

男女共同参画推進のための日光市職員指針

1 目的

この指針は、市職員が率先して男女共同参画を推進することにより、日光市の男女共同参画社会づくりに寄与することを目的とする。

2 基本方針

一人ひとりが輝く男女共同参画社会を実現するため、職員が男女共同参画の重要性を認識し、業務を遂行するものとする。さらには、日光市における男女共同参画の推進の模範となる職場づくりを率先して進めるものとする。

3 男女共同参画の職場づくりのための基本的な指針

市役所内における男女共同参画の推進は、次の内容により行うものとする。

(1) 男女の人権の尊重

男女が対等なパートナーとして、互いに尊重し合い、助け合うことができる思いやりに満ちた職場環境をつくること。

(2) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントは、絶対に行ってはならない重大な人権侵害であることを一人ひとりが認識し、その防止に努めること。

(3) 適性と能力を重視した職務分担

固定的な性別役割分担意識を改め、個人の適性と能力を重視した職務分担を行うこと。

(4) 慣行の見直し

日常の雑事を慣行的に性別により分担することを改め、男女が互いに配慮すること。

(5) 意識改革と自己研鑽の促進

職員一人ひとりが、性別や慣行にとらわれない意識の改革を行うとともに、自らの能力を十分に発揮するための自己研鑽に努めること。

(6) 研修に参加しやすい職場環境の整備

職員の役職や性別にとらわれることなく、本人の意欲や適性により研修に参加しやすい職場環境を整備すること。

(7) 男女双方からの視点に立った政策決定と組織づくり

社会情勢の変化に対応できる幅広い施策を実施するため、男女がともに政策決定に参画し、男女双方からの視点が欠けることのない組織づくりに配慮すること。

(8) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望に沿った形で展開できるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するよう意識づくりを行い、労働意欲を高めるとともに仕事の能率の向上を図ること。

(9) 休暇制度等に対する職場の理解

性別にかかわらず、育児休業や介護休暇等を利用しやすい職場環境づくりを進める意識の醸成を図ること。

4 施行期日

この指針は、平成20年12月10日から施行する。