

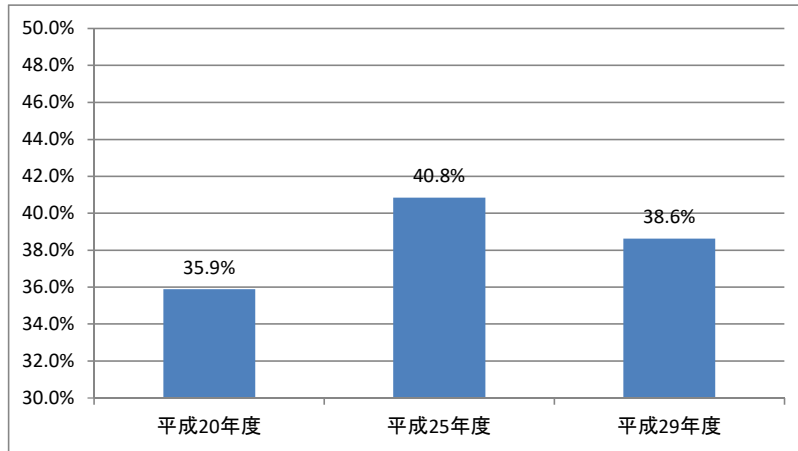
## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		総務局 市民協働局		課		人事課 ダイバーシティ推進課		事業番号		3111																	
<b>事業概要 (PLAN)</b>				<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>																							
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 <ul style="list-style-type: none"> <li><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。</li> <li><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。</li> <li><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。</li> </ul> (その他の特記事項) ↓																							
方針 1 政策形成への女性の参画の促進 <span style="float: right;">重点方針 ○</span>																											
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。																											
29年度に向けた方向性 (PLAN) 附属機関においては、そもそもその委員に求められる専門分野に女性の学識経験者等が見当たらない場合もあり、40%以上の登用率確保が難しい附属機関も見受けられるが、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。 【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				<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>																							
参考 関連する計画				目標項目 審議会等(附属機関)の女性の委員割合																							
				目標・実績 <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>目標値</th> <th>40%以上</th> <th>達成年度</th> <th>33年度</th> <th>28年度</th> <th>37.1% (29年3月31日)</th> <th>29年度</th> <th>38.6%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実績の評価</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>達成している</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>下回った</td> <td>備考</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								目標値	40%以上	達成年度	33年度	28年度	37.1% (29年3月31日)	29年度	38.6%	実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input checked="" type="checkbox"/>	下回った	備考		
目標値	40%以上	達成年度	33年度	28年度	37.1% (29年3月31日)	29年度	38.6%																				
実績の評価	<input type="checkbox"/>	達成している	<input checked="" 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。				<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>																							
29年度 【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おこなった。(H30.3.31 登用率 38.6%) 【ダイバーシティ推進課】H29.4.1現在の数値では、尼崎市は38.1%と兵庫県下市町村では第1位となっている。(兵庫県33.2%)				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28年度 【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おこなった。(H29.3.31 登用率 37.1%) 【ダイバーシティ推進課】H28.4.1現在の数値では、尼崎市は37.3%と兵庫県下市町村では第2位となっている。(兵庫県33.0%)				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。																							
				<b>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。</b> 【人事課】専門分野によっては、そもそもその分野に女性の学識経験者等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																							
				【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																							

平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

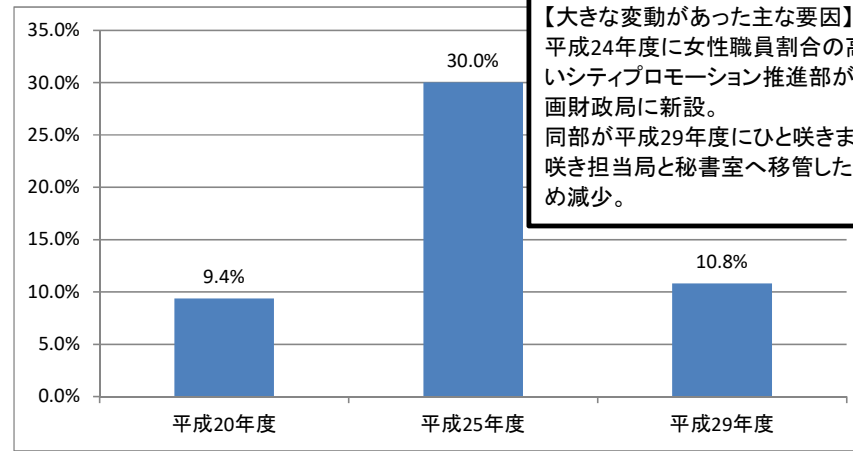
局	総務局	課	人事課	事業番号	3121		
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>					
基本目標	3 政策や方針の企画・決定における女性の参画拡大						
方針	1 政策形成への女性の参画の促進				重点方針 <input type="radio"/>		
施策の方向	2 企画管理部門等への積極的な女性職員の配置						
事業番号/ 事業名	3121 性別にとられない職域の拡大						
事業内容	庶務・経理等の職務だけでなく、企画、対外的な折衝等多様な職務に登用できるよう女性職員の職域の拡大を図る。						
29年度に 向けた 方向性  (PLAN)	引き続き取組みを継続します。						
参考	関連する計画						
<b>実施内容 (DO)</b>		<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>					
※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。		目標項目					
29年度 【別紙】 昨年度に引き続き、若手職員や女性職員を対象に、ジョブローテーションを行い、多様な分野への登用を図った。		目標・実績	目標値	達成年度	年度	28年度	29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
前年 28年度 【別紙】 若手職員や女性職員を対象に、ジョブローテーションを行い、多様な分野への登用を図った。		<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>					
		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	<b>(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。</b>				
		女性管理職比率や企画財政局における女性比率は少しずつ改善されているが、全体の比率に比べると比率は低い。					
		今後の方向性	<b>(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。</b>				
		引き続き若手職員や女性職員を対象に、ジョブローテーションを行い、多様な分野への登用に取り組みます。					

女性職員の割合



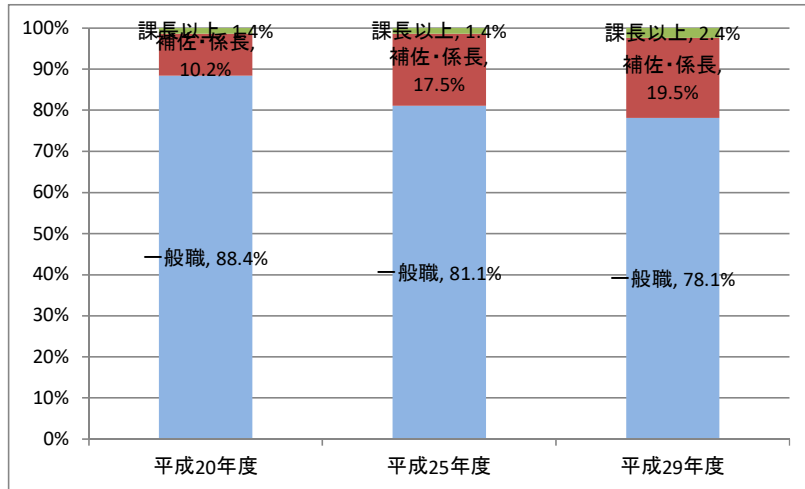
● 女性職員の割合については、9年間(H20⇔H29比較)で、2.7ポイント増となっている。

企画財政局における女性職員の割合



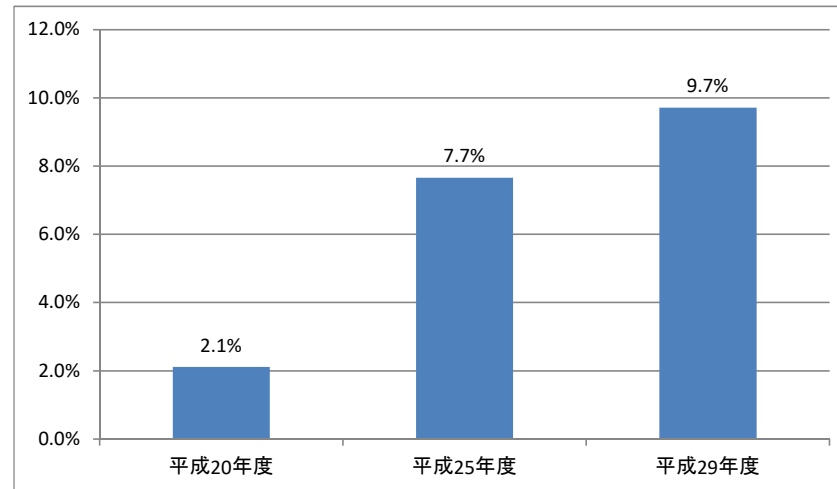
● 企画財政局における女性職員の割合については、9年間(H20⇔H29比較)で、1.4ポイント増となっている

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、9年間(H20⇔H29比較)で、1.0ポイント増、課長補佐・係長級については9.3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

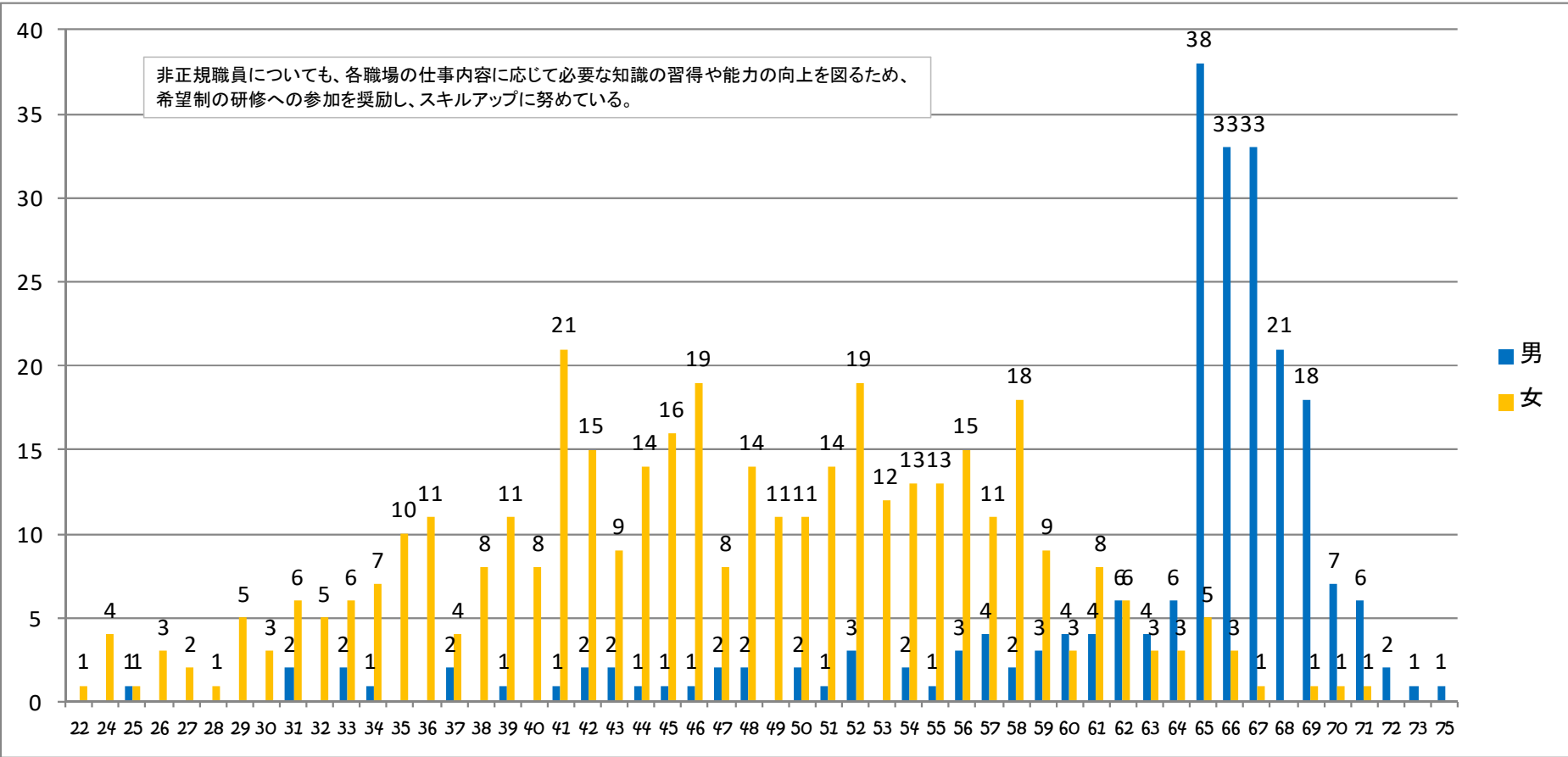


● 技術職(土木、建築、電気、機械)における女性職員の割合については、9年間(H20⇔H29比較)で、7.6ポイント増となっている。  
● 機械工学、電気通信工学、土木建築工学の分野では、大学生の男女比率が男性に偏っており、本市職員に限らず、その分野全体での女性数がそもそも少ない。

# 61 別紙2

3121 別紙2

消防局、教育委員会事務局、水道局、公営事業局を除く30時間嘱託員 年齢別男女別人数



# 61 別紙2

OB嘱託を含むため、65歳以上の男性職員数が多くなっています。

## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		総務局		課		人事課		事業番号		3122	
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>									
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 1 政策形成への女性の参画の促進 <span style="float:right">重点方針</span> <input type="checkbox"/>											
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		<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>									
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。		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]									
29年度に向けた方向性 (PLAN) 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、女性職員の管理職の比率を高めていく。		目標・実績		目標値	①15%以上 ②32%以上	達成年度	31年度	28年度	①8.9% ②30.5%	29年度	①9.6% ②31.8%
参考 関連する計画		実績の評価		<input type="checkbox"/>	達成している	<input checked="" type="checkbox"/>	下回った	備考			
<b>実施内容 (DO)</b> ※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。		<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>									
29年度 ・ライフ・キャリアプラン研修の実施 男性職員も含めた全職員に対して、女性の働き方や能力開発に関する理解を深めるとともに、自らのキャリアをデザインし、やりがいや充実感を持ちながら働くことができるようになるためのきっかけとして、今後のキャリア形成や周囲の支援について考える。		「女性職員の管理職への登用の推進」について、市役所職員の管理職に占める女性割合が、県内他市町と比較して低い要因と課題を分析するとともに、割合上昇に向けて必要な取組みを検討されたい。 【人事課】									
		<b>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</b> 本市以外の阪神間他都市は市立病院における女性管理職が多い女性比率の多い看護部が多い。また、本市では保育所長は係長級であるが、保育所長を課長級としている市も多い(芦屋市、伊丹市(保育園のみ)、宝塚市、三田市)。本市の女性管理職比率は年々上昇しており、今後も職員個々の事情を勘案しながら、性別に関係なく、能力や資質等により判断していく中で上昇していくものと考えております。									
前年 28年度 ・女性職員のキャリアデザイン等を目的に、若手女性職員を対象とした研修の実施 ・新部門への女性管理職の登用		課題		<b>(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。</b>							
		係長級の女性比率は高まっているが、課長以上の女性比率はまだ10%程度であり、ロールモデル(お手本)となる女性役職者が少ない									
		今後の方向性		<b>(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。</b>							
		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。									

# 62 別紙

3122 別紙

29 年度	消防局、教育委員会事務局、水道局、公営事業局を除く役職者男女別人数								
	定数職種詳細	H29.4.1			H28.4.1			差引	
		全体	左の内女性	女性比率	全体	左の内女性	女性比率	全体	左の内女性
	局長級	12	2	(16.67%)	11	1	(9.09%)	1	1
	部長級	44	1	(2.27%)	45	2	(4.44%)	▲1	▲1
	課長級	142	16	(11.27%)	135	14	(10.37%)	7	2
	課長以上小計	198	19	(9.60%)	191	17	(8.90%)	7	2
	課長補佐級	70	11	(15.71%)	90	14	(15.56%)	▲20	▲3
	係長級	408	141	(34.56%)	389	132	(33.93%)	19	9
	課長補佐・係長級小計	478	152	(31.80%)	479	146	(30.48%)	▲1	6
	合計	676	171	(25.30%)	670	163	(24.33%)	6	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%	(参考) 兵庫県41市町平均 H28.4.1現在 ・女性管理職割合(課長級以上):14.6% ・女性職員割合:36.7%
--	--

28 年度									
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# 62 別紙

## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		教育委員会事務局		課		職員課		事業番号		3123		
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>										
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"/>	をに入れてください	<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。							
方針 1 政策形成への女性の参画の促進 <span style="float:right">重点方針</span> <input type="checkbox"/>				<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。							
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		<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) ↓									
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。												
29年度に向けた方向性 (PLAN) 現在、男女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粘り強く働きかけることによって、候補者を発掘している状態である。教職員の勤務時間の適正化、ワークライフバランスの実現に向けて取り組むことで、女性のみならず若手教職員等が更に活躍できる職場作りに努めていく。今後も引き続き人材発掘に努めるとともに、女性や若手教職員を積極的に指導主事に登用するなど、管理職候補者の育成に努める。		<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>										
参考 関連する計画		目標項目										
		目標・実績	目標値	達成年度	年度	28年度	29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					
<b>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。</b>		<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>										
29年度 別紙参照		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 28年度 別紙参照		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。										
		今後も引き続き人材発掘に努めるとともに、女性や若手教職員を積極的に指導主事に登用するなど、管理職候補者の育成に努める。										

# 63 別紙

3123 別紙

## 実施内容

29年度

- 性別にとらわれない職務分掌、小中学校における主幹教諭、教務主任、学年主任、生徒指導主事への女性の参画
- 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%	13.4%
	教頭	0	6	0.0%	10.9%
	一般教員	47	142	33.1%	—

小学校・中学校・特別支援学校

		女性	総数	割合	県内の市町立学校の平均※2
小学校	校長	9	41	22.0%	
	教頭	11	41	26.8%	
	一般教員	595	926	64.3%	
中学校	校長	0	17	0.0%	
	教頭	1	18	5.6%	
	一般教員	230	494	46.6%	
特別支援学校	校長	0	1	0.0%	
	教頭	0	1	0.0%	
	一般教員	22	40	55.0%	
合計	校長	9	59	15.3%	12.2%
	教頭	12	60	20.0%	17.6%
	一般教員	847	1,460	58.0%	—

※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9/13、教頭9/9、一般教員36/36)

前年 28年度

- 性別にとらわれない職務分掌、小中学校における主幹教諭、教務主任、学年主任、生徒指導主事への女性の参画
- 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%	10.4%
	教頭	0	6	0.0%	11.3%
	一般教員	49	149	32.9%	—

小学校・中学校・特別支援学校

		女性	総数	割合	県内の市町立学校の平均※2
小学校	校長	10	41	24.4%	
	教頭	10	41	24.4%	
	一般教員	613	997	61.5%	
中学校	校長	0	17	0.0%	
	教頭	0	18	0.0%	
	一般教員	231	531	43.5%	
特別支援学校	校長	0	1	0.0%	
	教頭	0	1	0.0%	
	一般教員	22	44	50.0%	
合計	校長	10	59	16.9%	11.8%
	教頭	10	60	16.7%	15.1%
	一般教員	866	1,572	55.1%	—

※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12/13、教頭5/5、一般教員41/41)



## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		総務局		課		給与課		事業番号		3124			
<b>事業概要 (PLAN)</b>													
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		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、女性の活躍推進に向けた女性職員の採用、キャリア形成支援、継続勤務、登用への取組、長時間勤務は是等の男女双方の働き方改革、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備などを目的とした計画を推進する。											
29年度に向けた方向性 (PLAN)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後も年1回、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会を開催し、その中で必要な協議を行っていく予定である。</li> <li>・男性の育休取得人数については、達成年度が平成31年度としているが、平成27年度実績は低調である。また、超過勤務時間が増加傾向にあるため、今後も対策について協議していく必要がある。</li> </ul>											
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。											
29年度		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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を発送しワークライフバランスへの意識喚起を行うとともに、個々の職員のワークライフバランスの実現に資するように「子育て・介護支援ハンドブック」を発送している。</li> <li>・新任役職者及び新規採用職員等に対する研修の中に次世代育成に関する内容を盛り込み、ワークライフバランスの重要性について周知を行っている。さらに、平成29年度に、男性も含めた1級在職3年目職員を対象として、女性の働き方や能力開発に関する理解を深めることを目的とした研修を実施した。</li> <li>・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。</li> <li>・平成27年度より、ワークライフバランス・業務改善推進委員会を設置し、ワークライフバランス・業務改善に関する個々の取組事例の情報共有等を行っている。(超過勤務削減のための意見交換、タイムマネジメント研修の実施及び研修資料の電子ファイリングへのアップ、男性育児休業取得体験記の掲示板へのアップ、子の看護休暇の要件拡大等)</li> </ul>											
前年28年度		<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇取得(イベント年次休暇の設定含む)促進及び超過勤務の縮減を促すための通知文を発送し、注意喚起を行っている。</li> <li>・新任役職者並びに新規採用職員等に対する研修の中に次世代育成に関する内容を盛り込み、その中で「子育て・介護支援ハンドブック」を配付するとともにワークライフバランスの重要性について周知を行っている。</li> <li>・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。</li> <li>・平成27年度より、ワークライフバランス・業務改善推進委員会を設置し、ワークライフバランス・業務改善に関する個々の取組事例の情報共有等を行っている。</li> <li>・平成28年4月に、いわゆる女性活躍推進法の施行に伴い、同法と次世代育成支援対策推進法の両方の目的に則ったものにするべく、改めて尼崎市特定事業主行動計画を策定したが、平成28年度は、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会を開催し、数値目標や重点取組項目の進捗状況について協議を行った。</li> </ul>											
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		男性の育児休業取得人数[市長事務部局]											
目標・実績		目標値	8人以上	達成年度	31年度	28年度	4人	29年度	5人				
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。											
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法に基づく国の行動計画策定指針を基に、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握や女性の活躍に向けた課題分析を行うとともに、重点フレームとして位置付けている各種施策の目標数値の達成に向けて引き続きワークライフバランスの推進に取り組んでいく。</li> </ul>											

平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局	総務局	課	人材育成担当	事業番号	3131
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>			
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。				
29年度に 向けた 方向性  (PLAN)	今後も女性職員の管理職登用拡大にむけて、女性リーダーを育成・支援するため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。				
29 年度	別紙参照	<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>			
		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		<b>(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。</b>			
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。					
前年 28 年度	別紙参照	<b>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。</b>			
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	
29年度	前年 28年度
○市町村アカデミー ..... 5人 (うち女性 1人) ・地域ブランド等観光戦略の実践 (1人)	○市町村アカデミー ..... 9人 (うち女性 3人) ・監査事務 (1人) ・住民窓口サービスの向上 (1人) ・ICTによる情報政策 (1人)
○国際文化アカデミー ..... 29人 (うち女性 9人) ・全国地域づくり人材塾 (1人) ・地域住民の防災力向上 (1人) ・自治体外国人施策の実務 (1人) ・固定資産税課税事務 (1人) ・住民税課税事務 (1人) ・保育士・幼稚園教諭のための保育行政 (1人) ・自治体の内部統制と監査機能 (1人) ・児童虐待への対応 (1人) ・生活学習によるまちづくりを考える (1人)	○国際文化アカデミー ..... 18人 (うち女性 6人) ・市町村税徴収事務 (1人) ・自治体監査実務の基本 (1人) ・自治体外国人施策の実務 (1人) ・保育士幼稚園教諭のための保育行政サービス (1人) ・子供の貧困対策 (1人) ・児童虐待への対応 (1人)
○国土交通大学校 ..... 5人 (うち女性 1人) ・景観・屋外広告物行政 (1人)	○兵庫県自治研修所 ..... 17人 (うち女性 5人) ・女性リーダー育成 (3人) ・協働ワークショップ (2人)
○兵庫県自治研修所 ..... 25人 (うち女性 7人) ・研修企画担当者研修 (1人) ・クレーム対応力向上研修 (1人) ・民法研修 (1人) ・女性リーダー研修 (1人) ・市町部局長等管理職研修 (1人) ・協働による政策づくり研修 (2人)	○兵庫県市町振興課 ..... 34人 (うち女性 8人) ・給与事務職員 (1人) ・人事労務職員 (1人) ・監査事務担当職員 (1人) ・選挙事務担当職員 (3人) ・法制執務担当職員 (2人)
○兵庫県市町振興課 ..... 27人 (うち女性 6人) ・給与事務担当職員 (1人) ・法制執務担当職員 (1人) ・人事労務担当職員 (2人) ・徴収事務担当職員 (2人)	○1級在級3年目女性職員研修 ..... 40人 ・「先輩職員の体験談」研修 (40人)
○阪神南県民センター ..... 1人 (うち女性 1人) ・メンタルヘルス研修兼地域別管理・監督職研修 (1人)	○人事院近畿事務局実施 ..... 4人 (うち女性 3人) ・平成28年度近畿地区女性職員キャリアアップ研修 (2人) ・第39回近畿地区課長研修 (1人)
○1級在級3年目職員研修 ..... 113人 (うち女性 47人) ・ライフ・キャリアプラン研修 (47人)	
○人事院近畿事務局実施 ..... 5人 (うち女性 3人) ・平成29年度近畿地区女性職員キャリアアップ研修 (2人) ・第40回近畿地区課長研修 (1人)	

# 65 別紙

平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局	総務局	課	人材育成担当	事業番号	3132	
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>				
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 <span style="float:right">重点方針 ○</span>					
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。					
29年度に向けた方向性 (PLAN)	これまでも必修研修の中で、男女共同参画に関する項目を実施してきたところであるが、平成28年度には、業務改善等を目的として、新たにタイムマネジメント研修を実施し、ワークライフバランスの推進を図っている。今後も引き続き、こうした取組みを継続していくことで、職員の意識向上等を図っていく。					
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。					
29年度	○新任課長研修 .....23人 (うち女性 2人) 男女共同参画について ○新任係長研修 .....61人 (うち女性 17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 .....167人 (うち女性 80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 ...182人 (うち女性 30人) ダイバーシティについて ○組織のタイムマネジメント研修 ...54人 (うち女性 9人) ○タイムマネジメント研修 .....161人 (うち女性 49人)					
	○新任課長研修 .....28人 (うち女性 3人) 男女共同参画について ○新任係長研修 .....59人 (うち女性 12人) 男女共同参画について ○新任係長研修 .....57人 (うち女性 12人) 特定事業主行動計画について ○新規採用職員研修 .....115人 (うち女性 41人) 男女共同参画について ○組織のタイムマネジメント研修 ...32人 (うち女性 16人) ○タイムマネジメント研修 .....162人 (うち女性 64人)					
前年28年度	○新任課長研修 .....28人 (うち女性 3人) 男女共同参画について ○新任係長研修 .....59人 (うち女性 12人) 男女共同参画について ○新任係長研修 .....57人 (うち女性 12人) 特定事業主行動計画について ○新規採用職員研修 .....115人 (うち女性 41人) 男女共同参画について ○組織のタイムマネジメント研修 ...32人 (うち女性 16人) ○タイムマネジメント研修 .....162人 (うち女性 64人)					
<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>		<b>目標項目</b>				
目標・実績		目標値	達成年度	年度	28年度	29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
<b>評価3</b>		<b>(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>				
		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				
<b>課題</b>		<b>(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。</b>				
		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。				
<b>今後の方向性 (ACTION)</b>		<b>※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。</b>				
		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。				

## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		市民協働局		課		ダイバーシティ推進課		事業番号		3211					
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>													
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) ↓													
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		○	
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。													
29年度に向けた方向性 (PLAN) 今後とも、市民の希望に応じて、男女共同参画について講座を実施する。		<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>													
参考 関連する計画		目標項目													
		目標・実績		目標値		達成年度		年度		28年度		29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			
<b>実施内容 (DO)</b> ※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。		<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>													
29年度 (ダイバーシティ推進課) 要望がなかったため出前講座を実施していない。 【女性センター】 男女共同参画の視点を持って防災を考えるために、災害対策課の市政出前講座に講師派遣をした。 ・1月30日 尼崎市立園田小学校PTA人権学習会		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 28年度 (ダイバーシティ推進課) ・尼崎市連合婦人会研修会への講師出講 テーマ「尼崎市の女性問題意識等について」参加対象(尼崎市連合婦人理事・会員約20名) ・市政出前講座について、「多様な性に配慮した人権の尊重 尼崎市の取組みなどについて」を説明するとともに、淀川区に講師を依頼し「知っておきたい 子どものLGBT」の講座を実施した。(対象:尼崎市立琴ノ浦高校高等学校教師等45名) 【女性センター】 男女共同参画の視点を持って防災を考えるために、災害対策課の市政出前講座に講師派遣をした。 ・7月8日 武庫愛の園幼稚園 ・7月12日 あんだんて(園田地区の女性団体) ・12月14日 尼崎市立立花幼稚園		<b>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。</b>													
		(ダイバーシティ推進課) 継続して実施することが求められている【女性センター】限られた人員でいかに講師派遣を実施していくのが課題である。													
		<b>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。</b>													
		(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。													

平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局	市民協働局	課	市民活動推進課	事業番号	3212																																										
<b>事業概要 (PLAN)</b>		<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>																																													
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	2 社会における女性のエンパワーメントの促進 <span style="float:right">重点方針</span> <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	を入れてください																																													
事業番号/事業名	3212 地域団体に対する協力依頼	<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>																																													
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。	目標項目	単位福祉協会会長に占める女性割合																																												
29年度に向けた方向性 (PLAN)	社会福祉協議会加入率の低下や地域活動に参画している担い手(役員)の高齢化が課題であり、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なかで、女性の役員登用など男女共同参画計画推進の理解を求めていく。	目標・実績	目標値	上昇	達成年度	33年度	28年度	17.7%	29年度	18.7%																																					
参考	関連する計画	実績の評価	<input checked="" 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。																																														
29年度	<単位福祉協会会長男女比> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>単位福祉協会数</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>合計</th> <th>女性割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成24年4月1日現在</td> <td>625</td> <td>508</td> <td>117</td> <td>625</td> <td>18.72%</td> </tr> <tr> <td>平成25年4月1日現在</td> <td>623</td> <td>505</td> <td>118</td> <td>623</td> <td>18.94%</td> </tr> <tr> <td>平成26年4月1日現在</td> <td>620</td> <td>518</td> <td>102</td> <td>620</td> <td>16.45%</td> </tr> <tr> <td>平成27年4月1日現在</td> <td>616</td> <td>509</td> <td>107</td> <td>616</td> <td>17.37%</td> </tr> <tr> <td>平成28年4月1日現在</td> <td>616</td> <td>507</td> <td>109</td> <td>616</td> <td>17.69%</td> </tr> <tr> <td>平成29年8月25日現</td> <td>605</td> <td>492</td> <td>113</td> <td>605</td> <td>18.68%</td> </tr> </tbody> </table>						単位福祉協会数	男性	女性	合計	女性割合	平成24年4月1日現在	625	508	117	625	18.72%	平成25年4月1日現在	623	505	118	623	18.94%	平成26年4月1日現在	620	518	102	620	16.45%	平成27年4月1日現在	616	509	107	616	17.37%	平成28年4月1日現在	616	507	109	616	17.69%	平成29年8月25日現	605	492	113	605	18.68%
		単位福祉協会数	男性	女性	合計	女性割合																																									
平成24年4月1日現在	625	508	117	625	18.72%																																										
平成25年4月1日現在	623	505	118	623	18.94%																																										
平成26年4月1日現在	620	518	102	620	16.45%																																										
平成27年4月1日現在	616	509	107	616	17.37%																																										
平成28年4月1日現在	616	507	109	616	17.69%																																										
平成29年8月25日現	605	492	113	605	18.68%																																										
前年 28年度																																															
<b>評価3</b>		<b>(CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>																																													
		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																																													
<b>課題</b>		<b>(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。</b>																																													
		女性の役員登用などの理解を求めつつ、加入率の低下、役員の高齢化など地域団体の課題への対応について検討していく。																																													
<b>今後の方向性 (ACTION)</b>		<b>※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。</b>																																													
		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の理解を求めていく。																																													



平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		消防局		課		予防課		事業番号		3311									
<b>事業概要 (PLAN)</b>			<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>																
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 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 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 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 <span style="float:right">重点方針 ○</span>																			
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			<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b> 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>28年度</th> <th>29年度</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>達成している</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>下回った 備考</td> </tr> </table>									目標値	達成年度	28年度	29年度	<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った 備考
目標値	達成年度	28年度										29年度							
<input type="checkbox"/>	達成している	<input type="checkbox"/>	下回った 備考																
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。																			
29年度に向けた方向性 (PLAN) 課題は、婦人防火クラブの高齢化や団体数及び人員の減少であり、若年層を中心とした新たなクラブ員をどのように確保するかである。(団体数及び人員の減少について、最盛期は平成7年度で67団体・4,570名、平成29年4月1日現在で34団体・1,540名となっている) 今後の方向性として、研修会及び訓練を通じて消防団や他の自主防災組織との連携を進めるとともに、婦人防火クラブの新たな担い手となる若年層を中心としたクラブ員の確保に努める。			<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b> 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 <b>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。</b>																
参考 関連する計画																			
<b>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。</b>			消防団と連携し訓練を実施するクラブもあったが、婦人防火クラブの新たな担い手となる若年層のクラブ員の確保が困難であった。また、研修会の内容を多くの方に参加してもらえるようなテーマとしたが、参加人員の確保に苦慮したものの。																
29年度 婦人防火クラブの主な活動 【会議】 6/21 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会の役員会、運営委員会・7/31 尼崎市防災会議・7/25 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会の委員会 【研修会など】 6/21 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会の研修会(詳細は、下部に記載)・10/16 近畿ブロック婦人防火クラブの幹部研修会・11/14 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会の研修会・2/3 住宅防火・防災推進シンポジウム 【その他の活動】 9/16 消防団と連携した避難訓練及び救命講習を実施・1/7 尼崎市消防出初式(尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会の研修会の内容) ①テーマ「もっとできることないかしら? ~安全・安心のまちを目指して~」講師:特定非営利活動法人NPO政策研究所 相川康子氏 ②参加人員:約100名 研修会の内容を検討する際に、女性の視点で防災の分野に参画できるように講師を選定。また、興味をもってもらえるようなテーマにした。																			
前年 28年度 婦人防火クラブの主な活動 【会議】 6/24 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会・役員会 6/24 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会・運営委員会 7/1 尼崎市防災会議 9/7 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会・委員会 【研修会など】 6/24 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会・研修会 9/13 近畿ブロック婦人防火クラブ・幹部研修会 12/2 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会研修会 【訓練】1/8 1/17 1.17は忘れない地域防災訓練 3/4 春の消防総合訓練 【その他の活動】 9/15~9/24 高齢者防火安全指導旬間 11/9~11/15 秋の火災予防運動に伴う防火広報活動 1/8 尼崎市消防出初式 3/1~3/7 春の火災予防運動に伴う防火広報活動			<b>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。</b> 研修会の参加の募集方法を工夫をしたり、研修内容をもっと身近なテーマにしたり、誰にでも興味を持ってもらえるようにすることにより人員の確保に努める。また、クラブ員への開催案内を早めに行うことで、参加者が都合をつけやすいように配慮する。																





実施内容																																																																			
29 年度	<p>●団員数(平成30年4月1日現在)                      消防団員(実員)882人(うち女性消防団員 36人)                      本部団員 15人(うち女性消防団員 8人)                      分団団員 867人(うち女性消防団員 28人)</p> <p>●平成29年度活動実績                      ・本部女性団員(8名)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務種別</th> <th>活動回数</th> <th>活動団員総数</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>防火・防災普及啓発活動</td> <td>5回</td> <td>32名</td> <td>地区祭り、イベント</td> </tr> <tr> <td>訓練指導</td> <td>2回</td> <td>13名</td> <td>出初式、防災総合訓練</td> </tr> <tr> <td>研修等</td> <td>3回</td> <td>18名</td> <td>兵庫県消防学校研修、女性消防団員活性化大会等</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>21回</td> <td>138名</td> <td>団員研修等における司会進行、会議等</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>31回</td> <td>201名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>団員1人あたりの活動回数</td> <td></td> <td>6.4回</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>分団女性消防団員(27名)                      (火災出動) 火災件数120件中、4件・5名出動 (防火指導) 18名の女性消防団員が、37回実施。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務種別</th> <th>活動回数</th> <th>活動団員総数</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練</td> <td>7回</td> <td>52名</td> <td>招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練</td> </tr> <tr> <td>研修</td> <td>3回</td> <td>16名</td> <td>新任団員研修、消防ポンプ技術研修</td> </tr> <tr> <td>訓練指導</td> <td>2回</td> <td>17名</td> <td>地域訓練</td> </tr> <tr> <td>巡回広報</td> <td>16回</td> <td>29名</td> <td>防火広報等</td> </tr> <tr> <td>消防出初式</td> <td>1回</td> <td>20名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>年末警戒</td> <td>6回</td> <td>83名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>35回</td> <td>217名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>団員1人あたりの活動回数</td> <td></td> <td>6.2回</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			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	5回	32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	3回	18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	21回	138名	団員研修等における司会進行、会議等	合計	31回	201名		団員1人あたりの活動回数		6.4回		業務種別	活動回数	活動団員総数	備考	訓練	7回	52名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練	研修	3回	16名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修	訓練指導	2回	17名	地域訓練	巡回広報	16回	29名	防火広報等	消防出初式	1回	20名		年末警戒	6回	83名		合計	35回	217名		団員1人あたりの活動回数		6.2回	
	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	5回	32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	3回	18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	21回	138名	団員研修等における司会進行、会議等																																																															
	合計	31回	201名																																																																
	団員1人あたりの活動回数		6.4回																																																																
	業務種別	活動回数	活動団員総数	備考																																																															
	訓練	7回	52名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練																																																															
研修	3回	16名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修																																																																
訓練指導	2回	17名	地域訓練																																																																
巡回広報	16回	29名	防火広報等																																																																
消防出初式	1回	20名																																																																	
年末警戒	6回	83名																																																																	
合計	35回	217名																																																																	
団員1人あたりの活動回数		6.2回																																																																	
前年 28 年度	<p>●団員数(平成29年4月1日現在)                      消防団員(実員)901人(うち女性消防団員 35人)                      本部団員 15人(うち女性消防団員 8人)                      分団団員 886人(うち女性消防団員 27人)</p> <p>●平成28年度活動実績                      ・本部女性団員(8名)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務種別</th> <th>活動回数</th> <th>活動団員総数</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>防火・防災普及啓発活動</td> <td>3回</td> <td>17名</td> <td>地区祭り、イベント、施設</td> </tr> <tr> <td>訓練指導</td> <td>2回</td> <td>8名</td> <td>出初式、防災総合訓練</td> </tr> <tr> <td>研修等</td> <td>2回</td> <td>8名</td> <td>兵庫県消防学校研修等</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>8回</td> <td>45名</td> <td>団員研修等における司会進行等</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>15回</td> <td>78名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>団員1人あたりの活動回数</td> <td></td> <td>5.2回</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>・分団女性消防団員(27名)                      (火災出動) 火災件数101件中、8件・8名出動 (防火指導) 19名の女性消防団員が、51回実施。                      (訓練・警戒)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務種別</th> <th>活動回数</th> <th>活動団員総数</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練</td> <td>7回</td> <td>48名</td> <td>招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練</td> </tr> <tr> <td>研修</td> <td>3回</td> <td>18名</td> <td>新任団員研修、消防ポンプ技術研修</td> </tr> <tr> <td>訓練指導</td> <td>2回</td> <td>15名</td> <td>地域訓練</td> </tr> <tr> <td>巡回広報</td> <td>16回</td> <td>28名</td> <td>防火広報等</td> </tr> <tr> <td>消防出初式</td> <td>1回</td> <td>20名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>年末警戒</td> <td>6回</td> <td>75名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>35回</td> <td>204名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>団員1人あたりの活動回数</td> <td></td> <td>5.8回</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			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	17名	地区祭り、イベント、施設	訓練指導	2回	8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等	その他	8回	45名	団員研修等における司会進行等	合計	15回	78名		団員1人あたりの活動回数		5.2回		業務種別	活動回数	活動団員総数	備考	訓練	7回	48名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練	研修	3回	18名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修	訓練指導	2回	15名	地域訓練	巡回広報	16回	28名	防火広報等	消防出初式	1回	20名		年末警戒	6回	75名		合計	35回	204名		団員1人あたりの活動回数		5.8回	
	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	17名	地区祭り、イベント、施設																																																															
	訓練指導	2回	8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等																																																															
	その他	8回	45名	団員研修等における司会進行等																																																															
	合計	15回	78名																																																																
	団員1人あたりの活動回数		5.2回																																																																
	業務種別	活動回数	活動団員総数	備考																																																															
	訓練	7回	48名	招集訓練、水防訓練、地域防災訓練、署合同訓練 機械器具点検、訓練礼式訓練																																																															
研修	3回	18名	新任団員研修、消防ポンプ技術研修																																																																
訓練指導	2回	15名	地域訓練																																																																
巡回広報	16回	28名	防火広報等																																																																
消防出初式	1回	20名																																																																	
年末警戒	6回	75名																																																																	
合計	35回	204名																																																																	
団員1人あたりの活動回数		5.8回																																																																	

平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局	危機管理安全局	課	災害対策課	事業番号	3313
事業概要 (PLAN)	<p>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</p> <p>方針 3 防災・防犯等における男女共同参画の推進 <span style="float:right">重点方針 ○</span></p> <p>施策の方向 1 防災・防犯等における男女共同参画の推進</p> <p>事業番号/事業名 3313 防災・災害復興における男女共同参画</p> <p>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。</p>				
29年度に向けた方向性 (PLAN)	<p>・備蓄物資の整備について、見直しを行った備蓄計画に基づき、高齢者や乳幼児、女性等の多様なニーズに配慮した品目を購入していく。</p> <p>・兵庫県防災士会や女性スタートレピエ等と連携して、男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等を引き続き行っていく。</p> <p>・市民・事業者・行政等の多様な主体の協働により、要配慮者の参画促進や男女共同参画の視点を踏まえ、各種訓練等の防災活動を実施していく。</p>				
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詳しく記載してください。</p>				
29年度	<p>・備蓄物資については、高齢者向けのお粥タイプのアルファ化米をはじめ、アレルギー対応のアルファ化米を備蓄するとともに、粉ミルクについてもアレルギー対応の製品を購入するなど、多様なニーズに配慮した備蓄品の整備を行った。また、市内の民間事業者との災害時における飲料水の供給等に関する協定を締結したことで、停電時でもお湯の供給が可能となり、温かい食事やミルク等への活用が可能になった。生活用備蓄品については、乳幼児、高齢者用の紙おむつやお尻ふき、生理用品などの増備も行った。</p> <p>・平成29年7月30日及び8月6日に女性スタートレピエや兵庫県防災士会等と連携し女性を対象とした防災講座を実施、避難所運営における女性の視点の重要性等をテーマに意識啓発を行った。</p> <p>・平成29年10月21日に女性スタートレピエと共催で「家庭向け」の防災セミナーを開催し、就学前児の保護者を対象に災害時に役立つ日用品等の活用方法などに加え、男女共同参画の視点をもった避難所づくりも行った。</p> <p>・平成29年度の「1.17は忘れない」地域防災訓練では、訓練会場周辺の要配慮者施設への訓練参加を呼びかけるとともに、車椅子利用者をはじめとした要配慮者の垂直避難等を実施、平成28年度に続き避難所開設・運営訓練を行い、「要配慮者避難室」や「男女別の更衣室」、「授乳室の確保」、「避難所運営における中心役員の構成は男女双方のバランスがとれた編成にする」等の多様な視点に配慮した円滑な避難所運営を行うための新たな事項を追加し、地域・学校・行政で男女共同参画及び要配慮者への視点を踏まえた対応の確認を行った。</p>				
前年28年度	<p>・兵庫県防災士会や女性スタートレピエ等と連携した防災講座等を行い、避難所運営における女性の視点の重要性等をテーマに意識啓発を行った。</p> <p>・平成28年度防災総合訓練では、訓練参加者が地図などを活用し、想定された被害情報を基に議論しながら模擬的に災害時の対応を考える図上訓練を実施した。その中の設問として、男女共同参画の視点を取り入れ、「乳幼児を連れた家庭に対する避難所でのケアの有無」、「紙おむつや生理用品等の支援物資の配送要請」、「アレルギー対応食品や赤ちゃん用のおしり拭きの有無」を問う等の内容を盛り込んだ。</p> <p>・尼崎市市制100周年防災フォーラムでは、屋外で関係機関や団体がブースを展開する「防災ふれあいフェスタ」を実施した。その中で、女性スタートレピエと連携し、過去の震災での避難所運営の教訓などをテーマとしたパネル展示や、家族連れが参加できる「防災・防犯ホイッスルづくり教室」を実施した。</p> <p>・平成28年1月に「女性が考えるこれからの安心・安全(防災版)」と題した公開対談を実施し、市長をはじめ、市の関係部局、兵庫県の関係部局、兵庫県警、NPO法人等が参加し、「避難所での女性への様々な配慮の必要性」、「自助・共助の重要性」や「家庭での子供への防災教育の大切さ」等、市民に伝えたいこと等を女性目線で話し合った。</p> <p>・平成28年度の「1.17は忘れない」地域防災訓練では、避難所開設・運営訓練を行い、その中で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。また、前記の公開対談の中であがった「避難所での女性への様々な配慮の必要性」への対応として、避難所での女性に対する嫌がらせや犯罪の抑止、マナーに関する注意喚起をするためのポスター掲示を行った。</p> <p>・備蓄物資については、南海トラフ巨大地震等の最新の被害想定を踏まえ、食料・生活用品等の量・品目・配置場所等の見直しを行い、その中で、備蓄品目については、防災会議や女性部会等からの意見を踏まえ、高齢者や乳幼児、女性等ニーズの違いに配慮した品目(おしりふき、アレルギー対応品等)の追加を行った。</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	<p><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。</p> <p><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。</p> <p><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) ↓</p>				
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	28年度	29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				
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>・備蓄について、多様なニーズへ対応するため幅広い視野をもつ。</p> <p>・防災訓練等要配慮者のさらなる参画促進</p>				
	<p>・備蓄整備について、引き続き高齢者や乳幼児、女性等の多様なニーズに配慮した備蓄品を購入するとともに、民間事業者との協定締結など幅広い視野で考える。</p> <p>・兵庫県防災士会及び女性スタートレピエ等と引き続き連携し、男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等を行っていく。</p> <p>・市民・事業者・行政等の多様な主体の協働により、要配慮者の参画促進や男女共同参画の視点を踏まえ、各種訓練等をはじめとした防災訓練を実施していく。</p>				

## 平成30年度【第3次尼崎市男女共同参画計画】実施状況調査票

局		市民協働局		課		ダイバーシティ推進課		事業番号		3314							
<b>事業概要 (PLAN)</b>				<b>評価1 (CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか</b>													
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) ↓													
方針 3 防災・防犯等における男女共同参画の推進 <span style="float:right">重点方針</span> <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 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。													
29年度に向けた方向性 (PLAN) 【女性センター】 29年度のトレビエ重点課題としてさまざまな対象者にセミナー、ギャラリー展、ブックフェアを開催するなど行い、広く市民に啓発する。 ・男女共同参画週間事業「防災・復興に男女共同参画の視点を」 ・命を守ろう！防災の心がまえ ・女性リーダーを育てるための連続セミナー ・家庭向けの「尼崎市防災セミナー」(尼崎市災害対策課と連携)等を予定している。				<b>評価2 (CHECK) 数値目標</b>													
参考 関連する計画				目標項目		目標・実績		目標値		達成年度		年度		28年度		29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			
<b>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。</b>				<b>評価3 (CHECK) 男女共同参画審議会による昨年度の指摘内容</b>													
29年度 別紙参照				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 28年度 【女性センター】 ○「防災・お母さんの心がまえ①②」開催(講師:藤田 朝代 防災士、ひょうご防災特別推進員 受講者数:①22人②20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。 ①男女共同参画の視点を持って、防災・防犯を考えよう(市政出前講座) 50人 派遣先:武庫愛の園幼稚園 ②男女共同参画の視点を持って、防災・防犯を考えよう(市政出前講座) 10人 派遣先:あんだんて(園田地区の女性団体) ③秋の防災ワークショップ「みんなで考えよう、避難所作りワークショップ」24人 派遣先:塚口南地域学習館 ④尼崎市防災フォーラム2016防災ふれあいフェスタ「自分だけの防災・防犯ホイッスルづくり」200人 会場:アルカイク広場 ⑤男女共同参画の視点を持って、防災・防犯を考えよう(市政出前講座) 25人 派遣先:尼崎市立立花幼稚園				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。													
				男女共同参画の視点からの防災への啓発についてはまだ充分とはいえない。													
				<b>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。</b>													
				・重点課題とした年度と同じ講座数ほどは行うことはできないが、男女共同参画の視点で考える避難所づくりは、女性センターと共催したいと思ってもらえるように、できる限り地域に出向いて開催を続けていきたい。													

## 実施内容

29  
年度

## 【女性センター】

今年度の重点課題として、男女共同参画週間事業、女性フォーラム、防災連続講座、みんなで考えよう避難所作り等、7講座行い、災害対策課、防災士会をはじめ様々な団体と協働し、センター内だけでなく、色々な場所で実施し、地域連携事業としても、園田学園女子大学の学生や広く一般の方に防災・減災についての啓発を5講座行った。「男女共同参画の視点が欠かせないこと、その視点からみるとたくさん問題点があり、その解決策を考えることは大変有意義であった」と参加者アンケートには多数記載され、実際の避難所となる公民館で実施できたことも大きな成果であった。

## &lt;講座・セミナー&gt;

○「子育て中の女性のための防災セミナー 今すぐ、わたしにできること 命を守ろう！ 防災の心がまえ」（講師：藤田 朝代、女性センター職員 受講者数：13人 同席乳児4人）

○「男女共同参画週間事業 防災・復興に男女共同参画の視点を」（講師：浅野 幸子、稲村 和美 受講者数：95人）

○「男女共同参画の視点を持った防災連続講座・ワークショップ」①「地域防災を男女共同参画の視点で点検してみよう」②「女性の防災リーダーを目指そう！ 育てよう！」（講師：相川 康子 受講者数：49人）

○「第1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.2—』（講師：あんどうりす、女性センター職員 受講者数：58人）

○「2017あまがさき女性フォーラム ワークショップ3 大学生といっしょに考える防災セミナー」（運営：園田学園女子大学2年生、女性センター職員 受講者数：24人）

○「まさか！ 避難所生活に！ あなたならどうする？」（講師：女性センター職員 受講者数：18人）

○「みんなで考えよう避難所づくり」全3コマ（講師：①尼崎市危機管理安全局災害対策課 職員 ②③女性センター職員 受講者数：のべ45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。

○みんなのサマーセミナー「防災・防犯デコホイッスルづくり」（派遣先：みんなのサマーセミナー 受講者数：13人）

○男女共同参画の視点を持った防災パネル展示、防災・防犯デコホイッスルづくり（派遣先：立公ふれあいまつり 受講者数：700人）

○小田公民館おでかけ講座「ホイッスルづくり～楽しく学ぶ防災・防犯」（派遣先：尼崎市立小田公民館 受講者数：20人）

○市政出前講座「男女共同参画の視点を持って、防災・防犯を考えよう」（派遣先：園田小学校PTA人権学習会「あすなろ」 受講者数：20人）

## &lt;ブックフェア&gt;

○「女性のための防災」「男女共同参画の視点を持った防災」「防災」

## &lt;啓発誌&gt;

○女性センターが発行する啓発誌『フェミナル』第60号（2017年10月発行）4,000部 「特集：災害に備えよう～防災グッズ・男女共同参画の視点で避難所づくり」

## &lt;園田学園女子大学地域連携&gt;

文部科学省「地（知）の拠点整備事業」として尼崎市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。

・新聞切抜きから考える防災と男女共同参画

・女性防災士 兵庫県、尼崎の特徴を知る

・災害と性暴力 相談の現場から

・多様性に配慮した避難所作り ワークショップ

・学外講義 男女共同参画週間事業「防災・復興に男女共同参画の視点を」

・あまがさき女性フォーラム「防災」パワーポイント、ポスター作製、防災食メニュー考案 他

## &lt;ギャラリー&gt;

○男女共同参画週間ギャラリー防災 尼崎の災害記録写真展

○防災グッズ・防災パネル展

○災害に備えよう 防災グッズ 男女共同参画の視点での避難所づくり