

(2) 職員による研究、政策提言

女性政策推進員会議

埼玉県蓮田市市民経済部市民が主役推進課

(H17.4.1 現在人口 64,369人)

TEL 048-768-3111

FAX 048-765-1700

メールアドレス

ホームページ

shuyaku@city.hasuda.saitama.jp

<http://www.city.hasuda.saitama.jp/>

○ 目的・概要

蓮田市女性政策推進員会議は、「はすだ男女共生プラン」の、女性も男性もいきいきと個性や能力を発揮し、社会の対等なパートナーとして共に責任を分かちあいながら、あらゆる分野に参画し一人ひとりが社会づくりを推進していく、庁内の職員の男女共同参画実現に向けて女性政策を効果的に推進するため、全庁的な取り組みを行うことを目的とする。

○ 特徴

会議の組織については、職名・職種・年齢にこだわらずに職員が、自由に意見の交換や議論ができるような構成等としている。

また、会議は、いきいき働ける職場の実現に向けて、普段感じていることについて、自由な議論を重ね、何が必要なのか推進員がテーマを決め調査、検討することができる場としている。

○ 実施にあたって留意・工夫した点

年度ごとに会議の構成員（推進員）が代わるため、推進員の基礎知識の底上げに時間をかけている。具体的には、毎月1回開催の会議のうち、年度当初の数回の会議については、勉強会として、埼玉県の担当者を講師に迎えて講義を行ったり、内閣府作成のビデオで講習を行っている。

また、会議についてもできるだけたくさんの意見を述べてもらえるようにするため、堅苦しい雰囲気にならないような会議の進行に気を付けている。具体的には、各会議の前には、会議の座長、副座長及び事務局で、進行に関しての打合せを綿密に行っている。

○ 平成17年度における予算額・従事する職員数

予算：特になし

従事する職員数： 1名

○ 取組による効果、参考データ等

- 平成13年度に職員の旧姓使用の制度化、「お茶いれ」等の職場慣行の見直し、女性職員の昇任状況の改善についての報告書を市長に提出
 - 平成13年度より各課において、「お茶いれ」等の職場慣行の見直しが行われはじめた。
 - 平成15年度に職員の旧姓使用が制度化された。
- 平成15年度に育児休業、介護休暇についてのアンケートを実施し、推進員の意見を入れた報告書を市長に提出
 - 平成16年度より育児休業者を休業前の課付けのまま残し、定員内としていたものを一括して人事担当課付けとし、定員外とした。これにより育児休業による実質定員減がなくなった。

○ 今後の課題・方向性

推進員が、まとめた報告書を無駄にしないように、関係各部署がどのように運用してもらえるか検討会議を開くなど、関係各部署との連携を強化していくことが課題である。

今後は、推進員の経験者が増えることにより、庁内のあちらこちらで、男女共同参画に関する内容が話題となっている議論が聞かれるようになれば良いと考えている。そのため、事務局が、テーマや検討方法を押し付けるのではなく、推進員が自ら決定し、進めるような会議を継続していきたいと考えている。

男女平等モデル事業所づくり事業

神奈川県横須賀市市民部男女共同参画課

(H17. 4. 1 現在人口 427, 202 人)

TEL 046-822-8228

FAX 046-822-4500

メールアドレス

ホームページ

we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp

<http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/gender/>

○ 目的・概要

横須賀市では、平成6年3月に「横須賀市女性行政総合プラン（デュオプランよこすか）を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けて多くの取り組みを行なってきた。平成12年12月には、新たな基本計画、「横須賀市男女共同参画プラン（デュオプランよこすか Part II）」を策定し、本市の具体的な取り組みを明示するとともに、さまざまな事業を通じて諸施策を推進している。平成13年12月には、それらの諸施策の実効性を高めるため、「横須賀市男女共同参画推進条例」を制定した（平成14年4月施行）。

この「プラン」と「条例」を両輪として、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいく。「プラン」の施策、あるいは、「条例」では、市の責務とともに基本的施策として、この「モデル事業所づくり」について掲げている。

その背景には、職場内に性別による差別が残っていたり、女性の登用がまだまだ進んでいないなど、多くの課題があるからである。市は、当然のごとく、質の高い行政サービスの提供する義務があり、そのためには、事業所として、まずは、自ら率先して、男女平等についての取り組みを進めていかなければならない。

また、現代社会において、長い時間をかけて培われた文化や風習を再評価し、良いものは残していくという姿勢も大切であるが、一方でこれまであたりまえと思っていた「しきたり」や「かたより」であっても是正すべきものは、積極的に是正していく姿勢が重要である。このモデル事業所としての取り組みは、男女平等をどのように進めたらよいかを市が他の事業所にさきがけ、先行事例として提供し、事業所に対してモデルとなろうとするものである。

○ 特徴

次の2つの柱を取組みの指針とし、それぞれに掲げる施策を実施し、モデル事業所づくりを推進していきます。

★ 性別による差別のない職場づくり

- (1) 男女平等に関して職員の意識改革を図ります。
- (2) ジェンダーに基づいた慣習、慣行、制度を見直し、男女が対等なパートナーとなります。
- (3) 性差別に関する相談体制を整備します。

★ 個々の能力が発揮できる職場づくり

- (1) 職員のエンパワーメントを促進します。
- (2) バランスのとれた職員配置をしていきます。性別にとらわれない個人の能力・適性を考慮した職場配置を行うことによって、女性の職域拡大を図り、男女が対等に参画し、男女の視点のバランスがとれた職場にしていきます。
- (3) 仕事と家庭の両立を可能にする環境を整備し、育児休業や介護休暇等を利用しやすい職場環境にします。

○ 平成17年度における予算額・従事する職員数

予 算 : 特になし

従事する職員数 : 1名

○ 取組による効果、参考データ等

平成16年6月より旧姓使用制度を開始。

平成16年度より、庁内の課長級を職場における男女共同参画推進のための「職場リーダー」として位置づけ、男女共同参画専門委員を講師に、今後の男女平等モデル事業所づくりの理念等を研修において確認するとともに、毎年度職場チェックリストにより各職場における男女共同参画の状況について報告を求めることとした。また、事前に職場リーダーに対し、アンケートを実施し、職場における問題点などを調査した。

○ 今後の課題・方向性

職場リーダーに対する働きかけを今後も継続して行い、まずは職場を管理する立場の役職からの意識改革を図る。現在の行動計画が平成18年度で終了するため、次期の行動計画の策定が控えている。その中では、「男女平等モデル事業所づくり」をメインに掲げ、まずは市が率先して男女平等な職場づくりを目指す取り組みを実行していきたいと考えている。計画策定の際は、具体的な数値目標を設定し、とかく総花的な計画になりがちな部分を改善し、重点施策を絞り込み、進行管理が可能な計画の策定を考えている。

一方、男女平等モデル事業所づくりの取り組みには、担当課である市民部男女共同参画課だけでは難しいため、人事部門や法規部門との担当者レベルでの定期的な話し合いの場を設けたいと考えている。

いずれも、具体的な取り組みにむけての地ならし的な側面のものであるが、これまでの慣行・慣習から一歩踏み出すためには必要なことであり、また、男女平等モデル事業所の実現には相当程度の時間を要するため、事業目的の正確な理解が必要である。

○ その他特記事項

平成13年度のワーキンググループによって策定された「横須賀市役所男女平等モデル事業所づくり報告書」について、今後、内容の見直しを検討している。

3 「男女平等モデル事業所づくり」取り組みの流れ

