

# 第3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ボード調査報告

令和6(2024)年度事業内容



伊丹市

(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。その後、男女共同参画の取組をさらに加速するよう、令和3年5月にリニューアルを実施しています。

このシンボルマークは、女性も男性もそれぞれの意欲に応じて、あらゆる分野で自らの希望と夢に向かって活動ができる社会。ひとりひとりが豊かな人生を過ごせる社会の実現。男女が手を取り合っ  
て共に活躍している社会をイメージし二つの円がつながるようなデザインになっています。

(内閣府男女共同参画局ホームページより)

### 第3期伊丹市男女共同参画計画基本理念

性別にかかわらず、全ての人が個性と能力を発揮でき、自らの選択により生き生きと暮らせるまちづくり

### 伊丹市総合計画(第6次)の体系から

将来像「人の<sup>きずな</sup>絆 まちの輝き 未来へつなぐ 伊丹」

#### 施策2-8 男女共同参画

##### 基本方針(目指すまちの姿)

性別に関わらず、全ての人がそれぞれの個性と能力を発揮できるまち

### 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3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6(2024)年度 進捗状況の概要          | 3 |
| 体系表                          | 5 |
| 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) | 6 |

## **第3期伊丹市男女共同参画計画 市民オンボード調査報告**

|      |    |
|------|----|
| はじめに | 10 |
|------|----|

### **基本目標1 男女共同参画に関する啓発・教育の推進**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 【基本施策1】拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進 | 11 |
| 【基本施策2】学校等における教育の推進               | 21 |
| 【基本施策3】市民の主体的な学習の促進               | 30 |

### **基本目標2 仕事と生活の調和の推進**

|  |    |
|--|----|
| 【基本施策1】性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進           | 32 |
| 【基本施策2】全ての人の地域社会への参加の促進と、<br>地域活動における男女平等の推進 | 38 |
| 【基本施策3】多様な働き方の推進                             | 42 |

### **基本目標3 女性の活躍の推進**

|                        |    |
|------------------------|----|
| 【基本施策1】意思決定過程への女性の参画拡大 | 44 |
| 【基本施策2】男女間経済格差の解消の促進   | 46 |
| 【基本施策3】女性のキャリアの形成支援    | 47 |

### **基本目標4 困難を抱える女性への支援**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 【基本施策1】感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援 | 51 |
| 【基本施策2】心身の不調を抱える女性への支援             | 54 |
| 【基本施策3】貧困等生活上の困難に直面する女性への支援        | 56 |
| 【基本施策4】ひとり親家庭への支援                  | 58 |
| 【基本施策5】複合的に困難な状況にある人への対応           | 61 |

## 基本目標5 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 【基本施策1】性暴力の防止 .....          | 63 |
| 【基本施策2】DVの防止 .....           | 65 |
| 【基本施策3】性別に基づくハラスメントの防止 ..... | 66 |

## 基本目標6 男女共同参画の視点による防災の推進

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 【基本施策1】防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化 ..... | 67 |
|------------------------------------|----|

## 基本目標7 推進体制の整備・強化

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 【基本施策1】庁内推進体制の強化 .....       | 70 |
| 【基本施策2】市民、行政、団体等の連携の推進 ..... |    |

|   |    |
|---|----|
| 令和7(2025)年度伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録 ..... | 73 |
|---|----|

|            |    |
|------------|----|
| 編集後記 ..... | 74 |
|------------|----|



# 第3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                     |  | 実 績            |          |          |          |      |      | 目 標            | 担 当      |
|-------------------------|--|----------------|----------|----------|----------|------|------|----------------|----------|
|                         |  | 令和2年度<br>計画策定時 | R4年度     | R5年度     | R6年度     | R7年度 | R8年度 | R8年度           |          |
| 1<br>男女共同参画に関する啓発・教育の推進 | 伊丹市男女共同参画計画の認知度  | 46.2%          | —        | —        | —        |      |      | 50%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 拠点施設こころの認知度  | 27.0%          | —        | —        | —        |      |      | 60%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 拠点施設こころの利用者数   | 12,346 人       | 16,587 人 | 19,511 人 | 20,716 人 |      |      | 15,000 人       | 男女共同参画課  |
|                         | 全体として「男女の地位」が「平等である」と考える人の割合                           | 15.4%          | —        | —        | —        |      |      | 20%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 「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） | 58.0%          | —        | —        | —        |      |      | 75%*           | 男女共同参画課  |
| 2<br>仕事と生活の調和の推進        | 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度                             | 50.6%          | —        | —        | —        |      |      | 70%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 週労働時間60時間以上の雇用の割合                                      | 5.7%           | —        | —        | —        |      |      | 5%*            | 男女共同参画課  |
|                         | 現状の生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」のバランスをうまくとっているとする割合           | 13.7%          | —        | —        | —        |      |      | 20%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 6歳未満の子どもがいる世帯の男性のうち、育児に関わる時間が1週間あたり3時間以上である人の割合        | 45.8%          | —        | —        | —        |      |      | 50%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 市男性職員の育児休業取得率  | 30.2%          | 43.5%    | 54.5%    | 80.9%    |      |      | 30%以上の水準維持     | 人事課      |
| 3<br>女性の活躍の推進           | 自治会長に占める女性の割合  | 18.0%          | 19.6%    | 19.1%    | 18.3%    |      |      | 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                                       | 28.4%          | 31.8%    | 31.2%    | 31.6%    |      |      | 40%以上<br>60%以下 | 男女共同参画課  |
|                         | 市職員の各役職段階に占める女性の割合(課長相当職以上)                            | 26.6%          | 26.7%    | 27.0%    | 27.0%    |      |      | 現在の水準維持        | 人事課      |
|                         | 市職員の各役職段階に占める女性の割合(係長相当職以上)                            | 33.3%          | 33.1%    | 34.2%    | 34.0%    |      |      | 40%            | 人事課      |
|                         | 雇用の機会や職場での賃金、待遇面で「平等である」と考える人の割合                       | 10.3%          | —        | —        | —        |      |      | 15%*           | 男女共同参画課  |
|                         | 一般的に女性が仕事をもつことについて「ずっと仕事を続ける方がよい」の割合                   | 36.1%          | —        | —        | —        |      |      | 50%*           | 男女共同参画課  |



| 項 目                      |                                  | 実 績            |       |       |       |      |      | 目 標   | 担 当     |
|--------------------------|----------------------------------|----------------|-------|-------|-------|------|------|-------|---------|
|                          |                                  | 令和2年度<br>計画策定時 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7年度 | R8年度 | R8 年度 |         |
| 4 困難を抱える女性への支援           | カウンセリング相談における相談者の満足度             | —              | 82%   | 86%   | 88%   |      |      | 80%   | 男女共同参画課 |
|                          | カウンセリング相談件数                      | 139 件          | 175 件 | 250 件 | 245件  |      |      | 155 件 | 男女共同参画課 |
|                          | 法律相談における相談者の満足度                  | —              | 72%   | 78%   | 86%   |      |      | 80%   | 男女共同参画課 |
|                          | 法律相談における相談件数                     | 31 件           | 30 件  | 37 件  | 28件   |      |      | 39 件  | 男女共同参画課 |
| 5 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止 | DV被害を受けた人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合 | 50.8%          | —     | —     | —     |      |      | 40%*  | 男女共同参画課 |
|                          | 伊丹市DV相談室(伊丹市配偶者暴力相談支援センター)の認知度   | 32.2%          | —     | —     | —     |      |      | 40%*  | 男女共同参画課 |
|                          | セクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合         | 13.5%          | —     | —     | —     |      |      | 5%*   | 男女共同参画課 |
| 6 男女共同参画の視点による防災         | 防災会議の委員に占める女性の割合                 | 10%            | 18%   | 13%   | 13%   |      |      | 20%   | 危機管理室   |

※表中の「—」は、新規項目のため現状値なし

## 令和6(2024)年度 進捗状況の概要

本市では、令和4年(2022)年度より5年間の「第3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います。

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オンボ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6(2024)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。

| 基本理念   |  |
|--|--|
| 性別にかかわらず、全ての人が個性と能力を発揮でき、自らの選択により生き生きと暮らせるまちづくり  |  |
| 重点方針   |  |
| 1 ジェンダー平等に関する教育・啓発の推進と、あらゆる施策におけるジェンダーの視点の徹底<br>2 男性の家庭・地域活動への主体的な関わりの促進と働き方の見直し<br>3 就労に関する男女間の格差の解消の促進<br>4 性やジェンダーに関わるあらゆる暴力の根絶<br>5 性的マイノリティの権利の尊重 |  |

## 計画の内容

| 基本目標 |                    | 基本施策                                | 主な取組状況  |
|------|--------------------|-------------------------------------|---|
| 1    | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進 | 1 拠点施設ここいろを中心とした、市民への多様な啓発の推進       | ・講演会や公共施設、商業施設等での展示の実施<br>・拠点施設ここいろにおける市民の多様性に応じた講座等の実施やデジタル技術等多様な手法を活用した情報発信     |
|      |                    | 2 学校等における教育の推進                      | ・一人ひとりの個性を大切にした幼児教育の実施<br>・児童生徒の発達段階に応じたジェンダー教育やキャリア教育等の実施                        |
|      |                    | 3 市民の主体的な学習の促進                      | ・拠点施設ここいろにおける男女共同参画に関する人材育成のための講座等の実施<br>・拠点施設ここいろにおける市民の様々な学習の機会に関する情報及び交流の機会の提供 |
| 2    | 仕事と生活の調和の推進        | 1 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進       | ・短時間勤務等に特化した就職相談会の実施<br>・事業者に対する男女共同参画、働き方改革等に関する情報の提供                            |
|      |                    | 2 全ての人の地域社会への参加の促進と、地域活動における男女平等の推進 | ・ボランティア活動等における活動者と支援ニーズとのコーディネートの実施<br>・家族会や介護教室等、介護中の人の交流の場に関する情報の提供             |
|      |                    | 3 多様な働き方の推進                         | ・ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事業者等への啓発<br>・多様な働き方・女性活躍推進等に関する事業者の取組例の紹介                     |

|   |                        |   |                             |   |
|---|------------------------|---|-----------------------------|---|
| 3 | 女性の活躍の推進               | 1 | 意思決定過程への女性の参画拡大             | ・特定事業主計画の着実な実施<br>・審議会への女性登用の促進と参画しやすい環境づくり                                 |
|   |                        | 2 | 男女間経済格差の解消の促進               | ・女性の経済的自立に係る就労の意義や多様な働き方等に関する情報の提供  |
|   |                        | 3 | 女性のキャリアの形成支援                | ・女性の職域拡大に関する事業者の取組の紹介<br>・拠点施設こころにおけるチャレンジ相談の実施                             |
| 4 | 困難を抱える女性への支援           | 1 | 感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援 | ・生活に困窮する女性への経済的支援と就業に関する情報の提供<br>・拠点施設こころにおける不安に寄り添う相談支援                    |
|   |                        | 2 | 心身の不調を抱える女性への支援             | ・自殺予防につながる男女共同参画の視点からの啓発の実施<br>・拠点施設こころ等における女性の健康に関する啓発及び情報の提供              |
|   |                        | 3 | 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援        | ・拠点施設こころにおける交流事業の実施<br>・重層的支援体制を活用した多様な社会参加の支援                              |
|   |                        | 4 | ひとり親家庭への支援                  | ・子どもの進学や就職に関する母子父子自立支援員等による相談支援<br>・子育ての不安に関する家庭児童相談員による相談支援                |
|   |                        | 5 | 複合的に困難な状況にある人への対応           | ・重層的支援体制における各種相談窓口間の連携による相談支援   |
| 5 | 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止 | 1 | 性暴力の防止                      | ・男性、男児、性的マイノリティの人に対する性暴力の存在及び広く性暴力の防止に関する啓発<br>・性暴力等に関する予防・対応に関する知識や相談窓口の周知 |
|   |                        | 2 | DVの防止                       | ・伊丹市DV防止・被害者支援計画の着実な実施  |
|   |                        | 3 | 性別に基づくハラスメントの防止             | ・ハラスメント防止に関する啓発及び相談窓口の周知  |
| 6 | 男女共同参画の視点による防災の推進      | 1 | 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化       | ・防災会議への女性の参画及び防災関連部署への女性職員の配置<br>・避難所の運営への女性の参画に配慮した訓練の実施                   |
| 7 | 推進体制の整備・強化             | 1 | 庁内推進体制の強化                   | ・男女共同参画リーダー・サブリーダー及び市民オンブードを活用した本計画の進捗状況の確認点検及び取組への反映                       |
|   |                        | 2 | 市民、行政、団体等の連携の推進             | ・行政と事業者等との情報共有のためのネットワークの構築   |

# 体系表

|   | 基本目標                       | 施策の方向 |                                   |   |                                      | R6<br>意見の有無 |
|---|----------------------------|-------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------|
| 1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進         | 1     | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進        | 1 | 理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有                 | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 多様な市民への効果的な情報発信の推進                   | ○           |
|   |                            | 2     | 学校等における教育の推進                      | 1 | 児童生徒等への教育の充実                         | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進   | ○           |
|   |                            |       |                                   | 3 | 学校等教職員の研修の強化                         | ○           |
|   |                            | 3     | 市民の主体的な学習の促進                      | 1 | 男女共同参画の視点を持つ人材の育成                    |             |
| 2 | 市民の学習・啓発活動への支援             |       |                                   | ○ |                                      |             |
| 2 | 仕事と生活の調和の推進                | 1     | 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進       | 1 | 子育て中・介護中の就業促進                        | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 子育て中・介護中の就業継続・キャリア形成支援               | ○           |
|   |                            |       |                                   | 3 | 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進                | ○           |
|   |                            | 2     | 全ての人の地域社会への参加の促進と、地域活動における男女平等の推進 | 1 | 子育て中・介護中の地域社会参加促進                    | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 性別に関わらない地域活動への参加促進                   | ○           |
|   |                            | 3     | 多様な働き方の推進                         | 1 | 雇用の確保・質の向上に向けた、多様な働き方のための労働環境の整備等の促進 |             |
|   |                            |       |                                   | 2 | 女性の学び直し・能力開発の支援                      |             |
|   |                            |       |                                   | 3 | 地域の労働需要と女性の就業ニーズのマッチングの促進            |             |
|   |                            |       |                                   | 4 | 多様なライフスタイルを選択できる風土づくり                | ○           |
|   |                            |       |                                   |   |                                      |             |
| 3 | 女性の活躍の推進                   | 1     | 意思決定過程への女性の参画拡大                   | 1 | 政策・経済分野における意思決定過程への参画促進              | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 地域活動における意思決定過程への参画促進                 |             |
|   |                            | 2     | 男女間経済格差の解消の促進                     | 1 | 職場における男女間格差の解消の促進                    |             |
|   |                            |       |                                   | 2 | 女性の経済的自立の促進                          | ○           |
|   |                            | 3     | 女性のキャリアの形成支援                      | 1 | 女性の起業支援                              | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 女性の職域拡大の促進                           | ○           |
| 4 | 困難を抱える女性への支援               | 1     | 感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援       | 1 | 社会的・経済的に影響を受けた女性への支援                 | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 妊産婦等への支援                             | ○           |
|   |                            |       |                                   |   |                                      |             |
|   |                            | 2     | 心身の不調を抱える女性への支援                   | 1 | 自殺の予防                                | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 女性特有の心身の変化に関する理解の促進                  | ○           |
|   |                            | 3     | 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援              | 1 | 経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保 | ○           |
|   |                            | 4     | ひとり親家庭への支援                        | 1 | 子育てに関する支援                            | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 経済的自立に関する支援                          |             |
|   |                            | 5     | 複合的に困難な状況にある人への対応                 | 1 | 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への対応      | ○           |
|   |                            |       |                                   |   |                                      |             |
| 5 | 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止     | 1     | 性暴力の防止                            | 1 | 性暴力に関する啓発の強化                         | ○           |
|   |                            | 2     | DVの防止                             | 1 | DVの防止                                | ○           |
|   |                            | 3     | 性別に基づくハラスメントの防止                   | 1 | セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化と支援            | ○           |
| 6 | 男女共同参画の視点による防災の推進          | 1     | 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化             | 1 | 防災・復興に関する意思決定過程への女性の参画の拡大            | ○           |
|   |                            |       |                                   | 2 | 防災における女性リーダーの育成                      | ○           |
|   |                            |       |                                   | 3 | 防災への女性参加の促進                          | ○           |
| 7 | 推進体制の整備・強化                 | 1     | 庁内推進体制の強化                         | 1 | 庁内推進体制の強化                            | ○           |
|   |                            | 2     | 市民、行政、団体等の連携の推進                   | 1 | 行政と多様な団体との連携の推進                      |             |
| 2 | 啓発拠点こころを主とする市民活動のネットワークづくり |       |                                   |   |                                      |             |

# 伊丹特定事業主行動計画等実績値状況【女性活躍推進法】

## 1 職員数

(単位:人)

| 部局名       | 令和7年4月1日 |        |               | 令和6年4月1日 |        |               | 対前年増減数 |        |
|-----------|----------|--------|---------------|----------|--------|---------------|--------|--------|
|           | 職員数      | 性別(割合) |               | 職員数      | 性別(割合) |               | 職員数    | 性別     |
| 市長部局      | 746      | 男性     | 472 (63.3%)   | 744      | 男性     | 478 (64.2%)   | 2      | 男性 ▲ 6 |
|           |          | 女性     | 274 (36.7%)   |          | 女性     | 266 (35.8%)   |        | 女性 8   |
| 教育委員会事務局  | 469      | 男性     | 146 (31.1%)   | 464      | 男性     | 136 (29.3%)   | 5      | 男性 10  |
|           |          | 女性     | 323 (68.9%)   |          | 女性     | 328 (70.7%)   |        | 女性 ▲ 5 |
| 消防局       | 215      | 男性     | 205 (95.3%)   | 213      | 男性     | 203 (95.3%)   | 2      | 男性 2   |
|           |          | 女性     | 10 (4.7%)     |          | 女性     | 10 (4.7%)     |        | 女性 0   |
| 交通局       | 133      | 男性     | 128 (96.2%)   | 139      | 男性     | 134 (96.4%)   | ▲ 6    | 男性 ▲ 6 |
|           |          | 女性     | 5 (3.8%)      |          | 女性     | 5 (3.6%)      |        | 女性 0   |
| 上下水道局     | 66       | 男性     | 56 (84.8%)    | 67       | 男性     | 57 (85.1%)    | ▲ 1    | 男性 ▲ 1 |
|           |          | 女性     | 10 (15.2%)    |          | 女性     | 10 (14.9%)    |        | 女性 0   |
| 伊丹病院      | 663      | 男性     | 161 (24.3%)   | 620      | 男性     | 161 (26.0%)   | 43     | 男性 0   |
|           |          | 女性     | 502 (75.7%)   |          | 女性     | 459 (74.0%)   |        | 女性 43  |
| ボートレース事業局 | 9        | 男性     | 8 (88.9%)     | 8        | 男性     | 7 (87.5%)     | 1      | 男性 1   |
|           |          | 女性     | 1 (11.1%)     |          | 女性     | 1 (12.5%)     |        | 女性 0   |
| 合計        | 2,301    | 男性     | 1,176 (51.1%) | 2,255    | 男性     | 1,176 (52.2%) | 46     | 男性 0   |
|           |          | 女性     | 1,125 (48.9%) |          | 女性     | 1,079 (47.8%) |        | 女性 46  |

※再任用職員・任期付短時間職員・育児休業・休職中の職員を含む。

※市長部局には行政委員会を含む。

※特別職及び企業管理者を除く。

## 2 特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況(令和6年4月1日時点)

### ①管理職の女性割合、及び各役職段階に占める女性職員の割合

| 全体   | 男性    | 女性    | 計     | 女性割合  |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 理事級  | 2     | 1     | 3     | 33.3% | 27.0% | 34.0% |
| 部長級  | 30    | 5     | 35    | 14.3% |       |       |
| 次長級  | 73    | 19    | 92    | 20.7% |       |       |
| 課長級  | 119   | 58    | 177   | 32.8% |       |       |
| 副主幹級 | 14    | 15    | 29    | 51.7% |       |       |
| 主査級  | 336   | 198   | 534   | 37.1% |       |       |
| 主任級  | 214   | 199   | 413   | 48.2% |       |       |
| 一般職  | 388   | 630   | 1018  | 61.9% |       |       |
| 計    | 1,176 | 1,125 | 2,301 | 48.9% |       |       |

### ②男性職員の配偶者出産休暇取得状況(令和6年度)

| 新たに育児休業取得可能となった職員数 | 配偶者出産休暇を取得した職員数 | 取得率   |
|--------------------|-----------------|-------|
| 47                 | 34              | 72.3% |

### ③男性職員の育児参加のための休暇取得状況(令和6年度)

| 新たに育児休業取得可能となった職員数 | 育児参加のための休暇を取得した職員数 | 取得率   |
|--------------------|--------------------|-------|
| 47                 | 27                 | 57.4% |

### ④男女別の育児休業取得者数及び取得率(令和6年度)

| 性別 | 新たに育児休業取得可能となった職員数 | 育児休業取得者数 | 取得率    |
|----|--------------------|----------|--------|
| 男性 | 47                 | 38       | 80.9%  |
| 女性 | 42                 | 42       | 100.0% |
| 計  | 89                 | 80       | 89.9%  |



伊丹市男女共同参画施策

# 市民オンボード報告

令和6(2024)年度事業内容

令和7年(2025年)12月

伊丹市男女共同参画施策市民オンボード

令和7年12月24日  
(2025年)

伊丹市長 中 田 慎 也 様

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード

日 比 優 子

石 川 恵 美 子

元 見 三 郎

「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6（2024）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>

「ガラスの天井が破られた」。2025年秋、この言葉を耳にした方は多いのではないのでしょうか。日本初の女性総理大臣の誕生は、男女共同参画社会の実現に向けた大きな一歩と評価されています。

この出来事に対して、「自分には関係のない遠い話」だと感じるかもしれませんが、ご自身の身近な環境と置き換えてみてください。家庭、職場、地域活動、...あなたの身の回りにも、見えない「ガラスの天井」はありませんか。

私たち市民オンブードは、伊丹市における男女共同参画社会の実現に向け、鋭い市民目線で活動を続けてきました。

このように、市民が市の男女共同参画計画の進捗状況をくまなくチェックし、市長に報告する独自の制度が10年以上も続いている自治体は、全国でも伊丹市だけです。市にとっては時に厳しい指摘もあることでしょう。しかしながら、この市民オンブード制度を守り続けているということは、市が男女共同参画施策に対し真摯に取り組む姿勢の表れに他なりません。オンブードという言葉は「監視役」という意味ですが、私たちは監視するだけでなく、目標ペースが落ちていたら共に対策を考える、目指す方向性がずれていたら指摘をするといった「伴走者」のような気持ちで取り組んでいます。

伊丹市が「性別にとらわれず一人ひとりを大切にするジェンダー平等のまち」となるように、これからもますます前進し、飛躍していくことを願っております。そして、この報告書を読んでもくださった市民の方々にとって、今まで以上に施策へ関心を持ち、理解を深める一助となれば幸いです。

令和7(2025)年度市民オンブード

### 第3期伊丹市男女共同参画計画 基本目標別 市民オンボード調査報告

基本目標ごとの施策について、各担当課に直接、ヒアリングや書面にて質問をしました。

#### 基本目標1 男女共同参画に関する啓発・教育の推進

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進         |
| 基本施策1 | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進 |
| 1     | 理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有       |
| (1)   | 基本的な理念等の浸透                 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 男女共同参画の啓発パネル展は、数力所で開催されていますがその設営は各場所に任せているのでしょうか。また、どのようなことを伝えたいと思いながら準備していますか。心掛けていることや工夫を教えてください。  |
| 回答 | <p>パネル展については、イオンモール伊丹での展示を除き、当課が設営から撤収までを行っています。</p> <p>幅広い年代や立場の方に男女共同参画の基本的な理念等を共感していただけるよう、具体的な事例やイラストを用いて、分かりやすく親しみやすい表現にしたり、「難しそう」「自分には関係ない」と感じられないように、日常生活とつながる視点を大切にすることを心掛けています。</p> <p>また、工夫点としては、クイズ形式のコンテンツなど、参加型の要素も取り入れ、楽しみながら学べる仕掛けを意識しました。</p>  |
| 意見 | <p>パネル展では、「難しそう」「自分には関係ない」と感じさせない工夫が散りばめられています。特に自分が思う選択肢の方へシールを貼るという仕掛けは、思わず参加したくなる内容であると同時に、そのシールの減り具合で反応を感じられるユニークなものだと感じました。展示中に、会場の様子を確認に行くなど、市民目線を大切にされていることがわかりました。ただ、詳しく伝えたいあまり、難しい内容に偏ってしまうと、市民目線と乖離し、敬遠されたり啓発効果が薄れてしまいます。これからも市民の反応を取り入れたり、工夫を重ねたりなどして、幅広い市民への周知啓発活動をよろしくお願いします。</p> <p>啓発先の開拓として、市役所は市民の出入りが多く、高い広告効果が期待できる場所なので、市役所での開催についてご検討いただけたらと思います。</p> |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 人権啓発センター(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】「ひだまりひろばでパパとあそぼう」の実施回数を、昨年度より増やすことで参加人数が増えたとのことですが、案内方法に工夫があれば教えてください。また、リピーターと新規の方の比率も教えてください。</p> <p>【2】「ひだまりひろばでパパとあそぼう」の参加人数の増加のための取り組みが成果に繋がり、素晴らしいことと思います。現在、講座ごとの対象となる子どもの年齢をどのように案内されているか教えてください。また今後どのように設定すれば、さらに改善されるとお考えか教えてください。</p> <p>【3】男性保護者へ、さらに参加を促す方策はありますか。</p> |
| 回答 | <p>【1】広報、ホームページや館内でのチラシ掲示と来館者への積極的な呼び掛け等を行っています。リピーターと新規の比率は2:8です。</p> <p>【2】「ひだまりひろばでパパとあそぼう」の対象は、0歳から就学前の子どもです。今後につきましては、細かな年齢設定は逆に参加者の減少に繋がると予想される為、現状どおりの設定が望ましいと考えています。</p> <p>【3】日頃から「ひだまりひろば」、「リトミック」、「音あそび」等に来られる男性保護者に声掛けを行い、良い関係性が保てるように努めています。</p>                              |
| 意見 | <p>【1】増加した参加者の内訳として、リピーターだけでなく新規の来館者が増加しているとのこと今後に期待できる成果で素晴らしいです。引き続き積極的な呼びかけをお願いします。</p> <p>【2】参加する子どもの年齢差が大きいと取り組み内容の適切な設定が難しいかと思い質問しましたが、まずは参加者の増加に重きを置くとのご回答で、納得しました。</p> <p>【3】積極的な声掛けで男性保護者にも安心していただくとのこと、引き続き安心し信頼できる関係性を保つ努力をお願いします。</p>  |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 公民館(書面回答)  |
| 質問 | 令和5年度に「高齢男性へのアプローチ」を課題として挙げていましたが、令和6年度には、高齢男性向けの講座開催を実現し、成果に繋げておられます。他のターゲット層とは違い、特に高齢男性に対してはどのようなアプローチ方法が効果的とお考えですか。案内場所やチラシ内容の工夫を教えてください。また、幅広い年齢層を対象とする講座の具体案を考えていれば教えてください。 |
| 回答 | より多くの人の目にとまるよう、広報誌・自治会回覧の掲載、支所・分室をはじめ市内施設へチラシを配架しました。<br>チラシに「おやじ」「お料理初心者編」と入れ、堅苦しくない雰囲気を感じました。  |
| 意見 | 年齢層に応じて、紙媒体、SNS等のネット媒体、どのようなアプローチが有効なのかは全く異なると思います。高齢男性に対しては広報誌、回覧板、施設でのチラシが有効だったことがよくわかりました。今後も、必要な情報が必要な方へ届く工夫をしつつ、幅広い年齢層対象の講座もよろしくお願いします。                                     |

|       |                                     |
|-------|-------------------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進                  |
| 基本施策1 | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進          |
| 1     | 理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有                |
| (3)   | 固定観念やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)による影響の排除 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 男女共同参画を阻害する固定観念やアンコンシャス・バイアスを学ぶ講座はテーマが広い分、対象者の年齢層も幅広いと感じました。周知方法や、講座内容、講師はどのような方が教えてください。   |
| 回答 | 令和6年度はアンコンシャス・バイアスとはなんぞやというそのものずばりの講座ではなく、「介護」「育児」「教育」「療育」「治療」などにおいて、強者から弱者に向けられる「支援」にみえる「支配」、「自責」にみえる「自傷」等今まで明確に意識してこなかったバイアスにワークを通じて気付くというスタンスを取りました。周知方法はチラシやSNS・市報に加え新聞にも掲載されました。講師は兵庫県立大学 環境人間学部 教授の竹端寛さんです。 |
| 意見 | 一見それぞれ別の事例と思われる場面に、「強者から弱者へ向けられる権力勾配やバイアス」という共通の構図があてはまることを伝える講座だとわかりました。限定的な内容だけでなく広義に扱ったことで、どんな参加者にも想像しやすく、自分事として考える機会になったと思います。周知媒体も多岐に渡り、しっかり事前に周知できていたこと、また新聞にも掲載され、注目があつたことも伺えました。                          |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 人権啓発センター(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】人権啓発ライブラリーでの貸出件数と利用者数ともに、令和5年度よりも増加しています。どのような工夫が成果に繋がったとお考えですか。</p> <p>【2】「人権課題について、バランスよく市民に啓発する必要」とありますが、どのような状況をベストバランスだとするのか、その判断基準を教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】視聴覚教材選定のポイントとして、時代の流れに沿った人権課題に関するものを採用しています。インターネットにおける人権侵害、マイクロアグレッション、性の多様性などです。</p> <p>令和6年度は「言葉があるから…」というマイクロアグレッションをテーマとしたDVD教材が好評で、年間24回・314人の利用実績がありました。また31分という時間にまとめられた教材は職場等での人権研修に使いやすいということもあり、多くの貸出に繋がったと分析しています。</p> <p>【2】当センターは部落差別(同和問題)解消を中心に啓発する拠点施設として存在していますが、それだけではなく、時代の流れや人々の価値観の変化・多様化に伴い生じている新たな人権課題(ネット差別、性の多様性など)にも対応していくことを「バランスよく」と表現しました。</p> |
| 意見 | <p>【1】幅広く偏りのない視聴覚教材選定を心がけていることがわかりました。今回の貸出実績に繋がった分析結果を今後に活かし、限られた予算を有効利用し、厳選された教材がより多くの市民に届くよう周知啓発活動をお願いします。</p> <p>【2】部落差別の解消に向けて啓発するだけでなく、さまざまな新たな人権課題にも対応していくことと理解しました。</p> <p>性暴力防止に関しても、いろいろな視点やすぐれた問題意識を持つ人がそれぞれの立場から協力して取り組みを行っていただきたいです。今後の啓発活動に期待します。</p>  |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 人権教育室(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】伊丹市人権・同和教育研究協議会(以下、伊同教)について詳しく教えてください。充て職の部会もあるようですが、形骸化しないような工夫があれば教えてください。</p> <p>【2】伊同教の各部会の男女比はどれくらいですか？また各部会長の男女比率を教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】差別を許さない都市「伊丹」を実現するため人権・同和教育の研究と実践を行っています。8つの部会を有しています。毎年、各部会でテーマを決めて研修会を開催し、さまざまな人権課題を学ぶ事で活性化を図っています。</p> <p>【2】男女共生部会:男2:女4、人権教育部会:男2:女8、広報部会:男1:女6になります。それ以外の部会は、団体ごとの加盟になるため、具体的な男女比を算出できませんが、就学前教育部会、PTA部会は女性の比率が高いです。また、各部会長の男女比率は男3:女5になります。</p> |
| 意見 | <p>【1】8つの部会を設定し各部会での活動を促し、協議会を活性化する工夫をされているとのこと、安心しました。</p> <p>【2】各部会長の男女比率がほぼ同率であることは素晴らしいです。一方で構成員については女性に偏りすぎている部会もあるようですので、男女が共同して活発な意見交換ができるような部会運営を、これからも目指していただくようにお願いします。</p> <p>伊同教の理事会では、とくに事務局を構成するメンバーが、極端に男性に偏っているのが気にかかります。改善をお願いしたいです。</p>    |

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進         |
| 基本施策1 | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進 |
| 2     | 多様な市民への効果的な情報発信の推進         |
| (1)   | 市民の多様性に応じた情報発信の実施          |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 令和5年度の回答で「若年者の集客の課題のために『地域若者サポートステーション』と連携します」とのお答えでした。令和6年度も同じ課題をあげています。連携の成果を教えてください。   |
| 回答 | 外出しにくいと思われる当事者の参加も複数ありました。参加者からは「ひきこもり、就労に困難を抱える人、就労する意思があっても踏み出せなかったり継続が難しいということが身近な問題であることがよく分かった。」「全国に拠点があり、市内でも活動している若者サポートステーションについて、存在自体を知らなかった。役割や事業内容を知らなかった。」という声も多く、必要としている人たちに届いたということが一番の成果でした。令和7年度も連携を継続する予定です。 |
| 意見 | 若者サポートステーションとの連携が好調で成果も表れており、今後も継続を続けるようです。外出や講座参加が難しいであろう当事者の参加が複数あったことは、当事者目線に立った言葉選びや来やすい雰囲気作りなど、工夫の積み重ねの賜物だと思います。今後とも丁寧な場作りをお願いします。   |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 人権啓発センター(書面回答)  |
| 質問 | 人権啓発センターの知名度は、この数年の間で上昇していると感じますか。また、知名度や来訪者が低いとすると、それを改善するための具体案はありますか。  |
| 回答 | 「ふらっと」の愛称で、人権センター、児童館、ふれあいセンター(ぎょうぎ温泉)と3つの個性を持った施設の取り組みにより、開館から着実に知名度は高くなっていると考えています。この数年という意味では、コロナ禍、利用者の高齢化・固定化により利用者数は伸び悩んでいます。しかし、魅力ある施設とするため、人権センターでは来館者がいつでも人権の歴史、部落差別に関して学べる常設展示コーナーの企画や、ふれあいセンターでは高齢者向けの健康体操に加え、フラダンスや交通安全教室、寄席などの単発企画、児童館では近隣学校等との連携によりジョイントクラブ(通年の体験学習事業)を開催し、利用者の増加に向けて取り組んでいます。 |
| 意見 | 工夫を凝らし、幅広い年齢層を対象とした講座を開催されている様子がよくわかりました。高齢化・固定化を打破する工夫も、今後期待したいです。市内各施設で同じような悩みはあると思うので、意見交換会のようなもので先進事例や悩みの共有などの場を設けるのはいかがでしょうか。  |

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進         |
| 基本施策1 | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進 |
| 2     | 多様な市民への効果的な情報発信の推進         |
| (2)   | 媒体・手法等を工夫した情報発信の推進         |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 広報・シティプロモーション戦略課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】男女共同参画に関する情報提供を増やしていただけるよう令和5年度のヒアリングでもお伝えさせていただきました。そのスペースや掲載頻度の増減を、令和5年度と令和6年度を比較し前年比で教えてください。</p> <p>【2】「広報伊丹」や市のホームページ、SNS、ケーブルテレビなどで使われる表現方法が「男女平等に関する表現指針」に則っているかどうかは、誰がどのように確認していますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】男女共同参画に関する情報提供は、広報紙の特集については令和6年度は、前年度に比べ、1件減となりました。男女共同参画に関するイベント・講座等については、掲載スペースはイベント規模や内容により様々ですが、年間24号発行している広報紙のうち、23号に掲載しました。</p> <p>その他、X(SNS)での発信は令和6年度は、前年度に比べ3件増、ケーブルテレビでは1件増となっております。</p> <p>【2】広報紙など広報媒体での情報発信は、担当課からの依頼文書に基づき、当課で原稿や投稿文を校正し、担当課で最終確認をしていただいた上で印刷や発信を行っております。表現については担当課での確認はもちろんですが、当課においても実施しております。</p> |
| 意見 | <p>【1】広報誌への掲載は前年に比べ減少していますが、それを補うようにSNS発信を倍増し、対策もされていることがよくわかりました。時代に合わせて紙媒体もSNSも適切に上手く活用して市民へ必要な情報が届くよう、今後もよろしくお願いします。</p> <p>【2】「広報伊丹」は市民に対してとても影響力の強い媒体なので、表現方法については今後も入念な確認をお願いします。</p>  |



|    |  |
|----|--|
| 担当 | 図書館(書面回答)  |
| 質問 | 「男女共同参画」や「人権」という言葉がハードルを上げている、とお考えですが、ハードルを下げるアイデアや、それに代わる言葉があれば教えてください。   |
| 回答 | カラフルな見出しや飾り付けを行い、手に取りやすい図書展示エリアとなるよう心掛けていきたいと思っています。<br>また、「男女共同参画」や「人権」という言葉の理解に役立つよう、用語の意味を解説したポップを作成するなどを考えております。             |
| 意見 | 各図書館が趣向を凝らした展示の工夫をされていること、実際に足を運んでみて感じています。用語の意味を解説したポップの作成も非常にいいアイデアだと思います。それをきっかけとして、足をとめ、本を手にとることに繋がると思うので、今後とも工夫をよろしくお願いします。 |

|       |                                  |
|-------|----------------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進               |
| 基本施策1 | 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進       |
| 2     | 多様な市民への効果的な情報発信の推進               |
| (3)   | 様々な施策を通しての、市民の固定的性別役割分担の解消に向けた啓発 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 介護保険課(書面回答)  |
| 質問 | 介護保険サービス事業者連絡会において「ジェンダー平等をめざして」のリーフレットを配布したとのことですが、ただ渡すだけでは読み流す方や、読まない方もいるのではないかと懸念しています。そうならないために、渡すときに心がけていることがあれば教えてください。<br>また、介護現場におけるジェンダー問題は、介護する側・介護を受ける側双方に根深く存在しています。問題の内容に応じて様々な課が対応すると思いますが、介護保険課はどのような問題を担当していますか。 |
| 回答 | 事業者に対しては、リーフレットを交付する際に、スタッフや利用者の方々にリーフレットの内容を見ていただくように依頼をしています。<br>介護サービスを受ける利用者から介護職員へのセクシュアルハラスメントを含む、ハラスメント行為の防止の啓発については、介護サービスの手引きに掲載しています。また、令和7年度は広報伊丹特集号に啓発記事を掲載予定です。   |
| 意見 | 依頼の通りに、事業者がきちんと説明を実施してくださっていることを願います。同じリーフレットを渡すにしても、その時なにか一言声をかけることで、リーフレットの注目度、アピールの成果は全く変わってくると思います。せっかくのリーフレットをしっかりと見ていただけるような、丁寧な取り組みを心がけていただきたいと思います。また、介護現場におけるハラスメント行為の防止の啓発も、重要な課題だと思います。広報への掲載や、絶え間ない啓発活動をよろしくお願いします。  |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】学校で学ぶCAP(※)講座と、センターで実施したCAP講座では、内容にどのような違いがありますか。</p> <p>【2】CAPワークショップを今後どのように改善しながら、講座を展開していく予定か教えてください。</p> <p>※ 【CAP(キャップ)】子どもがいじめ・虐待・体罰・誘拐・痴漢・性暴力など様々な暴力から自分の心とからだを守る暴力防止のための予防教育プログラム。</p>  |
| 回答 | <p>【1】CAP(Child Assault Prevention=子どもへのあらゆる暴力防止プログラム)はアメリカで開発されたプログラムで、日本には1995年11月に導入されました。導入時に大阪でファシリテーター養成講座を主催したのが(有)ビデオブック(NPO法人 女性と子どものエンパワメント関西の前身)です。子ども虐待、いじめ、誘拐、性暴力などのあらゆる暴力から自分の身を守るために出来ることがあるという子どもへのメッセージは同じですが、年齢別で対象者を絞って、3種類のプログラムが実施されており、手法が異なります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就学前CAPプログラムー3歳から6歳までの就学前児童が対象</li> <li>・ベーシックCAPプログラムー小学生が対象</li> <li>・中学生CAPプログラムー中学生が対象</li> </ul> <p>伊丹市教育委員会のもとに実施されているCAPは対象が小学4年生の児童と聞いています。</p> <p>センターでは、就学前児童も事件に巻き込まれることも多いため、今年度は就学前児童(3～6歳)を対象に行いました。昨年度は1・2年生を対象に実施しました。</p> <p>また、学校で提供されているワークは子どものみの参加ですが、保護者や子どもに関わる大人がCAPのメッセージを知ることは大切で、子どもへの暴力防止に繋がります。いずれにしても、CAPは成長段階で繰り返し学ぶことがより効果的でありますから、機会を捉えて参加していただけたらと考えています。</p> <p>【2】若年層向けの講座の一つとしてニーズの高いCAPを実施してきましたが、今後はCAPに限らず、包括的な性教育、子ども向けメディア・リテラシー、ジェンダーについて学ぶなど、子どもと社会の課題を鑑みながら、企画する予定でいます。</p> |
| 意見 | <p>【1】養成講座の受講者のみが実施できるプログラムが、年齢別で3種類定められているそうです。小学校で行われるベーシックプログラムのほか、その前後の年齢向けの講座があるようで、男女共同参画センターでは就学前児童や、1・2年生を対象とした講座を実施されたそうです。また学校と違い大人も参加可としたそうです。このように自由度高く、学校では行えない内容を補う場として今後とも継続実施をお願いします。</p> <p>【2】CAP講習は(これに限りませんが)、講師・演じ手により効果に歴然とした差のあることを実感しています。せっかくの機会なので、ふさわしい講師をよく選んで、CAPに限らない、さまざまな角度・ジャンルから子どもたちを取り巻く環境・問題に向けた取り組みを続けてください。</p>   |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 次世代育成課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】各子育て支援拠点の実情として「固定的性別役割分担の定着が根強い」とありますが、次世代育成課では、どのような場面でそう感じるのか、教えてください。</p> <p>【2】課として「いたみむっくむっくルーム」事業の継続をしながら、固定的性別役割分担意識の改善のために、参加者へどのような働きかけをすることをお考えですか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】平日の子育て支援拠点の利用者が、概ね女性保護者であるところに固定的性別役割分担の定着が根強いと感じます</p> <p>【2】男性保護者も参加しやすい事業展開をすることにより、男女共同で育児参加する機会を増やすように働きかけることが改善に繋がると考えます。</p>   |
| 意見 | <p>【1】平日の子育て支援拠点の利用者が、概ね女性保護者であるという事情とそこからの実感について、よくわかりました。引き続き実情に応じて土日開所も継続し、さらに男性の育児参画を促すべく、新たな工夫も続けていただけたらと思います。</p> <p>【2】男性保護者も参加しやすい事業展開を増やすお考えとのことで、今後に期待しています。「男性保護者が参加しやすい」というのは曜日、時間、内容、様々な要素が関わってくると思うので、傾向を分析し改善を重ねてください。</p> |

|       |                           |
|-------|---------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進        |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進              |
| 1     | 児童生徒等への教育の充実              |
| (3)   | 性暴力の防止を含めた、性に関する包括的な教育の推進 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】学習指導要領に基づく性教育を実施しているとあります。学習指導要領と発達段階、そして社会情勢は合致しているとお考えですか。また、日本は世界に比べて遅れているとも言われているので、現場の先生方や課としての考えを教えてください。</p> <p>【2】教員による性犯罪などの全国ニュースにより、児童生徒や保護者が戸惑うことがあると思います。そのような時、市の教育課から学校現場へどのような指導を行なっているか教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】学習指導要領においては、社会情勢などに鑑み、10年に一度改訂されております。その都度、子どもたちの様子や社会の様子を反映させており、一定合致していると考えております。一方で、世界と比較したときにどこまでの指導が今後必要なのかについては、社会の変化が目まぐるしい昨今、国の動向を注視しながら必要に応じて学校へ助言等を行っていくべきだと考えております。</p> <p>【2】学校教育課からは担当者会や学校訪問などを通して、「生徒指導提要」に基づき、子どもたちの気持ちに寄り添った丁寧な指導や対応をするように指導助言を行っております。</p>  |
| 意見 | <p>【1】学習指導要領は、平成29年度に改訂され次回は令和9年度に改訂予定であるとのことです。改訂される要領に基づいて、児童生徒に丁寧に指導されているとのことでした。要領改訂の会議は学識経験者だけではなくNPO法人の教育関係者や行政関係者なども加わり、現場の意見を反映される仕組みが整っているとの説明もしていただきました。その委員は、関東・関西から偏りなく選任されていることも伺え、幅広い意見をもとに作成されていると感じました。</p> <p>【2】子どもたちにとって、学校で習うことと世の中の動きとが乖離して見えることのないように、との懸念から質問いたしました。マスコミで取り沙汰される時事的な問題については、取り扱いに慎重を要し難しいことと思いますが、少しでも教室で子どもたちに伝える努力をお願いしたいです。</p> <p>教科書以外の独自教材としては、絵本を使って性自認の多様性の教育に取り組んでいると回答をいただきました。</p> <p>また、担当者会や学校訪問などを通して適切な指導助言ができるよう連絡を密にしていること、必要に応じて学校が組織的対応をとるよう指導されていることも伺えて、安心しました。</p> |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 保健体育課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】市内全小学校で実施しているCAP講座において、そこで学んだことを機に子どもからのSOS発信に繋がった事例はあるでしょうか。</p> <p>【2】スポーツ21で発生した性犯罪について、未然にもしくはもっと早く止めることができなかったかなど、この事件に関してどのような対応をされましたか。</p> <p>【3】CAP講習会の開催にて、どのような教育効果をいちばん期待するかを教えてください。</p> <p>【4】性犯罪に巻き込まれないよう自衛手段を講じるのも大切ですが、万が一性犯罪に巻き込まれた場合、適切な支援要請をする方法などの講習会は行なっているか教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】CAP講座実施後、アンケートを取った際に、SOSを発信するような内容を記入していた児童が複数名いました。その際、小学校と情報を共有し、課題解決へとつなげることができました。</p> <p>【2】本件に際しまして、市教育委員会では令和5年8月に従来からの相談窓口に加え「伊丹っ子SOS相談室」を開設するなど、子どもが心身の安全を損なうことがないよう、教職員はもとよりスポーツ指導者におけるコンプライアンスの向上に努めているところです。</p> <p>【3】児童自身に「自分は大切な存在である」という自尊感情を高めるとともに、相手もそのような存在であるということを認め合い、生活に前向きに取り組むことができる姿勢を育みたいと考えております。</p> <p>【4】CAP講習会の中で、性犯罪を含めた犯罪行為に巻き込まれないようにするための自衛手段について学習するだけでなく、実際に犯罪行為に巻き込まれたとき、巻き込まれそうになったときの対応や行動、相談先について、ロールプレイを交えながらの講習が行われています。</p> |

|    |   |
|----|---|
| 意見 | <p>【1】SOSを発信した子どもの声を拾い上げられたとのこと安堵しました。引き続きアンテナを広くはっていただくようお願いします。</p> <p>【2】周りの大人の動きは適切だったのか、事件を未然に防ぐためにできることはなかったのかなど振り返り、二度とこのような事件が起きないように、子どもたちの心身の安全を最優先にした取り組みをお願いします。</p> <p>【3】自尊感情と他者尊重を大切にされているとのこと、理解しました。</p> <p>【4】実際に犯罪に巻き込まれた時、巻き込まれそうになった時の対処を、ロールプレイを交えながら講習されていると伺い安心しました。有事の際に動くためには、繰り返しの教育が必要かと思いますので、継続した講習会の実施をお願いします。</p> |
|----|---|

|       |                    |
|-------|--------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進 |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進       |
| 1     | 児童生徒等への教育の充実       |
| (4)   | 性の多様性に関する教育の推進     |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | 児童生徒の「性の多様性」の理解はどれくらい進んだと思いますか。あるいはその調査報告などはありますか。あれば教えてください。   |
| 回答 | 実際に児童生徒を対象としたアンケートを市として実施はしておりませんが、性の多様性に関する授業の実施について継続的に取り組んでいることや、各学校が実情に応じて性の多様性に関する授業や講演会を実施しており、一定の理解が進んでいるものと考えております。   |
| 意見 | <p>アンケート調査などにより課題を見出し目標を設定し解決に向けて動くPDCAサイクルを課として理解はしているが、「性の多様性」に関する調査は実施しにくい面もあるので実施していないとのことでした。ただし小学校6年生と中学校3年生を対象とした学習状況調査の中で、「学校生活が楽しいか」を問う項目があり、学校生活のウェルビーイング(※)については注視しているとのこと、できる範囲で児童生徒の様子をみていただいていることが伺えました。</p> <p>性教育の成果を数値で捉えるのは容易でないでしょうが、教育・指導方法を年々改善していくための1つの指針として、必要なことだと思います。性教育成果の数値化については、日本だけでなく世界中で研究されていることだと思いますから、先進事例や有効な方法を模索していただきたいと思います。</p> <p>※ 【ウェルビーイング】肉体的、精神的、社会的にすべてが満たされた良好な状態を指す。</p> |

|       |                    |
|-------|--------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進 |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進       |
| 1     | 児童生徒等への教育の充実       |
| (5)   | 多様な学習機会の提供の推進      |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】「町の先生」は誰の判断で招聘できるのでしょうか。引き続き継続、増加させていくためには、その権限を持つ方へアプローチしないと影響が無いと思います。成果に繋げるために、どの課が、誰にアプローチすれば良いとお考えですか。</p> <p>【2】「町の先生」事業はジェンダー平等教育にどのように活かされていますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】「町の先生」事業は各学校が希望し、「町の先生」の講師から承諾を得た上で、事務局に申請を行い、招聘しております。</p> <p>学校教育課より学校へ周知することが大切だと考えるため、今後も年度当初に学校へ周知を図ってまいります。</p> <p>【2】【1】を通してジェンダー平等教育について授業を実施するなど一定の成果を得ることができたと考えております。</p>   |
| 意見 | <p>【1】年度当初に「町の先生」のリストを各校へ配布しているそうです。各校により、全学年対象なのか一学年対象なのか、など利用方法は様々ですが、概ね市内全校が年に一度は利用しているという現状で、好評な事業のようです。</p> <p>【2】「町の先生」事業の講師に対して、ジェンダー平等教育に関する事前指導が行われているわけではなく、男女共同参画施策としての直接的な意味は希薄のようです。ただし、子どもたちが学校の先生以外の「信頼できる大人」に出会う機会として、施策そのものは有益かつ大切なことと思います。</p> |



|       |                                    |
|-------|------------------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進                 |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進                       |
| 2     | ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進 |
| (1)   | 制服の種類の自由選択の推進                      |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 全中学校で制服の自由選択が取り入れられていますが、運動着も全中学校で自由選択できますか。主体的な選択ができる取り組みを進めていく必要があるとお考えですが、次はどの分野で必要だと考えていますか。   |
| 回答 | 各中学校において、男女統一の体操服を制定しています。また、校則においては生徒の意見を吸い上げ、生徒会執行部を中心に考え、検討し毎年見直しをしております。学校によっては、移行期間に関しては、生徒自身が自分の体調にあわせて、夏服・冬服を選択できるように取り組んでいる学校もあります。                          |
| 意見 | 男女統一の体操服を導入しているので、性差による不自由は無いようです。夏服・冬服の移行期間を緩やかに設定している学校もあるとのことですが、昨今の異常気象を鑑みて、移行期間の柔軟な対応は一部の学校だけではなく全校で検討いただけるように要望いたしました。なお、個別理由による夏服・冬服の柔軟な対応は全校で実施できているとのことでした。 |



|       |                                    |
|-------|------------------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進                 |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進                       |
| 2     | ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進 |
| (2)   | 誰もが使えるトイレ環境の整備と利用しやすさへの配慮          |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 施設課(書面回答)   |
| 質問 | 鈴原小学校でのトイレ整備工事費用はどのくらいですか。「誰もが利用しやすいトイレ」の設置スペース確保が難しいのはどの学校ですか。   |
| 回答 | <p>現在工事中の為、工事費用は確定しておりませんが、過去に同規模の多目的トイレを整備した際に、600万円程度でした。</p> <p>空調方式を全館式から個別式としたことにより、誰もが利用しやすいトイレの設置スペースを確保できましたので、学校に少なくとも一箇所、設置できるようになりました。</p> |
| 意見 | 「誰もが利用しやすいトイレ」の設置に向けて、空調方式の変更という改善策により「学校に少なくとも一箇所、設置できるようになった」とのことです。その結果、学校による偏りがなく、全校に設置できるという成果に繋がったことは素晴らしいと思います。                                |

|       |                              |
|-------|------------------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進           |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進                 |
| 3     | 学校等教職員の研修の強化                 |
| (1)   | 子どもに正しく教え、及び対応するための、教職員の研修強化 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 総合教育センター(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】校長をはじめとする教職員が子どもに正しく男女共同参画を教えるための意識、知識向上の研修会の効果をどのように精査しますか。スポーツ21で発生した性犯罪に関して、善悪を教える立場である大人が子どもに加害してしまいました。センターとしてのご意見をお聞かせください。</p> <p>【2】新規採用教員対象の人権教育研修会の詳細はどのようなものですか。反省点等がありますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】センターで実施する教職員研修においては、必ず受講後アンケートを実施しています。その研修の中で実践意欲や意識変容を自己評価する指標をもとに研修会の効果を精査しております。スポーツ21で発生した性犯罪につきましては、信頼していた子どもの心を深く傷つける行為であり、絶対にあってはならないことで、誠に遺憾であります。</p> <p>【2】新規採用教員等を対象とした人権教育研修会を年2回実施いたしました。第1回は、80名の参加で、同和問題の歴史や差別に対する正しい認識と対応について学ぶ研修としました。第2回は、89名の参加で、トランスジェンダーである子どもとその家族の対談から当事者の思い等を考え、ありのままに受け入れる姿勢について学びました。</p> |
| 意見 | <p>【1】必ず受講後のアンケートを実施しているとのことで、研修会の効果はある程度把握できているものとわかりました。教職員による児童生徒の性被害、そのような行為をする人が二度と出ないよう、引き続き研修会の実施をお願いします。また、周りの大人たちが知識をつけ、兆候に気づく、声を掛け合う、対策を取るなど、周りから守っていくことも非常に大切です。そのような大人を一人でも多く育てる意識で研修会の実施をよろしくお願いいたします。</p> <p>【2】新規採用教員対象の人権教育研修会は、当然ながら意義深く大切なことであり、今後とも、積極的に取り組んでいただきたいと思います。ワークショップを含める等、参加意識の高い研修を今後も工夫してお願いしたいです。</p>    |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 幼児教育推進課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】幼児の人権と尊厳を守る、不適切な保育を防止する研修を実施されたとのことですが、不適切な保育とは、たとえばどんなことですか。</p> <p>【2】不適切な保育を防止するため、随時相談に対応するとありますが、相談窓口の利用頻度や内容を教えてください。</p> <p>【3】性的マイノリティの児童生徒への理解は、教職員の年齢や性別で違いはあるか教えてください。また理解が不十分な場合に、考え方の転換を図るような具体的な策にはどのようなものがあるか教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】子ども一人一人の人格を尊重しない関わり、物事を強要するような関わり、罰を与える・乱暴な関わり、子ども一人一人の育ちや家庭環境への配慮に欠ける関わり、差別的な関わりに該当すること等です。</p> <p>【2】保護者や施設関係者等から、心配なこととして、幼児教育推進課への相談・問い合わせが主です。日常的に様々な内容の問い合わせに対応しているため頻度や個別の内容についてお答えすることは難しいですが、聞き取りの内容から不適切な保育が疑われると課で判断した場合は随時幼児教育センターと連携し、当該施設への聞き取りや事実確認を行っています。またより良い保育に向けた振り返りや改善に向けてのアドバイザー派遣等も行っています。</p> <p>【3】女性が圧倒的に多い職種であるため性差の違いについては不明ですが、近年若手保育者が増加している現状も踏まえ、性的マイノリティの子どもへの理解を含む人権研修を幼児教育センター主催の研修会の中で今後も位置づけていきます。</p> |
| 意見 | <p>【1】不適切な保育についてよくわかりました。保育に関わる職員全員が正しい知識を持ち、心にとめながら幼児と接していただきたいと思います。</p> <p>【2】具体的な数値はお答えいただけませんでしたが、相談窓口が活発に利用されていることが伺えました。引き続き関係機関と連携しながら丁寧な聞き取りや相談業務をお願いします。</p> <p>【3】若手保育者への研修会の実施についてはよくわかりました。時代背景の影響もあり、特に高齢の方が性的マイノリティの子どもを真に理解できるかを伺いたかったのですが質問の仕方が悪かったようです。今後、中高年者の理解度に合わせつつ知識の底上げをする研修の開催について、ご検討をお願いします。</p> <p>また、現状「女性が圧倒的に多い職種」だということですが、男性も育休を取得し育児に参画していく時代を迎え、今後は幼児教育センターにおいても男性スタッフの養成は急務であろうと思いますので、そちらも併せてご検討をお願いします。</p>  |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 人権教育室(書面回答)   |
| 質問 | 教職員研修の詳細はどのようなものですか。反省点等がありますか。   |
| 回答 | 教職員研修では、性的マイノリティ、部落差別、子どもの人権、障害のある方の人権、外国人などさまざまな人権課題を取り扱っています。教職員が多忙なため、研修を実施しにくくなっていることが反省点になります。     |
| 意見 | 日々子どもと直接関わる教職員の方々には、等しく研修を受け、適切な関わりを持っていただきたいです。<br>多忙な中、大変かと思いますが、ワーク・ライフ・バランスも尊重しつつ、研修を組み込む工夫をお願いします。 |

|       |                     |
|-------|---------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進  |
| 基本施策2 | 学校等における教育の推進        |
| 3     | 学校等教職員の研修の強化        |
| (2)   | 教育環境の改善に関する教職員の意識向上 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | 教職員が、教育環境の整備に自ら気づける意識向上を図っているとのことですが、その教育環境とは、担任する各教室のことでしょうか。各担任に任せると差が出ると思いますが、その差を埋める工夫などがあれば教えてください。  |
| 回答 | 教育環境は各教室だけではなく、学校全体の教育環境を指しております。そのため、教職員個人だけでなく、学校に勤務する教職員全員で取り組むことになります。<br>教職員の差を埋める工夫として、人権担当者会において、男女共生ハンドブックや県の副読本などの資料をもとに、毎年確認を行っております。 |
| 意見 | 学校全体の教育環境の整備は、子どもによる学校評価アンケートの結果や、資料をもとにして、教職員全員で毎年丁寧に確認されているとのことでした。伊丹市独自のさらに詳しい調査も検討中だと伺うことができ、非常に具体的かつ詳細な調査結果が出るのではないかと期待しています。              |

|       |                    |
|-------|--------------------|
| 基本目標1 | 男女共同参画に関する啓発・教育の推進 |
| 基本施策3 | 市民の主体的な学習の促進       |
| 2     | 市民の学習・啓発活動への支援     |
| (1)   | 市民の学習、交流等の促進       |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】拠点施設ここいろでの学習・交流事業において、デジタル技術の効果的な導入を自発的に取り組むには至らなかったとのことですが、不要だと思ったのか、したいけどできなかったのか、どのような理由か教えてください。</p> <p>【2】名古屋市の研修・交流事業にオンラインで参加できたのは良かったですが、自発的にオンライン交流を主催する計画はありますか。その実現可能性について教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】早急な必要性や市民からの具体的なニーズは特にありませんでした。</p> <p>【2】現在のところ具体的な計画はありません。興味深い取組をする自治体や団体があれば交流を検討することもあるかと思います。</p>  |
| 意見 | <p>【1】ニーズがないということで今回は必要ないと判断したとのこと納得できました。</p> <p>【2】今の所、参加したい方が対面で参加するというニーズに沿っていることが確認できました。要望があれば講座をオンライン配信することや、他県で興味深い取組をする自治体や団体があれば交流を検討するとのこと、ニーズがあれば積極的に対応する姿勢が伺えたので安心しました。教育現場でもデジタル教科書の普及率が6割を超えた昨今、市民の学習・交流事業にも躊躇うことなくデジタル技術を導入していただくようお願いします。</p> |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)  |
| 質問 | 男女共同参画センターにおいて、市民団体の育成が思うように進んでいないことが課題のようですが、登録団体が増えるメリットを教えてください。  |
| 回答 | 登録団体については要件のハードルが高くこのところ増えていません。そのかわり個人や少人数のグループで参加できるここサークルの活動が活性化しています。  |
| 意見 | 登録するためには、活動日数、人数、目的や活動内容などの要件を満たしている必要があり、ハードルが高いそうです。その要件を満たすほどの団体が無いため近年は新規登録に繋がっていないとのことですが、むやみに要件を下げることはできないというお話にも納得しました。登録団体が増えることで、男女共同参画センターここいろへの所属意識を持つ市民の増加、センターの存在意義の向上、センターでの活動の活性化、そして知名度の向上による集客効果と好循環が生まれます。簡単なことではありませんが、登録団体が増えることを願います。 |

## 基本目標2 仕事と生活の調和の推進

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                 |
| 基本施策1 | 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進 |
| 1     | 子育て中・介護中の就業促進               |
| (1)   | 短時間勤務等に特化した就職相談会・面接会の実施     |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】就業希望者対応のための、日々の求人チェックはとても地道で大変な作業だと思います。キーワード自動ヒットなどデジタルツールも導入していますか。していなければ今後デジタル化に置き換えられる部分はありますか。その分、人への対応に時間を回せるので、効率化の工夫があれば教えてください。</p> <p>【2】「だいたい9時から14時までの仕事就職相談会」の開催場所と参加人数を教えてください。市内だけではなく、隣接区域の企業を施策の対象に加える考えはありますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】求人を探す際の、デジタルツールの導入は行っておりません。当課の就労支援は求人情報を多く扱い効率化を求めるよりも、個々のニーズに応じたオーダーメイドの支援を行うため、1件1件しっかり求人情報を確認する必要があります。</p> <p>また、求人情報は日々更新されるため、求人のチェックは就労支援を行ううえでは必要な作業と考えております。</p> <p>【2】令和6年度<br/>開催場所:伊丹市立男女共同参画センターここいろ<br/>参加人数:12人<br/>子どもの送り迎えなどを考慮し、通勤しやすい身近なところで市内の企業に協力いただくことが多いですが、フランチャイズや支店がある企業であれば市内の勤務地及び近隣区域を勤務地としている企業にも参画いただいております。市民ニーズを踏まえて交通アクセスがよく市内に隣接する企業があれば、施策の対象に加える考えはあります。</p> |

|    |  |
|----|--|
| 意見 | <p>【1】まずは相談者の要望を聞き、それに即した情報を検索しているとのこと。また、求人情報は予想以上に更新頻度が早く、日々の地道なチェックが必要だという実情がわかりました。ただ、部分的なAIの導入などで質を下げることなく効率化を図れる部分は必ずあると思うので、今後もデジタル化も視野に入れていただきたいと要望しました。</p> <p>【2】子どもの送り迎えや発熱時の対応等を考慮して、通勤しやすい身近なところをということで、対象をほぼ市内勤務に限っておられました。ところが伊丹市は市域が狭く、伊丹市民であっても、地理的に尼崎市や川西市・宝塚市との行き来のほうが便利だという方はかなり多いと思われますので、伊丹市との隣接区域に関しては柔軟な対応をお願いしたいと申し入れ、前向きな回答をいただきました。</p> |
|----|--|

|       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                    |
| 基本施策1 | 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進    |
| 2     | 子育て中・介護中の就業継続・キャリア形成支援         |
| (1)   | 子育て・介護との両立に対する職場や周囲の意識改革のための啓発 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 一般的には男性の方が、援助要請行動が少ないとされています。男性育休や介護休暇などの実情や悩みを聞く場の設定は、具体的に企画していますか。悩みを聞き、それをどのような取り組みに繋げていこうと考えているか教えてください。          |
| 回答 | 悩みを聞く場としては「男性の悩み電話相談」を実施しており年々利用者が増えています。また男性対象講座も毎年度実施しています。   |
| 意見 | 相談の利用者数が増えているだけでなく、30-40代以下の男性の利用が多い、悩みの内容も仕事の人間関係や夫婦関係、セクシュアルマイノリティなど多岐にわたること、男性相談員が丁寧に対応してくださっている様子を知ることができ、安心しました。 |



|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】子育て・介護との両立がしやすい等、先進的に男女共同参画に取り組んでいる企業事例集のリーフレット送付先は「兵庫県下」が適切ですか。</p> <p>【2】大学・短期大学への郵送、市内公共施設等での配架では何らかの効果を感じましたか。また、さらなる推進手法の検討は進んでいますか。内容を教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】本リーフレットは、伊丹市内での男女共同参画の先進的な取り組みを広く知っていただくことを目的として作成したものであり、将来の就職活動や企業選びの際に参考にしただけできるよう、兵庫県内の大学・短期大学を対象に送付を行いました。伊丹市への通学・通勤が可能な範囲での送付は適切かつ有効であると考えています。</p> <p>なお、企業事例集は市HPでも公開しており、県外の方もご覧いただけます。</p> <p>【2】大学・短期大学への郵送や市内公共施設等へのリーフレットの配架につきましては、現在のところ、目に見える反応や具体的な効果については明確には把握できていない状況です。</p> <p>ただし、こうした啓発資料の送付は、継続的に情報を届けることで徐々に意識の醸成につながるものと捉えており、今後も状況の把握に努めながら取り組みを進めていきたいと考えています。</p> |
| 意見 | <p>【1】伊丹市は兵庫県の東端に位置しているので、市民が日常的に大阪府に出かける機会が多いと思います。</p> <p>一方、兵庫県下でも、明石市以遠にはあまり足を運ぶ機会が少ないと思います。したがって、神戸市と阪神間、それに大阪府の北半分くらいをリーフレットの配架の対象地域とするのが効果的だと思います。</p> <p>【2】すぐに目に見える効果は無いけれども、長期目線での啓発効果を期待し継続しているということがわかりました。</p>  |

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                 |
| 基本施策1 | 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進 |
| 3     | 男性の子育て・介護への主体的な関わり促進        |
| (1)   | 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進       |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 主体的に子育てに関われない(関わらない)パートナーを持つ女性への支援は具体的にどのようなことを企画しているか教えてください。また、そのような状況の女性は、自分一人の力でパートナーへ働きかけることが難しい方もいると思います。それを助けるリーフレットのようなツールはなにかお考えですか。   |
| 回答 | 子育て中の女性の支援として、スター・ペアレンティング(※)講座を実施していますが、パートナーへの働きかけを目的としたツールの制作は現在考えていません。<br>※【スター・ペアレンティング】叩かず、甘やかさず、親も楽しみながら子育てをする方法。   |
| 意見 | 子育てに関われない(関わらない)パートナーに対して、直接的な働きかけの難しい際には、側面からの効果的な働きかけをしていると伺うことができました。<br>また、はっきりとしたテーマの講座参加でなくても、センターへ訪れた際の会話から兆候を見逃さず、相談に乗ったり、関係機関の窓口に繋いだりなどの配慮をされていることがわかりました。今後とも丁寧な目配りをよろしくお願いします。 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 次世代育成課(書面回答)   |
| 質問 | こらくるで開催する講座内容は、特にどういったことを重視して決定するのかを教えてください。また、利用者の声を聞く場はありますか。その声を取り入れて、実際に講座を実施した事例があれば教えてください。  |
| 回答 | 年2回のアンケートでは、小・中・高校生にも積極的に回答してもらっています。令和6年度から始めた「こらくるピアノ」はこども達からの弾いてみたいの声に応えたものです。幼児から高校生まで幅広い層の参加があります。ピアノ講師の職員がおりますので、幼児が単音で弾く音に伴奏を付けたりと幼児にも満足してもらえる内容となっております。また、放課後クラブはいつも大勢の小学生が参加してくれていますが、「次は〇〇がしたい」と希望を伝えてくれます。職員の得意な分野(読み聞かせ・手芸・料理等)を生かし、外部講師ではなく身近な職員が、子どもたちが楽しめる内容の講座を企画し指導しております。 |
| 意見 | アンケート等を通じて子どもたちから積極的な声があがり、それに対して、職員も丁寧に積極的に考えて応じていく様子をうかがい、とても喜ばしく思います。   |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 伊丹病院(書面回答)  |
| 質問 | 育児をする母親との個別指導の中で精神的・身体的・社会的にハイリスクである際に、どのように関係機関と連携が取れているか教えてください。また、接する相談員がそれらの兆候を見逃さないようにスキルの維持・向上はどのように行っていますか。  |
| 回答 | <p>院内で精神的にもハイリスク要因が考えられる場合は、公認心理師、精神科医と連携し毎月2回カンファレンスの機会を設けています。また、伊丹市保健センターとは月1回合同カンファレンスを実施し、当院の小児科医も含め妊娠期から産後の育児の状況までフォローする体制を整えています。</p> <p>カンファレンスで上がった事例に関しては部署内で情報共有を行い、職員のスキルの維持・向上を図っています。</p>                 |
| 意見 | <p>他機関と連携し、幅広く、そして長期目線での支援体制が整っていることがわかり安心しました。部署内での情報共有、スキルの維持・向上を図り、今後もフォロー体制を強化していきましょう。</p> <p>公認心理師、精神科医、小児科医等専門家との連携のもと、ハイリスクなケースをサポートするのに現状にて最善を尽くされている様子がうかがえました。職員のスキル向上のため、部署内での情報共有がなされているのは大切なことだと思います。</p> |

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                 |
| 基本施策1 | 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進 |
| 3     | 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進       |
| (2)   | 男性の PTA 活動への参加促進            |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 学校教育課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】PTA活動をしやすいするための会議のオンライン化を目指した機器の導入が充実しておらず、積極実施に至っていないということが課題に挙げられていますが、昨年度も全く同じ文章です。その回答として、「各学校に委ねているので、それぞれの事情により導入が難しい」と伺い、「課としてそれ以上介入できることではないので仕方がないことだ(各校の問題だ)」と結論が出ていました。したがって、令和6年度も同じ課題を挙げているのは疑問です。新たな視点で、課としてできることを教えてください。</p> <p>【2】機器の導入計画がありますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】【2】昨年度と同様の課題を挙げてしまっていたことについては、課としても重く受け止めております。</p> <p>今回のご指摘を受け、改めて、男性保護者のPTA活動の参加率を上げるための取り組みについて、検討いたしました。現状を踏まえた即効性のある対応策を見出すことはできませんでした。</p> <p>現状、「新たな機器の導入に向けた予算措置の実施」については困難な状況にありますが、男性保護者のPTA活動の参加率を上げるために、そもそもの「会議の在り方」や「活動の在り方」について、PTA連合会とともに検討していきたいと思います。</p> <p>今後も引き続き、限られた資源の中でできる取組がないかを継続的に検討し続け、保護者の方々の多様な参画を可能とする環境整備に努めてまいります。</p>                       |
| 意見 | <p>【1】改めての回答をありがとうございました。ヒアリングでは担当者の真摯な姿勢を感じました。PTA活動と一言で言っても、PTA連合会と、各校におけるPTAがあります。後者は行政の介入は難しいことだと思うので、それを混同せずに、課としてできることに注力し、今後の取り組みとして実行に移していただきたいと要望しました。まずはPTA連合会メンバー当事者から、具体的にどのような要望が出るか対話をお願いしたいです。</p> <p>【2】PTA活動のありかたから、機器の導入が現況に即していないことのようにです。男性の育休取得等で世の中も少しずつ変わり、教育現場の伴走者として男性の参画がますます増えていくことと思います。PTA活動に関しても、今後何らかの形でいずれ突破口が開くものと思います。今後とも検討・努力を続けていただきたいと思います。</p> |

|       |                                  |
|-------|----------------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                      |
| 基本施策2 | 全ての人の地域社会への参加促進と、地域活動における男女平等の推進 |
| 1     | 子育て中・介護中の地域社会参加促進                |
| (1)   | 子育て中・介護中の人の地域活動等への参加支援           |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | まちづくり推進課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】地域活動団体において、多様な活動形式の周知・啓発に取り組んでいるとのことですが。その一方で、行政側の IT 導入の状況はいかがでしょう。男女問わず、働きながら地域活動に参加している方も少なくありません。地域活動における手続きのために平日の日中に市役所へ出向く必要が生じると、仕事との両立が困難になると思います。それについての対策や考えを教えてください。</p> <p>【2】市民活動への支援の成果をさらに高めるために、まちづくり推進課では今後どのように取り組まれますか。</p> |
| 回答 | <p>【1】自治会等から市への手続きについてオンライン申請を導入しているほか、自治会へ回覧物の電子データを提供するなど、行政と地域活動団体との手続きにおけるIT導入も、適宜進めています。</p> <p>【2】市内で活動する団体の情報にアクセスする機会や団体同士の交流の機会を増やす取り組みを進めることで、市民を実際の活動へとつなげます。</p>  |
| 意見 | <p>【1】行政と地域活動団体間でのIT導入も進められているとのこと、安心しました。それによって地域活動により多くの方が関わりやすくなると思うので、これからもIT化できる部分は積極的に進めてください。</p> <p>【2】各取り組みを通じて、まちづくり推進課が市民に対して積極性を示し続けることにより、市民活動がより活性化してきているのだと思います。今後をますます期待しています。</p>  |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 地域・高年福祉課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】福祉サポーターポイント事業においてニーズに応じた活動の受け入れ先の開拓をしていくには、現状調査は必須だと思います。活動人数把握、活動者の男女別データ、活動者の家庭状況調査など、どのような項目を調査されていますか。また、どのように開拓を進めていくか計画があれば教えてください。</p> <p>【2】ボランティアメンバーは日頃、各々で活動し、一斉に活動する機会はないと思いますが、集まって意見交換する場等がありますか。内容によっては、その意見を市や社会福祉協議会へ届ける機会がありますか。</p>      |
| 回答 | <p>【1】登録人数の把握、年代別、活動先などの把握を行っております。また、窓口となる社会福祉協議会のボランティアセンターにおいては対面でご意見を頂戴できるため、事業をすすめる上で、参考にさせていただいております。</p> <p>【2】意見交換の場は特に設けておりませんが、ボランティア登録時や、活動後のポイント申請時、さらに活動中を通じて、ボランティアセンターにて対面に対応させていただいておりますので、その際にご意見を頂けるものと考えております。頂いたご意見については市と共有させていただいております。</p> |
| 意見 | <p>【1】様々な項目のデータ収集をされ、それと同時に対面で意見も聞いているとのことですので。そのデータを分析し、今後の活動受け入れ先の開拓を進めてください。今後の開拓の計画も質問しましたが、ご回答は無く残念でした。</p> <p>【2】ボランティア目線からの、市政全般に対する市民の意見を、さらに積極的に吸い上げる機会があれば良いように思います。</p>  |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 介護保険課(書面回答)   |
| 質問 | 認知症サポーター養成講座及びステップアップ講座の詳細内容を教えてください。<br>両講座において、参加人数の男女比を教えてください。  |
| 回答 | <p>伊丹市の認知症サポーター養成講座は、認知症について理解を深め、認知症の人や家族を温かく見守り、支援する「認知症サポーター」を養成することを目的としており、「認知症の基礎知識」、「認知症の人への接し方」「相談場所や社会資源の紹介」等の内容で実施しています。</p> <p>ステップアップ講座については、認知症サポーター養成講座受講者に対し、認知症についての知識をさらに深め、その知識を実際の活動にいかすことを目的としており、「認知症の理解を深める」「認知症の人への支援方法」「地域での取り組み」等の内容で実施しています。</p> <p>参加者の男女別の人数は把握しておりません。</p> |
| 意見 | 両講座ともに、これからの社会にますます重要な意味を持つものと思います。認知症のことに限らず、介護の負担が女性に偏ることのないように、今後は男女ともに適切に分担していく姿勢が大切だと思います。男女共同参画の基礎的なデータとして、参加者の男女別の人数は今後、把握していただければと思います。   |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 次世代育成課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】「育児ファミリー・サポート・センター事業」の協力会員になるための必須講座開催の発信はどのようなタイミングと内容を心がけていますか。</p> <p>【2】「育児ファミリー・サポート・センター事業」の協力・依頼会員数は何人ですか。会員数のここ5年間の推移状況はどうなっていますか。また、利用数に対して協力会員の数は十分でしょうか。課題を教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】必須講座は年2回(7月、1月頃)開講しており、受講者の募集に併せて発信しています。講座の内容については、厚生労働省・こども家庭庁のカリキュラムに基づき、子どもに関することをはじめ事故対策など、協力会員として身につけておくべき内容とするように心がけています。</p> <p>【2】令和6年度末時点で協力(両方含む)会員521人、依頼会員1,783人であり、会員数の推移状況は協力会員は減少傾向、依頼会員は微増となっています。また、協力会員の数は十分とは言えず、協力会員の獲得が課題であると認識しています。</p> |

|    |   |
|----|---|
| 意見 | <p>【1】必須講座開催の発信は、早い段階から行い、「申し込み期限が過ぎていた」という機会損失の無いよう、必要なタイミングで必要な方へ情報が届く工夫を今後お願いします。講座内容は国のカリキュラムに基づいた幅広い知識を身につけられる内容になっており、安心しました。</p> <p>【2】事業の周知方法に工夫を加えて、ぜひ協力会員がもっと増えて欲しいものと思います。他市では、依頼会員の利用料の引き下げと同時に協力会員への謝礼の引き上げを行い、その差額は公費で補てんする取り組みがあります。他市の事例を参考に、そのような大胆な取り組みもご検討いただけたらと思います。</p> |
|----|---|

|       |                                  |
|-------|----------------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                      |
| 基本施策2 | 全ての人の地域社会への参加促進と、地域活動における男女平等の推進 |
| 2     | 性別に関わらない地域活動への参加促進               |
| (1)   | 地域活動への性差による偏りない参加の促進             |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | まちづくり推進課(書面回答)   |
| 質問 | 自治会の活動に参加しているのは女性が多いにも関わらず、自治会長は男性が多い印象です。具体的な男女比率を教えてください。また、男女比の是正をするにはどうすればよいとお考えかを教えてください。   |
| 回答 | <p>令和7年3月31日時点で、196の自治会のうち38(約19%)の自治会の会長を女性が務めておられます。</p> <p>さらなる男女比の是正のためには、性差や年齢によらず、誰もが参画し、活躍できる地域づくりについて、啓発を続けることが大切であると考えます。</p> |
| 意見 | 自治会長の8割以上が男性であることがわかりました。啓発ももちろん大切ですが、男女比の是正についての対策をより具体的に考え実行に移す取り組みをしていただくことを期待しています。  |



|       |                               |
|-------|-------------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進                   |
| 基本施策3 | 多様な働き方の推進                     |
| 4     | 多様なライフスタイルを選択できる風土づくり         |
| (1)   | 労働や男女のライフスタイルに関する固定観念払拭のための啓発 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>男女共同参画事業所表彰において、令和5年度、令和6年度ともに「事業所の開拓が必要」と課題に挙がっていますが、少しでも進展はありましたか。それに対する取り組みはありましたか。</p> <p>また、表彰の応募総数自体が少ないことに対して問題意識や危機感がありますか。</p>   |
| 回答 | <p>男女共同参画事業所表彰については、商工会議所などと連携し周知活動を進めています。</p> <p>令和5年度は1社、令和6年度は2社から応募がありました。応募総数自体は依然として限られており、この点については問題意識を強く持っています。</p> <p>応募が少ない背景には、「自社が該当するか分からない」「制度自体を知らない」などのお声もあり、情報発信の在り方にも改善の余地があると感じています。そのため、広報手段の多様化や、表彰事例の紹介なども視野に入れ、認知度向上と応募促進に取り組んでいきます。</p> |
| 意見 | <p>企業に対して、あらゆる機会をとらえて制度の周知、開拓をすすめていただきたいと思います。</p> <p>表彰事業の応募総数自体が限られていることに対して問題意識を強く持ち、改善に取り組む姿勢が感じられました。現状では、課自らが企業訪問をして直接アプローチしているようですが、それに加えて表彰事例の紹介や、2度目の応募も可とするなど具体案もお聞かせいただけたので、行動に移していただき、次年度には応募総数が増えていることを願います。</p>                                    |

|       |                         |
|-------|-------------------------|
| 基本目標2 | 仕事と生活の調和の推進             |
| 基本施策3 | 多様な働き方の推進               |
| 4     | 多様なライフスタイルを選択できる風土づくり   |
| (3)   | 新たなライフスタイルに応じた新たなニーズの把握 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 商工労働課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | 令和6年度の目標に挙げられているように、「課員各々が互いの業務により関心を持ち、計画の進捗状況を随時確認する」という内容は、実際に実施されましたか。どのように確認しているのか、具体例やその成果を教えてください。   |
| 回答 | <p>各制度の変更時期や問合せがありそうな事項については、データや紙で随時情報を回覧し、共有化を図っています。</p> <p>また、令和6年度には事業者や市民向けに実施している事業について、課員共通のシステムを使用して一覧を作成し、制度概要の共有化を図りました。一覧は随時確認や更新が可能となり、窓口対応や電話対応がスムーズになりました。</p> |
| 意見 | <p>事業者に必要な情報を、課員共通のシステムを使用して最新情報を共有できているようです。デジタル化によって、随時の修正・更新・閲覧が可能になり、各課の窓口対応、電話対応においても最新の社会情勢とずれが生じることなく対応できていると思うので、引き続き迅速な情報更新をお願いします。</p>                              |

### 基本目標3 女性の活躍の推進

|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進                 |
| 基本施策1 | 意思決定過程への女性の参画拡大          |
| 1     | 政策・経済分野における意思決定過程への参画促進  |
| (1)   | 政策分野における意思決定過程への女性の参画の促進 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】市行政の審議会等委員の男女比率が40～60%になることを目標としています<br/>が、各課任せにすると大きな向上が望めません。目標数値の未達成をお互いに責任転嫁しているように感じます。男女共同参画課として、各課への依頼方法の工夫など、できる働きかけはありませんか。</p> <p>【2】女性管理職の登用推進に向けて、他市の先進的な取り組み事例を参照していますか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】現状では多くが充て職による選任であり、構成比の改善が難しい状況です。男女共同参画課としては、各課に依頼する際に目標比率の意義や必要性を明確に伝えるとともに、委員構成を見直す際には可能な範囲で男女双方からの登用を検討いただくよう働きかけていきます。今後も各課との情報共有や意識啓発を通じ、少しずつでも改善が進むよう努めていきます。</p> <p>【2】女性管理職等の登用状況など、国や県の取組状況を参考にしながら、男女共同参画が推進できるよう調査時に働きかけています。</p>                                    |
| 意見 | <p>【1】充て職による選任のため、大きな影響を与えるのは難しいことと思います。しかしながら、その制約のある中でも「目標比率の意義や必要性を明確に伝える」という具体的な行動を示してくださったことに、真摯な姿勢を感じました。各課への書面通達だけでは影響が限られると思うのでリーダー会議などの顔を合わせる場では、ぜひ積極的に女性の参画促進について話題に挙げて、意義と必要性を伝えていただきたいと思います。</p> <p>【2】女性管理職の登用推進に向けて、伊丹市が全国の先進的なモデルケースとなれるような、革新的な取り組み姿勢を伊丹市に期待しています。</p> |

|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進                 |
| 基本施策1 | 意思決定過程への女性の参画拡大          |
| 1     | 政策・経済分野における意思決定過程への参画促進  |
| (2)   | 経済分野における意思決定過程への女性の参画の促進 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 商工労働課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】市内事業者に対し、「意思決定の過程への女性の参画を促進する」よう啓発したことの成果はいかがでしたか。また、その資料の選定が課題とのことですが、令和6年度とは違うものを新たに探すということでしょうか。</p> <p>【2】女性の参画を促進する機会を奪うハラスメントの事例を、未だに耳にします。こうしたハラスメント対策へ、商工労働課から事業者への働きかけがあれば教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】「ダイバーシティ経営セミナー」を実施し、違いを持つ個々を多様な人材として受容し、一人ひとりの能力発揮の機会の提供を実現できました。次年度も同様のテーマまたは別のテーマでセミナーを実施しつつ、女性の参画促進に効果的な手法を探り、周知を図ります。</p> <p>【2】市ホームページにて、パワハラ防止法について触れながら、各事業所でハラスメント対策を講じるよう啓発しています。</p> <p>また、令和4年度の伊丹市労政情報では、ハラスメントの事例を取り上げながら、「兵庫労働局ハラスメント特別相談窓口」の周知を行いました。</p>                          |
| 意見 | <p>【1】事業者の反応について質問をさせて頂いても、開催した産業振興センターが事業所を巡回しているからわからないとのご回答で、商工労働課の職員の皆様が何を把握し、課としてどのように取り組んでおられるのか、残念ながらよくわかりませんでした。</p> <p>【2】ハラスメント事例や対策の内容を質問させて頂いても、兵庫労働局が行なっているのでわからないとのご回答で、商工労働課の職員の皆様が何を把握し、課としてどのように取り組んでおられるのか、残念ながらよくわかりませんでした。事業者でのハラスメント防止に関しては、兵庫労働局と連携し、特にアンテナを張って、情報察知に努めてください。</p> |

|       |                    |
|-------|--------------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進           |
| 基本施策2 | 男女間経済格差の解消の促進      |
| 2     | 女性の経済的自立の促進        |
| (1)   | 就労の意義や働き方に関する情報の提供 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】女性活躍推進事業では、女性の就労に対して、就労前のチャンスも多く、就労後のサポートも手厚くてとても良いと思います。この取り組みは長年継続しているものですが、この数年を振り返って女性の活躍、起業数の向上を感じますか。</p> <p>【2】講座内容が女性のリーダー育成に偏りを感じますが、再就職希望者はいきなりリーダーになりたいわけではなくサブリーダーとして働きたい方もおられると思います。そういった層への働きかけはどのようなことをされていますか。</p>                         |
| 回答 | <p>【1】就労支援や起業支援の講座・相談を継続的に実施しており、多くの女性に利用いただいています。具体的な起業割合の把握は行っていないですが、今後も、こうした動きを後押しできるよう、ニーズに即した支援を続けていきます。</p> <p>【2】サブリーダーなど補佐的な立場を希望される方向けに、就労支援講座(10月10日)で、「これからのしごと」に求められている考え方や情報、必要なスキルを知り「自分らしい働き方」を学ぶ講座を行いました。今後も多様なキャリア志向に応じた内容となるよう工夫を続けていきます。</p> |
| 意見 | <p>【1】どのような支援が効果的かという詳細な現状把握は、商工労働課など連携している課が行っており、男女共同参画課は就労や起業の「きっかけ」を提供しているとのことで、きっかけ作りと具体的な支援で分担しながら支援をしていることが伺え安心しました。</p> <p>【2】令和6年度10月10日から24日の木曜日に全3回の就労支援講座を実施し、各回の参加人数は8名、10名、7名とのことでした。参加者の多様なキャリア志向を確認できたとのことで、ぜひ今後の女性の再就職支援に活かしていただきたいと思います。</p>   |

|       |                   |
|-------|-------------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進          |
| 基本施策3 | 女性のキャリアの形成支援      |
| 1     | 女性の起業支援           |
| (1)   | 起業に関するセミナー等の情報の提供 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 商工労働課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】女性創業塾に参加し、実際に創業した女性は何人中何人か、教えてください。どのような事業内容か、差し支えなければ教えてください。</p> <p>【2】フォローアップセミナーの内容はどのようなものですか。</p> <p>【3】「女性創業塾」「フォローアップセミナー」への参加者を増やすため、何か積極的な取り組みがあれば教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】女性創業塾に参加した方のその後について、全て把握できていませんが、令和6年度受講者(女性創業塾とフォローアップセミナーを全て受講した方は10名)の中で、令和6年度中に創業したことが分かっている方は1名です。事業内容は料理教室の運営です。</p> <p>【2】フォローアップセミナーでは、2日間の女性創業塾の講座について振り返りを行い、今後の事業計画の課題把握と解決策の考察、意見交換会の実施などを行っています。</p> <p>【3】参加しようと思えるようなチラシ構成を意識しつつ、広報伊丹に掲載し、周知を図っています。</p> |
| 意見 | <p>【1】令和6年度は10名中1名が実際の創業に繋がったそうです。それ以前の事例も伺ったところ、創業内容は性差によらず多岐の分野に渡っているようです。</p> <p>【2】フォローアップセミナーは、自らの振り返りと同時に意見交換も行い、充実した内容だとわかりました。</p> <p>【3】女性の活躍を支援する事業に、より多くの参加者が集まり、その中から一人でも多くの創業者が生まれることは、女性が活躍しやすい社会につながります。今後も今まで以上の広報活動をよろしくお願いします。</p>                          |

|       |              |
|-------|--------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進     |
| 基本施策3 | 女性のキャリアの形成支援 |
| 2     | 女性の職域拡大の促進   |
| (1)   | 女性の職域拡大の促進   |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 商工労働課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 女性の職域拡大に関する情報が、事業者や求職者に行き届いているかどうかの精査方法は、具体的にどのようなにしますか。   |
| 回答 | 方法は検討中ですが、一例として、イベントに参加いただいた事業者や市民の皆様に、アンケートやヒアリング等で市が発信する情報をどこまでご存じか・参加のきっかけとなった情報源を伺う等を考えております。  |
| 意見 | <p>啓発紙「伊丹市労政情報」をホームページ掲載や公共施設への配架により、周知を図っているそうです。情報が行き届いているかの精査方法は、検討中とのことですが令和7年度内には実施に移していただけるよう、要望しました。啓発紙の配架が200部程度であるとのことですが、それらに興味がありそうな方が集まるイベントで配布するなど、より効果的な場所やタイミングでの配布を検討してはいかがでしょうか。</p> <p>また、この啓発紙は、一人で作成しているとヒアリングで伺いましたが、複数人で意見を出し合い、より充実した内容を心がけてはいかがでしょうか。事業者が求めている情報、役に立つ情報は日々更新され膨大なものだと思うので、商工労働課の課員みなさんも日々最新情報を追い、事業者へ有益な情報発信をよろしくお願いいたします。</p> |



|       |                 |
|-------|-----------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進        |
| 基本施策3 | 女性のキャリアの形成支援    |
| 2     | 女性の職域拡大の促進      |
| (2)   | 女性への多様な職業・仕事の紹介 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】個別企業説明会では、職業興味・性格検査を実施されたとのことですが、相談者とさらに深めた話もされましたか。検査のみで終了でしょうか。</p> <p>【2】女性が、育児や介護などライフステージに応じた柔軟な働き方ができるような工夫を、企業側はどのように考えているのでしょうか。またそういった多様な働き方を設定するよう企業へ働きかけることはありますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】職業興味・性格検査の結果を踏まえて一人一人に合ったアドバイスをしたり、個別企業説明会に出展している企業へ案内するなど、検査のみで終了するだけではなく、検査をきっかけに働く幅を広げる一歩となるよう支援を行っています。</p> <p>【2】男女共同参画ネットワーク会議において、多くの事業者からは、人材確保や定着の観点からも柔軟な働き方の必要性を認識しているとの声が寄せられています。また、事業者相互における取組例の情報共有・意見交換などを通じて、企業の理解促進に努めています。更に、男女共同参画推進事業所表彰にて、事業所の取組等の紹介を通じ、企業が多様な働き方を取り入れやすくなるよう働きかけを行っています。</p>                               |
| 意見 | <p>【1】様々な課を横断した体制の支援でとても良い事業だと思います。職業興味・性格検査の結果を踏まえ助言をしたり企業へ案内するなど、検査のみで終了するだけではなく、一歩踏み込んだ支援もしているとのことでした。</p> <p>【2】男女共同参画ネットワーク会議に参加している事業者は19社で、介護や製造など業種も多様だということでした。この会議には、市内事業者、男女共同参画課のほか、商工労働課、人事課も同席し、様々な立場から情報交換をしているとのことでした。非常に有意義なものだと思いました。他社の工夫や成功事例という生きた教材から学び合い、共に成長し高め合う取り組みだと感じました。今後さらに参加事業者が増えるように努力するそうで、活動自体の広がりもますます期待しています。</p> |



|       |                |
|-------|----------------|
| 基本目標3 | 女性の活躍の推進       |
| 基本施策3 | 女性のキャリアの形成支援   |
| 3     | 女性の就業及び就業継続の支援 |
| (2)   | 就業相談の実施        |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】生活困窮者自立相談支援事業において、本人の意向や特性を理解する難しさと対策を具体的に教えてください。</p> <p>【2】支援を実施するにあたり、「本人の意向だけでなく、特性を理解したうえで支援」とありますが、ここでの「特性」とはどのようなことが教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】生活困窮者は複合的な問題を抱えていることが多く、自身の状況を正確に説明することが難しい場合があります。また、自尊心の低下や孤立感から、自身の意向を表明することを躊躇する場合もございます。</p> <p>対応策としては、丁寧な傾聴を心掛け、信頼関係を築く、本人の生活背景や価値観、生活リズムなどを理解するよう努めて対応しております。</p> <p>【2】ここでいう「特性」には幅広い意味が含まれております。</p> <p>個々の対象ケースによって、要因は異なりますが身体障害、精神障害、知的障害、発達障害、高齢者、言語・コミュニケーション能力の低さ、家庭環境などが挙げられます。</p>   |
| 意見 | <p>【1】3名の相談支援員が、相談にあたっていると伺いました。相談者は金銭的、身体的、心理的など複合的な問題を抱える方も多いため、相談内容や状況が複雑で面談は1時間半～2時間に及ぶことも多いと伺いました。相談員の方は幅広い知識と傾聴力を持ち、相談者と信頼関係を築き、他の課と連携を取って支援へ繋げたり、困窮状況からの脱却をサポートしている様子も伺えました。これほど丁寧に向き合っていると、人不足や、思うように次回相談予約が取れないのではないかと懸念しましたが、数年前の人数の改編により適正人数で対応できているとのことでした。</p> <p>【2】さまざまな障害要因や諸事情を抱える人々に丁寧な傾聴から信頼関係を築き、複合的な問題に関しては解決の優先順位を定めて、複合的な支援に結び付けているとのこと。</p> <p>個別のニーズに応じたオーダーメイドの支援を行うため、しっかりとそれぞれの特性を把握されている様子を伺いました。</p> |

## 基本目標4 困難を抱える女性への支援

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援                |
| 基本施策1 | 感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援 |
| 1     | 社会的・経済的に影響を受けた女性への支援        |
| (1)   | 失業等の影響を受けた女性への支援            |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】生活困窮者への経済的支援は一時的な安心を与えるのに効果があるのはわかりますが、本人に自ら困窮からの脱却を促す支援として、具体的な方法はどのようなものがありますか。</p> <p>【2】一度困窮状態に陥ると、そこから抜け出すのはあまり容易でないケースもあると推測しますが、困窮状態に陥る以前に、なにか予防策はありますか。</p> <p>【3】住居確保給付金支給事業の給付は気兼ねなく受けられますか。給付を受けることを「恥ずかしいこと」として、遠慮してしまうような意識のハードルを下げる気配りは十分ですか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】困窮からの脱却を促す支援として、生活全般に関する自立相談支援事業、仕事を探す就労支援、家計収支を見直す家計改善支援事業を組み合わせ活用しています。</p> <p>【2】予防策として、経済的な困窮状態に陥る前の兆候を早期に発見し、適切な支援につなげることが求められます。生活困窮のリスクのある人々を早期に把握することができるよう、庁内の課長級が集まる会議の場や福祉関係者に個別に、困窮のサインがある人は当課につなぐよう促しています。</p> <p>【3】貸付ではなく、給付をする事業のため、遠慮されないような気配りは必要であると考えています。<br/>相談者の立場に立って、寄り添って支援をすることで、住居確保給付金事業やその他の事業についても、「気軽に頼っていい」という気持ちになっていただくことを意識して対応しております。</p> |

|    |  |
|----|--|
| 意見 | <p>【1】家賃相当額の給付を一時的や一部とし、自立した生活を目指す支援を心がけているとのことでした。また、削減しにくい食費ではなく、携帯料金プランや法律事務手続き費の見直しなど具体的に提案し、家計改善支援をしていることを伺いました。今後も細やかな支援の継続をお願いしました。</p> <p>【2】生活保護を受ける前など早期に兆候を発見するために、支援に関する情報の周知や広報もさらに検討していきたいとのことでした。年に一度の課長級が集まる会議でも、他の課からでも、もしも困窮の兆候に気づいた場合、暮らし・相談サポートセンターへ連絡をするよう依頼しているとのこと、最善の配慮がなされているように感じ安心しました。</p> <p>【3】生活保護を受け始めると元の生活には戻れないかもしれないという相談者の不安も受け止め、言い回しにも気をつけて支援しているとのことでした。住居確保給付金の給付は最大9ヶ月に設定しているが、実際には3～4ヶ月で給付終了(卒業)している方が大半だそうで、気軽に頼ることができる工夫をされていることが伺えました。</p> |
|----|--|

|    |   |
|----|---|
| 担当 | こども福祉課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】児童扶養手当給付事業において、給付以外の福祉事業についても本人の同意を得た上で案内するということですが、本人の同意を得られないのはどのような場合ですか。差し支えなければ具体例を教えてください。</p> <p>【2】児童扶養手当等の給付を気兼ねなく受けられるような配慮がされていますか。「遅滞なく」と書かれていますが他の給付金では、遅滞はよくあることなのですか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】生活状況の聞き取りから、自立相談課や生活支援課等へ繋ぐ必要があると考え、ご本人へ提案するも、ご本人が拒否されるケースがあります。</p> <p>【2】こども福祉課では、児童手当、児童扶養手当、特別児童扶養手当、障害児福祉手当等の給付事業を担当していますが、手当グループの職員だけでなく、母子・父子自立支援員が同席する等、気兼ねなく相談いただける体制を整えています。また、給付事業については、受給者からの申告がなく、適正に支給できないケースがありますが、職員が随時、資格確認を行い、滞りなく手当が支給できるよう努めています。</p> |
| 意見 | <p>【1】ご本人が支援を拒否されるケースがあることに驚きました。こども福祉課としては聞き取り、提案などの精一杯の対応をなされていると感じました。支援に繋がらない事例もあると思いますが、引き続き変わらぬ対応をよろしくお願いします。</p> <p>【2】給付事業について、受給者からの申告がなく適正に支給できない場合でも、職員が随時、資格確認を行い、滞りのない手当の支給に努めておられるとのこと、とても行き届いた配慮だと思います。</p>  |

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援                |
| 基本施策1 | 感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援 |
| 2     | 妊産婦等への支援                    |
| (1)   | 妊産婦等への支援                    |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 母子保健課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】妊娠期から産後・子育て期を通じた切れ目のない支援は、現状の数字の維持継続か、さらなる改善が必要か、どのようにお考えですか。そのように考える理由とともに教えてください。</p> <p>【2】市庁舎まで、何度も足を運ぶことが困難な市民も多いことと思います。母子手帳交付の機会を活かして、各課と連携して子育て・親育てに役立つ情報提供をしていますか。提供している場合、どのような内容か教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】妊娠期から産後・子育て期を通じた切れ目のない支援の内容や関わるタイミング、必要度合いは、個々の事例により異なります。現状、地区を担当する保健師を中心に、その方に寄り添った支援を展開しており、今後も継続していきたいと考えています。</p> <p>【2】母子手帳の交付時に、保健センターの事業の案内と共に、こんにちは赤ちゃん事業・子育て家庭ショートステイ事業・子育て世帯訪問支援事業(こども福祉課)・育児ファミリーサポート(育児ファミリーサポートセンター)の紹介・いたみすくすくぶっくの配付(次世代育成課)等を行っています。</p> |
| 意見 | <p>【1】妊娠期から子育て期を通じた切れ目のない支援は、母親の心身の健康や、子どもの命に関わる重要な支援です。地区担当者の方々がどんな方も見逃さず、取りこぼされる人のいないよう、引き続き丁寧な支援をよろしくお願いします。</p> <p>【2】母子手帳交付の機会をいかしての、各課との連携のもとでの配布物・情報提供の内容を詳しく伺い、安心しました。</p>   |

|       |                 |
|-------|-----------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援    |
| 基本施策2 | 心身の不調を抱える女性への支援 |
| 1     | 自殺の予防           |
| (2)   | 男女共同参画の視点からの啓発  |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | <p>【1】「自殺予防」への取り組みに関して、自殺を考えている方の自発的な講座参加は難しいのではないかと思います。そのような方へ情報が届くような工夫や、講座参加を促す工夫があれば教えてください。</p> <p>【2】若年者対象の各種の講座リピーターを増やすために、とくに心がけていることがあれば教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】孤立を防ぎ、心身を整えることをサポートする講座や相談実施しています。外出しなくても得られるSNSによる情報提供にも力を入れています。</p> <p>【2】支援者や保護者と参加できるタイプの講座を実施しています。</p>   |
| 意見 | <p>【1】センターの大きな方針として、「あなたは大切」というメッセージを随所に散りばめ、自分は大切な存在だと感じられるような雰囲気づくりを心がけているそうです。はっきりと「自殺予防」と銘打った講座ではなくても、様々な講座を通じた学びが結果的に自殺予防に繋がるとのお考えが伺えました。これからも一貫した想いで、講座開催を継続してください。</p> <p>【2】センターでは、若者に限らず誰に対しても常に門戸を開いて、少しでも時間や身体の余裕ができた時にセンターへ来てもらえるような体制を心がけているとのことでした。とくに若年層への働きかけは容易ではないですが、ミニコンサートやミモザの会、Café 運営など、素敵なイベントがたくさん開催されており、今後も、これらをさらに積極的に盛り上げて周知をお願いしたいです。また、特に直接的なやり取りがなくとも、高校生等が自習に来るのも、センターが彼らの居場所の一つとして意識されているということは良い傾向だと思います。</p> |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 健康政策課(書面回答)   |
| 質問 | ゲートキーパー研修に関して、市職員対象、市民対象、若年者市民対象、それぞれ講座内容が違おうと思うので、相違点と、それぞれの講座で心がけていることや目指す目的を教えてください。   |
| 回答 | <p>現状においては、以下の講座内容や目的で実施しています。</p> <p><b>【市職員対象】</b><br/> 一般職員に対しては知識の獲得と対応力の向上を目的に、集合型研修として相談時の演習や庁内連携方法の紹介を、啓発研修としてゲートキーパーに係る動画視聴を実施しています。課長級職員に対しては課員に対する周知や庁内連携を目的に、共生福祉社会推進庁内連携会議の場を活用し、自殺予防対策事業の周知、庁内連携に係るグループワーク等を実施しています。</p> <p><b>【市民対象】</b><br/> こどもや若者にとって身近な人々への啓発を目的に、話の聴き方をイメージしやすい演習や身近な社会資源の紹介を行っています。</p> <p><b>【若年者市民対象】</b><br/> 中学生への啓発及びSOSの出し方を知ることを目的に、悩みを抱えている中学生にも配慮した講演を実施しています。</p> |
| 意見 | <p>対象者に応じた効果的な講座内容を実施されていることがよくわかりました。市職員対象の講座では実際の業務に役立つ内容で、できれば全職員が知識を獲得し、日々の業務に活用していただきたいです。市民対象講座では、参加者自身が身近な方々を守れる存在を目指すような内容となっています。若年者対象講座は、自分自身が自殺を選ぶことのないよう、SOSの出し方などの啓発を目的としているとのこと。様々な角度から、市全体の自殺予防にアプローチできていると感じます。</p>   |

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援               |
| 基本施策2 | 心身の不調を抱える女性への支援            |
| 2     | 女性特有の心身の変化に関する理解の促進        |
| (1)   | 女性特有の心身の変化に関する本人及び周囲の理解の促進 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 伊丹病院(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】女性特有の心身の変化について、女性の医師が行う出前講座や市民講座などは、需要があるのではないかと思います。過去5年間の実施件数を教えてください。</p> <p>【2】伊丹病院におけるコ・メディカルの定義を教えてください。</p>   |
| 回答 | <p>【1】助産師4件 医師6件</p> <p>【2】産婦人科医・小児科医以外の看護師・助産師・公認心理師・薬剤師・医療安全管理者・メディカルソーシャルワーカー等を指します。</p>  |
| 意見 | <p>【1】5年間で助産師4件 医師6件の講座実施は少ないと感じます。お忙しいでしょうが需要はあると思いますので市民の啓発活動の積極的な参画をお願いします。</p> <p>【2】よくわかりました。医師以外に、看護師や公認心理師、メディカルソーシャルワーカーなどにより「チーム医療」で連携されている様子を知ることができました。</p> |

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援                         |
| 基本施策3 | 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援                 |
| 1     | 経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保 |
| (1)   | 経済的に困難を抱える単身女性の自立に向けた支援              |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 生活困窮者自立相談支援事業において、複合的な課題に対応する相談員のスキル確保のための具体的な方法について教えてください。                                       |
| 回答 | <p>職員に対する、オリエンテーション、従事者の研修によりスキルの確保を図っています。</p> <p>また制度の改正などがあった場合、都度情報共有を図り、制度の理解を深めてもらっています。</p> |



|    |   |
|----|---|
| 意見 | <p>人事異動により、職員の多くが3年という短いサイクルで入れ替わっていくなか、支援者に一人一人向き合い、個別の複雑な事情を察知して、それに対する最善な支援を導き出すための相談員のスキルを磨くことを当然ながら重要視しておられます。</p> <p>OJT(※)に負うところが多いとのこと。今のところ、人員はうまく回っているようですが、人数の面で、もう少しゆとりがあることが望ましいように感じました。</p> <p>※【OJT】On-the-Job Training の略称で、職場内での実地訓練のことを指す。</p> |
|----|---|

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援                         |
| 基本施策3 | 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援                 |
| 1     | 経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保 |
| (2)   | 社会とつながりが持てる仕組みづくり                    |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 地域・高年福祉課(書面回答)  |
| 質問 | <p>単身女性が孤立せず社会とのつながりを持てるような、重層的支援体制整備事業における今後の課題について、一点ずつ教えてください。</p> <p>【1】具体的にどのような民間団体との連携をお考えですか。</p> <p>【2】地域活動の意義を整理して、住民にフィードバックするとありますが、その具体例を教えてください。</p> <p>【3】地域活動の自発性の強化のためには、具体的にどのように働きかけていきますか。また、支援者でそれを共有する場は具体的に企画されていますか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】内閣府NPOポータルサイト及びまちづくりプラザの登録団体のうち、市内での活動実績があり、活動目的や活動内容に地域づくりや共生福祉社会の観点が含まれている団体を想定しています。</p> <p>【2】現在16の小中学校区で開催している「地域福祉ネット会議」では、地域住民からの防災や防犯に関する不安の声を基に、災害時に住民間でできる支援について学ぶ場を開催するなどの取組みを実施しています。</p> <p>【3】地域活動の自発性の強化には、地域と専門職が定期的につながりながら、地域住民同士の気に掛け合い・支え合いを育む場を企画中です。</p> <p>支援者の共有の場としては「(仮称)つどいの場情報交換会」を検討中です。</p> |



|    |   |
|----|---|
| 意見 | <p>【1】よくわかりました。</p> <p>【2】市民とキャッチボールできる関係性の構築はとても重要なので、市民にフィードバックする場を設ける取り組みの実施を知ることができて安心しました。</p> <p>【3】二つの企画・検討をされていると聞いて安心しました。ぜひ早急に実施していただき、その成果や新たな問題点を市民に報告していただきたいです。</p> |
|----|---|

|       |                 |
|-------|-----------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援    |
| 基本施策4 | ひとり親家庭への支援      |
| 1     | 子育てに関する支援       |
| (1)   | 子どもの進学・就職に関する支援 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>修学支援事業において、保護者の問題意識が低い場合、事業の利用に繋がらず、子どもに不利益が生じます。信頼関係を築くために丁寧なやり取りが必要な反面、子どものためには強引にも利用を促す必要もあるなど、困難なケースもあると思います。どのような工夫や対策をされていますか。どうにもできず、解決に至らないケースもありますか。</p>  |
| 回答 | <p>保護者に支援の必要性を理解してもらうため、スクールソーシャルワーカーや担当の支援員とともに家庭訪問を行い、養育面の困りごとを聞き出し、信頼関係を築き支援のきっかけ作りを行っています。</p> <p>支援を求められた場合には、どうにもできない状況に陥らないよう関係機関と連携し、対応することで、解決に至ることが多い状況です。</p>  |
| 意見 | <p>保護者が支援の必要性を感じておらず支援に繋がらない事例が多いのではないかと危惧していましたが、様々な工夫により解決に至ることが多いと伺い安心しました。すでに信頼関係ができている他機関の支援員と共に訪問する、チラシのポスティングに温かい一言を添える、フードドライブをお届けするなど、さりげない緩やかな繋がりを持ち、保護者からの信頼を得て、困りごとを話してもらえているようでした。</p> <p>また、解決を急ぐあまり強引な介入をしすぎると、拒否感を持たれてしまいます。そうならないために経験豊富な相談員が適度な距離感を保ち、信頼関係を築いているようです。</p> |

|       |              |
|-------|--------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援 |
| 基本施策4 | ひとり親家庭への支援   |
| 1     | 子育てに関する支援    |
| (2)   | 子どもに対する教育の支援 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | こども福祉課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】ヤングケアラー問題において、親の問題意識が低い場合には発見につながりづらいと思いますが、どのような経緯で支援を実施できているか教えてください。また、子育て支援ヘルパーの派遣の内容と料金体系について詳しく教えてください。</p> <p>【2】ヤングケアラー問題において、年を追って状況は改善されていますか。それとも悪化していますか。理由と共に教えてください。</p> <p>【3】個々の家庭という閉ざされた空間からの情報を得るために、学校との連携はもちろん地域との連携も必要です。ヤングケアラーの情報はどのように把握・収集しているか具体的に教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】ヤングケアラーに関しましては、例えば遅刻や欠席が増える、宿題などの提出物が揃わない、放課後に友人等と遊ばずすぐに帰るなどの周囲の子どもと違う様子から発見されることがあります。そのような場合、身近な学校の先生などがその子に聴き取りを行い、支援につないでいただいています。</p> <p>ヘルパーの派遣につきましては、家事・育児支援をおこなっており、1時間当たりの利用料は生活保護受給世帯は0円、市民税非課税世帯は300円、市民税所得割課税額77,101円未満世帯は600円、その他の世帯は1,500円となっております。</p> <p>【2】ヤングケアラー問題に関して、周知・啓発が進んだことで多くの方に知ってもらい、支援の目が増えたため、状況は改善していると思われます。</p> <p>【3】ヤングケアラーの相談があった際は、学校などその子に関わる様々な機関から情報収集を行い、各機関での可能な役割を考え、それぞれに支援を依頼しています。</p> |
| 意見 | <p>【1】周囲の子どもと異なる様子を見つけ出し、学校教員と連携して聞き取る仕組みはとても有効だと思うので、引き続きお願いします。子育てヘルパー派遣事業についてよくわかりました。世帯収入に合わせて利用しやすい料金体系になっており、金額を理由に利用を躊躇ったり諦めるという方は少ないように感じました。</p> <p>【2】啓発活動が功を奏し、状況は改善しているとのこと安心しました。当事者への直接的なケアはもちろん大事ですが、広く社会一般への周知啓発活動も重要であることを感じました。しかし、まだまだ拾いきれない子どもの声があると思いますので、引き続き</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>き支援をお願いします。</p> <p>【3】学校以外の連携を挙げておられないようですが、今後具体的にどのような機関との連携が必要か有効なのかを考え、支援に役立てていただきたいです。</p> |
|--|---|

|       |                         |
|-------|-------------------------|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援            |
| 基本施策4 | ひとり親家庭への支援              |
| 1     | 子育てに関する支援               |
| (3)   | 子育てに関する不安や孤独感を軽減するための支援 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 自立相談課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>こども食堂の存在意義を教えてください。自主的な活動に委ねるとはいえ、市全体として増加を目指しているなら、「きっかけづくり」や「モチベーション持続」など、何らかの働きかけは必要だと思いますが何か実施はしていますか。</p>   |
| 回答 | <p>こども食堂は、地域の居場所、交流拠点としての役割を果たしています。</p> <p>伊丹市社会福祉協議会が主催する各こども食堂が一堂に会する情報交換会に出席し、こども食堂に興味がある地域の情報を聞き出し、開設・運営支援のきっかけを作っています。</p> <p>また、こども食堂立ち上げを検討されている方向けに、サポートブックを発行し、いつでもホームページからダウンロードできるようにしております。サポートブックでは、こども食堂までの立ち上げまでの手順のほか、助成金や保険に関する情報なども紹介しております。</p> |
| 意見 | <p>子どもに限らず、高齢者や子育て世代、学生ボランティアなど多世代の居場所、交流拠点として非常に重要な機能を果たしていることがわかりました。こども食堂立ち上げのきっかけづくりやモチベーション持続のサポートとして、運営者同士やこれから立ち上げを考える人が交流できる情報交換会を用意したり、サポートブックもあるとのことでした。</p> <p>しかしながら、こども食堂が全く無い地区があるのが課題とのことです。今後も交流会の活性化と意義の周知啓発により、伊丹市内のこども食堂が増えることを願います。</p>         |

|       |   |
|-------|---|
| 基本目標4 | 困難を抱える女性への支援  |
| 基本施策5 | 複合的に困難な状況にある人への対応                                     |
| 1     | 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への対応                       |
| (1)   | 障がい者、外国人などで、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への人権尊重の観点からの対応 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 同和・人権・平和課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】相談事業において、日本語が不得手な外国人が安心して相談できるようにポケットブックやオンライン通訳を導入しているとのことですが、その費用は市からの予算で対応しているのか、利用者が支払うのか、どのようなシステムか教えてください。また、十分に活用されているか、利用者数やアンケート等調査結果があれば教えてください。</p> <p>【2】翻訳サービスは将来、何か国語まで対応しますか。</p> <p>【3】外国人対象の相談支援は、どのような関係機関と連携して行っていますか。また、その支援は十分だとお考えですか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】費用は市負担ですので、市民負担はありません。利用者数(相談件数)は令和6年度は134件あり、「子育て」や「日本語学習」に関する相談が多くありました。</p> <p>【2】市ホームページの翻訳サービスについては、ベトナム籍・ネパール籍の外国人市民が多いことから言語を追加したものです。今後も、外国人市民の人口推移を注視しながら、外国人への分かりやすい情報提供に努めていきます。</p> <p>【3】外部機関はハローワークや無料の法律相談(法テラスなど)です。庁内連携は税・子育て・福祉・教育(保育園・幼稚園、子育てなど)を所管する部署との連携が多いです。総合相談窓口は、「解決につながるができるよう適切な相談窓口につなぐもの(コーディネーター)」であるため、支援できる内容にも限界はありますが、引き続き、解決につながるができるよう対応していきます。</p> |
| 意見 | <p>【1】費用が市民負担の場合には、利用をためらう方もいるのではないかと懸念したので、市負担とのことで安心しました。外国人のための相談事業に関して、すでに相当な実績をあげていると理解しました。</p> <p>【2】翻訳サービスに関して、外国人市民の人口推移を注視しながらすすめるとのこと、理解しました。今後とも外国人にわかりやすい情報提供を行い、外国人が犯罪、とくに性犯罪等の被害者として巻き込まれることなどのないよう、注視・予防につとめてください。</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>【3】言語や生活習慣の異なる外国人に対して、広範な分野で支援する努力がなされていることがわかりました。今後とも彼らを孤立させず、共生しながらのまちづくりを目指して取り組みにつとめてください。</p> |
|--|--|

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 障害福祉課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】障害者福祉センターでの相談員のピアカウンセラーは、どのような立場の方が、どのような研修を受けて務めているのか、教えてください。</p> <p>【2】障がい者や性的マイノリティの問題は、特に専門的な知識を必要とすると思いますが、ピアカウンセラー以外に専門家はどれくらい配置されているのか教えてください。専門家の配置が難しい場合には職員の研修などはどのように行われているか教えてください。</p> <p>【3】「年々複合的な課題を抱えるケースが増加しているため、個々のニーズに対応できる体制や社会資源を開発することは困難である。」とのことですが、困難への具体的な対応策を今後どのように考えますか。</p> |
| 回答 | <p>【1】発達障がい児(者)の家族、視覚障がい者、知的障がい者の家族、肢体障がい者、聴覚障がい者、精神障がい者がピア・サポーター(同じ立場の仲間)として活動しています。ピアの連絡会を年2回、その他研修を年1～2回実施しています。</p> <p>【2】市から委託している相談支援事業所には、社会福祉士や相談支援専門員などの資格を持った相談員を配置しています。</p> <p>【3】障害福祉分野の関係機関が協力することはもちろんのこと、他分野(高齢者や権利擁護、こどもなど)との情報共有や連携を強めることで、継続的な支援を行っていきます。</p>                                   |
| 意見 | <p>【1】ピアカウンセラーの方の立場はわかりました。研修頻度はわかりましたが、研修の内容がどのようなものか伺ったのですが、お答えいただけませんでした。</p> <p>【2】資格についてはよくわかりましたが、研修の有無やその内容については、お答えいただけませんでした。</p> <p>【3】困難であることを分かった上で、継続的な支援を約束して下さったので大いに期待しています。困難であっても、一人も取り残さない支援を今後もよろしくお願いします。</p>   |

## 基本目標5 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止

|       |                        |
|-------|------------------------|
| 基本目標5 | 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止 |
| 基本施策1 | 性暴力の防止                 |
| 1     | 性暴力に関する啓発の強化           |
| (1)   | 全ての人に対する性暴力の防止の啓発      |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | 高等学校でデートDV防止講演会を2度実施したということですが、市内全高校での実施を必須とするお考えはないでしょうか。たとえば小学4年生で全校必ずCAP講座を開催するのと同じイメージです。現状2校というのは、どこからの要望を受けて実施していますか。   |
| 回答 | <p>若い世代に対して早い段階から人間関係づくりや暴力防止に関する意識を育むことが重要と考え、デートDV防止講演会を実施しています。</p> <p>より多くの生徒に受講いただけるよう、市内全ての高等学校に直接訪問し、講演会の趣旨や効果をご説明しながら実施の呼びかけを行っていますが、学校のカリキュラムや行事等の関係から全高校で開催することは難しい状況です。これまでの2校での開催は、それぞれ学校側からの実施希望を受けて決定したものです。</p>          |
| 意見 | 市立高校は対応していただきやすいが、県立高校は難しい面があり、さらに行事やカリキュラムとの兼ね合いもあるため、市内全高校での実施が難しいとのことでした。高校生にとって大切な情報であり、男女区別なく全員同時に同じ情報を提供されることが重要であると思われるため、ぜひ今後も実施に向け努力していただきたいと思います。教育面での重要性は勿論ですが、性暴力が起きてしまった時に、万一にも高校側が責任を問われることのないようにと、強く受講の呼びかけをお願いしたいと思います。 |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】DVやハラスメントの加害者に対する働きかけとして、具体的に企画していることがあれば教えてください。参加するということは「自分が加害者だ(もしくはその可能性がある)」と認めているということにもなり、非常に参加ハードルが高いと思います。プライバシーが守られるような工夫も必要だと思いますがどのようにお考えでしょうか。</p> <p>【2】性犯罪に関し、加害・被害を予防すること、そして傍観者にならないような働きかけの具体策について教えてください。</p> <p>【3】被害者感情に配慮しながらの加害者支援は難しいと思いますが、どのような支援が考えられると思われますか。</p> |
| 回答 | <p>【1】令和7年度に虐待加害者について学ぶ講座を実施予定です。センターで加害者のワークショップ等を実施することは被害者にとって安心できる場所であることが重要と考え、考えておりません。</p> <p>【2】アクティブバイスタンダー(※)に関する内容を含めた講座を検討しているところです。</p> <p>【3】加害者支援については上記の理由から現在のところ考えておりません。</p> <p>※【アクティブバイスタンダー】<br/>ハラスメントや差別などが起きている、または起きそうな状況で、見て見ぬふりをせず、被害者の保護や事態の改善のために積極的に介入する第三者のこと。</p>   |
| 意見 | <p>【1】【3】被害者にとって安心・安全な場所がセンターであるという信念を強く持っておられることを聞いて、安心できました。加害者に対してはセンター外で相談を受けたり、電話相談を受けることはあるとのことでした。</p> <p>【2】傍観者は、DVやハラスメント事案ではキーパーソンになりうると聞いたことがあります。今後の講座に大いに期待しています。</p>   |



|       |                        |
|-------|------------------------|
| 基本目標5 | 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止 |
| 基本施策2 | DV の防止                 |
| 1     | DV の防止                 |
| (1)   | DV、デート DV に関する啓発と支援の強化 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】DV対策事業での具体的な取り組み内容について教えてください。</p> <p>【2】DVの相談件数は何件でしたか。また解決した事案などから、どの相談窓口が有効であったかなどの調査はしていますか。</p> <p>【3】DV相談窓口職員が過重労働に陥ったり、相談の質が低下したりしないように、DV相談窓口職員の働き方へどのように配慮しているか教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】DVを重大な人権侵害と捉え、被害者の安全確保と生活再建、そして暴力の未然防止に取り組んでいます。市には専門の女性相談員が在籍し、電話や面接による相談を受け、関係部局や警察、弁護士、一時保護施設などと連携して安全確保や自立支援を行っています。さらに、DV啓発カードによる周知啓発やDVに関するパネル展や学校でのデートDV防止講演会など、啓発活動にも取り組んでいます。</p> <p>【2】市のDV相談室では、専門の相談員がDVに関する相談を受けています。令和6年度の相談件数は807件(延べ)ありました。相談によっては、警察や弁護士のほか、福祉や子育てなど関係する他課とも連携しながら対応しています。<br/>「どの窓口が有効だったか」という調査は行っておりませんが、すべてのDV相談はこの専用窓口が入口となり、必要に応じて関係機関や他部署と連携しながら、被害者の安全確保と生活再建に向けた支援を行っています。</p> <p>【3】DV相談窓口は、被害に遭われた方の命と暮らしを守る大切な場所です。その役割を担う職員が安心して働ける環境を整えることを、市としても強く意識しています。相談員が一人で悩むことがないように、毎週1回のミーティングで定期的に相談内容を共有し、職員同士が支え合える体制をとっています。</p> |
| 意見 | <p>【1】主として男性に向けての、加害に陥らない気づきへの働きかけ等も引き続き重視していただきたいと思います。難しいとは思いますが加害側の未然防止のための啓発活動に今後も期待しています。</p> <p>【2】すべてのDV相談の入口をDV相談室とすることで、相談先をわかりやすくすることが大切であること、また連携が重要な案件だということがよくわかりました。引き続き他部署との連携をしながらの支援をお願いします。</p>   |



|  |   |
|--|---|
|  | 【3】過重労働や待遇面の問題よりも、相談員が孤立しないように課全体で相談内容を共有し支え合っているということで、納得しました。 |
|--|---|

|       |                           |
|-------|---------------------------|
| 基本目標5 | 暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止    |
| 基本施策3 | 性別に基づくハラスメントの防止           |
| 1     | セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化と支援 |
| (2)   | 被害にあった人への支援               |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画センター(ヒアリング回答)   |
| 質問 | 伊丹市のスポーツ21において、性犯罪が起きました。このような大きな事件が起これば本人からの相談が無くとも、センターも把握したと思います。差し支えなければ、相談の有無や、相談が無かったとしても働きかけを行ったのか、教えてください。  |
| 回答 | 事件が公になった年には、CAPの「ミニ講座」を追加しました。  |
| 意見 | 直接相談は無く、また担当外の問題だったにも関わらず、男女共同参画センターここいろとして何ができるかと考え、すぐに講座開催の実行に移されたことを称賛したいです。CAP講座で自身の身を守るためにできることを学ぶと同時に、できなかった無力感や後悔で自分を責めてしまう大人に寄り添う内容だったそうです。そのような面からのアプローチは男女共同参画センターここいろならではの視点だと感じました。 |

## 基本目標6 男女共同参画の視点による防災の推進

|       |                           |
|-------|---------------------------|
| 基本目標6 | 男女共同参画の視点による防災の推進         |
| 基本施策1 | 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化     |
| 1     | 防災・復興に関する意思決定過程への女性の参画の拡大 |
| (1)   | 市防災会議への女性の参画の促進           |

|    |  |
|----|--|
| 担当 | 人事課(書面回答)  |
| 質問 | <p>【1】市防災会議の委員は充て職のため、女性登用が思うように進まない部分もあるようですが、人事課としてできることがあれば教えてください。担当課への促し方、働きかけ方の工夫はどのようにされていますか。</p> <p>【2】市防災会議委員の定数を増やし、充職でない女性職員を配備することにより、防災会議に出席する女性の割合を増やすことはできないでしょうか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】令和6年4月に制定した伊丹市審議会等の設置及び運営に関する指針の中で、委員への女性の登用について積極的に選任に努める旨を規定するなど各担当課への働きかけを行っております。また、市防災会議においては、危機管理室より委員選出の際の依頼文書や防災会議の中で、協力要請を行っております。</p> <p>【2】伊丹市防災会議条例の定数の範囲内であれば、委員を増やすことは可能ですが、女性限定として募集することは、男女の平等な共同参画の面から慎重に検討する必要がありますと考えております。</p>   |
| 意見 | <p>【1】令和6年4月に制定した指針に、女性の登用について新たに規定したことは、令和5年度からの改善が見られます。取組案には「女性委員割合30%を目標に取り組む」と具体的な数値目標が示されています。それを達成できるよう、各担当課への働きかけは十分だったか分析をし、改善を重ねていただくようお願いします。形式上の依頼だけではなく、国全体の目標として定められていることや、その目標数値の根拠、未達成の場合のデメリットを明示するなど、一歩踏み込んだ働きかけもご検討いただけたらと思います。</p> <p>【2】現在の市防災会議の、不平等な男女構成をそのまま放置せずに、打開するための策として積極的に検討いただきたいです。</p> |

|       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 基本目標6 | 男女共同参画の視点による防災の推進              |
| 基本施策1 | 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化          |
| 2     | 防災における女性リーダーの育成                |
| (1)   | 防災士の資格取得の支援と、地域、職場、学校等での防災士の活用 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 危機管理室(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】課題として挙げられている防災士の資格取得のハードルが高いと感じる要因はどのようなものだとお考えですか。資格取得のハードルを下げる試みとしては、補助金以外にどのようなことが考えられると思われますか。</p> <p>【2】防災士の資格取得者は、令和5年度は3名、令和6年度は1名とのことですが、減少の要因の心当たりはありますか。</p> <p>【3】防災士の資格取得への挑戦者を増やす工夫について教えてください。</p>  |
| 回答 | <p>【1】資格の取得には、決められた期間の中で、会場等で長時間の講習を受ける必要があることが要因かと考えています。</p> <p>【2】資格取得者は年度により増減がありますので、大きな要因があったとは考えていません。</p> <p>【3】出前講座等で案内を行っています。</p>  |
| 意見 | <p>【1】ハードルを下げる働きかけは防災士協会に行なっているものの、数ヶ月という短期間での教材による勉強やレポート作成、対面での講習など防災士協会側の資格取得要件が厳しいということがよくわかりました。防災士資格が難しいのであれば、防災士にこだわらず、他の資格や市独自の安全講習会や応急措置講習会による認定バッジなどの配布により、少しずつでも防災知識を備えた市民を増やすことに尽力していただくと安心につながるかと思います。</p> <p>【2】微増減は関係ないとのことわかりました。</p> <p>【3】出前講座のみでは、要望のないところにはアピールできないこともあるかもしれません。より積極的・直接的な市民へのアピールの場を継続的に持つことが大事かと思います。一方、市民から要望があった出前講座で、避難所となる小学校での安全講習会を行う予定があるなど柔軟に市民からの要望に応え講座をされているとのこと、とても素晴らしいことと評価します。今後も引き続きよろしくお願いします。</p> |

|       |                       |
|-------|-----------------------|
| 基本目標6 | 男女共同参画の視点による防災の推進     |
| 基本施策1 | 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化 |
| 3     | 防災への女性参加の促進           |
| (2)   | 拠点施設こころによる啓発推進と支援     |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 危機管理室(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】公民館で、子育てサークルに向けて家庭内備蓄の啓発講座を実施されたとのことですが、サークルからの依頼があったのか、危機管理室からのアプローチか、どのような経緯で開催が実現しましたか。当日の様子も教えてください。また、今後も継続可能かどうか、どのようにお考えですか。</p> <p>【2】子育て関連団体や関係機関との合同防災事業を実施し、子どもと保護者が参加できるような講座は可能ですか。</p>  |
| 回答 | <p>【1】令和6年に発生した能登半島地震による市民の防災意識の高まりを契機に、子育てサロンに出向き、消費期限の近くなった災害備蓄品の液体ミルクを配布するなど、家庭内備蓄について啓発を行いました。また、保健センターでは乳幼児のいる家庭に向けた災害備蓄の啓発パネルを設置し、検診などで来られた方に啓発を行いました。</p> <p>【2】子育て世帯が参加しやすい時間等を考慮し、可能性を検討します。</p>   |
| 意見 | <p>【1】子育てサークルでの啓発は、これまでの地道なアプローチが実り初めて実現したとのこと。今回の啓発活動が好評だったため、今後も継続の可能性があり、また子育てサークルのみならず、ほかの施設や団体でも開催を広げていくお考えを聞くことができました。子育て世代は自ら講座に参加するのが難しい方も多いと思うので、危機管理室側が集まりに出向いて啓発活動をするのはとても意義のあることだと思います。</p> <p>【2】外出して講座を受講するのがなかなか困難な子育て世代に対し、今後はWEB等を通じての啓発方法も、あわせて模索することでした。市民それぞれの事情にあわせての、より良い啓発方法をさぐりつつ、密度の濃い学習機会には、こだわりを持ち続けてほしいと思います。</p> |

## 基本目標7 推進体制の整備・強化

|       |               |
|-------|---------------|
| 基本目標7 | 推進体制の整備・強化    |
| 基本施策1 | 庁内推進体制の強化     |
| 1     | 庁内推進体制の強化     |
| (1)   | 特定事業主としての取組強化 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 人事課(書面回答)   |
| 質問 | <p>【1】課題として、管理職への昇任意欲低下を挙げられていますが、その要因はどのようなのだとお考えですか。また、昇任意欲向上のための具体案があれば教えてください。</p> <p>【2】「職員の確保・業務効率の向上、職員の働き甲斐の向上等に繋げるために、エンゲージメント(※)向上の取組を推進した。」とのことですが、エンゲージメント向上の取組とは、具体的にはどのようなことか教えてください。</p> <p>【3】出産や育児、介護などで離職した女性に対して、同じ職場への再雇用などを積極的に働きかけているか教えてください。</p> <p>※【エンゲージメント(engagement)】<br/>「制約」「約束」「契約」といった意味の英単語だが、職場においては「組織と働く個人の関係性」を表す際に用いられる。働く人々が組織への貢献意識を高め、組織は職員に対して働きやすい環境を提供することで互いの信頼関係を高める指標として用いられる。</p> |
| 回答 | <p>【1】昇任意欲低下の要因は、管理職が多忙であることから、管理職になることによる心身への負担や家庭との両立面等への懸念が昇任意欲の向上を妨げていると考えております。今後は、管理職の業務量や働き方、評価方法の見直し等を検討していきます。</p> <p>【2】職員へのアンケート調査(エンゲージメントサーベイ)を実施し、組織としての状態を把握・分析し、改善に向けた具体的な施策を検討・実施していきます。</p> <p>【3】現行は実施しておりませんが、出産や育児、介護などを理由に退職した者を再雇用するアルムナイ採用については、今後検討を進めていきます。</p>   |

|    |  |
|----|--|
| 意見 | <p>【1】管理職への昇任意欲低下の原因として挙げたことは、夫婦が共に働き、家事育児を担う昨今においては男女共通の悩みだと思います。原因分析をした上で方策を検討していくとのこと、すぐには成果が出ないかもしれないので躊躇わず実施していただきたいと思います。</p> <p>【2】職員へのアンケート調査の結果どのような状態や問題点を把握したのか、改善に向けた具体的な施策の実施に期待します。</p> <p>【3】即戦力となる人材の確保にもなりますし、女性の働き方の選択肢を増やすことにもなりますので、ぜひ実施に向けて早急に動いていただきたいと思います。</p> |
|----|--|

|       |              |
|-------|--------------|
| 基本目標7 | 推進体制の整備・強化   |
| 基本施策1 | 庁内推進体制の強化    |
| 1     | 庁内推進体制の強化    |
| (2)   | 庁内連携による着実な推進 |

|    |   |
|----|---|
| 担当 | 男女共同参画課(ヒアリング回答)  |
| 質問 | <p>【1】各課での男女共同参画リーダー・サブリーダーは適切に機能していますか。この2名が責任感をもってリードしていない、形骸化してしまっている課が無いのか、心配ですがいかがでしょうか。昨年度と今年度の目標・成果・課題の文章が全く同じ課は前向きに取り組む姿勢が見られず気がかりです。</p> <p>【2】「イクボス研修」の詳細内容・参加人数・研修の成果について教えてください。</p> <p>【3】「育児休業取得について ～経験してわかること～」で、実際に取得した経験者の事例を聞いて、育児休業を取得しようと思ったかなどアンケート結果はいかがでしたか。継続予定はありますか。</p>   |
| 回答 | <p>【1】各課の男女共同参画リーダーおよびサブリーダーが組織の中核として、男女共同参画社会の実現に向け施策を推進するために連絡会議を毎年開催しています。連絡会議では男女共同参画の視点で業務を遂行できるように毎年研修を実施しています。</p> <p>目標・成果・課題の文章については、継続的な課題の場合、前年度と同様の表現となることがありますが、男女共同参画計画の進捗状況を毎年行うことで各リーダーおよびサブリーダーが各事業の進捗状況や課題の把握に努めているものと認識しています。</p> <p>【2】男女共同参画リーダー連絡会では、職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境をつくるため、「イクボス」の考え方を学ぶ研修を実施しました。研修では理念やマネジメント手法、育児・介護支援の事例紹介、行動計画づくりなどを行い、令和6年度は会場で</p> |



|    |  |
|----|--|
|    | <p>は59名のリーダーが受講、サブリーダーはWebで受講しました。当日、参加できなかったリーダーには動画にて研修を受講していただきました。参加者からは業務配分や時間外勤務削減への意識が高まったとの声が寄せられました。</p> <p>【3】アンケートでは、「取得後の生活や職場復帰の様子が具体的に分かり、取得を前向きに考えるきっかけになった」といった声が多く寄せられていました。こうした成果を踏まえ、今後も本取組を継続し、育児と仕事の両立を支える職場環境づくりを進めていきます。</p>  |
| 意見 | <p>【1】男女共同参画課としてできることを十分やってくださっていることを確認できました。各課の対応に関しては、市民オンブードの立場から各課へしっかり指摘させていただきたいと思います。その積み重ねにより、第三者目線で内容が精読されているという意識を持って各課取り組んでいただけるのではないかと思います。我々オンブードも今一度気を引き締め、取り組んでまいりたいと思います。</p> <p>【2】良い研修だと思います。時流に合わせた研修をこれからも企画・立案・運営していただけることを期待します。</p> <p>【3】素晴らしい成果が出て良かったです。今後もぜひこの取り組みを継続し、働きやすい職場環境づくりを推進してください。</p> |

## 令和7(2025)年度

### 伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録

6/6(金) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 7/11(金) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 7/24(木) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 8/20(水) オンブードヒアリング・打ち合わせ…市役所 403会議室  
 8/28(木) オンブードヒアリング・打ち合わせ…市役所 408会議室  
 9/3(水) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 10/8(水) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 10/21(火) オンブード打ち合わせ…市役所 402会議室  
 11/5(水) オンブード打ち合わせ(報告書原稿案について)…市役所 402会議室  
 11/26(水) オンブード打ち合わせ(報告書原稿案について)…市役所 402会議室  
 12/24(水) オンブード報告書提出 …市長室

#### 令和7(2025)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、自立相談課、商工労働課、学校教育課、男女共同参画センター、男女共同参画課<br>以上 6所属   |
| 書面調査    | 広報・シティプロモーション戦略課、人事課、まちづくり推進課、同和・人権・平和課、人権啓発センター、地域・高年福祉課、介護保険課、障害福祉課、こども福祉課、健康政策課、母子保健課、施設課、総合教育センター、保健体育課、次世代育成課、幼児教育推進課、公民館、図書館、人権教育室、伊丹病院<br>以上 20所属 |



## ～編集後記～

近年AIの台頭やSNS利用の拡大により、私たちの価値観も変わってきています。市行政も、こうした時代の潮流に適切に対応する柔軟性が求められています。オンブード3名のうち市民から選出された2名は、日頃から伊丹市の市民活動や教育活動に熱心に取り組む方々です。昨年度に引き続き、私は学識経験者として、彼らと共に時には厳しい意見を市役所の各部署の方々にお伝えするべく尽力いたしました。お忙しい業務の間にご回答頂いた各部署の皆様には感謝申し上げます。この報告書を次年度の施策実施に役立てていただき、伊丹市民の皆様が各々の価値観と向き合い、自身と周りの人々を大切にする地域社会の実現に近づけることを願っております。

(日比)

長いようで短かった市民オンブードの任期は、間もなく終わりを迎えようとしています。膨大な資料に向き合い、試行錯誤した昨年度。今年度は要領を得たことで、前回心残りだった点について再度掘り下げたり、さらに一歩踏み込んだ質問をしたりすることができました。また、各課からの報告書の記載内容に関して、前年度と今年度との違いから進捗状況をより正確に把握することもできました。

各課が日々の業務で忙しく、常に男女共同参画の側面にばかり取り組めない事情は、大いに理解しております。しかしながら、外部の第三者のチェックがあること、そして定期的な報告が求められることこそが、私たちの存在意義だと思い、精一杯活動させていただきました。監視役であると同時に伴走者という良好な関係を今後も続けながら、市と共に同じ方に向けて伊丹市の発展を目指していけることを願います。

(石川)

市民オンブードの2年目をつとめさせていただきました。普段私の中にある、ジェンダーほか人権に関するさまざまな思い、次世代・次々世代の人たちに何を残してやれるだろうか、さまざまな気持ちを、清濁併せて生きる市民の立場から、市役所の各課の人たちにぶつけました。

ヒアリングでは、担当各課の職員から真摯な対応をいただきました。書面のやり取りだけでは気づけない、熱い表情を見せていただき、やはり会って面と向かって話し合うことの大切さを思いました。

またこの2年間に、これまで触れる機会がなかった問題点や新しい知識をさまざま学ばせていただきました。拙い私を教導いてくださった皆様と、ともに歩んでくださったすばらしいオンブード仲間たちに、ただただ感謝です。

(元見)

【 発 行 】

伊丹市市民自治部共生推進室男女共同参画課

〒664-8503

兵庫県伊丹市千僧1-1

TEL:072-784-8146

FAX:072-780-3519

E-mail:danjosankaku@city.itami.lg.jp