



# 佐賀県職員男女共同参画推進行動計画

(2013-2016)

**さが支え「愛」プラン**

平成25年 8月 6日



佐 賀 県



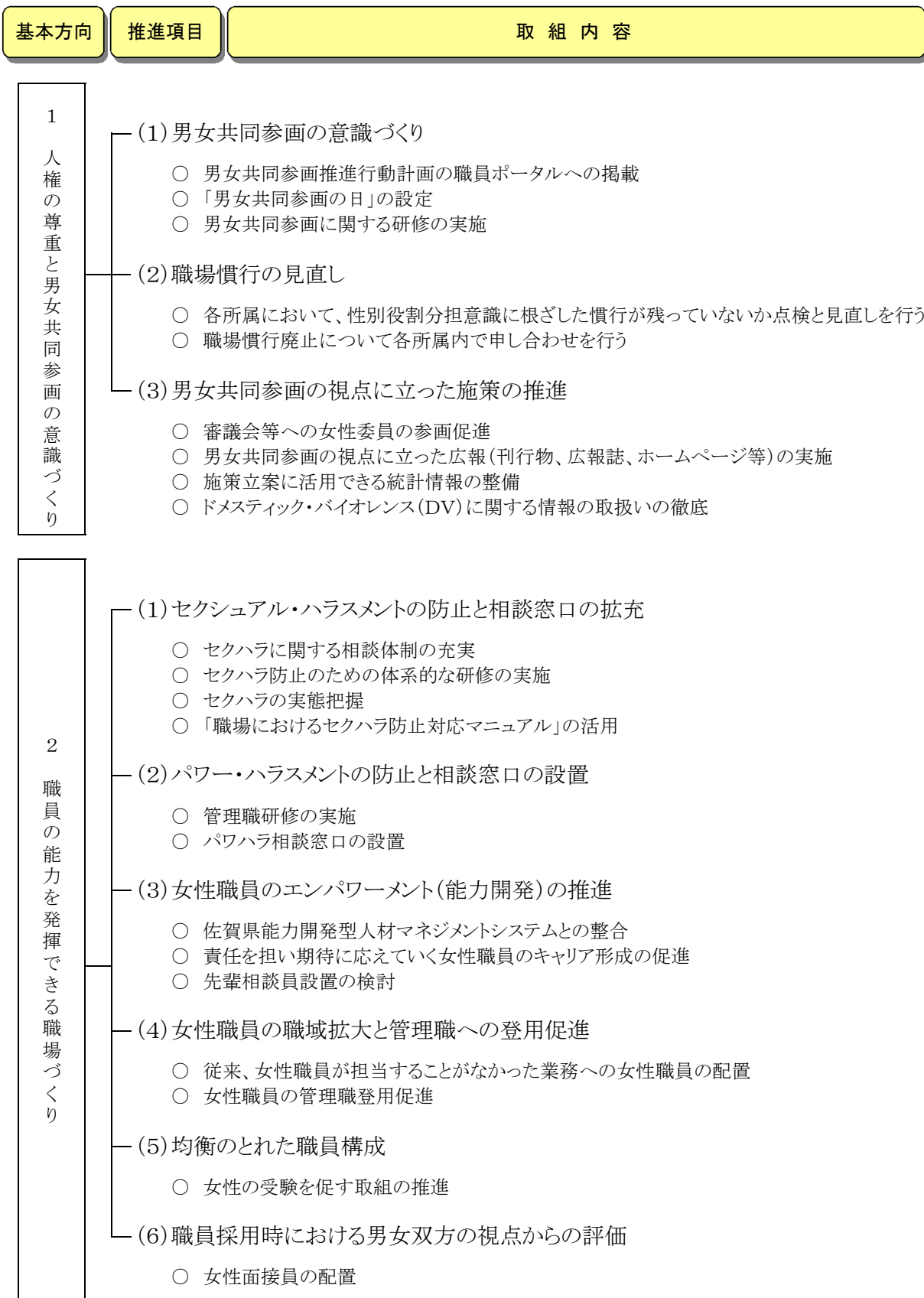


## 目 次

### 計画体系図

行動計画の策定について・・・・・・・・・・・・・・・・	1
行動計画の内容	
1 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり・・・・・・・・	3
(1) 男女共同参画の意識づくり	
(2) 職場慣行の見直し	
(3) 男女共同参画の視点に立った施策の推進	
2 職員の能力を発揮できる職場づくり・・・・・・・・	7
(1) セクシュアル・ハラスメントの防止と相談窓口の拡充	
(2) パワー・ハラスメントの防止と相談窓口の設置	
(3) 女性職員のエンパワーメント（能力開発）の推進	
(4) 女性職員の職域拡大と管理職への登用促進	
(5) 均衡のとれた職員構成	
(6) 職員採用時における男女双方の視点からの評価	
3 仕事と家庭・地域生活の両立推進・・・・・・・・	13
(1) 安心して子育てや介護ができる職場環境の整備	
(2) 職員の育児・介護への参画促進	
(3) 職員が働きやすい職場環境の整備（ハード面）	
(4) 職員の働き方の見直し（ソフト面）	
推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・	17
推進体制フロー図・・・・・・・・・・・・・・・・	18
巻 末（「職場におけるセクハラ防止対応マニュアル」）	19

# 計画体系図



基本方向	推進項目	取組内容
------	------	------

3  
仕事と家庭・地域生活の両立推進

- (1) 安心して子育てや介護ができる職場環境の整備
  - 代替職員の確保
  - 育児・介護中の男性職員に対する、「男性は仕事」という職場の雰囲気改善
- (2) 職員の育児・介護への参画促進
  - 出産を控えている女性職員への業務上の配慮
  - 男性職員の育児のための休暇等取得の促進
  - 職員の育児・介護に係る休業等取得中及び復職後の職場復帰プログラムを検討
- (3) 職員が働きやすい職場環境の整備(ハード面)
  - 庁舎内託児施設の設置を検討
  - 女性職員に配慮した庁舎施設への改善を検討
- (4) 職員の働き方の見直し(ソフト面)
  - 地域活動等への積極的参加の推進
  - 恒常的な超過勤務の解消
  - ライフスタイルに合わせた多様な働き方を可能とする職場環境づくり



## 行動計画の策定について

### 1 計画策定の趣旨

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題です。

そのため、国は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進すべく、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、この中で、都道府県が男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めることを掲げました。

これを受け、本県では、男女共同参画社会の実現を目指し、平成13年3月に「佐賀県男女共同参画基本計画」を策定し、また同年10月には「佐賀県男女共同参画推進条例」（以下「条例」といいます。）を公布・施行しました。

条例においては、県民、事業者に対して、男女共同参画の推進及び男女共同参画施策への協力を責務として掲げており、県と県民、事業者はパートナーとして協働して取組を進める必要があります。

また、県は一事業者としても、男女共同参画を率先して推進する必要があることから、「佐賀県男女共同参画基本計画（改定版）」（平成18年3月改定）（以下「基本計画」といいます。）において、「県庁内における推進体制の整備」を重点目標に掲げ、また、平成19年3月には「佐賀県職員男女共同参画推進行動計画」（以下「行動計画」といいます。）を策定し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを目指して取り組んで参りました。

このたび、基本計画の改定（平成23年3月改定）に伴い、セクハラ防止に係る研修や相談体制の充実を図るなどの見直しを行い、行動計画を改定することとしました。

なお、この行動計画は、これまでと同様に、基本計画の個別計画と位置づけます。

## 2 計画の対象となる範囲

行動計画は、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、教育委員会事務局を対象とします。

## 3 計画の期間

行動計画の期間については、改定から平成 28(2016)年度までの 4 年間とします。

なお、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく計画内容を見直します。



## 行動計画の内容

### 1 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

男女共同参画の基本となるものは「男女の人権の尊重」です。性別に関わらず、ひとり一人が尊重される職場環境は、女性にとっても男性にとっても働きやすいものです。

私たち県職員は、県の男女共同参画社会づくりを率先して推進する立場にあるため、男女共同参画の理念に基づき職務を遂行する必要があります。その意識づくりの第一歩として、職場環境の改善を図り、ジェンダー（社会的・文化的な性差）※1に敏感な視点の定着を図ります。

また、仕事と家庭を両立できる職場環境を確保し、職員が、職場、家庭、地域において幅広く活躍することを目指します。

（注）※1 ジェンダー(Gender)

生まれる前に決定される生物学的な性の違い（Sex/生物学的・生理学的な性差）に対して、出生後に周囲と係わりながら育つ中でこうあるべきだと身についた性差観念。日常生活の中で期待される「男らしさ、女らしさ」とか「男は仕事、女は家庭」などの性別による固定的な役割分担意識も、このジェンダーの一部。

#### (1) 男女共同参画の意識づくり

職場における男女平等意識の確立を図るために、「男女共同参画の日」を設け、庁内放送で男女共同参画への取組を呼びかけたり、男女共同参画に関する記事を職員ポータルに掲示板に掲載するなど啓発に努め、周知・徹底を図ります。

また、研修を実施することにより、職員一人ひとりが、よりよい職場環境づくりに取り組み、仕事と家庭の両立のために何をすべきかを考える機会を提供します。

**取組内容** (以下同じ)

**男女共同参画推進行動計画の職員ポータルへの掲載**

**取組例** (以下同じ)

**【数値目標の設定】**

**男女共同参画推進のための啓発資料（「佐賀県職員男女共同参画推進行動計画」）の内容を、全職員が知っていること（職員アンケートでの認知状況100%）**

- ・本計画を職員ポータル及び県ホームページに掲載する。
- ・毎年実施する「男女共同参画に関する職員アンケート」の中で、無記名によるアンケートを実施し、本計画の職員への認知状況を把握する。

### 「男女共同参画の日」の設定

#### 【数値目標の設定】

「男女共同参画の日」の庁内放送の実施（毎月1回）

男女共同参画に関する記事の職員ポータルへの掲載（毎月1回）

- ・毎月第3水曜日を「男女共同参画の日」として位置づけ、庁内放送で男女共同参画への取組を呼びかけるとともに、職員ポータルの掲示板に男女共同参画に関する記事を掲載する。
- ・毎月第3水曜日は、「家庭の日」でもあることから、職員は緊急の業務等を除き、一斉定時退庁に取り組むこととし、家族の絆を深める契機とする。
- ・恒常的に時間外勤務が発生している職場の所属長は、「時間外勤務等縮減の取組指針」に沿って、所属内で削減方針を立てるとともに、効果的な対策について話合うなど時間外勤務の縮減に取り組む。

### 男女共同参画に関する研修の実施

#### 【数値目標の設定】

男女共同参画に関する職場研修の実施

▼新規採用職員研修 年1回

▼新任係長研修 年1回

▼所管主催研修 年1回

- ・新規採用職員研修、新任係長研修、所管主催研修を実施する。  
なお、研修に当たっては、DVD やビデオ等の啓発資材を視聴後、参加者全員でディスカッションを行うなど、研修内容の理解・促進に努める。
- ・男女参画・県民協働課は、各所属へ男女共同参画に関するビデオ・書籍の貸し出しを行う。

## (2) 職場慣行の見直し

職場における、固定的な性別役割分担意識に基づいた慣行をなくすためには、職員一人ひとりが意識改革に努めるとともに、全庁的に改善を図る必要があります。

来客者へのお茶出しや職場の掃除といった各所属の補助的な業務を、特定の職員(女性職員等)だけが担うことがないよう、各所属で話し合い、当番制にするなど改善していきます。

各所属において、性別役割分担意識に根ざした慣行が残っていないか点検と見直しを行う

- ・給湯、掃除は原則として当番制にする。

職場慣行廃止について各所属内で申し合わせを行う

- ・各所属で実施する。

## (3) 男女共同参画の視点に立った施策の推進

男女共同参画に関する施策は、教育、労働、保健福祉及び産業など広範多岐にわたっており、すべての本部局等に関係します。県の施策に男女共同参画の視点を反映させるためには、それぞれの施策に携わる職員が男女共同参画の視点に立って、企画及び実施をすることが必要です。

また、DVは「家庭の中の問題」「夫婦の問題」として潜在化しやすい特性がありますが、重大な人権侵害であり、公的機関が積極的に介入すべき問題です。職務を遂行する中でDVの事実を発見した場合は、配偶者暴力相談支援センター※2や警察に情報を提供するとともに、配偶者からの暴力の特性や被害者の置かれた立場を十分に理解し、対応することが重要です。

(注) ※2 配偶者暴力相談支援センター

県立男女共同参画センターと県婦人相談所を同センターとして位置付け、DV被害者の相談に対応している。

### 審議会等への女性委員の参画促進

#### 【目標数値の設定】

県の審議会等における女性委員の割合を毎年度40%以上とする。

(基本計画より再掲)

- ・委員の状況に応じて、夜間や休日の開催も検討する。

### 男女共同参画の視点に立った広報（刊行物、広報誌、ホームページ等）の実施

- ・広報で使用されるイラストや言葉などの表現は、県民をはじめとする受け手の意識形成に大きな影響を与えることから、従来からの表現を使用する場合でも、男女共同参画の視点から、不適当な表現をしていないか、確認するよう心掛ける。
- ・広報物を作成する際には、「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」（内閣府）を考慮して作成する。

### 施策立案に活用できる統計情報の整備

- ・統計数値の公表に当たっては、男女共同参画の視点に立った政策立案に役立てられるよう、男女別統計の整備に努める。

### ドメスティック・バイオレンス（DV）※3に関する情報の取扱いの徹底

- ・各種申請の受付等に携わる職員は、申出の氏名・住所と、住民票上の氏名・住所等が異なる場合、相手方がDV被害者等である可能性があることを十分に考慮します。（DV被害者は加害者から身を守るため、旧姓（偽名）を使ったり、現住所を保険証等の記載と変えたり、短期間で子供を転校させたりする場合があります。）
- ・DV被害者の居場所等は、直接の加害者だけでなく、親族と名乗る人（加害者や加害者の親族が、被害者の親族と偽る場合がある）に対しても情報提供しない。
- ・加害者の話を聞く時は、被害者、加害者どちらの言い分が正しいのかを判断しない。
- ・男女参画・県民協働課は、職員に対して、DVに関する情報の提供に努める。

(注) ※3 ドメスティック・バイオレンス(DV)

夫婦や恋人など親密な間柄にある男女（パートナー）間において、主に男性から女性に加えられる身体的・精神的・性的な暴力を指す。物理的な暴力だけでなく、脅し、罵り、無視、言動の制限・強制、苦痛を与えることなども含まれた概念。

## 2 職員の能力を発揮できる職場づくり

職場における勤務環境の良し悪しは、業務の進捗や成果に重大な影響を及ぼします。

特に、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）やパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）等の職場内での嫌がらせは、勤務環境を悪化させるだけでなく、男女の人権を侵害するものであることを再認識し、職場全体の問題として捉える必要があります。

セクハラやパワハラは、行為内容によっては、地方公務員法に基づく懲戒処分や服務上の措置の対象となる場合があることを十分理解し、職員一人ひとりがセクハラやパワハラをしない、させない職場の雰囲気づくりに取り組む必要があります。

また、職員の構成（平成24年度・知事部局）をみると、女性職員の割合は23.7%であり、さらに、管理職に就いている女性職員の割合は、管理職全体の5.2%となっており、いずれも男性に比べかなり少ない状況にあります。

このため、採用試験における女性の受験率の向上や、女性職員の管理職への登用促進に努めます。

### (1) セクシュアル・ハラスメントの防止と相談窓口の拡充

セクハラとは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいいます。

セクハラが発生した場合、そのセクハラのために勤務環境が害されたり、被害職員が職場において不利益を受けたりすることが考えられます。職員一人ひとりが職場の構成員として良好な勤務環境を確保できるよう、研修等によりセクハラ防止を徹底するとともに、相談体制の強化を図ります。

また、毎年、セクハラの実態についてアンケートを実施し、セクハラ状況を把握するとともに、「職場におけるセクハラ防止対応マニュアル」の活用により、職員のセクハラに対する意識向上を図ります。

#### セクハラに関する相談体制の充実

- ・セクハラに関する相談窓口及び相談方法を職員に明確に周知する。
- ・職員の性的言動に不快や不安を感じた職員は、直ちに各所属のセクハラ相談員※4や人事担当課又は男女参画・県民協働課に相談する。なお、所属長は、セクハラ相談員に自分と異なる性の職員を配置するよう配慮する。
- ・セクハラ被害を受けた職員本人に限らず、職場内のセクハラを認識し、それを不快に感じた職員も、職場内のセクハラ相談員や人事担当課又は男女参画・県民協働課へ相談する。
- ・相談員の相談スキルの向上を図るため、研修等を実施する。

- ・必要な場合は健康管理室の保健師や医師等によるカウンセリングを受けることができるなど、相談者や相談員のメンタルケアに配慮したサポートに努める。

(注) ※4 セクハラ相談員：所属長および所属長が指名する職員

#### セクハラ防止のための体系的な研修の実施

- ・セクハラ相談員を対象に、相談の受け方、被害者へのケア、対応の仕方等について、専門家による研修を実施し、セクハラ問題に対する理解促進と相談スキルの向上を図る。
- ・全職員を対象に、研修（所属研修）を実施する。

#### セクハラの実態把握

- ・毎年実施する「男女共同参画に関する職員アンケート」の中で、セクハラの実態について無記名によるアンケートを実施し、状況を把握する。

#### 「職場におけるセクハラ防止対応マニュアル」の活用

- ・「職場におけるセクハラ防止対応マニュアル」を活用し、職員のセクハラに対する理解の促進とセクハラの防止を図る。

【巻末 「職場におけるセクハラ防止対応マニュアル」(P19～23)】

## (2) パワー・ハラスメントの防止と相談窓口の設置

職場における人間関係の問題の一つとして、パワハラがあります。職場におけるパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

職場の勤務環境を良好に保つために、全職員がパワハラについて理解し、その防止に努める必要があります。

### 管理職研修の実施

- ・管理職員を対象に、パワハラ防止のための研修を行う。

### パワハラ相談窓口の設置

- ・パワハラに関する相談窓口及び相談方法を職員に周知する。
- ・パワハラの被害を受けた職員本人又はその実態を認識し不快に感じた職員は、直ちに人事担当課へ相談する。
- ・人事担当課にパワハラ相談窓口を設置し、効果的な防止・相談方法の研究を重ねる。

## (3) 女性職員のエンパワーメント（能力開発）の推進

現在、職員の能力を最大限に発揮させるために、自発的な能力開発と個性を尊重し、適材適所の配置を行う「佐賀県能力開発型人材マネジメントシステム」を運用していますが、男女の別なく能力が開発されるよう努めます。

また、各所属においては、研修等の実施及び学習機会の提供に際して、女性職員が受講できるよう配慮します。

### 佐賀県能力開発型人材マネジメントシステムとの整合

- ・行動計画の推進に当たっては、男女の別なく職員の能力の開発が図られるよう、「佐賀県能力開発型人材マネジメントシステム」と整合を図りながら進める。

### 責任を担い期待に応えていく女性職員のキャリア形成の促進

- ・女性職員が自身のキャリア形成に資するよう、コンピテンシー能力開発研修の受講をはじめ、キャリアアップに資する様々な研修への参加を促す。

### 先輩相談員設置の検討

- ・女性職員が、自らのキャリア形成に対する助言や職務における悩み等について、気軽に相談できる環境を整備するため、先輩職員等による相談員の設置について検討する。

## (4) 女性職員の職域拡大と管理職への登用促進

女性の管理職員数は、男性に比べ少ない数値となっています。県内における政策・方針決定過程へ女性の参画を拡大していくためには、県職員が率先して政策・方針決定過程への女性の参画に取り組み、女性の意見を県政に反映させることが重要です。

このため、従来、男性職員のみによって構成されていた職場にも女性職員を配置するなど、女性職員の職域拡大を図ります。また、性別を問わず、意欲ある職員が上位の職にチャレンジできる取組を進めます。

### 従来、女性職員が担当することがなかった業務への女性職員の配置

- ・人事担当課は人事異動の自己申告やプロポーザル異動制度、公募制度などの参考資料として、職場ごとの事業内容及び求められるコンピテンシーについて周知する。

### 女性職員の管理職登用促進

- ・平成 17 年度から導入している「佐賀県人材マネジメントシステム」により、男女間に差異のない職員配置を行い、適切な管理職登用を推進する。

〈参考〉平成 24 年（知事部局）女性管理職登用率 2.4%

（女性管理職員数／女性職員数）

男性管理職登用率 13.7%

（男性管理職員数／男性職員数）



## (5) 均衡のとれた職員構成

政策・方針決定過程への男女の同等な参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤であることから、女性にとって働きやすい勤務環境の整備を進めるとともに、職員採用試験において、意欲ある女性の積極的な受験を促進し、均衡のとれた職員構成になるよう努めます。

## 女性の受験を促す取組の推進

- ・女性の受験率向上を目指し、人事委員会の採用情報ホームページ等で女性が働きやすい職場であることをPRするなど、実効性のある広報活動を実施する。
  - \*第一線で活躍している女性職員へのインタビューを積極的に取り上げる。
  - \*育児休業制度や福利厚生制度等仕事と家庭の両立を支援する制度を紹介し、男性職員も利用しやすい制度であることを明記する。

## 〈参考〉県職員採用試験実施状況

実施年度	一次試験受験者に占める女性の割合	最終合格者に占める女性の割合 ※括弧内は全合格者数
平成22年	35.2%	44.8% (67人)
平成23年	37.9%	49.4% (176人)
平成24年	37.1%	46.4% (153人)

※受験率、合格率とも、警察官及び任期付職員を除く。

## 〈参考〉県職員大卒程度[行政]試験実施状況

実施年度	一次試験受験者に占める女性の割合	最終合格者に占める女性の割合 ※括弧内は全合格者数
平成22年	23.6%	0% (5人)
平成23年	36.3%	58.6% (29人)
平成24年	36.5%	39.5% (43人)

## (6) 職員採用時における男女双方の視点からの評価

職員採用試験においては、受験者の人格や能力を、男女双方の視点から公平に判断することが望ましいと考えられるため、面接試験における女性面接員の人材確保に努めます。

### 女性面接員の配置

- ・職員採用試験の面接において、女性面接員を配置するよう配慮する。

### 3 仕事と家庭・地域生活の両立推進

少子・高齢化、核家族化等が進む中で、職員が仕事と育児・介護等の家庭生活、その他の活動のバランス（ワーク・ライフ・バランス）を図り、生涯を通じて充実した生活を送ることの重要性が増しています。

また、安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していくことが重要です。

このため、仕事と育児・介護等の両立に関する意識啓発を進め、固定的性別役割分担意識の解消や、仕事と家庭・地域生活の両立が可能となるように職場環境の整備を進めます。

さらに、男性職員が、家庭生活に積極的に参画することができるよう、長時間労働の抑制等働き方の見直しを進め、育児・介護に係る休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備及び育児や家族の介護を行う職員が働き続けやすい環境の整備に取り組みます。

なお、ワーク・ライフ・バランスの推進は、子育てや介護支援の一環として捉えられがちですが、決して子育てや介護中の職員だけを対象とした取組ではありません。例えば、独身者や子育てを終えた世代の職員も、自身のキャリア形成に資する学習やCSO活動のための時間を確保できるようになるなどメリットがありますので、人生の満足度を高めるためにも、意識的にワーク・ライフ・バランスに取り組みます。

#### (1) 安心して子育てや介護ができる職場環境の整備

育児・介護に係る休業等の取得に向けた職場環境の整備を図るとともに、職員に対し、各種制度について情報提供を行う必要があります。

また、育児・介護中の職員が希望する場合、所属の上司や同僚は、休業等の取得や業務分担の見直し等に配慮します。

##### 代替職員の確保

- ・職員が育児や介護休業を安心して取得できるよう、職場の状況を勘案し、代替職員を適正に配置する。

##### 育児・介護中の男性職員に対する、「男性は仕事」という職場の雰囲気改善

- ・複数担当制を所属の実情に応じて積極的に取り入れ、育児・介護に係る休業等の取得に伴う各人の負担を減少できるよう努める。
- ・男性職員に対し、育児に係る各種制度の活用が図られるよう制度の周知を行う。

## (2) 職員の育児・介護への参画促進

希望する男女職員が職場に気兼ねすることなく、育児・介護に係る休業等を取得できるよう、休暇・休業制度の十分な周知と制度活用についての啓発等を行います。特に、男性職員の育児休業等取得率が低いため、男性職員の育児休業等の取得を促し、取得率の向上を目指します。

また、育児・介護に係る休業等を取得中の職員を対象とした職場の情報の提供や休業取得者の職場復帰に伴う負担を軽減するための支援を行います。

### 出産を控えている女性職員への業務上の配慮

- ・妊婦の負担軽減を図るため、産前休暇取得前の1月程度は在宅勤務の実施を標準化する。
- ・外見では判断がつかない妊娠初期の女性職員に対しても、業務遂行上の配慮を行う。
- ・妊娠中の職員に対し、マタニティマークの率先的活用やパーキングパーミットの申請の促進を図る。
- ・本庁舎に勤務し、通常公共交通機関を利用している職員が、妊娠したことにより母体保護のために自家用車の使用を希望する場合は、申請により、職員駐車場を利用することができる。

### 男性職員の育児のための休暇等取得の促進

#### 【数値目標の設定】

**対象となる全ての男性職員が、育児のための休暇や育児休業等の取得又は在宅勤務を実施する。**

- ・職場研修において、男性の育児参画について職員の意識改革を図る。
- ・子が産まれる(た)男性職員に対し、育児休業等の制度説明、制度活用についての働きかけを行う。
- ・特に、男性のみ対象となる出産補助休暇や配偶者出産時育児休業等の短期的な休暇が積極的に取得されるよう制度の周知を図る。また、所属の上司や同僚は該当職員が休暇等を取得できるよう所属内で業務を分担するなど配慮する。
- ・子が産まれる男性職員がいる所属長は、該当職員に育児休業等の取得について意向を確認し、取得しない意向が示された場合には、「育児休業等を取得しない理由」を確認し、可能な限りその障害を取り除く。
- ・育児休業等を取得した男性職員の数(割合)を定期的に公表し、取得状況を全職員に周知する。
- ・職員が在宅勤務を実施しやすくするため、紙削減等に取り組み、ワークスタイルを見直す。

### 職員の育児・介護に係る休業等取得中及び復帰後の職場復帰プログラムを検討

- ・休業中の職員が円滑な職場復帰ができるように、復帰後1月程度は在宅勤務の実施を標準化する。
- ・所属長は、育児や介護で休業中の職員を対象に、コンピテンシー能力開発研修（eラーニング講座）の受講を奨励し、休業中における能力開発が図れるよう配慮する。
- ・人事担当課に職場復帰支援窓口を設置し、休業中（後）職員や支援担当者等の相談を受け付ける。
- ・育児休業等を取得している職員の庁内ネットワーク接続を推進するため、活用方法等について周知する。
- ・所属の直属の上司等を職場復帰支援担当者に位置づけるとともに、電子メール等で職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。
- ・毎年2回程度、休業中職員を対象とする研修会を開催し、その時々々の県政の重要課題や新たに創設された各種計画・制度等について説明する。

### (3) 職員が働きやすい職場環境の整備（ハード面）

「佐賀県特定事業主行動計画」において、庁舎内託児施設の設置を今後の検討課題としています。行動計画においても、民間企業の状況や職員のニーズ等も見極めながら設置を検討します。

また、「佐賀県公共施設ユニバーサルデザイン化取組方針」に基づき、公共施設をすべての人が利用しやすいように改善していく中で、設備面からみた職員の働きやすさの向上についても検討します。

#### 庁舎内託児施設の設置を検討

- ・庁舎内託児施設の設置を検討する。

#### 女性職員に配慮した庁舎施設への改善を検討

- ・随時、女性職員に配慮した庁舎施設の改善に関する意見を受け付ける。

#### (4) 職員の働き方の見直し（ソフト面）

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の仕事と家庭の両立をも困難なものとしします。そこで、全庁をあげて時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

また、男性職員が家庭や地域での子育てに積極的に参画できるよう、勤務形態の見直しや啓発に取り組み、すべての職員が地域における男女共同参画社会づくりの一翼を担うことを目指します。

##### 地域活動等への積極的参加の推進

- ・職員が、地域活動等に積極的に参加できる職場の雰囲気をつくる。
- ・職員のプラスワン活動を推進する。
- ・各所属において、男性職員のPTA活動や授業参観への積極的な参加を推進する。

##### 恒常的な超過勤務の解消

- ・「時間外勤務等縮減の取組指針」に沿って、時間外勤務の縮減を推進する。

##### ライフスタイルに合わせた多様な働き方を可能とする職場環境づくり

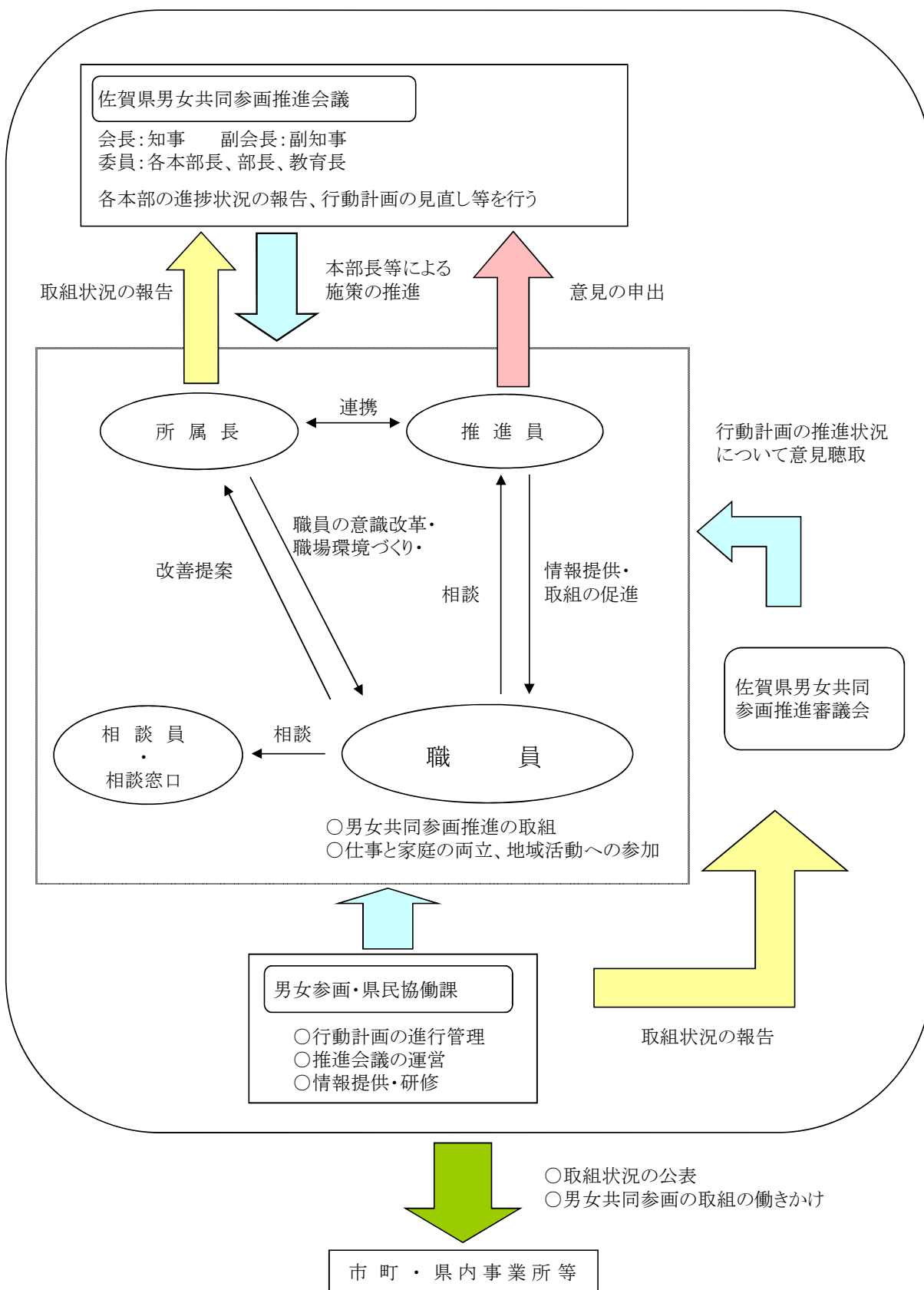
- ・職員の在宅勤務や短時間勤務、早出遅出勤務等の制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する。

## 推進体制の整備

行動計画の推進については、全庁的な組織である「佐賀県男女共同参画推進会議」及び「佐賀県男女共同参画推進審議会」による進捗状況の確認、推進員の配置等を通して、推進に取り組めます。

1	各所属における取組の推進
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各所属において、推進員（原則、各所属の担当職員と副課長級以上の職員の男女2名体制）を設置する。</li> <li>〈推進員の役割〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 所属における行動計画の取組状況を報告する。</li> <li>■ 職員へ男女共同参画に関する情報提供や啓発を行う。</li> <li>■ 男女共同参画に関する相談を受け付ける。</li> <li>■ 必要に応じて、佐賀県男女共同参画推進会議へ意見の申出を行う。</li> </ul> </li> <li>・所属長は、推進員と連携して、所属の取組状況を把握し推進を図るとともに、佐賀県男女共同参画推進会議へ取組状況を報告する。</li> </ul>	
2	佐賀県男女共同参画推進会議委員（本部長等）による実行責任
<ul style="list-style-type: none"> <li>・佐賀県男女共同参画推進会議において、進捗状況を定期的に報告し、行動計画の見直しなどを行う。</li> </ul>	
3	佐賀県男女共同参画推進審議会による行動計画の推進状況の報告
<ul style="list-style-type: none"> <li>・佐賀県男女共同参画推進審議会において、行動計画の推進状況の報告及び意見聴取を行うとともに、内容を職員に示す。</li> </ul>	
4	男女共同参画に関する意見への対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別による人権侵害及び県の施策に関する男女共同参画の視点からの意見が職員及び県民等から寄せられたときは、男女参画・県民協働課が窓口となり対応する。</li> </ul>	

## 推進体制フロー図





# 職場におけるセクハラ防止対応マニュアル

## 1 なぜ、セクシュアル・ハラスメントは問題なのか？

セクシュアル・ハラスメントは、個人間の問題にとどまるものではありません。被害者の人権問題であることは勿論のこと、組織全体にも大きな影響を及ぼします。

◆ **被害者の名誉や個人の尊厳を傷つける人権問題です。**

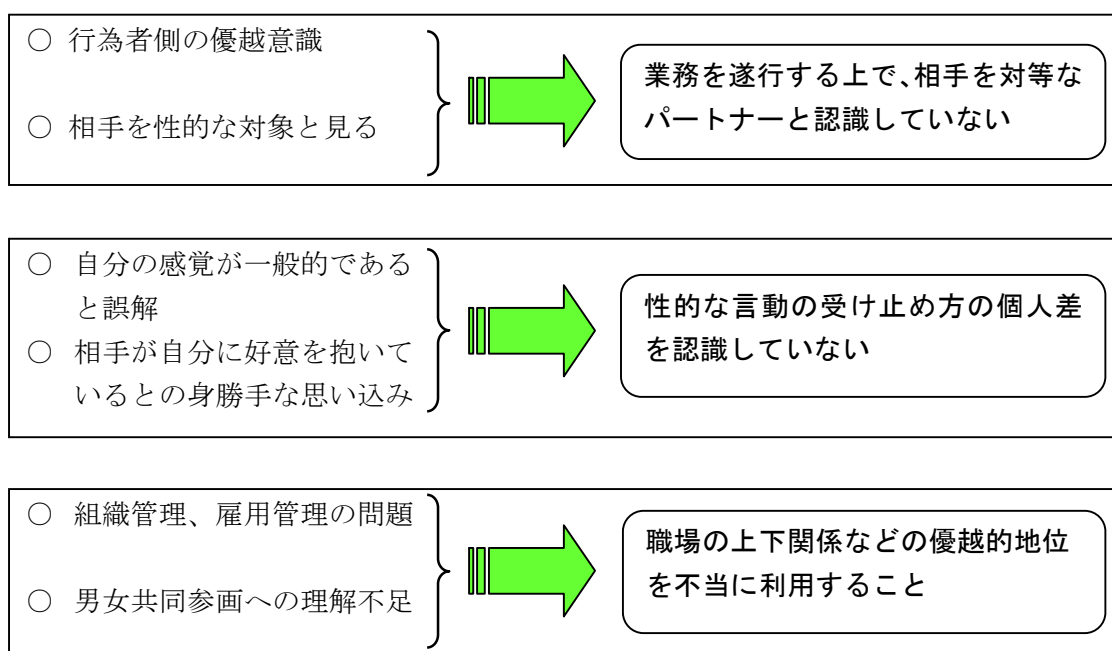
- ・被害者の心身に影響を及ぼします。
- ・最悪の場合、被害者が退職に追い込まれる可能性もあります。

◆ **職場環境の悪化を招きます。**

- ・職員の勤労意欲や能力発揮を阻害します。
- ・業務の円滑な遂行に支障を及ぼします。
- ・県の社会的信用（評価）の低下を招きます。

## 2 なぜ、セクシュアル・ハラスメントは起こるのか？

セクシュアル・ハラスメントは行為者側の意識や認識に大きく依存するものであり、主に次のような要因が考えられます。



### 3 セクシュアル・ハラスメントを起こさないための留意点

セクシュアル・ハラスメントを起こさないために、

- ★ お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであるという意識をもつこと
- ★ 職場での不必要な性的言動は控えること

が求められます。日頃から良好なコミュニケーションを保ち、風通しのよい職場環境の形成を職員全員が心掛けていくことが大切です。

その上で、職場でセクシュアル・ハラスメントを起こさないよう次の点に気をつけましょう。

- (1) セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは相手の判断が重要です。
  - ・親しさの表現のつもりでも相手がそのように受け取らず不快に思うこともあります。
  - ・不快に感じるかどうかは、個人間、男女間、世代間で大きな差があります。
  - ・この程度なら相手は受け入れると一方的な思い込みを해서는はいけません。
- (2) 相手が拒否し、または嫌がっていると感じたら、すぐにやめましょう。
  - ・「人の嫌がることをしない、言わない」これは、セクシュアル・ハラスメントに限らず、社会の中で生きる人間同士の基本マナーであり、ルールでもあります。自分の言動を相手が拒否し、嫌がっていると感じたら、直ちにやめましょう。
- (3) 相手が必ず拒否(「NO」)の意思表示をできるとは限らないことを理解しましょう。
  - ・職場のセクシュアル・ハラスメントの特性から、相手が必ずしも拒否の意思表示ができるとは限りません。(上司だから言えない、職場の関係を悪くしたくない等)
- (4) 自分の言動が「相手の望まない性的なもの」に当たるかどうか振り返ってみましょう。
  - ・自分の言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうか迷うときは、次のような基準を当てはめて考えてみましょう。
    - a) 自分にとって大切な人(親、配偶者、子ども、恋人等)が同じような言動を受けても、「たいしたことではない」と言えるかどうか。
    - b) その場に自分の子どもがいても同じような言動ができるかどうか。
- (5) セクシュアル・ハラスメントは職場の中だけではなく、勤務終了後の宴会の場などでも起こり得ることを十分に認識しておきましょう。
- (6) 所属長が、所属職員に日頃からセクシュアル・ハラスメントが懲戒処分の対象となることを周知しておくことは、セクシュアル・ハラスメントの発生を防止する上で効果的です。所属の職員が被害者にも加害者にもならないよう、定期的に朝礼等を活用して注意を喚起しましょう。

## 4 セクシュアル・ハラスメントの被害にあったら

職場のセクシュアル・ハラスメントは決して個人間の問題ではありません。人権問題、職場環境の問題として行動しましょう。

### (1) できる限り、相手に対して拒否（「NO」）の意思表示をしましょう。

不快な性的言動を受けた場合、それに対して毅然とした態度をとることが必要です。

「そういう行動は嫌であり、止めてほしい」とはっきり相手に伝えましょう。性的な言動に対し、無視したり、受け流したり、態度を曖昧にしたりすると、自分が不快に思っていることが相手に伝わっているとは限りません。また、受け入れられていると誤解されている場合も考えられます。そのことから拒否の意思表示をすることは大切です。

### (2) 拒否できなくても、自分を責める必要はありません。

拒否の意思表示をすることは大切です。しかし、たとえ拒否できなくても自分を責める必要はありません。相手が職場の同僚や上司の場合もありますが、このような場合には、

- a) 相手との人間関係の悪化を恐れる
- b) 「恥ずかしい」、「思い出したくない」
- c) 相手からの仕返しが怖い

など、拒否の意思表示をしたくても、できないこともあります。

職場のセクシュアル・ハラスメントは、「NO」と言いづらい相手が、「NO」と言いにくい状況につけこんで起こっていることが多いということについて理解が大切です。

### (3) 記録に残しましょう。

セクシュアル・ハラスメントの言動について記録に残しましょう。

「いつ」、「どこで」、「誰から」、「どのような言動を受けたか」、また、「言動に対してどのような対応をしたか」、「なぜそのような対応をしたのか」、「その時、他に誰かいたか」、「周囲はどのような状況だったか」などを書き留めておきましょう。

記録を残すことは、セクシュアル・ハラスメントの事実を証明するための証拠になります。ただし、精神的に辛いときに無理に記録する必要はありません。その場合には、信頼できる人に話をして記録してもらっても構いません。事後で日時など詳細を覚えていない場合でも、覚えている範囲で記録しましょう。

### (4) 信頼できる人に相談しましょう。

対応の方法が判らないとき、一人で悩む必要はありません。職場の同僚や友人など、信頼できる人やセクハラ相談員又は人事担当課、男女参画・県民協働課に相談しましょう。他に被害者を出さないためにも、勇気を出して行動することが大切です。

## 5 セクシュアル・ハラスメントの相談を受けたら

セクシュアル・ハラスメントの被害に遭った人は、ショックで気持ちの整理がつかないままだったり、「わかってもらいたいけれど信じてもらえるだろうか」、「周囲の人に知られたら、嫌がらせや仕返しをされないだろうか」など、誰にも言えず、一人で悩み苦しんでいることが多くみられます。

セクシュアル・ハラスメントの相談を受けた場合は、当事者間の問題とせずに、相談者の状況を理解し、相談されたことを真摯に受け止め、相談者の立場に立って、丁寧に対応しましょう。

なお、セクハラ相談員として必要な心構えは次のとおりです。

### (1) 相談者のプライバシーを守りましょう。

相談者が安心して話ができるようにすることが大切です。相談者が安心できる場所や時間を選択し、相談内容は相談者の承諾なしには決して他に漏らさないなど、配慮が必要です。

### (2) 相談者の立場に立って話を聴きましょう。

#### a) 相談者の話を真剣に、丁寧に聴きましょう。

先入観を持たず、相談者の話を受け入れる姿勢を示すことが大切です。些細であると思われることでも、決して受け流さず、真摯に受け止め、丁寧に聴きます。

#### b) 相談者の状況を理解しましょう。

相談者は不安定な心理状態におかれ、怒り、屈辱感、無力感、自責など、様々な感情が入り乱れていることも少なくありません。すぐに泣いたり、笑ったりと感情表現が目まぐるしく変わる人もいます。こうした心理状況を理解し、相談者の気持ちに共感している姿勢を示すことが大切です。

#### c) 感情に流されず客観的な視点を保ちましょう。

相談を受ける者までが怒りなどの感情に支配されてはいけません。客観的な姿勢を保ちましょう。

### (3) 二次被害の防止

相談者が「相談したこと」で再び傷つく「二次被害」がないよう特に留意しなければなりません。相談を受ける人は、自らの主観や先入観を排除し、個人的な価値観に基づく安易な発言などは慎まなければなりません。

【二次被害になり得る言動】

- 相談者の落ち度や責任を指摘する  
「あなたにもスキがあった」、「なぜ今頃になって相談してきたのか」、「嫌だと言わないのが悪い」等
- 相談者の性格の問題にする  
「あなたは神経質すぎる」、「あなたは真面目すぎる」等
- 相談者を不用意に慰める  
「あなたが魅力的だから」、「あなたの性格がいいから」等
- 行為者を一般化する  
「そんな人もいる」等

(4) 相談者自身の判断を支えましょう。

相談者自身の主体的な考えや意見を尊重します。相談を受ける者は、相談者自身が問題点を整理し、主体的な判断ができるように援助し、支える必要があります。

また、対応を決めるのは相談者です。「こうしなければいけない」、「こうすべきだ」、「これをしてはいけない」などと相談者に指示することは避けましょう。

相談者が主体的に適切な判断ができるよう、必要な情報を提供するなど、相談者の状況に対応したサポートに心掛けましょう。

(5) 所属長の場合、更に、以下の点に留意することが大切です。

- a) 所属長は、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」により、相談員の役割を担っています。
- b) 職員の言葉・勤務態度や心身の状況などにも十分注意をし、問題の兆候を見逃さないようにしなければなりません。
- c) 所属職員から相談等があった場合は、被害の継続、拡大を防ぐため、迅速に事実確認を開始します。事実確認は、被害者の主張のみを聴くのではなく、被害者と加害者とされる者の双方の主張を公平に聴くことが必要です。  
なお、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実確認が不十分な場合など、必要に応じて第三者からも事実を確認することが必要です。具体的な進め方は、セクハラ相談員向けの「苦情処理相談マニュアル」を参考にして下さい。
- d) 状況を把握する際は、当事者双方のプライバシーを尊重するとともに、知り得た個人的な情報などについては、秘密保持に努めなければなりません。

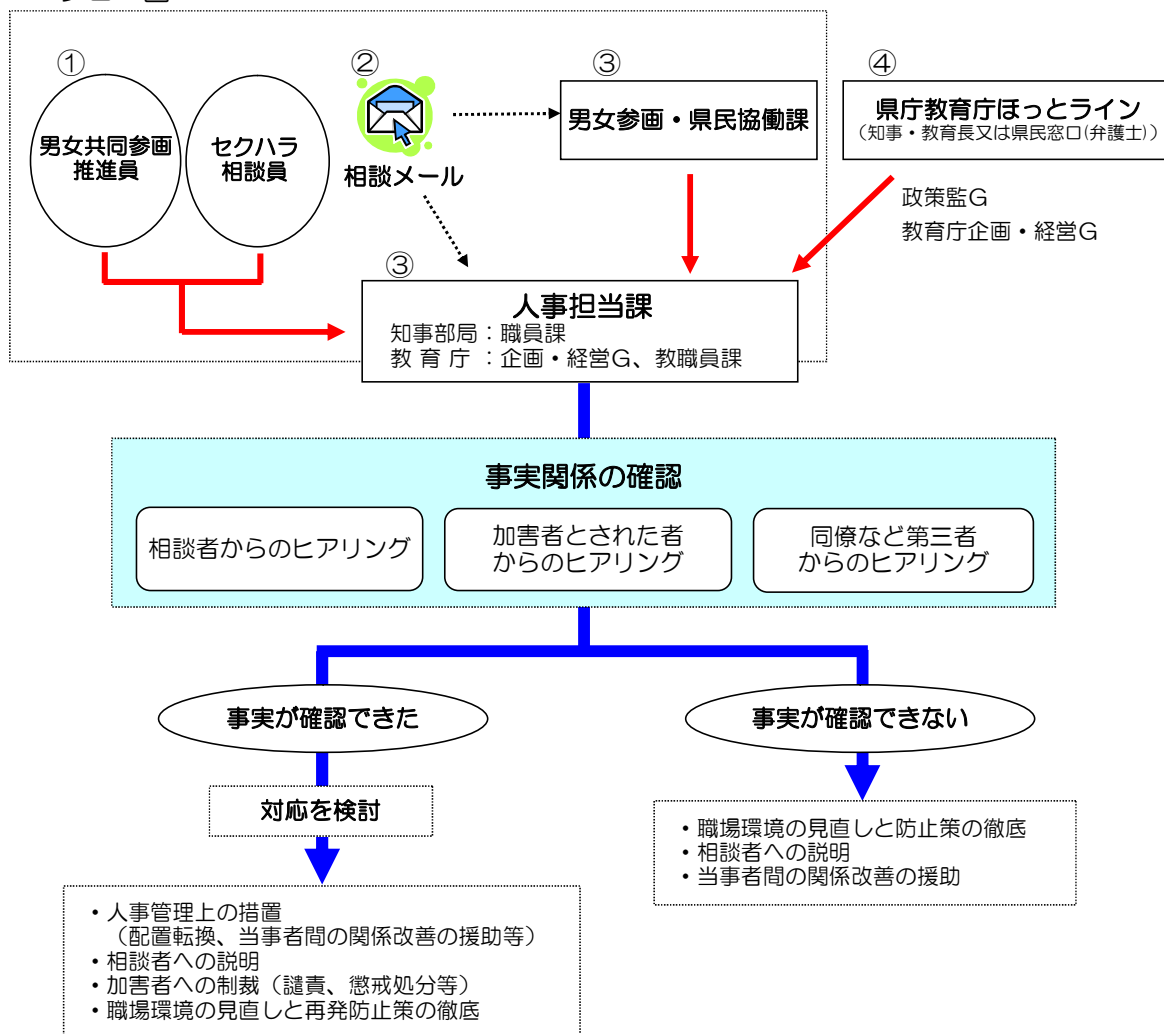
相談窓口は24ページを参照

## セクハラ・パワハラ 相談窓口

※秘密は厳守します!

- ① 男女共同参画推進員（※セクハラについてはセクハラ相談員）
- ② セクハラ・パワハラ相談メール
- ③ 人事担当課（又は男女参画・県民協働課）へ直接電話又は面接
- ④ 県庁・教育庁ほっとライン（知事・教育長又は県民窓口（弁護士）への通報）

### ■ フロー図 ■



## セクハラ・パワハラ相談メールアドレス

お気軽に相談してください。

イントラポータル  
共通アドレス帳から

- ◎ **男女参画・県民協働課**  
danjo-soudan@pref.saga.lg.jp [くらし環境本部] → [男女参画・県民協働課] → [男女共同参画相談]
- ◎ **職員課**  
harassment@pref.saga.lg.jp [経営支援本部] → [職員課] → [セクハラ・パワハラ相談]
- ◎ **教育庁企画・経営グループ**  
harassment-edu@pref.saga.lg.jp [教育委員会事務局] → [教育庁企画・経営G] → [教委セクハラ・パワハラ相談]

【佐賀県の男女共同参画に関連する資料】

■ 県職員を対象とする計画や指針等

- ◇ 「コンプライアンス基本指針」(平成19年3月)
- ◇ 「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き」(平成15年3月)
- ◇ 「佐賀県特定事業主行動計画」(平成22年4月)
- ◇ 「時間外勤務等縮減の取組指針」(平成17年7月)
- ◇ 「育児介護両立支援制度」
- ◇ 「セクハラ相談員向け苦情処理相談マニュアル」  
(以上は、職員ポータル「しごと(仕事の進め方)」に掲載)

■ 佐賀県の方向性を示した資料

- ◇ 「佐賀県男女共同参画推進条例」(平成13年10月)
- ◇ 「佐賀県男女共同参画基本計画」(平成13年3月策定、平成23年3月改定)
- ◇ 「佐賀県DV被害者支援基本計画」(平成21年3月)
- ◇ 「佐賀県次世代育成支援地域行動計画」(平成24年3月)  
(以上は、佐賀県ホームページに掲載)

## 所 管 課

- 「佐賀県職員男女共同参画推進行動計画」全般については

くらし環境本部 男女参画・県民協働課  
 TEL: 25-7062 (内線1633・1634)  
 E-mail: danjo-kenmin@pref.saga.lg.jp

- セクハラ・パワハラ・人事関係については

経営支援本部 職員課 人事担当  
 TEL: 25-7011 (内線1214)  
 ※心のケアについては、健康管理室でも  
 相談を受け付けています。(内線1225)

教育庁 企画・経営グループ 総務調整担当(事務局職員)  
 TEL: 25-7398 (内線3211)

教育庁 教職員課 人事担当(学校職員)  
 TEL: 25-7226 (内線3234)

- コンプライアンス関係については

経営支援本部 人材育成・組織風土グループ  
 人材育成・組織風土改革担当  
 TEL: 25-7345 (内線1251)

教育庁 企画・経営グループ 総務調整担当(事務局職員)  
 TEL: 25-7398 (内線3211)



