

[明石市労働組合連合会への回答]

男女平等社会実現を求める要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

[ジェンダー平等の実現に向けて]

本市では、「SDGs 未来安心都市・明石」を掲げ「いつまでも すべての人にやさしいまちを みんなで」をキーワードにまちづくりに取り組んできました。

また、本年度からは、本市のマスタープランである「あかしSDGs 推進計画（第6次長期総合計画）」によるまちづくりがスタートしています。

ジェンダー平等の実現は、SDGsの17の目標を達成するための基本原則であると言われており、本市としては、あらゆる場面でのジェンダー平等を推進し、性別などにかかわらず誰もがその個性と能力を發揮し、いきいきと活躍できる社会の実現を目指していく考えです。

その一環として、男女ともに子育てしやすい環境整備を図るため、昨年7月に、明石市「育休100%」を宣言し、先導的な実践モデルとして、職員の育休100%を目標とした取組みを進めているところです。

また、昨年8月には、庁内横断的なプロジェクトチームを設置し、ジェンダー平等に関する施策等を検討するとともに、本年4月に、政策局にジェンダー平等推進室を新設するなど、体制の整備も進めています。

今後も、すぐに取り組む施策、中長期的に取り組むテーマなど課題等を整理しながら、できることから順次取組みを進めていく考えです。

貴労働組合にあっては、こうした本市の考え方をご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答します。

- ① 職場の男女平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。
- ② 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、会計年度任用職員等を含めた全ての職員を対象とすること。また、特定事業主行動計画の数値目標に対する検証を労使で行い、必要に応じて計画の見直しを行うこと。
- ③ セクシュアル・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントの防止に向けて、労使協議のもとで対策強化を図ること。
- ④ 育児・介護に関する休暇制度を充実させること。特に子育て支援策の強化として現行の子の看護休暇については、既に県で制定されている子育て支援休暇を参考に、休暇要件を看護に限定せずに拡大し、対象年齢も義務教育終了への引上げ、付与日数は10日の上限日数を撤廃するなど制度の見直し充実を図ること。

本市では、職員が仕事と家庭の両立を図り、安心して意欲的に職務に取り組むとともに、性別等にかかわらず全ての職員が職場で一層能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「明石市特定事業主行動計画」を策定し、関係部署と連携しながら、取組みを進めているところです。

この計画においては、会計年度任用職員等全ての職員を対象としており、これまでも、休暇制度の改善や計画的な年休の取得推進などを実施してきました。

また、本年1月に設置した明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会においては、意思決定過程に係るジェンダー平等を実現するため、本市における管理監督職の男女比率等を検証するとともに、当計画に掲げる女性監督職（係長級）比率の数値目標達成に必要な手法等について、有識者の意見を聞きながら、検討しているところです。

今後も、当計画を踏まえ、実効性のある取組みを進めるとともに、各施策の実施状況の検証など、協議すべき事項は、協議していく考えです。

次に、ハラスメントについては、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、「職場環境ガイドライン」を踏まえた取組みを行っているところです。

具体的には、新規採用職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした研修を実施することに加え、昨年度においては、事務職員などの一般職員及び技能労務職員を対象とした研修も実施したところであり、今後も、実効性のある防止策に取り組んでいく考えです。

そして、子育てや介護支援に関する休暇については、令和2年4月から、市が先導的役割を果たすため、介護休暇の取得可能期間を6月から1年に延長するとともに、学童保育施設に小学校3年生までの子を迎えに行く場合を対象に、育児部分休暇制度を導入するなどの改善を図ったところです。

今後についても、運用状況の検証を行うとともに、県及び他都市の調査・研究も進め、協議すべき事項は、協議していく考えです。