

市職員を対象とした事業

基本目標 1 男女の人権の尊重と男女平等意識の確立

主要課題 2 男女共同参画の理解の促進と意識の改革

施策の方向 1 男女共同参画に関する意識啓発

| 具体的事業 | 区分 | 実施状況 | 担当課 | 達成度 | 効果 |
|--|----|--|----------------|-----|---------|
| <p>男女共同参画に関する市職員研修の実施</p> <p>《概要》</p> <p>男女共同参画について理解を深め、各施策に男女共同参画の視点を導入できるよう、市職員を対象とした研修を行う。</p> | 新規 | <p>自治研修所主催「女性職員のためのステップアップセミナー」受講5人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在活躍している女性起業家等からの生き方などを学ぶとともに、女性職員が仕事とどのようにつきあいかかわっていくかというキャリアデザインを持つことにより、自分自身の能力開発や職務に取り組む意欲を高める。 ・女性職員として必要なメンタルヘルスの知識を身に付けることにより、職場の活性化や部下の育成等のマネジメント能力の向上を図る。 <p>特定事業主行動計画において、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組として、各年齢層に対して研修を通じた意識啓発を行うと位置づけていることから、今後も毎月22日のパートナーシップの日の周知や研修会の実施について検討していく。</p> | 総務課 くらしの支援課 | 3 | a, c, d |

| | | | | | |
|---|----|-------------------------|----------------|---|------|
| <p>男女共同参画に関する市管理職研修の実施</p> <p>《概要》</p> <p>男女共同参画について理解を深め、各施策に男女共同参画の視点を導入できるよう、市管理職員を対象とした研修を行う。</p> | 新規 | 平成20年度は、市管理職研修を実施していない。 | 総務課 くらしの支援課 | 3 | a, d |
|---|----|-------------------------|----------------|---|------|

主要課題3 男女間にあらゆる暴力の根絶

施策の方向2 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

| 具体的事業 | 区分 | 実施状況 | 担当課 | 達成度 | 効果 |
|---|----|---|-----|-----|------|
| <p>セクシュアル・ハラスメントに関する市職員研修の実施</p> <p>《概要》</p> <p>市職員に対して、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修を実施する。</p> | 新規 | 平成20年度は、セクシュアル・ハラスメントをテーマとした市職員研修は実施していない。 特定事業主行動計画においても、セクシュアルハラスメント防止のための研修会開催することと位置づけられていることから、今後は積極的に啓発の機会を設け、情報提供をしていく。 | 総務課 | 4 | a, d |
| <p>市職員対象セクシュアル・ハラスメント対策委員会の設置</p> <p>《概要》</p> <p>市職員を対象に、セクシュアル・ハラスメント対策委員会を設置し、相談に応じる。</p> | 継続 | 平成12年度からセクシャル・ハラスメント相談員を6名配置していたが、人事異動等により現在は機能していない。 職員意識調査（平成17年度実施）により、職員間のセクハラの実態が明らかになったことから、今後は相談員の構成の見直しを図りながら、常時相談に対応できる体制を整える必要がある。 | 総務課 | 4 | a, d |

施策の方向3 相談体制の整備

| 具体的事業 | 区分 | 実施状況 | 担当課 | 達成度 | 効果 |
|---|-----------|---|------------|----------|-------------|
| <p>市職員向けセクシュアル・ハラスメント相談員の配置 《概要》 市職印向けのセクシュアル・ハラスメント相談員として、6名を指定している。</p> | <p>継続</p> | <p>市職員対象としては、平成12年度からセクシャル・ハラスメント相談員を6名配置していたが、人事異動等により現在は機能していない。 職員意識調査（平成17年度実施）により、職員間のセクハラの実態が明らかになったことから、今後は相談員の構成の見直しを図りながら、常時相談に対応できる体制を整える必要がある。</p> | <p>総務課</p> | <p>4</p> | <p>a, d</p> |

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の推進

主要課題1 政策・方針決定の場への女性の参画促進

施策の方向3 市・事業所・団体における女性の参画促進

| 具体的事業 | 区分 | 実施状況 | 担当課 | 達成度 | 効果 |
|--|----|--|-----|-----|---------|
| <p>市女性管理職と女性職員の交流機会の充実</p> <p>《概要》</p> <p>政策・方針決定過程に積極的に参加していくために、女性職員の意識改革を図ることを目的として、女性管理職と女性職員による交流の機会を設ける。</p> | 新規 | <p>特定事業主行動計画（平成17年4月1日施行）において、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組」の一環として、女性の管理・監督職による「女性相談員」を設け、女性職員の仕事や家庭との両立に関する相談に応じることとしているが、現在は機能していない。</p> | 総務課 | 5 | |
| <p>市女性職員の職域の拡大</p> <p>《概要》</p> <p>職域にこだわることなく、幅広い分野に女性職員を配置するとともに、その能力に応じて管理職への積極的な登用を図る。</p> | 拡充 | <p>職域にこだわることなく、幅広い分野に女性を配置するとともに、その能力に応じて管理職への積極的な登用を図っている。</p> | 総務課 | 1 | c, d, g |