

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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

令和4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		
継続	<p>●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(18人)、新任係長(47人)〕や新規採用職員(88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。 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</p>	<p>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。限られた時間で多くの内容を伝える必要があるため、研修内容について毎年精査していく必要がある。</p>	<p>男女共同参画を推進するため、引き続き、新任役職者や新規採用職員などの必修研修において、ジェンダーのイラストを用いるなど、必要な内容をより分かりやすく理解しやすい研修を実施する。</p>
継続	<p>●教職員等に対する学習機会、意識啓発の推進(学び支援課) ・小・中・高・養の管理職を対象に、スクールセクハラを防ぐことを目的とした NPO 法人代表を講師に招き、「セクシャルハラスメントを防止するために」のテーマで性暴力防止・対応研修を行った。 ・全教職員を対象とした夏季研修で、性的マイノリティをテーマにした人権教育研修講座を実施した。(教職員 59 人受講)。また、教育総合センター内「教育情報コーナー」に、性的マイノリティ等に関する書籍・DVD を数種配架し、教職員に閲覧・貸出ができる旨、学校園に紹介し、教職員の性の多様性の学びに活用している。</p>	<p>・管理職対象の性暴力防止・対応研修では、テーマが「セクシャルハラスメントを防止するために」だったため、今後は事後の対応方法等に関する内容についても扱っていく必要がある。 ・性の多様性に関する課題は多岐に渡っており、今後も時宜になかった研修を企画・立案する必要がある。</p>	<p>・性別にとらわれず一人ひとりを大切にする意識をさらに啓発するため、ハラスメントの対応方法だけでなく、ジェンダー問題への理解を深める内容についても盛り込んでいく。 ・引き続き、性の多様性に関する課題に対応した研修を計画・実施していくとともに、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。</p>

令和4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		
新規	<p>●セクシャルリティ教育の推進(こども青少年課) 子どもや青少年に対する性に関する教育の推進を図るため、教育委員会や学校等を訪問し、包括的なセクシャルリティ教育の推進について、聞き取りを行った。</p>	<p>児童、生徒、青少年その他子どもにかかわる大人等、幅広い世代に許容される内容で周知を図っていく必要がある。</p>	<p>各学校が実施している「こころの教育推進事業」の中で、中学生に対して実施している「予期せぬ妊娠」「デート DV」「性の多様性の尊重」といった「性」に関するテーマの延長線上の取組として、今後の「(仮称)尼崎市セクシャルリティ教</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

			育ガイドライン」の策定を見据え、若者等を対象にした研修等を実施する。
新規	<p>●学校園等における性の教育の推進(学校教育課)</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つのテーマを学習することとし、全中学校で取り組んだ。</p> <p>小学校等においてもプライベートゾーンや第二性徴に係ること、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>“自分を大切に”といった生命と人権を大切にする意識とともに、性に関する科学的認識を深め、自らの行動を正しく判断・選択できるよう育成していく必要がある。</p>	<p>中学校では、授業等において在籍3年間で「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性の尊重」の3つのテーマの全てを必ず学べるよう、計画・実施する。</p>
継続	<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>・女性センターにおいて、市内中学校等を対象にデートDV出前講座(中学校6校/17校1,192人)を実施。<参考:R3は8校、R2は5校></p> <p>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。</p> <p>・課題となっている講師不足を解消するため、講師養成に取り組んでいるところであり、「デートDV予防啓発支援員フォローアップ研修」を4回行った。</p>	<p>・デートDV講師は、DVの知識だけではなく男女共同参画全般について専門知識を習得後、デートDV講師養成研修を受けることになるので、複数に講師養成には時間を要する。</p>	<p>引き続き複数の講師を養成する。現在、中学への講師派遣可能人数は3人、大学・教職員・一般市民へは1人である。どの機関にも講師派遣が可能のように、デートDV予防啓発養成講座受講者には、内部研修をはかり、スキル統一を目指す。</p>
継続	<p>●学校保健関係事業(保健体育課)</p> <p>児童生徒が性について正しい知識を身につけられることを目的とし、性教育などの講演を学校で行うよう専門医を派遣している。</p> <p>【令和4年度実績】中学校8校(17校中)<参考:R3は5校>、小学校3校(41校中)<参考:R3は0校></p> <p>(主な講演内容)</p> <p>「望まない妊娠について」</p> <p>「思春期の体と心の変化、ジェンダー、人権、デートDV等」</p> <p>「性感染症予防、望まない妊娠、性被害防止」等</p> <p>今後も学校のニーズに合わせて、専門的知識を持った講師を継続して派遣できるよう、引き続き医師会と連携し、実施体制を整える。</p>	<p>コロナの影響もあり、1か所に大人数が集まる講演会以外の実施方法も検討する。</p>	<p>感染状況に応じ、オンラインでの講話等、実施方法を工夫しながら講演を行っていく。専門医派遣による講演会の実施について呼びかけを行う。</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

令和4年度 取組状況		課題	今後の取組
継続	<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) 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。 ・男女共同参画週間事業「女の子/男の子は作られる?教育からジェンダー平等を考える」52人 ・女性フォーラム「ジェンダー平等へ身近な政治から考える壁と突破口」23人、「人権をベースにした性教育を学んでみよう」21人、「多様な家族のあり方を考える」12人 ・改正育児・介護休業法の段階的施行から「夫婦で考える理想の育休モデル」を開催して、固定的な役割分担意識について解消を図った。 ・「男女共同参画の視点からの防災」17人 ・女性フェスティバル記念講演「アンコンシャスバイアスに気づこう」44人等を開催した。</p> <p>また、コロナ禍での課題解決のため「生理の貧困いやいや月経の尊厳です」(33人)等一般市民向け以外に、近隣の男女センターと共に喫緊の課題解決事業について学び合い話し合う事業展開を図った。 ・「女性に対する暴力をなくす運動」のテーマで、北警察署と共に街頭やFMあまがさきで啓発を行った。 ・男女共同参画情報誌『フェミナル』を発行。70号「改正育児・介護休業法」・71号「言葉や表現から考えるジェンダー平等への道」</p> <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 …31.3%(R4) <参考:32.6%(R3)></p>	<p>女性の現状からみえる様々な課題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>令和5年度においては、非正規雇用の雇止めなど、特に女性への影響が強く表れておりコロナ禍などにより孤独・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ための研修及び交流会や、女性の居場所事業などを実施予定。</p>
単年度	<p>●男女共同参画セミナーの実施(立花地域課)</p> <p>近年、共働き世帯が増加傾向にあり、夫婦が互いに協力しながら子育てしていくことの重要性がさらに増している。しかし、家庭内での性別による固定的な役割意識が社会全体で未だ残っている状況である。また、以前より実施している子育て講座においても、仕</p>	<p>周知方法を昨年度と同様に、直前のマタニティセミナーや3・4ヶ月健診等の場で対象者(主に女性側)にチラシを配布する他、直接、男性側に</p>	<p>・マタニティセミナーと合わせて開催を検討する。また、学びとともに楽しく参加できるような企画を工夫し、父親が子育て講座に参加する機会を増</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

	<p>事等の関係で父親の参加が少なく、母親の参加が主となっている。子育て講座に参加している母親から、家庭内での家事・育児の役割分担について悩んでいる旨相談を受けている状況である。</p> <p>そのため、父親が参加しやすいように、『ブレパパ・パパ大集合！子育てカフェ ハローたちばな』と題し、父親の当事者意識の醸成に寄与する講座を実施した。内容は、エビデンスに基づいたパートナーシップについての講話、絵本の読み聞かせ講座、抱っこ紐の正しいつけ方講座等である。</p> <p>父親の参加を促すため、乳幼児健診や、父親が参加する休日版マタニティセミナーや商業施設等でチラシを配布するなど周知に努めた。</p> <p>ゲスト:特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン関西、立花南生涯学習プラザ登録グループ講師</p>	<p>呼びかけるため、休日版マタニティセミナーや市内商業施設で周知したが、参加者が少ない(定員10組に対して、参加者1組)状況となった。当事者である父親に働きかけるチャンネルが少ない。</p> <p>エビデンスに基づいたパートナーシップについての話ができる講師・団体が少ない。</p>	<p>やしつつ、最終的に家庭内に残る性別による従来の固定的な役割意識の解消を図る気づきを得られる工夫をする。</p> <p>・各地域単位で実施するのではなく、広いエリアを対象として、本庁や関係機関とも連携し、開催手法を検討する。</p>
継続	<p>●男性セミナーの実施(こども福祉課)</p> <p>すこやかプラザにおいて、父親の子育てへの参加の意識づくりを図るため父親が対象の子育て支援等に関する講座を継続実施し、家庭で男女が協力して子どもを育てる責任を果たすこと、また子育てを喜びと感ずることへの意義等に関する意識啓発に努めた。</p> <p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パパとふれあい広場(月1回 計12回 R4:のべ297人 R3:のべ184人) ・パパのためのマタニティセミナー(年2回 R4:のべ61人 R3:のべ24人) ・父親講座(年2回 R4:のべ10人 R3:のべ18人) 	<p>父親を対象とした子育て支援等に関する講座の参加状況など、前年度と比べ増加しており、当該事業について定着してきていると考える。新型コロナウイルス感染症の影響のない令和元年度の水準に近付くよう、新設の講座を検討していくなど、より一層の参加を促していく必要がある。</p>	<p>今後とも、男女共同参画の視点を意識した、ともに子育てを喜びと感ずる意識が持てるような事業の企画を行う。</p>
継続	<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を習得し、妊婦同士の交流会を取り入れることで、子育て中の孤立化を防ぎ、夫婦や地域で子育てを行う基盤づくりをしている。なお、平日のマタニティセミナーに参加できない夫婦のための日曜日セミナーや新型コロナウイルス感染症感染予防対策としてZOOMを活用したセミナー、地域課と共催し妊娠をきっかけに地域とのつながりを促していくセミナーも実施している。</p> <p>・妊娠期からの産後の健康管理・子育て体験・妊婦体験・マタニティクッキング等</p> <p>○ふたごのための育児教室</p> <p>多胎妊婦を対象に、妊娠中の体調管理、産後の同時授乳や相談先の案内を行い、心身ともに育児負担の大きい多胎妊娠及び育児の負担軽減及び孤立防止を図っている。</p>	<p>コロナ禍で人との交流が減少し、里帰りしにくい環境が続いているため、妊娠・出産に満足している割合の低下や子育てに自信のない人の割合が増加しており、妊産婦に寄り添い見守るなど切れ目ない支援が必要である。</p>	<p>妊娠届出時の面接を母子健康包括支援センター等で実施し、妊娠期より切れ目ない支援を実施していく。</p> <p>マタニティセミナーの開催方式も、状況に合わせて実施しており、自宅にて受講できるオンライン版と、通常の対面式のマタニティセミナーを選択できるようになっている。新型コロナウイルス感染症感染予防対策として開始したが、里帰り先からでも参加できたという声もあり、今後も選択できるようにしていく。</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

令和4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			
継続 R29～	<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「外国人も働きやすい職場づくり」を実施した。(講師:一般社団法人 国際人材就職支援機構 人権デューデリジェンス監査委員木村 真奈美 氏)(受講者:142 人うち尼崎市 64 人)</p>	<p>・事業者(企業)に対する啓発については、様々なテーマで実施していく必要がある。</p>	<p>・今後も時宜に応じたテーマで継続的に実施していく。</p>

令和4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			
拡充 R3～	<p>●多文化共生推進事業(外国人総合相談窓口)(ダイバーシティ推進課)(R4:主要・拡充)</p> <p>令和3年5月より開設した日常生活における困り事や在留資格の内容等を気軽に相談できる外国人総合相談窓口において、相談員の常駐化による機能強化により、きめ細やかな支援が可能となり、口コミによる周知につながった。(R4:755回、延べ929件、R3:464回、延べ550件)。また、相談内容も非常に多岐に渡っており、教育や子育て、生活、コロナ、在留資格等、全庁的に連携し、横断的な支援を行っている。</p> <p>外国人アンケートを日本語を含む10言語で実施し、外国籍住民の意見を幅広く聴取した。(11,038人対象回答率9.6%)</p>	<p>相談件数が増加していることに加え、ネパール籍の増加が顕著であることから、必要言語にあわせた機能の充実を図ることが課題である。</p>	<p>ネパール籍の増加が顕著であることから、ネパール語の相談員を週1回配置し、窓口の体制強化を図る。</p>
継続 R3～	<p>●生活困窮者への生理用品の無償配付(災害対策課)</p> <p>令和3年4月から実施している、コロナ禍の女性支援の取組である生活困窮者への生理用品の無償配付を継続実施した。</p> <p>【配付方法】</p> <p>「いくしあ」の児童ケースワーカーがお困りのご家庭へ訪問配付するフードバンクの支援物資に生理用品を加えるとともに、生活支援に係る相談や子ども・女性に関する相談が多く寄せられる市内公共施設5ヶ所(「しごと・くらしサポートセンター尼崎北」、「しごと・くらしサポートセンター尼崎南」、子どもの育ち支援センター「いくしあ」、ユース交流センター「あまぼーと・アマブラリ」、女性センタートレピエ)を通じ無償配付した。</p> <p>【配付する生理用品】</p> <p>災害用として備蓄していた生理用品のうち、約350パック(約9,800個)</p>	<p>新型コロナウイルスを取り巻く社会情勢の変化とともに、配付数は減少傾向にあり、事業開始当初の「コロナ禍」の女性支援という目的は薄れてきている。</p>	<p>今後の事業継続については、新型コロナウイルスを取り巻く社会情勢の変化もあり、事業開始当初の目的は薄れてきているものの、生活困窮者と相談窓口の1つの接点として、生理用品の無償配付を継続することには意義があると考えている。</p> <p>そのため、令和5年度も災害用として備蓄していた生理用品を活用し、関係部署による市内5ヶ所での無償配付を継続する。</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

令和4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

**【令和4年度男女共同参画審議会意見】
SOGIハラスメント研修について、正規職員のみならず非正規職員や指定管理者等も対象にされたい。**

<p>新規 拡充</p>	<p>●性の多様性について理解を深めるための啓発 (人材育成担当)(ダイバーシティ推進課)</p> <p>①「令和元(2019)年 SOGI ハラスメント事案」(令和元(2019)年、市幹部による性的マイノリティ職員への指導をめぐり、同年度末に当該職員が退職した事案)について、本事案の問題点や課題を整理し、本事案を教材とした SOGI ハラスメント研修を実施した。 講師:認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 代表 村木 真紀氏 受講者:982人</p> <p>②職員向け ALLY 養成研修。職員証用のシールやステッカーの配付。 講師:「LGBT 活動家」、MixRainbow 理事 藤原直氏 受講者:886 人(うち約 8 割に配布)</p>  <p>(ダイバーシティ推進課)</p> <p>③市民及び事業者の ALLY(アライ)養成。事業者及び市民向けの研修動画の作成・動画配信。ロゴステッカーの配付。 【ロゴステッカー配布実績】(R5.3.31 時点) 事業者:186 枚(27 社) 個人:25 枚(7 名)</p>  <p>④令和2(2020)年5月から実施している性的マイノリティコミュニティ「みんなの居場所」(主催:Mix Rainbow・市)では、これまでに586人を超える参加者があり、性的マイノリティの方々とその理解者(になりたい方々)が緩やかに集い、悩みの共有や経験者からのアドバイス、性的マイノリティへの理解を深めた。</p>	<p>①②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ることが重要である。また、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>①②令和4年度に実施した「ALLY養成職員人権研修」の研修動画をアーカイブ化し、未受講及び希望する職員等(非正規職員、指定管理者、財団を含む)に対して研修受講の促進を行うとともに、引き続き、ALLY を職員の中に増やすための取組を継続的に実施する。</p> <p>③商店街など市内事業者へ積極的に働きかけ、ALLY ステッカーの活用を促していく。</p> <p>④当事者だけではなく、理解者になりたい方の参加もあり、性的マイノリティの方に直接会い、理解を深めることのできる貴重な場となっている。今後とも継続するとともに、他の性の多様性への理解を深める取組とあわせて</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	

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

	(人事課) ⑤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。 ⑥回答者が特定されない方式での市職員向けの SOGI に関するアンケートを実施(回答期日:令和5年5月1日)。	⑤設置、現在までに相談がなされていない。 ⑥の市職員向けの SOGI に関するアンケートの中で、外部相談窓口の認知度及び利用してみようと思わない理由をアンケート項目として設けており、今後、利用に至らない原因を分析していく。	周知し、カミングアウトしていない(できない)人達など広く参加者が集える場づくりに努める。 ⑤引き続き周知を行っていく。 ⑥アンケート結果を分析し、SOGI に関する多くの悩みを把握し、研修等による職員の理解を深めていく。
単年度	●性の多様性について理解を深めるための啓発(小田地域課) ①「多様」が「普通」であるように元小学校教諭でトランスジェンダーの当事者である講師による性の多様性や性的マイノリティに関する講演会。 ②「LGBT 子育て論～アマのお母ちゃん流～」性トランスジェンダーの子どもを持つ地域住民と、トランスジェンダーの当事者として性的マイノリティの方々や支援者の居場所作りをしている NPO 法人代表による性の多様性や性的マイノリティに関する講演会。 ③人権学習会「映画『女になる』上映会と LGBTQ トークショー」女性として社会に出るために性別適合手術を受けた俳優(当時大学生)に密着したドキュメンタリー映画の上映会と、その映画監督・主演俳優によるトークショーを行った。	人権研修を行うにあたり、学校から性的マイノリティ当事者の子どもが在籍した場合の対応や周りへの指導方法を具体的な事例を交えて知りたいという要望があがっていた。本市が取り組むべき課題でもあり、地域においてもまだまだ認知されていないことを踏まえ、座学だけではなく、当事者の生の声を届ける研修が必要であるとする。	反響が大きく、参加者からも、もっと学びたいという要望が多かったことから、多様な形態での実施に努める。
単年度	●性の多様性について理解を深めるための啓発(学び支援課) 全教職員を対象とした夏季研修で、性的マイノリティをテーマにした人権教育研修講座を実施した。また、教育総合センター内「教育情報コーナー」に、性的マイノリティ等に関する書籍・DVD を数種配架し、教職員に閲覧・貸出ができる旨、学校園に紹介した。	性の多様性に関する課題は多岐に渡っており、今後も時宜にかなった研修を企画・立案する必要がある。	引き続き、性の多様性に関する課題に対応した研修を計画・実施していくとともに、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、資質の向上に役立てていく。

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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業

新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業

単年度…単年度で実施する事業

令和4年度 取組状況	課題	今後の取組
------------	----	-------

【令和4年度男女共同参画審議会意見】
審議会等委員への女性の登用の推進について、市内在住（在勤）にとらわれず、柔軟な登用に努められたい。

	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進		
継続	<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。 (ダイバーシティ推進課)</p> <p>【実績】附属機関の女性割合はR4.4.1で37.9%となっており、尼崎市は兵庫県下市町村では第3位となっている。</p> <p>数値目標</p> <p>審議会等(附属機関)の委員の女性割合【目標:40%以上】 …37.9%(R4.4.1) <参考 37.5%(R3.4.1)></p> <p>(※30%以下の審議会等の割合を下げる【目標:減少】) …28%(R4.4.1) <参考 30.9%(R3.4.1)></p>	<p>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。</p> <p>数値目標40%にあと少し届いていない。</p>	<p>「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> <p>・第4次尼崎市男女共同参画計画の進捗管理を行っていく中で「30%以下の審議会等」について把握していく。</p>
継続	<p>●女性職員の管理職への登用の推進(人事課)</p> <p>・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。</p> <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】 …12.9%(R4.4.1) <参考 13.3%(R3.4.1)></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】 …31.7%(R4.4.1) <参考 32.1%(R3.4.1)></p> <p>[市長事務局]</p>	<p>女性管理職が増えない原因の一つとして、男女の性別役割分担への意識が社会的風潮として根強くあり、女性職員にとって、家事や育児などの家庭生活に係るウエイトが大きく、結果、管理職になることへの負担感が拭えず、上司も、そうした女性職員に対する配慮から、管理職へと推薦することをためらう場合もあると認識している。そうした中で、令和2年度策定の行動計画に基づき、課長級以上に占める女性職員の割合はこれまでの数値目標(15%)に、課長補佐・係長級に占める女性職員の割合は新たな数値目標(35%)に向けて、環境整備に努める必要がある。</p>	<p>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。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

継続	<p>●「尼崎市特定事業主行動計画」の推進(給与課)</p> <p>令和2年度に導入した超過勤務命令の上限について、毎月の遵守状況の見える化を図ったほか、上限を遵守できていない所属を中心に、所属長ヒアリングを実施し、要因の分析や縮減方策の検討を進めている。また、育児休業も職員としてのキャリア形成に資するものであるとの考えの下、より働きやすい職場環境を整備するため、令和5年度から育児休業期間の昇格における取扱いを見直すべく調整を行った。</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、コロナ禍による休止事業の再開や、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>働きやすい職場環境の整備として、男性職員の育児休業取得率の向上や、育児休業中の職員の補完、その他多様な働き方を支援する体制づくり等が必要となる。</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、管理職員のマネジメント、リーダーシップの発揮を促す。</p> <p>また、男性の育児休業取得率の向上及び男性版産休の完全取得を目指し、育児休業期間を昇格に必要な在級年数から除算しない措置や、育児休業中の職員の業務を代替するために任期付職員の採用を実施する。</p>
継続	<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>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"> ・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歳代の教員の割合が少ないことから、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>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を実施するなど、次期管理職候補者への働きかけに取り組む。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

令和4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			
継続 H25～	<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し、インセンティブの付与とともに、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>・男女共同参画推進事業者は2年ごとに認定しており、令和4年度は75社を認定した(認定期間:令和5年4月から令和7年3月)。インセンティブとして入札参加資格の加点(主観数値の加算認定)や広報(市報や市のホームページに掲載)を行っている。また、女性が働きやすい職場の可視化に繋がるため、採用の時の企業アピールとして活用する事業者もある。</p>	<p>・男女共同参画推進事業者について研修を実施しさらに意識を高めていく必要がある。</p>	<p>・男女共同参画推進事業者については令和5年度に認定式行うとともに、男性の育児休業に関する研修を行う</p>

令和4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			
継続	<p>●防災・災害復興における男女共同参画(災害対策課)</p> <p>女性、障がい者、高齢者、妊産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。</p>	<p>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。</p>	<p>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、多様な避難者に対応できるよう備蓄計画に沿って着実な備蓄品目の更新に取り組む。</p>
単年度	<p>(災害対策課)(ダイバーシティ推進課)</p> <p>防災リーダー研修会において研修会及び意見交換会を実施した。</p> <p>テーマ:「災害対応力を強化する女性の視点」</p> <p>講師:(特活)NPO 政策研究所専務理事 相川 康子氏</p> <p>受講者:27名(女性13名、男性14名)</p>		
単年度	<p>(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>・「地域防災を男女共同参画の視点で考えよう」</p> <p>受講者婦人防火クラブ員 60人、消防局予防課等職員 10人</p> <p>「防災になぜ、男女共同参画の視点が必要か」</p> <p>受講者 18人</p>	<p>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催するなど実施する。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

	令和4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		
継続	<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。 (育児休業中の職員の代替の正規職員の配置:H28 31.0%→R4 64.7%) ・法令改正により、R4.10.1 から育児休業の取得回数制限の緩和等を行った。 ・性別役割分担意識があると考えられることから、男性の家庭生活への参画を促進するため、特に、男性版産休(出産補助休暇及び男性職員の育児のための休暇)や男性職員の育児休業の取得を促進するよう、庁内電子掲示板などを活用し、男性の育児に関する情報発信を様々行い、男性版産休や男性職員の育児休業の取得率が上昇した。 (男性版産休の取得率:H30(集計開始) 53.7%→R4 75.7%、 男性職員の育児休業の取得率:H28 6.8%→R4 45.2%) (女性職員の育児休業の取得率:H28 100%→R4 100%) <p>数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市の男性職員の育児休業取得割合【目標:40%以上】 …45.2%(R4年度) <参考 40.7%(R3年度)> ・(育児休業を取得した男性職員のうち30日以上育児休業<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】 …90.9%(R4年度) <参考 79.2%(R3年度)> [市長事務部局] 	<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。 ・女性職員の育児休業の取得率は100%であり、数か月以上取得するものが多い中、男性職員の育児休業は取得しても数日のものもあり、取得率の向上及び30日以上期間の取得促進が課題である。男性の育児休業取得促進については、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"> ・引き続き、育児休業を取得しやすいよう、職場環境の整備を行うとともに、ワークライフバランス推進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。 ・育児休業も職員としてのキャリア形成に資するものであるとの考えのもと、育児休業をした期間の定期昇格(行政職給料表又は技能労務職給料表の適用を受ける常勤職員について2級又は3級の等級に昇格をさせるもの)における取扱いを見直し、定期昇格に係る必要在級年数の算定に当たって、R5.3.31までは除算することとしている育児休業期間について、R5.4.1以降は除算しないものに改める。
継続	<p>●多様な保育サービスの提供(こども入所支援担当)</p> <p>保育施設待機児童数解消のため、令和4年度の未入所児童を対象にアフターフォローコールを実施し、85人の未入所の解消に繋がった。</p> <p>数値目標 保育施設待機児童数 …48人(R5.4.1)</p>	<p>居住地域や子どもの年齢によっては、利用希望者と保育施設の調整にアンマッチが生じているため、一時預かり・幼稚園の預かり保育・認可外保育施設等、他の保育サービスの情報提供も行うなど、保護者ニーズに対応した丁寧な利用者支援が必要である。</p>	<p>令和6年4月向けの利用調整においては、幼稚園の預かり保育等の保育サービスの情報提供を行うなど、丁寧な利用者支援に努める。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

令和4年度 取組状況		課題	今後の取組
継続	<p>(2)女性の就業、起業支援</p> <p>●雇用・就労相談の実施(しごと支援課) 雇用・就労に関する一元的な相談窓口として、雇用・就労の支援を行っている。 (R4実績) ・就労相談(実績:R4:486件、R3:263件) 雇用・就労における一元的な相談を実施する。 ・労働相談(実績:R4:84件、R3:81件) 労働者や事業主に対し、電話や面談によって労働条件等の相談を実施している。 ・キャリア相談(実績:R4:840件、R3:918件)(うち女性センターへの出張相談:R4:18件、R3:27件) スキルアップや転職等に関しての個別相談を実施している。</p> <p>(R4実績は全てR5.3月末時点)</p>	<p>就労相談やキャリア相談についてはコロナ禍の影響により、コロナ禍前の件数と比較すると低い水準となっている。しかし、毎週ハローワーク尼崎で職員がチラシを配布するなどの周知・広報活動を行ったことや、合同就職面接会等の参加者への窓口誘導を再開したことにより、前年度よりも件数は増加傾向にある。</p> <p>労働相談については、コロナ禍の影響で解雇、退職関係、ハラスメントに関する相談件数が増えており、引き続き市報及び市ホームページの活用や関係機関でのチラシの配架、公用車への広報マグネットの貼り付け等、周知・広報活動を行っていく必要がある。</p>	<p>就労相談・キャリア相談については、関係機関(ハローワーク、大学、就労支援事業者等)との連携のもと、積極的に広報活動を幅広く行い、求職者の確保に努める。</p> <p>労働相談については、令和2年度からNATS(西宮市、尼崎市、豊中市、吹田市)連携による労働相談の相互利用を実施しており、ハローワーク尼崎や労働基準監督署等の関係機関と連携する中で、より効果的な周知・広報に努めていく。新型コロナウイルスで影響を受けている事業者や労働者に対して国及び県の助成金や給付金などの広報も行っていく。</p>
継続	<p>●無料職業紹介、各種就活イベントの実施、労働関係情報の収集・提供(しごと支援課)</p> <p>無料職業紹介事業では、就労支援員が求職者の希望や経歴、志望動機等を十分に確認し、履歴書や職務経歴書の作成支援の他、面接練習などを行っている。さらに、企業を訪問している求人企業開拓員が面談に参加し、企業側の希望も踏まえて適切にマッチングできるよう求職者に対しても希望等を確認し個別丁寧な職業紹介を行っている。</p> <p>(R4実績) ・無料職業紹介窓口の求職申込者数 140人(うち女性 77人) ・無料職業紹介窓口での就職数 58件(うち女性 31件) ・各種就活イベントによる就職数 80人(うち女性就職者 22人)</p> <p>(R4実績は全てR5.3月末時点)</p>	<p>コロナ禍の影響を受けた事業所や離職を余儀なくされた方を支援するためには、企業の求めるニーズの把握と年齢、性別、経歴等異なる様々な層の求職者への個別丁寧な支援を行っていく必要がある。</p>	<p>ハローワーク尼崎等の関係機関や若者サポートステーション、大学等と連携を図る中で、企業ニーズの高い若手人材の確保に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による失業者等の就労支援を強化する。また、女性の就労支援については、ハローワーク尼崎や女性センタートレピエと連携する中で、課題の共有化を図る。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

継続	<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、令和4年度より開始。 あわせて、就活用メイク講座、相談ブースを併設した就労応援フェアを実施。フェア開催後も就職支援品を継続して提供している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労応援フェア(支援品の提供・相談ブース3か所・メイク講座2回) 2日間のべ21人 ・就労支援グッズの提供(就労応援フェア後)9人 ・就労支援品の寄付 600件 <p>②自立をめざす女性のための「しごと準備講座&パソコン基礎講座」全6回 6人 (※困難な状況を抱える女性等を対象に、就業に役立つスキルを学ぶだけでなく就労意欲と自尊感情を回復し自信をつけることに主眼を置いた講座であり、個別に付き添うため少人数の講座)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「就活応援セミナー」全6回 のべ78人 ・「パソコンを利用した私らしい在宅ワークを見つけよう」13人 ・「就職ミニ面接会」4人 ・就労体験事業5人のべ26回 	<p>①全国から寄付で集まった就職支援品のため、品揃えにばらつきがある。不安や様々な課題を抱える女性への支援について関係団体等と連携する必要がある。</p> <p>②個人の事情や背景、希望する就労の出口が違うため、多様な角度からのアプローチや支援が必要とされるデリケートな事業である。</p>	<p>①・令和5年度からは支援品は、レンタル(大人と子どものセレモニースーツ)も開始予定。不安や様々な課題を抱える女性が気軽に相談したり必要な支援につながったりできるよう、支援者ネットワークを構築し相談や居場所を提供する女性のつながりサポート事業を実施する。</p> <p>②・就労セミナー受講者、就労体験者等、今後もひとりひとりに寄り添い丁寧を実施していく。 ・講座に加え、就労・起業相談、就労体験等を実施するとともに、尼崎市が締結した雇用対策協定を活用しハローワーク等と連携して模擬面接セミナー、ミニ就職面接会など様々な事業を開催していく。</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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

令和4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			
継続	<p>●妊娠・出産期における健康支援(健康増進課) (健康増進課・南北地域保健課(南北母子健康包括支援センター)で実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊婦健診助成事業 ・支援が必要な妊産婦へ家庭訪問・面接・電話相談を実施 ・母子健康手帳交付時に保健師による全数の面接相談を実施し、若年及び高齢妊婦、シングルマザー、不安感、喫煙、飲酒などのリスクを把握し、早期に個別の支援につなげている。また、医療機関と連携し、支援が必要な乳児や妊産婦について、医療機関から情報提供書を介して、保健師が早期に関係機関と連携しながら支援に入る兵庫県のシステム(養育支援ネット)がある。年2回の医療機関との連携会議を開催することで、問題の共有や課題の整理などを行うとともに、関係機関との信頼関係を深め、支援のネットワークを図っている。 ・妊婦歯科健診 妊婦歯科健診併設して「栄養・歯科の個別相談」を開催(R4:298人)〈参考:R3:314件〉 ・マタニティセミナー(お母さんと赤ちゃんの健康を一緒に考えるコース)(R4:19回136人)〈参考:R3:14回86人〉 	平成28年度尼崎市健康づくりアンケート調査によると「産後の心身の状態」で「いつも疲れている」「イライラする」が約4割、「子育てに自信がない」が約4割と出産前後の妊産婦の不安が高い。またセミナー受講者からは子育てのイメージが来ないまま育児を行っていたり、具体的に相談できる人が身近にいないという声も聞かれている。	予期しない妊娠や母子健康手帳交付の遅れ、妊婦健診未受診などの課題もあるが、妊娠期から妊産婦の不安に寄り添い継続した支援につなげていく体制を構築する。早い時期からの(妊娠11週以内の)妊娠届出数も増加しており、支援を必要とする妊婦への対応も継続して、医療機関と連携しながら行っていく。リスクの高い人のみならず、全妊婦を対象に妊娠期からの切れ目ない支援を行えるよう体制を構築していく。

令和4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			
継続	<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 【対象者】20歳以上(4月1日現在)の市民(女性)の方 【方法】問診、子宮頸部(膣部・頸管部)の細胞診検査 【実績】令和4年度 4,729人 (受診率の母数(推計対象者数):93,002人)</p> <p>②乳がん検診 【対象者】40歳以上(4月1日現在)の市民(女性)の方 【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 【実績】令和4年度 4,956人 (受診率の母数(推計対象者数):78,436人)</p> <p>※市のがん検診推進事業として、一定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</p>	ポスター掲示や出前講座等を通じ、受診勧奨に取り組んでいるものの、受診率が他市と比較しても低い状況にあることが課題である。	がんの早期発見と正しい健康意識の受診啓発に努め、健康の保持、増進を図るため、リーフレットの工夫やがん検診手帳の整備等、医療機関でのポスター掲示等の受診啓発を通じ、がん検診の受診促進を図る。

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

継続…従前より実施しており、今後も継続して実施する事業 新規拡充…新たに実施したり、拡充した事業 単年度…単年度で実施する事業

	<p>診を促進する。 子宮頸がん検診(20歳の女性 令和4年度:2,033枚配布)、 乳がん(40歳の女性 令和4年度:2,729枚配布) ・子宮がん・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・乳がん検診の受診割合…(子宮頸がん検診:10.3%、乳がん検診:12.9%)</p>		
継続 (R3～)	<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) 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。 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。 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…27%(R5.3末)</p>	<p>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なども分かりやすく伝えていき、接種率の向上を図る。 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する。</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る。</p>
単年度	<p>●女性の健康についての啓発(ダイバーシティ推進課) (女性センター) ・「じんけんスタディツアー「生理の貧困?いやいや月経の尊厳です」 33人 ・市民企画講座「最期まで地域で私らしく生きるには」 32人 ・乳がんモデル触診体験 ・ブックフェア「ピンクリボン」「産休・育休」 ・ギャラリー展示「ピンクリボン」「産休・育休」</p>	<p>生涯を通じた女性の健康を支援するため、あらゆる年代を対象に多様な講座を行う必要がある。</p>	<p>庁内関係部署、民間団体、市民団体等と協力しながら、様々な形態で事業を実施し、幅広い世代を対象に啓発できるように努める。</p>