

2025女性の要求と趣旨（参考）

以下は「2025女性の要求と趣旨（参考）」です。2026分会女性集会の開催にあたって、意見等を記入する参考としてください。

要 求 内 容	趣 旨
重点要求項目	
1 時間外勤務の縮減について	
突発的な事案等に対応する応援体制を考慮した人員配置を行い、時間外勤務の縮減を図ること。	<p>自然災害、鳥インフルエンザ、豚熱や突発的な事案等の対応における職員応援が近年において頻発、恒常化しています。特に、全県をあげて対応を求める突発的な事案は、局を越えた対応が求められ、通常の業務にしわ寄せがきておりその結果、時間外勤務が増大しています。</p> <p>こうした自然災害や突発的な事案における対応について、今後もこのような体制での応援を継続していくのであれば、応援体制を考慮した職場に余裕のある人員配置を行うなど、時間外勤務の縮減を図るよう求めます。</p>
2 育児・介護等の環境整備について	
<p>産休・育休及び育児短時間勤務を取得する職員に対する代替職員を確実に配置すること。</p> <p>また、所属の総務担当者の事務負担を軽減するよう、各局などがバックアップすること。</p> <p>なお、育休代替職員については、過員配置とすること。</p>	<p>産休・育休及び育児短時間勤務を取得する職員の代替職員については、事務職・専門職を問わず、「公募しても応募がなかなかない」との声が組合に届きます。</p> <p>特に、資格を要する専門職については長期間応募がない場合もあり、その結果、欠員状況が続き、職場に負担がかかっています。そのため、産休・育休及び育児短時間勤務を取得する場合は、予め局や職場が把握しているため、早めに代替職員の募集を行い確実に補充するよう求めます。</p> <p>また、所属の総務担当者が代替職員を募集する際の事務負担も重いとの声も聞かれることから、各局主管課や人事課が職場の負担軽減を図るなど、職場をバックアップするよう求めます。</p> <p>なお、育休代替職員については、県が進めている「正規職員の過員配置」をより推進し、確実な補充・配置を行うよう求めます。</p>
基本的要求事項	
1 人員配置について	
突発的な事案等への対応やワーク・ライフ・バランスの推進を図る観点から、必要な人員は正規職員で補充すること。	<p>自然災害や突発的な事案等（鳥インフルエンザ、豚熱など）の対応における職員応援が近年において頻発、恒常化しています。特に、全県をあげて対応を求める突発的な事案は、局を越えて対応することとしており、通常の業務にしわ寄せがきており、時間外勤務が増大しています。</p> <p>こうした自然災害や突発的な対応における事案への対応や愛知県としてワーク・ライフ・バランスをよりいっそう推進する観点から、必要な人員は正規職員で補充するよう求めます。</p>
2 育児について	
① 「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3年生まで拡大すること。	<p>職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間条例」という。）第7条において、育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限を規定しています。</p> <p>近年は職場の人員に余裕がない状況の中、自然災害や緊急的な業務への対応により、恒常的な時間外勤務や深夜勤務を行わなければならない事案も発生しています。</p> <p>勤務時間条例では深夜勤務及び時間外勤務の制限について、「小学校就学前までの子」を育児する職員に限定していますが、小学校に就学しても低学年までの子どもを留守番にさせることに不安があるとの声もあることから、「小学校就学前までの子」を「小学校3年生」まで拡大するよう求めます。</p>

要 求 内 容	趣 旨 等
② 育児休業取得者支援プログラムの取組に基づき、本人の希望も踏まえ、職場から積極的にサポートするなど、育児休業者の復帰にあたっての不安等の緩和に努めること。	育休を取得している職員は、復帰する際、仕事に対する不安、職場の雰囲気や職員同士の関係など、多くの不安要素があります。このため、育児休業取得者支援プログラムの取組に基づき、育休復帰前から職場が本人に対し積極的にアプローチするなど、本人の不安要素を取り除くなど、職場から積極的にサポートするよう努めるよう求めます。
③ 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。	地方公務員の育児休業等に関する法律において、育児休業の対象年齢は「3歳に達する日まで」としてありますが、3歳に達しても、年度途中で保育園に入園することが難しい場合もあります。年度途中での入園が難しいことを想定し、区切りが良い年度初めに入園させる家庭もあることや、使用者側としても年度初めでの復帰は人事異動の側面からも人員配置しやすいメリットがあることから、「3歳に達する日以後の最初の3月31日まで」とするよう、国に働きかけるよう求めます。
④ 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。	現在、育児休業手当金は保育所に入園希望を申し出ていれば、待機児童となる場合などに2歳に達する日前までの延長して支給することができます。一方、育児休業は3歳に達する日まで取得可能であり、育児休業取得期間と手当金は連動していないことから、育児休業取得期間の3歳までとするよう、国に働きかけるよう求めます。
3 特別休暇について	
① 育児時間の対象を「1歳6か月に達する前までの子」を「3歳に達する前までの子」に拡大すること。	育児時間は労働基準法第67条で規定されており、国は「満1歳まで1日2回各30分」と定めています。国と同条件は6団体ですが、本県の条件を上回る自治体は20道府県あります。（2023年度調べ・一部不明団体あり）愛知県が次世代育成に係る先進的な県としてアピールするためにも、育児時間の対象を「3歳に達する前までの子」に拡大するよう求めます。
② 子の看護休暇の対象年齢について、「満12歳に達する日以後の3月31日まで」を「満15歳に達する日以後の3月31日まで」拡大すること。 また、2人以上の子を養育する場合の日数を増やすこと。	子の看護休暇について、本県の対象年齢を上回る団体は13団体です。（2022年調べ） また、取得期間についても、新潟は1人＝8日以内、福島・埼玉・千葉・京都では1人＝7日以内となっています。 さらに、2人以上の子を養育する場合、新潟では12日以内、3人以上の子を養育する場合は北海道は15日以内となっています。 子どもはいつ体調を崩すかわからず、組合員が安心して子どもに寄り添い看病できるよう、対象年齢を拡大するとともに、全体的に日数を増やすなど、休暇の環境整備を求めます。 また、部分休業の業務については、他の職員に割り振ることなく、人員を配置する際に部分休業取得者の業務を配慮するよう求めます。

要 求 内 容	趣 旨 等
<p>③ 部分休業と同様な趣旨の休暇制度を新設し、対象年齢を「小学校3年生まで」とすること。 また、部分休業を取得した職員の業務について、他の職員に負担を強いることがないよう、業務配分に配慮すること。</p>	<p>「今後の仕事と家庭の両立に関する調査」（厚生労働省発表：ニッセイ基礎研究所委託）によると、短時間勤務を利用している、又は利用したいとしている労働者について短時間勤務制度を利用する理由を尋ねたところ、「保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから」とする割合は3歳未満の子を持つ労働者で59.2%、3歳から小学校就学前の子をもつ労働者でも61.5%にのぼり、小学校以上では71.7%となっています。この結果から、3歳で労働者を取り巻く保育事情が変わるということはなく、小学校就学後はむしろ保育園時代よりも子どもを預けられる時間が短くなり「出勤時刻よりも登校が遅い」「下校以降の子どもを預けられる時間が短くなる」など、「小1の壁」に直面するという実態が見受けられます。</p> <p>短時間勤務を行う場合、育児短時間勤務や部分休業を選択することが考えられますが、これらは国の法令で規定されているため、改正は高いハードルとなっています。しかし、部分休業と同様な制度を活用した休暇制度を措置している団体も8団体あることから、これらと同様な休暇制度を新設し、対象年齢を小学校3年生までとするよう求めます。</p> <p>また、部分休業取得者の業務については、他の職員に割り振ることなく、人員を配置する際に部分休業取得者の業務を配慮するよう求めます。</p>
<p>④ 更年期障害に伴う体調不良や通院の休暇を新設すること。</p>	<p>「更年期症状・障害に関する意識調査」（厚生労働省）によると、「別の病気を疑って医療機関を受診したら、更年期障害の可能性を指摘された」の合計割合は、40歳代「女性」で28.3%「男性」で8.2%、50歳代「女性」で38.3%「男性」で14.3%としています。</p> <p>更年期障害は気づかない場合が多く、早期に発見できるよう相談や受診し、対処する必要がありますが、更年期障害に関する休暇がありません。そのため、更年期障害に伴う場合は医師の診断書に基づき、更年期障害に伴う休暇を新設するよう求めます。</p>
<p>4 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</p>	
<p>各種ハラスメントについて、外部機関の相談窓口を作るなど、相談しやすい体制の強化を図ること。</p>	<p>組合は「2024総合要求」において、各種ハラスメントの防止に向け、相談窓口の周知徹底等、相談しやすい体制の強化を図ることを図るよう求めました。県当局は「あらゆる機会を捉え、窓口の周知・徹底及び職員が相談しやすい体制としていきたい」と回答しました。</p> <p>しかし、実態としては職員の利用しやすい相談窓口が整備されているとは言い難い状況にあります。外部の相談窓口を開設する等、職員が安心して利用できる相談環境を整備するよう求めます。</p> <p>また、職場内でのハラスメント事案への対応は喫緊の課題であり、管理者の問題解決意識をより高めるため、所属長への評価制度の項目に、「職場内でのハラスメント事案への対応」を追加することを求めます。</p>