

バラバラにされればわたしたちは倒れる。団結すればわたしたちは立つ。

〈これからの予定〉

- 11月7日(水)  
「支部三役会議」  
14:00~16:00  
名古屋都市センター
- 12月5日(水)  
「第13回定期大会」  
13:30~17:00  
名古屋都市センター

愛知県職連合女性部しんぶん



# あゆむ

第326号 (2018年10月)

発行 県職連合女性部

〒460-0001 名古屋市中区三の丸三丁目2番1号

愛知県東大手庁舎4階

直通 052(951)4036

FAX 052(972)0649

FAXフリーアクセス 0120(930)340

http://www.aichikenshoku.gr.jp

E-mail joseil8@aichikenshoku.gr.jp

発行責任者 宮前奈美子

## 「誰もが働きやすい 職場環境をめざして」

女性部では、「2018女性の要求」を取りまとめるため、5月下旬から6月に分会女性集会等により意見・実態を報告していただきました。

集会等では権利や休暇、職場環境問題等様々な要求や意見が出されました。

育児・介護・不妊治療の制度要求は男女共通の課題です。女性部は「誰もが働きやすい職場環境をめざして」その実現のために、女性の視点から様々な課題を取り上げていきます。

分会女性集会まとめ

分会集会開催

82分会 参加748人

要望・意見提出

103職場

### 分会からの 主な要望や意見

育児

#### 【育児休業】

- ・育児明けで年度途中に保育園に預けることが難しいため、育児休業を3歳に達する日の属する年度末までとするよう国に働きかけてほしい。

- ・育児休業手当金を3歳まで支給できるように国に働きかけてほしい。

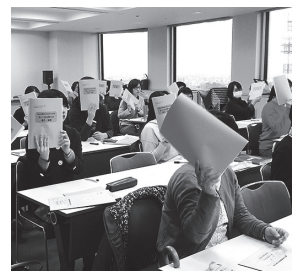


- 【育児短時間・部分休業】
- ・部分休業、育児短時間の対象年齢を小学校6年生まで引き上げてほしい。
- ・育児短時間や部分休業を取得しても人員不足で時間

- ★年度途中で復帰するとそれまで職員の補充がないため、育児の代替は正規で配置してほしい。
- ↓平成28年度からは、一部で正規職員として配置されています。
- ★育児休業中も、年齢指定の健康診断（人間ドック）の申し込みを可能にしてほしい。もしくは案内が届くようにしてほしい。
- ↓申し込みは可能です。「希望者検診は、年度当初（4月から5月）

- に一斉募集があるため、育児休業中の場合は、所属から連絡をもらって応募してください。（共済組合）とのことでした。
- ★育児から復帰する人への復帰に向けての研修等、復帰の支援をしてほしい。
- ↓「育児休業取得者支援プログラム」では、復帰後すみやかに本人が希望する内容の研修を所属が行う事とされています。

- 外勤務をせざるを得ない状況であり、育児短時間や部分休業の権利行使できるような業務分担や人員配置としてほしい。



★部分休業を取得しようとしたが、職場で「取得してもらっては困る」といわれた。

↓ 部分休業は、「地方公務員の育児休業等に関する法律」により以下のとおり規定されていますが、まずは組合にご相談ください。



【その他休暇等】

- ・ 保育所のならし保育期間中に取得できる休暇。
- ・ 時差勤務については、1ヶ月単位でなく、1日単位で取得できるようにしてほしい。
- ・ 男性の育児・育児短時間勤務の取得率の向上を進めていただきたい。
- ・ 男性にとつては、業務多

また、「育児短時間勤務」の場合は、左記のとおり規定されています。

(部分休業)

法第19条抜粋

・ ・ ・ 公務の運営に支障がないと認めるときは、・ ・ ・ 承認することができる。

(育児短時間勤務)

法第10条第3項抜粋

・ ・ ・ 当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならぬ。

忙な期間と重なること取得する本人にとつても負担となるため、育児休暇の取得可能な期間に柔軟性を持たせ男性の取得率を上げる。  
 ・ 県庁内に預かり保育や託児所のテナントを入れてほしい。  
 ・ 県の各病院に院内託児所を設置してほしい。

★育児短時間勤務をしていると、時間外勤務手当が支給されないのでしょうか。

↓ 短時間勤務の時間数を超えて勤務した場合、その時間数に応じて時間外勤務手当が支給されます。

ただし、当日の勤務時間と時間外勤務の合計が「7時間45分」まで

では、1000/1000となります。  
 なお、制度の趣旨から、時間外勤務は業務上やむを得ないと認められた場合に限りません。



★男性職員の育児休業取得率

H31目標	27実績	28実績	29実績
15%	14.0%	15.7%	12.4%

※「職員の子育て応援プログラム」より

介護・看護

○制度があっても取りにくいとの意見が多数ありました。制度の周知とともに、取得しやすい制度の見直しが望まれます。

【介護】

・ 取得実績が少ないのは取得しにくい等理由があるのではないか。そのため、介護休暇の充実、取得しやすい制度への見直しが必要。



- ・短期介護休暇、介護休暇、介護時間は、被介護者の範囲を別居の3親等までとしてほしい。

- ・介護は終わりが見えないため安心して働ける制度にしてほしい。

- ・介護休暇が6ヶ月以内という期間は短い。無休なので期間の定めは必要ないのでは。

- ・介護関係の休暇の取得方法がわかりにくい。

- ・介護休暇の要件が厳しいので緩和してほしい。



### 【看護】

- ・インフル等小学校、中学校と家族間で感染し年休で10日取得した。子の看護休暇を義務教育終了までとしてほしい。

- ・家族休暇（家族看護）は別居の3親等まで対象としてほしい。

### 不妊治療

○通院回数が多さや急な休むが必要であり精神的に大変なこと。また、不妊治療で休まなければならぬ日数が多い場合があり、年休でなく新たな休暇の創設を望む声がありました。

なお、不妊治療は、男性

- が必要となる場合もあるため、男女が取得できる休暇制度の創設が必要です。

- ・体外受精等長期に渡る不妊治療について療養休暇の新設を検討してほしい。

- ・不妊治療に関する助成を行ってほしい。

- ・不妊治療に関するセミナーや相談会を企画してほしい。

### その他休暇

- ・生理休暇は、申請しにくいので「女性休暇」等取得しやすい名称変更を検討してほしい。

- ・特別休暇のメニューに「更年期障害にかかると休む」を追加してほしい。



- ・家族休暇のメニューに「子の出産補助休暇」を加えてほしい。

- ・子の参観休暇を取得できる要件を保育園の親子遠足等拡大してほしい。

### 労働条件関係

○仕事が忙しく育児等の休暇が取りにくい。時間外勤務をしないと業務が追いつかない。などの声が多くありました。業務の見直しや適正な人員配置等の対策を行い、誰もが気兼ねなく休むことができ、健康で働ける職場環境が求められます。

- ・人員削減により年休等の取得が困難です。年休の取りやすい環境が必要。

- ・時間外縮減をいう前に、事務的な調査報告等の業務が年々増えており、まずはここから減らすべき。

- ・すべての職員が働きやすい職場環境を整えることにより、育児・介護休暇等の取りやすさにつながる。

- ・一般職非常勤職員が1年

昨年の人事課との意見交換会の様子



程度で退職してしまうため新規一般職非常勤職員の教育にかかる職員の負担が大きいです。

- ・やみくもに時間外縮減を呼びかけるのではなく、根本的な部分に目を向けるべき。

- ・育児中の女性だけでなく、子育て世代の男性職員についても定時で帰ることへの理解が必要。

- ・慢性的な残業があり、十分な時間外勤務手当予算が確保されていない。

- ・会議が多く休みが取りにくい。そのため、育児しながら今の仕事を続けることができない。

## 【人員不足】

・ 時間をしないと業務が遂行できない。慢性的な人員不足。

・ 職員数が年々削減されており、様々な事情を抱えた職員が安心して休暇を取得するためには、周囲の職員の負担にならないような人員配置が必要。

・ 過度な人員削減により残業が常態化している。正規職員による増員を図ること。

・ 専門職で非常勤を公募しても集まらない。欠員が生じないような人員配置が必要。



・ 部分休業取得時間分の補充のための人員配置等を考慮してほしい。

・ 産休・育休取得のためには、代替職員の確実な配置が必要であり、専門職では、代替職員が見つからず他の職員に負担がかかる。

・ 時短や介護休暇を取得する場合や、育休取得者が複数いる場合の過配等の人的配置により、休暇が気兼ねなく取れるようにする。

・ 人員不足のため、気持ちを余裕がなく、周りを思いやる気持ちがなくなっている。

・ 部分休業等代替職員が配置されない職員が、同一グループ内で複数いる場合の人員配置を検討してほしい。

・ 療養休暇から復帰した職員や通院中の職員がいる職場には、予め十分な職員配置をすること。

・ 仕事量の増加等による正規職員の不足は、非常勤の職員でなく正規職員で補充すること。

・ 男女ともすべての職員が時間外勤務をしなくてもよいように、業務の見直しや人員配置の見直しをしてほしい。

・ 時間外勤務の縮減といっても、人員減に伴う事務負担は増えているため困難。

## 【ハラスメント関係】

○ パワハラについては、ハラスメントを行っている者は自覚がなく、周りはそれを止めさせる事ができないため、実行あるハラスメント対策を求める意見がありました。

・ 女性専任の相談体制は、電話相談・面接相談ができるよう対策を拡充すること。

・ セクハラ、パワハラ防止

## 昇任昇格・人事評価関係

○ 人事評価制度により、男女区別なく評価が行われていることになっていますが、実態は職場や男女で昇任昇格があるとの声が寄せられました。

・ 本人の希望を聞き、女性の管理職への登用を行うこと。

・ 切迫早産等で療養休暇を取ると、昇任昇格に影響があるのではないか。

・ 産休・育休を取得した女性職員の昇任昇格が、男性と差別なく行われること。

・ 本庁と地方機関での昇任昇格差、男女昇任昇格がある。職場、性別に関係なく能力や意欲で適正に昇任できるようにしてほしい。

【手当関係】

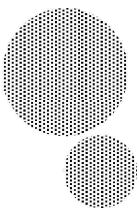
・ 通勤ルートに自宅から保育所までのルートを通勤手当として認めてほしい。

## ★パワーハラスメント女性相談窓口

職員相談（職員厚生課）

（女性専用番号）

052-961-0848



## 「ご意見・実態

ありがとうございます。

報告いただきました内容は「2018女性の要求」に反映することも、人事課との意見交換会で取り上げさせていただきます。