

## 2021 年度女性部独自要求書

(「女性活躍」について)

1. 長時間労働は「女性活躍推進」とは相容れないものであり、残業が前提となるような「働き方」をさせないため、「女性活躍のための特定事業主行動計画」の各数値目標を達成しても業務が滞ることのない人員体制とるなど、必要な対策を行い仕事と家庭の両立を支援すること。
2. 当局が推進している「女性活躍」は、管理職になることや特定部署の業務のみに光が当たるものとなっている。全ての女性職員がそれぞれの条件のなかで頑張ることこそが「女性活躍」であると位置づけ、誰もが輝いて働き続けられるよう、支援制度を充実すること。

(会計年度任用職員について)

3. 会計年度任用職員は、職場での経験を重ねることにより職務内容は質的に向上し、その責任も重くなっており、改正地方公務員法の趣旨に従い、職責に見合う報酬格付けとなるよう見直すこと。当面、行政職2級適用とすること。また、報酬上限の引き上げ、一時金、退職金、扶養手当相当額の報酬の支給などの改善を行うこと。
4. やむを得ず会計年度任用職員に時間外勤務を命令する場合、その内容について所属長は十分に精査すること。ただし、必要と認められる時間外勤務に対する報酬は確実に支給するための予算措置を行うこととし、勤務時間の割振変更を行わないこと。また、会計年度任用職員に時間外勤務を強いることがない人員体制を確保すること。
5. 会計年度任用職員の休暇制度については、不妊症治療のための休暇を含め、有給の私傷病特別休暇を制度化し、正規職員との均等・均衡待遇を基本に改善を行うこと。
6. 会計年度任用職員が職員住宅に入居できるよう、滋賀県職員住宅の管理および使用に関する規定を見直すこと。
7. 会計年度任用職員が恒常的な業務に就いている場合は、正規化すること。
8. 生理休暇について、会計年度任用職員についても有給で取れるようにすること。
9. 臨時講師について、正規職員との均等待遇を実現すること。

(両立支援、ワーク・ライフ・バランス、休暇制度の改善について)

10. 育児・介護の諸制度が気兼ねなく取得できるよう、県職員・教職員の定数を拡大すること。
11. 育休代替の任期付き職員の任用が困難な実態があることから、確実に代替職員の任用すること。
12. 不妊治療を私傷病休暇の対象とする現行制度を引き続き堅持し、より取得しやすい制度に改善すること。
13. 労働基準法に定める妊娠中の職員に対する業務の軽減を保障する等、母性保護を徹底すること。
14. 生理休暇を取得しやすい職場環境を整えること。
15. 更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。
16. 看護等休暇の日数加算について、子の対象を中学生まで拡大し、家族について日数を拡大すること。また、子どもに障害があるときは年齢制限を廃止することとし、不登校の子に対応する必要がある場合は日数を拡大すること。
17. 育児部分休業、育児短時間勤務、深夜勤務の制限の対象年齢を小学校卒業年齢まで拡大すること。
18. 育児休業・介護休暇等の要件を拡大・緩和するとともに、育児休業・介護休暇等の取得者に対する不利益を一切なくし、人員増により取得しやすい環境整備を整えること。育児休業手当金は2歳までは無条件に支給すること。また、制度、申請方法等について丁寧に周知するよう管理職に対し指導すること。

19. 学校等行事休暇の対象を限定せず日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校のPTA等の役員活動、進路説明会を対象とすること。
20. 警報発令等による休校等、子の安全確保のために、子を監護する必要がある場合、有給の特別休暇が適用できるよう改善を行うこと。
21. 結婚休暇について、取得できる期間を大幅に拡大すること。
22. 水防等夜間の待機等へ入ることについては、育児や介護を行う職員の条件や意志を尊重し一律的な取り扱いはしないなど十分に配慮すること。
23. 福祉施設等の交代勤務職場において、育児時間休暇や育児部分休業、勤務制限（深夜・時間外）などの制度は、必要とする職員が全て認められること。これら休暇・休業を取得することが職場に負担を掛けることがないように、人員体制を確保すること。また、妊婦については、妊娠判明時から勤務軽減措置を行い、夜勤は本人申請がなくとも免除することとし、50才以上の職員の夜勤も免除すること。
24. 教育現場では、妊娠判明時から全期間に指導軽減措置を拡充すること。特別支援学校の妊娠軽減時間を一日6時間に増やすこと。養護教諭については複数配置の学校にも軽減措置をすること。また、学期を限定しないこと。

(ハラスメントの根絶について)

25. セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等防止については、ハラスメント防止に関する指針に基づき、被害者の保護を最優先に、第三者機関による対応とすること。
26. 職員組合が6月に実施したアンケートで、「所属長にハラスメント相談しても、来年度は配置転換するからの一言で済まされる」と組織としてハラスメントの根絶に向け対応できていない実態が明らかになっている。組織として被害者の立場に立った適切な対応を行うこと。

2021年10月22日

滋賀県知事 三日月 大造 様  
 滋賀県教育長 福永 忠克 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議

議長

井上 博



滋賀県職員組合

執行委員長

杉本

女性部副部長

吉田 澄



全滋賀教職員組合

執行委員長

高岡 光浩

女性部長

山本 乃里子

