

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	人事課、協働・男女参画課
---	-----	---	--------------

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
NO	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、「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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	審議会委員への女性登用について、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ている。
-------------------	--

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	

【参考】関連する計画	
計画名	

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●(24年5月7日)市長をはじめ各局長で構成する政策推進会議において、男女共同参画所管局長である市民協働局長から次のように審議会への女性委員の登用推進について依頼を行った。 <ol style="list-style-type: none"> ① 専門分野の学識経験者に女性がない場合、専門分野の範囲を広げての人選 ② 団体推薦の場合、団体の長等の役員に限定せず、構成員からも適任者の選出を依頼 ③ 充て職による委員就任の見直し ●(25年2月7日)審議会の指摘を受け、市長をはじめ各局長で構成する男女共同参画推進本部において、審議会への女性委員の登用推進について次のように呼びかけた。 <ol style="list-style-type: none"> ① 防災会議の女性部会をモデルとした、女性の視点・意見を積極的に取り入れる仕組みの活用 ② 充て職による委員就任の見直し なお、兵庫県下では尼崎市の審議会の女性委員割合は2番目に高く(※平成24年4月現在)、ぜひ1番を目指したいと呼びかけた。また、40%未満の場合は、所管課は目標値に達しなかった理由を記載した文書を決裁に添付している。それに対し、次は40%を達成するよう市長が但し書きをしている
過去の実施内容(23年度)	・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行った。(H24.3.31 登用率 36.5%)

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	審議会等の女性の委員割合									
目標・実績	<table border="1"> <tr> <th>目標値</th> <td>40%以上</td> <th>達成年度</th> <td>28</td> <th>年度</th> <td>24年度</td> <td>36.6% (25年3月31日)</td> <td>23年度</td> <td>36.5% (24年3月31日)</td> </tr> </table>	目標値	40%以上	達成年度	28	年度	24年度	36.6% (25年3月31日)	23年度	36.5% (24年3月31日)
目標値	40%以上	達成年度	28	年度	24年度	36.6% (25年3月31日)	23年度	36.5% (24年3月31日)		
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input checked="" type="checkbox"/> 下回った									

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	審議会委員への女性の登用の推進については、今後も審議会等の所管課への積極的な協力依頼を行うことに加え、市民公募委員や防災会議の女性部会設置の取組みなどをモデルとして女性の視点・意見を積極的に取り入れる仕組みの活用についても取り組まれた。

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	
対応等	<p>審議会の指摘を受け、市長をはじめ各局長で構成する男女共同参画推進本部において、次のように審議会への女性委員の登用推進について呼びかけた。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 防災会議の女性部会をモデルとした、女性の視点・意見を積極的に取り入れる仕組みの活用 ② 充て職による委員就任の見直し <p>なお、兵庫県下では尼崎市の審議会の女性委員割合は2番目に高く(※平成24年4月現在)、ぜひ1番を目指したいと呼びかけた。また、40%未満の場合は、所管課は目標値に達しなかった理由を記載した文書を決裁に添付している。それに対し、次は40%を達成するよう市長が但し書きをしている</p>

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	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。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	人事課
---	-----	---	-----

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 企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO	3121
事業名	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。

24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】関連する事務事業評価の事業
事務事業名

【参考】関連する計画
計画名

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	・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。
過去の実施内容(23年度)	・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。

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとられずに実施したか。 ■ 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%;"> <tr> <th>目標値</th> <th>達成年度</th> <th>年度</th> <th>24年度</th> <th>23年度</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度					
目標値	達成年度	年度	24年度	23年度							
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った										

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	・引き続き取組みを継続します。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	人事課
---	-----	---	-----

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 企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO	3122
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	平成28年度の10%以上という目標値を目指し、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。
-------------------	---

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	

【参考】関連する計画	
計画名	

実施内容(24年度)(DO)																																													
実施内容(24年度) ・職域拡大の条件整備 ・新部門への女性管理職の登用 (参考)女性職員の管理職登用状況 (H24.4.1昇任数) 部長 1人 課長 1人 課長補佐 7人 係長 17人	○役職別職員数(H24.4.1) <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>13</td> <td>0 (0.0%)</td> <td>3</td> <td>0 (0.0%)</td> </tr> <tr> <td>部長級</td> <td>50</td> <td>2 (4.0%)</td> <td>13</td> <td>1 (7.7%)</td> </tr> <tr> <td>課長級</td> <td>162</td> <td>10 (6.2%)</td> <td>41</td> <td>3 (7.3%)</td> </tr> <tr> <td>課長補佐</td> <td>185</td> <td>23 (12.4%)</td> <td>45</td> <td>6 (13.3%)</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>456</td> <td>120 (26.3%)</td> <td>105</td> <td>19 (18.1%)</td> </tr> <tr> <td>主任</td> <td>483</td> <td>210 (43.5%)</td> <td>78</td> <td>26 (33.3%)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,349</td> <td>365 (27.1%)</td> <td>285</td> <td>55 (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	13	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)	部長級	50	2 (4.0%)	13	1 (7.7%)	課長級	162	10 (6.2%)	41	3 (7.3%)	課長補佐	185	23 (12.4%)	45	6 (13.3%)	係長級	456	120 (26.3%)	105	19 (18.1%)	主任	483	210 (43.5%)	78	26 (33.3%)	合計	1,349	365 (27.1%)	285	55 (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	13	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)																																									
部長級	50	2 (4.0%)	13	1 (7.7%)																																									
課長級	162	10 (6.2%)	41	3 (7.3%)																																									
課長補佐	185	23 (12.4%)	45	6 (13.3%)																																									
係長級	456	120 (26.3%)	105	19 (18.1%)																																									
主任	483	210 (43.5%)	78	26 (33.3%)																																									
合計	1,349	365 (27.1%)	285	55 (19.3%)																																									
過去の実施内容(23年度)	○役職別職員数(H23.4.1) <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>12</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>2 (4.1%)</td> <td>11</td> <td>1 (9.1%)</td> </tr> <tr> <td>課長級</td> <td>160</td> <td>12 (7.5%)</td> <td>40</td> <td>4 (10.0%)</td> </tr> <tr> <td>課長補佐</td> <td>185</td> <td>18 (9.7%)</td> <td>43</td> <td>4 (9.3%)</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>460</td> <td>114 (24.8%)</td> <td>104</td> <td>19 (18.3%)</td> </tr> <tr> <td>主任</td> <td>580</td> <td>254 (43.8%)</td> <td>107</td> <td>36 (33.6%)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1,446</td> <td>400 (27.7%)</td> <td>308</td> <td>64 (20.8%)</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	12	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)	室長級	49	2 (4.1%)	11	1 (9.1%)	課長級	160	12 (7.5%)	40	4 (10.0%)	課長補佐	185	18 (9.7%)	43	4 (9.3%)	係長級	460	114 (24.8%)	104	19 (18.3%)	主任	580	254 (43.8%)	107	36 (33.6%)	計	1,446	400 (27.7%)	308	64 (20.8%)
	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	12	0 (0.0%)	3	0 (0.0%)																																									
室長級	49	2 (4.1%)	11	1 (9.1%)																																									
課長級	160	12 (7.5%)	40	4 (10.0%)																																									
課長補佐	185	18 (9.7%)	43	4 (9.3%)																																									
係長級	460	114 (24.8%)	104	19 (18.3%)																																									
主任	580	254 (43.8%)	107	36 (33.6%)																																									
計	1,446	400 (27.7%)	308	64 (20.8%)																																									

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	■ 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。 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	市の課長級以上の女性の管理職割合								
目標・実績	<table border="1"> <tr> <th>目標値</th> <td>10%以上</td> <th>達成年度</th> <td>28年度</td> <th>24年度</th> <td>5.3%</td> <th>23年度</th> <td>6.3%</td> </tr> </table>	目標値	10%以上	達成年度	28年度	24年度	5.3%	23年度	6.3%
目標値	10%以上	達成年度	28年度	24年度	5.3%	23年度	6.3%		
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input checked="" type="checkbox"/> 下回った								

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	女性職員の管理職への登用の推進において、他都市の事例なども参考に、女性が管理職として仕事ができる環境づくり、市役所全体の仕事のあり方、管理職を目指す女性が増えるような取組みを検討されたい。
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	
対応等	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るとともに、他都市における取組みを参考として、女性が管理職として仕事ができる環境づくりに努めます。

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	平成28年度の10%以上という目標値を目指し、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。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局 教育委員会事務局 課

職員課

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 企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO	3123
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	<ul style="list-style-type: none"> 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。 管理職を目指す女性教員が少なく、今後女性の登用率の減少が懸念される。
-------------------	---

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	

【参考】関連する計画	
計画名	

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 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 9/43 12/43 中学校 2/19 1/20 高等学校 0/4 0/7 特別支援学校 0/1 0/1 幼稚園 16/18 8/8 計 27/85 21/79
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> 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 18/78

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 □ 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"> <tr> <th>目標値</th> <th>達成年度</th> <th>年度</th> <th>24年度</th> <th>23年度</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度					
目標値	達成年度	年度	24年度	23年度							
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った										

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	女性教員の管理職への登用の推進において、管理職を目指す女性が少ない背景をアンケート調査等により明らかにし、女性が積極的に管理職を目指すことができる環境づくりに取り組まれない。

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	
対応等	管理職の登用については、県教委の管理職選考要綱に従い、一定の年齢に達し、受験を希望する教員の意思に基づき、校長の推薦のあった者について、適任と思われる者を市教委として県教委に推薦したのち、県教委が登用者を決定する。市教委としても、各学校を訪問し、管理職と面談し、女性管理職候補者を含め、人材の発掘に努めているが、管理職にならずに教諭として子どもたちの教育に携わることを希望する者が多数であるという現状もある。今後も、引き続き、女性管理職の登用にむけ、人材発掘に努める。

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	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。今後も引き続き、人材発掘に努めるとともに若い教諭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ていく。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	給与課
---	-----	---	-----

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 企画立案管理部門等への積極的な女性職員の配置
NO	3124
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	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、尼崎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と考えており、当該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に行っていくなど、研修の拡大について取り組んでいくことで、認知度を広げていきたい。
-------------------	--

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	

【参考】関連する計画	
計画名	

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	「イベント年次有給休暇」の周知を改めて行うとともに、夏季休暇と年次有給休暇の連続取得等を奨励し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進した。
過去の実施内容(23年度)	「イベント年次有給休暇」の周知を改めて行うとともに、夏季休暇と年次有給休暇の連続取得等を奨励し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進した。

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 □ 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) 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日以上休暇を取得することについては、男性も育児等に参加することで男女の区別なく子育て世代の職員を支えることのできる風土作り等を目的としているため。

評価2(CHECK) 数値目標									
目標項目	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日以上休暇を取得する当該男性職員割合								
目標・実績	<table border="1"> <tr> <th>目標値</th> <td>70%以上</td> <th>達成年度</th> <td>28年度</td> <th>24年度</th> <td>62.50%</td> <th>23年度</th> <td>49.1%</td> </tr> </table>	目標値	70%以上	達成年度	28年度	24年度	62.50%	23年度	49.1%
目標値	70%以上	達成年度	28年度	24年度	62.50%	23年度	49.1%		
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input checked="" type="checkbox"/> 下回った								

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	現在実施している内容にて一定の効果が表れており、今後も現在の取組みを継続していく。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	人事課
---	-----	---	-----

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
NO	3131
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に向け、管理職女性職員と若手女性職員とが交流する場を設け、管理職女性職員体験談の共有により、相談できる機会をつくる。また、新任役職者研修の一環として、市長対話を実施し、女性職員のキャリアアップの推進を図る。

24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】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	研修事業費 171A

【参考】関連する計画	
計画名	はたらきガイド

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 国際文化アカデミー ・市町村税徴収事務(1人)・住民税課税事務(1人)・行政評価の活用と展開(1人) ・子育て支援と保育行政(1人)・自治体監査実務の基本(1人)・児童虐待への対応(1人) 市町村アカデミー ・人口減少時代の子育て支援(1人) 兵庫県自治研修所 ・市町職員接遇指導者養成研修(1人)・研修企画担当者研修(1人) 兵庫県市町振興課 ・人事・労務担当職員研修(1人)・市町栄典事務担当職員研修(1人) ・地方公営企業会計制度の改正に係る実務対応研修(3人) ・徴収事務担当職員研修(1人)・監査事務担当職員研修(1人)・財務事務担当職員研修(3人) 国土交通大学校 ・公園・緑化研修(1人)・昇降機等安全・事故対策(1人) 1級在職3年目女性職員対象「先輩職員の体験談」研修(30人)
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> 国際文化アカデミー ・自治体職員のための財務会計の基本(1人)・住民税課税事務(1人) ・子育て支援の充実(1人)・児童虐待への対応(1人) 市町村アカデミー ・人口減少時代の子育て支援(1人)・住民と行政の協働(1人)・住民行政事務(1人) 兵庫県自治研修所 ・クレーム対応力向上研修(1人)・市町研修企画担当者研修(1人) 兵庫県市町振興課 ・公務災害防止対策セミナー(3人)・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)・財政担当職員研修(2人)・交付税担当職員研修(1人)・監査事務担当職員研修(2人)・給与事務担当職員研修(1人)・新地方公営企業会計制度実務研修(2人) 国土交通大学校 ・公園・緑化研修(1人) 1級在職3年目女性職員対象「先輩職員の体験談」研修(28人)

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度	
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った					

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
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。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	人事課
---	-----	---	-----

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
NO	3132 【拡充】
事業名	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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	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。本年度は特に、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、新任係長を対象に研修を実施した。
-------------------	---

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	研修事業費 171A

【参考】関連する計画	
計画名	はたらきガイド

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・人権問題推進員研修「DVを容認しない社会を目指して」(受講者 140人、男性 128人、女性 12人)1回、1時間30分1回、1時間 ・新任課長研修「男女共同参画」(受講者 20人、男性 19人、女性 1人)1回、1時間 ・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者 37人、男性 33人、女性 4人)1回、1時間 ・新任係長研修「男女共同参画」(受講者 67人、男性 51人、女性 16人)1回、1時間 ・新任係長研修「特定事業主行動計画」(受講者 67人、男性 51人、女性 16人)1回、45分 ・新規採用職員研修「男女共同参画」(受講者 129人、男性 60人、女性 69人)2回、1時間 ※なお、新任課長、課長補佐、係長研修「男女共同参画」については、合同で開催
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・新任課長研修「男女共同参画」(受講者 33人、男性 31人、女性 2人) ・新任課長補佐研修「男女共同参画」(受講者 36人、男性 33人、女性 3人) ・新任係長研修「男女共同参画」(受講者 101人、男性 67人、女性 34人) ・新任係長研修「特定事業主行動計画」(受講者 101人、男性 71人、女性 30人) ・新規採用職員研修「男女共同参画」(受講者 102人、男性 63人、女性 39人)

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度	
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った					

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	職員研修において、DVに関する研修の必修化に取り組まれない。
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	
対応等	平成24年度にDVに関する研修を必修で全所属長に対し実施した。今後も必修研修等の中でDVに関する内容を取り上げていく。

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	平成24年度にDVに関する研修を必修で全所属長に対し実施した。今後も必修研修等の中でDVに関する内容を取り上げていく。また、今後も男女共同参画に関する職員の意識向上に向けた研修に積極的に取り組む。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	消防局	課	予防課
---	-----	---	-----

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	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 防災・防犯等における男女共同参画の推進
NO	3211
事業名	防火組織の育成
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	<p>【方向性】平成24年度も平成23年度に引き続き、研修会、各会合、消防出初式や各種消防訓練等に婦人防火クラブ員の参加を予定しており、クラブ員に参加の意義を理解してもらい、多数の参加を募っていく方向性ではあるが、詳細等については現在未定である。</p> <p>【課題】開催行事において、例年同様のクラブが常時参加という状況になっているので、不参加のクラブに対し、行事への参加を通して婦人防火クラブ自体の活性化を行うことが課題となっている。</p>
-------------------	--

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	

【参考】関連する計画	
計画名	

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年5月21日 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会 1クラブ 1名 平成24年6月11日,12日 市町村婦人防火クラブ幹部研修会 2名 平成24年6月29日 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会 役員会 11クラブ 11名 運営委員会 31クラブ 108名 研修会 32クラブ 120名 平成24年8月8日 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会研修会 6クラブ 16名 平成24年8月30日,31日 近畿ブロック婦人防火クラブ幹部研修会 1クラブ 1名 平成24年10月21日 ひょうご消防のつどい 1クラブ 1名 平成25年1月6日 尼崎市消防出初式 35クラブ 157名 その他、「尼崎市防災総合訓練」や「1.17は忘れない地域防災訓練」、「文化財防火デー-消防総合訓練」への参加、火災予防運動期間中に実施する防火キャンペーン等への参加のほか、各クラブで防火研修会や救命講習を実施している。
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年5月31日 兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会 1クラブ 1名 平成23年6月27日 尼崎市婦人防火クラブ連絡協議会 役員会 11クラブ 11名 運営委員会 36クラブ 143名 研修会 38クラブ 136名 平成23年8月5日 平成23年度兵庫県婦人防火クラブ連絡協議会研修会 6クラブ 18名 平成23年10月12日 平成23年度近畿ブロック婦人防火クラブ幹部研修会 1クラブ 1名 平成23年10月16日 ひょうご消防のつどい2011 1クラブ 1名 平成24年1月8日 平成24年尼崎市消防出初式 39クラブ 164名 その他、「尼崎市防災総合訓練」や「1.17は忘れない地域防災訓練」、「文化財防火デー-消防総合訓練」への参加、火災予防運動期間中に実施する防火キャンペーン等への参加のほか、各クラブで防火研修会や救命講習を実施している。

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 □ 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"> <tr> <th>目標値</th> <th>達成年度</th> <th>年度</th> <th>24年度</th> <th>23年度</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度					
目標値	達成年度	年度	24年度	23年度							
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った										

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	防火組織の育成において、地域の社会福祉連絡協議会単位で組織される自主防災会に女性の参画を促進していくためにも、婦人防火クラブの活性化など、女性のエンパワーメントを促進するような活動を推進されたい。
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	
対応等	これまででも、組織の設立趣旨に鑑み、女性のエンパワーメントを促進することを目的とした活動を推進してきたところではあるが、更なる活動の広がりを実現するために、活動の内容や成果を広く一般に公開していくこととする。

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	平成25年度も引き続き、研修会、各種会合、消防訓練等に婦人防火クラブ員の参加を予定している。また、新たなクラブ員を確保し、組織を活性化させるために、クラブ員以外の方にも各種行事内容を積極的に周知するとともに、他の組織(幼稚園、小学校保護者会等)との行事の共催等も視野に入れ活動を実施していく。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

局	消防局	課	企画管理課
---	-----	---	-------

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	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 防災・防犯等における男女共同参画の推進
NO	3212
事業名	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みを行えるよう、消防団活動への女性の参画を促進する。

24年度に向けた方向性(PLAN)	<p>全国及び本市において、女性消防団員は増加傾向にあり、活動についても防火広報活動や、災害現場での後方支援活動等活躍の場は、広がっている。</p> <p>これからも、防火啓発の対象を広げ、保育所及び幼稚園の幼児に対して、大型手作り紙芝居や寸劇による防火啓発活動を行い、幼児期に防火防災の芽を育み、より一層の防火広報活動に取り組んで行く。</p> <p>また、大規模災害などに対処するため、訓練・研修などを積極的に活用し、知識と経験を取得して行く。</p>
-------------------	--

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	消防団活動事業費 : A11A

【参考】関連する計画	
計画名	—

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<p>団員918人 うち女性消防団員は36人</p> <p>※団本部配属の女性消防団員の主な任務については、地域のイベントや火災予防運動等の行事などに参加し、火災予防活動の啓発や、消防思想の普及を行う防火普及啓発活動を実施している。一方、各分団配属の女性消防団員については、啓発活動を実施しながら、男性消防団員と同様に災害現場活動に従事している。</p> <p>【主な参加イベントや活動内容】</p> <p>団本部参加イベント(各分団配属の女性消防団員も含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・尼崎市消防団統合50周年記念大会・・・「あまがさきファイヤーフェアリーズ命名式」※あまがさきファイヤーフェアリーズは、市民に広く女性消防団員を知ってもらい、活躍の場をさらに広げ、地域に密着した女性ならではの視点で積極的にかかわり、防火・防災活動を展開し、「安全で安心して暮らせる尼崎」の実現に寄与することを目的として24年度に発足した。 ・園田カーニバル(園田競馬場)・女性消防団員研修会・救急指導補助 ・全国女性消防団員活性化大会等への参加・年末火災特別警戒(家庭防火指導の推進、消防機械器具の点検、夜間警戒パトロール及び巡回広報など)・消防出初式(表彰補佐、水消火器、紙芝居など)・兵庫県女性消防団員研修・消防出初式 ・1. 17は忘れない地域防災訓練(避難誘導、訓練補助など)・署、団合同訓練(一斉放水訓練など) ・訓練礼式研修、ポンプ操作研修 など
過去の実施内容(23年度)	<p>団員914人 うち女性消防団員は30人</p> <p>※団本部配属の女性消防団員の主な任務については、地域のイベントや火災予防運動等の行事などに参加し、火災予防活動の啓発や、消防思想の普及を行う防火普及啓発活動を実施している。一方、各分団配属の女性消防団員については、啓発活動を実施しながら、男性消防団員と同様に災害現場活動に従事している。</p> <p>【主な参加イベントや活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園田カーニバル(園田競馬場)・消防団ポンプ操法大会・消防団機械器具点検(車両及び各資機材の点検) ・全国女性消防団員活性化大会等への参加・年末火災特別警戒(家庭防火指導の推進、消防機械器具の点検、夜間警戒パトロール及び巡回広報など)・消防出初式(表彰補佐、水消火器、紙芝居など)・兵庫県女性消防団員研修 ・1. 17は忘れない地域防災訓練(避難誘導、訓練補助など)・署、団合同訓練(一斉放水訓練など) ・訓練礼式研修、ポンプ操作研修

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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"> <tr> <th>目標値</th> <td>—</td> <th>達成年度</th> <td>—</td> <th>年度</th> <td>24年度</td> <td>—</td> <td>23年度</td> <td>—</td> </tr> </table>	目標値	—	達成年度	—	年度	24年度	—	23年度	—
目標値	—	達成年度	—	年度	24年度	—	23年度	—		
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った									

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	消防団活動への女性の参画について、性別役割分担意識にとらわれることなく、女性団員が幅広く活動できるよう取組まれたい。

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	
対応等	<p>尼崎市消防団の現在の女性団員は、団本部に7人、各分団に29名が各々の立場で活動してもらっている。</p> <p>団本部は市域全体での防火・防災に対する普及啓発活動、各分団は災害活動や地元限定した、火災予防指導、地域の祭りの警備など地域に密着した活動を展開しているが、男女問わず入団できるものであり、今後も性別にとらわれることなく、活動できるように取り組んでいく。</p>

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	<p>消防団員は、全国的に減少傾向にある中、女性消防団員は増加傾向にある。</p> <p>本市においても、女性団員は年々増加しており、個別訪問による防火指導、応急手当の普及指導、イベントにおける防火防災普及啓発活動など、地域に密着した活動を展開してきた。今後は、さらに保育所や幼稚園などに活躍の場を広げると同時に、訓練・研修などを積極的に取り入れ、女性消防団員の知識と技術の向上に取り組む。</p>

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	総務局	課	防災対策課
---	-----	---	-------

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	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 防災・防犯等における男女共同参画の推進
NO	3213
事業名	防災・災害復興における男女共同参画
事業内容	被災現場への女性職員の配置や、防災・災害復興に関する方針決定の場への女性の参画など、男女共同参画の視点を持った防災施策を推進する。

24年度に向けた方向性(PLAN)	<p>これまで本市では委員定数を増員した際、地域からの選出委員枠を女性とし、尼崎市連合婦人会会長を新たに委員として構成率の向上を図っているところである。</p> <p>なお、平成24年5月には、内閣府及び消防庁からも、防災会議を組織する構成員の一部については、男女協働参画の推進が図られるよう通知されていることから、今後も組織する関係機関等への防災会議及び国民保護協議会の委員については、女性の推薦に配慮されるよう依頼していく。</p> <p>また、平成24年度には防災会議において、女性部会の設置を予定しており、その構成員についてはその設置目的を踏まえつつ、女性の構成率を高めるよう積極的に努めることとしている。</p>
-------------------	---

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名 防災対策等事業費	1G1A

【参考】関連する計画
計画名 尼崎市地域防災計画

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<p>○尼崎市防災会議における女性部会の設置及び開催</p> <p>○平成25年度尼崎市防災フォーラムにおいて、災害時等における「女性の視点」をテーマに参加者でワークショップを行う。</p> <p>詳細については別紙のとおり</p>
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・会議名称 尼崎市防災会議 ・日時 平成23年6月24日 午後2時～3時10分 ・場所 尼崎市防災センター ・議題 <ul style="list-style-type: none"> ①尼崎市水防計画の修正案について ②尼崎市地域防災計画及び同計画地震災害対策編の修正案について ③その他(今後の防災対策関連の訓練等について) ・女性の構成率 委員40名中8名

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	目標値		達成年度	年度	24年度	23年度
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った					

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度の防災会議委員の任期満了に伴う関係機関への推薦依頼の際には、男女共同参画の推進に関する国の通知を添えて、その趣旨に理解を得よう取組んだところである。(平成25年度の女性委員の構成率19.4%(昨年度17.5%)) ・平成24年度の女性部会構成員については、提言書の作成をもって任期を終了している。今後、女性部会としては存続することから、検討すべき事項が新たに生じた場合については、あらかじめ部会の構成員を選定することとなるが、女性構成割合の向上を念頭に取組むこととする。

No.3213 防災・災害復興における男女共同参画（平成25年度実施内容）

○尼崎市防災会議における女性部会の設置及び開催	<ul style="list-style-type: none">・設置目的 本市の防災に関する会議や防災活動への女性参画の促進を図るとともに、災害対策における女性や子育て家庭のニーズを把握し、その対応のあり方について調査・検討する。・構成員 8名(防災会議委員4名、専門委員5名)・女性の構成 委員8名中7名・開催回数 3回・次の5つの項目で構成した「女性部会提言書」が市長に提出される(平成25年1月29日)。<ul style="list-style-type: none">1 尼崎市地域防災計画の反映2 脆弱性に関する事前調査3 脆弱性への対策4 避難場所等への女性の視点・ニーズの反映5 要援護者対策の関係会議との連携
○平成25年度尼崎市防災フォーラムにおいて、災害時等における「女性の視点」をテーマに参加者でワークショップを行う。	<ul style="list-style-type: none">・行事名称 尼崎市防災フォーラム ～地域防災活動と被災地支援の継続 それぞれの視点で～・開催日時 平成24年11月5日(月) 13:30～16:00・参加者数 170人(定員150人)・内容<ul style="list-style-type: none">(1)被災地支援報告(2)ワークショップ 次の4つの視点で参加者による意見交換会を実施。 「女性の視点」、「福祉の視点」、「教育の視点」、「被災地支援の視点」(3)パネル展示

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	市民協働局	課	協働・男女参画課
---	-------	---	----------

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	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	2 各種地域団体の意思決定部門への女性の参画促進
NO	3221
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	・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。
-------------------	---

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	—

【参考】関連する計画	
計画名	—

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<p>・第3回阪神地区人権・同和教育研究協議会 男女共生部会において、「男女共生社会の実現をめざして — 第2次尼崎市男女共同参画計画— 尼崎市配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画について—」をテーマに出前講座を実施。</p> <p>・大庄地区地域振興連携推進会議において、「尼崎市配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画—本市のDV対策について等について—」等をテーマに出前講座を実施。</p>
過去の実施内容(23年度)	市政出前講座の申込みなし

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	目標値		達成年度	年度	24年度	23年度
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った					

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	市政出前講座の制度を活用するだけでなく、イベントの際に積極的に講座を実施するなど、機会をとりえて啓発活動を行ってきたい。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	市民協働局	課	協働・男女参画課
---	-------	---	----------

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	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	2 各種地域団体の意思決定部門への女性の参画促進
NO	3222
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。

24年度に向けた方向性(PLAN)	23年度の市民意識調査の結果を含め、対応を検討していく。
-------------------	------------------------------

【参考】関連する事務事業評価の事業	
事務事業名	男女共同参画社会づくり関係事業 : 1D1S

【参考】関連する計画	
計画名	—

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<p>23年度の市民意識調査では、単位福祉協会(自治会)やボランティアなどの地域活動において『企画等の決定は男性が行う』『団体の長には男性が就く』ことが「当然である」「仕方ない」と考えている人が約20%いることが分かった。</p> <p>市民一人ひとりが固定的な性別役割分担意識にとらわれず、あらゆる場面において男女共同参画の視点を持つことが必要と考えており、女性センターを中心として男女共同参画に関する広報や啓発を広く進め意識啓発に取組む。</p> <p>女性・勤労婦人センター指定管理者管理運営事業(男女共同参画セミナー)の延べ参加者数・・・1619人</p>
過去の実施内容(23年度)	男女共同参画推進員が地域において啓発活動を実施。

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。 ■ 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	地域団体の長に占める女性割合								
目標・実績	<table border="1"> <tr> <th>目標値</th> <td>30%以上</td> <th>達成年度</th> <td>28年度</td> <th>24年度</th> <td>18.72%</td> <th>23年度</th> <td>19.50%</td> </tr> </table>	目標値	30%以上	達成年度	28年度	24年度	18.72%	23年度	19.50%
目標値	30%以上	達成年度	28年度	24年度	18.72%	23年度	19.50%		
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input checked="" type="checkbox"/> 下回った								

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	<p>今後も、女性センターを中心として男女共同参画に関する広報や啓発を広く進め意識啓発に取組む。</p> <p>さらに、幅広い啓発活動等を行うため、男女共同参画推進員制度を見直し、社会福祉協議会の各地区と、関西国際大学、園田学園女子大学に推薦依頼を行う。また、活動母体をもち、情報発信に期待できる人を市民公募の推進員とする。</p>

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	教育委員会	課	社会教育課
---	-------	---	-------

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	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	3 女性が企画するまちづくりの推進
NO	3231
事業名	地域の女性団体への支援
事業内容	社会教育関係団体である地域の女性団体を支援し、地域に根ざした女性のまちづくり活動の活性化を図る。

24年度に向けた方向性(PLAN)	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、自主的な人権研修等を実施する。
-------------------	--

【参考】関連する事務事業評価の事業
事務事業名 成人教育事業

【参考】関連する計画
計画名

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・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、人権研修等を実施した。 ・研修参加人数502人 ・実施期間 9月から2月 ・実施内容 講演・啓発映画及び和歌山「稲むらの館」等の現地学習 ・参加者 婦人会会員と女性市民
過去の実施内容(23年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・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、人権研修等を実施した。 ・研修参加人数501人 ・実施期間 9月から1月 ・実施内容 講演・啓発映画及び大阪国際平和センター等の現地学習 ・参加者 婦人会会員と女性市民

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<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。 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。 <input type="checkbox"/> 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	目標値	達成年度	年度	24年度	23年度	
実績の評価	<input type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った					

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
指摘内容	地域の女性団体への支援において、人権を中心とした啓発に加え、男女共同参画の視点に立った女性のエンパワーメントの促進に直結するような事業実施についても、団体への支援において留意されたい。
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	
対応等	団体の事業計画はこれまで、女性の社会参加を前面に、地域との繋がりが希薄化する中で、地域とのコミュニケーションを重点課題として例年作成されてきているが、今後は団体の自主性を尊重しつつ、社会情勢の変化にかかる対応への意識付けや、人権啓発はもちろんのこと女性のリーダーシップをより発揮できる事業実施についての働きかけを行っていく。

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	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行っていく。

【第2次尼崎市男女共同参画計画】 実施状況調査(24年度)

重点

局	市民協働局	課	協働・男女参画課
---	-------	---	----------

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	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	3 女性が企画するまちづくりの推進
NO	3232 (2251) 【拡充】
事業名	男女共同参画を推進する団体・グループの支援と連携の推進(再掲)
事業内容	男女共同参画の推進と女性の自立、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、団体・自主グループの育成と相互の連携を図る。また、登録団体制度を推進する。

24年度に向けた方向性(PLAN)	【課題】 ・男女共同参画を推進するためには地域で活動する団体・グループとの連携、協働が必要であるとの視点から、団体・グループの支援を一層図ることが必要である。
	【今後の方向性】 ・活動登録団体制度について、連絡会議や研修会などを実施し、制度の充実を図る。 ・あまがさき女性フォーラム、フェスティバルについて、実行委員会制度を充実させ、地域で活動する団体・グループとの一層の連携を図る。

【参考】関連する事務事業評価の事業
事務事業名 女性・勤労婦人センター指定管理者運営事業 ID48

【参考】関連する計画
計画名 —

実施内容(24年度)(DO)	
実施内容(24年度)	<p>【団体・グループへの支援】</p> <p>(1)自主グループ(トレピエで実施した講座の受講者などが引き続き活動している団体。9団体) 支援内容:保育は1年間、1回500円で実施 / 部屋の予約を一般より1ヶ月前から受付 / 部屋使用料5割減免</p> <p>(2)活動登録団体(トレピエを拠点として「男女共同参画社会の実現」をめざして活動している団体。9団体) 支援内容:部屋代年2回無料使用 / HPでの活動紹介 / 部屋の予約を一般より1ヶ月前から受付 / 部屋使用料5割減免</p> <p>【連携の推進】</p> <p>○あまがさき女性フェスティバル ※尼崎市女性団体協議会が中心となり、32団体が実行委員会を構成。</p> <p>○あまがさき女性フォーラム ※活動登録団体他のグループの参画のもと企画運営委員会を構成。</p> <p>○市民企画講座、ギャラリー公募展示の実施 連携を密にしながら企画と当日の運営に参画。</p>
過去の実施内容(23年度)	<p>・2011あまがさき女性フォーラム(11月27日)(参加者のべ561人)</p> <p>・女性フェスティバル3/3、3/4(参加グループ30団体 参加者のべ1,211人)</p> <p>・自主グループとして「自然派ママ」「チェリー」が発足。計9グループ。</p> <p>・活動登録団体8団体が登録。</p>

評価1(CHECK) 男女共同参画の視点で事業を実施できたか	
男女共同参画の視点	<p>■ 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。 固定的な性別役割分担にとらわれずに実施したか。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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	女性センターに登録している男女共同参画を推進する団体数																
目標・実績	<table border="1"> <tr> <th>目標値</th> <th>増加</th> <th>達成年度</th> <th>28年度</th> <th>24年度</th> <th>9団体</th> <th>23年度</th> <th>8団体</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	目標値	増加	達成年度	28年度	24年度	9団体	23年度	8団体								
目標値	増加	達成年度	28年度	24年度	9団体	23年度	8団体										
実績の評価	<input checked="" type="checkbox"/> 達成している <input type="checkbox"/> 下回った 活動登録団体																

評価3(CHECK) 男女共同参画審議会による指摘	
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	
対応等	

今後の方向性(ACTION)	
今後の方向性	25年度は、勤労婦人センター40周年、トレピエ20周年事業企画の実行委員会をたちあげ、周年記念事業に協働を図っていく。