

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・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
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
NO ( : 新規)	3111	
事業名	審議会委員への女性の登用の推進	
事業内容	審議会等への女性委員の登用を推進するため、平成23年度末までに女性委員の登用率3分の1以上に向け、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。	
数値目標	項目	審議会等委員への女性の登用率
	目標値	3分の1以上(23年度)
	参考	27.9%(18年度)
所管課	人事担当、女性・消費生活課	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に働きかけをおこなった。(登用率 33.3%)</li> <li>【人事課】</li> <li>必要に応じて人材情報を提供している。</li> <li>【女性・消費生活課】</li> </ul>	33.33%
20年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に働きかけをおこなった。(登用率 33.7%)</li> <li>【人事課】</li> <li>必要に応じて人材情報を提供している。</li> <li>【女性・消費生活課】</li> </ul>	33.67%
21年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に働きかけをおこなった。(H22.3.31 登用率 34.9%)</li> <li>【人事課】</li> <li>必要に応じて人材情報を提供している。</li> <li>【女性・消費生活課】</li> </ul>	34.86%
22年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各審議会に対し、女性委員の登用率向上について個々に働きかけをおこなった。(H23.3.31 登用率 35.8%)</li> <li>【人事課】</li> <li>必要に応じて人材情報を提供している。</li> <li>【女性・消費生活課】</li> </ul>	35.75%

<今後の方向性>

年次報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>審議会等の委員や、管理職への女性の登用を引き続き進める必要がある。(19年度)</li> <li>審議会委員への女性の登用について、全体の目標値は達成しているものの、女性委員が少ない審議会等については、女性委員を積極的に登用されるよう努力されたい。(21年度)</li> </ul>
課題	審議会委員への女性の登用について、全体の目標値は達成しているものの、女性委員が少ない審議会がある。
今後の方向性	審議会委員への女性の登用について、全体の目標値は達成しているものの、女性委員が少ない審議会等については、女性委員を積極的に登用されるよう引き続き取組を継続します。

【計画実施状況調査】

< 掲載事業 >

基本目標	3	政策・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
施策の方向	2	各種地域団体の意思決定部門への女性の参画促進
NO ( : 新規 )	3121	
事業名	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。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	女性・消費生活課	

< 実施状況 >

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	申込みなし	
20年度	実施	申込みなし	
21年度	実施	申込みなし	
22年度	実施	申込みなし	

< 今後の方向性 >

年次報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市政出前講座において、男女共同参画についての講座申込みがない状況について、講座メニューの表現やカテゴリー分けについて、市民により興味をもってもらう工夫を図られたい。(20年度)</li> <li>・ 出前講座において、男女共同参画についての申込みがないことから、制度が活用されるよう工夫を図られたい。(21年度)</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度の活用</li> </ul>
今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 23年度の市政出前講座の内容紹介では、講座内容をイメージしやすいよう、改善している。引き続き、依頼に応じて対応していく。</li> </ul>

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・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
施策の方向	2	各種地域団体の意思決定部門への女性の参画促進
NO ( : 新規)	3122	
事業名	各種地域団体に対する協力依頼	
事業内容	各種地域団体において、女性が団体の意思決定に参画できるように、役員への女性の登用などの推進に理解を求める。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	女性・消費生活課、関係各課	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	社会福祉協議会推薦の男女共同参画推進員の活動により、団体の役員への女性の登用が進んだ。	
20年度	実施	社会福祉協議会推薦の男女共同参画推進員の活動により、団体の役員への女性の登用が進んだ。	
21年度	実施	男女共同参画推進員が地域において啓発活動を実施。 (単位福祉協会会長625人中女性104人(16.6%)6月)	
22年度	実施	男女共同参画推進員が地域において啓発活動を実施。	

<今後の方向性>

年次報告	社会福祉協議会の女性役員の比率について、地域にばらつきがあることから、各種地域団体に対して役員への女性の登用推進に理解と協力依頼を進められたい。(20年度)
課題	・市民意識調査において、今回新たに、地域活動における男女共同参画の現状と意識に関する問を設けた。
今後の方向性	・市民意識調査の結果を参考に、対応を検討していく。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・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
施策の方向	3	企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO ( : 新規)	3131	
事業名	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に女性職員の職域の拡大を図る。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	人事担当	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	・採用後10年以内の職員を対象に職歴、本人希望等を記した「若手職員ジョブローテーション個人票」を作成し、多様な分野への登用を図った。 ・「女性職員ジョブローテーション個人票」を作成し、多様な分野への登用を図った。	
20年度	実施	・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。	
21年度	実施	・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。	
22年度	実施	・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。	

<今後の方向性>

年次報告	指摘なし
課題	特になし
今後の方向性	引き続き取組を継続します。

[計画実施状況調査]

<掲載事業>

基本目標	3 政策・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
施策の方向	3 企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO ( :新規)	3132
事業名	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。
数値目標	項目 課長級以上の女性の管理職の割合
	目標値 10%以上(21年度)
	参考 2.9%(18年度)
所管課	人事担当

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標																																												
19年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の条件整備</li> <li>・新部門への女性管理職の登用</li> </ul> (参考)女性職員の管理職登用状況(昇任数) 部長 1人、課長 3人、参事 0人、 課長補佐 2人、係長 9人、主任 20人	4.44%																																												
20年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の条件整備</li> <li>・新部門への女性管理職の登用</li> </ul> (参考)女性職員の管理職登用状況(昇任数) 部長 0人 課長 3人 参事 0人 課長補佐 3人 係長 7人 主任 9人	4.62%																																												
		役職別職員数(H20.4.1) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全職種</th> <th colspan="2">内、技術職</th> </tr> <tr> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>局長級</td> <td>14</td> <td>0 (0.0%)</td> <td>2</td> <td>0 (0.0%)</td> </tr> <tr> <td>室長級</td> <td>56</td> <td>3 (5.4%)</td> <td>10</td> <td>1 (10.0%)</td> </tr> <tr> <td>課長級</td> <td>190</td> <td>9 (4.7%)</td> <td>46</td> <td>3 (6.5%)</td> </tr> <tr> <td>課長補佐</td> <td>240</td> <td>20 (8.3%)</td> <td>56</td> <td>4 (7.1%)</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>450</td> <td>71 (15.8%)</td> <td>98</td> <td>11 (11.2%)</td> </tr> <tr> <td>主任</td> <td>997</td> <td>416 (41.7%)</td> <td>219</td> <td>64 (29.2%)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1,947</td> <td>519 (26.7%)</td> <td>431</td> <td>83 (19.3%)</td> </tr> </tbody> </table>		全職種		内、技術職		役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)	局長級	14	0 (0.0%)	2	0 (0.0%)	室長級	56	3 (5.4%)	10	1 (10.0%)	課長級	190	9 (4.7%)	46	3 (6.5%)	課長補佐	240	20 (8.3%)	56	4 (7.1%)	係長級	450	71 (15.8%)	98	11 (11.2%)	主任	997	416 (41.7%)	219	64 (29.2%)	計	1,947	519 (26.7%)	431	83 (19.3%)	
	全職種			内、技術職																																											
	役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)																																											
局長級	14	0 (0.0%)	2	0 (0.0%)																																											
室長級	56	3 (5.4%)	10	1 (10.0%)																																											
課長級	190	9 (4.7%)	46	3 (6.5%)																																											
課長補佐	240	20 (8.3%)	56	4 (7.1%)																																											
係長級	450	71 (15.8%)	98	11 (11.2%)																																											
主任	997	416 (41.7%)	219	64 (29.2%)																																											
計	1,947	519 (26.7%)	431	83 (19.3%)																																											
21年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の条件整備</li> <li>・新部門への女性管理職の登用</li> </ul> (参考)女性職員の管理職登用状況(H21.4.1昇任数) 室長 0人 課長 2人 参事 0人 課長補佐 3人 係長 11人	5.86%																																												
		役職別職員数(H21.4.1) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全職種</th> <th colspan="2">内、技術職</th> </tr> <tr> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>局長級</td> <td>14</td> <td>0 (0.0%)</td> <td>3</td> <td>0 (0.0%)</td> </tr> <tr> <td>室長級</td> <td>49</td> <td>3 (6.1%)</td> <td>9</td> <td>1 (11.1%)</td> </tr> <tr> <td>課長級</td> <td>176</td> <td>11 (6.3%)</td> <td>41</td> <td>4 (9.8%)</td> </tr> <tr> <td>課長補佐</td> <td>223</td> <td>19 (8.5%)</td> <td>50</td> <td>4 (8.0%)</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>432</td> <td>72 (16.7%)</td> <td>96</td> <td>11 (11.5%)</td> </tr> <tr> <td>主任</td> <td>893</td> <td>378 (42.3%)</td> <td>193</td> <td>62 (32.1%)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1787</td> <td>483 (27.0%)</td> <td>392</td> <td>82 (20.9%)</td> </tr> </tbody> </table>		全職種		内、技術職		役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)	局長級	14	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)	室長級	49	3 (6.1%)	9	1 (11.1%)	課長級	176	11 (6.3%)	41	4 (9.8%)	課長補佐	223	19 (8.5%)	50	4 (8.0%)	係長級	432	72 (16.7%)	96	11 (11.5%)	主任	893	378 (42.3%)	193	62 (32.1%)	計	1787	483 (27.0%)	392	82 (20.9%)	
	全職種			内、技術職																																											
	役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)																																											
局長級	14	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)																																											
室長級	49	3 (6.1%)	9	1 (11.1%)																																											
課長級	176	11 (6.3%)	41	4 (9.8%)																																											
課長補佐	223	19 (8.5%)	50	4 (8.0%)																																											
係長級	432	72 (16.7%)	96	11 (11.5%)																																											
主任	893	378 (42.3%)	193	62 (32.1%)																																											
計	1787	483 (27.0%)	392	82 (20.9%)																																											
22年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の条件整備</li> <li>・新部門への女性管理職の登用</li> </ul> (参考)女性職員の管理職登用状況(H22.4.1昇任数) 室長 0人 課長 2人 課長補佐 2人 係長 17人	5.48%																																												
		役職別職員数(H22.4.1) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全職種</th> <th colspan="2">内、技術職</th> </tr> <tr> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> <th>役職者数</th> <th>内、女性数(率)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>局長級</td> <td>14</td> <td>0 (0.0%)</td> <td>3</td> <td>0 (0.0%)</td> </tr> <tr> <td>室長級</td> <td>46</td> <td>2 (4.3%)</td> <td>9</td> <td>1 (11.1%)</td> </tr> <tr> <td>課長級</td> <td>159</td> <td>10 (6.3%)</td> <td>40</td> <td>3 (7.5%)</td> </tr> <tr> <td>課長補佐</td> <td>207</td> <td>20 (9.7%)</td> <td>46</td> <td>5 (10.9%)</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>433</td> <td>85 (19.6%)</td> <td>94</td> <td>15 (16.0%)</td> </tr> <tr> <td>主任</td> <td>737</td> <td>322 (43.7%)</td> <td>151</td> <td>49 (32.5%)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1,596</td> <td>439 (27.5%)</td> <td>343</td> <td>73 (21.3%)</td> </tr> </tbody> </table>		全職種		内、技術職		役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)	局長級	14	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)	室長級	46	2 (4.3%)	9	1 (11.1%)	課長級	159	10 (6.3%)	40	3 (7.5%)	課長補佐	207	20 (9.7%)	46	5 (10.9%)	係長級	433	85 (19.6%)	94	15 (16.0%)	主任	737	322 (43.7%)	151	49 (32.5%)	計	1,596	439 (27.5%)	343	73 (21.3%)	
	全職種			内、技術職																																											
	役職者数	内、女性数(率)	役職者数	内、女性数(率)																																											
局長級	14	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)																																											
室長級	46	2 (4.3%)	9	1 (11.1%)																																											
課長級	159	10 (6.3%)	40	3 (7.5%)																																											
課長補佐	207	20 (9.7%)	46	5 (10.9%)																																											
係長級	433	85 (19.6%)	94	15 (16.0%)																																											
主任	737	322 (43.7%)	151	49 (32.5%)																																											
計	1,596	439 (27.5%)	343	73 (21.3%)																																											

<今後の方向性>

年次報告	女性職員の管理職への登用推進については、数値だけの問題ではなく、働き方全般に関わるものであり、職員のワーク・ライフ・バランスを進めていく必要がある。(20年度)
課題	課長級以上の女性の管理職の割合を21年度に10%以上とすることを目標としていたが、達せられていない状況にある。
今後の方向性	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上げていく。

【計画実施状況調査】

< 掲載事業 >

基本目標	3	政策・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
施策の方向	3	企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO ( : 新規 )	3133	
事業名	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。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	職員課	

< 実施状況 >

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	・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、研究主任、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 （参考）学校園への女性管理職の登用状況 （女性/総数） 校長 教頭 小学校 6/43 8/43 中学校 3/19 1/20 高等学校 0/5 0/7 養護学校 0/1 0/1 幼稚園 16/18 8/8 計 25/86 17/79	
20年度	実施	・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、研究主任、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 （参考）学校園への女性管理職の登用状況 （女性/総数） 校長 教頭 小学校 6/43 6/43 中学校 4/19 1/20 高等学校 0/5 0/7 特別支援学校 0/1 0/1 幼稚園 16/18 8/8 計 26/86 15/79	
21年度	実施	・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、研究主任、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 （参考）学校園への女性管理職の登用状況 （女性/総数） 校長 教頭 小学校 6/43 8/43 中学校 3/19 2/20 高等学校 0/5 0/7 特別支援学校 0/1 0/1 幼稚園 16/18 8/8 計 25/86 18/79	
22年度	実施	・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、研究主任、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 （参考）学校園への女性管理職の登用状況 （女性/総数） 校長 教頭 小学校 7/43 10/43 中学校 3/19 2/20 高等学校 0/4 0/7 特別支援学校 0/1 0/1 幼稚園 15/18 7/7 計 25/85 19/78	

< 今後の方向性 >

年次報告	指摘なし
課題	・管理職への登用が可能な世代の人数が少なく今後女性の登用率の減少が懸念される。
今後の方向性	・引き続き県教育委員会とも連携しながら女性・若手の管理職登用に努める。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・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
施策の方向	3	企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO ( : 新規)	3134	
事業名	「尼崎市特定事業主行動計画」の推進	
事業内容	次世代育成支援対策推進法の趣旨に沿い、事業主の責任のもとに、勤務条件をはじめとする職場環境の整備や改善、男女の区別なく職業生活と家庭生活の両立が重要であるという意識の醸成、職場全体で子育て世代の職員を支えることのできる風土づくりなどを目的とした計画を推進する。	
数値目標	項目	「尼崎市特定事業主行動計画」の推進 妻の妊娠から産後休暇までの期間で、年次有給休暇を含め、10日以上 の休暇を取得する男性職員の割合 職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数
	目標値	当該男性職員の70%以上 2日増やす、5日未満の取得実績の職員をなくす(26年度)
	参考	-、年次有給休暇平均取得日数14.6日(17年度)
所管課	給与担当	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	1 子を養育する職員が、職務を完全に離れることなく仕事と育児の両立ができるよう、常勤勤務職員の身分を持ったまま短時間勤務(週20、24、25時間)を承認できる「育児短時間勤務制度」の新設を行った。 2 「イベント年次有給休暇」の周知等を改めて行った。	56.3% 14.2日
20年度	実施	「イベント年次有給休暇」の周知等を改めて行った。	76.0% 13.9日
21年度	実施	「イベント年次有給休暇」の周知等を改めて行った。	66.7% 14.1日
22年度	実施	後期計画を策定し、数値目標を教育委員会、消防局、水道局、交通局を含めた尼崎市全体で算出することとした。 (参考)平成21年度実績 61.7% 13.9日	71.6% 12.5日

<今後の方向性>

年次報告	「尼崎市特定事業主行動計画」の推進に関して、出産補助休暇を取得する男性職員が増加し、女性の出産に男性がより関わるようになったことについては評価できる。今後とも休暇制度等の充実により、職場全体で子育て世代を支える風土づくりに取り組まねたい。(20年度)
課題	職場全体が次世代育成や子育てに理解を示せる環境づくりの向上を図るため、いかに尼崎市特定事業主行動計画の認知度を広めていくかが課題である。
今後の方向性	認知度を広めていくため、尼崎市特定事業主行動計画についての研修を新規採用職員、新任係長及び全所属長向けの研修に取り入れる等、研修の拡大について取り組んでいきたい。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2	女性のリーダーシップの養成
施策の方向	1	女性リーダーの情報提供と交流の場の提供
NO ( : 新規)	3211	
事業名	女性人材情報の提供	
事業内容	地域社会で活躍する女性人材を幅広く交流活用できるよう情報提供する。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	女性・消費生活課	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性人材、グループ情報の提供。</li> <li>・トビエ人材情報を活用し、情報提供した。(464人)</li> <li>・指定管理者(NPO法人)による豊富な女性人材情報の活用・提供</li> <li>・女性フェスティバル実施によるグループ養成と交流の場の提供</li> </ul>	
20年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性人材、グループ情報の提供。</li> <li>・トビエ人材情報を活用し、情報提供した。</li> <li>・指定管理者(NPO法人)による豊富な女性人材情報の活用・提供</li> <li>・女性フェスティバル実施によるグループ養成と交流の場の提供(リレートークでは女性センターの役割についての理解も深まり、参加人数は前年度を上回っている)</li> </ul>	
21年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性人材、グループ情報の提供。</li> <li>・指定管理者(NPO法人)による豊富な女性人材情報の活用・提供</li> <li>・女性フェスティバル実施によるグループ養成と交流の場の提供</li> </ul>	
22年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性人材、グループ情報の提供。</li> <li>・指定管理者(NPO法人)による豊富な女性人材情報の活用・提供</li> <li>・女性フェスティバル実施によるグループ養成と交流の場の提供</li> </ul>	

<今後の方向性>

年次報告	指摘なし
課題	・女性センターが必要に応じて人材情報を提供している。
今後の方向性	・引き続き対応していく。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2	女性のリーダーシップの養成
施策の方向	1	女性リーダーの情報提供と交流の場の提供
NO ( : 新規)	3212	[2251]
事業名	女性団体・グループの支援と連携の推進(再掲)	
事業内容	女性の自立と社会参加等を支援するため、多くの市民が参加できるフォーラムを開催し、女性団体、自主グループの育成と相互の連携を図る。	
数値目標	項目	女性センターの登録グループ数
	目標値	増やす(毎年度)
	参考	165団体(18年4月)
所管課	女性・消費生活課	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	・2007あまがさき女性フォーラム(11月25日)(参加者のべ515人) ・女性フェスティバル3/8~3/9(参加グループ733団体 参加者のべ951人) ・自主グループとして、「すくすくたんぼぼ」、「フォトラバーズ」、「ライフプランを考える会」、「トレビエサポーター」が発足。自主グループ計6グループ。	222団体 (19年4月)
20年度	実施	・2008あまがさき女性フォーラム(11月30日)(参加者のべ582人) ・女性フェスティバル3/7~3/8(参加グループ730団体 参加者のべ1021人) ・自主グループとして、「堂松北老人給食ボランティアグループ」、「ばんぶきん」、「すくすくたんぼぼ」、「フォトラバーズ」、「FP友の会」、「トレビエサポーター」、「マザーアース」、「ライフハーモニー」が発足。自主グループ計8グループ。	252団体
21年度	実施	・2009あまがさき女性フォーラム(11月29日)(参加者のべ591人) ・女性フェスティバル3/6~3/7(参加グループ728団体 参加者のべ1,129人) ・自主グループとして、「きらり」が発足。自主グループ計5グループ。	262団体
22年度	実施	・2010あまがさき女性フォーラム(12月5日)(参加者のべ534人) ・女性フェスティバル3/5~3/6(参加グループ27団体 参加者のべ861人) ・自主グループとして、「バンビ」、「女性史誌をつくる会」が発足。自主グループ計6グループ。 ・登録活動団体制度を開始。(4団体)	登録団体4団体

<今後の方向性>

年次報告	指摘なし
課題	・あまがさき女性フォーラムと女性フェスティバルの実行委員会のそれぞれの特徴を活かした運営方法を工夫する必要がある。
今後の方向性	・平成22年度に開始した登録活動団体制度の充実をはかる。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3 政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2 女性のリーダーシップの養成
施策の方向	2 市職員の能力開発と女性問題研修の充実
NO ( :新規)	3221
事業名	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。
数値目標	項目 女性職員の能力開発に関する研修数
	目標値 増やす(毎年度)
	参考 5研修(18年度)
所管課	人事担当

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「はばたけ女性リーダー」「パワーアップ女性管理職」「女性職員のためのエンパワーメントセミナー」(各1人)</li> <li>・自治大学校1部・第2部特別課程派遣(2人)</li> <li>・21世紀職業財団派遣「女性マネージャーのためのグレートアップワークショップ研修」(2人)</li> <li>・女性主任対象「女性キャリアアップ」研修の実施(受講者25人)</li> </ul>	6研修
20年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性リーダーのためのマネジメント研修(1人)</li> <li>・女性職員のためのエンパワーメント・セミナー(1人)</li> <li>・自治大学校1部・第2部特別課程派遣(1人)</li> <li>・市町村アカデミー「これからの管理職」(1人)</li> <li>・21世紀職業財団派遣「女性マネージャーのためのグレートアップワークショップ研修」(2人)</li> <li>・女性主任対象「女性キャリアアップ研修」(受講者27人)</li> </ul>	6研修
21年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際文化アカデミー「組織マネジメント研修」(1人)</li> <li>・「住民と考えるまちおこし研修」(1人)</li> <li>・「訴訟等実務研修」(1人)</li> <li>・「女性リーダーのためのマネジメント研修」(1人)</li> <li>・自治大学校1部・第2部特別課程派遣(1人)</li> <li>・2級在級女性職員対象「先輩職員の体験談」研修(受講者25人)</li> </ul>	6研修
22年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際文化アカデミー</li> <li>・市町村税徴収事務(1人)</li> <li>市町村アカデミー</li> <li>・循環と共生の環境づくり(1人)</li> <li>・人口減少時代の子育て支援(2人)</li> <li>・ブラッシュアップ女性リーダー(1人)</li> <li>・住民行政事務(1人)</li> <li>兵庫県市長会調査研究事業(1人)</li> <li>国土交通大学校派遣研修(1人)</li> <li>1級在級3年目女性職員対象「先輩職員の体験談」研修(23人)</li> </ul>	6研修

<今後の方向性>

年次報告	女性職員の能力開発について、他都市では女性の管理職のグループが先輩として次の世代へつなげていくインフォーマルな相談体制を確立している事例もあることから、そういった内部の体制づくりにも目を向けられたい。また、市長が直接職員と交流し、女性職員のキャリアアップの推進を図る取り組みも検討されたい。(20年度)
課題	特になし
今後の方向性	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。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2	女性のリーダーシップの養成
施策の方向	2	市職員の能力開発と女性問題研修の充実
NO ( :新規)		3222
事業名	職員研修の実施	
事業内容	女性問題に対する職員の意識向上に向けた研修に積極的に取り組む。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	人事担当	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権問題研修の実施「職場のパワーハラスメントの防止に向けて」(受講者157人)</li> <li>・新任課長研修「男女共同参画」(受講者30人)</li> <li>・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者28人)</li> <li>・新任係長研修「男女共同参画」(受講者48人)</li> </ul>	
20年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任課長研修「男女共同参画」(受講者27人 男性24人・女性3人)</li> <li>・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者25人 男性22人・女性3人)</li> <li>・新任係長研修「男女共同参画」(受講者39人 男性30人・女性9人)</li> <li>・新規採用職員研修「男女共同参画」(受講者82人 男性46人・女性36人)</li> </ul>	
21年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任課長研修「男女共同参画」(受講者19人 男性17人・女性2人)</li> <li>・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者26人 男性23人・女性3人)</li> <li>・新任係長研修「男女共同参画」(受講者50人 男性36人・女性14人)</li> <li>・新規採用職員研修「男女共同参画」(受講者86人 男性41人・女性45人)</li> </ul>	
22年度	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント研修の実施(受講者127人)</li> <li>・新任課長研修「男女共同参画」(受講者25人 男性24人・女性1人)</li> <li>・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者32人 男性30人・女性2人)</li> <li>・新任係長研修「男女共同参画」(受講者73人 男性59人・女性14人)</li> </ul>	

<今後の方向性>

年次報告	職員研修について、DV被害者が二次的被害にあうことのないよう、DV被害者への対応についても実施する必要がある。また、ワーク・ライフ・バランスやハラスメントなど、今日的なテーマについても扱う必要がある。(21年度)
課題	特になし
今後の方向性	今後も女性問題に対する職員の意識向上に向けた研修に積極的に取り組む。平成23年度は特に、尼崎市特定事業主行動計画の後期計画策定に伴い、計画の内容について周知を図るため、職員研修を実施する予定である。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2	女性のリーダーシップの養成
施策の方向	3	女性が企画するまちづくりの推進
NO ( : 新規)	3231	
事業名	女性リーダーの育成・支援	
事業内容	社会教育団体における女性リーダーを育成・支援する。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	社会教育担当	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	尼崎市連合婦人会単位婦人会(21単位)がそれぞれ女性リーダーとしての資質を高めるため、人権研修を実施した。研修参加人数484人	
20年度	実施	尼崎市連合婦人会単位婦人会(22単位)がそれぞれ女性リーダーとしての資質を高めるため、人権研修を実施した。研修参加人数439人	
21年度	実施	尼崎市連合婦人会単位婦人会(22単位)がそれぞれ女性リーダーとしての資質を高めるため、人権研修を実施した。研修参加人数664人	
22年度	実施	尼崎市連合婦人会単位婦人会(22単位)がそれぞれ女性リーダーとしての資質を高めるため、人権研修を実施した。研修参加人数502人 実施期間 11月から1月 実施内容 講演・啓発映画及び人権博物館等の現地学習 参加者 婦人会員と女性市民	

<今後の方向性>

年次報告	指摘なし
課題	婦人会活動の一層の活性化を図るとともに、組織の充実、新規加入者の促進、積極的な地域への働きかけをおこなっていく。
今後の方向性	地域婦人会を中心に他の女性グループとの連携も視野に入れ、一層、地域に根ざした事業となるよう地道に取り組んでいく。 各単位婦人会のリーダーがより、資質の向上に努めるとともに、自主的な人権研修を実施する。

【計画実施状況調査】

<掲載事業>

基本目標	3	政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大
方針	2	女性のリーダーシップの養成
施策の方向	3	女性が企画するまちづくりの推進
NO ( : 新規)	3232	[2252]
事業名	地域コミュニティグループへの支援 (再掲)	
事業内容	地域の課題解決に取り組むグループに助成し、主体的な地域コミュニティの形成を促進する。	
数値目標	項目	
	目標値	
	参考	
所管課	市民活動推進担当	

<実施状況>

	実施の有無	実施内容	数値目標
19年度	実施	あまがさきチャレンジまちづくり事業を実施し、65グループに補助を行った。	
20年度	実施	あまがさきチャレンジまちづくり事業を実施し、81グループに補助を行った。 (男女共同参画社会づくり関連団体(子育て支援・女性支援)11団体)	
21年度	実施	あまがさきチャレンジまちづくり事業を実施し、57グループに補助を行った。 (男女共同参画社会づくり関連団体(子育て支援・女性支援)5団体)	
22年度	実施	あまがさきチャレンジまちづくり事業を実施し、39グループに補助を行った。 (男女共同参画社会づくり関連団体(子育て支援・女性支援)9団体)	

<今後の方向性>

年次報告	指摘なし
課題	申請団体数が減ってきている。
今後の方向性	市民活動団体にとって、より使いやすい制度となるように、平成22年度に制度の見直しを行った。今後も引き続き、制度の改善と広報に努めていく。