

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）』

24月間スローガン

『手を取りつなげる・経験をつなげる

～小さな声も拾って より良い職場づくりを』

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...(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2023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

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機関紙「ネットワーク月間特集号」をぜひ
ご活用ください。

職場改善実態調査～分析のススメ（２）－１

■「Q7. 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。

職場改善実態調査～分析のススメ（２）－２

■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) 月経についての悩みで婦人科受診をしたこと がありますか？（Q2）

- からだを大切にしている？
- 適切に情報を得られている？
- 受診することができない理由は？行く時間がない？

2) 非正規職員・正規職員への設問（Q8～11）

- 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不安に思うことは？（正規職員）

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！！

職場改善実態調査～分析のススメ（3）

道本部女性部独自項目

■「Q5. ハラスメントについて」に注目しよう ～なぜハラスメント対策が重要なのか～

○ハラスメントは個人の尊厳を傷つける人権に関わる問題です。

○働く人が能力を発揮することの妨げになります。

パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は当局の義務です。ただ指針等が整っていたとしても、ハラスメントの実態は聞かれます。また2022調査で相談できていない人がいたこと、組合への相談割合が非常に低かったこともあり、2023はハラスメントを独自項目として取り上げました。調査をとおして職場の点検を進め、より効果的なハラスメント対策を追求していきましょう。

(1)の回答で、起きているハラスメントの実例を把握

(2)の回答で、相談できている、できていない実態を把握。相談できない場合の背景も見えてきます。

(3)の回答で、職場で求められる対策が把握できますので、当局への要求行動につなげてください。

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扱とされた」「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。

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）

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!

**どんなにすばらしい権利も
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?!**

分析のススメ～①総点検

■はじめの一歩

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「2023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。【自治労北海道（組合員ログイン）＞資料＞2023年度 職場改善実態調査集計結果】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る取り組みですので、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。

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ひましょう。

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。

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。

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！