

【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 介護休暇の取得できる期間の制限を撤廃すること。
- ③ 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。
- ④ 職員のための事業所内保育施設の整備を図ること。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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、平成28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。

具体的には、昨年4月から、子の看護休暇の取得要件を、中学校就学前の子へ拡大するとともに、介護休暇の取得要件の緩和や介護時間の新設など、改善を図っています。

さらに、本年1月からは、任期付短時間勤務職員等の育児休業について、保育所等に入所できない場合に、2歳に達する日まで延長できるよう、見直しを図るなど、子育てや介護に関する取り組みを行っています。

今後も、当計画を踏まえ、実効性のある取り組みを進めるとともに、各施策の実施にあたっては、協議すべき事項は、協議していく考えです。

また、先般、公益監察員より、本市職員の公務中の暴行行為に関し、相応の是正措置を講じるよう勧告されたところであり、今後、事実関係の調査、及び、これに基づくしかるべき手続きを進めていく考えです。

再びこうしたことが起こらないよう、職員研修の実施など、再発防止に取り組む予定です。