

2025 年度

自治労 拡大女性部長会議

資 料 集

1. 育児介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部改正(通知)	1
2. 【総務省通知】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に 関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正	2
3. 人事院規則 15－14(勤務時間、休日及び休暇)の一部改正について(通知)	5
4. 【総務省通知】「人事院規則 15－14(勤務時間、休日及び休暇)の一部改正」	6
5. 会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)	10
6. 【総務省通知】会計年度任用職員制度の適正な運用等について	11
7. 【総務省通知】地方公共団体における各種ハラスメント対策の一層の徹底について ..	14
8. 各県の取り組みについて	
(1) 北海道本部	19
(2) 山形県本部	21
(3) 新潟県本部	25
(4) 富山県本部	27
(5) 滋賀県本部	31
(6) 愛媛県本部	43
(7) 佐賀県本部	45
(8) 大分県本部	47
(9) 鹿児島県本部	55
9. I (アイ) 女のしんぶん	67

2024年 6月 20日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

**総務省通知「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について」**

総務省は5月31日、標記通知を発出しました。

改正法のおもな内容については、以下のとおりです。

- (1) 子の看護休暇の改正
 - ①対象となる子の範囲を小学3年生終了までに延長
 - ②取得事由について、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式を追加（※詳細は省令）
 - ③短時間勤務職員以外の非常勤職員の取得要件のうち、六月以上の雇用期間の要件を廃止
- (2) 短期介護休暇の改正
 - 上記③と同様の改正
- (3) 育児のための所定外労働の制限の改正
 - 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

改正法の施行にあたり、条例例その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、今後の内閣府令の改正や今後検討される国家公務員に係る対応等も踏まえて、追って通知・情報提供を行う予定とされています。

子の看護休暇については、今回の改正内容を上回る内容を勝ち取っている単組もあることから、自治労としてはこれを最低限の獲得目標とし、8月定期大会の当面の闘争方針に対応方針を記載する予定としています。

📎01_【通知】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について.pdf (application/pdf)

📎02_改正法新旧対照表.pdf (application/pdf)

📎03_官報.pdf (application/pdf)

📎参考①育児法・次世代法改正法概要.pdf (application/pdf)

📎参考②育児・介護休業法、次世代法改正ポイントのご案内.pdf (application/pdf)

📎参考③育児・介護休業法、次世代法改正ポイントのご案内（地方公務員の対応部分）.pdf (application/pdf)

以上

総行公第 37 号
こ総政第 140 号
基法発 0531 第 1 号
令和 6 年 5 月 31 日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
こども家庭庁長官官房少子化対策室長
厚生労働省労働基準局労働関係法課長
（公 印 省 略）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「改正法」という。）が、令和 6 年 5 月 31 日に公布されました。

改正法は、少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中で、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備するため、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等を行うものです。

その内容は別添のとおりですが、このうち、地方公務員に係る事項は下記のとおりです。

改正法の施行に当たり、条例例その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、今後の内閣府令の改正や今後検討される国家公務員に係る対応等も踏まえて、追って通知・情報提供を行う予定ですので、御留意願います。

なお、改正法の附則において地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）における過去の改正漏れを修正するとともに、改正法の附則及び改正法と同日公布された政令において、地方公営企業法及びこれを準用する地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）に関する経過措置を設けています。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治

法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第 1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（改正法第 1 条関係）

1 子の看護休暇の改正

（1）子の看護休暇について、学校保健安全法第 20 条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該子の世話をを行うため、又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものの参加をするために取得することができる休暇とするとともに、小学校第三学年修了前の子（9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子をいう。）を養育する職員が取得できるものとする。こと。（第 61 条の 2 第 6 項関係）

（2）短時間勤務職員以外の非常勤職員の取得要件のうち、六月以上の雇用期間の要件を廃止することとする。こと。（第 61 条の 2 第 6 項関係）

2 短期介護休暇の改正

1（2）と同様の改正を行うこと。（第 61 条の 2 第 10 項関係）

3 育児のための所定外労働の制限の改正

子を養育する職員（所定外労働の制限を請求することができない非常勤職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合において、任命権者等が所定労働時間を超えて勤務させてはならない職員の範囲を、3 歳に満たない子を養育する職員から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員へと拡大すること。（第 61 条の 2 第 14 項関係）

4 その他

以下の民間労働者の改正に関して、地方公務員については、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなるため、あらかじめ御了知いただきたいこと。

① 介護についての申出があった場合等における措置等の新設

② 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正

第 2 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（改正法第 2 条関係）

以下の民間労働者の改正に関して、地方公務員については、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなるため、あらかじめ御了知いただきたいこと。

① 妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮

② 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設

第3 次世代育成支援対策推進法の一部改正

1 特定事業主行動計画の改正

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、特定事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとする。こと。（第19条第3項関係）

2 期限の延長

次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長し、令和17年3月31日までとすること。（附則第2条第1項関係）

第4 施行期日

令和7年4月1日。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日。（附則第1条関係）

（1）第3の2 公布の日

（2）第2 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

2024年 12月 2日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

総務省通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」（子の看護休暇に関する見直し、非常勤職員の病気休暇の有給化等）

総務省は12月2日、人事院が子の看護休暇、非常勤職員の病気休暇の有給化等について規則・通知を改正したことを受け、通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」を発出しました。

子の看護休暇については、すでに公布通知（自治労情報2024第116号参照）を踏まえた準備がされていることと思いますが、非常勤職員の病気休暇については、今回あらたに出されたものであることから、本通知を踏まえ、2025年4月1日の施行にむけて交渉・協議をお願いいたします。

非常勤職員の病気休暇の有給化に係る会計年度任用職員マニュアルの取り扱いについて総務省に確認したところ、①この間の様々な改正事項もあるため後日まとめて改定する予定としており、今回の通知に合わせた改正は示していないこと、②会計年度任用職員の休暇については、国家公務員の非常勤職員との権衡を踏まえるものと助言してきており、当然に国の制度改革に合わせて有給で措置すべきことを確認しています。

なお、国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、この間の要求モデルに基づき、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めて取り組みます。

図 241202総務省通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」.pdf (application/pdf)

以上

総行公第102号
総行安第45号
令和6年12月2日

各都道府県総務部長
(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課、安全衛生担当課扱い)
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
安全厚生推進室長
(公印省略)

人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について
(令和7年4月1日施行の子の看護休暇等の見直し関係)

本日、次に掲げる人事院規則及び通知が公布又は発出され、令和7年4月1日から施行されます。

- ① 人事院規則10-4(職員の保健及び安全保持)の一部を改正する人事院規則(人事院規則10-4-37)
- ② 人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部を改正する人事院規則(人事院規則15-14-43)
- ③ 人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の一部を改正する人事院規則(人事院規則15-15-21)
- ④ 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部改正について(令和6年職職-296)
- ⑤ 「人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の運用について」の一部改正について(令和6年職職-297)
- ⑥ 「子の看護休暇等の上限日数の取扱いについて」の一部改正について(令和6年職職-305)

今般の改正は主に、本年8月8日の人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「仕事と生活の両立支援の拡充」の一部の項目に対応するものです。項目全体に対する今回の対応関係については別紙を参照してください。

今般の改正の主な内容は下記のとおりです。下記の一部については、本年5月31日付け

通知¹（以下「公布通知」という。）にてお示ししたとおり、地方公務員については既に法改正が行われており、令和7年4月1日から施行されます（公布通知の記の第1）。

つきましては、公布通知の記の第1に対応するため、及び、地方公務員法の趣旨に沿い、下記の内容に留意の上、子の看護休暇や非常勤職員の休暇の見直し等について令和7年4月1日より適用すべく、例規の改正など所要の措置を講じていただくようお願いします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1. 子の看護休暇に関する見直し

- ① 子の行事参加（入園・卒園式、入学式）や感染症に伴う学級閉鎖等の場合でも休暇を取得可能となるよう、取得事由を拡大すること。
- ② 対象となる子の範囲を、小学校3年生修了時まで拡大すること。
- ③ 非常勤職員の子の看護休暇の取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除すること。

2. その他非常勤職員の休暇に関する見直し

- ① 非常勤職員の以下の休暇について、取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除すること。
 - ・ 出生サポート休暇
 - ・ 配偶者出産休暇
 - ・ 育児参加のための休暇
 - ・ 短期介護休暇
- ② 非常勤職員の病気休暇（私傷病）について、有給化すること。
※ 使用可能日数（その者の1週間又は1年間の勤務日数に応じた日数）については変更なし。

3. 人間ドック受診のための職務専念義務免除の対象範囲の見直し

¹ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について（令和6年5月31日付け総行公第37号、こ総政第140号、基法発0531第1号）

人間ドック受診に係る職務専念義務の免除が可能である非常勤職員の範囲について、1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上で6月以上の継続勤務をしている非常勤職員についても対象とするよう拡大すること。

(問合せ先) 総務省自治行政局公務員部

◇ 3 以外 に関すること

公務員課公務員第四係

TEL:03-5253-5544

◇ 3 に関すること

安全厚生推進室安全厚生係

TEL:03-5253-5560

【参考】公務員人事管理に関する報告（仕事と生活の両立支援の拡充部分 抜粋）

（2）仕事と生活の両立支援の拡充

ア 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

（ア）育児時間の取得パターンの多様化等

公務における育児時間は、民間労働法制における所定労働時間の短縮に相当する措置として、現行制度上、1日に2時間の範囲内で取得できる。今般、民間労働法制において導入される労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための新たな休暇に相当する措置として、1年に10日相当時間数の範囲内で1日当たりの上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを追加する。なお、このパターンの育児時間と現行の育児時間のいずれを取得するかは、職員による選択制とする。

さらに、非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

（イ）超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大

職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

今般の改正で対応

（ウ）子の看護休暇等の見直し

子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校3年生までの子に拡大する（現行は小学校就学前の子）とともに、子の行事参加（入園・入学式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できるよう取得事由を拡大する。

また、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件並びに同様の取得要件を定めている、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加

のための休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初からこれらの休暇を取得可能とする。

（エ）仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等

妊娠・出産時や育児期の職員への、面談等による両立支援制度の周知や制度利用・働き方の意向聴取及び聴取した意向への配慮を各省各庁の長に義務付け、職員が子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるよう支援する。

イ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援制度の周知・意向確認や職員への仕事と介護の両立支援制度に関する早期の情報提供及び職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）を各省各庁の長に義務付け、職員が仕事と介護の両立に必要な制度を選択できるよう支援する。

今般の改正で対応

また、非常勤職員の短期介護休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とする。

2025年 1月 6日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

総務省通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」

総務省は12月27日、通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」を発出しました。本通知を参考に、とくに以下の点について、春闘期における要求・交渉等での点検・追求をお願いします。

また、総務省のホームページで公表された集計表（全自治体の回答がまとめられたもの）も添付しますので、県内単組の状況把握にもご活用ください。

1 必要な行政サービスの提供体制の確保

職員の任用について、「対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべき」として、あらためて任用の適正化を求めています。当局に人員確保を求めるにあたっては、本通知も踏まえ、恒常的な職には常勤職員を配置するよう求めます。

2 適切な給与決定

遡及改定の実施と、期末・勤勉手当の支給についてあらためて適切に対応するように求めるとともに、遡及財源の確保について下記の通り示しています。未決着の単組については、本通知も踏まえた確実な対応を求めます。

会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年11月29日に公表された「令和6年度補正予算（第1号）に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されているところ。

3 適切な勤務時間の設定

通知では、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについて、「一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのかあらためて検証の上、慎重に判断する必要がある」としています。

総務省は、引き続き「時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要」と助言しており、組合としても、実態に応じた設定・任用となるよう当局に見直しを求めます。

4 再度の任用について

本通知では再度の任用について下記の2点が示されています。

- ・前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。
 - ・また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。
- 再度の任用の能力実証の方法として、勤務実績によることが可能と明示されていることから、公募によらない任用回数上限の撤廃をめざすとともに、公募される場合においても在職者の勤務実績をもとにした選考・任用がされるよう引き続き交渉・協議をお願いします。

㊦ 01_会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）.pdf (application/pdf)

㊦ 02_令和6年度+会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（任用件数等）【別添

1】.pdf (application/pdf)

㊦ 03_令和6年度+会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）【別添

2】.pdf (application/pdf)

㊦ 04_R6会計年度施行状況調査結果（施行状況等）【別添3】.pdf (application/pdf)

㊦ 参考_集計表.xlsx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.spreadsheetml.sheet)

総行公第 108 号
総行給第 104 号
令和 6 年 12 月 27 日

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 5 年 12 月 27 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 5 年度通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和 6 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 6 年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 から別添 3 のとおりとりまとめました。

今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和 5 年度通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 必要な行政サービスの提供体制の確保

各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、

任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること。

2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

さらに、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

なお、会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年 11 月 29 日に公表された「令和 6 年度補正予算（第 1 号）」に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されているところ。

3 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。

今年度調査では、1 週間当たりの勤務時間が 37 時間 30 分（フルタイムより 1 日 15 分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は前年度調査から減少しているものの、依然多くの部門・職種で任用されている。令和 4 年 1 月 20 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 3 年度通知」という。）以降助言しているとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること。

令和 3 年度から令和 5 年度において時間外勤務があったが勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、時間外勤務が発生したのは、保育時間の延長、急患対応等に関連した業務への従事等、一時的・突発的な業務量の増であったこと等が挙げられていた。勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和 3 年度通知以降助言しているとおりであるが、特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要であること。

4 再度の任用について

再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。

なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。

また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

地方公共団体における各種ハラスメント対策の一層の徹底について

平素から、地方公共団体における各種ハラスメント対策について、御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律^(※1)及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針^(※2)に基づき、各種ハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされています。

また、「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」(令和 5 年 12 月 27 日付け総行女第 32 号)や「地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について」(令和 6 年 6 月 21 日付け総行女第 15 号)等により、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくよう要請しているところです。

今般実施した令和 6 年 6 月 1 日現在の地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果及び令和 6 年 12 月 1 日現在のフォローアップ調査結果(別添 1～3)によると、都道府県及び指定都市では、既に全団体で措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査から措置を講じた団体数が大きく増加したものの、全体の 1.6%に当たる 28 団体で必要な措置が講じられていない状況です。

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置については、法律上義務付けられたものであり、団体の規模や職場の状況の如何を問わず、必ず講じなければならないものです。仮に、講ずべき措置が未措置の状態で相談が持ち込まれた場合、法令上の求められる対応をとることができないおそれがあり、その結果、必要な措置を講ずるよりもはるかに大きく、また困難な対応を迫られることもあり得ます。

各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、各種ハラスメントの防止に向けて速やかに対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置

別添 2－1 から別添 2－3 までの「1. 措置の実施状況」の各項目については、関係法律に基づき講ずべき雇用管理上の措置の内容として各厚生労働省指針において示されているものであり、未措置の団体においては、法律上の義務が履行できていない状態であることを改めて認識し、速やかに必要な措置を講じなければならないこと。

特に、ハラスメントに係る言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容については、文書に規定することが義務付けられていることにご留意いただきたいこと（別添 2－1 から別添 2－3 までの「1. 措置の実施状況」の(2)）。

また、昨年 6 月に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和 5 年法律第 68 号）が施行されたことを踏まえ、

- ① 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）において、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること
- ② 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）において、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」及び「労働者の性的指向・性自認（略）等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が明記されていること

について、改めて認識し、適切に対応いただきたいこと。

なお、各種ハラスメント防止に係る措置については、人事院及び厚生労働省のホームページに掲載のリーフレット等が活用可能なので、早急に講じていただきたいこと。

（人事院ホームページ「◇ハラスメント防止について」）

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>

(厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

2 各種ハラスメントの防止に係る事業主の措置義務及び責務等

地方公共団体に適用される関係法律及び各厚生労働省指針において示されている次の事業主の措置義務及び責務等について、改めて認識し、対応に万全を期していただきたいこと。

- ① 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場における各種ハラスメントのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない義務があること。
- ② 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場における各種ハラスメントを行ってはならないことその他職場における各種ハラスメントに起因する問題（以下「各種ハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。④において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするよう努めなければならない責務があること。
- ③ 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、自らも、各種ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない責務があること。
- ④ 労働者は、各種ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力するように努めなければならない責務があること。

3 公務部門における上乗せ事項

別添2-1から別添2-3までの「2. 公務部門における上乗せ事項の実施状況」の各項目については、前記1に加え、国家公務員において人事院規則等（※3）に基づき対応が求められている内容に係る地方公共団体の取組状況である。

「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」において示しているとおり、地方公共団体においては、関係法律及び各厚生労働省指針を遵守した上で、公務の職場は各種ハラスメント対策の模範となるべきこと、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持することによって国民に質の高い行政サービスを実施するためにも各種ハラスメントを防止する必要があることといった公務職場特有の要請に応える観点から、これらの追加的な対応についても、各種ハラスメントの防止に向けて適切に取り組んでいただきたいこと。

特に、行政サービスの利用者等からの言動で、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図っていただきたいこと。なお、その対応に当たっては、厚

生労働省が公表している民間企業向けのマニュアル等も参考となるため、ご活用いただきたいこと。

(厚生労働省ホームページ「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

4 第三者による紛争解決援助

別添2-1から別添2-3までの「3. 第三者による紛争解決援助」については、職員が人事委員会又は公平委員会に対しても、各種ハラスメントに関する苦情相談を行うことができる旨の周知状況である。

地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能である。ハラスメントの内容によっては所属の相談員や上司等に相談しにくい場合があったり、これらの相談では解決できない場合等もあることから、会計年度任用職員を含め職員に周知されたいこと。

5 各種ハラスメント対策の実効性の確保

① 前記1から4までの内容については、その実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知いただきたいこと。

② 地方公共団体をめぐる各種ハラスメントに関する課題については、特に今年度に入り、国会審議において度々取り上げられたり、報道が行われたりするなど、関心が高まりを見せていることから、各種ハラスメントを防止するための措置を講じている団体においても、体制を整備して終わりではなく、継続的に研修を実施するなど日頃から職員の意識啓発等を行って、各種ハラスメント問題に対する職員の実質的な関心と理解を深めるとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講ずること。

6 各団体の措置の実施状況の把握

「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査」別添3において「一部又は全て未措置」となっている団体の措置の実施状況については、定期的にフォローアップ調査を実施するとともに、個別にヒアリングを行う予定であること。

※1 関係法律

○パワーハラスメント

- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

○セクシュアルハラスメント

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和 47 年法律第 113 号)

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）

※ 2 厚生労働省指針

○パワーハラスメント

- ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）

○セクシュアルハラスメント

- ・事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）
- ・子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

※ 3 人事院規則等

○パワーハラスメント

- ・人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）
- ・人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和 2 年 4 月 1 日職職-141）

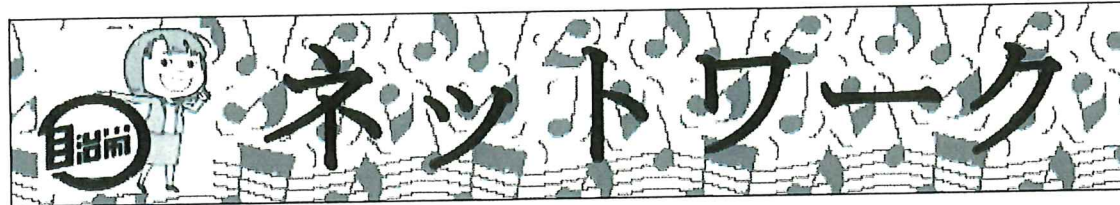
○セクシュアルハラスメント

- ・人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）
- ・人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成 10 年 11 月 13 日職福-442）

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・人事院規則 10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）
- ・人事院規則 10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について（平成 28 年 12 月 1 日職職-273）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 加藤、櫻井
電話 03-5253-5546（直通）



2024.12.20

3 女性のはたらく権利
確立運動強化月間特集号

自治労北海道本部女性部

12~4月は

女性のはたらく権利確立運動 強化月間



道本部女性部では、毎年12~4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1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、各種調査をはじめとして取り組みを進めています。

どんなライフステージでも健康で働き続けるための権利はみなさんの職場で整っているでしょうか？また、生理や妊娠、更年期障害など、女性はその時々で自分の身体と向き合うシーンがあります。この月間を機会に、自分たちの働き方・健康を見つめなおし、仲間との話し合いから職場改善につなげていきましょう！！

2025年度スローガン

伝えてみよう私の思い、聞いてみよう仲間の声 ～なんでも話し合える職場をめざして～

ところでみんな～！

検診行ってる??



感・不安があることを理由に、受診しなかった回答は16%でした。

定期的な検診で早期発見することが大切。自分を大事にして、健康で働き続けるために（生きていくため）に病院へ行こう♪

2024職場改善実態調査結果では、月経不調などによる婦人科の受診率は約3割にとどまっています。不調があったけど「行く時間がない」「抵抗

ご自愛ください



婦人科検診 〇〇市

あなたの経験と
だれかの困りごとを
つなげたい



匿名OK!
答えたい項目だけでOK!
何度でも答えてOK!
あなたの感想でOK!!



あなたの「おすすめ」お待ちしております!!

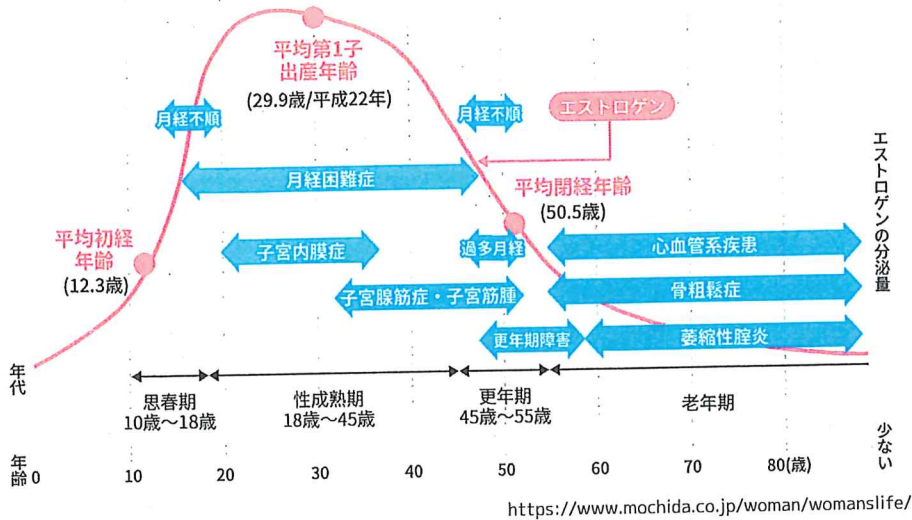
道本部女性部ではフェムテック・フェムケアに関する口コミを随時募集しています。使用してみて「よかったな～」と思ったものがあればぜひ教えてください♪また、通院経験などの口コミも募集しています！

フェムテック…女性特有の健康課題をテクノロジーで解決するための製品・サービス。アプリなど。

フェムケア…特定のテクノロジーに依存せず、さまざまな方法でケアする製品・サービス。主にデリケートゾーンケアのことをいうが、女性にとって働きやすい社会や環境のサポート、または生活の質（QOL）をあげるといった広い意味でも使われる。

いただいた口コミは道本部女性部教室「ネットワーク」に掲載しています。過去の「ネットワーク」は道本部HPで見れますので、そちらをチェック!!

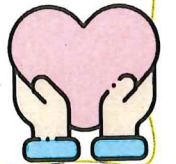
女性のライフステージとおこりやすい病気



自分に合った治療法・対処法を

カウンセリングで
自分の生活・体質にあったものを
見つけよう！

- ・生活習慣の改善
(運動・食事・睡眠など)
- ・サプリメント
- ・漢方薬
- ・薬剤 など



生理の悩み

毎月やってくるアイツ…。ひょっとしたら身体が変化しているサインかも？！
上手に付き合っていけるかな？

ストレス・無理なダイエットの影響も…

月経不順

予定より7日以上遅れると「月経不順」と判断できます。

3か月来てない場合は、婦人科の受診を進めます。(無月経など)

まだ生理前なのにツラすぎ…

PMS・PMDD

生理1週間前前後に症状が出現します。

イライラ、不安、引きこもりなどの精神症状や、乳房痛・張り、頭痛、むくみなどの身体症状などがあります。

PMDDとは、PMSの症状の中で精神症状が特に際立って強く表れている状態のこと。

4人に1人いて、個人差ありすぎ！

月経困難症

生理期間中に現れる、日常生活に支障が出るような症状のことです。

強い下腹部痛、腰痛、頭痛、吐き気など。

病気が原因となって引き起こされる
(子宮内膜症、子宮筋腫) 場合もあります。
必ず婦人科を受診！！

昔と比べて、現代女性は出産の回数が減ったため
生理の回数が増えているんだよ。
生理のある期間が長くなったことから
月経困難症や子宮内膜症などの
病気が増えてきたと考えられているんだって！
リスクが高くなっているからこそ
病院へ受診することが大切だね♪



ちなみに…
生理と月経は同じ意味だけど、
月経は医学用語だよ！

更年期症状の悩み

更年期って10年もあるの知ってました？

生理と同じように個人差があり、自己判断はキケン！！

症状はさまざま、気づいたらやってくるし、男性もあるの？！

更年期障害

更年期に現れるさまざまな症状(更年期症状)で、日常生活に支障を来す状態のこと。主な原因は女性ホルモン(エストロゲン)が大きくゆらぎながら低下していくことですが、加齢などの身体的因子、成育歴や性格などの心理的因子、職場や家庭における人間関係などの社会的因子が複合的に関与することで発症すると考えられています。

発汗 不眠
イライラ ぼてり 疲労感
不安 情緒不安定

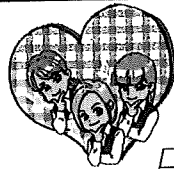
更年期症状と間違いやすい
甲状腺疾患、リウマチ、貧血
こころの病気(うつ病など)
～自己判断はキケンです！～

大きな病気が潜んでいるかもしれない症状ばかり。
月経不順か？閉経か？年齢か？など
自己判断ではなく、
ホルモン検査で確認することが大切だね♪



ちなみに…
「更年期」とは閉経前5年と閉経後5年を
あわせた10年間のこと。
気づかずに突入していて
「今が更年期なのか？！」っていうのが
わかりにくいね

自治労山形県本部 女性部ニュース



2024 年 10 月 22 日
2025 第 1 号

発行
自治労山形県本部
女性部
山形市小立二丁目 1-62



▲賛成多数で各議案が承認

▲奥山 新部長のあいさつ

県本部女性部は、9月18日、山形市で「第28回女性部定期総会」を開催し、35単組52人の参加のもと、2024年度の活動総括と2025年度の方針を確認しました。8単組の代議員から、学習会・交流会の開催や独自要求の取り組みについて方針補強の発言があり、活発な議論が交わされました。

総会では、各職場の課題がさらに増えている中、学習すること、職場の仲間と話をすること、継続して取り組むことが重要だと改めて確認してきました。引き続き学習・交流をしていきましょう。

また、今回の定期総会では5年間部長を務めた柴崎宏美さん（村山市職労）が退任し、新しく部長に、奥山明子さん（河北町職労）が就任しました。女性部では、定年まで健康で安心して差別されことなく働き続ける職場をめざして、取り組みを進めています。今後も各単組の取り組みに学び、運動前進につなげていきましょう。

（単組からの主な発言内容について）

☆国保労

「女性の働く権利確立運動強化月間」の取り組み

年休や生休をはじめとした「権利」についての権利手帳を作成しています。3月に開催した女性部の研修会では、権利手帳を活用し、実際に権利取得をした方の話を聞きながら、意見交換を行ってきました。「みんな

ながひとりのために、ひとりがみんなのために」を原点に全員で団結して課題に向き合い、県本部女性部に結集していきます。

「反戦平和の取り組み」

反戦平和委員会を組織し、20年前から活動しています。平和の旅参加者から報告を聞いたり、憲法9条についてDVDを視聴しています。今後も平和活動に取り組んでいきます。

☆小国町職労

「学習会で職場実態を共有」

学習会の取り組みとして、在職年数ごとに分散会を行い、仕事や職場の悩みについて話し合いました。分散会をすることで「気持ちが楽になった」「仕事を共有する機会がないので、定期的に開催してほしい」という声も聞かれました。職場の良好な人間関係をつくるためにも、集まることの必要性を確認しました。

☆酒田市職労

「役員体制確立に向けて」

酒田市職労では、役員体制が決まらず、女性部が休止状態になっています。昨年12月に女性組合員で食事会を行い、30人が参加し、職場を超えて交流してきました。今後も意見交換を行い、再開に向けて取り組みを進めていきたいと思っています。

☆東根市職労

「学習会の取り組み」

学習会について、組合活動や、労金から資産形成をテーマに行ってきました。8月29日には、柴崎女性部長を講師に、「定年まで健康で安心して働き続けるために」と題した学習をしています。この間のコロナ禍により、特に若い職員は、他単組の状況を知らないということもあるので、周りの活動について知れてよかったという声が上がりました。

☆山形市職労

「独自要求書提出から交渉へ」

今年も独自アンケートを実施し、9月14日に独自要求書を提出しました。今後団体交渉を行っていきます。昨年の交渉では、生理休暇の通称変更を要求し、「からだ安静休暇」と変更になり、要求が実を結んだ形となりました。毎年、団体交渉を行っているものの、要求が通らず、厳しい現状ですが、あきらめずに取り組んでいきます。

☆上山市職労

「女性部で支え合い、取り組む」

独自要求書を出す取り組みをしています。職場の状況としては、人員不足であり、子どもの体調が悪くても休めない職場もあります。全庁的にゆとりがなく、活動がなかなかできていない状況もありますが、女性部で支えあい、話し合いながら取り組んでいきたいと思っています。

☆米沢市職労

「参加することで気づきがある」

米沢市職労では、2024年2月に賃金学習会を行い、賃金の基本を学びました。また、県本部や置賜総支部の会議に出席し、学習や分散会等に参加する中から気づきがあり、理解を深めることができました。

☆尾花沢市職労

「参加しやすくするための工夫」

女性組合員で郷土料理を味わう会を実施しました。夕方や夜の開催にすると、参加できないという声があったので、日中を利用して開催しました。組合員同士が相談するなど、コミュニケーションをとることができました。女性も役職者が多くなっており、不安を抱えている組合員も多いことから、よい機会となりました。

県本部第132回定期大会 女性部発言(抜粋)

県本部第132回定期大会(9月26日～27日・山形市)において、県本部女性部から柴崎副部長が女性部総会について、発言してきました。

♫

9月18日に、第28回女性部定期総会を開催し、2024年度の活動総括と2025年度の方針を確認しました。

そこで、8単組の代議員から方針補強の発言がありました。山形市職労からは、要求・交渉を続けた結果、生理休暇の通称を「からだ安静休暇」に変更することができたと報告がありました。名称を変更したからといって取りやすくなるのかという課題もありますが、要求したことの成果が出ることは、また次の要求につながっていくものと考えます。毎年要求しても中々前進せず辛いという言葉も聞かれましたが、現在の権利に至るまでの歴史を学習した国保労組の報告もあり、諦めずに要求し続けることが重要であることを確認しました。

また、多くの単組から、食事付きの交流会や学習会を行ったという報告がありました。多くの人が参加できるように時間などの開催日程を変更したり、各単組が工夫を凝らしながら交流の機会を作っています。さらには、様々な年代の組合員がいる女性部ならではの、10代から60代までの混合の分散会であったり、年代別であったり、みんなが話しやすい、共感しやすいコミュニケーションの場をつくっている報告もありました。県本部女性部としてもその手助けができるよう情報の共有・発信などに取り組んでいきます。

公示後は10月16日(水)から10月27日(日)

毎日が投票日!
Everyone, let's go vote!

衆議院選挙
に行こう!

候補者の応援は
選挙期間中でも
OK!

ハガキ書きや
ポスター貼りの
ボランティア

友人・知人に
会ったらお願い

電話やSNSで
応援依頼

公日

期日前投票が始まるよ!積極的に活用しよう!

15 TUE	16 WED	17 THU	18 FRI	19 SAT	20 SUN
21 MON	22 TUE	23 WED	24 THU	25 FRI	26 SAT
27 SUN					

投票日

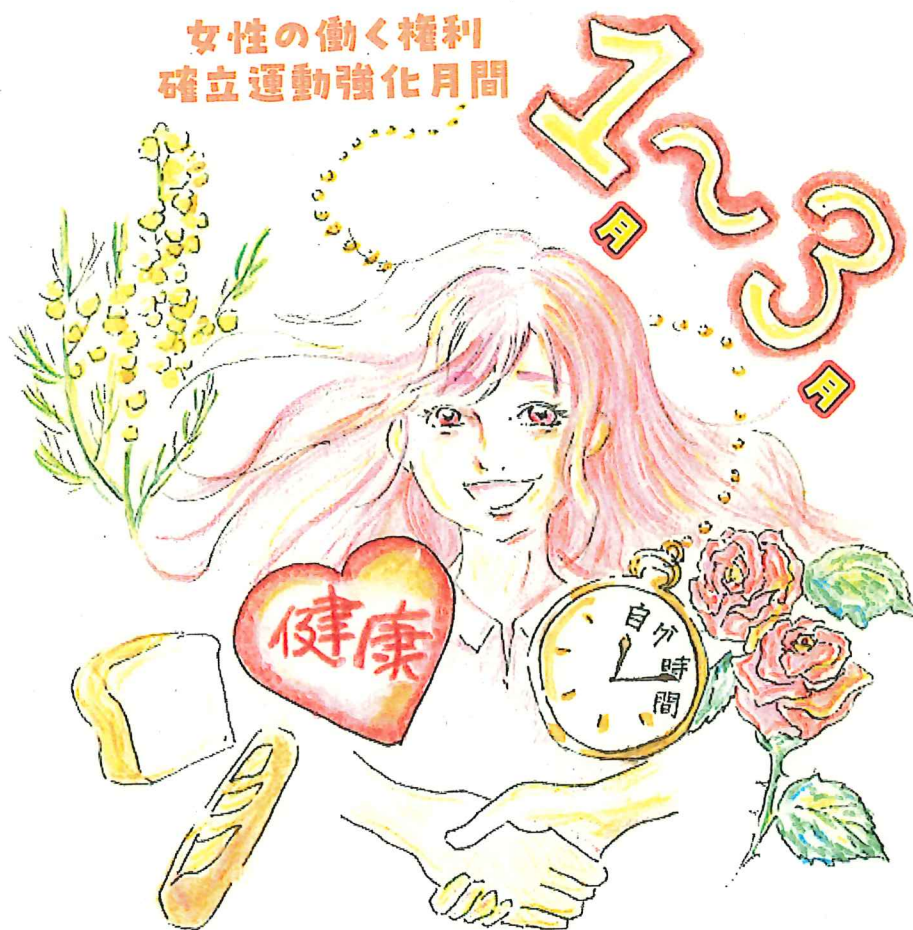
第50回衆議院議員総選挙:投票日:10月27日(日)

10月27日は衆議院議員総選挙の投開票日! 必ず投票へ行きましょう!

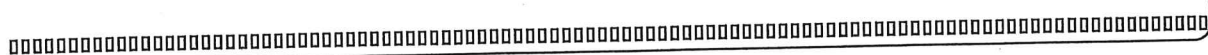
自治労山形県本部女性部

自分のために みんなのために 年休・生休をとろう！

女性の働く権利
確立運動強化月間



みんなでたすけあおう
じちろう共済



第43回定期大会開催



県本部『岸まきこ』とがんばる女性ネットワーク」設立



11月2日(土)、新潟自治労会館において、26単組、69人の代議員が出席し、県本部女性部第43回定期大会が開催されました。

来賓として、自治労新潟県本部の登坂執行委員長から出席をいただき、「自分の課題を集まり話し合う中で、職場の課題、みんなの課題として、他人事を自分事として要求し、交渉し、変えていく。これが、職場での労働運動が必要なゆえんであると思っています。」とあいさつをいただきました。

遠藤女性部長は、「本大会や地域ブロック女性集会などでいただいた意見を参考にしながら、女性部要求の実現に向けて、引き続き取り組んでいきたい。」と協力を求めました。

議事では、1年間の運動方針、県本部『岸まきこ』とがんばる女性ネットワーク」設立を含む当面する闘争方針が、賛成多数で承認されました。

Right (権利)
Equality (平等)
Action (行動)
Demand (要求)



質疑討論では、6人の代議員が発言し、定年延長や休暇制度の学習会をはじめとする単組内の女性部活動(支部女性部活動含む)について報告がありました。他にも、ろうきんと合同でランチセミナーを複数回実施し、新規契約につなげた取り組みや、組合員同士のつながり作りのため、女性部ニュースを定期的に発行しているなどの紹介がありました。

大会後は、「職場でのハラスメントを防ぐために、できること」と題し、関川貴大県本部組織部次長から提起をしていただき、その後、職種別・年代別のグループワークを実施し、具体的な事例や、対応について話し合いました。



2024 No.3
自治労
新潟県本部
女性部
2024・12・18



女性が健康で定年まで安心して働き続けられる職場や社会をつくらう！

第45回自治労東北地連女性集会【報告】

女性部単組代表者会議、臨時大会が開催されます。後日、各単組あてに案内文を送付します。

女性部単組代表者会議

日時:1月18日(土)10:00~12:00
会場:新潟自治労会館

- 確定闘争期の結果報告や、女性の働く権利確立運動強化月間の取り組み状況について共有します。
- 活発な議論のため、積極的にご参加ください。

女性部臨時大会

日時:2月15日(土)10:00~12:00
会場:新潟市 朱鷺メッセ

- 春闘期の取り組み提起や、4月からの新役員の改選があります。
- 出席する代議員の確保をお願いします。

人間らしく健康で安心して働き続けられる職場づくりに取り組みもう！

11月16日(土)~17日(日)に新潟駅地下のN I N N O 3を会場に開催された、第45回自治労東北地連女性集会には、新潟県から15単組31人(うち男性2人)が参加しました。

一日目は、開会集会にて基調提起。たたかいの報告から始まり、前半の講演会では、全国労働安全衛生研究会代表 山田厚さんから「男女の心身は違って当然、働き方も違って当然」をテーマに講演していただきました。男女とも同じように働くのが当たり前だと考えていましたが、女性の身体は、男性に比べて体格が小さいうえ、骨格や臓器にも違いがあることから、抵抗力にも差があるため、個人のがんばりで対応できるものではなく、女性の身体を守るために性差に応じた配慮が必要など、たくさんのデータをもとに学びました。

後半は9つの分散会に分かれ、講演を聞いての感想や、事前アンケートをもとに各単組の取り組み・職場実態などの内容で交流を行いました。



団結ガンバローで2日間を締めくくった

一日目終了後には夕食交流会もあり、東北7県の美味しいものの話などで親睦を深めました。一日目は、前日から引き続きの分散会ののち、閉会集会を行い、分散会の報告・全体集約、集会宣言、団結ガンバローで閉会しました。

二日間を通して、男女の性差を正しく理解し、お互いを尊重しながら権利行使のできる職場をめざし、取り組みを強化することを全体で確認しました。

次の開催県は福島県です。

2024 秋季確定闘争

女性部学習会

11月 7日 (木)

11月12日 (火)

日 程

午前 9時45分～ 受 付

午前10時00分～ 学習会・意見交換

「2024秋闘の県内情勢と県内の女性部における諸課題について」
自治労富山県本部 講師

「組合及び砺波市の状況について」

7日：砺波市職員労働組合 川田執行委員長

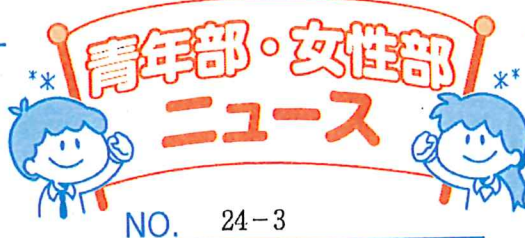
12日：砺波市職員労働組合 瀬賀副執行委員長

午前11時00分 おつかれさまでした
お弁当をお配りします

組合が獲得・改善してきた要求（砺波市＋庄川町合併後）

- 2005～2006 ● 各種休暇の時間単位での取得
- 2007～2008 ● 育児休業取得者に対して復職時調整の改善（1/2→1/1）
● 扶養手当の増額（6,000円→6,500円）
● 主査・主任の早期発令の職種間の是正
- 2008～2009 ● 人事評価制度の試行に伴う「人事評価の賃金反映」「独自賃金カット」阻止
- 2009～2010 ● 主任発令の改善（3級に格付け）
● 主査、係長、園長代理、所長代理の3級在職者を4級に格付け
- 2010～2011 ● 旧市町村間の給与格差の是正
- 2011～2012 ● 夏期特別休暇の取得可能期間1カ月（10月まで）拡大
● 子の看護休暇を小学3年生まで
- 2012～2013 ● 技能職員の主任発令の改善（50歳代半ば→50歳）
● 労務職員の2級在級年数の改善（7年→6年）
● 保育所及び幼稚園における主査発令
● 子の看護休暇を中学就学前まで
- 2013～2014 ● 昇給抑制の回復措置（1号級回復38歳未満）
- 2014～2015 ● 昇給抑制の回復措置（41歳未満2号級回復 ・ 41歳～46歳未満1号級回復）
● 庄川支所の日直業務の業務委託
● 平屋市民課側の出入口、午後5時半の施錠実施
- 2016～2017 ● 不妊治療を対象とした休暇の新設
- 2017～2018 ● 子の看護休暇を家族看護休暇への拡充
● 本庁宿日直業務のあり方に関する検討会の実施
- 2018～2019 ● 2020年4月からの本庁宿直業務の完全委託化
- 2019～2020 ● 一部窓口で実施されている窓口延長の撤廃
● 認定こども園への事務職員の配置
● グリーストラップ清掃の業務委託化
- 2020～2021 ● 勤怠システムの試験運用
● グリーストラップ清掃回数増
● 地域アンテナ隊にかかる時間外手当対応
- 2021～2022 ● 本庁日直完全業務委託化
● 認定こども園におけるコロナ対策備品の整備
● 不妊治療休暇の拡充
- 2022～2023 ● チューリップフェア出役強制ボランティア廃止 超勤対応
● 時差出勤（試行中）取得要件を緩和
● ノーネクタイ 実施期間拡大
- 2023～2024 ● ノーネクタイ 通年
● 定年延長移行期間の採用確保
● こども課より保育所所属長への指導※時間外勤務申請の一定基準すりあわせ
● 初任給の改善（2025採用者より）※秋闘でなく春闘時の回答
● 災害応急作業等手当の条例整備※秋闘でなく春闘時の回答

2024年12月5日

秋季闘争へのご協力、
ありがとうございました！

2024青年部・女性部 秋闘報告

2024秋季闘争収拾 職場環境は方策の検討を約束 家族看護休暇は一部国を上回る改善を確認

2024秋季闘争は10月11日に人事課長へ要求書を提出し、10月29日に1次回答が示されました。しかし、私たちの職場実態から求めた要求に対して不十分な内容で納得できるものではないことから、秋闘山場には再交渉を設定し、改めて職場の実態を伝え改善を求めてきました。

粘り強く交渉した結果、11月8日に要求に対して一定の前進を確認し、第4回闘争本部会議で協議・確認を行い妥結収拾としました。この間の取り組みへのご協力に感謝するとともに、引き続き、職場の実態を把握し労働条件の改善に向けて取り組んでいきます。

要求事項	回答内容（一部抜粋）	青年女性総括
若年層の賃金改善	- 若年・中堅層の職員はこれからの県庁を担う大切な人材。これまで、モチベーション向上等に配慮してきた。 - 民間給与実態調査における平均初任給月額では、低い状況にあると承知、国を上回る水準としているなど、一定の配慮がなされている。今後とも給与水準を注視。 - ラスパイレス指数の向上のためには、査定昇給の完全実施（フル運用）が最も適切かつ効果的と考え、同措置を実施 - ラスパイレス指数の状況を踏まえて必要な方策を検討 - 職務経験者（UIJターン）の初任給格付けは、入庁前の職務経歴の換算方法を見直すとともに、同程度の経験を有する職員との均衡を考慮した級号給の決定方法に見直す。また、在職者に対する調整も行う。	定員管理計画により中堅職員が人員構成上大きく減少し、若年層が担う業務の負担が増加している現状から、今後も改善を求める。 民間企業との初任給格差が勧告により縮小したものの昨年に引き続き、過去最低の倍率となっていることから人員確保の観点から、引き続き格差解消を求める。 職務経験者（UIJターン）の初任給格付けの見直しは、人員確保（定着）に一定の効果があると考えているものの、その他の採用試験での入庁者との間に格差を生み出す制度であり、引き続き改善を求めていく。
職場環境の改善	労働安全衛生法上の責務があることは理解しており、国の状況も参考にしつつ、庁舎管理者や予算要求等を行う関係部局と方策を検討・調整のうえしっかり対応。	青年部アンケートなどを通じて労働安全衛生法が順守されているか、引き続き実態把握を行い、改善を求めていく。
家族看護休暇の拡充	- 引き続き制度の周知と利用しやすい環境づくりに努める。 - 取得事由の追加については、法改正を踏まえ国の対応を見ながら、必要な規定整備など適切に対応。 - 拡充等については、制度の利用状況、国や他の都道府県の動向、民間の状況等も勘案しながら、県民の理解を得られるか、十分に見極め、適切に対応。	国の法改正に合わせた取得事由の拡大（感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園（卒業）式を追加）を確認。取得日数の拡充について、具体的な数字を当局に提示し対応を求めたが、日数の拡大には至らなかった。追加された取得事由にも充分活用できるよう取得日数の拡充を今後の課題としていく。
介護時間・短期介護休暇の拡充	- 介護との両立は、職員の持続的なキャリア形成と人材確保において重要。 - 制度の活用促進に向け、制度の周知と利用しやすい環境づくりに努める。	制度の活用不足というアンケート結果から、制度の周知にあわせ、申請様式の見直しについて提案し、利用しやすい制度となるよう働きかけた。必要な人に積極的に活用してもらい、十分活用された状況で、制度の拡充の必要性を検討し、改めて、今後の課題としていく。
育休等代替職員の上乗せ採用拡充	- 事務職の代替職員採用試験を随時実施。 - 技術職種は平成23年度から登録制度を運用。 - 平成29年度から代替職員の確保が非常に困難な職種については公募数に上乗せを行っており、最大限努力。 - その他の職種における公募数の反映についても、当該職種の採用困難性や今後の産育休の取得見込み、退職者数、暫定再任用希望者数などを総合的に勘案し、検討・実施。 - 繁忙期や男性の短期育休休業等に対応するオフィスサポートスタッフにかかる予算額を増額。	代替職員の配置の有無によって取得期間の希望も変動する。育休取得率の向上を目標とするなら、代替職員の確保は必須。オフィスサポートスタッフは県庁のみの対応となり出先機関や技術職の業務には対応できない。従前から実施している公募数への反映とあわせて定数を拡大するなど確実な職員の確保を求める。県内市町村、及び近隣都道府県と比べても富山県が選ばれやすいような対応を求めていく。
育児時間の拡充	男性の育児参加促進の観点から、職員のニーズも踏まえ、子育てしやすい職場環境づくりに努める。	育児関連の休暇制度新設もあり、拡充には至らなかった。育児参加をしながら働くことのできる制度として重要。職員のニーズについて組合としても把握に努め、それぞれの夫婦の働き方により柔軟な計画ができるような制度を求めていく。

労働者のものの見方、考え方を身につけ一切の合理化に反対しよう

明るく安心して働ける職場づくりをめざして



地方財政の危機は地方自治の危機！
地方自治の危機は民主主義の危機！

2025年 青年部・女性部合同新春交流会

旗開き

日頃から青年部・女性部の運動、また、24秋闘の取り組みに多くのご協力をいただき、心より感謝申し上げます。
さて、私たちを取り巻く情勢は、人員不足や実質賃金の減少など依然として厳しい状況ですが、1年の始まりに職場を超えた仲間同士で話し合うことによって、青年部・女性部運動の活性化につなげたいと考えております。
左記の通り、2025年青年部・女性部合同新春交流会（旗開き）を開催します。で、大変お忙しいところとは存じますが、多数の方に参加いただきますようよろしくお願いいたします。

日時 2025年1月22日(水)

18時30分～(18時受付開始)

ところ

Restaurant Sueno LASA
レストランテスエニョラス

参加対象

青年部・女性部組合員
ぜひ職場や同期の方と一緒に

申込締切

1月15日(水)まで
QRコードもしくは

各地区書記局まで

豪華商品の
抽選会も
あります!

申込み
QRコード▼



「青年団結集会」成功に向け取り組みにご協力をお願いします

2025春闘に向けて、全国の青年労働者が、官民の垣根を越えて結集し学び合う「青年団結集会」が、今年度も開催される予定です。

春闘における民間企業の賃上げ水準が、県人事委員会勧告に大きな影響を与えることから、県職労では、実行委員会の要請を受け、集会成功に向けて「団結ラーメン」のあっせんに取り組んでいます。売り上げは集会の運営や参加者の旅費等に活用されます。ご協力をお願いします。

第57回全国青年団結集会

日程：2月15日(土)～16日(日)

場所：岩手県盛岡市

宿泊先：つなぎ温泉

湯守 ホテル大観

参加費：無料

申込み：各地区書記局まで

申込みは各地区書記局まで

黄色いパッケージでおなじみ
本場の味
国産のラーメンはこしか多く、ちぢれ平麺で美味しく、
美味しさも新鮮なまままで食卓にお届けします。
国産のラーメンはこしか多く、ちぢれ平麺で美味しく、
美味しさも新鮮なまままで食卓にお届けします。



毎年
恒例

喜多方ラーメン
5食入・・・1,000円(しょうゆ3・みそ2)

県職労 青年部×女性部 合同企画

2025 スキー&スノボツアー in 赤倉

日程 2月1日(土)～2日(日)

宿泊 赤倉ホテル

定員 青年部女性部組合員 30人(先着順)

参加費 10,000円

(交通費、初日リフト券、宿泊費、朝食夕食込み)

申込締切 1月8日(水)まで

お問合せ 076-444-4575

(担当 四日)



こちらの
QRコードから
申してください

日程

■2月1日(土)

高岡・富山・魚津(各庁舎)

に集合し、早朝出発

10:00 現地到着予定

夕方まで自由行動

夕食交流会・宿泊

■2月2日(日)

朝食後 自由行動

15:00 現地出発予定

帰路：魚津→富山→

高岡の順で経由

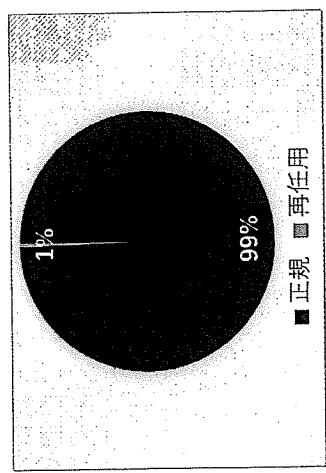
(大型バス)



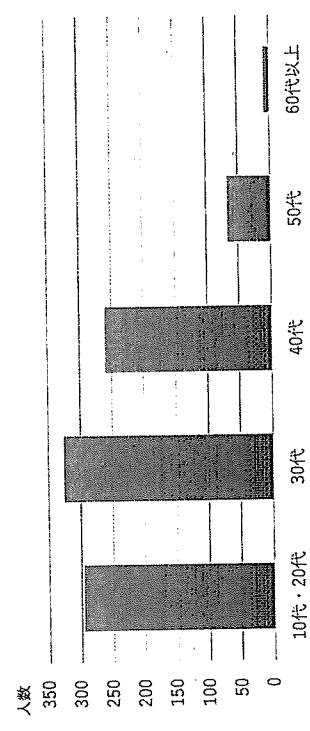
2024年度 年次有給休暇・生理休暇取得
・権利状況調査・集計結果
〈自治労滋賀県本部〉

- 調査方法
- ・調査対象期間 2023年1月から12月
 - ・配布方法 Googleフォーム
 - ・回収人数 952名

1. 雇用形態について



年齢層分布

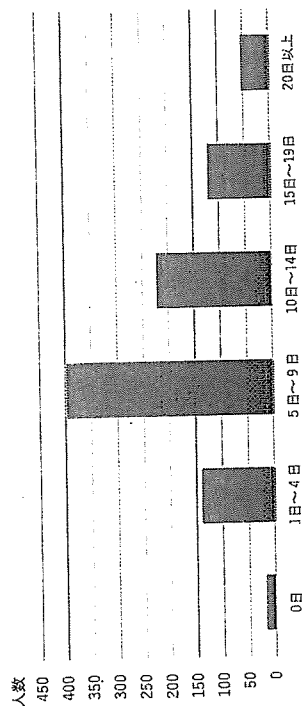


職場分布

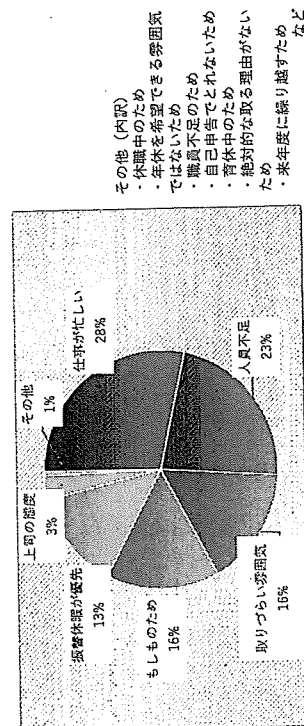
職場	人数
病院	269
保育所・幼稚園（保育士・教諭）	259
行政職場（一般事務）	230
行政職場（技術職）	77
保健所・保健センター（保健師等）	27
教育関連職場（図書館・公民館等）	23
公共民間（国保連合会等含む）	24
保育所・幼稚園（調理・その他）	20
福祉施設	8
その他	7
学校（調理、その他）	5
保健所・保健センター（事務職）	0

その他の内訳
・看護師
・技能労務職
・電話交換手
・公共図書館

2. 年次有給休暇の取得状況



Q. 年休を取得しなかったのはなぜですか？



3. からだの健康について

Q. 月経の悩みで
 これまで婦人科を受診したことがありますか？

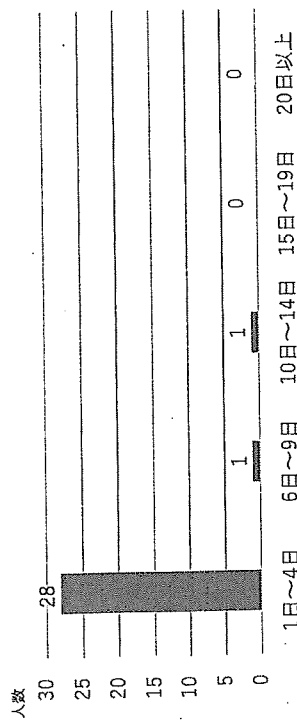
受診したことがない	458名
受診した	314名
不調あったが受診しなかった	180名

4. 生理休暇の取得状況について

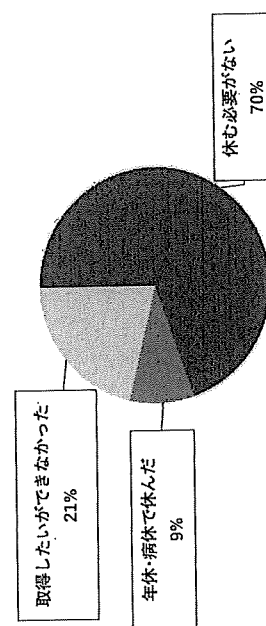
Q. 生理休暇の取得しましたか？

いいえ	922名
はい	30名

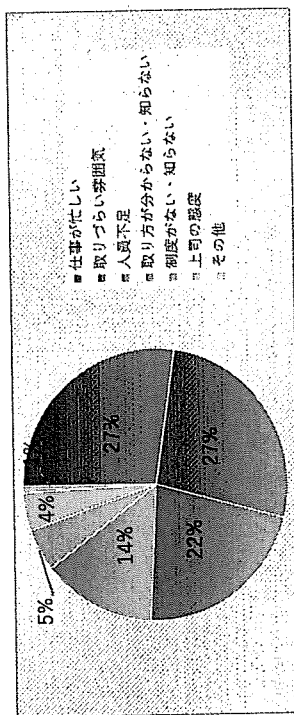
生理休暇の取得日数について



Q. 生理休暇を取得できなかったのはなぜですか？



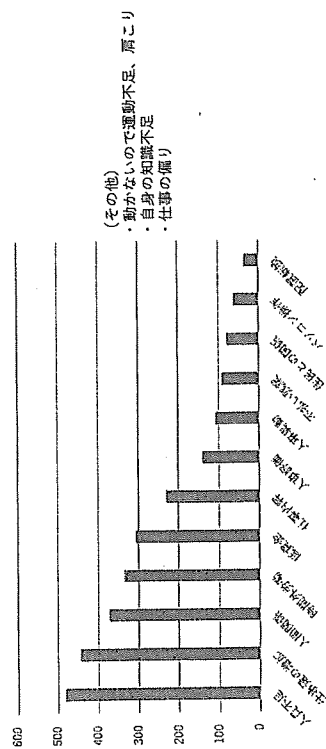
Q. 生理休暇を取得できなかったのはなぜですか？ (複数回答可)



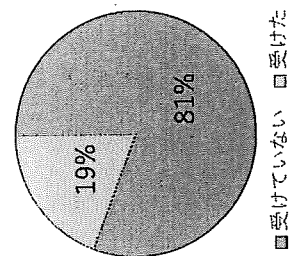
生理休暇を取得できなかった理由（その他の内訳）

- ・生理休暇という名前のため取りづらい
- ・その時生理だと上司や人事に知られるのも抵抗がある
- ・時間単位での取得ができなかったから
- ・生理休暇を上司が知らない職場だった
- ・有給が残っているため、生理休暇にしてくださいとは言えない
- ・制度があっても使っている人がいない
- ・恥ずかしい
- ・年休よりも手続きが手間で面倒

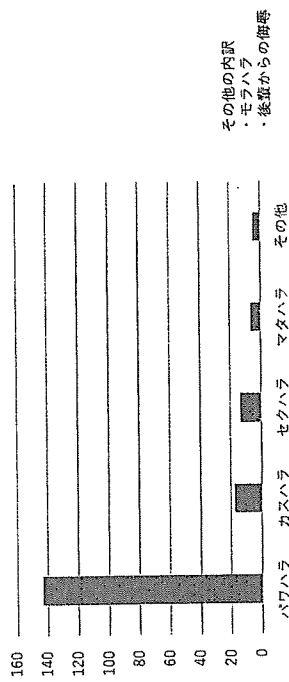
5. 仕事や職場のストレスや悩みについて



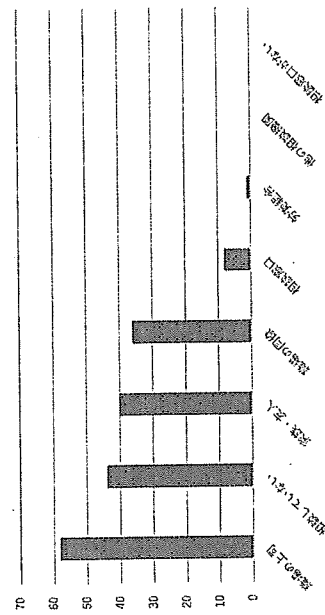
ハラスメントの状況



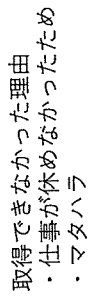
どのようなハラスメントですか？



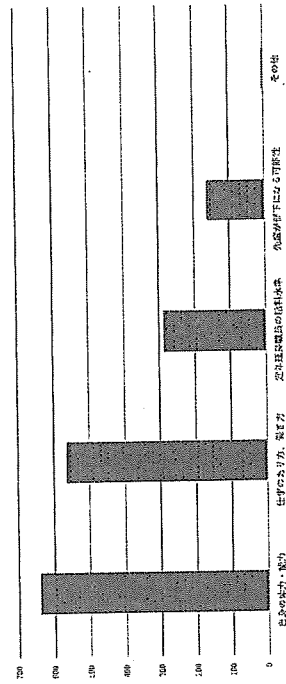
ハラスメントについて誰に相談しましたか？



産前・産後休暇取得状況



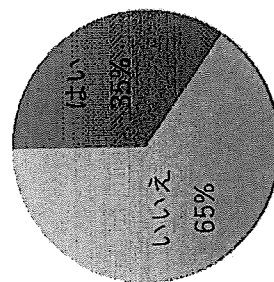
6. 定年年齢引き上げについて
定年年齢引き上げの不安について



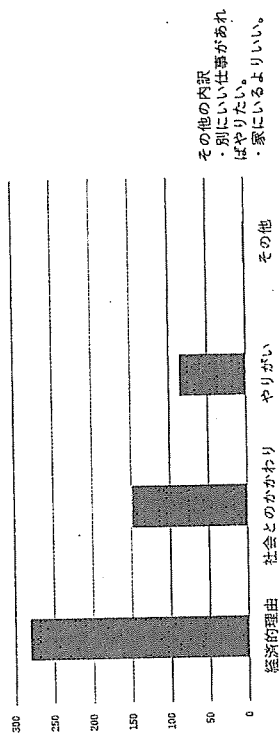
定年年齢引き上げの不安について（その他の内訳）

- ・システム化が加速する中今後の行政事務の在り方が不透明である事等。
- ・少子化による日本の将来を考えると最期まで働かせられることが目に見えていて憂鬱。
- ・若手職員の配置減少。
- ・働かなければ生活出来ないのか、年金が足りないのか、そもそも年金はしっかり貰えるのか。
- ・定年のゴールが遠のく。しんどい。

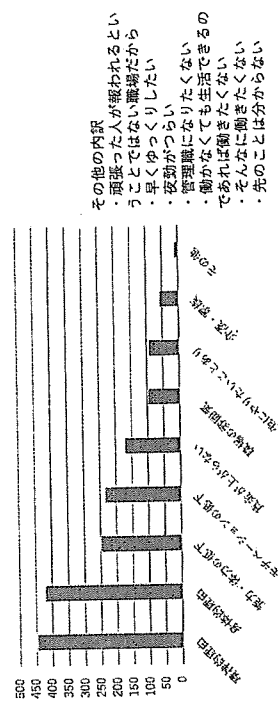
7. 定年(延長含む)まで働きたいですか？



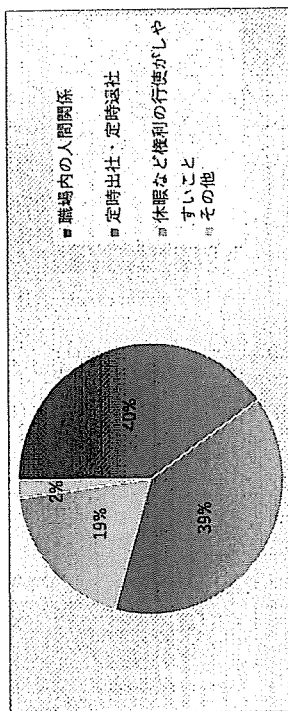
定年(延長含む)まで働きたい理由について



定年(延長含む)まで働きたくない理由について



8. 健康で働き続けるために、
何が必要だと思いますか？



健康で働き続けるために、
何が必要だと思いますか？（その他内訳）

- 働き易い環境
- 人員不足の解消
- 責任の重さに合った賃金
- 週休3日制
- 全て
- 仕事にやりがいがある楽しいこと
- 健康管理
- 労働環境が安全であること（保障も含めて）
- 適正な業務量

七 草

2023. 12 NO. 211
自治労滋賀県本部 女性部

2023年度新役員 就任あいさつ

皆様のご支援・ご協力を
どうぞよろしくお願いいたします。

《当面の予定》

12/13 (水) 第1回拡大女性部長会議



昨年度の副部長に引き続き、今年度は部長をつとめさせていただきます。
組合員一人ひとりが自分らしく働ける職場づくりのために、微力ながら、皆さんと共に活動していきたいと思っています。よろしくお願いします。

女性部長 武村 香織 (甲賀市職)



湖南省職は、今秋より女性部は休会となりましたが、精一杯努めさせていただきます。よろしくお願いします。

副部長 川瀬 雅 (湖南省職)



本年度は事務局長を務めさせていただきます。

至らない点多々あるかとは思いますが、勉強しながら、頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

事務局長 諫山 美奈 (愛荘町職)



初めての女性部の活動で、行き届かないことも多いかと思います。誰もが働きやすい職場になるよう、努めてまいりますのでよろしくお願いします。

常任委員(Aブロック) 山浦 文乃 (野洲市職)



近江八幡市労連の森田です。大きめの猫と暮らし始めて、もうすぐ2年になります。女性が活躍する職場、女性が活躍する社会に貢献できるよう、微力ですががんばります。よろしくお願いします。

常任委員(Bブロック) 森田 生美 (近江八幡市労連)



こんにちは。甲良町職 小森久実です。普段は、こども園で元気いっぱいの子どもたちと一緒に遊んだり、園の運営に携わっています。
女性の働きやすい職場づくりのため、皆さんと共に頑張っていきたいと思っています。よろしくお願いします。

常任委員(Cブロック) 小森 久実 (甲良町職)

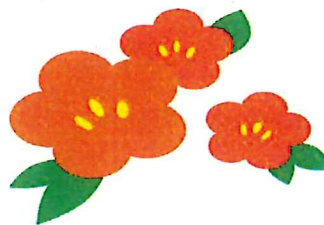


昨年度まで部長をさせていただきました経験を活かし、今年度は特別常任委員として皆様のお役に立てるよう、頑張ります。1年間、どうぞよろしくお願いします。

特別常任委員 藤田 由紀子 (守山市労連)

七 草

2024.1 No. 212
自治労滋賀県本部 女性部



自治労滋賀県本部女性部

第1回拡大部長会議・学習会を開催しました！

日時：2023年12月13日（水）18：30～ 場所：滋賀県立婦人会館（近江八幡市）

第1回拡大部長会議



今年度初めて各単組女性部の代表者が一堂に会しての会議を開催しました。

武村部長から次の内容について、提案等を行いました。

- ① 活動経過報告
- ② 年間計画
- ③ 組織実態調査および

年休・生休アンケートの依頼内容について、全体の拍手で確認を行いました。

学習会「健康で安心して働き続けられる職場をみんなで作ろう」

講師：自治労本部女性部長 川辺 由利さん（富山県本部）

学習会では、富山県本部が統一要求として、全単組で「この看護休暇の年齢を中学校就学前まで」に数年かけて実現したことなどを紹介。

わが自治体の特定事業主行動計画を総点検し労働条件・権利拡充に向けた運動を展開しようと訴えておられました。

生休・年休アンケート結果を踏まえ、日頃これらの休暇の取り方を周知していくことも大事であるとのお話がありました。



今後の女性部の予定

第2回拡大女性部長会議・学習会

2024年春頃開催予定

七 草

2024.7 No. 213

自治労滋賀県本部 女性部



自治労滋賀県本部女性部

第2回拡大部長会議・学習会を開催しました！

日時：2024年5月29日（水）18：30～ 場所：滋賀県立婦人会館（近江八幡市）

第2回拡大部長会議



各単組女性部の代表者が一堂に会しての会議を開催しました。

武村部長から次の内容について、報告を行いました。

- ① 活動経過報告
- ② 年休・生休アンケートの結果報告

また、今後の女性部の在り方に関する方針や意向調査について問題提起を行い、各市や滋賀県の女性部について考える機会を得ました。

これからも、情勢や各市の状況等を確認しながら、今後の女性部について考えていきます。

学習会・ワークショップ 講師：近江八幡市労連 坪田 英樹 さん

「統一要望をつくってみよう！～組合で勝ち取れた事例～」

学習会では、組合用語の要望までの仕組みを丁寧に説明いただきました。また、近江八幡市労連の要望により、夏季休暇が3日→5日に拡大した事例を紹介いただきました。

学習会後のワークショップでは、3班に分かれて各単組の意見交換や今後の要望について話し合いました。単組が違えど同じような悩みを抱えている状況であり、良い職場環境を勝ち取ることがいかに重要であることを確認できました。



今後の女性部の予定

第3回拡大女性部長会議・学習会

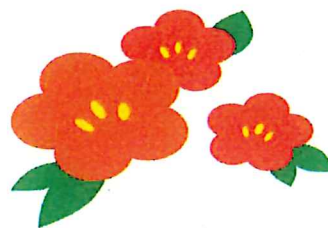
2024年8月21日（水）

県本部女性部第64回定期総会

2024年9月18日（水）

七 草

2024.8 No. 214
自治労滋賀県本部 女性部



自治労滋賀県本部女性部

第3回拡大部長会議・ヘルス★ライツセミナー を開催しました！

日時：2024年8月21日（水）18：30～ 場所：サンライフ甲西（湖南市）

ヘルス★ライツセミナー

「ベジチェック®で測定しよう！野菜足りていますか？～知らずに進む糖尿病～」



今回は国民の5大疾患である糖尿病について、
湖南市職員労働組合員でもある管理栄養士の東
野幸恵さんを講師に迎え、研修会を開催しました。

講演前には「ベジチェック®」で野菜摂取量を測
定しました。野菜の1日目標摂取量350gに対し、
約300gと判定される方が多く、日頃の野菜不足
を痛感しました。

また、糖尿病は多くの病気に関連していること
を学び、健康で過ごすために、自分自身の生活習
慣を見直す良い機会となりました。

第3回拡大部長会議



第3回拡大部長会議を開催しました。

今回の拡大部長会議では、2024年9月18日
（水）に開催される県本部女性部第64回定期総会
について提起を行いました。

併せて、今後の県本部女性部のあり方について、
各単組のご意見をお伺いするため、アンケートの
実施をお願いしました。

最後は、武村部長による団結ガンバローの発声
にて拡大部長会議を締めくくりました。

七 草

2024. 12 NO. 215
自治労滋賀県本部 女性部

2024 年度新役員 就任あいさつ

皆様のご支援・ご協力を
どうぞよろしくお願いいたします。



湖南市職員労働組合の川瀬雅です。時代に合わせた本部女性活動を、みなさまと一緒に考える1年にしたいと思います。ご協力をよろしくお願いいたします。

女性部長 川瀬 雅(湖南市職労)



今年入庁 1 年目で大役を仰せつかりました。職員組合って何？ってところから全てが初めてでわからないことばかりで、至らない点ばかりになりますが、皆さんに教えていただきながら、頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

副部長 澤 美希(東近江市職)



組合の仕事をさせていただくのは初めてなのですが、いきなり事務局長という責任重大なお役をいただきました。普段は、子ども園で保育教諭をしています。男女共に働きやすい職場づくりのため、皆さんと頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

事務局長 松村 美有紀(甲良町職)



2 度目の常任委員を務めさせていただくことになりました。男女が共に働きやすい職場となるよう実りある活動をしていきたいです。よろしくお願いいたします。

常任委員(Aブロック) 辻 有里
(滋賀県国保労組)



この度Bブロックで常任委員を務めさせていただきます、竜王町職の山本です。当町の女性部は2024年12月で休部することになりましたが、常任委員として引き続き少しでも女性が働きやすい職場環境になるよう尽力していきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

常任委員(Bブロック) 山本 千佐代
(竜王町職)



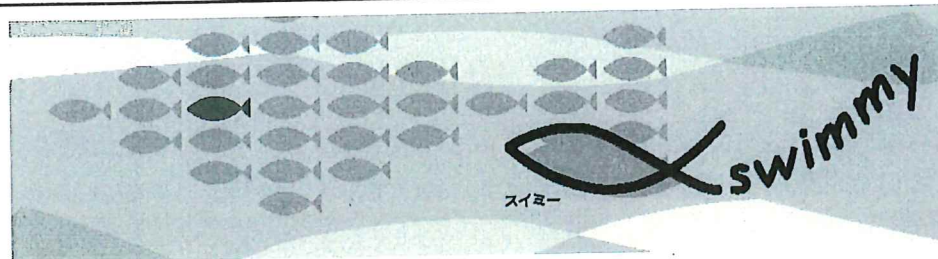
市立長浜病院で看護師をしております中島と申します。趣味はライブ鑑賞と1日1回アイスです！初めての常任委員にて至らない点もありますがよろしくお願いいたします！

常任委員(Cブロック) 中島 知夏
(市立長浜病院労組)



わたしたちの職場環境は年々厳しくなっていると感じますが、組合員一人ひとりが自分らしく働ける職場づくりのため、微力ながら、役員の皆さんとともに頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

特別常任委員 武村 香織
(甲賀市職)



女性部新体制のご紹介

自治労愛媛県の女性部員のみなさま、日々の業務、組合活動ご苦労さまです！

9月の定期大会にて承認を受け、2025年度の県本部女性部新体制がスタートしました。

女性部では、この数年オンラインを活用して役員会や学習会を開催しています。

今後もオンラインなど便利なツールを使いながら、参加しやすい組合活動をめざしていきたいと考えておりますので、みなさまの積極的な取り組み、ご参加をどうぞよろしくお願いします(^^)／



2024.11.4 2025年度県本部女性部第1回幹事会にて

2025年度 自治労愛媛県本部女性部役員

役職	名前	単組名
部長	宮本 愛果	松野町職
副部長	宇都宮 美津希	伊方町職
	堀口 光代	八幡浜市職労
	二宮 茜	宇和島市職労
書記長	野々下 博子	砥部町職
幹事	—	自治労にいほま
	藤本 愛理	自治労いまばり
	松岡 はつみ	国保労組
	中越 瑞季	砥部町職
	白方 里奈	松前町職
	中川 詠理	松前町職
	—	久万高原町職労
	曽根 美幸	八幡浜市職労
	宇都宮 那月	伊方町職
	富永 聡子	宇和島市職労
	古谷 裕美	鬼北町職
	中平 澄子	鬼北町職
担当書記	西岡 亜実	県本部

2025年度 自治労愛媛県本部年間活動計画

2024年9月14日	県本部女性部第58回定期大会
2024年12月～	年休・生休アンケート
2025年1～2月	学習会
2025年6月	はたらく女性の集会
2025年6～8月	ブロック別学習会

本年も年休生休アンケート、愛媛県女性部独自アンケートを行います。WEB回答を予定していますので、ご協力どうぞよろしくお願いいたします。
集計結果を順次、各単組へ回答しておりますので、今後の活動の参考にしてください。
結果の詳細は「はたらく女性の集会」に

女性部長 松野町職 宮本 愛果

2025年度 女性部長をさせていただきます。初めての役員就任でいきなり部長ですが、まわりの方のサポートが素晴らしく、安心しています。今年度1年、多くの方に助けていただきながら、皆さんと楽しく活動していきたいと思います。ご迷惑ばかりおかけしますが、よろしくお願いします。

副部長 伊方町職 宇都宮 美津希

今年度副部長を務めさせていただくことになりました。昨年より幹事として活動しておりましたが、活動内容を把握するのに精いっぱい、気づいたら2年目に突入しておりました。まだまだ至らない点も多いと思いますが、1年間頑張りますのでよろしくお願いします。

副部長 八幡浜市職 堀口 光代

昨年は幹事として右往左往してばかりでしたが、他の役員の方々に力強く牽引していただき無事1年を終えることが出来ました。ありがとうございました。引き続き副部長をさせていただくのも何かのご縁（と自分を奮い立たせて…）、皆で助け合って和気藹々と活動出来たらと思います。ご協力よろしくお願いします。

副部長 宇和島市職 二宮 茜

昨年度、幹事として一年活動を行いました、あっという間に過ぎてしまいました。今年度副部長となりもう少し勉強しておけばよかったなと思う日々です。こんな適当な心構えですがなるべく（少しはかけます！ごめんなさい……）ほかの役員の方の迷惑にならないよう頑張りますのでよろしくお願いします！！

書記長 砥部町職 野々下 博子

女性部書記長に就任いたしました砥部町職の野々下です。

自治労の役員になるのは初めてで、勉強させてもらいたいと思っています。

楽しく活動できるよう、役員の皆さんと協力して精一杯頑張りたいと思いますので、よろしくお願いします。



やまびこ



発行責任者

副島 直美

2025年1月10日

No. 2

女性部長より新年のごあいさつ

昨年は佐賀市職労女性部の活動に参加いただきありがとうございました。

皆様のおかげで、各種動員、独自要求・交渉、定期大会と、ひとつひとつ乗り越えていくことができました。これまでの活動の中から課題もたくさん浮かびあがってきました。課題解決に向けて、そして女性部を盛り上げていくために、今年もまた皆様のお力を貸してください。

健康で安心して定年まで働き続けるために、ともに助け合い、学びあいながら女性部の活動に取り組んでいきましょう。今年もどうぞよろしくお願いいたします。佐賀市職労女性部長 副島 直美



2024年11月27日 第1回女性部学習会 開催

学習会第1回として、「もし労働組合が無かつたら…」と題し、佐賀市職員労働組合の小副川高朗執行委員長から、主に賃金体系等について講演いただきました。



◆労働組合はなぜ必要なのか

事務等の見直しにより人員削減となった職場を、残った人数で「何とか持たせている状態」のはずが、それが「基本」となっていないか。現状を見直すには「人と話す」「横とのつながり」「話し合いの場を持つ」といった「労働について語る・知る場」を作り、「おかしい」「改善したい」と共に声を上げることが必要と考えます。労働組合の意義もそこにあるのでは。

◆公務員の賃金・休暇制度

市と、県、国の俸給表を見ながら、一般的に佐賀市職員の場合どのような昇給の仕方となっているのかを紹介。年代による生活の在り方の変化に、給料も応じるようになっていくことを説明。

◆県内自治体間での賃金格差

組合活動の成果が現行の労働環境にどう表れているのか、他自治体等と比較し、自分の置かれている状況を多面的に考えること。今回、県内他自治体の賃金状況等を知り、現状が「当たり前」ではなく、組合活動による成果なのだと知ってほしい。

◆人事評価制度

他自治体では、高い評価を受けた職員への給料増を支えるため、それ以外の職員の給与を一律引き下げるといった使われ方も見受けられました。制度が人件費を抑える手法にならないよう、今後も組合が声をあげていきたい。

【佐賀市と佐賀県、国との賃金差】※24 賃金確定に関する要求書より
例) 初任給: 号給25 現行(1級)

佐賀市	佐賀県	国
196,900円	196,900円	196,200円
↓(改定)	↓(改定)	↓(改定)
220,700円	220,700円	220,000円
☆23,800円UP ←国より700円上		



国より高い佐賀県の賃金。佐賀市は当局との交渉の中で、県準拠を勝ち取っています。

【参加者からの感想】

○給与制度はこれまでの交渉で獲得した経緯がよくわかりました。

組合があることで、私たち職員は安心して働くことができていると思います。労働条件は当たり前ではないので、これから引き続き組合活動に取り組みたいと思います。会職や再任用職員の条件ももっと整うと良いと思います。

○もともと若いときに聞きたかったと思いました。組合の意義が分かりやすかったです。これまでの組合の努力が理解できました。初めて組合費を払ってきよかったです。年に1回の開催をぜひお願いしたいです。

○佐賀市の昇給スピードが他の自治体より早いということを知りました。生涯賃金も県を抜いて県内1位ということに驚きました。それも今までの組合活動のおかげだということに改めて感じ、組合活動の大切さと、今後も積極的に取り組んでいかなければならないと思いました。また、自分の給料のことや休暇のことなど興味をもって調べてみることも大切だと感じました。せつかく勝ち取ったものを無駄にしないようにしたいです。

「赤手帳」から見える 生活の問題・改善点

私たちの賃金と職場環境の再点検のために、2024年も赤手帳付けの取組みを行いました。ご協力ありがとうございました。結果について、次のとおり報告します。

■調査期間 2024年10月21日から11月20日 ■調査数 配布数:471/回収数:301

今月の赤字額 2023年:20,548円→2024年:28,808円

前年比
8,260円増!

賃上げ要求額 2023年:23,999円→2024年:29,127円

前年比
5,128円増!

※1円未満四捨五入 ※賃上げ要求額=今月の赤字額+改善必要額…2025年春闘での賃上げ要求額

物価高に対し、賃上げが追いついていない

組合員の皆さんから寄せられた、ガマン・節約させられている点、改善したいと思う点

文書作成での残業が多い。不用な資料作成を削減したい

世代交代が上手に行われておらず、慢性的に人員不足

仕送りのほか家賃や水道光熱費の負担も大きい

年休を取るために超過勤務を行う悪循環

職場の悩み

残業しないと仕事に合わない

ガソリン代等が高騰している。交通費支給額の改善をして欲しい

日々の生活の悩み

宿泊費も移動費も高く、旅行どころか外出自体を控えている

休暇を取る前提で業務を行うような雰囲気づくりができると良いと思う

時間外勤務の縮減や意識改革などで、仕事とプライベートの両立を図る取組みが必要

未満児は保育園の無償化の対象外。子の保育料が負担大。

節約など個人の頑張りではもう対応できない!



前年より、大幅な赤字額増が報告されています。また、生活費の高騰に関する心配、増える勤務内容に対する不安や、健康管理や子育て・介護など、女性であるからこそその問題に疲弊する組合員の意見も

多く寄せられました。誰もが健康で安心して働き続けられる職場づくりのため、女性部として、これらの意見を当局に訴える活動を続けていきます。



女性部ニュース

発行
自治労大分県本部
女性部
No.1
2024.12.4

第61回県本部女性部

定期大会開催

9月11日、大分市の自治労会館にて、第61回女性部定期大会を開催した。大会には県内20単組から代議員80名が出席し、2024年度活動の総括および2025年度運動方針を議論した。

開会后、議長団には、中村代議員（竹田市職労）、吉永代議員（玖珠町職労）を選出した。

その後、松山女性部長があいさつを述べ、南海トラフ地震臨時情報、台風10号と立て続けの災害により、対応に追われる中での組合活動への協力への感謝の意を表した。今年度から自身の就任した九州地方連合会女性部長としての活動を通して感じた「大分県本部女性部の権利の多さ、団結力、協力体制の素晴らしさ」についても言及した。



また、中央本部女性部川辺部長・県本部溝口執行委員長・吉川元衆議院議員・県本部吉田忠智特別執行委員のあいさつをはじめ多くの方々から祝電があり、激励をいただいた。続いて、執行部が2024年度の経過報告、会計報告をし、繁田監査委員（玖珠町職労）より、良好である旨の監査報告を受けた。

1年間の取り組みを振り返る中で、今年1月に発生した能登半島地震を受け、緊急時に備えた防災訓練や人員増員の必要性が再認識された。また、定年延長制度の導入を受け、女性が安心して働き続けられる職場づくりやライフプランの見直しが重要となっている。これらを実現するため、女性部運動の継続とより一層の組織強化が求められており、これからも県本部と連携して各級選挙闘争をたたかっていくことを確認した。

経過報告終了後、2単組から取り組みの事例報告があった。国東市職労からは、産後休暇（10週多胎妊娠11週）、不妊治療休暇（1年度につき7日）、子の看護休暇（満18歳になる3月31日まで）、家族の看護休暇（配偶者の父母追加）といった4つの権利の拡充ができたこと報告があった。

「若い部員が勇気を出して意見を述べたこと」が大きく後押しになり、今回の結果へと繋がった。今後も引き続き、組合員のワークライフバランス保護のため、さらなる拡充に努めたい、と述べた。

佐伯市職労からは、生理休暇や更年期障害休暇の名称を、より取得しやすい『ウェルネス休暇』に変更できたとの報告があった。また、佐伯市職労は、権利獲得後も継続して協議を重ね、定年まで働き続けるための職場環境整備に取り組んでいる。今後も女性部活動に必要なことを考え、さらなる改善に向けて取り組みを進めていきたいとの発言があった。

議事では、2025年度運動方針（案）、予算（案）について執行部が提案し、いずれも賛成多数で承認された。

役員選出では、藤丸役員選考委員長（臼杵市職労）より選出の経過が報告され、松山部長ほか12人の執行委員が選出・承認され、最後に松山部長の団結ガンパローで大会を終了した。

2025 執行委員挨拶 （その1）

◆部長 松山 美穂
（佐伯市職労）

私が九州地連女性部長に就任し、半年が過ぎました。中央本部の開催する学習会や活動に参加するたびに、大分県本部女性部の権利の多さ、団結力、協力する体制、本当にどの県本部よりも素晴らしいと感じています。定年延長もあり、私たちを取り巻く環境は厳しいものではありませんが、これからも大分県本部の取組を次世代につなげていくため努力していきますので、皆さんのご協力をよろしくお願いいたします。

◆副部長 高倉 舞
（日田市職労）

今年度、連合担当の副部長を務めさせていただくことになりました。女性の権利向上や働きやすい職場づくりを目指し、皆さまからのご協力をいただきながら務めてまいります。1年間よろしく願います。

(その2)

今年度から書記長を務めます。日出町職労の兒玉です。女性
がコロナもカラダも健やかで定
年まで働きたいと思えるような
職場環境となるよう、その一助
となれたらと思います。まだま
だ知識も経験も不足していて、
ご迷惑をおかけすることもあり
ますが、1年間よろしく願ひ
します。

この度、書記次長を務めることになりました県職連合の阿部です。不慣れなことが多くご迷惑をおかけすることもあるかと思いますが、全ての人が働き続けられる職場にするために学び、活動していきたいと思っております。一年間どうぞよろしくお願いたします。

本年度2年目です。1年目では大分県以外の単組の状況を聞くことができました。大分県は恵まれています。さらなる発展として今年度は、女性職員のスキル向上、職場環境の改善に向けた政策提言など女性のみならずの手助けができたと思います。よろしく願います。

今年度、執行委員を務めさせていただくことになりました。不慣れなことばかりでご迷惑をおかけすることも多々あるかと

思います、女性を取り巻く問
 題と向き合い、心身ともに健康
 で働きやすい環境づくりの手
 助けができるように精一杯努
 めたいと思います。どうぞよろ
 しくお願いいたします。

今年度執行委員を務めさせていただくことになりました。改めて女性を取り巻く課題や現状を知り学びながら、働きやすい環境づくりに繋げていくような活動ができればと思います。よりよい女性部活動になるよう皆さんと協力して頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

引き続き、執行委員を務めさせていただきます。権利調査部として、アンケート結果などを基に、みなさんの要望や意見を拾い上げ、女性が働きやすい職場環境を少しでも実現できるように頑張っていきたいと思っております。1年間どうぞよろしくお願いします。

今年度、執行委員をさせていただく事になりました。組合活動は、今まで、積極的に行えていませんでした。執行委員の任期中は、最善を尽くしたいと思ひます。不慣れでわからない事だらけですが、自分が出来ることは、精一杯頑張りたいです。宜しくお願ひします。

執行委員2年目となりました。学んだことを職場でも活かせるよう、感謝の気持ちと学びの姿勢を持つて取り組んでまいります。また、教宣部長として、女性部ニュースを通じて県本部女性部の取組みを単組の皆さまに分かりやすくお伝えできるよう、精一杯努めます。どうぞよろしくお願いいたします。

今年度執行委員を務めさせて
いただくことになりました。不
慣れなことも多く、ご迷惑をお
かけするかと思いますが、女性
が働きやすい職場、働きたいと
思える職場にしていけるよう活
動ができればと思っています。
よろしくお願ひいたします。

緒方 優香 (竹田市職労)
後藤 千晶 (国東市職労)

このメンバーで1年間
よろしくお願いします。



自治労組織内議員
岸まきこ参議院議員

《今後の予定》

- 九州地連青年女性
春闘討論集会【宮崎県】
12月20日・21日
- 2025 当初予算闘争
【各単組】
1月15日・16日

自治労青年女性オキナワ平和の旅 参加報告



平和の礎(いしじ)「平和の広場」中心の「さざなみの池」

- 12月7日：基調提起および基調講演を聴講した後、対馬丸記念館を訪問しました。旅の目的や意義について、意識を共有しました。
- 12月8日：沖縄戦の歴史を学ぶフィールドワーク。辺野古新基地・嘉数高台・平和の礎 アブチラガマ・ひめゆり平和祈念資料館を視察し、戦争の爪痕と平和へのメッセージを直接感じ取りました。
- 12月9日：記念講演を聴講。分散会での意見交換を行い、旅で学んだことや平和への思いを共有しました。



女性部ニュース

発行
自治労大分県本部
女性部
沖縄号
2024.12.19

平和の旅の意義を見つめて
沖縄は、日本で唯一の地上戦が行われ、戦争によって多くの住民が深い苦しみを味わった地です。戦争がどれだけ深い傷を残し、そして平和がどれほど尊いものであるかを実感しました。今回の旅には、全国34県本部から169人が参加し、この地での学びを共有しました。特に、戦争の影響は女性たちの生活や心にも大きな負担を与えました。家族や子どもを守るため、厳しい状況の中で勇気を振り絞りながら、失われた日常や未来への絶望感と向き合わざるを得ませんでした。戦争の犠牲となった多くの人々の苦しみや無念を思うとき、平和とはただ戦争がないだけではなく、日常の安心と尊厳が守られることだと気付かされます。この旅を通して「次世代に平和をどう繋ぐか」という視点も考えていきたいと思えます。

フィールドワークで触れる「戦争の記憶」と「現在」
対馬丸記念館 ―平和への誓い
米軍に沈められた対馬丸とその乗客の悲劇を伝える施設です。対馬丸は沖縄から本土への避難民を乗せた船で、犠牲者の多くは0〜10歳の子どもたちでした。館内には遺品や記録が展示され、戦争の悲惨さを後世に伝えていきます。「今生まれの犠牲者」のパネルには、「短い生涯でも生まれてきてくれてありがとう」という感謝と追悼の意が込められており、未来の子どもたちが平和な日本で元気に過ごしてほしいと感じました。

瀬高の浜から見る辺野古新基地
青い海が広がる瀬高(せだけ)の浜。その奥には、建設が進む辺野古(へのこ)新基地の姿がありました。建設費は当初の4倍、県の試算では約2兆円に膨れ上がっています。美しい自然が埋め立てられ、反対運動が続く一方、基地による利益に依存する住民もあり、運動は一枚岩になれません。自然が破壊され、戦争の問題が終わらない現実を、痛感させられました。

嘉数高台 ―戦争の爪痕と現在
嘉数(かかず)高台は、沖縄戦における最も激しい地上戦が繰り広げられた場所の一つです。現在、高台からは住宅街の中心に位置する広大な米軍普天間基地を一望でき、その異様な景観が、戦後も続く基地問題の深刻さを物語っています。基地は騒音や事故の危険性が指摘されており、周囲の住民の平穏な暮らしに大きな影響を及ぼしています。高台から見える風景は、戦争の悲惨さと現在も続く基地問題を私たちに突きつけています。

平和の礎(いしじ)
―刻まれた名前から伝わる祈り
平和の礎には、沖縄戦で犠牲になったすべての命が刻まれています。ひとつひとつの名前が、命の重みを語りかけてくるようでした。訪れる人の中には、名前をなぞり、涙を流す人も多くいます。大分県出身者の名前も多く記されていました。

沖縄戦の悲劇を越えて伝わる祈りと、未来の平和を託された私たちにへの無言の問いかけが心に響き、深く刻まれました。



ガマ内は撮影禁止です。公式 HP で 360 度パノラマを見ることができます。是非ご覧ください。

アブチラガマ ― 命の重さを問う
アブチラガマは、自然に形成された洞窟を利用した避難壕です。当初は住民の避難所として使用されていましたが、戦況の激化により負傷兵の病院分室となりました。ガマに入ると蒸し暑く、地面は濡れて滑りやすいのに、明かりがないと隣にいる人の顔も見えない、劣悪な環境でした。軍はガマ奥の安全な場所を占拠し、住民は入り口付近の危険な場所での生活を強いられました。さらに、強制連行された朝鮮の人々は家畜とともに住民よりも外側に追いやりられ、極限状態の中で人々が陥る差別の構造が浮き彫りとなりました。兵士の命を優先した結果、「軍が守ってくれる」と信じていた住民たちの命が犠牲となりました。

ガイドは、「軍が守るのは国民ではなく国家。昔の日本軍と現在の自衛隊の根本的な考え方は変わっていない。是非愛する人や守りたい人を連れてきてください。これから生きる人たちにこんな思いをさせたくないと思っただけです。戦争をするかどうかを決めるのは国会議員。しっかり考えて、大切な一票を投じてください。それも平和活動です。」と語りました。

ひめゆり平和祈念資料館

― 少女たちの記憶に触れる ―

最後に訪れたのは、ひめゆり平和祈念資料館でした。学徒動員された少女たちの記録を通じて、戦争の残酷さを感じました。特に印象的だったのは、証言映像で語られた医療現場での体験でした。「負傷した兵士の脚を小さなこぎりで切断した。麻酔もなく、みんなで押さえつけた。大腿部から切った途端、ずっしりと重く、小さな体で引きずりながらガマの外に捨てに行つた。その間も体温が残っていて不気味だった。」との証言です。彼女たちが医療現場で体験した地獄のような日々は、戦争が多



大分県本部青年部・女性部からの参加者
ひめゆりの塔にて

くの人に無慈悲な苦しみを強いたことを痛感させました。また、戦後その経験を語り継ぐために尽力した人々の思いを知り、私たちがそれを未来へ伝える責任を強く感じました。戦争の影響を受けたひめゆり学徒隊の多くの少女たちは、学徒動員によって軍の看護を強いられ、その過酷な環境で命を落としました。学徒隊が解散命令を受けた際、軍から「君たちはよく頑張った。今日からは自分の判断で行動するように。」と言い渡され、「早く出ていけ」という声に押されながらガマを出たといいます。この解散命令が学徒隊の死者数を著しく増やしたのです。

を著しく増やしたのです。



最終日の分散会の様子

「鎮魂」のエリアには、遺影が並んでおり、それぞれの人物について、どんな性格でどう生き、どんな状況で亡くなったのが詳細に記されています。13歳、14歳の少女たちの遺影には、次のようなエピソードが紹介されています。「優しい性格で家族思いだった」「歌が好きで、負傷しても歌で友人を勇気づけていた」「お母さん、いつも反抗してごめんなさいと詫言ながら息を引き取った」といった、普通の少女たちの姿が浮かび上がります。しかし、その後半には、「消息不明」「頭が割れた」「散り散りになって死亡」といった、胸が締めつけられるような言葉が並び、心に深い衝撃を与えました。

【分散会・全体集約】

分散会と全体集約では、沖縄戦の歴史とその教訓を深く考え、平和活動への誓いを新たにしました。「平和なくして人権も労働も守れないこと」を改めて実感し、これからの活動に生かしていく決意を固めました。また、単組での情報共有を通じて平和について考える重要性和、組織として活動を広げていく必要性について話し合いました。沖縄で得た学びを胸に、私たちは平和を守り、次世代へと引き継ぐための活動を積極的に行っていく予定です。

(宇佐市職労 川崎陽賀)



沖縄県本部、中央本部女性部長からのメッセージをご覧ください。私たちと一緒に平和について考えてみませんか？

2025 大分県本部当初予算競争に向けたアンケート(結果一覧)

		条列改正	理由	規則	理由	運用ルール	理由	休職申請方法	取得人数	取得日数	取得時間	交渉について	その他
県職	県職	改正必要	定めなし。 生理休暇として記載 定めなし。 定年中	改正不要	定めなし。 定年中	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更 定めなし。 定年中	休職申請システム (本人が入力)	不明			その他(基本組 合と一緒に議論)	
		-	定めなし。 定年中	-	定めなし。 定年中	-	定めなし。 定年中	-	-				
		改正不要	定めなし。 不妊治療休暇ではなく特別休 暇として記載	改正必要	別の休暇として記載しているの の休暇とする必要があるた め。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システム (本人が入力)	不明				
大分市	大分市	改正要	条例内に休暇名称の定めあり。	改正要	請求方法について規則に定 めあり。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用 2024.1.1~について は調査依頼中 (令和5年度末後: 市本部が19人、教 育委員会22人)	女性:生理休暇に 含む 男性:不明			女性部	
		改正不要	定めなし。 更年期障害休暇ではなく、女 性は生理休暇、男性は特別休 暇で対応。	改正不要	定めなし。 生理休暇として対応。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用	女性:生理休暇に 含む 男性:不明				
		改正不要	定めなし。 不妊治療休暇ではなく特別休 暇として対応	改正不要	名称の定めなし。 不妊治療休暇ではなく「出生サ ポート休暇」として記載	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用 各年度の初回のみ、治療の 内容がわかる領収書等を添 付して人事課に提出し、休職 申請システムに入力。2回目 以降は休職申請システムへ の入力のみ	調査依頼中				
		改正要	条例内に休暇名称の定めあり。	改正要	請求方法について規則に定 めあり。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用	5人	3日	31時間		
		改正不要	定めなし。 更年期障害休暇ではなく、女 性は生理休暇、男性は特別休 暇で対応。	改正不要	定めなし。 生理休暇として対応。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用	女性:生理休暇に 含む 男性:不明				
由布市	由布市	改正不要	定めなし。 不妊治療休暇ではなく特別休 暇として対応	改正不要	名称の定めなし。 不妊治療休暇ではなく「出生サ ポート休暇」として記載	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力。2回 目は休職申請システムへ の入力のみ	1人	2日	4時間	女性部	
		改正不要	定めなし。 個別の特別休暇は規則に規定	改正不要	定めはあるが名称の規定は ないため変更はせず、運用 の変更で対応	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用 各年度の初回のみ、治療の 内容がわかる領収書等を添 付して人事課に提出し、休職 申請システムに入力。2回目 以降は休職申請システムへ の入力のみ	のべ31人(要10 人)	19日	計48時間		
		改正不要	定めなし。 個別の特別休暇は規則に規定	改正不要	定めはあるが名称の規定は ないため変更はせず、運用 の変更で対応	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用	生理休暇を含む				
		改正必要	定めなし。 別の休暇ではないが、別の休 暇とする必要がある。	改正必要	名称の規定はないが、別の休 暇とする必要がある。	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用 各年度の初回のみ、治療の 内容がわかる領収書等を添 付して人事課に提出し、休職 申請システムに入力。2回目 以降は休職申請システムへ の入力のみ	生理休暇を含む のべ11人(要4人)	4日	計56時間		
		改正不要	定めなし。 生理休暇ではなく特別休暇とし て記載	改正不要	定めはあるが、運用の変更 で対応。(不妊治療休暇とい う名称を使用していない)	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用					
豊後市	豊後市	改正不要	定めなし。 生理休暇ではなく特別休暇 として記載	改正不要	定めなし。 (生理休暇として運用)	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システム (本人が入力)				その他(青年部・ 女性部合同で交 渉 主体は女性 部)	
		改正不要	定めなし。 不妊治療休暇ではなく特別休 暇として記載	改正不要	定めはあるが、運用の変更 で対応。(不妊治療休暇とい う名称を使用していない)	変更必要	休職申請システム及びマ ニュアルを変更	休職申請システムに入力(申 請の際は「生理休暇」ではなく 「15」のコードを使用					

[illegible]

日田・玖珠	生理休暇	改正不要	定めなし 特別休暇として記載	改正必要	定めがあるため	改正必要	休職申請システムの更新 が必要	休職申請システムにて申請 (電子承認)	2人	2日	女性部	
日田・玖珠	更年期障害休暇	改正不要	定めなし	改正必要	現在制度化していないため	改正必要	休職申請システムの更新 や取得方法の更新が必要 と思われる。	休職申請システムにて申請 後、承認が必要	0人	0日		
	不妊治療休暇	改正不要	定めなし 特別休暇として記載	改正必要	定めがあるため	改正必要	休職申請システムの更新 や取得方法の更新が必要 と思われる。	紙の形式にて申請(押印必 要) 添付書類必要	0人	0日		
	生理休暇	改正不要		改正不要		変更必要	休職申請システム更新 (本人が入力)	休職申請システム (本人が入力)	約15人			
中津市	更年期障害休暇		なし		なし	なし	なし	なし	なし			基本
	不妊治療休暇		なし		なし	なし	なし	なし	なし			基本
	生理休暇	改正不要	定めなし 生理休暇ではなく特別休暇とし て記載	改正必要	別の休暇として定めているの でフェルネス休暇としていつ の休暇とする必要があるた め。	改正必要	申請方法を更新	特別休暇承認書 (本人が入力して申請)	8人	48日		12時間
豊後高田市	更年期障害休暇	改正不要	定めなし 更年期障害休暇ではなく特別 休暇の延長として運用	改正不要	定めなし 生理休暇の延長として運用	改正必要	申請方法を更新	特別休暇承認書 (本人が入力して申請)	生理休暇に含む			その他
	不妊治療休暇	改正不要	定めなし 更年期障害ではなく特別休 暇として記載	改正必要	別の休暇として定めているの でフェルネス休暇としていつ の休暇とする必要があるた め。	改正必要	申請方法を更新	特別休暇承認書 (本人が入力して申請)	実施なし			
	生理休暇	改正不要	定めなし 生理休暇ではなく特別休 暇として記載	改正必要	定めはあるが変更はせ ず、運用の変更で対応 するため。	改正必要	休職申請システム マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	(23.1.1~ 23.12.31)19人			227時間
宇佐市	更年期障害休暇	改正不要	定めなし 更年期障害ではなく特別休 暇として記載	改正必要	定めなし 生理休暇の延長として運用	改正必要	休職申請システム マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	生理休暇に含む			基本
	不妊治療休暇	改正不要	定めなし 更年期障害ではなく特別休 暇として記載	改正必要	別の休暇として定めているの でフェルネス休暇としていつ の休暇とする必要があるた め。	改正必要	休職申請システム マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	(23.1.1~ 23.12.31)2人	6日		2時間
	生理休暇	改正必要		改正必要	別表に定めているため	改正必要	休職申請システム及び マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	30人			680時間
別府市	更年期障害休暇	改正不要	特別休暇として記載のため	改正必要	別表に定めているため	改正必要	休職申請システム及び マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	2人			160時間
	不妊治療休暇	改正不要	特別休暇として記載のため	改正必要	別表に定めているため	改正必要	休職申請システム及び マニユアルを更新	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	5人			310時間
	生理休暇	改正不要		改正必要	別表に定めているため	改正必要	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	2024年4月からのフェルネス休暇としての取り 扱いに当たる。生理休暇が更年期休暇か の区別なし。(2024.4.1からの制度変更で あるため、2024.4.1~2024.12.31までの 実績) 取得人数: 男<4人(男3人)、 取得日数: 4日間。			
杵築市	更年期障害休暇	改正不要		改正必要		改正必要	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	休職申請システム マニユアル(本人が入力)				青年部・女性部
	不妊治療休暇	改正不要		改正必要		改正必要	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	休職申請システム マニユアル(本人が入力)				
	生理休暇	改正不要		改正必要		改正必要	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	休職申請システム マニユアル(本人が入力)				
日出町	更年期障害休暇	改正不要	定めなし	改正必要	運用のみであれば必要なし	改正必要	名称の変更を通知する必 要がある	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	男<5人 計2日と6/8時間			その他(女性部 ・青年部・女性部 ・女性部合同 で交渉)
	不妊治療休暇	改正不要	定めなし	改正必要	運用のみであれば必要なし	改正必要	名称の変更を通知する必 要がある	休職申請システム マニユアル(本人が入力)	0人			
	生理休暇	改正不要	定めなし	改正必要	運用のみであれば必要なし	改正必要	名称の変更を通知する必 要がある	休職申請システム マニユアル(本人が入力)				

別府・国東	国東市	生理休暇	改正不要	定めなし。 生理休暇ではなく特別休暇として記載	変更必要	ウエルネス休暇に名称変更する必要がある。	改正不要	休暇の期間・回数・内容の記載	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人	青年部・女性部	ウエルネス休暇を休暇の大枠とし、その中に①生理の更年期障害②不妊治療休暇③その他の生体別枠で入るインジに含めた日数とし、国東市でも取り入れ可能かもしれません。どうしても昨年の青年女性独自の交渉で不妊治療休暇が5日～7日と拡大したため、それが台無しにならないよう、7日は死守したいと思っています。
		更年期障害休暇	改正不要	定めなし。 更年期障害休暇ではなく特別休暇として記載	変更必要	定めなしだが、生理休暇として運用上、適用しているため、ウエルネス休暇として運用内に入る必要がある。	変更必要	期間・回数・内容の記載	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人		
		不妊治療休暇	改正不要	定めなし。 不妊治療休暇ではなく特別休暇として記載	改正不要	別の休暇として定めている。 1年度7日の範囲(休受 1年度7日)と条件が異なるため、ウエルネス休暇とは別にこのまま定めていく。	改正不要	別の休暇として定めている。 1年度7日の範囲(休受 1年度7日)と条件が異なるため、ウエルネス休暇とは別にこのまま定めていく。	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	休暇の申請・承認の記載	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人		
国東市民病院	国東市民病院	生理休暇	改正不要	定めなし	改正不要	定めなし。	改正不要	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人	基本	
		更年期障害休暇	改正不要	定めなし	改正不要	定めなし。生理休暇の延長として運用。	改正不要	生理休暇に該当は不要だが、更年期障害休暇は初日のみ診断を必要とする。	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人		
		不妊治療休暇	改正不要	定めなし	改正不要	定めなし。	改正不要	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	年休管理⇒年休個人申請(本人が入力)	日数 5日未満16人 6～10日2人 11日以上1人		



鹿児島県本部

女性部ニュース

発行人

鹿児島市鴨池新町 5-7-501

自治労鹿児島県本部

女性部長 大西玲那

2024年11月30日

第1号

第44回県本部女性部定期大会

みんなで声を上げ、変えていこう！

鹿児島県本部女性部は、9月14日、県労働者福祉会館（鹿児島市）にて、第44回女性部定期大会を開催しました。31単組、代議員73人、傍聴2人の参加でした。参加いただいた皆さんありがとうございました。

議長団に、徳田淳子さん（奄美市職労）、宮下裕子さん（枕崎市職労）を選出し、女性部長のあいさつの後、県本部を代表して豊田書記長、来賓として自治労本部女性部川辺部長、社青同鹿児島地区本部・笹井委員長、上山貞茂県議会議員、湯浅慎太郎県議会議員、平山貴久鹿児島市議会議員より連帯のあいさつを受けました。昼休みには、

次期衆議院選挙に立候補予定の川内博史さん、野間健さん、山内光典さんからあいさつを受けました。また、岸まき子参議院議員からビデオメッセージを頂きました。経過報告を提案・承認後、24年度の総括・25年度の運動方針、特別常任委員の承認についての議案を提案しました。また、運動総括、25年度運動方針に対しては、6

大会発言要旨

①県職労・女性部の存続について

県職労では組合への加入率が低いことに加え、

ここ数年は役員が決まらない状況だった。女性部の活動を知らせてもらうことを目的に、役員以外の人でも参加できる拡大幹事会への呼び掛けを始め、たが応じてもらえなかったため、「もう仕方ない」「なくしてみてもいいんじゃないか」という話にもなった。そんな時に自治労本部の『はたらく女性の集会』に参加して、女性の労働者としてのたたかいかや、一度廃止した女性部を復活させるのに10年以上かかった話を聞いて、「なくしてはいけない、細々とでもいいから続けていかなければ」という風に気持ちが変わった。

その後、定期大会や交流会に同僚を誘い、組合加入や拡大幹事会への参加を呼びかけた。簡単にはいかなかったが、諦めず呼び掛け続けたところ徐々に参加者が増えてきた。2、3年前に蒔いた

種がようやく芽吹いてきたところ。大切に育てながら、この流れを引き継いでもらえるよう情報紙による情報発信や交流会を続けながら、女性の問題解決には、なくてはならない女性部にしていきたいと思う。



②鹿児島市職労・女性部
独自交渉の取り組みにつ
いて

毎年、全女性部員に生
休・年休アンケートを配
布し、集約結果から明ら
かになった声や常任委員
会等で出された職場実態
やアンケート結果を常任
委員会で分析し、検討し
た意見をもとに女性部独
自要求書を作成。昨年度
も賃金確定闘争ヤマ場に
副市長に女性部独自要求
書を提出するとともに、
独自交渉を行い、全9項
目のうち項目をしぼって
4つの項目について実態
を伝えた。そのうち、出
生サポート休暇の付与日
数を、「治療内容を問わ
ず1年度につき12日に
すること」を勝ち取るこ
とができ、このことで高
度な治療をする際の再度
の申請が不要になった。
今回初めて「生理休
暇、更年期障害休暇、出
生サポート休暇をひとま
とめにした『ヘルスケア

岸まきこ議員より、連帯のビデオメ
ッセージをいただきました



休暇』として、取得しや
すい休暇を新設するこ
と」について要求した
前進しなかった。要求が
叶わず残念な思いをする
ことも多々あるが、それ
だけに前進がみられると
充足感や達成感があり、
みんなの役にたつたと喜
びがあった。今後一歩
一歩ではあるが、女性の
生活・職場実態の改善に
向けて継続して訴えてい
きたい。

③国保労組・1年間の取 り組み

国保労組女性部では生
理休暇を女性部全員に対
して、生理休暇の毎月の
取得状況の調査を実施し
ている。昨年度と大きな

変化はなかったが、今後
も調査を継続し必要な時
に取得できる環境づくり
に努めていきたい。

学習会については、青
年部と女性部の合同学習
会では、ハラスメントに
ついての規約や取組につ
いて学習した。女性部単
体では、新NISAやi
DeCo等資産運用につ
いて座談会を実施した。
組合員同士の課題に対す
る意見交換や、座談会で
の話し合いで組合員の交
流に繋がる機会になって
いると感じた。今後も安
心して勤め続けられるよ
うな職場を目指し、組合
活動への理解と活性化に
つながる取組を続けてい
きたい。

④鹿児島市職労・会計年 度組合加入及び活動につ いて

20年4月の会計年度
任用職員制度導入以降、
採用や待遇を適正化する
活動を行ってきたが、ま



まだまだ待遇は正規職員と
比べてほど遠い。鹿児島
市は今まで3年区切りの
選考によって、3人の男
性組合員が採用されず、
職を失い、収入を絶たれ
た。働く意欲はあっても
採用されない、業務をし
ながら一般の応募者と同
じように面接を受けなけ
ればならないのが会計年
度任用職員の現状。女性
部の生休・年休アンケー
トに合わせて実施した会
計年度任用職員向けのア
ンケートでも一番多かつ
た声が「雇用の安定」。
2番目に多かった声は
「休暇制度の充実」。会
計年度任用職員は女性が

多い中、家族に関わる休
暇等に、非正規と正規で
「差」をつけられること
が、人間として「差別」
されていると感じる。

コロナによって制限し
ていたオルグを昨年度か
ら増やし、出先職場に出
向いて悩みや現状を聞く
活動によって、少しずつ
加入組合という成果がで
てきている。今後も加入
オルグや、組合員同士の
交流を深め、組合員が職
場で声掛けして加入を勧
めてもらえるような環境
を作っていきたい。

⑤垂水市職労・女性部交 流会について

コロナ禍で数年間交流
会を実施できていなかっ
たため、城山観光ホテル
にて、保健師を講師とし
た学習会の後、女性部ラ
ンチ交流会を実施。普段
の業務で関わらない人と
も同じ席で話をするこ
とで交流が深まった。

◎屋久島町職労・熊毛総支部での活動について

7月27日に、熊毛総支部女性部交流会を開催し、県本部青年部長の久野孝さんに「反核・平和の火リレーの意義と目的」という演題で、平和の火リレーの歴史や、要請書の項目について説明してもらった。午後からは青年部と合同の種子屋久交流会としてミニバレーを実施。和気あいあいと実施でき、他単組との交流の場になった。

交流会の中では、馬毛島の基地建設による声として、種子島の家賃が上がって生活が厳しいこと、治安の悪化があることを聞いた。昨年、屋久島沖でオスプレイの墜落事故があったことから、平和について学び考えていかなければならないと実感している。今後とも平和等の様々な学習会を実施し、交流を深め、団結して活動していく。



中央本部 川辺女性部長から
ご挨拶をいただきました

⑦鹿児島市職労・平和の火リレーについて

鹿児島市地区では、市労連構成組織が平和の火リレー地区実行委員会を中心に担っている。昨年度、コロナ禍前のルートに戻したことで意見がでたため、実行委員会の中で議論し、開催内容を検討した。その結果、今年は走行ルート上で交通量が多い危険な場所は街宣車での街宣行動のみを行うこととし、熱中症対策にも細心の注意を払って開催した。また、リレー



の開催、それと並行して市内の産別・単組へのオクルグを行い、参加者やカンパ等を募った。

8月3日には平和学習会を実施し、元市労連事務局長の笹井雄一さんに「要請書の内容を考えよう」という演題で、要請書の項目についての詳細な解説や必要性を講演してもらった。講演を聞いて、現在、核兵器問題について、極めて深刻で、平和の火リレーのような取組が続けられることは社会意識を高めるうえで非常に重要であると認識し、私たちの取組で市民が少しでも

も平和について考えるきっかけとなり、大きな運動になるよう広がっていくよう今後も語り継ぎ、走り継いでいく。

◎湧水町職労・1年間の活動について

コロナ禍の組合活動の制限を境に組合離れが起きていたため、今年度は学習会の回数を増やすなど、女性部員が集まる機会を作った。学習会として「働く女性のための生理のお話」という演題で、助産師の先生に講話してもらい、女性部員全員で生理休暇の取得を目指す良い機会になった。

また、多くの部員に参加してもらったため、県本部主催の会議等への参加を輪番制にした結果、参加者のほとんどから他市町の女性部の悩みや活動を知ることができた、参加してよかったという声があった。

女性部員が集まって話



し合う場を作ることによって様々な声を聞くことができた。そして出された声をもとに、今年度は親組合の要求書に、「つわり休暇の新設」や「子の看護休暇と家族看護休暇の拡大」を要求として出した。今回は承認されなかったが、次年度も引き続き声を聴き、訴え続けることで女性が働きやすい環境を作っていく。

2025年度県本部女性部常任委員紹介

県本部女性部・各総支部の定期大会を経て、2025 年度の県本部女性部常任委員会がスタートしました。「副部長」1人、「大島地区本部選出常任委員」については、継続して選出にむけて議論をしていきます。1年間よろしくお願いいたします。



女性部長	大西 玲那（おおにし れな） ／鹿児島市職労	女性部長4年目です。『女性部の必要性』を伝えられるような活動をしていきたいです。『単組に身近な親しみやすい県本部女性部』になれるよう、常任委員会一丸となって頑張ります。よろしくお願いいたします。
副部長	川野 真千子（かわの まちこ） ／枕崎市職労	副部長という大役も3年目になります。まだまだ何もできませんが、人と人とのつながりを大事に、明るく楽しく、女性部の活動に参加してよかったと思える方が1人でも増えるよう、がんばっていききたいと思います。1年間よろしくお願いいたします。
書記長	米丸 奈緒（よねまる なお） ／鹿屋市職労	副部長があっという間に終わり、書記長としてやや心機一転の2025年度。力不足かもしれませんが、単組の方々等と交流を深めて、親しみやすい県本部女性部活動となるよう1年がばります。よろしくお願いいたします。
常任委員 南薩総支部	明 瑞恵（あきら みずえ） ／南さつま市職労	この度、南薩総支部副部長兼県本部女性部常任委員をさせていただくことになりました。未熟ではありますが、定年まで健康で安心して働き続けられる職場を目指して色々なことを学びたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
常任委員 北薩総支部	上窪 史歩（うえくぼ しほ） ／長島町職労	この度、北薩総支部副部長兼県本部女性部常任委員を務めることになりました。経験不足ですが、活動を通して多くの事を学んでいきたいです。よろしくお願いいたします。
常任委員 始良伊佐総支部	藺田 麻実（そのだ まみ） ／湧水町職労	この度常任委員をさせていただくことになりました。未熟ではありますが、どうぞよろしくお願いいたします。
常任委員 大隅総支部	坂口 梨沙（さかぐち りさ） ／志布志市職労	無知ではございますが、皆さまの足を引っ張らないよう、1年間務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。
常任委員 熊毛総支部	中野 美加（なかの みか） ／西之表市職労	県本部女性部の役員は初めてですが、組合活動は継続することが大切だと思いますので、できる範囲で参加していこうと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。
常任委員 県職労	今村 美香（いまむら みか） ／県職労	不慣れなことも多く、様々ご迷惑おかけするかと思いますが、他の常任委員の皆さんと協力して活動していけたらと思っています。どうぞ、よろしくお願いいたします。
常任委員 鹿児島市職労	安楽 和代（あんらく かずよ） ／鹿児島市職労	特別常任委員から鹿児島市職労担当の常任委員になり、引き続き活動させていただきます。いろいろな課題がありますが、女性部員だけでなく女性みんなと交流する中で解決できるよう取り組んでいきたいと思っています。よろしくお願いいたします。
特別常任委員 連合女性委員会委員	若松 紀恵（わかまつ のりえ） ／湧水町職労	特別常任委員としてできる範囲で女性部活動に参加していけたらと思います。1年間宜しくお願いします。



単組での悩み・困りごと、学習会の講師相談等ありましたら、気軽にご相談ください。

自治労鹿児島県本部女性部 メール: kjoseibu@j-kagoshima.jp





岸まきこ議員 に聞いてみた!



10/31~11/1に、自治労組織内議員の岸まきこさんが来鹿され、鹿児島市職労の職場に出向き、様々な組合員の声を聞いてくださいました。

「岸まきこさんってどんな人??」
いろいろ聞いてみました(*^-~*)



岸 まきこ [岸 真紀子]
立憲民主党 参議院議員



- 1976 年 北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ
- 1994 年 北海道岩見沢緑陵高等学校商業科卒業後、
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)
- 2004 年 自治労北海道空知地方本部 女性部長
自治労北海道空知地方本部 副執行委員長等を歴任
- 2013 年 自治労中央本部 法対労安局長等を歴任
- 2019 年 第 25 回参議院議員選挙で初当選
- 2024 年 12 月現在

参議院総務委員会、行政監視委員会、地方創生及びデジタル社会の形成等に関する特別委員会(理)に所属し、国会で奮闘中



なぜ、国会議員になろうと
思ったんですか??



自治労組織内議員の相原久美子さんが勇退される際に、女性の議席を守らなければならない、議員になることを決意。女性の声を上げ続けることが大事だよと。また、夕張問題が解決するまでは、政治にはかかわらないといけななと思っていたし。2011 年の東日本大震災もあり、取り残されかねない地域について、霞ヶ関と永田町で勝手に決められたら困るし、地域の声を届けなければと強く思って。私も地元でも苦勞してきたので、これ以上、地方自治が蔑ろにされたら、地方はもたないと思っていたところに、そのようなお話をいただいたので、これは「やるしかない!」と決心しました。



鹿児島県本部
女性部ニュース

発行人

鹿児島市鴨池新町 5-7-501
自治労鹿児島県本部
女性部長 大西玲那

2024 年 12 月 7 日

第 2 号



ラジオ体操にも参加。



清掃事務所にて。出庫する組合員に手を振る岸さん。



～～岸まきこ議員に聞いてもらった組合員の実態～～

【保育園】施設が古くなっているが予算がなく、保育士が修繕作業を行っている。公立保育園には国からの補助はないのか。

民間の保育園では受け入れができない「支援が必要なこども」が増えている。配置基準を変えてほしい。国が進めようとしている「誰でも通園制度」は不安しかない。

【学校調理職場】調理職場は大規模校から順番に民間委託へ。民間委託先の求人情報では、「〇〇小学校店。スタッフ募集」とあり、教育現場ではなく、調理をする現場という形での募集。民間委託を止め、直営堅持をしなければならない。

【国保職場】市民の方々からのマイナ保険証に関する問い合わせが増えている。12月から保険証が発行されなくなることに伴い、新たに「資格確認証」や「資格情報のお知らせ」を取り扱うことになるが、確認事項や処理することが増え、業務が煩雑化。

【清掃職場】退職不補充で15年新規採用がなく職員が高齢化。正規職員を会計年度任用職員に置き換えられたが募集しても集まらず、欠員状況が続き、正規職員に負担がかかっている。採用試験再開を望む。

き

気分転換の方法は??

移動時間の合間等にはマッサージに行きます。
メンテナンスは大事です。



し

しつぽり呑むお酒は??

ウイスキーが好きで、
ハイボールをよく飲みます。



ま

マイブームは??

YouTubeでショート動画をよく見ます。
赤ちゃんとか、動物とか、癒し系のものを見て、
「かわいいなあ～」と、癒されます。



き

休日の過ごし方は??

仕事が忙しくて平日にできない、
掃除・洗濯等の家事をやることが多いです。

こ

国会議員として、
これだけは譲れないという信念は?

いろいろありますが、ひとつしか選べないなら、
「平和な暮らしを壊させない」ことです。

もっと、岸さんのことを
知りたい方はチェック↓↓↓

声の力に、
一歩前へ

参議院議員(自治労組織内)

岸まきこ

わーい！ あーっ！

LINE

★LINEスタンプVol.2も販売中!!

公式HPや各種SNSで
日々の活動を発信中!

岸まきこ公式サイト
kishimakiko.com/
岸まきこ 検索

Facebook

X (旧 Twitter)

YouTube
[きしまきちゃんねる]

LINE
[LINE公式アカウント]

Instagram

自治労は、第2回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」参議院議員の擁立を決定しました。

集会参加者報告

2024連合ジェンダー平等推進中央集会
および自治労参加者集会

10月24日に開催された「2024 連合ジェンダー平等推進中央集会」「自治労参加者集会」に、参加しました。



2024 連合ジェンダー平等推進中央集会

集会では連合本部から「男女平等参画・ジェンダー平等で持続可能な社会へ!」と題して基調提起が行われ、連合が2030年9月までに達成をめざす「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」の取組み方針が示されました。

基調講演は、東京大学の瀬地山角先生から「ジェンダー平等で持続可能な社会を」という演題で講演を受けました。女子は「地元、浪人は無し」という大学進学には強烈な性差別がある。社会人になっても「経験を積んだから昇進させる」、「育休で×がつく人は上がれない」、そして「それは

10年後もついてまわるという業績を累計で計る」と女性を構造的に差別することになる。それによってマミートラックという出世コースから外れてしまいずっとトラックの中だけを回り続けざるを得ない。このような女性が受けている差別だけでなく、「男らしさ」を求められる男性が受けている差別や働き方などを話され、「女と男で新しい社会を構築しよう」とまとめられました。

また、パネルディスカッションでは芳野会長、瀬地山先生、連合総研の中村天江さんの3人のパネリストが登壇され、「労働組合」に焦点を当ててジェンダー平等について様々な視点での意見交換がなされ、職場・社会の持続可能性を高めるためにはジェンダー平等の実現が必要不可欠であると確認できました。



自治労参加者集会

集会では、基調提起の後に、「平和・人権/ジェンダー～女性労働の課題～」と題して、中野麻美弁護士から講演を受けました。ジェンダーギャップ指数や男女間賃金格差など世界の中で日本はとっても低い位置にいて、所得格差は生涯の格差につながり高齢女性や1人親女性（母子家庭）は貧困率が高い。この問題を解決するには、配偶者の有無により左右されない生活保障を可能にする所得の分配と再分配のシステム、あらゆる

分野におけるジェンダー平等が必要と話されました。この他にも、差別とは何か、自由とは何かなど幅広い多くの視点でジェンダー平等について話されました。

印象に残ったのは、最初に話された、平和とは「私が生まれてよかったということ、あなたが生まれてよかったということ、そして友だちになれるってということ」を真ん中において、おなかがすいたら誰でもご飯が食べられる（格差と貧困）、お金を気にしないで勉強できる（教育）、大好きな歌が歌える、嫌なことはイヤと一人でも意見が言える、朝までぐっすり眠れる（安心）、たった一つの重たいいのち絶対殺し殺されない（被害者にも加害者にもならない）、思い切り遊べる、悪いことをしたら謝る（暴力の連鎖をとめる）、これらの項目がぐるっと取り囲んでいる図の説明をされ、当たり前なのが平和ということなんだと再確認し、これが脅かされない様にしていかねばと思いました。また、戦前の家父長制は戦後民法が変わったにもかかわらず、家父長制に基づいたシステムがあるために女性の貧困は無くならないことや父親（男性）がえらい、上だという意識が、ジェンダー平等がなかなか進んでいかない元凶だと知り、「打倒!家父長制の亡霊、変えるぞ意識」と決意した集会となりました。

集会参加者報告

2025年度女性労働学校(前期)

中央本部女性部主催の「女性労働学校(前期)」に、鹿児島県内からは鹿児島市職労から1人、西之表市職労から1人の合計2人の参加がありました。鹿児島市職労から参加された方に感想をいただきました。

女性労働学校(前期)スケジュール

【1日目】11月2日(土)

- 11:00 開校式 あいさつ、提起
 12:00 昼食休憩
 13:00 講座①
 「賃金と労働時間 いまとこれから」
 講師：小川 研
 (労働大学出版センター代表)
 14:30 休憩
 14:45 分散会提起・分散会
 18:00 1日目終了

【2日目】11月3日(日)

- 9:00 分散会
 12:30 昼食休憩
 13:30 講座②
 「憲法と私たちの権利」
 講師：自治労法律相談所
 上田 貴子 弁護士
 15:00 分散会報告、まとめ
 15:30 閉会

女性労働学校(前期)に参加して

2日間を通して、非常に有意義な時間と経験を得られました。分散会(数人のグループで職場や働き方等の話をする時間)は、1日目午後～2日目午前の累計6時間15分で、「自己紹介」→「お互いの職場実態を共有」→「要求書作成」まで行いました。最初は、時間が長いな…と思ったのに、みんなが話始めるとあっという間に時間が過ぎました。むしろ足りないくらいです。話す中で、ある職場では正規職員と同じくらいの業務量をこなしている会計年度任用職員さんがいて、同じ業務量なのに給与に見合わないといった声もありました。自分が参加した分散会では、様々な問題が浮上したけれど、問題の根幹には「人手不足」だよねという結論に至りました。その他、他地域の女性部単組の取組も聞いて、自分の単組に持ち帰ろうと思った意見もありました。

労働学校含めて全国規模の集会に参加すると、自分の単組にはない取り組みだったり、地域性による職場実態の「生の声」が聴けたりと、非常に勉強になります。組合活動で大事なものは、組合員の声(実態)を拾い上げて当局へ訴えていく地道な取り組みだと思います。

私も今回の労働学校で学んだことを糧に、今後の組合活動に活かしていくつもりです、皆さん共に頑張りましょう。

分散会で、実態を突き合わせながら作成した要求書

1. 適切な人員配置を行うこと

○欠員を補充すること ○正規職員が行う業務内容を行っている会計年度任用職員は、即戦力になるため、年齢を問わず正規職員として登用すること。

2. 業務量に見合った賃金の改善すること

○正規職員と同一労働を行っている会計年度任用職員の賃金を改善すること
 ○地域手当を自治体の現状に見合ったものにすること。

3. ハラスメントの防止及び被害者のケアを行うこと

4. 適切な労働環境を整えること

・冷暖房の設置と稼働時間を見直すこと





明けましておめでとうございます。

2024 年は6月に改正地方自治法の成立を許してしまいました。私は昨年の改正は地方自治にとって非常に問題をはらんでおり、それを補う次期改正につなげるため、法案審査等の場で繰り返し問題提起を続け、議事録に大臣や政府答弁を残すことに苦心^{しつと}惨憺^{たん}しました。私の一丁目一番地であり、地方自治こそが住民を守る最後の砦だと思っています。

そして 2025 年、今夏は参議院議員選挙が行われます。政権交代のための第一歩として、立憲民主党の議席拡大、私「岸まきこ」の2期目の議席獲得、「逆転の夏を再び！」のため全力を尽くします。そのために私自身、議員としての日頃の活動の一つひとつに気合いを入れて取り組む決意です。

また、発災から1年が経過してもなお復旧復興がままならない能登半島地震、全国で頻発する様々な自然災害の被災地のみなさまに1日でも早い安寧した生活を取り戻していただくため、被災地や応援派遣で支援されている多くの自治労の仲間のみなさんの声をしっかりと国政に届けてまいります。

声を力に、一步前へ。ともにがんばりましょう。

参議院議員

岸まきこ



鹿児島県本部
女性部ニューズ

発行人

鹿児島市鴨池新町 5-7-501
自治労鹿児島県本部
女性部長 大西玲那

2025 年 1 月 10 日

第 3 号

1~3月は 「女性の働く権利確立運動強化月間」



『総点検』として、『生休・年休アンケート』の取り組みをお願いしています。

今年度は、『介護のための休暇について』『更年期障害について』の質問項目を増やしています。各単組で、点検内容の補強(単組独自での質問項目の設定)等をしていただきながら、職場環境の実態把握に努めましょう。



Point

例えば...

『つわり休暇が欲しいと思いますか?』

『こども以外の家族の看護に使った年休は何日ですか?』

『女性部では、生理休暇、更年期障害休暇、出生サポート休暇をまとめて健康に関する休暇「ヘルスケア休暇」として、取得しやすい休暇を新設

することを要求していますが、「ヘルスケア休暇」のような休暇があったら取りたいですか?』など...

アンケート結果が、交渉の際に
大きな後押しとなります!!



12. 8 平和集会を開催しました

12月14日に、宝山ホールにて24単組73人の参加で開催しました。大西女性部長のあいさつのあと、県本部を代表して満永執行委員長から連帯のあいさつを受けました。その後、鹿児島県本部青年部長の久野孝さんより「自治労青年女性オキナワ平和の旅」の報告、自治労本部女性部副部長の内田尚子さんより「アウシュヴィッツ平和の旅に参加して～過去の過ちから学ぶことの大切さ～」と題して講演を受けました。

講演の後は、数人のグループに分かれての意見交換をしました。また、みんなでできる行動として、「奄美土砂搬出反対」署名や「戦争準備の琉球弧軍事強化に反対するハガキ」行動、折り鶴行動に取り組みました。



自治労青年女性オキナワ平和の旅を終えて～沖縄戦から学ぶ軍隊とは～ 県本部青年部長：久野孝さん



沖縄戦における被害の歴史はもちろん、加害の歴史も学ぶことで戦争の悲惨さについて改めて確認するとともに、今の沖縄を知ることで、「本当の平和とは何なのか」を学ぶ旅となった。全部「行ってみないと分からないこと」で、教科書だけでは学べないものを知れた。

基調講演「八重山諸島の『太平洋戦争』と『現状』について」…八重山諸島では地上戦はなかったため、戦争による直接死ではなく、戦争により避難を余儀なくされた一般住民がマラリアに

にり患し、多くの犠牲者が出た。現在は、自衛隊や海上保安庁が平時から円滑に利用できるように、特定利用港湾の指定がされている。(鹿児島県でも鹿児島空港・徳之島空港・鹿児島港・川内港・志布志港・西之表港・名瀬港・和泊港が指定されている。)有事の際は、民間の航空機や船舶で沖縄県内離島の約12万人について、1日2万人を避難させる計画。八重山諸島からの避難手段は原則、空輸のみ(飛行機のみ)で、病気で飛行機での移動が困難な人などは「船」での移動。本当に計画どおり避難できるのか疑問。

対馬丸記念館…対馬丸とは、1944年に老人・幼児・女性を疎開させるために使用した貨物船。性能もすごく悪かった。船が出港後、1日経ったときの夜、米軍戦艦の魚雷が命中。乗員乗客1,788人のうち約8割が命を落とした。当時の軍艦は、とてもお金をかけて作られており、対馬丸との性能差は歴然。軍艦の速さに付いていけず、はぐれた対馬丸が狙われた。軍艦が近くにいないが、当時の日本軍は対馬丸の乗員を助けに行かず、国民を見捨てた。その後、対馬丸の沈没について、箝口令が敷かれた。国は遺族に対し、「対馬丸は沈没していない。決して一行たりとも隣近所の者に知らせてはならない。極秘である。」という文書を送った。

アブチラガマ…沖縄戦時、負傷した軍人を治療していた洞窟。当時、女学校に通っていた生徒に看護の訓練をさせ看護師として、軍人の手当てをさせていた。

ガマの中は、当然明かりもなく、真っ暗闇。女学生たちは寝る暇もなく、治療にあたり、疲労や栄養失調で命を落とす仲間もいた。ガマの中は複雑なつくりになっており、元々ガマに隠れていた住民を追い出し、外から見えない奥のほうに軍の司令部(中枢)を置き、外から見えそうなところには住民を住ませた。

大きな声がすれば米軍兵に見つかると言い、生まれたばかりの赤ちゃんを殺すなど、軍は住民の命より自分たち軍人が生き残ることを最優先とした。また、ガマには「朝鮮人の女性」も多く収容されていた。多大な犠牲となった沖縄県民、日本軍も、朝鮮人の女性を性奴隷として扱っていた。

オキナワ平和の旅から見たこと…国が行う軍備増強。そこに、「国民の命を守る」ことは含まれているのか。一度、戦争になれば、私たち公務員の働き方はどうなるか。憲法改「正」、本当に必要？軍事費を増やして、私たちの暮らしはよくなるのか。本当の歴史を知らないで、憲法改正をできるのか。皆さんにぜひ考えてほしい。



アウシュヴィッツ平和の旅に参加して～過去の過ちから学ぶことの大切さ～中央本部女性部副部長:内田尚子さん



「自治体労働者アウシュヴィッツを訪ねる平和の旅」は、第二次世界大戦当時の世界情勢やファシズムのゆがんだ思想、ヒトラーが政権を握った後、どのような政策を行ったのか、強制収容所で行われた非人道的行為がどのようなものであったかなどの歴史の一端に触れた。

ドイツは第一次世界大戦で敗戦国となり、領土を奪われ、莫大な賠償金を支払わなければならなかった上に、1929年の世界恐慌によって不況に陥り、人々の社会に対する不満が募っていた。そのような中で登場したのがナチス党首のヒトラー。社会の不満、失業や不況の原因を『すべてユダヤ人のせいだ』とすることで国民の支持を集め、迫害はどんどん加速していき、虐殺へと発展。1935年のニュルンベルク諸法では、ユダヤ人から様々な権利を取り上げ、遂には絶滅政策へとつながっていく。

アウシュヴィッツ・ビルケナウ強制収容所

ドイツが占領していたポーランドに作った収容所で、最終的にユダヤ人大量虐殺の最大の施設、絶滅施設となり、ヨーロッパ各地から何十万人というユダヤ人が送られてきた。収容所に到着するとすべての所持品が取り上げられ、外見だけで働ける人と働けない人に選別され、労働力にならないと判断された人、特に女性や子ども、病人や老人は収容もされずにすぐに殺された。(全体の約80%)すぐにガス室送り



貨物列車に詰め込まれて、何十時間も立ったまま荷物のように運ばれた。

にならなかった残りの20%の人々は、決して運がいいとは言えず、収容所の強制労働は非常に過酷だった。徹底した合理主義で囚人が管理され、収容者は、名前もそれまでの仕事も関係なく、番号で管理。一部の収容者は、ガス室への誘導作業や死体の焼却をさせられ、その収容者も証拠隠滅のため定期的に殺された。ユダヤ人がユダヤ人の虐殺を行う、差別と分断による支配だった。死を目の前にした極限状態の人間は、「自分さえよければ、他人はどうなってもいい」という精神状態となり、自分が生き残るために手段を選ばず命じられるままに同じユダヤ人を虐待、殺害することを労働としていた。収容者への虐待や処刑、人体実験を行うなど、戦争は個人としての権利も人間性も徹底的に喪失させ、無関心にさせてしまう。

戦争の歴史を次世代につなげることの重要性



当時、ユダヤ人に食品購入に関する規制があったことを示す看板

アウシュヴィッツ強制収容所をはじめ、訪問したドイツやポーランド各地では、様々な場所に記念碑やモニュメント、資料館、博物館といったものが残されており、国が戦争の被害・加害の両面から過去に目をそらさず、事実を後世に伝えていくのだという姿勢を感じた。

一方で、日本ではどうか。日本も第二次世界大戦では、近隣諸国にとっては加害者だったが、その歴史にふれる場所はあまりなく、日本政府は「戦争のできる国づくり」へと歩みを進めている。一部の政治家、一部の企業の方針が優先され、平和に暮らし、普通に働いて生活

できるだけ賃金を得るといった当たり前のことがかかってないほどの危険にさらされている。自分の意見が言えない、国に従わなければならない、これでは、ナチス・ドイツと同じではないか。今の自分たちの生活と戦争とはなかなか結びつかないと思うが、戦争になれば、安心して働くことはできず、何も自由に行動や発言ができないようになってしまう。人間らしく働き、生活していくためには、私たち一人ひとりが、無関心・傍観者にならず、平和を守る取り組みを続けていく必要がある。取り返しがつかない事態にならないために、きちんと真実を学び、そのことを次の世代にも伝えていくことが重要だ。

参加者の感想

●とても衝撃的な話ばかりでした。軍人は守る役目があるものの、住民を犠牲にして守らなかったという事実を知って、未来が怖くなりました。教科書にも載っていない内容を聞くことができ貴重な時間であったと感じました。●戦争が同じように起こると、公務員である私たちが国のやり方を実行しなければならなくなるので、選挙に積極的に参加したいと思いました。●加害の歴史を知ることは、いい気持ちにもならないしひどいことも多いが繰り返さないためにも大切だと感じました。●「死を目の前にし、極限状態の人間は生き残るために手段を選ばず・・・」という言葉がとても恐いことだと思いました。そうなる前にもっと学び、次世代に語り継ぎ、繰り返さないようにしていくことがとても重要だと思いました。

集会参加者報告

2025春闘勝利！九州地連青年女性春闘討論集会

12 月 20～21 日に宮崎県宮崎市で開催された「2025 春闘勝利！九州地連青年女性春闘討論集会」に、鹿児島県内から 13 単組 31 人で参加しました。

基調講演では、33 年ぶりの高水準の賃上げ等と言われているが、この 30 年程で、働く人々のゆとりや豊かさが失われ、生涯賃金 4,000 万円弱の引き下げが行われてきたことや、労働者の安全が犠牲にされていることから、労働時間と労働強度、職場の安全衛生的な労働環境、雇用契約条件など、これらを一体的に捉えて是正改善することが必要であることを学びました。

分散会では、九州各県の仲間と数人のグループに分かれて、職場実態や賃金のことについて語りました。他の単組の人と比べることで、新たな気づきを得ることができました。

この集会での学びを、単組の仲間と共有し、今後の活動に生かして行きたいと思います。皆さんもぜひ、他の単組の仲間と交流できる集会上、積極的に参加してください。きっと良い経験ができます。

【1日目】

13:00 開会集会

開会挨拶・来賓挨拶・方針提起



13:35 基調講演

「日常的な賃金・権利闘争で心身と生活を守ろう！」

講師：一般社団法人全国労働安全

衛生研究会代表 山田厚さん

15:15 分散会

18:30 各県交流



【2日目】

9:00 分散会

10:30 閉会集会

取り組み報告

分散会報告

決意表明

全体集約、団結ガンバロー



12:00 閉会



県本部女性部書記長の米丸奈緒さん（鹿屋市職労）が、閉会集会上で集会を受けての決意表明をしました。



今回の講演で印象に残ったことは、DX化推進によって個人の資産や時間も奪われている現状があることです。

講演会の中では、業務の効率化や合理化を目的として導入された在宅ワークで使用するパソコンやWi-Fiを個人で用意、負担している現状や、業務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることが「ある」と回答した割合が正規職員で74.8%、非正規職員で65.3%、「ある」と回答した人の中でほぼ毎日連絡がある人は10.4%というデータが示されました。

分散会の中でも「業務上SNSのチェックやネットを使った調べものが多い業務で、職場用PCではなく、私物の携帯電話を利用しており、そのことでほぼ毎月通信料の制限を突破し、2～3,000円程度の自己負担が発生している」という意見がありました。

自分の単組においても、Logocatという通信アプリの導入が勧められ、正規職員のほぼ全員の個人の携帯電話にインストールされています。今回の集会上も、私が休みということを知らずに他の課の職員が連絡してくることもあり、無視するわけにもいかず、休みであっても対応せざるをえないことがあります。休みだから通知は見ないとはっきり声をあげられる人もいれば、声をあげられない人もいます。声をあげられない人たちのために、どうすればいいのか、今後も集会上に参加し、様々な人の意見を聞いて、単組役員として、県本部役員としてできることを探していこうと強く思いました。

もう一つ、学びとなったことは、『家族看護休暇』について。自分は同世帯に祖母がいます。病院受診が決して少なくないのですが、自分の単組には家族看護休暇がなく、有給で対応せざるを得ないのが現状です。分散会でその話をしたところ、家族看護休暇が導入されている単組がありました。自分のため、そして今後の仲間たちのためにも、家族看護休暇の導入を訴え続けていこうと思いました。





JNNCの動き

10月17日、スイス・ジュネーブの国連欧州本部で女性差別撤廃条約の日本報告書審議があった。日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク(JNNC)は、委員会事務局からの要請や国際女性地位協会の山下泰三さんからの呼びかけで、2002年暮れに発足した。私は委員会審議には2009年、2016年と参加し、その後、共同代表世話人となり、次回審議に向けて2016年総括所見評議書の作成・更新、フォローアップ事項へのレポートの作成をしてきた。

2020年3月の日本定期報告提出を前に、日本は2019年10月、簡易報告制度による審議を選択し、委員会より事前質問が出ることになった。JNNCは、質問でほしい課題とその背景を記載したレポートを2020年1月に提出し、総括所見評議書を紹介した。

委員会の事前質問は2020年3月に公表され、日本は期日に半年遅れて2021年9月、第9次日本報告を出した。新型

コロナ感染症が世界中に広がると委員会でもオンライン開催が模索されたが、結局対面での開催となり、日本審議が2024年10月の会期中と仮決定したのは2023年8月であった。

JNNCは事前質問の公表後、NGO回答の準備にかなり参加団体からのレポートを取りまとめ、日本審議に備え、昨秋からは本格的に準備を行なってきた。合同レポートは6000ワードという厳しい制限があり、最終的にJNNCレポートは絞りに絞った内容で増えることになり、委員会ホームページに公開されただけでも、41もの日本からのレポートがあった。

いざジュネーブへ

JNNC傍聴団は参加団体が84人が参加した。世界一物価が高いと言われるジュネーブに、これほどの女性たちが委員に直接訴え有効な勧告を得ようとロビー活動に励んだのは、日本のジェンダー平等度の低さ故だろう。

審議の中でNGOが発言できるのは、10月14日午後5時の「非公式NGO会議」と、16日のランチフリーディングである。14日はその週に審議を行なう5カ国が参加し、1カ国10分の枠で行なう。16日は日本関係だけだが当初の会場は狭かった。NGO発言の調整をJNNCが行なうことになり、担当者はジュネーブ入りする前から苦労して当日にこぎつけた。

14日は、日本は14分の時間を確保し、JNNCは選択議定書の速やかな批准など総則的な水

行ってきました！国連女性差別撤廃委員会(CEDAW) 8年ぶりの日本審査

② 失笑漏れる答弁 — 日本政府の条約軽視あらわに

JNNC共同代表世話人 柚木 康子



イントロ項目と、男女賃金格差や低年金問題の解消、選択的天婦別姓の実現等4項目を日弁連で分担して発言。沖縄の米兵による性暴力等についていくつかのNGOが発言した。この時JNNCの参加メンバーが起立して発言を支持した。

16日のヒアリングは、大きな会場に変更となり、1人1人の発言ができた。14日も16日も参加した委員からは質問が続き、即答できることは答え、そのほかは16日17時までに書面で回答した。これらの機会に各NGOは委員に資料を配り、ロビー活動に励んでいた。

日本報告審議

そして17日。テンプルというプレハブの大きな会場で日本報告審議が行なわれた。NGOは議長席に向かう右側、真ん中は委員会事務局メンバー、政府代表団は左側に座った。

前回の日本審議では会場の内外でJNNCメンバーが写真に撮られ、ネットによるヘイト攻撃等があったためか、今回は撮影や録音は禁止されていた。日本審議は10時から昼休後をはさんで5時間行なわれ、条文が2〜3本ずつまとめて審議された。委員の持ち時間は4分、質問が出された。私は日本語通訳を通じて聞いたが、質問は、NGOレポートや追加報告を眺み込んで出されているとわかった。あまりの速さに通訳が間に合わない時もあった。

労働分野の質問で、男女差別裁判の会社名が出た時にはびっくりした。事件の当事者2人がその場に参加していたからだ。国連の同時中継を見た人も多い



日韓条約60年に向けて

日韓条約の解釈を修正して日朝国交正常化を

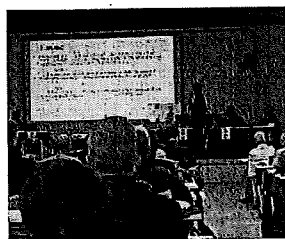
11月10日、和田春樹さん(東京大学名誉教授)等の日朝・日韓運動のグループの主催でシンポジウム「2025年、日韓条約60年に向けて—日韓条約の解釈を修正し、日朝国交正常化を—」が開かれた。

来年は日本の敗戦80年、日本と韓国が国交正常化した1965年の日韓基本条約締結から60年に当たる。しかし、この条約は米国と韓国と日本が政治的に決着した妥協の産物だった。日本は植民地支配を反省しておらず、韓国の併合(1910年)は当時の大韓帝国と平等な関係で行なわれたと主張して韓国との国交正常化を行なった。

1964年から、第7次日韓条約で基本条約問題が議論された。全7条からなる基本条約の争点は第2条と第3条で、どちらも韓国の提案だった。最終的には「第2条、1910年8月22日以前に大韓帝国と大日本帝国との間で締結されたすべての条約及び協定は、もはや無効であることが確認される」「第3条、大韓民国政府は、国際連合総会決議1950号(III)に明らかにされているとおり朝鮮にある唯一の合法的な政府であることが確認される」となった。

当初韓国側では「null and void(無効)」だったが、日本は一語加えて韓国の合意を取り付けた。それが「already null and void(もはや無効)」。韓国併合時の条約は有効だったが、大韓民国の成立で無効になったと解釈できると日本側が目論んだ。対する韓国側は「already」が加わったことで韓国併合条約が全て無効であることに変わりはないと捉えていた。

和田さんは、日韓条約は、日韓基本条約2条は韓国の解釈(1910年の韓国併合以前当初から無効)を採用し、第3条は日本の解釈、つまり「韓国を国連の管理下で選挙が行なわれた地域において、唯一合法政府」で一一致合意することが望ましいとした。



シンポジウムでは日本と韓国の植民地支配についての認識の相違が改めて浮き彫りになった

太田修さん(同志社大学教授)は、この「null and void」論は、朝鮮半島の人々の植民地支配批判の一環で徴用工や慰安婦問題にも通じるとした。日本政府は1998年の金大中大統領と小淵恵三総理の「日韓共同宣言」により「植民地支配により多大の損害と苦痛を与えた」という歴史的事実を認め、韓国併合から100年目の菅直人総理でも、植民地支配を謝罪し、韓国併合条約が「意に反して」締結されたものであることを間接的に述べた。新たな日韓共同宣言にはこれらを明記し、朝鮮民主主義人民共和国との間では、2002年の日朝平壤宣言をバリエーションアップさせた新日朝平壤宣言を交わすことも考えられるとした。

古澤文寿さん(新潟国際情報大学教授)は、韓国に対しては植民地支配を認めず政治目的の「人道的対応」を実施して、朝鮮民主主義人民共和国に対しては「拉致三原則」を盾に責任を回避し、在日朝鮮人には特別永住者として以外の外国人、朝鮮学校とそれ以外の学校などの線引きをしていると批判。植民地支配責任を基礎とする関係を構築すべきだとした。

最後に和田さんが、来年こそ「拉致三原則」(拉致被害者の全員帰国、拉致問題の解決として国交正常化)の主張を捨て、日朝国交正常化交渉を進めるべきだと話した。(通果美知子)

師岡 康子さん

*

世界の状況を調べると、世界にあつて日本にないものが差別撤廃法であり、日本には外国人の人権を保障する法律がないことがわかり、この問題を継続的に取り組む「外国人権法連絡会」を作った。

*

(鴻巣美知子)

沖縄の米兵の性暴力について総括所見に初めて反映されたと伝える報告者に

- ・ 選択議定書の批准
- ・ 男女賃金格差の解消・同一価値労働同一賃金の実施
- ・ 正規雇用機会の拡大・非正規労働者への給付拡大
- ・ 裁判官への条約研修
- ・ 複合的で交差性をもつ差別解消のため、国内人権機関の設定
- ・ 婚外子の出生届における差別的記載の撤廃と社会における差別からの保護
- ・ 配偶者同意を求める人工妊娠中絶法の撤廃
- ・ 障害、民族的、その他マイノリティ女性に対する諸課題解消
- ・ 慰安婦問題（戦争犯罪と人道に対する犯罪には期限はない）解決
- ・ 意思決定の場の女性の割合を 50：50 のパリティに 他
- 2 年以内に進捗を報告するよう求められた項目
- ・ 選択的夫婦別姓のための法改正
- ・ 国会に女性議員を増やすための暫定的供託金の減額
- ・ 緊急避妊を含む安価な近代的避妊法への十分なアクセスと 16 歳 17 歳の少女に対する避妊薬へのアクセスに対する親の同意条件の撤廃
- ・ 人工妊娠中絶を求める女性に対しての配偶者の同意条件撤廃
- 今回初めて勧告された項目
- ・ 沖縄の米兵による性暴力に対し処罰する仕組みや被害者への保障のための適切な措置
- ・ 第 6 次男女平等参画基本計画策定に諸課題を反映すること

今回、日本に対する全体的な評価は、家父長制の固定観念に基づく社会的構造課題が解消されず、ジェンダー平等への進捗が遅いこと、改めて「人権後進国」だと突きつけられる内容です。委員からは「日本は豊かな国だが女性が貧しい国」と言われたそうです。

他方、与党が過半数割れた政情下で、「今こそ」と盛り上げる集会会場の熱気は、希望の光をもたらしものでありました。今後の国会での審議に期待し、たゆまない行動を心に誓った一日でした。

(浅田由美子)



岸まきこ

立憲民主党

参议院議員(自治労組織内議員)



全世代に対応した
社会保障制度の
充実を

自治労は、第27回参议院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参议院議員の
擁立を決定しました。



f Facebook



X (旧 Twitter)



岸まきこ
公式サイト



kishimakiko.com/

岸まきこ

検索

