

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>男女共同参画職員研修</p> <p>『お父さん職員「家庭」を考える会』の実施 (総務課、くらしの支援課共催)</p> <p>日 時 平成18年8月29日(火) 午後1時30分～3時</p> <p>場 所 市役所大会議室</p> <p>対 象 者 子育て世代の男性職員30名(指定)</p> <p>研修名称</p> <p>研修内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 啓発ビデオ上映 『気づくのがはじめの一步(男女共同参画社会を築くために)』 2. グループ討議「夫の本音」 3. 育児・子育て支援に関する情報周知 <p>総務課：特定事業主行動計画(平成17年4月1日施行)の趣旨や毎月22日の「パートナーシップの日」(男女共同参画推進のための帰宅促進日)について説明。職場においても男女共同参画の意識を持ってもらえるよう啓発を図った。</p>	総務課 くらしの支援課	1	a, c, d

		<p>くらしの支援課：男性にとって身近なテーマ「家庭」をキーワードに，夫・父親としての立場から本音を語り合い，性別による家庭での固定的な役割意識，分担や協力を考えるとともに，相互理解と尊重を育む機会を提供した。</p>			
<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	<p>管理職セクシュアル・ハラスメント研修の実施（総務課，くらしの支援課共催）</p> <p>職場内において指導的立場にある管理職員を対象として，セクシュアル・ハラスメントの原因や背景を理解し，共通認識を持つこと目的とした研修を実施した。</p> <p>日 時 1月25日（木） 午後5時30分～7時</p> <p>講 師 橋本 芙美子氏（前 厚生労働省愛知雇用均等室 室長）</p> <p>対象職員 市管理職員 76名</p> <p>研修内容 1．セクシュアル・ハラスメントの起こる原因と背景 2．セクシュアル・ハラスメントの内容 3．セクシュアル・ハラスメントを起ささないために注意すべき事項（管理職としての心構え） 4．セクシュアル・ハラスメントのない職場づくりをするために</p>	<p>総務課 くらしの支援課</p>	1	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 《概要》 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	職員全体を対象とした研修会としては実施していないが、平成19年1月25日に実施した管理職対象のセクシュアル・ハラスメント研修の内容について管理職から各課職員へ伝えることで、庁内の共通認識が生まれるよう働きかけていく。	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 《概要》 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	<p>セクシャル・ハラスメント相談員の配置 市職員対象としては、平成12年6月29日にセクシャル・ハラスメント相談員を6名配置しており、対策委員会としての機能を果たしている。構成員は総務部長、総務課長、総務課職員グループ係長、職員組合からの推薦2名、相談員となっている。平成18年度の相談件数は0件であった。 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>	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</p> <p>《概要》</p> <p>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>セクシャル・ハラスメント相談員の配置</p> <p>市職員対象としては、平成12年6月29日にセクシャル・ハラスメント相談員を6名配置しており、対策委員会としての機能を果たしている。構成員は総務部長、総務課長、総務課職員グループ係長、職員組合からの推薦2名、相談員となっている。平成18年度の相談件数は0件であった。</p> <p>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。</p> <p>職員のニーズを聴取しながら、平成21年度までの実施を目標に取り組んでいく。</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