

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修</b>		
<p>●男女共同参画に関する職員研修の実施(人材育成担当)(ダイバーシティ推進課)</p> <p>① ジェンダー不平等や性の多様性等を始めとする問題について、マイノリティが受ける差別の裏側にあるマジョリティの優位性にも焦点を当て、その優位性に気づきを得て、施策や事業に取り組んでいけるよう、人権問題推進委員研修として『差別しない』から『差別をなくす』へ～行政職員としての人権のとらえ方～を実施した。課長級全員必須とし、課長より職場内への伝達研修を行うことで、伝達研修により全職員により知識の共有や意見交換を行い職員の意識醸成に努めた。</p> <p>② 新任役職者[課長(20人)、新任係長(56人)]や新規採用職員(48人)向けの基本研修の一科目で「男女共同参画について」をテーマ(内容は以下のとおり)に研修を実施した。            主な内容:ジェンダーギャップ指数、尼崎市男女共同参画計画、ワーク・ライフ・バランス、性の多様性、DV、男女表現ガイドラインなど</p> <p>●保育士研修の実施(保育運営課)</p> <p>公立保育所では、保育者の基本姿勢として、「保育者の基本姿勢自己点検表」に「性別、障害の有無、国籍などにかかわらず、互いに認め合い、共生できる人間としての感性が育つように努める」「性差や性別による固定的な役割分業意識を植え付けないようにする」などの項目を掲げ、毎年チェックをすることで自分自身の保育を振り返る機会をもっている。</p> <p>また、保育士専門研修として保育の内容に即した研修を実施し、人権保育をテーマとして子ども一人一人の理解を深めること、保育士としての視点の持ち方、子どもや保護者への対応についてなど、講師を招聘し学んでいる。日々の保育の中においても人権保育の気づき、振り返りを通し、職場内において話し合いをしながら学習を続けている。</p>	<p>① 公務員として、ジェンダー不平等や性の多様性等を始めとする人権問題に対して、常に感度を高める必要がある。</p> <p>② 男女共同参画の推進のための研修については、新任役職者や新規採用職員などの必修研修として実施しており、職員の意識向上等において一定の効果があると考えているが、限られた時間で多くの内容を伝える必要があるため、研修内容について検討していく必要がある。</p> <p>日々の保育において、常にジェンダーに配慮した保育をするよう、意識を持つ必要がある。            例えば、保育は子どもや保護者の生活に密着しており、保育士が発する言葉は影響力が大きいと考えるため、父と母の役割など保育士が固定観念をもっているのではないかと振り返る必要がある。</p>	<p>① ジェンダー不平等、性の多様性等を始めとする人権課題や現状を知り、理解を深め、主体的に行動していけるよう、今後とも研修を実施する。</p> <p>② 男女共同参画を推進するため、引き続き、新任役職者や新規採用職員などの必修研修において、ジェンダーのイラストを用いるなど、必要な内容をより分かりやすく理解しやすい研修を実施する。</p> <p>保育の内容において、人権意識を深められるよう研修を行ったり、「保育者の基本姿勢自己点検表」を活用していく。</p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●教職員等に対する学習機会、意識啓発の推進(学び支援課)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小・中・高・養の管理職を対象に、産婦人科医師が「学校で性暴力がおこったら」をテーマに危機管理事例研修を行った。</li> <li>・全教職員を対象とした夏季研修で、性的マイノリティをテーマにした人権教育研修講座を実施した。(教職員 83 人受講)。また、教育総合センター内「教育情報コーナー」に、性的マイノリティ等に関する書籍・DVD を数種配架し、教職員に閲覧・貸出ができる旨、学校園に紹介し、教職員の性の多様性の学びに活用している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職対象の危機管理事例研修では、テーマが「学校で性暴力がおこったら」だったため、事後の対応方法に関する内容が中心だった。</li> <li>・性の多様性に関する課題は多岐に渡っており、今後も時宜にかなった研修を企画・立案する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別にとらわれず一人ひとりを大切にする意識をさらに啓発するため、事後の対応方法だけではなく、学校での性暴力の予防に関する内容についても盛り込んでいく。</li> <li>・引き続き、性の多様性に関する課題に対応した研修を計画・実施していくとともに、教育活動に役立つ情報を収集・整理して教育関係職員に提供していく。</li> </ul>
---	--	---

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)学校園等における男女共同参画に関する教育</b>		
<p>●性の教育のガイドラインの策定(こども青少年課) 子どもや青少年に対する性に関する教育の推進について、ガイドラインを策定し、取組を進めていく。ガイドライン策定のため、ワーキングチームを設置し、検討を開始した。 【セクシャリティ教育ガイドライン策定ワーキングチーム】 座長:尼崎市理事 副座長:学校教育部長 構成員:学校教育課、健康増進課、ダイバーシティ推進課、こども青少年課事務局 こども青少年課 1回開催</p> <p>●学校園等における性の教育の推進(学校教育課) 中学校においては、「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性への尊重」といった「性の正しい理解と尊重」に関する様々なテーマについて生徒が学習できるよう予算措置を行い、各学校に実施を依頼し、令和4年度から全校で実施することとなった。また、ガイドライン策定のためワーキングチームに副座長として参加し、性に関する教育の推進について議論を行った。 小学校等においてもプライベートゾーンや第二次性徴に係ること、多様な性など、発達段階に応じた性教育の推進を行っている。</p> <p>●DV・デートDV啓発講座の実施(ダイバーシティ推進課) ・女性センターにおいて、市内中学校等を対象にデートDV 出前講座(13校 /17校 2,481人)を実施。アンケートからは、デートDVに関する生徒の理解促進に効果があることが分かる。 ・課題となっている講師不足を解消するため、講師養成に取り組んでいるところであり、「デートDV 予防啓発支援員フォローアップ研修」を12回行った。</p>	<p>ガイドラインについては、何をどこまで記載するのか慎重に議論を進める必要がある。</p> <p>“自分を大切に”といった性の生命と人権を大切にする意識とともに、性に関する科学的認識を深め、自らの行動を正しく判断・選択できるよう育成していく必要がある。特に予期せぬ妊娠について、学校においては学習指導要領に基づいた授業等を実施する必要がある。</p> <p>・課題は講師不足である。現在、育成中の講師のスキル統一をはかる必要がある。 ・講師養成について、デートDVのみの知識だけではなく男女共同参画について専門知識を習得後、デートDV講師養成研修を受けることになるので、複数講師養成には時間を要する。</p>	<p>令和4年度中のガイドライン策定に向け、他都市の先進事例等を参考に検討を行う。</p> <p>中学校においては、3つのテーマについて令和4年度より生徒が在籍3年間で学べるように取組んでいく。</p> <p>出前講座の依頼が増えても対応できるように、講師のスキル統一をはかり、複数講師を養成する。現在、中学への講師派遣可能人数は3人、大学へは1人、教職員へは1人である。令和2年度講師養成講座を受けた1人に対してフォローアップ研修を進めている。どの教育機関にも講師派遣が可能ないように、デートDV 予防啓発養成講座受講者には、内部研修をはかり、スキル統一を目指している。</p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●学校保健関係事業(保健体育課) 児童生徒が性について正しい知識を身につけられることを目的とし、性教育などの講演を学校で行うよう専門医を派遣している。 【令和3年度実績】中学校5校(17校中) (主な講演内容) 「10代でおこる体と心の変化から生と性について知ること」 「性感染症予防、性被害予防」 「命の大切さ、思春期の体と心の変化、感染症等について」 「10代でおこる身体と心の変化、生と性について知ること、危険から逃げること」等 今後も学校のニーズに合わせて、専門的知識を持った講師を継続して派遣できるよう、引き続き医師会と連携し、実施体制を整える。</p>	<p>コロナの影響により、1か所に大人数が集まったの講演会の実施が難しい。</p>	<p>オンラインでの講話等、実施方法を工夫しながら講演を行っていく。</p>
---	---	--

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(3)地域における男女共同参画に関する啓発</b>		
<p>●男女共同参画に関する講座等の実施(ダイバーシティ推進課)</p> <p>計画に基づき、地域での男女共同参画推進員による活動など啓発を実施した他、「第3次男女共同参画計画」(平成29年度から令和3年度まで)の計画期間が令和3年度末をもって終了するため「第4次男女共同参画計画」の策定を行った。</p> <p>「第4次男女共同参画計画」はページ数を減らし(50ページ→12ページ)、ジェンダー平等に関する日常の1コマをイラストで表現するなど、市民にとって分かりやすい計画を目指した。</p> <p>(女性センター)</p> <p>女性センターにおいて、市民向けに男女共同参画に関する啓発を行った。</p> <p>男女共同参画週間事業「みんなが自分らしく住みやすい町を目指して」、女性フォーラム「スポーツをジェンダーの視点で考える」、「DVにあった女性のための気づきと回復の講座&amp;語り合い」、「女性のための自己表現トレーニング」等また、オンライン会議に戸惑う女性のために「楽しく学ぼう ZOOM の基本+ちょこっと応用」を実施するなど、コロナ下での女性の現状からみえる課題等について事業展開を図った。</p> <p><b>モニタリング指標</b></p> <p>※市民意識調査の「女性だから・男性だから」という理由で生きづらさを感じると回答した割合 …32.6%(R3)</p> <p>(※新設指標のため今後数値を見ていく)</p> <p>●子育て家庭に対する啓発(立花地域課)</p> <p>近年、共働き世帯が増えている一方、家庭における性別による固定的な役割意識が社会的に残っている中、夫婦が互いに協力して子育てに関わっていくことはより重要となっている。</p> <p>また、以前から実施していた子育て講座では母親の参加が主となっており、参加者から家庭内での家事・育児の役割分担について悩む声があった。</p> <p>そのため、『先輩パパたちがリアルを語る子育てトークセッション「子育て・パートナーシップ」を考える』講座を実施。</p> <p>産前、産後間もないカップルを対象にお互いがパートナーとして、子育てにおける役割分担などを話し合う機会を設け、各家庭のスタイルで協力しながら子育てするきっかけを作った。</p> <p>ゲスト:特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン</p>	<p>・「第4次男女共同参画計画」を推進するため広く周知していく必要がある。</p> <p>・「第2次DV計画」(平成30年度から令和4年度まで)の計画期間が令和4年度末をもって終了するため「第3次DV計画」を策定する必要がある。</p> <p>(女性センター)</p> <p>コロナ下で、より顕著にみえるジェンダー格差等について、早急な啓発が必要になった。</p> <p>直前のマタニティセミナーや3・4ヶ月健診等の場で対象者(主に女性側)にチラシを配布したが、参加者が少ない(定員12組に対して、参加者8人(うち当事者は2組4人))状況となった。</p>	<p>・「第4次尼崎市男女共同参画計画」の周知については、公共施設等への配架、HP等の活用の他、産業関係団体へも協力を呼びかけ広く周知していく。</p> <p>・「第3次DV計画」についても、イラストを使用し市民に分かりやすい計画を策定していく。</p> <p>(女性センター)</p> <p>国内現状に即し、コロナ下での喫緊の課題解決につながり、市民が興味や関心を持てるような講座や事業を実施する。</p> <p>・男性側にも直接、呼びかける工夫が必要。</p> <p>・企画の段階から子育てサークルや女性センター・レピエ等の関係機関に相談しながら、男性側が「参加してみよう」と感じる事業の組み立てを行うことが必要。</p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●男性セミナーの実施(こども福祉課) すこやかプラザにおいて、父親の子育てへの参加の意識づくりを図るため父親が対象の子育て支援等に関する講座を新設又は継続実施し、家庭で男女が協力して子どもを育てる責任を果たすこと、また子育てを喜びと感ずることへの意義等に関する意識啓発に努めた。</p> <p>【新設】 オンライン父親講座(年2回 のべ18人)</p> <p>【継続】 ・パパとふれあい広場(月1回 計12回 R3:のべ184人 R2:のべ198人) ・パパのためのマタニティセミナー(年2回 R3:のべ24人 R2:のべ20人)</p> <p>●人権啓発事業(ダイバーシティ推進課) 「マジョリティの特権を可視化する～差別を自分ごととしてとらえるために～」(講師:出口 真紀子氏) 女性差別を始めとする差別問題について、マジョリティに属していることで差別を受けずに済むという男性の優位性などについては、マジョリティ側は意識しづらくマイノリティ側はそのちがいをはつきりと感ずるなど、マジョリティに焦点を置いた視点で差別問題を捉える必要があるとことを学んだ。また、人権を「思いやり・やさしさ」という心情主義的な価値観のレベルではなく、人間らしく生きるための大切な条件として「どんな権利を持っているか」という自らの人権について学ぶ(教える)視点を意識する必要があることを学んだ。</p> <p>●図書館での男女共同参画に関する展示(中央図書館) &lt;中央図書館の展示&gt; ・展示「人権関連資料(人権擁護委員の日)」 ・展示「男女共同参画社会」6/25～7/2 ・展示「人権推進強調月間」7/29～8/24 ・展示「平和を、考える。(国際平和デー)」8/27～9/26 ・展示「女性に対する暴力をなくす運動」10/29～11/24 ・展示「児童虐待防止月間」11/16～11/24 ・展示「人権週間」11/30～12/1 ・展示「ユネスコ世界寺子屋運動(世界の教育とSDGs)」1/4～1/26 ・展示「国際女性デー」2/24～3/18 ・展示「国際人権差別撤廃デー」3/18～3/31 &lt;北図書館の取組&gt; ・展示「男女共同参画週間」5/28～6/23 ・展示「人権週間」11/26～12/26</p>	<p>父親を対象とした子育て支援等に関する講座の参加状況など、前年度と比べほぼ同程度であり、当該事業について定着してきていると考えるが、参加者の固定化といった課題があるため、新設の講座を行うなど、より一層の参加を促していく必要がある。</p> <p>人権を「思いやり・やさしさ」という心情主義的な価値観のみで考えるのではなく、人間らしく生きるための大切な条件として「どんな権利を持っているか」という自らの人権について学ぶ(教える)視点を意識する必要がある。</p> <p>図書館を利用した方が、男女共同参画について知り、考えるきっかけとなるよう、展示を継続して行っていく必要がある。</p>	<p>今後とも、男女共同参画の視点を意識した、ともに子育てを喜びと感ずる意識が持てるような事業の企画を行う。</p> <p>人権理念を学ぶとともに、マジョリティ特権などの新たな考え方について研修などを通じて理解を深める。</p> <p>今後も男女共同参画に関する新しい資料の収集・提供やレファレンスのため、次年度も展示等を行っていく。</p>
---	---	---

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発</b>		
<p>●事業者に対する啓発の実施(ダイバーシティ推進課)</p> <p>・男女共同参画推進事業者は2年ごとに認定しており、令和3年度は新たに認定した事業者について認定式行うとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する基本的な知識や、コロナ禍によるテレワークなど事業者の事例を交えて研修を行い、多様な働き方について学んだ。(参加者28人、次期認定は令和4年度)</p> <p>・兵庫労働局との雇用対策協定に基づき、広く企業を対象とした誰もが働きやすい職場づくりに向けた研修を実施予定であったが、令和3年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止となった。</p>	<p>・事業者(企業)に対する啓発については、様々な機会を捉えて実施していく必要がある。</p>	<p>・「第4次男女共同参画計画」について、HP等の活用の他、産業関係団体へも広く周知し、啓発を促していく。</p> <p>・雇用対策協定に基づく研修のほか、男女共同参画推進事業者認定式にあわせて研修を企画するなど、時宜に応じたテーマを設定し実施していく。</p>

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援</b>		
<p>●多文化共生推進事業(外国人総合相談窓口)(ダイバーシティ推進課)(R4:主要・拡充)</p> <p>令和3年5月より日常生活における困り事や在留資格の内容等を気軽に相談できる外国人総合相談窓口を開設し、同年12月末時点において、相談件数は324件(延べ397件)となっている。また、相談内容については非常に多岐に渡っており、教育や子育て、生活、コロナ、在留資格等、様々な分野に対応するため、全庁的に連携し、横断的な支援を行っている。</p> <p>●生活困窮者への生理用品の無償配付(災害対策課)</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、経済的な理由で生理用品が十分に入手できず、日常生活に支障が出るといった「生理の貧困」の関心が高まっているなか、本市においても、生活困窮者に生理用品の無償配付を開始した。</p> <p>【配付方法】</p> <p>「いくしあ」の児童ケースワーカーがお困りのご家庭へ訪問配付するフードバンクの支援物資に生理用品を加えるとともに、生活支援に係る相談や子ども・女性に関する相談が多く寄せられる市内公共施設5ヶ所(「しごと・くらしサポートセンター尼崎北」、「しごと・くらしサポートセンター尼崎南」、子どもの育ち支援センター「いくしあ」、ユース交流センター「あまぽーと・アマブラリ」、女性センターレピエ)を通じ無償配付した。</p> <p>【配付する生理用品】</p> <p>災害用として備蓄していた生理用品のうち、750パック(21,000個)</p>	<p>相談件数が多いことに加え、内容も多岐に渡ることから、外国籍住民特有の相談(在留資格)等に対応する相談員のスキルの向上が課題である。</p> <p>また、外国人総合相談窓口以外での課題やニーズの把握が課題である。</p> <p>備蓄計画の改訂(計画期間:令和4年度～令和8年度)により、生理用品の備蓄数が見直されたことから、令和5年度以降の備蓄品を活用した事業継続については、これまでの配付数を確保することが難しい。</p> <p>今後の事業継続について、コロナ禍の終息が不透明な中、生活困窮者と相談窓口の一つの接点として、引き続き生理用品の無償配付を継続することには意義があると考え、そのため、今後の事業のあり方について、関係部署と協議・調整を行う必要がある。</p>	<p>相談員を週2日程度の勤務から週5日勤務とし、窓口の体制強化を図る。</p> <p>また、引き続き窓口の周知を図るとともに、令和4年度に実施する外国籍住民向けのアンケート調査結果等を分析することで、幅広く外国籍住民のニーズを把握し、更なる多文化共生施策を推進していく。</p> <p>令和4年度も、令和3年度に配付した在庫を活用して事業継続するとともに、必要に応じて、備蓄計画に基づき備蓄品から新たな供出を行う。(約120パック:約3,500個)</p> <p>また、今後の事業継続について、関係部署と協議・調整を行っていく。</p>

第4次尼崎市男女共同参画計画の進捗管理シート 基本目標1 (4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発  
(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援</b>		
<p>●学校への生理用品の無償配付支援(全地域課共通)</p> <p>子育て支援ジェンダー問題などに取り組む市内のNPOが主体となり、経済的理由から生理用品が買えない「生理の貧困」の解消に向けた取組として、寄付を募り市内の公立小中高등학교、特別支援学校、朝鮮人学校に配布するために生理用品の購入を行った。生理用品の配布を行うにあたり、各地域課が各学校への配布を行った。この取組を通じて、女性の体や生理の貧困問題について、地域担当職員及び学校関係者への啓発に繋がった。</p> <p>●性の多様性について理解を深めるための啓発(ダイバーシティ推進課)</p> <p>①性的マイノリティの方が人生をともに歩むパートナーと出会うための「虹コン〜尼崎LGBTs 出会いサポート事業〜」を共催実施した。</p> <p>目的:性的マイノリティが人生を支え合い共に生きるパートナーを見つけることの困難さは、一般的に認知されていない。性的マイノリティの多くは、パートナーを見つける前提となる自己開示(「カミングアウト」)さえできていない状況にあり、さらには「自らの性的指向にあったパートナー探し」という大きな困難を伴う。このことから、純粋にパートナーを探すことを目的とする性的マイノリティが、充実した社会生活及び家庭生活を送ることができるよう、安心な環境のもとで人生のパートナーに出会うことのできるイベントを実施。</p> <p>主催:尼崎南ロータリークラブ(共催:MixRainbow、尼崎市) ※尼崎南ロータリークラブの地区補助金を活用して実施。</p> <p>参加者:16人</p> <p>②「性の多様性への理解を深めるサポートブック」(職員及び市民向け)を全小・中・高校、中学校性教育研究会、養護教諭研究会、経営者協会、県宅地建物取引業協会にサポートブックを配付し周知を行った。</p> <p>③阪神7市1町による「パートナーシップ宣誓制度の取組に関する協定」を締結し、宣誓者の転出時の手続きを簡略化した(実績1件)。阪神間が連携して性の多様性への取り組みを示すことでさらなる啓発を検討する中で共通啓発ロゴを作成した。</p> <p>④性的マイノリティとその理解者(理解しようとする)とが集うコミュニティ「みんなの居場所」を(特活)MixRainbowと共催した。(累計408人/毎月第2日曜)</p> <p>※MixRainbowは性的マイノリティの当事者等からなる市内NPO法人</p>	<p>学校によってトイレに設置しているところもあれば、保健室にて申告した生徒に配付するところもある。トイレトペーパーと同様に生活必需品であり誰もが気軽に手に取れる環境を用意していく必要があり、同団体と連携して引き続き配布の協力を行う。</p> <p>③性の多様性のさらなる理解促進に向けては、広域的な取り組みが効果的である。</p>	<p>当該NPOは少なくとも3年間は継続するとしている。</p> <p>③阪神間が連携して性の多様性への取組を示し、さらなる啓発を推進するため、共通啓発ロゴを活用し、例えば、事業者がロゴステッカー等を貼り、ALLYであることを発信するための事業者ALLY宣言制度の検討を行う。</p>



基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>⑤性的マイノリティ当事者及びその関係者を対象に「LGBT電話相談」(20件)を実施し、自身のセクシュアリティや職場外の人間関係、コミュニティや利用しやすい店舗の情報について助言や情報提供を行った。(毎月 第4火曜日、午後5時から午後8時)</p> <p>⑥令和元年に本市で発生した「SOGI ハラスメント事案」について、令和3年度に報道等で本事案が取り上げられ、市内外から多くの批判等が寄せられた。改めて、本事案の問題点や課題を整理し、その反省を今後の取組に具体的につなげていくことが重要であるとの認識に立って、市としての検証を行った。 (動物愛護団体から本市保健所幹部宛てに届いた文書に端を発し、性的マイノリティ当事者であった職員への指導をめぐって、元年度末に当該職員が退職した事案)</p> <p>・検討の経過 市長、担当副市長、総務局長をメンバーとする庁内ワーキングを設置し、保健所幹部及び当該職員など関係者に聴き取った内容等をもとに、本事案の検証や今後の取組を検討するため、令和4年1月4日～3月11日に計9回開催し、外部有識者6名から意見をいただいた。</p>	<p>⑥「SOGI ハラスメント事案」庁内ワーキングでの検証の結果、次の3点の問題点を整理した。</p> <p>(1)性の多様性及び SOGI ハラスメントに関する理解の不足 (2)「差別をなくす」職員としての役割についての意識の不足 (3)組織マネジメント及び団体(市民)への対応についての課題</p>	<p>⑥性の多様性に関する理解の促進及び SOGI ハラスメント防止に向けて次の4点の方法で取り組む。</p> <p>(1)本事案を教材とした SOGI ハラスメント研修 (2)性的マイノリティの支援等を行う団体による SOGI に関する外部相談窓口の設置 (3)ALLY育成研修(ALLY:多様な性自認や性的指向に関する社会課題や現状を知り、その解決にむけて共に歩む人) (4)SOGI に関する職員アンケートの実施</p> <p>さらに人権侵害から職員を守るとともに、人権を推進する役割を果たすため次の3点の方法で取り組む。</p> <p>(1)相手の人権を尊重したコミュニケーション力の向上 (2)既設の相談窓口(内部・外部ハラスメント相談、お悩み相談)のさらなる庁内周知 (3)組織的なサポート体制の強化</p>
<p><b>【男女共同参画審議会意見】</b> SOGIハラスメント研修について、正規職員のみならず非正規職員や指定管理者等も対象にされたい。</p>		

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進</b>		
<p>●審議会等委員への女性の登用の推進(人事課) 委員の選出にあたり、「附属機関の委員委嘱におけるチェックシート」を用いて、女性委員の登用率が40%を下回っている場合は理由等を明記させ、女性登用の意識付けを行った。 (ダイバーシティ推進課) 【実績】附属機関の女性割合はR3.4.1で37.5%となっており、尼崎市は兵庫県下市町村では第1位となっている。 ・第4次尼崎市男女共同参画計画においては、新たにサブ目標として「30%以下の審議会等の割合を下げる」を追加 <b>数値目標</b> 審議会等(附属機関)の委員の女性割合…37.5%(R3.4.1)【目標:40%以上】 (※30%以下の審議会等の割合を下げる …30.9%(R3.4.1)【目標:減少】 ※新設目標のため今後数値を見ていく)</p>	<p>専門分野によっては、女性の学識経験者等が見当たらない場合がある。</p> <p>数値目標 40%にあと少し届いていない。令和4年度からは30%以下の審議会等について把握していく。</p>	<p>「女性委員の登用率 40%以上」を達成できるよう、委員を推薦する団体等への積極的な声かけや選出方法の見直し等について、審議会の所管課に対する働きかけを行う。</p> <p>・第4次尼崎市男女共同参画計画の進捗管理を行っていく中で「30%以下の審議会等」について把握していくとともに、「附属機関に関する基本的な指針」にも追記し周知していく。</p> <p>・性自認に基づく委員割合とするよう、履歴書に性別欄を設ける。</p>
<p><b>【男女共同参画審議会意見】</b> 審議会等委員への女性の登用の推進について、市内在住(在勤)にとらわれず、柔軟な登用に努められたい。</p>		
<p>●女性職員の管理職への登用の推進(人事課) ・課長補佐・係長級の女性職員を対象に、人事院近畿事務局が実施する「女性職員キャリアアップ研修」や、兵庫県が実施する「女性リーダー育成研修」の受講を勧め、そうした職員が次のキャリアイメージを描けるように、また、能力・資質を一層向上させることができるように図った。 <b>数値目標</b> ①市の課長級以上に占める女性割合 …13.3%(R3.4.1)【目標:15%以上】 ②市の課長補佐・係長級に占める女性割合…32.1%(R3.4.1)【目標:35%以上】 [市長事務局]</p>	<p>女性管理職が増えない原因の一つとして、男女の性別役割分担への意識が社会的風潮として根強くあり、女性職員にとって、家事や育児などの家庭生活に係るウエイトが大きく、結果、管理職になることへの負担感が拭えず、上司も、そうした女性職員に対する配慮から、管理職へと推薦することをためらう場合もあると認識している。そうした中で、令和2年度策定の行動計画に基づき、課長級以上に占める女性職員の割合はこれまでの数値目標(15%)に、課長補佐・係長級に占める女性職員の割合は新たな数値目標(35%)に向けて、環境整備に努める必要がある。</p>	<p>係長級以上の女性職員の割合の向上に向け、女性職員が自らのキャリアをデザインしやすいよう、女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努める中で、性別に関係なく、能力や資質等により登用を行っていく。</p>

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

<p>●「尼崎市特定事業主行動計画」の推進(給与課) 令和2年度に導入した超過勤務命令の上限について、毎月の遵守状況の見える化を図ったほか、上限を遵守できていない所属に対しては、要因の分析や縮減方策の検討に関する報告書の作成を通じて、速やかな改善を促すなど、意識改革に向けた取組を進めた。また、職員がより働きやすい職場環境を整備するため、令和4年度から不妊治療のための特別休暇を導入すべく調整を行った。</p> <p>●女性教員の管理職への登用の推進(職員課) 小学校、中学校、高等学校における女性管理職の登用を推進するために、その候補者となり得る人材を、学校運営の一翼を担う分掌に配置することを進めている。</p> <p>【実績】 ・R3 校長 28.8%(県平均 13.8%)、教頭 16.7%(県平均 17.6%) ・R2 同上</p> <p><b>モニタリング指標</b> ※教員の管理職(校長・教頭)に占める女性割合…29.5%(R4.4) (※新設指標のため今後数値を見ていく)</p>	<p>令和2年度において、超過勤務命令の上限を違反した職員が多数にのぼるなど、超過勤務の適正管理・縮減、そのための意識改革については引き続き、大きな課題である。</p> <p>教員の採用が少なかった年が続いた影響により 40 歳代の教員の割合が少ないことから、管理職そのものの新たな確保が課題となっている。そのため教務主任など、学校運営の中心を担う分掌への積極的な登用や、主幹教諭への受験を推進し、女性管理職候補者の育成や意欲の向上に努める。</p>	<p>超過勤務の適正管理・縮減に向けて、超過勤務の発生要因の把握・分析、上限遵守状況の定期的な確認を行いながら適宜注意喚起を図るとともに、意識改革に向けた更なる取組を推進していく。また、休暇等各種勤務条件については、引き続き、国の動向等を踏まえた対応を図っていく。</p> <p>現場で働くのみならず、管理職として学校運営に携わる意欲ややりがいを推進するため、管理職に対する意欲を感じられるような研修を実施するなど、次期管理職候補者への働きかけに取り組む。</p>
---	---	--

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進</b>		
<p>●男女共同参画事業者認定制度の充実(ダイバーシティ推進課)</p> <p>一定の条件を満たせば男女共同参画推進事業者として認定し、インセンティブの付与とともに、事業の周知と他事業者への波及効果を狙う男女共同参画事業者認定制度を25年度から実施している。</p> <p>・令和3年度より新たに14社を認定し、認定事業者数は68社となった(認定期間:令和3年4月から令和5年3月)。インセンティブとして入札参加資格の加点(主観数値の加算認定)や広報(市報や市のホームページに掲載)を行っている。また、女性が働きやすい職場の可視化に繋がるため、採用の時の企業アピールとして活用する事業者もある。</p>	<p>令和4年度に男女共同参画推進事業者を認定するにあたり、男性の育児休業等、法改正に対応した審査項目を加えていく。</p>	<p>男女共同参画推進事業者は2年ごとの認定のため、令和4年度に募集する。</p>

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(3)防災における男女共同参画の推進</b>		
<p>●防災・災害復興における男女共同参画(災害対策課)</p> <p>令和3年度はアレルギー対応のアルファ化米やビスケット、粉ミルクなどの備蓄物資を更新した。また、備蓄計画を更新し、長期保存が可能な食料品や栄養バランスに優れ、高齢者や乳幼児等にも食べやすい食料品などの備蓄品目の見直しを行うとともに、高齢者・乳幼児・女性・アレルギー疾患をお持ちの方等への配慮を含めた備蓄品目の充実を図るなど、社会情勢を踏まえた更新を図った。</p>	<p>・男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等の実施機会を継続的に設ける。</p>	<p>・備蓄計画に沿って、着実な備蓄品目の更新に取り組む。</p> <p>・男女共同参画や要配慮者の視点を意識した防災訓練を実施する。</p>

基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)子育て、介護等の支援の充実</b>		
<p>●市の職員の育児休業の取得(人事課)</p> <p>・育児休業中の職員の長期不在期間については、その代替に可能な限り正規職員の配置を行うなど、働きやすい職場環境の整備に努めている。</p> <p>(育児休業中の職員の代替の正規職員の配置:H28 31.0%→R3 67.9%)</p> <p>・性別役割分担意識があると考えられることから、男性の家庭生活への参画を促進するため、特に、男性版産休(出産補助休暇及び男性職員の育児のための休暇)や男性職員の育児休業の取得を促進するよう、庁内イントラネットなどを活用し、男性の育児に関する情報発信を様々な行い、男性版産休や男性職員の育児休業の取得率が上昇した。</p> <p>(男性版産休の取得率:H30(集計開始) 53.7%→R3 69.4%、男性職員の育児休業の取得率:H28 6.8%→R3 40.7%)</p> <p>(女性職員の育児休業の取得率:H28 100%→R3 100%)</p> <p><b>数値目標</b></p> <p>・市の男性職員の育児休業取得割合…40.7%(R3年度)【目標:40%以上】</p> <p>・(育児休業を取得した男性職員のうち30日以上の育児休業&lt;出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇を含む&gt;取得者割合)</p> <p>…79.2%(R3年度)【目標:上昇】</p> <p>【市長事務部局】</p> <p>●多様な保育サービスの提供(保育管理課)(R4:主要・拡充)</p> <p>保護者の子育てと就労の両立を支援するため、保育所では、通常保育、障害児保育、延長保育、0歳児保育等を継続実施する中で、可能な範囲で保育サービスの充実(0歳児保育など)を図り、待機児童の解消に努めた。</p> <p>●多様な保育サービスの提供(こども入所支援担当)</p> <p>保育施設待機児童数解消のため、令和3年度の未入所児童を対象にアフターフォローコールを実施し、78人の未入所の解消に繋がった。</p> <p><b>数値目標</b> 保育施設待機児童数 …76人(※R4.4.1)</p>	<p>・育児休業期間の代替職員配置について、専門職の場合は資格を必要としていることなどから代替が難しい。</p> <p>・女性職員の育児休業の取得率は100%であり、数カ月以上取得するものが多い中、男性職員の育児休業は取得しても数日のものもあり、取得率の向上及び30日以上の期間の取得促進が課題である。男性の育児休業取得促進については、取得予定の職員だけではなく周りの職員の理解を促してい必要がある。</p> <p>喫緊の課題として保育士不足が挙げられ、保育士の確保や離職防止に繋げる為の支援が必要である。</p> <p>居住地や子どもの年齢によっては、利用希望者と保育施設の調整にアンマッチが生じているため、保育施設への更なる受け入れの働きかけなど、丁寧な利用調整が必要である。</p>	<p>・引き続き、育児休業が取得しやすいよう、職場環境の整備を行うとともに、ワーク・ライフ・バランス研修や職場ミーティングを活用し、互いの仕事の内容や状況を共有しフォローし合える風土の醸成を図っていく。</p> <p>保育士確保については、これまで実施してきた補助事業を拡充し継続する。また、令和4年度から、医療的ケア児保育支援事業を開始し、医療的ケア児を受け入れ、看護師等を配置し医療的ケアに従事させる取組を行う法人保育施設等に対して、その費用を補助し、支援する。</p> <p>令和5年4月入所に向けた利用調整においては、休日夜間も含めた利用者支援を実施することなどにより、更なる待機児童の解消に努める。</p>

基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

<p>●地域での子育て支援(保育運営課)</p> <p>公立保育所では、これまで地域の子育て支援として「保育体験」「夢ルーム」「園庭開放」「子育て相談」を実施してきた。</p> <p>緊急事態宣言発出中、まん延防止措置期間中は、所内への立ち入りを制限しており、「保育体験」「夢ルーム」は開催できなかったが、「子育て相談」については子育て家庭が孤立しないよう随時受付を実施してきた。</p> <p>R2 年度  育児相談 210 件  保育体験 0 件(実施せず)  園庭開放 0 件(実施せず)</p> <p>R3 年度  育児相談 215 件  保育体験 0 件(実施せず)  園庭開放 子ども 139 人  保護者 103 人  計 242 人</p> <p>また、「園庭開放」は、まん延防止措置期間中であっても、参加者の人数制限をしながら実施し、参加された方には、保育士が作成した家庭で使える遊びの資料をお渡しできるよう用意をしていた。</p>	<p>コロナ禍のなか、事業の実施難しい。</p>	<p>コロナ禍の状況をみながら、子育てにしんどさを感じる方に、「保育体験」「夢ルーム」「園庭開放」を提供し、「子育て相談」を実施していく。</p> <p>令和3年度は実施しなかった保育体験について、令和4年度は人数を減らし感染対策を徹底して実施する予定をしている。</p> <p>周知については、引き続き市報や HP での広報やチラシの配布、よいこネットでの掲載など実施していく。</p>
---	--------------------------	--

基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)女性の就業、起業支援</b>		
<p>●雇用・就労相談の実施(しごと支援課)</p> <p>雇用・就労に関する一元的な相談窓口として、雇用・就労の支援を行っている。 (R3実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労相談(実績:就労相談 R3:263件、R2:213件) 雇用・就労における一元的な相談を実施する。</li> <li>・労働相談(実績:R3:81件、R2:89件) 労働者や事業主に対し、電話や面談によって労働条件等の相談を実施している。</li> <li>・キャリア相談(実績:R3:918、R2:683件)(うち女性センターへの出張相談 R3:27件、R2:18件) スキルアップや転職等に関しての個別相談を実施している。 (R4.2月末時点)</li> </ul> <p>●無料職業紹介の実施、労働関係情報の収集・提供(しごと支援課)</p> <p>就労支援員が、求職者の希望や経歴、志望動機等を十分に確認し、履歴書や職務経歴書の作成支援の他、面接練習などを行っている。</p> <p>さらに、企業を訪問している求人企業開拓員が面談に参加し、企業側の希望も踏まえて適切にマッチングできるよう求職者に対しても希望等を確認し個別丁寧な職業紹介を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年度求職申込者数 130人(うち女性申込者数 53人)</li> <li>・本市窓口による職業紹介件数(延べ) 22件(うち女性申込者に対する件数 9件)</li> <li>・就職数 65人(うち女性就職者 25人) (就職数のうち本市窓口紹介 2人(うち女性 1人))</li> </ul>	<p>就労相談やキャリア相談についてはコロナ禍の影響により、コロナ禍前の件数と比較すると低い水準となっている。しかし、毎週ハローワーク尼崎で職員がチラシを配布するなどの周知・広報活動を行ったことや、合同就職面接会等の参加者への窓口誘導を再開したことにより、前年度よりも件数増加につながった。</p> <p>労働相談については、コロナ禍の影響で解雇、退職関係、ハラスメントに関する相談件数が増えており、引き続き市報及び市ホームページの活用や関係機関でのチラシの配架、公用車への広報マグネットの貼り付け等、周知・広報活動を行っていく必要がある。</p> <p>コロナ禍の影響を受けた事業所や離職を余儀なくされた方を支援するためには、企業の求めるニーズの把握と年齢、性別、経歴等異なる様々な層の求職者への個別丁寧な支援を行っていく必要がある。</p>	<p>就労相談・キャリア相談については、関係機関(ハローワーク、大学、就労支援事業者等)との連携のもと、積極的に広報活動を幅広く行い、求職者の確保に努める。労働相談については、昨年度からNATS(西宮市、尼崎市、豊中市、吹田市)連携による労働相談の相互利用を実施しており、ハローワーク尼崎や労働基準監督署等の関係機関と連携する中で、より効果的な周知・広報に努めていく。新型コロナウイルスで影響を受けている事業者や労働者に対して国及び県の助成金や給付金などの広報も行っていく。</p> <p>ハローワーク尼崎等の関係機関や若者サポートステーション、大学等と連携を図る中で、企業ニーズの高い若手人材の確保に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による失業者等の就労支援を強化する。また、女性の就労支援については、ハローワーク尼崎や女性センターレピエと連携する中で、課題の共有化を図る。</p>

基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)妊娠、出産期における母子保健等の支援</b>		
<p>●妊娠・出産期における健康支援(健康増進課) (健康増進課・南北地域保健課(南北母子健康包括支援センター)で実施)</p> <p>・妊婦健診助成事業 ・支援が必要な妊産婦へ家庭訪問・面接・電話相談を実施(R3:集計中)</p> <p>・母子健康手帳交付時に保健師による全数の面接相談を実施し、若年及び高齢妊婦、シングルマザー、不安感、喫煙、飲酒などのリスクを把握し、早期に個別の支援につなげている。また、医療機関と連携し、支援が必要な乳児や妊産婦について、医療機関から情報提供書を介して、保健師が早期に関係機関と連携しながら支援に入る兵庫県のシステム(養育支援ネット)がある。年2回の医療機関との連携会議を開催することで、問題の共有や課題の整理などを行うとともに、関係機関との信頼関係を深め、支援のネットワークを図っている。(今年度も、医療機関との連携会議は新型コロナウイルス感染症の関係で開催できず)</p> <p>・妊婦歯科健診 妊婦歯科健診併設して「栄養・歯科の個別相談」を開催(R3:314件)</p> <p>・マタニティセミナークッキング&amp;ブラッシング(調理実習とオーラルケアの実技を取り入れた講座)(R3:14回75件)</p>	<p>平成28年度尼崎市健康づくりアンケート調査によると「産後の心身の状態」で「いつも疲れている」「イライラする」が約4割、「子育てに自信がない」が約4割と出産前後の妊産婦の不安が高い。またセミナー受講者からは子育てのイメージが出来ないまま育児を行っていたり、具体的に相談できる人が身近にいないという声も聞かれている。</p>	<p>予期しない妊娠や母子健康手帳交付の遅れ、妊婦健診未受診などの課題もあるが、妊娠期から妊産婦の不安に寄り添い継続した支援につなげていく体制を構築する。早い時期からの(妊娠11週以内の)妊娠届出数も増加しており、支援を必要とする妊婦への対応も継続して、医療機関と連携しながら行っていく。リスクの高い人のみならず、全妊婦を対象に妊娠期からの切れ目ない支援を行えるよう体制を構築していく。</p>

令和3年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)生涯にわたる健康の保持・増進への支援</b>		
<p>●子宮頸がん検診・乳がん検診の実施(健康増進課)</p> <p>①子宮頸がん検診 【対象者】20歳以上(4月1日現在)の市民(女性)の方 【方法】問診、子宮頸部(膣部・頸管部)の細胞診検査 【実績】令和3年度(見込) 4,921人 住基上20才以上の女性人数 202,352人 (受診率の母数(推計人口):109,544人)</p> <p>②乳がん検診 【対象者】40歳以上(4月1日現在)の市民(女性)の方 【方法】問診、視触診、マンモグラフィ検査及び自己触診法の指導 【実績】令和3年度(見込) 5,149人 住基上40才以上の女性人数 150,827人 (受診率の母数(推計人口):89,713人)</p> <p>※市のがん検診推進事業として、一定の年齢に達した者に対しがん検診の無料</p>	<p>ポスター掲示や出前講座等を通じ、受診勧奨に取り組んでいるものの、受診率が他市と比較しても低い状況にあることが課題である。</p>	<p>がんの早期発見と正しい健康意識の受診啓発に努め、健康の保持、増進を図るため、リーフレットの工夫やがん検診手帳の整備等、医療機関でのポスター掲示等の受診啓発を通じ、がん検診の受診促進を図る。</p>

第4次尼崎市男女共同参画計画の進捗管理シート 基本目標4 (1)妊娠、出産期における母子保健等の支援  
(2)生涯にわたる健康の保持・増進への支援



基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

<p>クーポン券を配付し受診を促進する。 子宮頸がん検診(20歳の女性 令和3年度:2,136枚配布)、 乳がん(40歳の女性 令和3年度:2,941枚配布) ・子宮がん・乳がん検診のポスター掲示による啓発</p> <p><b>モニタリング指標</b> 市が実施する子宮頸がん・乳がん検診の受診割合 …(集計中 6月末頃集計完了予定)</p>		
<p>●HPV(ヒトパピローマウイルス)予防ワクチンの接種割合(感染症対策担当) 子宮頸がんワクチンの啓発については、令和3年度から定期予防接種対象者に対して、公費負担で接種ができることや接種についての検討・判断するための必要な情報として、国の作成した啓発パンフレットを中学1年生と高校1年生の女子に送付した。また、今回の接種勧奨再開に伴い、市報あまがさき及び市ホームページにおいて、HPVワクチンの有効性及び安全性等について十分に理解した上で、接種について判断するよう広報した。</p> <p><b>モニタリング指標</b> ※HPV(ヒトパピローマウイルス)予防ワクチンの接種率…15.7%(R4.2末) (※新設指標のため今後数値を見ていく)</p>	<p>ワクチンの安全性や有効性だけでなく接種に伴うリスクなど分かりやすく伝えていき、接種率の向上を図る。 積極的な勧奨の差し控えにより接種機会を逃した方に公平な接種機会を確保する。</p>	<p>令和4年度から3年間、積極的な勧奨の差し控えにより接種機会を逃した方に対し、キャッチアップ接種を実施する。また、HPV ワクチンの接種を自費で受けた方に対し、償還払いを実施する。 市医師会とも連携をはかりながら、市報やホームページ、ポスター掲示などを通じてワクチンに対する正しい情報を丁寧に伝えていくことでワクチンに対する不安を払拭し、接種率の向上を図る。</p>