

2021 職場改善実態調査まとめ

2021 年6月作成

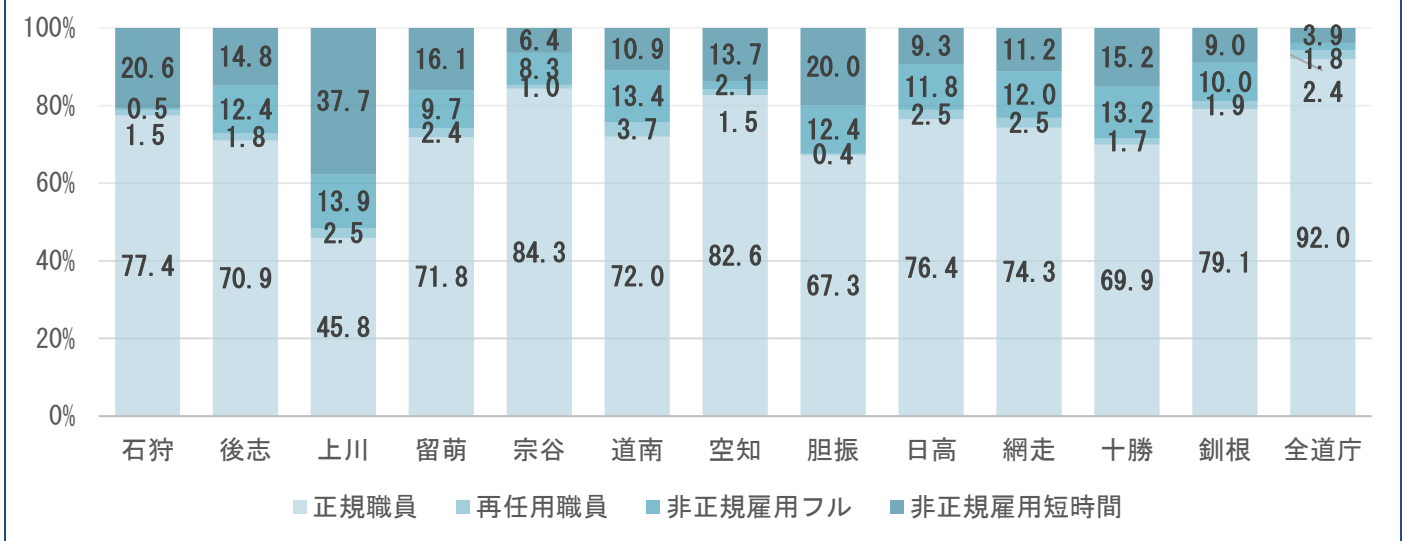
【まとめ作成にあたって】

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

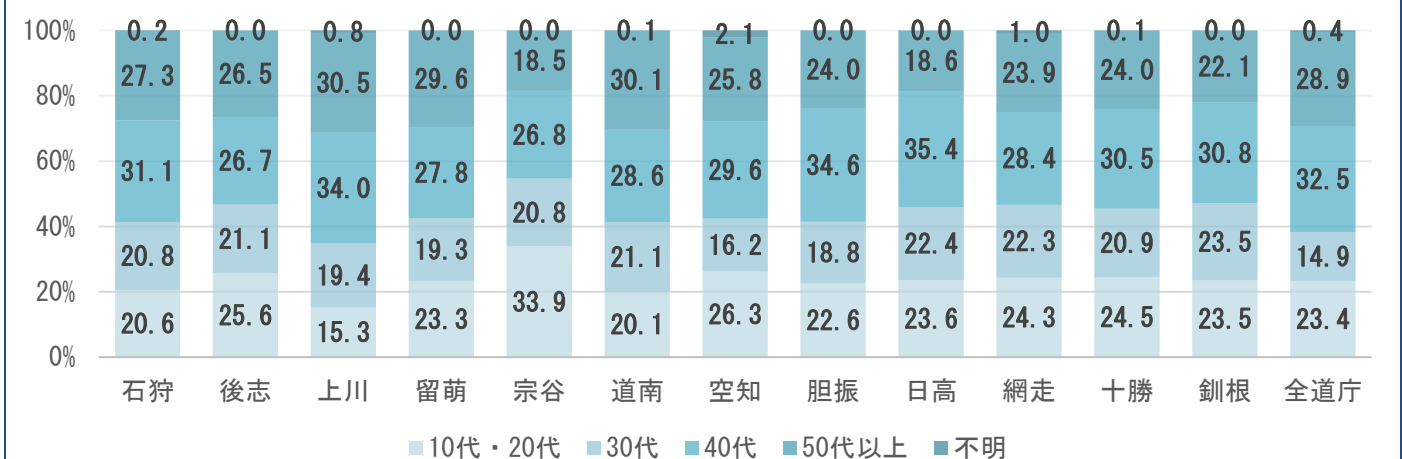
【調査の回答状況】

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%

アンケート回答者の雇用形態(%)



アンケート回答者の年代(%)



2021 職場改善実態調査まとめ要旨

【健康】…3ページ

- 「職場内の人間関係」の改善を求める声が4割超。
- 個人的な問題とせず、背景の「職場の問題点」を意識しよう。

【年次有給休暇】…4ページ

- 年休消化は自己責任！？職場における適切な管理体制の構築が必要。
- 「もしものため」に年休を残す非正規雇用の仲間は6割超、特別休暇の充実を。

【生理休暇】…5ページ

- 取得0日は8割。名称変更や取得手続きの簡素化、生理に対する理解を深めよう。
- 制度周知が大切。「取り方がわからない」「制度を知らない」という声も。

【時間外労働】…6ページ

- 月45時間、年360時間を超える時間外労働は微減、超えてる職場の点検を。
- 時間外勤務手当の未払いあり。その仕事、「時間外労働」と扱われていますか？

【ハラスメント】…8ページ

- 約1割がハラスメント経験、多くがパワハラ。相談窓口、防止対策の強化を。
- 一番はハラスメントが起きないこと。学習し、理解を深めることが大切。

【ストレスや不安、悩みの要因】…9ページ

- 「人間関係」が一番の悩み。職場の問題や無意識の偏見がないか振り返ろう。
- 正規職員は「人員不足」「仕事量の増加」が多い。人員配置や業務分担の点検を。
- 再任用職員や非正規雇用の職員は「賃金」「仕事内容」が多い。「雇用の調整弁」に…。

【妊産婦の保護】…11ページ

- 妊娠中、健診に行けなかった仲間は約1割（前年度7割）。週休日で調整している実態も。
- 「妊婦はいらぬ」などマタハラも深刻。ハラスメント防止の観点からも代替確保が必須。

【女性差別】…12ページ

- 「異動・仕事内容」で差別を感じる仲間が多い。
- 「ジェンダー（社会的性差）」による思い込み＝ジェンダー・バイアスに気づくことが第一歩。

【両立支援】…14ページ

- 自分自身や家族のケアに「むき合うための時間」が必要。
- 「適正な人員配置や業務量の見直し」「その時々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」の職場での実現にむけた取り組みを進めよう。

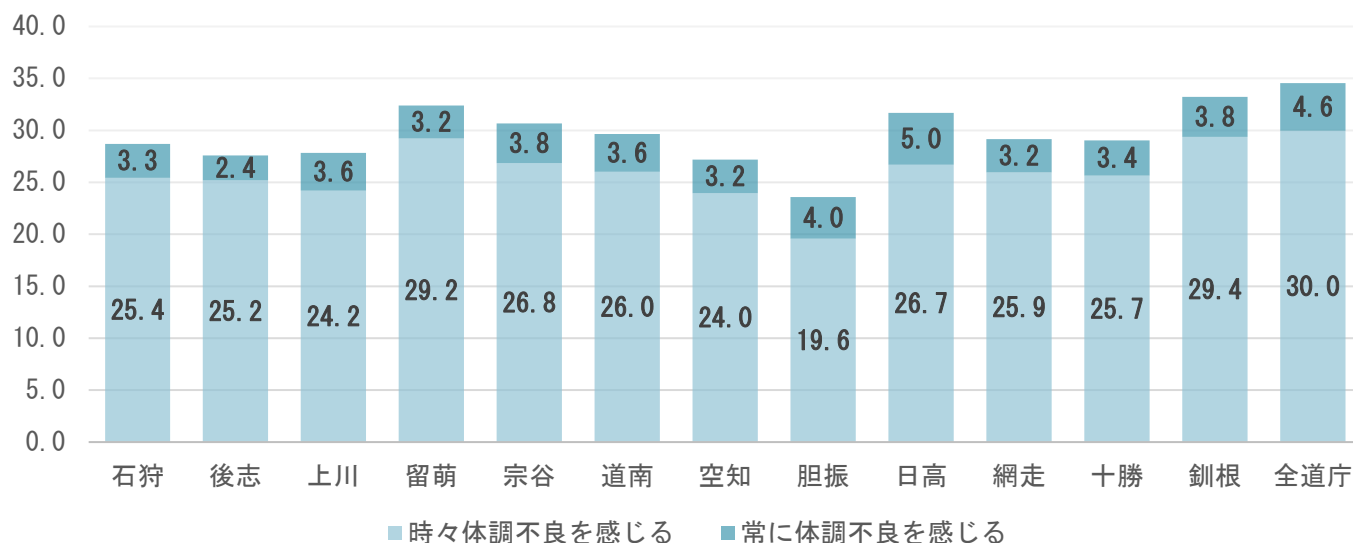
【定年まで働き続けること(正規職員)】…15ページ

- 定年まで働かない・働けないと回答した仲間は約4割。
- 「定年まで働く」を選択肢に。「働くことができる条件」をどう増やしていくかがポイント。

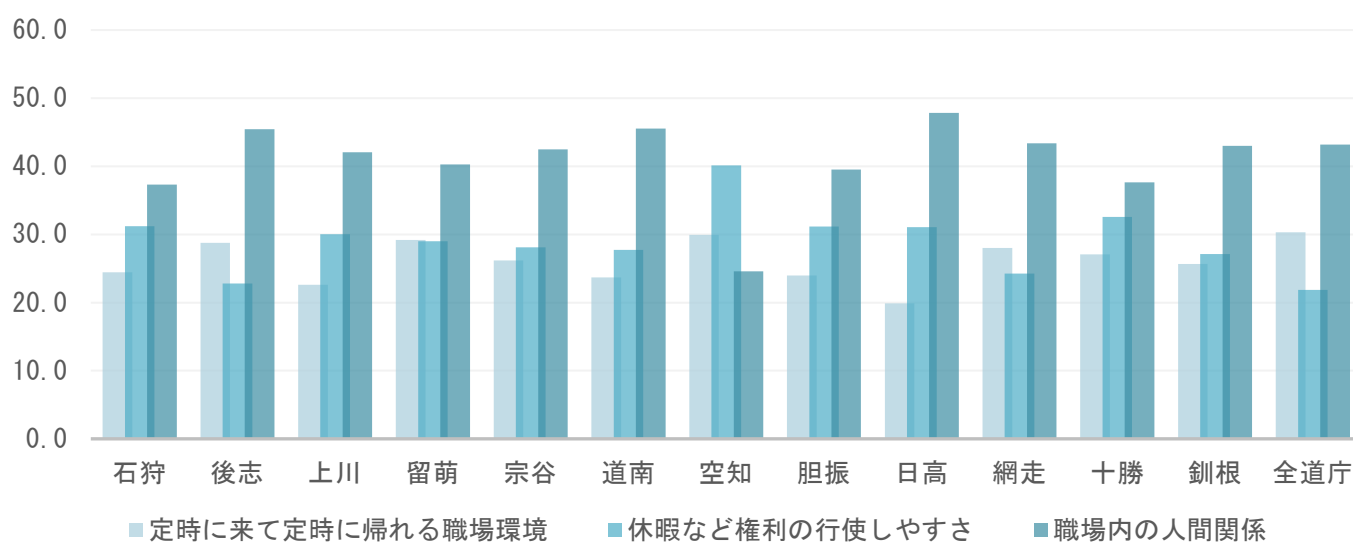
【一番改善してほしいこと(非正規雇用の職員)】…18ページ

- ダントツで「賃金」。一時金支給の一方で、月例給が下がったり、手当がなくなった仲間も。
- 労働組合に興味がある仲間は2割弱。大半は「わからない」。丁寧な声かけなどの取り組みを。

あなたはこの1年間健康でしたか？（％）



何を改善すればよいと思いますか？（％）



【健康】

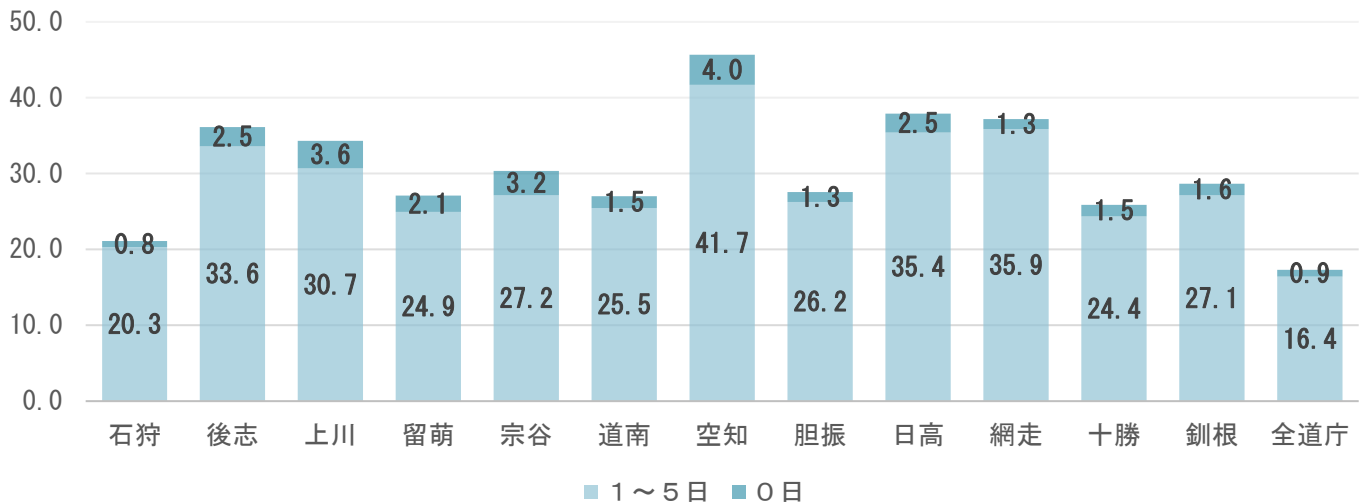
約3割の女性がからだの不調と付き合いながら働いています。不調を感じているときに、どのように対応していますか？からだを労わることはできていますか？ガマンをしていませんか？

「健康で働き続けるために改善が必要だと思うこと」について、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。

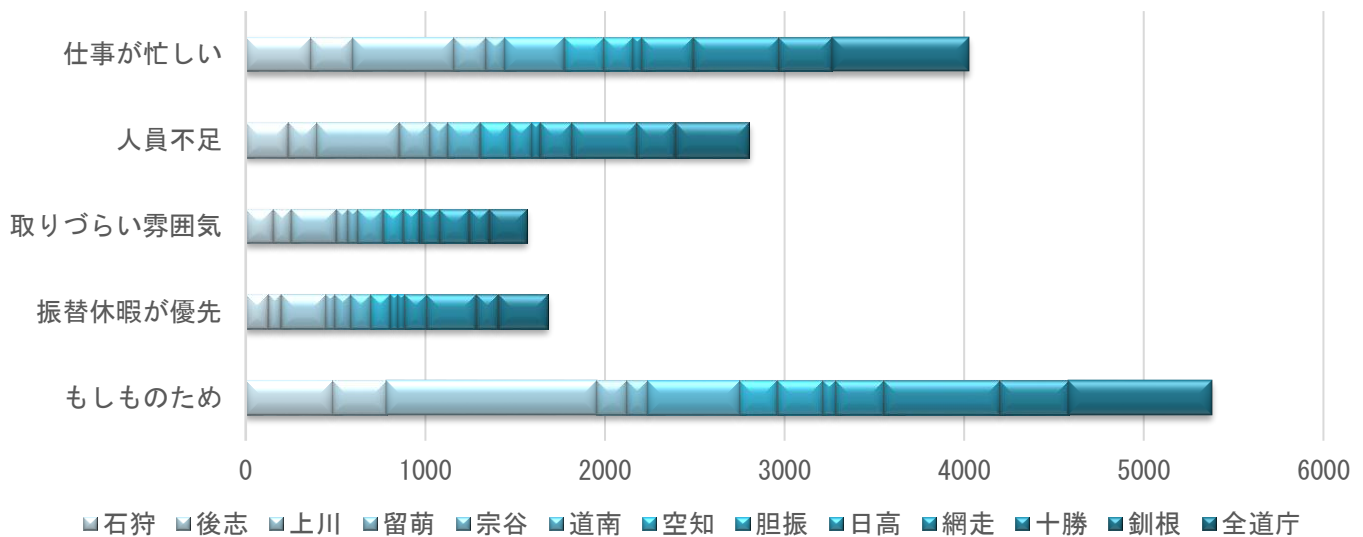
では、定時に帰れるようになったのでしょうか？時間外労働の上限規制が始まり、縮減にむけた取り組みが始まっていますが、総体の労働量は減るばかりか、新型コロナ禍で新たな業務が次々と舞い込んでいます。長期にわたって職場環境の改善がされない状況に置かれていると、「何をやってもムダ」と感じる「学習性無力感」に陥ってしまうことも…。人間関係の問題を個人的な問題だと片付けていませんか？その背景に組織的な要因（業務分担や人員配置など）がないか、「職場の問題点」を意識しましょう。

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、みんなで話し合しましょう。

何日の年休を取得しましたか？（％）



年休を残した理由は？（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。

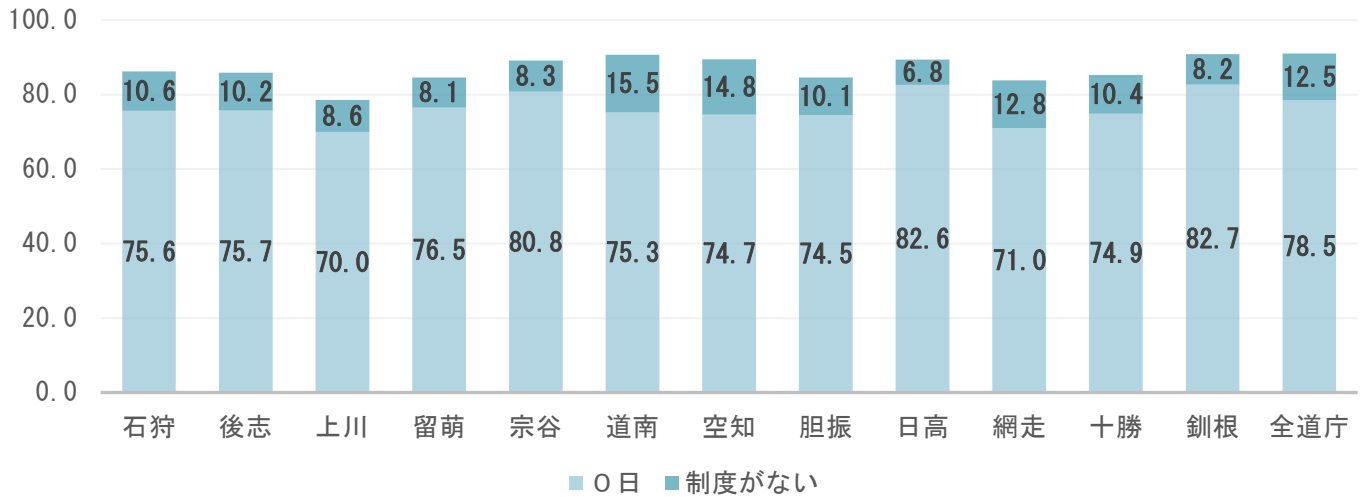
人事院通知（2018年12月7日）により、「計画表の活用による年次有給休暇及び夏季休暇の使用の促進」が発出され、毎年9月末日時点で5日に達していない職員に対しては、取得にむけ配慮することになっていますが、「年休消化は自己責任」という現状があります。さらに、「年休は自分の判断で取れるものではない」「急用がなければ取得できない」との声もあります。適切な職場の管理体制の構築が必要です。

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。

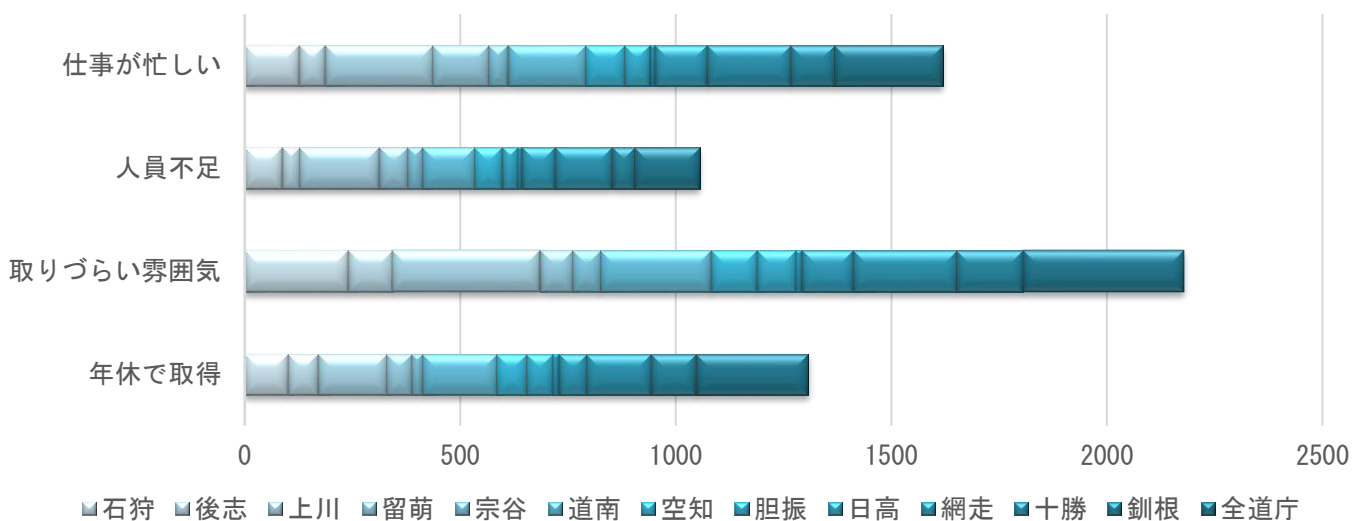
「もしものため」が子どもの急病や、家族の介護などであれば、既存の特別休暇の拡充（対象範囲や取得日数）や新たな休暇の新設など、有給化も含めて改善をはかりましょう。

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」という声も多くありますが、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。

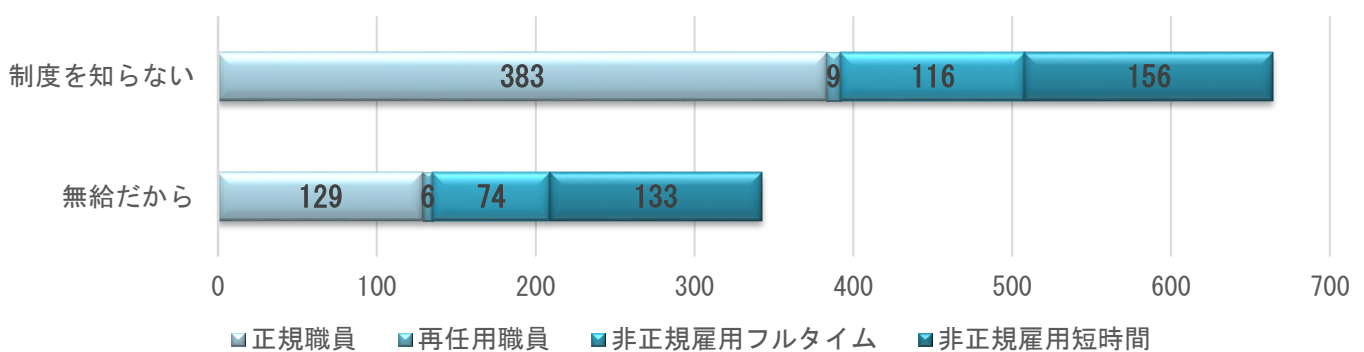
生理休暇 取得0日・制度なし (%)



取得できなかった理由 (複数回答可・積上)



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、女性の健康のバロメーター（尺度）」といわれてきました。症状は千差万別ですが、自覚症状がなくてもからだは常に変化しています。生理に伴う症状は下腹痛だけではなくありません。ほかにも身体的・精神的な症状がありますが、個人

の体質の問題とされてしまい、「生理ぐらいで」との思いを抱える女性も多くいます。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、生理のきつい症状をガマンせ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、せつ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で、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、単組の休暇に関する周知や学習が必要です。「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。

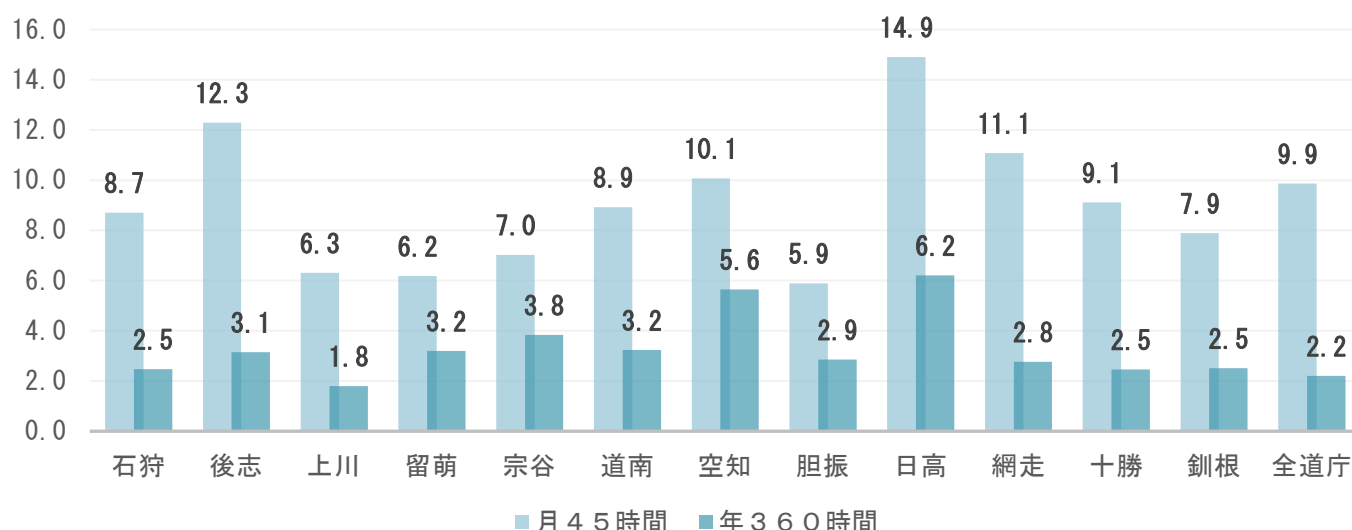
『生理は隠さなければならないもの』という風潮があると、深刻な病気の症状があっても周りに相談ができない、ということにもつながりかねません。

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。

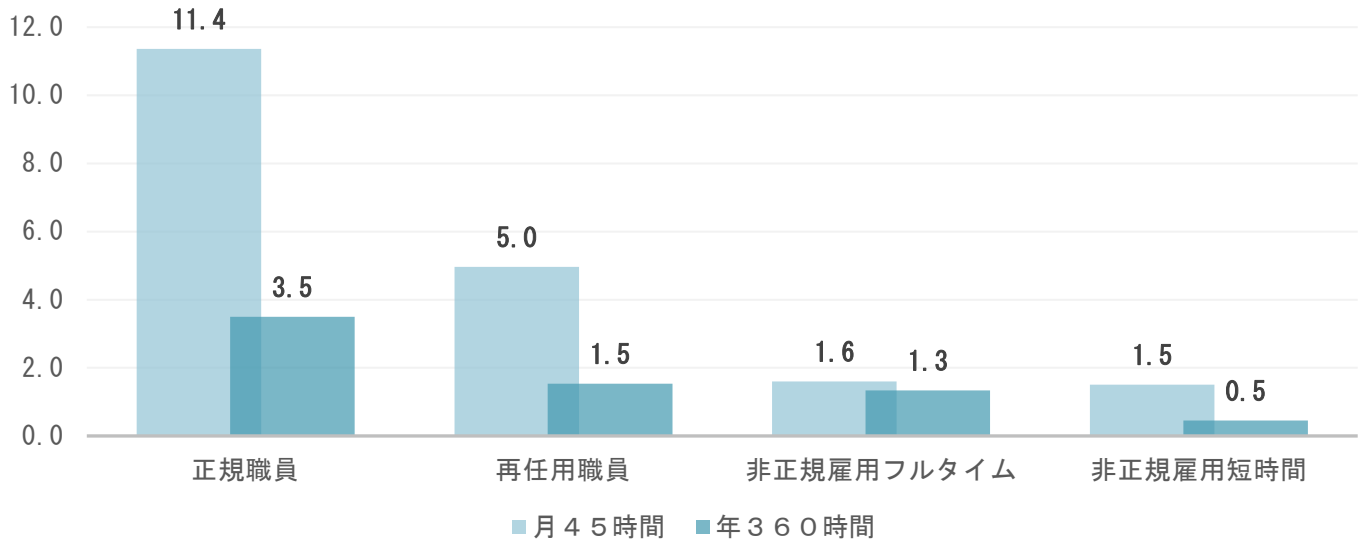
また、かかりつけの婦人科医を見つけておくと安心です。

生理の期間は、一生涯で『6年9か月』ともいわれており、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、相手の気持ちをおもんばかることから、権利行使とからだを労わりながら過ごすことができる職場づくりをすすめることが大切です。

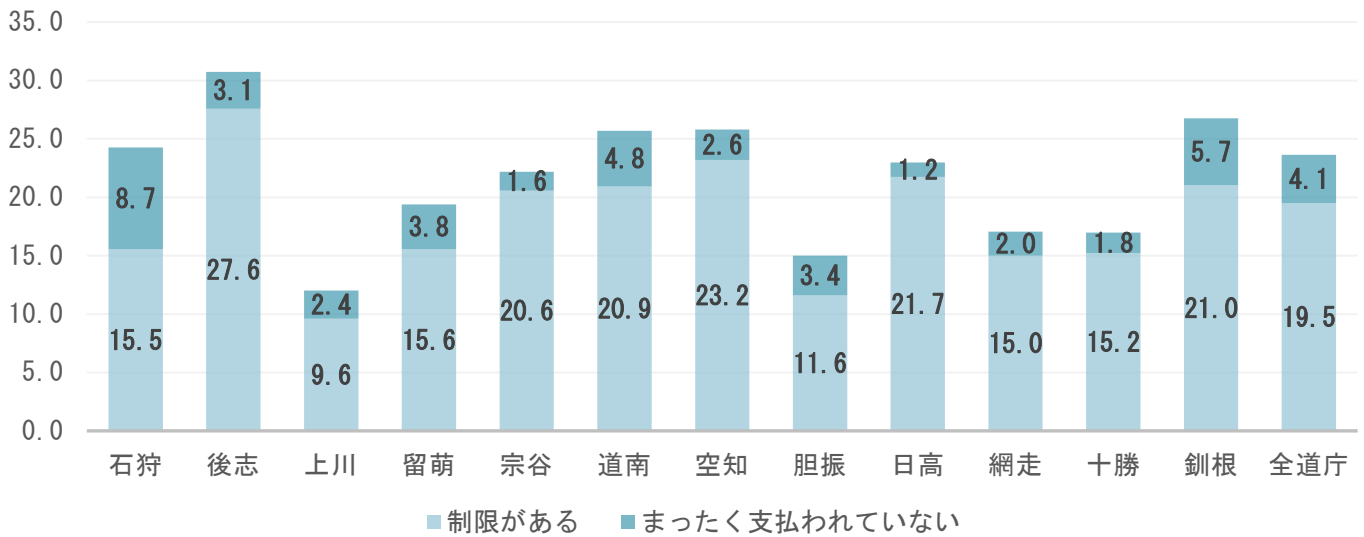
超過勤務時間の上限を超えましたか？（％）



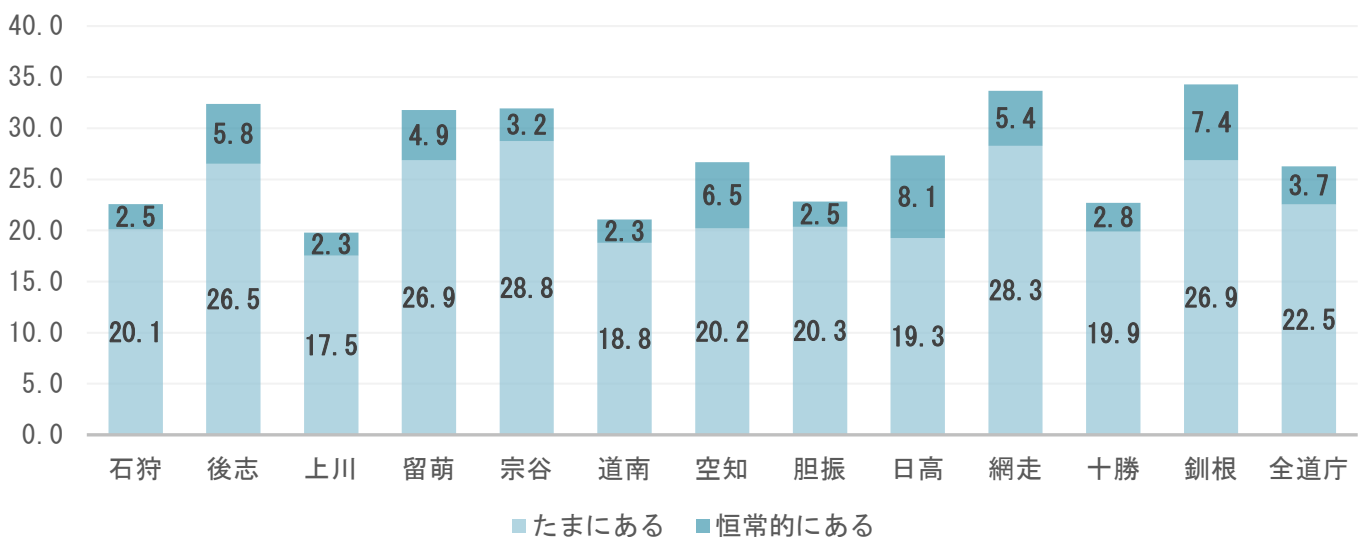
超過勤務時間の上限を超えたましたか？（％）



超勤手当では支払われていますか？（％）



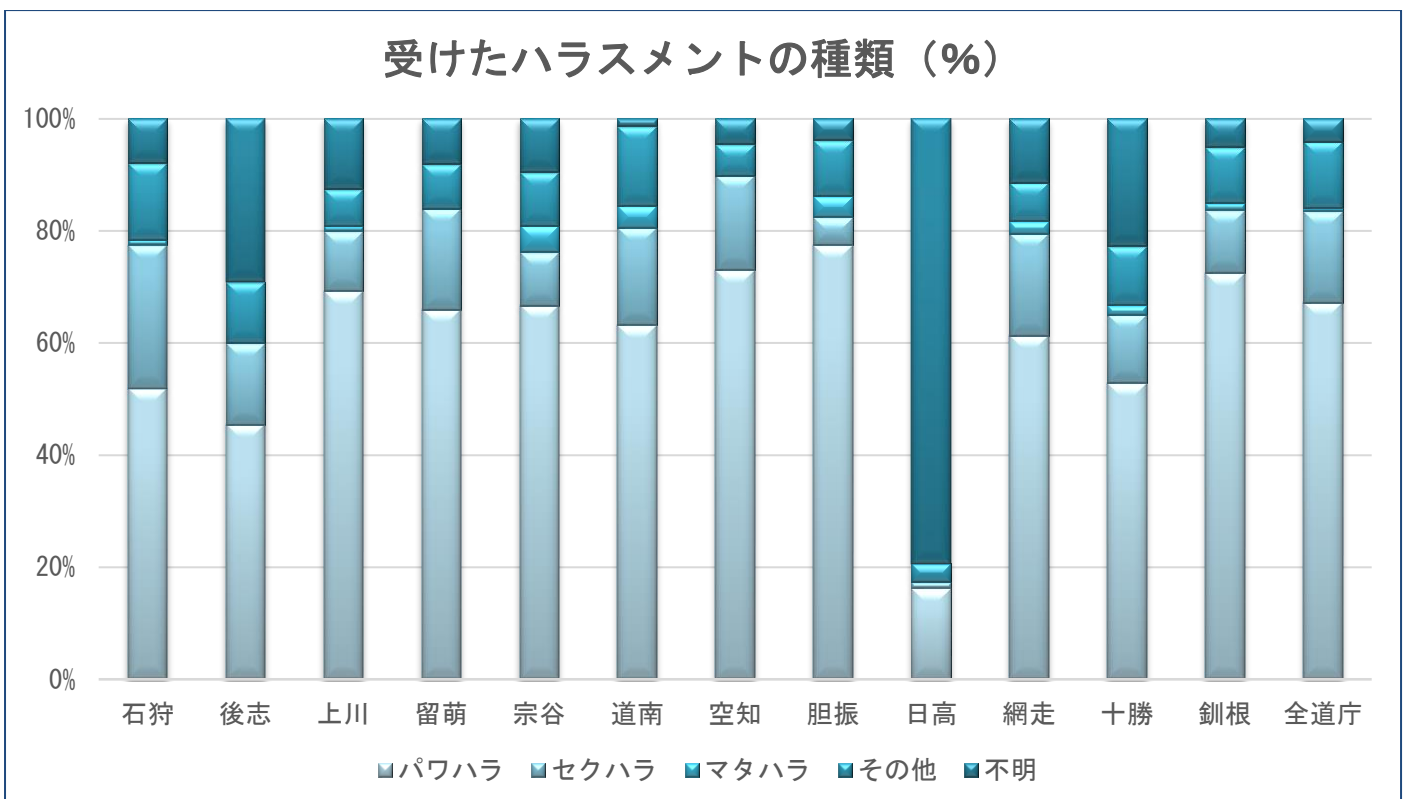
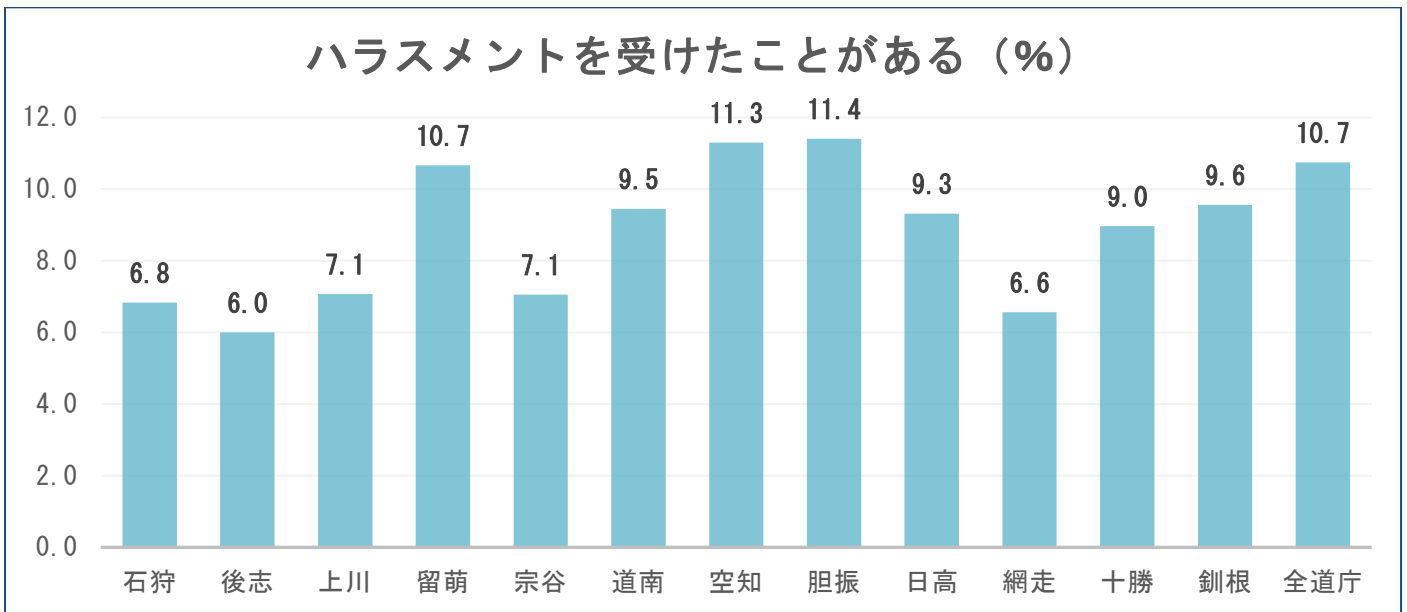
持ち帰り残業はありますか？（％）



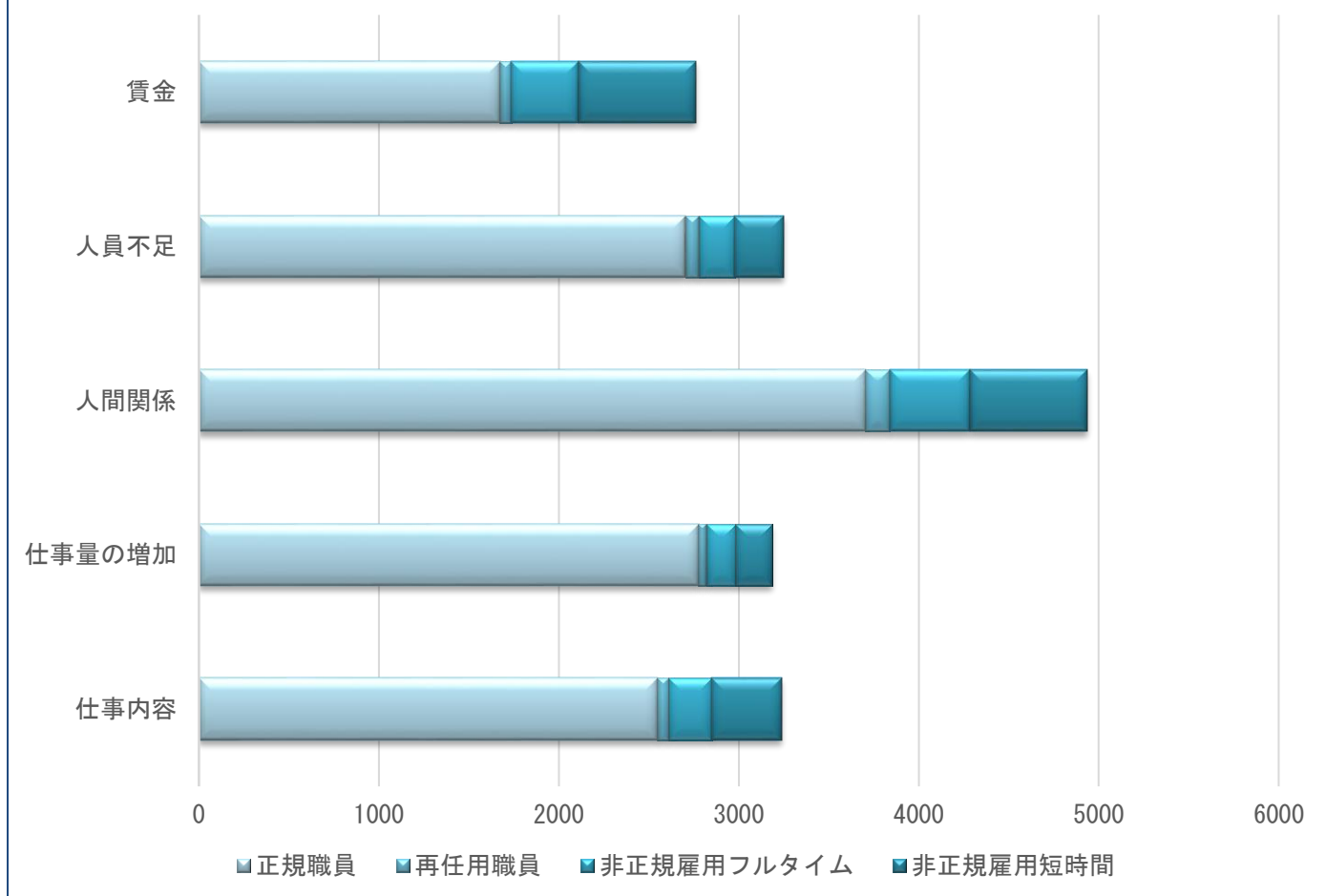
【時間外労働】

「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。どこの職場か、仕事内容や人員などを点検し、要因を見つけることが重要です。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。



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、悩みだと感じることを最大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みるのではなく、組織的な課題（業務分担や人員配置など）に起因していることはないか、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。

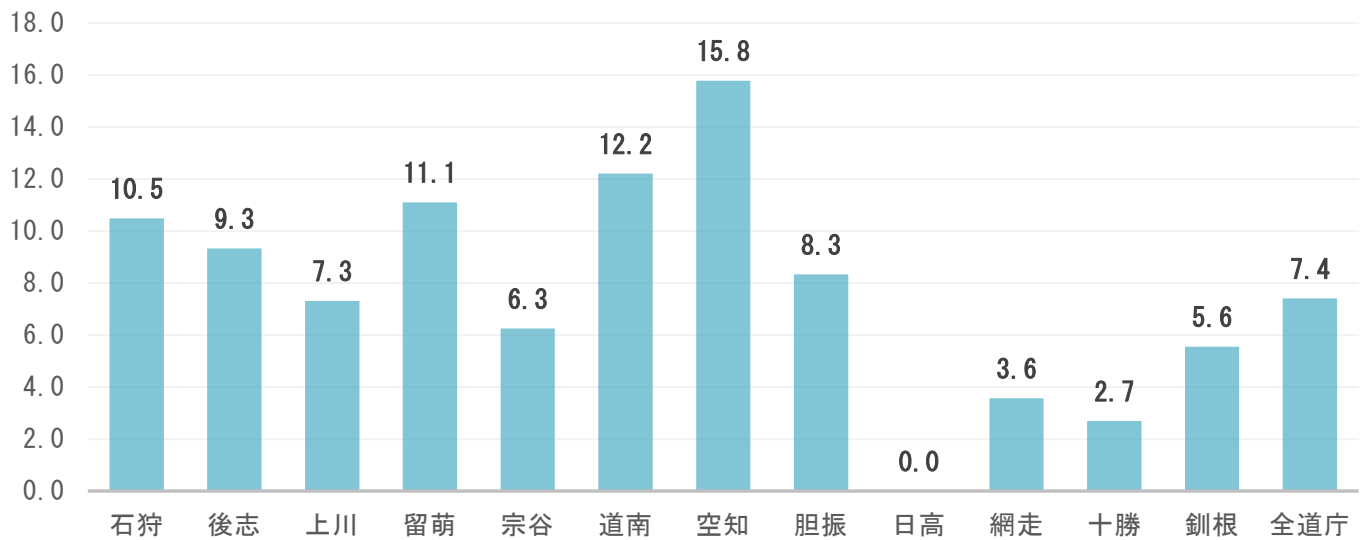
あわせて、「無意識の偏見＝アンコンシャス・バイアス（女性だから・男性だから・正規職員だから・非正規職員だから…など）」が言動に現れたり、職務内容に反映されていないか、当事者の立場になって考えることも大切です。

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。

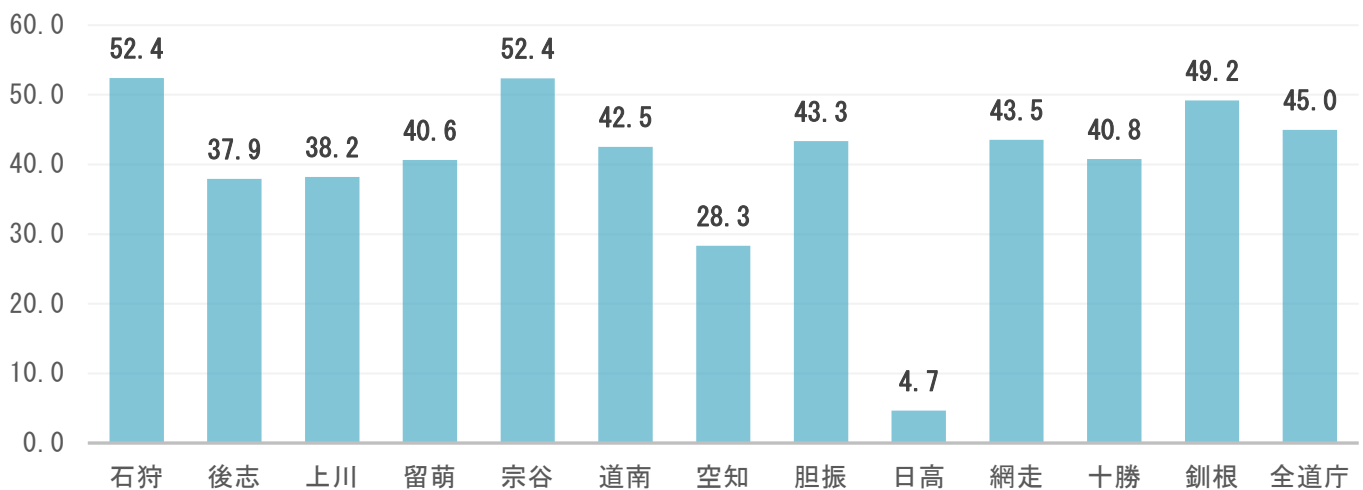
制度や職場体制の問題を明らかにするためにも、それぞれの立場における不安要素を丁寧に把握することが必要です。

妊娠中、健診に行けなかった (%)

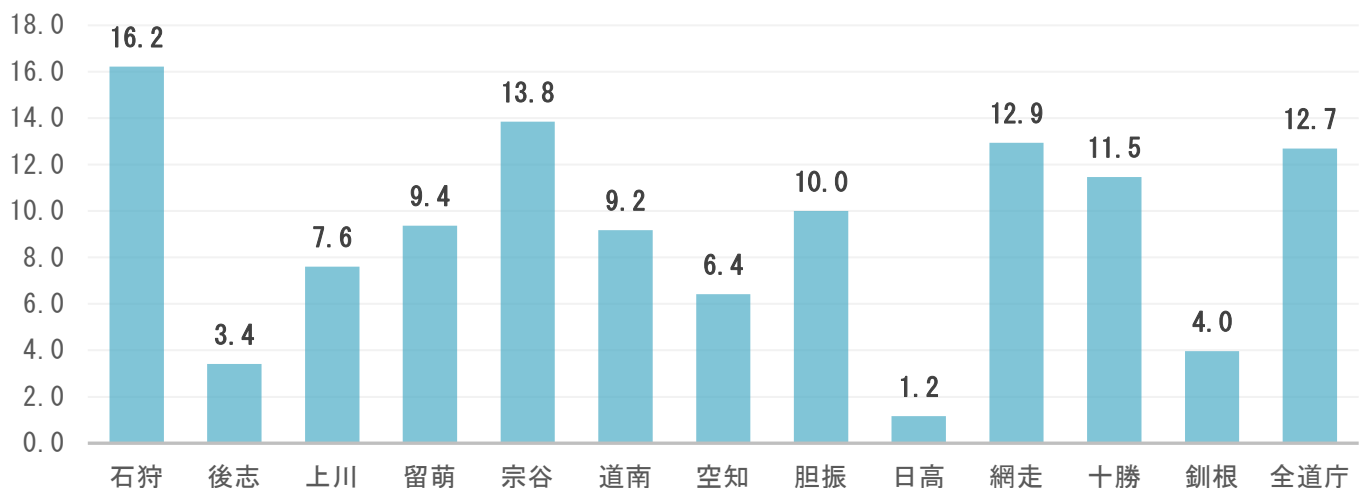


※上記の表は、回答数のうち「不明」の回答数を除き、「いいえ」の割合を再計算したものの

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。

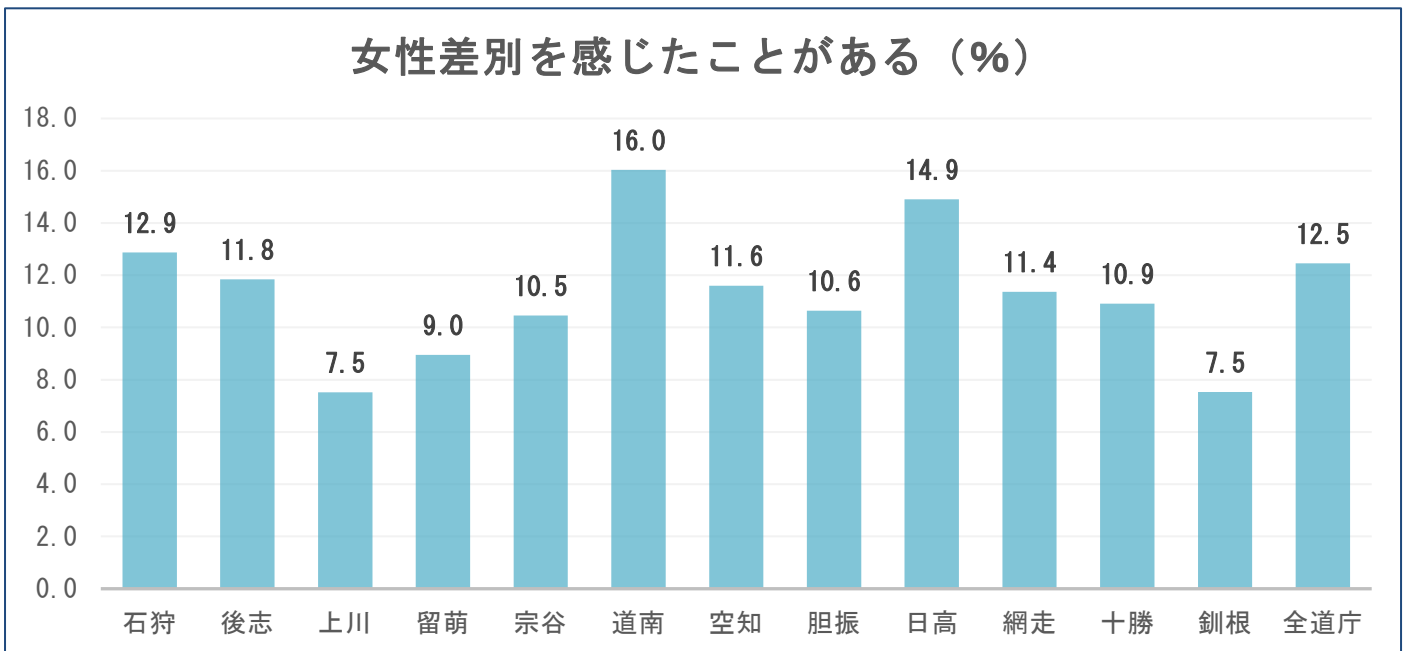
母子保健法で定められている妊産婦の保健指導や健康診査について、男女雇用機会均等法では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。産前に受診すべき回数は、妊娠初期から23週（6ヵ月末）までは4週間に1回、妊娠24週（7ヵ月）から35週（9ヵ月末）までは2週間に1回、妊娠36週（10ヵ月）から出産までは1週間に1回です。

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が、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。

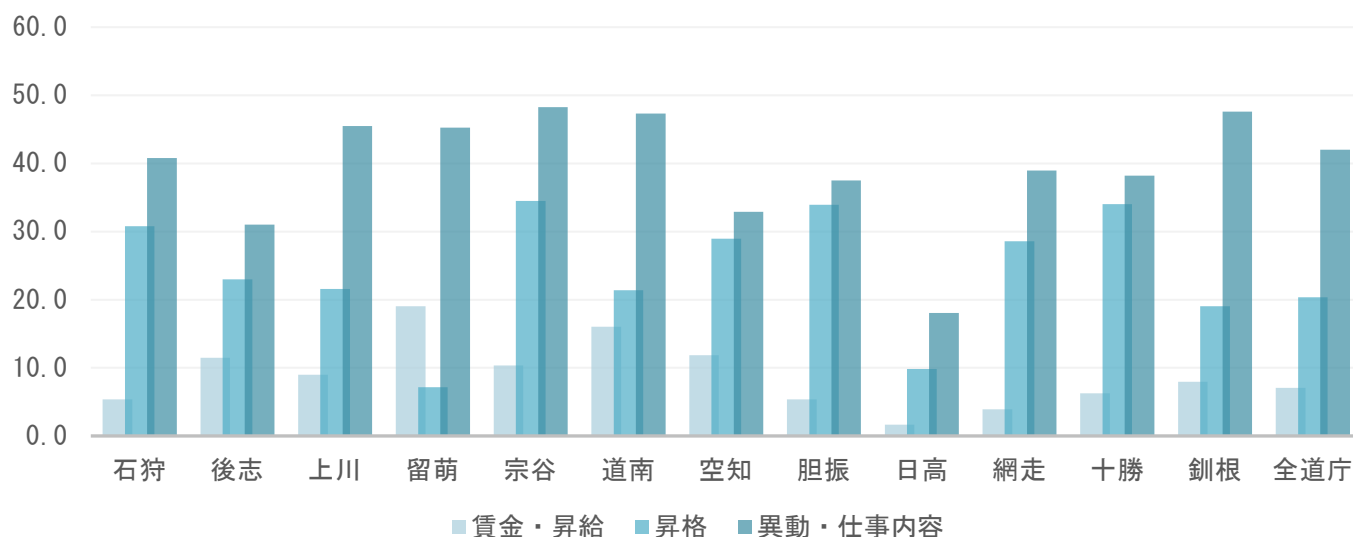
一方で、妊娠中、体調を崩した、という回答は前年度から4倍になりました。妊娠初期には、「つわり」といわれる吐き気や眠気など、妊娠中期には、貧血や倦怠感など、さまざまな体調不良の症状があらわれます。なかには、入院が必要な症状もあります。まずは「無理をしない」ことが第一です。直属の上司にはなるべく早めに報告し、仕事内容や職場体制について相談することも大切です。休む時には、病気休暇とは別に有給の妊娠障害休暇があると安心です。制度化されていない場合は、休暇新設にむけて取り組みましょう。

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。「妊婦はいない」「迷惑」なかには「流産してでも仕事にこい」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。

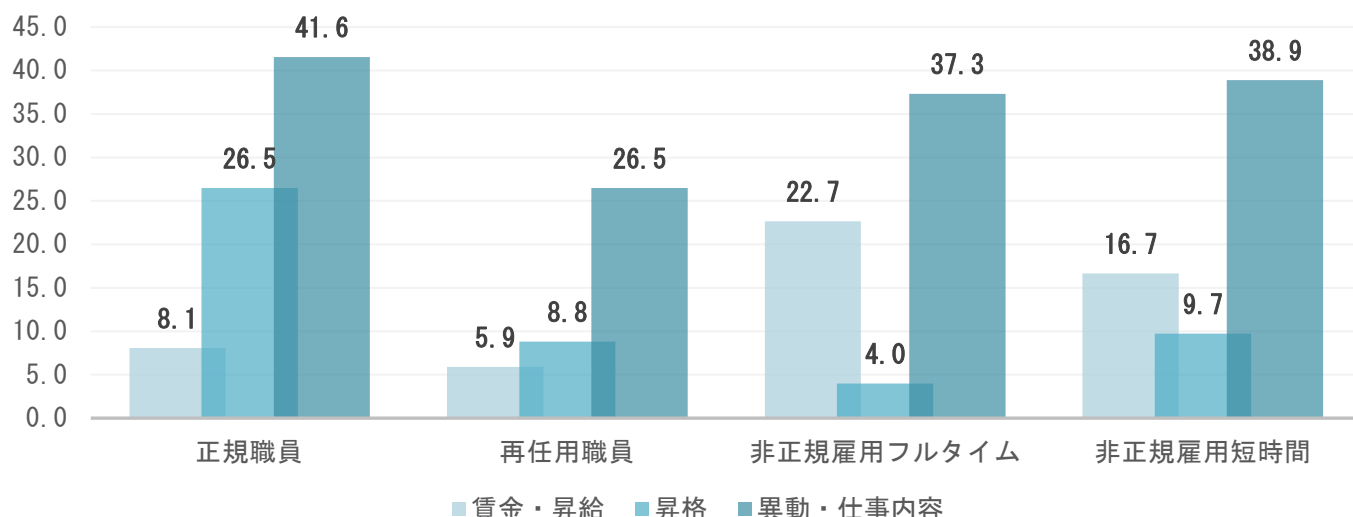
厚生労働省では、母性健康管理サイト『女性にやさしい職場づくりナビ』を開設しています。妊娠中の体調不良に関することや、ハラスメントに関するなどが掲載されていますので、参考にしてください。



差別の内容（％）



差別の内容（％）



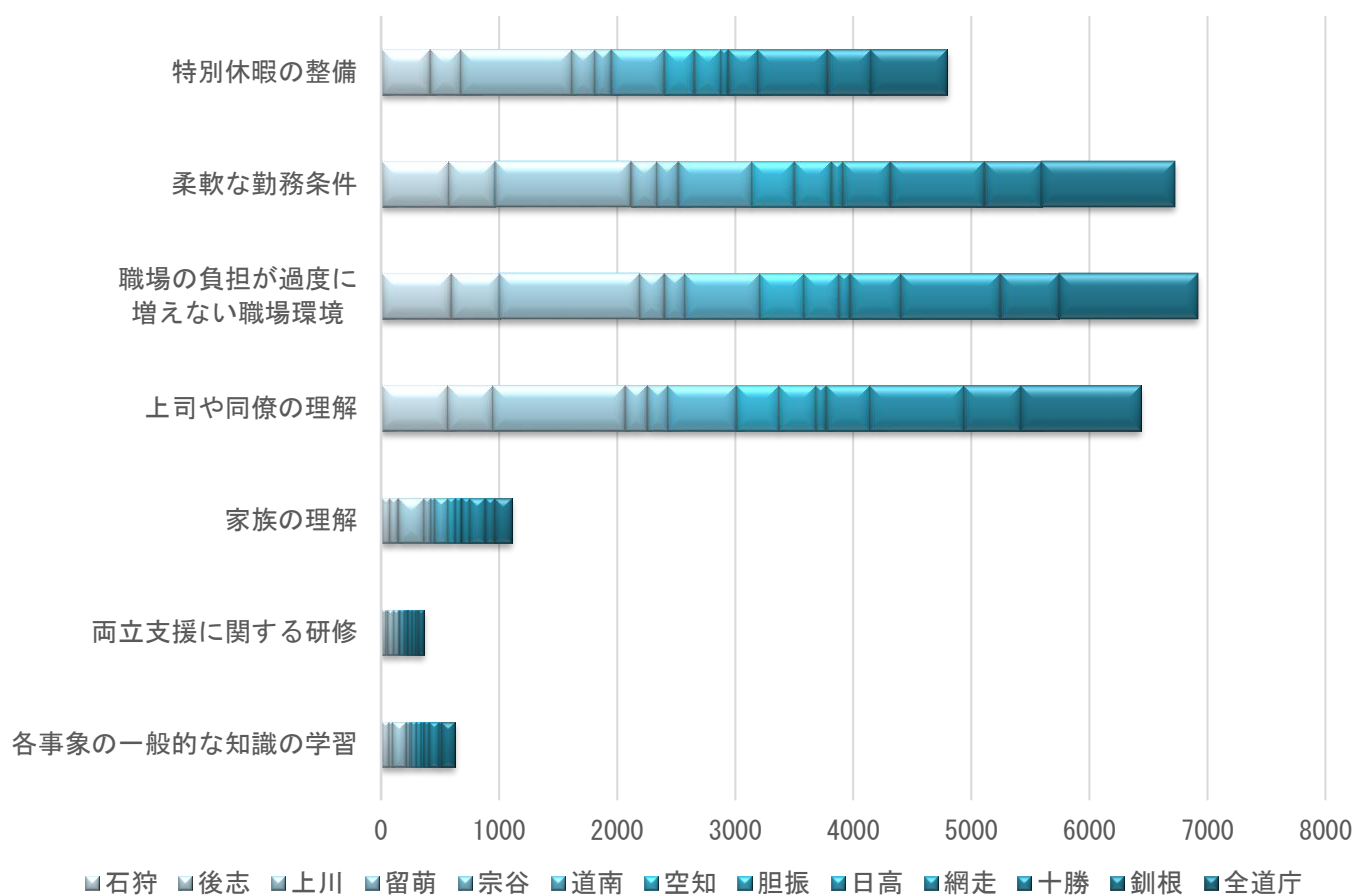
【女性差別】

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。

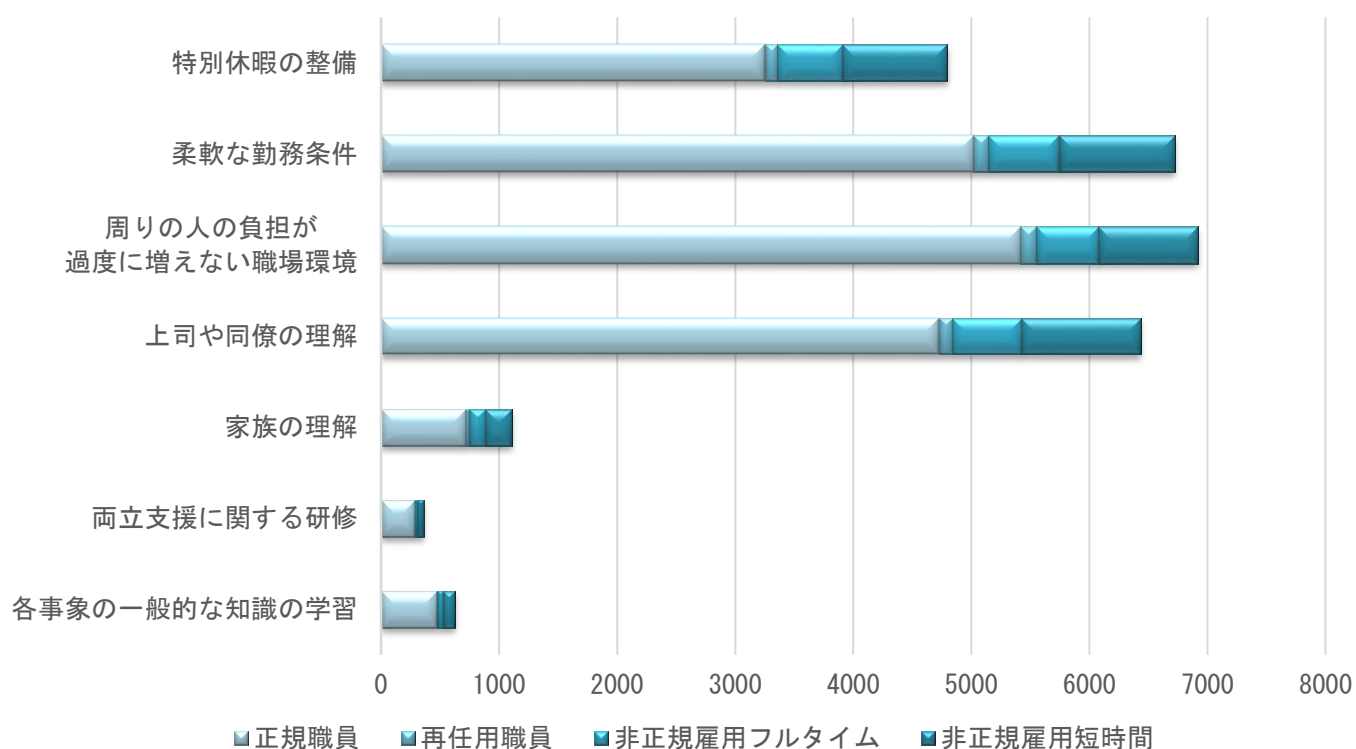
職場で女性差別を感じることで「異動・仕事内容」が多くあげられています。「雑用をさせられる」「仕事が割り振られない」「異動先の固定化」「夫に合わせた転勤」などにより、キャリアが積めないという声があります。このような背景が「昇格の遅さ」などにもつながっていきます。仕事上で関わる住民対応においても、「男性を出せ」と言われるなど、職場内外で女性差別はなくなっていません。

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

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）



【両立支援】

新たに「生理や更年期障害、不妊治療、育児、介護などとむ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。

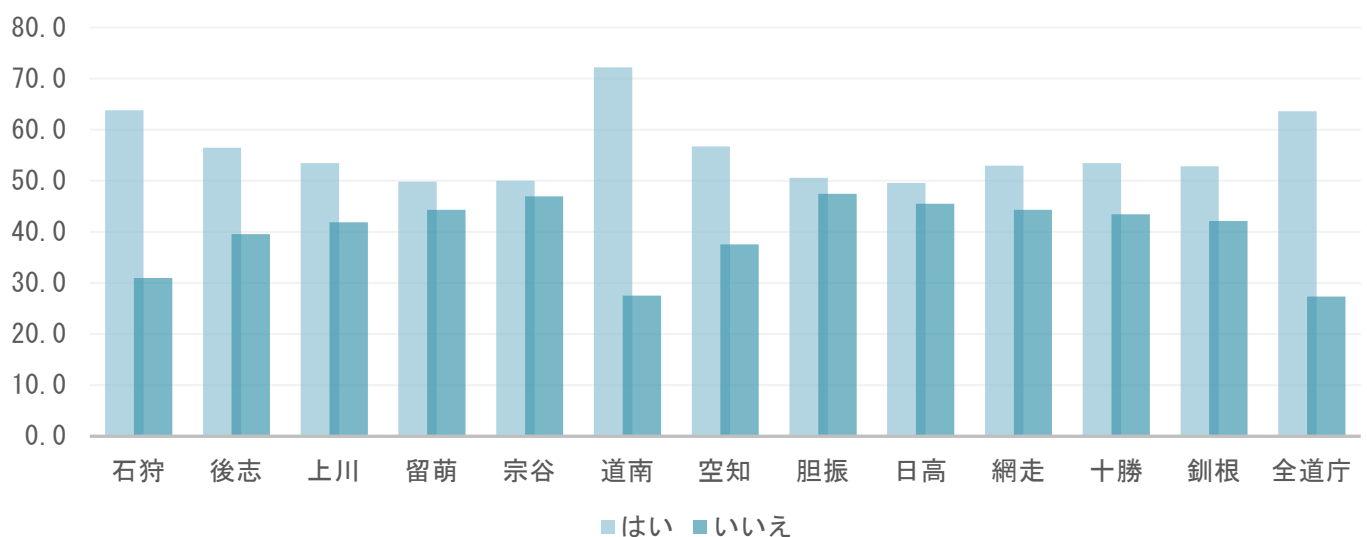
自分自身や家族のケアにむき合うためには「むき合うための時間」が必要です。その時間を確保するには、やはり、「働く時間」の調整が必要となります。今、私たちの職場は、業務量の増加や人員不足により長時間労働が常態化し、ギリギリもしくは許容範囲を超えている状況であるため、誰かが欠けるだけで、大きな負担が降りかかってきます。このような環境下では、むき合うこと、もしくは、働き続けることをあきらめざるを得ません。「適正な人員配置や業務量の見直し」、「その時々状況にあわせた働き方の選択」、「個々の置かれている立場への理解」が求められています。望まれる職場環境の実現にむけて、基本組織や青年部との連携を強め、具体的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

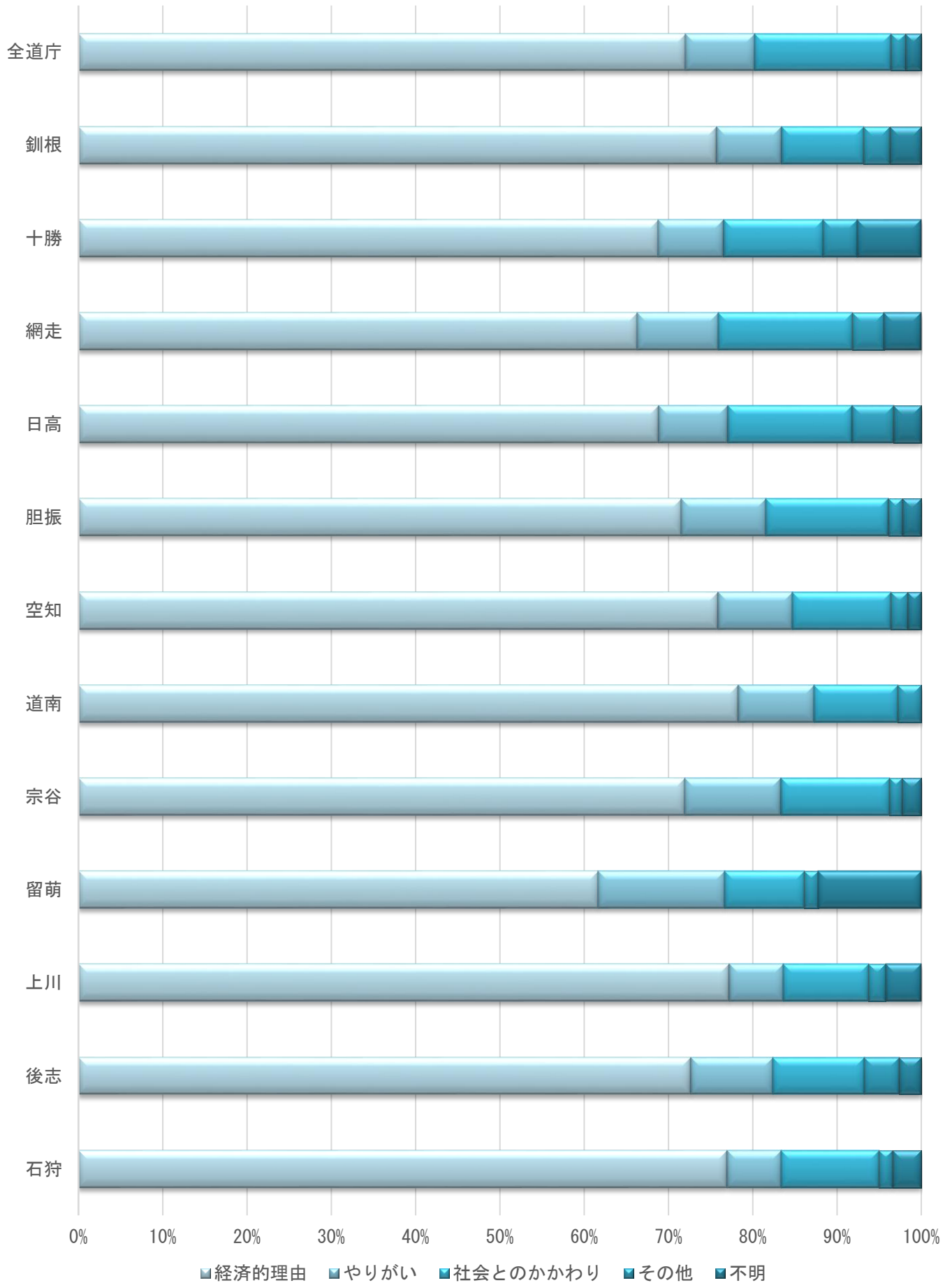
不妊治療に関し、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」が改正され、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれました。適用日は2021年4月1日です。この法律に基づく特定事業主行動計画を策定している場合は、計画内容の点検をしましょう。

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。

【正規職員】定年まで働きますか？（％）



【正規職員】「はい」の理由（％）



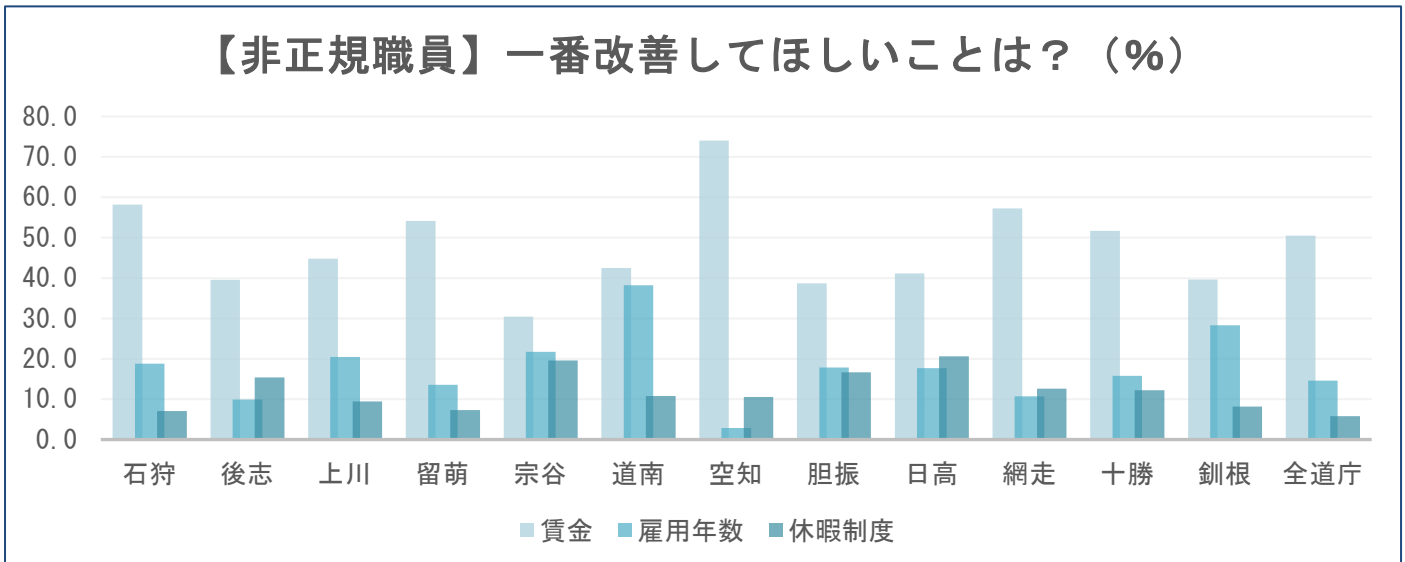
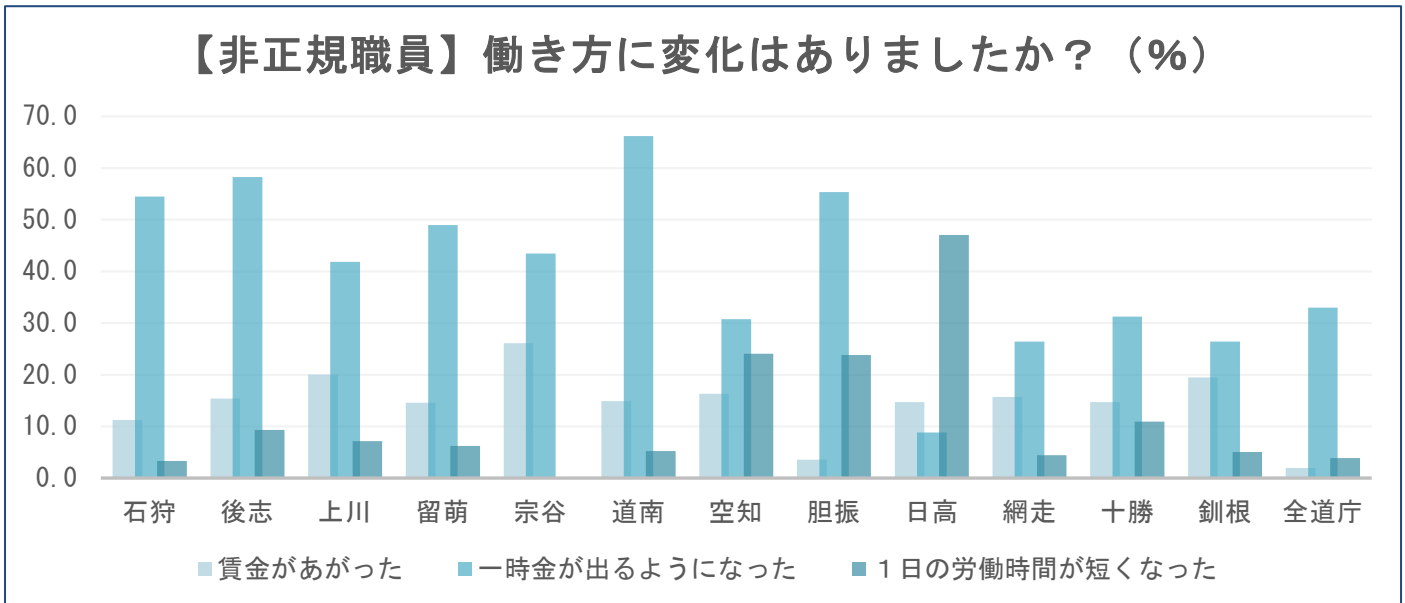
【定年まで働き続けること（正規職員）】

「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」と回答していても、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。

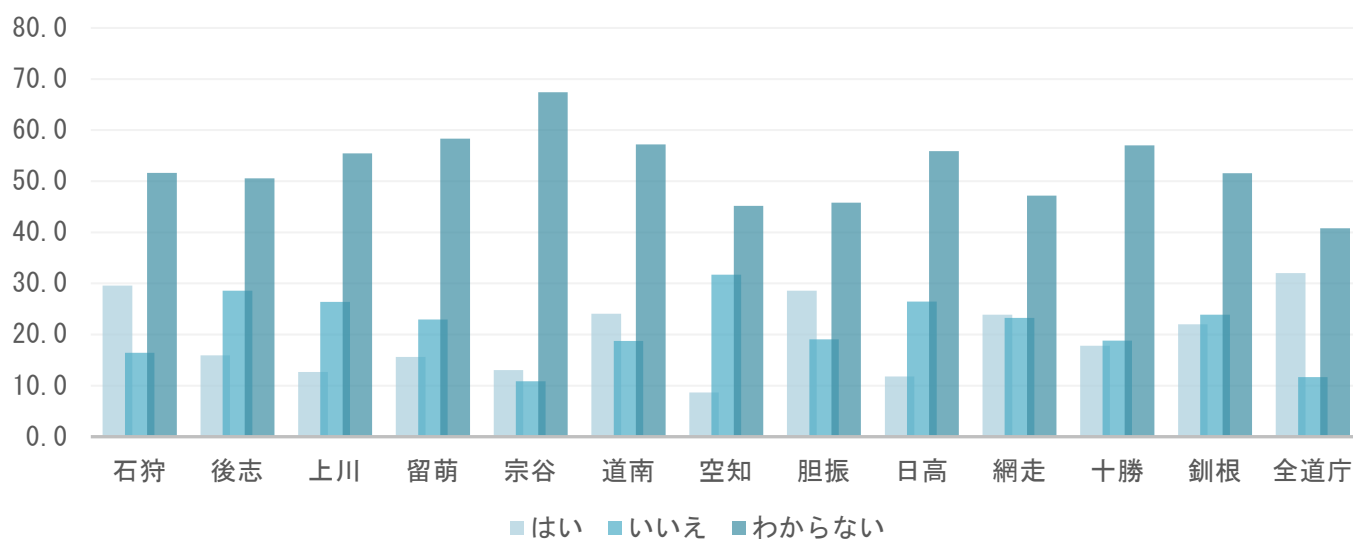
この設問は、「働きますか？」と個人の意思を問う形になっています。「働く」意思を持つには、今自分が置かれている環境において、「働く理由」と「働くことができる条件」が必要です。「いいえの理由」として出された声をもとに、職場における「働くことができる条件」を増やしていかなければなりません。

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】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例給が下がったり、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案もあります。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らないことから、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。生計を維持できる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。

「労働組合に興味がありますか？」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ましょう。