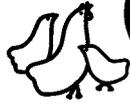


バラバラにされればわたしたちは倒れる。団結すればわたしたちは立つ。

〈これからの予定〉

- 11月7日(木)
「支部三役会議」
14:00～16:00
名古屋都市センター
- 「第14回定期大会」
13:00～17:00
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331号 (2019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 josei19@aichikenshoku.gr.jp

発行責任者 宮前奈美子

2019女性の要求

「誰もが働きやすい職場環境をめざして

ひとり一人の声を力に



女性部では、「2019女性の要求」を取りまとめるため、5月下旬から6月に各職場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。

今年度は、国の働き方改革により労働基準法等が改正され、私たち県職員も規則改正により時間外勤務の上限が規定されました。各分会からは、このことについて多くの実態や意見が出されました。

女性部は、「誰もが働きやすい職場環境」をめざし、組合員の声を大切にして権利や休暇等男女共通の課題を含めた様々な問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

85分会 770人

要望・意見提出

102職場

分会からの

主な要望や意見

労働条件関係

○時間外勤務は本来勤務命令に基づき行うものですが、

実態は勤務時間内に業務が処理できないため、命令に基づかないいわゆる「サービスマン残業」が行われてい

ます。こうした職場の実態を把握しないままに時間外上限

規制を行うことに対する不安が多く出されました。

また、時間外勤務解消に人員増が伴わないことに対する、職員の健康問題についての意見も出されました。

【時間外勤務】

・職員の人数が増えていないのに、時間外の上限だけ設けても仕事量は減らせないので残業せざるを得ない。

・時間外の申告をしないまま長時間の残業をしている職員が多にいる。

・時間外の上限が決まっても必要な残業せざるをえない。上限を決めることではなく、実態を把握

【人員不足】

・時間外勤務を減らして自宅に持ち帰り仕事をして

して業務の見直しを図ることの方が重要ではないか。
・時間外勤務の縮減といわれるが、業務の見直しや人員配置が伴っていない。(新規事業の立ち上げに伴う人員配置がなされていない。)

・時間外勤務の縮減や休暇の取得を呼びかけるばかりで業務量は減らさない、人員は増やさないでは根本的な解決になっていない。

・非常勤職員が増え、正規職員が減らされているため、正規職員の業務負担が増えている。

・適正な人員配置、人員増を求める。個人の責任感到に頼り残業や休日出勤を

★ 時間外勤務の上限を超えた場合の措置について県規則では、任命権者の義務として以下のとおり定められています。

「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則 第2条の4の2第3項」

任命権者は、・・・(中略) 当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。



- ・ 非常勤職員等正規職員以外の割合が増えているため、非常時に正規職員への負担が増えている。(豚コレラの動員、非常勤が途中退職した場合の補充等) 正規での人員配置をお願いしたい。
- ・ 育児短時間勤務であるが、時間外・休日の当番が充てられている。
- ・ 育児短時間勤務を取っていても時間内に業務が終わらず、やむを得ず時間外を行っている。(常態的に時間外勤務となっている。)
- ・ 技術職の代替職員はなかなか見つからない。人材登録はどうなっているのか。各所属で探しているのが現状である。
- ・ 代替職員が見つからず、1年間補充がなかったため、他の職員の時間外勤務が増えている。

【育児短時間・育休代替】

【人事異動】

- ・ 介護により休暇を取得することが多いため、人事異動のヒアリングで現所属に残りたいと申出たが、休みにくい所属に異動となった。
- ・ 育児休業中過員配置となり職員への負担は軽減したが、本人が希望していないにも関わらず復職と同時に異動するケースが増えている。

【休暇制度関係】

- 育児休業等の制度見直しは、引き続き改善を求めていきます。
- また、国は「仕事と育児の両立支援」とともに、「不妊治療と仕事の両立支援」も重要課題として民間事業者等に対する実態調査を行いました。不妊治療を行いながら仕事を続けている職員のため、速やかに制度創

設に向けた検討を行うよう要望します。



【育児休暇】

- ・ 部分休業、育児短時間勤務の対象年齢の引き上げを求める。(小学校3年、小学校6年)
- ・ 育児休業手当金を3歳まで支給できるよう国に働きかけてほしい。
- ・ 育児休業を3歳に達する日の属する年度の年度末までとするよう国に働きかけてほしい。(育休明けで年度途中に保育園に預けることが難しい。)
- ・ 育児休業から復帰する人へ復帰に向けての研修等希望する職員に対して復帰の支援を行ってほしい。

【介護・看護休暇】

- ・ 子の看護休暇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、介護時間は別居の3親等まで対象とすること。
- ・ 今後介護休暇を取得する可能性があるが、周りに取得している人がいないため、必要時に取得できるか不安である。
- ・ 介護休暇が取りにくい。介護休暇制度の認知度が高まり取得しやすい環境が整つことを希望します。



【不妊治療】

- ・ 不妊治療に関する休暇は男女とも取れるようにすること。(男性不妊も多い。)

- ・不妊治療で休む必要がある日数が多い。

- ・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。

【その他休暇】

- ・生理休暇は名称を変更し、更年期障害も含めて取得できるようにしてほしい。

- ・制度があっても取りづらいため、生理休暇の名称変更を強く望む。

- ・職場からはぐみん休暇の取得を強要されて困っている。

- ・夏季休暇の取得期間を延長してほしい。(夏季休暇が期間内に消化できない。)



| | 目標 (H31 年度まで) | H28 | H29 | H30 |
|------------------------------|---------------|------|------|------|
| 男性職員の育児休業取得率 | 15% | 15.7 | 12.4 | 19.0 |
| 女性職員の育児休業取得率 | 100% | 99.4 | 99.2 | 97.8 |
| 長時間勤務者のいる所属数 (年間 360 時間超) | 123 所属 | 128 | 115 | 125 |

※「職員の子育て応援プログラム」に掲げる数値目標より

昇任・昇格関係

○人事評価制度により、差別なく昇任昇格が行われているとされていますが、男女間だけでなく職種間、本庁と地方機関など昇任昇格に差があると感じている職場からの声があります。評価基準等の透明性が図られるよう求めます。

- ・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ようにしていただきたい。(育休を取得すると昇任・昇格が遅れるのはおかしい。)

ハラスメント関係

○女性専用の相談窓口が開設されるなど取り組みが進められています。相談者の個人情報を守られる体制となっているか不安であるとの声がありました。

相談窓口だけでなく相談の仕組みについても周知し、安心して相談できる体制としていくことが求められます。

- ・全ハラスメントの防止について、内部通報の仕組みづくり、相談窓口の周知を徹底してほしい。(相談者や相談内容の秘密が守られ、安心して相談できる体制の整備)

- ・患者さんからのモラハラ・セクハラが多くあり、職員外からのハラスメントについて対応していただきたい。

その他

☆女性部が取り扱う内容が女性だけに限らないことが増えてきている。(育児・介護等) 今のご時世女性部が必要か疑問である。女性部存続の可否を

総合的に検討してほしい。

☆育児休業中の職員が子連れで参加できる懇談会のような集まりがあるといい。育児や職場復帰に向けての心配事が話せる場があると、育休中の孤独感を解消でき、復帰へのモチベーションもあげられるのではないかと。

☆若い職員の組合離れが見受けられるので対策を講じてほしい。

ご意見・要望ありがとうございました。

各職場からさまざまな意見をいただきました。

すべての内容を紹介することはできませんでしたが、皆さんからいただいた貴重な職場の実態は今後の活動に生かしていきます。



2 0 1 9 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。

〈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、積極的に推進すること。
- ・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。

基本的要求事項

〈時間外勤務の把握について〉

- ・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努力しているが、時間外勤務の縮減は、県民サービス向上や職員の健康管理の問題であり所属任せにすることなく、必要な人員を配置すること。

〈育児・介護について〉

- ・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）を小学校卒業まで拡大すること。
- ・育児休業手当金の支給を3歳までとするよう国に働きかけること。
- ・愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」にある育児を行う職員の時間外勤務の制限の制度について、対象となる子の範囲を小学生までとすること。
- ・育児休業の対象について、3歳に達する日の属する年度の年度末までとするよう国に働きかけること。
- ・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スムーズに復帰するため「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。

〈特別休暇について〉

- ・子の看護休暇について対象年齢を義務教育終了までとすること。
- ・療養休暇において不妊治療を理由とする取得を可能とすること。
- ・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か月以上の場合、代替職員を配置すること。
- ・生理休暇について、名称変更も含め必要な人が行使できるよう環境整備すること。
- ・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。
- ・体外受精等長期にわたる不妊治療について休暇を新設すること。

〈子育てについて〉

- ・県の各病院に院内保育所を設置し、24時間対応や病児保育などの対応も検討すること。

〈全ハラスメント（セクハラ・パワハラ・モラルハラスメント）の防止について〉

- ・女性専用の相談窓口等、相談者の情報が守られ、安心して相談できる体制を機能させ周知するとともに、ハラスメントへの対策を拡充させること。

※ 下線は修正・追加項目



豊明市で エディブルフラワー を楽しもう!

◆エディブルフラワーとは？

・目で見るだけでなく、舌でも楽しめる「食べられるお花」

美容効果も高く料理に彩りを添えます。

◆なぜ豊明市？

・豊明市には花き市場があり、全国から花が集まり、全国に届けられます。花を活用した商品の開発・販売と花に携わるイベント等を実施し、花に親しむ暮らしを推進して豊明市の魅力を発信するため



J A あいち尾東の豊明市の産直施設でもエディブルフラワーがパックに入って販売されていました。食べられるお花を無農薬で栽培しているので安心して料理に添えることができますよ。

に、「とよあけ花マルシェ」が発足。その中でエディブルフラワーを使った料理やお菓子を提供するお店は「豊明エディブルフラワー会」としてマップの制作や、イベントも企画しています。

・マップに載っているお店のひとつに行ってみました。女子が喜びメニューがいっぱい。店内も女性客が多かったです。



ランチメニューのキッシュ(右)、サラダ(中央)にエディブルフラワーが使用されています。

◆見た目もきれいで、花によつては香りやピリッとした辛みを味わうことができるエディブルフラワー。

みなさんも是非、手に取って食べてみてください。

(尾張農林水産事務所)

水野 睦実

◆◆◆◆◆ タイ古式 マッサージで

癒しのひと時を

みなさん、お元気ですか？仕事の疲れ、家庭の疲

いきます。

私はこの夏、ちょっと疲れたと感じた時に何回かタイ古式マッサージに行きました。施術中は痛いと感じることもなく、心地よい刺激にうとうとしながら過ごし、最後にストレッチでうとうとしていた意識と身体をシャキッとさせて、とてもすっきりできました。マッサージが終わってお店を出るときには、足が羽のように軽くなっているのを実感でき、とても気分が良くなります。

ふと疲れたなと感じる日は誰にでもあると思います。疲れたときにはぜひタイ古式マッサージに行ってみてください。みなさんが元気に毎日を過ごせることを祈っています。

(海部農林水産事務所)

久田 夏末

知っ得情報



育児短時間勤務と時間外手当

Q: 育児短時間勤務をしていると時間外勤務手当は支給されないのですか。

- 育児短時間勤務の時間数を超えて勤務した場合は、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を行った時間の合計が「7時間45分」までの支給率は「100/100」となります。

なお、制度の趣旨から育児短時間勤務職員の時間外勤務は、業務上やむを得ないと認められる場合に限られます。

(参考: 組合員ハンドブック)

ホルモンの変化



月見といえば十五夜ですが、十三夜をご存知でしょうか。十三夜は十五夜の約一ヶ月後、「後の名月」と呼ばれ十五夜とセットで行うものでした。

月を愛でる風習は縄文時代からあったともいい、平安時代には貴族の間で月見の宴が楽しまれていました。当時は直接月を眺めるのは不吉とされ、池や酒杯に映った月を鑑賞していました。

★女性と月★

古くから女性と月には密接な関係があると言われてきました。女性の月経周期の平均は29.5日で、月の満ち欠けの周期と同じです。

また世界各地で満月の日に出産が増えるとの言い伝えがあり、近年ウシの出産が月齢に関係しているという研究報告も出ています。この研究ではメラトニンが満月と出産に関連していると言説を立てています。

★メラトニンと

夜勤★

メラトニンは生体のリズム調整に重要なホルモンで、催眠作用があります。メラトニンは光を受けると減少し、蛍光灯など人工的な光によっても影響を受けます。そのため夜勤のある職種では、夜間でもメラトニン値



が上昇しないことがわかっていきます。このメラトニン、若返りホルモンとしても注目されており、細胞老化の原因である活性酸素を無毒化するアンチエイジングホルモンと呼ばれています。

★生活リズムの

整え方★

夜勤明けの生活リズムを整える方法としては、帰宅後の仮眠は15時まで不起床し、そのあと軽食を摂ることが勧められています。夜勤がない場合でも、スマートフォン等のブルーライトも同じですのでご注意ください。

(精神医療センター)

高岡 薫

