

## 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

#### 1 女性の参画拡大のための環境整備

##### (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組む事業所に対する評価を採り入れます

#### 2 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

##### (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

## 施策の基本的方向1 女性の参画拡大のための環境整備

### (具体的施策 1) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進

	施策内容	2018年度(平成30年度)の取組み内容	取組みに対する評価と今後の課題等	今後の方向性	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た。	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。今後、委員の調査の際に、目標達成していない審議会等に対し、再検討してもらうよう、仕組みを検討する必要がある。	継続	政策企画課
		「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。	H30年度の審議会等の女性委員の登用率が35%となり、前年度より微増しているところではあるが、令和3年度末に向けて、今後とも各課に啓発する必要がある。	継続	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た。また、引き続き、公募による委員の積極的登用を推進した。	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。今後、委員の調査の際に、女性と公募による委員を積極的に登用できていない審議会等に対し、再検討してもらうよう、仕組みを検討する必要がある。	継続	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、啓発活動に努めた。  働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施した。 〔認定事業所数〕7事業所	市が認定する働きやすい職場づくり推進事業所について、昨年度は2事業所だったが、新たに7事業所を認定した。 今後も広報誌・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。	継続	商工労政課

### (具体的施策 2) 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

	施策内容	2018年度(平成30年度)の取組み内容	取組みに対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
4	女性人材情報を充実し、活用します	古い情報を整理すると共に、紙ベースで保管していたものをデータ化した。	各課のデータ利用が減少傾向であるため、当事業についてより周知する必要がある。	継続	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	自主防女性部と連携した講座を予定していたが大阪北部地震の影響により中止。	平成30年度は中止となったが、地域における女性活躍推進のため、引き続き関係課と連携した講座を実施する必要がある。	継続	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	自主防女性部と連携した講座を予定していたが大阪北部地震の影響により中止。	平成30年度は中止となったが、地域における女性活躍推進のため、引き続き関係課と連携した講座を実施する必要がある。	継続	人権・男女共生課

(具体的施策 3)市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

	施策内容	2018年度(平成30年度)の取組み内容	取組みに対する評価と今後の課題等	今後の方向性	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	自治会やNPO法人等を含む様々な団体を会員とした地域自治組織を対象に、地域課題の洗い出しから課題解決の方策に向けてのワークショップを実施した。 対象：地域自治組織 実施校区：沢池校区、三島校区（2校区）	地域課題の解決に向けたワークショップを通じて、地域で活躍される女性も参画し、意見をいただくことで、施策の実現の一助になった。今後も、各地域において協議の場づくりのきっかけを提供するとともに、協議の場が継続するよう努める。	継続	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した。	「女性の活躍推進」を進める事業所は増加の傾向にあるため、今後ともホームページ等で「女性の活躍推進」に関する取組の推進を図る。	継続	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した。 【再掲 施策番号3】	啓発活動やインセンティブの拡充等により、働きやすい職場づくり推進事業所について、昨年度は2事業所だったが、新たに7事業所を認定した。女性の活躍推進に関する取組の促進を図るため、働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施する。	継続	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した。	評価項目として採用することは、計画推進の観点から今後も継続していく。	継続	契約検査課

施策の基本的方向2 女性の管理職への登用推進と能力向上機会に充実

(具体的施策 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

	施策内容	2018年度(平成30年度)の取組み内容	取組みに対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
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した。	各部署の多様なポストに積極的配置を行った。引き続き、女性職員のキャリアデザインを尊重した配置を推進する。	継続	人事課
		女性教職員の職域・職務拡大を推進した。	一定推進が図れているが、今後も、首席・指導教諭の任用について積極的な推薦を各学校長に呼びかけていく。	継続	教職員課
		女性職員の職域・職務拡大を推進した。	女性職員の職域・職務を限定することなく、人材配置を行い、推進に努めている。今後も制限することなく、積極的に職域・職務の拡大を推進する必要がある。	拡充	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った。	庁舎改修にあわせて女性専用設備の整備を行ったほか、配置する職域を火災、救急現場に出動する分野へ拡大しており、今後も引き続き推進する。	継続	消防本部総務課
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	市職員を対象に、キャリアデザイン研修を実施した。 【実施日】10月3日 【対象者】10年目職員 【受講者数】33人 【講師】JUNO代表 柴田朋子さん	職員が自身のキャリアを見つめなおす機会となった。より早い年次での受講希望があり、対象者等の見直しを検討する。	継続	人事課

10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	女性教職員の管理職への登用拡大を図った。	一定推進が図れているが、今後も女性管理職の推薦について、各学校長に推薦を呼びかけていく。	継続	教職員課
		女性職員の管理職への登用拡大を図った。	新たに管理職へ登用した女性職員はいなかったが、制限することが無いように努めている。今後も制限することなく、登用拡大を推進する必要がある。	拡充	水道部総務課
		該当する職員はいなかった。	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。	継続	消防本部総務課

(具体的施策 5)市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

	施策内容	2018年度(平成30年度)の取組み内容	取組みに対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
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	自治大学校への派遣を推進した。	女性職員の派遣に至らなかったが、継続して実施する。	継続	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3回実施し、90人の参加があった。	研修後のアンケートでは97%の参加者が参考になったと回答しており、研修が充実したものであったと考えられる。今後も継続して研修の充実を図っていく。	継続	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	<p>市職員を対象に、男女共生研修を実施した。 〔実施日〕5月18日 〔対象者〕新任課長級職員 〔受講者数〕13人 〔講師〕静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚協太さん</p> <p>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〕4月25日 〔対象者〕新任係長級職員 〔受講者数〕22人 〔講師〕茨木市立男女共生センター所長</p> <p>市職員を対象に、男女共同参画推進研修を実施した。 〔実施日〕1月9日 〔対象者〕課長級以上職員、施設長、希望する管理職員 〔受講者数〕150人 〔テーマ〕ハラスメントについて 〔講師〕アトリエエム株式会社代表取締役 三木啓子さん</p>	研修の実施により、男女共同参画意識の醸成を図れた。継続して実施する。	継続	人事課