

No	大分類	中分類	意見内容	
1	若年層への啓発・教育の推進	市民への啓発や教育の充実		ジェンダーの言葉の受容性、取組の受容性の研修が色々な世代に認知された。 若者世代は特に重要で、上の世代も含めて、啓発が必要である。
2	若年層への啓発・教育の推進	学校での教育の方法・内容の見直し		女性も経済力をつけるということは非常に必要であり、そうでなければ発言力がない。 男女の両方が同じ割合がいるという意味ではなく、意思決定の場に女性が入るのは非常に重要だ。 意思決定に女性が入るということは当然だけど、今は進んでいなくて問題があるというのは、現状がこれで問題だと貧困とかいろいろな問題があるということは伝える必要である。
3	若年層への啓発・教育の推進	学校での教育の方法・内容の見直し		性的マイノリティに関する項目の有無、子どもたちへの教育には絶対入れた方がいい。 小中高の辺りでしっかりやるというのは非常に重要である。
4	若年層への啓発・教育の推進	学校での教育の方法・内容の見直し		セクシャリティの件については、教員向けの研修も必要。
5	若年層への啓発・教育の推進	学校での教育の方法・内容の見直し		ジェンダー平等に関する教育の充実であるとか、ジェンダーの部分は教員を含めて幼いころから性教育も包括的性教育を含めてやっていくことが大切。ジェンダー平等という、そういう言葉を取り込めないか。
6	(着眼点に関する意見)	男女間の賃金格差解消	○	男女間の賃金格差解消をどうするのか言及がない。 男女の均等な機会と待遇の確保がある。男女間の賃金格差の解消があり、きちんと明示した方がいい。 男女間の経済格差賃金格差の解消について今回の第3期計画の中にどのように風に盛り込むか一つ考えた方がいい。
7	市民への啓発・教育の推進	市民への啓発や教育の充実		ジェンダーにある平等に関した考え方を広めるチャンス。
8	市民への啓発・教育の推進	市民への啓発や教育の充実	○	本格的にジェンダーという言葉がもっている意味をこの計画の中でしっかり出して、浸透させることを計画の事業の一つとして明確に書くと言うことは独自性が出る一つのポイント。
9	雇用の質の向上と労働環境の整備	男女間の賃金格差解消(就労のみならず昇進の機会均等)	○	雇用機会は平等になっているが、昇進機会平等でない事が男女の賃金格差の原因の一つになっているので、事業者への働きかけとか、女性の就労の促進の法則はあるが、就労だけではなく昇進させるというニュアンスを明示的に入れると効果的である。
10	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		就労の促進という表現にせばまらないように女性の就労に係る様々な局面での平等というのが含まれるように気を付ける必要。
11	若年層への啓発・教育の推進	学校における制服の選択制	○	中学校の制服の見直し。
12	若年層への啓発・教育の推進	性の多様性に配慮した施設整備	○	トイレも、多目的トイレとか北中もついているが、他の学校もついていると思うが、それはなかなか使いづらい。
13	若年層への啓発・教育の推進	性の多様性に配慮した施設整備	○	お手洗いをもう少し行きやすくするような取組も必要。
14	若年層への啓発・教育の推進	キャリア教育の充実		女性も男性も所得を得ることが大事。お金の面から教えていくということも大事だと思う。現実的な所をしっかり押さえていく、また入れ込んでいく必要があるか。

15	若年層への啓発・教育の推進	性の多様性に配慮した施設整備	○	トイレの問題も現実的にどこまでできるかというのは難しいところ生徒の健康面にも影響がありうるということを周知していくことが必要である。具体的に何か、施設的にアクションが起こせるのであれば、検討項目として、必要性にまず気づくことが一つのハードルだと思うので、難しいで済ませないように何か入れていけるような工夫。
16	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		今までやっていた仕事や、デジタル化が進み、新しい仕事が出てきた場合に、今の例えば、人事制度上のいわゆる部長・課長・係長・主任という役職の中で、どれだけの仕事が残るのが未知数の部分がある。仮に、AIが中間管理職的な仕事をすれば、所得が二分化してしまう。
17	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		学びなおしの場・能力開発の場とかをそういう場所をきっちりと作っていく必要がある。自分の能力を高く買ってもらわなければならないと思っている。生涯教育という考え方の中で、男女問わずになるかもしれないが、就労能力、今までと全く違う仕事をしていくという風な取り組み・施策を考えたのか。
18	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		実際に求人がある職業と女性がつきたがる仕事にギャップがある。就労の時に活かされないミスマッチが労働市場の需要と供給のミスマッチがある。このあたりで女性にはこういうものが必要なのだ、働こうと思えばこういうことが必要なのだ、提供する必要がある。
19	市民、行政、団体等の連携推進	市民や行政、団体等の連携、ネットワークの構築		各団体・企業・行政・学校等と連携・協力が必要だという事をネットワークも含めて構築が必要。市内の事業主の何社か業種・業態・規模、違った事業主特に経営者の方に参画してこういう協議をしていかない。
20	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		中小企業の方と女性の就労希望者とをマッチさせるような仕掛けが必要。正規雇用につなげる仕掛けが必要。
21	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		少しの時間でも働きたい女性、子育て中でも働きたい方もいる中で、企業の中でも人事制度がその意欲・要望にあっていない制度である。短時間でも働いて、なおかつ、その方々の生活ができるような時給を賄えない状態。就労のための多様な働き方の推進や、ワークライフバランス等の個人個人がどのように働けるかの環境の作り方を考えていくのが大事である。
22	子育てと仕事の両立	子育て中の就労継続		就労意欲のところでも育児中の女性の仕事がないのもポイントだが、かつ仕事をやめないというサポートが必要。
23	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		県の審議会ではものづくりの担い手がなくて困っており、高校生にもアプローチする必要があるという話があった。こっちは非正規の方や女性の仕事がないという話があり、そこをうまく行政の情報交換が必要。
24	女性の登用・キャリア育成	女性の起業支援	○	起業はなかなか難しく、女性の場合は社会的な視点・目的をもって何かしようとする人もいて、そこをおこなうと地域での発言力をもち、活性化していくので、そういう女性向けの起業のセミナー開催をぜひやっていただきたい。
25	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		促進や企業とのマッチングやみんなが求めている職業と求められている職業が違うという。そこを精査することにより、年代別に的確な就労支援と促進が必要である。
26	防災への女性参加	女性リーダーの育成	○	女性の防災は、男女共同参画で支援する視点を盛り込むなかで、リーダーを育てる視点が重要。防災士の資格取得を促進するとか、女性のリーダーを増やすのが重要である。
27	防災への女性参加	資格取得支援	○	いかにモチベーションをあげていくかの支援をどうするのか、DV被害の女性の支援もしているんで、働いていこうという気持ちになるまで、その支援はすごく必要である。防災であってもその資格をとってみようとそういうモチベーションをどういうふうにあげるのかを盛り込めないか。
28	防災への女性参加	防災における女性視点の発信	○	防災について、女性が他市の防災の関連で市の中のリーダー的な部署になり、市民や色んなところに発信していく女性ならではの視点があり、効果的であった。伊丹市でも防災担当者に女性にしてみらうのもいいのではないかと。防災士のページを見てもほとんど男性で、支援するにしても女性を支援するのもいい。

29	雇用の質の向上と労働環境の整備	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		地元の企業の人々と会えるような機会があるといいかなと思う。オンライン活動を以前していた時に、いずれかの部署で施設の介護施設の方に来てもらい、仕事を求めている人達に、マッチングする場を設けた
30	女性の登用・キャリア育成	女性の消防士の採用	○	消防局が女子大に募集をかけていて女性消防員の割合が多く、更衣室ができた。たりした。
31	雇用の質の向上と労働環境の整備	税・社会保障制度の周知	○	税制や社会保険の関係で給料をあげられても困るという人もいる。そういった意味で、働きたい人の就業意欲をそぐことになっている。国の話になるので、そういう課題も含めて女性・高齢者を社会に出て能力を発揮するのはどういう施策があるのかを検討。
32	市民、行政、団体等の連携推進	市民や行政、団体等の連携、ネットワークの構築		学校や地域の保護者の周囲の合意形成的なものが必要である。
33	雇用の質の向上と、働き方改革の推進	雇用の確保・質の向上と、多様な働き方のための労働環境の整備		ファイナンシャルプランナーが大人気であつたという間に定員による締切となり、それを相談するのは扶養の範囲内で働くにはどうすればいいのかという相談が多かった。それぞれの立場に沿った寄り添った施策を考えていければよい。
34	子育てと仕事の両立	子育て中の就労継続		出産の段階で非正規だった場合で就業の継続率は下がる。非正規雇用でも育児休業をとりやすくなるという制度改正をしようとしているが、なかなか現実として、そのあとの1年度後に復帰できたとしても就業の継続見込みがないので、雇用状態としてないので格差が開いている。求められているサポートが違うので、意識して対策がいる。
35	雇用の質の向上と、働き方改革の推進	税・社会保障制度の周知	○	基準を超えてここまで超えると損得が分かれば、それを家族で得なのだということで、それを達成するのはどういう働き方なのか、自分では200万円を超えるのは無理だということもあり、国の制度を変える難しいとしても、情報提供によって市の範囲や計画の範囲で変えていく。
36	(着眼点に関する意見)			男女共同参画って男の方と女の方を仲良く認め合って小さいころから教育して最終的には働く場をみんなで作ろうよという参画の項目がないと一つの的にしぼるとそうじゃないのよという人もいる。