

男女平等推進統一闘争の取り組み(その2)

男女平等・ジェンダー平等な職場環境を 労使で実現することを確認し大綱妥結！

7月5日、男女平等推進統一闘争に関する要求書を岩田執行委員長から木内副市長に手交しました。要求書提出時の委員長及び副市長の発言内容は裏面のとおりです。

7月13日に回答を受け取り、その内容について交渉を行いました。7月20日格差是正委員会において、回答内容が指標に到達していることを確認し大綱妥結しました。

アンコンシャス バイアスを知っていますか？

闘争期間中、自治労東京都本部主催により開催された学習会で次のような話がありました。

男女平等・ジェンダー平等を進める上で、課題となってくるのが「アンコンシャス バイアス」だ。アンコンシャス バイアスは誰もが無意識に持っている偏見のことで、ジェンダー、人種、宗教、民族などに接した際に、経験則に基づき無意識の中で一定の判断が行われる。組織では採用や昇進、人事で負の方向に働く場合がある。アンコンシャス バイアスは選ぶ側にもあるが、選ばれる側にもある。

アンコンシャスバイアスを克服するためにもっとも必要なものはトップのリーダーシップであり、そしてこれに加えて透明性、多様性のある人事評価制度と継続的な意識啓発が必要である。



岩田委員長

木内副市長

自治労
はちおうじ

自治労
八王子市
職員組合
教育宣伝部

2022 男女平等統一闘争の要求及び回答は次のとおりです。

【要求1】女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の達成見込みと課題を労使で共有すること。特に下記の事項について、目標達成にむけて職場状況を十分に把握し、分析した上で、具体的な取り組みを進めること。

- ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ② 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに取得期間の分布状況

【回答1】①令和4年4月1日時点の女性管理職の割合は13.8%であり、令和6年度の目標達成(20%)に向けて、引き続き女性管理職の登用を進めるとともに、女性管理職候補の育成についても、取り組みを進めていく。②③育児に伴う各休暇制度については、特定事業主行動計画の中で公表している。引き続き仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりに努めるとともに、育児休業等各休暇制度の取得促進に向けて取り組んでいく。

【要求2】出産・育児・介護にかかる休暇制度の取得状況を労使で共有すること。また、取得を促進するため制度周知や取得しやすい環境整備など、具体的に進めること。

【回答2】出産・育児・介護にかかる休暇制度の取得状況については、特定事業主行動計画の中で公表している。介護や育児など職員個々の事情に応じて働き続けるための休暇制度を適切に整備している。引き続き職場全体への制度周知や一人ひとりの状況にあった個別説明などにも努めていく。

【要求3】「育児休業の取得回数制限の緩和」、「育児参加のための休暇の対象期間の拡大」等について、2022年10月1日から制度利用が可能となるよう、準備をすすめること。

【回答3】育児休業法の改正に伴う対応については、東京都の動向を踏まえ適切に対応していく。

【要求4】非常勤職員の賃金・労働条件については、常勤職員との均衡・均等に基づき改善すること。とりわけ、育児・介護に関わる休暇については、「有給」制度とすること。

【回答4】非常勤職員の賃金・労働条件については、地方公務員法及び地方自治法を踏まえ、引き続き賃金任用制度検討会で協議していく。休暇制度については、国や都及び他の地方公共団体の職員との均衡を考慮し整備している。

【要求5】労働施策総合推進法の改正を踏まえ、職場でLGBTQ+を差別するような言動やハラスメント、SOGI(性的指向および性自認)を暴露するようなアウトティング行為のほか、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(パワハラ、マタハラ、パタハラ等)の防止・一掃のため、さらなる啓発強化の実施と対策強化を進めること。

【回答5】これまで一般職員や管理職を対象に、多様な性についての理解と対応及びLGBTに対する理解並びに自治体職員として求められる視点や適切な対応について研修を実施してきた。職員間でも通ずる内容であるため今後も引き続き実施していく。ハラスメント防止に向けて八王子市職員ハラスメント防止基本方針に基づき労使で構成するハラスメント苦情処理委員会を設置し、一体となって防止に取り組んでいるほか、全職員対象に「ハラスメント防止研修」を実施し、知識と理解を深めており、引き続き適切に対応していく。

【要求6】LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件とするため、同性とパートナー関係にある職員の各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とすること。

【回答6】職員の多様性を尊重した労働条件については、人権尊重の観点から手続きの整備やシステムの構築などの必要性は認識している。令和4年度11月に施行される東京都のパートナーシップ制度の内容も踏まえ、本市職員についても適切に対応していく。

日本のジェンダーギャップ指数 156 か国中 120 位！

【市職委員長】2021年の日本のジェンダーギャップ指数は156か国中120位。特に政治分野と経済分野が低い。これは、国会議員の男女比や賃金の男女格差、管理職層の男女格差が影響している。八王子市における職員の男女比や管理職の比率などの提示をお願いする。そのうえで、格差を少なくしていく方策を労使ともに検討していくべきと考えている。

育休の取得促進と職場環境の整備を！

【市職委員長】八王子市では、すでに次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定とその実施状況報告を毎年行っていたり、感謝申し上げます。報告では男性の育児休暇取得人数は、ずいぶん多くなっているが、皆さんがどのくらいの日数取得しているのか、取得した人の感想やこれから育休を考えている職員へのアドバイスなどもあるといいのではないかと思います。

また、なかなか主査級以上になると育休を取得できないという声が聞こえるので、育休を取得している職員の役職についても報告をお願いしたい。そのうえで、職場状況の見極めや代替職員の必要性を検討していかなければいけないと思っている。介護休暇についても同様の対応をお願いする。



すべての職員が働きやすい職場の実現を！

【市職委員長】職場での旧姓使用や通称使用については、だいぶ理解されてきていると思うが、いまだに職場内での不都合等が生じる場合もあると聞くので、取り扱いに十分配慮をお願いする。また、国に対して選択制夫婦別姓制度の実現を働きかけていただきたい。

昨年度から育児の部分休業の適用を小学校1年生までに拡大した自治体が近隣にある。以前、「小学1年生の壁」を心配して退職した職員を知っているが、大事な職員が安心して仕事のできるよう休暇制度の見直しをこれからもお願いしたい。

会計年度任用職員の休暇については2019年4月から妊娠症状対応休暇、早期流産休暇、ドナー休暇を有給にて適応、2021年4月から育児休業、部分休業、介護休暇、介護時間の取得が可能となった。2022年4月からは出産サポート休暇、配偶者出産休暇の新設など、働き続けるための休暇制度を整備していただき感謝申し上げます。ただ会計年度任用職員制度に移行した際に生理休暇が無給となった。妊娠出産育児をする職員だけでなく、すべての職員が働きやすい職場の実現を共に目指していきたい。

今年度、会計年度任用職員の産前産後休暇が有給となった。大変ありがたいことだが、有給となったために予算が不足し、代替りの会計年度任用職員を雇用するために、予算の組み換え等を行わなければならない、四苦八苦している職場がある。各職場のみでは対応ができないことだと思うので、全庁的な対応をお願いしたい。

LGBTQ+の割合にはいろいろな調査結果があるが、約10%としているものがあった。八王子市の職員が3,000人としたら300人、学校で35人学級に3人はいることとなる。職員の多様性を尊重し、休暇制度や手当支給なども見直す時期に来ているのではないかと。八王子市としてもパートナーシップ条例などの制定に向けた取り組みを検討していくべきと考える。

男女が共に働きやすい職場を目指し、思いやりを持った職員同士が、安心して業務に当たれるような制度の構築をお願いする。



男女平等は進んだが、男女の役割意識にとらわれることも..

【副市長】かつて、組合の女性部が男女平等推進の取り組みを始めた際、私も組合役員として関わり職場環境を改善することに力を注いだ、それから30数年が経過している。当時は各職場に女性が一人いるかないかという体制で、女性職員は名前ではなく、何々課の女の子、で分かるような状況だった。そのような中、私も役所に入った。当時は女性部としてアンケートを取ったり、お茶くみやめようというよう呼びかけを行った。

取り組みの結果、職場の中で男性であるとか女性であるとか意識をせずに仕事ができるようになった部分もある。しかし、表向きはそうでも、根強く意識の中では、まだまだギャップを感じるし、自分自身もそうだが、気が付くと男女の役割意識にとらわれている状況がある。

男女共同参画推進条例により、市職員も市民と共に！



【副市長】石森市長が三期目の公約として、男女共同参画推進条例を制定することを掲げた。今まさにその業務を進めている。年内には議会に上程し、来年の施行をめざす。素案を提示しパブリックコメントを募ったところ、様々な意見をいただいている。これらをしっかり精査し、市として具体的にどのように取り組んでいくかを示せるような条例案にしようということで進めている。東京都が11月からパートナーシップ条例を施行する。市としてもこの制度にどのように対応するか検討している最中である。また、旧姓使用の不都合の話があったが、具体的な課題はどのようなものかを知りたい。育休の取得状況についても年齢別であったり、何日位とっているか分析をした中で、どういう環境を作ればいいのか、しっかり具体的に変わっていかねばいけないと思っている。職場の中だけでなく、男女共同参画条例は、地域や市内の事業者をも前進させようということを目指している。

市の中だけが良くなれば良いということではないため、協力してほしい。

八王子市職 WEB ご覧ください! Jichiro8.net
ユーザー名 shisyoku8 パスワード since@1947

