

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和5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		
<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、うち女性4人)新任係長(51人、うち女性12人)や新規採用職員(88人、うち女性50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、研修後のアンケート結果から、「男女共同参画の重要性について再認識した」、「ジェンダー平等について理解することができ、今後自身の言動などに注意していく」などの感想が得られ、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、研修資料には男女共同参画計画のイラストを用いて分かりやすく伝えるなど工夫をする必要がある。</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、必要な内容を分かりやすく伝え、身近な問題として感じてもらおう工夫する。</p>
<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)</p> <p>①全教職員を対象とした夏季研修で、「LGBTQ+の児童生徒の存在を認識した学校での取り組み」をテーマにした人権教育研修講座を実施した。(教職員 83 人受講)。&lt;参考:R4 年度は 59 人&gt;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、学校園で紹介し、教職員の性の多様性の学びに活用している。</p> <p>(児童課)</p> <p>②児童ホーム・こどもクラブの指導員に対して、「こども理解と子どもの権利を学ぶ～私たちの関わりを考え、見直すために～」をテーマに、児童ホーム、こどもクラブにおいても、各個人の人権を尊重することの重要性や多様な価値観を認めることなどについて研修を行った。</p>	<p>①性の多様性に関する課題は多岐に渡っており、今後も学校現場の課題に対応した内容の研修を企画・立案する必要がある。</p> <p>②児童ホーム、こどもクラブの児童についても、性の多様性に配慮した関わりが必要となる児童を認識する機会があり、指導員が性の多様性について理解を深める必要がある。</p>	<p>①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> <p>②児童ホーム・こどもクラブの指導員が性の多様性に配慮した対応を行うことができるよう、オンライン研修の活用など、その理解を深めるための研修の実施方法を工夫する。</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	

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)学校園等における男女共同参画に関する教育</b>		
<b>【令和5年度男女共同参画審議会意見】</b> DV被害により下がった自己肯定感をあげるため、女性センターで実施している講座や相談などについて、被害者への周知するよう相談員に協力を依頼されたい。		
<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、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次性徴に係ること、多様な性など、発達段階に応じた性教育の推進を行っている。</p>	<p>学校から3つのテーマの学習について毎年報告書等を提出してもらっており、その中の生徒の意見で、「自分をもつことが大事だということがわかった」「No と言える関係を築くことが大事」「尊重し合い良い関係をつくるのがとても大切なんだとわかった」「あまり知る機会のないLGBTについて知ることができた」などがあり“自分を大切に”といった生命と人権を大切にす意識とともに、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との課題意識がある。</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にするとして最終年度で、学校からの報告書等により確認を行う。</p> <p>今後も引き続き、中学校において在籍3年間で3つのテーマを学習できるよう、全中学校で取り組んでいく。</p>
<p>●保育所等における保護者への啓発(就学前教育課)</p> <p>市立幼稚園では働いている親が参加しやすいように、保護者参加の行事は平日だけでなく、土・日・祝日にも実施することで、男性の育児参加についての啓発に取り組んだ。</p> <p>また、土・日・祝日の行事では基本的に親子で遊べる取組(親子体操や工作等)を行っている。</p> <p>※保護者参加の行事について、平日は年8回程度、土・日・祝日は年2回程度実施</p>	<p>土・日・祝日の行事(参観日、作品展、運動会等)に父親の参加が一定あったものの、母親と比較して少ない状況にある。</p> <p>※父親 57%、母親 94%</p>	<p>父親の参加が増えるように、土・日・祝日に実施可能な行事について平日からの変更を検討するとともに、さらに親が参加をしたいと思いますように、親子で遊べる取組の工夫を検討していく。</p> <p>※親子で遊べる内容工夫例:家庭で経験できない大きなシャボン玉作りや泥んこ遊び、大人の力を借りて作ることができる少し難しい工作等</p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●セクシャリティ教育の推進(こども青少年課)</p> <p>民間団体主催による青少年が性を含めた心身の健康について気軽に看護師や保健師等に相談できる「あまがさきユース保健室」のユース交流センター等における開設(令和5年11月～)及び繋ぎ先を支援した。また、市主催事業としてユース交流センター利用者等を対象とした性教育イベント「あそんで、知って、考える 性のこと」を令和6年2月24日に開催した。ユース交流センター内に性教育に関する展示や、性について学べるカルタの体験や相談ができるブースを設け、青少年だけでなく同伴の保護者等大人の参加もあり、明るい自然な雰囲気の中で性について触れて学ぶ機会となった。(参加者約100人)</p>	<p>児童、生徒、青少年その他子どもに関わる大人等、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>引き続き、市内で性教育に取り組む関係者と連携の輪を広げながら、青少年等を対象にした研修等を実施する。</p>
<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>・「DVにあった女性のための気づきと回復の講座&amp;語り合い」15回の連続講座(講座12回、語り合い3回)に、のべ53人の参加があった。今年度は語り合いは最少催行人数に達せず成立しなかった。講座終了後には、女性センターで活動している自助グループを紹介している。</p> <p>・男女共同参画セミナー「DV家庭で育つ子どもへの影響」を実施し、32人の参加があった。</p> <p>・DVに関する講座について、<u>DV防止ネットワーク会議など関係機関が集まる場において講座内容などの情報提供を行った。</u></p> <p>・市内中学校等を対象にデートDV出前講座(中学校8校/17校 1,577人)を実施。※なお、残り9校については他機関が実施する。〈参考:R4は7校、R3は8校、R2は5校〉講座後に生徒から追加の質問があり、後日、各学校に返答をしている。学校の保健室等にデートDV防止、性の多様性、ジェンダー啓発に関する本をコンテナにまとめ「お出かけ本棚」として2~4週間貸し出しを行った。(1校)</p>	<p>・語り合い参加について、参加者全員に聞き取ったところ、参加希望は1人のみであった。</p> <p>人前で話せない、話したくない、他の人のDV経験を聞きたくない、個別カウンセリングを希望したい、まだカウンセリングを実施することもしんどい、という返答があった。講座参加者の状況は様々なため(初期・中期・長期と段階が違う)、語り合いについては継続が難しい。</p> <p>・各学校によって、講師の選定が学校に委ねられているので、周知の仕方を工夫する。</p>	<p>・自助グループへの支援を引き続き行う。</p> <p>・参加者の意向を踏まえ、今年度の「気づきと回復の講座」はテーマごとの講座のみ開催するとともに、男性のDV被害を知る内容など、引き続き啓発に努める。</p> <p>・教育委員会を通じ、校長会・教頭会において、デートDV出前講座の周知を実施している。若年層向けの啓発であるお出かけ本棚については、インスタグラムなどSNS発信を強化し、周知につとめる。</p> <p>・デートDV出前講座に行っていない学校に個別に周知するなど、工夫する。</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	

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(3)地域における男女共同参画に関する啓発</b>		
<b>【令和5年度男女共同参画審議会意見】</b> 父親向けセミナーについて、開催元毎に参加者数にばらつきがあることから、参加者を集める工夫など、講座情報等を相互に情報共有されたい。		
<p>●男女共同参画に関する講座等の実施(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>女性センターにおいて、市民向けに男女共同参画に関する啓発を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画週間事業「アンコンシャスバイアスの気づきと実践～メディアリテラシーを使って～」44人</li> <li>・女性フォーラム「性の多様性について学びましょう」19人、「知っておきたい刑法(性犯罪規定)改正のポイント～性的同意って何ですか～」17人、映画「ピリープ未来への大逆転」67人</li> <li>・「もしもに備える！マイ避難カードを作ろう」7人</li> <li>・女性フェスティバル記念講演「六甲ウィメンズハウス～困難を抱える女性に安心できる住まいと支援の提供を～」38人</li> <li>・市民企画を募集して「シングルマザーの就労支援」16人、「押し花アートでパープルリボン活動」11人、「神崎遊女塚伝説と女性の生き方」41人を行い市民グループ活動においてもジェンダー啓発を行った。</li> <li>・市内巡回映画会「ハートフルシネマ「言葉があるから」」14人、「心の性を生きる」24人</li> <li>・「女性に対する暴力をなくす運動」のテーマで、北警察署の作成したDVDを受付ロビーで上映して啓発を行った。</li> <li>・地域女性活躍推進交付金を活用し、つながりサポート事業を実施し、孤立する女性向け「ふらっとカフェ」を実施し、地域とのかかわりや支援につなげる居場所づくりを展開した。(参加者数(10月～3月):122人)</li> <li>・男女共同参画情報誌『フェミナル』を発行。特集記事は72号「産休・育休を取得しても不利にならないような人事評価を」・73号「性犯罪規定の大改正」</li> </ul> <p><b>モニタリング指標</b></p> <p>※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 …31.2%(R5)＜参考:31.3%(R4)＞</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の現状から見える課題(あらゆる場へ女性の参画、DV被害、仕事と家庭両立の弊害、ケア役割等)、男性が抱える課題(仕事と家庭両立の弊害、育休取得、弱音を言えない)、双方が抱える課題(アンコンシャスバイアス、SOGI、メディアリテラシー)等について、時宜に応じた事業展開を図る必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の持つ能力を発揮でき、地域や職場、家庭を共に担うことができるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する啓発を推進していく。</li> </ul>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●男女共同参画セミナーの実施(立花地域課)</p> <p>①・未就学の子どもを子育てしている家族を対象に講座「パートナーシップ 子育てカフェ・ハローたちばな」を開講した。 講座の内容は、夫婦間のパートナーシップについて学ぶ講演だけでなく、家族揃ってリラックスするためのヨガや、家族写真の上手な撮り方を学ぶ機会も設け、当事者の参加意欲を促すとともに、参加者同士が交流できるプログラムづくりに配慮した。(参加者:5組)</p> <p>・北部地域保健課と共催で「マタニティセミナー」を実施した。 妊婦とそのパートナーを対象に、助産師や保健師といった専門職や、子育て中の父母(先輩ママ・パパ)との交流の機会を設けるとともに、父親向けに妊婦体験や育児体験を行った。(参加者:13組)</p> <p>・講座案内のチラシをすこやかプラザなどの子育て支援施設に配布し、情報共有を行った。</p> <p>(武庫地域課)</p> <p>②・「あつまれ！パパ男子 チャレンジ♥ベビーマッサージ」を尼崎市とコミュニティールーム武庫運営委員会が共催で実施。子育て中のパパを対象にベビーマッサージで赤ちゃんとのコミュニケーションを取ることを目的とした講座を実施した。(参加者27人 9組)</p> <p>・父親の育児参加や育児力の向上につなげ、母親だけでなく家族で子育てに関わる時間を創出することを目的として、父親を対象とした「子どもの救命入門」を実施した。(参加者:6人)</p> <p>・北部地域保健課と共催で、子育て世代のつながりづくりを目的に「ママと赤ちゃん、パパのおしゃべり会」を実施。ママ、パパが気軽に情報交換や交流ができ、地域の保健師も同席しているため、子育て相談も可能。(参加者6人)</p> <p>・講座案内のチラシをすこやかプラザなどの子育て支援施設に配布し、情報共有を行った。</p>	<p>①特に父親には、夫婦間のパートナーシップに関するセミナーに対する忌避感があるように感じる。 また、夫婦間のパートナーシップについて、エビデンスに基づいて講義できる講師・団体が少なく、夫婦間のパートナーシップに関するセミナーの開催にあたっての講師依頼に苦慮している。</p> <p>②より多くの父親に参加してもえるよう工夫が必要である。</p>	<p>①講演会のような一方的に話を聞く場とするのではなく、体験や交流の機会を織り交ぜて、家族そろって楽しみながら参加できるプログラムを行うことで、参加のきっかけとして「妻から誘われて参加した」、「パパだけであるとなかなかイベントに参加してもらいにくい」が、家族で参加できると、パパも参加しやすくなった」というアンケート結果を受けて、今後も家族そろって参加できるような事業内容を検討していく。</p> <p>②父親の育児力向上のための事業として、参加者を父親に限定している事業についても、実際には母親からの参加希望の声も多くあるので、講座の中で父親が主体的に参加し、母親には見学者として参加してもらうなど、講座内容を工夫することで、参加者を確保しながら、男性の育児参加への意識向上に努める。</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	

<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"> <li>・パパとふれあい広場(月1回 計12回 R5:のべ321人 R4:のべ297人)</li> <li>・パパのためのマタニティセミナー(年2回 R5:のべ69人 R4:のべ61人)</li> <li>・父親講座(年2回 R5:のべ54人 R4:のべ10人)</li> <li>・講座案内のチラシを生涯学習プラザなどの公共施設に配布し、情報共有を行った。</li> </ul> <p>●ママやパパのためのマタニティセミナー(健康増進課)</p> <p>妊娠期から子育てについての知識だけではなく、パートナーとの関係の作り方や支援先についても講話に取り入れ、夫婦や地域で子育てを行う基盤づくりをしている。</p> <p>令和5年度は、平日に参加できない夫婦のための日曜日セミナーの開催回数を2回から6回に増やした。また、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10回(北部6回・南部4回)実施した。</p> <p>【内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①パパの妊婦体験</li> <li>②育児体験(沐浴・オムツ交換・抱っこ・授乳・着替えの方法など)</li> <li>③新生児の特徴、赤ちゃんとの生活、産後のメンタルヘルス、育児物品について講話</li> </ol> <p>○休日版マタニティセミナー(クッキング&amp;ブラッシング)</p> <p>両親参加の子育ての視点や家族の健康を考えるきっかけとして、これまで妊婦対象に実施してきた栄養教室や歯の教室について、夫婦対象に休日にも開催している。</p>	<p>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、当該事業の定着が感じられる。</p> <p>利用者へのインタビューを行ったところ、平均的に半年間の育休を取得する男性が増えてきたことから、生後6か月頃の子とも父親との接し方についての講座を実施してほしいとの声があり、新設の講座の検討も含め、利用者ニーズに沿った事業を実施し、より一層の参加を促していく必要がある。</p> <p>少子化・核家族化の影響で、日常生活の中で子育てを学ぶ機会が減少しており、育児不安が解消しにくく孤立化しやすい環境にある。まずは、夫婦でお互いの状況を思いやりながら子育てし、困ったときには保健福祉センター等の相談を気軽に利用できるように支援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として、利用者へのインタビューから要望のあった「生後6か月の子とも父親との接し方」についての講座の企画等を行う。</p> <p>妊娠届出時の面接を南北保健福祉センター(地域保健課)等で実施し、妊娠期より切れ目ない支援を実施していく。マタニティセミナーの開催方式も、夫婦そろって参加できるように、状況に合わせて受け入れ人数や実施回数など、調整を進める。</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	

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発</b>		
<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「稲村流 女性活躍推進セミナー～誰もが安心して働ける職場環境をめざして～」を実施した。(講師:前尼崎市長 稲村和美氏)(受講事業所:167うち尼崎市 91)</p>	<p>事業者(企業)に対する啓発については、毎年統一したテーマではなく、外国人や性的マイノリティをテーマにした研修内容など、時代に応じた内容とすることで、事業者の課題に対応できるように様々なテーマで実施していく必要がある。</p>	<p>・女性のスキルアップなど働き方に焦点をあてた研修を実施予定である。</p> <p>・研修講師選定にあたり、研修等を積極的に受講するなどにより、情報収集を行う。</p>

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援</b>		
<p>●女性センターにおける相談の実施(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>・「女性のための悩み相談」</p> <p>電話・面接相談 1,312 件(うち、セクハラ 2 件、パワハラ 9 件)</p> <p>法律相談 72 件(うち、パワハラ 2 件)</p> <p>関係機関と連携を行いながら、相談者に情報提供、関係機関につなげ、防止対策や啓発を行っている。</p>	<p>ハラスメントを受けた人がひとりで抱え込まないように、情報提供と関係機関の連携は引き続き必要である。</p>	<p>・女性センターの相談リーフレットを市内公共施設、連携先に配架依頼、周知し情報提供を依頼、また関係機関と連携を図っていく。</p> <p>・女性センター担当職員と相談員でケース検討、複数の相談員でケースカンファレンスやスーパーバイズを受けていく。</p>
<p>●多文化共生推進事業(ダイバーシティ推進課)</p> <p>令和 3 年 5 月より開設した日常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、相談内容が非常に多岐に渡っていることから、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>また、相談言語についても多様化しており、その中でも相談件数の多いネパール語に対応するため、週1回程度ネパール語相談員を新たに配置した。</p> <p>【相談実績】</p> <p>R5:859 回、延べ 1,115 件(R4:755 回、延べ 929 件、R3:464 回、延べ 550 件)</p>	<p>今後の技能実習制度見直しに伴い、相談内容がさらに多様化するなど、全庁外の連携強化を図る必要がある。</p>	<p>引き続き、相談機能の充実を図るとともに、日本語教育や就労などの必要な施策について関係部局と協議しながら調整を進めていく。</p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援</b>		
<p><b>【令和5年度男女共同参画審議会意見】</b>  ALLY ステッカーについて、個人も含めて今後も周知を続けられたい。  また、職員向け ALLY 養成研修について、研修を聞くだけでなく、グループワークなどを通じて実際の仕事に活かせるように、ALLY 表明の次のステップを検討されたい。</p>		
<p>●性の多様性について理解を深めるための啓発(ダイバーシティ推進課)(人材育成担当)</p> <p>①新任係長向け 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:56 人(うち約 6 割に配布)  (ダイバーシティ推進課)</p> <p>②ALLY ステッカー等の活用促進に向けて、商店街振興組合、県宅建協会尼崎支部といった事業者のみならず、市民から研修依頼のあった出前講座や各地域での講演会やイベントで周知を行ったことで、市民への更なるステッカー配布に繋がった。</p> <p>(ダイバーシティ推進課)(人材育成担当)(人事課)</p> <p>③SOGI に関する職員アンケート(令和 5 年春実施)の結果を受けて、特定非営利活動法人 MixRainbow とダイバーシティ推進課が共催で開催している「みんなの居場所」において、人事課とともにワークショップ「<u>尼崎市職員向けアンケートをもとに一緒に考えませんか?～誰もが働きやすい職場って??</u>」を通じて、<u>誰もが働きやすい職場環境とはどのようなものか、性的マイノリティ当事者や ALLY、職員が意見を出し合い、共に考えた。</u></p> <p>また、職員相談窓口の周知を図るため、相談場所と相談員を紹介する動画を撮影し、全庁に公開することで職員が安心して気軽に相談できる環境づくりに取り組んだ。</p>	<p>①②③SOGI に関するアンケートの結果、SOGI の問題に関して、職場の理解が十分に浸透していない等の回答が一定数あったことから、性の多様性への理解と関心をさらに深め、ALLY を職員の中に増やすためには、当事者が実際に日々どんなことを感じ、考え、困っているのかについて知ることが重要である。</p>	<p>①②③引き続き、ALLY を増やすための取組を継続的に実施するとともに、<u>ALLY 表明の次のステップとして職場などで ALLY として行動していくことにつなげるため、SOGI に関する相談窓口の性的マイノリティ当事者である相談員と、新任係長との対話研修を実施することで理解を深める。</u></p>

基本目標	1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進	方針	(1)市職員・教職員への男女共同参画に関する研修	(4)事業者(企業)における男女共同参画に関する啓発
			(2)学校園等における男女共同参画に関する教育	(5)ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援
			(3)地域における男女共同参画に関する啓発	

<p>●外国語での広報等の推進(広報課)</p> <p>市報あまがさき電子版(抜粋版)として、QR トランスレーターを活用し 15 言語で市報あまがさきの内容を発信している。ダイバーシティ推進課に電子版のチラシを設置するとともにダイバーシティ推進課職員によるチラシの手渡しを実施し周知に努めた。</p> <p>市公式ホームページにおいて有料の翻訳ソフトを導入することで、対応言語を英語、中国語(簡体字・繁体字)、韓国語に加えベトナム語、ネパール語の6言語に増やすとともに、どのページからも翻訳機能が利用できるなど利便性を向上させた。</p>	<p>市報あまがさき電子版(抜粋版)の利用率の向上。市内には幅広い国籍の市民が住んでおり、居住者数の推移に留意する必要がある。</p>	<p>今後も引き続き市報あまがさき電子版の周知及び外国籍住民の居住者数の推移に留意した運用に努める。あわせて、市報等での市からの情報発信に際しては、外国籍住民への情報伝達に留意した運用に努める。</p>
--	---	---

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進</b>		
<b>【令和5年度男女共同参画審議会意見】</b> 女性の管理職の登用について、女性職員の上司が現在の職場や家庭の状況を前提に登用への推薦をためらうことのないよう、女性職員の意向やおかれている状況・適性全体を踏まえて管理職登用に向けてどのような環境改善が望まれるのかなど、家族とともに考えるきっかけになるようなヒアリングや研修をすることが望ましい。		
<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。</p> <p>(ダイバーシティ推進課)</p> <p>【実績】附属機関の女性割合は R5.4.1 で 38.9%となっており、尼崎市は兵庫県下市町村では第2位となっている。</p> <p><b>数値目標</b></p> <p>審議会等(附属機関)の委員の女性割合【目標:40%以上】      …38.9%(R5.4.1) &lt;参考 38.0%(R4.4.1)&gt;      (※30%以下の審議会等の割合を下げる 【目標:減少】      …26.9%(R5.4.1) &lt;参考 32%(R4.4.1)&gt;</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とともに、「附属機関に関する基本的な指針」にも追記し周知していく。</p>

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

<p>●女性職員の管理職への登用の推進 (人事課)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・デジタル化の推進にあたり、外部人材の登用により、女性の理事(デジタル政策監)の採用を行った。</li> <li>・令和6年度向けの人事異動で管理職への女性登用を進めた結果、課長級以上の女性管理職割合(市長事務部局)は17.8%となり、数値目標の15%以上を達成した。</li> <li>・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た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た。</li> <li>・職員採用者数(市長事務部局)に占める女性職員の割合は、第3次尼崎市男女共同参画計画の計画期間がスタートした平成29年における4月1日付け採用の47%と比較し、令和6年4月1日付け採用は68%と増加傾向にある。</li> </ul> <p><b>数値目標</b></p> <p>①市の課長級以上に占める女性割合【目標:15%以上】 …14.3%(R5.4.1) &lt;参考 12.9%(R4.4.1)&gt;</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】 …31.1%(R5.4.1) &lt;参考 31.7%(R4.4.1)&gt;</p> <p>[市長事務部局]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が女性職員の子育て等の家庭状況に対する配慮から、管理職へと推薦することをためらうことがないよう、日頃から上司と部下が積極的なコミュニケーションを取ることを推奨し、引き続き人事評価面談において、部下が考えるキャリアなどについて情報共有を行う必要がある。</li> <li>・課長級以上に占める女性職員の割合の向上に引き続き取り組むと共に、課長補佐・係長級に占める女性職員の割合の数値目標(35%)達成に向けて、環境整備に努める必要がある。</li> </ul>	<p>引き続き、職員が自身のキャリアを見出せるような人事評価面談や日頃からのコミュニケーションを上司へ推奨するなど、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> <p>また、現況を踏まえ、男性側の意識改革にも努めながら、積極的に女性幹部ないし管理職への登用を進めていく。</p>
--	---	--

基本目標	2 政策や方針決定への女性の参画拡大	方針	(1)市役所における女性の能力発揮・参画の推進
			(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
			(3)防災における男女共同参画の推進

<p>●「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ているほか、時間、場所によらない多様な働き方の実現に向けて検討を進めている。また、育児休業期間の昇格における取扱いの見直しのほか、より働きやすい職場環境の整備を目的として、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件の拡大を行っている。</p>	<p>超過勤務時間の縮減は、不測の欠員や育児休業中職員の代替職員確保が十分でない等、職員個人でコントロールすることが難しい状況があるものの、仕事に対するモチベーションや心身の健康を維持できるようにするために、ばいり値(職員の仕事に対する前向き度合を示す指標)の向上と合わせて取組が必要である。また、男性職員の育児休業取得率については、政府目標を見据えて、さらに向上させる必要がある。</p>	<p>早出遅出勤務制度の充実や夏季休暇の取得可能期間拡大といった総務局による制度整備に加えて、ばいり値の向上を見据えた各局による職場改善取組によって、引き続き超過勤務時間の縮減のみならず、多様な働き方を推進することで、職員が働きたい、働き続けたいと思える職場づくりを目指す。</p>
<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。また、学校長が推薦した女性教員に対して、兵庫県が実施している女性管理職候補者向けの研修の受講を促し、4名参加した。</p> <p><b>モニタリング指標</b></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"> <li>・R5 校長 22.0%(県平均 20.9%)、教頭 20.0%(県平均 24.2%)</li> <li>・R4 校長 22.0%(県平均 20.9%)、教頭 21.6%(県平均 24.0%)</li> <li>・R3 校長 28.8%(県平均 13.8%)、教頭 16.7%(県平均 17.6%)</li> <li>・R2 同上</li> </ul>	<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の受講を促すなど、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

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進</b>		
<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5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)。</p> <p>・認定式とあわせて、認定事業者を対象に、ひょうご仕事と生活センターの職員を講師に迎え、「認定事業者としてわかっておきたいワーク・ライフ・バランスのポイント」について研修を実施した。</p>	<p>・男女共同参画推進事業者に対してワークライフバランスなど時宜に応じた内容で研修を実施し、さらに意識を高め、男女共同参画推進事業者についての周知方法を工夫する必要がある。</p>	<p>男女共同参画推進事業者については、令和6年度中に次期認定事業者の募集を行うため、ホームページや企業対象の研修時、経済部局と連携した定期的な情報発信にあわせて啓発を行うなど、幅広く周知していく。また、認定式とあわせて実施する研修の内容について、検討していく。</p>

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(3)防災における男女共同参画の推進</b>		
<p>●防災・災害復興における男女共同参画(災害対策課)</p> <p>①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、備蓄計画に基づき着実に備蓄品の更新を行った。</p> <p>また、要配慮者への対応を盛り込んだ、防災総合訓練(図上訓練)や1.17訓練(ワークショップ)を実施し、要配慮者対応に係る実践と振り返りを行った。</p> <p>(災害対策課)(女性センター)</p> <p>②子育て世代を対象に、講座「もしもに備える!マイ避難カードを作ろう」を実施し、啓発と地域への防災訓練の参加促進を図った。(参加者数:7人)</p> <p>(女性センター)</p> <p>③「防災になぜ、男女共同参画の視点が必要か」についてギャラリー展示を実施(974人、クイズ者参加11人)</p>	<p>①②引き続き、男女共同参画の視点を踏まえた防災講座等の実施機会を継続的に設け、防災における男女共同参画の取組を進めていく必要がある。</p> <p>③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>①②③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とともに、男女共同参画の視点等を意識した啓発講座等を関係機関と連携しながら実施する。</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

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)子育て、介護等の支援の充実</b>		
<p>●市の職員の育児休業の取得(人事課)</p> <p>・育児休業中の職員の長期不在期間については、その代替に可能な限り正規職員の配置を行うなど、働きやすい職場環境の整備に努めている。その代替職員の確保の手法として、R5 年度から育休任期付職員(地方公務員の育児休業等に関する法律の規定に基づく任期を定めた職員)の募集を開始した。 (育児休業中の職員の代替の正規職員の配置:H28 31.0%→R5 61.3%)</p> <p>・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な行い、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%→R5 94.2%、 男性職員の育児休業の取得率:H28 6.8%→R5 67.3%) (女性職員の育児休業の取得率:H28 100%→R5 100%)</p> <p>・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されていた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た。</p> <p><b>数値目標</b></p> <p>・市の男性職員の育児休業取得割合【目標:40%以上】 …71.2%(R5 年度) &lt;参考 45.2%(R4 年度)&gt;</p> <p>・(育児休業を取得した男性職員のうち30日以上育児休業&lt;出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇を含む&gt;取得者割合)【目標:上昇】 …94.6%(R5 年度) &lt;参考 90.9%(R4 年度)&gt;</p> <p>[市長事務局]</p>	<p>・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。</p> <p>・育休任期付職員については、応募が少ない等の理由から、採用には至っていない。</p> <p>・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(育休取得者数48人⇒1年未満16人、1年以上14人、2年以上18人、平均日数639.1日、平均月数21.3ヶ月)中、男性職員の育児休業は取得しても数日のものもあり(育休取得者数35人⇒2週間未満1人、2週間以上7人、1ヶ月以上17人、半年以上7人、1年以上2人、2年以上1人、平均日数166日、平均月数5.5か月)、取得率の向上及び30日以上の期間の取得促進が課題である。</p> <p>・男性の育児休業取得促進について当たっては、取得予定の職員だけでなく周りの職員の理解を促していく必要がある。</p>	<p>・R5.6.13に閣議決定された『こども未来戦略方針』において、男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられたことを踏まえつつ、引き続き、育児休業を取得しやすいよう、職場環境の整備や各種情報発信を行うとともに、研修や職場ミーティングを活用し、互いの仕事の内容や状況を共有してフォローし合える風土の醸成を図っていく。</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

<p>●放課後児童健全育成事業(児童ホーム)(児童課) 【児童ホーム】 市内在住の小学校1年生から6年生までの留守家庭児童を対象に、児童ホームにおいて、遊びを通じて生活、余暇、学習指導等を家庭に成り代わって実施した。</p>	<p>児童ホームの開所時間は、午後6時までとなっているが、阪神間7市1町のうち本市を除く全市町で午後7時までとしていること、また、本市のまちづくり提案箱などでも複数の要望があることから、保護者の多様な働き方に対応するため、平日(学校の長期休業期間を含む)の開所時間を午後7時まで延長する必要がある。</p>	<p>令和6年度から、児童ホームの平日(学校の長期休業期間を含む)の開所時間を午後7時まで延長し、保護者の子育てに係る時間的負担の軽減を図る。また、武庫庄児童ホームを1クラス増設するなど、待機児童解消に努める。</p>
<p>●すこやかプラザにおける子育て支援事業の実施(こども福祉課) 子育てにおける不安の解消や子育ての喜びを改めて感じるような意識啓発を目的に、保護者同士の繋がりを広げ情報交換や交流のできる場の提供を行うとともに、子育てに関する講習会やイベントを実施した。その際、スタッフが保護者からの相談に乗り、家庭の子育て力の向上を図ることもつなげた。 また一時預かり事業を実施することで、保護者の育児への負担感の軽減を図った。</p>	<p>在宅で子育てをしている保護者とその子どもが気軽に交流できる拠点事業や一時預かり事業の利用人数、子育て支援に関する講座やイベントなどへの参加状況など、前年度と比べ増加しており、すこやかプラザにおける子育て支援事業について、子育て中の親子への定着が感じられる。より一層の利用を促すため、利用者の声に今後も耳を傾ける必要がある。</p>	<p>引き続き、施設ごとに利用者からの相談内容の整理を行うことにより利用者の声に耳を傾けながら、男女共同参画の視点を意識した、事業の企画を行う。</p>

基本目標	3 ワーク・ライフ・バランスのための支援	方針	(1)子育て、介護等の支援の充実
			(2)女性の就業、起業支援

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)女性の就業、起業支援</b>		
<p>●若年女性就労希望者への就労支援セミナー(しごと支援課)</p> <p>社会人としての基礎能力や実践的能力の向上を図り、就職につなげる「しごと塾」(3回のうち1回は女性限定)において、女性就労希望者に対して、就労に対する意識啓発、社会人としての能力向上、就職活動能力の向上を目的に、就活セミナーやメイクアップ講座・パソコン講座、企業情報や職場体験機会の提供などを託児付きで行った。あわせて、女性センターレピエと連携し、就職活動スーツの無料レンタルや女性のための出張ミニ図書館を開催した。(参加者 118人中、女性 84人)</p>	<p>・企業説明会の参加企業については、女性への採用意欲があり、正規・契約・パートなど柔軟な働き方ができる求人企業の選定に努めているが、参加者の年齢層や求める働き方、人生観など、求職者側のニーズが多岐にわたることから、女性に限ったことではないが、自分のニーズに合った企業プレゼンにしか参加しない傾向にある。女性の活躍推進に向けて、専門的スキルが身につく職業能力開発支援等の取組を強化する必要がある。</p>	<p>・引き続き、女性センターレピエとも連携するとともに、しごと塾内で就職に至らなかった参加者への継続支援を行う。</p> <p>また、新たに女性版のしごと塾のカリキュラムにマザーズハローワークによる相談やミニ面接会、ポリテクセンター兵庫による「ものづくり分野の職業訓練1日体験」を加えることで、女性活躍を促進する。</p>
<p>●女性センターにおける相談の実施(女性センター)</p> <p>・就労・起業(創業)相談 56件 託児 8件</p> <p>・ハローワーク尼崎マザーズコーナー出張職業相談 22件</p>	<p>就労相談内容は、一般企業への就職相談だけではなく、在宅勤務を希望する相談、趣味的起業も含めた起業(創業)相談とより多様となってきている。</p>	<p>女性の悩み相談、就労・起業(創業)相談、ハローワーク出張相談で、相談内容の変化を注視し、様々な悩みを抱える相談者に複数の情報提供ができるように、継続した相談を行い、また関係機関とも連携を図り繋げていく。</p>
<p>●就労支援(ダイバーシティ推進課)(女性センター)</p> <p>①・困窮している女性を支援するため、面接・就職用スーツ等の就職支援品の寄贈を募り、希望者に提供とレンタルの取組を常時行っている。53件</p> <p>・就労応援フェア(支援品の提供・相談ブース 3か所) 2日間のべ 21人</p> <p>・就労支援品の寄付 1,140点</p> <p>②自立をめざす女性のための「しごと準備講座&amp;パソコン基礎講座」全6回 3人</p> <p>・「自立をめざすパソコン基礎講座」全6回 6人</p> <p>・「しごと準備講座」全6回 のべ 61人 託児のべ 1人</p> <p>・「働くを考えるマネープランセミナー」10人、託児 2人</p> <p>・「保活どうする?～入所準備を始めよう～」会場 23人 オンライン 28人、託児 5人</p> <p>・「マザーズミニ就職面接会」4人</p> <p>・就労体験事業 4人のべ 19回</p>	<p>①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など、提供・活用策を検討する必要がある。</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。</p>	<p>①・今後も引き続き、女性のための就労支援の講座等と連携することで、就職用スーツ等の提供を行っていく。</p> <p>②就労セミナー受講者、就労体験者等、オンライン受講の併用など、今後もひとりひとりに丁寧に寄り添い実施していく。</p> <p>・講座受講だけではなく女性センターの資源を活用して、女性の悩み相談や就労・起業相談、就労体験等につなげるようにひとりひとりに寄り添い実施する。</p> <p>・対象を分けた複数の講座を企画実施していく。</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

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(1)妊娠、出産期における母子保健等の支援</b>		
<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> <p>・産婦健診助成事業の創設:令和5年度より、心身の変調が起こりやすい産後2週間・1か月の産婦に対して、産婦健康診査費用を助成することで、医療機関との連携強化を図りつつ、心身の不調を抱える妊産婦を早期の支援につなげるとともに、子育て世帯の経済的負担の軽減を図った。</p> <p>・妊婦歯科健診:令和5年度より、市内指定歯科医療機関での個別歯科健診へ転換し、受診率が向上した(R4:8.25%→R5:31.1%)</p> <p>・産前産後ヘルパー派遣事業:令和5年度より、育児への不安や負担が生じやすい妊娠中及び出産後1年以内の子育て家庭に対し、ホームヘルパーを派遣し、産前産後の生活をサポートすることで、家事や育児の負担を軽減するとともに、妊産婦等の不安や孤立感の解消を図った。</p> <p>・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。毎年、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。</p> <p>・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)(R5:19回278人)〈参考:R4年度:19回136人〉</p>	<p>令和4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出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。こうしたことから、妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援が必要である。</p>	<p>・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していく。</p> <p>具体的には、非課税世帯に対し、妊婦の初回の産科受診料を助成することで、経済的負担の軽減を図るとともに、医療機関と連携した要支援者の早期把握・早期支援を行うことで妊娠期からの継続的な支援を実施していく。加えて、妊娠期から子育て期に渡る切れ目ない支援を行う中で、退院直後から助産師によるケアや育児指導等を切れ目なく行い、産後の育児不安を軽減するため産後ケア事業を実施していく。</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

令和5年度 取組状況	課題	今後の取組
<b>(2)生涯にわたる健康の保持・増進への支援</b>		
<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歳以上の市民(女性) 【方法】問診、子宮頸部(膣部・頸管部)の細胞診検査 【実績】令和5年度 4,570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歳以上の市民(女性) 【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5年度 4,535人 (受診率の母数(推計対象者数):78,436人)</p> <p>・新たなステージに入ったがん検診の総合支援事業(国庫補助)として、下記の年齢に達した者に対しがん検診の無料クーポン券を配付し受診を促進する。 子宮頸がん検診:令和5年4月1日時点で20歳の女性(令和5年度:2,010枚) 乳がん検診:令和5年4月1日時点で40歳の女性(令和5年度:2,743枚)</p> <p>・子宮頸がん及び乳がん検診のポスター掲示による啓発</p> <p><b>モニタリング指標</b> 市が実施する子宮頸がん・乳がん検診の受診率 子宮頸がん検診:10.0%(R5) 乳がん検診:12.0%(R5)</p>	<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、受診率が兵庫県下の平均値を下回っており、他市と比較しても低い状況にあることが課題である。</p> <p>令和4年度に実施した「尼崎市健康づくりアンケート調査」の結果によると、がん検診を受診しなかった理由として、「心配なときは医療機関を受診するから」が38.4%と4割近くを占めて最も高いことから、がん検診の必要性を周知・啓発することで受診率の向上を目指す。</p>	<p>がんの早期発見と正しい健康意識の普及・啓発に努め、健康の保持、増進を図るため、リーフレットデザインの工夫や、はがきを用いた対象者への個別受診勧奨、医療機関でのポスター掲示等を通じ、がん検診の受診促進を図る。</p>

基本目標	4 生涯にわたる健康対策	方針	(1) 妊娠、出産期における母子保健等の支援
			(2) 生涯にわたる健康の保持・増進への支援

<p>●HPV(ヒトパピローマウイルス)予防ワクチンの接種割合(感染症対策担当)</p> <p>子宮頸がんワクチンの啓発については、令和3年度から定期予防接種対象者に対して、公費負担で接種ができることや接種についての検討・判断するための必要な情報として、国の作成した啓発パンフレットを中学1年生と高校1年生の女子に送付した。(郵送数:中学1年生 1,709通、高校1年生 1,607通)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おり、国の作成した啓発パンフレットを高校2年生の女子に送付した。(郵送数:1,351通)</p> <p>なお、HPV ワクチンの接種を自費で受けた方に対し、償還払いを実施する。</p> <p><b>モニタリング指標</b></p> <p>※HPV(ヒトパピローマウイルス)予防ワクチンの接種率…28%(R6.3末)</p>	<p>積極的な勧奨の差し控えにより接種機会を逃した方に引き続き公平な接種機会を確保していくため、ワクチンの安全性や有効性だけでなく接種に伴うリスクなども分かりやすく伝えていき、接種率の向上を図る必要がある。</p>	<p>今後とも市医師会とも連携をはかりながら、啓発パンフレットの送付(令和6年度は中1・高1に加え、キャッチアップ接種の最終年度になることから、未接種者全員に送付)、ポスター掲示、市報及びホームページ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、副反応等の多様な症状が接種後に発症するのではないかとといったワクチン接種に対する不安を払拭し、接種率の向上を図っている。</p>
<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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民企画講座「押し花アートでパープルリボン活動」11人、「神崎遊女塚伝説と女性の生き方」41人</li> <li>・乳がんモデル触診体験を講座や居場所事業、受付窓口で実施した。</li> <li>・ブックフェア「ピンクリボン」「パープルリボン」「産休・育休」「ワーク・ライフ・バランス」</li> <li>・ギャラリー展示「多様な性に YES の日」、「ピンクリボン」、「パープルリボン」、「性犯罪規定改正」、「性の同意」、「防災・減災」、「国際女性デー」</li> <li>・ふらっとカフェにおいて、助産師相談を計6回開催した。</li> </ul>	<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>乳がん触診体験のモデルを市から借りて行っているため、ピンクリボン運動の時期に限られる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内関係部署、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。</li> <li>・乳がん触診体験のモデルを市に通年で借りることで、講座実施時に適宜使用し、啓発していく。</li> </ul>