども食堂をはじめたいと言う人や団体が増え、新しい子ども食堂の開設につながりました。各小学校区に1つずつを目標にしています。新しく作りたいとの声も届いていますので、これは達成できそうです。

市としては、子ども食堂の運営に金銭の援助はありませんが、立ち上げの時には県から補助金（助成金）が出ます。社会福祉協議会でボランティア登録をすると補助がでます。

仕事に追われて、余裕のないひとり親が他の保護者と触れ合うことでストレス解消にもなっているようです。親へのレスパイトケアはもちろん、子どもたちも月1回の開催であっても、とても楽しみにしています。親子ともに情緒が安定する家庭もあるようです。伊丹市は広くもなく平たんですので、子ども食堂をはしごしている家庭もいらっしやいます。

自立相談課としては、大学生や専門学校生のこどもの居場所作りのボランティアを派遣し、遊びの場を提供している食堂、勉強を教えている食堂など特色のある子ども食堂の運営を助けています。

子ども食堂を必要としておられる家庭は、自治会や民生児童委員、学校などに声をかけて情報提供をお願いしています。ひとり親家庭だけではなく、だれでも行ける場所というのが来やすさになっていると思います。

《意見》

月に一度の食事提供では支援が少なすぎると思っていました。しかし、私もボランティアとして参加したことがあります。子ども食堂では月に一度の開催も大変なことを実感しました。来られる方が多くなればなるほど、食材の買い出し、料理の準備、調理、配膳、片付けなど大変になります。ボランティアの方を集めるのも大変です。

食堂では、子どもたちが楽しそうに遊んでいるそばで、楽しそうにおしゃべりをする親、

心温まる風景でした。

できるならば、もっと回数が増えていけば、困窮する家庭への支援につながると思います。そのためには、学生ボランティアだけでなく、子ども食堂のためボランティアの取りまとめや派遣を、市でできないでしょうか。また、何らかの金銭の援助があればいいとも思いました。

フードバンクの活動をされている子ども食堂もあり、これは各子ども食堂に広まっていたきたいと思います。

早く子ども食堂が、各小学校区に1か所ずつできることを願います。

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

「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」という施策について、施設課に、以下の質問をしました。

質問1

東中学校に多機能トイレ設置工事を実施中とありますが、他の市立の小・中・高校には設置されていますか。また今後の設置計画について教えてください。

回答1 施設課（書面回答）

東中学校の大規模改造工事についてですが、既設倉庫からトイレに変更する工事でしたので、その際に多機能トイレを設置しました。

各学校の多機能トイレは、以前より車椅子利用者など肢体不自由な方等を想定し、全ての学校に設置して参りました。その設置位置につきましては、各学校により異なり、大きなトイレスペースが確保できた場合には、男女トイレとは別に多機能トイレを設置しております。しかし、教室等の配置や空調のダクトスペース、使用者数を踏まえた便器の設置など様々な理由により、設置ができない場合には、男女トイレ内にそれぞれ多機能トイレを設置してきたところです。

そこで、ご質問の市立の小・中・高校への設置状況についてですが、小学校の3校が先ほどの様々な理由により、男女トイレ内にのみ、多機能トイレを設置している状況です。今後、3校の内の2校につきましては、来年度以降に実施予定の大規模改造工事の際に順次、男女トイレとは別に多機能トイレを設置していく予定としております。残りの1校につきましては、具体的な実施年度は、現在、お示しできませんが、学校現場と打合せを行い、設置に向け進めて参りたいと考えております。

《意見》

LGBTQなどの性的マイノリティの方の割合は、10人に1人ほどといわれています。それは左利きの方の割合と同じです。普段の生活の中で左利きの方をよく見かけるようになりました。同じ割合の性的マイノリティの子どもたちがいるとしたら、保育園・幼稚園・小・中・高校などでも一クラス2～3人くらいいるはずです。男女別のトイレに抵抗のある子どもたちがいてもおかしくはありません。マイノリティの子どもたちが生きやすくなるように更衣する場所やトイレなどの配慮が必要だと思っています。

伊丹市立の小・中・高校は多目的トイレがすでに3校を除いて配置してあるということは好ましいことだと思います。

各校に何か所の多目的トイレがあるのかと、多目的トイレが誰でも使えるトイレになっているかは伺っていませんが、各校に複数か所の設置を望みます。

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

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」という施策について、DV相談室に、以下の質問をしました。

質問1

DVの現状について教えてください。平成31（2019）年度と比較して、変化はありましたか。新型コロナウイルス流行下、DVは増えましたか。そのことにどのように対処されましたか。

回答1 DV相談室（ヒアリング）

相談件数は、平成30（2018）年度は746件、平成31（2019）年度は687件の報告がありました。各年度内での月別の件数はばらつきがありますが、平成30年度と比べ60件程度増えていました。平成31（2019）年度は件数が少なくなっていますが、令和2（2020）年度の、年度ごとの件数でいえば想定内の増加でした。

令和2（2020）年度はコロナ禍が始まった1月くらいから相談件数が前年に比べて、月5～10件程度減りました。このことは、DVの相手（配偶者）がコロナ禍で緊急事態宣言などが出ていたために家におり、市役所に相談に来にくかったからかもしれません。ただし、第1波がおさまった6月末からは相談件数が増えていきました。

相談内容は、特にコロナが原因でDVが増えたということはないと思います。令和2年度の特徴としては、令和2（2020）年3、4月くらいに特別定額給付金の話が出た時に、DV被害者の人には、世帯主に一括ではなく、DV被害者本人に個別で受け取れるような措置がとられ、DV被害のことがマスメディアにとりあげられました。コロナ禍を機に、これまでの自分の人生を見直した時、自分の置かれている現状がDVかもと気付いて相談につながるなどがありました。

比較的高齢の女性からの相談が多かったのが、妻の年金の振込先の銀行口座を夫が管理して年金を渡してくれない、妻の年金を自由に使わしてくれないなど経済的DVについてです。

《意見》

興味深かったのは、平成30年度に比べDV相談は60件程度増えていたということと、コロナ禍でのマスメディアからの情報でDVの知識を得て、相談に来られた方がいたということです。情報を得れば、自分がDV被害者と気づく方も多いのだと思いました。リーフレ

ットの配布、講座の開催などでDVの啓発や相談の紹介など、どんどん行ってほしいと思います。

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」という施策について、職員課、こども福祉課に、以下の質問をしました。

質問1

わいせつ教員、教員免許の更新制が廃止されると聞きましたが、それに代わるようなチェック体制や研修の強化など、お考えでしょうか。

回答1 職員課（書面回答）

教員免許更新制については、現在、抜本的な見直しも含め、中央教育審議会で検討が行われているところです。市教育委員会としましては、国・県の動向を注視し、必要な研修が行われるよう引き続き努めてまいります。

また、過去のわいせつ行為を理由に教員の免許再交付を拒めるようにする児童生徒性暴力防止法が令和3年5月に成立したところです。同法により、今後、免許失効者の氏名や処分理由を登録する全国共通のデータベースが整備されますので、それらの情報を活用し、児童生徒らに対するわいせつ行為の防止に努めてまいります。

質問1

令和2（2020）年度の子どもへの虐待・性暴力の件数を教えてください。どの様に対応されていますか。

回答1 こども福祉課（ヒアリング）

子どもの虐待は、0歳から18歳未満の年齢の子どもが該当します。令和2（2020）年度は、401件の虐待がありました。この中には身体的な虐待だけではなく、暴言なども虐待として含まれます。たとえば子どもの前で夫婦げんかも、虐待とみなします。

401件の虐待すべて、アクションはとっています。電話をかける、家に出向く、通報した部署に聞き取りするなどです。基本2名体制でおこなっています。性的虐待は4件ありましたが、通報があった場合、すぐに児童相談所に連絡して、専門の心理士に慎重に対応してもらうなどし、連携をとっています。

虐待の情報は、学校や教育委員会、保健センター、こども園・保育所・病院や警察などからこども福祉課にはいります。病院や警察から児童相談所に連絡が入り、その後、こども福祉課に情報がきます。警察及び本人からの通報も増えており、最近は近所に住む方からの通

報などで発覚することも多くなってきました。保育所等で子どもが先生に言って発覚したり、あざなどを見つけて気付くこともあります。

伊丹市要保護児童対策地域協議会という児童虐待のネットワークを組んでいます。小・中学校、市役所の関連部署などで構成されています。虐待の情報はこども福祉課が窓口になっていて、情報はまずこども福祉課に集まります。そこで各関連機関をつないで対応を考えています。

質問2

スーパーバイザーによる助言・指導を受け、職員の皆様の対応に効果がありましたか。

回答2 こども福祉課（ヒアリング）

月1回、関係機関職員（専門職の正規職員も含む）に対して、社会福祉の大学教授やケースワーカーや社会福祉士により、カンファレンスを行っています。スーパーバイザーは、他市の事例や本市の職員のスーパーバイズを行い、またメールなどで随時質問を受け付けてくれています。

また、保育所など関係機関への講習はスーパーバイザーの先生を年2度招聘して行っていますし、児童虐待防止法に基づいて各機関でも講習を行っています。

《意見》

伊丹市では子どもが虐待されて亡くなったような悲しい出来事はまだありません。それは伊丹市要保護児童対策地域協議会という児童虐待のネットワークを組んでこども福祉課が窓口となり、ちゃんと対応されているからだと知ることができました。スーパーバイザーから虐待への対処法を学ぶような機会も設けられていて安心しました。

コロナ禍で大人が疲弊してくると子どもたちの虐待が増えていくのではないかと思います。十分すぎるくらいの対応をお願いします。

【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

1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する

「①防災における政策・方針決定の場への性別による偏りをなくす」という施策について、危機管理室に、以下の質問をしました。

質問1

防災会議の委員は部長職以上が就任するため、女性委員の割合が30%に達していませんが、女性の視点を会議に反映するには、そのままでもいいのでしょうか。何か他の方法で女性の視点を補うことはできないのでしょうか。

回答1 危機管理室（ヒアリング）

防災会議の委員は38名で、うち女性は4名（約11%）です。その委員の半数強が伊丹市の部長職で、残りの半数が（防災関係の）関係機関や県からの職員です。防災会議に女性の視点を反映するにはこのままでよいかということについては、防災会議の委員の主な仕事の中で、「地域防災計画」の冊子の内容を改訂して決定していくということがあります。原案を作るにあたっては危機管理室で原案を作り、各部署に依頼しています。各部署が持ちかえる原案を作成する段階では女性職員も携わっており、その段階で女性の意見も反映されていると思っています。

〈意見〉

参画し決定権がある立場かどうかという点では、やはり女性が防災会議の構成員であることが大事ではないかと思います。「地域防災計画」を作るだけが防災会議の役割ではないはずです。災害が起こった時に、一番に対策を考えて、各部署を動かす場にも女性がいてほしいと考えます。以前のオンブードの聞き取りで、伊丹市役所内で部長職の女性が少ないので防災会議の委員にも女性が少ないという回答をいただきました。であるならば、部長職の女性が増えるのを待たずとも女性委員を増やす方法を考えるはいかがでしょうか。今の委員選定の方法ではこのままの割合が続くと思います。

2 災害時において女性に配慮した対策を充実する

「③各種防災マニュアルに男女共同参画の視点が反映されるよう支援する」という施策について、危機管理室に、以下の質問をしました。

質問1

『災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン』

等を参考に、避難所運営マニュアルの改訂を行ったとありますが、その内容について教えてください。

回答1 危機管理室（ヒアリング）

伊丹市避難所運営マニュアルの中に、従来からの（本編）と（様式編）に加え、（新型コロナウイルス感染予防対策編）を追加しました。これは兵庫県が令和2年（2020年）6月版として策定した『新型コロナウイルス感染症に対応した避難所運営ガイドライン～感染症と災害からいのちと健康を守るために～』を基に作成しました。

副題に『3つの密（密閉・密集・密接）を避けた避難所運営にむけて』となっているように3密を避ける居住スペースの作り方、感染対策の方法などが詳しく記載されました。

《意見》

ソーシャル・ディスタンスを考えた避難所の対策は、新型コロナが終息しても、プライバシーの保護などに役立つだろうと思います。通路を広くとったり、テントを用意したりすることで、騒音問題解消、個人のプライバシーが保てる、着替えや就寝などで女性や子どもが安全になるなど、良い環境作りができると思いました。

居住スペースが従来よりも広くなることで、避難所に避難できる人数が少なくなるのではないかと質問させて頂きましたが、小・中・高校や地域の施設などたくさん避難所を用意しており、計算上は足りているということで安心しました。

ただ、テントやカーテンなどで死角ができるとそれが犯罪につながらないかという心配もあります。その場合の安全な避難所運営の方法を考えてほしいです。

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

「⑦災害時に必要な備えについて啓発する」という施策について、危機管理室に、以下の質問をしました。

質問1

防災ワークショップや防災啓発コーナーだけだと、自発的に来る方のみへの情報提供になってしまいます。共働き家庭などで、来る機会がなかなか取れない方や、自治会に加入しておらず、それらの情報を受け取れない方に対しては、自助や共助の必要性はどのように情報提供を行っていますか。

回答1 危機管理室（ヒアリング）

情報提供は、SNSや出前講座、地域の防災訓練でしています。

令和2（2020）年度はコロナ禍で、防災ワークショップや地域の防災訓練の取り組み

も中止になることが多々あり、来る機会が取れない方への情報提供は例年より少なかったかもしれません。

ただ、それに対する対策として、昨年度から試験的に実施していました、伊丹市LINE防災というアプリを今年の6月に本格的に運用を始めました。

どの地域が危ない状態であるか、分かりにくいアプリが多い中、このアプリでは、伊丹市のさらにどの地域に避難指示などが出ているのかが分かるようになっています。もっと登録者を増やして広く市民のみなさんに活用してもらいたいです。

《意見》

アプリを使った防災ラインは良い取り組みだと思います。コロナ禍での感染者数などの情報も届き、筆者自身、大変役に立ちました。災害が起こった時に、種々の情報が速やかに手に入るということは安心感を与えることができると思います。これが自助・共助につながるような形での情報提供になればと期待します。そして、もっと市民への周知がされて登録者が増加していけば良いと思います。

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

2 庁内推進体制を充実する

「③庁内の連携体制を強化する」という施策について、同和・人権推進課に、以下の質問をしました。

質問 1

男女共同参画リーダー研修会は、今年度はどのような形でだれが出席して行われましたか。

庁内の委員会のメンバーとして、どのような役職の人たちが登録され、また会議に出席していましたか。役員の構成について、全委員会について教えて下さい。

防災会議など部長職以上が就任するような会議などはどのようなものが他にありますか。令和2（2020）年度の管理職（課長級以上）の女性の割合・各役職段階の職員の女性割合を教えてください。

回答 1 同和・人権推進課（書面回答）

男女共同参画リーダーは、庁内の課等の所属長を充て職とし、所属する課等の事業において、男女共同参画の視点が盛り込まれているかの確認や所属職員の男女共同参画に関する意識啓発に関するリーダーシップの発揮を目的とし、リーダーを補助するものとして、サブリーダーを置いています。

男女共同参画の取組を着実に進展させるため、研修を実施し、また男女共同参画に関する周知事項の徹底と懸案事項の検討のため、連絡会議を実施しています。

男女共同参画リーダー研修会については、令和3（2021）年2月に伊丹市男女共同参画リーダー連絡会議にて、WEB開催で各所属の所属長が出席する形で開催しました。

リーダー研修の内容としては、「第5次男女共同参画基本計画と基礎自治体に求められること」、他に、「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）」と、「第3期伊丹市男女共同参画計画の検討状況について」を実施しました。

庁内の委員会については、当課が所管するものとして、男女共同参画審議会があり、庁外の学識経験者、関係団体及び市民で構成されています。

部長職以上が就任するような会議について、当課の所管である男女共同参画推進本部は令和2（2020）年度は、部長級24名で構成され、全員が男性です。また、男女共同参画推進本部幹事会議は令和2（2020）年度は課長級22名で構成され、男性が19名・女性が3

名です。

令和2年度の管理職（課長級以上）の女性割合は、管理職総数が297名で女性が79名となり、女性の割合としては、26.7%です。

各役職段階の職員の女性割合は、理事級は女性職員が0名、部長級は3.1%（総数32名のうち女性1名）、次長級27.8%（総数79名のうち女性22名）、課長級30.4%（総数184名のうち女性56名）、副主幹級48.1%（総数27名のうち女性13名）、主査級37.0%（総数427名のうち女性158名）、主任46.7%（総数467名のうち女性218名）、事務職員55.8%（総数941名のうち女性525名）、全体の女性職員の割合は46.0%（総数2,159名のうち女性993名）です。

《意見》

令和3（2021）年1月発行の、令和元（2019）年度の事業内容に関する市民オンブード調査報告書にも書きましたが、ちょうどその令和元（2019）年度から全所属に男女共同参画リーダーが置かれることになりました。ただ、そのリーダーは各所属の長が就任するというようになっており、長である女性が少ない現状では、せっかくの男女共同参画リーダーも女性は少数になります。

そこで、その年度の報告書では、そのようなメンバー選出方法ではリーダー研修会自体に男女共同参画についての女性の意見や視点が入りにくいという懸念があることを指摘させて頂きました。

委員会や会議などは、役職などに比べれば、構成員を状況に応じて迅速に改変しやすいと思いましたが、そこで女性の比率をあげて女性の声が市政に届きやすくできるのではないかと考えます。また、各所属の長の女性比率がすぐには上がらないことを鑑みると、「さまざまなプロジェクトのリーダーは所属の長が就くべきで、その方が所属内に伝わりやすい、影響が大きい、責任が明確になる」、などの固定観念は捨て去ることが肝要ではないかと思えます。

男性構成員に偏りがちな委員会などでは女性を、同様に女性構成員が大部分の委員会には男性構成員を入れようと努めていただきたいと思います。

3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する

「⑥男女共同参画の拠点機能の充実を図る」という施策について、同和・人権推進課に、以下の質問をしました。

質問1

令和2（2020）年4月に開所した「男女共同参画センターここいろ」ですが、事業報告書からは積極的に課題に取り組み実施や考察もなされているように思います。令和2（

020) 年度を終えて、講座等現状や成果、今後のセンターとしての課題について教えてください。

回答1 同和・人権推進課（ヒアリング）

令和2（2020）年4月のオープニングイベントも新型コロナの感染拡大により開催できず、閉館や開館時間の短縮もあり、フリースペースも閑散とした状態が続きました。本来はフリースペースで「ここいろカフェ」の開催や、市民が集っていただきたいと考えていました。

40講座開催予定のうち中止にしたものは2件のみで、それら2件は次年度に持ち越しとなりました。ただし、講座については全て対面で実施しました。平日や土曜日、午前やお昼からなど日時を変えて検証も兼ねて、色々な日程で開催しています。

現在のセンターの事業は、公募に応募したNPO法人が実施しており、センターを運営するNPO法人のセンター職員は男女共同参画や接遇等の研修を受けています。事業内容は、NPO法人のセンター職員で計画し、月1回は会議により同和・人権推進課の職員と協議や情報共有を行っています。

センターの職員は、積極的に声をかけることもありましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のこともあり、現在はあいさつに留めることが多くなっています。

《意見》

登録グループについては、当初2グループでしたが、講座を開いたことをきっかけに1グループ増えて、現在は3つになっているようで、こうした講座を足掛かりに、グループが増えていくのだなあと納得致しました。今後も自然発生的なグループを育てて頂きたいと期待します。

伊丹市特有の男女共同参画の講座をひらいてはどうかと意見を申し上げたところ、まずはスタンダードな講座を開いていくことが大事ではないかということでした。したがって、他市と同じような講座になるかもしれませんが、今後も時勢をとらえた講座を実施してほしいと思います。

基本目標1の「3. 地域社会における男女平等を推進する」の箇所でも、《意見》として述べましたが、センターに来ていただきたい、せめて場所を知っていただきたいとの考えでZoomなどを使ってのオンラインの講座は実施していないということでした。市民がセンターへ出向くことはすぐには元に戻らないでしょうし、NPOスタッフの声かけ機会のチャンスがあまりない状態が今後も続くことが予想されます。次期第3期男女共同参画計画(案)でも、オンライン講座の実施を検討していると伺いましたので、期待したいと思います。

令和3(2021)年度

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録

6 / 25 (金)	オンブード打ち合わせ (活動計画の検討) …総合教育センター多目的室
7 / 9 (金)	オンブード打ち合わせ (調査内容の検討) …市役所 5F 会議室
7 / 16 (金)	オンブード打ち合わせ (質問事項の検討) …市役所東館会議室
7 / 30 (金)	オンブード打ち合わせ (質問事項の検討) …総合教育センター多目的室
8 / 19 (木)	オンブードヒアリング・打ち合わせ…総合教育センター多目的室
8 / 25 (水)	オンブードヒアリング・打ち合わせ…市役所 7F 会議室
8 / 31 (火)	オンブードヒアリング・打ち合わせ…総合教育センター多目的室
10 / 5 (火)	オンブードヒアリング・打ち合わせ…市役所 7F 会議室
10 / 26 (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
11 / 9 (火)	オンブード打ち合わせ (報告書原稿案について) …市役所 7F 会議室
11 / 26 (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
1 / 28 (金)	オンブード打ち合わせ (報告書原稿案について) …総合教育センター会議室
2 / 1 (火)	オンブード報告書提出 …市長室

令和3(2021)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	危機管理室・こども福祉課・健康政策課・同和人権推進課・DV相談室 自立相談課・教育保育課 以上 6 所属
書面調査	同和人権推進課・同和人権推進課 (男女共同参画センター) 介護保険課・商工労働課・職員課・施設課・学校指導課 以上 7 所属

編集後記

現在日本では、コロナ感染者が激減し、至る所に日常の風景が戻ってきています。このまま再感染拡大することなく、一日も早く元通りの市民生活が送れることを心から願うばかりです。ところで、この報告書の編集作業は伊丹市役所内や隣の総合教育センターで行なってきましたが、実は伊丹市役所も建て替え工事中で、非日常的でした。会議室の変更や予約のバッティングなどもあり、落ち着いて編集作業をするのが少々妨げられることもありました。こうした中、社会においても女性の自殺率の上昇、DV、婚姻・出生数の低下、働き方改革など、コロナ禍によってあぶり出された問題が次々と起こっています。しかしピンチはチャンスです。こうした男女共同参画と直接関わる問題に多くの市民が関心を寄せて下さるようになることを心から期待しています。

(土肥)

コロナ禍ということもあり、平常時とは違う忙しいときにオンブードのヒアリングや質問に答えてくださった各課の方々ありがとうございました。なかなか市民の方に会えないときでも、虐待や貧困など見えにくい部分も各課や関係機関と連携し、市民がよりよい生活ができるようにサポートして下さっていることを知りました。また昨年はコロナ禍で困難がはっきり見えた部分もありますが、社会は多様化してきており、外から見ると問題ないと思えても困難を抱えている人も多くいます。市役所職員内だけで考えていると気付かない部分もあるかもしれません。市民の声を聞き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かと思えます。これからも市民とつながりを持ち、市民の声に耳を傾けてよりよい伊丹市になるように期待します。

(中田)

2年前にオンブードに応募した時、新型コロナウイルス流行への対応が優先で、オンブードの活動どころではないのでは、と思いました。ところが、時間が経つにつれ、非正規雇用の方の貧困、シングルマザーの困窮、家事を担う母親の負担増、家庭内のDV増加、女性の自殺の増加など、男女共同参画社会が実現していれば起こらなかったかもしれない問題が次々に現れてきました。このことから、男女共同参画社会の実現は必要だと強く思いました。伊丹市の市民オンブードという取り組みも必要であるとあらためて認識しました。現れてきた問題の解決のため、伊丹市には男女共同参画社会実現のための施策や広報活動を今まで以上に行なって欲しいと思います。

最後に、オンブードの活動期間が例年より短くなりあわただしく活動しましたが、お忙しいなか迅速に対応して下さった市役所職員の皆様に感謝いたします。

(星野)

【 発 行 】

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