

福島県立医科大学教職員のための

# ダイバーシティ推進マニュアル

～すべての教職員が活躍できる職場づくりを目指して～

このマニュアルは、各所属でのダイバーシティを推進するために、本学教職員の実践マニュアルとしてまとめたものです。

一人一人が日常の業務の中で意識を持ちながら、日々実践していくことが、ダイバーシティの実現につながります。

2024年10月

ダイバーシティ推進本部

# 目 次

## [ダイバーシティ推進マニュアル]

### ○ 所属教職員編

- |   |                            |   |
|---|----------------------------|---|
| 1 | ハラスメントのない職場づくりを . . . . .  | 1 |
| 2 | 育児や介護に従事する職員に配慮を . . . . . | 6 |
| 3 | 互いに対等なパートナーです . . . . .    | 8 |

### ○ ダイバーシティ推進員編

- |   |                         |    |
|---|-------------------------|----|
| 1 | 具体的な取組を始める前に . . . . .  | 9  |
| 2 | 推進員の具体的な活動として . . . . . | 10 |

## [確認用チェックシート]

|                  |    |
|------------------|----|
| 所属教職員編 . . . . . | 13 |
|------------------|----|

|                       |    |
|-----------------------|----|
| ダイバーシティ推進員編 . . . . . | 14 |
|-----------------------|----|

## 1 ハラスメントのない職場づくりを

### (1) セクシュアル・ハラスメントの禁止

◇ セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）とは？

「役職員等、関係者及び学生等が行う相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境を害することをいう。」

（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）

#### 【性的な言動の例】

- ・ 食事やデートに執拗に誘ったり、性的な関係を強要する
- ・ 性的な冗談、からかい、噂の流布、見える所に卑猥なポスターを貼る
- ・ 必要も無いのに身体に触る
- ・ 「男のくせにだらしない」「この仕事は女性には無理」などの性別役割分担意識に基づいた発言をする

#### 【不利益の例】 ※対価型セクシャル・ハラスメントと言います

- ・ 性的な関係を拒否されたので労働契約の更新を拒否する
- ・ 卑猥な冗談に抗議されたので昇任対象から外す

#### 【不快感の例】 ※環境型セクシャル・ハラスメントと言います

- ・ 身体に度々触られ苦痛に感じ就労意欲が低下した
- ・ 性的な関係にあるという噂を流され研究に手がつかなくなった
- ・ 業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧され業務に専念できない

◆ セクハラの一因のひとは、対象となる教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」であり、そのような意識が職場にある場合、ダイバーシティ実現への道は遠いものとなります。

◆ 性的指向や性自認に関する尊厳を傷付けることもセクハラの対象となります。お互いのジェンダー・アイデンティティーを尊重するようにしましょう。

※ 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向（Sexual Orientation）」、自己の性別についての認識のことを「性自認（Gender Identity）」といいます。

## （２）アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの禁止

### ◇ アカデミック・ハラスメント（以下「アカハラ」という。）とは？

「教育・研究の場において、教育・研究上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や指導により、相手方の勉学・研究意欲や学習・研究環境を害すること、又は教育・研究上の地位があるにもかかわらず、合理的な理由なく必要な助言、指導を行わないことをいう。」

（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）

### ◇ パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは？

「職務上の地位や権力関係を背景に行われる言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手方の就労意欲や就労環境を害することをいう。」

（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）

【不適切な言動や待遇の例】

- 卒業・進級を妨害するもの（アカハラのみ）
  - ・ 理由を示さずに単位を与えない
- 研究成果を搾取するもの（アカハラのみ）
  - ・ 学生のアイデアを盗用する
- 修学・研究・就業を妨害するもの
  - ・ 文献や機器類を使わせない
  - ・ 正当な理由がないのに研究室や執務室への立ち入りを禁止する
- 選択権を妨害するもの
  - ・ 本人の希望に反する研究テーマを押しつける
  - ・ 家庭と研究の二者択一を迫る
- 指導義務の放棄、指導上の差別をするもの
  - ・ 「放任主義だ」と言って指導やアドバイスをしない
  - ・ 人に対する好き嫌いで指導を拒否したり侮辱的言辞を言ったりする
- 精神的虐待をするもの
  - ・ 「お前は馬鹿だ」と発言したり、些細なミスを大声で叱責したりする
- 誹謗中傷するもの
  - ・ 「〇〇学を専攻する者にたいした人はいない」などと発言する
  - ・ 職務上知り得た個人情報や盗用したり、虚偽の噂を流したりする
- 不適切な環境下での指導を強制するもの
  - ・ 必要のない徹夜や休日の実験や仕事を強要する
- 権力を濫用するもの
  - ・ 研究データや書類のねつ造・改ざんを強要する
  - ・ 正当な理由なく特定の教員に授業を担当させない、仕事を回さない

（３）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの禁止

◇ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？

「職場において、上司・同僚からの言動（妊娠、出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境を害することをいう。」

（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規定」第2条）

【不適切な言動の例】

- ① 解雇や不利益な取り扱いを示唆するもの
  - ・ 産休取得を相談してきた部下に「休みをとるなら辞めてもらおう」と言う。
- ② 制度の請求・利用を阻害するもの
  - ・ 「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言い、取得を諦めさせる。
  - ・ 「病院は休みの日に行けるだろう」と言い、休暇や年休を取得させない。
- ③ 制度を利用したことに嫌がらせをするもの
  - ・ 短時間勤務を取得したものに雑務しかやらせない。
  - ・ 「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りのことを考えていない、迷惑だ」「早く帰れる人は気楽でいいね」と言う。
- ④ 妊娠したことに対し不利益な取り扱いを示唆するもの
  - ・ 「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言う。
- ⑤ 妊娠したこと嫌がらせをするもの
  - ・ 「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と言う。

【業務上の必要性に基づく、ハラスメントに該当しない例】

- ・ 業務体制を見直すため、育児休業を取得する期間を確認すること。
  - ・ 業務状況を考えて「次の妊婦健診はこの日は避けて欲しいが調整できるか」と確認すること（調整を強要しない場合に限る）。
  - ・ 自分の休暇との調整をする目的で休む期間を尋ねたり変更を相談すること。（変更を強要しない場合に限る）。
  - ・ 「もう少し楽な業務に変わったらどうか」「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだほうが良いのではないか」等と配慮すること。
- ※ 配慮については、妊婦本人がこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動になる。

（厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」より）

（４）その他のハラスメントの禁止

◇ その他のハラスメントとは？

「前各号※には該当しないが、役職員等、関係者及び学生等が、不適切な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境等を害することをいう。」

（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条） ※ハラスメント防止規程第2条各号

【その他のハラスメントの例】

○ アルコール・ハラスメント

- ・ 飲酒を強要したり、一気飲みをさせたりする

○ モラル・ハラスメント

- ・ 年齢、出身、心身の傷害、疾病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、差別したり排除したりする
- ・ 誹謗中傷する内容の手紙や電子メールなどを送りつける
- ・ 不適切な言動（身振り、言葉、態度、行動）を繰り返し、心身に苦痛を与える

- ◆ ハラスメントは、重大な人権侵害です。
- ◆ ハラスメントは、対象となった教職員の個人の尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げます。それとともに、勤務条件や勤務環境に様々な悪影響を及ぼす許されない行為です。
- ◆ ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為や本学の構成員たるにふさわしくない非行等に該当して懲戒処分に付されることがあることを十分認識するようにしてください。
- ◆ 所属員一人一人が問題の重大さを認識したうえ、その防止策に取り組んでいきましょう。
- ◆ ハラスメントのない職場づくりのため、相手への気遣い、思いやり、そして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心構えが必要です。

## **Point!**

- ▶ 同僚が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。  
教職員同士、お互いに注意し合いましょう。
- ▶ 本学においては「ハラスメント防止規程」「ハラスメントの防止等のために認識すべき事項についての指針」を定め、ハラスメントの防止及び対応を行っています。デスクネッツ及び福島県立医科大学公式ウェブサイト「ハラスメント対策」のページに規程等を掲載しているので、そちらも参考にしてください。  
(URL <https://www.fmu.ac.jp/univ/gakunai/harassment/index.html>)
- ▶ ハラスメントの被害に遭ったなら、抱え込んで悩んだりせず、すぐに所属長やハラスメント相談員、またはハラスメント対策委員会（事務局 総務課大学人事係）へ相談してください。  
ハラスメント相談員は、以下のページに掲載しています。  
(URL <https://www.fmu.ac.jp/univ/gakunai/harassment/member.html>)

## **Check !**

- ☐ 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。
- ☐ どのような言動や行為がハラスメントに当たるのかを理解している。
- ☐ 教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とともに、周囲の職員の言動やふるまい方にも気を配っている。
- ☐ 上司や同僚のハラスメントにあたる言動やふるまいに気づいたときには、無関心でいることなく、やめるよう注意を促している。
- ☐ 職場の人がハラスメントで悩んでいるときには、所属長（ダイバーシティ推進員）やハラスメント相談員、またはハラスメント対策委員会（事務局 総務課大学人事係）の窓口へ相談するよう勧めている。



## 2 育児や介護に従事する職員に配慮を

- ◆ 誰にでも、育児や介護など家庭に比重のかかる時期は訪れます。
- ◆ 性別・立場にかかわらずその時期は訪れますので、配慮が必要です。
- ◆ 「育児休業」「育児短時間勤務」「育児部分休業」や「介護休業」「介護部分休業」などは、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。
- ◆ 「男にはそんな配慮は必要ない」と思うようなことは、「育児や介護は女性の仕事」という固定観念があることになります。育児や介護は女性だけの役割ではなく、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たちをみんなで応援しましょう。
- ◆ 教職員からは「職場に迷惑をかける」という思いから「育児休業や介護休業が取りづらい」と考えてしまう人もいます。そのような雰囲気がある場合、ダイバーシティの意識によって変えていくことが必要です。
- ◆ 目標は、性別・立場にかかわらず「育児休業」「介護休業」などの制度を積極的に取ることができる職場づくりです。
- ◆ 性別・立場にかかわらず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ダイバーシティの目指すところです。
- ◆ 管理職は、家庭に比重のかかる教職員に、適時適切な配慮をするよう心がけましょう。  
業務分担の配慮だけでなく、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を職場で進めるようにしましょう。
- ◆ 「男性教職員の育児休業取得」をはじめ、男性教職員の家庭生活への関与が、今、求められています。男性教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、ひいては職場のダイバーシティの実現へとつながるのです。

## **Point!**

- ▶ 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」「育児短時間勤務」「育児部分休業」や「介護休業」「介護部分休業」などの制度があります。

利用できる制度の詳細は、総務課大学人事係が作成している「出産、育児、介護に関する休暇・休業制度」のリーフレットも参考にしてください。

(デスクネット 保存フォルダ: (総務課) 人事・給与 > 出勤簿関係)

- ▶ 男性教職員が利用できる休暇制度として、「配偶者出産休暇」(3日以内、半日や時間単位でも取得可。 ) 「育児参加のための休暇」(5日以内取得可)があります。

※ 准職員・非常勤職員は取得できませんので年休等で対応してください。

- ▶ 男女問わず、教職員は子どもが3歳に達する日まで※の必要な期間について「育児休業」を取得することができます。

男性教職員の場合、配偶者の産後休暇の期間中でも取得が可能です。

※ 期間の定めのある職員は子どもが1歳6ヶ月に達する日まで取得可能です。

ただし、保育園に入れない等の条件に該当する場合は2歳に達する日まで延長できます。

## **Check !**

- ☐ 女性教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できるような職場の雰囲気である。
- ☐ 男性教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。
- ☐ 仕事も家庭もどちらも同じように大事であることから、性別によってその比率に差は生じないように配慮している。
- ☐ 家庭に比重のかかる時期は誰にでもあることなので助け合う。また、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、お互い様であると認識している。
- ☐ 職場のダイバーシティを進めるためには、男性教職員も積極的に育児休業等を取得するなど、男性がより家庭に関与していくという意識づくりがあればもっと推進されると認識している。

### 3 互いに対等なパートナーです

- ◆ 男性でなければ、女性でなければできないという仕事はないはずであり、それぞれが一人の教職員として、その職務を遂行することが求められています。
- ◆ あなたの周りには、無意識のうちに「性別役割分担意識」を持っている人はいませんか？  
もしもこうした意識があるのであれば、残念ながら職場のダイバーシティは実現しません。
- ◆ 同じ職場のパートナーとしてお互いに尊重しましょう。

#### Point!

- ▶ 性別役割分担意識を持つような言動をとる教職員がいる場合、本人も気づいていないことが多いので、気づかせてあげることが大切です。「自分では言いにくいなあ・・・」という場合には、所属のダイバーシティ推進員（各所属長）に相談しましょう。

#### Check !

- ☐ 職場のダイバーシティ推進員が誰なのか知っている。
- ☐ 本学のダイバーシティ推進に関する取組には進んで協力している。
- ☐ 本学のダイバーシティ推進に関する資料には目を通してしている。
- ☐ 無意識のうちに言動に表れる職員に対しては、同僚として注意し、気づかせている。

## ダイバーシティ推進員として

職場のダイバーシティを実現するためには、ダイバーシティ推進員（以下、「推進員」という。）の役割が非常に重要です。推進員は、各所属におけるダイバーシティの先導役としての役割が求められています。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組を進めていきましょう。

### 1 具体的な取組を始める前に

#### ○ 所属職員に推進員について知ってもらいましょう

様々な取組を所属内で進める上で、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必要です。

#### ○ ダイバーシティに関する本学の考え方や指針などが示された資料を確認しましょう

推進員はまず、本学のダイバーシティが目指す方向を理解しなければなりません。以下の資料に目を通しておきましょう。

①「福島県立医科大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」

②「公立大学法人福島県立医科大学 男女共同参画推進行動計画」  
[令和3年度～令和5年度]

③「公立大学法人福島県立医科大学男女共同参画推進員設置要綱」

※以上は、ダイバーシティ推進室ホームページに掲載されています。

④「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」

※厚生労働省委託事業 女性の活躍・両立支援総合サイト 「両立支援のひろば」に掲載されています。

## 2 推進員の具体的な活動として

### ○ 職場研修会を開催しましょう

- ◆ 職場研修会（行動計画P 13－(3)）を開催し、所属内に問題点がないか所属教職員とともに点検してみましょう。
- ◆ 管理職をはじめとし、なるべく多くの教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）。議論する場ではなく、それぞれの教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大切です。
- ◆ テーマを変えながら継続して開催しましょう。ダイバーシティに関するものだけでなくともかまいません。

### ○ 課題解決のために動きましょう

職場研修会の内容を取り入れながら、各所属で以下の取組を実践しましょう。  
課題の解決に向けた取組について考え、実践してみましょう。

#### 1 所属職員の意識の改革

意識改革はなかなか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・・・

- ▶ 年休や夏季休暇等休暇の取りやすい職場づくりへの取組
- ▶ 男性教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
- ▶ 産前産後休暇、育児休業、介護休業等の制度説明
- ▶ 本学で開催されるダイバーシティ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など

## 2 幅広い職務経験の付与

「性別・立場にかかわらず、幅広い職務経験を与えることで教職員を育てていく」ということが所属内で実践できているでしょうか。

今一度、事務分掌や所属内の職員配置などを点検し、本マニュアルに沿ってチェックを行ってみましょう。

そして問題点があれば、一つずつ改善を図りましょう。

## 3 育児・介護休業等をとっている職員の職場復帰のために

- 長く職場を離れている教職員は、復帰に不安を抱えています。  
スムーズな職場復帰のためにはご本人のやる気だけではなく、迎え入れる周囲の配慮が必要です。
- 折をみて、休業中の教職員とのコミュニケーションを図りましょう。  
お休み中はなかなか思うように職場との連絡が取れず、職場を離れている教職員の不安は募りがちです。仕事のこと以外でも、ちょっとした一言のメールなどで不安が和らぐこともあります。
- 仕事の内容についても、FAXやメールなどを利用して定期的に情報を伝えましょう。  
所属内の出来事やその教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されれば、復帰の際の心の準備ができるはずです。
- また、教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、職場のことや教職員本人の近況などについて情報交換などをするのも効果的かもしれません。
- 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の詳しい内容の情報を提供することが必要です。

## ○ 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、なかなか上司に言えない雰囲気があるかもしれませんが、そのような雰囲気をなくし、組織的な解決が図られるよう配慮してください。  
ただし、その際には、その教職員のプライバシーに配慮することや、意見を申し出た者が不利な扱いを受けないようにするなど、個々の所属職員の状況を理解し、適切な配慮をすることが求められています。
- ◆ 非常に個人的な問題で相談を受け、その対応が困難な場合、または相談者が推進員へ話をすること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

ダイバーシティ推進室：10号館4階 024-547-1657

(内線 2807)

メールアドレス：gendeqsp@fmu.ac.jp

※ ハラスメントについて

総務課大学人事係：1号館3階 024-547-1012 (内線 2019)

ハラスメント相談メールBOX：s-soudan@fmu.ac.jp

## あなたのダイバーシティ推進度は？

### —ダイバーシティ推進チェックシート：所属教職員編—

- 下記の項目について、実施できているかご確認ください。

実施後は所属内で確認となりますので、ダイバーシティ推進室への提出は不要です。

|                                                                                          |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 性別・立場にかかわらず、家庭も仕事も同じく大切なものであることを理解している。                                                  |  |
| 育児や介護など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。                                                      |  |
| 性別・立場にかかわらず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、お互い様のことと認識している。                                |  |
| 職場のダイバーシティを推進するためには、多様化している生活スタイルを尊重し、これまでの男性は仕事、女性は家庭という価値観からの脱却が必要である。                 |  |
| ハラスメントは、人間の尊厳に関わることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。                                          |  |
| どのようなことがセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業及び介護休業等に関するハラスメントに当たるのかを理解している。 |  |
| ハラスメントに関する場面だけでなく、教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。                    |  |
| 上司や同僚のハラスメントにあたる言動に気付いた時には、やめるように注意を促している。                                               |  |
| 同僚がハラスメントで悩んでいるときには、職場内のダイバーシティ推進員やハラスメント相談員などに相談するよう勧めている。                              |  |
| 所属内のダイバーシティの在り方を点検する「職場内研修会」には参加している。                                                    |  |
| 本学のダイバーシティに関する資料には目を通してしている。                                                             |  |
| 無意識のうちに「性別役割分担」の考え方が言動に表れる教職員に対しては、同僚として注意し、気づかせている。                                     |  |
| 所属内のダイバーシティ推進員が誰なのかを知っている。                                                               |  |
| 本学のダイバーシティの取組には進んで参加している。                                                                |  |



## あなたのダイバーシティ推進度は？

—ダイバーシティ推進チェックシート：ダイバーシティ推進員編—

- 下記の項目について、実施されているかご確認ください。

実施後は所属内で確認となりますので、ダイバーシティ推進室への提出は不要です。

|                                                                                                                                                                            |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 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している。                                                                                                                         |  |
| 男性教職員も子どもが 3 歳に達する日まで(期間を定めて雇用される職員にあっては、子どもが 1 歳 6 ヶ月に達する日まで。ただし、申込をしても保育園に入れない等の条件に該当する場合は 2 歳に達する日まで延長可)育児休業を取得すること、配偶者の産後 8 週間以内の期間でも取得が可能であることを説明し、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。                                                                                                            |  |
| ハラスメントは人間の尊厳に関わることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。                                                                                                                             |  |
| どのようなことがセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業及び介護休業等に関するハラスメントに当たるのかを理解している。                                                                                   |  |
| 所属内の職員がハラスメントについての正しい理解を得られるよう、機会をとらえ指導している。                                                                                                                               |  |
| 教職員が年休や育児休暇、介護休暇等を取得しやすいように努めるとともに、すべての教職員の待遇の向上に取り組んでいる。                                                                                                                  |  |
| 「女性だから・男性だから〇〇の業務を」という感覚は持ち合わせていない。                                                                                                                                        |  |
| これまであまり経験することのなかった業務でも、性別にかかわらず、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。                                                                                                            |  |