

平成 29 年(2017 年)6 月 1 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

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。

- ① 男性の育児休業、出産補助休暇の取得促進に向けた具体策を確立すること。
- ② 育児参加休暇、部分休業、育児短時間勤務に係る取得要件にある「小学校就学前の子」の年齢制限を緩和し、「中学校就学前の子」とすること。
- ③ 介護休暇の取得できる期間の制限を撤廃すること。
- ④ 年休の取得推進のため、計画的年休取得制度を導入すること。
- ⑤ 職員のための事業所内保育施設の整備を図ること。
- ⑥ 子育てや介護に関する悩みを持つ職員に対する相談体制を整備すること。
- ⑦ 職場からあらゆるハラスメントを一掃するため、外部の専門家を含めた「ハラスメント防止・解決委員会」を設置するなど、相談窓口体制の充実を図ること。また、相談者や被害者のプライバシー保護措置や、相談時におけるセカンドハラスメントを発生させないための教育・研修を徹底すること。

本市水道事業では、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、女性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、昨年 4 月に「明石市特定事業主行動計画」を策定し、市長部局等と連携しながら、取り組みを進めているところです。

昨年度は、全庁的な取り組みとして、配偶者同行休業制度の導入、女性活躍推進担当職員の配置、女性職員の職域拡大、女性を対象とした採用説明会の開催、臨時職員の休暇制度の改善などに努めてきたところです。

さらに、本年 4 月からは、子の看護休暇の取得要件を、中学校就学前の子へ緩和するとともに、法改正を踏まえ、介護休暇や育児休業等の取得要件を緩和するなど、さらなる改善を図ったところです。

今後も、当計画を踏まえ、実効性のある取り組みを順次進めていく考えです。

なお、各施策の実施にあたって、協議すべき事項は、協議していく考えです。

また、ハラスメントについては、人権にかかわる重大な問題であると認識していることから、弁護士職員による相談体制の整備や、職員研修の実施などに努めているところです。

平成 29 年(2017 年)6 月 8 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

男女平等社会実現を求める要求について（最終回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

職員がともに働きやすい職場環境整備の一環として、昨年度策定した「明石市特定事業主行動計画」に掲げている、年次有給休暇の取得率向上のための「計画的年休取得制度」について、市長部局と調整しながら、今後、国や県、他都市の状況等を踏まえ、調査・研究していく考えです。