

第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン（原案）に係る
市民意見募集の実施結果について

1 意見募集を行った期間

令和4年12月16日（金）から令和5年1月24日（火）まで

2 上記期間内における内容の閲覧場所

市ホームページ、男女共同参画センター1階人権・男女共生課、市役所北館1階行政情報コーナー、ラポルテ市民サービスコーナー、市民センター（公民館図書室）、図書館本館、保健福祉センター、市民活動センター（リードあしや）、潮芦屋交流センター

3 内容に対する意見の提出方法

人権・男女共生課窓口を持参、郵送、ファクス、ホームページ上の意見募集専用フォーム、Eメール

4 提出された意見とそれに対する市の考え方

別紙のとおり

5 公表

上記4の内容については、市のホームページにて公表予定

第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン(原案)への意見及び市の考え方

1 募集期間: 令和4年12月16日(金)～令和5年1月24日(火)

提出件数: 13人26件

提出方法: 意見募集専用フォーム6人、Eメール1人、FAX2人、窓口持参4人

2 意見の要旨及び市の考え方

取扱区分: A(原案を修正します): 5件、B(ご意見を踏まえ取組を推進します): 14件、C(原案に盛り込まれています): 1件、D(原案のとおりとします): 6件

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
1	計画全般	—	同じ環境の人たちを集めたグループディスカッションの場をもっと作ってほしい。そして、その意見を集めて「マッチングプレゼン」として意見交換の場を持ち、共有していくことで問題解消できるのではないかなと思う。	B	「同じ環境の人たち」については、例えば活躍を希望する女性の方々等があてはまるのではないかと考えられますが、事業実施において、参加者同士、また講師と参加者などの交流や意見交換の時間を設けるなどにより、問題が解消できるよう支援に努めてまいります。
2	計画全般	—	若者たちのモヤモヤした感情(例えば、男女で走る距離に差があるなど)を匿名で集め、研修などで伝えたら良いのではないのでしょうか。	B	性別に関する「若者たちのモヤモヤした感情」には様々なものがあると考えられますが、毎年実施している市の新任職員研修においては、具体的な性別に関する合理的な違い、合理的でない違い等を取り上げ、検討することで男女共同参画推進の重要性を認識する時間を設けるなど取り組んでおります。同様に、若年層の方々を含めた市民の皆様に対しても、性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野で参画することのできる「男女共同参画社会」を実現することの重要性を認識いただけるよう、分かりやすい周知に努めてまいります。
3	計画全般	—	学校の制度を決める時に当事者であり、たくさんの人数がいることでたくさんの視点がある生徒の声を聞くことが必要だと思った。その上で意見をはっきりと言える環境作りが大切だと思った。 意見を言いやすい、集めやすい環境作りとしてIT化をしてフォームなどでも回答できる仕組みを作ってほしい。	B	これからの社会を担う次世代に多様な考え方を受け入れ、発信してもらうことは非常に重要だと考えております。そのためには、性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野に参画することのできる「男女共同参画社会」を実現することの重要性を認識いただく必要があるため、引き続き、周知・啓発を行ってまいります。また、この市民意見募集においても、意見募集専用フォームを用いておりますので、引き続き、学生等若年層の方を含めた多様な意見が受け入れられ、反映されるような環境整備・仕組みづくりを行ってまいります。
4	計画全般	—	男女の“固定概念”や“押しつけ”による差別・偏見は無意識に出てきてしまうことがある。意識を変えていくには、色々な人に多種多様な意見を知ってもらう必要があると感じている。そのために、自分の意見をありのままに言いやすい環境をもっと作れば良いと思う。一人一人の知ってもらいたいことを共有する場を出た意見を広げていけば、多くの理解を得られるのではないかな。	B	固定的な性別役割分担意識や、性別に関わる無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)の解消のためには、多様な背景を持つ方々の多様な意見に触れ、性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野に参画することのできる「男女共同参画社会」を実現することの重要性を知っていただく必要があります。引き続き、周知・啓発を行っていくとともに、多様な意見が受け入れられ、反映されるような環境整備・仕組みづくりを行ってまいります。

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
5	計画全般	—	芦屋の飲食店でも「女性限定価格」と言った性別でサービス内容が違う場合がある。その行為自体、さまたげることはできない。 例えば男女共同参画の考え方に賛同して頂ける飲食店主には「男女共同参画ステッカー」を交付する。交付条件は、男女共同参画の考え方を市職員がヒアリングし認定する。 認定飲食店は、男女共同参画に前向きな店舗として市のHPや広報誌に無料で宣伝してあげる。	B	個々にメリットがあるかどうかに関わらず、「男女共同参画社会」の実現は、社会全体として推進すべきものであるため、賛同頂ける方に限定し、市としてインセンティブを付与することは現時点では検討しておりません。ただ、国では「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、県労働局への申請により厚生労働大臣の「えるぼし認定」などの制度があるため、その周知を進めるなど、事業主が積極的かつ能動的に取組を行えるよう、周知・啓発を行ってまいります。
6	計画全般	—	本計画原案を読んでたいへん驚いたのは「性の多様性」への言及が「まったくない」ことだ(一応は読んだつもりだが…)。 «男女共同参画計画」だから「男」か「女」のいずれかだと性自認している人のことしか対象ではない»などはまさか言わないだろうし、もしそんなことを言ったらそれこそとんでもない差別と非難されるだろう。 せっかく同性パートナーシップ制度も実現した芦屋市なのに、「計画原案」のなかにも言及がない。 「性の多様性」への今日の社会的発展にふさわしいものに根本的に起案しなおしてもらいたい。 なお、「資料」には「本部構成員」のリストがあったが、本部員のほとんどが男性になっている。このこともあまりに時代遅れではないか、と指摘しておきたい。	A	「性の多様性」については、男女共同参画と人権尊重の観点からも重要であり、本市においては「第4次芦屋市人権教育・人権啓発に関する総合推進指針」の中で、施策推進の方向性を示し、取組を推進しているところですが、ご意見を踏まえ、本計画においても「性の多様性」について触れることで、本計画をご覧になられた方へも周知を進めてまいります。 男女共同参画推進本部につきましては、幹事会委員の女性割合は44%となっており、女性の意見を取り入れることができていると考えておりますが、一方で、ご指摘の通り、本部員の女性割合が22.2%であることについては、現在の役職比率によるものであり、課題であると認識しておりますので、17頁の「② 性別役割の偏り解消のための取組」により進めてまいります。なお、本市の女性管理職の比率は、令和3年4月1日現在35.2%と兵庫県下の自治体ではトップとなっております。
7	計画全般	—	男女共同参画という計画より「ジェンダー平等」の計画が国際的流れなのではないでしょうか。	A	
8	計画全般	—	この計画(原案)には、ジェンダーの視点が欠けているのではないのでしょうか？国際社会は、ジェンダーフリーを目指しています。この計画には「ジェンダー・ギャップ指数」という用語の解説はあるのに、本文中には「ジェンダー」という言葉がひとつもありません。「ジェンダー」がないのに「ジェンダー・ギャップ」の用語解説があるのも不思議ですが、「男女共同参画」を考える際には「ジェンダー・ギャップ」を考えることが必要との認識からでしょう。であるならばこの計画を、社会的・文化的につくられる性別＝ジェンダーについての視点から考えることが必要ではないのでしょうか。	A	「ジェンダー平等」はSDGs(持続可能な開発目標)の一つとしても掲げられており、国際的にも「ジェンダー平等」実現の必要性が求められている状況です。本市としましては「男女共同参画社会」を実現することは、「ジェンダー平等」へ取り組むことでもあると考えておりますので、ご意見を踏まえ、本計画においても「ジェンダー平等」について記載し、市民の方々へも周知してまいります。併せて、用語解説にも「ジェンダー」を追加いたします。 本市においても、「男女共同参画社会の実現」及び「ジェンダー平等の実現」を目指し、誰もが性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野に参画することができるよう、引き続き、啓発・周知や環境整備の取組を進めてまいります。
9	計画全般	—	「男女共同参画」という語句にまず問題を感じる。いまどき「男」「女」に二分するのも違和感があり、「共同参画」は何のことか分からない。 「ジェンダー平等」等と言い換えたほうがよい。	A	

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
10	計画全般	—	芦屋市は国際文化住宅都市ですので、その名に恥じないように国際的なレベルでこの計画も考えていくことが必要ではないでしょうか。この計画で「ジェンダー・ギャップ」指数が国際的な先進のグループに入ることができるのかという視点で全体を見直していただきたいと思います。	B	本計画において取組を推進することにより、「ジェンダー平等」を実現することにつながるかと考えておりますので、国レベルでも「ジェンダー・ギャップ」指数が国際的な先進のグループに入ることができるよう啓発・周知や環境整備の取組を進めてまいります。
11	計画全般	—	なんと世界的評価が116番目とは信じられない。こんな国をこのまま子ども等の未来に残してはならない。男女の格差だけではなく給料は上がらないのでは・・日本は何と住みにくい国なのか。これで異次元の少子化対策を云々する資格があるのかと言いたくなる。その前に、国民の暮らしについて徹底的な検証をしてほしいと国政については思う。 では芦屋という地域的に思うところ 1.国民健康保険の見直し。高過ぎではないか 2.子育て世代への援助ができないか。例えば、出産費用、子ども医療費、給食費、シングル家庭への特別支援等々 3.保育園の充実 4.学校教育の中でしっかりと子育ての大切さを教える。女性だけが子育てをするのではないという意識を早くから身に付ける。 安心して子育てができる環境を地域で考えてほしい。女性の社会進出を大きく阻んでいるのは子育てを女性に縛り付けていることではないか。 芦屋は女性の市長さんなのだからもっともっと大胆にこの問題に取り組んで欲しい	B	国の施策に関しては、今後も注視しながら市としての取組を進めてまいります。 なお、出産費用や乳幼児等医療費助成・子ども医療費助成等の子育て世代への支援、保育園の充実につきましては、「第2期子育て未来応援プラン『あしや』」を始めとする市の各個別計画や各制度運用の中で効果的な子育て支援となるよう取組を進めてまいります。 また、女性に家事・育児負担が偏る現状につきましても、子どもたちに子育ての大切さ等が伝わるような取組を進めるとともに、固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発・周知に努めてまいります。
12	計画全般	—	口先だけの「男女共同参画」や「多様性」ではなく、本気で「ジェンダー平等」が実現されなければなりません。 世界各国の男女平等の達成度を示す「ジェンダーギャップ2021」で、日本は156か国中の120位と、先進国として異常な低さです。 大きな問題として、「男女賃金格差の縮小」や「選択的夫婦別姓への法改正」などがあり、国連の女性差別撤廃委員会からの是正勧告も無視しつつあります。 具体的に、非正規で働く人を含めて、芦屋市役所で働く男女の賃金格差を調査し、公表し、是正の方向を示してください。	B	本市としましては、本計画において取組を進めることにより、ジェンダー・ギャップ指数の改善、つまり、「ジェンダー平等」を実現することにつながるかと考えております。したがって、誰もが性別に関わりなく個性と能力を發揮し、様々な分野に参画することができるよう、引き続き、啓発・周知や環境整備の取組を進めてまいります。 また、男女の賃金格差その他不平等な実情の是正については、その背景にある固定的な性別役割分担意識も含め、解消すべき課題だと考えております。市役所を含め、就労を始めとする活躍を希望する女性が、自分の意思に基づき能力を發揮できるよう、17頁の「② 性別役割の偏り解消のための取組」等により様々な施策を進めてまいります。 本市の女性管理職の比率は、令和3年4月1日現在35.2%と兵庫県下の自治体ではトップとなっております。情報の公開は、国、県及び近隣市の動向を確認してまいります。

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
13	計画全般	—	<p>そもそもの話として、日本は海外と比較して女性の地位が歴史的にも極めて高いのに、何故国連の指針に従う必要があるのかさっぱり理解できません。国連とは第2次世界対戦の戦勝国が作ったものであり、日本は現在でも敵国と国連には認定されているのに、日本が参加して従う必要は欠片もありません。なのにSDGsなどと、ありもしない形骸化された理想に向かって努力しているのは日本くらいのもです。</p> <p>女性を支援するとか、女性の割合を増やすとか、その視点が既に女性差別だと思えます。能力のある人間は下駄をはかせなくても頭角をあらわします。女性枠をわざわざ増やすということは、能力ある男性に対する差別であり、女性の能力を低く見ているということです。女性支援への偏重は法の下に平等であるはずのすべての人への憲法違反に当たると思います。余計なところに時間と税金を使うのはやめるべきです。</p>	D	<p>世界と比較した際、日本における政治・経済等あらゆる分野の意思決定場面での女性比率が低いこと、家事・育児負担が女性に偏りがちであること、男女の賃金格差、女性の非正規雇用比率など、多くの課題が存在します。本計画によって女性を支援することは差別ではなく、現状あるこれらの格差を積極的に解消するための取組であると考えております。</p> <p>引き続き、市民の皆様に対しても、性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野で参画することのできる社会の重要性を認識いただけるよう、分かりやすい周知に努めてまいります。</p>
14	第1章 1. 計画策定の趣旨	3	<p>p3「計画策定の趣旨」の項目で、女性活躍、DVの順番で記述されていますが、p5以降の文章では全て、DV、女性活躍の順になっています。p3だけ順が違うことに意図はありますか？</p>	D	<p>女性活躍とDV分野の記載順について、3頁の「計画策定の趣旨」は、現行の第4次計画が男女共同参画行動計画と女性活躍推進計画が一体となっており、DV計画は別途策定しておりましたので、このような順にしております。また、5頁以降の、女性活躍とDV分野の順については、本計画の施策体系が基本目標1と基本目標2の(1)が男女共同参画行動計画、基本目標2の(2)がDV対策基本計画、基本目標3が女性活躍推進計画となっているため、このような順となっているものです。</p>
15	第3章 基本目標1. 男女共同参画社会の実現に向けた教育・啓発	9	<p>p.9 アンケート調査の「男性が優遇されているという認識が高いことがわかる」から言えるのは「男性労働者の平均賃金の約半分にしかならない女性労働者の低い賃金」「能力の差」を口実にした分断があります。「同じ仕事については同じ賃金」の「同一労働同一賃金」の実現が急がれます。</p>	B	<p>男女の賃金格差については、その背景にある固定的な性別役割分担意識も含め、解消すべき課題だと考えております。就労を含め、活躍を希望する女性が、自分の意思に基づき能力を発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発・周知を進めるとともに、17頁の「② 性別役割の偏り解消のための取組」等により様々な施策を進めてまいります。</p>
16	第3章 基本目標1. 男女共同参画社会の実現に向けた教育・啓発	9	<p>芦屋でも70パーセント以上が男性が優遇されていると感じている現状について、分析が不十分である。 現状を分析した上で、何を教育・啓発していくべきかを決めて欲しい。</p>	B	<p>社会で男性が優遇されているという意識が高いという現状については、詳しくは市民意識調査の結果報告書にて分析し記載をさせていただいており、例えば、「職場の中で」や「社会通念や慣習、しきたり等で」の『男性優遇』意識が高くなっており、課題であると認識しています。これらの分析を踏まえて、本計画案の各項目を検討し、設定しておりますので、具体的な取組内容につきましては、事業実施の際に協議をしながら、有効な教育・啓発の方法について決定してまいります。</p>
17	第3章 基本目標2. 安心して生活できる環境の整備	12~14	<p>DV被害の中でかなりの割合を占めるモラルハラスメントについて言及して欲しい。</p>	A	<p>DV被害者からは、身体的暴力だけでなく、精神的暴力や、その他の暴力についても相談があります。モラルハラスメントという言葉は、国等でも明確な定義が示されているケースが少ないため、言葉自体は記載しておりませんが、あらゆる暴力の根絶を図ることが男女共同参画社会の実現においては不可欠であるため、精神的暴力を含めた暴力の種類を計画本文及び用語解説に記載し、周知に努めてまいります。</p>

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
18	第3章 基本目標2. 安心して生活 できる環境の 整備	13～14	p13,14 「婦人相談員」の「婦人」という言葉が気になりました。婦人という言葉の成り立ちを考えて、国の同様の施策に婦人という言葉を使っていたとしても、右へ倣えではなく芦屋市から改善していくべきだと考えます。	D	「婦人相談員」という言葉は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の規定に基づく、芦屋市配偶者暴力相談支援センター事業実施要綱の中で、「婦人相談員」の配置について規定しており、使用しています。また、13頁の注釈に記載のとおり、令和6年4月からは、「困難を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」の施行により、「婦人相談員」は「女性相談支援員」へと変更予定にしております。相談員の名称に関わらず、被害者の気持ちに寄り添いながら、状況に応じた多面的な支援に努めてまいります。
19	第3章 基本目標3. 女性の活躍 とワーク・ライ フ・バランス の推進	15	p.15 持続可能な社会 誰もが安心して暮らせる社会の実現に求められるのは、「実収入が安定して補償されること」女性の自立を妨げているのは税制。日本の税制にとって最大の問題は、大企業と高額所得者は減税が続けられ、一方消費税導入など弱いものに負担の不公平な税制となっていることです。負担能力のある人がより多くの負担をする応能負担の原則に立ち戻ることが求められます。	D	税制については、本市としては、今後の動向を注視することとなりますが、誰もが性別に関わりなく個性と能力を発揮し、様々な分野に参画することができるよう、引き続き、啓発・周知や環境整備の取組を進めてまいります。
20	第3章 基本目標3. 女性の活躍 とワーク・ライ フ・バランス の推進	15～19	第3次女性活躍推進計画に必要な目標として、市職員の非正規雇用問題があると思います。職員の約4割が非正規職員でそのほとんどが女性であると聞いています。なぜそうなのか？芦屋市としてこの問題を考え、解消に取り組むことなくして、「性別役割の解消」は果しえないのではないのでしょうか？ぜひ、賃金が極端に安い非正規職員に女性が多いという問題の解決を目標にしてほしいと思います。	B	市の会計年度任用職員につきましては、性別を指定しての募集及び採用は行っておりませんが、女性の非正規雇用割合が高い現状の背景には、固定的な性別役割分担意識や、長時間労働等の課題があると考えております。市役所という職場を含め、活躍を希望する女性が、自分の意思に基づき能力を発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発・周知を進めるとともに、17頁の「② 性別役割の偏り解消のための取組」では数値目標としている市附属機関等における女性委員の割合が40%以上60%以下となるよう周知・啓発に努めるほか、19頁の「③ 働き方改革の推進」では、率先して市が職員の意識改革、働き方改革を推進してまいります。
21	第3章 基本目標3. 女性の活躍 とワーク・ライ フ・バランス の推進	15～19	安心して生活できる環境作りにおいて最も重要なのは、経済的に劣位の立場に置かれている女性(とりわけシングルマザー)に対する経済的・社会的支援であると考えます。 子どもを産み育てやすい社会を実現するためには必須の要素である。	B	女性の経済的立場に関する問題につきましては、社会における重要な課題であると考えております。経済的に困窮している方には、計画12頁に記載の主な取組「③ 悩み相談事業」の周知に努めるとともに、その背景の一つでもある固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発・周知を進めます。また、就労を含めた活躍を希望する女性が自分の意思に基づき能力を発揮できるよう、17頁の「② 性別役割の偏り解消のための取組」を進めながら、19頁「① 子育て・介護等の支援」により様々な支援施策を進めてまいります。
22	第3章 基本目標3. 女性の活躍 とワーク・ライ フ・バランス の推進	15～19	「女性活躍」という語句に強い違和感を感じる。 女性は今までも家事、育児、介護などの無償のケア労働分野で充分活躍しており、現在ではそれに加えて就労もして当たり前という状況になっている。 女性が男性とケア労働をシェアしながら、正社員として働き続けるための施策を検討して欲しい。 施策の中に保育園、学童保育等の充実があげられていないことが誠に残念である。	B	「女性活躍」という言葉につきましては、女性が望む分野において活躍するという意味であると考えております。性別に関わらず、働き続けることを希望する人が、ケア労働をしながらでも就労継続を諦めることがないよう、例えば、男性の家庭生活への積極的な参画を促すような事業や意識啓発、環境づくり等を行ってまいります。保育園、学童保育等の充実に関する記載につきましては、言葉自体は記載してはおりませんが、内容としては19頁の「① 子育て・介護等の支援」の中の記述に含んでおりますので、取組を進めてまいります。

番号	該当箇所	頁	市民からの意見(原文)	取扱区分	市の考え方
23	第3章 基本目標3. 女性の活躍 とワーク・ライ フ・バランス の推進	19	p.19 32め「質を低下させない保育の充実」を入れる。 p.19 下から62め「全体の労働者の長時間労働の改善が大前提ではあります が」を入れる。 p.19 52め「就学後の子どもの不登校児の居場所づくりも課題です。」入れる。	B	「保育の充実」につきましては、「第2期子育て未来応援プラン『あしや』」、「不登校児の居場所づくり」については「第2期芦屋市子ども・若者計画」の中で、施策推進の方向性を示し、取組を推進しているところですが、本計画においても、同19頁の「〔主な取組〕①子育て・介護等の支援」に記載のとおり、多様な保育サービスの充実を進めてまいります。 また、「全体の労働者の長時間労働の改善」につきましては、18頁「〔施策の方向性〕(2)ワーク・ライフ・バランス実現のための支援」に記載の市民意識調査結果から、男性の家事・育児参画や、女性の職場での活躍を妨げる根本的な課題として認識しており、19頁「③働き方改革の推進」に記載のとおり、市が率先して職員の働き方改革に取り組みます。
24	第3章 数値目標	20	p.20 「市職員の意識醸成」のための研修参加人数には、市職員の全体数も記入してはどうでしょうか。この数値(88人→130人)が全職員の何%なのか分かりづらく、多いのか少ないのか分かりません。これでは効果的な数値目標かどうか理解しづらいと思います。	D	研修につきましては、その効果を高めることを目的に、各研修ごとに管理職向けや新入職員向け等、対象者を選定して実施しております。また、研修は年を重ねて参加者が累計として伸びていくことで、効果的なものとなると考えております。したがって、本計画には職員数は記載いたしません。令和3年4月1日時点の本市普通会計部門における職員数は、749人となっております。
25	第3章 数値目標	20	p.20 「市附属機関等における女性委員の割合」の目標数値が60%以下と設定されているのはなぜですか。現状はもちろんのこと、今まで女性委員の割合が低かったので数値目標を設定している筈ですが、わざわざ上限を設けようとする意味がわかりません。男性の委員の数がかなり多い状態が長く続いてきたのなら、女性委員の数値が一時的に100%になってもいいと思います。	D	数値目標「市附属機関等における女性委員の割合」については、令和3年4月1日現在35.4%となっており、目標の40%に到達していないため、17頁記載の「②性別役割の偏り解消のための取組」において、今後より一層の積極的な取組が必要であると考えております。一方、本市において目指すべき状態としては、性別に偏りなく、誰もが個性と能力を発揮し、様々な分野に参画することができる状態であると考えているため、数値目標としましては60%以下という上限を設けさせていただいております。
26	資料 3. 委員名簿	26	p.26 芦屋市男女共同参画推進本部員が(お名前から推測すると)ほとんど男性ばかりです。該当の役職の方が就任されるとしても、芦屋市はそういう役職に男性が多く次いているということなのでしょう。「男女共同参画推進」を協議する委員にもっと女性がいてもいいのではないのでしょうか。	C	男女共同参画推進本部につきましては、幹事会委員の女性割合は44%となっており、女性の意見を取り入れることができていると考えておりますが、一方で、ご指摘の通り、本部員の女性割合が22.2%であることについては、現在の役職比率によるものであり、課題であると認識しておりますので、17頁の「②性別役割の偏り解消のための取組」により進めてまいります。なお、本市の女性管理職の比率は、令和3年4月1日現在35.2%と兵庫県下の自治体ではトップとなっております。