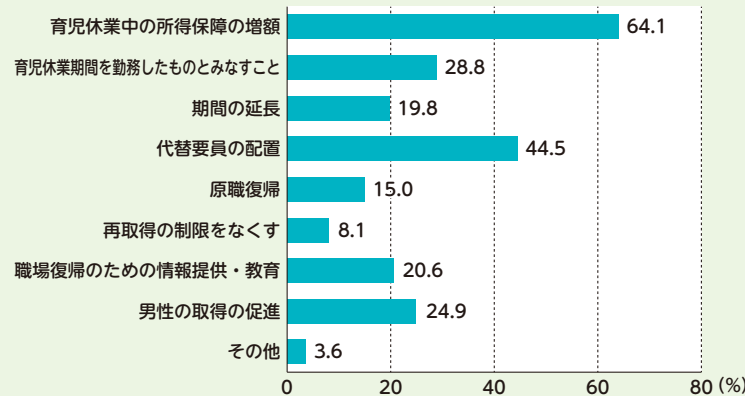


## より良い育児介護休業制度を!

- 2016年3月に成立した育児介護休業法改正により、
- ①介護休業手当金引上げ 現行40%→67%に
  - ②有期雇用労働者の育休取得条件緩和(子が2歳になるまでに雇用満了の予定がない→子が1歳6か月までに)
  - ③使用者のマタハラ防止措置の義務化

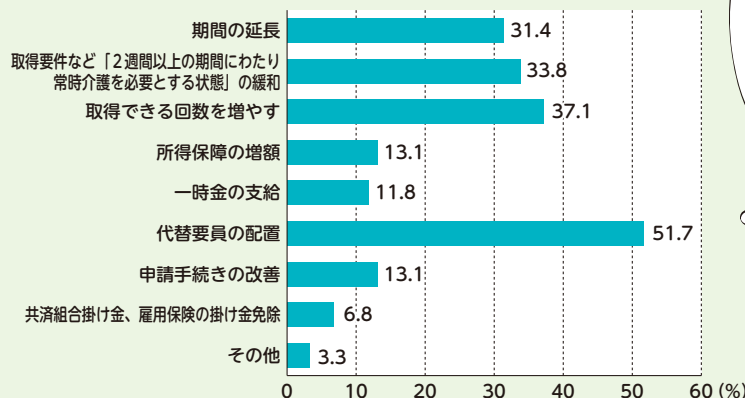
などが改善されます。施行は2017年1月1日ですが、先取りも含め改正内容を職場に反映できるよう、とirikumishyou。また、今回直しを実現できなかった要求の実現を求める声も、引き続きあげていきましょう。  
→詳しくは、自治労連HP参照(アドレスは裏面に)

### ●育児休業制度の改善にむけてもっとも要求したいことはなんですか?(もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください)



- 期限付き雇用で、(有給保障がなく)休んだ分はすべて無給になるのが痛い。
- 育児休業からの復職時、配置場所や業務を変えないで欲しい。復職後は子どもの病気などで心も体も疲れ、元職に戻ったとしても慣れるまでは大変なので。
- 代替要員はある程度の経験を持った方が適任であり、職場復帰後に休業期間中の業務をやり直したり修正したりなど、「子どもを産むんじゃなかった、休まなければよかった」と後悔の念を抱かせないでほしい。
- 育児短時間勤務の制度があるのでしたが、結局毎日時間外勤務をしています。給料が減るといふペナルティーを受けているのに残業していたら、何のために制度を利用しているのかと怒りが込み上げてきた。

### ●介護休業(休暇)を取りやすくするため、もっとも要求したいことはなんですか?(もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください)

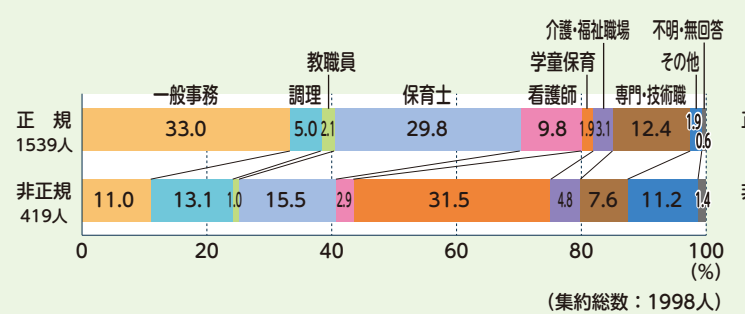


### 調査の趣旨

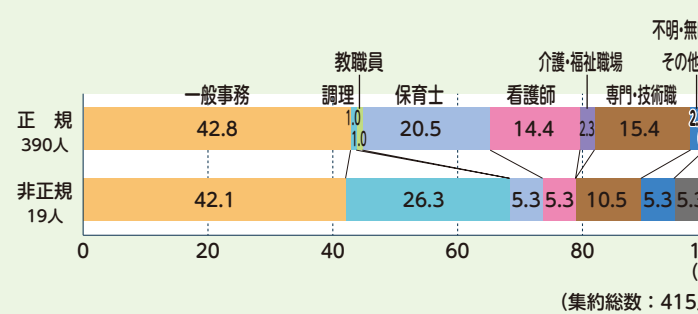
女性の労働実態を明らかにするために、1992年からほぼ5年ごとに実施。今回は、2015年4~7月にかけて、組合を通して調査用紙を配布・回収。「妊娠・出産・育児に関する実態調査」は、2011年以降に妊娠・出産した労働者が対象。

### ●回答者の職種と割合

男女平等・労働・健康実態調査



妊娠・出産・育児に関する実態調査



## 女性活躍法による「事業主行動計画」を活かそう!

「女性活躍法」により、公務の全ての職場と301人以上の事業所は、2016年4月までに女性職員の活躍を推進するための行動計画を策定することが義務付けられました。すでにほとんどの自治体で計画が作られています。内容は落差があります。労働組合として、男女差別の解消、長時間労働の改善、両立支援の基盤整備などに役立つ計画が作られているのかチェックし、使用者責任でこれらを推進させるよう求めていきましょう!(行動計画は、各自治体HPでも見ることができます)

☆計画策定にあたり、7点についての状況把握と、1つ以上の目標をたてることが求められています。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
  - ②男女の平均した継続勤務年数の差異
  - ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
  - ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- +
- ⑤各役職段階に占める女性職員の割合
  - ⑥男女別の育児休業取得率・平均取得期間
  - ⑦男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数
- (①~④は全事業所対象、⑤~⑦は、公務のみの追加項目)

## 両立支援の制度拡充を、人員増とセットですすめよう!

「女性活躍」「少子化対策」を追い風とし、各単組で、●子どもの看護休暇の日数増や対象年齢引き上げ、●子どもの行事参加休暇や家族看護休暇の新設、●部分休業と同様の制度を小3まで職活化、●不妊治療休暇の新設などの前進をかち

とっています。「権利があっても忙しくて休めない」ということがないよう、必要な人員確保・制度の拡充を、労働組合に結集して運動していきましょう。

## 全国のとirikumi

### 子育て中の仲間を結びつけるとりくみを!

子育て環境が厳しくなるもて、「一人じゃないんだよ」「こんな制度も使えるよ」と、新米ママパパの不安を和らげ仲間をつくるとりくみが行われています。働き続けられる職場にするため労組の果たしてきた役割を、知ってもらうことも大事です。



### 母性保護って、どうして必要? 男性や青年とともに学ぼう

生理休暇の取得率が落ち、妊産婦保護の制度も十分知られていません。改めてみんなで学んで、権利行使しやすい職場環境をつくっていきましょう!



## 変えよう!

# 仕事と家庭を両立して笑顔で働ける職場に!

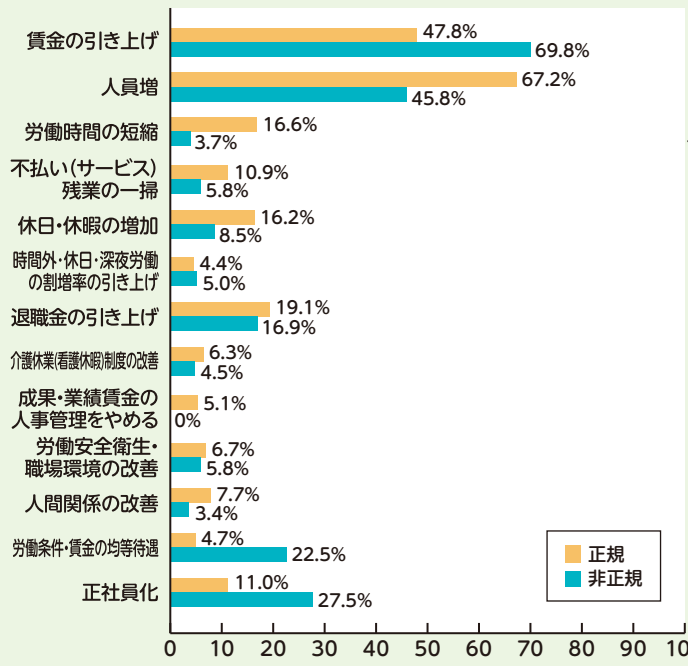


## 全労連女性部職場実態調査(自治労連集計分)から

実態調査の結果は、長時間労働の深刻化や、人員不足のために権利取得ができない実態を改めて裏付けました。特に、妊産婦の保護措置も十分機能していない実態は衝撃的です。両立支援の要求では、子看休暇の日数増と保育園・学校行事等の参加休暇創設が二大要求でした。この結果を活かして、予算人員要求運動を強めましょう。

### 人員増と賃金上げが2大要求

●職場の状況について今、もっとも切実な要求を3つ以内でお答えください

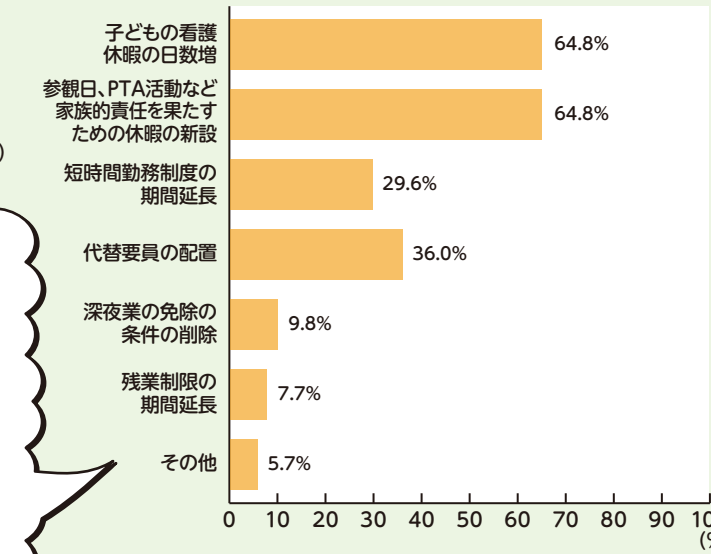


●正規職員が全体の1/3しかおらず。仕事量が多すぎる。1時間以上仕事をしてから勤務に入ったり、残業をしたり帰宅後から深夜にかけて仕事をする日がほとんどで、休日でも自宅で仕事をしないとこなしにくい。正規職員を増やしてほしい。

●人員が足りないと感じています。利用者様にサービスがいき届いていない、自分の家族を利用させようとは思えない。老健として体制を整えてほしい。

### 子ども看護休暇の日数増と行事参加休暇の制度化が大きな願い

●子育てに関する両立支援制度の改善にむけて要求したいことは何ですか?(もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください)



●育児短時間の制度がせめて小学校低学年までに拡充されるといいと思います。保育園や幼稚園より小学校の方が早く帰ってきたり平日に学校に行くことが多くて、本当に困っています。

●子どもがインフルエンザになったら何日も休まないといけなくなるため、1人5日×子どもの人数にして欲しい。

●子どもの行事で月にある週休をすべてあててしまい、唯一の休みも自分の時間に当てられないので、行事休暇を別にしてほしい。

実態調査や育児介護休業法改正の詳細内容は、自治労連HPへ



自治労連 自治労連女性部 | 日本自治体労働組合総連合