

2022年度 第41回女性交流集会

とき 2022年1月22日(土)

WEB開催

①



②



③



④



⑤



みなさん、知ってますか??

答えは表紙のウラを見てね!



自治労北海道本部女性部



【日 程】

- 10:00 開会、主催者あいさつ、来賓あいさつ
10:25 講演「『介護者のロードマップ』
～仕事と介護を両立するために～」
講師 NPO 法人 UPTREE 代表理事 阿久津 美栄子さん
11:45 昼食休憩
13:00 道本部提起
13:20 分散会（休憩時間含む）
15:10 分散会報告
15:40 まとめ
16:00 閉会

《ZOOM 詳細》

◆URL : <https://zoom.us/j/93585873451?>

◆ID: 935 8587 3451

◆パスワード : 821964

12月から4月は…

『女性のはたらく権利確立運動強化月間』

2022月間スローガン

『ワタシ』は『ワタシ』
～多様性を認め合う職場をめざして～

表紙の答え

- ①風のハッピー（じちろう共済キャラクター） ②はっちい寅年 Ver.（道北地方本部女性部キャラクター）
③鬼木まことさん（第26回参議院議員通常選挙自治労組織内候補予定者）
④ピットくん（こくみん共済 coop キャラクター） ⑤ロッキー（ろうきんキャラクター）

2022年度女性交流集会の開催にあたって

【はじめに】

1945年、新しい憲法のもとで平等が謳われ、女性にも参政権が付与されました。1985年には女性差別撤廃条約が批准され、「男女雇用機会均等法」「男女共同参画社会基本法」「女性活躍推進法」の施行など、法整備がされてきました。しかし、2021年3月に世界経済フォーラム（WEF）が発表した「ジェンダーギャップ指数2021」では、日本は156カ国中120位と、主要先進国の中では圧倒的最下位となっています。経済（117位）・政治（147位）分野が特に低く、パートタイムの職に就く割合の高さや女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが大きな要因となり、日本が世界各国に比べ男女平等についての取り組みが大きく遅れていることが表れていると考えられます。

2020年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、2025年までに達成をめざす成果目標が設定されています。国家公務員の男性の育児休業取得率は、2020年度が29.0%（目標値30%）であるものの、各項目における目標達成までの道のりは、まだまだ遠い状況です。

国税庁が発表した「2020年民間給与の実態調査」によれば、正規労働者の年間平均給与が男性550万円、女性384万円、非正規労働者においても、男性228万円、女性153万円となっており、大きな格差が存在しています。これらは、「女性は家事・育児、男性は仕事」という根強い固定的性別役割分担意識のなかで、女性労働者の賃金は家計の補助的なものとして位置づけられていることによるものです。日本の男女間の賃金格差や女性の人権などについては、国連の女性差別撤廃委員会から再三「勧告」が出されています。「同一価値労働同一賃金」に基づき、男女間の格差をなくす運動を展開していかなければなりません。

厚生労働省「2020年版働く女性の实情」によると、女性雇用者数は2,703万人で雇用者総数に占める割合は45.3%となりました。しかし、女性の非正規率は54.4%と、男性の22.1%に比べると著しく高く、非正規労働者全体では7割近くを女性が占めています。「2021年版厚生労働白書」では、コロナ禍において、非正規雇用、特に「女性」と「宿泊・飲食業」等の特定の業種で雇用者数が顕著に減少したことが報告されました。女性が多くを占める非正規労働者が「雇い止め」や「解雇」しやすい「雇用の調整弁」にされているからだと考えられます。

総務省の調査では、自治体で働く会計年度任用職員等は2020年4月現在で69.4万人と、2016年調査から5.1万人増加しています。そのうち短時間勤務が多くを占め、処遇にも大きな差が出ています。職場によっては非正規職員の割合が5割を超えているところもあり、正規職員と同じ行政サービスの担い手として業務にあたっていますが、均衡・均等待遇にはほど遠い状況といえます。国家公務員における非常勤職員については、不妊治療休暇や育児休業等に関する制度整備が2022年1月から順次施行されています。自治体においても、常勤職員との均衡がはかれるよう、総務省が示す制度内容を最低限とし、さらなる制度拡充を求めていかなければなりません。会計年度任用職員等で働く仲間の多くは女性であることから、職場改善実態調査や集会などを通じて仲間の声を拾い、反映させる取り組みを進めていく必要があります。

私たちは生活と仕事の両立がはかられ、男性、女性問わず、誰もが安心して健康で働き続けられる職場づくりを実効あるものにしていくために、労働組合として職場の課題を共有し、女性活躍推進法や次世代育成法による事業主行動計画の活用や実施状況の確認など、具体的な取り組みから改善要求につなげていかななくてはなりません。

女性が働き続けることは基本的人権であり、健康で差別なく働き続けることのできる職場づくりにむけた運動を強化していくため、道本部女性部は12月～4月までを「女性のはたらく権利確立運動強化月間」と位置付け、女性の集まる場、課題共有、解決するための取り組みを追求します。

自治体関連職場で働く私たちは、誇りをもって公共サービスが担えるよう、労働組合に結集し、社会の仕組みを充実させていかななくてはなりません。

【集会の目的】

道本部女性部では、12月から4月までを「女性のはたらく権利確立運動強化月間」と設定し、女性組合員が学習・交流する場として、今集会を継続して開催してきました。

この月間で取り込まれる単組・総支部の女性の集まる場において出された問題を共有化し、課題解決にむけ、基本組織や青年部と連携しながら、2022国民春闘、男女平等推進闘争につなげる取り組みを進めます。

これまで、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、育児休業法、女性活躍推進法などさまざまな法整備がされましたが、私たち女性が働きやすい社会になっているでしょうか。

私たちは、真のワーク・ライフ・バランスを実現するため、長時間労働の是正に取り組み、家事や育児、介護を男女がともに担いながら、男性も女性も人間らしい働き方、生き方ができる社会をめざしています。

女性が集まる場において、仲間の状況を知り、職種や年齢層、雇用形態、生活環境の違い等を超えた女性の課題を共有し、課題解決のために当事者として一人ひとりが声を出すことで、ともにたたかいを進める体制を構築し、次世代に繋げていくことが重要と考えます。

私たちは、安心して暮らしていくための地域住民としての視点、公共サービスを提供する自治体職員としての役割、定年まで健康で働き続ける労働者としての女性の人権を考え、行動するための運動を強化していかなければなりません。

あらゆる女性が結集し、女性が自ら積極的に声を出し、「ひとりはおみんなのために、みんなはひとりのために」行動することを確認する場とします。

【対象】

- ・道本部に結集するすべての女性組合員
- ・女性運動（女性の生活改善、地位の向上、解放をめざす社会運動）について、学習・交流する組合員

【行動目標】

- ・私たちが問題意識を持たなければならない課題について講演から学びます
- ・関心のあるテーマについて話し合い、課題や解決への視点を持ち帰り、職場、地域の運動につなげます
- ・単組・総支部や地本で女性の集まる場をもつ材料とします
- ・男女平等の推進が重要であることを自らの行動で広げていきます
- ・通年闘争と位置付けた道本部男女平等推進闘争の春闘期での具体的な取り組みを周知し、各単組・総支部、地本の取り組みを求めます

《お願い》

＜名前の表示について＞

【分散会番号】「単組名」氏名】に変更をお願いします。

例1) 1 ○△□町職 佐藤

例2) 2 ◇▽村職 鈴木・高橋（複数人のとき）

- ①自分の映っている画面にカーソルを合わせると「・・・」というボタンが出るのでクリックし、**名前の変更**を選択！
- ②「参加者」ボタンから自分の**名前を変更**を選択！



上記のどちらかから変更することができます。



＜その他の機能について＞

◆カメラ・ミュートの設定

基本、**カメラのオン・オフ**は自由です。
ただし、あいさつや講演の開始・終了、発言のときは**カメラをオン**にするよう、ご協力をお願いします。
また、発言するとき以外は、**音声をミュート**に設定しておいてください。

※ **赤い斜線**があるときは「オフ」の状態となっています。



◆発言するとき

発言するときなどは「**手を挙げる**」ボタンでお知らせください。

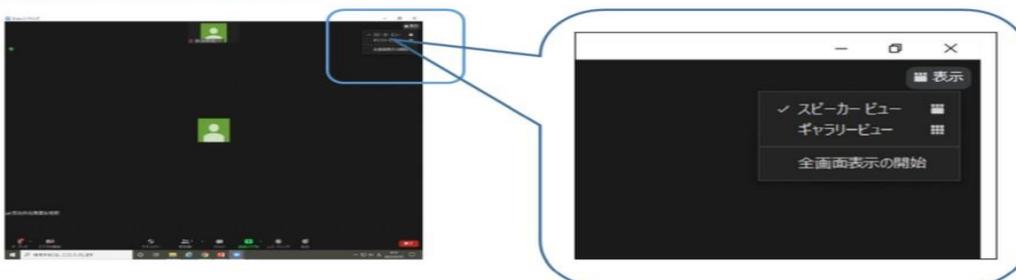
※画面下部の「リアクション」をクリックすると「手を挙げる」ボタンが出ますのでクリックしてください

司会から指名されたら画面左下の「**ミュート解除**」をクリックし、発言してください。



◆スピーカービュー

たくさんの方が参加しますので、話している人がメインに映る**スピーカービュー**に設定してすることをおすすめします。



女性労働者のたたかい

（1）組織強化の取り組み

- ① 女性役員の人材育成を目的とした女性セミナーを地方協（統合地方本部）単位で開催し、地方本部や単組の女性役員を中心に、学習や単組間交流を深めます。また、意思決定の場への参画など主体的な行動につなげていくことから、地方本部、単組の組織強化をはかります。
- ② 4月に東京都で開催される自治労本部「第60回自治労はたらく女性の集会」は、女性組合員が職種や年齢を超え、学習・交流する場として開催されていることから、道本部女性部としても参加者を派遣し、女性労働者を取り巻く諸課題の改善にむけた各県の取り組みを学ぶとともに、女性部組織、自治労産別運動の強化をはかります。
- ③ 道本部女性部組織・権利実態調査で把握した組織実態の分析から、単組における課題を洗い出し、基本組織、青年部との連携を深め、女性部運動の浸透をはかります。また、「女性のはたらく権利確立運動強化月間」の取り組みをつうじて、会計年度任用職員等や新規採用職員との交流を深めます。
- ④ 道本部組織強化・拡大第14次長期計画に基づく、「地方本部の統合・再編」にむけ、すでに統合した地方本部における女性部組織の現状と課題を把握し、現在協議中の地方本部における実態との突き合わせを進めます。また、各単組・総支部の組織実態を踏まえ、道本部女性部第11次組織強化方針に基づき、課題の共有や女性が参画できる組織体制の構築を進めます。

（2）男女平等社会実現、女性の労働権確立の取り組み

- ① 「女性のはたらく権利確立運動強化月間」（12～4月）に実施している職場改善実態調査、権利実態調査の結果から、道本部女性部幹事会で各地方本部・単組間の相違を分析し、地方本部、単組・総支部がそれぞれ取り組む課題を明らかにするとともに、単組段階における調査結果の独自活用を進めます。また、国が新設・拡充している権利を最低限に、多くの単組で導入されている権利を到達目標とした権利拡充、男女間格差や会計年度任用職員等の実態を春闘要求につなげ、課題の改善に取り組みます。
- ② 昇格運用や会計年度任用職員等における女性比率の高さなどにより、賃金における男女間格差があることから、一方的な人件費抑制や職員同士の分断化などが生じないように制度の問題点について洗い出すなど、賃金制度についての学習を進めます。また、毎年実施している職場改善実態調査結果では、定年まで働けないと考える女性労働者が約4割いることから、働き続けられる職場づくりにむけて、定年引き上げ制度についての学習を進めます。
- ③ 連合本部・連合北海道をはじめ、地区連合など各地で開催される「3・8国際女性デー」に、女性の尊厳・人権と労働権確立を求める国際的集会として積極的に参加し、女性を取り巻く雇用情勢や社会問題について他産別の仲間とともに学習を深めます。
- ④ 男女平等推進闘争の要求づくりから交渉にいたる全過程に女性が主体的にかかわり、要求・交渉・妥結の運動サイクルを確立します。また、職場改善実態調査結果などから得た職場における女性の課題を解決するため、全単組において「2022年度男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求」の提出に取り組み、職場における差別の撤廃を求めます。
- ⑤ 6月に札幌市で開催される連合北海道主催の「2022年男女雇用機会均等法集会」について、男女共同参画の現状を働く仲間と共有するために、地方本部、単組・

総支部の参加を働きかけます。

- ⑥ 次世代育成支援対策推進法に基づく「特定(一般)事業主行動計画」の実施状況について、2021年2月に一部改正された行動計画策定指針を踏まえ、点検と労使協議の場を確保するよう取り組むとともに、未策定自治体に計画策定を求めます。
- ⑦ 女性活躍推進法に基づく「特定(一般)事業主行動計画」の実施状況について、必須把握項目注³⁾における現状と当局の課題分析内容、最低でも5年ごとに必要となる計画見直しが行われているかなどの点検を進めるとともに、労働組合の意見を十分に反映し、男女平等参画の視点からも計画の着実な実行をはかるよう求めます。

(3) くらしと平和、民主主義を守り、政治闘争に結集する取り組み

- ① 地方自治、反戦・平和、憲法改悪阻止、脱原発などそれぞれの課題から政治への関心を高め、女性の声を政治に反映させるために、道本部、地方本部女性部幹事会を中心に学習会や教宣紙発行などの取り組みを進めます。また、鬼木まこと第26回参議院議員通常選挙自治労組織内候補予定者の必勝にむけ、自治労本部が結成した「鬼木まこと」とがんばる女性ネットワークと連携し、応援メッセージの取り組みなどをつうじて女性の連帯を深め、最大限の結集をはかります。
- ② 5月2日(月)～3日(火)に東京都で開催される自治労本部「青年女性憲法フォーラム」に参加者を派遣するとともに、人権と平和、憲法24条の両性の平等など職場から憲法を生かす、憲法の平和理念を守る取り組みを進めます。

注³⁾ 行動計画は、職場における女性の活躍に関する状況を項目ごとに把握、課題分析することが求められており、101人以上の一般事業主は4つの「基礎項目」、特定事業主は9つの「必須把握項目」を必ず把握、課題分析することが義務づけられています。必須把握項目には、「職業生活における機会の提供」として、管理職に占める女性職員の割合やセクシュアルハラスメント等対策の整備状況など、「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」として男女における離職率や育児休業取得率などがあります。

講演「『介護者のロードマップ』～仕事と介護を両立するために～」

講師 NPO 法人 UPTREE 代表理事 阿久津 美栄子さん

～講師プロフィール～

1967年、長野県生まれ。介護者を支援するNPO法人UPTREE（アップツリー）代表。子育てと同時に両親の遠距離介護生活を経験。介護者の居場所づくりや『介護者手帳』の制作を手掛ける。著書に『ある日、突然始まる後悔しないための介護ハンドブック』（ディスカヴァー・トゥエンティワン）など。



「介護者のロードマップ」

～仕事と介護を両立する為に～

2022年1月22日

NPO法人UPTREE
代表理事 阿久津美栄子

介護はある日突然です。

両親2人！

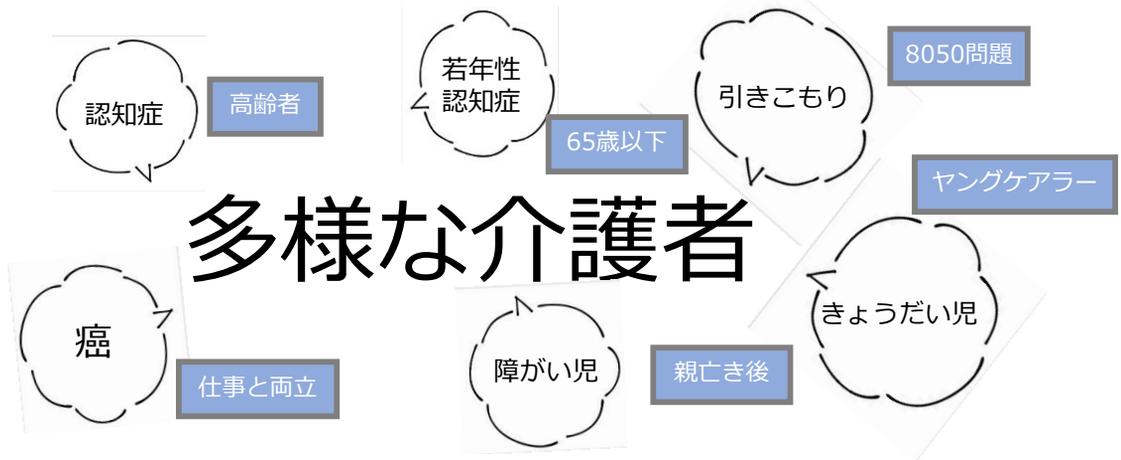
38歳のときに

4歳の娘
子育て中！

遠距離
大阪→長野

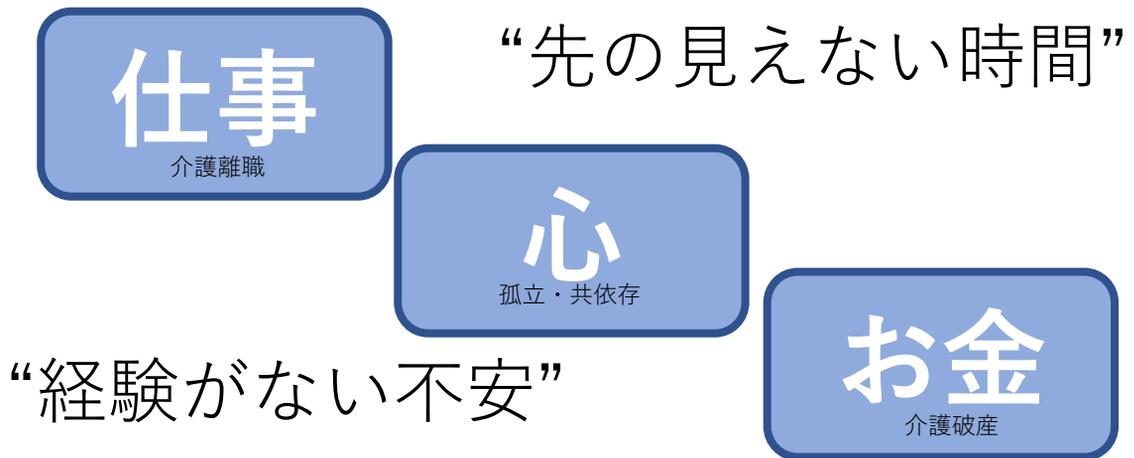
する人も
される人も
初心者です。

介護者とは？多様な問題！



3

介護者の課題。



4

介護の課題 2025年



団塊の世代ジュニアが50代半ばを迎える為介護離職を抑止しなくては。



介護保険制度

①申請→②審査→③介護区分認定→サービス開始

- 介護区分は7段階！
- 要支援1
 - 要支援2
 - 要介護1
 - 要介護2
 - 要介護3
 - 要介護4
 - 要介護5

5

総務省の就業構造基本調査



- 介護離職者数約10万人※2年連続！
- 日本経済的な損失が、年約6500億円！
- 介護離職者は40歳代以上が約9割！

総務省の『平成29年度就業構造基本調査』

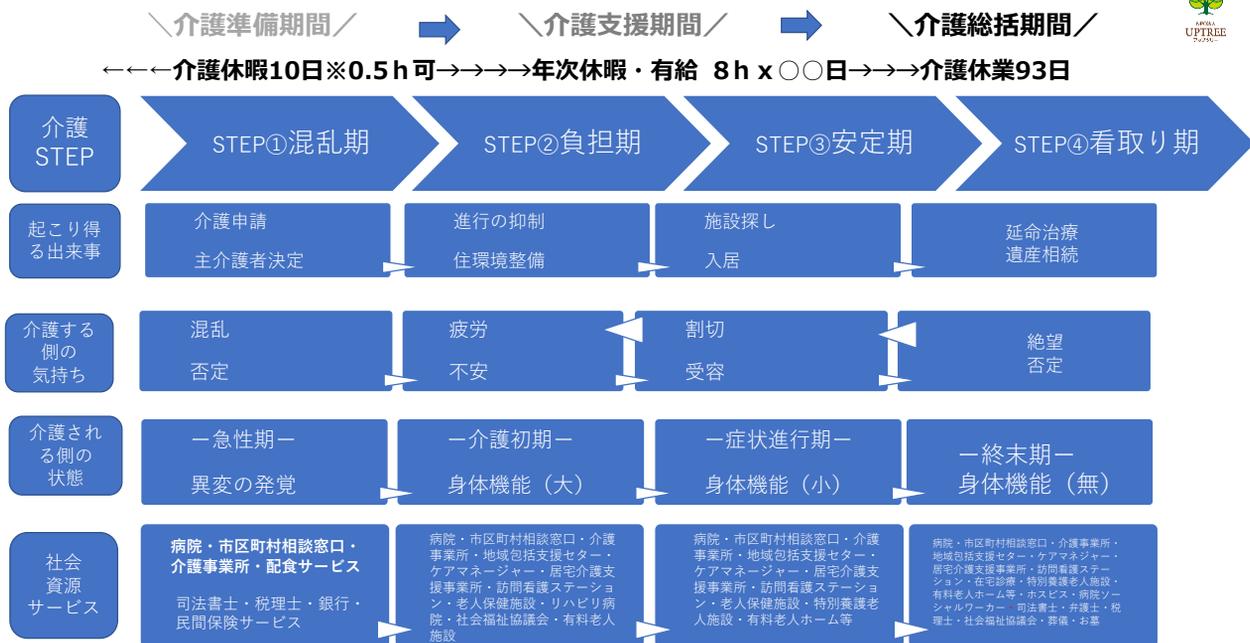
6

介護者のロードマップ



【介護者ロードマップ】

“仕事と両立編”



“介護社会資源サービス”



STEP①混乱期

- ・病院
- ・市区町村相談窓口
- ・介護事業所
- ・配食サービス
- ・デイサービス
- ・司法書士
- ・税理士
- ・銀行
- ・民間保険サービス

STEP②負担期

- ・病院
- ・市区町村相談窓口
- ・介護事業所
- ・地域包括支援センター
- ・デイサービス
- ・ケアマネージャー
- ・居宅介護支援事業所
- ・訪問看護ステーション
- ・老人保健施設
- ・リハビリ病院
- ・社会福祉協議会
- ・有料老人施設

STEP③安定期

- ・病院
- ・市区町村相談窓口
- ・介護事業所
- ・ケアマネージャー
- ・居宅介護支援事業所
- ・訪問看護ステーション
- ・老人保健施設
- ・特別養護老人施設
- ・有料老人ホーム等

STEP④看取り期

- ・病院
- ・市区町村相談窓口
- ・介護事業所
- ・ケアマネージャー
- ・居宅介護支援事業所
- ・訪問看護ステーション
- ・在宅診療
- ・特別養護老人施設
- ・有料老人ホーム等
- ・ホスピス
- ・病院ソーシャルワーカー
- ・司法書士
- ・弁護士
- ・税理士
- ・社会福祉協議会
- ・葬儀
- ・お墓

©NPO法人UPTREE



マネージメント側の理解！

介護者と仕事の両立の課題！



会社に介護の事を話せない…。

介護離職予防の取り組みに関するアンケート



経団連

(1) 調査目的

介護を理由とした社員の高齢の予兆に関する取り組みとして、以下の①～③についての現状や
検討中での考えを調査し、会員企業が今後の対応策を検討する際の参考に供する。

①社員への介護をめぐる状況の把握

②介護と両立しやすい介護制度の調査実施

③介護と両立できる働き方

(2) 調査対象

経団連加盟企業と労働法実務委員会の会員企業（計 232社）

(3) 調査時期

2017年5月～6月

(4) 調査状況

有効回答数117社（有効回答率 50.4%）、
従業員数 58社（49.6%）、非製造業 59社（50.4%）、
規模別：社員数5,000人以上 69社（59.0%）、5,000人未満 48社（41.0%）

①部下が介護に関する内容を想定した管理職教育

「管理職教育に実施されている内容」は26社（22.2%）は多く、部下が介護に関する相談が来た際の対応として、「部下の希望する働き方の提供」「両立支援制度等の紹介」（企業に設けられているより実現する必要があること）を実施するよう実施している。

■ 部下が介護に関する内容を想定した管理職教育の実施状況

1位：部下がどのような働き方を希望するか確認

2位：両立支援制度の概要社内外相談窓口の紹介

3位：介護を抱えても安心して働ける事を伝える

参照元：経団連トモケア資料より

事例！



日本生命保険相互会社

5. 「所属長（イクボス）」の取組

「お互い様意識」のある職場風土を醸成するには、所属長の理解・実践が必要との判断から、様々な取組を行っている。

(1) 部下の状況を把握

2016年4月、従業員の人事データベースに親族の介護に関する申告欄を新設した。「介護の有無」と、介護を行っている場合は「誰が介護・看護を主に担っているか」を申告でき、所属長が年3回の面談において部下の状況を確認できるようにした。所属長からは、人事データベ

スを通じて部下が介護に携わっていることを知り、話をすることができたとの声が寄せられた。自己申告のため、申告をしない従業員の状況は依然として把握できないが、所属長へ介護の話を持ち出すきっかけの1つになっていると認識している。

(2) 介護を抱える部下との面談演習

従来からイクボス育成に取り組んでおり、マネジメント能力やワークライフマネジメントの重

要性などをセミナー等で周知・啓発してきたが、イクボス向けセミナーの一つとして、「介護

◇人事データベースを設置、親の介護に関する申告欄を新設！

◇介護を抱える部下との面談演習！

参照元：経団連トモケア資料より

マネージメント側の理解！



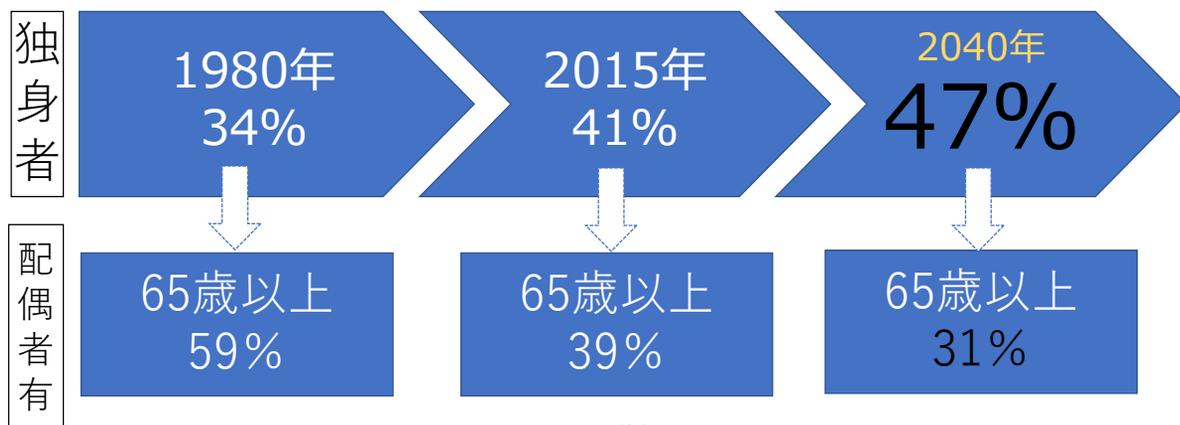
- ・ 話せる環境づくり
- ・ 介護保険制度の事前知識
- ・ 介護のロードマップの把握

誰もが一人に。

2040年
ソロ社会？

日本は人口の5割が独身の国になる！

「一人で生きる」中野信子・荒川和久 著書より



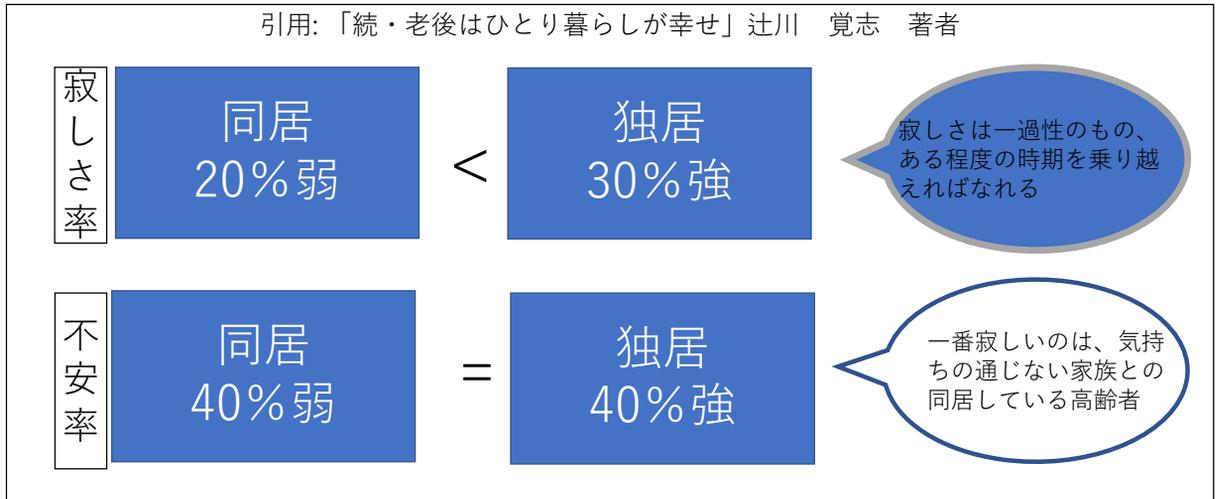
©2021NPO法人UPTREE

おひとりさま
はさみしい？

老後はおひとりさまが一番幸せ！

出典：「在宅ひとり死のススメ」上野 千鶴子 著書より

引用：「続・老後はひとり暮らしが幸せ」辻川 覚志 著者



©2021NPO法人UPTREE

満足のいく老後！

“三条件”

- ①慣れ親しんだ家から離れない
- ②金持ちよりも人もち
- ③他人に遠慮しないで自律した暮らし

「在宅ひとり死のススメ」上野 千鶴子 著書より

©2021NPO法人UPTREE

“答えはなく自分で探し続けている”



©2021NPO法人UPTREE

本日のまとめ！



介護が始まる前に“今”必要な事とは？

- 家族と共通の介護認識！
- 介護保険制度の予備知識！
- 事前の企業介護の制度！

20



ご清聴ありがとうございました。

【分散会の進め方】

分散会の話し合いのきっかけづくりとして、講演内容についての感想をはじめ、女性の皆さんに注目してもらいたいポイントをいくつか挙げました。組合の役職、職場の経歴などはさまざまですが、座長を中心に自分の立場での考えを自由に意見交換してください。

★今回の目的★

今集会は「女性交流集会」ということで、女性組合員の交流をメインにしています。今回は分散会を5つのテーマに分けて行います。全道から女性組合員が集まるこの機会を利用して、ふだんあまり聞けないこと、話せないことなどを話して情報を共有し、それぞれのテーマで改善するためにはどうすればいいのか、何が必要かをみんなで考えてみましょう。



★進め方（参考事例）★

①自己紹介～ちょっとアイスブレイク

名前、単組名、組合役職、職場、趣味・特技、血液型・干支など。
分散会での議論が盛り上がるよう、まず自己紹介をしてお互いを知りましょう。
例♪自己紹介の中に共通テーマ「好きな〇〇」を盛り込む。
♪干支を言い合ってなんとかな～く年代を推測！
～まずは座長から自己紹介！



②役割分担～「あなたが今日の報告者です！」

自己紹介でグループのメンバーの素顔が少し知れたところで、分散会報告者を決めましょう。記録者は立候補で決めましょう。
※分散会報告をしていただくグループは、四役がいくつか選抜しますので、報告が当たらない場合もあります。

③意見交換して、議論しよう！

○講演を聴いての感想



○分散会テーマについて

職場での悩み、個人の考える問題点を出し合いながら、それぞれのテーマを深めていく。

<テーマ>

1 「職場の悩み」

職場で「おかしい」と思うけど言えない、仕事の悩みが共有できない、本当はこんなことがしたい、他のマチのやり方が知りたい、など職種を超えた全道規模の分散会はいかが。

2 「家族のケア」

いま育児や介護をしながら働いている人、育児や介護が目の前という人、どうしたら仕事と両立できるだろうと考えている人、こうして乗り越えましたという人。仕事も頑張りたいのにうまくいかなくてモヤモヤ…。一緒に考えてみませんか。

3 「女性のからだと健康」

PMS（月経前症候群）や更年期障害に悩んでいる人、婦人科検診について不安のある人、体調不良で辛くてもなかなか言い出せない人。みんなで話してみませんか。

4 「組合活動」

組合って一体何をするとところなの？という人から、日々役員として奮闘していますという人までが集まり、よりよい職場・地域にするための組合運動について一緒に考えてみませんか。

5 「キャリア形成」

「職場の悩み」のうち「役職に就くこと・就いていること」にググッと絞って。部下を持っていることでの悩み、これからなる予定があり不安、もうすぐ管理職も見据えてキャリアを考える時期にあり不安、本当はなりたくないなど、思いを共有しませんか。

④グループに関するまとめ(問題提起・課題解決などをまとめる)

⇒「出された課題を、組合活動に置き換えて出来ることは？」

「女性部だからこそ出来ることは？」

などを念頭におきながら…

悩みを共有出来ましたか？スッキリ話せましたか？

話したり聴いたりした中で、自分で気づいた点や、

ここで話して終わらせるのではなく、

「これは単組に持ち帰りたい！」というのを出し合い確認してください。

⑤分散会まとめの提出について

各グループの記録係の方は、分散会メモを道本部女性部に報告願います(1月31日まで)。様式は問いません。Word・Excelなどか、手書きメモのPDFや写真でも構いません。資料にある分散会メモのWordデータも提供しますので、下記アドレスにご連絡ください。

<メール報告先>oomura@jichiro-hokkaido.gr.jp

おつかれさまでした！



分散会メモ 話しやすいこと、気になることから話してみよう

◆講演の感想（感じたこと＋自分事として考えてみよう）

◆分散会テーマについて（あなたの思い＋今ある状況のなぜ？を考えてみよう）

◆単組に持ち帰りたいこと（気づいたこと＋自分が実践するとしたら？を考えてみよう）

MEMO

資料

◇道本部女性部「女性のはたらく権利確立運動強化月間」の取り組み	
・月間チラシ	23
・職場改善実態調査・権利実態調査「分析のススメ」	25
・＜参考＞教宣紙テンプレート	31
・＜参考＞2021権利実態調査一覧	32
・＜参考＞2021職場改善実態調査まとめ	46
◇自治労青年女性オキナワ平和の旅参加報告	55
佐藤 貴子さん（釧根地方本部・全道庁労連根室総支部）	
◇道本部 2022 国民春闘討論集会議案より抜粋	
・2021 確定闘争交渉・妥結状況	68
・2022 年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書（案）	71
・要求から妥結までの流れと書面協定	80
・2022 男女平等推進闘争	81
◇その他資料	83

道本部女性部では、毎年12月から4月までを「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います。

月間中、「総点検」として、職場における女性の権利行使の実態や働き方を把握・分析することを目的に、「職場改善実態調査」を行っています。

自分たちの働き方を見つめ直し、仲間との話し合いから職場改善につなげていきましょう。

－2022 月間スローガン－

『ワタシはワタシ』～多様性を認め合う職場をめざして～

個を大切に、わたしも、あなたも、お互いに尊重し合える職場へ

年次有給休暇 0日 2.0% 1～5日 26.7%(2021 職場改善実態調査より)

年休取得は自己責任?!…人員不足で「権利行使」と「職場の仲間への負担」が表裏一体
人間関係の悩みも多い…



「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進（2018年12月7日人事院通知）」

計画表の作成⇒**5日以上**の年休が取れるように配慮&毎年9月末時点でチェック!

子宮頸がん検診 20歳から受診できます

クスコ（膣鏡）と呼ばれる器具を入れて、子宮頸部を確認。専用のブラシなどで細胞をこすり取る。下着をとって診察台に上がるので、ゆったりしたスカートなどで行くと検診を受けやすい（検診着が用意されている場合も）。診察台は、おなかのあたりからカーテンで仕切られていることが多い。



ドキドキしますが…緊張せずにリラックスして受けましょう

月経の不調 月経不順 無月経 過多月経 不正出血 PMS(月経前症候群)など

原因として圧倒的に多いのはストレス、過労、体重減少、スポーツなど仕事、生活の影響
※仕事の具体例…長時間労働、過密労働（緊張の多い仕事）、深夜業など

脳の視床下部の働きが抑制され月経のリズムが乱れることで起こる。他にも、婦人科の病気などの場合もあるので、長引くときには受診を。

脳(視床下部)がコントロールする月経リズム



生涯の月経回数…現代の女性は生涯に約450回の生理を経験!

江戸時代の女性は100回以下だったと言われている。生理中は「月経小屋」に隔離(ノド)シクシク…



アンネナプキン…1961年に日本で初めて発売されたナプキン。しかもトイレに流せる!

便利で衛生的な生理用品として認知され、生理のことを「アンネ」と言うほどに浸透した。

月経困難症(生理痛) 作業姿勢(パソコン作業、立ち仕事)、冷え、過労、ストレスに注意！

長時間同じ姿勢で神経を使う作業が腰から下の血液循環を障害し、生理痛をまねく

子宮筋腫など婦人科の病気の有無を確認したうえで

腰の屈伸、血行を良くするエクササイズ、骨盤部から足までの保温、からだを冷やす食べ物をさける、休養をとる（生理休暇）

鎮痛剤を早めに飲む（ガマンすると痛みはひどくなる、市販薬より医師処方薬のほうが鎮痛効果は高い）

労働基準法 第六章の二 妊産婦等（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）
第六十八条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

婦人科でチェックしなければ、子宮・卵巣の様子、ホルモンの過不足はわかりません。
女性ホルモン補助サプリなどを使う前に受診することも大切です。



PMS 月経前症候群 月経前の3～10日続く精神的・身体的症状で月経が始まると減退、消失

更年期障害と間違える人も多いが、ホルモンのリズムが正常だからこそ起こるもので、病気ではない。過労、ストレスで症状が増すことがある。

倦怠感
眠気、不眠
イライラ、怒りっぽくなる
うつ状態、涙もろくなる
集中力の低下
判断力の低下

むくみ(体重増加を伴うこともある)
下腹部膨満感、痛み、便秘
乳房の緊張、痛み のぼせ、冷え
頭痛、偏頭痛、頭重感
肩こり、腰痛、関節痛
二キビ、肌あれ(化粧のりが悪い)
食欲亢進(甘いものが食べたくなる)

本当の更年期 閉経は出産回数・性交経験とは無関係！個人差がある！

更年期初期は月経周期が短くなり、更年期後期は月経周期が長くなる。

少量の出血が長く続くことや、不正出血も時々みられる。

数か月無月経のあと、再び月経が起こることも。通常1年無月経なら閉経と考える。



のぼせやほてりは末梢血管が拡張し、冷え性は末梢血管が収縮するため起こる。卵巣ホルモンの分泌が低下し、視床下部の神経活動が刺激されるためと考えられており、閉経後数年で軽快。

不安・うつ・イライラ・不眠・頭痛・めまいなどは精神疾患と見分けることが必要。ホルモン補充療法が有効かで判断。自己判断はしないで！

更年期とまちがしやすい

膠原病や内分泌疾患(甲状腺疾患、リウマチなど)
循環器疾患(不整脈など)脳神経疾患(脳腫瘍など)
こころの病気(うつ病、パニック障害、過換気症候群など)
貧血(過多月経による重症貧血など、子宮筋腫のある女性に多い)

月経不順または閉経か、該当年齢か ホルモン検査で確認が必須

ハラスメント相談窓口

相談窓口の設置・周知は自治体に措置義務があります。まずは職場に確認してみましょう。

労働組合も重要な相談窓口です。ひとりで悩んでいる方はいませんか？ぜひ、相談・声かけを。

労働組合への相談は…所属の単組役員や地方本部、道本部へ

カスハラ…「カスタマーハラスメント」の略。住民からの迷惑行為や悪質クレームなど。

自治体職員計46%が受けたことがあると回答(2021年8月自治労調査)。

自治労北海道本部女性部

職場改善実態調査 権利実態調査 分析のススメ

女性のはたらく権利確立運動強化月間

『つなげよう！3S（総点検・総学習・総実践）』

22日間スローガン

「ワタシはワタシ」～多様性を認め合う職場をめざして～

1

3Sとは と道本部女性部で勝手に略して言ってるだけですが…(笑)

・『総点検』

男女が平等に働き続けられる職場になっているかどうか・女性の人権侵害はないかなど職場オルグを基本に点検し、また、職場の労働条件が改正均等法や労働基準法、労働安全衛生法などに照らし合わせて、違反はないか実態点検活動を行います。

・『総学習』

- ①女性のはたらく権利確立や母性保護の必要性の学習
- ②改正男女雇用機会均等法や労働基準法、改正人事院規則を再学習し、職場実態とのつきあわせ
- ③国連の「女性差別撤廃条約」、「ILO156号条約」「ILO183号条約」、男女共同参画社会基本法の学習
- ④各単組の母性保護などの権利やその必要性、行使状況の学習
- ⑤健康で安心して働き続けられるための統一要求づくりにむけての学習

・『総実践』

- ①保障されている権利を行使し、労働条件を向上させましょう。
- ②男女平等推進闘争の統一要求の企画立案・交渉に積極的に参画しましょう。
- ③権利拡大にむけて要求行動を実践しましょう。

～基本組織の2022春闘要求に反映させる取り組み、交渉に参加、妥結に至るまでの大衆行動の配置

2

職場改善実態調査～分析のススメ(1)

■調査の目的

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

■調査方法

アンケート調査

※道本部女性部作成の月間チラシをぜひご活用ください。

3

職場改善実態調査～分析のススメ(2)

■「Q9. 健康で働き続けるために必要なこと」に注目しよう

→健康で働き続けるために何が必要と考えている？

→なぜそう思うか、前段の設問回答をチェック

■ざっくり見る・比べてみる

- ①今年の集計結果を見る（どの回答が多い？少ない？＝実態把握）
- ②去年の集計結果と比べてみる（去年より多い？少ない？＝変動の有無）
- ③他地本の集計結果と比べてみる（他地域と比べて多い？少ない？＝地域差）
- ④雇用形態ごとに比べてみる（違いのある項目は？＝課題の違い）

■さらにもう一歩

- ①職場ごとに比べてみる（違いのある項目は？＝職場の仕組み）
- ②世代ごとに比べてみる（違いのある項目は？＝立場やライフスタイル）

ポイント:『全体』を把握してから『細部』へ。自由回答も同様に。

4

職場改善実態調査～分析のススメ（3）

■注目する回答は？

- 1) 定時に来て定時に帰れる職場環境
→ 休暇を残した理由は？ 人員不足？ 業務量？
→ ストレス要因は？
- 2) 休暇など行使のしやすさ
→ 休暇の取得日数は？ 休暇を残した理由は？
→ 妊娠・出産に関する権利の行使は？
制度は知ってる？
- 3) 職場内の人間関係
→ ハラスメントは？ 女性差別は？
→ 休暇を残した理由は？ ストレス要因は？

■共通して注目する回答は？

- 1) 婦人科検診を受けていますか？ 月経症状について悩みはありますか？(Q3)
→ からだを大切にしている？
→ 適切に情報を得られている？
- 2) 非正規職員・正規職員への設問(Q10～13)
→ 一番改善してほしいことは？(非正規職員)
→ 定年引き上げについてどう思う？(正規職員)
- 3) コロナ禍の職場(Q14)
→ いつもと違う環境で浮き彫りになったことは？

大変だと感じていること＝改善したいこと
必要だと感じていること＝実現したいこと
を「見える化」しましょう！！

5

権利実態調査～分析のススメ（1）

■調査の目的

「拡充して勝ち取っていた権利が市町村合併によって国準拠とされた」、
「いつの間にか権利が解消されていた」などの報告を機に、権利の動向の点
検および権利拡充の取り組みの強化をめざし、各単組における女性が多く関
わる権利の状況を把握し、改善の取り組みにつなげる

■調査方法

単組において、拡充した権利の有無等を把握し、全道分をとりまとめる

※2022調査から正規・非正規の違いも調査しています。

6

権利実態調査～分析のススメ（2）

■比べてみる

- ①国家公務員と比べてみる（国の基準を下回っていないか？会計年度任用職員の権利は、総務省マニュアルの要件を最低限クリアしているか？）
- ②地本管内の他単組と比べてみる（上回ってる権利は？下回ってる権利は？）
- ③他地本管内の他単組と比べてみる（②と同様）
- ④道本部の統一要求書と比べてみる（統一要求書の内容は到達したい目標）

■聞いてみる

- ①拡充した単組に聞いてみる（どんな理由で？どうやって把握した？）
- ②拡充した単組のある地本女性部に聞いてみる（①と同様）
- ③道本部女性部に聞いてみる（①と同様）

7

権利実態調査～分析のススメ（3）

■これもポイント！

1)規則は同じでも運用が違う

規則上は同じ休暇でも、取得要件など運用が違うこともたまにあります。取得要件、ちゃんと知っていますか？

2)知らないうちに変わってる…？

いつの間にか制度が変わっている・そんな制度あった??という場合は、いつもどのように周知している・されているか見直してみましょう。

3)そもそもなぜこの内容なんだろう？

これまでの運動の積み上げがあって今の権利が確立されています。振り返りも大切です。

■権利はあるのに行使状況が良くない！

権利が整っているように見えるのに、みんな使っていない…。

使わなすぎて、もはや使い方がわからない？！

職場状況は？運用は？要因はなんだろう？

職場改善実態調査や独自アンケートなどの結果を見たり、組合員に直接聞いてみましょう。

改善できることは？話し合うための資料に！

どんなに素晴らしい権利も
使えなければタンスの肥やし！！
当たり前は当たり前じゃないかも？！

8

分析のススメ～①総点検

■はじめの一步

まずは実態把握。職場改善実態調査や権利実態調査に取り組みましょう。道本部ホームページに「2021年度職場改善実態調査・権利実態調査集計結果」を掲載しています。ぜひ活用をお願いします。

■あれ？と思うことがあれば

各種調査結果により職場実態等の全体が把握できたら、気になる項目について、職場ごとに状況の聞き取りをしましょう。直接話すことで、さらに実態が見えてきます。もし、直接話すことが難しい状況であるときは、ポイントを絞って追加アンケートを実施することも方法のひとつです。

■集計結果は周知しましょう！

忙しい中での調査集計は大変な作業です。回答する人・集計する人、みなさんの協力があったの取り組みですので、まずは集計結果を全体化しましょう。調査結果をみなさんに見てもらうことで、働き方や権利を見直すきっかけにつながります。

9

分析のススメ～②総学習

■小規模でも女性の集まる場を

総点検により気になる職場状況が見つかったら、どのような解決策があるか話し合しましょう。

実際に会って話をすると、調査では見つからなかった課題が新たに見つかることもあります。当事者として、時には客観的に、『共感と対話』を大切に、いろんな視点から話し合える場をつくりましょう。

■いまこそ「女性保護」「男女平等」を学ぶ

今の職場は昔と比べれば男女平等だ、と言われていますが、働きづらさを感じている女性は少なくありません。「女性の働き方」の視点から「男性の働き方」を変えることも必要です。

女性保護の必要性や男女雇用機会均等法などの各種法律を再学習しましょう。

道本部作成「統一要求の解説と交渉の手引き」のほか、道本部ホームページに掲載している各種学習資料もぜひ活用してください。

10

分析のススメ～③総実践

■みんなの意見を要求に

出された意見や解決策を要求にまとめ、もう一度みんなで確認し、要求書を提出しましょう。

「男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」もあわせて提出しましょう。第一の目標は「全単組提出」です。

■交渉に参加しよう

どういう思いで要求しているかをしっかりと伝えるには、交渉の場に参加して、直接訴えていくことが大切です。

■権利行使も大事な実践

使ったことのない休暇の使い勝手を想像することは難しい…。実際に権利行使に取り組むことから、権利行使における課題を洗い出し、健康で安心して働き続けられる職場づくりにつなげていきましょう。

11

分析のススメ～まとめ

■集計がゴールではありません！

調査は労力のかかることですが、集計結果から課題を洗い出すことで改善につなげていくことが大切です。

■ひとりで悩まず、みんなで相談！

ひとりで集計結果とにらめっこするのではなく、みんなで相談しながらいろんな「気づき」を発見しましょう。基本組織とも共有しましょう！

■解決策は？先進事例に学ぼう！

同じ課題を抱えて解決に向け取り組んでいる単組があるかもしれません。調査結果の傾向が似ている単組は？良い単組は？マネをすることも改善への第一歩です。

■ぜひ要求・交渉しましょう！

みんなで話し合っ解決策を見つけたら、要求にまとめ、要求書を提出して交渉につなげましょう。

■要求がまとまらない…！？

要求書が作れないと調査しても意味がない？そんなことはありません。大事なのは課題を洗い出し、改善に向けて話し合うことです。案外、話し合うだけで解決することもあるかもしれません。課題に気づかないことのほうが問題です。

■良い職場環境があるなら！

安心して働ける職場はみんなのロールモデルとなります。ぜひ情報発信をお願いします。

各種調査の集計結果はみなさんの努力の結晶です！ぜひ活用しましょう！

12



教宣の名前

Let's Challenge!
集会に参加したら…
教宣紙をつくってみよう!

2022. 1. ○○ ●●発行

22日の女性交流集会では、「介護者のロードマップ」～仕事と介護を両立するために～と題して NPO 法人 UPTREE 代表理事の阿久津美栄子さんの講演がありました。

お話しの内容としては.....
.....
.....でした。

分散会では、5つのテーマに分かれて実施し、○○さんは1「職場の悩み」に参加しました。そこでは.....

.....
.....
.....でした。

23日の政治学習会では、札幌大学の武岡明子教授による地方自治をテーマとした講演がありました。

お話しの内容としては.....
.....
.....でした。

次に、岸真紀子参議院議員より国政報告としてお話を伺い、最後に鬼木まことさん応援プロジェクトと題して、.....
.....でした。

自治労北海道本部女性部主催の第41回女性交流集会が、2022年1月22日(土)に札幌市で、WEBとの併用で開催されました。

また、翌23日(日)は2021年度政治学習会が開催されました。

●●地本からは○○○○さんが参加してきました。

△△単組からは◆◆◆◆さんがWEB参加をしました。

今後の予定

●●地本

◆月◆日～.....

△△単組

◎月◎日～.....



『ワタシはワタシ』～多様性を認め合う職場をめざして～

道本部女性部では毎年、12月から4月までを「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います。

2021 権利実態調査・産前産後休業・育児休業・配偶者出産休業・男性職員の育児参加休業・育児時間[2021.4.30時点]

※白抜き文字一括充 網掛け一昨年から変更

地本	単組名	1.産前産後休業			2.育児休業					3.配偶者出産休業			4.男性職員の育児参加休業			5.育児時間(国では保育時間) ※特別休暇		
		現行の状況	産前	産後	対象となる子の年齢	復職時の給与調整	07年8月の法改正に特例措置の状況	期末手当減額措置の適用について	男性取得率(%)	期間●日以内	日数	対象となる養育する子の年齢	時間	継続	取得可能か	取得対象年齢		
	国家公務員	6	8	14	8	なし	-	改正済	28.0%(2019年度)	2	5	小学校始期まで	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
	全連行	8	8	14	8	調整済	-	改正済	8	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後2年			
札幌	札幌市職連	8	8	14	8			改正済	63	3	5	産前産後休業と同じ期間	1日45分以内2回または90分以内1回	男女が平等に取得可能、夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	1歳6ヶ月			
札幌	札幌市労	8	8	14	8			改正済	1	3	5	産前産後休業と同じ期間	1日45分以内1回は90分以内1回	男女が平等に取得可能、夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	1歳6ヶ月			
札幌	札幌市職労	8	8	14	8			改正済	1	3	5	小学校始期	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能、夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	1歳6ヶ月			
札幌	札幌市交通労組	8	8	14	8			改正済	1	3	5	小学校始期	1日2回90分、1回45分	配偶者が育児できない場合	1歳6ヶ月			
札幌	札幌市共済労組	8	8	14	8			減額措置なし	1	5	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	市町村共済労組	8	8	14	8			改正済	無	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	国保連労組	8	8	14	8			減額措置なし	2	3	無	-	1日2回120分	男性職員にあっては配偶者が当該生児を育てることができるときを除く	生後1年			
札幌	北学労	8	8	14	8			調整済	1	3	5	産前産後休業と同じ期間	1日45分以内2回または90分以内1回	男女が平等に取得可能、夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	1歳6ヶ月			
札幌	江別市職労	8	8	14	8			調整済	9	3	無	-	1日2回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	千歳市職労	8	8	14	8			調整済	2	2	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	配偶者が育児できない場合	生後1年			
札幌	恵庭市職労	8	8	14	8			未定	4	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	石狩市職労	8	8	14	8			改正済	無	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	北広島市職労	8	8	14	8			改正済	5	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	当別町職	8	8	14	8			未定	無	2	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	企業労労組	8	8	14	8			調整済	無	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後2年			
札幌	医療生協労組	8	8	14	8			未定	無	3	5	小学校始期	1日60分	女性のみのみ	生後1年			
札幌	新篠津村職	8	8	14	8			その他	無	2	無	-	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	倶知安町職	8	8	14	8			調整済	無	2	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	配偶者が育児できない場合	生後1年			
札幌	蘭越町職	8	8	14	8			調整済	無	3	無	-	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	喜茂別町職	8	8	14	8			調整済	無	3	無	-	1日2回90分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	真狩村職	8	8	14	8			未定	無	3	無	-	1日2回120分、1回60分	女性のみのみ	生後1年			
札幌	京極町職	8	8	14	14			調整しない	1	3	無	-	1日120分	女性のみのみ	小学校入学前			
札幌	留寿都付職	8	8	14	8			調整は未定	無	3	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	小樽市職労	8	8	14	8			調整済	無	5	無	-	1日2回90分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	小樽市立病院労組	8	8	14	8			調整済	無	5	無	-	1日2回90分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	余市町職	8	8	14	8			調整しない	無	5	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能、ただし未婚で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	仁木町職	8	8	14	14			調整済	無	2	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	古平町職	8	8	14	8			調整済	無	5	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	赤井川村職	6	8	14	8			調整は未定	無	3	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	積丹町職	8	8	14	10			調整済	無	3	5	小学校始期	1日2回90分、1回45分	配偶者が育児できない場合	生後2年			
札幌	黒川町職	6	8	14	8			調整は未定	無	3	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	女性のみのみ	生後1年			
札幌	勇野町職	8	10	14	10			調整は未定	無	3	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	女性のみのみ	生後1年			
札幌	黒松内町職	6	8	14	8			調整は未定	無	3	5	小学校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	岩内町職	8	8	14	8			調整済	無	2	5	小学校始期	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	神恵内村職	8	8	10	10			調整は未定	無	3	無	-	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年			
札幌	共和町職	6	8	14	14			調整は未定	無	3	無	-	1日2回90分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年			
札幌	共和町社協・ユニオン	8	8	16	8			未定	無	3	無	-	1日2回90分、1回45分	女性のみのみ	生後1年			
札幌	泊村職	8	8	10	10			調整済	無	1	無	-	1日2回120分、1回60分	女性のみのみ	生後1年			

2021.4.30時点
国家公務員 産前産後休業・育児休業・配偶者出産休業・男性職員の子供を養育する子の年齢

地域	単組名	1.産前産後休業			2.育児休業					3.配偶者出産休業			4.男性職員の子供を養育する子の年齢			5.育児時間(産前産後休業)			取得対象年齢
		産前	産後	現行(多胎の場合)	対象となる子の年齢	復職時の給与調整	在職者調整	07年8月の法改正に準ずる状況	来季手当調整の有無(個人)	男性取得状況(●人)	期間●日以内	日数	対象となる養育する子の年齢	時間	取得可能	取得対象年齢			
道北	旭川市職員	6	8	14	8	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	28.0% (2019年度)	2	5	1日2回60分、1回30分	男女ともに取得可能	生後1年				
道北	富良野市労働	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	13	2	5	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	鷹栖町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	1	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	比布町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	上川町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	愛別町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	当麻町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	2	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	東川町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	東神楽町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	美瑛町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	南富良野町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	上富良野町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	占冠村職	10	10	14	12	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	1	3	5	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	士別市労働	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	名寄市労働	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	和束町職	8	8	14	10	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	剣淵町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	下川町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	美深町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	音威子府村職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	無	1日2回60分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	中川町職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	中川別荘職	8	8	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	無	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	東神楽社協職	6	8	14	8	1	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	5	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	1歳6ヶ月			
道北	留萌市労働	8	9	14	10	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	5	1日2回120分、1回60分	女性のみ	生後1年				
道北	増毛町職	8	8	10	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	無	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	小平町職	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	無	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	吉野町職	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	初山別荘職	8	8	14	10	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	遠別町職	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	天塩町職	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	5	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年				
道北	羽幌町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	3	1日2回120分、1回60分	女性のみ	生後1年				
道北	稚内市労働	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	猿払村職	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	無	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	流川町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	無	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	中頓別町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	無	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年			
道北	枝幸町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	1	3	無	男女が平等に取得可能	生後1年				
道北	豊富町職	6	8	14	8	1	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	3	無	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	函館市職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	3	5	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	函館市労働	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	無	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	函館市労働	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	5	5	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	函館市交通	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	木古内町労働	6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	七飯町労働	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	鹿部町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	八雲町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	無	5	1日2回90分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年				
道南	長万部町職	8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	なし	改正済	2	5	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年				

2021 権利実態調査・産前産後休業・育児休業・配偶者出産休業・男性職員の育児参加休業・育児時間[2021.4.30時点]

※白抜き文字一括充 欄掛け一昨年から変更

地本	単組名	1.産前産後休業			2.育児休業				3.配偶者出産休業			4.男性職員の育児参加休業		5.育児時間(国では保育時間) ※特別休暇		取得対象年齢
		現行の状況	産前	産後	多胎の場合(産前産後)	対象となる子の年齢	復職時の給与調整	在職者調整	07年8月の法改正に準ずる例外的な状況	雇主当該業種に属する業種について	男性取得者状況(●人)	期間●日以内	日数	対象となる養育する子の年齢	時間	
通南	国家公務員	6	8	14	8	3歳に達する日までに	なし	-	改正済	28.0%(2019年度)	2	5	小学校校始期まで	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	松前町職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	継続	生後1年
通南	森町職	8	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	無	3	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
通南	知内町職	10	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	福島町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	松前だん荘職	6	8	14	2	1	なし	-	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
通南	北上市職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
通南	上ノ国町職	8	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	江差町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	せたな町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	今金町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
通南	厚沢町職	6	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
通南	乙部町職	6	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
通南	奥原町職	6	8	14	8	1	調整済	-	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
空知	深川市職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	沼田町職	6	8	10	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女ともに取得可能。ただし、男性職員は配偶者が育児できない場合取得可能	生後1年
空知	妹背牛町職	8	8	16	8	3	調整済	未定	減額措置なし	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	北星町職	8	8	14	8	1	調整済	-	減額措置なし	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	南星町職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	滝川市職	7	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	砂川市職	8	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	赤井江町職	6	8	14	8	3	調整済	未定	減額措置なし	1	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	女性のみ	生後1年
空知	赤平市職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	戸町市職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	歌志内市職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
空知	上砂川町職	6	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
空知	三笠市職	7	8	14	8	3	調整済	交渉中	減額措置なし	無	3	無	-	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	岩見沢市職	7	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	無	-	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	岩見沢南職	7	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	無	-	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	月形町職	6	8	14	8	1	調整済	-	未定	無	2	無	-	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
空知	南幌町職	6	8	14	8	1	調整済	-	改正済	4	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
胆振	喜望峯市職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
胆振	室蘭市職	8	8	12	12	3	調整済	-	改正済	無	5	5	小学校校始期	1日2回60分、1回45分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
胆振	伊達市職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回45分	男女が平等に取得可能	生後1年
胆振	洞爺湖町職	6	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
胆振	安平町職	8	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	無	2	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
胆振	むかわ町職	8	8	14	14	3	調整済	未定	未定	無	2	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
胆振	清江町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
胆振	厚真町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回45分	継続	生後1年
胆振	厚真南職	8	8	14	8	3	調整済	未定	減額措置なし	無	3	無	-	1日2回60分、1回30分	継続	生後1年
胆振	白老町職	8	8	14	8	3	調整済	-	未定	無	2	5	小学校校始期	1日2回60分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年
日高	日高町職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	男女が平等に取得可能	生後1年
日高	平取町職	8	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	無	3	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	配偶者が育児できない場合	生後2年
日高	新ひだか町職	6	8	14	8	3	調整済	-	改正済	2	2	無	-	1日2回120分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
日高	清江町職	8	8	14	8	3	調整済	未定	改正済	無	5	5	小学校校始期	1日2回120分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年
日高	様似町職	8	8	14	8	3	調整済	-	改正済	無	3	5	小学校校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
日高	えりも町職	6	8	14	8	3	調整済	-	減額措置なし	1	3	5	小学校校始期	1日2回60分、1回30分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年

2021年度権利実態調査(産前産後休暇・育児休業・配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇・育児時間)[2021.4.30時点] ※白抜き文字→拡充 ※白抜き文字→拡充 繰上げ一昨年から変更

市町村	単組名	1.産前産後休暇			2.育児休業					3.配偶者出産休暇			4.男性職員の育児参加休暇		5.育児時間(国では保育時間) ※特別休暇		取得対象年齢		
		現行の状況	産前	産後	対象となる子の年齢	復職時の給与調整	在職者調整	07年8月の法改正に基づく条例改正の状況	期末手当増額措置の見直しについて	男性取得者数(人)	期間●日以内	日数	対象となる養育する子の年齢	時間	男女ともに取得可能か				
地本	国家公務員	産前	産後	産後	3歳に達する日までの	有(取得期間の100/100)	なし	-	改正済	28.0%(2019年度)	1	第1子5日以内、第2子以降7日以内	5	小学校始期まで	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年		
		6	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	なし	-	改正済	1	第1子5日以内、第2子以降7日以内	5	小学校始期まで	1日2回60分、1回30分	男女が平等に取得可能	生後1年		
		8	8	14	14	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	減額措置なし	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	無	無	無	無	生後1年	
		鉦根	鉦路布ユニオン	産前 ⁽¹⁴⁾	産後	産後	産前 ⁽¹⁴⁾ 産後	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
				8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
				8	8	14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		
8	8			14	8	3	有(取得期間の100/100)	調整済	-	改正済	無	無	5	小学校始期	1日2回120分、1回60分	夫婦で取得の際はお互いの期間を差し引いた期間	生後1年		

地本	単組名	6.部分休業(育児期間)		7.家族および子どもの看護休暇				8.介護休暇				9.介護時間				10.短期の介護休業				11.生理休暇 ※特別休暇	
		現行の状況	取得対象年齢	取得対象	取得対象年齢	日数(年間●日)	取得方法	看護の対象	備考	期間	取得方法	取得対象	復職調整	期間	取得方法	対象となるもの	年間日数	取得方法	現行の状況	取得単位	
	国家公務員	2(30分単位)	小学校就学初期まで	子のみ	年5日(2人以上10日)	1日又は1時間	①~④		①連続する6ヶ月以内かつ1日につき2時間を超えない範囲②その他の制度なし	②時間単位	配偶者、父母、子、祖父、兄弟姉妹等	3/3	①連続する6ヶ月以内かつ1日につき2時間を超えない範囲②その他の制度なし	②時間単位	配偶者、父母、子、祖父、兄弟姉妹等	年5日(要介護者2人以上10日)	1日又は1時間	④		無	
	全道庁	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②③④			分	②	3/3			要介護者1人5日、2人以上10日	時間	②	①	③時間取得は可能な日数は1日		
札幌	札幌市職連	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			時間(15分単位で4時間15分以内)・1日	③	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日3人以上の場合	15分・時間・1日	③	②	②	1日・③分単位も可能な日数の計算は1日		
札幌	札幌市労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			時間(15分単位で4時間15分以内)・1日	③	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日3人以上の場合	15分・時間・1日	③	②	②	1日・③分単位も可能な日数の計算は1日		
札幌	札幌病職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			時間(15分単位で4時間15分以内)・1日	③	③勤務実績に応じて	①	要介護者1人5日、2人以上10日3人以上の場合	15分・時間・1日	③	②	②	1日・③分単位も可能な日数の計算は1日		
札幌	札幌市交通労組	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			時間(15分単位で4時間15分を超えない)・1日	③	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日3人以上の場合	15分・時間・1日	③	②	②	1日・③分単位も可能な日数の計算は1日		
札幌	都市共済労組	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	1日	①②③		連続3月の期間内において必要と認められる期間	時間・1日	②	③勤務1時間あたりの給与額を減額して支給	③	要介護者1人5日、2人以上10日	1日	②	②	②	1日		
札幌	市町村共済労組	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②③			時間・1日	②	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	②	⑤必要期間	①	時間		
札幌	国保連労組	2	小学校就学初期	家族含む	子ども1人7日、2人以上14日	④半日	①		職員の被扶養者及び同居する親族	時間	②	1/2	③	制度なし	-	-	-	①	時間		
札幌	北学労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			15分・時間・1日	②	勤務実績に応じて	①	要介護者1人5日、2人以上10日3人以上の場合	15分	③	②	②	半日・1日		
札幌	江別市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②③④			時間・1日	②	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	②	②	①	1日		
札幌	千歳市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・半日・1日	①②			時間・1日	②	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・半日・1日	②	⑤必要期間	①	時間		
札幌	恵庭市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②③④			時間・1日	①	3/3以内	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	①	①	①	時間		
札幌	石狩市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	①②③④			時間(時間単位の場合は1日4時間以内)・1日	③④(同居する事実上の父母または子)	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	15分・時間・1日	③④(同居する事実上の父母または子)	②	②	②	時間・1日	
札幌	北広島市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②③			時間・1日	③	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	③	③	①	1日		
札幌	当別町職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①⑤その他町長が認めるもの			時間・1日	①の同居のみ	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	1日	②	②	②	1日		
札幌	企業高労組	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②③			時間	②	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	②	②	①	時間		
札幌	医療生協労組	無	-	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①			時間	③	無	②	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	③	③	②	1日		
札幌	新篠津村職	1	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②③④			時間・1日	②の同居のみ	1/2	②	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	②	④	④	時間		
札幌	倶知安町職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①⑤			時間	①	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	①	①	①	1日		
札幌	蘭越町職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	1日	①②③④			時間	②	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	②	②	②	時間		
札幌	二七町職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	1日	①②③④			時間・1日	②	1/2	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	①	①	②	1日		
札幌	喜茂別町職	無	-	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①			時間	①	無	②	要介護者1人5日、2人以上10日	-	-	①	①	1日		
札幌	真狩町職	2	3歳	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②④			時間・1日	②	無	③	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	③	③	①	1日		
札幌	京極町職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②⑤			時間・1日	②	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	③	③	②	時間・1日		
札幌	留寿都村職	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間	①②			時間	③	無	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間	③	③	①	時間		
札幌	小樽市職労	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②③④			時間・1日	③	100/100	①	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	③	③	①	1日	
札幌	小樽市立病院労組	2	小学校就学初期	子のみ	子ども1人5日、2人以上10日	時間・1日	①②③④			時間・1日	③	3/3	①	要介護者1人5日、2人以上10日	時間・1日	③	③	①	1日		

2021権利実態調査(部分休業・家族および子どもの看護休暇・介護休暇・特定事業主行動計画・生理休暇)[2021.4.30時点]

※白抜き文字→補充

網掛け→昨年からの変更

地本	単組名	6.部分休業(育児期間)		7.家族および子どもの看護休暇					8.介護休暇				9.介護時間				10.短期の介護休暇			11.生理休暇 ※特別休暇	
		現行の状況	取得対象年齢	取得対象	日数(年間●日)	取得方法	看護の対象	備考	期間	取得方法	取得対象	復職調整	期間	取得方法	年間日数	対象となるもの	取得方法	現行の状況	取得単位		
		一日●時間を超えない範囲	①小学校就学初期(未就学児)②中学校就学初期(小学生)③その他	①子のみ ②家族含む(範囲)	①15分単位 ②30分単位 ③1日 ④その他	①けが、病後(予防接種)②健康診断(心臓)③ハザード・避険介助④その他						①有取得期間の1/2 ②無 ③その他					①3日以内 ②2日以内 ③痛度なし ④痛体扱い ⑤その他	①15分単位 ②30分単位 ③1日 ④その他	①時間単位 ②日単位 ③その他		
道北	旭川市職労	2	小学校就学初期	子のみ	時間・半日・1日	①②③		①	時間・半日・1日	②	100/100以下	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	④職員が世話を行う要介護者	時間・半日	①	時間			
道北	富良野市労連	2(30分単位)	小学校就学初期	家族含む	時間・1日	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	②	3/3	①	30分	制度なし	-	-	①	時間			
道北	鷹栖町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	①	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	②	1日			
道北	比布町職	2	小学校就学初期	家族含む	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	②	1日			
道北	上川町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	1/2	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	時間			
道北	愛別町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	②	時間			
道北	当麻町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	②	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	②	時間			
道北	東川町職	2	小学校就学初期	家族含む	時間・1日	①④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	②	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間・1日	②	1日			
道北	東神楽町職	2	規定なし	子のみ	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	1/2	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	①	時間			
道北	美瑛町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間・1日	①	時間			
道北	上富良野町職	2	小学校就学初期	家族含む	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	30分	制度なし	-	-	②	時間			
道北	南富良野町職	2	3歳	子のみ	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	1日			
道北	占冠村職	2	小学校就学初期	家族含む	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	不明	①	時間	14日	②	時間	①	時間・1日			
道北	士別市労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	1日			
道北	名寄市労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	1日			
道北	和寒町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	③	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	③	時間	②	1日			
道北	剣淵町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	②	時間			
道北	下川町職	2	1歳	子のみ	時間	①②	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	時間			
道北	美瑛町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間・1日	②	時間			
道北	音威子府村職	無	-	子のみ	時間	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	①	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	①	1日			
道北	中川町職	2	3歳	子のみ	時間	①②	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	②	分			
道北	東神楽社協職組	2	1歳	子のみ	時間	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	③	-	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	②	時間			
道北	留萌市労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	③	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	③	時間・1日	①	1日			
道北	増毛町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	④同居問わず祖父、兄弟姉妹に加え、同居に限り父母、配偶者、配偶者の父母、子	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	④同居問わず祖父、兄弟姉妹に加え、同居に限り父母、配偶者、配偶者の父母、子	時間・1日	①	1日			
道北	小平町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	①	1日			
道北	苫前町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	④	時間			
道北	初山利村職	2	3歳	子のみ	時間	①	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	1日	②	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	1日			
道北	遠別町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	①	無	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	①	時間	①	1日			
道北	天塩町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間・1日	②	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	④不明	時間	①	1日			
道北	羽幌町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	②	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	②	時間	①	時間			
道北	稚内市労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③④	①~⑤※小中学生以下の場合は1日4回まで分割可	①	時間	③	1/2	①	30分	要介護者1.5日、2人10日	③	時間	⑤必要期間	1日			

2021権利実態調査(部分休業・家族おおよび子の看護休暇・介護休暇・特定事業主行動計画・生理休暇)[2021.4.30時点]

※白抜き文字→補充

網掛け→昨年より変更

Table with 14 main columns: 地本 (Prefecture), 単組名 (Organization), 6.部分休業(育児時間) (Part-time Leave (Childcare)), 7.家族おおよび子どもの看護休暇 (Family/Child Care Leave), 8.介護休暇 (Nursing Leave), 9.介護時間 (Nursing Time), 10.短期の介護休暇 ※2010年6月改正育児介護休業法にて新設 (Short-term Nursing Leave ※New since June 2010 amendments), 11.生理休暇 ※特別休暇 (Physiological Leave ※Special Leave). Rows list various municipalities like 道北, 道南, 空知, 函館市, 函館市職労, etc.

地本	単組名	6.部分休業(育児期間)		7.家族および子どもの看護休暇				8.介護休暇				9.介護時間				10.短期の介護休暇 ※2010年6月改正育児介護休業法にて新設				11.生理休暇 ※特別休暇	
		現行の状況	取得対象年齢	取得対象	取得対象年齢	取得方法	看護の対象	備考	期間	取得方法	取得対象	復職時調整	期間	取得方法	年間日数	対象となるもの	取得方法	現行の状況	取得単位		
空知	国家公務員	2(30分単位)	小学校就学初期まで	子のみ	1日又は1時間	①~④	①通算6ヶ月を超えない範囲で3回まで分割可 ②30分単位 ③その他	①通算6ヶ月を超えない範囲で3回以下、かつ6ヶ月以下	①2(時間単位)②1日(時間以内)	配偶者、父母、子、祖父、兄弟姉妹等	3/3	①連続する6ヶ月以内につき2週間を超えない ②その他 ③制度なし	②時間単位	年5日(要介護者2人以上年10日)	配偶者、父母、子、祖父、兄弟姉妹等	1日又は1時間	④	無	無		
空知	上砂川町職労	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③⑤ 通院介助	1つの要介護ごとに3回以下、かつ6ヶ月以下	時間・1日	②	②	1/2	①	時間・1日	要介護者1人5日、2人10日	①	④	④	1日	1日		
空知	三笠市職労	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①	①	時間	②	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	時間	時間		
空知	岩見沢市職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①	①	①	時間・1日	②	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	1日	1日		
空知	岩見沢市職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②④	①	①	時間・1日	②	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	1日	1日		
空知	岩見沢市職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②④	①	①	時間・1日	②	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	1日	1日		
空知	月形町職労	1	小学校就学初期	子のみ	時間	①	①	①	時間	②	無	③	分	無	②	②	無	無	無		
空知	南幌町職労	1	小学校就学初期	子のみ	時間	①	①	①	時間	②	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	④	④	④		
胆振	登別市職労	2	3歳	子のみ	15分	①	⑤入学時等の手続	①	時間	③	無	①	30分	無	③	③	④	④	時間		
胆振	室蘭市職労	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③④⑤	⑤入学時等の手続	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	①	①	1日		
胆振	伊達市職労	2	1歳	子のみ	時間	①②③④	①②③④	①	時間	②	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	②	1日		
胆振	洞爺湖町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間	①	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	①	①	①	①	時間		
胆振	安平町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間	②	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	①	①	①	①	時間		
胆振	むかわ町職	2	小学校就学初期	子のみ	分	①②③④	①②③④	①	時間・1日	③	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	①	①	時間・1日③		
胆振	苫小牧市職労	2	3歳	子のみ	時間・1日	①②③④	①②③④	①	時間・1日	③	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	③	③	時間		
胆振	厚真町職	2	小学校就学初期	子のみ	15分	①②③④	①②③④	①	時間	①	無	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	②	1日		
胆振	白老町職労	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①	①	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	④	④	1日		
日高	日高町職	2	3歳	子のみ	時間	①	①	①	時間	②	1/2	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	①	①	時間		
日高	平取町職労	2	小学校就学初期	子のみ	1日	①②	①②	①	時間	②	無	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	②	②	④2日	④2日	1日		
日高	新ひだか町職	2	1歳	子のみ	時間	①	①	①	時間	②	無	①	分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	①	①	時間		
日高	浦河町職	2	1歳	子のみ	1日	①②	①②	①	時間	②	1/2	①	分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	②	1日		
日高	様似町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②	①②	①	時間	②	1/2	①	分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	④	④	1日		
日高	えりも町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間・1日	①②③④	①②③④	①	時間・1日	③	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	①	①	時間・1日		
網走	網走市労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	※家族看護休暇:配偶者及び1親等の血族又は、姻族に限り、一年度において30日以内	①	時間・1日	③	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	1日	請求のあった期間	時間		
網走	斜里町労連	2	小学校就学初期	家族含む	1日	①②	父母、子、配偶者の1日以上の疾病療養	①	時間・1日	①	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	①	①	①	①	時間		
網走	清里町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間・1日	③	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	②	②	時間・1日		
網走	小清水町職	その他	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間・1日	③	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	①	①	時間		
網走	美幌町職	2	3歳	子のみ	時間	①②	①②	①	時間	②	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	①	①	時間		
網走	北見市労連	2	小学校就学初期	子のみ	15分	①②③	①②③	①	時間・1日	②	無	①	分	要介護者1人5日、2人10日	②	②	②	②	1日		
網走	訓子府町職	2	3歳	子のみ	時間	①②③④	①②③④	①	時間	③	3/3	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	②	②	1日		
網走	置戸町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間	③	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	①	①	時間		
網走	遠軽町労連	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②③	①②③	①	時間	③	無	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	①	①	1日		
網走	興部町職	2	3歳	子のみ	時間	①	①	①	時間・1日	③	1/2	①	30分	要介護者1人5日、2人10日	③	③	①	①	時間		
網走	雄武町職	2	小学校就学初期	子のみ	時間	①②	①②	①	時間	①	無	①	時間	要介護者1人5日、2人10日	①	①	④	④	必要最低限		

地 域	単 組 名	12 妊産産者休暇 ※特別休 職 業 休 業 制 度		13 妊娠・出産後産院休養		14 育児のための短時間勤務制 度		15 早出退勤勤務		16 不妊治療休暇	17 更年期に関する 休暇	18 シェアリングハクに関する 措置	19 就業主が毎年点検している②に該当しない	20 その他、独自の休暇制度について
		日以内	日以内	妊娠前	妊娠後	有無	対象期間	①あり(身体的) ②なし	有無					
	国家公務員					妊産産者から出産後5年まで	36週1週1回	有	①②③				就業主が毎年点検している②に該当しない	
	全道行					妊産産者から出産後5年まで	36週1週1回	有	①②③				就業主が毎年点検している②に該当しない	
札幌	札幌市職連	7	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			設置済		リフレンジュ休暇(勤務30年8日、勤務20年2日、ともに分単位)、ホランティア休暇など
札幌	札幌市労	7	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			設置済		リフレンジュ休暇5日、永年勤続休暇3日(職専免)
札幌	札幌労働協	7	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			設置済		リフレンジュ休暇(年間6日~9月、12~3月に取得可5日)、永年勤続休暇(10年、20年、30年とも3日以内)、健康診断、ホランティア休暇
札幌	札幌市交通労働組	7	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	6歳			設置済		リフレンジュ休暇5日、永年勤続休暇3日(職専免)
札幌	札幌市公共労働組	20	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			未定		
札幌	札幌市公共労働組	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	①②③			設置済		
札幌	国保連労組	14	7月4週1回	7月9月2週1回	9月から週1回			無	-			設置済		結婚休暇(連続8日以内(土日祝を除く)、永年勤続休暇(3日以内(勤務0年)、骨髄バンク休暇(日数の定めなし)、ホランティア休暇(年8日)、健康増進休暇(年6日)、法要休暇
札幌	北支労働	7	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	①②③			設置済		リフレンジュ休暇、永年勤続休暇
札幌	江別市職労	必要最 小限度	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			設置済		健康増進休暇(冬期2日)
札幌	千歳市職労	必要最 小限度	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			設置済		リフレンジュ休暇5日
札幌	恵庭市職労	必要最 小限度	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①	病気休暇として取得可能		設置済		リフレンジュ休暇2日以内、不妊治療休暇(病気休暇として取得可能)
札幌	石狩市職労	必要最 小限度	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			設置済		健康増進休暇(10月~3月に2日)
札幌	北広島市職労	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			設置済		
札幌	当別町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			設置済		
札幌	企業局労組	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	②③			設置済		ゆとり休暇
札幌	医療生協労組	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			未定		リフレンジュ休暇等
札幌	新篠津村職	無	全て病休					無	-			未定		
札幌	厚田町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			設置済		夏季休暇(リフレンジュ休暇)
札幌	南幌町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②			設置済		
札幌	七戸町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①③			設置済		
札幌	喜茂別町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	無	-			未定		
札幌	真狩村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①			未定		
札幌	芦川町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			未定		
札幌	留寿都村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①			未定		
札幌	小樽市立病院労組	7	無			母子保護法10・15条必認と認める期間		無	-			未定		
札幌	赤井町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			未定		
札幌	仁木町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①③			未定		
札幌	古平町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	35週まで2週1回	36週1週1回	無	-			未定		
札幌	赤井川村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①			未定		
札幌	積丹町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②③			未定		
札幌	島牧村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①②			未定		
札幌	寿都町職	無						有	①③			未定		リフレンジュ休暇
札幌	岩内町職	無						有	-			未定		
札幌	黒松内町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	有	①③			未定		
札幌	神恵内村職	無						無	-			未定		

地 域	単 組 名	12 妊娠・出産後産院休職				13 妊娠・出産後産院休職		14 育児のための短時間勤務制		15 早出出勤勤務		16 不妊治療休暇	17 更年期に関する休暇	18 セクハラ対策に関する措置	19 その他、独自の休暇制度について
		12 妊娠・出産後産院休職 ※特別休暇 ●日以内 ●週以内	妊娠・出産後産院休職 ●週以内	妊娠・出産後産院休職 ●週以内	妊娠・出産後産院休職 ●週以内	現行の状況	その他	導入状況	取得可能期間	有無	対象期間				
道北	国家公務員	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
札幌	共相町職	4	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	未定	
札幌	共相町社ニオン	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	未定	
札幌	泊村職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		未定		無	-	無	無	未定	
道北	旭川市職労	20	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	設置済	
道北	富良野市労連	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1	母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合、必要と認められる期間(出産後は会計年度任用職員のみの制度あり)	導入済	小学校就学前	無	-	無	無	設置済	ドナー休暇、ボランティア休暇
道北	札幌市職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	比布町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①	無	無	設置済	
道北	上川町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	当麻町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	
道北	東川町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	
道北	東神楽町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①	無	無	設置予定	
道北	美瑛町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	上富良野町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前 3歳	有	①②③	無	無	設置済	
道北	南富良野町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	1歳	有	①	無	無	未定	
道北	占冠村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		有	①③	無	無	設置済	
道北	士別市労連	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		無	-	無	無	設置済	
道北	香町市労連	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	和寒町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	未定	
道北	剣淵町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	下川町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		有	①③	無	無	未定	
道北	美深町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		有	①②③	無	無	設置予定	
道北	音威子府村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		未定		無	-	無	無	未定	
道北	中川町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		有	①③	無	無	未定	
道北	東神楽社協職組	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		未定		無	-	無	無	未定	
道北	留萌市労連	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	リフレッシュ休暇(年2日)廃止しました。
道北	増毛町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	-	無	無	設置済	
道北	小平町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	五ヶ所町職	無	制度なし					導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	未定	
道北	初山別村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道北	遠別町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	
道北	天塩町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①⑤	無	無	未定	
道北	羽幌町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	設置済	
道北	稚内市労連	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	未定	
道北	稚粒村職	無	7月4週1回	8月9週2週1回	10月1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	設置済	
道北	兵衛別町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	
道北	中島別町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済		有	①③	無	無	設置済	
道北	枝幸町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1	※出産後1年は、医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示した場合のみ。	導入済	1歳	有	①	無	無	設置済	
道北	豊富町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	未定	
道南	函館市職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道南	函館公労	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	-	無	無	設置済	
道南	函館病院労組	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	
道南	函館市交通	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		未定(旅行中)		有	①②③	無	無	設置済	
道南	本木内町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	無	-	無	無	未定	
道南	七飯町労連	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1		導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	

2021権利実態調査(妊娠障害休暇・妊娠出産後復帰休暇・育児短時間勤務制度・早出遅出勤務・不妊治療・更年期・セクハラ対策・その他)[2021.4.30時点]

Table with columns for Prefecture (e.g., 北海道, 青森県), City (e.g., 国家公務員, 鹿沼市), and various labor law categories (12-18). The table contains detailed information on leave policies and their implementation across different municipalities.

2021権利実態調査(妊娠障害休暇・妊娠出産後復帰休暇・育児短時間勤務制度・早出出勤務・不妊治療・更年期・セクハラ対策・その他)[2021.4.30時点]

※白抜き文字→拡充 網掛け→昨年からの変更

地本	単組名	12 妊娠・出産後復帰休暇				13 妊娠・出産後復帰休暇		14 育児のための短時間勤務制		15 早出出勤務		16 不妊治療休暇	17 更年期に関する休暇	18 セクハラ対策 ハラスメント対策措置	19 就業 主が毎年成績している② 21年以上に成績して 予定3未満 ない
		12 妊娠 障害休暇 ※特別休 暇	現行の 状況	現行の状況	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	取得可能期間	対象範囲	①あり(個体的) ②なし				
日高	国家公務員	無						小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	設置済	
日高	白高町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	3歳	有	①②③	無	無	無	未定	②	
日高	平取町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	3歳	有	①③	無	無	無	未定	②	
日高	新ひだか町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1歳	無	-	無	無	無	未定	①	
日高	浦河町職	無					小学校就学前	有	①④	無	無	無	未定	①	
日高	稚内町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	小学校就学前	有	①②③	無	無	無	設置済	①	
日高	えりも町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	小学校就学前	有	①③	無	無	無	設置済	①	
網走	網走市労連	20					その都度認める期間	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済	①	
網走	斜里町労連	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	未定	②	
網走	清里町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	設置済	①	
網走	小清水町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	有	①②③	無	無	設置済	①	
網走	美幌町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	未定	有	①③	無	無	設置済	①	
網走	北上市労連	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	有	①②③	無	無	設置済	①	
網走	訓子府町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	0	導入済	無	-	無	無	設置済	②	
網走	遠軽町職	無					いづれの期間も医師の指示があつた場合は、その回数	導入済	有	①	無	無	未定	②	
網走	遠軽町労連	無						導入済	有	①②③	無	無	設置済	②	
網走	興部町職	無						導入済	有	①③	無	無	設置済	①	
網走	雄武町職	無						導入済	無	-	無	無	未定	②	
網走	紋別市労連	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	未定	無	-	無	無	設置済	②	
網走	大空町職	無						導入済	有	①③	無	無	設置済	②	
網走	津別町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	有	①	無	無	設置済	①	
網走	佐呂間町職	無						導入済	有	①③	無	無	未定	①	
網走	滝上町職	無						導入済	有	①③	無	無	未定	①	
網走	広域特別病院労組	14						導入済	無	-	無	無	設置済	②	
十勝	帯広市労連	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	小学校就学前	有	①③④	無	無	設置済	①	
十勝	新得町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	小学校就学前	無	-	無	無	設置済	①	
十勝	上士幌町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	小学校就学前	有	①④	無	無	未定	②	
十勝	士幌町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	小学校就学前	有	①③	無	無	設置済	②	
十勝	陸奥町職	無						小学校就学前	無	-	無	無	設置済	①	
十勝	足寄町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	小学校就学前	無	-	無	無	未定	①	
十勝	本別町職	無						小学校就学前	無	-	無	無	設置済	①	
十勝	神田町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	未定	②	
十勝	神田町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	未定	②	
十勝	神田町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	未定	②	
十勝	新別町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	有	①②③	無	無	設置済	①	
十勝	中札内町職	無						導入済	無	-	無	無	未定	②	
十勝	更別町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	無	-	無	無	未定	②	
十勝	広尾町職	14	妊娠・出産後まで ●週間に●回 ●日以内	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	妊娠・出産後から 復帰まで ●週間に●回	1	導入済	有	①②	無	無	設置済	②	
十勝	清水町職	無						導入済	有	①	無	無	設置済	①	

2021権利実態調査(妊娠障害休暇・妊娠出産後産院休職・育児短時間勤務制度・早出退出勤務・不妊治療・更年期・セクハラ対策・その他)[2021.4.30時点]

※白抜き文字→拡充 継続→昨年からの変更

地本	単組名	12 妊娠障害休暇 ※特別休暇				13.妊娠、出産後産院休職				14.育児のための短時間勤務制		15.早出退出勤務		16.不妊治療休暇	17.更年期に関する休暇	18.セクハラ対策 ハラスメント対策	19.就業主が毎年点検している②点検して点検していない	20.その他、独自の休暇制度について
		●日以内	妊娠休業まで ●週間に●回	妊娠休業から 出産まで ●週間に●回	妊娠休業から 出産後1年まで ●週間に●回	その他	導入状況	取得可能期間	有無	対象範囲	①あり(個別的) ②なし	①あり(個別的) ②なし	①就業主が毎年点検している②点検して点検していない					
	国家公務員	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済		
十勝	芽室町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	設置済		
十勝	音更町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	未定		
十勝	大樹町職	無	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	未定		
釧路	釧路市ユニオン	20	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	無	-	無	無	設置済		
釧路	別荘町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①	無	無	設置済		
釧路	鶴居村職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	1歳	無	-	無	無	未定		
釧路	精茶町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	1歳	無	-	無	無	未定		
釧路	厚岸町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	②③	無	無	設置済		
釧路	浜中町職	14	7月まで4週1回	8~9月2週1回	10月1週1回	0				導入済	小学校就学前	無	-	無	無	未定		
釧路	根室市職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	1歳	無	-	無	無	設置済	長期勤続休暇(勤続20年及び30年勤続者に当該年度に勤務を要しない日及び休日を除いて原則として連続する8日の範囲内の期間)	
釧路	中標津町労働	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①②③	無	無	設置済		
釧路	別荘町職	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①③	無	無	設置済		
釧路	標津町職	14	7月まで4週1回	8~9月2週1回	10月1週1回	0				導入済	小学校就学前	無	-	無	無	設置済		
釧路	羅臼町職労	14	23週4週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	調整中	有	①③	無	無	未定		
釧路	白糠町職	無	23週2週1回	24~35週2週1回	36週1週1回	1				導入済	小学校就学前	有	①	無	無	未定		

2021 職場改善実態調査まとめ

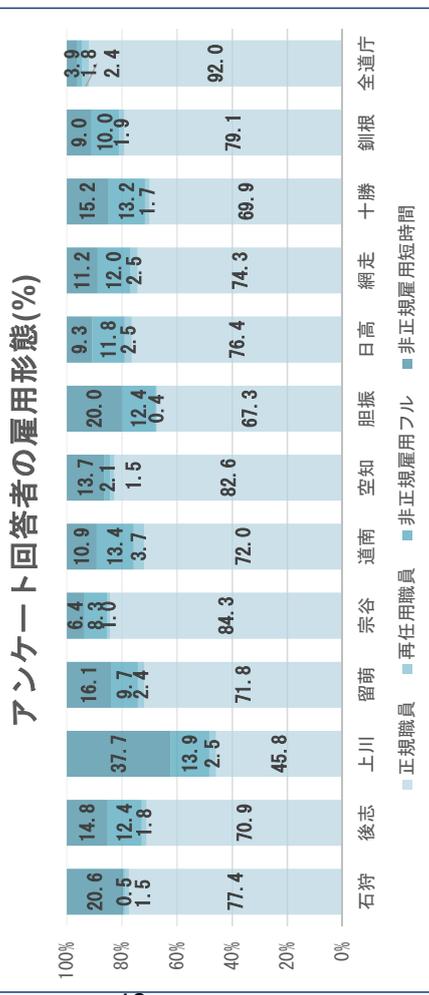
2021年6月作成

【まとめ作成にあたって】

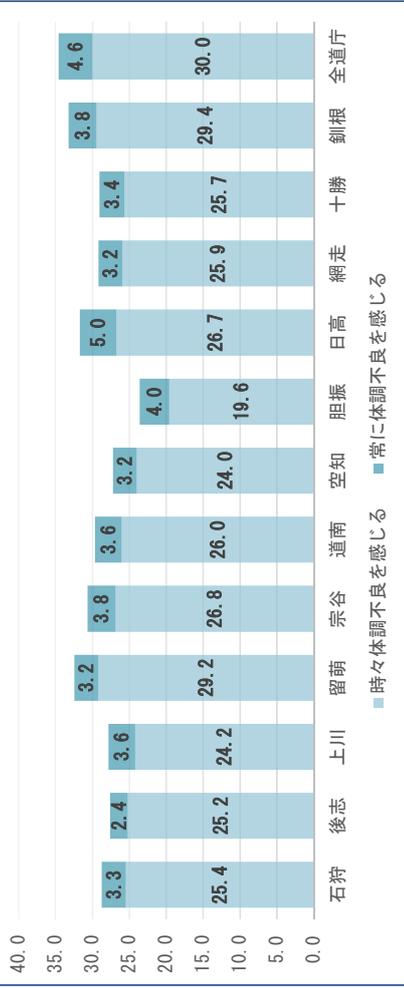
道本部女性部では、毎年12月から4月を「女性のたたらく権利確立運動強化月間」と位置づけ、女性が一人の労働者として、健康で安心して働き続けられる職場づくりをめざしており、「総点検・総学習・総実践」の運動を全単組で取り組むことを提起しています。その取り組みのひとつが「職場改善実態調査」です。職場における女性の権利行使の実態や、働き方を把握し、課題を明らかにすることにより、定年まで健康で安心して働き続けられる職場づくりに取り組むことを目的として、アンケート調査を例年実施しています。本調査結果のうち、注目すべき項目についてまとめました。全体の傾向と職場実態を照らし合わせながら、課題の洗い出しと改善に向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

【調査の回答状況】

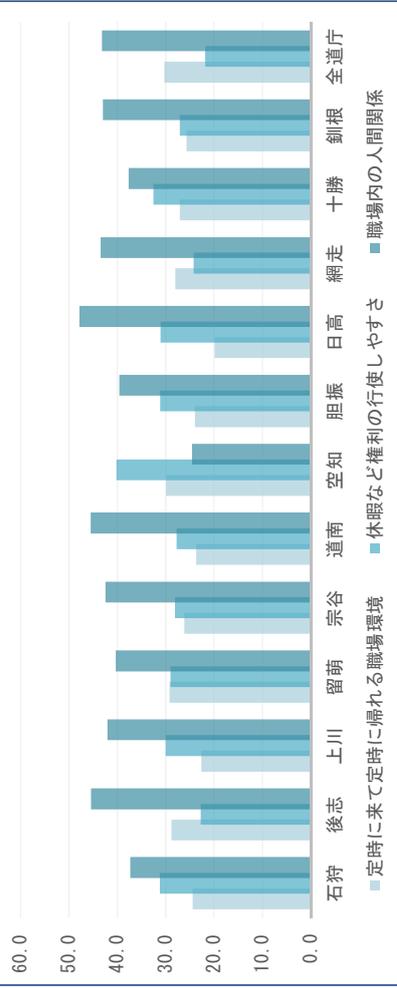
12,070人 (正規職員：8,654人 67.2% 再任用職員：262人 79.9%
非正規雇用フルタイム：1,123人 85.9% 非正規雇用短時間：2,031人 76.1%)
10・20歳代：22.0% 30歳代：19.6% 40歳代：31.0% 50歳代：27.0% 不明：0.4%



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】

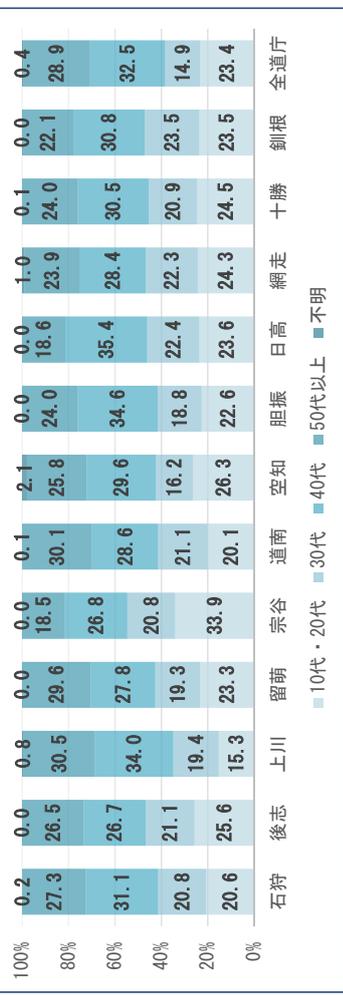
約3割の女性から「からだの不調と付き合いながら働いています。不調を感じているときに、どのように対応していますか?」から「からだを労わることではできていますか?」が「ガマンをしていませんか?」

「健康で働き続けるために改善が必要だ」ということについて、今回の調査では、全道平均の1番が「職場内の人間関係」になりました(正規職員40.1%、再任用職員45.8%、非正規雇用フルタイム46.3%、非正規雇用短時間41.3%)。これまでは「定時に来て定時に帰れる職場環境」が多くあげられていました。

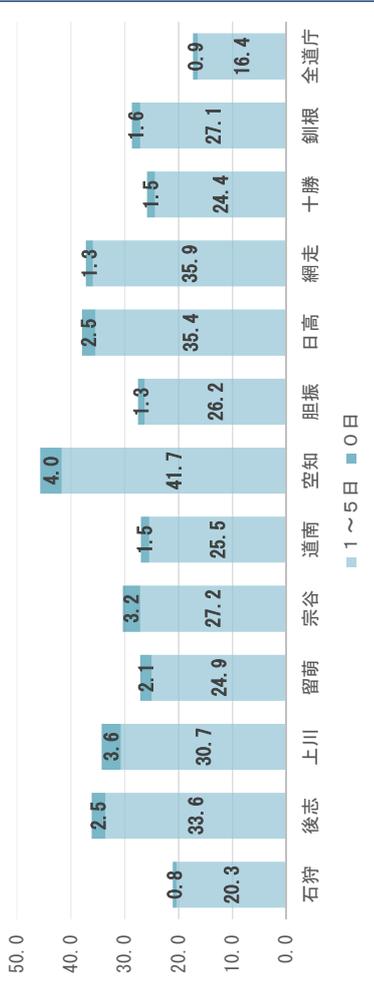
では、定時に帰れるようになったのでしょうか? 時間外労働の上限規制が始まり、縮減にむけた取り組みが始まっていますが、総体の労働量は減るばかりか、新型コロナウイルスで新たな業務が次々と舞い込んでいます。長期にわたって職場環境の改善がされない状況に置かれていると、「何をやってもらいたい」と感じる「学習性無力感」に陥ってしまうことも…。人間関係の問題を個人的な問題だと片付けていませんか? その背景に組織的な要因(業務分担や人員配置など)がないか、「職場の問題点」を意識しましょう。

改善希望項目の割合をもとに、理想とする職場環境の実現度と、実現にむけて何が阻害要因となっているのか、アンケート回答を紐解きながら、みんなまで話し合おう。

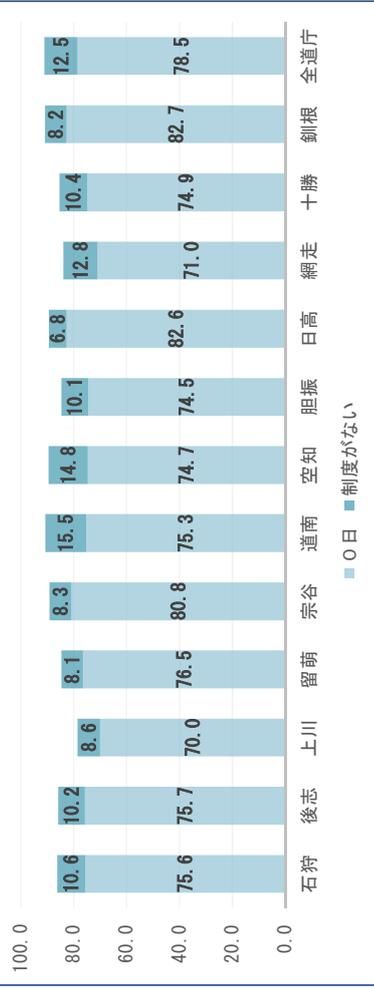
アンケート回答者の年代(%)



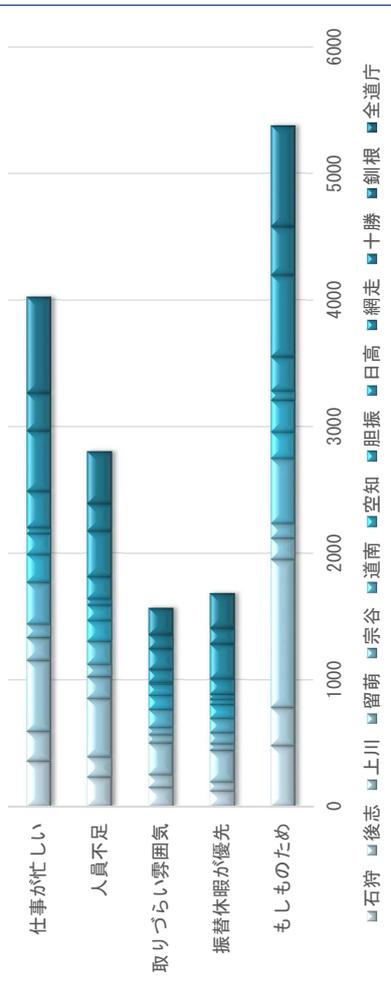
何日の年休を取得しましたか？ (%)



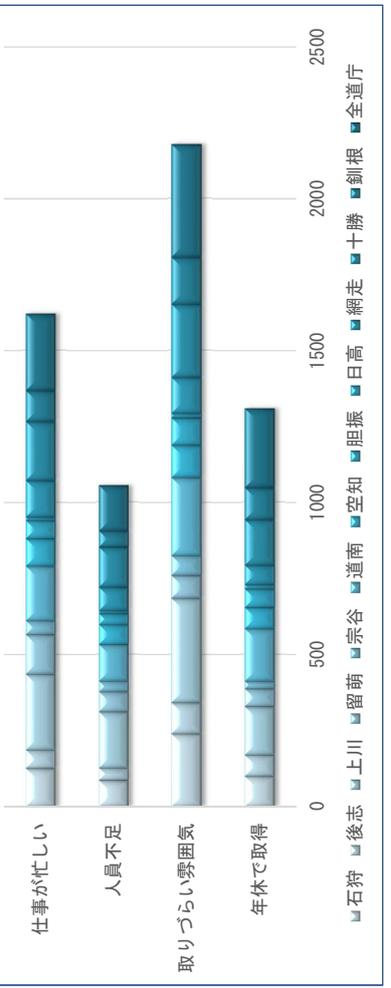
生理休暇 取得0日・制度なし (%)



年休を残した理由は？ (複数回答可・積上)



取得できなかった理由 (複数回答可・積上)



【年次有給休暇】

2019年4月以降、年休5日取得が掲げられているなか、いまだ「0日」の割合は横ばいです。年休を残した理由は、「もしものため」44.5%、「仕事が忙しい」33.3%、「人員不足」23.2%です。正規職員は「仕事が忙しい」42%が最も多く、「もしものため」は再任用職員46.2%、非正規雇用フルタイム67.3%、非正規雇用短時間61.4%が多くなりました。

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が、「年休消化は自己責任」という現状があります。さらに、「年休は自分の判断で取れるものではない」「急用がなければ取得できない」との声もあります。適切な職場の管理体制の構築が必要です。

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といえます。「もしものため」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(対象範囲や取得日数)や新たな休暇の新設など、有給化も含めて改善をはかりましょう。

とはいえ、私たちの職場は「権利行使」と「職場への負担」を天秤にかけざるを得ない状況です。「休む用事がなかった」という声も多々ありますが、余暇・休息を含めて休みやすい職場環境づくりは必須です。

取得できなかった理由 (複数回答可・積上)



【生理休暇】

取得していない割合は、約8割(制度なしを含めると9割)です。「生理の状態は、女性の健康のパートナー(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。ほかに身体的・精神的な症状がありますが、個人

の性質の問題とされてしまい、「生理ぐらいて」との思いを抱える女性も多くなります。業務多忙のなかでは、自分自身に後々降りかかる負担や職場の仲間へのしわ寄せを懸念し、休むことを躊躇してしまい、生理のさつい症状をカマンセざるを得ない実態があります。

また、直接的な表現である休暇の名称や男性職員が周りにいることなどから「休暇処理簿に書きにくい」「生理だと知られたくない」「恥ずかしい」という声も多く、代わりに年休を取得して対応している状況です。

こうした実態から、せっかくある権利を使えるようにと、休暇取得申請の決裁区分を課長決裁から課長補佐決裁に変更し、休暇処理簿を確認する範囲を必要最小限にした、という取り組み事例もあります。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、あたり前に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。権利行使にこだわること、生理や不妊治療に対する理解の輪を広げています。

一方で、生理休暇を取得する人が周りにいないため「取り方がわからない」「前例がない」という声や、なかには「制度を知らない」という回答も意外と多く、今一度、自単組の休暇に関する周知や学習が必要で「取得単位が1日単位で取りづらい」という声もあります。このような場合は、時間単位での取得を求めめることも有効です。

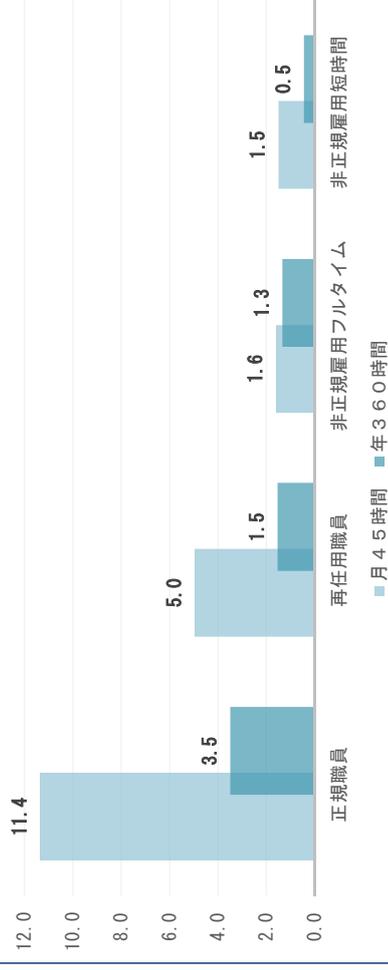
さらに、無給のため取得していない場合もあり、会計年度任用職員等の生理休暇を含む特別休暇の有給化にむけた取り組みも重要となります。

『生理は隠さなければならぬもの』という風潮があると、深刻な病気の症状があっても周りに相談ができず、ということにもつながりかねません。

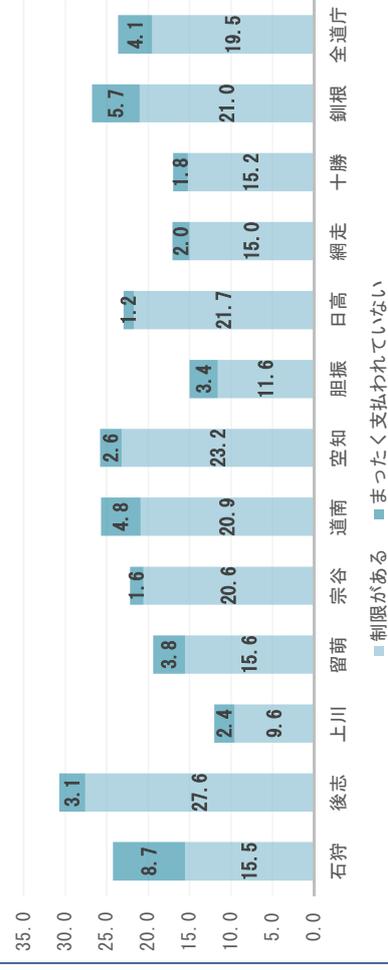
生理への理解を深めようと、『#NoBagForMe』プロジェクトの賛同者が企業や芸能人を中心に増えています。民間企業では、女性も男性も、ともに生理についてディスカッションする「生理研修」を実施し、その後、生理休暇が導入された事例もあります。また、福利厚生の一環として、トイレに生理用品を常備する企業もあります。

また、かかりつけの婦人科医を見つけておくことで安心です。生理の期間は、一生涯で『6年9か月』ともいわれられており、人生においてとても長い付き合いになります。人員確保や時間外縮減にむけた取り組みとあわせて、生理に対する理解を深めるとともに、お互いに体調を気遣う、相手の気持ちをあもんばかることから、権利行使とからたを労わりながら過ごすことができる職場づくりをすすめることが大切です。

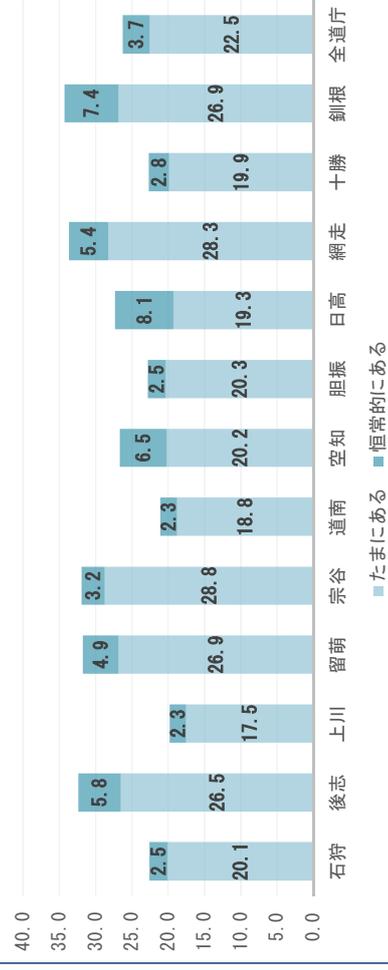
超過勤務時間の上限を超えたか？（％）



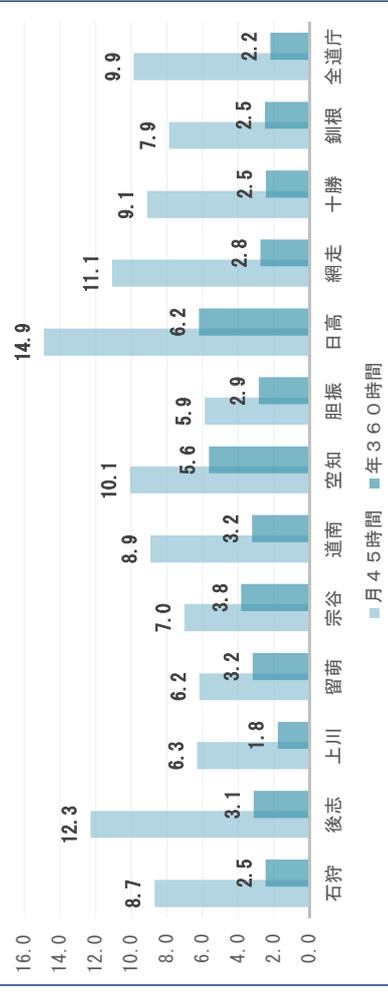
超過手当では支払われていますか？（％）



持ち帰り残業はありますか？（％）



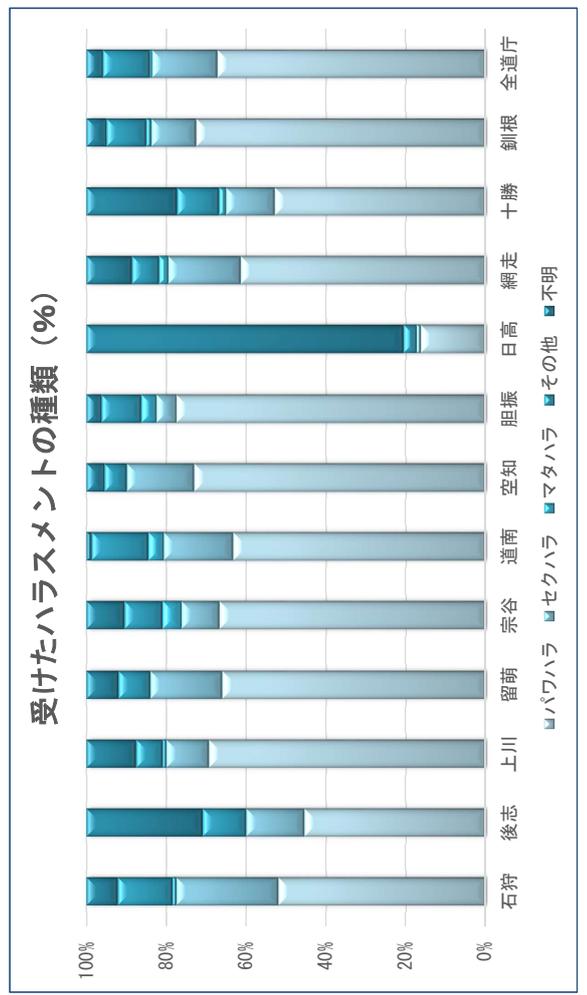
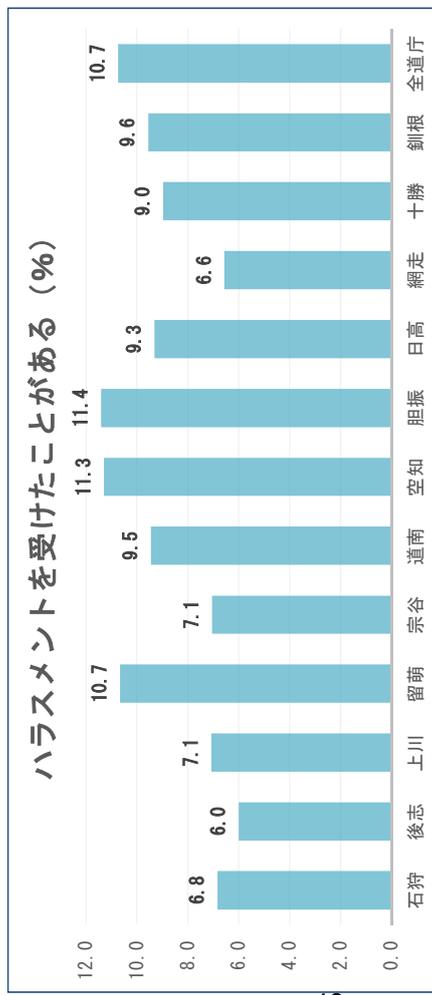
超過勤務時間の上限を超えましたか？（％）



【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時間を超える時間外勤務や持ち帰り残業は、若干減少傾向にあるとはいえ、勤務形態に関わらず上限を超えている実態があります。どこ職場か、仕事内容や人員などを点検し、要因を見つけて対応することが重要です。安易に他律的業務としていないか、条件規制の運用も確認が必要です。

また、時間外労働に対して、手当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。



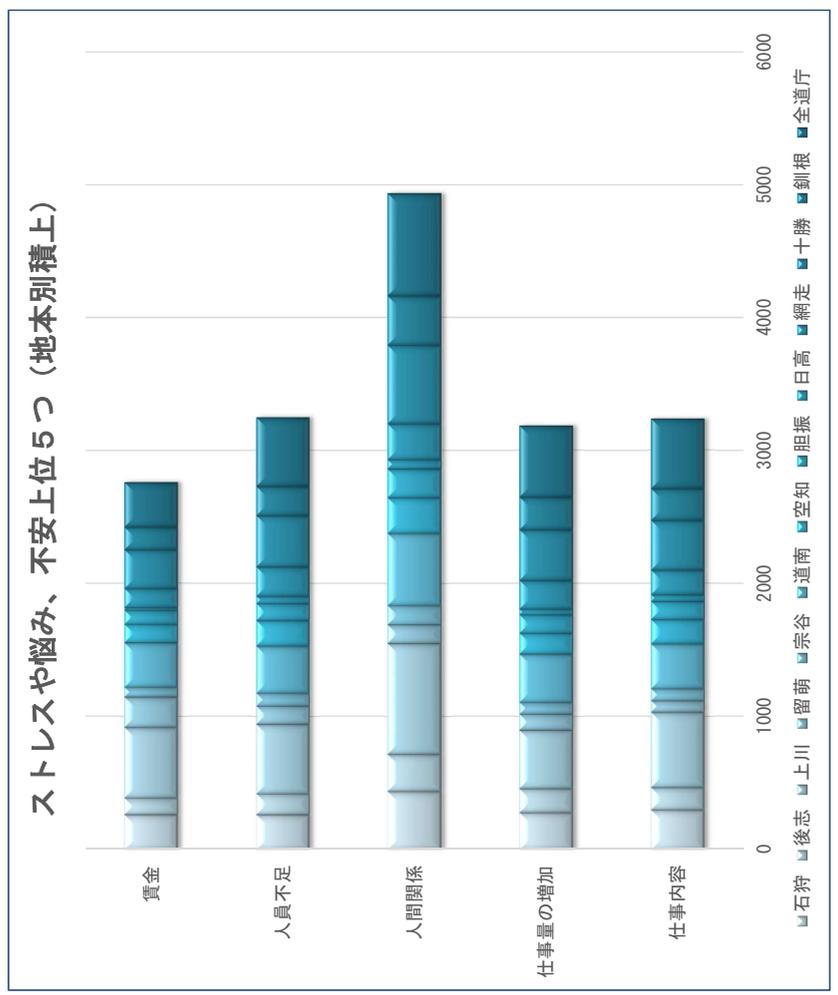
【ハラスメント】

「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。その他ではモラハラやカサハラなどもあげられています。

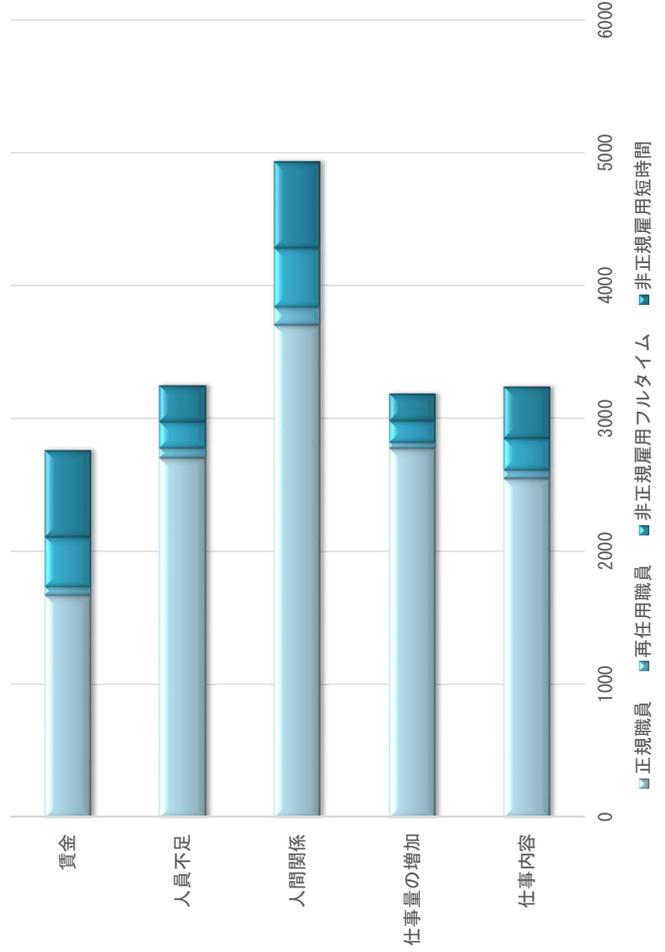
2019年6月には「女性活躍推進法」の一部を改正する法律で「パワー・ハラスメント防止に関する法」が公布・成立され、あわせてセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについても防止対策が強化（就業規則等の整備や相談窓口の設置・周知など）されています。

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す。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うけること）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こ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。

各単組へ道本部（組織部、労安・職業病対策委員会）から『パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして 予防・解決マニュアル』の改訂版（データ）を配布しています。また、厚生労働省のハラスメント対策の総合情報サイト『あかるい職場応援団』には、各ハラスメントの事例が学べる動画が掲載されていますので、ご活用ください。



ストレスや悩み、不安上位5つ（雇用形態別積上）



【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ingことを最大3つ選択してもらいました。すべての雇用形態で「人間関係」が一番多い結果となりました。個人的な感情の問題としてではなく、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、ハラスメントが起きていないか、など職場実態を把握する必要があります。

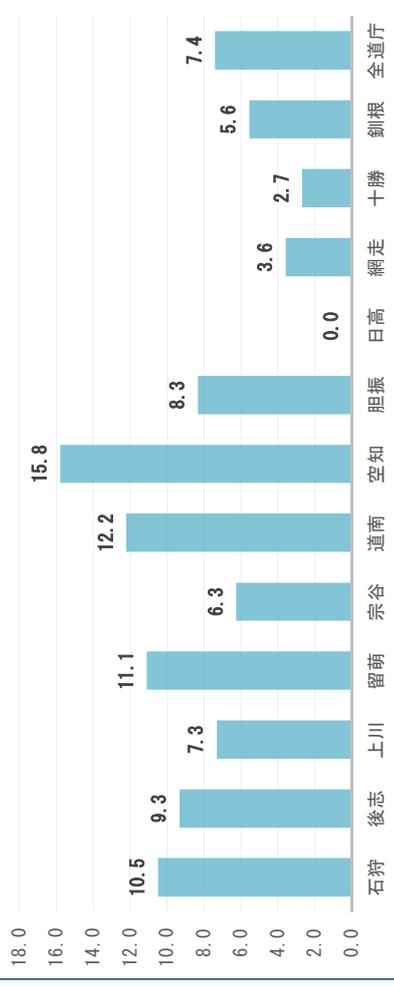
あわせて、「無意識の偏見＝アンコンジャス・バイアス（女性だから・男性だから・正規職員だから・非正規職員だから…など）」が言動に現れたり、職務内容に反映されていないか、当事者の立場になって考えることも大切です。

次いで、正規職員があげた項目は「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、再任用職員や非正規雇用の職員があげた項目は「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ました。これまでと比較して改善された点はあるものの、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。勤務形態と職務内容のアンバランスさ、年収ベースで調整した賃金設計、無休の特別休暇など、課題は山積しています。なくてはならない存在でありながら、「雇用の調整弁」とされ、働きづらさにつながっています。

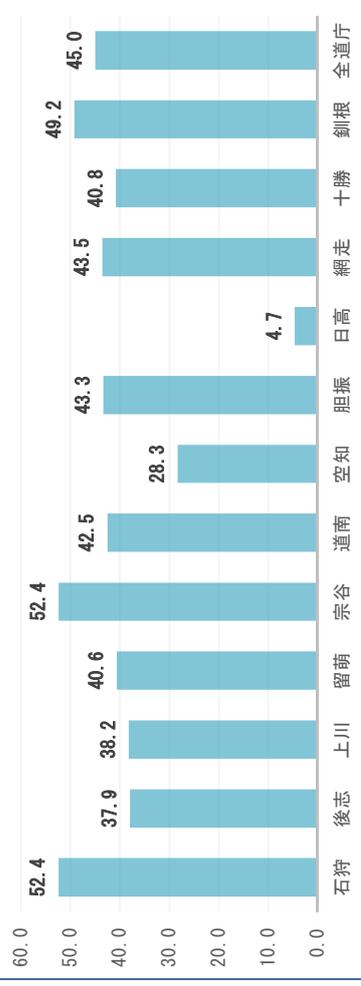
制度や職場体制の問題を明らかにするために、それぞれの立場における不安要素を丁寧に把握することが必要です。

妊娠中、健診に行けなかった（％）

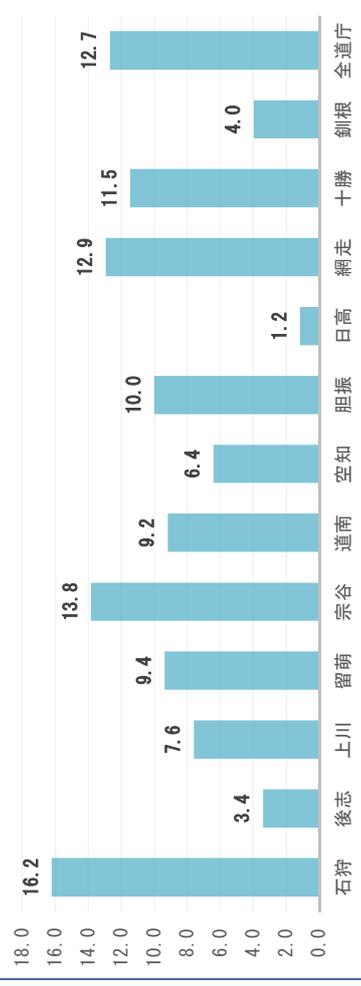


※上記の表は、回答数のうち「不明」の回答数を除き、「いいえ」の割合を再計算したものです

妊娠中、体調を崩すことがあった（％）



マタハラを受けたことがある（％）



【妊産婦の保護】

2015年4月以降に妊娠された方を対象にした設問です。

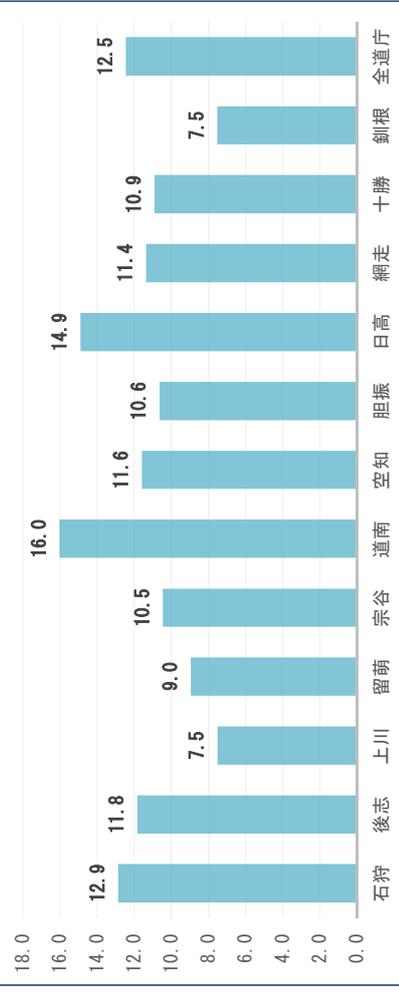
母子保健法で定められている妊産婦の保健指導や健康診査について、男女雇用機会均等法では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。産前に受診すべき回数は、妊娠初期から23週（6ヵ月末）までは4週間に1回、妊娠24週（7ヵ月）から35週（9ヵ月末）までは2週間に1回、妊娠36週（10ヵ月）から出産までは1週間に1回です。

前年度調査において、全道平均70.0%の割合で、妊娠中、健診に行けなかった実態がありました。今年度は大きく割合が減少しました。ただし、減少したとはいえ、受診できていない仲間がいることに変わりはありません。職場への負担を懸念し週休日に受診しているという声もあります。妊産婦健診は母体や胎児の健康のため、妊産婦の体調に関わらず定期的に受診する必要があります。安心して子どもの成長を見守ることのできる職場環境づくりにむけ、継続した取り組みが必要です。

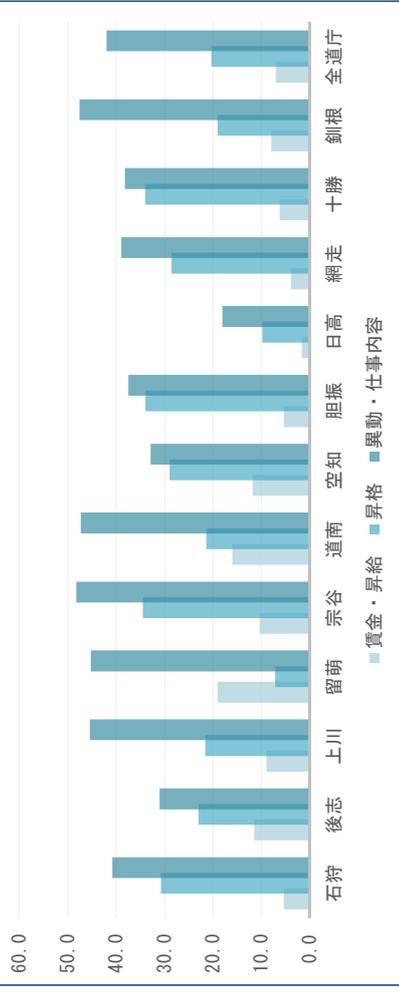
一方で、妊娠中、体調を崩した、という回答は前年度から4倍になりました。妊娠初期には、「つわり」といわれる吐き気や眠気など、妊娠中期には、貧血や倦怠感など、さまざまな体調不良の症状があらわれます。なかには、入院が必要な症状もあります。まずは「無理をしない」ことが第一です。直属の上司にはなるべく早めに報告し、仕事内容や職場体制について相談することも大切です。休む時には、病欠休暇とは別に有給の妊娠障害休暇があると安心です。制度化されていない場合は、休暇新設にむけて取り組みましょう。しかし、産休や育休に対する代替措置がままならない状況から、ハラスメントにつながってしまう実態もあります。「妊婦は知らない」「迷惑」なかには「流産しても仕事にこい」など、心ない言葉に傷ついている仲間がいます。ハラスメント防止の観点からも、改めて代替確保を求めていかなければなりません。

厚生労働省では、母性健康管理サイト『女性にやさしい職場づくりナビ』を開設しています。妊娠中の体調不良に関することや、ハラスメントに関するなどが掲載されていますので、参考にしてください。

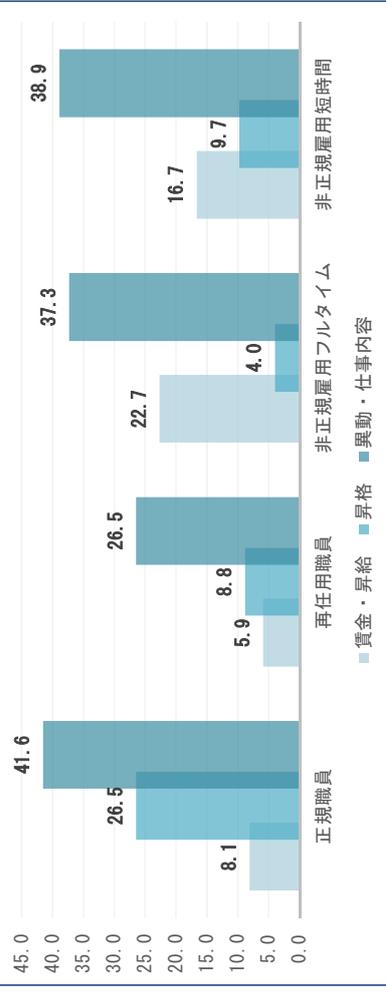
女性差別を感じたことがある (%)



差別の内容 (%)



差別の内容 (%)



【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ことで「異動・仕事内容」が多くあげられています。「雑用をさせられる」「仕事が割り振られない」「異動先の固定化」「夫に合わせた転勤」などにより、キャリアが積み重ねられないという声があります。このような背景が「昇格の遅さ」などにもつながっています。仕事上で関わる住民対応において、「男性を出せ」と言われるなど、職場内外で女性差別はなくなっていないと感じています。

「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」を克服していきたいまよ

【両立支援】

新たに「生理や更年期障害、不妊治療、育児、介護など」とき合いながら働き続けるために必要なことについて、質問しました。上位は「周りの人の負担が過度に増えない職場環境」「柔軟な勤務条件」「上司や同僚の理解」となりました。

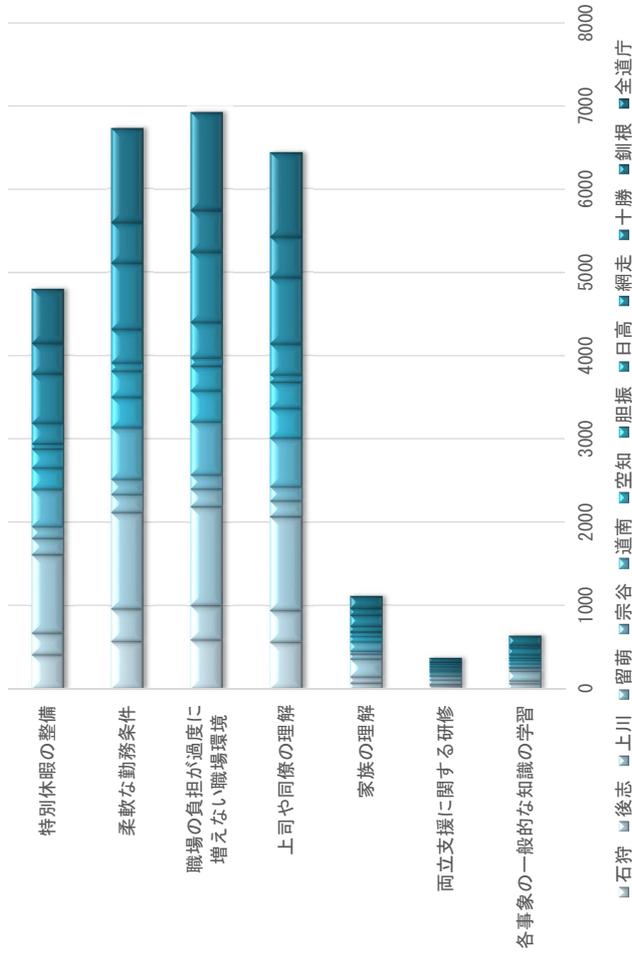
自分自身や家族のケアにむき合うためには「むき合うための時間」が必要です。その時間を確保するには、やはり、「働く時間」の調整が必要となります。今、私たちの職場は、業務量の増加や人員不足により長時間労働が常態化し、ギリギリもしくは許容範囲を超えている状況であるため、誰かが欠けるだけで、大きな負担が降りかかっています。このような環境下では、むき合うこと、もしくは、働き続けることをあきらめざるを得ません。「適正な人員配置や業務量の見直し」、「その時々の状況にあわせた働き方の選択」、「個々の置かれている立場への理解」が求められています。望まれる職場環境の実現にむけて、基本組織や青年部との連携を強め、具体的な取り組みを進めていかなければなりません。

加えて、非正規雇用の職員の場合、「特別休暇の整備」を求める声も多くあります。会計年度任用職員制度の導入にあたっては、総務省マニュアルを下回らない制度設計を進めてきましたが、マニュアルどおりだとしても無給の休暇が多い状況です。引き続き、有給化への取り組みが必要です。

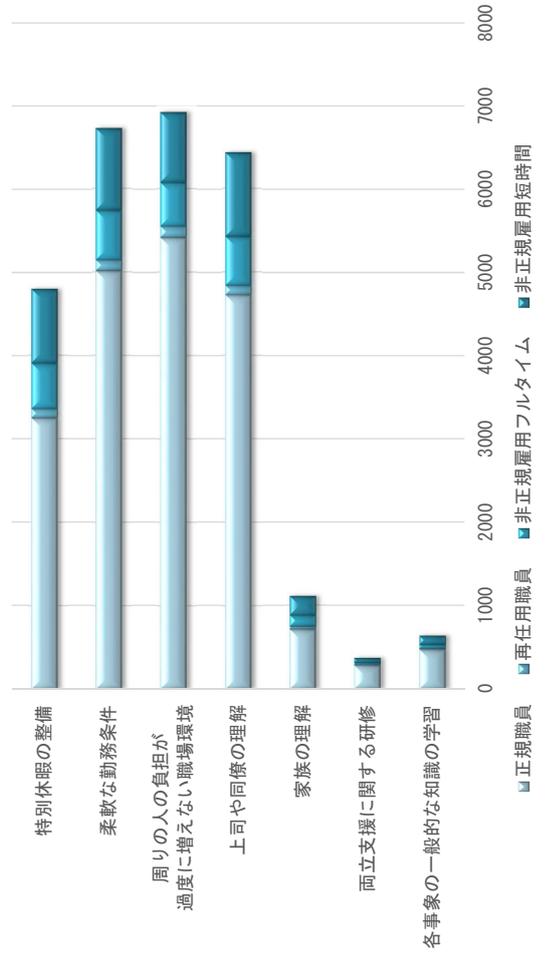
不妊治療に関し、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」が改正され、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれました。適用日は2021年4月1日です。この法律に基づき特定事業主行動計画を策定している場合は、計画内容の点検をしましょう。

また、不妊治療と仕事の両立の実現にむけ、厚生労働省では『不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル（事業主向け）』を作成しています。両立支援導入ステップや民間企業の取り組み事例が記載されていますので、参考にしてください。

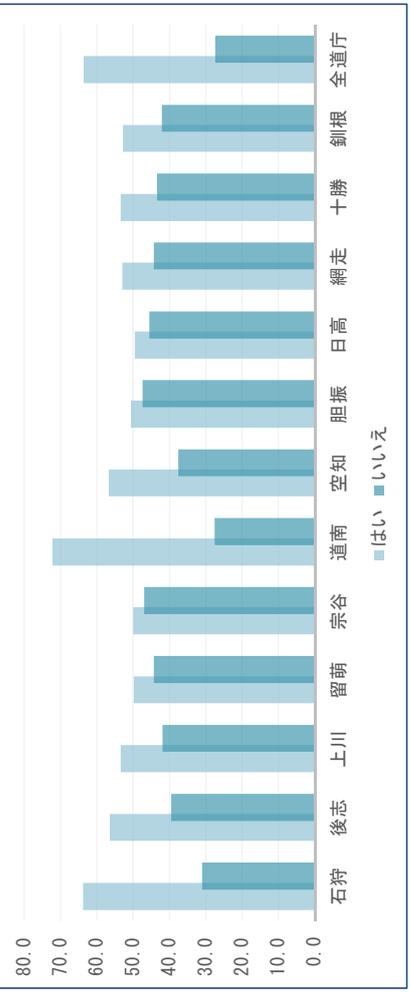
仕事との両立に必要なこと（地本別積上）



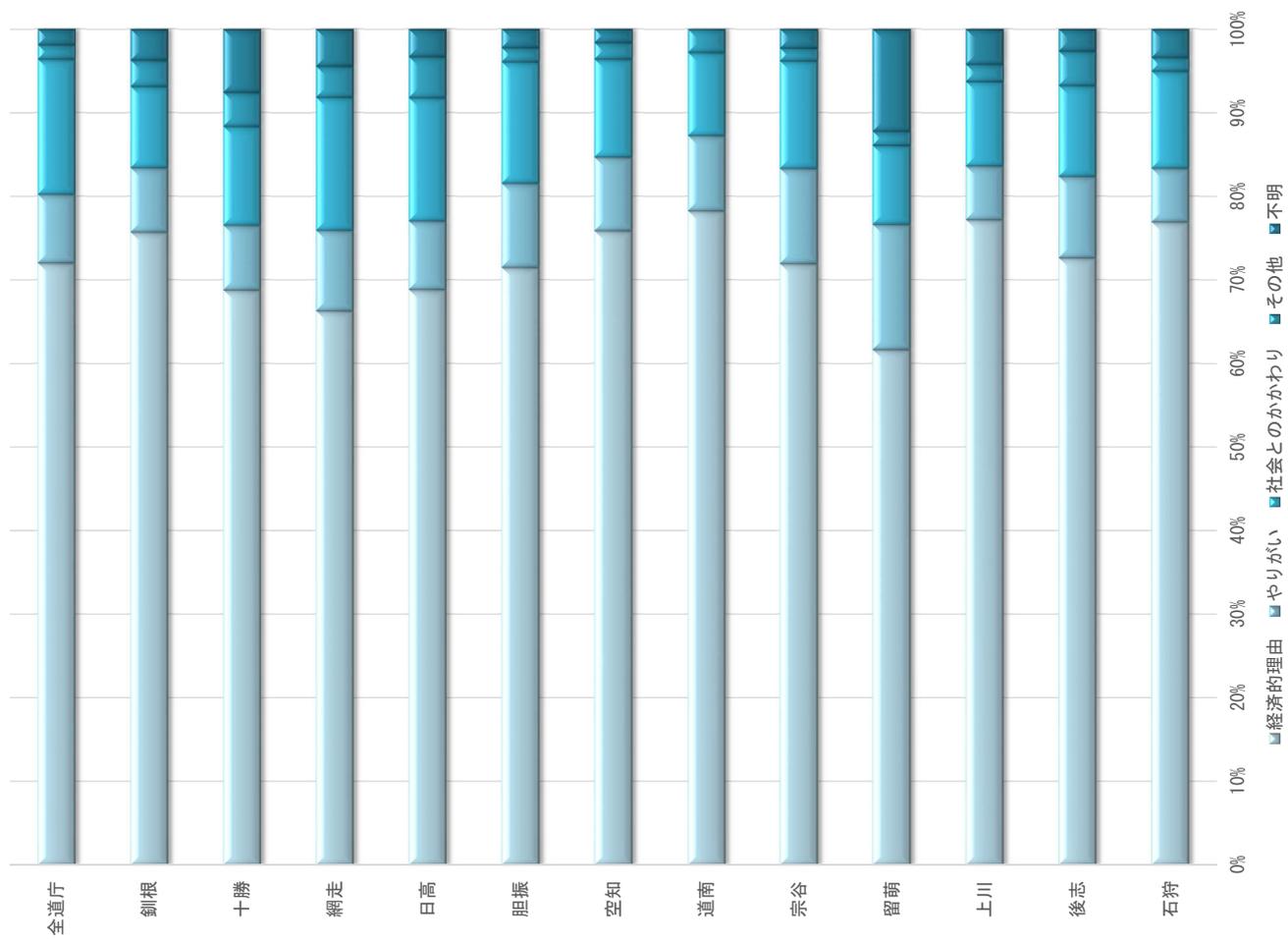
仕事との両立に必要なこと（雇用形態別積上）



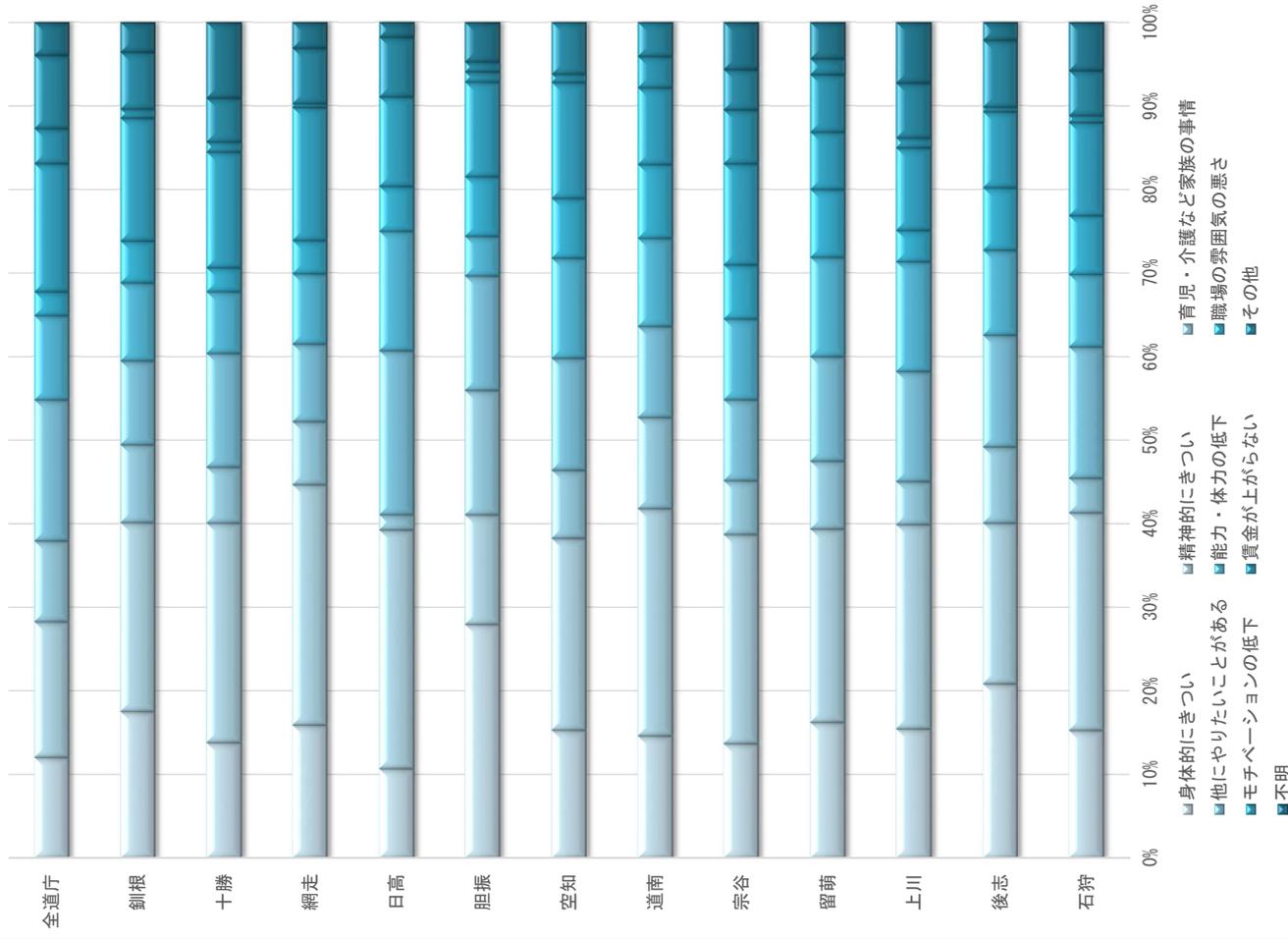
【正規職員】定年まで働きますか？（％）



【正規職員】「はい」の理由 (%)



【正規職員】「いいえ」の理由 (%)



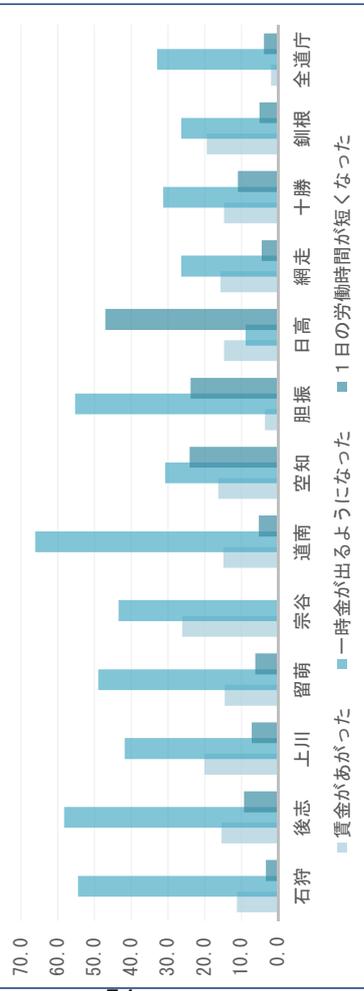
【定年まで働き続けること（正規職員）】

「定年まで働きますか？」の問いに「いいえ」と回答した割合は、全体で37.1%、地本によっては半数近くを占めています。その理由として、「精神的にきつい」、次いで「身体的にきつい」が多くあげられています。「はい」と回答しているも、多くが経済的理由をあげており、「働けるうちは働く」「自信がない」など、定年まで働き続けることができるのか、不安を抱えている状況です。

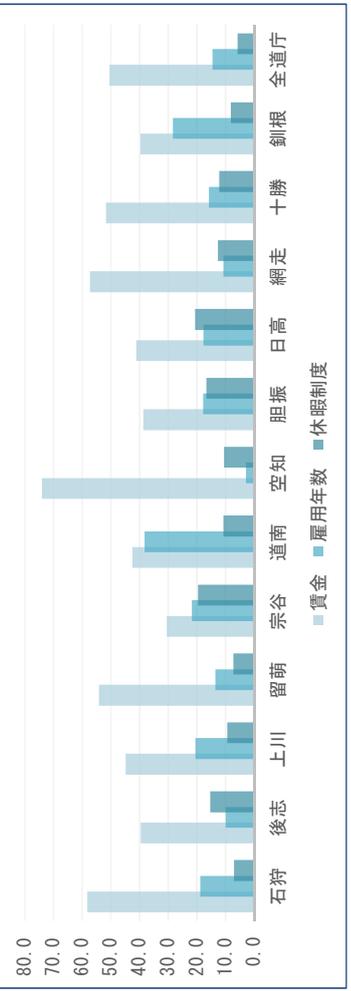
この設問は、「働きますか？」と個人の意思を問う形になっています。「働く」意思を持つには、今自分が置かれている環境において、「働く理由」と「働くことができる条件」が必要です。「いいえの理由」として出された声をもとに、職場における「働くことができる条件」を増やしていかなければなりません。職場改善実態調査の質問項目の最初には、「健康で働き続けるために、何を改善すればよいと思いますか？」という問いがあります。ここで、みなさんが望む改善点と現状は、どれくらいのギャップがあるのでしょうか？ ストレスや不安、悩みの要因としてあげられている項目から、このギャップをうめていくために必要なことは何かを話し合い、改善を求めていくことが大切です。

「定年まで働くこと」という選択肢を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。

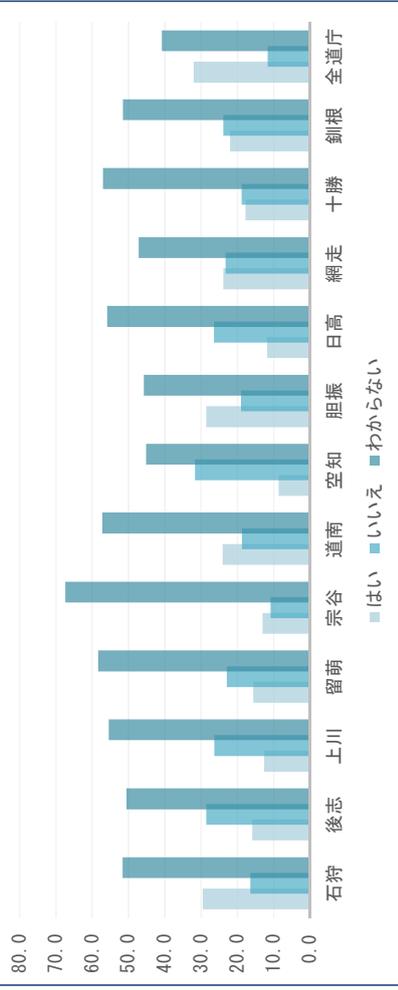
【非正規職員】働き方に変化はありましたか？（%）



【非正規職員】一番改善してほしいことは？（%）



【非正規職員】労働組合に興味はありますか？（%）



【一番改善してほしいこと（非正規職員）】

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。一時金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額給が下がったり、今まで支給されていた手当がなくなるなど、賃金設計は十分ではありません。また、フルタイム雇用から短時間勤務雇用への変更ににより退職手当の支給対象から外れるなど、本来受けられるはずだった保障が受けられない事実もあります。約半数が5年以上の勤続年数を有していますが、新たな制度が導入されても、有期雇用であることには変わりないことから、雇用年数に対する不安の声も多く、課題は山積しています。

総務省調査（2020年12月21日公表）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。女性は「被扶養者」とは限りません。生計を維持できただけの賃金や安定した雇用を保障することが重要です。制度設計と働き方に矛盾がないか、引き続き、実態点検と課題整理が必要です。

「労働組合に興味はありますか？」の設問では、「ある」18.3%、大半は「わからない」と回答しています。労働組合がどんなことをしているのか、なかなか伝わっていない状況です。職場改善にむけて一緒に取り組んでいくためにも、まずは、「声をかける」「教宣紙を配布する」など、丁寧な取り組みを進めていきたいと思います。

2021 自治労青年女性オキナワ平和の旅 参加報告

根室総支部 佐藤貴子

1 日程 令和3年(2021年)12月5日(日)～12月8日(水)(4日間)

2 スケジュール及び内容

(1) 12月5日(日) 移動日(北海道釧路市→沖縄県那覇市)

宿泊場所 ホテルロイヤルオリオン(那覇市安里1丁目)

(2) 12月6日(月) 13時～20時 場所 沖縄県青年会館2階第ホール

・基調講演「沖縄反戦平和運動の課題と現状そしてこれから」

(沖縄平和運動センター 顧問 山城博治 氏)

・グループワーク

北海道(本部、日高町、根室総支部)3名、神奈川2名、和歌山2名、長崎1名。

旅行前に提出した「事前アンケート」を基に、情報交換を行った。

・全体交流会

参加者約40名。旅行中は禁酒なので、さんぴん茶で乾杯。

自己紹介と「お国自慢」で交流を深めた。

(3) 12月7日(火) 7時20分～20時 フィールドワーク(バス移動)

7:20

8:00～9:00

10:30～11:15

11:15～13:50

(株)沖縄バス集合 ⇒ 嘉数高台視察 ⇒ 辺野古ゲート前支援行動 ⇒ 昼食、移動

14:20～16:00 ⇒

17:15～18:15 ⇒

19:00～20:00 ⇒

20:00

平和祈念資料館

アブチラガマ

移動、夕食

解散

(4) 12月8日(水) 9時～12時 場所 沖縄青年会館 2階大ホール

・記念講演「自民党が推し進める憲法改正の問題点と労働組合の役割」

(九州沖縄平和教育研究所 中村元気 氏)

・グループワーク

3 参加の動機

・2年前の女性交流集会の参加報告を聞き、この企画を知った。

・20年くらい前から戦跡巡りをしている(広島は4回。沖縄は1回。長崎はない。)

・訪れる度に平和の尊さを実感するが、時間が経つにつれて気持ちが薄らぐ。

現地に行き、肌でしっかり感じる、体験することで刺激を得る。

自分の気持ちを風化させない。

■ 沖縄戦の概要

沖縄戦とは、太平洋戦争の最終段階、1945年3月下旬から7月までの戦いをいう。

1941年に太平洋戦争が勃発し、太平洋の島々で劣勢となった日本軍は、米軍が沖縄に上陸すると見て、米軍を沖縄にくぎづけにする作戦をとる。

それは、本土決戦の準備をするための、時間稼ぎであり、捨石作戦だった。

このため、沖縄は唯一の地上戦の場となり、住民が根こそぎ動員された。

米軍は1945年の4月1日沖縄本島中部に上陸し、首里司令部を目指し南下。

米軍の圧倒的な戦力に、5月下旬、日本軍は首里司令部を放棄し、南部へ撤退。

追い詰められた住民も、南部へ移動し、十数万人の一般住民が「鉄の暴風」に巻き込まれ悲惨な結末を迎える。

6月23日、牛島司令官の自決により、日本軍の組織的戦闘は終了するが、その後も各地で戦闘が続き、米軍が作戦終了を宣言したのは7月2日のこと。

この約90日間にわたる沖縄戦で、日本兵 6万6千人、沖縄出身兵 2万8千人、米兵 1万2千人、一般住民 9万4千人が犠牲になった。

当時の県の人口は約50万人。県民の4人に1人が亡くなったことになる。

(参考資料：糸数アブチラガマ パンフレット)

やさしくなびく、さとうきび



嘉数高台

沖縄県宜野湾市にある小高い丘に作られた嘉数高台公園。現在は地元住民の憩いの場として利用されているが、太平洋戦争で沖縄戦の中でも最大級の激戦が繰り広げられ、多くの犠牲者を生んだ場所。

1 展望台

地球儀型の展望台となっていて、東西南北360度見渡すことができる。

日本軍が重要な陣地を作ったほど見晴らしはよく、住宅街と隣合わせとなっている普天間基地を一望することができる。

(1) 呼び方のこだわり「普天間基地」

住民は「普天間飛行場」と言わず、「普天間基地」と呼んでいる（飛行場をなししていないため）。様々な物が落下。周辺住民は不安な毎日を過ごしている。

(2) 相談窓口「基地対策室」

基地がある市町村には「基地対策室」が設置され、住民の苦情を米軍に伝えている。基地周辺では平均200～300件/年の苦情件数（主な内容は騒音、電波障害）。難聴の人、精神不安定な人が多いという指摘もある。

(3) 「空飛ぶ棺桶」オスプレイ

24機配置。1機150億円。米国では低空飛行が禁止されている。

「空飛ぶ棺桶」、「事故を起こす欠陥機」と呼ばれている。

毎日6時から22時まで飛行訓練している（見学した時は私達が来るのを知っており、飛行していなかった）。機体の一部が落下する事故が度々ある。

最近では地下からピーモス（消火剤。発がん性物質）が発見され、井戸水に吸い込まれ、農地被害が懸念されている。

(4) 近づくな?! ナンバープレート「Y」

基地で生活している人のナンバープレート。この車これを見かけた時はできるだけ近寄らないようにしているようだ。車の保障に入っていないため、事故の時、補償が得られない。

ハブに注意!の看板



捕まると、こうなる!?



2 慰霊碑

嘉数の塔（嘉数の住民のために作られた慰霊碑）、京都の塔（この地で戦死した京都出身の兵士のために作られた慰霊碑）、島根の兵奮戦之碑（島根出身の兵のうち、嘉数の地で亡くなった人のために作られた碑）がある。



3 戦争遺跡

(1) トーチカ

大砲や銃などの武器を置くための場所を分厚いコンクリートで守ったもの。トーチカには銃を出せる穴が開いており攻めてくる米軍にその開口部から攻撃を加えていたと考えられている。



(2) 陣地壕

戦争のために人工的に作られた壕。トーチカにつながっている。多くの住民が動員され、掘っていたが、未完成のまま、戦争が始まった。



辺野古ゲート前 支援行動

周辺は亜熱帯の豊かな海、珊瑚礁、絶滅危惧種（262種）の動物が存在。基地前では様々な人が集結し、抗議活動を行っている（「辺野古大学」ともいわれている）。ミュージシャンが来て歌うこともある。

苦しいことばかりではなく、楽しみながらの活動。

辺野古を訪れることは、世の中の動きを考える分岐点になると考えている。

活動を頑張って続けることが出来るのは、自分たちが正しいと思うこと、歌って踊って楽しく大衆運動を行うこと！（談：沖縄平和運動センター議長 山城氏）

平和祈念資料館



1 設立理念

戦争の犠牲になった多くの霊を弔い、沖縄戦の歴史的教訓を正しく次代に伝え、全世界の人びとに「沖縄のころ」(*)を訴え、もって恒久平和の樹立に寄与するため、県民個々の戦争体験を結集して設立する。

* 沖縄のころ

人間の尊厳を何よりも重く見て、戦争につながる一切の行為を否定し、平和を求め人間性の発露である文化をこよなく愛するころ

2 館内について

1階は未来を展望するゾーン「子ども・プロセス展示室」、2階は歴史を体験するゾーンとなっており、テーマ毎に第1～第5展示室に分かれている。

(1) 第1展示室 沖縄戦への道

沖縄戦に至るまでの沖縄の歴史や戦争がなぜ起こったのかを展示

(2) 第2展示室 鉄の暴風

沖縄戦の実相を住民の視点から描く。被災状況を立体地図や映像・実物等で展示

(3) 第3展示室 地獄の戦場

沖縄戦で住民の受けた惨劇を地下（ガマ）と地上（死の彷徨）で象徴的に展示

(4) 第4展示室 証言

沖縄戦の体験を証言集と証言映像で展示



平和の礎（いしじ）

- 平和の礎は、太平洋戦争・沖縄戦終結50周年記念事業の一環として、国籍を問わず、また軍人や民間人の別なく、全ての戦没者の氏名を刻んで永久に残すため、平成7年（1995年）6月に建設された。
- 「礎（いしじ）」とは、建物などの基礎の「いしずえ」を沖縄の方言で「いしじ」と発音することに由来し、平和創造の「いしずえ」となることを期待してつけられたもの。
- デザインコンセプトは「平和の波、永遠なれ」となっており、屏風状に並んだ刻銘碑は、世界に向けて平和の波が広がるようにとの願いをデザイン化した。
- 平和祈念公園から平和の広場に通ずるメイン通路は、その中心線が6月23日の日の出方位に合わせて設置されている。

6月23日は沖縄戦の組織的戦闘の終結した日で、沖縄県では「慰霊の日」と定め、県民の休日となっている（平和祈念公園で全沖縄戦没者追悼式を開催）。

- メイン通路の奥には平和の広場があり、中央には「平和の火」が設置されている。
この「平和の火」は世界の恒久平和を願い、沖縄戦で米軍が最初に上陸した沖縄県座間味村の阿嘉島で採取した火と、広島市の「平和の灯（ともしび）」、長崎市の「誓いの火」から分けていただいた火を合わせ、「平和の礎」除幕式典において点したものの。種火は、平和の広場の地下に大事に保存。
- 平和の礎には、沖縄戦で亡くなられた一人ひとりの名前が刻まれている。
刻銘の方法は、それぞれの母国語で表記しており、国別、都道府県別となっている。
- 刻銘ゾーンは平和の広場に向かって、メイン通路の左側が沖縄出身者、右側が他の都道府県出身者、右手のサブ園路の奥側が外国出身者の刻銘ゾーンとなっている。

アブチラガマ

- 「アブ」とは「深い縦の洞穴」、「チラ」とは「崖」のことで、沖縄の方言で「崖が縦に大きく落ち込んだ所」、「ガマ」とは沖縄の方言で「洞穴」や「窪み」のことをいう。
- 沖縄本島中南部は、ほとんどが隆起サンゴ礁でできており、数十万年にわたる雨の浸食によってできた自然の洞窟が各地にある。
- アブチラガマは、沖縄本島南部の南城市玉城字糸数にある全長270メートルの自然洞窟（ガマ）。
- 沖縄戦では、この洞窟が住民の避難場所となり、日本軍の作戦陣地や野戦病院としても利用された。戦争が激しくなると、ガマは軍民同居のかたちとなって米軍の攻撃的となり、多くの命が失われた。戦場が南下するにつれて南風原陸軍病院の分室となった。

昭和20年5月1日から軍医・看護婦・ひめゆり学徒が配属され、約600名の負傷兵が運び込まれてきた。5月25日の南部への撤退命令により、重症患者が置き去りにされた。その後、奇跡的に残った負傷兵と住民が、米軍の投降勧告に従って8月22日にガマを出た。

《天井》

ガマ内の天井は、珊瑚礁で白っぽい
ガマの出口付近の天井は爆撃により、
黒っぽくなっている。

《かまど》

台所があり、かまども作ったが、一度しか使われなかった（煙が出ていく所がなく、ガマ内で煙がモウモウと立ちこめた）。

《死んだ兵士までも利用する軍隊》

死んだ兵士を出入口に立たせ、住民を威嚇。

《加害者としての日本人》

出口付近で牛や豚、やぎなどを飼い、その同じ場所に朝鮮人の従軍慰安婦を住まわせていた。



■もっと知りたい、オキナワ！

1 「なんくるないさ」の本来の意味

「なんとかなるさ」という沖縄の方言。「沖縄の人って、なんて前向きなんだろう」と思っていた。でも、本来の意味を知り、イメージが変わった。

本来は「なんくるないさ」の前に「まくとうそーけ」という言葉があり、「まくとうそーけーなんくるないさ」という。

人として「まくとうそーけ＝正しいこと、真（誠）のことをすれば」「なんくるないさ＝なんとかなるさ」を意味する。「挫（くじ）けずに正しい道を歩むべく努力すれば、いつか良い日が来る」という意味だ。

単に「なんとかなる」という楽観的な見通しを意味する言葉ではなかった。

これは沖縄の歴史が関係しており、1429年に統一王朝ができたが、地理的な条件から中国に寄り添っていた琉球王国。

それが徳川幕府できた頃から薩摩藩（今の鹿児島県）から干渉されはじめ、薩摩藩の属国のような立場になってしまった。琉球王国という体制は保持していたが、薩摩藩に年貢を納めなければならなかった。

しかし、中国に属国になったことがばれると戦争になってしまう。そこで琉球王国は「両属」といって、どちらにもへり下って属国として振る舞わざるをえなくなった。

そして、明治維新の時に突然、琉球王国は沖縄県にされてしまう。琉球王国はなくなり、日本の一部に。その後は政策もあって積極的に「日本人に近づく努力」をさせられる。

昭和に入ると、太平洋戦争が勃発、沖縄が地上戦の舞台になり、終戦後はアメリカの統治下におかれてしまった。

こんな環境の中でいつしか「まくとうそーけーなんくるないさ」（正しいことをしていれば、いつかはなんとかなるさ）の言葉が生まれたそうだ。



2 この地名、なんて読む？

沖縄に行き、読み方の難しい住所表示や地名の標識を見かけた。名前を聞いただけで、「あ、この人沖縄出身？」という名字も多い。

北海道はアイヌ語由来の難読な地名が多いが、沖縄も何か由来があるのかと、興味を持った。

沖縄では琉球王朝時代から仮名（平仮名）が一般的に使われ、地名も仮名表記だった。それが1609年の島津氏の侵攻で薩摩藩が琉球を支配するようになり、漢字の使用が広がりはじめた。

検地や集落の名簿など支配に必要な公文書には、日本本土に合わせて漢字表記が必要だった。その記録の際、意味を無視して読みだけで漢字を当てる例が多かった。漢字を表意文字ではなく、表音文字として使っていた。

▶ 例 桃原（とうばる） 小高く平らな土地＝「トー」、耕作地（原）＝「バル」

漢字を当てた後に読みが変化したものも。

▶ 例 保栄茂（びん）

「ほえも」を漢字表記。沖縄では、母音の「o e」や「o i」が「i」に変わることが多く「ほえ」は「び」に変化。「も」は「ん」に変化。

沖縄の人の名字の9割が地名由来と言われる。琉球王国時代に、氏族は与えられた領地名を名乗り、それが名字のもとになった。

▶ 例 仲間（なかま）、恩納（おんな）、安室（あむろ）

意味から漢字を使用し、読み方を方言読みにしたものもある。

▶ 例 西表島（いりおもてじま）

沖縄では太陽が昇る東を「あがり（上がり）」、沈む西を「いり（入り）」と呼ぶ。北海道の難読地名と同じくらい、沖縄の地名にますます興味を持った。

お気に入り追加！

毎日食べた、沖縄そば



テビチ（豚足）と

ジューシーご飯



＋
これ、
セットです

アーサー入りだし巻き玉子



もずくの天ぷら



ジーマミー（ピーナッツ）豆腐



■感じたこと、あれこれ

- 現地に行かなければ、出会えない知識や歴史を知り、沖縄を深く感じることもできた。
- 沖縄平和運動センターの山城さんが「平和運動を頑張って続けることができるのは、『自分たちが正しい』と思うこと」、「戦争は『なんくるないさ』であってはならない」という発言が印象に残った。
帰ってから、何気なく調べた「なんくるないさ」の本来の意味を知り、その行動や
- 平和とはどういう状態なのか。改めて考える機会となった。
私が思う「平和」。自分の意志で思いどおりの生活ができること。

■最後にメッセージ

様々な考えの人がいて、当然。

でも、この報告を読んで、平和や沖縄のことに少しでも興味を持ったり、関心を寄せてくれる人がいたら、嬉しい。

旅行中、「私の役目は何か、次に何をしなければならないのかな」と考えた。

結論。私が4日間沖縄で走ってきたバトンを誰に渡そうか…、バトンを受け取って同じように走ってくれる人を見つけること！

誰か受け取ってくれませんか？途中で息切れしそうになっても、支えてくれる仲間がいます。ひと休みしながら、気楽に、ゆっくり、でも確実に走り続けましょう！

「まくとうそーけー、なんくるないさ！」

ホテルの朝食バイキングで、焼きたてのオムレツ！

オムレツは「すばやい男」という意味。

作り方を伝授。私も今日から、なんちゃってシェフ？



様々な人との出会い、これぞ旅の醍醐味！

有意義な4日間でした。

沖繩戦の概要

沖繩戦とは、太平洋戦争の最終段階、1945年3月下旬から7月までの戦いを言います。1941年に太平洋戦争が勃発し、太平洋の島々で劣勢となった日本軍は、米軍が沖繩に上陸すると見て、米軍を沖繩にくぎづけにする作戦をとりまします。それは、本土決戦の準備をするための、時間を稼ぎであり捨石作戦でした。このため、沖繩は唯一の地上戦の場となり、住民が根こそぎ動員されました。

米軍は1945年の4月1日沖繩本島中部に上陸し、首里司令部をめざし南下していきまします。米軍の圧倒的な戦力に、5月下旬、日本軍は首里司令部を放棄し、南部へ撤退していきまします。追い詰められた住民も、南部へ移動し、十数万人の一般住民が「鉄の暴風」に巻き込まれ悲惨な結末を迎えることになりました。

6月23日、牛島司令官の自決により、日本軍の組織的戦闘は終了しますが、その後も各地で戦闘が続き、米軍が作戦終了を宣言したのは7月2日のことでした。

この約90日間にわたる沖繩戦で、日本兵6万6千人、沖繩出身兵2万8千人、米兵1万2千人、一般住民9万4千人が犠牲になった。当時の県の人口は、約50万人でした。それから県民の4人に1人が亡くなったことになりました。

糸数アブチラガマの証言

當山ヨシ 当時 17 歳

昭和20年3月23日、港川沖から艦砲射撃が始まると、糸数北端にあるスライバンタガマへ避難した。食料もなく、夜から外に出て芋や野菜を食べ、飢えをしのいだ。

5月25日、アブチラガマの兵隊が南部に移動する事を知り自分たちも南部へ行こうとガマを出た。ところが、悪く米兵に見つかり、右手小指の根元を撃たれた。

米兵は銃を構えて近寄って来たが、女性であることを知ると、これ以上は撃つことはなかった。傷をおさえながら私は母親と一緒にアブチラガマに逃げ込んだ。

ガマの中では、置き去りにされた負傷兵が亡くなると、毛布に包み、死体置き場に運ばれていた。私もランプで足を照らし道案内をした。ガマの中はとて臭かった。私は、怪我をしたことで南部に行かずに、糸数アブチラガマに逃げ込み、命が助かり8月22日にガマを出ました。



沖繩本島南部地域

入場料

入場料	大人	小人	減免対象者
個人	300円	150円	50円
団体 (20人以上)	250円	150円	50円

※大人(高校生以上) 小人(小学生~中学生) 減免対象者(小人の5割減額)

営業時間

年中無休 (年末年始を除く)
午前9時~午後5時
※要予約 (電灯・ガイドなしでは入場できません。)

交通

- 那覇バスターミナルから市外線51・59乗車で約60分
糸数入り口バス停下車、徒歩約15分
- 那覇空港より車で約40分
- おきなわワールドより車で約10分

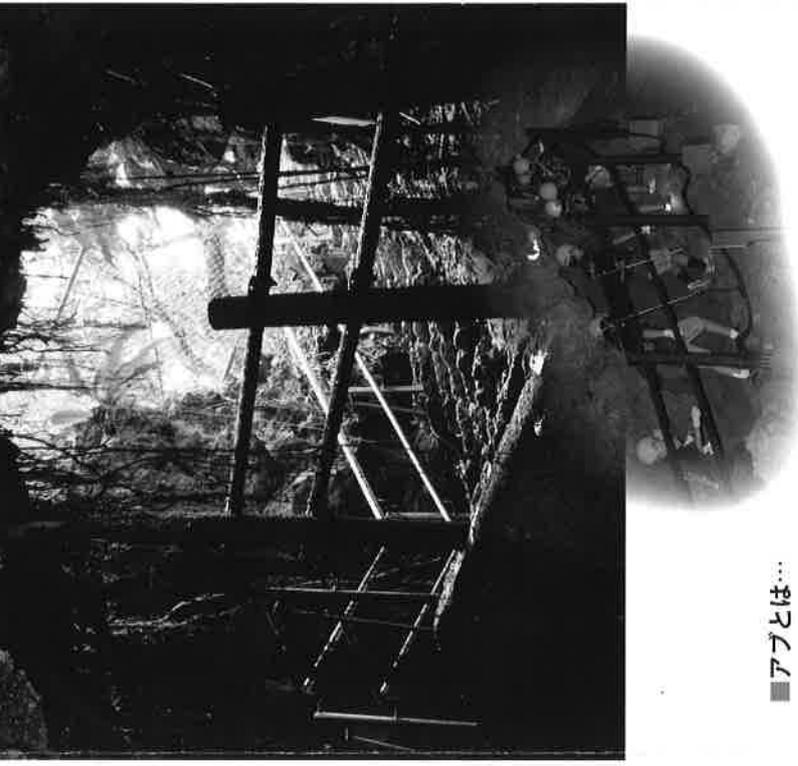
お問い合わせ先 (受付)

南部観光総合案内センター
糸数アブチラガマ
〒901-0606
沖縄県南城市玉城字糸数 667-1
TEL 098-852-6608
FAX 098-852-6466



糸数アブチラガマ

~平和への願い新たに~



■アブとは…

深い縦の洞穴。

■チラとは…

崖のことで、沖繩の方言で崖が縦に大きく落ち込んだ所をいう。

■ガマとは…

沖繩の方言で洞穴や窪みの事をいいます。沖繩本島中部はほとんどが隆起サンゴ礁でできており、数十万年にわたる雨の浸食によってできた自然の洞窟が各地にあります。

沖繩戦では、この洞窟が住民の避難場所となり、日本軍の作戦陣地や野戦病院としても利用されました。戦争が激しくなると、ガマは軍民同居のかたちとなって米軍の攻撃的となり、多くの命が失われることになりました。

糸数アブラガマ

アブラガマは、沖縄本島南部の南城市玉城字糸数にある全長270メートルの自然洞窟（ガマ）です。

沖縄戦時、この自然の洞窟は糸数住民の避難指定場所や、日本軍の地下陣地・倉庫としても使用され、戦場が南下するにつれて南風原陸軍病院の分室となりました。

昭和20年5月1日から軍医・看護婦・ひめゆり学徒が配属され、約600名の負傷兵が運び込まれて来ました。

5月25日の南部への撤退命令により、重症患者が置き去りにされました。その後、米軍の攻撃に遭いながらも、奇跡的に生き残った負傷兵と住民が、米軍の投降勧告に従って、8月22日にガマを出ました。



出口階段



祈念植樹
(生き残った重傷兵の一人)



慰霊祭
(毎年6月23日に慰霊碑の前
で行っています)



慰霊碑



食糧用家畜飼育所



糸数アブラガマ (平和学習の場) 沖縄戦の実相を現在に伝える 「命と宝」



遺物



爆風よけの石積



狭い通路

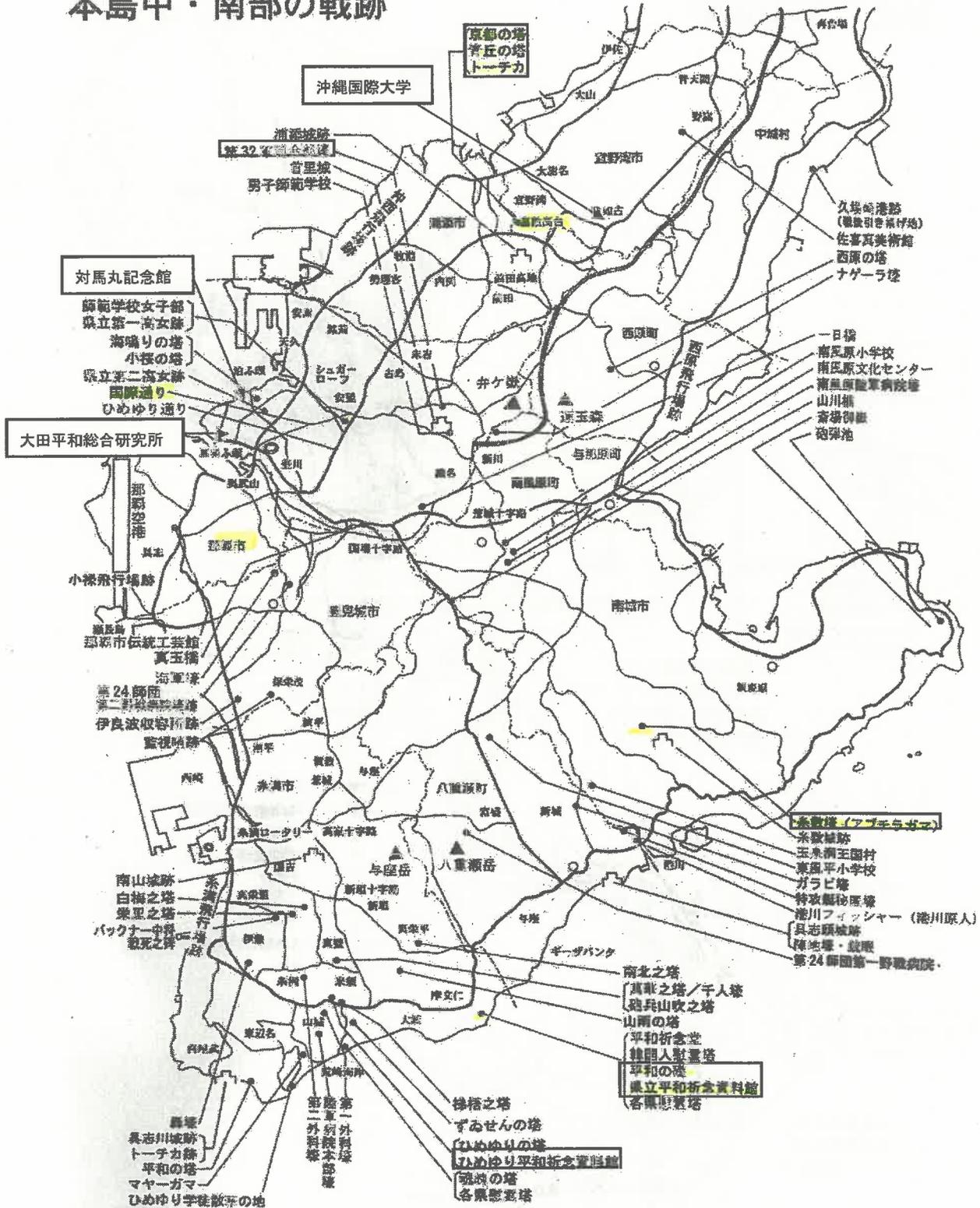


多くの命を支えた貴重な井戸



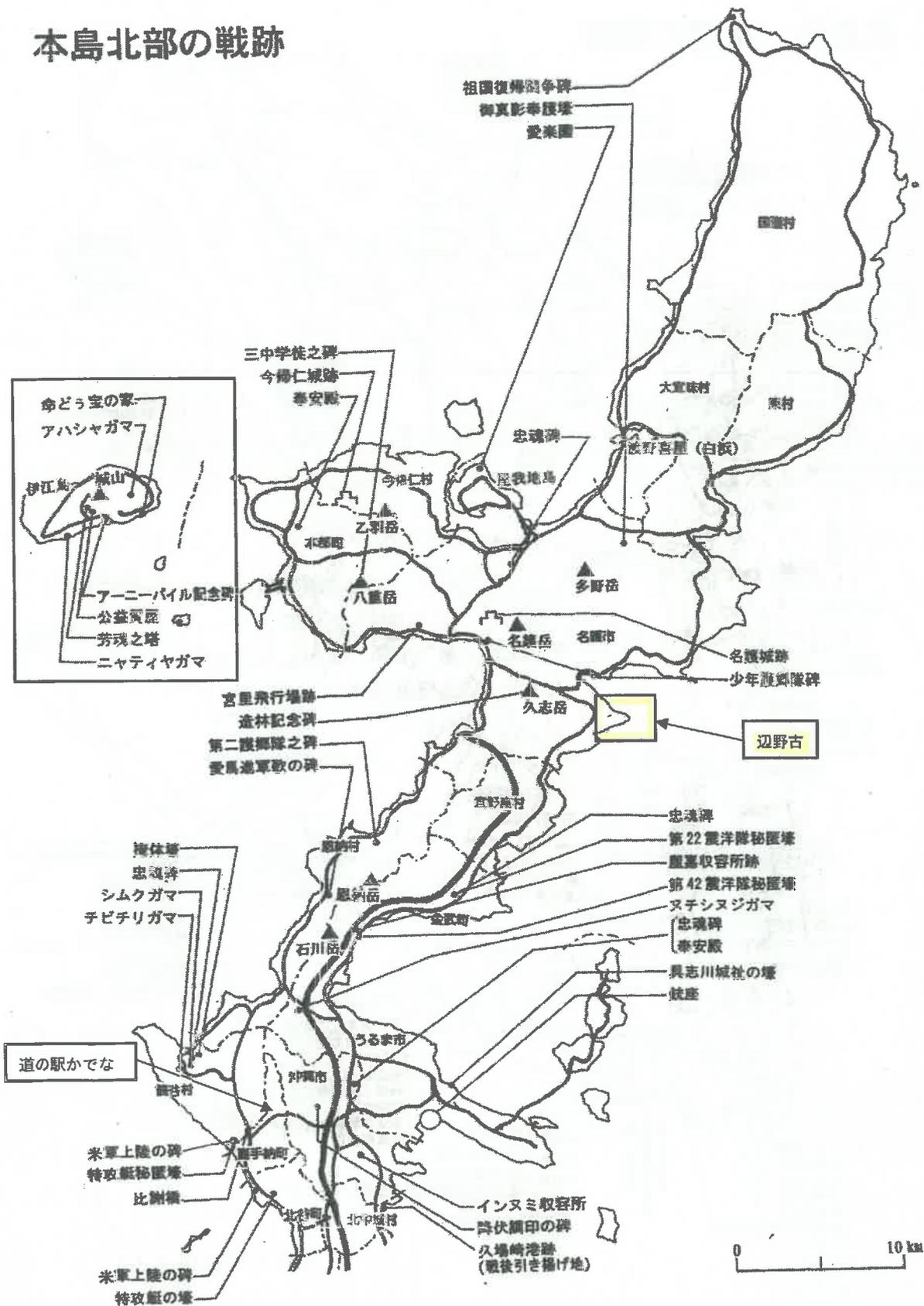
カマド

本島中・南部の戦跡



沖縄平和ネットワーク編『新 歩く・みる・考える沖縄』（沖縄時事出版社、1997年）掲載地図より。

本島北部の戦跡



『新 歩く・みる・考える沖縄』掲載地図より。

2021確定闘争交渉・要結状況

2021.12.24現在

1. 2021人事院勧告（期末手当△0.15月）の取り扱い

(1) 決着済み

- ①人勸未実施（削減なし）(0)
- ②2022年度から勧告内容適用（遡及なし）(4)

 - 空知 (1) - 沼田町
 - 十勝 (2) - 上士幌町、陸別町
 - 釧根 (1) - 釧路町

- ③人勸とおり改定 2021年度実施（12月手当て調整）(21)

 - ※一國の給与法が出て、不利益が生じる場合は差額を調整・再協議を担保
 - 北海道
 - 札幌 (2) - 札幌市（札幌市人事委員会勧告とおり）、千歳市
 - 道北 (11) - 旭川市※、富良野市※、鷹栖町、比布町、比布町、愛別町、上川町※、東神楽町※、東川町、上富良野町、音威子府村※
 - 空知 (1) - 夕張市※
 - 日高 (1) - 新ひだか町
 - 十勝 (5) - 鹿追町、浦幌町、幕別町、中札内村、芽室町
 - ④人勸とおり改定 2021年度実施（2021年度分を遡及して2022年6月手当て調整）(7)

 - 道南 (2) - 上ノ国町、せたな町
 - 空知 (1) - 妹背牛町
 - 日高 (3) - 日高町、浦河町、様似町
 - 十勝 (1) - 音更町

(2) 未決着

- ①国の決定まで協議しない（12月見送り）(101)
- 札幌 (24) - 江別市、恵庭市、北広島市、当別町、新篠津村、倶知安町、蘭越町、ニセコ町、喜茂別町、真狩村、京極町、留寿都村、余市町、仁木町、古平町、赤井川村、積丹町、島牧村、寿都町、黒松内町、岩内町、神恵内村、共和町、泊村
- 道北 (23) - 美瑛町、南富良野町、占冠村、士別市、名寄市、和寒町、剣淵町、下川町、美深町、中川町、留萌市、増毛町、小平町、羽幌町、初山別村、遠別町、天塩町、稚内市、猿払村、浜頓別町、中頓別町、枝幸町、豊富町
- 道南 (7) - 知内町、木古内町、鹿部町、江差町、厚沢部町、乙部町、奥尻町
- 胆振 (9) - 苫小牧市、登別市、室蘭市、伊達市、洞爺湖町、白老町、安平町、厚真町、むかわ町
- 網走 (16) - 網走市、斜里町、清里町、小清水町、大空町、美幌町、津別町、北見市、訓子府町、置戸町、遠軽町、紋別市、滝上町、興部町、西興部町、雄武町
- 十勝 (11) - 帯広市、新得町、士幌町、本別町、池田町、豊頃町、更別村、広尾町、清水町、大樹町
- 釧根 (11) - 釧路市、厚岸町、浜中町、標茶町、鶴居村、白糠町、根室市、別海町、中標津町、標津町、羅臼町
- ②給与法改正後、再協議 (11)
- 札幌 (2) - 石狩市、小樽市

道南 (9) - 函館市、松前町、福島町、北斗市、七飯町、森町、八雲町、長万部町、今金町
 ③時期は決まていないが、再協議 (18)

道北 (1) - 苫前町

空知 (15) - 深川市、赤平市、芦別市、歌志内市、砂川市、美瑛市、三笠市、岩見沢市、北竜町、雨竜町、上砂川町、泰井江町、月形町、栗山町、南幌町

日高 (2) - 平取町、えりも町

④その他 (1)

空知 (1) - 滝川市（国公準拠を確認し、再協議の話はしていない）

※会計年度任用職員（）内妥結前の月数

※決着済み

- ①人勸未実施（現行月数維持・削減なし）(32)
- 札幌 (5) - 江別市 (2.55)、恵庭市 (2.3)、ニセコ町 (2.55)、真狩村 (2.6)、岩内町 (1.0)
- 道北 (15) - 旭川市 (1.0)、富良野市 (2.55)、鷹栖町 (2.6)、比布町 (2.55)、愛別町 (2.0)、上川町 (1.0)、東神楽町 (1.0)、東川町 (2.0)、上富良野町 (1.45)、南富良野町 (2.55)、占冠村 (2.55)、名寄市 (2.6)
- 留萌市 (1.45)、増毛町 (2.55)、初山別村 (2.55)
- 空知 (5) - 深川市 (2.55)、沼田町 (1.95)、妹背牛町 (1.9)、北竜町 (1.95)、栗山町 (2.6)
- 日高 (1) - 様似町 (2.0)
- 網走 (4) - 斜里町 (1.45)、小清水町 (3.0)、津別町 (3.4)、興部町 (3.15)
- 十勝 (1) - 広尾町 (2.55)
- 釧根 (1) - 鶴居村 (2.55)
- ②2022年度から勧告内容適用（遡及なし）(15)
- 北海道 (2.55)
- 札幌 (5) - 札幌市 (2.55)、千歳市 (2.3)、当別町 (2.6)、小樽市 (2.6)、共和町 (2.55)
- 道北 (2) - 下川町 (2.55)、音威子府村 (2.55)
- 道南 (1) - 七飯町 (2.55)
- 空知 (1) - 雨竜町 (2.55)
- 網走 (2) - 美幌町 (2.55)、訓子府町 (2.55)
- 十勝 (2) - 上士幌町 (2.55)、陸別町 (2.55)
- 釧根 (1) - 釧路町 (2.55)
- ③人勸とおり改定 2021年度実施（12月手当て調整）(7)
- 空知 (1) - 夕張市 (2.55)
- 日高 (1) - 新ひだか町 (2.55)
- 十勝 (5) - 鹿追町 (2.55)、浦幌町 (2.55)、幕別町 (2.55)、中札内村 (2.55)、芽室町 (2.55)
- ④人勸とおり改定 2021年度実施（2021年度分を遡及して2022年6月手当て調整）(19)
- 札幌 (9) - 喜茂別町 (2.55)、京極町 (2.55)、余市町 (1.45)、仁木町 (2.55)、古平町 (2.55)、島牧村 (2.55)、寿都町 (2.55)、神恵内村 (1.0)、泊村 (2.6)
- 道北 (4) - 小平町 (2.55)、天塩町 (2.6)、猿払村 (2.55)、中頓別町 (2.55)
- 道南 (1) - 上ノ国町 (2.35)
- 胆振 (1) - むかわ町 (2.55)
- 空知 (1) - 月形町 (2.55)

日高 (2) 一日高町、浦河町 (2.55)
十勝 (1) 一音更町 (2.55)

※未決着

①継続協議 (12月見送り、国の給与法が改定されてから再協議・時期未定) (74)
札幌 (8) 一石狩市 (2.55)、北広島市 (2.3)、新篠津村 (2.6)、倶知安町 (2.55)、蘭越町 (1.0)、留寿都村 (2.55)、積丹町 (2.55)、黒松内町 (2.55)
道北 (13) 一美瑛町 (2.55)、士別市 (2.6)、和寒町 (2.55)、剣淵町 (2.55)、美深町 (2.6)、中川町 (2.55)、苫前町 (支給なし)、羽幌町 (1.95)、遠別町 (2.55)
稚内市 (2.55)、浜頓別町 (2.55)、枝幸町 (2.55)、豊富町 (2.55)
道南 (16) 一函館市 (2.55)、松前町 (2.55)、福島町 (2.55)、知内町 (2.55)、木古内町 (2.55)、北斗市 (2.55)、鹿部町 (2.55)、森町 (2.55)、八雲町 (2.55)、長万部町 (2.55)、江差町 (1.45)、厚沢部町 (2.55)、乙部町 (2.2)、せたな町 (1.0)、今金町 (0.9425)、奥尻町 (2.55)
空知 (8) 一赤平市 (1.45)、芦別市 (1.45)、歌志内市 (2.6)、三笠市 (2.55)、岩見沢市 (2.55)、上砂川町 (2.6)、奈井江町 (2.55)、南幌町 (2.6)
胆振 (4) 一苫小牧市 (1.45)、室蘭市 (2.55)、伊達市 (1.45)、安平町 (1.95)
日高 (2) 一平取町 (2.55)、えりも町 (2.55)
網走 (8) 一網走市 (2.55)、清里町 (2.55)、大空町 (2.55)、北見市 (2.55)、紋別市 (2.58)、滝上町 (2.55)、西興部村 (2.55)、雄武町 (2.55)
十勝 (9) 一新得町 (2.55)、士幌町 (2.55)、足寄町 (2.6)、本別町 (2.55)、池田町 (2.55)、豊頃町 (2.55)、更別村 (2.55)、清水町 (2.6)、大樹町 (2.55)
釧根 (6) 一釧路市 (2.55)、厚岸町 (2.55)、根室市 (2.95)、別海町 (2.55)、標津町 (2.55)、羅臼町 (2.55)
②その他 (5)
道北 (1) 一当麻町 (2.35、2021年12月再任用に準じ0.1月引き下げ)
空知 (1) 一滝川市 (1.45、給与法改正後0.1月引き下げ。6月は別途)
網走 (2) 一遠軽町 (2022年度から1.0→0.95)、紋別市 (2.58→2.5)
十勝 (1) 一帯広市 (2.55、嘱託労との交渉において決定する)

※再任用職員 (期末手当△0.10月)

※決着済み

①人勸未実施 (現行月額維持・削減なし) (15)
札幌 (2) 一江別市、ニセコ町
道北 (7) 一鷹栖町、比布町、愛別町、上川町、南富良野町、下川町、初山別村
空知 (3) 一深川市、沼田町、北竜町
十勝 (2) 一足寄町、中札内村
釧根 (1) 一鶴居村
②人勸とおりに改定 2022年度実施 (遡及なし) (4)
網走 (1) 一置戸町
十勝 (2) 一上士幌町、陸別町
釧根 (1) 一釧路町

③人勸とおりに改定 2021年度実施 (12月手当で調整) (17)

北海道

札幌 (3) 一札幌市、千歳市、小樽市 (当局が再検討中)
道北 (7) 一旭川市、富良野市、当麻町、東神楽町、東川町、上富良野町、音威子府村
空知 (1) 一夕張市
日高 (1) 一新ひだか町
十勝 (4) 一鹿追町、浦幌町、幕別町、芽室町
④人勸とおりに改定 2021年度実施 (2021年度分を遡及して2022年6月手当で調整) (26)
札幌 (10) 一喜茂別町、京極町、余市町、仁木町、古平町、島牧町、寿都町、神恵内村、共和町、泊村
道北 (6) 一小平町、天塩町、増毛町、猿払村、中頓別町、豊富町
道南 (1) 一上ノ国町
空知 (3) 一妹背牛町、月形町、栗山町
胆振 (1) 一むかわ町
日高 (3) 一日高町、浦河町、様似町
網走 (1) 一遠軽町
十勝 (1) 一音更町

※未決着

①継続協議 (国の給与法が改定されてから再協議・時期未定) (83)
札幌 (12) 一恵庭市、石狩市、北広島市、当別町、新篠津村、倶知安町、蘭越町、真狩村、留寿都村、積丹町、黒松内町、岩内町
道北 (13) 一美瑛町、占冠村、士別市、名寄市、和寒町、美深町、中川町、留萌市、羽幌町、遠別町、稚内市、浜頓別町、枝幸町
道南 (17) 一函館市、松前町、福島町、知内町、木古内町、北斗市、七飯町、鹿部町、森町、八雲町、長万部町、せたな町、今金町、江差町、厚沢部町、乙部町、奥尻町
空知 (8) 一赤平市、芦別市、歌志内市、三笠市、岩見沢市、雨竜町、奈井江町、南幌町
胆振 (3) 一苫小牧市、伊達市、安平町
日高 (2) 一平取町、えりも町
網走 (12) 一網走市、斜里町、清里町、小清水町、大空町、津別町、北見市、訓子府町、紋別市、滝上町、西興部村、雄武町
十勝 (9) 一帯広市、新得町、士幌町、本別町、池田町、豊頃町、広尾町、大樹町、清水町
釧根 (7) 一釧路市、厚岸町、白糠町、根室市、別海町、標津町、羅臼町
②その他 (月例給で調整等) (5)
道北 (1) 一剣淵町 (未確認)
胆振 (1) 一室蘭市 (期末手当の支給なし)
空知 (2) 一滝川市 (給与法改正後、条例改正にて人勸どおり引き上げ、6月は別途)、上砂川町
十勝 (1) 一更別村 (該当者なし)

2. 賃金・諸手当関係の改善 (初任給・昇給・昇格基準・現給保障など)

札幌 一札幌市 (再任用職員の傾斜加算改善)
千歳市 (2022年度から時間外勤務手当基礎額への寒冷地手当算入)
真狩村 (3級への年数を10年→4年に短縮)

- 道北一旭川市（独自昇給抑制「最大5号」のうち2号給回復）
 名寄市（病院職場以外の初任給改善について春闘までに当局から改善案を示す、組合員5級到達にむけ役職等も含め春闘までに当局から新設案を示す）
 空知一雨竜町（寒冷地手当の時間外手当算入）
 胆振一苫小牧市（2023年度1月昇給から3級昇格を1年短縮。社協職員の係長以下2級到達から3級到達に向けて市からも社協へ助言していくことを約束。）
 日高一浦河町（寒冷地手当の時間外手当算入）
 網走一網走市（2級への在級年数短縮）
 斜里町（2級、3級への在級年数短縮）
 津別町（再任用職員の格付けを1～2級から2～3級に改善。時期については今後協議）
 小清水町（昇格基準の見直し着手）
 十勝一帯広市（人事評価制度について勤勉手当の取扱いでB評価を0.92と提案されていたが、現行の0.95で据え置き）
 釧根一釧路町（2022年度から3級在級年数を8年→4年に短縮。在級年数が5年以上の職員については、2022年4月から4級へ昇格）
- 3. 休暇・労働条件等の改善**
 札幌一石狩市（子の看護休暇対象を中学生まで拡大）
 道北一旭川市（短期介護休暇を運用しやすいように拡大）
 当麻町（子の看護休暇を時間単位取得可への運用変更）
 道南一八雲町（青年部の要求として生理休暇の名称変更を独自要求としてもとめ、組合側が考えた名称も検討）
 七飯町（生理休暇や出生サポート休暇を取得しやすいフローを組合側で作成し、当局と協議することを確認）
 胆振一室蘭市（夏季休暇3日→4日、6～9月→5～10月に拡大、子の看護休暇対象を中学就学前に引き上げ）
 十勝一帯広市（夏季休暇3日→5日に拡大）
- 4. 会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善**
 道北一旭川市（一時金2,555円を2022年度まで維持、無給の病欠休暇について制度化）
 富良野市（昇給について新年度に間に合うよう改善に向けて協議）
 士別市（会計年度の生活困窮支援員の格付けを新たな職種として8号俸上乗せした職種を新設、産前産後休暇を正規職員と同様にする）
 占冠村（期末手当の支給月数については3月議会にて「正職員の給与条例に準用する」から支給月数（2,555円／年）に条例改正を行う）
 胆振一苫小牧市（准看護師、保育所調理員、栄養士、保育士、看護師、保健師の職種における会計年度任用職員の初任給を、2022年4月1日から1号給改善することを確認。病欠休暇を2022年4月1日から、有給化とすることを確認）
 日高一高町（2022年1月から、産前・産後休暇、妊娠検診休暇、生理休暇、妊娠中出勤時困難休暇を無給から有給の特別休暇とする）
 網走一津別町（今までは昇給しなかったが、2022年4月から1年2号俸にする。ただし、2021年4月からいる職員は4号俸昇給）
- 5. 新型コロナウイルス関連（休暇、手当、感染対策など）**
 札幌一札幌市（子および高齢の父母のワクチン接種に付き添う時間に対して義務免）
 胆振一苫小牧市（防疫等作業手当日給3,000円さかのぼり支給、PCR検査費用さかのぼり支給）
 網走一斜里町（防疫等作業手当の扱いについて検討したいと前進回答）
- 6. 個別案件（賃金合理化関係、職場合理化関係）**
 道南一今金町（旅費日当加算について、100km以上の旅費加算について廃止）
 奥尻町（2022年3月末をもって独自削減終了）
- 7. その他**
 札幌一千歳市（2022年度開始にむけ給与振込口座の第3口座利用開始の前進回答）
 道北一音威子府村（公費負担でインフルエンザ予防接種対象職員の範囲拡大）
 道南一福島町（庁舎設備の改善にむけ前進回答）
 北斗市（新規採用職員研修時に組合説明の時間を設けることを確認）
 日高一高町（出張時の駐車料金の立替払いについて、1,600円から1,800円に上限を変更）
 釧根一釧路町（職員定数230人（実員は別）を確認し、現在の190人から大幅に定数増を確認）

2022年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書（案）

1. 基本賃金・諸手当等

(1) 基本賃金等の引き上げ

- ① 生活を維持・防衛できる現行の賃金水準を維持・改善すること。
- ② 自治体労働者の賃金を平均11,000円(3.01%)以上引き上げること。なお、実施は4月1日とすること。
- ③ 自治体(関係)労働者の最低賃金を月額165,900円(国公行(一)1級17号給)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時間給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上とすること。

(2) 給料表・初任給等の改善

- ① 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とし、医療職(二)、(三)表など他の給料表使用の場合もこれと同一水準で取り扱うこと。
- ② すべての在職者が定年まで昇給が可能となるよう、号給を延長すること。
- ③ 初任給基準については、国公8号上位相当額(高卒行(一)1級13号給(160,100円)、大卒1級33号給(195,500円))とし、必要な在職者調整を実施すること。
- ④ 高校卒の試験区分に合格した者で、専門士の称号を有する者(年間授業数が680時間以上で2年以上の専門課程卒業者)は、短大2卒区分として初任給を決定すること。また、専門士以外の者についても、給実甲326の第14条調整により、修学年数調整(8号給)を人事院規則の運用規定に準じて適用すること。
- ⑤ 中途採用者の賃金は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、昇格・昇給の運用について改善すること。また、初任給決定にあつては、経験年数換算10割を基本に最低でも8割とし、調整率を全期間2分の2(12月4号)計算とすることとし、職員を対象にした在職者調整を行うこと。
- ⑥ 自治体独自の年齢別最低保障賃金制度を確立すること。その際、最低保障水準を標準入職者の9割以上とすること。
- ⑦ 賃金の調整額は、支給対象職種の大、調整数の改善を行うこと。

(3) 格差解消、昇格・昇給基準等の改善

- ① 賃金水準の改善にあつては、国公行政職(一)表水準で最低でも、次の年齢別ポイント級号俸以上とすること。

16歳	1-13 (160,100円)、22歳	1-33 (195,500円)、30歳	3-15 (252,100円)、
35歳	3-39 (292,500円)、40歳	4-42 (343,000円)	
- ② 級別の格付け基準など昇格・昇給基準を短縮・改善することとし、最低非役付職員の国公行政職(一)表5級到達を実現すること(具体的には、1級在級8年、2級在級4年、3級在級4年、4級在級2年)。また、医療職(二)、(三)表など他の給料表も同一水準以上で取り扱うこと。特に、自治体における「初任給・昇給・昇格に係る規則」を下回る運用を行っている団体は、速やかに規則に基づく運用改善をはかること。
- ③ 理業・非理業の昇格・昇給基準の差別を廃止し、非理業と同一取り扱いとすること。また、行政(二)表は導入しないこと。さらに、初任給格付けおよび昇給・昇格差別を廃止し、すべて、非理業と同一の取り扱いとすること。

④ 4号給を超える昇給区分の原資(8号給5%、6号給20%相当分)を確保し、実施にあつては、全職員を対象に公平・平等に取り扱うこと。

⑤ 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ることとし、十分な交渉・協議により、国どおりの分限処分の厳格化を一時的に導入しないこと。

⑥ 人事評価結果の昇給等への反映については、労働組合との十分な交渉・協議・合意を前提とし、安易な処遇への反映は行わないこと。

⑦ 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

⑧ 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。また、賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(274,600円)以上とすること。さらに、再任用者が担っている業務実態等に合わせ、上位級を適用するなど、賃金水準の引き上げを行うこと。

(4) 給与の独自削減、給与構造改革などの回復

① 財政危機を理由とした独自の基本賃金等の削減および一切の賃金合理化をしないこと。特に、新型コロナウイルスの影響に便乗した定数削減や賃金削減などの独自合理化は、絶対に行わないこと。

② 2006年給与構造改革および2015年給与制度の総合的見直しにともなう給与水準の引き下げ、昇給号給の抑制の段階的回復を行うこと。

③ 2006年給与構造改革および2015年給与制度の総合的見直しにともなう現給保障については、昇給などによりすべての組合員において解消するまでの間、継続するとともに、運用改善等によって水準を確保すること。

④ 2021年人事院勧告における期末手当のマイナスイ勧告は、不利益不遡及の原則に反することから遡及して実施しないこと。

⑤ 50歳台後半職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。

(5) 諸手当等の改善

① 期末・勤勉手当については、地方公務員の生活を維持・改善できる水準とすること。また、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当への一本化を基本とし、それまでの間、期末手当の割合に重点を置くこと。さらに、勤勉手当への成績率の一時的な導入(再任用含む)・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によることとし、勤務成績の反映は行わないこと。

② 扶養手当については、職員の生活実態や支給状況、民間の支給実態を踏まえ、支給額、支給基準を改善すること。また、血族要件を廃止すること。

③ 借家居住者の住居手当については、宿舍の設置状況や手当の支給実態等が国と地方では異なることから、継続協議の自治体にあつては、2019年人事院勧告に基づく見直しは行わず、地域事情に応じた十分な交渉・協議、合意に基づく改善をはかること。また、自宅所有者については、定住促進等のため措置されてきた経過を踏まえ、手当の継続・復元を含めて改善すること。

④ 新型コロナウイルスにかかる防疫等作業手当(特殊勤務手当)については、国の特例措置(3,000円、4,000円)と同等の処遇を確保すること。また、保健所職員や消防職員、新型コロナウイルス業務に従事する職員(宿泊療養施設への派遣職員含む)についても特例措置の特殊勤務手当を措置すること。

⑤ その他の特殊勤務手当について、特に税務手当などは国家公務員との給料表との差異を埋めるために措置されていることから、国と同様の業務を行っている職員に対して、条例・

<p>規則を改正し、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>⑥ 通勤手当は全額実費支給とし、非課税とすること。また、交通用具使用者の手当を実施に見合った額に改善すること。さらに、下肢障害者のためマイカー通勤をしている者については、必要経費を完全に保障すること。</p> <p>⑦ 離島など生活の不便な地域に勤務する職員に対し、特地勤務手当を支給すること。</p> <p>⑧ 時間外・休日勤務手当は、100分の150（深夜100分の200）、休日勤務手当は100分の200とし、夜間勤務手当は100分の50に支給率の改善をはかること。最低でも、労基法改正にともなう水準以上（月60時間を超える部分は100分の150）とすること。また、時間外勤務手当月60時間超の法定休日の取り扱いについては、国と同様に算定時間に含めること。さらに、月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を100分の30以上とすること。</p> <p>⑨ 時間外勤務手当の基礎となる1時間あたりの賃金は、労基法と同法施行規則に基づき、住居手当や寒冷地手当等を加えた合計額とすること。特に、寒冷地手当の算入は、他県において、労基法違反として摘発されている実態があるため、法令遵守の観点から速やかに改善をはかること。</p> <p>⑩ 宿日直を廃止すること。当面、その回数を減らすとともに宿日直手当を大幅に増額すること。増額がはかられない自治体は、人事院勧告を尊重し速やかに改善すること。</p> <p>⑪ 夜間看護等手当については、国家公務員は2018年4月から増額改定されていることから、未改定の自治体については速やかに改善するとともに、2018年4月に遡及して差額支給すること。</p> <p>⑫ 管理職員特別勤務手当は、一部特定職員のみの優遇措置であり、制度化および運用しないこと。</p> <p>⑬ 寒冷地手当については、現行の支給地区区分を維持し、増額すること。</p> <p>⑭ 広域な人事異動を余儀なくされている自治体については、国家公務員に支給されている広域異動手当が支給されず、国との不均衡が生じていることから、地方自治法を改正し国と同様に手当を支給するよう国に対して働きかけること。</p> <p>⑮ 生活関連諸手当の支給における世帯要件や男女間での取り扱いが異なる規定がある場合は見直すこと。</p> <p>⑯ 再任用者に対する期末・勤勉手当は、常勤職員と同様の支給月数に改善すること。また、扶養手当、住居手当、寒冷地手当を支給すること。</p>	<p>ること。</p> <p>④ 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用回数に上限を設けないこと。</p> <p>⑤ 会計年度任用職員の職名については、基本的に現行の名称を使用するものとし、業務の実態にあわせた設定とすること。</p> <p>⑥ 新型コロナウイルス感染症拡大にともなう公共施設の休校・休業により、会計年度任用職員が勤務を要しない日として無給の状態とならないよう、総務省および文科省通知に基づき、柔軟な対応によって引き続き就業業務に従事させること。</p> <p>(2) 賃金(または報酬の基本額)</p> <p>① 会計年度任用職員の賃金については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること。なお、今後、マイナス勧告等が出された場合においても、会計年度任用職員の賃金(報酬)は、積極的に格差を是正する観点から、現行水準の維持・改善をはかること。</p> <p>② 会計年度任用職員の賃金の決定にあたっては、常勤職員との均等・均衡をはかるため同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。また、賃金(報酬)の格付けにあたって、上限が設けられている場合は撤廃すること。</p> <p>③ 会計年度任用職員の職務の級については、等級別基準職務表や在職期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在職期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の賃金額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 会計年度任用職員の賃金決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑥ 2022年10月より要件を満たす短時間の会計年度任用職員も地方公務員共済の短期給付・福祉事業の対象となることを踏まえ、時給制、日給制の職員については、掛金算定等の事務を簡素化し安定的に事業が進められるよう月給制とすること。</p> <p>⑦ 任期付職員および臨時的任用職員の賃金および諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。</p> <p>(3) 一時金</p> <p>① 期末手当は、最低でも、常勤職員の支給月数(現行2.55月)以上を支給すること。</p> <p>② 期末手当の支給月数が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。また、理由なく差が設けられている場合は、地方公務員法・地方自治法の改正の趣旨と異なるため、そもそも期末手当の改善をはかること。</p> <p>③ 常勤職員の期末手当・勤勉手当の割り振りの見直しにより、期末手当の引き下げが生ずる場合には、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていないことに鑑み、期末手当の支給月数を維持すること。</p> <p>④ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして期末手当を支給すること。</p> <p>(4) 諸手当</p> <p>① 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。</p> <p>② 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。</p>
<p>規則を改正し、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>⑥ 通勤手当は全額実費支給とし、非課税とすること。また、交通用具使用者の手当を実施に見合った額に改善すること。さらに、下肢障害者のためマイカー通勤をしている者については、必要経費を完全に保障すること。</p> <p>⑦ 離島など生活の不便な地域に勤務する職員に対し、特地勤務手当を支給すること。</p> <p>⑧ 時間外・休日勤務手当は、100分の150（深夜100分の200）、休日勤務手当は100分の200とし、夜間勤務手当は100分の50に支給率の改善をはかること。最低でも、労基法改正にともなう水準以上（月60時間を超える部分は100分の150）とすること。また、時間外勤務手当月60時間超の法定休日の取り扱いについては、国と同様に算定時間に含めること。さらに、月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を100分の30以上とすること。</p> <p>⑨ 時間外勤務手当の基礎となる1時間あたりの賃金は、労基法と同法施行規則に基づき、住居手当や寒冷地手当等を加えた合計額とすること。特に、寒冷地手当の算入は、他県において、労基法違反として摘発されている実態があるため、法令遵守の観点から速やかに改善をはかること。</p> <p>⑩ 宿日直を廃止すること。当面、その回数を減らすとともに宿日直手当を大幅に増額すること。増額がはかられない自治体は、人事院勧告を尊重し速やかに改善すること。</p> <p>⑪ 夜間看護等手当については、国家公務員は2018年4月から増額改定されていることから、未改定の自治体については速やかに改善するとともに、2018年4月に遡及して差額支給すること。</p> <p>⑫ 管理職員特別勤務手当は、一部特定職員のみの優遇措置であり、制度化および運用しないこと。</p> <p>⑬ 寒冷地手当については、現行の支給地区区分を維持し、増額すること。</p> <p>⑭ 広域な人事異動を余儀なくされている自治体については、国家公務員に支給されている広域異動手当が支給されず、国との不均衡が生じていることから、地方自治法を改正し国と同様に手当を支給するよう国に対して働きかけること。</p> <p>⑮ 生活関連諸手当の支給における世帯要件や男女間での取り扱いが異なる規定がある場合は見直すこと。</p> <p>⑯ 再任用者に対する期末・勤勉手当は、常勤職員と同様の支給月数に改善すること。また、扶養手当、住居手当、寒冷地手当を支給すること。</p>	<p>(6) 退職手当の改善について</p> <p>① 退職手当の増額をはかること。また、早期退職募集制度の導入については、これまでの勲褒退職制度を精査し、国の割増率を最低基準として導入すること。</p> <p>② 定年前退職者については、個別勲褒退職制度を確立し、退職時特別昇給の実施・拡大など退職条件の改善をはかること。</p> <p>2. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善</p> <p>(1) 任用</p> <p>① 現在、自治体で働く会計年度任用職員等の雇用を継続すること。</p> <p>② 本来、常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。</p> <p>③ 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の短時間の会計年度任用職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替え</p>

<p>③ 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>④ 要件を満たす会計年度任用職員に対して、退職手当を支給すること。</p>	<p>保に努め、時間外労働の縮減、平均ではなく個々の月夜勤回数の減少に努めること。また、離職理由についても調査し対処すること。</p> <p>③ 地域事情等が考慮されていない厚生労働省が公表した「公立、公的病院の再編統合の再検証」病院名の公表について、それに基づいた病院再編・統合は行わないこと。</p> <p>④ 看護職員の夜勤配置については、緊急時や容体急変患者の対応、職員の負担を軽減することを考慮し、業務量にあった人員を配置とすること。緊急に看護師1人が対処している状況でも2人でその他の患者の対処ができるよう3人以上の配置を検討すること。</p> <p>⑤ 医事業務が経営の中核を担っていることから、専門的な業務と位置づけ、病院の運営強化となるよう人材育成・人員配置に努めること。</p> <p>⑥ 委託業者の変更および、委託業務内容の変更が生じる場合は、事前協議を行うこと。</p> <p>⑦ 医療法改正に伴う医療技術職のタスクシフト・シェアについて、研修に係る費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修は勤務扱いとすること。また、タスクシフト・シェアを実施していくにあたっては、特定の職種に負担が集中することがないよう、業務量や負担に応じて必要な人員確保すること。</p> <p>⑧ 地域医療を守る観点からも、公立病院に対しては経営状況が不安定になることから、必要に応じてさらなる繰り出しを行うこと。</p> <p>⑨ 保健所職員の人員について、最低でも地方交付税算定における衛生費（保健所費、感染対策費、衛生研究費）の積算根拠をもとに算定された職員数を確保するとともに、2021年度の地方財政計画で示された増員分を確保すること。また、保健所運営においては、感染症対応だけでなく、地域における健診・検診や健康教育、その支援的な業務を含めて本来的に人員が足りていないため、保健所機能強化にむけ人員確保を行うこと。</p> <p>(9)については保健所を自治体で有している単組のみ該当</p> <p><新型コロナウイルス関係></p> <p>① 新型コロナウイルスに対応している医療従事者に対し、従事している職員とその家族の安全のため、定期的にPCR検査を実施すること。</p> <p>② 従事する職員、関連する業務に従事する職員の特別勤務手当（防疫作業手当）について、なだ支対象としていな自治体については、2020年3月18日の総務省からの通知のとおり、適切に対処すること。</p> <p>③ 安心して働くため、院内保育園など子供を預けられる体制を構築すること。</p> <p>④ ワクチン接種による副反応により勤務することが困難な場合には、職等の措置を講ずること。</p> <p>⑤ 大規模災害や新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う看護師などの医療従事者派遣について、派遣される職員の労働条件、安全保障を確認し、所属する病院がすべての責任を持つて対応すること。</p> <p><福祉関係></p> <p>① 保育と教育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る人員配置等を行い、必要な人員を確保すること。特に予算が確保されている3歳児の職員配置を20：1から15：1に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の3歳児配置基準改善については、公定価格で加算対象となることから、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。</p> <p>② 公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等の処遇改善原資については、地方交付税</p>
--	--

<p>⑤ 休暇制度</p> <p>① 常勤職員との均等待遇に基づき、次の休暇等を制度化すること。</p> <p>i) 年次有給休暇（年次繰り越しを含む）</p> <p>ii) 産前・産後休暇</p> <p>iii) 病氣休暇</p> <p>iv) 忌引き休暇</p> <p>v) 短期介護休暇</p> <p>vi) 子の看護休暇</p> <p>vii) 育児・介護休業（休暇）</p> <p>viii) 生理休暇</p> <p>ix) 夏季休暇</p> <p>x) 結婚休暇</p> <p>xi) 特別休暇</p>	<p>② 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。また、以下の休暇については、速やかに措置すること。</p> <p>i) 2022年1月から国の非常勤職員で有給として新設(措置)された、不妊治療休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、産前・産後休暇、また、2022年4月から措置される、育児休業取得要件の緩和については、常勤職員と同様に措置(日数・期間など)すること。</p> <p>ii) 病氣休暇や子の看護休暇が無給とされている自治体は、常勤職員と同等の制度とすること。また、病氣休暇については、最低でも年10日間の有給化を速やかに措置すること。</p> <p>iii) ワクチン接種に対しては、常勤職員同様、総務省通知に基づき、職務専念義務免除とし、副反応により業務することができない場合も同様に職専免とすること。</p> <p>(6) 社会保険の適用等</p> <p>① 要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入を確実にすること。特に地方公務員等共済組合法の改正により、2022年10月から自治体で勤務する短時間労働者(週20時間以上勤務等)に公務員共済の短期給付が適用されることから、確実にすること。</p> <p>② すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。</p> <p>③ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。</p> <p>④ 業務上必要となる研修を実施すること。</p> <p>⑤ 常勤職員との均衡の観点から福利厚生を適用させること。</p> <p>3. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善</p> <p>(1) 地域医療・福祉提供体制の確立</p> <p><地域医療関係></p> <p>① 地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。</p> <p>② 地域医療・在宅医療の充実と長期化によるコロナ禍に対応するため、医療従事者の人材確保</p>
---	---

<p>② 業務委託に関する入札にあっては、入札価格において人件費相当分を明記した最低制限価格を設定すること。</p> <p>③ 最低でも委託先民間職場から労働基準法・短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）違反や、労働保険・社会保険の有資格未加入といった法違反を一掃すること。そのため、自治体として委託先民間職場の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合は是正指導や指導に従わない場合は委託先から除外する等の対応をとること。</p> <p>④ 委託料の積算について、委託先民間労働者の賃金引き上げを自治体職員と同様にすること。また、委託契約にあっては、賃金・労働条件を明確にし、自治体職員との格差をなくすこと。</p> <p>⑤ 委託清掃職場から労働災害を一掃するため、「清掃事業における安全衛生管理要綱」（平成5年3月2日付け基発第123号）の徹底をはかること。</p>	<p>⑥ 業務委託に関する入札にあっては、入札価格において人件費相当分を明記した最低制限価格を設定すること。</p> <p>⑦ 最低でも委託先民間職場から労働基準法・短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）違反や、労働保険・社会保険の有資格未加入といった法違反を一掃すること。そのため、自治体として委託先民間職場の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合は是正指導や指導に従わない場合は委託先から除外する等の対応をとること。</p> <p>⑧ 委託料の積算について、委託先民間労働者の賃金引き上げを自治体職員と同様にすること。また、委託契約にあっては、賃金・労働条件を明確にし、自治体職員との格差をなくすこと。</p> <p>⑨ 委託清掃職場から労働災害を一掃するため、「清掃事業における安全衛生管理要綱」（平成5年3月2日付け基発第123号）の徹底をはかること。</p>
<p>4. 人事評価制度等について</p> <p>(1) 人事評価制度の運用・導入にあたっては、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。</p> <p>(2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。</p> <p>(3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。</p> <p>(4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。また、上位昇給の活用にあたっては、旧特別昇給の取り扱いを基本に賃金水準の改善の観点から検討し見直すこと。</p> <p>(5) 労働組合が関与した苦情解決制度を整備すること。</p> <p>(6) 国家公務員は、2020年10月施行でC評価者も原則、分限処分（降任・降給）の対象とするなど、勤務成績の不良な職員に対する対応を改正したが、総務省は事務連絡により参考送付にとどめていることから、国どおりの分限処分は導入しないこと。</p> <p>(7) 人事院規則が改正され、2020年12月期から、人事評価結果の下位評価者の勤勉手当の成績率が引き下げられたが、国と地方の人事評価制度の運用実態が異なることから、機械的に国どおりの見直しは行わないこと。</p> <p>(8) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議に基づき、法律で定める「職制上の段階ごと」に公表し、職名ごとの公表は行わないこと。</p> <p>(9) 現業職員・公営企業職員については、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員数の公表」は義務づけられていないことから、条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。</p>	<p>4. 人事評価制度等について</p> <p>(1) 人事評価制度の運用・導入にあたっては、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。</p> <p>(2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。</p> <p>(3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。</p> <p>(4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。また、上位昇給の活用にあたっては、旧特別昇給の取り扱いを基本に賃金水準の改善の観点から検討し見直すこと。</p> <p>(5) 労働組合が関与した苦情解決制度を整備すること。</p> <p>(6) 国家公務員は、2020年10月施行でC評価者も原則、分限処分（降任・降給）の対象とするなど、勤務成績の不良な職員に対する対応を改正したが、総務省は事務連絡により参考送付にとどめていることから、国どおりの分限処分は導入しないこと。</p> <p>(7) 人事院規則が改正され、2020年12月期から、人事評価結果の下位評価者の勤勉手当の成績率が引き下げられたが、国と地方の人事評価制度の運用実態が異なることから、機械的に国どおりの見直しは行わないこと。</p> <p>(8) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議に基づき、法律で定める「職制上の段階ごと」に公表し、職名ごとの公表は行わないこと。</p> <p>(9) 現業職員・公営企業職員については、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員数の公表」は義務づけられていないことから、条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。</p>
<p>5. 労働時間・休暇等の改善</p> <p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>① 「改正労働安全衛生法（第66条の8の3）」を踏まえ、厚生労働省のガイドラインに基づき、正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全・衛生委員会の活用も含め、労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。</p>	<p>5. 労働時間・休暇等の改善</p> <p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>① 「改正労働安全衛生法（第66条の8の3）」を踏まえ、厚生労働省のガイドラインに基づき、正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全・衛生委員会の活用も含め、労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。</p>

<p>で措置されていることから、会計年度任用職員の保育士等の処遇改善と人材確保をはかること。</p> <p>③ 幼児教育・保育無償化の実施にともなう待機児童の増加や保育士の労働環境の悪化、保育士不足等の課題を把握すること。また、保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やICTを導入するなど対応すること。</p> <p>④ 放課後児童クラブ（学童保育）の受け皿を整備するため、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の活用など処遇改善を行うこと。</p> <p>⑤ 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算を確実に取得し、介護労働者の賃金を改善して、人材確保をはかること。</p> <p>⑥ 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。また、職員の配置にあたっては、必ず社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。</p> <p>⑦ 生活困難者自立支援事業における任意事業を実施すること。特に、子どもの学習支援・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。</p> <p>⑧ 市町村児童相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割が大きくなっていく市町村の保健師について、正規職員も交付対象とされる子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら、増員をはかること。また、児童虐待防止対策体制強化プランですべての市区町村で設置することとされた子ども家庭総合支援拠点を設置し、相談体制を強化すること。</p> <p>⑨ 社会福祉施設における医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。</p>	<p>で措置されていることから、会計年度任用職員の保育士等の処遇改善と人材確保をはかること。</p> <p>③ 幼児教育・保育無償化の実施にともなう待機児童の増加や保育士の労働環境の悪化、保育士不足等の課題を把握すること。また、保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やICTを導入するなど対応すること。</p> <p>④ 放課後児童クラブ（学童保育）の受け皿を整備するため、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の活用など処遇改善を行うこと。</p> <p>⑤ 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算を確実に取得し、介護労働者の賃金を改善して、人材確保をはかること。</p> <p>⑥ 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。また、職員の配置にあたっては、必ず社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。</p> <p>⑦ 生活困難者自立支援事業における任意事業を実施すること。特に、子どもの学習支援・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。</p> <p>⑧ 市町村児童相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割が大きくなっていく市町村の保健師について、正規職員も交付対象とされる子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら、増員をはかること。また、児童虐待防止対策体制強化プランですべての市区町村で設置することとされた子ども家庭総合支援拠点を設置し、相談体制を強化すること。</p> <p>⑨ 社会福祉施設における医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。</p>
<p>(2) 社会福祉協議会職員および介護労働者等の処遇改善</p> <p>① 社会福祉協議会職員の賃金・労働条件を自治体職員並に改善すること。</p> <p>② そのため、委託費、補助金等で必要な財政措置を行うこと。</p> <p>③ 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算により、介護労働者の処遇改善をはかることにも、人材確保をはかること。</p> <p><新型コロナ関係></p> <p>① 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地域創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握するなど、適切に新型コロナウイルス感染症への対策に活用すること。</p> <p>② コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。</p> <p>③ 医療・福祉従事者などへの新型コロナウイルス感染症に関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めるため、啓発活動などを行うこと。</p> <p>④ 消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。</p>	<p>(2) 社会福祉協議会職員および介護労働者等の処遇改善</p> <p>① 社会福祉協議会職員の賃金・労働条件を自治体職員並に改善すること。</p> <p>② そのため、委託費、補助金等で必要な財政措置を行うこと。</p> <p>③ 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算により、介護労働者の処遇改善をはかることにも、人材確保をはかること。</p> <p><新型コロナ関係></p> <p>① 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地域創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握するなど、適切に新型コロナウイルス感染症への対策に活用すること。</p> <p>② コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。</p> <p>③ 医療・福祉従事者などへの新型コロナウイルス感染症に関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めるため、啓発活動などを行うこと。</p> <p>④ 消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。</p>
<p>(3) 委託先民間労働者等</p> <p>① 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方」に関する基本条例」を制定すること。</p>	<p>(3) 委託先民間労働者等</p> <p>① 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方」に関する基本条例」を制定すること。</p>

- ② 労働時間の短縮にむけた年間行動計画を策定すること。
- ③ 休憩時間については、育児・介護の責任を有する職員の実態等を総合的に考慮し検討するとともに、変更にあたっては、労使合意を前提とすること。また、変則・交替制勤務職場においても同様に労働時間を短縮すること。
- (2) **時間外労働の上限規制および36協定締結の推進**
- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則（1月45時間、1年360時間）を上限として、適正に運用すること。
- i) 自治体で改正した時間外労働の上限規制の条例・規則等を遵守すること。
- ii) 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
- iii) 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にしたうえで、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、労使協議により必要な見直しを行うこと。
- iv) 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務（大規模災害対応、新型コロナウイルス対応など）や職員の範囲について労使協議・合意に基づくものとする。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。
- v) 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。特に1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施すること。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこととし、36協定の上限時間は、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書（書面協定）を締結すること。また、兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。
- ③ 労働基準法第33条第3項の「公務のために臨時の必要がある場合」について、厳格な運用をはかること。
- ④ 改訂「過労死等防止対策大綱」において、官公署（別表第1の第11、12号含む）の職場に過重労働の疑いがある場合、人事委員会を置かない団体は、地方公共団体の長が監督指導の徹底に努めると明記されていることから、その役割・機能を果たすこと。
- ⑤ 労働者の休息時間を確保する勤務インテンパルを導入すること。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間について制限を設けること。
- ⑥ 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。
- ⑦ 交代制等勤務職員の休息時間（おおよそ4時間ごとに15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～5時）を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。
- ⑧ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。
- ⑨ 時間外労働の削減のため、毎週1回（水曜日を基本）のノー残業デーの設定をはじめ、定時退行の促進を徹底すること。
- ⑩ 育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日勤務を含む）は年間150時間を上限とすること。また、深夜労働の制限を設けること。

- (3) **フレックスタイム制の導入**
- ① 自治体の実態を踏まえ、時間外勤務の縮減や職員側の都合を契機とする職員の発意で申告が行われ、申告とおりの勤務時間割振りによるフレックスタイム制となる確証が得られるまで導入しないこと。また、導入する場合は、その可否も含めて十分な交渉・協議を行うこと。
- ② 特に時間外勤務手当の圧縮を目的とした制度導入は行わないこと。
- (4) **休暇・休業制度の拡充**
- ① 人事院通知（2018年12月7日）を最低基準として、5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年次有給休暇の取得拡大にむけた実効ある施策を講じること。
- ② 病院等変則交替制職場の週休2日制の確立のため、必要な人員配置や予算措置など諸条件を整備すること。また、シフト問題（年休の強制組み込み）に対して、適正な運用とすること。
- ③ 最低年5日以上を基本とする夏季休暇を制度化すること。
- ④ リフレッシュ休暇制度、有給教育休暇、ボランティア休暇および骨髄バンク提供職員に対する特別休暇を新設するとともに既存の特別休暇・病気休暇について日数拡大をはかること。
- ⑤ 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。特に2022年1月1日に国の不妊治療休暇が新設（1年につき5日、最大10日、時間単位可）されたことを踏まえ、国に運ばれることなく速やかに規則改正を行い不妊治療と仕事の両立を支援すること。また、特別休暇の名称については、「出生サポート休暇（国）」「家族支援休暇」「健康管理休暇」など、取得しやすい名称を整備すること。さらに、取得手続き（申請）は、「不妊治療カード」の提示などによる取得を可能とするなど、できるだけ簡素化し取得しやすい環境をつくること。
- ⑥ 高齢者部分休業制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (5) **両立支援のための休暇等の新設・充実、政策の実現**
- ① 介護休暇を4原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保）で制度化すること。また、期間については、合計6ヵ月以上とすること。
- ② 育児休業を5原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象）で制度化すること。
- ③ 民間の育児・介護休業法の改正（2017年1月1日施行および2022年1月1日施行、4月1日施行予定）、国家公務員の制度改正（2017年1月1日施行）、国家公務員の育児休業等の法律改正の意見の申出（2021年8月10日）を踏まえ、以下のとおり改善すること。
- i) 育児休業の取得回数制限の緩和として、職員が同一の子について育児休業をすることができ回数について、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、常勤・非常勤等を問わず原則2回まで取得することができるとされたことから、国に運ばれることなく同様に改善すること。また、期末手当・勤続手当の在職期間等の算定にあたっては、子の出生後8週間以内の育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととされたことから、自治体においても同様の算定とすること。
- ii) 男性職員の育児休業の取得回数制限の緩和については、配偶者同様に原則2回までの取得に加えて、子の出生後8週間以内に再度2回を限度に育児休業を取得することができるとされたことと、子の出生後8週間以内の育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととされたことから、自治体においても同様の算定とすること。

職強要はなくすこと。

(2) 労働基準法、母子保健法等を積極的に活用し、諸権利の整備をはかること。とりわけ、下記事項の実現をはかること。

- ① 産前産後休暇を、産前8週間（多胎14週間）、産後13週間で制度化をはかること。また、代替職員を完全に配置すること。
- ② 母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく1日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化をはかること。
- ③ 妊娠障害休暇を最低14日とし制度化すること。
- ④ 妊産婦の運動緩和措置制度を拡充すること。
- ⑤ 妊産婦に対する軽易業務への転換制度を確実なものとする。
- ⑥ 労基法66条に基づく妊産婦の請求による時間外労働・休日労働・深夜労働の禁止措置にもなつて代替要員の確保等の条件整備をはかること。
- ⑦ 生理休暇制度を拡充すること。また、生理休暇を取得しやすい環境の整備や職場風土の醸成を行うこと。
- ⑧ 更年期症状の緩和や更年期前後における健康検査および保健指導等を受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

(3) 「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定または拡充し、年次計画・数値目標を含む採用・登用等の改善にむけた計画の策定を行うこと。

(4) 女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を、男女平等とワーク・ライフ・バランスの視点でしっかりと検証し、より実効性のある計画となるよう改善するとともに、計画の進行管理を行うこと。

7. 労働基本権の確立

(1) 2018年6月、結社の自由委員会が、日本の公務員が長年にわたり労働基本権が著しく制限されていることについて、日本政府に対し11度目の勧告を行った経過を踏まえ、労働基本権の確立をはじめとする以下の事項の実現にむけて、政府や国会へ働きかけること。

- ① 争議権を法律で保障すること。
- ② 「職員団体のための職員の行為の制限」（役員の専断制限事項）を撤廃すること。
- ③ 消防職員などすべての官公労働者に団結権や協約締結権を保障すること。

(2) 組合役員の人事異動にあたっては事前協議制を確立すること。

(3) 管理職員の範囲はILO87号条約の精神に基づき、不当な拡大を行わないこと。また、団体交渉事項とすること。

8. 定年引き上げと再任用制度

(1) 制度導入について

- ① 国に遅れることなく制度が導入できるよう、(今後のスケジュールを明らかにするとともに)速やかに条例改正を行うこと。
- ② 役職定年の対象は、管理監督権限のある職員に限ることとし、本来、時間外勤務手当を支給すべきところ管理職手当を支給している場合などについては、これを機に是正すること。管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、自治体の実情も踏まえながら検討すること。また、役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬化化を招かないよう運用基準を予め明確に定めること。

きるとされたことから、国と同様に改善すること。

iii) 非常勤職員の取得要件について、育児休業および育児時間は在職期間要件を廃止する、また、子の看護休暇は在職期間要件を緩和するとされたことから、国に遅れることなく同様に改善すること。

iv) 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。また、男女ともに育児や介護に関する研修を受ける機会を保障すること。

v) 男性職員の育児参加の促進と家庭責任を果たすための支援策として、育児参加特別休暇の新設・配偶者出産休暇制度を拡充すること。

vi) 保育所や幼稚園などの行事参加も含めた、就学前までの子どもの育児にも使える育児目的休暇を新設すること。

vii) 3歳未満の子を持つ職員に対し、職員より申請があった場合は時間外勤務をさせない規定を新設すること。

viii) 子の看護休暇の期間・取得について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。さらに、休暇の取得要件に疾病の予防をはかるために必要な子の世話を加えること。

ix) 育児休業取得の際の専業主婦（夫）除規規定を廃止すること。また、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤、超過勤務の制限および免除についても、同様とすること。

x) 介護のための短期の休業制度（特別休暇）を新設すること。要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の範囲内の期間とすること。

- ④ 育児・介護を行う職員への早出・遅出勤勤務制度を整備すること。
- ⑤ 育児のための短時間勤務制度について
 - i) 国家公務員の制度を最低とし、条例化にあたっては事前協議・交渉・合意を前提とすること。
 - ii) 代替職員は原則正規職員とすること。
- iii) 育児休業の復職調整は100/100で換算し、号俸調整を行うこと（育児休業を取得した職員の職務復帰後における給与は、育児休業をした全期間を引き続き勤務したものと見なして調整すること。あわせて、在職者調整を行うこと）。
- ⑥ 介護など家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の制限を徹底すること。
- ⑦ 介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入するとともに、後補充の仕組みを明確にすること。
- ⑧ 保育（育児）時間は最低120分とするとともに、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。
- ⑨ 育児休業および介護休暇に関わる期間の給与上の取り扱いは、全期間勤務したものとみなし、昇給・昇格・一時金・退職手当に関する不利益を解消すること。最低限、期末手当については、人事院規則改正を踏まえ、早急に改善すること。
- ⑩ 次世代育成支援対策推進法を踏まえ、自治体においては事業主として、両立支援策に関わる「行動計画」の着実な実施をはかること。
- ⑪ 配偶者同行休業制度について制度化し、国内異動にも適用すること。

6. 女性労働者の労働条件等の改善

(1) 『女性差別撤廃条約』の理念に基づき、地公法13条・改正均等法を遵守し、採用から退職に至るまでの実質的な男女平等の職場とすること。特に、婚姻、妊娠、出産を理由とした退

- ③ 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間の、職員の人員構成(毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用などの任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移)について、具体的なシミュレーションを行い、データを開示すること。
- ④ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度について制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。特に民間の高年齢者雇用安定法などとの権衡の観点から、分限免職等以外は任用すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するよな運用は行わないこと。
- ⑤ 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた多様な働き方を確保するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業制度を条例化すること。すでに条例化されている自治体においては、制度の活用拡大にむけた周知を行い、使いやすい制度とすること。
- ⑥ 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。
- (2) 給与について**
- ① 60歳を超える職員の賃金については、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合であっても、60歳前の7割水準を確保すること。
- ② 職員のモチベーション低下を防ぐため、55歳以降の昇給を確保するとともに、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードについて、最低限維持すること。特に役職定年制の導入にともない、組合員の到達級の引き下げを行わないこと。
- ③ 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- ④ 退職手当については、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。
- ⑤ 定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との権衡をはかること。具体的には、再任用職員についても60歳超の職員と同様に、退職時の職務・級格付けを継続することとし、職務の軽減を希望する職員のみ当該職務に対応した格付けとすること。
- (3) 職場環境の整備について**
- ① 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて60歳超職員の知識、技術、経験等を活かす職務内容・職名・配置等について検討すること。組織の新陳代謝を確保するため、60歳以降の職務については、スタップ職として配置すること。特に、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫をすること。
- ② 労働安全衛生法第62条を踏まえ、中高年層の身体の条件に応じた安全衛生上の配慮を行うこと。
- ③ 定年の段階的引き上げにともなう、係長・課長補佐クラスの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の単力化など柔軟な対応をはかること。

- ④ 組織の活力を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。
- 9. 組織・機構・定数等**
- (1) 欠員補充・定数拡大・直営堅持**
- ① 欠員不補充、定数削減等を行わず、中長期の新規採用計画を策定すること。また、組織、機構の見直しについては、組合との交渉・協議・合意に基づき実施を前提とすること。
- ② 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見合う人員体制を確保し、的確に予算に反映すること。特に、消防職員、保育士、ホームヘルパー等介護職員、看護職員等の確保と大幅増員をはかること。
- ③ 任期付採用制度に関する条例化と運用については、十分な労使協議と合意を前提とするとともに、具体的な採用の必要性が生じた段階において条例化を行うこと。また、部内の人材活用および育成を基本として、それにより賄うことが著しく困難な職種について適用すること。
- ④ 業務の民間委託化、一部事務組合化等、住民サービスの低下、住民自治の否定につながる合理化は行わないこと。また、現行委託業務等は、直営化すること。
- ⑤ 地方独立行政法人制度の導入は行わないこと。特に公権力の行使を含む窓口関連業務は直接住民と接し、ニーズや状況を的確に把握するための重要部署であることから、安易な民間委託や地方独立行政法人化など外部化させないこと。仮に、導入を検討する場合は、十分な労使協議と合意を前提とすること。
- ⑥ 公共施設等の管理については、直営堅持を基本とすること。やむを得ず指定管理者制度を検討する場合は、十分な労使協議と合意に基づくこと。また、現行の管理委託制度からの切り替えについても、拙速な切り替えを行わず労使協議を行い、最低限、現在の委託先への切り替えを行うこと。
- (2) 分限・派遣等**
- ① 地方公務員法第28条に基づく自動失職の特例を定める「分限条例」を制定すること。また、特例に見合う内容を協約化していても速やかに条例化すること。
- ② 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に對する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。
- ③ 公益法人等への職員の派遣については、本人の同意を前提とするとともに、賃金労働条件が本人の不利益とならないよう対応を行うこと。また、制度に関する条例化と運用については、労使協議と合意に基づくこと。
- 10. 現業・公企・公共交通職場の労働条件等**
- (1) 直営の維持と職員の採用について**
- ① 自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企・公共交通職場をはじめとした直営で行っている住民サービスについては、地域住民にとって安全・安心に遂行するために引き続き直営で行うこと。
- ② 技術継承や職場の年齢構成などを考慮し、計画的な現業・公企・公共交通職員の新規採用を行うこと。また、新規採用ができない場合はその理由を明らかにすること。
- (2) 委託されている業務の行政責任による管理について**
- ① 公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、業務委託後のサービス水準などの検証

<p>④ 50人未満の職場でも「労働安全衛生法」の趣旨に沿い、安全衛生推進委員を選任し、対策をとること。</p> <p>(8) 事前協議についてについて 現業職場の民間委託や経営形態の変更、ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更をともなう重要事項であることを踏まえ、計画立案段階からの事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。</p> <p>(9) 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については協約を締結すること。</p>	<p>11. 労働安全衛生および快適な職場づくり</p> <p>(1) 労働安全衛生法を遵守し、安全委員会および衛生委員会との協議を原則月1回以上定期的に開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。</p> <p>(2) ストレスチェックについては、結果の集団集計・分析を行ったうえで職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげる。また、50人未満の事業場を含め、すべての事業場において実施すること。</p> <p>(3) 労働災害、公務災害の災害補償制度の上積みをはかること。特に死亡災害については、自賠責なみとすること。</p> <p>(4) 職員の健康管理体制の充実をはかること。特に、受診率の向上と受診後の健康管理、指導・教育などへの方策を行うこと。</p> <p>(5) 新型コロナウイルスを踏まえ、医療従事者、福祉、清掃、学校、保育、介護、交通、消防、健康所、窓口業務などの職員に対して、公費負担によるインフルエンザ予防ワクチンの接種を行うこと。</p> <p>(6) 災害地支援のために被災地に派遣される職員に対して、事前・事後に公費負担によるPCR検査を行うこと。また、災害時の対応マニュアル等に職員のメンタルヘルス対策を盛り込むなど、適切な対応をはかること。</p> <p>(7) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。</p> <p>特に、パワーハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。</p> <p>① 自治体首長より、パワーハラスメントをはじめとしたすべてのハラスメントを行ってはいけない旨のトップメッセージを発信すること。</p> <p>② パワーハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則でパワーハラスメントの防止のための具体的施策を定めること。また、人事院規則10-16「パワーハラスメントの防止策」第4条において、所属長の責務として、パワーハラスメントが生じた場合は、「必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない」とされていることから、人事院規則に則り、迅速かつ適切に対応すること。</p> <p>③ セクシュアルハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員に対して相談窓口の周知を行うこと。</p> <p>④ 管理職および職員に対して、パワーハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。</p> <p>⑤ カスタマーハラスメント（職場における迷惑行為、悪質クレーム）について対応ルールの確立や体制整備等を行うこと。</p> <p>(8) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰</p>
--	--

<p>を行うとともに、労使によるチェック体制を確立すること。</p> <p>② 委託契約における適正な賃金確保のために総合評価方式・最低制限価格制度などの入札改革を行うとともに公契約条例を制定することをはじめ、委託先労働者の入札・委託契約の条件に労働者への公正労働基準と生活賃金の確保を義務付けるなどの労働者保護対策を実施すること。</p> <p>③ 委託契約内容が法律に違反（偽装請負・派遣法違反）している場合や、受託企業が委託契約内容を守らない場合、すみやかに是正のための具体的措置をはかること（安全配慮義務違反や、清掃パッカー車における作業員のステップ乗車などの道路交通法違反など）</p> <p>(3) 賃金・労働条件の改善について</p>	<p>① 地方公営企業労働関係法第7条において、技能労働職員の賃金は労使交渉で決定することとされていること。さらには、地方公営企業法第38条第2項において、技能労働職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に必ずしも対応することとされていることを踏まえ、現業と非現業（一般職）との職種の困難度に違いは無いことから、行政職(一)表による運用とすること。</p> <p>② 中途採用者については、学卒直採用の職員と同様になるよう、前歴加算の方法を改善すること。また同時に在職者調整を行うこと。</p> <p>(4) 高齢職員の待遇改善と働き続けられる職場の確立について</p> <p>① 現業・公企・公共交通労働者の再任用制度はフルタイム勤務を基本として適正に運用し、賃金・労働条件を改善すること。</p> <p>② 現業・公企・公共交通職場は加齢にともなう身体機能の低下が業務遂行に支障を来す恐れが生かす高年齢の職員が働き続けられる職場環境を整備すること。</p> <p>③ 現業職員の定年引き上げ後の賃金については、現行の再任用職員の賃金を下回らないようにすること。</p> <p>(5) 会計年度の賃金・労働条件の改善について</p> <p>① 恒常的業務には会計年度任用職員などの非正規職員を配置せず、正規職員を配置すること。直ちに正規職員化に至らない場合は、身分の保障（雇用の安定）、および改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の観点から正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。</p> <p>② パートタイムの会計年度任用職員についても同様に正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。</p> <p>③ フルタイムに近い勤務時間の会計年度任用職員については、会計年度任用職員制度の主旨を踏まえ、フルタイム任用とすること。</p> <p>(6) 資格取得に係る公費負担について 職務上必要な資格の取得費用については、公費負担とすること。</p> <p>(7) 現業・公企・公共交通職場の労働安全衛生について</p> <p>① 「労働安全衛生法」において設置が定められている「安全衛生委員会」を事業所単位に設定し、規則23条に基づき毎月1回以上の「安全衛生委員会」を開催すること。</p> <p>② 労働災害、職業病の発生を防止する対策を確立し、自治体職場から「労働安全衛生法」違反状態を一掃すること。とりわけ、各種労働安全衛生管理要綱の最低基準を遵守し、職場の安全を確保すること。</p> <p>③ 職場での安全確保のため、労使による定期的な職場点検（巡視）を行うこと。</p>
--	--

支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講ずること。

- ⑨ LGBTなど性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

12. 障害者雇用

- (1) 自治体の障害者の法定雇用率が、2021年3月から2.6%となったことから、法令違反とならないよう厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、あらためて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (2) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。

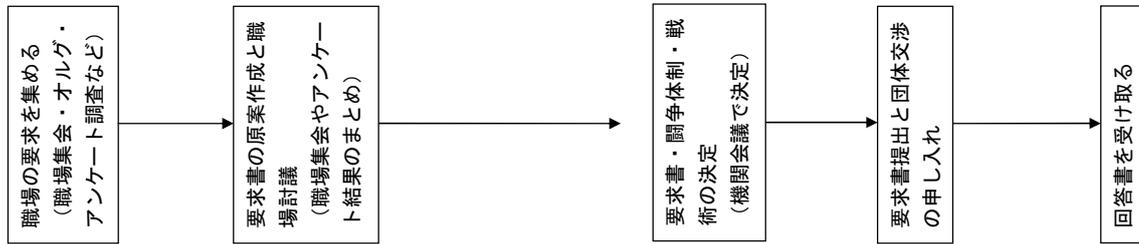
13. 新型コロナウイルス禍における労働条件の確保

- (1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行ったうえで、職員の希望を尊重(前提と)して導入をすること。特に在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意すること。

- ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握により、労働時間を適切に管理すること。
- ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
- ③ 所定労働時間を超える労働については、割増賃金を支給すること。
- ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については、使用者の負担として確保すること。
- ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって、成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
- ⑥ 情報セキュリティ対策について、規程等の整備を行うこと。
- (2) 新型コロナウイルス禍での各種労働条件について、以下の措置を講ずること。
- ① 職員が新型コロナウイルスに感染した場合は、職専免として取り扱うこと。また、感染が疑われる場合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合等については、有給の特別休暇とすること。
- ② 職員のワクチン接種、およびそれともなう発熱などの症状がみられる場合には、常勤・非常勤を問わず、必要な期間について職専免または特別休暇で対応すること。
- ③ ワクチン接種は、あくまで本人の意思に基づき接種するものであることから、職場で接種を強制したり、接種を受けていない人に差別的な取り扱いをしないこと。
- ④ 妊娠中の女性職員については業務の軽減等の配慮を行うこと。
- ⑤ 新型コロナウイルス対策に従事した職員について、防疫等作業手当を支給すること。
- ⑥ 政府の要請などによって、休校、施設の閉館等を余儀なくされる場合も業務内容の変更等により柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。
- ⑦ ワクチン接種業務に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。
- ⑧ 職場における感染拡大を防止するため、換気の徹底、飛沫感染防止のための備品の購入等、実態に応じた職場環境の整備を行うこと。

要求から妥結までの流れと書面協定

《1. 要求書作成から回答》



職場集会やオルグのなかで、賃金・労働条件や人員配置、組織機構や人事などあらゆる職場の問題について議論するなかから統一的な要求をまとめていきます。全員参加の労働組合をめぐり多くの組合員から意見を吸い上げるため「一人一要求アンケート」などを行うことも有効です。

同じ職場の組合員から、正反対の要求が出されることは常にありますし、職場集会やオルグで一致した要求でも別の職場集会では正反対の要求になることもあります。大切なことは、そのような結果になったことの事実関係を正確に組合員に伝えることです。また、そのことに対する執行部の考え方を率直に説明することです。さらに、要求を実現するためにはどのような困難があるか、それを克服するためにはどのようなかいが必要かなどの説明もあわせて行います。

執行部は要求書原案を作成し、分会などをおして職場討議を十分に行い組合員の意識を把握しまとめていきます。要求に対する組合員の自信と確信が、組合の戦術への結集にもつながります。

職場討議した内容を整理し、要求書と闘争戦術の執行部案を作成し職場におろして全組合員で確認します。
要求と闘争体制について、職場組合員の大方の同意が得られた段階で、組合規約に基づく機関会議を招集し、要求と闘争体制、闘争戦術を一体のものとして決定します。

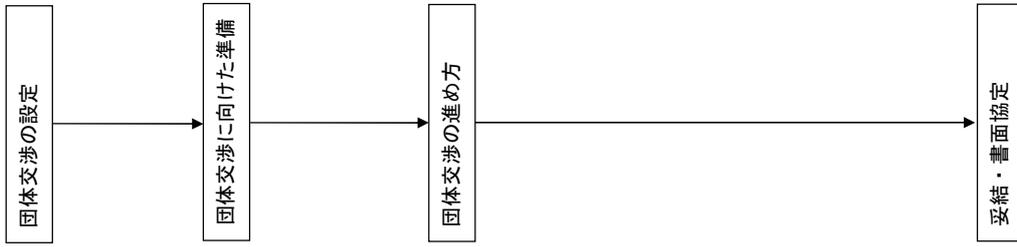
要求書提出先は首長ですが、交渉の窓口となる総務課長などに直接手渡しして次の事項を通告します。

1. 要求事項の主旨を説明
2. 回答指定期日
3. 文書での回答を確認
4. 団体交渉の申し入れと闘争戦術の事前通告

回答を文書で受け取り内容を速やかに分析する。

※回答期限までに回答がない場合は当局を追求する。

《2. 交渉から妥結・書面協定》



ほとんどの場合、文書回答は不十分な内容が多いいため、すぐに交渉を申し入れ、交渉日・場所・交渉課題・交渉メンバーなどを確認します。交渉は、執行部全員・青年部・女性部役員などができるだけ大衆団体交渉を追求します。

○回答内容への反論のため法律・条例規則・既得権などの調査をして裏づけ資料を用意します。

○要求事項の根拠を明確にするための調査や研究も行います。

○事前に交渉メンバー全員で学習会を実施し要求の内容、交渉のすすめ方、発言の役割分担などについて意思統一をはかっておきます。

○労使対等であることを念頭に交渉をすすめます。

○交渉は、相手の対応いかんで思わぬ展開をみせることもありまます。相手方のこれまでの言い方や法令・規則、これまでの交渉経過、性格などの分析から想定されるやり取りを検討しておくこと交渉が進めやすくなります。

○組合員は、別の場所で闘争委員会や職場集会を開いて待機するなど、全組合員が参加しているという意識をもてるようにします。うしろに多くの組合員が控えているという重みが交渉の場での迫力となりますし、逆に組合員が無関心で役員だけの交渉というのでは当局側に見透かされてしまいます。

○交渉の途中で、当局側から新しい提案などがあり、事前に打ち合わせしていない局面になったときは、必ず休憩をとって意思統一をします。当局側の誘いに乗って、よくわからないままに、その場で承諾するようになってしまうことはありません。持ち帰ってよく検討するようにします。

○交渉の経過は逐一組合員に知らせ、最終的な場面では、待機している組合員や地方本部役員にもはかって、全体の意思を確かめたうえで判断し、決着します。

○労使で合意した内容は、書面にして双方署名押印して「書面協定」を交わします。〈別紙ひな型を参照〉

3. 2022 男女平等推進闘争の取り組み

(1) 基本的な考え方

- ① 自治労本部は2014年度以降、「男女平等推進闘争」を年間闘争とし、春闘期を年間の運動サイクルのスタートと位置づけ、6月の「男女平等推進月間」を統一闘争として取り組んでいますが、道本部は、すべての取り組みに男女平等の視点を盛り込むため通年闘争として取り組みを進め、17年が経過しました。
- ② 春闘期に実施している「男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」は、前年度より4単組減少し、2021年度は137単組が提出しました。要求書提出単組は横ばいの傾向が続いている一方で、具体的な交渉を行った単組は限られており、地方本部・単組での受け止めが十分ではないことと、依然として男女平等推進闘争が重点課題とはなり得ていないことが考えられます。すべての単組で、統一要求書を提出し、具体的な交渉を行うことにより、職場における女性差別の解消と課題解決をはかっていくことが必要です。
- ③ 自治体においては、「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画」が策定されていますが、計画内容については、男女平等とワーク・ライフ・バランスの視点でしっかりと検証し、より実効性のある計画となるよう改善を求めていくことが必要です。
- ④ 道本部は6月を「男女平等推進月間」として取り組みを進めてきました。機関紙の発行や学習会等の開催により男女平等意識を啓発するとともに、市町村における男女平等参画条例の制定および計画が策定されていない自治体においては、当局への要求と具体的な取り組みを展開することが必要です。
- ⑤ 今年度も引き続き、春闘期を男女平等推進闘争のスタートと位置づけ、全国統一行動である「男女平等推進月間」の取り組みを構築するとともに、下記の取り組みを全単組で追求していくこととします。

(2) 通年闘争としてのスケジュール

- ① 春闘期に「2022年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書」と同時に「2022年度男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」を提出し、「男女平等基本条例」「男女平等行動計画」や「職場における男女平等」総体の議論を行います。また、職場の実態を把握していくなかから、6月の全国統一行動にむけた議論を進めます。
 - ② 6月を「男女平等推進月間」と位置づけ、機関紙で特集ページを設けるなど、男女平等意識の啓発に取り組みます。
 - ③ 当初予算闘争や人員確保闘争においても、「募集・採用・配置・昇進などにおける男女平等の実現」の課題を中心に交渉し、「男女平等推進闘争」の課題を具体的に解決する場とします。
 - ④ 2020年12月にじしろうネット（サイボウズガールズ）で開設された「男女とも情報サイト」を活用し、自治労本部や他県本部の取り組みから学んだことを組合員と共有することで、男女平等意識の高揚と取り組みの強化をはかります。
- (3) 2022年度の具体的な運動展開について
- ① 道本部の取り組み
 - ア) 春闘期に、北海道・市長会・町村会に対する申し入れを実施します。
 - イ) 男女平等推進月間〔6月〕には、機関紙「自治労北海道」特集号の発行や「男女平等講演会

の開催などによる啓発活動を行います。

- ウ) 地方本部と連携した学習・啓発の取り組みを追求します。
- エ) 「男女がともに担う自治労北海道推進委員会」を設置し、「男女がともに担う自治労北海道基本計画」を着実に推進するための議論を深めます。

② 地方本部の取り組み

- ア) 春闘期に管内市長会・町村会に対する申し入れを実施します。
- イ) 地方本部として統一獲得目標・妥結基準などを設定し、具体的な要求実現をめざします。
- ウ) 闘争体制の強化にむけて、学習会の開催、単組・総支部代表者会議の開催をめざします。
- エ) 男女平等推進月間〔6月〕に教宣紙を発行するなど、男女平等意識の啓発に取り組みます。
- オ) 地方本部執行部は地方本部女性部・青年部などとの連携を強め、組織総体での取り組みを追求します。
- カ) 「男女がともに担う地方本部推進委員会」が未設置の地方本部は、早期の設置を追求します。また、設置済みの地方本部は、形骸化することなく一層の取り組みを推進します。

③ 単組・総支部の取り組み

- ア) 単組・総支部は女性部・青年部などとの連携を強め、組織総体での取り組みを追求します。
- イ) 男女平等推進月間〔6月〕には、教宣紙を発行するなど、男女平等意識の啓発に取り組みます。
- ウ) 春闘期の取り組みとして、以下の取り組みを行います。

◇ 統一要求書の一斉提出

2月21日（月）～25日（金）のゾーンに、集中提出日を2月25日（金）とし、全単組が「2022年度男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」〈別記〉を各自治体首長に対して提出します。

<重点要求指標>

- i) 地域の状況を反映した男女平等基本条例または男女平等参画計画を制定すること。
- ii) 地公法13条・改正均等法を遵守し、男女平等の職場とすること。
- iii) 募集・採用・配置・昇進・賃金などについて、男女別・雇用形態別・職種別・職階別の実態を調査し、差別的是正措置をはかること。
- iv) 次世代育成支援対策推進法に基づく「特定（一般）事業主行動計画」の進捗状況の点検と労使協議の場を確保すること。
- v) 「女性活躍推進法」に基づく「特定（一般）事業主行動計画」については、男女平等とワーク・ライフ・バランスの視点でしっかりと検証し、より実効性のある計画となるよう改善するとともに、計画の進行管理を行うこと。

◇ 回答指定日

要求の回答指定日は、3月7日（月）とし、要求の前進をめざします。
要求・交渉を進めるにあたり、単組内での議論を深めると同時に、男女平等推進月間〔6月〕にむけて具体的な取り組みを計画します。

2022年度男女平等社会および 職場における男女平等の実現に関する統一要求書

1. 男女平等社会実現にむけて
 - (1) 地域の状況を反映した男女平等基本条例または男女平等参画計画を制定すること。策定にあたっては、下記事項を盛り込むこと。
 - ① 自治体の男女平等行動計画の策定および男女共同参画社会基本法に基づく第5次男女共同参画基本計画を踏まえた行動計画の見直しを行うこと。
 - ② 自治体に設置する公的審議会、各種行政委員会等への女性の登用を進め、当面の最低目標値を40%とし、50%をめざすこと。また、登用段階で女性の少ない職名指定など、結果として女性を排除することのないよう公正な運用を行うこと。
 - (2) 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画などの社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方」に関する基本条例」を制定すること。
2. 職場における男女平等の実現について
 - (1) 『女性差別撤廃条約』の理念に基づき、地公法13条・改正均等法を遵守し、採用から退職に至るまでの実質的な男女平等の職場とすること。特に、婚姻、妊娠、出産を理由とした退職強要はなくすること。
 - (2) 「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定または拡充し、年次計画・数値目標を含む採用・登用等の改善にむけた計画の策定を行うこと。
 - (3) 募集・採用の差別をせず、男女に平等・公正な就職機会を保障すること。
 - (4) 教育訓練における差別をなくし、研修・教育プログラムに男女平等のテーマを盛り込むこと。
 - (5) 福利厚生における性別による差別的取り扱いの有無を検証し、性やライフスタイルに中立的な適用をはかること。
 - (6) 配偶者の昇進や昇格に伴う退職勧奨など、定年・退職・解雇における差別をなくすこと。
 - (7) 実質的な間接差別につながる基準・慣行などを見直すこと。
 - (8) 労働安全衛生委員会における男女平等参画をすすめる、女性や臨時・非常勤等職員の立場から安全で快適な職場づくりに取り組むこと。
 - (9) 婚姻等の改姓により、職場で不便と感じ、働く意欲が阻害されることの無いよう、旧姓(通称)使用を制度化すること。
3. 格差是正について
 - (1) 昇格、昇給、賃金制度の運用に関する格差をなくすこと。
 - (2) 配置・昇進の男女異なる扱いを是正すること。
 - (3) 扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず申請した者に認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。

4. 次世代育成支援対策推進法について

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づき制定された「都道府県・市町村行動計画」および「特定事業主行動計画」の着実な実施をはかること。
 - (2) 「特定(一般)事業主行動計画」に含まれる賃金労働条件に関する事項についての労使協議を行い、改善をはかること。
5. 女性活躍推進法について
 - (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)に基づく「特定(一般)事業主行動計画」については、男女平等とワーク・ライフ・バランスの観点でしっかりと検証し、より実効性のある計画となるよう改善するとともに、計画の進行管理を行うこと。
 - (2) 努力義務となっている女性活躍推進法に基づく(市町村)「推進計画」を積極的に策定すること。策定にあたっては、地域の労働者団体や経営者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見の反映をはかるとともに、労働組合と十分協議を行うこと。
 6. 両立支援の促進について
 - (1) 職場における仕事と生活の調和を実現するため、2021年人事院勧告で示された仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備を進めること。また、男女ともに育児休業(休暇)など取得しやすい環境づくりを進めること。
 - (2) 男女がともに取得できる不妊治療休暇の取得にむけた条例・規則の制定も含めた環境整備と制度拡充を図ること。また、介護休業(休暇)制度の充実と活用を進めるとともに、両立支援制度の充実と周知徹底を図ること。
 7. あらゆるハラスメント等対策について
 - (1) セクシュアルハラスメント、マタニティ(パタニティ)ハラスメント、パワーハラスメント、LGBTに関するハラスメントなどの防止について、労使一体となった取り組みを実施すること。
 - (2) あらゆるハラスメントをなくすための基本方針を明確にし、法律により義務付けられている、啓発活動や相談・苦情処理のための体制整備をはかること。
 - (3) 男女同教・労使同数で構成する苦情処理委員会を設置すること。



2021.10.8発行
第1号
自治労北海道本部女性部

守ろう!!「話せる場」 道本部女性部第36回定期総会



自治労北海道本部
女性部定期総会

2021年度幹事会のみなさん!お疲れさまでした!!

道本部女性部は、2021年9月11日、対面とオンラインの併用により「第36回定期総会」を開催し、103名組、総支部168人が参加した。総会では、一般経過報告、活動の総括案、運動の基本目標、方針および具体的な進め方案、当面の闘争方針案、第10次組織強化方針総括案、第11次組織強化方針案を執行部から提起し、10本の発言により方針が補強され、圧倒的多数で可決・承認された。

女性の集まる場の取り組みとして、札幌地本、道北地本、宗谷ロッック、日高地本から交流集会の開催、枝幸町職、足寄町職労から生理や母性保護の学習会の開催が報告された。職場改善として、道南地本では職場改善実態調査の結果をもとに重点要求項目を設定し、鹿部町職労(産前休暇8週取得)や長万部町職労(子の看護休暇の対象年齢を中学校就学前に引き上げ)などの権利拡充につながった。このほか、教宣紙などで調査結果の周知をすすむなど、調査結果の活用や要求につながる取り組みが報告された。組織強化として、道北地本、上川、宗谷ロッックから全単組オルグの実施、足寄町職労は茶話会の開催など、丁寧に声を拾う取り組み報告があり、「仲間とのつながり」や「話せる場」を意識した活動、釧根地本では、子ども同伴でも参加できる幹事会に取り組んでいる。

※部長さん※

総会の最後に、大村女性部長から「女性が集まる場をつくることも女性部運動の成果。この積み重ねが権利獲得や拡充、

職場改善につながる。お互いの取り組みに学び合い、みんなで女性部運動を進めていこう」と集約し、大村女性部長の団結カンパニーで総会を終えた。

- 部 長 22年度役員体制
道北・愛別町職 (道北・愛別町職)
- 副 部 長 高野 まみ (札幌・喜茂別町職)
- 書記 河原崎 真子 (網走・金道庁労連)
- 書記 長 澤井 美乃 (日高・襟形町職)
- 書記 次 長 山口 樹里 (釧根・羅臼町職労)



オンライン参加の四役・幹事

2021秋期闘争 計算してみよう!! ~2021 人事院勧告~ 一時金▲0.15月ってどれくらい?

「月例給の据え置き」と「一時金の引き下げ」

2021 確定闘争 実損額計算シート
一時金(期末手当)0.15月引き下げがされた場合

2021 人事院勧告のポイント
一時金(期末手当)の引き下げ(△0.15月分)!!
現行4.46月を、4.30月 に改定
・民間との支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月引き下げ
・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映 (一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
勤続手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定済)
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤続手当	0.95月	0.95月

口2021 一時金(期末手当)0.15月引き下げ 人事院勧告
30歳主任組合員の場合(札幌市以外)

給料の月額 3 級 4 号俸 236,200 円
+ 扶養手当 6,500 円
+ 地域手当 0 円
+ 役職段階別加算額(5%) 11,810 円
= 期末手当基礎額 254,510 円 × 0.15月
× 期間率 100/100
= 38,176 円の引き下げ

※期間率は基準日以前6月以内の期間における在職期間によって異なります。

ええ!?! ポーナスをあてに車のローンや奨学金を返済しているのに...

人は少ないのに、災害やコロナで業務量は増加。夜9時、10時まで残業、土日仕事、振替は取れないし、体調が悪くても休めない。時間外だって申請しにくい。家に帰ったら夜中まで家事...。でも、誰かがしなきゃと頑張っているのに...

仲間を形にしよう!
今の職場は、安心して働き続けられる職場ですか?働き続けたい職場ですか?
賃金・労働条件・職場環境など、みんなの「オカシイ」を「要求・交渉」につなげよう!

◆要求書の一斉提出日 10月25日(月)
◆回答指定日 11月4日(木)

会計年度任用職員は期末手当の支給のみなので、年収に占める削減額が大きいな...。もともと低いのに...

ネットワーク

2022.1.5発行
第2号
自治労北海道本部女性部

毛利女性部長のあいさつ・提起の後、**杉浦浩美埼玉国大大学院准教授**から「職場のケア宣言！働く女性と母性保護」と題し講演を受けた。
杉浦さんは「生理や妊娠・出産など女性特有の生物学的性差が長らく差別の根拠とされ、女性は雇いにくい・一人前に働けないなどの社会的性差(ジェンダー)に繋がっている。男性身体基準の「ケアなし労働者」から外れた側に非があるのでは、女性が**自覚化**に追い込まれている。今の社会は、ケアが無視され、効率化を重視し、投資して回収できるのが大事にされている。若い世代を育



▲講演する杉浦浩美准教授

連合中央女性集会

2021年10月22日、WEBで開催された(北海道から2名参加)

2021年10月に就任した**芳野及子連合会長(JAM)**のあいさつ、**井上総合政策推進局長**の提起の後、**首藤若菜立教大学経済学部教授**から「**男女平等参画社会の実現に向けた労働組合への期待**」と



▲芳野及子連合会長

題し講演を受けた。
首藤さんは「労働組合は女性を雇用しよとしてきたが、女性が働かないなどの理由で雇用できていない。役員は継続してこそ面白さわかる。組合内部で業務・役割配置の男女差が生じていないか。性差別には、**敵対的性差別**と**好意的性差別**がある。好意的性差別は思いやりの一種だと捉えられ、女性にも受け入れられやすいが、この配慮が結果的にチャンスを奪っている可能性がある。意識は育てるもの。これまでのルールを見直し、多様な声を反映した組織、運動をつくりあげられるかが、今の労働組合に問われている」と話された。
その後、**首藤教授**と連合の**芳野会長**、**清水事務局長(日教組)**によるトークセッション、集会アートを採択し、閉会した。

講演動画をcheck!

首藤若菜教授の講演を含む、連合中央女性集会の動画が配信されています。ぜひ、ご覧ください。



<https://youtu.be/H7G9gEYzJg>

道本部女性部の集会です

◎女性交流集会

1月22日(土) <対面>北海道自治労会館 5階大ホール
<ウェブ>ID: 935 8587 3451
10:00~16:30 パスワード: 821964

◎女性政治学習会

1月23日(日) <対面>札幌国際ビル 8階国際ホール
<ウェブ>ID: 934 9272 1772
9:00~12:00 パスワード: 276464

女性労働学校

2021年10月23日、東京都・自治労会館とWEBで開催され、24県本部4人北海道から2人が参加した。

毛利女性部長のあいさつ・提起の後、**元月間労働組合連盟長の松上隆明**さんから、「**コロナ禍の労働者の状態と民間企業の実態と公務員のこれから**」と題し、講演を受けた。

松上さんは日本は長期にわたる賃金低下と経済の停滞化が進んでいる。中小企業の低賃金や非正規の増加が要因、資本主義国ではありえない状況で、**自衛・付産・アキラメ**の国が成り立っている。この間の響下げて公務員の生涯賃金は200万円も低下しているが、若年層は賃金が下げられていることに気づいていない。本来は、労働組合が歯止めをかける役割を担うべきところだが機能していない。公務員労働者もしっかりと賃上げに取り組んでほしい」と話された。

続いて、**りるるて・えがりて法律事務所**の中野麻美弁護士から、「**自由と平等の権利**」と題し、講演を受けた。

中野さんは「**ジェンダー規範**は男女に異なる社会的役割を与え、子どもが

社会規範を学習する過程で学び取られている。社会規範からの逸脱に対し同調圧力が働く仕組みにより声をあげづらい。マジョリティ(多数派)こそ変わらなければならない。各種行政サービスが中立的に作用するか、ジェンダー監査が必要。自由や平等の権利を守る

ことが労働組合の役割であり、問題提起できる存在であってほしい」と話された。
分散会では、講演の感想をはじめ、**賞金**や**休暇**、**職場実態**など、多岐にわたる全国の仲間と活発な意見交換が行われ、毛利女性部長の全体集約で終了した。

参加報告

Zoomにて、2022年度女性労働学校に参加してきました。Zoomでは、元月間労働組合連盟長である松上隆明さんのお話を拝聴し、気づかぬうちに低賃金化がすすんでいる現状など労働者が抱えている多くの問題について学びました。

講座IIでは、りるるて・えがりて法律事務所の中野麻美弁護士より、「自由と平等の権利」と題して日本の男女平等指数の低下やジェンダー不平等社会であることについて、世界でも最低水準であることなどを値で見えて実感しました。生活と労働の両立を実現するためには6時間労働・週30時間制に働き方を変える必要があるというお話が特に印象的でした。Zoomのブレイクアウトルームを使用し、主に「生理休暇」「休憩時間や休暇の取得のしづらさの問題を抱えている自治体も人手不足や女性特有の権利の取得のしづらさの問題を抱えている」と実感しました。

日高地本 高岸海里(えりも町職)

役員退任お疲れさまでした!

書記長 鈴木理子さん(黒松内町職)一瞬で過ぎ去った2年間で、ここでの出会い、経験は一生忘れない宝物になりました。いつか全道の皆さんと実際に会い交わっていきなさいと思います。ありがとうございます。



書記長 鈴木理子さん(黒松内町職)一瞬で過ぎ去った2年間で、ここでの出会い、経験は一生忘れない宝物になりました。いつか全道の皆さんと実際に会い交わっていきなさいと思います。ありがとうございます。



副部長 濱田浪子さん(全道庁労運空知総支部)

副部長を引き受けた2年間で、副部長と重なり、充分な活動を行うことができたが、Web開催が難しくなった時期もありましたが、集まる場ができました。歩み続ける事で必ず「活路を見出す」ことができると実感した2年間でもありました。これからも「細く長く」運動を続けていきたいと思っています。ありがとうございます。

書記次長 今井あやさん(枝幸町職)

2年間お世話になりました。ご迷惑をお掛けしたこともあったかと思いますが、皆さんのご協力にて任期を終えることができました。新型コロナウイルスが落ち着き、また皆さんと直接お会いできていることを楽しんでいます。ありがとうございます。



書記次長 今井あやさん(枝幸町職)

離職防止へ国が新制度

不妊治療と仕事 両立企業を認定

厚生労働省は不妊治療と仕事を両立しやすい企業を認定する...

取組む企業認定する 「くるみ」マークの認定を受ける...

認定は企業からの相談に応じて担当者配する...

認定は企業からの相談に応じて担当者配する...

認定は企業からの相談に応じて担当者配する...

日経 11・28

企業も支援を

新年の14日に人が体外受精で生まれている中、不妊治療と仕事の両立が大きな課題となっている...

都会と違い少ない医療施設 長い移動・待ち時間 地方では「辞めないと通えない」

「都会では不妊治療を受けられる医療機関が豊富にならているが、地方では医療施設はほとんどありません」...

岩手県内2カ所のみ 佐藤さんによると、地方では少ない施設に当事者が集中...

「いつまで治療するの？」と周囲から「フッシー」を受け取ることもあるという...

職場と治療の両立を促すには、企業側が取り組む必要がある...

不妊治療と仕事の両立

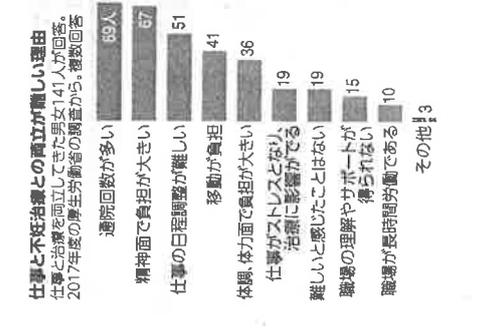
方特有の問題を訴える。東京都内では体外受精などで30歳未満の女性が多くなっている...



不妊治療と仕事を両立するフッシーの佐藤寛子さん(仮名) 本人提供

そのため、診療が終るまで1時間以上待つことも多い。1回の通院のたびに半日から1日かかるといわれることも多い...

当事者の問題でなく また、佐藤さんは「当事者の中には職場に言いたくない...」



職場環境の整備 国も要請

日本産科婦人科学会による調査によると、2019年に体外受精で生まれた子どもは過去最多の6万598人...

国は高度な不妊治療に対する助成制度を04年度に創設。当初は年度あたり上限10万円、期間的に拡充されてきて...

企業も不妊治療の支援制度を導入できるような提案し、活動を各地に広げていきたいと話す。

官僚幹部に女性

前進も道半ば

各中央省庁が発表した今夏の幹部人事で、農林水産省の事務方ナンバ12の次官級ポストに初めて女性が就いた。人事院では2代連続で女性の新総裁が誕生した。女性幹部職員は過去最多となり、女性登用は一歩進んだかに見える。だが長時間労働の是正など職場環境の課題は残る。最前線で活躍する女性たちに課題や改善策を聞き、今後の道筋を探った。

今夏的人事で川本氏、新井氏は幹部に登用された



川本裕子 人事院総裁
1982年東京銀行(現三菱UFJ銀行)入行。88年英オックスフォード大院修了。マッキンゼー&カンパニー入社。2004年早大院教授。21年6月から現職

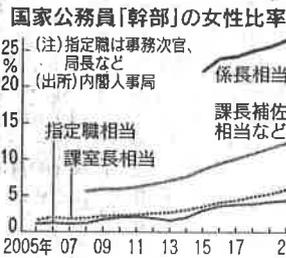


新井ゆたか 農水省副官
1987年農水省入省。2018年同省初の女性局長として食料産業局長に。19年消費・安全局長。21年7月から現職。女性として同省初の次官級ポストに就く

過去最多39人、目標には遠く



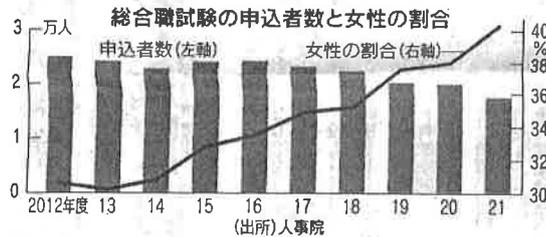
農水省に入省2年目の若手職員さん



「より職責の高いポストへの女性登用を進めている」。9月、加藤勝信官房長官(当時)は記者会見で、中央省庁の女性幹部職員が過去最多の39人になったと明らかにし、そう強調した。

今夏的人事では、農林水産省議官に就任した新井ゆたか氏や人事院新総裁の川本裕子氏が幹部人事の目玉となった。新井氏は同省で女性として初めて次官級ポストに就任。川本氏は女性初の総裁だった一宮なほみ氏に続いた。一歩進んだかに見える中央

省庁の女性登用。だが目標には遠い。政府は昨年、2025年度末までに事務方トップの事務次官や局長ら「指定職」に占める女性の割合を8%に、課長や室長級は10%を増やすことを掲げた。だが内閣府によると、20年7月時点で指定職の女性比率は4.4%。課長や室長級職員の女性比率も5.9%にとどまる。



長時間労働や業務改善カギ

で、働き続けてきた経験から「女性は、子育てなど『ライフワーク』に重きを置きたい時期と、現役ではある」と話す。

現状では人事担当者が育児中の母親をひとりでし、楽なポストに配置しがちで「本人の意欲とのミスマッチが生まれる懸念がある」と言う。「表面が平らな『ようかん型』ではなく、でこぼことした『エクレー型』のような多様な働き方の要望をくみ取れる組織に変わらねば」と政府が女性登用を推し進める背景には「キャリア官僚」と呼ばれる国家公務員総合職志望者が減少している側面もある。人事院が発表した21年度試験の申込者数は現行制度になった12年度以降で最少となった。もはや男性だけでは現場は回らない。

人事院の川本氏は働き方改革や業務の効率化の重要性を説く。「霞が関の長時間労働の問題は数十年にわたって指摘されてきた」と強調。複数企業で社外取締役を務めた経験などをとくに「中央省庁の業務の進め方は、オンライン化が進んでいるとは言いがたい。紙文化も少しずつ直していければ」と話す。

また長時間労働の要因として、かねてより問題視されているのが国会対応だ。官僚は議員が国会で翌日に質問する内容を事前に入手し、政府答弁を作る。ある若手官僚は「議員から質問をもらう時間が18時になる場合もあり、そこから答弁を作ると(終電時間を過ぎて)タクシー帰りになってしまう」と表情を明かす。

この問題の改善も急務だ。一方、働き方改革という面では明るいニュースも出てきている。20年度、男性の国家公務員(一般職・常勤)の育児休業の取得率は、前年度比23.4%上昇の51.4%と、育児休業制度を設けた1992年以降で初めて5割を超えた。政府は20年4月から、上司が本人と相談しながら計画的に育児取得を進める取り組みを実施し、管理職らの人事評価にも反映させている。これらの施策が奏功したとみられる。

川本氏は「組織運営上の問題になるのは代替要員だ。女性の産休・育休中に(ワークシェアリングの活用を含め)代替要員を確保する取り組みは増えている。男性の育児休業に対する代替要員の準備も必要であることを周知していく」と説明する。

国家公務員の志望者が減る一方で、申込者に占める女性の割合が年々増えていることも、女性登用の面では前向きな話題だ。人事院によると女性の割合は21年度に初めて4割を超えた。

総合職で採用されれば、政策立案などに携わる将来の幹部候補として扱われる。民間に比べて安定した雇用環境や仕事のやりがいは魅力を感じ、若手女性には少なくない。

総合職試験を経て農水省に入省した2年目の若手職員さんは「日本の停滞感をどう変えることができるか、考える側になりたかった」と官僚を目指したきっかけを語る。人口減や食の欧米化でコメの需要が減るなか、全国の農家を回り、一軒一軒にコメの作付け転換をお願いする取り組みを進めている。

労働環境には不安もある。「仕事の内容自体も労働時間の面でも決して楽ではない」と課題を。そのうえで「日本の課題に向き合えるのは国家公務員ならではの」と誇りがこぼれてきた。

今後女性も国家公務員を増やし、管理職まで育てられるか。働き方改革や幹部の女性登用に向けた一層の取り組みが欠かせない。

男女ともに悩める風土に

霞が関の一面には木造の外観をした保育所がある。夕方になると仕事を終えた男性官僚が子供を迎えにくる姿をちらほらと見かけることがあり、男性も積極的に育児にあたるのが当たり前という職場へと徐々に変わりつつあるのだと感じた。

それでもなお「子育てなど家庭との両立でいえば、いままで(の官僚)は奥さん側に頑張ってもらって何とかやってきた部分が大きかったのだと思う」(落合さん)との声がある。若手の女性らが抱くキャリアへの不安は尽きない。男女ともに悩めるような組織風土の醸成はまだ道半ばだ。

団体生命共済

団体定期生命共済

こくみん共済 NEWS
coop

5121F025



団体生命共済がさらにパワーアップ!

先進医療も

保障の

対象に!!

— 制度改定 —
2022年6月
以降の
更改期より



※県・組合によって更改期は異なります。

こくみん共済〈全労済〉
coop

全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部

全日本自治体労働者共済生活協同組合

契約にあたってはパンフレットをご覧ください。

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

第26回参議院全国比例区選挙
自治労組織内候補予定者



鬼木まこと

おにき

LINEで「友だち」に
なってください!



週1~2回、情報発信しています