

福島県職員のための

男女共同参画ガイドライン

～男女がともに活躍できる職場づくりのために～

このガイドラインは、各所属での男女共同参画を進めるために、職員一人一人に求められる行動基準をまとめたものです。

あなたには、この内容を十分理解し、一つ一つ行動に移していくことが求められています。

各所属の推進員と一緒に、共に考え、共に行動し、福島県自らの男女共同参画を実現していきましょう。

平成16年12月

総務部人事領域

管理職員として

管理職員の意識が変わらずして、その職場の男女共同参画の実現はありえません。また、これからの組織運営には、男女共同参画の視点が極めて重要となっています。

従来の考え方にとらわれず、価値観の多様化を認識しながら、いかにして所属職員の能力を最大限に引き出ししていくのか、そのために必要な職場環境をどう構築していくのかという組織マネジメント戦略の中に、男女共同参画の視点をしっかりと見据え、具体的な行動に反映させていくことが、今、管理職員に求められています。

「こういう仕事は女性の仕事」という固定観念はありませんか

なぜその業務は女性にしかできないのでしょうか？

なぜあの業務は女性にはできないのでしょうか？

業務分担の判断基準に「性別」という項目をおいていませんか。

意欲や能力の差は性別に影響されません。業務への適性も性別ではなく個々の職員が持っている側面です。

管理職員には、「幅広い職務経験を与えることで職員を育てていく」という基本的な考え方をしっかりと踏まえ、男女を問わず、個々の職員の意欲を十分に把握し、能力と適性を考慮しながら業務分担や研修などの機会の付与を行っていく姿勢が求められます。

組織の目標を達成するためには、職員一人一人がその能力、意欲、主体性などを最大限に発揮することが必要です。そして管理職員には、所属職員が十分に能力を発揮できる職場環境を整える責務があります。『F・F型行政組織を深化するための「7つの目標、50の実践」(平成15年12月1日F・F型行政組織運営プロジェクト会議決定)』を活用するなど、個々の職員の能力と意欲を高めていくための努力、工夫が求められます。

Check !

「女性だから庶務、経理」という感覚は持ち合わせていない。

庶務や経理は組織運営上欠かせないものであり、県職員としての経験を積む上で必須な業務であることから、男女を問わず分担させるよう留意している。

女性職員が今まであまり経験することのなかった業務でも、「福島県職員男女共同参画推進行動計画(平成16年8月人事領域)」に基づき、職員本人の意欲や適性を見極めながら積極的に割り振ることとしている。

F・F型行政組織の深化プログラムを、実際の組織運営の場面において活用している。

「お茶入れ、掃除は女性の仕事」という誤った認識はありませんか

「自分のお茶は自分で入れる。」「掃除は皆で協力して実施する。」は徹底されていますか？

お客様にお茶をお出しするときに、必ず女性を指名していませんか？

「お客様に失礼のないようお茶を出す。」という接遇の仕方が重要であって、「女性でなければお客様に失礼。」ということはありません。

まずは、「正職員」「臨時職員」「男性」「女性」を問わず、すべての職員に接遇の基本を習得させること、そして「お茶は女性」という固定観念を捨て去ることが管理職員に求められます。

Check !

自分のお茶は自分で入れるようにしている。

会議や来客などでお茶を出す際には、職員の業務の状況を見て指示しており、性別などで判断しないようにしている。

職員が所内の掃除をするときは、特定の人だけでやることのないようにしている。

「さわやか接遇マネジメントマニュアル(平成16年1月さわやか接遇企画会議)」に基づき、すべての職員の接遇の向上に取り組んでいる。

セクシュアル・ハラスメントのない職場づくりに努めていますか

セクシュアル・ハラスメントは重大な「人権侵害」であることを十分に認識していますか。

職員に広く、分かりやすく周知するなど、その防止策を実施していますか。

セクシュアル・ハラスメントの存在する職場は、男女共同参画以前の問題です。女性職員を職場における対等なパートナーとして見ていない「性別役割分担意識」がセクシュアル・ハラスメントの大きな要因であり、その意識が職場の根底にある限り、いくら「男女共同参画」を叫んでも意味がありません。セクシュアル・ハラスメントという問題の重大さを認識し、その防止策に取り組むことのできる管理職員でなければ、職場の男女共同参画はありえません。

「相手が嫌がらなければセクシュアル・ハラスメントではない。」といったように、女性の態度や判断に任せて自分の態度の是非を決めるような誤った認識は捨てなければなりません。相手の人格を傷つけるおそれのある言動はしないというしっかりとした心構えを管理職員自身が持つてはじめて、職場のセクシュアル・ハラスメントを容認しない風土が創り出されます。管理職員は、正しい認識を持ち、毅然とした態度を取るとともに、職員の模範となるようその言動に注意しなければなりません。

Check !

セクシュアル・ハラスメントは人間の尊厳にかかわることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。

何がセクシュアル・ハラスメントなのかを理解している。

男性職員が、セクシュアル・ハラスメントについての正しい理解を得られるよう、あらゆる機会をとらえ指導している。

育児や介護に従事しなければならない職員に適切な配慮をしていますか

職員には、育児や介護など家庭に比重のかかる時期があることを理解していますか？

その時期は男性職員にもあることを理解していますか。「男にはそんな配慮は必要ない」と思う時点で、そこには「育児や介護は女性の仕事」という固定観念があることとなります。育児や介護は女性だけの役割ではありません。特に今の若い世代には、家事や育児などを分担しあっていこうとする意識を持つ人が増えてきています。

職員からは「職場に迷惑をかける」という思いから「育児休業や育児休暇が取りづらい」という声が寄せられます。まずは職場の雰囲気や男女共同参画の意識によって変えていく取組みが必要です。

男性職員が育児休業を取れる職場づくりが目標です。男性と女性が等しく家庭に関与でき、職務においても等しくその能力を発揮できる職場が男女共同参画の目指すところです。

管理職員は、家庭に比重のかかる職員に、適時適切な配慮をしなければなりません。業務分担の配慮（単に業務分担を見直すだけでなく、所属全体の休暇取得促進、超勤縮減、普段からの業務再配分の実施が必要。）育児休業などを取りやすい職場環境の整備と意識づくり、特に男性職員の育児休業取得促進などの取組みを職場で進めるためには、まず、管理職員自身の正しい認識と理解が必要です。

Check !

女性職員から出産の話があったときには、職場や仕事の心配はせずに安心して出産に専念するよう話をしている。

男性職員から配偶者の出産の話を受けたときには、育児休業は産後8週間以内及び第2子の場合（第1子が3才未満の場合に限る。）には産前8週間などの期間でも取れることを説明し、その取得について働きかけをしている。

男性職員も家庭や子の行事、地域の活動などに積極的に参加できるよう休暇取得の働きかけをしている。

子にまだ手のかかる時期の職員や身内の介護を行っている職員については、本人の意向を踏まえ、その業務分担に最大限の配慮をしている。

業務分担の配慮による影響が一部の職員に偏らないよう、管理職員の責任においてF・F型行政組織の特性を生かした業務再配分を実施している。

所属職員として

職場の男女共同参画を実現するためには、管理職員だけが変わればいいのでしょうか？

管理職員が何をしようと、職員一人一人が自覚し、認識し、そして行動しなければ、何も始まらないし、何も変わりません。

それは、男性職員にも、そして女性職員にも同じことが言えます。今、職場の中に内在している問題をしっかりと共有し、相互に考えながら、自らがなすべき行動を見定めていく必要があります。

互いが対等なパートナーであるという意識を持っていますか

県職員の仕事に、男性でなければ、女性でなければできない仕事はありません。それぞれが一人の職員として、県民の負託に応えるべく、その職務を遂行することが求められています。

無意識のうちに「女性職員は、男性職員の補助的役割を担っていればよい」と対等な職場仲間であることを否定したり、女性を軽く見るといった「無意識の性別役割分担意識」を持っている男性職員はいませんか？

こうした意識がある限り、職場の男女共同参画は実現しません。

女性であろうが、男性であろうが、それぞれが一人の職員であり、同じ職場のパートナーです。アタマでは分かっている、仕事に関係のない無意識の性別役割分担意識が言葉や行動に出ることのないようにしなければなりません。

また、女性職員はそのような言動を取る男性職員にしっかりと気づかせることが必要です。自分で言いづらい場合には、職場の推進員（福島県職員男女共同参画推進員：各所属男女共同参画推進チーム）に相談しましょう。

Check !

「お茶出しは女性がやればよいこと」とは思わない。

職場の女性を「ちゃん」づけで呼ぶ人は意識が低いと思う。

本県の男女共同参画に関する資料には目を通している。

無意識のうちに言動に表れる職員に対し、同僚として注意し、気づかせている。

職場の推進員が誰か、知っている。

職場の取組みには進んで協力している。

セクシュアル・ハラスメントのない職場づくりを意識していますか

セクシュアル・ハラスメントは重大な「人権侵害」であることを十分に認識していますか。

女性職員を職場における対等なパートナーとして見ていない「性別役割分担意識」がセクシュアル・ハラスメントの大きな要因です。「意識的に」であれ、「無意識のうちに」であれ、あなたの言葉や行動で相手を傷つけてしまうようなことがあってはなりません。まずは、「同じ職場の対等なパートナー」というしっかりとした意識付けが必要です。

「相手が嫌がらなければセクシュアル・ハラスメントではない。」といったように、女性の態度や判断に任せて自分の態度の是非を決めるような誤った認識は捨てなければなりません。「相手の人格を傷つけるおそれのある言動はしない」と、日ごろから留意することが必要です。

あなたの周りにはセクシュアル・ハラスメントにあたる言動を無意識のうちに取ってしまう男性はいませんか。気づかせなければまた繰り返してしまいます。中途半端に容認したりあきらめたりせず、はっきりと意思表示をしましょう。職場の問題として解決しなければならないケースは職場の推進員へ相談しましょう。

セクシュアル・ハラスメントの被害にあったなら、抱え込んで悩んだりせず、すぐに所属長や人事グループ、職員相談室などの窓口へ相談してください。

同僚がセクシュアル・ハラスメントを受けている様子を「見て見ぬふり」するようなことはありませんか。職員同士、互いに注意しあいましょう。

Check !

セクシュアル・ハラスメントは人間の尊厳にかかわることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。

何がセクシュアル・ハラスメントなのかを理解している。

セクシュアル・ハラスメントに関する場面だけでなく、職員として日頃から相手の気持ちや立場を理解するように努め、自らの言動には十分注意するようにしている。

上司や同僚のセクシュアル・ハラスメントにあたる言動に気づいたときには「個人の問題」と無関心でいることなく、やめるよう注意を促している。

同僚がセクシュアル・ハラスメントで悩んでいるときには、所属長や人事グループ、職員相談室などの窓口へ相談するよう勧めている。

仕事と家庭の両立ができる雰囲気のある職場ですか

出産や子育て、家族の介護などで、仕事と家庭の両立が困難になったときのために、「育児休業」、「育児休暇」、「介護休暇」などの制度があります。

ところが、「周りに迷惑をかけるから」という理由で、これらの取得に抵抗感があるという職員の声があります。

育児休業中の職員の代替職員として任期付職員を配置できる制度ができましたが、何よりも家庭生活に必要な休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要です。

「家庭生活のために必要な休暇を取得する」という当たり前のことを快く思わないような職員があなたの職場にいませんか？その人は、自分の家庭がそのような状況になっていても自らが関わってこなかった等のため、その認識が薄いということが考えられます。

「育児休業」や「育児休暇」、「介護休暇」は、そのような状況になった職員にとって必要な制度です。そして、そのような状況になる可能性は誰にでもあります。つまり「お互い様」なのです。

「男性職員の育児休業取得」をはじめ、男性職員の家庭生活への関与が、今、求められています。男性職員が家庭の役割を分かち合うことが「対等なパートナー」としての理解に、ひいては職場の男女共同参画の実現へとつながるのです。

Check !

仕事も家庭もどちらも同じように大事なはずであり、性別によってその比率に差があるのはおかしいと思う。

家庭に比重のかかる時期は誰にでもあることを理解している。

女性ばかりが家庭のことで大変そうに見えるのは、男性の家庭への関与度合いが低いからだと思う。

家庭のことで業務分担の配慮や休暇、休業の取得が必要になるのは、お互い様のことだと思う。

職場の男女共同参画を進めるためには、男性職員も積極的に育児休業を取得するなど、男性がより家庭に関与していくという意識づくりが必要だと思う。

推進員として

職場の男女共同参画を実現するためには、推進員の役割が非常に重要です。推進員は、各所属における男女共同参画の先導役としての役割が求められています。推進員が行動を起こさなければ何も始まりません。まずは推進員自身が、なぜこの取り組みが必要なのかを理解することから始めましょう。そして、それぞれの職場における課題を抽出し、このガイドラインを参考に具体的な取り組みを進めていきましょう。職員の男女共同参画の実現は推進員の活動にかかっています。

具体的な取り組みを始める前に

所属の職員は、あなたが推進員であることを知っていますか。
各所属の推進役であるあなたの存在を皆が知っていることがまず必要です。

男女共同参画に関する本県の考え方や指針が示された資料が手元にありますか。

推進員はまず、本県の男女共同参画が目指す方向を理解しなければなりません。以下の資料にしっかり目を通しておきましょう。

「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」(人権男女共生グループ)

「ふくしま男女共同参画プラン」(人権男女共生グループ)

「県政広報物表現ガイドライン」(人権男女共生グループ)

「福島県男女共同参画高校生副読本」(人権男女共生グループ)

(以上は、県ホームページ「男女共同参画」に掲載されています。)

「福島県職員男女共同参画推進行動計画」(人事グループ)

「福島県職員男女共同参画相談員設置要綱」(人事グループ)

「福島県職員男女共同参画推進員設置要綱」(人事グループ)

(以上は、世界樹データベース 人事Gフォルダ内に掲載されています。)

推進員の具体的な活動として

所属内の問題や課題を整理し、共有しましょう

意見交換会（行動計画 P 6 2 - (1)）を開催し、各所属の問題点を抽出し、整理してみましょう。

管理職員を含め、なるべく多くの職員が参加できる場を提供し、気楽に、そしてまじめに話をしてみましょう（オフサイトミーティングのイメージで）。参加者は組織での立場を離れて一人の職員として参加します。議論する場ではなく、それぞれの職員が思っていること、考えていることを引き出し、所属の問題や課題を共有することが重要です。

テーマを変えながら継続して開催しましょう。男女共同参画に関するものだけでなくともかまいません（時にはフリーで）。回を重ねるごとに参加者の意識が変わっていくはずです。

所属独自の取組みを企画し、実践しましょう

各所属で、以下の取組みを実践しましょう。あわせて、所属固有の課題について、その解決に向けた取組みを自主的に企画し、実践しましょう。

1 所属職員の意識改革

意識改革は容易なことではありません。日ごろから少しずつでも着実に進めていくことが必要です。そのための具体的な方策を検討してみましょう。

例えば、

男性職員が育児など家庭の活動に参加するよう働きかける取組み。休暇、休業制度の説明。

福島県男女共生センター等で開催される男女共同参画に関するセミナーなどへの参加促進。

その他、各所属それぞれが抱えている問題点や課題を解決するための方策、等々。

2 幅広い職務経験の付与

管理職員編でいう「幅広い職務経験を与えることで職員を育てていく」ということを実践するために、管理職員である推進員は、事務分掌や所属内の職員配置について本ガイドラインに沿ってチェックを行い、問題点があれば所属長とともに改善を図ります。

3 育児休業職員の職場復帰プログラム

長く職場を離れている職員は、その復帰に不安を抱えています。スムーズな職場復帰ができるような取組みが必要です。

休業中の職員と所属とのコミュニケーションを図りましょう。FAXやメールなどを利用して、定期的に情報を提供します。県や所属の出来事、その職員が担当していた業務の状況などを伝えることでコミュニケーションが確保できれば、復帰の際の心の準備ができます。

また、職員が希望すれば面談など直接会って話をする機会を設定し、職場のことや職員本人の近況などについて情報交換、意見交換などをする取組みも効果的でしょう。

特に復帰が近くなるころには、復帰後に担当する業務についてしっかり情報提供することが重要です。

推進員の活動にあたって留意すること

所属内に問題があっても、直接上司に言えない雰囲気があるかもしれません。推進員はそのような意見を積極的にくみ上げ、組織的な解決が図られるよう対応してください。ただし、その職員のプライバシーに配慮することと、意見を申し出た者が不利な扱いを受けないよう細心の注意が必要です。

非常に個人的な問題で相談を受け推進チームでの対応が困難な場合または相談者が他の推進チーム員へ話をするのを望まない場合には、専門の窓口を紹介するようにしてください。

家庭と仕事との両立や自身のキャリア形成について

「福島県職員男女共同参画相談員」(名簿：世界樹データベース 人事Gフォルダ内)

セクシュアル・ハラスメントについて

西庁舎12階 職員相談室 521-7044 (内2160・2165)

人事グループ 521-7033 (内2134)

各部局主管グループ