

## 広島労働局雇用環境・均等室懇談

# 今の実態じゃ「私たちは輝けません!」



安倍政権は、「一億総活躍」「女性が輝く社会」「出生率 1.8」「介護離職ゼロ」などを掲げ、昨年4月には「女性の活躍推進法」今年1月1日には「改正育児介護休業法」が施行されました。しかし、いろいろな法整備が進んでも、「慢性的な人員不足」と「夜勤、長時間労働」の問題解決なしに、制度の活用によつての母性保護や育児や介護の両立支援は難しい実態があります。

このままの過酷な職場実態では「私たち女性は輝けません」。声をあげないと職場も現状も変わりません。

広島県医労連女性部は2月14日、広島労働局雇用環境・均等室と懇談を行いました。昨年からはじめた年1回の懇談です。公共労、広厚労、全日赤広島、広島市民、中央保健、広島医療、書記局合わせて10名が参加し、各病院施設の切実な実態を訴えました。

県医労連 下青木女性部長（広厚労）山本・小松（広島医療）大瀬戸・富樫（市民）長谷川（中央保健）小倉・昼田（公共労）重光（全日赤）・煙崎

### 広島労働局雇用環境・均等室

法宗 幸明（管理官）玉井 郁子（指導員）



### 【医労連：煙崎】

\*医療介護労働者は増え続け、「8割が女性」「若い女性が多い」という実情の中、「人員不足」「長時間夜勤労働」による「母性保護破壊」「健康破壊」が深刻である。切れ目なくいのちを預かる特別な職場であり他産業とは違う。

「改正育児介護休業法」、「女性の活躍推進法」など法整備が進んでも、抜本的なところを解決しないと取得は難しい・・・雇用環境・均等室の所でも、こういった実態を改善すべく力を貸してほしい

### 【雇用環境・均等室】

\*これまでの均等室と労働相談センターでパワハラ問題でのあっせんや、パートと正規の均等待遇などを扱っていた指導課と補助金申請などを扱う企画室が「女性の活躍推進」「働き方改革」などの政策をワンパッケージで効果的に推進するため一緒になり「雇用環境・均等室」となった。

\*この間労働相談センターに在籍した、相談を通じて、医療現場の実態は、人間関係も複雑で24時間切れ目なく患者さんの命のかかわった、責任の重い大変な仕事と認識している。また診療報酬のところで縛りがあり他産業とは違う事は認識している。

## 「女性の活躍推進法」について



【医労連】策定状況について、その報告数やその内容については、HPで見ると、大企業でも簡素なものが多いが、その内容について、もっと具体的な指導をしてほしい。

【雇用・均等】策定計画はHPに公表。内容については指導する立場ではないが、ちゃんと分析して問題意識を把握するように指導している。事業者訪問をしている。

労働組合の要求として、「女性の活躍推進法」策定内容や問題意識を追及されてはどうか?!また、どこまでできるか労使で検討してほしい

## 「改正育児介護休業法」について



### 【医労連】

\*今、医療現場は妊娠、子育て世代が多い、1病棟3-4人の妊婦さんがいたり、育児短時間取得者もいる。代替要員も難しい実態がある。人員不足から「夜勤免除」や諸制度を言いだしにくいなどの実態もある。県医労連の育児短時間勤務についてのアンケートでも、「権利を本当は取得したい・・・」との回答は半数ある。

\*育児短時間取得者は定数外だがそれでも人員不足は深刻・・・。労働時間短縮、労働時間管理といわれている中、長時間2交替制の提案の出ている施設もある。

\*師長・管理職が「どうせ、看護職場では人員不足で取れない・・・」という認識がある。トップの意思で働き方は大きく変わる。医療関係の事業主への教育指導を強化してほしい。

### 【雇用・均等】

\*1月1日施行となった改正内容の説明(下記参考)パワハラ、セクハラの窓口にマタハラも設置、大きく違うのは、業務体制の整備など「すべての事業主に義務付けとなった」事だ。

また、合せて支える職場も大変だという声も聞く、権利を利用することを「当然」ではなく、「周りへの配慮と感謝」も必要という事も合せて周知啓発したい・・・

# 声をあげよう!職場を変えよう!改善させよう!

## 県医労連参加者から各病院の実態「増える夜勤」「過酷な職場」

\*育児短時間勤務者70数名いる・・・夜勤免除を基本としているが・・・人員不足の中、支える職場も限界に近い。

\*夜勤回数が8回以上、増えている。疲れ切って辞めていく。ハラスメントの多い実態のある。

\*夜勤協定は月8日以内でも9回10回になっている。多い月は11回もある・・・深夜・深夜・準夜・準夜と4連続勤務も日常的にあり、子育てと介護もあり本当に大変だ。休憩も1時間取れない。4月になる新人を迎えても指導する余裕もない。

\*休暇も半分も使えない、土日とも夜勤の無い休日の月は珍しい。

\*切迫も多い、2名の妊婦が2名とも切迫早産の危険がり、結局1人が切迫早産で産休前から休み8か月の早産となった・・・



- \* 夏季休暇年末年始も取れず、子どもたちを過ごす時間もない。リフレッシュ休暇（夏季休暇）も希望通りではなくつけられ、連休になっていない。
- \* 介護休暇もほかのスタッフに負担が行くと思ったら言いだせない。
- \* 妊婦さんが多いと、自分自身の妊娠も慎重にならざるを得ない。
- \* 前残業、後残業も多く、全部は申請できる雰囲気もない・・・
- \* 医療職場の厳しい労働環境は訴えたとおり。労働組合としても奮闘したい、雇用環境・均等室の方も、積極的に指導をしてほしい・・・。



## 【懇談後の女性部のまとめ】

- \* 女性部として、まずは各法律を学び広げ活かす必要があります。「女性活躍法」の策定内容については、中身の確認、施設側の問題意識について追及する必要があります。
  - \* 「育児介護休業法」の相談窓口や、制度の「周知・徹底」がされているか？
- まずは、法律の中身を学び、自分の施設の内容をチェックしてみる必要があります。できれば今春闘に女性部として要求を出しましょう。

広島県医労連女性部は、引き続き2月23日15:30から「はたらく女性の実行委員会」として雇用環境・均等室と懇談をします。

- 診療報酬の改定により、短時間勤務者への夜勤要請などがすすめられています。「降格」「配転」「夜勤強要」などは、本人が納得しない場合はすべて「ハラスメント」になります。
- まずは、相談窓口の設置とどの人が窓口か？相談責任者か？わかりやすく周知し、迅速に対応していく必要があります。【厚労省作成パンフを使用者にも渡すなどご活用ください】

### ★女性の活躍推進法について

- 2016年4月より、300人以上の事業主に義務付けされた①女性の活躍把握・課題分析②行動計画の策定・届出③情報公開を行う必要があります。
- ①活躍の状況⇒採用率に占める女性比率・勤務年数の男女差・労働時間の状況・管理職に占める女性の割合
- この計画を策定し、目標達成の数値の設定、「長時間労働是正」の取組、などの要件が該当すると
- 30万円の助成金が受給できます。

### ★改正育児介護休業法について

- 2017年1月1日から育児介護休業法が改正され、介護休業給付金の引上げの他、介護休業の分割取得、介護を行う労働者の所定外労働時間の免除（新設）、子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化、マタハラ、パワハラなどの防止措置の義務化、有期契約労働者の育児休業取得要件緩和など、施行されました。
- ⇒【事業主は】
- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発⇒「就業規則の変更」周知啓発
- ②相談に応じた適切に対応するための必要な体制整備⇒「相談しやすい窓口」
- ③職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかわり事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 \*すべての業種に義務付けされました。