

だれもが生き生きと暮らせるまちに

横須賀市が取り組む男女平等な職場づくり

1. 男女平等モデル事業所とは

横須賀市役所は、性別について公正な市民サービスを実施するために、性別にかかわらず職員だれもが個性と能力を十分に発揮でき、職業と家庭・地域の生活が両立できる職場をめざして、男女平等モデル事業所づくり事業に取り組んでいます。

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（デュオプランよすか）」、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（デュオプランよすか）」を策定し、さらに平成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」を制定しています。

この「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

横須賀市が取り組む男女平等な職場づくり

施策として、「横須賀市役所が男女平等のモデル事業所づくり」に取り組むとしています。これは、市自らが率先して男女共同参画を推進して、男女平等をどのように進めたらよいかを先行事例として提供し、事業所に対してモデルとなるうとするものです。

ところが、市役所内には性別による偏りが残っていたり、女性の登用がまだまだ進んでいないなど、多くの課題があります。市は、市民の皆さまに質の高い行政サービスを提供する義務があり、そのためには、事業所内の男女平等についての取組みを進めていかなければならないと考えています。

「プラン」方針（あらゆる分野への男女の対等な参画の促進）（4）市役所における男女平等モデル事業所づくり

条例

（市の責務）第4条第4項
市は、自らが率先して、男女共同参画を推進しなければならない。（基本的施策）第8条第1項第7号
市は、自ら率先して男女共同参画を推進し、及びその経過を公表すること、事業者のモデルとなるよう努めること。

2. 施策を進める2つの柱

このモデル事業所づくりでは、「性別による差別のない職場づくり」と「個々の能力が発揮できる職場づくり」の2つを取り組みの柱（左面体系図参照）とし、それぞれに掲げる施策を実施して、推進していきます。

（1）性別による差別のない職場づくり
男女平等に関して職員の意識改革を図ります。

議では、各職場の課長クラスの職員を

「男女共同参画職場リーダー」と位置づけ、次に挙げる「配慮すべき5つのポイント」について、今後各職場で実践していきます。

職場リーダーが配慮すべき5つのポイント

1. 事業実施の際に、男女共同参画社会形成に配慮すること
2. 審議会委員等の登用の際に、性別構成に配慮すること
3. 性別にかかわらず、現状の偏りを積極的に配置を行い、現状の偏りを積極的に

に是正すること

4. 性別にかかわらず、仕事と家庭生活との両立を確保すること
5. セクシュアル・ハラスメントと性別に関連する人権侵害の防止に努めること

モデル事業所づくりの取組みについては、ホームページや広報紙「ニューウエーブ」で報告いたしますので、男女共同参画課へのメールや、まちづくり市民フォーラム掲示板への書き込み等でご意見・ご感想をお寄せ下さい。

表1 女性職員の登用状況（一般職）

	総数(人)	女性職員数(人)	女性比率(%)
平成14年度	1,902	274	14.4
平成15年度	1,809	272	14.3
平成16年度	1,903	268	14.1

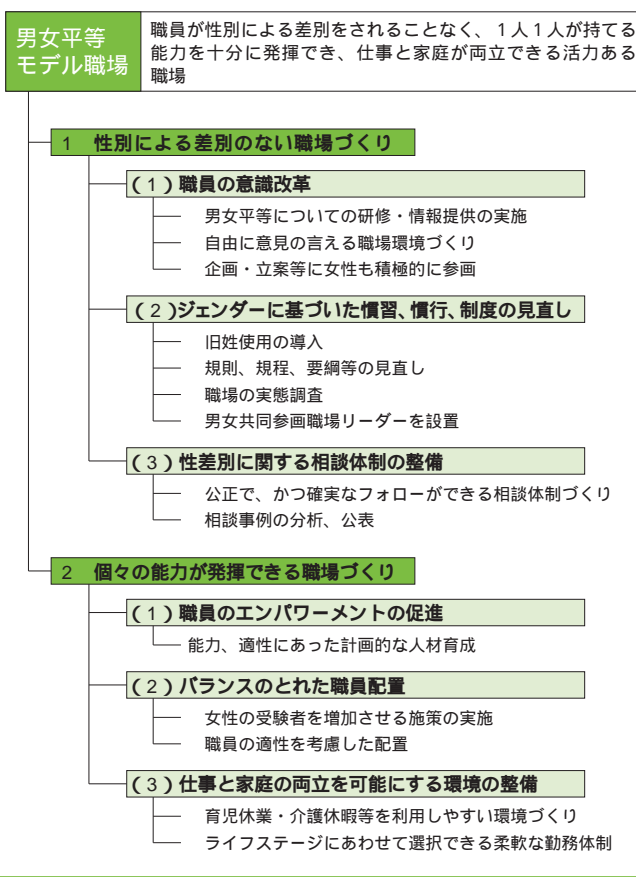
表2 課長以上の管理職の登用状況（一般職）

	総数(人)	女性職員数(人)	女性比率(%)
平成14年度	161	4	2.5
平成15年度	159	4	2.5
平成16年度	156	4	2.6

表1・2は、横須賀市役所の女性職員の登用状況を示したものです。このような男女の偏りを是正する取り組みには、さらに力を入れていく必要があります。

このような課題を市全体で取り組んでいくため、10月に男女共同参画職場リーダー会議を開催しました。この会

横須賀市役所男女平等モデル事業所づくりの体系



改正DV法施行についての情報

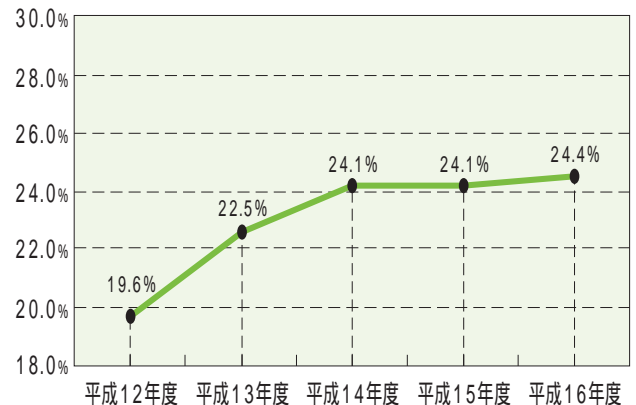
配偶者からの暴力で悩んでいる方へ
配偶者暴力防止法が改正されました。
保護命令の対象を、子供や離婚した元配偶者まで拡大するとともに、退去命令の期間を二か月に延長することなどを柱とした改正法が成立し、平成十六年十二月二日に施行されました。

改正の主な内容

- 一 「配偶者からの暴力」の定義の拡大
- 二 保護命令制度の拡充
- 三 被害者の自立支援の明確化等

内閣府では配偶者からの暴力被害者支援情報サイト（<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.htm>）を開設しています。

審議会委員の女性比率の変化



- (1) 個々の能力が発揮できる職場づくり
職員のエンパワメントを促進します。
具体的には、能力、適性にあった計画的な人材育成を検討しています。
 - (2) バランスのとれた職員配置をしていきます。性別にとらわれず個人の能力・適性を考慮した職場配置
 - (3) 性差別に関する相談体制を整備します。
例えば、旧姓使用制度の導入や、職場の実態調査、男女共同参画職場リーダーの設置などを行っています。
- 例えば、男女平等についての研修の実施や、企画、立案等に女性職員の参画を推進していきます。
- (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。