

I. 市職員における男女平等参画の達成

男女平等参画社会はこの社会に生きるすべての人々が協力して作るべきものです。その中で市の行政が直接に担当し得る部分は、おのずと限られます。しかし市の行政組織の構成や職員の身分、職員間の関係等は、市みずからがすべてを決定する権限を持っている事柄です。みずから決定できる部分において男女平等参画を実現しないにおいて、他に対してそれを呼びかけることはできません。従ってこのプランでは、市職員のあり方を男女平等参画に向けて変えていくことを第一の目標とします。

1.市の組織における男女平等参画

女性職員の職域拡大と登用

・女性職員が特定の職場や職務にかたよることなく、多様な仕事を経験しながら、能力を向上させることができるように配慮し、採用、登用に際し職域拡大を積極的に進める。	人事課
---------------------------------------------------------------------------------	-----

女性職員の管理職への登用

・すべての職域、水準において、女性管理職の比率を高める。	人事課
・女性が管理職をめざしやすい環境を作る。	
・現在管理職にある者は、管理職に関しても男女平等参画が実現するために、積極的な姿勢を持つように努める。そのために管理職研修等のプログラムを考慮する。	

女性にとって働きやすい職場を作る

管理職における女性の比率等、数字をもってはかることのできる事柄だけでなく、職場環境そのものを女性にとって働きやすいものとする必要がある。働く人間としての女性の尊厳を尊重する職場とならねばならない。そのことはまた、男性職員自身の人間性にとっても必要かつ重要なことである。

・すべての職場において、女性も男性と同等、対等に働く権利も義務もあるという認識を確立する。	人事課 女性政策スタッフ
・男性も女性と同等、対等に家庭責任を持たねばならない、という意識をすべての男性職員の中に定着させる。	
・すべての職場環境からセクシュアル・ハラスメントをなくす(次の 参照)	
・育児、介護休業を取りやすい職場環境を作る。	
・育児、介護休業は女性のみが取ればよいという偏見を改め、男性職員も積極的に取るように勧める。	

セクシュアル・ハラスメント

女性にとって職場が働きにくい場所、居にくい場所となる最大の問題はセクシュアル・ハラスメントである。セクシュアル・ハラスメントは事件として取り上げられるような事柄に限られない。男性が女性に対してなす日常の小さな言動も、女性にとって働きにくい職場を作る原因となる。しかも男性自身はそのことに気がつかない場合が多い。

・セクシュアル・ハラスメントについて繰り返し研修を実施する。	人事課
・「職場におけるセクシャル・ハラスメント防止要綱」を必要に応じて見直し、かつ実際にセクシュアル・ハラスメントが生じた場合に、正確に防止要綱のとおり事柄を処理する。	
・「職場におけるセクシャル・ハラスメント防止要綱」は市民に対し公開する。	
・セクシュアル・ハラスメントが実際に生じた場合、原則として公表し、事後処理も公表することとする。	

2.市職員の意識向上

職員の意識調査、実態調査

・職場における男女平等参画の実態、職員の意識の実態を定期的に調査し、改善のための資料とする。

女性政策スタッフ

・調査は市民に公開し、市民の意見を聞く手がかりとする。

研修

・それぞれの段階の職員研修の中に必ず男女平等参画社会に関する研修のプログラムを入れる。その際、[章1](#)の各項目を多く取り入れるよう配慮する。

・すべての職員が男女平等参画社会に関する研修に少なくとも年に一度は必ず参加するようにする。

・本プランの内容を職員に周知徹底する。

・研修の方法は、講演形式のものも重要であるが、職員が自発的に問題を検討、研究する、その他さまざまな方法を取り入れる。

人事課
女性政策スタッフ

・直接市が主催する研修以外に、市立女性センターにおける講座、あるいは国、府、その他の団体が主催するさまざまな研修の機会に職員を派遣する。

・特に女性政策スタッフと女性政策推進リーダー（仮称、[「プランの推進体制」](#)参照）は女性プラン実施に際して最も重要な役割を担うものであるから、市が主催する研修以外の、より高度な研修機会に多く参加するようにする。

3.表現行為、市民に接する姿勢

女性差別は機構、行動、事実においてだけでなく、表現行為において多くあらわになり、それが女性を傷つけ、女性差別を助長するものとなります。市職員による表現行為はその点において細心の注意が求められます。公の場から女性差別的な言辞を除くだけでなく、より積極的に女性の人権への敬意が表現に込められねばなりません。また、表現行為は印刷物等に限られず、市職員が日常業務において市民に接する姿勢も重要な表現行為です。

表現行為における女性の人権の尊重

・市の発行する印刷物等において表現のガイドラインを作成する。	女性政策スタッフ
・上記ガイドラインは市民に公開し、市民の表現行為のための参考に供するとともに、市民からの意見を求めて逐次改定する。	

市民に接する姿勢

・窓口その他において市民に接する場合に、女性と男性とで態度、ものの言い方等を区別することなく、常に同等の敬意をもって接するようにする。	人事課
・市職員の市民に接する態度に関し、市民の女性の意見を聞く機会を作る。	