

2 0 2 0 女 性 の 要 求

◎重点要求事項

〈労働条件の改善について〉

- ・時間外勤務の縮減を実施するとともに、適正な人員配置とすること。

〈育児・介護についての環境整備について〉

- ・産休・育休・育児短時間勤務を行う職員についての代替職員を任命権者の責任において確実に配置すること。なお、育休代替職員については過員配置とすること。
- ・育児・介護に携わる職員については、通勤時間を1時間以内とすること。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進について、柔軟な時差勤務の運用や年休を取得しやすい環境の整備など、より効果的な取組を実施すること。

〈昇任・昇格と人事評価について〉

- ・評価者は、男女区別することなく適正、公平に個人の能力等を評価し昇任させること。
- ・女性職員のキャリア支援・登用については、積極的に推進すること。

◎基本的要求事項

〈人員配置について〉

- ・時間外勤務の上限規制が導入され所属では業務の見直し等により縮減に向け取り組んでいるが、人員不足により時間外勤務が常態化しているとの声が多く聞かれる。県民サービス向上とワーク・ライフ・バランス推進のため必要な人員は正規で確保すること。

〈育児について〉

- ・育児時間の対象(1歳6か月に達する前まで)となる子を3歳まで拡大すること。
- ・部分休業、育児短時間の対象(小学校就学の始期に達するまで)を小学校6年生まで拡大すること。
- ・「職員の子育て応援プログラム」(愛知県特定事業主行動計画)における育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、対象となる子の範囲を小学生まで拡大すること。
- ・育児休業中の職員の孤独感や不安感を解消するとともに、復帰にあたって円滑に職場に戻れるよう「育児休業等取得者支援プログラム」の取組を充実させること。

- ・育児休業の対象（子どもが満3歳に達する日（誕生日の前日）まで）について、満3歳に達する日以後の最初の3月31日までとするよう国に働きかけること。
- ・育児休業手当金の支給（最大2歳まで）を3歳までとするよう国に働きかけること。

〈特別休暇について〉

- ・少子化対策として、職員のプライバシーに配慮し不妊治療を受けやすい職場環境を整備するとともに、休暇取得については、不妊・不育症に係る検査、治療、療養を療養休暇の対象に含めること。
- ・子の看護休暇（満12歳に達する日以後の最初の3月31日まで）について対象年齢を義務教育終了までとすること。
- ・家族休暇（家族看護）・介護休暇・介護時間について、別居の3親等の親族を加えること。
- ・介護休暇・療養休暇が1か月以上にわたる場合は、代替職員を配置すること。
- ・生理休暇については、名称を含め取得しづらいとの声があるため、名称変更も含め必要な人が取得しやすい制度とすること。
- ・更年期障害に伴う体調不良や通院についても休暇の対象とすること。

〈子育てについて〉

- ・各県立病院に院内保育所を設置し、24時間体制や病児保育などの環境整備に向け検討すること。

〈ハラスメント（セクハラ・パワハラ・モラハラ等）の防止について〉

- ・女性専用相談窓口の周知を図るとともに、ハラスメントが職場内の問題であることから相談しづらいとの声があるため、第三者機関に委託するなどにより相談者の情報が守られ安心して相談できる相談体制の充実を図ること。