

2020 職場改善実態調査まとめ

2021年2月作成

【まとめ作成にあたって】

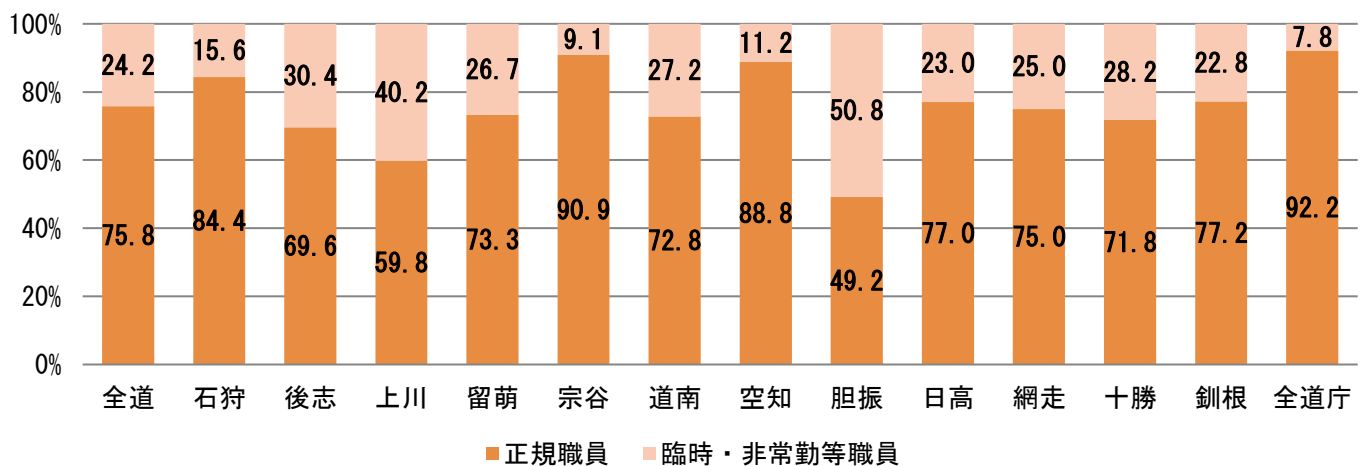
道本部女性部では、毎年12月から4月を「女性のはたらく権利確立運動強化月間」と位置づけ、女性が一人の労働者として、健康で安心して働き続けられる職場づくりをめざしており、「総点検・総学習・総実践」の運動を全単組で取り組むことを提起しています。その取り組みのひとつが「職場改善実態調査」です。職場における女性の権利行使の実態や、働き方を把握し、課題を明らかにすることにより、定年まで健康で安心して働き続けられる職場づくりに取り組むことを目的として、アンケート調査を例年実施しています。本調査は単純集計としており、全体の傾向を把握するためのツールとして活用しています。本調査結果のうち、注目すべき項目についてまとめました。全体の傾向と職場実態を照らし合わせながら、課題の洗い出しと改善に向けた話し合いを行い、要求・交渉へとつなげていきましょう。

【調査の回答状況】

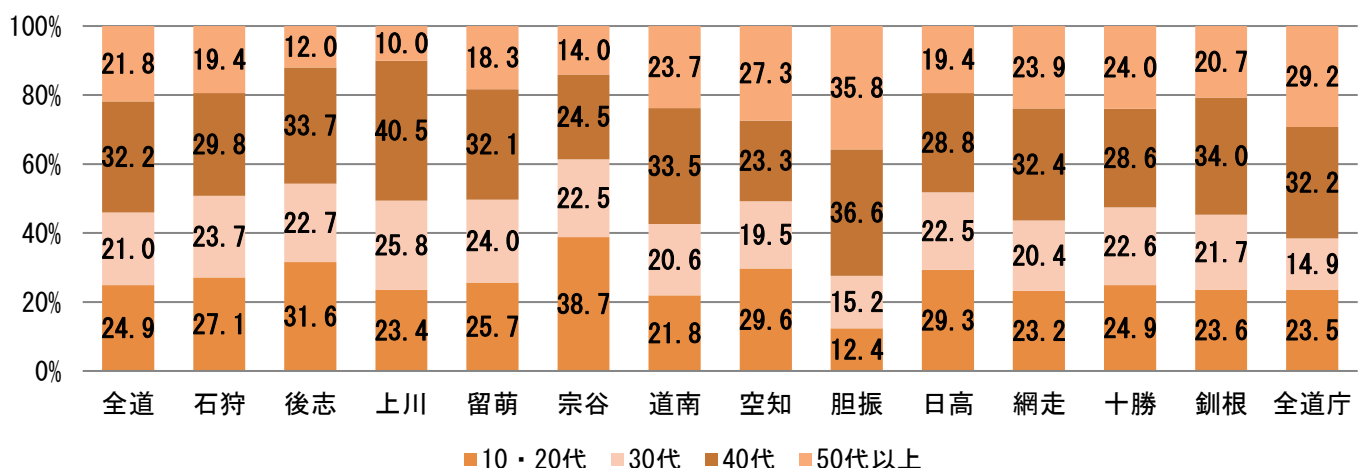
10,971人 (正規：8,316人 75.8% 非正規：2,655人 24.2%)

10・20歳代：24.9% 30歳代：21.0% 40歳代：32.2% 50歳代：21.8% 不明：0.1%

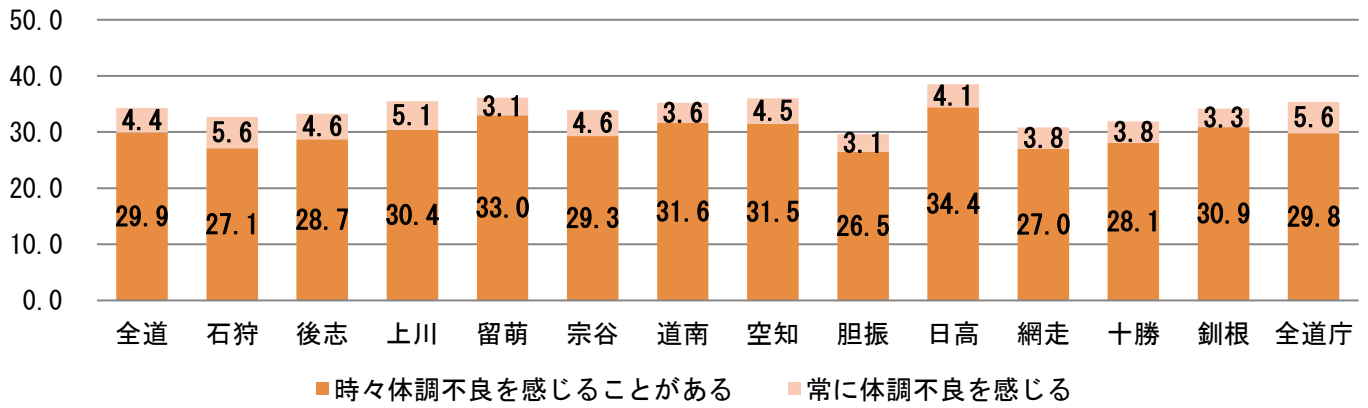
アンケート回答者の雇用形態 (%)



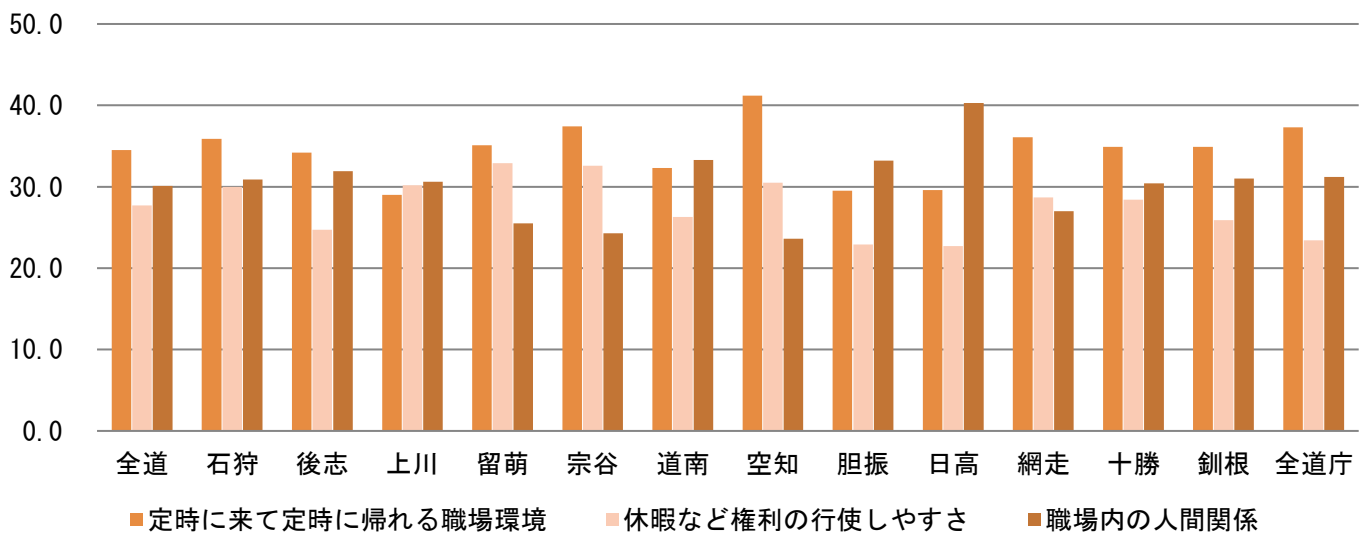
アンケート回答者の年代 (%)



あなたはこの1年間健康でしたか？ (%)



何を改善すればよいと思いますか？ (%)



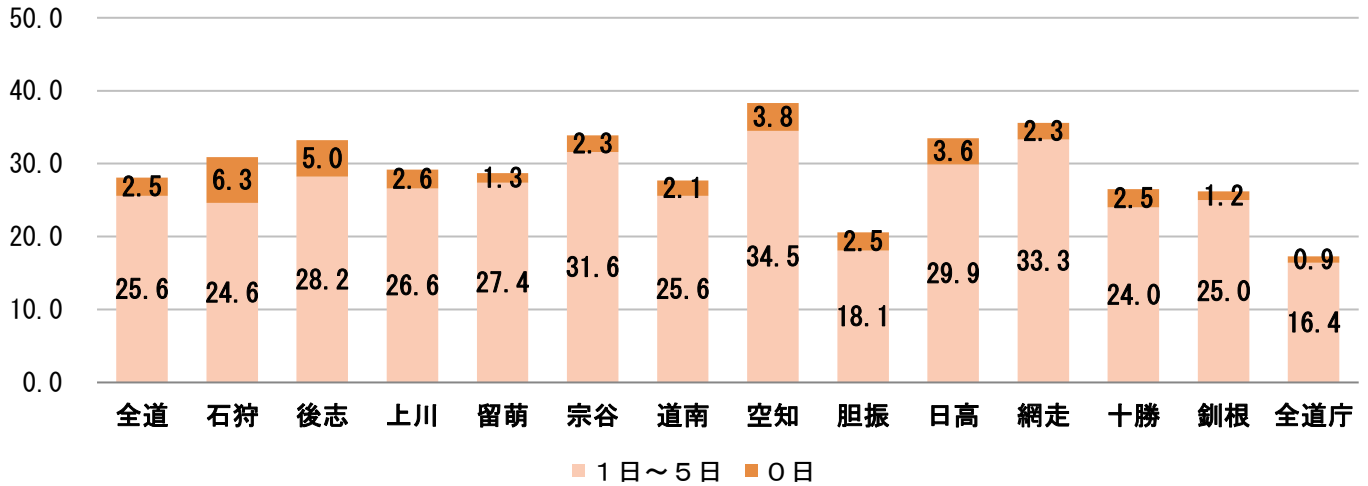
【健康】

約3割の女性がからだの不調と付き合いながら働いています。不調を感じているときに、どのように対応していますか？からだを労わることはできていますか？ガマンをしていませんか？

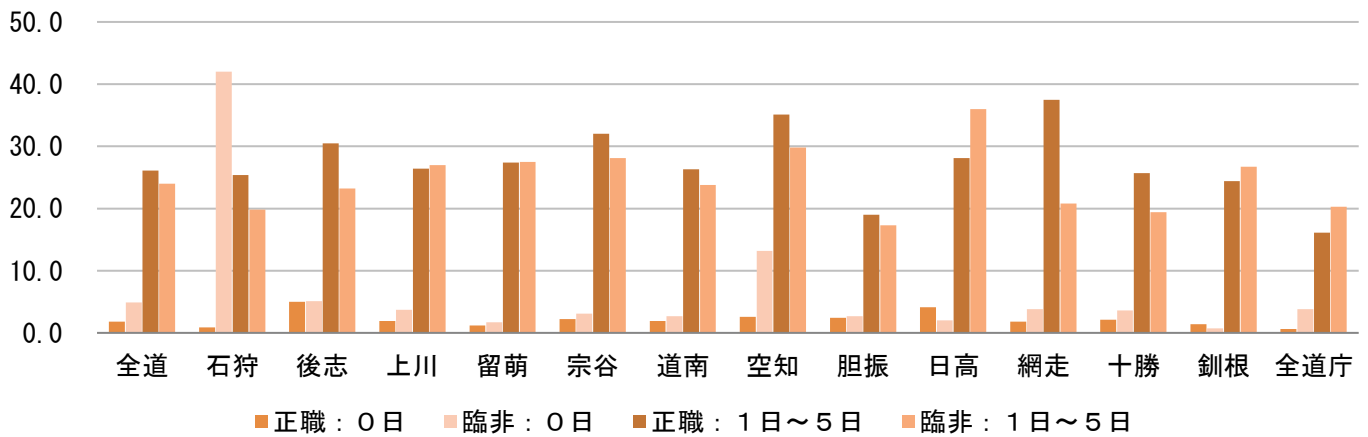
「健康で働き続けるために改善が必要だと思うこと」について、全道平均の1番は「定時に来て定時に帰れる職場環境」です。「職場内の人間関係」も多く挙げられていますが、個人的な問題だと片付けていませんか？その背景に組織的な要因（業務分担や人員配置など）がないか、確認が必要です。

改善希望項目の割合を基に、理想とする職場環境の実現度と何が要因となっているのか、アンケート回答を紐解きながら、みんなで話し合しましょう。

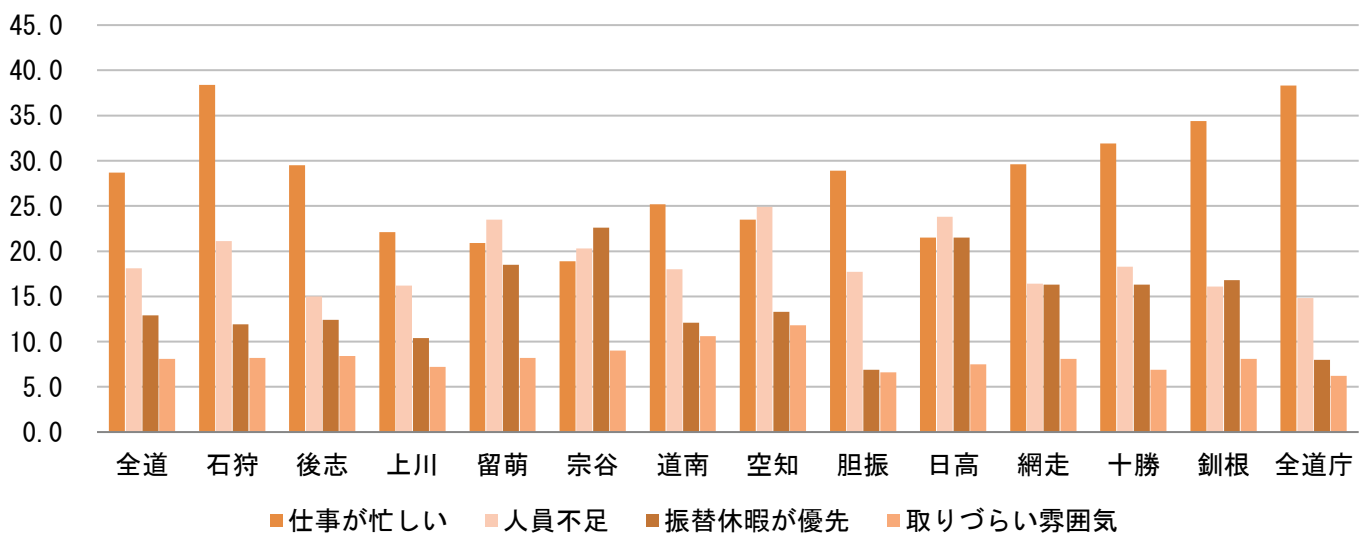
何日の年休を取得しましたか？ (%)



何日の年休を取得しましたか？ (雇用形態別・%)



年休を残した理由は？



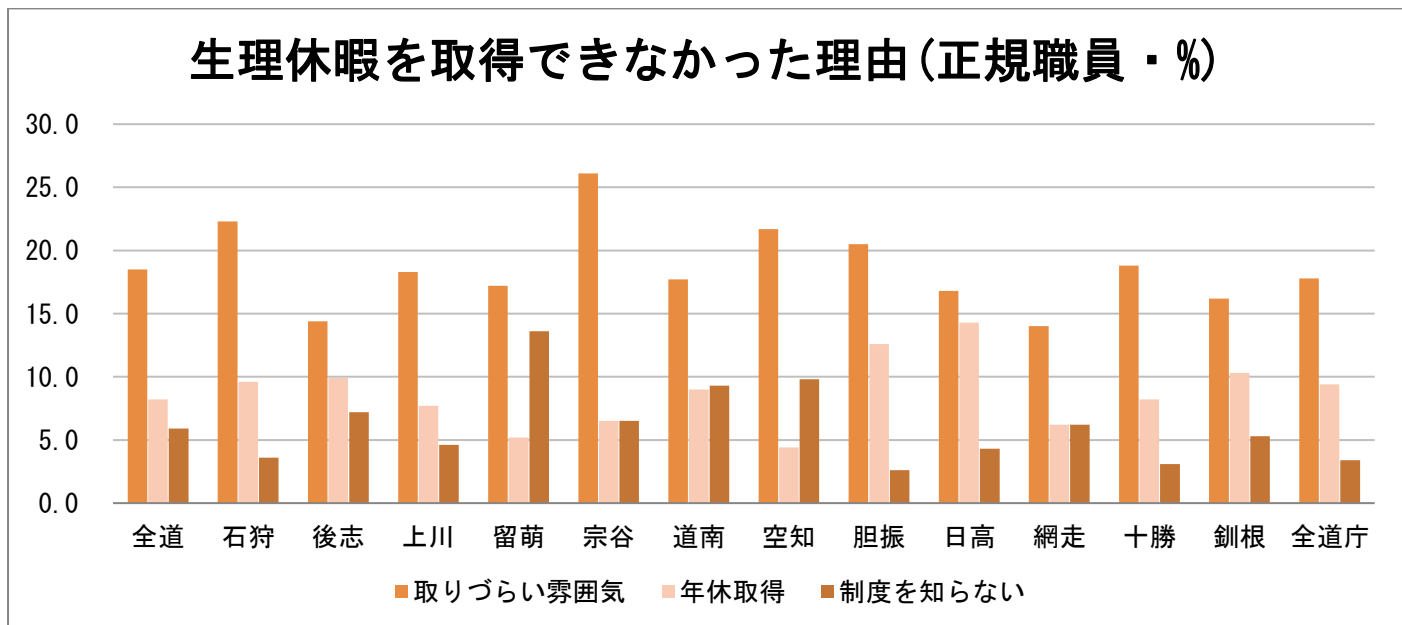
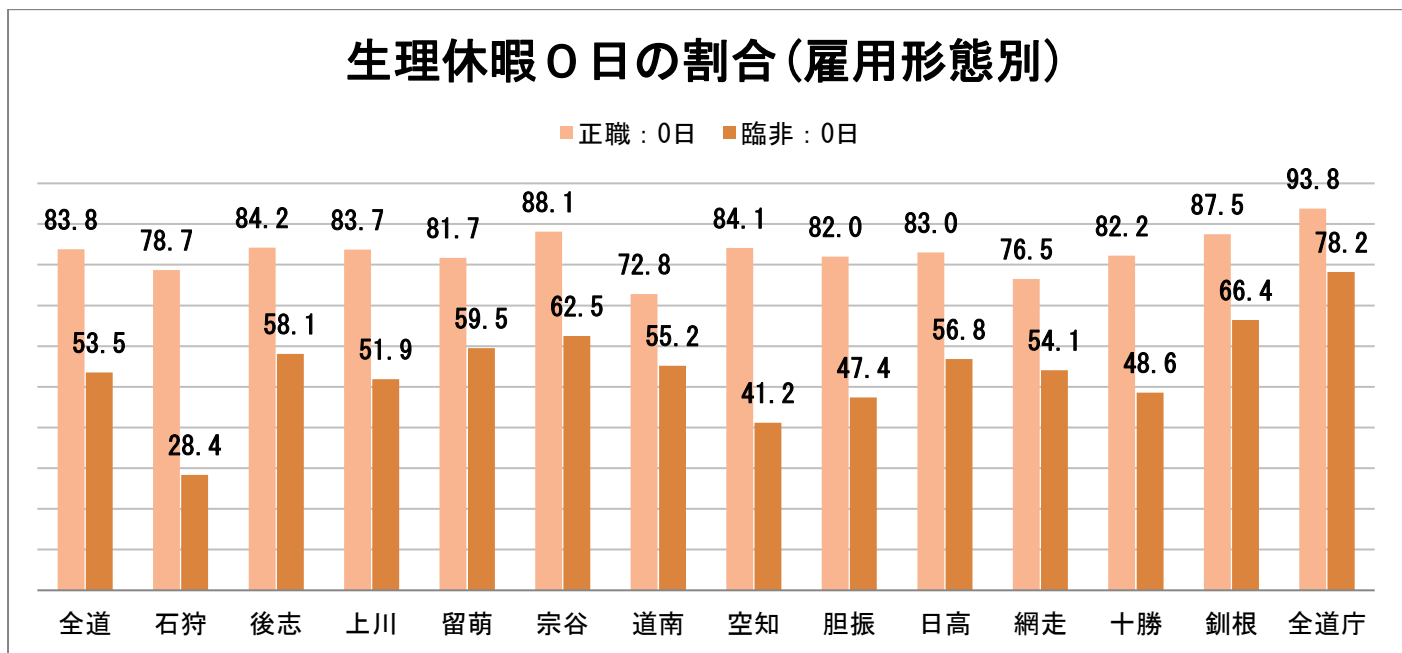
【年次有給休暇】

人事院通知（2018年12月7日）により、「計画表の活用による年次有給休暇及び夏季休暇の使用の促

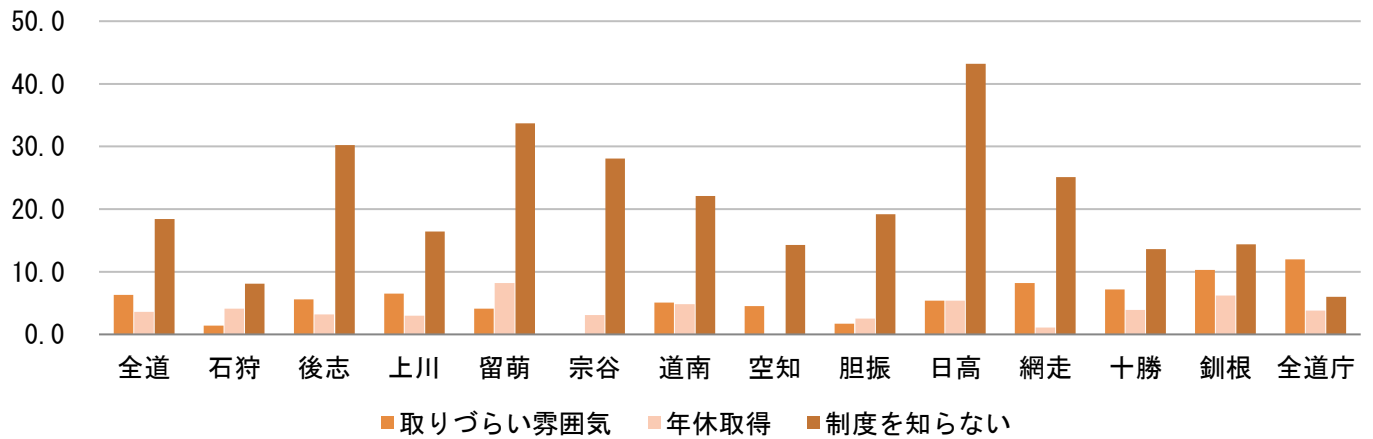
進」が発出され、毎年9月末日時点で5日に達していない職員に対しては、取得にむけ配慮することになっています。2019年4月からスタートした年休付与義務の5日間に対して、「0日」の人が一定数います。年休を残した理由として「仕事が忙しい」「人員不足」と回答した人は全道で「46.8%」です。職場環境や部署に偏りが無いかなどの点検が必要です。

休息はとれていますか？ 1日または半日単位で取得できているか、時間休暇の積み上げとなっていないか、休暇の取り方についても確認しましょう。「振替休暇が優先」と回答した方も1~2割程度います。振替休暇の取得すれば休めているように見えますが、そもそも休みの日に働いた分を振り替えているため、平日に休むか休日に休むかの違いでしかありません。また、振替休暇を取れないと回答した方は約1割います。休暇も手当もなければ未払い残業です。

「取りづらい雰囲気」があると回答した人も一定数います。何が要因となっているのか、さらに確認が必要です。その他として、「もしものために取っておいた」と回答している人も少なからずいます。この「もしも」が子どもの急病や、家族の介護などであれば、既存の特別休暇の拡充や新たな休暇の新設などを検討してみましょう。



生理休暇を取得できなかった理由 (臨時・非常勤等職員・%)

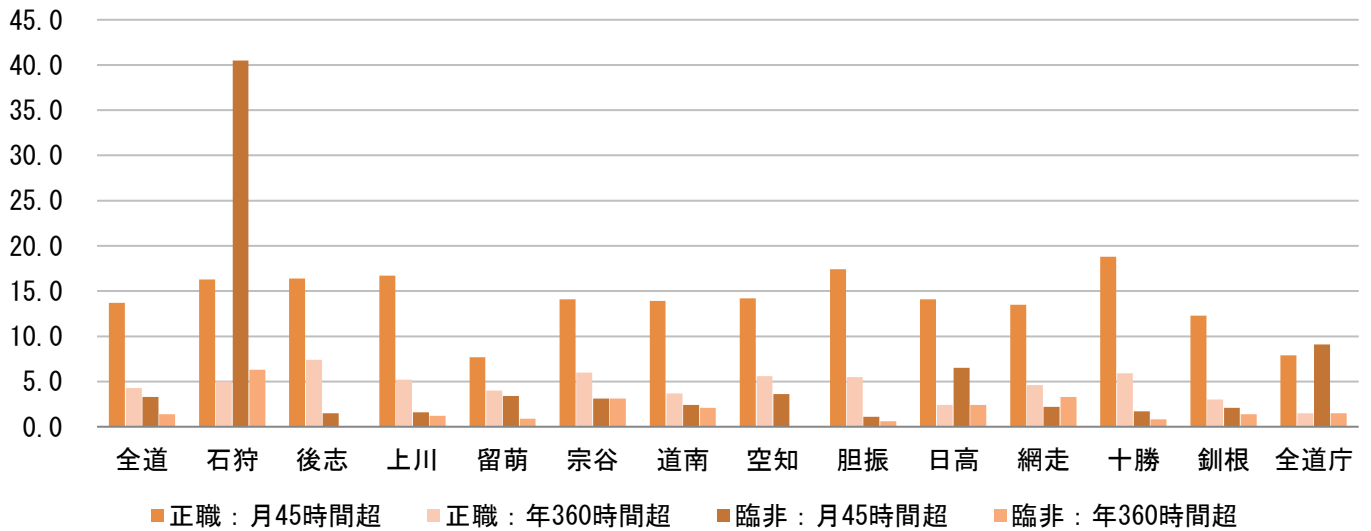


【生理休暇】

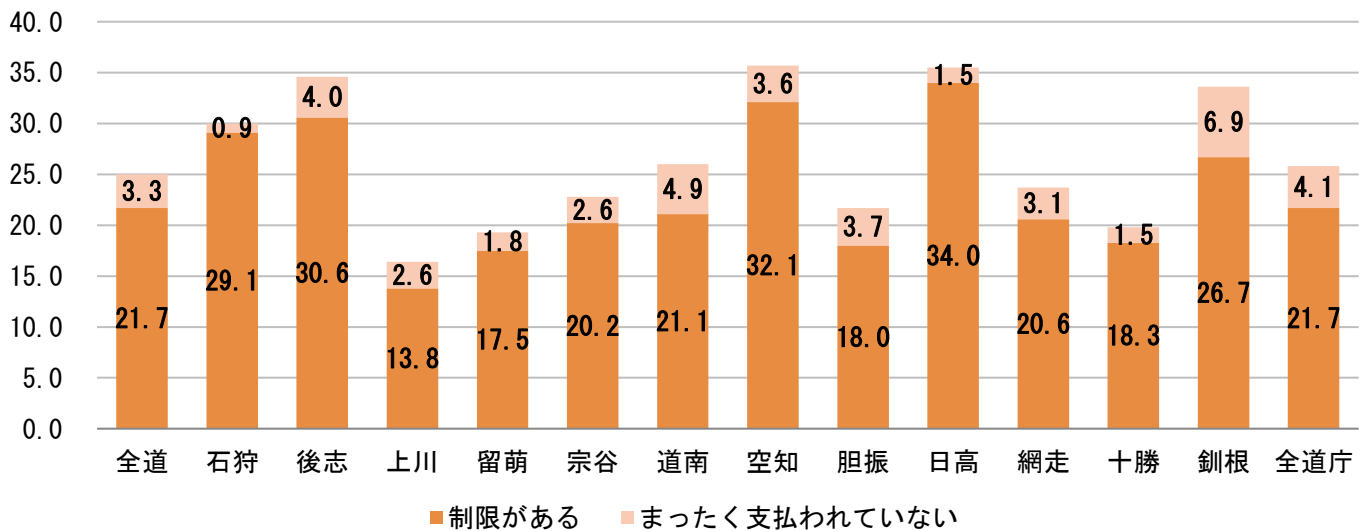
約 8 割の人が取得していません。「生理の状態は、女性の健康のバロメーター（尺度）」といわれてきました。症状は千差万別ですが、自覚症状がなくてもからだは常に変化しています。生理に伴う症状は下腹痛だけではありません。ほかにも身体的・精神的な症状がありますが、個々人の体質の問題とされ、それだけに、生理のきつい症状をガマンせざるを得ない状況があります。「生理ぐらいで」休むことを躊躇したり、「生理ぐらいで」休むなんてと思われるかもしれない、など取りづらい雰囲気を感じている人がいます。また、「生理だと知られたくない」「生理であることを言いづらい」という理由のほか、臨時・非常勤等職員では「制度がない」「無給である」ことから年休を取得する人もいます。「制度を知らない」という回答もあり、休暇に関する周知や学習も必要です。香川県本部では、休暇の名称変更（健康管理休暇など）や、取得要件の拡充（性別を問わない更年期休暇や不妊治療休暇など）をしている単組もあり、当たり前休める環境づくりと追いつき追い越せの到達闘争に取り組んでいます。

生理の期間は、単純計算で 1 回に 1 週間、1 年だと 3 か月にもなります。無理をすれば生理の状態は悪化し、生理障害は、妊娠・出産だけでなく、更年期・閉経期・早老化まで影響を及ぼします。生理に対する理解を深めるとともに、少なくとも、年間の 4 分の 1 にあたる生理の期間中、権利行使とからだを労わりながら過ごすことができる職場づくりが必要です。

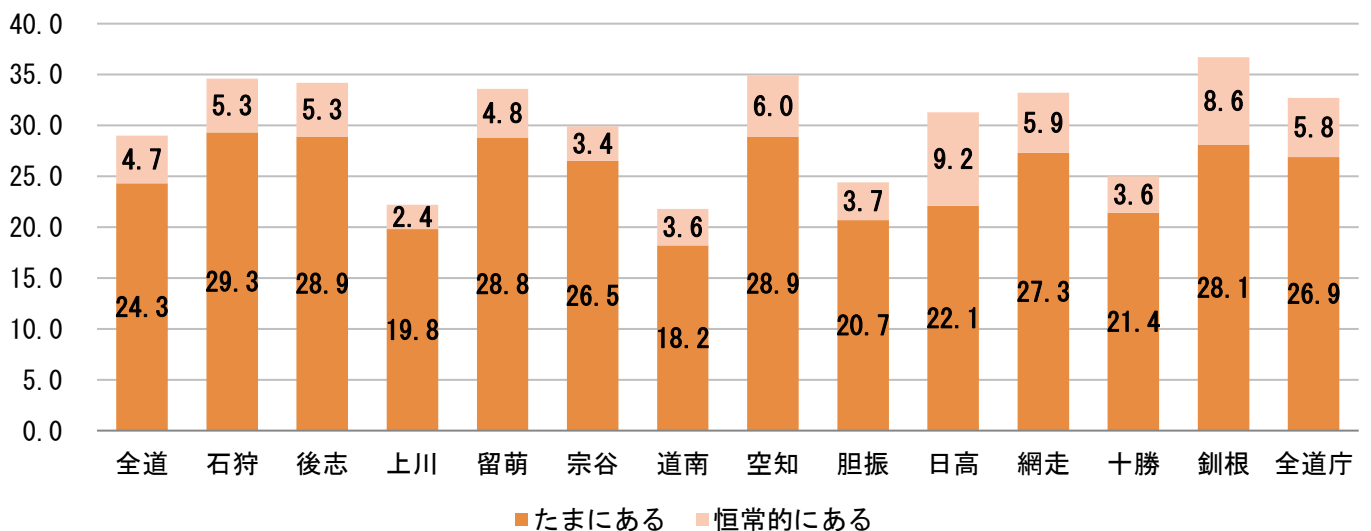
超過勤務時間の上限を超えた割合(雇用形態別・%)



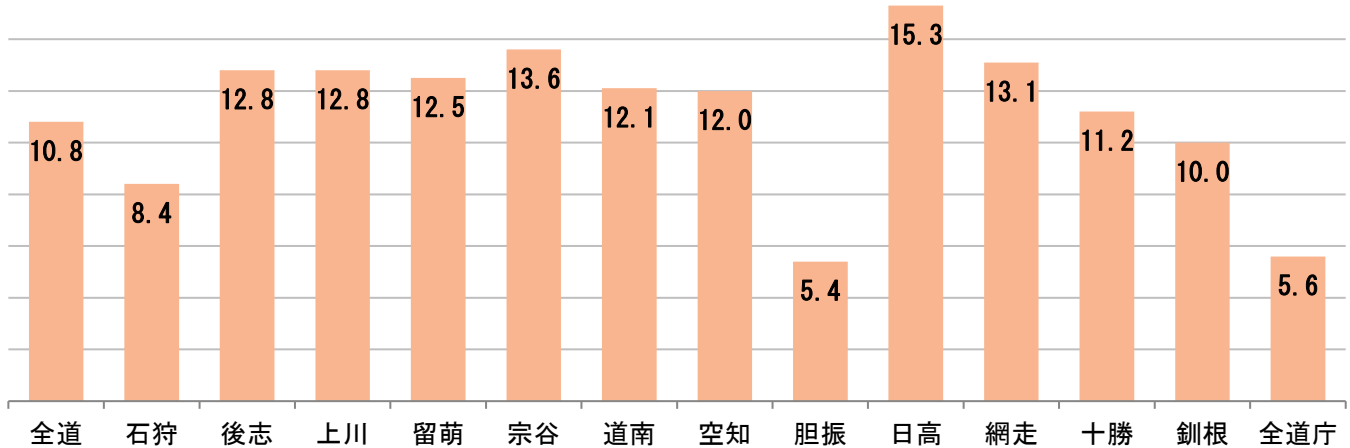
超勤手当は全額支払われていますか? (%)



持ち帰り残業はありますか? (%)



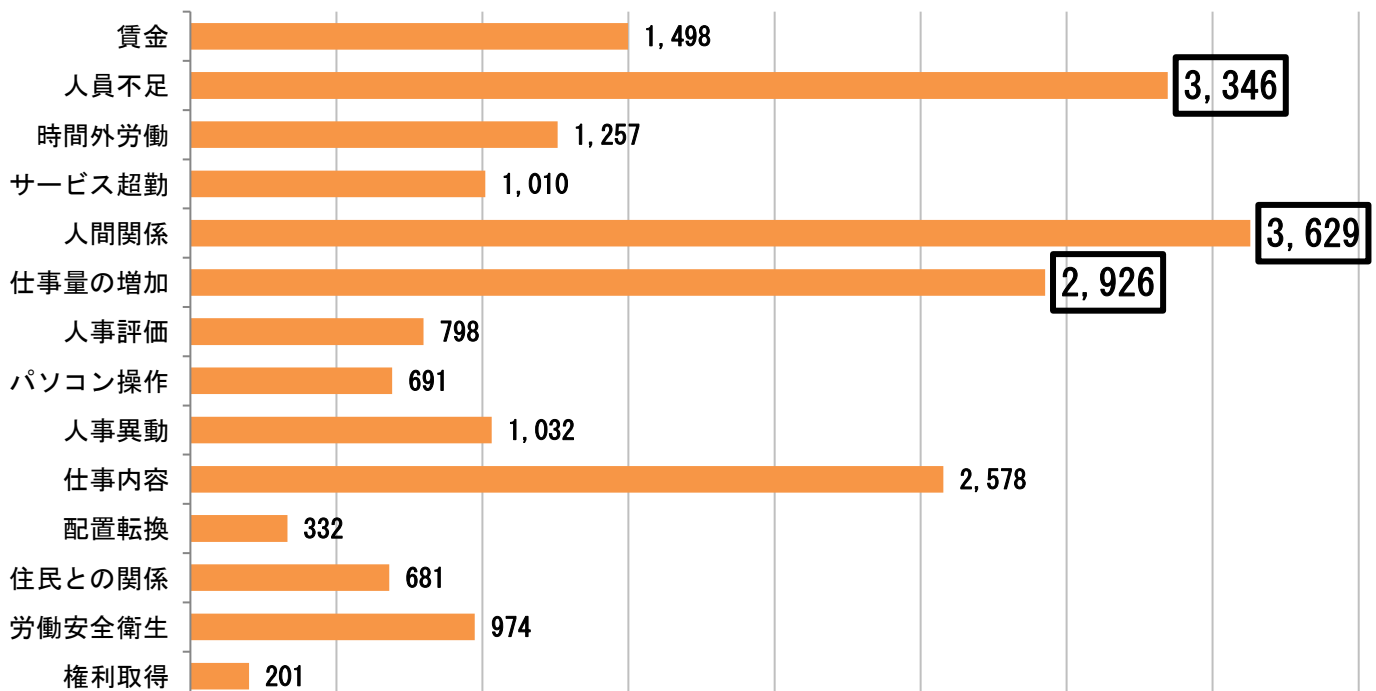
振替休暇が取れていない人の割合



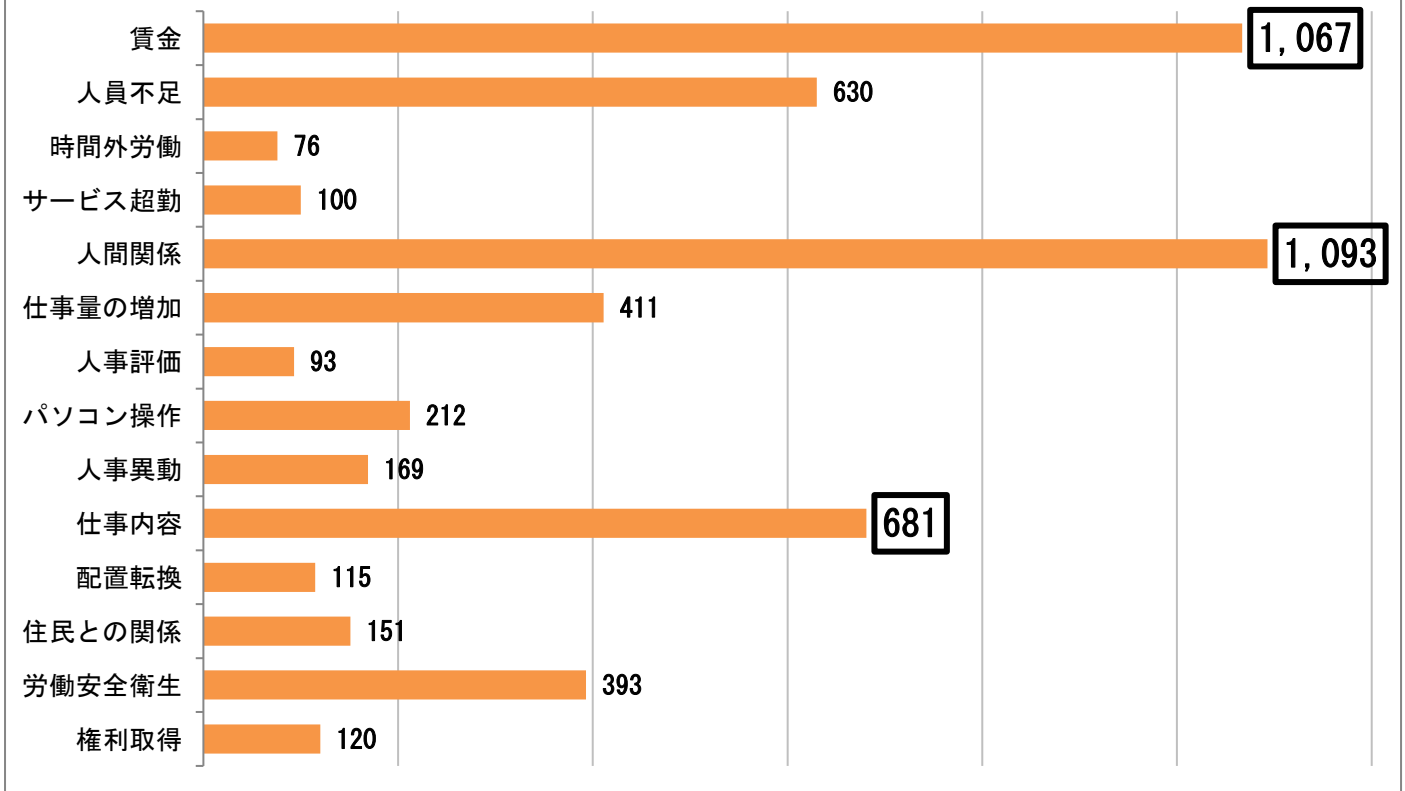
【時間外労働】

「働き方改革関連法案」の可決・成立により、2019年4月から時間外労働の上限規制が導入されています。月45時間・年360時間を超えている人が一定程度います。持ち帰り残業の割合も3割前後となっており、職場だけでなく自宅においても恒常的に業務を行わなければならない状態になっています。どこの職場か、仕事内容や人員などを点検し、要因を見つけることが重要です。また、時間外労働に対して、手当の支給がまったく支払われていない実態もあります。「これぐらいの時間では申請しづらい」「自分の仕事が遅いだけ」と個人で判断していませんか？予算上だけでなく、業務の種類によって制限されていませんか？長時間労働の是正に向け、しっかりと出勤・退勤の管理を行うことや、適切な業務分担、人員配置を求めていく必要があります。

ストレスや不安、悩み・3つまで（正規職員）



ストレスや不安、悩み・3つまで (臨時・非常勤等職員)



【ストレスや不安、悩みの要因】

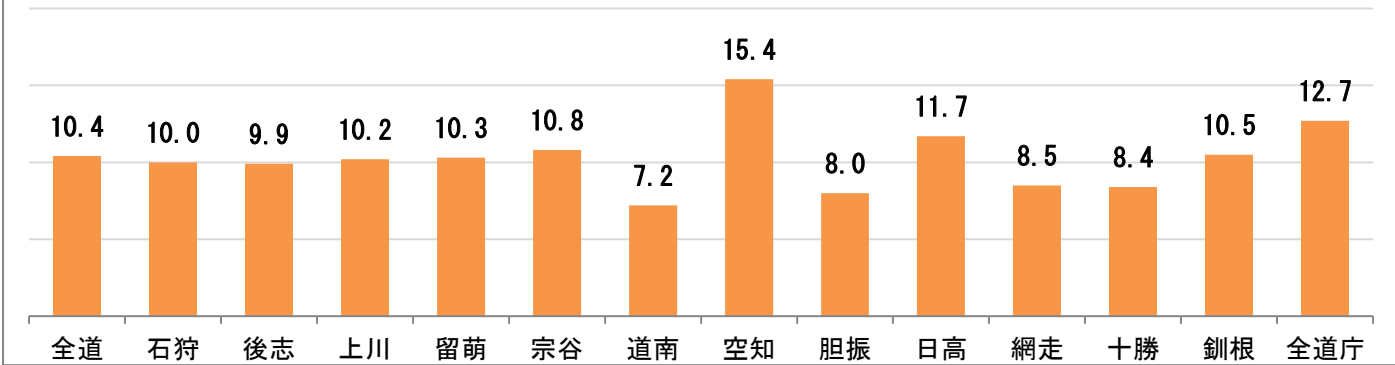
仕事上においてストレスや不安、悩みだと感じることを最大3つ選択してもらいました。正規職員、臨時・非常勤等職員ともに「人間関係」と回答する人が一番多いです。個人的な感情の問題としてみるのではなく、組織的な課題（業務分担や人員配置など）に起因していることはないか、さらに「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」（女性だから・男性だから・正規職員だから・非正規職員だから…など）やハラスメントが起きていないか、職場実態を把握する必要があります。

次いで、正規職員が挙げた項目は「人員不足」「仕事量の増加」です。この2つの要因により、個人にかかる負担が増大していることがわかります。職場における適正な人員の把握、業務分担の見直しなどが必要です。

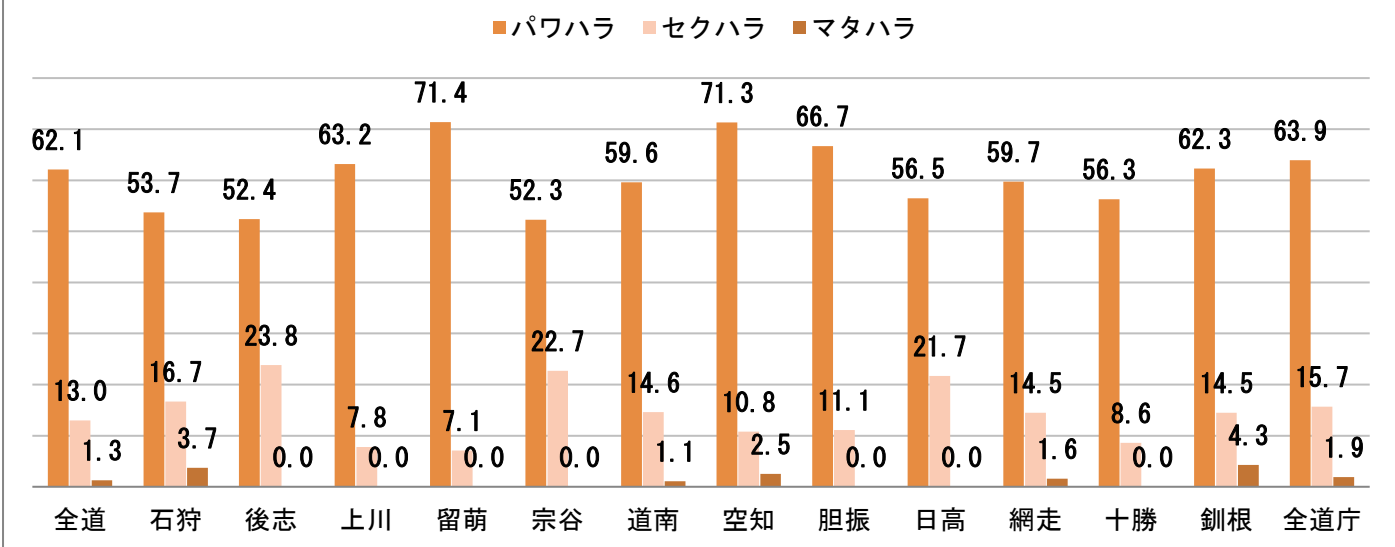
一方、臨時・非常勤等職員が挙げた項目は「賃金」「仕事内容」です。2020年4月から会計年度任用職員制度が始まり（この調査時点では制度設計段階）、これまでと比較して改善された点はあるものの、なくてはならない存在でありながら、その労働条件や処遇はまだまだ十分な状態にはなっていません。

どんなことが不安要素になっているのか丁寧な把握が必要です。

この1年間にハラスメントを受けた割合



受けたハラスメントの種類 (%)



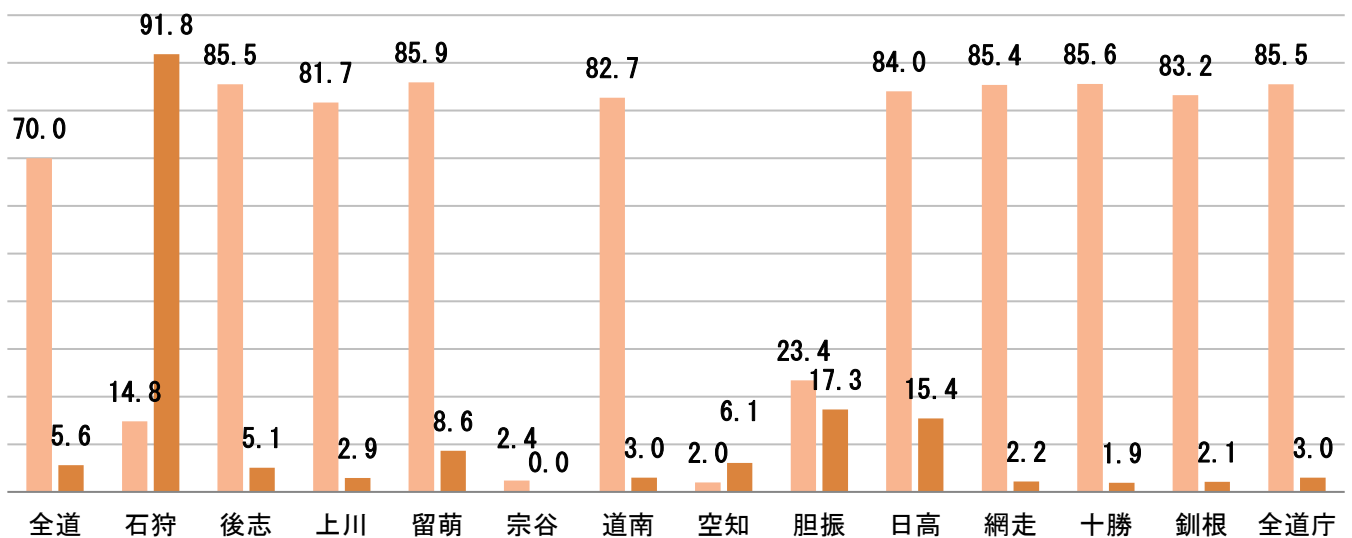
【ハラスメント】

「ハラスメントを受けたことがある」と回答した人が約1割います。その多くは「パワハラ」です。2019年6月には「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」でパワー・ハラスメント防止に関する法が公布・成立され、あわせてセクシャルハラスメント、マタニティ・ハラスメントについても防止対策が強化（就業規則等の整備や相談窓口の設置・周知など）されています。

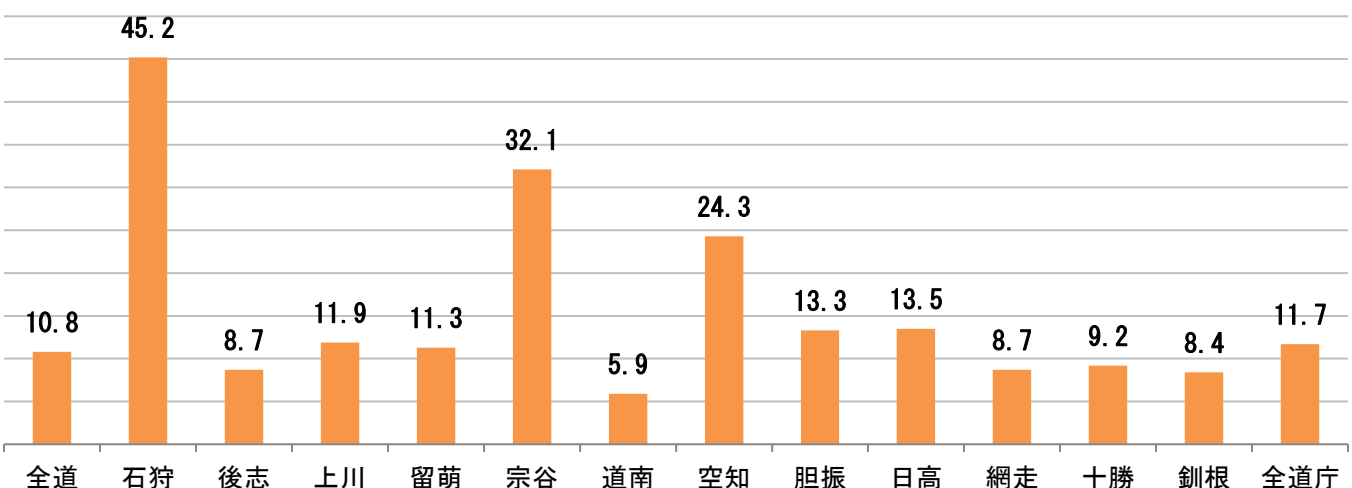
ハラスメントが発生した場合に、相談できる体制はありますか？当局へ対策を求めるとともに、労働組合としても相談窓口を設けるなど、相談しやすい体制づくりをすすめましょう。また、相談者の秘密を守ることやセカンド・ハラスメント（相談したことによって、相談者が責められたり嫌がらせを受けること）に気をつけるなど、信頼関係を築くことも大切です。一番はハラスメントが起らないようにすること。当局に対してハラスメント研修の開催を求めると、日ごろからハラスメントへの理解を深めることが重要です。

妊娠中、健診に行けなかった割合（雇用形態別）

■ 正規職員 ■ 臨時・非常勤等職員



妊娠中、体調を崩すことがあった人の割合



【妊産婦の保護】

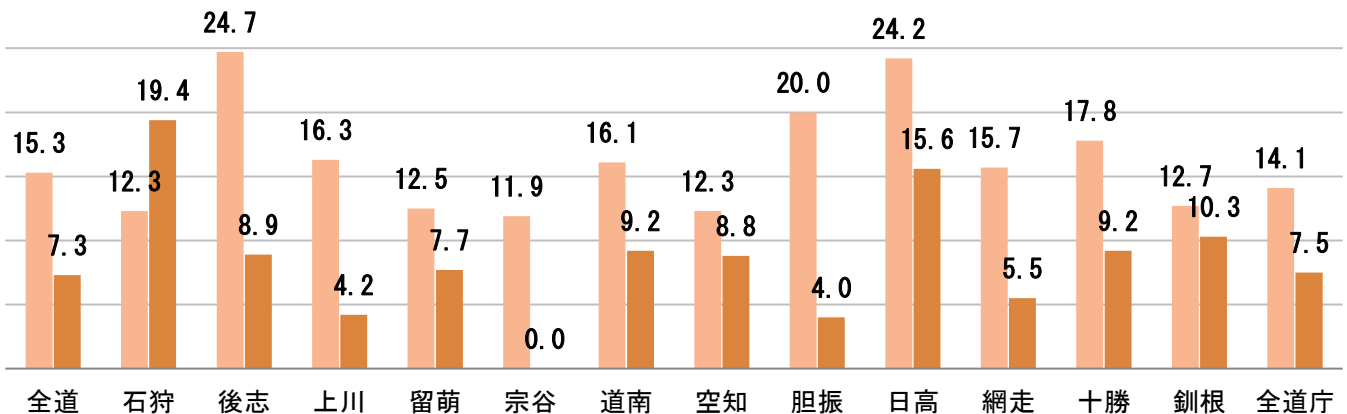
母子保健法で定められている妊産婦の保健指導や健康診査について、男女雇用機会均等法では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。産前に受診すべき回数は、妊娠初期から23週（6ヵ月末）までは4週間に1回、妊娠24週（7ヵ月）から35週（9ヵ月末）までは2週間に1回、妊娠36週（10ヵ月）から出産までは1週間に1回です。

2014年4月以降に妊娠した人で、妊娠中、健診に行けなかったと回答した人は、全道平均70.0%ですが、多くの地本で8割を超えています。コロナ禍で妊産婦への配慮が問題視されましたが、これまで必要な通院もままならなかった状況が深刻化したといえます。

妊娠中は、つわりをはじめ、さまざまな体調不良の症状があらわれます。妊娠は病気ではないことから病気休暇とは別に妊娠障害休暇の制度化に取り組みましょう。

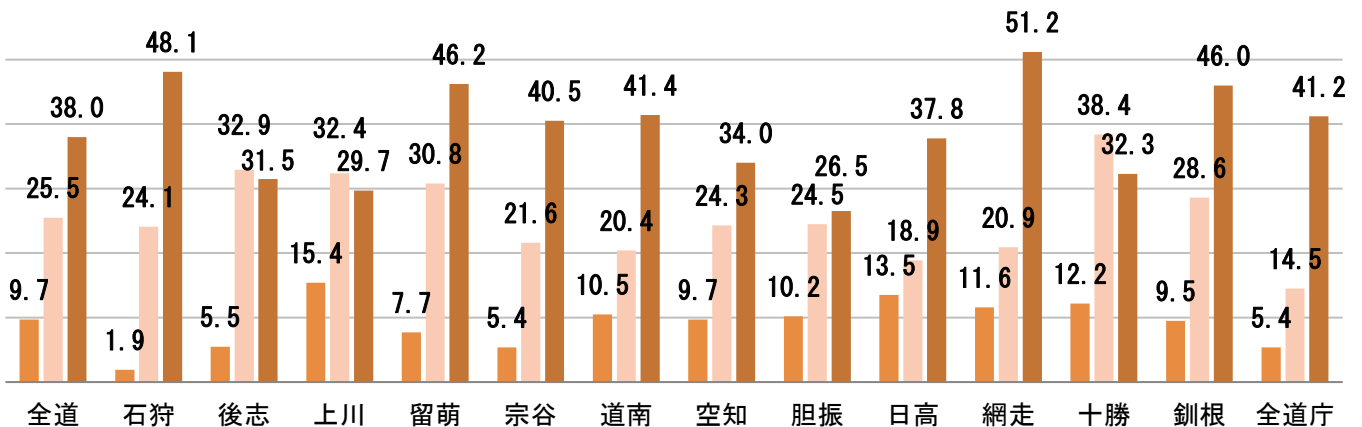
職場で女性差別を感じた人の割合（雇用形態別）

■ 正規職員 ■ 臨時・非常勤等職員



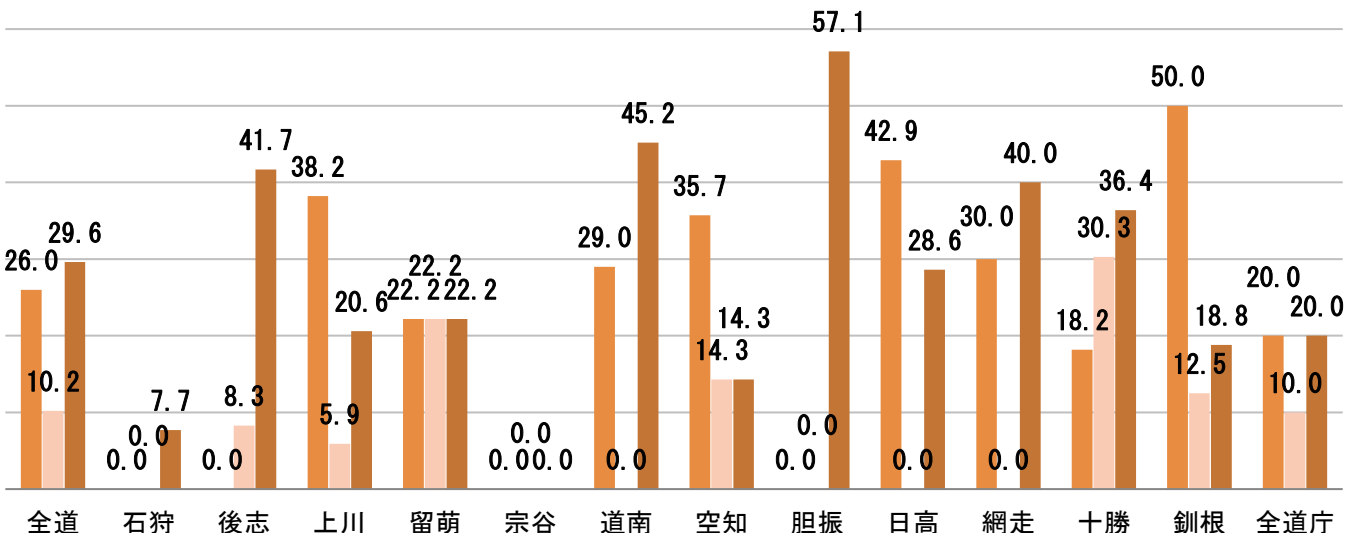
差別の内容（正規職員・%）

■ 賃金・昇給 ■ 昇格 ■ 異動・仕事内容



差別の内容（臨時・非常勤等職員・%）

■ 賃金・昇給 ■ 昇格 ■ 異動・仕事内容

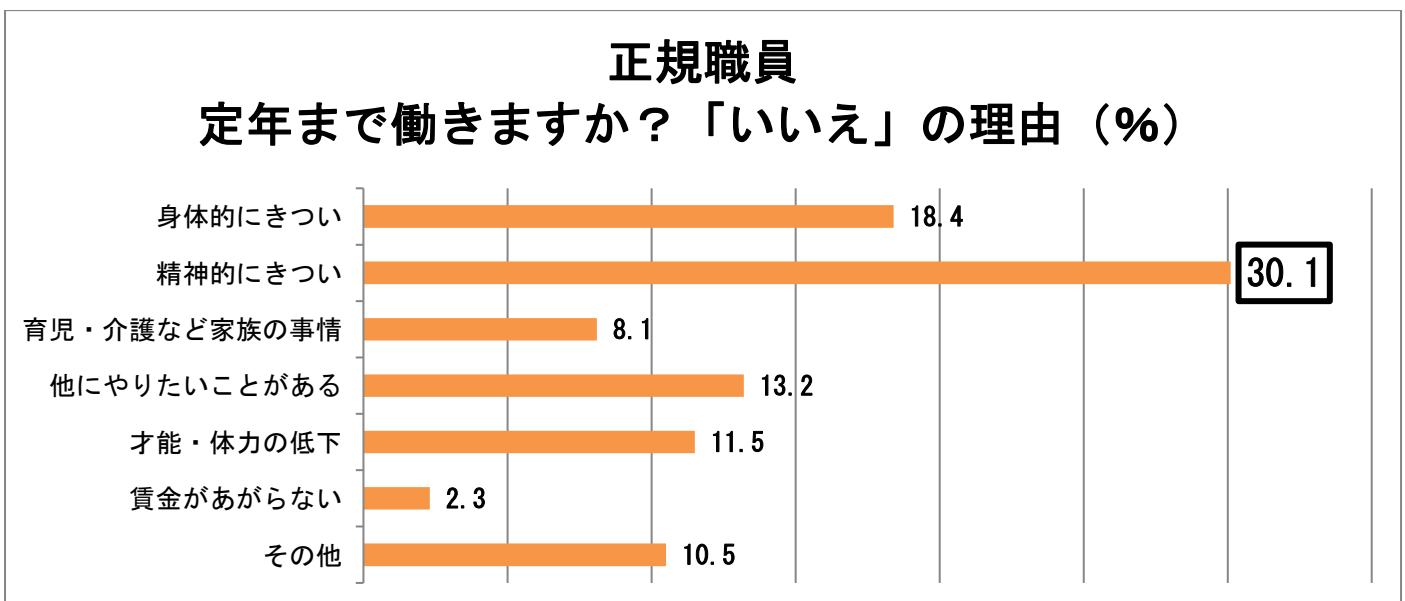
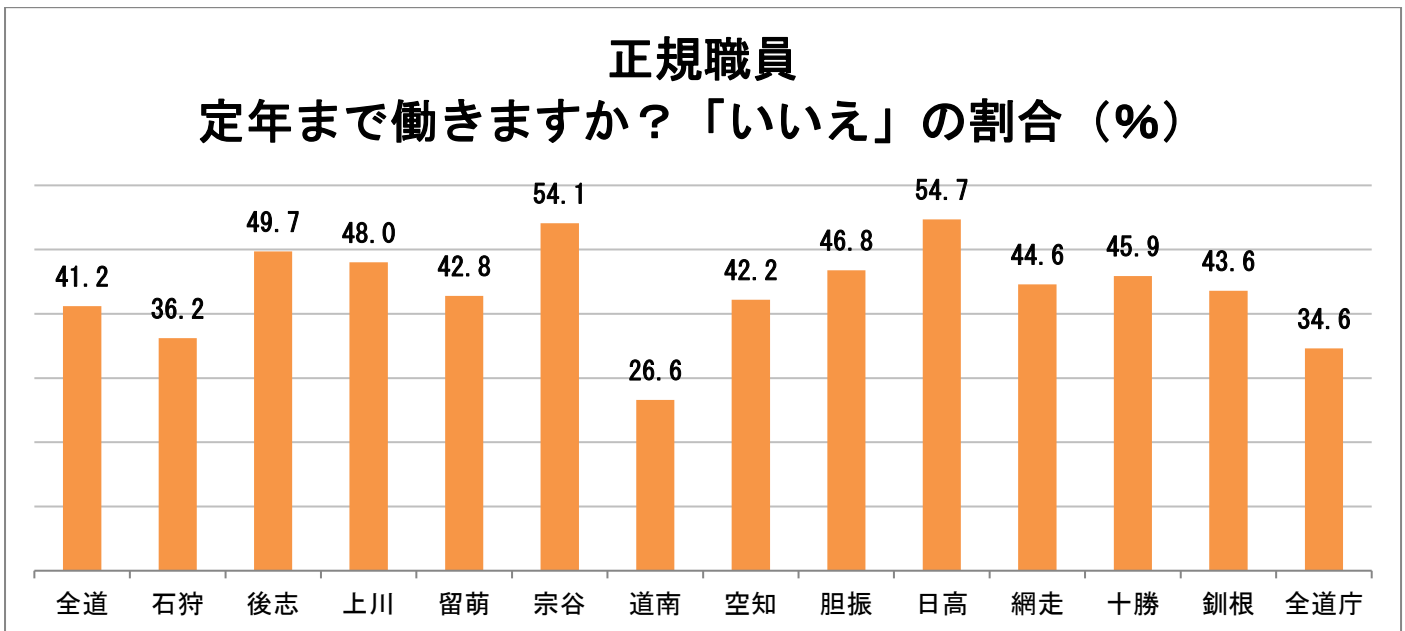


【女性差別】

地方公務員法 13 条は、性別を理由とする差別を罰則付きで禁止しています。また、男女雇用機会均等法では募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新といった雇用のステージにおける性別を理由にした差別の禁止と、この差別を解消していくための積極的な措置（ポジティブアクション）により男女雇用平等をはかることが規定されています。

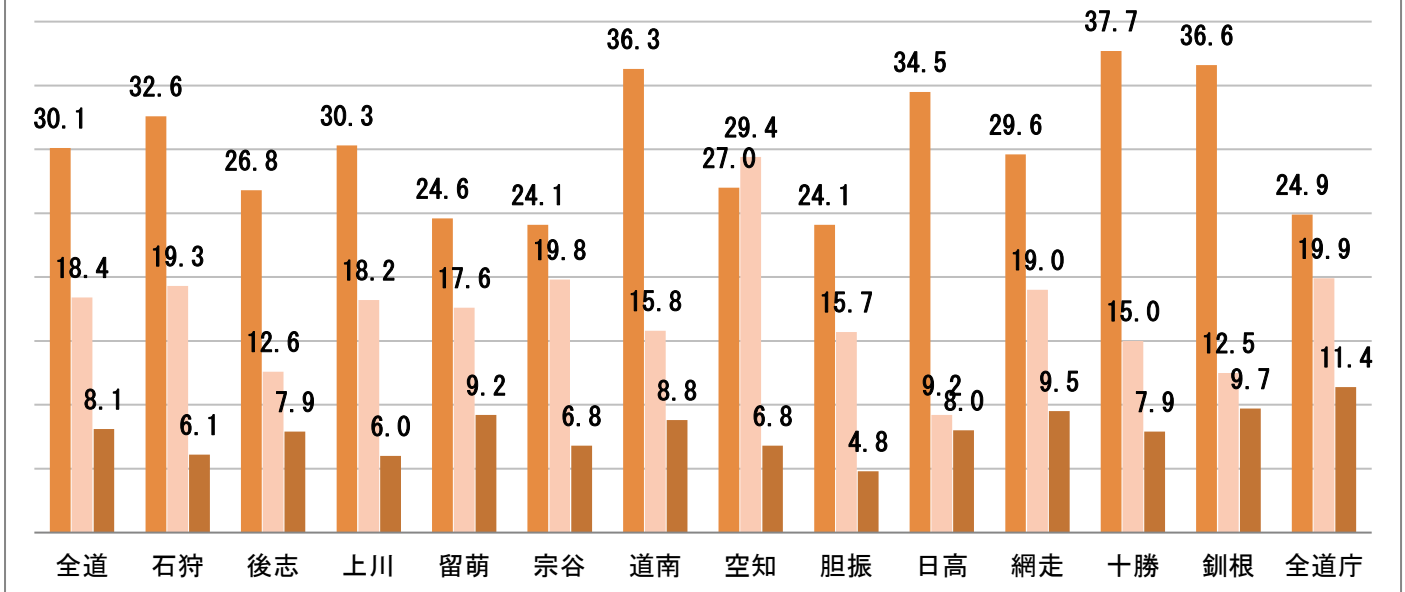
職場で女性差別を感じる人が多くが「異動・仕事内容」とであると回答しています。地本によって、正規職員は「昇格」を、臨時・非常勤等職員は「賃金・昇給」を挙げています。

「ジェンダー（社会的性差）」による思い込みや決めつけが職場内に潜んでいるのではないのでしょうか？どんなことを差別と感じているか、その差別を解消するにはどうすればよいのかを話し合い、当事者の立場から意見反映することが大切です。組織の仕組みや個々の意識改革には、男女平等研修の実施も効果的です。まずは、職場の「ジェンダー・バイアス」に気づくことから「ジェンダーギャップ」を克服していきましょう。



正規職員 定年まで働きますか？「いいえ」の理由（％）

■精神的にきつい ■身体的にきつい ■育児・介護など家族の事情



【定年まで働き続けること（正規職員）】

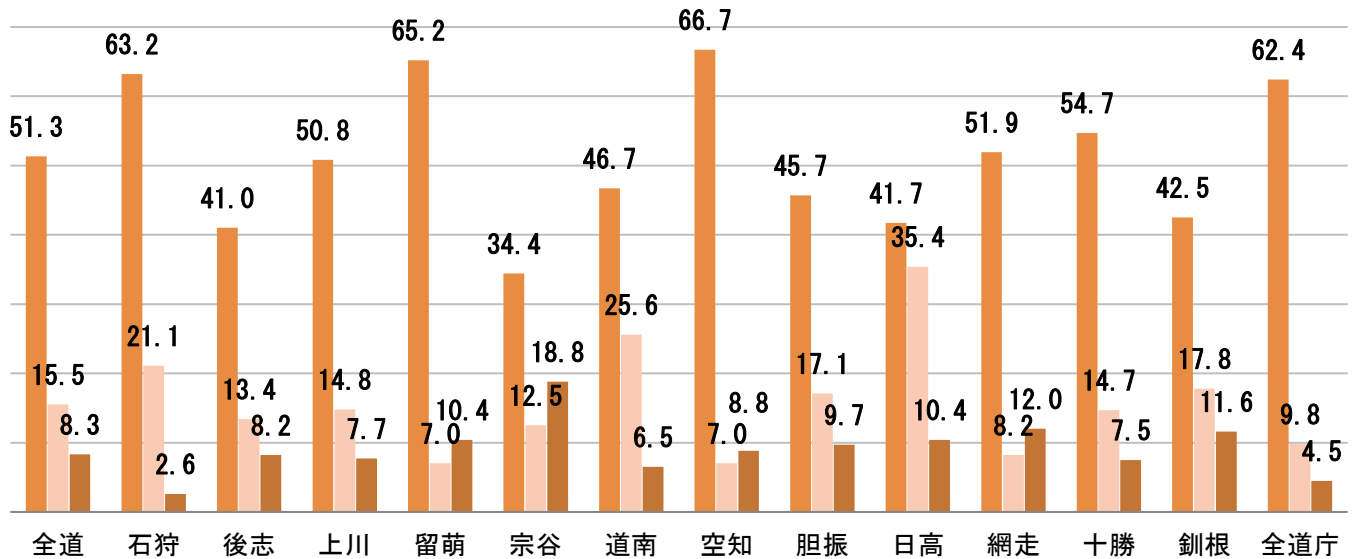
「定年まで働きますか？」の問いに「いいえ」と回答した割合は、ついに4割を超え、地本によっては半数以上を占めています。その理由として、「精神的にきつい」、次いで「身体的にきつい」が多く挙げられています。

職場改善実態調査の質問項目の最初には、「健康で働き続けるために、何を改善すればよいと思いますか？」という問いがありますが、ここでみなさんが望む改善点と現状はどれぐらいのギャップがあるのでしょうか？ ストレスや不安、悩みの要因として挙げられている項目から、このギャップをうめていくために必要なことは何かを話し合い、改善を求めていくことが大切です。

「定年まで働くこと」を選択肢として確実に選択することができる職場環境の実現をめざし、「つらくて働き続けられない」職場を変えていかなければなりません。

臨時・非常勤等職員 一番改善してほしいことは？ (%)

■賃金 ■雇用年数 ■休暇制度



【一番改善してほしいこと（臨時・非常勤等職員）】

改善してほしい項目はダントツで「賃金」です。2020年4月から会計年度任用職員制度が始まりました（本調査時点では制度設計段階）。期末手当が支給されるようになった一方で、年収ベースを維持するために月例給が下がってしまったり、フルタイム雇用から短時間勤務雇用への変更により退職手当の支給対象から外れるなど、課題は多くあります。ストレスや不安、悩みの要因として、「仕事内容」も多く挙げられています。総務省調査では、2020年4月1日現在の会計年度任用職員、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の総数は69.4万人で、うち会計年度任用職員の総数は62.2万人。そして、その約4分の3(76.6%)を女性が占めています。制度導入より、賃金をはじめ働き方がどのように変わっているか、再度、課題の整理が必要です。