

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ボード調査報告

(令和3(2021)年度事業内容)



男女共同参画

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。

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役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6次)の体系から

将来像 「人の^{きずな}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 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 3（2021）年 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）	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	36

II だれもが自分らしく暮らしつづけられるまち

【基本目標 3】男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	39
【基本目標 4】性差に配慮した健康施策を推進する	46
【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	49

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	52
【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	55

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	59
-------------------------	----

令和 4（2022）年度伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録	65
------------------------------------	----

編集後記	66
------	----

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	R3 年度	
Ⅰ性別に関わりなくともに活躍できるまち	市民意識調査における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	↑	42.7%	—	—	—	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	—	—	1,300 人	同和・人権推進課
	女性・児童センター登録グループ数	↑	71 グループ	81 グループ	64 グループ	48 グループ	—	—	85 グループ	同和・人権推進課
	市政やまちづくりに関わる女性の人材育成のための講座の実施回数	↑	1 回	1 回	1 回	1 回	0 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%	22.6%	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)	31.8% (R4.4.1 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)	3 (R4.4.1 現在)	0 件	同和・人権推進課
Ⅱだれもが自分らしく暮らしつつけられるまち	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	2 回	1 回以上 ／年度	学校指導課 総合教育 センター 人権教育室 幼児教育保育室
	中高生における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	↑	参考値① (50.8%)	—	—	—	81%	—	60%*	学校指導課 人権教育室
	女性のための法律相談の相談件数	↑	56 件	54 件	53 件	52 件	—	—	72 件	同和・人権推進課
	市民意識調査における「全体として男女の地位」が平等だと考える割合	↑	16.3%	—	—	—	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	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	1,093 件	800 件	同和・ 人権推進課
	交際相手からいづれかの暴力を受けたことが「ある」と回答した 10 代の割合	↓	参考値② (11.5%)	—	—	—	10.2%	—	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	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	4 回	2 回／年度	同和・ 人権推進課
	採用者における技術職員の女性割合（※）	↑	33.3%	26.3%	31.3%	22.2%	11.1%	75.0%	現在の水準維持	人事課
	課長相当職以上に占める女性の割合（※）	↑	20%	21.6%	22.1%	25.1%	26.6%	27.2%	20%以上の水準維持	人事課
	係長相当職以上に占める女性の割合（※）	↑	32.5%	33.9%	33%	33.3%	33.3%	33.4%	32.5%以上の水準維持	人事課
	男性職員の育児休業取得率（※）	↑	8.3% (H26 年度)	8.3%	20.7%	41.2%	30.2%	36.4%	5%以上を維持し、H32 年度末までに 13%以上	人事課
	育児参加休暇の取得率（※）	↑	28.3% (H26 年度)	37.5%	62.1%	52.9%	39.6%	49.1%	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%	15%	60%	同和・ 人権推進課
	拠点施設の講座などの参加者数	↑	3,997 人	3,558 人	3,133 人	1,138 人	—	—	4,400 人	同和・ 人権推進課

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

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

（※）：伊丹市特定事業主行動計画における数値目標

令和3（2021）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オンブードの調査による市民目線でのチェックを実施しています。令和3（2021）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に活躍できるまち	1 ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する	1 働く場における男女平等を推進する 2 生活の場における男女平等を推進する 3 地域社会における男女平等を推進する	○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 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

5 困難を有する女性などに対する施策を推進する	1 ひとり親家庭に対する施策を推進する 2 障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する 3 セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための施策を推進する	○母子・父子相談事業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 ○職員対象の「やさしい日本語」研修の実施 ○女性のためのカウンセリング、法律相談事業の実施 ○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 ○セクシュアルマイノリティ相談の実施 ○新型コロナウイルス感染症下で孤独・孤立を感じる女性のための相談の実施
6 女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する	1 ドメスティック・バイオレンスを根絶する 2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する 3 性暴力を防止する	○「第3期 伊丹市DV防止・被害者支援計画」の実施 ○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 ○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 ○高等学校におけるデートDV防止講座の実施
7 男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する 2 災害時において女性に配慮した対策を充実する 3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	○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 ○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 ○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 ○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
8 連携と協働により計画を推進する	1 庁外と連携や協働により計画を推進する 2 庁内推進体制を充実する 3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する	○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 ○各所属で男女共同参画リーダー、サブリーダーの設置及び研修の実施 ○男女共同参画センターの開設(令和2年(2020年)4月開設)

体系表

★は重点項目

	基本目標	施策の方向	
Ⅰ 性別に関わりなくとも平等に参画できるまち	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
		2 生活の場における男女平等を推進する	★ ③就業している・就業を希望する女性を支援する ④性別に関係なく、生活の場における自立を支援する ⑤家庭での性差に偏らない子育てを支援する ⑥家庭での性差に偏らない介護を支援する
			★ ⑦地域活動・NPO・ボランティアなどの場において、それぞれの能力を生かした活躍を支援する 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
			★ 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
		3 地域社会における男女平等を推進する	★ 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
		2 意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する	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 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
			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 ㉑困難を有する女性への相談を実施する
		3 男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	㉒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 ㉓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
			㉔1 ドメスティック・バイオレンスを根絶する ㉕2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する ㉖3 性暴力を防止する
Ⅱ だれもが自分らしく暮らしていけるまち	4 性差に配慮した健康施策を推進する	1 リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関連する健康施策を推進する	①性・生殖に関する自己決定についての教育を行う ②生涯を通じた健康支援を行う ③妊娠・出産・産後に関する健康を支援する ④自殺予防のための支援を行う
		2 性差にまつわる健康施策を推進する	⑤ひとり親家庭への支援を行う ⑥障がい者・外国人に情報が届くよう支援する ⑦困難を有する女性への相談を実施する
		5 困難を有する女性などに対する施策を推進する	⑧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 ⑨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
			⑩「伊丹市 DV 防止・被害者支援計画」を着実に実施する ⑪「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
	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	⑫ハラスメントの被害者に対する支援を実施する ⑬ハラスメント防止の啓発を行う ⑭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 ⑮子どもへの性暴力の防止のために啓発する
		2 セクシュアル・ハラスメントなどの暴力を根絶する	⑯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 ⑰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 ⑱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 ⑲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
		3 性暴力を防止する	⑳男女共同参画の拠点施設において災害に対する支援を行う ㉑災害に携わる女性の割合を増やす ㉒災害時に必要な備えについて啓発する ㉓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
			㉔1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する ㉕2 災害時において女性に配慮した対策を充実する ㉖3 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 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	㉗1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㉘2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㉙3 庁内の連携体制を強化する ㉚4 計画の進捗状況を調査する ㉛5 県や近隣自治体と連携する
		2 災害時において女性に配慮した対策を充実する	㉜6 男女共同参画の拠点機能の充実を図る
		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	㉝1 庁外と連携や協働により計画を推進する ㉞2 庁内推進体制を充実する ㉟3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する
			㊱1 庁外と連携や協働により計画を推進する ㊲2 庁内推進体制を充実する ㊳3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する
Ⅲ 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	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	㊴1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊵2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊶3 庁内の連携体制を強化する ㊷4 計画の進捗状況を調査する ㊸5 県や近隣自治体と連携する
		2 庁内推進体制を充実する	㊹6 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	㊺1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊻2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊼3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊾5 県や近隣自治体と連携する
			㊿6 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	9 計画の着実な推進	1 庁外と連携や協働により計画を推進する	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
		2 庁内推進体制を充実する	㊽6 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	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
			㊿6 男女共同参画の拠点機能の充実を図る
	10 計画の着実な推進	1 庁外と連携や協働により計画を推進する	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
		2 庁内推進体制を充実する	㊽6 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	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
			㊿6 男女共同参画の拠点機能の充実を図る
	11 計画の着実な推進	1 庁外と連携や協働により計画を推進する	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
		2 庁内推進体制を充実する	㊽6 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	㊽1 市民や様々な団体などと連携・協働する ㊿2 事業主として「事業主行動計画」に基づく取組を実施する ㊽3 庁内の連携体制を強化する ㊽4 計画の進捗状況を調査する ㊽5 県や近隣自治体と連携する
			㊿6 男女共同参画の拠点機能の充実を図る

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)

1 女性職員の採用割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
事務職員	30.4%	29.4%	33.3%
技術職員	22.2%	11.1%	75.0%
医療職員	88.7%	89.5%	86.7%
消防職員	0.0%	0.0%	0.0%

※事務職員は保育教諭・保育士・幼稚園教諭を除く

※医療職員は、医師採用を除く。

2 継続勤務年数

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男 性	15.2 年	15.9 年	15.4 年
女 性	12.5 年	13.1 年	13.0 年

3 平均超過勤務時間・年次有給休暇の取得率

令和元年度		令和2年度		令和3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	67.0%	13.4 時間	66.0%	11.8 時間	69.0%

4 管理職(課長级以上)の女性割合・各役職段階の職員の女性割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
部長級以上の女性割合	6.1%	3.1%	10.3%
次長級の女性割合	27.3%	27.8%	23.7%
課長級の女性割合	23.1%	30.4%	32.1%
管理職の女性割合	25.1%	26.6%	27.2%

5 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)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長部局等	20.7%	100.0%	16.0%	100.0%	34.8%	100.0%
教育委員会	28.6%	100.0%	0.0%	100.0%	25.0%	100.0%
消防局	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	11.8%	－
交通局	75.0%	－	0.0%	－	100.0%	－
上下水道局	50.0%	－	100.0%	100.0%	100.0%	－
伊丹病院	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%	20.0%	100.0%
ポートレース事業局	－	－	－	－	100.0%	－
全体	41.2%	82.5%	30.2%	100.0%	36.4%	100.0%

6 男性の配偶者出産休暇の取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度
70.8%	73.6%	58.2%

7 中途採用の男女別実績

令和元年度		令和2年度		令和3年度	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
80.0%	20.0%	83.3%	16.7%	55.6%	44.4%

8 約10年度前に採用した職員の継続任用割合

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%

令和3年度	男性	就労者	退職者	割合	女性	就労者	退職者	割合
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%
平成24年度	38人	33人	5人	86.8%	31人	22人	9人	71.0%
	95人	84人	11人	88.4%	92人	71人	21人	77.2%

伊丹市男女共同参画施策
市民オンブード報告
(令和3(2021)年度事業内容)

令和4年(2022年)12月

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード

(写)

令和4年12月20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

虎 谷 め ぐ み

藤 原 桜 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3(2021)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>

第2期伊丹市男女共同参画計画は、2017年度からの5年間の実施期間が2021年度で終了しました。したがって、今回の男女共同参画施策市民オンブードは、第2期計画の総まとめの1年として実施状況のチェックをさせていただきました。

市民オンブードのメンバーは、今年も3名で計画進捗報告書を読み、さらに詳しく知りたい報告内容を抜粋し、合わせて各部署の担当者にヒアリング、あるいは書面での回答をお願いしました。ただし、3名中2名が昨年から入れ替わりましたので、オンブード自身が日頃の行政との関わりの中で特に感じたり考えたりする内容が変わり、また新しい視点での調査をすることになったように思います。

2021年度は、新型コロナの感染拡大は相変わらず続いておりましたが、2020年度とは異なり、感染の拡大防止と日常の市民生活を両立させなければいけない、言い換えれば「いつまでも非常事態でいるわけにはいかない」という具合に、市役所内外からの要求も、より高くなってきたのではないかと思います。また、男女共同参画の推進は、国全体で統一化された制度や取組であり、たとえば育児休業の申請方法などにしても、市だけで制度を変更や改正することはできません。このように制約もある中でも、ヒアリングや書面回答からは、男女共同参画推進のために各部署でご尽力されていることが分かりました。

今年も昨年同様、全ての基本目標にそって、①オンブードからの質問、②それに対する回答、③回答を受けてのオンブードの意見という形でまとめてあります。昨年よりもページ数が増えたことになったのですが、多くの皆様に御覧いただきたいと存じます。

この報告書が完成するのは、すでに、第3期の計画が始まっており1年目が終わりつつある頃となります。この第2期計画最後の市民オンブードの報告書が、第3期の計画実施のためにさっそく役立てて下さることを願っております。

令和4(2022)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、男女共同参画課、教育保育課に以下の質問をしました。

質問

パネル展は、令和3（2021）年度は設営上から市役所から「ことば蔵」に展示会場の一部変更がありましたが、集客層に変化はありましたか。

また、それぞれの会場で市民からこういった反応がありましたか。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

令和2（2020）年度までは市役所1階のロビーでパネル展などを開いてきましたが、北口は立て替え工事のため閉鎖、西口も入りづらいので、令和3（2021）年度は、図書館「ことば蔵」に移動して実施しました。期間が2週間あるので、職員がついてはいられず、どういう方が見に来られたかなどは不明です。ただ、図書館のパネル展をご覧になった方からのお問い合わせもありましたので、いつもは市役所に来られないような方がじっくりパネルを見られたのかと思います。

意見

令和3（2021）年度も、まだコロナの感染拡大が続き、また市役所立て替え工事も重なり、パネル展に足を運ぶ市民は例年より少なかったのではないかと思います。コロナ禍により男女共同参画のための活動が停滞しないよう、せめて市役所に来たついでに市民に御覧いただけるような工夫を、今後も重ねて下さることを願っています。

質問

（質問1）

「市ホームページで企業型保育事業の周知を行った」とありますが、ホームページ以外の方法で周知はされているのでしょうか。

（質問2）

病児保育施設や事業所内保育所を増やすために、どのような支援策をされているのか教えてください。特に病児保育施設の増設は、働く女性や就業を希望する女性にとっては重

要だと考えているので、解決策についてお聞かせください。

回答 教育保育課（書面回答）

（回答１）

企業主導型保育施設を含めた認可外保育施設の一覧表を作成し、教育保育課窓口にて配付・説明を行っております。

（回答２）

保護者からの意見をお伺いする等ニーズ量を把握し、そのニーズに対応できるサービス提供方法等を検討することや、必要に応じて新規開設を検討している事業所との相談等を行って参ります。

意見

女性の社会進出やひとり親等の理由により、子どもを保育園に預けて仕事をしている親御さんが多くなっている中、保育園に預けることができない、いわゆる待機・保留児童問題や、子どもが病気になった際に預かっていただける病児保育施設の増加は、非常に重要な課題だと考えます。早急に課題を解決していただきたいと思います。

「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」という施策について、男女共同参画課に以下の質問をしました。

質問

男女共同参画ネットワークに参加の各民間事業者９社とはどういった業種の事業者ですか。オンラインによるワークショップの内容はどういったものだったのでしょうか。

また、課題と思われる項目で、「市内の民間事業者が男女共同参画関連で何が必要で、どのような情報を欲しているか等の議論を深めていく」とありますが、どのように議論を深めていこうと考えているのかその方法を教えてください。

伊丹市男女共同参画ネットワークを初めて構築した年となりますが、会議やワークショップを実施した結果、今までと比べてどういった成果がありましたか。初年度ということでネットワーク構築に困難な面もあったと思います。今後の課題も含めてお聞かせ下さい。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

株式会社エムアンドエー、株式会社オイシス、医療法人社団 星晶会、セッツカートン株式会社、大日化工株式会社、日本薬品開発株式会社、ハウスウェルネスフーズ株式会社、有限会社ホワイト企画、松谷化学工業株式会社といった、製造業、食品、医薬品開発、病院、薬局など様々な事業所が参加いただいております、事業所規模も、１８人ぐらいから３，０００

～4, 000人まで様々です。

ワークショップは、単独では取り組みにくい、困難な男女共同参画の進め方について、他の会社の方と意見交換することを通じて実践のヒントを得ることが狙いです。オンライン上で、令和3（2021）年度は2回実施し、20分のセッション（チーム分け）を3回行い、全参加者と話ができるように設定しました。具体的には、自社の現状、苦労、課題、男性の育児休業取得の現状、女性の管理職の育成、ワーク・ライフ・バランスの社内の意識と取組などが話題になりました。

各事業所からは、人事や総務担当者が1～2名出席していただき、参加者の男女比率は半々から男性が多めまで回により異なりました。また、部長や主査級など、様々な職階の人たちが参加していただき、2回目のセッションからは徐々に硬さがとれて、会話がよく交わされるようになっていました。

男女共同参画関連においては、市役所と事業者とのパイプがないことを問題と考え、始めたものです。また、市民個人に対しては市民意識調査がありますが、事業者に対してはそういった調査は実施していないので、それぞれの事業者の方がどのような意見や取組をもっているのかの把握が不十分でした。そこで、令和3（2021）年度は、初回ということもあり、直接話をして、信頼し合えるネットワーク作りをすることで、コミュニケーションがしやすくすることを目指しました。結果として、それは実現したように思います。今後は、ワークショップとは別に、会議などの場を設けて、課題を整理していきたいと考えています。

一自治体で法律を作ることはできませんが、意識づけなどは事業所ごとに取り組めますし、それを生で聞けるようになることを後押しできていると思います。本やネットは成功談だけしかなく、それまでの過程、失敗談は書かれていません。しかし、対面で行えば、そうしたことも聞くことができます。男女共同参画をどう進めていくか、育児休業取得のための雰囲気はどう作っていけばいいかなどについてです。

意見

市役所と事業者とのパイプ作りを重要視し、個々の事業主の方々に、直接、女性登用やワーク・ライフ・バランスなどについて考えていただける機会を設けられたのは即効性もあり、たいへん効果的だったのではないかと感じました。

今年度はコロナ禍のせいか、オンラインでの実施であったとのことでしたが、今後はできれば対面で継続していただき、事業所同士の横のつながりを強めてほしいです。特に女性の管理職と男性の育児休業取得についてなど、的を絞っての意見交換も有効ではないかと思います。対面でないとなかなか聞けないような失敗談を聞くことができるようになれば、血の通った交流となり、大きな励みになると思います。

「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、男女共同参画課、男女共同参画センター、自立相談課に以下の質問をしました。

質問

「自立相談課と連携して、就職相談会を実施する。」とありますが、こういった形態（給与や職種など）の企業の求人がありましたか。

参加者の就業状態（無職、転職希望、副業としての就労など）を教えてください。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

就職相談会は、求人票を配るようなものではなく、採用面談の前段階として、とりあえず短時間で働きたいとか、どういう働きかたをすればよいのか迷っている方の相談、説明の場です。無職の方も多いですし、ここには企業からも参加されており、就業にブランクのある人なども対象としています。実際にすぐにフルタイムで働きたい方は、ハローワークにおいて就職相談をされると考えられますので、この相談会には来られないと思います。例えば、短時間で週3日だけ勤務ということになりますと、分担して働く人が何人か必要となりますが、企業からすれば一人の人が担ってくれた方がありがたいと考えていると思います。一般的には、そこにミスマッチが起きているような感じがします。就職相談会に参加いただいている企業に限っては短時間でも大丈夫という企業が多いです。

意見

たいていの企業からすれば、就職したいのであれば、なるべく長時間働きたいと思っているはずだと考えるかもしれません。でも働く方からすれば、家庭の事情があり、短時間でないと働けない人も多いのだと思います。今後、より多くの企業がワーク・ライフ・バランスのためにも短時間での勤務が可能になるような勤務体制を整えていってほしいと考えました。

質問

「ハローワーク職員による就労支援相談を毎月偶数月1回～チャレンジ相談を毎月1回実施する。」とありますが、ハローワーク職員による就労支援相談は通常のハローワークで行う就労支援と同様のものですか。

チャレンジ相談について、1時間でアドバイスを受けることによる依頼者の満足度はどれくらいでしょうか。

さらに、相談前と比べてよりチャレンジしやすい環境をつくるための情報提供はされていますか。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

ハローワークの中にあるマザーズコーナーのナビゲーターの方が来てくださっています。相談者のニーズに沿った保育情報や、勤務時間の希望など、いろいろな都合を聞き取り、様々な就労以前の支援サービスを紹介していただけるため、直接ハローワークに行くより女性に寄り添った対応がされており、精神的な励ましも行っています。ナビゲーター自身も経験者のため、的確に相談者の思いがわかるというか、戸惑っている部分の想像がつくので相談者にとっては頼りになっていると思います。

令和4（2022）年度は主にファイナンスに重点を置いた講座を実施する予定です。その理由は、税金や社会保険の面で、扶養を意識して無理に働きたくない、働けないのではないかと考えられる方が多くいらっしゃるからです。それらの点を意識してどのくらいフルタイムで働いても良いのか、知識を皆様にお伝えできるということで、ファイナンスを重点的にさせていただくこととしました。

ある程度の収入がないと働き甲斐がないということになってしまうので、どのくらい働いたらいいかというようなことをお示しできたらと思います。

働くことによって自分自身の時間の中で、仕事が増えるということになります。現状来られている皆様にとっては、今の生活スタイルの中で仕事が増えると自分自身が実働する時間も増えます。そこを考えた場合に扶養との対比や夫婦の役割分担がうまくいけばと想定することによって働くことに対してのイメージがしやすいようです。

しかし、そこを想定されていない方が多く見受けられます。自身で想定し考えられる方は自身で行動されていると思います。相談に来られる方や、少し考えるためにいらっしゃる方は、その想定するところから始められます。自分自身の時間の中に労働する時間が増える、扶養との対比で損得を考え、肉体的な面も含めて、戸惑う方がいらっしゃいます。

主に男性を対象としたワーク・ライフ・バランスの講座に関しては、パートナーとの参加歓迎ということで実施しました。

意見

子育てや介護等を理由にいったん離職してしまうと、いざ働きたいと思った時に、家庭と両立できるだろうか、自分にできる仕事はあるのだろうか、と様々な不安や葛藤を抱える女性は多くいると思います。

就職活動や実際の就労にあたって出てくる課題、例えば子供の保育に関するアドバイスを、様々な経験をお持ちのマザーズコーナーのナビゲーターの方が、「ここいろ」という明るくゆったりとしたスペースで、それぞれの状況に応じたシミュレーションを提案してくださることは、とても心強いと感じました。

女性の起業や転職・副業、社会的活動など様々な相談があると思います。いずれにおい

でも自分の人生の選択肢を増やし、より充実した人生を送るために重要なことは、働くことや社会との繋がりを持つことだと思うので、一步前に進む勇気や知識・情報を得る貴重な場所であり、この相談場所を通じてますます女性が活躍されることを期待します。

質問

(質問1)

就職相談会を契機に就職した5人については、引き続き仕事が継続しているかなど、その後の実態は把握できていますか。

(質問2)

仕事就職相談会が年1回というのは、少ないと思うのですが、今後、コロナが落ち着けば、開催頻度が増えるのでしょうか。また、休職者24名の内、就職できなかった残りの19名は怎么样了のでしょうか。内定が決まらなかった方に対する支援はその後どうされたのでしょうか。

回答 自立相談課（書面回答）

(回答1)

就職者については、採用後1か月時点で就労を継続されているかの確認を実施し、全員仕事が続いていたので、その後何か困ったことがあればくらし・相談サポートセンターへ相談するよう伝えています。

(回答2)

当該相談会についてコロナ禍発生前から年1回の開催です。ハローワーク等他機関が開催する高齢者や若年者向けの就職相談会も概ね同様であり、妥当な頻度と認識しています。

就職相談会参加者全員にアンケート調査を実施しており、くらし・相談サポートセンターの業務を紹介の上、アンケートにて相談を希望する意思を示した参加者には、センターから後日連絡を取るようになっています。

意見

コロナ禍の影響で、失業や倒産した会社もあり、ひきこもりや就職困難者が増加しています。このような時代にこそ、行政側の就職のサポートは市民に対して大きな力になると思います。「年1回が妥当」だと結論づけず、市民に対して必要なサポートとなる就職相談会を可能であれば開催頻度を増やして実施していただきたいです。

2 生活の場における男女平等を推進する

「④性別に関係なく、生活の場における自立を支援する」という施策について、社会教育課に以下の質問をしました。

質問

令和3（2021）年度で男性料理入門講座に参加した年齢層について、お聞かせください。子育て世代の方よりもシニア世代の方の受講が多かったのでしょうか。

今後料理以外に生活面での自立に役立つ講座については何か立案がありますか。（特に、コロナ禍でも開催できるICT教育に関する講座について）

回答 社会教育課（ヒアリング）

料理入門講座の参加者は申し込み時に年齢や年代を確認はしていませんが、おそらく60～70代が中心です。30代や中高生も参加されていますが、コロナ禍のためシリーズ内での継続受講はされず、1回のみでした。連続3回シリーズの講座で、12人の申し込みがありました。

この講座を続ける理由としましては、料理を作ることに馴染みが少ない方がいらっしゃる中で、料理に興味関心を持ってもらい、料理をする人の視野を広げるきっかけを作りたいからです。日常生活で、できないからやらないではなく、男性も協力して料理をする方が暮らしやすい社会になると考えています。

今後も料理以外に、男性もいろいろな分野で学びのきっかけが増えたらと考えています。一方で女性に対しては、女性対象のマナー講座等にも取り組んでいるところです。視点は違いますが、高齢者は情報化社会に取り残されつつありますので、男女に関わらずスマートフォン講座を実施することで支援を進めています。

意見

個人が生活面での自立をしていることは、男女共同参画社会の最も基本だと思います。特に「仕事が忙しくて料理などできない」といった、いわば「言い訳」ができなくなった年代の男性には、今からでも自分の作る食事ぐらい作ってもらえるようにしてほしいです。そういった意味で、料理入門講座を開いて下さっているのはとても意義があると思います。一度の講座受講に終わらず、そこから毎日の料理の習慣づけに結びつけるところまで、講座でアドバイスしてほしいです。

また、講座の講師が男性であれば、男性の受講生にとってのモデル（見本）になり、料理がより身近に感じられるのではないかと思います。アンケートをとったかどうかは不明ということでしたが、市が企画している講座ですから、きっちりと受講の後の感想や意見、今後の課題などは、何かしらの手段を通じて把握してほしいです。

「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、健康政策課、子育て支援課、幼児教育推進課、社会教育課、教育保育課、こども福祉課、学校指導課に以下の質問をしました。

質問

もうすぐパパ・ママ教室の開催について、昔は妊婦さんだけの参加が多かったのですが、令和3（2021）年度で、ご夫婦で参加されたご家族は全体の何割ほどあったのでしょうか。パパの参加率が多くなった理由について、工夫された点などお聞かせください。

緊急事態宣言の時にはオンラインでの開催もされたということですが、オンライン開催のメリットやデメリットがあればお聞かせください。

回答 健康政策課（書面回答）

令和3（2021）年度、夫婦で参加された方は全体の8割ほどでした。特段の工夫点はありませんが、両親学級に関して夫婦または家族で参加することが社会全体で浸透してきているように考えております。オンライン開催のメリットは、里帰り中の妊婦や夫が参加しやすいという点です。

デメリットについては、育児体験ができないため体験を希望される方は参加されないことが多いです。また、機器の操作がスムーズにいかないことがあり、参加を断念されるケースもありました。

意見

夫婦でご参加されたご家族が8割程ということで、以前と比べて共働き家族が増えている影響もあると思いますが、夫婦で子育てを考えているご家族が増えていることは喜ばしいことだと思います。また、オンライン開催も行われたとのことですので、今回の反省点を踏まえながら、今後もパパ・ママ教室の開催を継続してほしいと願っています。また夫婦における育児や家事の役割分担や時間や労力の負担は以前と変わらず一方への負担が大きいのが現状ですので、このパパ・ママ教室の中で母親もしくは父親一方に負担が集中してしまうワンオペ育児にならないよう、夫婦で協力した子育てができるようにご配慮いただきたいです。

質問

育児ファミリー・サポート・センター事業の周知方法について、今後もより多くの方に事業を知ってほしいと願うのですが、今後ホームページやチラシ以外の周知方法について別の対策がありましたらお聞かせください。

男性保護者の利用人数が1割強増加されていますが、場所内で保護者の性別に関わらず交流されているのでしょうか。男性保護者の参加が増加した理由について、現場の様子などをご覧になられてどのようにお考えでしょうか。

現在「ととりば」の利用者は月平均何人ほどでしょうか。「ととりば」をキッカケにして、例えば育児サークルなど男性保護者同士がセンター以外でも交流しているのでしょうか。

講座の休日開催の際、SNSを活用した情報発信を始めたということですが、実際、活用されて以前と比べての反応はいかがでしょうか。

回答 子育て支援課（ヒアリング）

平成9年度から始まったファミリー・サポート・センター事業の周知方法について、出生の届け出に來られた方に「おめでとうセット」という形で、「むっくむっくルーム」、ファミリーサポートの事業についての案内書を渡しています。サポートの授受に関して、今のところ、マッチング成立せずといった不具合はありません。

「むっくむっくルーム」での、男性保護者と他の保護者との交流について、現場を詳細には確認出来ていませんが、平日の昼間でも男性保護者の方は来られていますので、居心地よく、保護者同士のつながりができているのだと思います。だからこそ、何度も足を運んでくれているのではないかと思います。

利用者の意識が変わってきたのではないかと考えているので、男性保護者が当たり前にこうした自由遊びのルームなどに、来つつあり、今は過渡期ではないかと感じています。

社会の現状として、核家族化が進んでおり、核家族化により、良い意味で、父親が主体的に子育てに関わらなくてはいけない状況になってきた事も要因として挙げられると考えます。

「ととりば」の利用者数について、令和3（2021）年度は、中止の期間が2か月間ありましたが、平均では1日あたり9.8人の利用者がありました。

「ととりば」をきっかけに男性保護者同士がセンター以外で交流しているかは不明ですが、接点のなかった家族が「ととりば」をきっかけに知り合い、外で繋がりが出来たという話を聞きます。

SNSについては、Instagram（インスタグラム）を始めました。市のホームページでは、子育て支援センターのホームページもありましたが、目的のサイトにたどりつくのに大変で、スマートフォンに対応していないこともあり、閉めることになりました。そして、代替物として、Instagram（インスタグラム）を始めました。講座開催、講座の中止、気象警報などの告知にも有効に使われています。

意見

ファミリー・サポート・センター事業をはじめ、子育て支援の事業の周知方法をととても工夫されていると思いました。出生届の機会に案内書を渡せば、漏れなく情報を伝えられますし、パソコンではなくスマートフォン対応の Instagram（インスタグラム）をホームページの代わりに始められたことも、とても有効だと思います。

こうした工夫が、「むっくむっくルーム」での男性保護者の定着にもつながっているのだと思います。核家族化だから、祖父母の助けが得られにくくなったから、という消極的な理由ではなく、積極的に、父親の育児参加により性差に偏らない子育てを実現するためという理由で、伊丹市として今後も支援してほしいと思います。

質問

育児について夫婦で情報共有できるとより効果的な側面があると考えますが、出産後に家族で参加できる講座はありましたか。

「地域における子育て支援ひろば事業」で「直営の地域子育て支援拠点において、男性保護者の利用人数が、1割強増加した」とありますが、なぜ増加したと思いますか。定着を図るために、新たに行った取組はありますか。

回答 子育て支援課（ヒアリング）

夫婦で参加できるイベントは、コロナ禍の三密回避のため、一家族に大人一人としたため、夫婦そろって参加できる講座がなくなってしまいました。

コロナ禍前も、父母のどちらが参加してもよかったのですが、平日だと男性が参加しにくいことが予想されたため、土日にも行事を開きました。

令和2（2020）年度から、「いたみむっくむっくルーム」の開所日を、月曜日から金曜日の期間を、火曜日から土曜日の期間に変更したことで、男性保護者の人数が増えました。

意見

コロナ禍のために、夫婦での参加が不可となったのは、たいへん残念です。幼稚園の行事を土曜日にしたことで、父親の参加が増えていけばいいのですが。

担当の職員の方からは、本人の意識変化がなければ行動は変わらないというご発言がありました。しかし、行動を変えることで心理面が変わってくるということもあります（笑っていると幸せになる、という原理と同様です）。子育て夫婦の意識変化任せにすることなく、様々な仕掛けを作って、行動変容に努めていただきたいと思います。

質問

子育てに関する情報提供された方法はこういったことを行ったのでしょうか。子育てに関する情報とは、どのような情報でしょうか。

回答 幼児教育推進課（書面回答）

各就学前施設にて、土曜参観や運動会等、親子でふれあって遊ぶ機会を設ける等、父親も母親も子育てに関わる大切さを、体験を通して呼びかけてまいりました。また学級懇談、個人懇談、園の便り等を通して保育のねらいや子どもの育ちを伝えるとともに、家庭での子どもへの望ましいかかわり方等啓発しています。

意見

公の場において親子で触れ合う機会を持つことは、子供の成長にとって貴重な経験になり、また父親が積極的に参加することによって、普段母親側に比重がかかりやすい育児に対する意識を変えるととてもいい機会だと感じています。

子供に対して幼児期の頃から固定的な性別役割を意識づけることがないような教育や声掛けができるよう、園からは保護者への継続した情報提供を日常的に行っていただきたいと思いました。

質問

以前は学校説明会等で家庭教育学級を実施したり、令和3（2021）年度は「家庭教育啓発資料等を配布し、保護者に対して子育てについて学ぶ機会を提供することができた。」とありますが、男性・女性保護者ともに家庭教育の重要性が届くような工夫はされていますか、主に女性保護者がメインになっていませんか。

回答 社会教育課（ヒアリング）

令和3（2021）年度の入学説明会は新型コロナ感染拡大で中止になり、家庭教育に関する資料の配布を行いました。小学校新入生については、早寝、早起き、朝ご飯などの生活習慣についての指導、中学校新入生には、思春期における親子のコミュニケーションの大切さやネット・トラブルについての指導を行い、両親にも読んでいただける資料になっていると思います。令和3（2021）年度の資料配布は紙ベースであり、今後の伝達方法については模索中です。デジタルも必要ではないかと考えており、母親だけではなく家庭内で父親にも見てもらいたいです。

入学前の生徒への配布なので、メールアドレスを問い合わせることができませんが、入学後はメールではなく「クラスルーム」のアプリを開ければ、情報に接することができます。

意見

コロナ感染拡大により、入学説明会が資料配布に変更せざるをえなかったのは、不安の強い保護者にとっては、困ったことだったかもしれません。せめて小学校の入学説明会は、できるだけ早々に対面に戻してほしいところです。

アプリであれば、母親だけでなく父親が登録しても何の手間もかからないはずです。ぜひ、父親にもアプリ登録をしてもらい、学校の様子を知らせることで、子育てに関与を促してほしいと思いました。

質問

(質問1)

年度途中で多くの待機児童が発生することが、以前からの課題だと思いますが、保育施設が年々多くなっているのにも関わらず、何故、年度途中の待機児童がゼロにならないのでしょうか。

(質問2)

育児休業終了までに保育施設が見つからず、やむなく退職されている女性の方がいます。そういった状況を改善する策はないのでしょうか。

回答 教育保育課（書面回答）

(回答1)

まず本市の待機児童対策における考え方として、保育所入所需要の見込まれる地域に民間保育所等の開設を支援することで、保育所定員の拡大を図り、待機児童の解消を目指しております。令和4（2022）年4月には年度当初の待機児童ゼロを6年連続で達成したところでありますが、保育需要が増加傾向にあることから、まずは次年度当初の待機児童ゼロを継続することを目標としており、年度途中には定員の弾力運用を活用した解消を目指しております。

(回答2)

認可外保育施設や幼稚園等の就学前施設をご利用いただくことが挙げられます。令和元（2019）年10月より開始された幼児教育・保育の無償化によって、保育所の入所要件と同様に保育の必要性が認められれば、3歳児クラス以上の認可外保育施設の保育料については月額37,000円、幼稚園の預かり保育料については利用日数×450円（月額11,300円）を上限に補助を受けることが可能です。当該制度も踏まえてご利用をご検討いただきますようお願い致します。補助を受けるためには事前に申請が必要ですので、詳細につきましては教育保育課へお問い合わせください。

なお、本市においても保護者の皆様に可能な限りご希望の施設をご利用いただけるよう、随時解決すべき課題について検討を重ね、引き続き待機児童の解消に取り組んで参り

ます。

意見

(回答1)

年度途中の待機児童がゼロになることを、目標とするだけでなく、実際にゼロになるように実施していただきたいです。女性の社会進出が進む中、子どもの預け先がなく、やむなく仕事を辞めている方がいます。育児休業等が終了時に預け先が見つからないと、仕事を辞めざるをえないケースもあるため、年度途中でも待機児童ゼロにさせていただく必要があると考えています。4月に待機児童ゼロにするだけでなく、年間で継続して待機児童ゼロになるように、早急に実施していただきたいです。

(回答2)

認可外保育施設や幼稚園等の修学前施設を利用する場合、利用料が高いとせつかく就労をして給与を得たとしても、認可外施設は利用料金が高い等で子どもを預けるのは難しいという声も聞きます。

このような制度を利用した市民の方々が実際利用できてよかったと思えるように、利用料の見直しや制度の改善など、今後も取り組んでいただきたいです。

質問

「子育て支援ヘルパー派遣事業」において、支援を受ける側がコロナなどで家庭内での援助に抵抗がある場合、母親自らの散歩や買い物に提供者が付き添うような支援を受けることで、その道中、提供者との会話などを通して気分転換できる等の効果が期待できると思いますが、そういった柔軟な使い方の対応はできますか。(乳幼児は母親がベビーカーなどで対応)あくまでも家庭内での家事に関係することが条件でしょうか。

育児支援家庭訪問事業について、年間13件は少ないと思うのですが、昨年と比べて件数は少なくなったのでしょうか。コロナ禍において、支援を求める家庭がより一層増えたと思うのですが、直接訪問が難しい場合、他の方法をお考えでしたらお聞かせください。

回答 こども福祉課（書面回答）

当課の育児支援家庭訪問事業につきまして、家事等の援助を行うことで保護者の負担を軽減することが目的であり、調理、買物、掃除などの支援を委託契約している事業所に依頼しております。質問内容につきましては、育児支援家庭訪問事業以外で対応いただくことになります。

令和2（2021）年度、令和3（2022）年度ともに13件の利用でした。件数につきましては、実際の利用者数になります。ヘルパーによる家事援助のため、ヘルパーが訪問し、家庭内での支援となります。支援を求めている保護者がいる一方、コロナ禍で訪

問を控えてほしいという保護者もおられると思います。現時点では訪問以外の支援については、検討していません。

意見

昔と違って親族と同居していない大半の家庭においては、特に母親側がワンオペで孤立することが問題となっているので、育児支援家庭訪問事業以外で相談できたり、支援を求めたりできるというのは心強いと思いました。

ただ、児童の養育に関する支援を目的としているのに対して、「子育て支援ヘルパー派遣事業」について家庭内の家事における支援に限定されるというのは、問題に対して間接的で、利用件数が13件に留まっているというのも気になるところです。

質問

(質問1)

共働き世代も多くなっている現代において、平日に学校行事や個人懇談を行っていただいても、やむなく参加できない家庭も多いと思います。一方、学校において教職員の残業削減の方針により、以前と比べて平日の夕方以降や土曜日に就労が困難となっているという声も聞きます。個人情報保護法の関係もあり、以前と比べてホームページ等に情報発信するのも難しい状態だと思います。今後、学校行事の参加方法や情報発信について、どのようにお考えでしょうか。

(質問2)

学校指導課においては、情報発信についての指導はあまり行っていないということですが、例えば一部の学校で模範となる情報発信を行っていた場合、学校指導課としては、その件に対しての共有は行わないのでしょうか。

(質問3)

コロナ禍において、デジタル技術の活用が進歩していますが、例えば今後、そういったデジタル技術を活用して、授業参観や個人懇談等にLINE(ライン)やZoom(ズーム)等を活用し、学校に出向かずとも自宅等で授業参観や個人懇談等を行うことができるようになれば、共働き世代の方など、中々時間に都合がつかない方にも柔軟に対応できるようになると思うのですが、その点についてどのようにお考えでしょうか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

(回答1)

学校内において、学校行事や個人懇談等、できる限り教員の勤務時間内で行いたいと思いますが、時間の都合がつかないご家庭もありますので、その場合は個別に対応を行っています。都合がつかない方は事前にご相談いただき、柔軟に対応しています。

ホームページ等の情報開示について、特に顔写真の掲載は、非常にシビアな問題があるため、写真全てをホームページ等でオープンにすることはできないと思っています。例えば、顔が映らないように背後からの写真を選択する等、各学校でそれぞれ工夫しながら積極的に情報発信しています。学校指導課としては、写真掲載の具体的な決まり事は、各学校で判断し、情報発信してもらえるよう伝えています。保護者の方々がより多くの情報を得られるような情報発信ができるように、学校への指導・声掛けができるのではないかと考えています。

(回答2)

学校指導課において、各学校で行っている具体的な情報発信の方法（模範となる方法）の共有について、現時点では行っていませんが、学校全体に対して今後共有していくことは可能だと思います。

(回答3)

実際にデジタル技術やICT等を活用して懇談や面談を行う学校も実際ありますので、将来的にはICT活用も可能になっていくのではないかと考えています。

意見

コロナ禍の中、ICTを活用した学習支援が進み、生徒達も1人に1台端末を配布いただき、授業のデジタル化、ICT教育も加速していると思います。その一方で、女性の社会進出、活躍促進が進み、平日に学校に出向き学校行事に参加することが困難となっている共働き世代も増えています。

ICTを効果的に活用した学習方法をより広め、生徒だけでなく、保護者向けにもICTを活用していただきたいです。

例えば、ビデオ会議ツールや動画配信サイト等を活用し、リアルタイムで入学式や卒業式等の学校行事に参加したり、時間の都合がつかない保護者向けに自由な時間に視聴したりすることも可能だと思いますので、その実現に向けて今後、ご検討いただきたいと思います。

「⑥家庭での性差に偏らない介護を支援する」という施策について、地域・高年福祉課に以下の質問をしました。

質問

「介護マーク名札」を無料で配布されていますが、令和3(2021)年度までにどれほどの名札を配布されたのでしょうか。配布された性別について、男女どちらが多かったのでしょうか。実際にこの名札を利用された方について、どのような効果があったと言われているのでしょうか。

回答 地域・高年福祉課（書面回答）

令和3（2021）年度までに介護マーク名札を161件配布しております。

なお、配布申請書に性別欄を設けていないため、配布された性別についてどちらが多かったのかは分かりかねます。

介護マーク名札利用者からのご意見としましては異性のお手洗いの介助の際に周囲の理解を得ることができ、大変役に立ったとのお声をいただいております。

意見

介護を必要とする方は年々増加しており、介護保険の要介護、要支援認定者もここ20年以上増え続けている現状です。より一層介護において支援が必要の中、介護マーク名札の活用がその手助けになればと願っています。介護マーク名札を利用することで、介護をされる方々が誤解や偏見をもたれることがなく、また介護中であることを周囲の方々に理解しやすくなっていると思います。ただ、161件の配布は少ないと思いますので、これからも介護マーク名札を市民に多数普及していただく新たな手段をお考えいただきたいと思います。

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（重点項目）」という施策について、まちづくり推進課、男女共同参画センター、学校指導課、公民館、伊丹市社会福祉協議会、男女共同参画課に以下の質問をしました。

質問

実際、市民まちづくりプラザに関わるNPO、ボランティア団体は、現在どれほどあるのでしょうか。それぞれの団体と交流がある中で、現代的な課題、改善すべき点など、お伺いされていると思います。活動を支援する側の視点からご意見をお聞かせください。

回答 まちづくり推進課（書面回答）

令和4（2022）年8月時点で、団体・個人合わせて421件の登録があり、活動の発信方法や担い手不足等の課題について、ご相談をいただいております。

上記のような課題に対しては、SNSやチラシ等の多様な広報ツールを活用したPR手法を学ぶ講座の開催や、市民活動全般の周知・啓発により、支援を実施しています。

意見

NPO、ボランティア団体の登録件数の多さから活用しやすい実態が見えていて、窓口ではまちづくりに関するさまざまな情報提供や相談が可能です。

市民の交流を促進し、魅力あるまちづくりのため、「市民まちづくりプラザ」の存在がより広がりを見せるよう、引き続き情報発信を願います。

質問

「令和3（2021）年度は登録団体とのコラボイベントを実施する。」とあるが、イベントを通じて、登録団体に新たなメンバーが加入するような機会に繋がりましたか。

また、イベント時以外に、登録団体の周知を行っていますか。また登録団体への加入希望者に対し、何か橋渡しとなるような窓口はありますか。

例えば、保育を担うグループに参加したい場合、「ここいろ」として関わっていることはありますか。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

講座の開催によって、直接メンバーが増えたとは聞いていません。センターの窓口に来られた場合、橋渡しさせていただいています。ウェブサイトの方に登録団体の紹介ページを用意しており、各登録団体の皆様に確認していただき、公開しています。

登録団体に登録するというのは敷居が高いようです。ある程度の人数がいて、会計報告がしっかりされており登録団体として成立していると判断したところ、あとは6か月以上の活動実績があるところが対象です。新たに仲間が集まってスタートする場合は、男女共同参画センターの方で、色々な書類の提出の仕方や書き方などのサポートをして、登録団体になられたところもあります。

意見

登録団体にある程度の規定を設けているので、安心して利用できると思いました。

登録を希望する団体への周知を図るとともに、登録団体が増え、登録団体とセンターが連携した講座が増えるなどより活動が活性化することを期待します。

質問

地域のボランティア活動の情報提供について、生徒に対して情報提供を行っている地域でのボランティア活動場所や内容については、学校はどのように情報を収集されているのでしょうか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

学校側から各事業や団体に出向いて発掘や情報収集は行っていないませんが、地域のボランティア団体等からボランティア情報の声掛けがあれば、学校から各生徒へ発信することは可能です。学校運営協議会やコミュニティースクール等の場でボランティア情報をあげて

いただくことがあれば、発信も可能です。外部からの依頼を受けるという働きかけが必要だと思うので、各団体が学校指導課を通じてお声掛けをしていただければ、内容に応じて対応は可能だと思います。

意見

今回、ボランティア情報を学校等経由で生徒に広報する手段として、学校指導課に声掛けをすれば、対応可能ではないかとの回答をいただきました。学校指導課が学生とボランティア団体等の架け橋になっていただくことで、学生のボランティア活動につながればと願っています。

質問

公民館では公民館We部（うぇぶ）事業を立ち上げ、オンラインでの発表をされていますが、コロナ禍の中で、オンラインを使った活動発表は今後も是非必要ではないかと思えます。現時点での良かった点、改善するべきだと思われる点などをお聞かせください。

回答 公民館（書面回答）

良かった点は、参加団体がどのようにしたら活動の楽しさが伝わるかを団体自らで考え、発表に取り組んでくれたことです。

改善点は、より多くの市民に見てもらえるようなPR方法です。

意見

活動の場に出ることが難しかったコロナ禍以降、学習の機会を閉ざすことなく新たな学びの場として公民館We部（うぇぶ）を立ち上げられたことは、各団体にとって大変励みになったと思います。

またその活動をWeb（ウェブ）上で誰もが視聴できアーカイブとしても蓄積されるので、さらなる学びの相乗効果が期待できると感じました。より多くの方に周知されるよう、今後のさらなる発展を期待します。

質問

年間145回もロビーイベントを開催し、「たみとものわ」も含めて、このコロナ禍の中、多く開催されているのを知って驚きました。なぜこのように開催頻度を多くできたのでしょうか。イベント内容や実施に工夫されている点などをお聞かせください。実際にご参加されている市民の方の感想はいかがでしょうか。

回答 伊丹市社会福祉協議会（書面回答）

8月の朝に近隣自治会へ呼びかけ19日間ラジオ体操を開催しました。

また月2回の頻度で将棋サロン・木工製作・おもちゃ修理、月1回の頻度でこども食堂・不登校生と保護者の居場所等のつどい場、手芸教室・絵手紙教室・防災教室等の学び場など、市民の活動ニーズや参加ニーズを意識したイベント企画を工夫しました。

参加者に感想を聴いた訳ではありませんが、ニーズを意識したイベントを企画することで、特に定期的に開催するものは毎回参加される市民が多い状況で、イベント参加者同士のつながり創出という効果も生まれています。

意見

コロナ禍の中、残念ながら対面でのイベントや講座を控えられている部署も多い中、イベントを多数企画し実施されていることに感心しました。これも職員の方々が色々と努力と工夫を重ね、積極的にイベントを行っていただいている結果だと思いました。コロナ禍の影響で外出を控える等、人との関係が希薄となっている中、これからも市民の皆様がつながる機会を増々設けていただければと思います。令和3（2021）年度では参加者の感想をお伺いされていないので、今後参加者への感想等をアンケート等でお伺いすることで、より市民のニーズを取り入れたイベントを企画していただきたいです。

質問

国の地域女性活躍推進交付金を使って女性のつながりサポート事業を実現されていますが、令和3（2021）年度で事業に関わった人数についてお聞かせください。交付金を活用することでこういった点がよかったと思いますか。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

事業に関わった人数等の相談件数は30件であり、実人数はもう少し減ります。孤独・孤立で不安を抱える人、経済的に困窮している人などの相談を受け、こうした問題を抱える人たちの掘り起こしができました。男女共同参画センターにおける相談事業は、新型コロナの感染拡大の状況に関係なく広く案内しています。

交付金を活用して、広がりをもって様々な相談事業の周知などもできてよかったです。

意見

女性活躍のための国からの助成金があることで、市単位の相談事業なども可能になることがわかりました。そして、それにより、普段であれば「掘り起こし」するまでは手を差し延べないところにも、援助の手がまわるというのは有難いことだと思いました。今後、こうした女性への支援を続ける一方で、支援が必要でなくなるような環境整備にも努めていきたいです。

「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、まちづくり推進課に以下の質問をしました。

質問

実際に女性の方が市民まちづくりプラザを利用して、情報提供や啓発を受けた結果、NPOやボランティアを始められて、活動を継続されている方がいると思うのですが、具体的にどのようなNPOやボランティアをされているのでしょうか。（ロールモデルのケースがあれば教えてください）市民まちづくりプラザに団体登録後、活動支援のために行っている内容についてお聞かせください。

回答 まちづくり推進課（書面回答）

市内では、地域の居場所づくりや、認知症予防、SDGsの推進、健康づくりなど、多様な団体が活動されており、市民まちづくりプラザの利用者がこうした活動に参画できる環境づくりに取り組んでいます。

また、登録団体に対しては、団体間の交流や助成金の活用等について重点的な支援を行っています。

意見

まちづくりプラザでは市民活動やNPO法人の立ち上げが気軽に相談でき、活動を継続していく上で重要になってくる助成金情報の提供など、手厚くフォローされていると感じました。

様々な分野の団体が参加されているので、団体間の交流では多彩な意見の交換や団体間で連携する機会に繋がっているのではないかと思います。

性差に偏らない多様な暮らし方ができるまちづくりがより展開されることを期待します。

「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」という施策について、子育て支援課、社会教育課に以下の質問をしました。

質問

子育てコンシェルジュについて、現在何人いるのでしょうか。また、男性の方もいるのでしょうか。コンシェルジュ以外でも、子育て支援センターの職員の方で男性の方は在籍しているのでしょうか。男性の子育て相談に対して男性の育児経験者が相談にのっているのでしょうか。

回答 子育て支援課（ヒアリング）

子育てコンシェルジュの担当者としては2名在籍しており、男性は在籍しておりません。子育て支援センターの職員にも、男性は在籍していません。性別を指定せずに募集していますが、男性は応募してこられないのが現状です。

また、募集内容として、保育士免許や幼稚園教諭など資格保有者となり、保育士の免許を取得している男性が少数と思われます。欠員が出た段階で仕事をしていない人、ということになると、性別にこだわって募集していなくても、男性の応募がないのが現状です。

意見

市が提供する子育て支援の場においては、女性だけの職場から男性がいる職場になることで、父親も利用しやすくなるはずです。ジェンダーに基づいた就労形態打破のためには、あえて男性の採用にも努めていただきたいです。

質問

伊丹市土曜学習では、学習面での向上支援だけでなく、ボランティア等の講師から有意義な学びの機会を提供されており、子どもたちも楽しく参加されていますが、今まで継続された上での成果や実施面における課題、今後の解決案についてお考えの点をお聞かせください。他の自治体も行っていますが、伊丹市ならではの土曜学習の内容についてお聞かせください。

回答 社会教育課（ヒアリング）

成果については、平成26（2014）年度から9年間実施しており、土曜日の学習習慣を身につけたり、体験学習を行いました。地域の人材、企業の方を巻き込んで、地域づくりにも寄与しており、子どもの学力の向上にも取り組んでいます。

課題については、コロナ禍ということや、退職した先生が現場復帰したりということもあり、学習指導のボランティアが不足し、高齢の方に偏っていることや予算規模の縮小が

挙げられます。退職して実際に活躍している先生からの紹介で人材を確保しています。

課題の解決策としては、ボランティアの確保のため、ホームページやチラシなどで募集していることを伝える予定です。今後は企業による出前講座などのプログラムも拡充していく予定です。

伊丹市の特徴は、全小中学校で土曜学習を実施していることであります。社会教育課からはコーディネーターを各学校に1, 2名、配置しています。この方たちは、地域と学校を繋ぐ地域学校協働活動推進員として教育委員会が委嘱しています。

自主学習では学校の勉強の支援、理科の実験、パソコン講座など、様々な団体がありますので、内容も多様で、産官学の流れがあります。ただし、サポーターの人数確保が必要です。

公民館と連携しており、「まちなか公民館事業」として公民館からまちに飛び出して、公民館で学んだことを教え広めていくというものがあります。陶芸教室などは既に実施しており、教えてもらった人が次は自分が教える側に回るといえることができれば、世代を越えた協力ができると思っています。

土曜日の実施なので学校とは離れて考えていくことになります。子どもの視野を広げることに繋がればと考えております。ボランティアは、教員免許をもっている方の登録もありますが、もっていない方も登録できます。

意見

伊丹市の土曜学習は、全小中学校ですでに9年間も実施しているということで、かなり定着して大きな成果が上がっていることが伺われます。素晴らしい活動であるといいへん感心しました。その中で少し気がかりなのは、サポーターやボランティアの人材不足、高齢化の件です。体験を伴う自主的な学習のためにも、地域とのつながり作りのためにも、この活動を絶やさないよう、ぜひ、人材集めの方にも力を入れてほしいと大いに期待しています。教員や公民館事業の参加者、ボランティアなどについては、人材バンクを活用してはどうかと思います。自分には何ができるか、何をしたいかが分かれば、適材適所で人材を有効に使えると思いました。

質問

「男女共同参画に係る研修へ現場スタッフを参加させる。」とありますが、実際どれくらいのスタッフが参加できましたか。

また、利用者への声掛け等の内容の「共有を職場研修として行った。」とありますが、どういった研修内容（時間、資料等）でしょうか。

回答 子育て支援課（ヒアリング）

令和3（2021）年度は、外部講師を招いたり派遣してもらう事が不可能でした。そこで、職場の人権研修として、職員をシャッフルさせて、職員同士の話し合いをし、ジェンダー的固定観念がないか、確認しました。

その研修の中で、男性の利用者が増加したという話が出てきました。また、「むっくむっくルーム」に来た男性保護者に対して、「偉いね」という言い方をしてしまうことに気づきました。

利用保護者から、「やっぱり女の子だから〇〇だね」という発言のような、ジェンダーとセックスを混同してしまっているような、つまり、ジェンダーによる特徴をセックスの特徴であるかのようにみなすような発言が保護者から出た場合、職員からどのくらい諷めたらよいのが難しいです。

意見

最近、よく耳にするようになった、アンコンシャス・バイアスを、オンラインの職場の人権研修において気づかれたというのは、よいことだと思いました。直接市民に接する機会の多い職員には特に、こうした機会を今後ももっていただきたいです。

保護者のアンコンシャス・バイアスに悩まれているとのことですが、だいたいの方は悪気があるわけではないので、何気なく「男の子にもあてはまるのでは？」とか「性別というより人によってですね」とか「女の子も意外とそうでないことがありますよ」などと伝えてみてはどうかと思いました。

【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

「①審議会など意思決定の場を、性別に偏らない多様な意見交換の場とする」という施策について、人事課、男女共同参画課に以下の質問をしました。

質問

「審議会情報の共有や、委員委嘱の合議の際には、目標値（男女とも、委員総数の40～60%となるようにし、女性のいない審議会などをなくす）を上回るように促した」とありましたが、具体的にはどのような時にどのような方法で促したのでしょうか。

また、そうした割り当て数値設定に対して、各審議会などからの受け止めはどのようなものだったのでしょうか。

人事課として割り当てを促進させる側からは、女性の委員が加わることについて、どのようなメリットがあると考えていますか。デメリットもあると思うのですが、それはどのようなことだと考えていますか。

回答 人事課（ヒアリング）

委員の更新、新規の任命の際には、人事課に合議が回ってきますので、その際に、女性を増やすように考慮を促しました。

しかし、実際の手続きとしてこうしてほしいと確約してもらえるものではありません。

したがって、審議会の委員総数が男女とも40～60%になるように促しましたが、必ず女性を何人まで増やす、という事にはなりません。

女性のいない審議会などは、徐々に減っていると思います。ただし、特殊な、公務災害の保障の審査会など、少人数の審議会では、女性がゼロということもあります。

女性の意見が審議会などの意思決定の場で反映されることは大事なことだと思います。社会の構成員の半分以上を占める女性を締め出して、残りの半分の人間で社会全体を作ってしまうということは問題だと思います。女性の力を足すことを怠った結果が、日本が世界から乗り遅れ、経済がしぼみ、発言力が弱くなり、行き詰まってきた理由なのではないかと考えます。実際にそのように考えていることが、伊丹市の施策にどのように反映させることができるかといえ、それはなかなか難しい事かもしれません。

委員会によって、女性が半数ぐらいいる時もあれば、たった一人の時もあります。

昆虫館運営協議会など専門によって女性が少なくなる場合があるのかもしれませんが。その他にも学識経験者が男性に偏っている分野があり、その場合は伊丹市での取組は限界があります。そのような分野で女性が活躍できるよう、今後の改善を期待します。

例えば、自治会からの選出者を選ぶ場合、自治会長だけでなく副会長からも選出できるようにするという具合に、手続きの面を変えたことで、女性が増えることが期待できま

す。イデオロギーを押し付けるよりもよいのではないかと考えます。

意見

これは、昨年度のことではありませんが、インタビューでの意見として、今年（2022年4月）から、電子決裁や電子会議などが始まったことを伺いました。これにより、意見を文章にできる、自分のペースで意見を伝えることができるなど、対面とは異なるメリットが期待されます。特にあまり人前で発言した経験がすくなく、多数の前で意見をいう際に躊躇や遠慮しがちな女性にとっては、それらを克服するよい方法になるのではないかと思います。

クオータ制などのように、男女の人数合わせをするのは、少人数の審議会などでは難しいことは納得できます。しかし、できるだけジェンダーバランスをとることができる委員会から、それを推進していったほしいです。多様な人材を活用することのメリットを市役所職員が認識することが必要ではないかと思いました。

自治会から委員会にメンバー選出する際、副会長でも選出可能にすることに変更したことは、とても望ましいことです。こうした改革をもっと増やしていくべきだと思います。

質問

男女共同参画審議会の際に一時保育を実施したとありましたが、具体的にはどのような方法で実施したのでしょうか。

また、こうした市役所外部の人も加わる審議会は、オンラインで実施するのは難しいですか。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

一時保育は、保育士資格のある人に登録してもらっておき、審議会の開催通知を送るときに、一時保育の必要があるかどうかをお尋ねしています。女性からの需要が多いです。

オンラインで実施している審議会もあります。審議の内容、何回目なのか、などによって対面がよいかどうか勘案しています。オンラインでの実施に対しては、前向きに考えています。

意見

審議会の開催方法として、オンラインと対面にはそれぞれ長短があると思います。対面ですと保育が必要になりますが、対面が望ましいときもあるでしょう。開催方法は都度柔軟に選択して、女性の意思決定の場への参画を増やすようにしていただきたいです。

質問

女性のいない審議会3つとはどのような審議会でしょうか。女性の参画促進についてご依頼されて、働きかけを行っているにも関わらず、女性委員がいない審議会があるのは何故だと思われますか。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

女性のいない審査会の特徴としては、審査会自体の人数が3人から5人で少ないこと、学識経験者などで構成されていて、市民公募や市民団体からメンバーになることがないこと、などです。そもそも業界や分野に女性が少ないし、希少な女性に依頼したら断られることもあるようです。やはり底上げ、女性の研究者を増やすこと、啓発が大事だと思います。

意見

審議会のメンバーに成り得る人に女性が少ないという問題は、すぐに解決できないと思います。長い目でみて、女性研究者などの底上げをしていってほしいです。数が少ないとどうしても特定の女性に依頼が殺到し、それで断られると「女性は仕事を引き受けてくれない」という思い込みが生まれてきそうで心配です。女性を取り巻く現状を正しく把握していただきたいです。

Ⅱ だれもが自分らしく暮らしつづけられるまち

【基本目標３】男女共同参画社会を支える市民の意識を高める

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、男女共同参画センター、人権啓発センター、図書館に以下の質問をしました。

質問

市内の図書館にある書籍や雑誌については、インターネットの検索機能をつかって、タイトルなどが把握できますが、「ここいろ」で令和３（２０２１）年度に新規資料を追加購入されたものについて、どのような内容なのか、市民がわかる方法についてお聞かせください。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

書籍や雑誌を購入する際、男女共同参画をテーマにしているのは勿論ですが、例えば女性作家の作品、ＬＧＢＴ、心身の健康に関するもの等、幅広い分野にアンテナをはりながら資料を購入しています。令和３（２０２１）年度で約５００冊購入し、初年度から今まで約１１００冊は資料を追加購入してきました。また、令和３（２０２１）年度末時点で「ここいろ」内での書籍や雑誌については２６００冊ほど所蔵しています。

新規購入している資料については、毎回ホームページ等で市民に対して周知していますが、図書館のように書籍の内容をシステム上で登録することは現段階ではまだ行っておりません。

市民の方が「ここいろ」に来館していただき、窓口で希望をお伝えいただければ、資料の検索ができるようにしていますし、所蔵に関する資料も保管しています。

意見

男女共同参画そのものをテーマにしたもの以外でも、それに資する書籍を幅広く購入されていることに感心しました。収集されている資料を読むことで大人だけでなく、子どもにも非常に役立つ情報を得ることができると感じました。図書館にはない書籍も多く所蔵されていますので、今後、市民の皆様にもっと「ここいろ」の図書を知っていただきたいです。来館すると資料の検索ができるのですが、将来的に伊丹市立図書館のようにインターネットを活用し、図書の検索ができるようになればと期待しています。例えば、伊丹市立図書館のインターネットシステムを活用して、「ここいろ」の本も一緒に検索できるようになれば、より市民にも利用しやすくなると考えます。

質問

「パソコン講座においてメディアリテラシーを人権に焦点を当てた内容を取り入れ実施する。」とありますが、こういった年代の参加者があったか。また受講者同士で意見交換の場など設けられましたか。

回答 人権啓発センター（書面回答）

令和3（2021）年度の参加者層は、60～70歳代の女性が中心でした。ワードとエクセルの基本操作が主な内容ですが、インターネット検索を学ぶ時間において、市が取り組んでいる「モニタリング事業」を紹介し、ネット上には差別的な書き込みやフェイクニュースなどが存在すること、またそれらを鵜呑みにしないこと、誤解を招くような拡散をしないことなどを情報共有し、受講者同士で意見交換を行いました。

意見

60～70代の女性が積極的にパソコン講座にいらっしゃっているということで、たのしい印象を受けました。

幅広い年齢層の方が知識を学ぶきっかけになればと思います。

質問

「気になる本で話そう」について、多くの所蔵図書がある図書館では、選定が容易でないと思うのですが、2回実施された本については、どのような選定理由でしょうか。また、子どもや大人で気になる本も違ってくると思います。100冊を展示、貸出を行ったとありますが、子ども向けの本も含まれていたのでしょうか。

回答 図書館（書面回答）

「気になる本で話そう」については、市民企画事業として、ジャンルにとらわれず、新聞の書評などを参考に注目されている様々な分野の本の中から企画団体が選定されています。日頃感じていることや考えていること、疑問などを意見交換し、自分らしく生きることやお互いを認め合うことについて話し合えています。「話し合い」を行うというイベントの性質上、大人目線での本となっていますが、魅力的なイベントとなるよう引き続き題材とする本やイベント内容を模索していきたいと思っています。

100冊展示は一般書コーナーで開催し、一般書を展示しました。展示本は子どもも読める本や親子が一緒に読む本などもあり、読者を大人に限定したものではありません。児童書はLGBTQIA+や養子・養親をテーマにした絵本リストを常時公開しています。

意見

男女共同参画関係の展示やイベント等の事業に実際参加されることで、市民の方々がもっと男女共同参画について考えるきっかけになればと思います。特に関連するおススメの本を読むことで、大人だけでなく、次世代を担う子どもたちが、男女共同参画に対する理解をより一層深め、性別に関わりなく自分らしく生きようと個性と能力を発揮されることを願っています。

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、学校指導課、幼児教育推進課に以下の質問をしました。

質問

(質問1)

キャリア教育推進事業において「担当者会で啓発を行った。」とありますが、キャリア教育導入以降、どのような啓発を行っていますか。

児童生徒がその目標を達成できなかった時、自信を失ったり、自己肯定感が下がることに繋がる可能性があると思いますが、現場ではそういった場合どのようにフォローされていますか。

(質問2)

キャリア教育が導入されたことで、現場の先生方からこういった意見や反応がありましたか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

(回答1)

キャリア教育に限らず学校において、男性と女性に分けて考える時代ではないと感じています。もちろんキャリア教育の中でも、男性と女性に関わらず「自分らしく生きる、自分らしい生き方」というところを目指しており、担当者会で啓発させていただいています。全ての教科を通じて、「一人の人として大切」ということを伝えています。

キャリア教育では4つの能力からなる「基礎的、汎用的能力」という視点があります。定めた目標をクリアできないということは誰にでもあることで、「だから自分は駄目だ」とか「自分には力がない」と考える児童生徒に対しては、「もちろんそんなことはないよ」という声掛けをしています。

我々大人も目標を立てて達成できず、失敗した時に、自分自身を改めることもあると思いますが、さらに新たな目標を掲げてそこに向かって頑張っていこう、という事もあると

思います。

また、キャリア教育に限らず学校生活全般においても、目標を持つ、目標を掲げることに
関して敏感な面があると思いますので、先生方がしっかりと子供たちと向き合い子供た
ちのわずかな変化をしっかりと把握して、フォローしていくのが大切だと思います。

(回答2)

これまでキャリア教育という形で明確化されていなかったが、実際はこれまでも先生方
が子供たちに寄り添い、将来を見据えて今までの足跡を辿る、といったことをされてきた
と思います。

それらのことをキャリア教育と改めて名前を付けた、という感じなので、教師からの不
満はないと思います。

ただ、小中高と引継ぎを行っている「キャリア・パスポート」という物があり、その取
組については、新たな物となるので最初はちょっとした戸惑いがあったと思いますが、今
は小学校を卒業すると中学校に引き継ぎ、中学校で記録したものを県立私立問わず高等学
校にも引き継いでいます。

意見

キャリア教育によって学校の成績や男女関係なく活躍できる社会の実現、例えば女性の
デジタル分野での活躍や、ICTの発展によって生まれた様々な職業の存在を知ることな
ど、子供たちがより柔軟に様々な知識を学ぶ、そういった機会になればと思います。

質問

学童や生徒に対して、男女共同参画意識を高める啓発という点において、実際にどのよ
うなことを行っているのでしょうか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

具体的に啓発を行うというよりも、学校生活全てにおいてどの教科に限らず「男女共
同」という点を大切にしていますので、日々の生活の積み重ねという点が大きいのではな
いかと思っています。例えば、道徳の時間に「男女共同参画とは」という話を行ってはい
ないのですが、「性の多様性」についてはお話をしています。

「仲間として共に生きる」などという話をする機会はあるのですが、授業中に「男女共
同参画」についての説明をする時間は現時点では設けていないので、キーワードとして
「男女共同参画」という意味について、理解している生徒はほとんどいないと思います。

意見

日々の学校生活の中でご指導いただいているということですが、今後より一層男女共同

参画の啓発を行っていく上で、他のカリキュラムの関係上、授業で指導する時間を取りづらいというお声もありました。資料を配布する等行うことで、男女共同参画について身近に触れて考えるきっかけづくりを行うのも1つの方法だと思います。

例えば、内閣府（男女共同参画局）では民間団体等と協働して、若年層向けの副教材を作成されており、男女共同参画をテーマとした副教材がネットからダウンロードできますし、男女共同参画に関する本が「ここいろ」にも多数所蔵されています。学童や生徒向けの本も多数ありますので、男女共同参画について、一層知っていただく機会が増えればと願っています。

質問

子どもたちに対して、早い段階からジェンダー視点を持つことも大事だと思うのですが、幼児に対しても男女共同参画に関する教育をこれまでにされていたら、内容について教えてください。また、学校内でジェンダーレス制服の導入が始まっていますが、幼児教育の分野でのジェンダーレス制服導入はどのようになっているのでしょうか。

回答 幼児教育推進課（書面回答）

不必要に男女別にしない、女兒はピンク、男児は青等色で分けない等、日々の園生活の中で意識して保育を行っており必要に応じて子ども向けにも指導をしています。制服については、公立園はほぼ私服もしくは体操服に変わってきているが、私立園も含めてジェンダーレスの観点での制服のあり方について、保育者の研修等を通じて啓発していく必要があります。

意見

幼児は、まだ先入観があまりなく、性別の概念があいまいですが、幼児の時期に大人が「男の子らしさ」「女の子らしさ」などを教えたり、考えを押し付けると、今後も固定観念を持ち続ける恐れがあります。日々の園生活の中でジェンダーレスの観点で指導をされているということで、今後も子どもたちが自分らしさを尊重できる環境を作っていただきたいと思います。

また制服の点についても、性別に関係なく制服を自由に選択でき、幼児に対しても性別の固定観念にとらわれない取組ができるように、公立園や私立園も含め将来的に検討していただきたいです。

「③子どもを取り巻く大人への啓発を行う。」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

(質問1)

人権教育担当者会において、男女共生教育やLGBT、性の多様性などに関する啓発、知識習得のための研修を行ったとありますが、具体的に、誰が、誰を対象に（人数、選出基準も）、いつ、どのくらいの頻度で行いましたか。

また、その研修会の資料や受講後の感想・意見などは残っていますか。参加された方の感想はどうでしょうか。

(質問2)

小学校の時点で児童から相談があつて実際にトランスジェンダーということがわかった場合、その方が中学校に上がった時に、キャリア・パスポートと同じようにそれらの情報は中学にあがるのでしょうか。制服と同様に水着に関しては選択制を取り入れてらっしゃるのでしょうか。

(質問3)

生徒が先生に実はトランスジェンダーかもしれない、と相談したり相談するか悩んでいたりする事例では、悩んだら先生に言ってね、というような声掛けをされるのでしょうか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

(回答1)

令和4（2022）年7月26日、総合教育センターで、幼小中、特別支援学校、高等学校教職員、全参加者62名で、講師として宝塚大学看護学部日高先生に来ていただき、演題としては「LGBTの児童生徒の存在を認識した取り組み」ということでご講演いただきました。

年に1回こうした講演を必ず行っており、令和3（2021）年度は、元養護教諭の井上先生をお呼びして、「LGBTと性の多様性」についての講話を、また令和元（2019）年は弁護士の方に来ていただき、「ジェンダーセクシュアリティを巡る人権課題」をご講演いただきました。記録については、総合教育センターの研修担当課で保管しています。令和3（2021）年度の「LGBTと性の多様性について」の感想ですと、

「人の生死に関わることという言葉にドキッとした」

「人と関わる仕事をしている身として、自分の感性を鋭くしておく必要を強く感じた」

「クラスの中に自分はトランスジェンダーかもしれないと話に来てくれた子がいたので、研修に参加した。自分の発言や対応で安心してクラスで生活できるか左右されるので、本

人と話をしながら学校全体で取り組んでいけたらいい」

「子供を受け止め支え見守ってあげられるような自分でありたいと思った。また正しい情報を得て、支援に繋がれたらいいな」などがありました。

(回答2)

最近、中学校では6校程制服がブレザーのスタイルに変わってきており、特にスラックスをはいている女子は複数います。これからは男子生徒の中でもスカートをはく選択肢がある時代だと思いますので、引き続き、引継ぎを行い、生徒が学校に行きたくないと思わないような、十分な配慮が必要になってくると思います。今よくジェンダーレス水着が話題になっていますが、男女ともラッシュガードを着ていますので、そこまで水着が話題にあがることはないように思います。

(回答3)

もちろん何かあったら言って欲しい、ということは常日頃から言っており、どうしても言えない子はいらいますので、そういった時には面談の中で声をかけたりしています。カミングアウトをするかしないかは本人の意思になってくると思います。そこは大事にしながら、本人が問題なく過ごしているのであれば大丈夫かなと思います。トランスジェンダーであるという自覚を持っているから、学校に行きにくいとか、友達に言われるとか、そのような場合は細かく指導するなり、細やかに行動できたらと思います。

意見

学校という環境においては自分と同じでない者に対して排他的な感情が働くことが往々にしてあり、同調圧力によって当事者が学校生活に支障をきたすことも考えられます。

学校として対象となる児童生徒や保護者への対応や支援はもちろんのこと、教職員の知識や理解を深め、他の生徒への教育と理解を広げていくことが重要となります。

人権教育担当者会において得た知識と講演を聴いて得た感覚を、参加者が学校に持ち帰って校内研修に活かしていけるよう取り組んでいってもらえたらと思います。

【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、保健体育課に以下の質問をしました。

質問

がん教育講演会は、子どもたちに対しても重要だと思っています。範囲を小学生だけでなく、中高生に対しても行っていく予定は今後ありますか。

回答 保健体育課（書面回答）

令和４（２０２２）年度は、感染状況を鑑み延期となった令和３（２０２１）年度分を含め、小学校２校、中学校２校でがん教育講演会を実施予定です。高等学校については生徒の実態に応じて健康教育に関する講演会の内容を決定しています。

意見

病気に対して共感的な理解を深めることは、自他の健康と命の大切さを学ぶ重要な健康教育の一環だと思います。

コロナ禍で２年度に渡って講演会の開催が難しく、また講師の育成等の課題もあるかもしれませんが、医療情報が溢れるＳＮＳ時代においてがんについての正しい知識や理解と、がん患者や家族などがんと向き合う人々に対する想像力を持てるように、多数の学校で開催されることを希望します。

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、こども福祉課に以下の質問をしました。

質問

児童虐待の相談件数が年々増加している現状に対して、虐待対応専門員が２名というのは少ない印象なのですが、相談支援の充実をはかる上での今後の対策について、お聞かせください。

回答 こども福祉課（書面回答）

子ども家庭総合支援拠点におきましては、厚生労働省が定める要綱に基づくと、伊丹市の児童人口は「中規模型」となり、中規模型の虐待対応専門員の配置基準は常時２名とさ

れています。

ただし、児童千人当たりの児童虐待相談対応件数が全国平均を上回る支援拠点は、算式で算定された人数を上乗せ配置できるものとされていますので、本市においては4名を上乗せ配置し、計6名の虐待対応専門員を配置しております。

今後も、全国と本市の虐待相談対応件数を踏まえ、適切な人員配置を図り、相談支援の充実を行ってまいります。

意見

虐待対応専門員を基準の人数より増加しているということで、安心しました。児童虐待問題については、さまざまな問題が関係しているため、相談対応についても、より専門知識を持つ職員の方にご対応していただくことが必要だと思っています。児童虐待対応件数が今後減っていけばと願っていますが、まずは、虐待に悩む子どもたちが1人でも多く助かるように、今後も虐待対応専門員の配置や増加について、ご検討いただきたいです。

「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

自殺予防、自殺防止のために、様々な研修が行われているのですが、市内中学校3校にて中学生に対して行われたのは何故でしょうか。子どもに対し取り組まれることは重要だと思うので、今後全小中高に向けて、広く周知される予定はありますか。

回答 健康政策課（書面回答）

文部科学省の報告では、小中高生の自殺における原因として、「学業不振」や「進路に関する悩み」が上位を占めています。特に中学生においては、こころと身体の成長が著しく、多感な時期にありながら、小学校からの進学に伴う環境の変化や高校進学等を見据えた学業への取組などにより、様々な心理的ストレスを抱える時期であることが見込まれます。

本市として、悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る人であるゲートキーパーを養成する研修を実施しています。10代の市民を対象に学校単位での研修を実施するにあたり、より効果的且つ対策が急がれる対象として、上記のような今現在の辛い状況からの逃れ方やSOSの出し方、あるいは、辛い思いをしている友人への寄り添い方等を身につけるとともに、これから高校・大学への進学や就職を経た先で直面する困難を乗り越える手段を習得できるよう、中学生に対するゲートキーパー研修を実施しました。

意見

自殺予防の一步として、スクールカウンセラーの周知や相談窓口啓発ポスターの掲示を始めとして、周囲がＳＯＳに気づくための知識や、異変に気づいた際に適切な対応を図ることができる「ゲートキーパー」の存在は大切だと思います。

一方、子供を対象とした自殺予防教育の実施にあたっては注意して実施しないと思いがけない展開になることも予想できます。ある種の価値観を一方向的に押し付けるような教育にならないよう配慮が必要です。

また、自殺予防教育を実施する時間の不足も考えられます。学校には様々な教育課題があり、指導する時間の確保は今後の課題であると思われます。

【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、総合教育センター、子育て支援課に以下の質問をしました。

質問

フルタイムで働くひとり親の方こそ、支援や相談が必要だと思うのですが、支援の継続が難しいのではなく、他に解決策はないのでしょうか。

無料職業紹介事業について、くらし・相談サポートセンターの就労支援員のみが対応されているのでしょうか。ハローワークとの連携はされていないのでしょうか。

回答 自立相談課（書面回答）

家計の支援について、対面での支援は時間の制約が生まれるため、書面やメール等でのメッセージ交換による支援が出来ないか、今後の検討課題とします。

無料職業紹介事業については、市による直接の求人紹介の他、ハローワークによる各種支援も活用しており、緊密に連携しながら実施しています。

意見

コロナ禍や物価高騰、倒産や失業の増加等により、ひとり親家庭の負担は一層増加しています。そのため子育てと仕事を親1人が担いながら、収入の減少に対する対策としてフルタイムをせざるをえないご家庭も増えていると思われます。そういった困難な状況におかれているひとり親の方に対して、支援や相談は非常に重要なことだと考えています。「フルタイムなので、時間がなく相談や支援の継続が難しい」と判断されるのではなく、対面以外でのサポートを早急にご検討いただきたいです。

質問

複雑な家庭環境等に起因した相談ケースが増えているということですが、6回の研修を元に、その内容について、各センター内で共有されているのでしょうか。事例を元にケーススタディを作成して今後の相談業務に生かしているのでしょうか。

回答 総合教育センター（書面回答）

全6回の研修内容は教育相談を担当する相談員及び指導主事で共有しております。ケーススタディは作成しておりませんが、各回において検討した内容や手立てを類似する相談ケースにもつなげるなど、その後の相談業務に生かしております。

意見

不登校や発達不安等の教育相談をきっかけとして、DVや児童虐待など現代社会の問題が多面的に含まれている場合、その対応はより複雑で慎重さを要すると思います。

定期的に研修を実施されているとのことですが、現場対応されている相談員や指導主事以外の他の職員（行政職等）に対しても研修が実施されると、より意識共有がなされるのではと感じました。

質問

「ひとり親家族への支援を主目的にした事業はない」とのことですが、子育て支援センター等に交流にくるひとり親の方も多くいると思います。ひとり親の方への相談や支援はしていないということでしょうか。

Instagram（インスタグラム）の運用を開始されたということですが、効果はどうでしょうか。

回答 子育て支援課（ヒアリング）

子育て支援センターなどに来られた際、自己申告してもらえないと一人親かどうか分かりません。令和3（2021）年度、相談に来た人の中で、一人親であることを会話の中で開示した人がいるかを尋ねたところ、2、3人程度でした。実際はもっといるのかもしれない。そして、一人親だからということで特別な支援はしていません。どういう相談かによって、どこにつながかが変わってきます。例えば、離乳食のことなのか、生活週間なのか、生活困窮なのかによって相談先が変わります。

意見

日常生活の困難の原因としては一人親としての子育てをしているということがあるでしょう。何気なく家族関係のことを気に掛けて様子を訊ねてみるのは、いかがでしょうか。

2 障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する

「②障がい者・外国人に情報が届くよう支援する」という施策について、同和・人権・平和課に以下の質問をしました。

質問

令和3（2021）年4月から相談窓口でテレビ電話の通訳の機会が使えるようになっており、デジタル技術を活用した画期的な取組だと思うのですが、実際に活用された外国人の方はどれほどいるのでしょうか。伊丹市内でも外国人の方が増えていると感じます。市役所で通訳、翻訳対応をしているということをどのようにして外国人の方に周知されて

いるのでしょうか。

回答 同和・人権・平和課（書面回答）

令和3（2021）年4月～令和4（2022）年3月末までの実績で、34件の相談に対して通訳タブレットを活用しました。年間の使用想定時間を上回り、外国人の多様な相談に対して高い効果をあげたと考えます。

周知方法については、相談窓口の周知ちらしを作成するほか、市ホームページ、SNS、広報伊丹等を用いて行いました。また、全庁的に職員に対して通訳サービスを周知する、実際に使用した職員の声を広めるなど、使用頻度を増加させました。

意見

通訳タブレットを活用することで、伊丹市に在住する外国人の増加や多国籍化に対応できる上、双方のコミュニケーションを支援できるため、外国人の相談業務に一層活用できると期待しています。

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、男女共同参画課に以下の質問をしました。

質問

2つの高校でDV防止講演会を行っていますが、その後、生徒たちにアンケートや感想など受けられましたか。若年層に対しての啓発は大人よりも難しいと思うのですが、今回の啓発に際して、特に重要視された点などお聞かせください。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

アンケートを実施しています。あわせて、講演会自体の内容の一環として、「これはDVだと思いますか」という設問に、DVへの認識を問うようなチェックリスト形式を講演会の前後で取りました。

アンケートでは、講演会の後に、DVへの認識が高まっていました。特に、高校生は、お付き合いをしている場合に、DVがあったとしても先生や親よりも友達に相談することが多いので、そうした相談を受ける高校生自身にも正しい知識を伝えるのが大事だと思っています。

生徒会等に頼んで、束縛するDVなどの寸劇などをしてもらい、具体例を示して理解を促すようにしています。

意見

高校生でも、両親のDVを見せられることがあるかもしれません。これもれっきとした面前DVです。人によって事情が全然違うことも考えられますので、講演会では学内者同士でもできる寸劇などをされているそうで、いい試みだと思います。

「③ハラスメントの被害者に対する支援を実施する」という施策について、男女共同参画センターに以下の質問をしました。

質問

（質問1）

夫婦間と同じく、職場や学校でのハラスメントが増えてきている現状だと思うのです

が、令和3（2021）年度で男女共同参画センターの相談業務において、職場や学校内でのハラスメント件数が少ない理由は何故だとお考えでしょうか。

（質問2）

例えば夫婦間でのハラスメント等で「ここいろ」にご相談にくる市民の方は「ここいろ」で相談できることを、どのように知ったのでしょうか。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

（回答1）

職場や学校におけるハラスメントの対応については、現在厳しく対処されており、学校や職場内でハラスメントに対する相談窓口等が用意されて、具体的な対応を取られていることが、男女共同参画センターにおいて職場や学校におけるハラスメントの相談件数の少ない理由だと思います。家庭内でのハラスメントは逆にそういった相談窓口がないので、「ここいろ」のようなセンターに相談に来られる方が増えているのではないかと思います。

（回答2）

ホームページ、チラシ等で「ここいろ」の相談窓口を知った市民の方もいますし、伊丹広報には毎回情報を掲載していますので、そういった情報を見て来館されている方も多いです。また、市役所の他の課からのご紹介もあります。男女共同参画課以外の課にご相談にいった際、窓口で「ここいろ」をご紹介いただくケースもあります。

意見

職場や学校においては法律や指針を元に、防止措置や相談対応が以前と比べると積極的に行われているのですが、特に家庭内でのパワハラは複雑化しており、「ここいろ」での相談業務がこれからも一層重要な役割になると思われます。「ここいろ」での相談業務について、引き続き市民への周知に力を入れていただくとともに、男女共同参画課以外の課との連携も一層強化していただきたいです。例えば、「ここいろ」のパンフレットを相談業務を多くされている他の課へも設置していただくのはいかがでしょうか。

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、保健体育課に以下の質問をしました。

質問

CAP講習会について対象を小学4年生に引き上げたりましたが、5年生や6年生ではなく、4年生にされた理由についてお聞かせください。実際、子どもたちの感想はど

うだったのでしょうか。

回答 保健体育課（書面回答）

これまで小学校3年生を対象に実施しておりましたが、令和2（2020）年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により対面での実施を見合わせ、小学校3年生を対象にリーフレットを配布するという形で実施いたしました。令和3（2021）年度は、CAP講習会の意義や目的に鑑み、対面での実施が望ましいとの考えから、改めて前年度の小学校3年生に対して4年生の学年で実施することといたしました。

子どもたちの感想からは、ロールプレイやワークショップを通じて新たな知識を習得したり、楽しみながら考えたりして参加していたことが感じられました。

意見

CAPの理念上ロールプレイやワークショップ形式を重視されていて、3年生の際に対面でできなかった代わりに4年生へ進級してから改めて講習会を実施されたとのことですが、柔軟に対応されているなという印象を受けました。

この経験は将来に繋がる財産だと思います。また中学校への進学の際、発展した形でCAPについて学ぶ機会があればいいなと思います。

【基本目標 7】 男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する

1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する

「②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」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

物資備蓄事業において、妊産婦・乳児のための避難場所を設置するにあたり、避難所開設データベースを作成した」とありますが、LGBTQの方への配慮や、男女別々の物干しスペース（乾燥機）の確保などはデータベースの内容に盛り込まれていますか。

また、プライバシー確保のためにテント型間仕切りを800基購入したとありますが、速やかな設置のために具体的にどういった工夫を行っていますか。

近年のライフスタイルの変化に関する内容は盛り込まれていますか。在宅ワークをしている方向けのスペースの確保や、保育所等の閉鎖時の保育士の派遣、介護施設の閉鎖など、様々な場合を想定したスペースの確保や対応は想定されていますか。

回答 危機管理室（書面回答）

男女別物干しスペースについては、「伊丹市避難所運営マニュアル」において避難所開設後に確保するとしてチェックリストに入れております。LGBTQの方への配慮については現状では盛り込んでいませんが、今後他自治体の対応等研究を進めて参ります。

感染症対策を中心に整備した避難所用テントについては、昨年度専用の大型倉庫を設置し、パワーリフターを配置しました。また、フリーローラーやかご付き台車の配置を検討する等、迅速に搬送する設備を整えるとともに、今後の訓練を通じて円滑な配置を進めます。

近年のライフスタイルの変化については、避難所において発電機を備蓄するとともに、協定によりWi-Fiルーターの設置を計画しています。

浸水が想定される保育所や介護施設等については、避難計画の策定や訓練実施の確認を行っており、福祉事業所の業務継続については、今後検討してまいります。

意見

LGBTQの方への避難所での配慮につきましては、人口の多い自治体では比較的対策が進んでいるようですので、ぜひそれらを参考に今後取り入れていただきたいと思います。

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

「避難所運営マニュアル」の中で「避難所運営委員会を設置し、女性も参加するように配慮する」と記載されていますが、具体的にどのように配慮されるのでしょうか。

回答 危機管理室（書面回答）

「避難所運営マニュアル」におきまして避難所での課題対応や災害対策本部との連携を進めながら、避難所の自主的で円滑な運営を進めるために、避難所運営会議を1日1回開催する事としています。具体的には市職員から男女共同参画の趣旨を説明し、会議メンバーに複数の女性の参加を進める事が重要と考えています。

「⑤男女共同参画の拠点施設において災害に対する支援を行う」という施策について、男女共同参画センターに以下の質問をしました。

質問

災害時には女性のための相談窓口を開設するとありますが、対面での相談を希望した際に身体的な理由で出向くのが難しい場合は、出張等での対応は考えていますか。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

被災の状況にもよりますが、男女共同参画センターが被災しているような場合、まずセンターを立て直すということが必要です。実際に避難所が開設されて、そこでのニーズがあるかはまだわかりませんが、できるだけことはしたいと考えております。

実際に、阪神大震災の時の話を聞くと、センターでいち早く、電話相談や面接を行っていました。阪神間の人たちも頑張って、電話も当時携帯ではありませんでしたが、市の施設はNTTや有線の回線ですが、回線の復帰のニーズも高かったです。ハード面も大事ですし、その時できることを、できなかったら今やっていることをいつもの場所に相談を開設します。コロナ禍でセンターが閉館していた間も相談窓口だけはずっと稼働していました。（「ここいろ」はまさに相談業務から始まりました。）

いつもの場所でいつものことをやるという平常な生活を示すというのもすごく大事だと思います。出張相談をしないとかいうわけではなく、何が皆さんに安心で、本来のセンターの趣旨を届けられるか、市と相談しながら、私たちはできたらしたいと考えています。

意見

災害時には、日常の問題がさらに顕在化する中、固定的性別役割分担意識が強化されることによって、家庭内において様々な責任が女性に集中することが考えられます。また、避難所など意思決定の場に女性が参画していないことによって女性の視点が入らず、必要物資の不足など様々な問題点が指摘されています。

防災、避難所支援、復興等の取組を進めるに当たっては、女性の参画を促進するとともに、男女のニーズの違いを把握して進めていく必要があります。

災害時には地域の相談窓口として、男女共同参画の視点から被災者に寄り添った相談支援をしていただけたらと思います。

3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する

「⑥災害に携わる女性の割合を増やす」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

地域で防災士の資格をもった女性リーダーを増やすこと、女性消防団員の入団を促進すること、災害時の相談窓口を開設し女性が女性に相談できるようにすることなどの取組をされたようですが、それらは、防災に男女共同参画の視点や女性への配慮がなされているものだと感じました。これらの成果をより具体的にご説明下さい。また、今後の課題やそれへの対処案があれば、それについても教えて下さい。

回答 危機管理室（書面回答）

防災士名簿登録者132名の内、女性は22名となっています。今後とも補助制度や資格取得講座の情報を広報やホームページで積極的に発信するとともに、男女共同参画に係る情報を、地域での訓練等に協力をいただいている伊丹防災士の会に繋げる等情報共有を図って参ります。

「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

防災啓発事業において、LINE（ライン）アプリによる防災伊丹の運用状況について教えて下さい。市民への周知はどのように行っていますか。

回答 危機管理室（書面回答）

現在では市民約7800人の友だち登録を得て、日々の新型コロナウイルス感染症の流行状況等をお伝えしています。また水防図上訓練等で、市民から実際の被害報告等をお伝えいただいております。

意見

コロナ禍以降、感染上の対策において、避難所ではなく在宅や車中泊避難者が増えると予想されます。

また、障害などを理由に避難所に出向くのが困難な場合においても、必要な人に物資が行き届かない、という可能性が出てくると思います。

そういった方にLINE（ライン）を通して情報提供できたり、避難者から必要物資の問い合わせ等をLINE（ライン）経由ですることによって、名前や住所等の聞き取りが簡素化できると思います。

援助を取りこぼさないために、継続して防災アプリとしての活用を期待します。

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

「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」という施策について、人事課、職員課、総合教育センターに以下の質問をしました。

質問

在宅勤務や時差出勤について、全庁的に制度を活用できたとありましたが、情報漏洩、個人情報保護法の関係で、書類やデータを外部に持ち出すことが難しい状態のため、在宅勤務が難しい課もあると思うのですが、どのように全庁的に実現されたのでしょうか。

また、職員だけでなく、会計年度任用職員の方も対象だったのでしょうか。

回答 人事課（ヒアリング）

在宅勤務は、コロナ流行以前から、検討していたことでしたが、コロナ蔓延で急きょ、必須となりました。最初の2か月ぐらいは、書類を自宅へ持ち帰っていったりもしました。令和2（2020）年6月ぐらいから、パソコンが用意され、チャットも自宅からできるようになりました。

在宅勤務用のパソコンは、職場のパソコンを遠隔操作するためだけのパソコンであり、データや書類を持って帰る必要がなくなりました。ただし、税情報、戸籍などを扱う課では、遠隔操作はできません。

会計年度任用職員については市役所内の全職員にパソコンが割り当たっている状況ではありません。在宅でパソコンを使ってできる仕事があれば、課長の判断で会計年度任用職員であっても許可はできますし、実績もあります。その一方で、会計年度任用職員は窓口などの職場に出てきての業務が多いという事情もあります。

なお、接遇と公務員倫理の研修は会計年度任用職員の職員対象にも実施したようです。

コロナ禍の感染症対策で導入したこれらの制度を、落ち着いた後も多様な働き方の選択肢として継続していければと思います。在宅勤務の条件は緩くしつつあり、何でも遠隔でいいよということになるのも困りますが、人材確保のためにも、週半分は在宅可などの働き方もできるようにしたいと考えます。

電話連絡のために、仕事用の電話の貸出も行っております。パソコン、公用スマートフォン、電子決裁の3つが揃うと、かなり遠隔勤務がしやすくなります。

意見

パソコン、公用スマホ、電子決裁という「三種の神器」が遠隔勤務には必要なのが理解できました。現在のところ、パソコンが職員全員にもいきわたっていないということで、まだ時間はかかりそうです。でも、遠隔勤務はワーク・ライフ・バランスを取りながらの働き方も可能にし、それがまずは市役所内の男女共同参画を推進し、ひいては伊丹市民にも理想的な職場モデルとして浸透していくことを期待しています。

質問

女性中堅教員のミドルリーダー養成研修講座への参加者割合を保つために、どのような対策を行っているのでしょうか。女性の中には家庭の事情等で管理職になりたくない、もしくはワーク・ライフ・バランスの観点から現時点では難しいと感じる方もいると思うのですが、そういう方へはどのようにご対応されているのでしょうか。

回答 職員課（書面回答）

ミドルリーダー養成研修講座参加者募集の際に、校長と連携し、女性中堅教員への声掛けを進めています。家庭の事情がある場合に、まずは、段階的に主幹教諭や指導主事の受験を勧めるなど多様なキャリアパスを示しています。

意見

女性の社会進出が増える中、働き方改革の推進もあり、以前と比べると女性管理職登用が増えつつありますが、日本の女性管理職の比率は海外と比べると低い現状にあります。男性と同じく、女性も性別に関係なく経験や能力等で判断し、管理職になれる機会や可能性が増えればと願っています。ただ現状、男性と比べると女性はライフステージの変化によって受ける影響が大きく、例えば結婚や出産、育児や介護などがある場合に、仕事との両立が難しくなるケースもあると思われます。ワーク・ライフ・バランスを考えて管理職を選択しない、もしくはできない方もいると思いますので、柔軟で多様なキャリアパスを今後も示していただきたいです。

質問

ミドルリーダー養成研修について、主にどのような内容を行われているのでしょうか。令和3年度は28%の参加率だったのですが、女性教員の参加率は過去の参加率と比べると増えているのでしょうか。過去と比較しての増減は、どのような要員があるとお考えでしょうか。

回答 総合教育センター（書面回答）

学級経営や生徒指導、若手教員等の人材育成や危機管理など、ミドルリーダーとして必要な資質・能力を向上させるため、3年間で1サイクルとして実施しており、今年度が1年目です。令和2（2020）年度の女性教員の参加率は34%で、減少の理由は、今年度から新たな受講者となったこと、ミドルリーダー養成研修員の対象は教職経験年数5年以上、かつ30歳以上の中堅教員から学校長が推薦する者としていること、対象教員の中には自身のワーク・ライフ・バランス等の観点により難しいと判断し、辞退したことが挙げられます。

意見

ミドルリーダー養成講座の参加率が2割から3割という低い水準となっているので、女性の管理職登用を推進するためにも、今後は参加率を増やす必要があると思います。研修員となる条件が「30才以上、経験年数5年以上、学校長の推薦が必要」とありますが、ちょうど結婚や出産、育児等ライフステージが大きく変化する時期に重なります。能力がある若い人材にも養成講座が受講できるように条件の見直しをするのも対策の一つだと思います。

「③庁内の連携体制を強化する」という施策について、男女共同参画課に以下の質問をしました。

質問

男女共同参画リーダーに加えて、サブリーダーも指名されたようですが、それはどなたがなったのでしょうか。また、各部署のリーダーあるいはサブリーダーの男女構成はどのようになっていますか。また、その会議での内容は、各部署にどのように伝達されたのでしょうか。

研修の内容はどのようなものだったのでしょうか。

回答 男女共同参画課（ヒアリング）

男女共同参画リーダー設置当初からサブリーダーは設けていますが、必ずしも男女一対一の割合ではなく、性別職位も様々です。

意見

電子決裁によってリーダー会議の内容が周知徹底できることがよくわかりました。ただ、これは中央から各部署への情報の流れができたということなので、これももちろん大事なことです。今後は、お互いの横のつながりにも目を向けて、各部署で刺激し合っ

て、女性リーダーを増やしていく気運ができればと願っています。

また、対面で行うようにしようと努めて下さっているのも、期待できます。雑談も大事だと思います。

職員によっては、いろいろな部署へ頻繁に異動されている方もいるようなので、そうした方々を通じて、職員同士の協力体制もできるのではないのでしょうか。

「④計画の進捗状況を調査する」という施策について、人事課、学校指導課に以下の質問をしました。

質問

市民オンブードによる提言を施策に反映できるように努めたとありますが、たとえば、どのような提言について、反映させるように努められたのでしょうか。

回答 人事課（ヒアリング）

令和3（2021）年度、育児休業に関して、原則全員取得させ、取得したくない人だけ申し出てもらう、オプトアウト方式の提言を市民オンブードからいただきました。それに関して、人事課では、育児休業を男性にも女性と同様、100%取得するように働きかけしています。しかし、基本的には育児休業法のしくみとして本人が申請することになっています。それを変えることはできるのか、不明であるため、法令に基づいた条例では、本人が申請する必要があるオプトイン方式のままです。

人材育成室に、育休を取りやすくするための動画やパワーポイントを作ろうという動きもあります。案としては、制度面の説明、職場のフォロー、ワーク・ライフ・バランス、以前取得した人に対するアンケート、などを考えています。

しかし、家庭によっては育休を取りたくない場合もあると思いますし、取りたくない人に取れと強制することは難しいです。

4月以降、人材育成室が出産休暇等を申請する人に対して、育児休業について案内したところ、男性も2週間ぐらいではあるものの、多くの職員が取得するようになりました。取得期間はまだ短いですが、取得の雰囲気はできつつあると思います。

意見

出産時、特に第一子出産の際に取得する育児休業は、育児を夫婦二人でスタートさせるという大きな意味があるものなので、今以上に積極的に取得を働きかけてほしいです。国の制度としてはオプトインかもしれませんが、伊丹市独自のオプトアウト方式を作り、伊丹らしさのある男女共同参画推進をしていただきたいです。

質問

市民オンブードの提言の内部共有とは、具体的にどのようなことを実施しましたか。

回答 学校指導課（ヒアリング）

過去にいただいた意見はとても大切な意見なので、課の中で共有供覧し、課題に対して何ができるかという事を考えています。

貴重な意見ですので、我々の意見とオンブード委員の意見が異なった部分についてはしっかり共有し、改善していくという基本的なスタンスは変わりません。すごく大事にしています。

意見

市民の立場からは見えにくい市役所内の事情もあることと思います。ただ、市民に分かりにくいものは、市役所内でも分かりにくいものではないでしょうか。そうした部分になるべく「見える化」して、市役所での男女共同参画推進を今後も続けて行かれることを期待しています。

3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する

「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、男女共同参画センターに以下の質問をしました。

質問

「ここいろ」では、男性のための悩み電話相談を設けて、男女関わらず、相談業務を行っていますが、令和3（2021）年度の相談456件の内、男性からのご相談は何割ほどあったのでしょうか。男性も悩みを抱える方が増々増加していると思うのですが、男性の方も利用しやすくするための今後の対策をお聞かせください。

回答 男女共同参画センター（ヒアリング）

令和3（2021）年度の男性のための電話悩み相談について、全体と比較すると約3%の件数でした。「ここいろ」をオープンしてから男性と限定した電話悩み相談も継続的に行っていますが、相談の件数が中々伸びなかったため、色々な工夫をしています。例えば、男性のための電話悩み相談に対する専用のチラシを作成したり、男性対象の講座の時に、男性の相談員に講師をしてもらい、男性の悩み相談に寄せられる問題からテーマを選んだりして男性のための電話悩み相談を行っているということを周知するようにしております。

男性の相談員としては現時点では5人の方が交代で行っていただき、男女共同参画セン

ターの職員としては夜間に2名男性の方がいます。

男性のための悩み相談については、現時点では男性相談員の方が基本電話対応を行っています。相談員が、女性だと無言で電話をお切りになる方もいるかもしれないので、男性が電話をお伺いしたほうがいいと判断して、男性が電話相談に対応するようにしています。

意見

女性が抱える悩みも年々増加している一方、人間関係（家族、夫婦、親子や職場関係、友達関係や性差別など）に悩む男性の方も増えていると思います。そんな中、「ここいろ」では男性限定の電話悩み相談を行い、男性相談員を配置する等、相談しやすい配慮も行っているということがわかりました。

ただ、男性の方の相談件数がまだまだ全体に比べると少ないため、今後はより一層市民にも周知されるよう期待しています。「匿名で相談できる、秘密厳守」だという点をより市民の方に知っていただき、もっと気軽に「ここいろ」に電話や来館していただくようになれば願っています。

令和4(2022)年度

伊丹市男女共同参画施策市民オンブード活動記録

- 6／7（火） オンブード打ち合わせ…市役所701会議室
- 7／8（金） オンブード打ち合わせ…総合教育センター会議室
- 7／15（金） オンブード打ち合わせ…総合教育センター会議室
- 8／15（月） オンブードヒアリング・打ち合わせ…総合教育センター会議室
- 8／22（月） オンブードヒアリング・打ち合わせ…市役所東館会議室
- 9／7（水） オンブードヒアリング・打ち合わせ…男女共同参画センターここいろ学習室
- 9／12（月） オンブードヒアリング・打ち合わせ…総合教育センター会議室
- 10／18（火） 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
- 10／25（火） 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
- 11／8（火） 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
- 11／22（火） 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
- 12／20（火） オンブード報告書提出 …市長室

令和4(2022)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	学校指導課・子育て支援課・社会教育課・人事課 男女共同参画センター・男女共同参画課 以上 6 所属
書面調査	こども福祉課・まちづくり推進課・危機管理室・教育保育課・健康政策課 公民館・自立相談課・社会福祉協議会・職員課・人権啓発センター 図書館・総合教育センター・地域・高年福祉課・同和・人権・平和課 保健体育課・幼児教育推進課 以上 16 所属

編集後記

今年も市役所の建て替え工事の音を聞きつつ、次の市民オンブード打合わせは新庁舎でできるかなと期待しながらの編集作業となりました。そして秋にはついに、立派なハイテク新庁舎が完成しました。

本報告書は、毎回、次回までの「宿題」をオンブード各自が持ち帰り、仕事や家事・育児の合間に原稿書きに勤しみ、それをメールで送り合い意見交換し、打ち合わせ当日に確認するという形で仕上がりました。リモートワークと対面の組み合わせで、スムーズな編集作業が可能になったように思います。今後、コロナ禍での経験も踏まえ、ますますリモートワークの比重が大きくなっていくでしょう。これがワーク・ライフ・バランスの後押しになればと願っております。（土肥）

オンブードに就任し、各部署・関係者の方々にはご多忙の中ヒアリングをさせていただきありがとうございました。男女共同参画推進へ向けて、大変ご尽力されている点に感謝すると同時に、課題解決が必要だと感じた部分も様々ありました。

コロナ禍の中、日常の生活スタイルや習慣、意識、行動も変化しています。全庁内で在宅勤務や時差出勤対応を迅速に行われたと伺い、環境の変化等により、人々の意識や行動も変革できることが証明されたと感じています。

昔と比べるとジェンダー平等に向けた取り組みが行われていますが、性別役割分担意識の固定化により特に女性への負担が増大しているのが現状です。課題を先延ばしにすることなく、意識や行動を変えることで解決に向けた小さな一歩（スモールステップ）を実現していただきたいです。

私たちが創る伊丹市の未来が今よりもより平等であることを願いながら、私自身も一歩ずつ前進していこうと思っています。（虎谷）

結婚を機に伊丹に来て数年経ち、4歳児の子育てをしています。

男性の育児休業取得率が問題提起されて久しいですが、私が出産した時は男性の育休取得に関して世間がまだ積極的ではなかった印象で、夫も希望はしたもののなかなか職場に理解されづらく、取得できなかったことを未だに残念だったと言っています。この度ヒアリングをさせていただいて感じたことは、少しずつでも世の中は変わりつつあるということでした。

伊丹市役所ではほとんどの男性が配偶者の出産にあたって育休を取得されているとのことで、ロールモデルとして市が率先して積極的に実行していく、というその姿勢を頼もしく感じました。育児休業の制度が変わり、出産した際に本人あるいは配偶者に育休取得の意向を確認することが必要となったようですが、今後は育休の期間にも注目し、男性も長期的に育休を取得することが当たり前の世の中になれば、その他のジェンダーギャップも少しずつ縮まるのではと期待します。（藤原）

【 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

4市120-1-068 A4