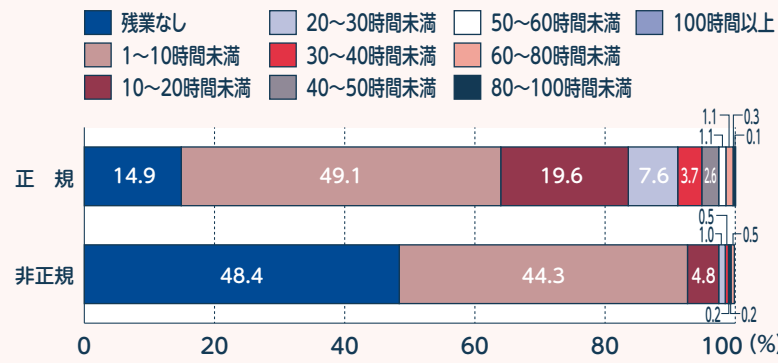


# 良い仕事をする為に、残業を前提にしない人員配置を

## 3人に1人が月10時間以上の残業

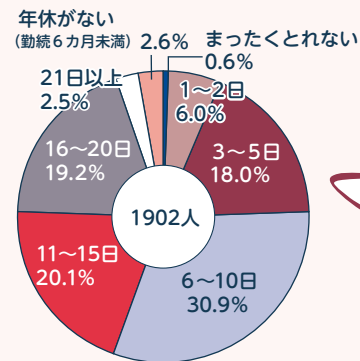
●最近1カ月間の職場での残業時間(超過時間数)はどのくらいですか？



●とにかく仕事があふれています。残業できないので30~45分早く出勤し、昼休みも十分とらずに仕事をしている状況です。それでも追いつかず、持ち帰りもあります。

○正規では、全体の3割超が月10時間以上の残業をしています。非正規でも約半数が残業を余儀なくされている実態です。特に医療・福祉職場は深刻で、保育士(正規)では、10~20時間未満が23.6%、20~30時間未満が8.1%、不払い残業も、10時間以上が31.3%と突出しています。

## 年休取得 10日以下が過半数

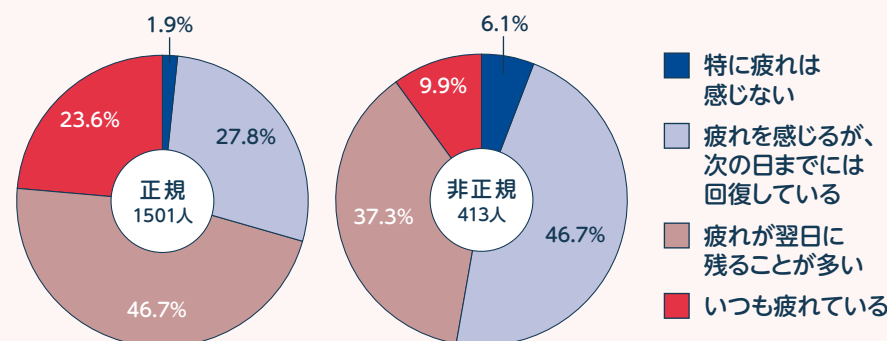


●あなたは昨年1年間(昨年度)、年次有給休暇をどれくらい使い(消化)しましたか？

●月曜公休やたまの年休はすべて持病の通院をまとめて済ますので、ほぼ一日それで終わるためストレス解消もできないし、休業にもならない。

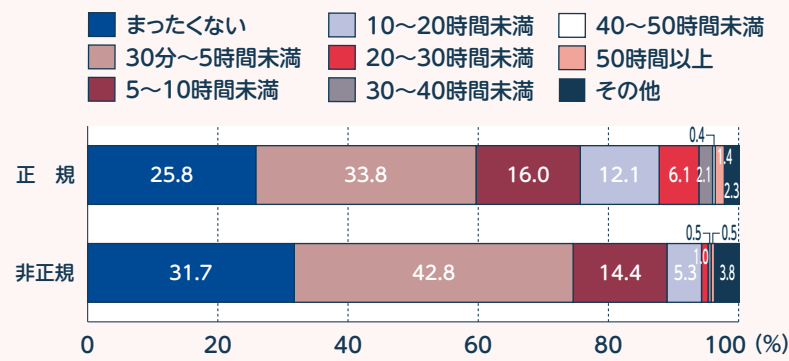
## 睡眠時間は6時間以下が7割...疲れています

●あなたの疲れの度合いと回復についてお答えください。



## まん延する不払い超勤

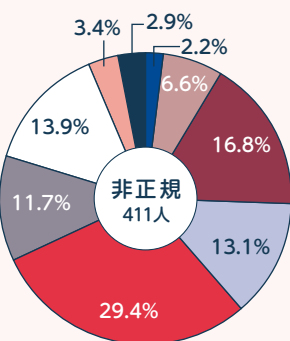
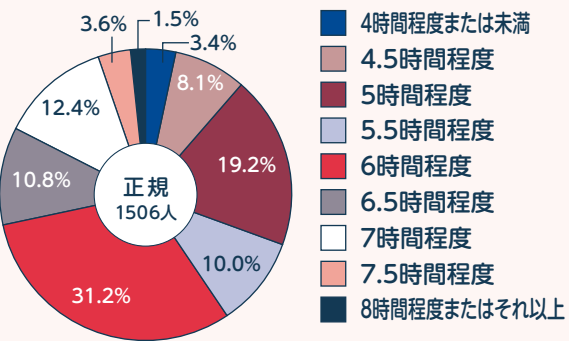
●最近の1カ月間、超過勤務で仕事をして、お金が支払われない時間(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか？(持ち帰りの不払いも含む)



●窓口サービスの業務をしています。勤務の定時までの窓口を開いているので毎日必ず30分~1時間の残業処理が発生します。これに関しては、残業とみなされないで実質サービス残業のような形になっています。

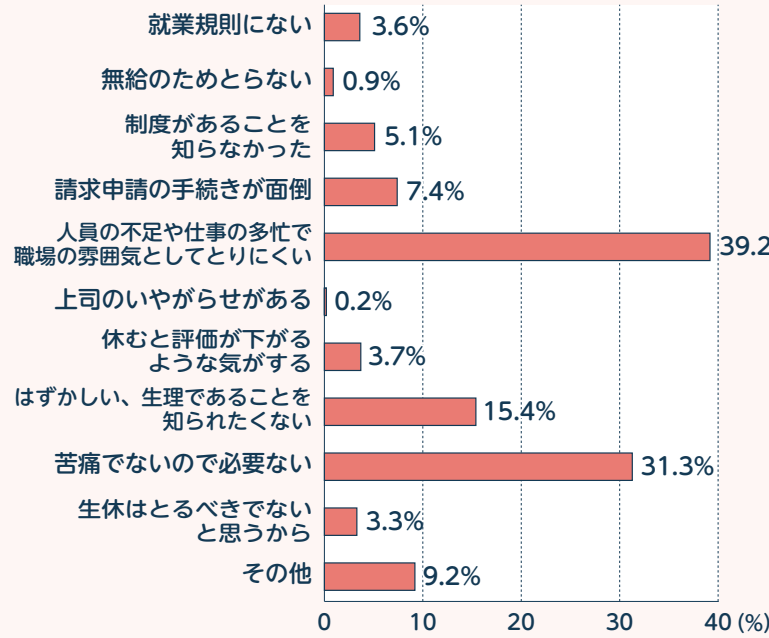
●多忙で身体も心も常に疲れています。仕事への意欲と情熱も低下し、生活のために働いています。以前の保育の在りように戻り、子ども達と共に心から笑って働きたい。

●1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか？



## 忙しさが、健康・妊娠・出産に悪影響

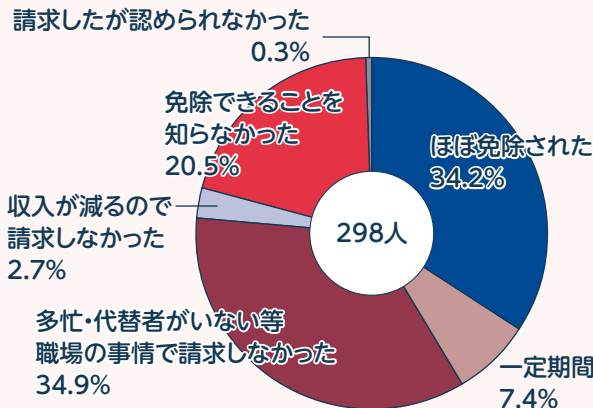
●「生理休暇」がとれない、最大の理由は何ですか？生休を毎潮時とっていない方のみお答えください。(3つ以内)



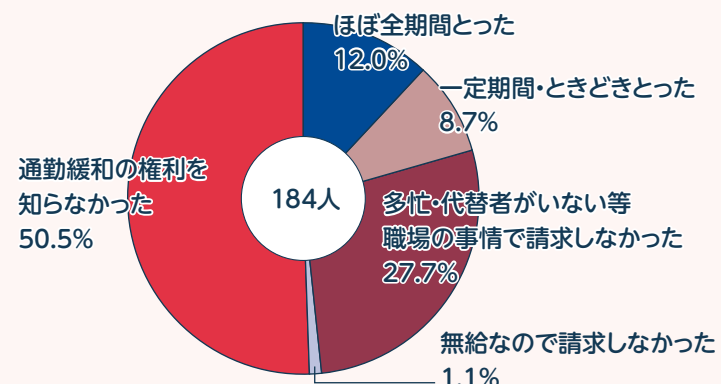
## 妊婦の母体保護措置も受けられなかった人がこんなに

●妊娠中の業務軽減についてお聞きします。

●時間外労働の免除

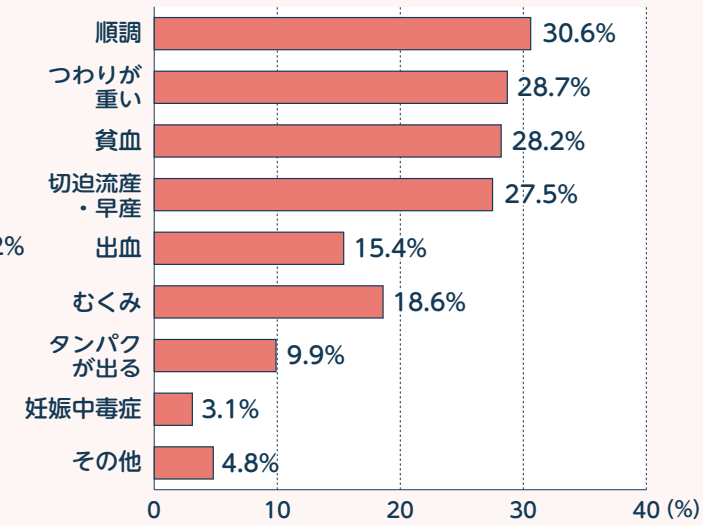


●通勤緩和のための勤務時間短縮等



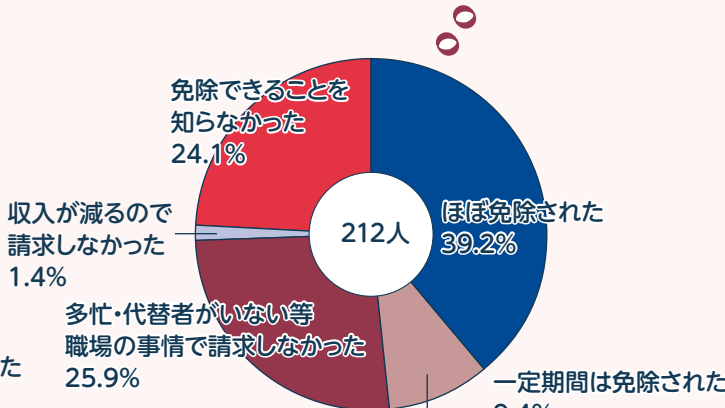
## 妊娠経過が順調だった人は3人に1人だけ

●妊娠中の状況について該当するものすべてをお答えください。



●いろいろな制度があることを全く知らない。知りえる場所、機会もなく、このアンケートをみて、おどろいたことが多々ありました。妊娠したとわかったとき、育児休暇に入る前、情報はすべての対象者に対して平等に提示してほしいと思います。

●休日労働の免除



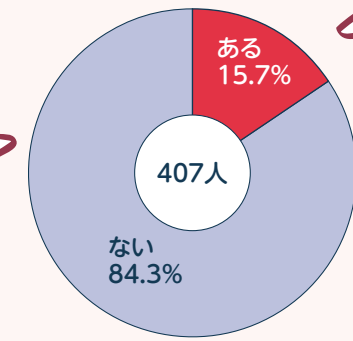
●妊娠～出産～育児などで業務軽減・通院休暇などがあることなど、知らないことだらけであった。きちんと説明されていないことが多く、短時間勤務も取得している方から聞き利用した。

●妊娠中、悪阻がひどかったが、病棟の人員が少なく妊娠は病気でないからと言われ休みがとれなかった。夜勤免除についてもとれる現状ではないと言われた。

# 子育て・介護との両立は、誰もが経験する悩み！職場で支えられる体制の保障を

## 6人に一人がマタハラで悩んだ！

●あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか？



●復職した際に上司から遠まわしではあったが、「育児休暇をとった人は出世がない」と言われた。出世したいという気持ちはなかったが、とても悲しく悔しかった。

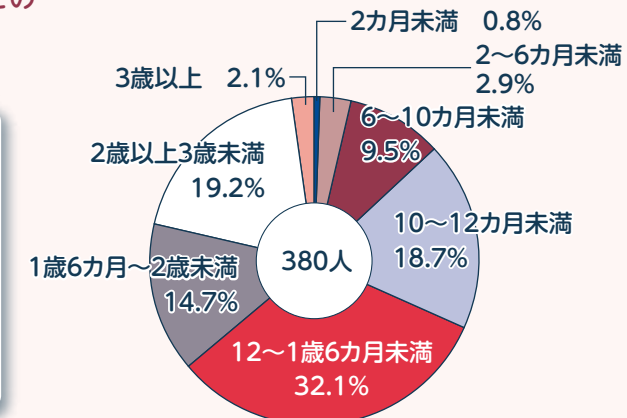
●同じ職場で産育休者が出た時、影で「これだから女は嫌なんだ、周りの迷惑を考えろ」「忙しいんだから、お前は産休とるな」と言われたことがあります。「お互いさま」の気持ちでフォローしあえるよう、人員増等によるゆとりがうまれることを望みます。

●部分休業(短時間勤務)制度で、勤務時間は3/4にできるとしていますが、では残り1/4の業務は誰が行うのか…。周囲の職員が毎日時間外を行っている状況でとても助けを求めることはできず、とても部分休業を取ることができません。



## 長期化している育休期間～所得保障と代替配置が大きな要求

●あなた自身育児休業はどのくらい取りましたか？



○育児休業の取得期間は年々長期化しています。背景には、いったん職場復帰すればなかなか休みにくい現状や、保育園入所の困難さがあると考えられます。

## 各地ですすむ育休正規代替化のとりくみ

育休取得期間の長期化や男性も含めた取得者増加に伴い、休業中のしっかりした代替保障が切実な問題になっています。育休期間中は無給(休業補償は共済組合支給)であり、人件費負担はほとんどありません。事前に取得予定と退職予定者数を把握することで職場復帰後も定数増とはならず、採用者数上乗せによる正規代替は十分可能です。この間、埼玉県入間市で新たに5人の採用増をかちとるなど、前進事例が増えています。また組合全体の統一要求に盛り込まれるなど、女性部だけでなく全体の運動になってきています。



中国四国ブロック合同で岡山市職労の正規代替化の経験を学び交流

## せっかく作ったのに...知られていない権利・制度が

調査の中で、諸制度の周知度が年々低くなっていることがわかりました。左記の母体保護措置だけでなく、就学前の子を持つ親に対する深夜業免除については対象者の26.7%、時間外労働の制限については44.4%の人が、「免除できることを知らなかった」と答えています。権利は、知って・知らせて・利用してはじめて活きるもの。権利手帳作成や説明会など、当事者だけでなく広く知ってもらおう工夫をしましょう。