

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6年度 取組状況	課題	今後の取組
(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修 ●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) 新任役職者[課長(26人、うち女性9人)新任係長(53人、うち女性16人)や新規採用職員(122人、うち女性72人)向けの基本研修として「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。 研修自体は毎年必須研修として実施しているが、研修で使用する資料については、女性管理職・付属機関の女性登用率や課題を踏まえ、ジェンダー問題を正確に理解できるよう配慮した。 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	研修後のアンケート結果では、「日本のジェンダーギャップ指数が世界に比べて低く、性別の役割や恋愛の性対象のイメージが固定化されていることが特に印象的だった」、「言葉の使い方やイラストなどの使用も男女共同参画の観点からも注意して行おうと思った」などの感想が得られ、一定の効果があると考えているが、限られた時間で要点を抑えて伝える必要がある。	引き続き、新任役職者や新規採用職員の必修研修として、職員が理解しておくべき基本的な知識について性の多様性など今日的な視点を踏まえて伝えるとともに、無意識のうちに捉われている偏見に気づけるよう、ジェンダーのイラストを用いるなど、必要な内容を分かりやすく伝え、身近な問題として感じてもらうよう工夫する。
●教職員等に対する学習機会、意識啓発の推進 (学び支援課) ・全教職員を対象とした人権教育研修講座では、「一人ひとりを大切にする学校教育を目指して」をテーマに、誰もが生きやすい社会づくりを LGBTQ の観点から考えることができた。(教職員44人受講)。 ・教育総合センター内「教育情報コーナー」に、LGBTQ 等に関する書籍・DVD を配架し、教職員に閲覧・貸出ができる旨、学校園に紹介し、性の多様性について教職員の学びに活用している。 ・初任者研修において、「人権教育」をテーマに、学校における人権教育やマジョリティ特権等、男女共同参画の視点も含め、様々な人権課題についての学びを深めた。	男女共同参画の視点に立った教育を推進していくためには、すべての教職員が当事者意識をもって取り組むことが重要であり、一人ひとりの意識も着実に高まってきてはいるが、今後もさらに意識を高めていく必要がある。	男女共同参画の視点に立った教育をさらに推進するためには、全員が当事者であることが意識できるような内容の研修を計画・実施していくとともに、引き続き、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。

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6年度 取組状況	課題	今後の取組
(2)学校園等における男女共同参画に関する教育		
<p>●学校園等における性の教育の推進(こころとからだ育成課)</p> <p>中学校においては、令和4年度から在籍3年間で「予期せぬ妊娠」、「デート DV」及び「性の多様性の尊重」の3つのテーマを学習できるように各校で計画・実施し、3つのテーマに関する学習が中学校に浸透するとともに、自他の考え方や生き方を尊重する態度の育成につながった。</p> <p>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>性に対する科学的認識を深めるとともに、個々の権利を尊重し、多様な価値観を受け入れられる態度を育成するなど幅広い人権課題に取り組む必要がある。</p>	<p>「こころの教育推進事業」で掲げていた3つの重点項目「生命を尊重する心の育成」「規範意識の育成」「人権教育の推進」に、「多様な性・性教育」を重点項目として加えるなど、各校の課題や実情に合わせた講演会・校内研修・公開授業を実施できるように支援する。</p>
<p>●保育所等における保護者への啓発(就学前教育課)</p> <p>市立幼稚園では働いている親が参加しやすいように、保護者参加の行事は平日だけでなく、土・日・祝日にも実施している。土・日・祝日の行事では基本的に親子で遊べる取組(親子体操や工作等)を行っている。</p> <p>R6年度はより父親の参加が増えるように、</p> <p>①土・日・祝日に行事を増やした。</p> <p>・全9園でR5年度:平日52日、<u>土日祝日22日</u>→R6年度:平日52日、<u>土日祝日31日</u></p> <p>②親が参加をしたいと思えるように、親子で遊べる取組の工夫を行った。</p> <p>・全9園でR5年度と比較しR6年度は39回分の行事で工夫を行った。</p> <p>その結果、作品展への父親の参加率がR5年度:57.91%→R6年度:64.86%に上がっている。</p>	<p>土・日・祝日の実施や、内容の工夫については実施した園とできなかった園の差がみられた。</p>	<p>R6年度に工夫した取組のうち父親が参加しやすい取組を他園に広めることで、より父親が参加したいと思えるような親子行事を実施していく。</p>
<p>●セクシャリティ教育の推進(こども青少年課)</p> <p>・ガイドライン策定の前段階の取組として、ユース交流センター利用者等を対象とした性教育イベント「性と恋愛のしつもんトークナイト」を開催するとともに、開催前後の期間に質問の募集や回答の掲示を行うことで、ユース世代が性について正しい知識を得て自分ごととして考える機会となった。</p> <p>・民間団体の主催による青少年が性を含めた心身の健康について気軽に看護師や保健師等に相談できる取組を支援した。</p>	<p>これまでユース交流センターの利用者等を対象に取組を行ってきたが、今後は、性教育をより広く青少年に届けるためには、むしろ大人の理解を得ていくことが重要である。</p>	<p>「(仮称)尼崎市セクシャリティ教育ガイドライン」の策定を見据え、大人、特に青少年の保護者層の理解を得るよう働きかけていく。</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>●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)</p> <p>・市内中学校等を対象にデートDV出前講座15回(中学校13校/17校、内1校は3学年すべて3,031人)を実施。※残りの4校については他機関が実施している。</p> <p>〈参考:R5年度:8校、R4年度:7校〉</p> <p>生徒からのアンケートからは、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。また、アンケートでの生徒の質問には、後日、各学校に返答をしている。</p> <p>・学校の保健室等にデートDV、性の多様性、ジェンダー啓発に関する本をコンテナにまとめ「お出かけ本棚」として2~4週間貸し出しを行った。(5校)〈参考:R5年度:1校〉</p> <p>・「DVにあった女性のための気づきと回復の講座」12回の連続講座は、のべ81人の参加があった。〈参考:R5年度:53人〉</p> <p>講座終了後は、女性センターで活動している自助グループを紹介している。</p> <p>・「男性DV被害のリアル～男性の生きづらさについて考え方～」を行い、男性が受けるDV被害の現状について理解を深める講座を実施した。(参加者:会場22人、オンライン17人)</p>	<p>・各学校によって、講師の選定が学校に委ねられているため、周知の仕方を工夫する。</p> <p>・「DVにあった女性のための気づきと回復の講座」申し込み時に、単回ごとに参加できること、ニックネームでの参加、途中退出もできることを伝えてはいるが、申込18人の内2人は、一度も来れなかった。</p> <p>・初めて開催した男性DV被害を知るセミナーでは、対面方式とオンライン方式の併用で実施したこと、「仕事等で現地での参加が難しいため参加がしやすかった」、「新たな気づきがあった」との感想が得られた。今後も、研修実施方法等に配慮する必要がある。</p>	<p>・教育委員会を通じ、校長会・教頭会において、デートDV出前講座の周知を実施している。令和7年度からは、市内中学校17校分の出前講座予算をとり、女性センターから無料で出向くことが出来ることを、チラシやホームページで周知を行う。</p> <p>・お出かけ本棚についても、利用者の声を掲載する等、インスタなどSNS発信を強化する。</p> <p>・今年度に実施予定の新しいセミナーについても、オンラインを活用するなど様々な工夫をし、対象者の参加を促していく。</p>
---	--	---

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
<p>(3)地域における男女共同参画に関する啓発</p> <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)(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「ジェンダー知らなきややバイ時代がやってきた」47人</p> <p>・女性フォーラム「抱っこ紐の正しい装着法～子育て中のモヤモヤを話そう～」10人、「入管法等改正から考える～外国人の人権は～」20人、「こんなときどうする？マイ避難カードを作ってみよう～男女共同参画の視点から～」16人託児1人、映画「ストーリー・オブ・マイライ/私の若草物語」63人</p> <p>・「保活どうする？入所準備を始めよう」(会場26人オンライン50人託児2人)を開催し、固定的な役割分担意識について解消を図った。</p> <p>・「男性のための料理入門講座」(16人)を開催し、男性の生活自立支援と固定的な役割分担意識の解消を図った。</p> <p>・女性フェスティバル記念講演「ジェンダー平等を一步でも前に～あなたの小さな気づきから～」(講師:神戸大学名誉教授 朴木佳緒留氏)47人</p> <p>・市民企画を募集して「あなたの終の住み家は？～深刻な高齢者の住宅問題～」(36人)、「ファッションから広がる世界」(17人)、「フリーランス入門セミナー」(16人、託児3人)</p>	<p>・女性の現状から見える課題(あらゆる場へ女性の参画、DV被害、就労継続や再就職、ワンオペ育児、ケア役割等)、男性が抱える課題(転勤や育休取得、家庭での役割分担、弱音を言えない)、双方が抱える課題(アンコンシャスバイアス、SOGI、メディアリテラシー)等について、時宜に応じた事業展開を図る必要がある。</p> <p>・共稼ぎ世帯、定年延長も増え、市民が参加しやすい日時決定が難しい。</p>	<p>・個々の持つ能力が発揮できる地域や職場、家庭生活を共に担うことができるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する啓発を、興味の引くタイトル名称、対象者が参加しやすい日時を考えながら推進していく。</p> <p>・様々な背景から孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆やつながりを回復できるよう、支援者ネットワークの強化と女性の居場所事業を出前交流会も含めて実施していく。</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>人)を行い、市民グループ活動においてもジェンダー啓発を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市内巡回映画会ハートフルシネマ「障がい者と共に働く」(25人、託児1人)、「あなたのいる庭」(29人、託児2人) ・地域女性活躍推進交付金を活用し、孤立する女性向け「ちるる」(91人、託児11人)を11回(うち2回は出前講座)実施し、トレビエを中心に小田北生涯学習プラザ、自立支援ホーム若葉において、地域とのかかわりや支援につなげる居場所づくりを展開した。 <p>支援者ネットワークにおいては、事業の広報と内容について検討を行うほか、年度末には、振り返りとして今年度の課題と事業評価を行い、ネットワーク構築の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画情報誌『フェミナル』を発行。特集記事は74号「女性支援新法を知ろう」・75号「尼崎市立女性・勤労婦人センター開館50周年記念」 <p>モニタリング指標 ※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 …31.7% (R6) <参考:31.2% (R5)></p>		
<p>●男女共同参画セミナーの実施</p> <p>①パパもママも幸せになるための「ヨハク子育て」講座(立花地域課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就学前の子どもを子育て中の家族を対象に、パパさんグループには、「ウェルビーイングな子育てについて」、ママさんグループには、「家族がヨロコブ写真の撮り方」学ぶ講座を実施し、子育て中の気持ちに心のゆとり(=余白)が生まれるような内容となるよう心掛けた。 ・子育て講座に夫婦で参加してもらうため、「ハイハイレース」で参加意欲を促し、参加者同士の交流が生まれるようなプログラムづくりに配慮した。 <p>同講座では、参加者同士の交流の機会を設け、それが抱える子育ての悩みや不安を相互に共有し、気軽につながりあえる関係づくりに努めた。</p> <p>(武庫地域課)</p> <p>②父親の育児参加や育児力の向上につなげ、母親だけでなく家族で子育てに関わる時間を創出することを目的として、「あつまれ！パパ男子！事業」で「乳幼児救命講座」、「チャレンジ♥ベビーマッサージ」を実施した。対象は男性保護者に限定せず、パートナーや子育てに关心のある方の参加も可とした。</p>	<p>①父親だけだと、夫婦間のパートナーシップに関するセミナーへ参加しにくいように感じる。夫婦間のパートナーシップについて、父親としての目線で夫婦のより良い関係性について講義できる講師・団体が少ない。</p> <p>②パートナー等も参加可とすることで、参加者を男性保護者に限定しての開催時より多くの参加者が集まったが、参加者同士の交流の時間をつくることができなかった。</p>	<p>①講演会のような一方的に話を聞く場とするのではなく、体験や交流の機会を織り交ぜて、家族そろって楽しみながら参加できるプログラムづくりを心掛ける。</p> <p>また、父親の参加だけを促すのではなく、夫婦一緒に参加し、それぞれで学ぶプログラムとして組み立てていく。</p> <p>②妊娠婦の社会的孤立や男性保護者のつながりづくりを目的に、参加者同士が交流できる機会を創出していく。</p>
<p>●男性セミナーの実施</p> <p>○ママやパパのためのマタニティセミナー(健康増進課)</p> <p>妊娠期から子育てについての知識だけではなく、パートナーとの関係の作り方や支援先に</p>	<p>夫婦そろって参加しやすいように、休日版マタ</p>	<p>共働き世帯の増加など、市民ニーズに沿ったマタ</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>についても講話に取り入れ、夫婦や地域で子育てを行う基盤づくりをしている。共働き家庭の増加に伴い、夫婦そろって参加しやすいように令和6年度も休日版マタニティセミナーを6回開催した。南北保健福祉センターでの開催に加え、地域課と共に身近な生涯学習プラザで実施することにより、子育て家庭同士が地域で繋がりを持つことが出来たとの声もあり、セミナー参加を機に地域とのつながりを促した。</p> <p>【内 容】</p> <p>①パパの妊婦体験 ②育児体験(オムツ交換・ミルクの飲ませ方・着替えの仕方など)等</p> <p>○休日版マタニティセミナー(クッキング & ブラッシング) 両親参加の子育ての視点や家族の健康を考えるきっかけとして、これまで妊婦対象に実施してきた栄養教室や歯の教室について、夫婦対象に休日にも開催している。</p>	<p>ニティーセミナーの実施回数や1回あたりに講座に参加できる人数を増やすなどの検討が必要である。</p>	<p>ニティセミナーの実施場所、内容、回数を検討し、実施していく。</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	

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発		
<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>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「個人の幸せと企業の成長に繋がるワークライフバランス」を実施した。(講師:株式会社 ICB 代表取締役 瀧井智美 氏)(受講者:155人 うち尼崎市69人)</p>	<p>研修のアンケート結果では、「ワークライフバランスの本質を理解することができた」、「企業での具体的な取組事例の紹介があり、そうした取組を参考に実務に取り入れてみようと思う」といった意見が多くあり、研修内容を検討する際には、実際に企業が課題として認識していることに対して解決の糸口になるようなテーマを意識する必要がある。</p>	<p>研修のアンケート結果やハローワーク等との連携により、企業が抱えている課題などを精査し、今後も時宜に応じたテーマで継続的に研修を実施していく。</p>

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援		
<p>●女性センターにおける相談の実施(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>・「女性のための悩み相談」1,599件(うち、セクハラ2件、パワハラ14件)</p> <p>【参考】R5年度:電話・面接相談1,312件(うち、セクハラ2件、パワハラ9件)</p> <p>・法律相談61件(うち、パワハラ1件)</p> <p>【参考】R5年度:72件(うち、パワハラ2件)</p> <p>女性センターにおける相談では、関係機関と連携を行いながら、相談者に情報提供、関係機関につなげ、防止対策や啓発を行っている。</p>	<p>ジェンダー問題に起因する様々な問題を解決するため、対象を女性だけでなく、男性や性的マイノリティの方が抱えている問題に対しても視野に入れていく必要がある。</p>	<p>・令和7年度から、女性相談に加えて、「男性の悩み相談」を毎月第3土曜日(19時から21時)に電話相談、「LGBTQの悩み相談」を毎月第4火曜日(17時から20時)に電話相談を新規に実施する。</p> <p>・相談事業を周知するため、女性センターの相談リーフレットを市内公共施設、連携先に配架依頼、周知し情報提供を依頼、また関係機関と連携を図っていく。</p> <p>・女性センター担当職員と相談員でケース検討、ケースカンファレンスやスーパーバイズを受けていく。</p>
<p>●多文化共生推進事業(ダイバーシティ推進課)</p> <p>令和3年5月より開設した日常の生活における困り事や在留資格の内容等を相談できる外国人総合相談窓口において、39の国や地域の外国籍住民から、教育や子育て、生活、コロナ、在留資格等の多岐に渡る相談を受け、全庁的に連携し、適切な支援に繋げた。横断的な支援を行っている。</p>	<p>ネパール籍の顕著な増加に伴い、その相談も増加しており、相談機能の充実を図ることが必要である。</p>	<p>ネパール語の相談員の配置を週1回から週3回へ拡充するほか、通訳タブレットを関係各課に12台増設(6台⇒18台)するなど、相談機能の強化を図る。</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	

【相談実績】 (R6:816回、延べ1,203件、R5:859回、延べ1,115件、R4:755回、延べ929件)		
<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)(人材育成担当)(人事課)</p> <p>①ALLY養成動画研修の実施と希望者への職員名札用のALLYシールやステッカーの配布とあわせて、SOGIに関する相談窓口の性的マイノリティ当事者である相談員と新任係長との対話研修を実施し、当事者の体験や気持ち、困りごと等を直接聞くことで性的マイノリティを身近な存在として認識し、性の多様性への理解と関心をさらに深めた。(受講者:40人)</p> <p>(人事課)</p> <p>②性別違和や同性愛などの悩みについて、外部の性的マイノリティ当事者の相談員による市職員向けのSOGIに関する外部相談窓口を設置しており、令和6年度はSOGIの外部相談窓口を担う当事者団体と連携し、年2回、当事者の生い立ちを通して、性的マイノリティについて理解を深める内容のコラムを職員に向けて発信することで、性の多様性について身近に感じてもらえるよう工夫し、あわせて相談窓口についても周知を図った。</p>	<p>①多様化する人権問題のうち、性の多様性への理解と関心をさらに深め、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を示すALLYを職員の中に増やし、当事者が相談しやすい環境づくりを進めていく必要がある。</p> <p>②設置後、現在までに相談がなされていないため、継続的にコラムの発信などを通して、職員に対して、性の多様性について、身近に感じてもらえるようにする。</p>	<p>①引き続き、ALLYを職員の中に増やすとともに、性の多様性への理解促進とSOGIに関する職員相談窓口の周知を図るため、当該相談窓口の相談員と、新任係長との対話研修を継続して、実施していく。</p> <p>②引き続きSOGIの外部相談窓口を担う当事者団体と連携し、職員に向けたコラムの発信等を継続していく。</p>
●外国語での広報等の推進(広報課)	市報あまがさき電子版(抜粋版)の利用率の向上。市内には幅広い国籍の市民が住んでおり、居住者数の推移に留意する必要がある。	令和7年度は、市公式ホームページに外国籍住民にとっても分かりやすい「やさしい日本語」に変換する機能を追加し、翻訳対象の6言語にかかわらず、様々な国籍の人に情報を取得してもらいやすくする。

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6年度 取組状況	課題	今後の取組
(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進		
<p>●審議会等委員への女性の登用の推進(人事課)</p> <p>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結果、令和6年度は目標の40%以上を達成した。</p> <p>【実績】附属機関の女性割合はR6.4.1で40%となっており、尼崎市は兵庫県下市町村では第3位/38市町となっている。</p> <p>数値目標 審議会等(附属機関)の委員の女性割合【目標:40%以上】 …40%(R6.4.1) <参考 38.9%(R5.4.1)> (※30%以下の審議会等の割合を下げる【目標:減少】 …22.8%(R6.4.1) <参考 26.9%(R5.4.1)></p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 今後も引き続き、数値目標である40%以上を達成できるよう、審議会等の委員に、女性を積極的に登用していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、審議会の所管課に対する働きかけを行う。
<p>●特定事業主行動計画の策定(給与課)</p> <p>・性別や障害の有無、子育てや介護等の事情に関わらず、全ての職員が公私共に充実し、やりがいをもって働くことができるることを目的として、尼崎市特定事業主行動計画と障害者活躍推進計画を一つの計画に統合し、「職員共生・働き方向上計画」(令和7年度～令和11年度)を策定した。</p>	<p>全庁的に事前命令の徹底が浸透するなど、超過勤務の適正管理に一定の進捗は見られる一方で、上限違反者が常態化していることや、育児休業中の職員の代替確保が十分でないことにより、従来の削減策だけで超過勤務を抑制することが難しい状況にある。</p>	<p>超過勤務の適正管理に向けては、引き続き、全庁的な管理状況の見える化などを通じて、意識の徹底を促進していくとともに、DX推進計画と合わせて、多様な働き方を実現していくことで、超過勤務の縮減やワークエンゲージメントの向上に努めていく。</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>●女性職員の管理職への登用の推進(人事課)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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「キャリア形成研修」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。 課長級以上に占める女性割合については、目標の15%以上を達成した。令和7年からの「職員共生・働き方向上計画」においては、数値目標を10%引き上げ、25%以上に設定した。 <p>数値目標</p> <p>①市の課長級以上に占める女性割合【目標:15%以上】 … 19.5%(R7.4.1) <参考 17.8%(R6.4.1)></p> <p>②市の課長補佐・係長級に占める女性割合【目標:35%以上】 … 28.1%(R7.4.1) <参考 29.0%(R6.4.1)></p> <p>[市長事務部局]</p>	<ul style="list-style-type: none"> 総務局長が発出する、人事異動及び昇任の基準の通知において、女性管理職の割合の数値目標を記載し、能力や意欲のある女性職員の積極的登用を行うよう、呼びかけを行っており、今後も引き続き、新たな数値目標を念頭に、更なる積極的な登用を行うよう、周知を行っていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 「職員共生・働き方向上計画」の中で、女性管理職員の登用について、「能力や資質等により登用を行うことに加え、職員の育児休業取得が昇格に影響しない管理職への女性の登用拡大」と「柔軟な働き方が可能な役職者ポストの整備」を取組として挙げており、具体的な取組内容について検討していく。 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。また、現況を踏まえ、男性側の意識改革にも努めながら、意図的に女性幹部ないし管理職への登用を進めていく。
<p>●女性教員の管理職への登用の推進(職員課)</p> <p>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>兵庫県内でも阪神地区は、校長・教頭に占める女性割合が高い傾向にあり、学校現場に向けて積極的に女性を登用するよう、管理職候補の推薦を促している。</p> <p>モニタリング指標</p> <p>※教員の管理職(校長・教頭)に占める女性割合</p> <ul style="list-style-type: none"> R7 校長 28.8%(県平均 24.2%)、教頭 16.7%(県平均 23.4%) R6 校長 27.1%(県平均 22.9%)、教頭 16.7%(県平均 23.7%) R5 校長 22.0%(県平均 20.9%)、教頭 20.0%(県平均 24.2%) R4 校長 22.0%(県平均 20.9%)、教頭 21.6%(県平均 24.0%) R3 校長 28.8%(県平均 13.8%)、教頭 16.7%(県平均 17.6%) R2 同上 	<p>教員の採用が少なかった年が続いた影響により40歳代後半から50歳代の教員の割合が少ないとから、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>ミドルリーダー研修への参加者が管理職に登用されているケースも見受けられることから、引き続き、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への参加を促すなどにより、次期管理職候補者への働きかけに取り組んでいく。</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

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進		
<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(2年ごとに更新)し、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7年度からの新たな認定期間に向けた次期認定事業者の募集を行うにあたり、ホームページや企業対象の研修時、経済部局と連携した定期的な情報発信にあわせてチラシを配付するなど、幅広く周知を行った結果、更新を含め、合計90社の企業の認定につながった。<R5.4.1～R7.3.31:75社></p>	<p>年々、応募事業者も増加し、当事業の周知や波及効果など、一定の事業の目的は達成しているため、時世に即した事業内容を検討する必要がある。</p>	<p>これまでの認定基準は、法定事項について就業規則に定めがあることなどを審査項目としているが、より女性活躍の実態に即した指標を設けるなど検討していく必要がある。</p>

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(3)防災における男女共同参画の推進		
<p>●防災・災害復興における男女共同参画</p> <p>(災害対策課)</p> <p>①女性、障がい者、高齢者、妊娠婦や乳幼児等への配慮を踏まえ、令和3年度に更新を行った備蓄計画に基づき着実に備蓄品の更新を行った。今年度は、女性職員へのヒアリングを元に、母乳パットなど現在備蓄していない品目のうち、優先順位の高い女性用備蓄品の追加・配備を行った。</p> <p>また、要配慮者への対応を盛り込んだ、防災総合訓練(実動訓練)や「1.17は忘れない」地域防災訓練(ワークショップ)を実施し、要配慮者対応に係る実践と振り返りを行った。</p> <p>(災害対策課)(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>②ダイバーシティ推進課の男女共同参画推進員と共に、女性センター・トレピエで開催した「2025 あまがさき女性フェスティバル」において、ジェンダーの視点から見る防災について、防災○×クイズやパネル展、啓発用マスクの配布を行い、希望者には「マイ避難カード」の作成を行った。○×クイズなどの参加型のブースにすることで、男女共同参画の視点を踏まえた防災について、身近に考えてもらうきっかけとなった。</p>	<p>①②引き続き、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とともに、女性用備蓄品の更なる充実など、防災における男女共同参画の取組を進めていく必要がある。</p>	<p>①②今後も男女共同参画や要配慮者の視点を意識した防災訓練等を企画し実施する。</p> <p>また、市防災会議に参画している関係団体等と連携を行い、家庭の状況に合わせた備蓄の普及・啓発をはじめ、内閣府の調査項目である20品目の対象である災害用備蓄品の充実、また、これらの品目を取り扱う民間事業者との協定の締結に向けて検討していく。</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>●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(女性センター)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点からの防災・減災・復興を啓発する小冊子「ちょっとふしぎなピクニック」を大人用、子ども用を作成して、立花ウエルカムパーティにおいて、配布を行った(大人 28 人・子ども 37 人)。 ・中央北生涯学習プラザにおいて「やってみよう子連れ避難体験」出前講座を開催した。(7 組) ・ギャラリー展示「阪神淡路大震災から 30 年～防災・減災・復興に男女共同参画の視点を～」 <p>男女共同参画の視点からの防災展示では、市民の興味を引くため、災害対策課から、段ボールベッド、テント付き段ポールトイレを借り、市民の目に留まるよう展示、また防災クイズも行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブックフェア「男女共同参画の視点からの防災」 	<p>平時から、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。</p>	<p>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に催を含め実施する。また、ブックフェアやギャラリー展示においても、クイズ形式など参加型で市民の目を引くように実施していく。</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6年度 取組状況	課題	今後の取組
(1)子育て、介護等の支援の充実		
<p>【令和6年度男女共同参画審議会意見】 定期昇格に係る必要在籍年数の算定にあたって育児休業期間を除算しないことに改めたこと、育児休業中の職員の代替に可能な限り正規職員の配置を行ったこと、男性職員の育児休業の取得率が年々増加しており、数値目標を達成していることについて、評価する。成果について、積極的に発信できたら良い。</p>		
<p>●市の職員の育児休業の取得(人事課)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。その代替職員の確保の手法として、任期を定めて採用する「育休任期付職員(地方公務員の育児休業等に関する法律の規定に基づく任期を定めた職員)の採用試験」を、これまでの事務職(福祉)、土木、建築、保健師、保育士に加えて、令和6年度からは新たに事務職も対象として開始している。 <p>(育児休業中の職員の代替の正規職員の配置:H28 31.0%→R6 74.6%) (男性版産休の取得率:H30(集計開始) 53.7%→R6 81.6%、 男性職員の育児休業の取得率:H28 6.8%→R6 67.3%) (女性職員の育児休業の取得率:H28 100%→R6 100%)</p> <p>数値目標</p> <p>●市の男性職員の育児休業取得割合【目標:40%以上】 …67.3%(R6 年度) <参考 71.2%(R5 年度)> ●(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＜出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇を含む＞取得者割合)【目標:上昇】 …100%(R6 年度) <参考 94.6%(R5 年度)> [市長事務部局]</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 育休任期付職員については、応募が少なく、欠員補充には課題が残っている。 男性の育児休業取得促進に当たっては、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く必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> R5.6.13 に閣議決定された『こども未来戦略方針』において、男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられたことを踏まえつつ、引き続き、育児休業を取得しやすいよう、職場環境の整備や各種情報発信を行うとともに、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てフォローし合える風土の醸成を図っていく。 育休任期付職員の募集・配置については、今後も継続して実施していく。
<p>●多様な保育サービスの提供(こども福祉課)</p> <p>病児・病後児保育事業として、生後 6 か月から小学校6年生までの児童が病気やその回復期であって家庭や集団での保育が困難な場合に、医療機関に併設している病児・病後児保育施設(市内3か所)において一時的に保育・看護した。</p>	<p>感染症流行期に需要が急激に増加・集中し利用できない場合がある。また、利用にあたり、病児・病後児保育施設が自宅から遠いなどの課題がある。</p>	<p>市内3か所の病児・病後児保育施設において病児病後児保育事業を実施しているが、利用にあたり、病児保育室が自宅から遠いなどの課題があったことから、自宅まで保育者が訪問する訪問型病児保育サービスを導入する(令和7年 10 月頃からの実施予定)。</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6年度 取組状況	課題	今後の取組
(2)女性の就業、起業支援		
<p>●若年女性就労希望者への就労支援セミナー(しごと支援課)</p> <p>女性就労希望者に対して、就労に対する意識啓発、社会人としての能力向上、就職活動能力の向上を目的に、就活セミナーやマイクアップ講座・パソコン講座、企業情報や職場体験機会の提供などを行う女性を対象にした「しごと塾」を実施した。しごと塾のカリキュラムには、講座やセミナーに加え、求人企業説明会も組み込んでおり、女性の活躍を希望する企業も多数参加したことで、女性版しごと塾の参加者 54 名のうち、18名(うち、市内企業 11名)を就職に繋げた。</p> <p>【参考】女性版以外の2回の参加者 106名(うち女性 77名)</p>	<p>マイクアップ講座やパソコン講座への参加率が高い一方で、企業説明会等への参加率は低く、セミナー内容ごとの参加率にバラつきがある。</p> <p>ポリテクセンター兵庫と連携して実施した職業訓練体験研修への参加率が低く、後の職場見学・職場体験への参加率も低い状態である。</p>	<p>・マザーズハローワーク尼崎と引き続き連携し、「キャリア相談会」及び「ミニ面接会」を実施し、育児や介護でのブランクのある方等への相談機能を持ち合わせたより充実したプログラム構成を図る。</p> <p>・また、ポリテクセンター兵庫とも引き続き連携し、職業訓練体験等を行う中で可能な限り、女性求職者のニーズに合う研修内容への変更を協議・実施し、人手不足が顕著な建設や製造などのものづくり分野への就職機会の創出を図る。</p>
<p>●女性センターにおける相談の実施(女性センター)</p> <p>・就労・起業(創業)相談 57件、託児 2人 (R5年度:56件) ・ハローワーク尼崎マザーズコーナー出張職業相談 26件(R5年度:22件) (※R6.7~ マザーズハローワーク尼崎に組織名称変更)</p>	<p>就労相談内容は、一般企業への就職相談だけではなく、在宅ワーク、フリーランス、趣味的起業も含めた創業相談、転職、休職からの復帰相談等、より多岐にわたる。</p>	<p>女性の悩み相談、就労・起業(創業)相談、ハローワーク出張相談で、相談内容の変化を注視し、様々な悩みを抱える相談者に複数の情報提供を行い、すぐに就労が難しい方には就労セミナーの受講と継続した相談を行う。また関係機関とも連携を図り繋げる。</p>
<p>●就労支援(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>①困窮している女性を支援するため、面接・就職用のスーツ等就職支援品の寄贈を募り、希望者に提供する取組を常時行っている。</p> <p>・就労支援グッズの提供・レンタル 51人 ・就労支援品の在庫 1,129点(今年度寄贈数:370点)</p> <p>②就労セミナー等</p> <p>・「タイムマネジメント講座」6人 ・「フリーランス入門セミナー」16人、託児 3人 ・「女性のキャリア・リスタートセミナー」(対象者を変えて3回実施)のべ 24人、託児のべ 2人 ・就労体験事業 6人のべ 55回</p>	<p>①支援品の受け渡し対応は、個人の事情や背景、希望する就労の出口などを聞き取りながら行うので、1人1時間半以上、職員がかかりきりとなる。</p> <p>②多様な働き方が増えた一方、どんな働き方が一番いいのかを悩む、選べない方が増えている。</p>	<p>①不安や様々な課題を抱える女性が気軽に相談や必要な支援につなげられるよう、関係機関や支援団体と連携を深め、また女性センターで実施する女性の居場所事業にもつなげていく。</p> <p>②多様な働き方をしている女性や女性管理職などのロールモデルとの交流会を通じた就労意欲の促進を図る事業を実施することで、多様な働き方の選択肢を広げてもらえるような講座や交流会等を実施する。</p>

基本目標	4 生涯にわたる健康対策	方針	(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

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(1)妊娠、出産期における母子保健等の支援		
<p>●妊娠期から子育て期における切れ目のない支援(健康増進課)</p> <p>①産後ケア事業</p> <p>令和6年4月から「訪問型」の対象者を、「育児不安等を抱える産後1年未満のお母さんと赤ちゃん」としていたところを、「訪問型の利用を必要とするすべての産後1年未満のお母さんと赤ちゃん」へと対象緩和とともに、令和6年7月から「宿泊型・通所型」を開始した結果、「訪問型」の実利用人数は319人、「宿泊型」の利用実人数は121人、「通所型」の利用実人数は125人と、いずれも当初見込みを上回る利用があった。利用後も継続支援が必要な母子については、医療機関と情報共有を行い、保健師による継続支援につなげた。</p> <p>②妊婦健診費用助成</p> <p>医師会と協議を行い、医療機関にて実施されている妊婦健診の現状把握調査した上で、全14回の妊婦健診のうち、超音波検査は6回の助成であるところを、14回全てに助成できるよう制度拡充につなげた。</p>	<p>①オンライン申請の導入により利便性を高めたものの、宿泊型について、市内の受け入れ施設が少ないため、利用者がより利用しやすいよう受け皿の確保が必要である。</p> <p>②超音波検査は、母体と胎児の健康管理のスクリーニングとして欠かせない検査であるが、7回目以降については妊婦の自己負担が発生している。</p>	<p>①令和7年度から兵庫県の集合契約に参加することで、県内の委託事業所を拡充するとともに、「宿泊・通所型」の対象者を「産後ケアを必要とするすべての産後1年以内の産婦とその乳児」に緩和し、利用料や利用時間等を見直し、利便性を向上させる。また、市内の産後ケア未実施の医療機関等に働きかけ、委託先の確保を行っていく。</p> <p>②妊婦健診14回全てに超音波検査を追加し、母体及び胎児の状態を適切に把握するとともに、妊婦の費用負担軽減を行う。</p>

令和6年度 取組状況	課題	今後の取組
(2)生涯にわたる健康の保持・増進への支援		
<p>●子宮頸がん検診・乳がん検診の実施(健康支援推進担当)</p> <p>①子宮頸がん検診</p> <p>【対象者】20歳以上の市民(女性)</p> <p>【方 法】問診、子宮頸部(膣部・頸管部)の細胞診検査</p> <p>【実 績】令和6年度(最新) 4,514人</p> <p>(受診率の母数(推計対象者数):93,002人)</p> <p>②乳がん検診</p> <p>【対象者】40歳以上の市民(女性)</p> <p>【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</p> <p>【実 績】令和6年度(最新) 4,666人</p> <p>(受診率の母数(推計対象者数):78,436人)</p>	<p>がんの早期発見・治療には検診が重要であるが、本市がん検診受診率は県下でも低い水準で、特に子宮頸がん検診受診率は、20歳女性に対する無料クーポン券の送付等受診勧奨を行っているものの、県平均17.7%に対し、本市は9.7%となっており、がん検診の普及・啓発が課題である。</p>	<p>はがきによる受診勧奨を行った年齢層の受診率が高いという結果から、40~50歳代と比較して受診率が低い子育て世代のうち、22~34歳(偶数年齢)の年齢層に対して、子宮頸がん検診受診勧奨はがきの送付を行う。</p>

基本目標	4 生涯にわたる健康対策	方針	(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

<p>・新たなステージに入ったがん検診の総合支援事業(国庫補助)として、下記の年齢に達した者に対しがん検診の無料クーポン券を配付し、受診を促進する。</p> <p>子宮頸がん検診:令和6年4月1日時点で20歳の女性(令和6年度:1,905枚) 乳がん検診:令和6年4月1日時点で40歳の女性(令和6年度:2,780枚)</p> <p>・子宮頸がん及び乳がん検診のポスター掲示による啓発</p> <p>モニタリング指標 市が実施する子宮頸がん・乳がん検診の受診率 子宮頸がん検診:9.7%(R6、最新) 乳がん検診:11.7%(R6、最新)</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)</p> <p>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。</p> <p>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ている。また、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しているが、令和7年度末まで1年間延長となった。(ただし、条件あり)</p> <p>なお、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。</p> <p>モニタリング指標 ※HPV(ヒトパピローマウイルス)予防ワクチンの接種率…29.5%(R7.3末)</p>	<p>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していくため、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や副反応などをホームページなどにおいて分かりやすく伝えていき、接種率の向上を図る必要がある。</p>	<p>今後とも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、接種率の向上を図っていく。引き続き、キャッチアップ接種が令和7年度末まで延長となったことについて、ホームページ等において周知していく。</p>
<p>●健康の保持・増進についての啓発(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>・乳がんモデル触診体験を、講座受講者や居場所参加者、相談に来られる人、一般男性も含め受け付け入口で実施し、乳がん自己検診の啓発を行った。</p> <p>・2025尼崎女性フェスティバルにおいて、健康増進課と協働して骨密度測定、乳がん、子宮がん検診の啓発を行った。</p> <p>・ブックフェア「SOGI」「女性の働き方」「ピンクリボン」「パープルリボン」「産休・育休、ワークライフバランス」</p> <p>・ギャラリー展示「LGBTにYESの日」「ピンクリボン」「パープルリボン」「産休・育休、ワークライフバランス」「国際女性デー」</p>	<p>あらゆる年代を対象に多様な講座を行う中で、生涯を通じた健康支援に向けた啓発に工夫する必要がある。</p>	<p>府内関係部署、民間団体、市民団体等と協力しながら、様々な形態で啓発を促進して、幅広い世代を対象へ周知に努める。</p> <p>引き続き、乳がん触診体験モデルを健康増進課と連携して、気楽に参加してもらえるように幅広く声掛けをしていきたい。</p>