

## 基本目標1 社会における意思決定への女性の参画拡大

働く場、地域活動等の意思決定の場に女性が参画できるよう、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を念頭においた取組等を進め、男女が共に暮らしやすい社会の実現を図ります。また、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所を認定し、女性の活躍推進を図ります。

施策の基本的方向・具体的施策・施策内容		平成29年度実施状況 (実施○、未実施—)
<b>①女性の参画拡大のための環境整備</b>		
(1) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進		
1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします	○
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します	○
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します	○
(2) 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備		
4	女性人材情報を充実し、活用します	○
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します	○
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます	○
(3) 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援		
7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります	○
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取り組む事業所に対する評価を採り入れます	○
<b>②女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実</b>		
(4) 市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進		
9	女性職員の職域・職務拡大を推進します	○
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	○
(5) 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実		
11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します	○
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います	○

実施内容

施策番号	施策内容	平成30年度の取組 (新規事業は濃く表示しています)	平成29年度の取組実績 (新規事業は濃く表示しています)	担当課
1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします	各種審議会等委員の女性委員比率(40%)の目標達成に向けて、各課に女性の登用について呼びかける。	各種審議会等における女性委員登用率を40%に近づけることを目標として、女性の登用について各課へ積極的に呼びかけた。	政策企画課
		「審議会等への女性委員の登用指針」に基づき、女性委員の積極的登用の働きかけを行い、平成33年度末までに登用率目標40%の達成をめざす。	「審議会等への女性委員の登用指針」に基づき、平成33年度末までに女性委員の登用率40%達成を働きかけた。	人権・男女共生課
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します	各種審議会等委員の女性委員比率を高めるため、各課に女性委員の登用について呼びかける。また、引き続き、公募による委員の積極的登用を推進する。	各種審議会等における女性委員登用率を40%に近づけることを目標として、女性の登用について各課へ積極的に呼びかけた。また、審議会等委員の公募については、引き続き、公募実施要領や選任基準等に関する指針に基づく運用に努めた。	政策企画課
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します	広報誌・ホームページ等を活用し、市内事業所に対して、女性の活躍について、啓発活動に努める。	広報誌・ホームページ等を活用し、市内事業所に対して、女性の活躍について、啓発活動に努めた。 <b>働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を創設した。【認定事業所数】2事業所</b>	商工労政課
4	女性人材情報を充実し、活用します	女性人材情報についての整理及び今後の活用について検討する。	審議会等への女性の登用を推進するための女性人材情報を適宜更新し、審議会等を所管する担当課へ情報提供を行った。	人権・男女共生課
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します	関係課と連携し、出前講座等を行い、女性・男性ともに積極的に地域活動できるよう啓発を推進する。	<b>市民協働推進課及び危機管理課と連携し、自治会を対象として地域における女性活躍に関する啓発を実施した。【実施事業名】地域活動活性化ならびに女性の活躍推進事業</b> 【実施日】 ①平成29年7月1日②8日③22日 【参加人数】 ①81人②26人③55人 【テーマ】 ①命が助かる防災 ②女性も活躍！みんなでつくる地域活動 ③今日からできる家族での備え	人権・男女共生課
			男女共同参画に関する生涯学習出前講座等を実施した。 【内 容】 男女共同参画啓発 【実施日】 ①平成29年10月19日②11月29日 【テーマ】 ①地域で活動する～男女共同参画を考える～ ②男女共同参画社会と茨木市の取組	人権・男女共生課
			危機管理課と連携し、自主防災会を対象として、防災分野における女性リーダーの養成を実施した。 【実施事業名】 防災分野における女性リーダー養成講座 【実施日】 ①平成29年6月22日 ②7月10日 ③9月25日 ④11月12日 【参加人数】 ①66人②142人 【テーマ】 ①始まり会 ②災害時のトイレ対策について考えよう ③訓練打合せ ④避難所再現訓練(女性部会のブース運営)	人権・男女共生課
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます	講座等を通して、女性リーダーの発掘を進める。	市内の大学と連携し、女性の人材の収集について連携を図った。 市民協働推進課及び危機管理課と連携し、自治会を対象として地域における女性活躍に関する啓発を実施した。 【再掲 施策番号5】 危機管理課と連携し、自主防災会を対象として、防災分野における女性リーダーの養成を実施した。 【再掲 施策番号5】	人権・男女共生課

施策番号	施策内容	平成30年度の取組 (新規事業は濃く表示しています)	平成29年度の取組実績 (新規事業は濃く表示しています)	担当課
7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります	自治会をはじめとした地域団体において、女性の活躍をテーマにした研修会を企画する。	<p>地域が抱える課題の解決と地域活性化に向けて、多様な主体、特に女性の活躍と参画促進を図ることを目的として、地域においては地域活動の担い手が不足しているため、無理なく楽しみながら地域活動を実施できるきっかけとなる講演会及び研修会を人権・男女共生課、危機管理課と共催で開催した。</p> <p>【内容】</p> <p>①・大規模災害時の被災の実態 ・性別、立場別に異なる災害時の対応 ・地域の防災力を高めるために</p> <p>②・女性リーダーについて ・自尊感情栄養理論について ・被災地での現状 ・リーダーとして個人としてできること</p> <p>③・アウトドアの知識を生かした防災術 ・災害を乗り越える便利な知識や道具類</p> <p>④・アウトドアの知識を生かした防災術 ・災害を乗り越える便利な知識や道具類 ・子どもを守るファーストムーブ</p> <p>【実施日】</p> <p>①平成29年7月1日②7月8日 ③7月22日④7月22日</p> <p>【場所】</p> <p>①ローズWAMワムホール ②～④ローズWAM501・502</p> <p>【対象】</p> <p>①自治会長ほか役員 ②③自治会員（女性限定） ④子育て中の親、祖父母など</p> <p>【参加人数】</p> <p>①81人②26人③22人④33人</p>	市民協働推進課
		関係課と連携し、「女性の活躍推進」を進める事業所が増えるようホームページ等で情報提供する。	関係課と連携し「女性の活躍推進」を進める事業所が増えるようホームページ等で情報提供した。	人権・男女共生課
		働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施する。	<b>働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を創設した。</b> 【再掲 施策番号3】	商工労政課
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取組む事業所に対する評価を採り入れます	総合評価一般競争入札の評価項目として男女共同参画への取組状況を採用する。	総合評価一般競争入札の評価項目として男女共同参画への取組状況を採用した。	契約検査課
9	女性職員の職域・職務拡大を推進します	女性職員を各部署の多様なポストに積極的に配置するとともに、キャリアデザインを尊重した適材適所の人材配置を推進する。	女性職員の職域・職務を限定することなく、積極的に拡大した。	人事課
		女性教職員の職域・職務拡大を推進する。	首席・指導教諭の任用について、女性の積極的な推薦を各学校長に呼びかけた。	教職員課
		女性職員の職域・職務拡大を推進する。	女性職員の職域・職務を限定することなく、積極的に拡大を推進した。	水道部総務課
		職域を火災、救急現場に出動する分野へ拡大し、配置を推進する。庁舎改修にあわせて、女性専用設備の整備を行う。	職域を火災、救急現場に出動する分野へ拡大し、配置している。	消防本部総務課

施策番号	施策内容	平成30年度の取組 (新規事業は濃く表示しています)	平成29年度の取組実績 (新規事業は濃く表示しています)	担当課
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	ロールモデルの活躍事例を示し、先輩職員の体験談を聞く機会を設けるなど、自身のキャリアについてより具体的なイメージを持つことができる取組を検討する。	女性職員の管理職への登用を促進した。	人事課
		女性教職員の管理職への登用拡大を図る。	女性管理職の推薦について、各学校長に推薦を呼びかけた。	教職員課
		女性職員の管理職への登用拡大を図る。	新たに管理職へ登用した女性職員はいなかったが、今後とも登用拡大を推進していく。	水道部総務課
		現在該当する職員はいないが、引き続き職歴等を考慮し、登用を推進する。	女性職員の管理職への登用を行った。	消防本部総務課
11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します	男女共同に関する研修やキャリアデザインに関する研修を実施し、女性職員の能力向上を図る。	自治大学校への派遣を推進した。	人事課
		教職員に対して、管理職や首席・指導教諭・各種主任等を含む中堅教職員を育成するミドルリーダー研修を実施する。	ミドルリーダーを育成する研修を3回実施した。 〔参加者〕61人	教育センター
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います	男女共同に関する研修やキャリアデザインに関する研修を実施し、男女がともに仕事と生活を両立できる職場づくりや働きやすい職場風土の醸成などのワークライフバランス推進に向けた意識改革を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>市職員を対象に、男女共生推進研修を実施した。 〔実施日〕平成29年11月17日 〔対象〕課長級以上の職員 〔テーマ〕男女共同参画基礎研修 ワークライフバランス実践研修 〔講師〕静岡県立大学男女共同参画推進センター長、国際関係学部教授 犬塚 協太さん</li> <li>市職員を対象に、ハラスメントに関する研修を実施した。 〔実施日〕平成29年5月17日 〔対象〕新任係長級職員 〔テーマ〕ハラスメントについて 〔講師〕茨木市立男女共生センター所長</li> </ul>	人事課