

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局		総務局、総合政策局		課		人事課、ダイバーシティ推進課		事業番号		3111			
事業概要 (PLAN)													
基本目標		3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大											
方針		1 政策形成への女性の参画の促進								重点方針		○	
施策の方向		1 すべての審議会などへの女性委員の登用推進											
事業番号/事業名		3111 審議会等委員への女性の登用の推進											
事業内容		審議会等(附属機関)への女性委員の登用を推進するため、「女性委員の登用率40%以上」を達成できるよう、委員の選出規定の見直しや選出区分、選出方法の見直し等について、審議会等の所管課に対する働きかけを行う。											
令和元年度に向けた方向性		(課題)【人事課】 専門分野によっては、女性の学識経験者が見当たらない場合がある。 【ダイバーシティ推進課】 数値目標にあと少し届いていない。 (今後の方向性)【人事課】引き続き「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、審議会等の所管課に対する働きかけを行う。 【ダイバーシティ推進課】引き続き、審議会等(附属機関)への女性委員の登用を推進する。											
(PLAN)													
参考		関連する計画											
実施内容 (DO)		※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。											
令和元年度		<p>【人事課】 各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に具体的にどのような方法で女性委員を増やすことができるか聞き取りを行い、次回の委嘱時にはさらに女性比率を上げるよう意識付けを行っている。(H31.4.1 登用率 36.6%、R2.3.31時点登用率38.5%) H30年度からは「附属機関の委員委嘱におけるチェックシート」を導入し、委員の委嘱の際には審議会等における女性委員の比率が尼崎市男女共同参画計画に基づく目標数値を達成しているかどうかを確認している。</p> <p>【ダイバーシティ推進課】 R1.4.1現在の数値では、尼崎市は兵庫県下市町村では第1位となっている。</p> <p>①「附属機関に関する基本的な指針」の見直しを行い、以下の文言を追記している。 『委員に占める女性委員の比率が、尼崎市男女共同参画計画に基づく目標数値を達成するよう、充て職の場合には、特定の職にこだわらず、可能な限り女性がが就任している職を指定に加える等の取組に努めるとともに、団体推薦の場合においても、役職や年齢、経歴にとらわれることなく日推薦者を選出してもらえよう依頼するなどの取組に努めること。また、女性委員の比率が目標数値に達しない場合は、審議内容等を通じて、幅広い意見を聴取するための工夫を検討すること。』 ②附属機関の委員委嘱におけるチェックシートの導入 指針の運用の順守を図るため、委員任免にあたり総務局長まで合議を行う際には、「附属機関の委員委嘱におけるチェックシート」を記入のうえ、決裁への添付を必須としている。 (①②ともに行政管理課が所管)</p>											
前年30年度		<p>【人事課】 各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に具体的にどのような方法で女性委員を増やすことができるか聞き取りを行い、次回の委嘱時にはさらに女性比率を上げるよう意識付けを行った。(H30.4.1 登用率 37.1%)</p> <p>【ダイバーシティ推進課】 H30.4.1現在の数値では、尼崎市は兵庫県下市町村では第1位となっている。</p>											
評価1		(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか											
実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓											
評価2		(CHECK) 数値目標											
目標項目		審議会等(附属機関)の女性の委員割合											
目標・実績		目標値	40%以上	達成年度	33年度	30年度	37.1%	元年度	36.6%(H31.4.1時点)	38.5%(R2.3.31時点)			
実績の評価		<input type="checkbox"/>	達成している	<input checked="" type="checkbox"/>	下回った	備考							
評価3		(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容											
		男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について											
課題		(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。											
今後の方向性		(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。											
		<p>【人事課】 専門分野によっては、女性の学識経験者が見当たらない場合がある。 【ダイバーシティ推進課】 数値目標にあと少し届いていない。</p> <p>【人事課】 引き続き「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、審議会等の所管課に対する働きかけを行う。 【ダイバーシティ推進課】 引き続き、審議会等(附属機関)への女性委員の登用を推進する。</p>											

附属機関の委員委嘱におけるチェックシート

委嘱しようとする方が就任する附属機関の数は本附属機関を含め3つ以内となりますか？

はい いいえ

⇒いいえの場合は、その機関数と具体的な理由を記入してください。

()

※委嘱する前に本人に確認するか、人事課に確認してください（人事課で一定把握しています）。

任期が、現在連続して10年を超えていませんか？

はい いいえ

⇒いいえの場合は、その年数と具体的な理由を記入してください。

()

女性の委員割合は男女共同参画計画に基づく目標数値（40％）に達していますか？

はい いいえ %

⇒いいえの場合は、その具体的な理由と今後達成にむけてどのような取組みを予定（検討）しているか記入してください。

※平成30年9月18日付け尼行管第3220号「附属機関及び会議体に関する見直しについて（通知）」を参照してください。

具体的な理由

(例) 推薦団体に対し、役職や年齢、経歴にとらわれることなく被推薦者を選出してもらえるよう依頼したが、〇〇といった理由により、女性の推薦を得られなかったため。

今後の取組み

()

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

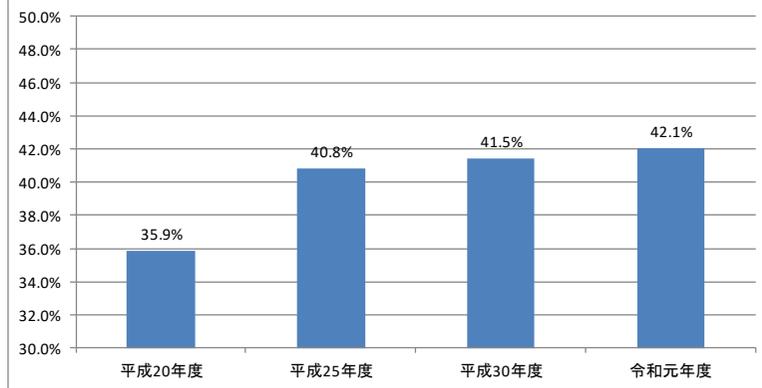
局	総務局	課	人事課	事業番号	3121
事業概要 (PLAN)					
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大				
方針	1 政策形成への女性の参画の促進				重点方針 ○
施策の方向	2 企画管理部門等への積極的な女性職員の配置				
事業番号/ 事業名	3121 性別にとらわれない職域の拡大				
事業内容	庶務・経理等の職務だけでなく、企画、対外的な折衝等多様な職務に登用できるよう女性職員の職域の拡大を図る。				
令和元年度 に向けた 方向性 (PLAN)	(課題)女性職員の割合や女性管理職比率、技術職における女性職員の割合は少しずつ増えているが、企画財政局における女性職員の割合が少ないなど、部局ごとの男女比の偏りがある。 (今後の方向性)男女にかかわらず、ジョブローテーションの考え方を踏まえるなどし、働きやすい職場環境の構築等とあわせて、企画・政策・財政部局も含めた多様な分野への配置・登用に引き続き取り組みます。				
参考	関連する計画				
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。				
令和元年度	昨年度までに引き続き、女性職員を含めた若手職員を対象に、採用後10年間に2、3か所程度の職場(異なる部門)を経験させるジョブローテーションを行い、適性等に応じた多様な分野への登用を図った。 【別紙】				
前年30年度	昨年度までに引き続き、女性職員を含めた若手職員を対象に、採用後10年間に3か所程度の職場を経験させるジョブローテーションを行い、適性等に応じた多様な分野への登用を図った。 【別紙】				
評価1	(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか				
実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。 文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓				
を入れてください					
評価2	(CHECK) 数値目標				
目標項目					
目標・実績	目標値	達成年度	年度	30年度	元年度
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考
評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容				
	男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について				
課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。				
今後の方向性	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。				
	男女にかかわらず、ジョブローテーションの考え方を踏まえるなどし、働きやすい職場環境の構築等とあわせて、企画・政策・財政部局も含めた多様な分野への配置・登用に引き続き取り組みます。				

61 別紙

3121別紙

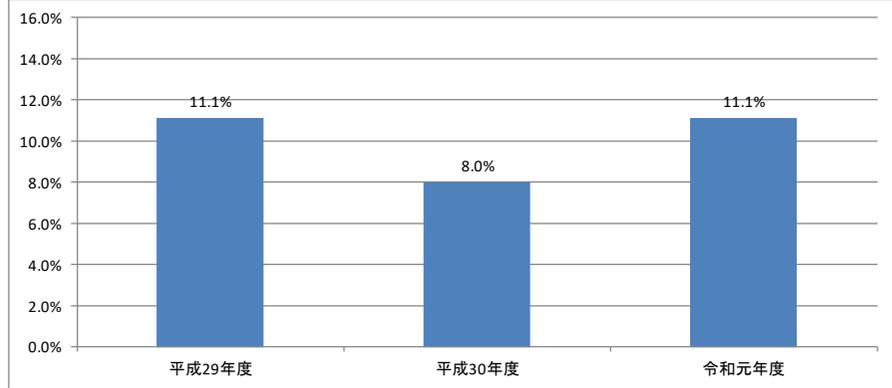
実施内容(令和元年度)

女性職員の割合



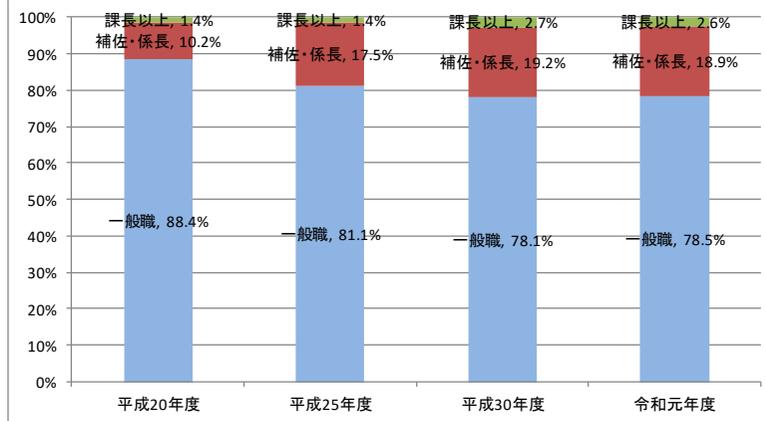
● 女性職員の割合については、11年間(H20⇔R元比較)で、6.2ポイント増となっている。

政策調整・財政主管課における女性職員の割合



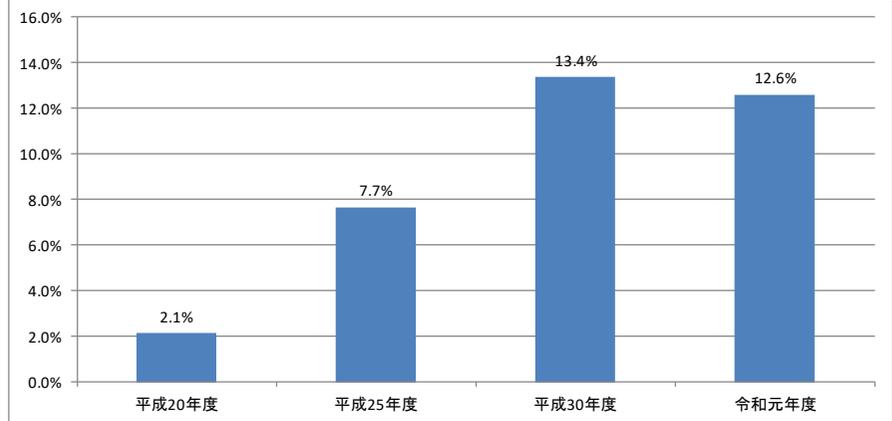
● 政策調整・財政主管課における女性職員の割合については、3年間でほぼ横ばい(10%前後)となっている。

女性職員の中での階層別の割合



● 女性職員中での階層別の割合については、課長以上の管理職においては、11年間(H20⇔R元比較)で、1.2ポイント増、課長補佐・係長級については8.7ポイント増となっている。

技術職(土木、建築、電気、機械)における女性職員の割合



● 技術職(土木、建築、電気、機械)における女性職員の割合については、11年間(H20⇔R元比較)で、10.5ポイント増となっている。

● 機械工学、電気通信工学、土木建築工学の分野では、大学生の男女比率が男性に偏っており、本市職員に限らず、その分野全体での女性数がそもそも少ない。

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	総務局	課	人事課	事業番号	3122			
事業概要 (PLAN)	評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか							
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大							
方針	1 政策形成への女性の参画の促進				重点方針 ○			
施策の方向	2 企画管理部門等への積極的な女性職員の配置							
事業番号/事業名	3122 女性職員の管理職への登用の推進							
事業内容	女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努め、女性職員の管理職の比率を高めていく。							
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	(課題)・課長補佐・係長級に占める女性職員の割合は尼崎市特定事業主行動計画の数値目標に達しているが、課長級以上に占める女性職員の割合は達していない。 ・家事や子育てなど、家庭での責任が社会一般的に女性に偏っている傾向があり、そうした状況は女性の職業生活における活躍を妨げる要因の一つとなることから、男性が積極的に家事・子育てに取り組むように促していく必要がある。 (今後の方向性)・女性職員が自らのキャリアをデザインしやすいよう、引き続き女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努め、性別に関係なく、能力や資質等により判断していく中で女性職員の管理職の比率を高めていく。 ・男性職員が家事や子育てに能動的に取り組む契機となるよう、男性職員に対して、出産補助休暇や男性職員の育児のための休暇、育児休業の取得を積極的に呼びかけていく。							
参考	関連する計画							
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。							
令和元年度	・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。 ・育児休業の取得に伴う職員の長期不在については、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。 ・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ため、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行うなど、機運の醸成を図った。							
前年30年度	・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。 ・育児休業の取得に伴う職員の長期不在については、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。 ・男性職員の育児休業取得を促進するため、「男性職員育児休業取得者との座談会」を開催したり、庁内用掲示板で男性職員の育児休業取得体験談を掲載したりするなどの取組を行った。							
	評価2 (CHECK) 数値目標							
	目標項目	①市の課長級以上の女性の管理職割合 ②市の課長補佐・係長級に占める女性割合 [市長事務部局]						
	目標・実績	目標値	①15%以上 ②32%以上	達成年度	元年度 30年度	①10.8% ②33.1%	元年度	①11.1% ②32.9%
	実績の評価	<input checked="" type="checkbox"/>	達成している	<input checked="" type="checkbox"/>	下回った	備考	②については平成30年度に達成したが、①については引き続き下回った。	
	評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容						
		男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について						
	課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。						
	今後の方向性	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。						
		・課長補佐・係長級に占める女性職員の割合は尼崎市特定事業主行動計画の数値目標に達しているが、課長級以上に占める女性職員の割合は達していない。 ・家事や子育てなど、家庭での責任が社会一般的に女性に偏っている傾向があり、そうした状況は女性の職業生活における活躍を妨げる要因の一つとなることから、男性が積極的に家事・子育てに取り組むよう引き続き促していく必要がある。						
		・女性職員が自らのキャリアをデザインしやすいよう、引き続き女性職員の能力が発揮できる環境づくりに努め、性別に関係なく、能力や資質等により判断していく中で女性職員の管理職の比率を高めていく。 ・男性職員が家事や子育てに能動的に取り組む契機となるよう、男性職員に対して、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)や育児休業の取得を積極的に呼びかけていく。						

62 別紙

3122 別紙

実施内容

令和 元 年度	消防局、教育委員会事務局、公営企業局(水道局、公営事業局)を除く役職者男女別人数								
		H31.4.1			H30.4.1			差引	
	職層	全体	左のうち女性	女性比率	全体	左のうち女性	女性比率	全体	左のうち女性
	局長級	10	2	(20.00%)	12	2	(16.67%)	▲ 2	0
	部長級	44	2	(4.55%)	47	2	(4.26%)	▲ 3	0
	課長級	145	18	(12.41%)	144	18	(12.50%)	1	0
	課長級以上小計	199	22	(11.06%)	203	22	(10.84%)	▲ 4	0
	課長補佐級	40	8	(20.00%)	47	9	(19.15%)	▲ 7	▲ 1
	係長級	453	154	(34.00%)	424	147	(34.67%)	29	7
	課長補佐・係長級小計	493	162	(32.86%)	471	156	(33.12%)	22	6
合計	692	184	(26.59%)	674	178	(26.41%)	18	6	
	(参考) 兵庫県41市町平均 H31.4.1現在 ・女性管理職割合(課長級以上) : 17.0% ・女性職員割合 : 38.0%				(参考) 兵庫県41市町平均 H30.4.1現在 ・女性管理職割合(課長級以上) : 16.3% ・女性職員割合 : 39.8%				

平成 30 年度	消防局、教育委員会事務局、公営企業局(水道局、公営事業局)を除く役職者男女別人数								
		H30.4.1			H29.4.1			差引	
	職層	全体	左のうち女性	女性比率	全体	左のうち女性	女性比率	全体	左のうち女性
	局長級	12	2	(16.67%)	12	2	(16.67%)	0	0
	部長級	47	2	(4.26%)	44	1	(2.27%)	3	1
	課長級	144	18	(12.50%)	142	16	(11.27%)	2	2
	課長級以上小計	203	22	(10.84%)	198	19	(9.60%)	5	3
	課長補佐級	47	9	(19.15%)	70	11	(15.71%)	▲ 23	▲ 2
	係長級	424	147	(34.67%)	408	141	(34.56%)	16	6
	課長補佐・係長級小計	471	156	(33.12%)	478	152	(31.80%)	▲ 7	4
合計	674	178	(26.41%)	676	171	(25.30%)	▲ 2	7	
	(参考) 兵庫県41市町平均 H30.4.1現在 ・女性管理職割合(課長級以上) : 16.3% ・女性職員割合 : 39.8%				(参考) 兵庫県41市町平均 H29.4.1現在 ・女性管理職割合(課長級以上) : 15.7% ・女性職員割合 : 39.4%				

62 別紙

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局		教育委員会事務局	課	職員課	事業番号	3123
事業概要 (PLAN)						
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大					
方針	1 政策形成への女性の参画の促進				重点方針	○
施策の方向	2 企画管理部門等への積極的な女性職員の配置					
事業番号/ 事業名	3123 女性教員の管理職への登用の推進					
事業内容	学校運営における、性別にとらわれない職務分担を推進する。					
令和元年度 に向けた 方向性 (PLAN)	(課題) 現在男女を問わず管理職を目指す教員が減少し、市教委としても管理職から主幹教諭等に働きかけをおこなっているところであり、その候補者確保が課題である (今後の方向性) 女性のみならず若手教職員等が働きやすい職場環境を整えることが重要と考えており、教職員の勤務時間適正化、ワークライフバランスの実現に向けて取り組んでいく。					
参考	関連する計画					
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。					
令和元年度	別紙参照	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職研修会を中心に長期のビジョンにわたり、ミドルリーダーを育て、管理職候補者へと育成している。 校長会、教頭会を中心に女性管理職の育成と推薦を例年お願いをしている。 				
前年 30年度	別紙参照	<ul style="list-style-type: none"> 【小学校、中学校の管理職の割合が増えている理由】 5年、6年という長期的視野にたつて計画的に女性を中心に、人材の発掘を行ってきた。 優秀な人材について、リーダー研修を始めとした研修等を行い、学校経営に参画する意識を高めてきた。 学校現場では、校務分掌の適材適所を推進してきた結果、女性教員の管理職への意識が高まった 				
評価1	(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか					
実施できた項目に ☑	<input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓					
を入れてください						
評価2	(CHECK) 数値目標					
目標項目						
目標・実績	目標値		達成年度	年度	30年度	元年度
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考	
評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容					
	男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について					
課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。					
	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の女性管理職割合は今後も維持していくであろうが、管理職となり得る40代の職員が少ないことから、中学校の女性管理職割合の減少がこの先考えられる。 ・40代後半から50代前半にかけての女性管理職候補者の掘起こしが大きな課題となっている。 					
今後の方向性	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。					
	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の目標達成面談において、各校の女性管理職の掘起こしの単なる依頼のみならず、実際に可能性のある人物に関して、今後の育成と推薦について具体的な話を詰めておく。 ・可能な範囲ですべての主幹教諭への市教委面接を実施し、管理職候補者への育成と意欲の向上に努める。 					

63 別紙

実施内容						
令和元年度			30年度			
<ul style="list-style-type: none"> 性別にとられない職務分掌、小中学校における主幹教諭、教務主 女性管理職(校長・教頭)への登用 			<ul style="list-style-type: none"> 性別にとられない職務分掌、小中学校における主幹教諭、教務主 女性管理職(校長・教頭)への登用 			
高等学校						
		女性	総数	割合	県立学校の平均※1	
高等学校	校長	0	3	0.0%	14.0%	
	教頭	0	6	0.0%	10.4%	
	一般教員	46	154	29.9%	—	
小学校・中学校・特別支援学校(正規のみ)						
		女性	総数	割合	県内の市町立学校の平均※2	
小学校	校長	16	41	39.0%		
	教頭	7	41	17.1%		
	一般教員	661	1095	60.4%		
中学校	校長	1	17	5.9%		
	教頭	3	18	16.7%		
	一般教員	254	548	46.4%		
特別支援学校	校長	0	1	0.0%		
	教頭	0	1	0.0%		
	一般教員	30	47	63.8%		
合計	校長	17	59	28.8%		13.8%
	教頭	10	60	16.7%		17.6%
	一般教員	945	1,690	55.9%	—	
※1 県立学校はほぼすべて高校であるため、参考に表示するもの ※2 市町立学校はほぼ全て小・中学校であるため、参考に表示するもの						
・(参考) 幼稚園の女性管理職の登用状況(園長7/10、教頭9/10、一般教員30/30)			・(参考) 幼稚園の女性管理職の登用状況(園長7/10、教頭9/10、一般教員30/30)			

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	総務局	課	給与課	事業番号	3124									
事業概要 (PLAN)	評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか													
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大													
方針	1 政策形成への女性の参画の促進 重点方針 <input type="radio"/>													
施策の方向	2 企画管理部門等への積極的な女性職員の配置													
事業番号/事業名	3124 「尼崎市特定事業主行動計画」の推進													
事業内容	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づき策定した尼崎市特定事業主行動計画の下で、更なる女性の活躍の推進、長時間勤務の是正等の働き方改革、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備に向けた取組を推進する。													
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業取得者数は横ばいであり、男性の育児に対するさらなる意識向上と職場風土づくりが必要である。 職員一人当たりの超過勤務時間は災害対応の増等に伴い、前年度比で微増となっており、引き続き、多様な働き方に対応するため、超過勤務の縮減に取り組む必要がある。 <p>【今後の方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期計画の期間が令和元年度までであるため、令和元年度は、新たな国の動向(働き方改革の推進、女性活躍推進法施行後3年の見直しなど)等も踏まえながら、次期計画の策定に取り組む。 超過勤務の縮減に向けて、よりの確な現状分析・検証に努め、新たな縮減方策や超過勤務命令の上限の導入等の検討を進める。また、男性が積極的に家事・子育てに取り組むよう、育児休業をはじめ、部分休業や出産補助休暇、男性職員の育児のための休暇の制度内容の情報発信に努め積極的な取得を促す。 													
参考	関連する計画													
実施内容 (DO)	<p>※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。</p>													
令和元年度	<p>・職員のワークライフバランスの実現等を図るための特定事業主行動計画(第3期計画が令和元年度末で満了)について、これまでの取組の成果や新たな国の動向等も踏まえる中で、第4期計画「尼崎市特定事業主行動計画2020」を策定し、施策体系の再構築や数値目標の見直し等を行った。</p> <p>・国や民間企業で超過勤務の上限規制が導入される中、本市も導入に向けた協議・検討を進め、令和2年度から運用を始めることとした。</p> <p>・男性の育児に関する情報発信を様々な行い、男性職員育児休業取得者数が増加(市長事務部局…H30:5人→R元:6人)し、また、男性版産休(出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇)取得率が向上(市長事務部局…H30:53.7%→R元:72.1%)した。</p> <p>・新任役職者を対象として、次世代育成に関する研修を実施したほか、所属長及び係長1年目職員を対象として、ワークライフバランス推進の必要性を認識することを目的とした研修を実施した。また、人材育成基本方針「はたらきガイド」で示す人事評価項目である「職員に求める能力」と「望ましい行動事例」が職員に浸透し活用されるよう研修等を通じて周知を図った。</p>													
前年30年度	<p>・女性の採用試験受験者数の拡大に向けて、採用パンフレットやホームページ等に仕事と子育てに励む職員の声や子育て支援制度などを掲載し、女性が働きやすい職場であることの広報に努めている。</p> <p>・職員のワークライフバランスの実現に資するよう、年次有給休暇の取得(イベント年次休暇の設定を含む。)促進及び超過勤務の縮減を促すための通知文の発送、「子育て・介護支援ハンドブック」の作成等を実施している。また、職員のより幅広い働き方に柔軟に対応する観点から、新たに自己啓発等休業や配偶者同行休業等を導入した(平成31年4月実施)。</p> <p>・育児休業に伴う欠員については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行うなど、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めている。</p> <p>・新任役職者及び新規採用職員等を対象として、次世代育成に関する研修を実施したほか、2級在級2年目職員を対象として、ワークライフバランス推進の必要性を認識することを目的とした研修を実施した。</p> <p>・平成27年度より、課長級以上の人事評価において、ワークライフバランス推進・業務改善のための目標管理を設定し、ワークライフバランスの推進を図っている中、新たに、人材育成基本方針「はたらきガイド」を見直し、人事評価項目の再編や、能力の発揮につながる行動事例(コンピテンシー)を作成した。</p>													
評価2 (CHECK) 数値目標	<p>目標項目</p> <p>男性の育児休業取得人数[市長事務部局]</p> <table border="1"> <tr> <th>目標・実績</th> <th>目標値</th> <td>8人以上</td> <th>達成年度</th> <td>33年度</td> <th>30年度</th> <td>5人</td> <th>元年度</th> <td>6人</td> </tr> </table>					目標・実績	目標値	8人以上	達成年度	33年度	30年度	5人	元年度	6人
目標・実績	目標値	8人以上	達成年度	33年度	30年度	5人	元年度	6人						
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考									
評価3	<p>(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</p> <p>男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について</p>													
課題	<p>(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。</p>													
今後の方向性 (ACTION)	<p>※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。</p>													
<p>・男性職員育児休業取得者数が増加し、また、男性版産休取得率が向上したものの、計画に掲げる数値目標の達成には至っておらず、男性の育児を後押しする取組が引き続き必要である。</p> <p>・新たに策定した第4期計画の趣旨や目標等について職員への周知徹底を図り、長時間勤務の是正など職員一人ひとりが働き方を見直し、ワークライフバランスの実現等に向けた更なる取組を推進していく必要がある。</p> <p>・第4期計画の趣旨等の周知徹底、数値目標の進捗確認を行いながら、多様な働き方の実現に資する制度や仕組みの構築など更なる取組の推進を図っていく。</p> <p>・“男性職員の子育てへの関わり方改革”に向けて、引き続き多様な手段による情報発信を行っていく。</p> <p>・超過勤務の適正管理・縮減に向けて、超過勤務の発生理由を把握・分析した上で、新たに導入した上限遵守の状況を定期的・継続的に確認し適宜注意喚起を図るとともに、朝会等も有効に活用しながら事前命令を徹底するなど、意識改革を図る中で縮減に向けた更なる取組を推進していく。</p>														

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	総務局	課	人材育成担当	事業番号	3131												
事業概要 (PLAN)	評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか																
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大																
方針	1 政策形成への女性の参画の促進 重点方針 <input type="radio"/>																
施策の方向	3 市職員の能力開発と男女共同参画研修の充実																
事業番号/事業名	3131 女性職員の能力開発																
事業内容	女性職員の管理職登用拡大に向け、女性リーダーを育成・支援するための各種研修への女性職員の派遣を実施する。また、女性職員の能力開発・キャリアアップ推進に向け、職員の意識啓発を図る研修を実施するとともに、必要な支援を行う。																
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	(課題) 多様な内容の研修について、男女双方を対象として派遣等を実施しており、女性リーダーの育成・支援において一定の効果があると考えているが、女性職員の管理職登用拡大に向け、今後も引き続き研修の充実を図る必要がある。(今後の方向性) 女性職員の管理職登用拡大に向け、女性リーダーを育成・支援するための各種研修へ女性職員を積極的に派遣するなど、研修の充実を図る。																
参考	関連する計画																
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。																
令和元年度	別紙参照																
前年30年度	別紙参照																
評価2 (CHECK) 数値目標	<table border="1"> <tr> <th>目標項目</th> <th>目標値</th> <th>達成年度</th> <th>年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> <tr> <td>実績の評価</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>達成している</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>下回った</td> <td>備考</td> </tr> </table>					目標項目	目標値	達成年度	年度	30年度	元年度	実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考
目標項目	目標値	達成年度	年度	30年度	元年度												
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考												
評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容 男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について																
課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。																
今後の方向性 (ACTION)	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。																
	女性職員の管理職登用拡大に向け、外部の研修機関が実施する研修に派遣し、異業種交流や幅広い知識を得ることで、キャリア形成支援を行う。また、女性リーダーを育成・支援するための各種研修へ女性職員を積極的に派遣するなど、研修の充実を図る。																

65 別紙

3131 別紙

実施内容	
元年度	30年度
<ul style="list-style-type: none"> ○市町村アカデミー 7人 (うち女性 3人) 42.9% <ul style="list-style-type: none"> ・広報・広聴の効果的实践 (1人) ・環境保全の推進 (1人) ・文化芸術の活用による地域社会の活力の創造 (1人) ○国際文化アカデミー 24人 (うち女性 8人) 33.3% <ul style="list-style-type: none"> ・自治体マネジメントのための地方公会計実務 (1人) ・自治体外国人施策の実務 (1人) ・住民税課税事務 (1人) ・社会的孤立の増加への対応 (1人) ・児童虐待への対応 (1人) ・生活困窮者の自立支援 (1人) ・滞納整理の実践と徴収マネジメント (1人) ・災害時における外国人への支援セミナー (1人) ○国土交通大学校 6人 (うち女性 1人) 16.7% <ul style="list-style-type: none"> ・公園・緑化 (1人) ○兵庫県自治研修所 25人 (うち女性 6人) 24% <ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応力向上研修【法的対応編】 (1人) ・女性リーダー研修 (4人) ・行政法(争訟)研修 (1人) ○兵庫県市町振興課 27人 (うち女性 4人) 14.8% <ul style="list-style-type: none"> ・市町栄典事務担当職員研修 (1人) ・徴収事務担当職員研修 (1人) ・民法改正(債権関係)に伴う自治体の実務対応に係る特別研修 (2人) ○7市1町職員研修 14人 (うち女性 3人) 21.4% <ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーション研修 (1人) ・ビジネス活用のためのAI・人工知能入門研修 (1人) ・会議力向上研修 (1人) ○人事院近畿事務局 3人 (うち女性 2人) 66.7% <ul style="list-style-type: none"> ・近畿地区女性職員キャリアアップ研修 (2人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○国際文化アカデミー 20人 (うち女性 4人) 20% <ul style="list-style-type: none"> ・法令実務A (1人) ・保育士・幼稚園教諭のための保育行政 (1人) ・生活困窮者の自立支援 (1人) ・生涯学習によるまちづくりを考える (1人) ○国土交通大学校 6人 (うち女性 1人) 16.7% <ul style="list-style-type: none"> ・建築指導 (1人) ○兵庫県自治研修所 47人 (うち女性 11人) 23.4% <ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応力向上研修 (7人) ・女性リーダー研修 (4人) ○兵庫県市町振興課 28人 (うち女性 10人) 35.7% <ul style="list-style-type: none"> ・選挙事務担当職員研修 (1人) ・給与事務担当職員研修 (1人) ・徴収事務担当職員研修 (5人) ・交付税担当職員研修 (1人) ・人事・労務担当職員研修 (2人) ○阪神南県民センター 3人 (うち女性 1人) 33.3% <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスセミナー研修 (1人) ○人事院近畿事務局 4人 (うち女性 3人) 75% <ul style="list-style-type: none"> ・近畿地区女性職員キャリアアップ研修 (2人) ・近畿地区課長研修 (1人)

65 別紙

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	総務局	課	人材育成担当	事業番号	3132										
事業概要 (PLAN)	基本目標 3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大 方針 1 政策形成への女性の参画の促進 重点方針 ○ 施策の方向 3 市職員の能力開発と男女共同参画研修の充実 事業番号/事業名 3132 職員研修の実施 事業内容 男女共同参画推進の一環として、ワーク・ライフ・バランス及びDV被害者への対応等に係る研修の充実を図る。 令和元年度に向けた方向性 (PLAN) (課題)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、機会を捉えて計画的に実施しており、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、より効果的な実施に向け、その内容について検討していく必要がある。(今後の方向性)男女共同参画を推進するため、ワークライフバランス等に係る研修について、引き続き階層別の必修研修として計画的に実施する。														
評価1	(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか 実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/> を入れてください <input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとられずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓														
評価2	(CHECK) 数値目標 目標項目 目標・実績 <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>目標値</th> <th>達成年度</th> <th>年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> <tr> <td>□</td> <td>達成している</td> <td>□</td> <td>下回った</td> <td>備考</td> </tr> </table>					目標値	達成年度	年度	30年度	元年度	□	達成している	□	下回った	備考
目標値	達成年度	年度	30年度	元年度											
□	達成している	□	下回った	備考											
参考	関連する計画														
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。														
令和元年度	○新任課長研修 ……26人 (うち女性 6人) 男女共同参画について ○新任係長研修 ……61人 (うち女性 13人) 男女共同参画について 特定事業主行動計画について ○新規採用職員研修 ……155人 (うち女性 85人) 男女共同参画について ○ワークライフバランス推進研修 ……188人 (うち女性 25人) WLBの意識向上とタイムマネジメント・業務を見直す視点 ※令和元年度は講義だけではなく、ペアワークを取り入れ、より一層学びを深める取り組みを行った。 ○チームのタイムマネジメント研修 ……56人 (うち女性 17人) ○タイムマネジメント研修 ……143人 (うち女性 55人)														
前年30年度	○新任課長研修 ……26人 (うち女性 3人) 男女共同参画について ○新任係長研修 ……69人 (うち女性 19人) 男女共同参画について 特定事業主行動計画について ○新規採用職員研修 ……146人 (うち女性 81人) 男女共同参画について ○ワークライフバランス推進研修 ……190人 (うち女性 22人) 互いに活かしあい協力を生み出す組織づくりについて ○キャリアデザイン研修 ……73人 (うち女性 31人) ○組織のタイムマネジメント研修 ……46人 (うち女性 12人) ○タイムマネジメント研修 ……169人 (うち女性 59人)														
評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容 男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について														
課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。														
今後の方向性	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。 男女共同参画を推進するため、若手職員が今後のキャリア形成を考える内容の研修を実施するとともに、職員全体のワークライフバランスの実現や意識改革に向けた研修、仕事を効率化し時間を有効活用するためのタイムマネジメント研修等について、引き続き階層別の必修研修として計画的に実施する。														

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局		総合政策局		課		ダイバーシティ推進課		事業番号		3211			
事業概要 (PLAN)		評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか											
基本目標 3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大		実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/> を入れてください <input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとられずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。 文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓											
方針 2 社会における女性のエンパワーメントの促進 重点方針 <input type="checkbox"/>													
施策の方向 1 地域団体の意思決定部門への女性の参画促進													
事業番号/事業名 3211 出前講座の実施													
事業内容 市民の希望に応じて、市民が集まる場に職員が出向き、男女共同参画についての講座を実施する。													
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)		評価2 (CHECK) 数値目標											
(課題)(ダイバーシティ推進課)市政出前講座の申込は年度によって申込が無い場合もあるが、今後とも継続して実施することが必要である 【女性センター】可能な範囲で講師派遣をしているが、限られた人員でいかに講師派遣を実施していくのが難しい。 (今後の方向性)(ダイバーシティ推進課)今後とも市民の希望に応じて出前講座を実施していく。 【女性センター】今後とも可能な範囲で講師派遣をする。		目標項目											
		目標・実績		目標値		達成年度		年度		30年度		元年度	
参考 関連する計画		実績の評価		<input type="checkbox"/>		達成している		<input type="checkbox"/>		下回った		備考	
実施内容 (DO) ※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。		評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容											
令和元年度		【女性センター】 男女共同参画社会をテーマに講師派遣等を行った。 ・園田学園女子大学つながりプロジェクト。テーマ「尼崎の女性センターを知り、男女共同参画を考える」半期20コマを実施した。大学2回生12人 ・ピバ！たちばなのマナビバ！ミニサマセミはじまるよ ・みんなのサマーセミナー2019「デートDVってなに？」 ・たちばなウエルカムパーティ「防災・防犯デコホイッスルづくり」 ・女性の「学ぶ・働く・生きる」応援フェスタ2020 ・防災ふれあいフェスタ2020 *新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止 ・デートDV防止のため、中・高・大学等に講師を派遣した。 市内中学校7校、高校1校、市内大学2校、※高校1校、中学1校、学習支援団体は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止等 (ダイバーシティ推進課)出前講座の要望があったが、先方の都合により延期となった。											
前年30年度		(女性センター) 男女共同参画社会をテーマに講師を派遣した。 ・4~1月 園田学園女子大学つながりプロジェクト、2回生16人 ・10月21日 たちばなウエルカムパーティ「女性センター紹介、DV啓発」 デートDV防止のため、中・高・大学等に講師を派遣した。 ・中学6校、高校1校、大学2校3学部、学習支援1団体 ・8月4日 みんなのサマーセミナー 男女共同参画の視点を持って防災を考えるために、講師を派遣し講座を実施した。 ・9月9日 チアフルワークフェスタ「防災・防犯デコホイッスルづくり」 (ダイバーシティ推進課)要望なし											
		課題		(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。									
		(女性センター)可能な範囲で講師派遣をしているが、限られた人員でいかに講師派遣を実施していくのが難しい。 (ダイバーシティ推進課)市政出前講座の申込は年度によって申込が無い場合もあるが、今後とも継続して実施することが必要である。											
		今後の方向性		(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。									
		(女性センター)派遣先と連携して出前講座を実施する。 (ダイバーシティ推進課)テーマに性的マイノリティを追加するなど、市民が関心を持つようなテーマを設定し提供していく。											

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	総合政策局	課	協働推進課	事業番号	3212																																								
事業概要 (PLAN)	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大 2 社会における女性のエンパワメントの促進 重点方針 ○ 1 地域団体の意思決定部門への女性の参画促進																																												
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大																																												
方針	2 社会における女性のエンパワメントの促進 重点方針 ○																																												
施策の方向	1 地域団体の意思決定部門への女性の参画促進																																												
事業番号/事業名	3212 地域団体に対する協力依頼																																												
事業内容	地域団体において、女性の役員登用などの理解を求めつつ、加入率の低下、役員のなり手がいないこと等地域団体の課題への対応について検討していく。																																												
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	(課題) 少しずつではあるが、女性登用の割合は増えているものの、自治会全体の加入率の低下、役員の高齢化など地域団体の課題への対応について、引き続き検討していく必要がある。 (今後の方向性) 社会福祉協議会との協力体制を強化しながら地域住民への活動参加を働きかけ、地域コミュニティの強化を図る中で、女性の役員登用など男女共同参画計画推進についても、理解を求めていく。																																												
参考	関連する計画																																												
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。 <単位福祉協会会長男女比> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>単位福祉協会数</th> <th>男性割合</th> <th>女性割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>平成24年3月31日現在</td><td>627</td><td>81.18%</td><td>18.82%</td></tr> <tr><td>平成25年3月31日現在</td><td>624</td><td>81.09%</td><td>18.91%</td></tr> <tr><td>平成26年3月31日現在</td><td>621</td><td>83.57%</td><td>16.43%</td></tr> <tr><td>平成27年3月31日現在</td><td>618</td><td>82.52%</td><td>17.48%</td></tr> <tr><td>平成28年3月31日現在</td><td>618</td><td>82.20%</td><td>17.80%</td></tr> <tr><td>平成29年3月31日現在</td><td>605</td><td>79.17%</td><td>20.83%</td></tr> <tr><td>平成30年3月31日現在</td><td>603</td><td>80.27%</td><td>19.73%</td></tr> <tr><td>平成31年3月31日現在</td><td>598</td><td>79.43%</td><td>20.57%</td></tr> <tr><td>令和2年3月31日現在</td><td>597</td><td>78.32%</td><td>21.68%</td></tr> </tbody> </table>						単位福祉協会数	男性割合	女性割合	平成24年3月31日現在	627	81.18%	18.82%	平成25年3月31日現在	624	81.09%	18.91%	平成26年3月31日現在	621	83.57%	16.43%	平成27年3月31日現在	618	82.52%	17.48%	平成28年3月31日現在	618	82.20%	17.80%	平成29年3月31日現在	605	79.17%	20.83%	平成30年3月31日現在	603	80.27%	19.73%	平成31年3月31日現在	598	79.43%	20.57%	令和2年3月31日現在	597	78.32%	21.68%
	単位福祉協会数	男性割合	女性割合																																										
平成24年3月31日現在	627	81.18%	18.82%																																										
平成25年3月31日現在	624	81.09%	18.91%																																										
平成26年3月31日現在	621	83.57%	16.43%																																										
平成27年3月31日現在	618	82.52%	17.48%																																										
平成28年3月31日現在	618	82.20%	17.80%																																										
平成29年3月31日現在	605	79.17%	20.83%																																										
平成30年3月31日現在	603	80.27%	19.73%																																										
平成31年3月31日現在	598	79.43%	20.57%																																										
令和2年3月31日現在	597	78.32%	21.68%																																										
令和元年度	評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか 実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/> を入れてください <input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとられずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓																																												
前年30年度	評価2 (CHECK) 数値目標 目標項目 単位福祉協会会長に占める女性割合 目標・実績 <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>目標値</th> <th>上昇</th> <th>達成年度</th> <th>3年度</th> <th>30年度</th> <th>20.6%</th> <th>元年度</th> <th>21.7%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>達成している</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>下回った</td> <td>備考</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					目標値	上昇	達成年度	3年度	30年度	20.6%	元年度	21.7%	<input checked="" type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考																											
	目標値	上昇	達成年度	3年度	30年度	20.6%	元年度	21.7%																																					
	<input checked="" type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考																																								
評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容 男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について																																													
課題 (CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。 少しずつではあるが、女性登用の割合は増えているものの、自治会全体の加入率の低下、役員の高齢化など地域団体の課題への対応について、引き続き検討していく必要がある。																																													
今後の方向性 (ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。 社会福祉協議会との協力体制を強化しながら地域住民への活動参加を働きかけ、地域コミュニティの強化を図る中で、女性の役員登用など男女共同参画計画についても、理解を求めていく。																																													

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局	消防局	課	予防課	事業番号	3311		
事業概要 (PLAN)		評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか					
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大	実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとられずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。 文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓				
方針	3 防災・防犯等における男女共同参画の推進 重点方針 <input type="checkbox"/>						
施策の方向	1 防災・防犯等における男女共同参画の推進						
事業番号/事業名	3311 防火組織の育成	を入れてください					
事業内容	事業所や地域における防火思想の普及及び火災予防の徹底を図るなかで、男女共同参画の視点をもって自主防災組織等の育成に努める。	評価2 (CHECK) 数値目標					
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	(課題) 研修会の参加人員が思うように確保できなかった。 (今後の方向性) 研修内容を身近なテーマにしたり、女性の視点で防災分野に参画できるような内容にすることで、より多くの方に参加してもらえるよう引き続き工夫していく。また、開催案内を早めに行うことで、参加者が日程の都合をつけやすいよう配慮する。	目標項目					
参考	関連する計画	目標・実績	目標値	達成年度	年度 30年度	元年度	
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。	実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考
令和元年度	婦人防火クラブの活動として研修会を実施 ①テーマ:「防災減災を暮らしの中に—地域で行う事前の防災対策—」 講師 一般社団法人危機管理教育研究所 上席研究員 後藤 武志氏 ②実施日: 令和元年6月24日 ③参加人員: 約80人 研修会内容を検討する際に、身近なテーマにすることで男女問わず多くの方に興味を持ってもらえるようにした。	評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容					
		男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について					
前年30年度	婦人防火クラブの活動として研修会を実施 ①テーマ:「日々の防災 ガス・石油燃料機器の安心・安全な使い方」 講師 一般財団法人日本ガス石油機器業務委員会 委員長 前城 典昭氏 ②実施日: 平成30年6月29日 ③参加人員: 約100人 研修会内容を検討する際に、身近なテーマにすることで男女問わず多くの方に興味を持ってもらえるようにした。	課題 (CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。					
		研修会の内容を多くの方に興味を持ってもらえるよう身近なテーマとしたが、参加人員を増やすことができなかった。					
		今後の方向性 (ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。					
		研修内容を、女性の視点で防災分野に参画できるようなテーマ設定にするなど、多くの方に参加してもらえるように工夫していく。 また、開催案内を早めに行い、参加者が日程の都合をつけやすいよう配慮する。					

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局		消防局		課		企画管理課		事業番号		3312			
事業概要 (PLAN)		評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか											
基本目標		3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大											
方針		3 防災・防犯等における男女共同参画の推進								重点方針		○	
施策の方向		1 防災・防犯等における男女共同参画の推進											
事業番号/事業名		3312 消防団活動への女性の参画											
事業内容		防火・防災において男女共同参画の視点で取組を行えるよう、消防団活動への女性の参画を促進する。											
令和元年度に向けた方向性		(課題)・働く方の増加等により、全国的に消防団員の減少傾向が続く中、本市においても消防団員の確保が課題となっている。 ・前年度から、女性消防団員は、13名増加したが、来年度は改選年度のため、女性団員を含め多数の退団者が見込まれる。そのため引き続き男女を問わず積極的に消防団員を募集する。 (今後の方向性)・女性消防団員が、性別にとらわれないこと、市民の防火・防災意識の向上を図るため、これまで以上に市民や自主防災組織などと連携した訓練やイベントなどに積極的に参加し、地域防災力の向上に取り組めるようにする。また、消防団員の募集を積極的に行い、団員確保に努める。 ・消防団員の確保(入団促進活動)については、各地区の分団長を中心に ・消防団員入団促進チラシの配布、ポスターの掲示 ・地域で開催されるイベント等において、消防団ブースを出展 ・エフエムあまがさきを活用した広報活動 ・市ホームページにおいて消防団活動をPRする ・消防団応援事業所への参画促進 (PLAN)などを積極的に実施する。 今年度は、上記活動を継続して実施するとともに、関係団体などに「消防団応援事業所」への加入協力を依頼することを検討している。											
参 考		関連する計画											
実施内容 (DO)		※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。											
令和元年度		別紙参照											
前年30年度		別紙参照											
		評価2 (CHECK) 数値目標											
		目標項目											
		目標・実績											
		実績の評価											
		評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容											
		男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について											
		課題 (CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。											
		前年度から、女性消防団員は退団者4名・入団者7名で3名増となり、改選年度ではあったが全体で5名の減にとどまったが、高齢化や就労形態の変化により団員数の減少が見込まれるため、引き続き男女を問わず積極的に消防団員を募集する。											
		今後の方向性 (ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。											
		市民の防火・防災意識の向上を図るため、積極的に防火・防災に関する普及啓発活動等を展開し、市民や自主防災組織などと連携した訓練を実施して、地域防災力の向上に取り組む。また、他に本業を持ち、働きながらでも地域に貢献できることをアピールし消防団員の募集を積極的に行い、団員確保に努める。											

実施内容

令和元年度

- 団員数(令和2年4月1日現在)
 - 消防団員(実員)894人 (うち女性消防団員 52人)
 - 本部団員 15人 (うち女性消防団員 8人)
 - 分団団員 879人 (うち女性消防団員 44人)
- 令和元年度活動実績
 - 本部女性団員(8名)

業務種別	活動回数	活動団員総数	備考
防火・防災普及啓発活動	4回	23名	地区祭り、イベント
訓練指導	2回	13名	出初式、防災総合訓練
研修等	2回	8名	兵庫県消防学校研修、女性消防団員活性化大会等
その他	18回	125名	団員研修等における司会進行、会議等
合計	26回	169名	
団員1人あたりの活動回数		6.5回	

分団女性消防団員(44名)
 (火災出動) 火災件数85件中、10件・10名出動 (防火指導) 35名の女性消防団員が、79回実施。

業務種別	活動回数	活動団員総数	備考
訓練	7回	190名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署団合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練
研修	3回	77名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修
訓練指導	2回	79名	地域訓練
巡回広報	13回	39名	防火広報等
消防出初式	1回	22名	
年末警戒	6回	106名	
合計	32回	513名	
団員1人あたりの活動回数		16.0回	

- 消防団員の確保(入団促進活動)については、各地区の分団長を中心に、受け持ち区域の住民に対し
 - ・消防団員入団促進チラシの配布、ポスターの掲示
 - ・地域で開催されるイベント等において、消防団ブースを出展
- 消防団本部では、
 - ・エフエムあまがさきを活用した広報活動
 - ・市ホームページにおいて消防団活動をPRする
 - ・消防団応援事業所への参画促進

などを積極的に実施した。

令和元年度は、上記活動を継続して実施するとともに、各地区の副団長、分団長及び、消防団本部より関係団体などに「消防団応援事業所」登録募集中のチラシを配布するなど、加入協力を依頼した。

30年度

- 団員数(平成31年4月1日現在)
 - 消防団員(実員)899人 (うち女性消防団員 49人)
 - 本部団員 15人 (うち女性消防団員 8人)
 - 分団団員 884人 (うち女性消防団員 41人)
- 平成30年度活動実績
 - 本部女性団員(8名)

業務種別	活動回数	活動団員総数	備考
防火・防災普及啓発活動	3回	21名	地区祭り、イベント
訓練指導	2回	14名	出初式、防災総合訓練
研修等	2回	8名	兵庫県消防学校研修、女性消防団員活性化大会等
その他	19回	123名	団員研修等における司会進行、会議等
合計	26回	166名	
団員1人あたりの活動回数		6.4回	

分団女性消防団員(41名)
 (火災出動) 火災件数108件中、7件・14名出動 (防火指導) 24名の女性消防団員が、55回実施。

業務種別	活動回数	活動団員総数	備考
訓練	7回	186名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署団合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練
研修	3回	75名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修
訓練指導	2回	72名	地域訓練
巡回広報	12回	36名	防火広報等
消防出初式	1回	20名	
年末警戒	6回	100名	
合計	31回	489名	
団員1人あたりの活動回数		15.8回	

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

		局	危機管理安全局	課	災害対策課	事業番号	3313
事業概要 (PLAN)		評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか					
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大						
方針	3 防災・防犯等における男女共同参画の推進 重点方針 ○						
施策の方向	1 防災・防犯等における男女共同参画の推進						
事業番号/事業名	3313 防災・災害復興における男女共同参画						
事業内容	防災対策への女性の参画や、男女共同参画の視点を持った防災施策を推進する。						
令和元年度に向けた方向性 (PLAN)	(課題)・多様な主体を想定した避難行動、避難所運営について検討する。 ・男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等の機会の継続的な創出 (今後の方向性)・多様な主体との連携によって災害時におけるニーズを把握し、備蓄物資等のさらなる拡充を図る。 ・各種訓練において男女共同参画や要配慮者の視点も含め、実践的に実施する。 ・引き続き兵庫県防災士会や女性センタートレビエと連携し男女共同参画の視点をふまえた講座、セミナーを開催する。						
参考	関連する計画						
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。						
令和元年度	・令和元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。引き続き、乳幼児や女性等ニーズの違いに配慮した品目も備えており、多様なニーズに対応している。 ・令和元年度「1.17は忘れない」地域防災訓練では、地域住民が主体的に避難所を運営することの重要性をテーマとした訓練を行うことにより、女性の視点を取り入れた避難所運営訓練(避難所で起こる様々な状況変化に対して、班ごとに検討し、全体で意見を共有する。その際、各班は男女混合となる構成としていた)や、災害時要援護者への支援のあり方等について確認した。 ・新型コロナウイルスの影響で中止となったが、令和2年3月7日には、「防災を楽しく学び、災害に正しく備える」をテーマに、災害時に役立つ知識や適切な行動を学び、体験することができる防災イベント「防災ふれあいフェスタ」を予定していた。内容としては、女性センター・トレビエとの協力による「防災デコホイッスルづくり」や人と防災未来センターによる多文化共生研修「おとなりさんはいこくじん」など、多様な協力団体と連携のもと、老若男女問わず誰でも参加可能なものであった。						
令和元年度	・令和元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。引き続き、乳幼児や女性等ニーズの違いに配慮した品目も備えており、多様なニーズに対応している。 ・令和元年度「1.17は忘れない」地域防災訓練では、地域住民が主体的に避難所を運営することの重要性をテーマとした訓練を行うことにより、女性の視点を取り入れた避難所運営訓練(避難所で起こる様々な状況変化に対して、班ごとに検討し、全体で意見を共有する。その際、各班は男女混合となる構成としていた)や、災害時要援護者への支援のあり方等について確認した。 ・新型コロナウイルスの影響で中止となったが、令和2年3月7日には、「防災を楽しく学び、災害に正しく備える」をテーマに、災害時に役立つ知識や適切な行動を学び、体験することができる防災イベント「防災ふれあいフェスタ」を予定していた。内容としては、女性センター・トレビエとの協力による「防災デコホイッスルづくり」や人と防災未来センターによる多文化共生研修「おとなりさんはいこくじん」など、多様な協力団体と連携のもと、老若男女問わず誰でも参加可能なものであった。						
前年30年度	・備蓄物資については、乳幼児や女性等ニーズの違いに配慮した品目としておしりふき、生理用品等の増備を行った。アレルギー対応品の導入やおかゆタイプのアルファ化米の備蓄など、多様なニーズに対応するための物資を引き続き備えている。 ・平成30年11月には「小さな命を守る家庭の備え パパ・ママのための防災教室」をテーマに家庭向け防災セミナーを開催した。その中で女性センタートレビエと共催で男女共同参画の視点をふまえた講演会を行い、災害時における生活用品の活用方法などのワークショップを行い親子で防災を学ぶ機会を創出した。 ・平成30年8月尼崎市防災会議においては、これまでの女性部会からの提言をふまえ、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の事例を報告した。避難所運営マニュアルには更衣室やトイレの配置について男女別の設定を行うなどの留意事項を示す。避難所を運営する役員は男女のバランスが取れたものとするなどを明記するなど、女性部会からの提言を反映した本市の防災対策を共有する場とした。 ・平成30年度の「1.17は忘れない」地域防災訓練では、会場周辺の福祉施設が訓練に参加する等、要配慮者の参加促進を図るとともに、妊婦や乳幼児を連れた避難者を想定し、所定の避難スペースや授乳室を設置し案内する等、男女共同参画の視点を踏まえた対応の確認を行った。						
		評価2 (CHECK) 数値目標					
		目標項目					
目標・実績		目標値	達成年度	年度	30年度	元年度	
実績の評価		<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考	
		評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容					
		男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について					
		課題 (CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。					
		・より幅広い年代に対応した食品や女性等のニーズに対応した品目の拡充 ・男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等の機会の継続的な創出					
		今後の方向性 (ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。					
		・多様な主体から災害時におけるニーズを把握し、備蓄物資のさらなる拡充を図る。 ・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。 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を踏まえ、兵庫県防災士会や女性センター・トレビエ等と平時から連携し、協働体制を構築する。また、企画や構想の段階では女性職員を構成員に加え、男女共同参画の視点を踏まえた防災講座やセミナーを行う。					

【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票(令和元年度実施内容分)

局		総合政策局	課		ダイバーシティ推進課	事業番号	3314	
事業概要 (PLAN)								
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大							
方針	3 防災・防犯等における男女共同参画の推進						重点方針	○
施策の方向	1 防災・防犯等における男女共同参画の推進							
事業番号/ 事業名	3314 女性センターにおける男女共同参画の視点からの防災・減災の啓発							
事業内容	女性センターにおいて、男女共同参画の視点からの防災・減災の啓発講座等を実施する。							
令和元年度 に向けた 方向性 (PLAN)	(課題)男女共同参画の視点で考える避難所づくりに向けた啓発については、女性センターと共催したいと思ってもらえるように、興味を引く講座(親子参加型など)を企画して開催を続けていきたい。 (今後の方向性)今後とも、男女共同参画の視点からの防災・減災の必要性を知るきっかけとなる啓発講座等を実施する。							
参考	関連する計画							
実施内容 (DO)	※例えば、実施したセミナーの内容や特徴的な事例、それについての所管課の考えや工夫している点など、事業内容をイメージしやすいようなるべく詳しく記載してください。							
令和元年度	別紙参照							
前年30年度	別紙参照							
評価1	(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか							
実施できた項目に <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 事業の企画・立案・実施にあたり、男女共同参画の視点を取り入れているか。 <input checked="" type="checkbox"/> 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 <input checked="" type="checkbox"/> 対象者として男女双方を想定したか。また、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮したか。 文章の表現・イラストについて男女共同参画に配慮しているか。 (その他の特記事項) ↓							
を入れてください								
評価2	(CHECK) 数値目標							
目標項目								
目標・実績	目標値		達成年度	年度	30年度		元年度	
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った	備考			
評価3	(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容							
	男女共同参画審議会による指摘に対する対応等について							
課題	(CHECK) ※実施内容に記載した内容をうけての課題を記載してください。							
	防災・減災計画に、男女共同参画の視点で考えることが不可欠なことを啓発していく必要がある。							
今後の方向性	(ACTION) ※上記課題解決にむけての取組みの方向性を記載してください。							
	男女共同参画の視点からの防災・減災の必要性を知るきっかけとなる啓発講座、出前講座等を関係機関と共催するなど実施する。							

72 別紙

3314 別紙

実施内容	
令和元年度	<p>【女性センター】 <講座・セミナー> ○「防災ふれあいフェスタ2020」※新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止 <出前講座等> 男女共同参画の視点を持って防災を考えるために、講師を派遣し講座を実施した。 ○たちばなウエルカムパーティ「防災・防犯デコホイッスルづくり」 ○中央図書館ギャラリー展示「男女共同参画の視点で考える防災・減災」 <ブックフェア> ○「阪神淡路大震災から25年」 <ギャラリー> ○「阪神淡路大震災から25年」</p>
前年30年度	<p>【女性センター】 <講座・セミナー> ○第2回尼崎市防災セミナー『小さな命をまもる家庭の備え—ママ・パパのための防災教室vol.3—』(講師: あんどうりす(アウトドア流防災ガイド)、女性センター職員 受講者数: 57人 共催: 尼崎市災害対策課) ○防災体験ワークショップ~家族で楽しく備えよう~(女性フォーラム) 講師: 和田のりあき 受講者数: 21人 <出前講座> 男女共同参画の視点を持って防災を考えるために、講師を派遣し講座を実施した。 ○「防災・防犯デコホイッスルづくり」(派遣先: チアフルワークフェスタ 受講者数: 77人) <ブックフェア> ○「防災・減災を考えよう!」 <園田学園女子大学地域連携> 文部科学省「地(知)の拠点整備事業」として尼崎市市内にある園田学園女子大学と連携し、学生を対象に講座等を行った。 ・みんなの防災 <ギャラリー> ○防災・減災を考えよう! ~2018年におきた災害を振り返って~</p>