

富士市役所における男女共同参画推進に関する指針

1 目的

この指針は、男女共同参画の理念に配慮した施策を展開し、市役所における性別役割分担を改善することにより、富士市における男女共同参画の指標となるよう「男女共同参画市役所」の実現を目指すものとする。

2 定義

この指針における「男女共同参画市役所」は、次のように定義する。

職員が性別により役割を分担されることなく、すべての職員が性別にかかわらず対等に適性と能力を十分発揮するとともに、仕事と家庭が両立できる職場として、活力あふれる市役所

3 推進に関する基本的な方針

(1) 慣行的な性別役割分担の解消

ア 性別役割分担に伴う慣行的な事務分担の見直し

業務において、「企画立案、市民や事業者等との交渉は男性、庶務・経理や窓口業務は女性」などといった性別役割分担が慣行的に行われることのないよう見直しを図るとともに、性別を根拠とせず、職員の個性や能力、業務効率、市民本位の行政サービス等を十分勘案して事務分担を行うこととする。

イ 業務以外の性別役割分担に伴う慣行の見直し

湯茶の準備や片付け、掃除などの雑用を慣行的に女性職員に任せず、本来業務に支障を来たすことのないよう、男女が互いに配慮するとともに、名簿や座席配置等においても、性別で区分しないものとする。

(2) 役職や性別にとらわれない職員の能力向上

ア 職員の自己研鑽の促進

役職や性別にとらわれることなく、すべての職員が意識と意欲を高め、業務遂行能力を向上させるための自己研鑽に取り組むものとする。

イ 職場内外の研修に関する職場環境の整備

管理職は、職員の役職や性別にとらわれることなく、さまざまな研修に参加できる機会を与えるとともに、職場研修（OJT）の充実を図る等、職場環境を整備する。

ウ 企画立案等への参画の促進

施策等を企画立案する場合などは、役職や性別にとらわれることなく、本人の意

欲や適性等を考慮し、職員の多角的な参画を図る。

(3) ワーク・ライフ・バランス推進の環境整備

性別にかかわらず育児・介護休業等を利用しやすい環境づくりのための職員意識の醸成

性別にかかわらず、各職員が安心して育児・介護休業等の諸制度を活用できるよう周囲の職員の意識醸成を図り、協力体制を整備するとともに、各職員の日常生活における育児、介護、家事等の負担が業務遂行または行政サービスに影響を及ぼさないよう職員男女が互いに助け合う環境づくりに努めるものとする。

(4) 性別にかかわるハラスメントの防止

職場における性別にかかわるハラスメント防止に向けた職員意識の徹底

職場における性的な言動に対する相手方の対応により不利益を与えたり、性的な言動により職場環境を害するセクシュアル・ハラスメントや、妊娠・出産・育児に関する制度等の利用への否定的な言動・嫌がらせであるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントは、絶対行ってはならない重大な人権侵害であることを職員一人ひとりが強く認識するよう意識の徹底を図る。

(5) 多様な人材の活躍推進

個性を尊重し、多様性を認め合い、活かす

職員の性別、年齢、障害の有無など個人の外面の属性や、価値観、性自認、性的指向など内面の属性にかかわらず、多様性を互いに尊重し、認め合い、能力を最大限に発揮し、ともに活躍・成長することができる職場づくりに努めるものとする。

4 その他

(1) 事務の所管

この指針に係る全庁的な取りまとめは、市民部市民活躍・男女共同参画課が行う。

(2) 施行期日

この指針は、平成17年4月1日から施行する。

この指針は、平成25年4月1日から施行する。

この指針は、令和4年4月1日から施行する。