

明石市ジェンダー平等プロジェクト

報告書概要版（案）



SDGs 未来安心都市・明石

本市では、「SDGs未来安心都市・明石」を掲げ
~いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで~
をキーワードに、SDGsの理念である
「誰ひとり取り残さない」「持続可能な」「パートナーシップ」
によるまちづくりの取組を推進しています。



ジェンダーとは

- ジェンダーとは、社会によって作り上げられた男女の別を示す概念
- 性差が存在することを否定する発想ではなく、性差があることを前提とした考え方

ジェンダー平等の実現

一人ひとりの人間が、性別・性自認・性的指向にかかわらず等しく権利・資源・機会・責任を持ち、その個性と能力を十分に発揮できる社会状況

多様性の尊重へ

年齢・国籍・障害の有無などにかかわらず、一人ひとりの個性が尊重され、誰もが差別されず自由を制限されることがない状況

インクルーシブ
社会の実現



日本のジェンダーギャップ指数(2021年)120位/156か国

()のポイントは、0が完全不平等、1が完全平等

ジェンダーギャップ指数2021



政治参画(0.061) / 147位

国会議員、閣僚等の男女比
最近50年の行政府の長在任年数男女比

経済参画(0.604) / 117位

労働参加率、管理的職業従事者、
専門技術者、勤労所得等の男女比

教育(0.983) / 92位

識字率、就学率の男女比

健康(0.973) / 65位

出生児性比
健康寿命の男女比

世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より

○「教育」と「健康」の値は、世界でも標準点であるが、「政治」と「経済」の値が低い。

○衆議院の女性議員比率は「9.9%」であり、国際的に見て非常に低い。

○政治分野の男女共同参画推進に関する法律施行後、初の2021年衆議院議員選挙において、女性議員比率が更に低下しており、ジェンダー平等への取組は喫緊の課題。



法律改正

育児・介護休業法改正

2022年4月1日～

- 意向確認の措置の義務化
- 育児・介護休業取得要件の緩和
- 産後パパ休暇(出生時育児休業)の創設
- 育児休業の分割取得 など

助成金

両立支援等助成金

- 出生時両立支援コース
- 介護離職防止支援コース
- 育児休業等支援コース

認定制度

くるみん・プラチナくるみん



子育てサポート企業
であると厚生労働大臣に認定された企業

認定制度

えるぼし

女性活躍推進のための取組が優良であると厚生労働大臣に認定された企業



その他：政治分野における男女共同参画推進法制定、イクメンプロジェクトなど



明石市はジェンダーギャップ解消に向けて、あかし男女共同参画プランに基づき、「女性の活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進」などに取り組んできました。

明石市特定事業主行動計画の推進

女性職員の職域拡大、係長や主任級の積極的登用など

【各役職に占める女性職員の割合】※

	2017年	2021年
管理職	14.1%	18.4%
監督職	21.0%	21.6%
主任級	45.7%	52.7%

※全正規職員から教育職・消防職を除いた職員です。

男性の育児休業取得促進の先導的取組

明石市「育休100%」宣言

明石市の現状（2020年度）

育休取得率：男性**16%**、女性**100%**

あかし男女共同参画センター

- ・女性のための相談、就業相談
- ・エンパワメントや多様性理解のセミナー開催 など

女性活躍推進のためのネットワーク組織

「あかし女性応援ねっと」

加入数：団体**62** 個人**81**

女性応援講演会、キャリアアップ応援セミナー、若い世代のキャリア形成支援など



2016年10月の明石「女性の活躍推進に向けた政策提言」
～一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けて～より

★女性の働く現状と課題解決に向けた方策

- (1) 子育てと仕事を両立するための社会基盤整備
 - 保育所及び学童保育における、保育の量と質の確保
 - 地域コミュニティ、人材の活用（地域人材活用バンクの設置）
- (2) 社会情勢の変化に伴う新たな課題への対応
 - 就労に関する市の相談体制の充実

・両立支援助成金補助制度の中小企業等への効果的な相談・情報提供

- 離職者に対する復職支援

★一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けた取り組みの推進

- (1) 画一的な働き方の見直し

○多様な働き方の検討

・在宅勤務、テレワーク、短時間勤務等の導入

- 働き方改革を進めるための情報提供・共有

・優良事例の紹介や表彰制度

- (2) 明石市役所における先導的な取り組みの推進

- 採用時におけるポジティブアクション

○管理職比率を高めるための土壌づくり

・外部からの人材登用も視野にいれ、副市長、理事等に女性の登用

・リーダー育成研修、キャリアデザイン形成支援

・イクボス育成、両立支援

- (3) 社会制度、慣行の見直し、意識の改革

○男性の育児休業取得率の向上

- 育児休業を取得しやすい環境の整備

- 配偶者控除のあり方についての検討開始

2016年10月の政策提言は、女性活躍推進法が成立した翌年に市内の有識者・公募市民・各種団体代表等の15名の委員により、とりまとめられました。

この政策提言から、5年が経過し、取組が進んだもの、十分に取組めていない分野を精査し、今回のプロジェクトチームからの施策案にも反映させています。

【一例】

◆2020年以降、コロナ禍の影響で、多様な働き方(在宅勤務、テレワーク等)が一気に広まりました。今後も、コロナ前に戻ることなく、多様な働き方を進めていきたいと考えます。

◆男性の育児休業取得率は、依然として低い状況です。明石市では、職員の育児休業取得を促進するため、明石市「育休100%」宣言の取組を進めています。この取組をさらに、民間企業へも広めていくための施策を検討しています。



ジェンダー平等に関する計画等

- SDGsアクションプラン2021(内閣)
- 第5次男女共同参画基本計画(内閣府)
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針(内閣府)
- (仮称)あかしSDGs推進計画(明石市)
- あかし男女共同参画プラン(明石市)
- 女性の活躍推進に向けた政策提言(明石市)

本市の現状

取組が進んだものもあるが、十分とは言えない分野もある。

きんもくせいプロジェクトでの気づき

意思決定の場での性別に偏りがあると、施策に反映しにくいテーマもある。



明石市が本気でジェンダー平等に取り組むために

ジェンダー平等プロジェクトチーム立ち上げ

- I プロジェクトチーム方式(事務従事)
- II 14名(男性7名、女性7名)
- III 理事～事務職員 幅広い職階
- IV 「〇〇さん」をルール化(対等な立場で発言)
- V 育休職員、時短職員も参加
- VI テーマにより、担当部署や有識者と意見交換

これまでの取組状況

2021年7月	プロジェクトチーム庁内公募
2021年8月	プロジェクトチーム発足(8/2) 第1回プロジェクト会議(8/4) ワークショップ テーマ別ディスカッション 商業施設へのヒアリング実施 総合安全対策室職員と協議
現状把握	
2021年9月	第2回プロジェクト会議(9/1) 職員・市民・企業へアンケートの実施 民間企業等ヒアリング実施 職員室職員と協議 第3回プロジェクト会議(9/30)
課題分析	
2021年10月	民間企業ヒアリング 教育委員会職員と協議 「防災とジェンダー」をテーマに有識者とのweb意見交換を実施
施策の方向性検討	
2021年11月	職員改革セミナー(11/4) 中間報告の発表 第4回プロジェクト会議(11/9) 「防災」「教育」関係者との会議
2021年12月	ハローワークあかし訪問、協議 第5回プロジェクト会議(12/15)
2022年1月	明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会(1/28)

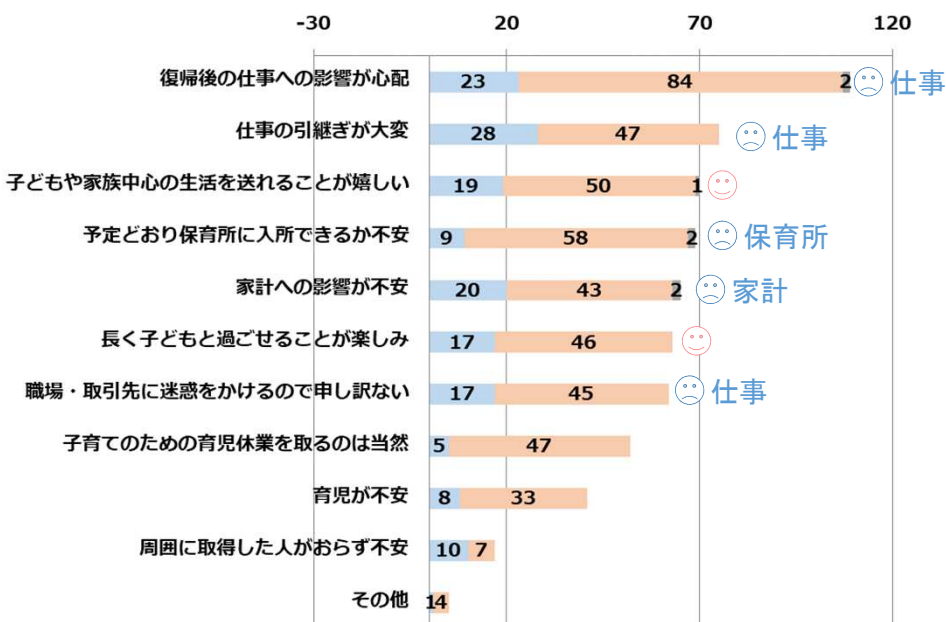


2021年9月に市民向けアンケートを実施。計179名から回答。

育児休業を取得することにどんな気持ちを持っていますか。

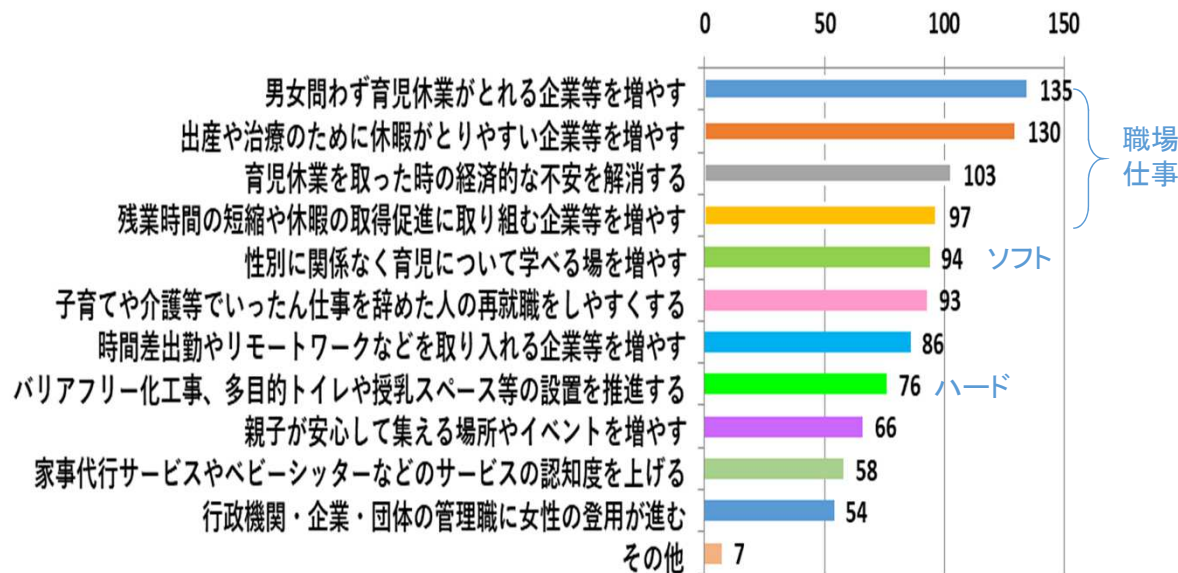
※複数回答可

■ 男 (回答数157) ■ 女 (回答数464) ■ 無回答 (回答数7)



ジェンダー平等社会の実現について

～性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現の為に取り組んだ方が良いと思うものは～



回答者数 = 173(複数回答者あり)

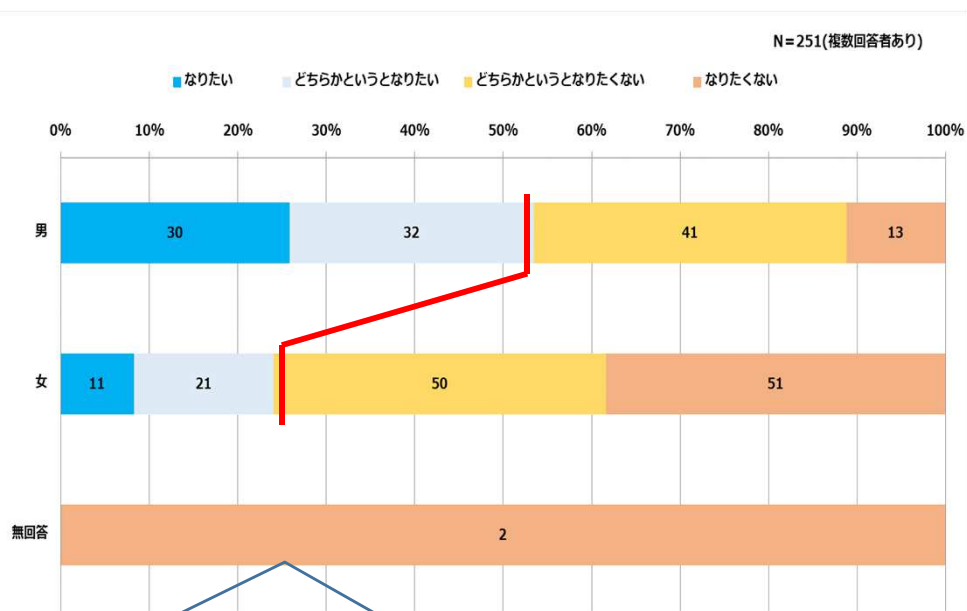
育児休業の取得において、子どもや家族中心の生活を送ることなどへの喜びが大きい一方で、仕事上の問題(引継ぎや復帰後の影響)や保育所入所、経済的な影響を懸念する声が多かった。また、ジェンダー平等社会の実現には、企業含む職場環境の変革に加え、ハード面の整備(トイレや授乳スペースなど)やソフト面(育児についての学びの場)へのニーズが高かった。



2021年9月に市職員向けアンケートを実施。計305名から回答。

あなたは管理職になりたいですか。

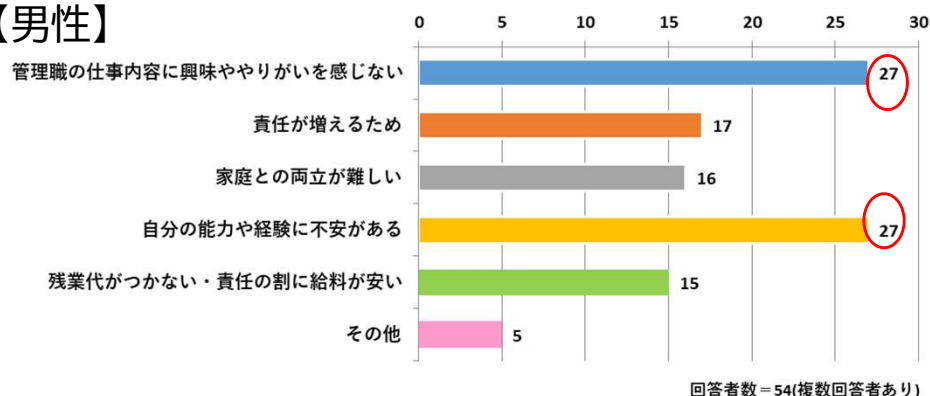
※N=251複数回答有



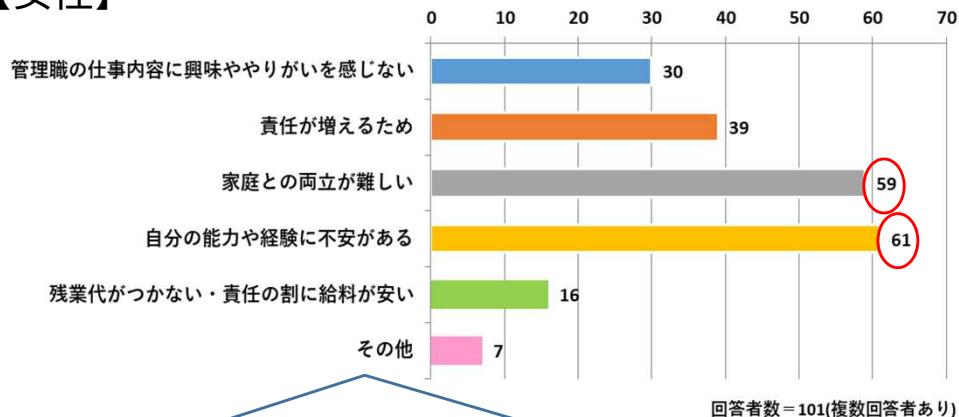
「なりたくない」「どちらかというとなりたくない」と答えた割合。男性 46%、女性 75%

管理職になりたくない理由は何ですか。

【男性】



【女性】



管理職になりたくない理由

男性:①自分の能力や経験に不安がある。①管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じない。

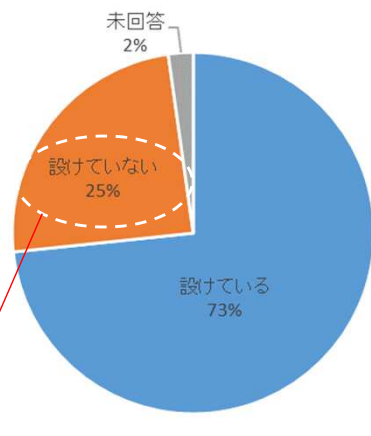
女性:①自分の能力や経験に不安がある。②家庭との両立が難しい。



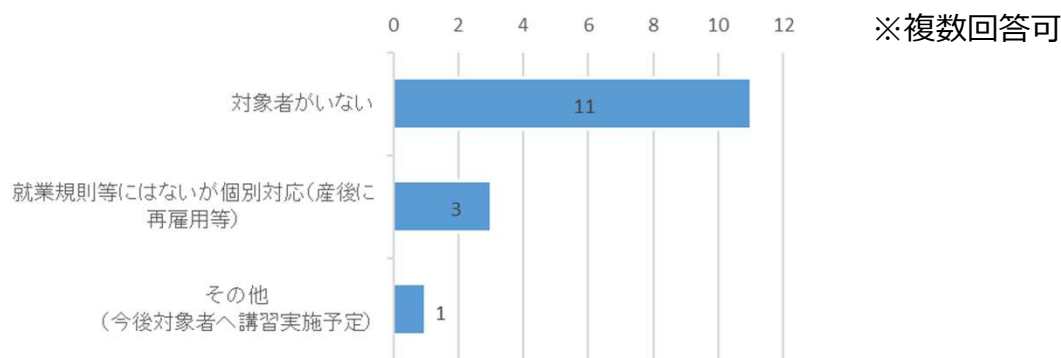
2021年9月に市内企業向けアンケートを実施。計45団体から回答。

育児休業制度は設けていますか。

回答数=45

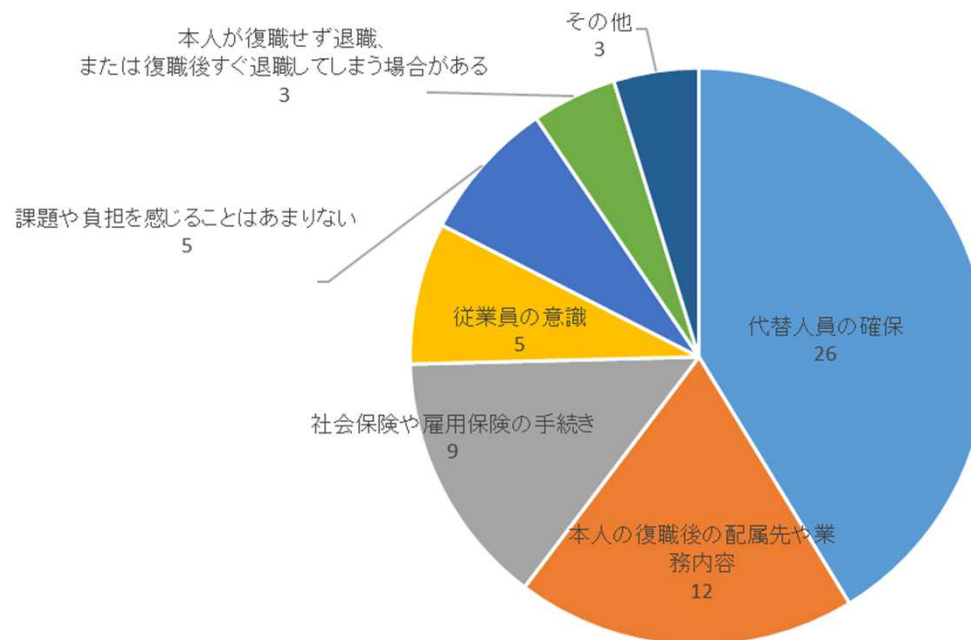


育児休業制度を設けていない理由は。



育児休業の取得に関して課題や負担を感じることは。

※複数回答可



育児休業制度を設けていない企業は比較的小規模が多く、対象者がいないため、就業規則を設けず個別対応、という状況が見られた。また育児休業取得にあたっては代替人員の確保に負担を感じる企業が多かった。



防災

災害時の避難所生活等で女性を含めた社会的弱者が安心して過ごすことができる環境を構築する。

多様な主体からなる地域でどのように防災力を上げられるか

ひとり親家庭

妊婦

単身の高齢者

乳幼児

LGBTQ+

障害者

教育

ジェンダーに係るアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や多様な性について教育現場から子ども・教員・保護者に働きかけを行う。

女の子はスカート、男の子はズボンを着るものなの？

女の子って必ず男の子を好きになるの？



家庭・社会

性別に捉われない家事・育児の役割分担や、多様なジェンダーへの理解が高い社会を目指す。

子どものミルク・おむつ替えはお母さんの仕事だよ

パパだけで子どもとお出かけするのは、どこか不安

職場

市役所内、民間企業において性別に捉われず育児がしやすい環境の構築（男性育休等）。

現状

民間企業の男性育休取得率(全国)
12.65%※1

明石市役所の男性育休取得率
16.0%※2

意思決定過程

行政・地域コミュニティ・民間等において多様な意思決定ができるように女性の参画比率を高める。

現状(全国)

管理職の女性割合
14.8%※3

自治会長の女性割合
6.1%※4

統一地方選挙候補者の女性割合
16.0%※5

※1 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2020)、※2 市長事務部局の2020年実績、※3 総務省「労働力調査(基本集計)」(2020)、※4 2020年時点、※5 2019年時点



「専門委員」の設置

防災におけるジェンダー平等を実現するためには、防災部門に留まらず、男女共同参画部門、避難所担当(教育、保健師等)など幅広い部署にわたった検討が必要。

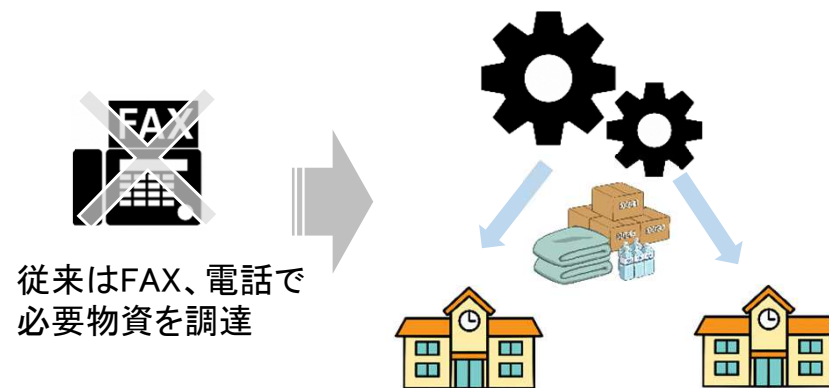
そこで、明石市防災会議に「専門委員」を設置し、避難所開設にあたって女性・障害者・高齢者等の視点を反映させる仕組みの導入などについて議論を行う。

- ・ジェンダー視点を取り入れた避難所運営
- ・職員が安心して災害対応にあたる環境構築
- ・障害者・要配慮者の在宅避難のあり方
- ・被害の声をあげにくいDVや性暴力などの人権問題についての相談および支援体制についても議論

避難所情報のDX化

乳幼児・妊婦・女性等の多様な方々が、災害発生後の避難生活中に円滑に各自のニーズに合った避難物資を受け取れるよう、備蓄・支援物資の調達・配分システムを構築。

システム開発にあたっては、システム会社への単純委託型ではなく、市内教育機関等と連携した開発を想定。



地域防災サポーターの育成

各小学校単位で結成された自主防災組織の組織力を強化し、市民主体のまちづくりを行うため、地域防災サポーターの育成を行う。

防災士養成講座を市内で実施することで、男女問わず参加しやすい環境を作る。

また、本市独自の講座内容も一部取り入れ、地域の実情にあった防災対策を学べる工夫をする。

- ・各校区の自主防災組織から男女双方の受講者を推薦してもらい、ジェンダーバランスのとれた防災サポーターを育成する。

多様な視点での防災備蓄品の拡充

生理用品や粉ミルクなど、女性や乳幼児に配慮した備蓄物資については、既に一定配備しているが、配備状況が十分かどうかの検証がされていない。

また、避難時に乳幼児や要配慮者への迅速な提供が求められる物資（液体ミルク、介護食など）については、発災後速やかに県や物資供給協定締結事業者へ要請するなどの対応を予め考えておくことが必要。

それらの調達手段や配布方法について、庁内関係部局の参画を得ながら検証し、地域防災計画や避難所運営マニュアルに反映させる。



ジェンダー教育推進校の設置

「女の子はかわいらしく」「男性だから泣いちゃダメ」というような固定観念は幼少期～青年期に土台が形成される。また思春期には自分の身体や性的指向にコンプレックスを抱くことも多く、男女の性差に関わらず、相手を尊重できる考え方を若い年代から育成することが重要。

さらに、教師の過酷な勤務環境から、児童生徒に寄り添う時間が十分に持てないなどの課題もある。

については、市内小中学校からジェンダー教育推進校を指定し、以下の取組を実施。

- ・ジェンダー平等教育・研修を児童生徒・保護者・教師向けに実施
- ・教育現場における働き方改革の推進サポートを実施

若者や保護者向け性教育セミナーの開催

家庭や学校での性教育については、ネット上に氾濫する偏った情報から子どもを守り、正しい知識を伝えていく必要があるが、学習指導要領では、「妊娠の過程は授業で取り扱わない」とされており、学校現場での性教育の範囲には限界がある。

幼児期・児童期・思春期の子どもを持つ保護者や学生・若者などを対象に、子どもの心・体・性の成長に合わせたテーマに沿ってセミナー等を開催。

(テーマ例) プライベートゾーン、体への「なぜ？」の答え方、デリケートゾーンの正しいケア方法、女性ホルモンと月経、男女の恋愛感情と性的同意、様々な避妊方法とその利点・副作用、身近で怖い性感染症、SNSやアダルトサイトを利用する子どもとの向き合い方、いざというときに知っておきたい低年齢での妊娠出産



生理用品サポート事業 「きんもくせいプロジェクト」

コロナ禍で顕在化した「生理の貧困」への支援として、2021年4月から、生理用品サポート事業「きんもくせいプロジェクト」を実施。

若者や女性が立ち寄りやすい施設で様々な相談に応じるとともに生理用品を提供。

学校においては、声掛けしやすい先生に相談して、生理用品を受け取ることとしていたが、児童生徒が先生に生理用品の相談をすることは、心理的負担が大きいのではないかとの声を受け、一部の学校で学校のトイレに生理用品を設置するモデル事業を実施。



「きんもくせいプロジェクト」の拡充

「生理の貧困」から「生理の尊厳」へ

ニュージーランドでは、2021年6月から全ての学校に通う子どもへ無償提供されています



生理用品サポート事業（きんもくせいプロジェクト）を拡充し、児童生徒が、安心して学校生活を送ることができるよう、学校のトイレに生理用品を配備する。



商業施設と連携した啓発キャンペーン

- ・家事育児相談会
 - ・親子料理教室
 - ・親子でお出かけスタンプラリー
 - ・セミナー開催
(掃除、食事、子ども歯磨きなど)
- 男性の育児参画意識の向上

パパ向けコミュニティの創設

「あかしパパ憩いの場」



- SNSのプラットフォーム構築
- 父親同士のコミュニケーションツール
 - 地域の子育て情報の発信
 - 親子モニターなどからの情報発信

市民向けセミナーの実施

Kajikajiハッピーシェア(企業と連携したセミナー)

- ・男性の家事への苦手意識解消
- ・家事スキルアップ
- ・夫婦間の家事への意識ギャップ解消

保護者向け救急救命教室

- ・子育て中に潜む危険の対応を学ぶ

家事・育児協力シート

名もなき家事までシートで見える化

家事育児について話し合うきっかけにするシートを作成。
シートを活用したセミナー等も検討



誰もが利用しやすい施設の工夫

当事者の声を形に

★子育て中のパパより…

- 手洗い用の洗面ボールが高くて届かない。
⇒小さな子ども用の踏み台設置
- トイレで子どもの着替えをするのに立たせる
ところがない。
⇒フィッティングボードの設置

★子育て中のパピママや車いすユーザーより…

- ベビーカーや車いすのまま入れる試着室が
あつたらな…
⇒みんなのフィッティングルームの設置応援 等

誰もが利用しやすい施設の周知

せつかくの設備をきちんと お知らせ

★子育て中のパパより…

- 授乳室って、男性は入れないの？
⇒授乳スペースのプライバシーが守れていたら、
「パパもウェルカム」のステッカーで案内

★トランスジェンダーの方より…

- 多目的トイレ、使っていいのか躊躇する…
⇒「All Gender」ステッカーで案内

★ヘルプマークユーザーより…

- 関西は関東と比べて、ヘルプマークの認知度が
圧倒的に低い
⇒ヘルプマークの周知ポスター・ステッカーで
積極的に周知



優良事業所の登録・表彰制度

市内の企業で、ジェンダー平等の取組を積極的に進めるまたは進めたい事業所の登録・表彰制度を創設

【取組内容】

- ・役員や管理職への女性の積極的登用
- ・従業員のキャリアアップ支援
- ・男性の育休取得率向上
- ・多様な働き方の導入 など

(仮称) あかしジェンダー平等プロモーターズ

①(仮) スタート部門

これから取組をすすめていこうとする企業を応援

- ・助成制度の紹介、行動計画の策定支援 等

②(仮) マイスター部門

既に先進的な取組を行っている企業を登録・表彰

- ・市HP・広報紙への掲載 公共調達イセンティブ等

※両部門での交流会の実施により好循環を創出

「(仮称) あかしまちづくりアワード」の創設

子ども・高齢者・障害者など各分野で住みよいまちづくりに取り組んでいる事業所や団体等に取り組んでいる分野ごとに最大五つ星で評価する

★(仮称)あかしジェンダー平等プロモーターズ

★SDGsパートナーズ

★あかし子育て応援企業

★明石市高齢者応援企業

★合理的配慮を提供する企業

あかし五つ星

まずはモデル企業を募り取組を始めていくなど、中長期的な施策として実施



市役所

多様な働き方改革の推進

スライド勤務・テレワークの恒常化

勤務時間のスライドやテレワークの実施については、新型コロナウイルス感染症蔓延の状況を踏まえ期間限定で認められているところ。

子育て・介護など多様な職員の状況に応じた働き方実現のため、本措置を期間限定とせず恒常的な措置とすることや、より実施しやすい形への改善について、検討する。

ジェンダーについて理解を深める“場作り”

「（仮称）ありのままのじぶんカフェ事業」

ジェンダーのテーマについて話すこと自体が、まだまだ組織内でもタブー視されがち。職員がジェンダーについて、まずは、「考える」、「気づく」ができる場を提供することで、あたりまえに、あたりまえのことを話せる組織風土（意識）の醸成につなげる。

※将来的には、民間企業の担当者なども参加できる場に発展させることも検討。

明石市育休100%宣言
「育休みんなで大作戦」

室、課を超え職員同士が育児休業取得を応援できるための応援制度を創設。

具体的には、職員の育休期間中、代替職員の配置が難しく業務がひっ迫する場合、過去同部署に在籍経験のある職員が、育休中の職員に代わり臨時で職務応援に入る。



本市の現状

本市職員の女性割合

■幹部職員の現状（2021年4月現在）

	男性	女性	女性割合
市長	1	0	0%
副市長	2	0	0%
理事	3	1	25%
局部長級	24	5	17.2%

■各役職における女性割合(2021年4月現在)

役職	女性割合
管理職	18.4%
監督職(係長級)	21.6%
主任級	52.7%

※全正規職員から教育職・消防職を除いた職員です。

審議会等の女性割合※1

- 52の審議会の平均女性委員割合は27.3%
女性委員が3割以上いるのは21審議会
- ★市民参画条例により、審議会等の委員の男女別の数はそのいずれもが委員総数の3割を下回らないよう努めるとされている。

※1 2021年3月末現在

校区まちづくり組織の女性割合

- 各団体における会長副会長の合計98名中、女性は15名で女性割合は15.3%
会長及び副会長に女性が1名も含まれていない団体が28団体中15団体(2021年度)

民間企業等の女性割合

- アンケートに協力いただいた企業等計45社の全社員に占める女性社員の割合は54.2%であるのに対し、女性役員割合は10.1%（2021年9月実施）



市役所幹部・管理職職員への女性登用

明石市役所の管理職※の女性割合は18.4%に留まる(全正規職員の女性比率は36.8%)

※全正規職員から教育職・消防職を除いた職員です。

幹部職員含む管理職の男女割合のギャップを埋めることが喫緊の課題である。

庁内において、能力・やる気のある女性管理職を積極的に育成・登用するとともに、2016年の提言書の内容も踏まえ、外部の人材も視野にいれて女性幹部（副市長など）の登用を検討する。

意思決定過程におけるジェンダー平等に係る検討会の設置

行政・政治・民間企業等において、未だ女性が意思決定過程に関わる割合は男性に比べて低い状況。

片方の性に偏らず、また多様な属性の方が意思決定過程に関わることによって、全ての人にやさしい社会を実現するため、意思決定過程におけるジェンダー平等に係る検討会を設置し、議論を進める。

明石市の現状

	女性割合
市役所管理職	18.4%
民間企業の役員等 ※	10.1%
市議会議員	30.0%

※2021年9月に実施したアンケートより(45社より回答)



女性の登用目標値の設定及び進捗状況の公表

本市の意思決定過程への女性割合の引き上げに対する取り組みの進捗状況が見える化する。

性別にかかわらず公務と家庭を両立しやすい環境の整備

市議会議員・審議会委員等が公務と家庭を両立しやすくするため、庁内保育施設の利用条件の緩和や各種会議のオンライン化を検討する。

本市職員のキャリア形成研修

性別にかかわらず、管理職を目指す意欲を高め、能力の向上を図るため、段階的・計画的なキャリア形成研修のあり方を検討する。

本市管理職評価制度の見直し

管理職の評価項目に、所属職員の育休取得率など、家庭と仕事の両立をしやすい職場マネジメントを加える。

審議会委員 人材登録バンク

性別にかかわらず、委員としてふさわしい方を選任できるよう、分野ごとに専門知識や経験のある方に登録してもらい、委員選任時の参考とする。



校区まちづくり組織に対するジェンダー平等推進施策

校区まちづくり組織の会長及び副会長職への女性登用促進のため、インセンティブの付与やモデル事業の実施等を検討する。

公共調達におけるジェンダー平等を推進する企業へのインセンティブ付与

公共調達において、女性役員の積極的な登用等ジェンダー平等推進企業へのインセンティブの付与を検討する。

企業トップによるメッセージ発信

指導的地位につく女性割合の引き上げや、男性育休の取得促進に賛同する企業のトップからなる団体を作り、情報交換や啓発を行ってもらう。

啓発活動

民間事業所向けジェンダー平等推進ガイドブックの作成や、ジェンダー平等セミナーの開催により、ジェンダー平等の気運を高める。

女性リーダー育成セミナー

将来、指導的地位につく人材育成のためのリーダー育成セミナーを実施する。

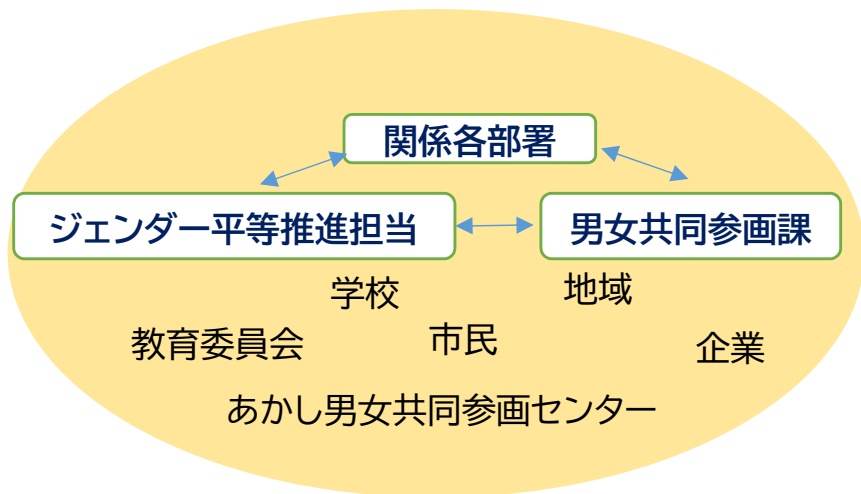
ジェンダー平等の推進に関する条例

今後本市におけるジェンダー平等の推進を、一過性のものではなく持続・発展させるため、様々な取組の基本指針となる条例を制定することを検討する。



施策推進体制

本報告書で提案している施策については、ジェンダー平等推進担当や男女共同参画課等が中心となって、関係各部署や市民・地域・企業・学校・教育委員会など、様々な主体のパートナーシップにより、取組を進めます。



市役所の組織横断的な推進体制

幹部職員が先導役になってジェンダー平等の意識醸成に努めます。

ジェンダー平等推進会議(局部長会)

【本部長】市長

【本部員】副市長・局部長会メンバー

【役割】全庁的な取組を共有・推進し、施策の進捗を管理する

※本部員による実行宣言



各室にジェンダー平等推進員を選任
(室長及び管理職から男女各1名を選任)

【ジェンダー平等推進員の役割】

- 所管事業においてジェンダー視点からの取組を推進
- ジェンダー視点で考える課題解決型の研修を受講
- 新任係長のフォローアップ支援



テーマ	事業	内容	主な所管部署
防災	防災会議専門委員会議	ジェンダーと防災にかかる専門委員会議の実施(全4回)	総合安全対策室 男女共同参画課 ジェンダー平等推進担当
	避難所情報DX化	避難所情報のシステム化(明石高専等とのコラボ)	
	地域防災サポーターの育成	地域防災力の向上を図るため防災サポーター育成講座を実施	
	防災備蓄品の拡充	ジェンダーの視点で防災備蓄品の見直し	
教育	ジェンダー教育推進校	ジェンダー教育と働き方改革を行う推進校を設置	学校、教育委員会 男女共同参画課等 ジェンダー平等推進担当
	若者・保護者向け性教育セミナー	子どもの心・体・性の成長に合わせたテーマに沿って性教育セミナー実施	
	きんもくせいプロジェクト(学校)	市内施設及び学校での生理用品の配付及び相談体制整備	
家庭・社会	商業施設と連携した啓発キャンペーン	男性の育児参画意識向上を目的としたイベントの実施	子育て支援課 こども健康課 男女共同参画課 ジェンダー平等推進担当
	市民向けセミナーの実施	企業と共催の家事ギャップ解消セミナー、救急救命教室などの実施	
	パパ向けコミュニティの創設	父親同士のコミュニケーションツールとしてSNSプラットフォーム構築	
	家事育児協力シート	家事育児協力シートを作成し、妊娠届出時等に配布する	対象施設管理部署 ジェンダー平等推進担当
	誰もが利用しやすい施設の工夫	子ども手洗い用の踏み台やフィッティングボードの設置	
	誰もが利用しやすい施設の周知	商業施設のトイレ、授乳室用のステッカーを作成・配付	
職場	多様な働き方の推進	スライド勤務・テレワークの恒常化及び環境整備	職員室 男女共同参画課 ジェンダー平等推進担当
	ありのままのじぶんカフェ	職員がジェンダーについて理解を深める“場作り”	
	育休みんなで大作戦	庁内の育休サポート体制により、育休100%を目指す	
意思決定過程	ジェンダー平等実現の検討会	ジェンダー平等を実現するための検討会の実施(全4回)	ジェンダー平等推進担当
	女性リーダー育成セミナー	将来指導的立場に立つ人材の育成セミナーの実施(5回程度)	



ジェンダー平等の実現により

「SDGs 未来安心都市・明石」へ

2022年度～

「あかしSDGs推進計画」
によるまちづくりがスタート

