

V 健康労働実態および雇用における男女平等に関する自由記述意見

健康について

- ◆生理休暇に「半日」の扱いがなく、また一ヶ月1日しか取れないため、ひどい日が2日以上続くときなどは大変辛い。薬はできるだけ飲みたくないのに、痛みがひどいときだけ服用するが、運転しているときは、正直「怖いな」と感じる時もある。（民間）
- ◆職場内でメンタル面の問題を抱えている職員が急増している。学校にスクールカウンセラーがいるように、職場にも定期的にカウンセラーが来てくれるといいと思う。（公務・栃木）
- ◆輪番勤務は生活のリズムが狂いやすく、よく眠れなかったり生理痛がひどくなったりという影響がある。妊婦でなくても心身への負担の重い勤務体制であるということを理解し、待遇や環境改善してほしい。医務室が利用できないなら、常備薬の充実を。（公務・埼玉）
- ◆一回体調を崩すと業務がきつくてなかなか戻らない。2～3日の休暇でも職場の負担が大きいののでつい無理をしてしまう。（公務・東京）
- ◆休息、休憩はまったく取れずトイレも我慢している。お茶一杯も飲めない。毎日12～14時間労働するが、それでも家で仕事する。（公務・東京）
- ◆熱がでてでも人員不足で休まず、坐薬を使って出勤しないといけないのが辛かった。（その他・福岡）
- ◆当番制で携帯電話を持たされ、家で待機する必要がある。「48時間以内対応」の裏には、職員の精神的な病い、ボロボロの身体や徒労感・無力感がある。（民間）

働き方について

- ◆住宅手当、扶養手当がないことが不満。人員を増やし定時には帰れるようにしてほしい。仕事しながら、県外や様々な研修をクリアしなければならないことが苦痛。（民間・福岡）
- ◆私たちの職場は、50歳で退職再雇用を迫られる制度を採っている。退職再雇用者は、2～3割の賃金カット、そうでないものは、嫌がらせ、見せしめの仕打ちを受ける。現在、調査営業をせよとのことでアンケートの回収・営業をさせられている。結果も不透明な評価制度でS、A、A、B、C、Dの評価が下され、賃金ダウンに。仕事も家庭も大切にしたいという思いで働く女性たちの願いを実現するには、まだまだ大きな壁がある。（民間・兵庫）
- ◆今後、結婚・出産するとしたら、現在の部署にはいられなくなるだろうな～。育児時短で移動する部署も限られると思うと、何となくイヤな感じ。（民間）
- ◆目標があるため、育児時短を取るなら昼休みを削ってもクリアするように言われる。実際、昼休みもちゃんと1時間取れない。具合が悪く休むとその週の土曜日に「出勤しろ！」と云ってくる。育児しながら働く女性にとっては働きにくい職場。（民間）
- ◆拘束時間が延びたのに休憩がまったく取れない。以前より業務が増え、残業しているが、一定時間以上の残業代が出ない（民間・神奈川）
- ◆労働時間短縮、休憩要員の確保、事務時間の確保など保障してもらえると、ずいぶんストレスが軽減されると思う。（民間・静岡）
- ◆業務量に見合った人員の確保、余計な業務の削減を当局にお願いしたい。当局は、職員個々の努力や誠意に甘えている。女性だけでなく、男性もそのうちプツンする。（公務・北海道）

- ◆人員増！休暇が取りづらいのも人が少ないからだと思う。（公務・北海道）
- ◆上司に部下を平等に評価してもらいたい。ストレスを感じない職場を作って欲しい。何かを決めるときに前任・次席だけで決めるのではなく職員の意見も採り入れて欲しい。（公務・東京）
- ◆上司が変わるたびに指示内容が変化し、方針まで変化する仕事にイラ立ちを感じる。実際の業務を行っている現場のバックアップをするような管理体制の構築をお願いしたい。2～3年毎にやり方がコロコロ変わるようでは、本来業務の充実は難しく雑務ばかりが増えて困る。法制度や運営体制などに変化が生じる時は上からの支持や管理は変化がないようお願いしたい。（公務・栃木）
- ◆仕事量が多く、毎日毎日その日の申請を処理することで1日が終わってしまう、仕事が終わるのも20時すぎになるので家に帰り家事をしたら1日が終わってしまう。もっと余裕のある生活がしたいので人員をもっと増やして欲しい。（公務・広島）
- ◆毎年定員が削減され続け、職場から1人また1人と職員が減っていく。それにともない負担・不安は増す一方で、これから先、職場環境が悪化することは目に見えている。国民に対するサービスの低下に繋がるので、これ以上の削減は勘弁。逆に人を増やしてほしい。また、いつかどこか遠くへ転勤させられるのかと思うと恐怖だ。（公務・宮城）
- ◆航空管制の現場は、育児や病気による休職時に外から人を持ってくることができない。育休代替要員として要員配置をしておくべき。少子化にストップをかけたいのなら、安心して子を産んで育てる事のできる環境を整備するべき。（公務・埼玉）
- ◆職場に「変形労働時間制」「昼休みの窓口開庁」「土曜出勤」が入り込み、もともと人員不足の上に、シフト制となり、大変な過重労働になった。さらに、「昼休憩時間の短縮」「開庁時間の延長」など、どんどん労働条件は悪化するばかりで、将来に希望が持てない。（公務・千葉）
- ◆交替制勤務なので、生理休暇・産休・育休・介護・看護などの代替要員を求める。産休・育休は長期に渡るにもかかわらず、要員がおらず欠員になるのはおかしい。（公務・千葉）
- ◆新幹線通勤の場合、通勤手当は出るが、持ち出しが多い。通勤時間が短ければ短いほど、身体的精神的負担が軽くなり、働き続けやすい。（公務・長野）
- ◆昨年7月の勤務時間の変更で、夜はいつも時間に追われている。子どもたちを残して夫婦で先に家を出なければならぬ。帰りも子どもたちより帰宅が遅い。このような状況で仕事を続ける意味があるのか？せめて勤務時間がもとに戻れば、朝だけでも子どもを送り出してあげられるのに。（公務・大阪）
- ◆定員削減で人は減るばかりだが、仕事の内容は複雑化し増えるばかり。家族は二の次になることが多い状態。増員を強く要求する（公務・福岡）
- ◆合理化、コスト削減により、人員削減を推進していますが、業務量に見合う人員配置されない。病気休暇が多く、自分も同僚もいつ倒れるかわからない。一人倒れたら、ドミノ式に崩れていく不安がある。男女以前に人として安心して働ける職場作りを望む。（公務・岩手）
- ◆来年度人員定数が削減される。自分自身の健康面も心配だが、仕事（給食調理）の安全面が保障できなくなるのでは、と不安を感じる。（公務・大阪）
- ◆転勤により夫と別居して6年、同居できるよう希望を出して2年になる。子育てのことを考えるとできるだけ早く同居したいが、異動希望がかなわない。安心して家族と暮らし働きたい。（公務・北海道）
- ◆結婚したいと思うが、今のように年の半分は土日も休めず毎日残業という状態では、家庭を持

つ意味があるのかと思う。子育てなんてありえないし、結婚しよう、産もうという気にならない。普通に休みたい。（公務・愛知）

◆人事評価制の関係で残業をしてしまう人が増えてきた。（民間・東京）

仕事と家庭の両立について

◆育児&母体が一番大変な生後1~2ヶ月は、男性職員も育休を取得しやすいよう、有給制度にしてほしい。無給だと家計に影響するので取得をためらう。（民間）

◆保育者の立場としては、男性保育士でも所帯が持てるような給与の額、また、1人暮らしができる額の賃金を！（民間・神奈川）

◆交代制勤務の場合、女性が働き続けるためには、育児のサポートが必要。産休あけなど仕事にブランクのある人への訓練は、時間内に保障してほしい。（民間・香川）

◆3年毎の転勤のたびに転居、小学生の子どもたちには転校を強いている。新しい学校や環境に適合できるかどうかは、「賭け」みたいなもの。学童保育も探し直し、その地域によって特性があり、お金もかかるし、精神的負担も大きい。「夫婦で協力」とは言っても、やはり家庭責任は女の私の負担が圧倒的に重いので、「今私が倒れたら・・・」「この上どちらかの両親が病気になったら・・・」と思うと、長男と長女の夫婦としては、目の前が真っ暗。（公務・北海道）

◆恒常的な人員不足で、育休の取得が難しい。育児短縮勤務制度も取得に柔軟な対応がされていないので、子育てをしながらの勤務は不安。3才未満の子どもが複数いる場合、勤務に影響がない範囲で、夫婦で（子ども1人に対し、大人1人）短縮勤務が認められるようになって欲しい。歩くことがおぼつかない子ども2人の保育園通園は大変。（公務・千葉）

◆子育てをする男女および介護する世代の職員には、労働を他の人とシェアし、賃金を下げる選択もさせてほしい。「お金よりも時間！」の世代もある。（公務・熊本）

◆長期休業は全て年休にして帰省し親の介護をしている。これ以上親の状態が悪くなったらどうなるのか、仕事と介護の両立について心配。（公務・埼玉）

◆仕事が勤務時間内に終わらない。保育園は勤務時間+通勤時間しかお預けできず苦しい。遠方に転勤になったら勤務は難しくなるが、やりがいのある仕事なので止めたくないという気持ちもあり、心がゆれている。（公務・東京）

◆地域行事・社会活動参加のための特別休暇が欲しい。今は、年休で対応しているが、家族の看病、用事用にとっておきたい。（公務・岐阜）

◆生活を維持するために共働きをしているが、転勤のある職場なので、次の異動で別居しなければならず、退職を余儀なくされる。夫の収入だけでは生活できないので今の仕事を続けたいが、異動にも差別があり、夫婦でいつも一緒に生活ができるよう配慮されている方もいれば、全くされていない方もいる。今の状況は「リストラ」と同じ。（公務・香川）

◆産休・育休をとった女性職員の職場復帰、また休職中のケアについてもっとフォローアップしてほしい。職場と休職者をつなげるやりとりや、公的団体から支援、技術取得についての補助をもっとしてほしい。職場が技術系なので、育休などを取得すると技術が遅れないか不安。（民間・宮崎）

◆制度があっても活用できなければ意味がない。同時に環境を整えることも必要。育児休業も「子が三歳になるまで」取得できても、その時点で子供を預けられる場所が見つかるわけではない。保育園も入園させやすい時期や年齢がある。地域差もある。職員本人にとっても休業中

は情報が一切入ってこない状況では落ち着いて休業してもらえない。復帰しても「浦島太郎」になることは目に見えている。全て個人の努力や周囲の善意に頼らざるを得ない現状はいかがなものか。少しでもそれを緩和させようと、早めの復帰、部分育児休業の取得をと思っても希望する時期・場所に戻ることは難しく、また、人員の問題等もあり部分育児休業の取得もままならない。いろいろな制度が実現してきているのにそれをうまく利用できないのは非常にもったいない。私自身、今仕事を続けていられるのも制度のお陰ではなく、周囲の方々の善意によるものだとは強く感じている。(公務・東京)

◆我々の職場は比較的新しい職場であるので、男女差別等特に感じることもなく、ありがたいと思う。ただ、全国転勤を余儀なくされるため、女性が結婚し出産するにあたっては、勤務を続けづらいと感じられる。また、専門職であるため人員の補充が難しいにも関わらず、育休要員が全国で10名程度とは信じがたい状況である。親元にいられるわけでもなく、子供のことを考えると、最大限3年の育休を取りたいところであるが、職場の欠員状況等を考えるとそれも難しい話。結局は辞めざるを得なくなっているのに、他の男性職員からあまりいいように思われぬのが現状でしょうか。男女共同参画とか、少子化対策と声高に言っている割には公務員でこれですから、まだまだ遠い話ですね。(公務・愛知)

◆人員が恒常的に不足しているので育児をする上で、育休の取得が難しく、厳しい現状。育児短縮勤務の制度も取得に関して柔軟な対応がされず、子育てをしながらの勤務に不安がある。1才・2才などの年子や双子などの3才未満の子どもが2人いる場合、勤務に影響がない範囲で、夫婦で(子ども1人に対し、大人1人)短縮勤務が認められるようになって欲しい。歩くことがおぼつかない子ども2人の保育園通園は大変。(公務)

◆将来出産を考えたときに不安なのは出産前のことではなく、出産後のこと。何が不安かという、金銭的問題ではなく施設の問題。今子育てをしながら働いている同僚から話を聞くと、保育園等は子供が病気になると預かってくれないそうだ。近くに両親等頼れる人がいる場合は近くに頼れる人がいない人に比べて仕事を休まずにすむということで問題は結局「看護を頼める人がいない」→「仕事を休む」→「職場に迷惑がかかる」→「よく思わない職員がいる」→「やめたくないけどやめざるを得なくなる」という結果に向かう。今は育児休業が3年まで認められていますがそれができる職場ばかりでもない。そういうことを考えると施設が必要だと思う。病院が併設しており、病気の時でも預かってもらえる施設が……。最近は駅周辺の整備が行われているところがたくさんあるように思う。そういった駅ビル国または市町村主導の保育園等をつくったらどうかと思う。今国はお金の面でいろいろな対策をしていますが、それだけが問題ではないことをわかってほしい。(公務・福岡)

◆産休・産後休暇の延長。つわり等妊娠障害に係る措置を制度化すること。職場内に保育施設を設置する事、又は地域の保育施設の確保。更年期障害に係る休暇の制度化。婦人科検査の導入。(公務・宮崎)

男女平等・セクハラについて

◆人数の少ない職場では、セクハラ、パワハラやモラルハラスメントが訴えにくい。(民間・京都)

◆女性職員の月40時間以上(男性職員は80時間)の残業に対してだけ、上司が理由書を作成する制度をやめていただきたい。(公務・山口)

- ◆介護の仕事上、女性は入浴・排泄の際、男女問わず介護するが、男性は女性を介護できないことが多く、その際は、少ない女性だけで仕事をしなければならないため大変。（公務・大分）
- ◆女性が多い職場なので、男性も働きやすい職場をつくることを考えていかなければならない。例えば、更衣室や休憩室などでも、男性職員が使いにくい実態がある。また、男性職員も気兼ねなく育休制度の取得ができる雰囲気づくりをすすめていくことも大切。（民間・岡山）
- ◆お茶くみを完全に廃止してほしい。来客時は男性職員もお茶だしをしてほしい。（公務・愛媛）
- ◆職場の上司の「テメエ、バカ、デブ、更年期！」などの暴言でストレス。（公務・千葉）
- ◆管理職のパワハラはひどい。異動の強要や指導という名の脅しで、病気になりそうな人もいる。（公務・東京）
- ◆平気でおばあさんと言ったり、呼び捨てで名前を呼ぶ幹部、セクハラ、パワハラで問題になった幹部がそのまま配置される状況。こういう職場だからこそ、女性が登用されなければ変わらないとつくづく感じる。（民間・広島）
- ◆男性の家事・育児にかかる時間が極端に少ない。私の夫もフリーで働いていたときは家事を1/3くらいは分担していたが、今年から会社に勤めるようになり、帰宅は遅くなり、平日は私がやっている。「家庭での役割も平等に」これが一番重要だと思う。（民間）
- ◆通称使用がまたできるようなもとの戻してほしい。将来業務が忙しくなるかもしれないからやめるという理由はないと思う。（民間・宮崎）
- ◆今の「男女平等」の職場は、生活や家庭、健康すら犠牲にして働くことを求めている。親の介護が必要でも、介護休暇が取れる状況ではなく、男女平等だからといって、当たり前のごとく単身赴任の話も出てくる。そのときどういう選択をするか悩む。（公務・東京）
- ◆女性の社会進出が進んだとはいえ、まだまだ男性の「片働き」も多いのでどうしても男性だけを「一家の大黒柱」とみなす風潮があると思う。そうした家庭を基準にすると「長時間労働＋高い賃金」となってしまうので、そうではなく、男女ともに適切な労働時間、そしてそれに見合う水準の平等な賃金を受け取る社会にシフトしていくべきではないかと思う。（公務・東京）
- ◆男性職員の意識改革をしてほしい。現在結婚1年目だが、課内の人に「今年は妊娠しないでくれ」とよく言われて傷つくことがしばしばある。育休、産休に代替職員を入れてくれればこのようなことを言われず、休暇に専念できると思う。（公務・愛知）
- ◆男女差別の目に見えない形が学歴差別。短大卒の9割が女性という点に目をつけ、平然と差別を行っている現実を是正して欲しい。（公務・福岡）
- ◆高校に勤務しているが、補習で夜遅くまで、また土日勤務しなければならないが、子育て・介護の負担の大きい女性には不利になることが多く、また、肩身も狭い。（公務・長野）
- ◆認知症の親のために成年後見制度を利用した。家庭裁判所、市町村役場、法務局、転々と動き回らなければ利用できない制度であることが分かった。その都度年休を使ったが、介護が必要な人のための制度なのに、年休をとらなければ利用できないことが理不尽に思えた。また、夫を扶養家族にして2年目に、なぜ扶養しているのか、これからの見通しも含め申立書を提出するよう求められた。妻を扶養している方も同様に提出しているのかと伺ったら、それはないとのこと。納得できなかった。（公務・長野）
- ◆職場での男女平等に比べ、家庭内の男女平等が遅れている。家事・育児は女性がやるものという意識が強く、女性の負担が増えている。（公務・長野）
- ◆勤務条件が男女平等なので、出産・育児中の転勤について、女性も制度的には男性と同条件。

男女にかかわらず、育児を主に担うものについては全国転勤から除外し、年齢にかかわらず勤務地を選択できる制度を作らない限り、仕事を続けることが困難。現状では、育児は主に女性の仕事となっている場合が多いため、仕事をとるか育児をとるかの選択を迫られている女性職員がほとんどである。実際に結婚後は仕事を続けられても単身赴任では子育ては非常に困難。

(公務・埼玉)

◆転勤も男女平等なのがむしろ不安。家庭を持ったときにかえって働けなくなる。(公務・埼玉)

◆ボディタッチがあるもの、そうでないもの、言動によるもの、環境によるものなど、セクハラの実態をもっと真剣に受け止めてもらいたい。状況や程度に差こそあれ、それでもセクハラという事実によって仕事の進め方や学び方に必ず問題が生じることは間違いない。あまりにもこのような問題についての対処方法が幼稚であるように感じる。(公務・香川)

◆当局のポジティブアクションに対する姿勢が全く見えてこない。団塊世代の大量退職時代を迎えるにもかかわらず「いつ、どこに、どのくらいの期間」異動していたかこだわりそれを基準として「任用の公平性」を保つとしている。女性の昇任という点のみに着目すれば前進するどころか 15 年前と同じもしくはそれより後退している。確かに職場環境は年々厳しくなる一方だが、家族的責任を果たすために「転勤」を伴う昇任が遅れた者に対して真の意味でのポジティブアクションを講じるべきだ。職員のモチベーション、志気を低下させる発言を平気で行う当局の見識を疑う。メンタルヘルスをおびやかす可能性についての認識すらない。こんな組織で働いているのかと思うのと情けないとしかいえない。(公務・広島)

◆セクハラで訴えても加害者は処分にならないし、人事異動には差別があるし、人員削減で生理休暇すら取れない。ここの職場にいても不満やストレスばかりなので辞めたいと思うことが多い。(公務・北海道)

◆女性の職場に男性が増えてきたことは、良い面もあり、悪い面もある。女性は男性より体力が劣るなどあるため、男性はそのことに気が付いてほしい。気が付いても知らん顔している人もいる。そんな男性看護師は来ない方が良い。もともとは女性の職場だったのだから。(民間・大分)

◆憲法・国家公務員法において男女平等が保障されているはずなのに、未だに昇任等において、個人の能力の差ではなく男女の性別によって差をつけられている。国家公務員でさえこのような状況である。何とか改善した職場にしたい。(未組織・東京)

◆セクハラ(女だから果物をむけ、や、お茶を入れろ)(公務・栃木)

◆現在の職場で女性全員に対してセクハラと思われる発言を頻繁にする人がいる。(三段腹、太りすぎ、最近太った、年をとった、女らしくない、結婚できない等)女性同士ではみんな嫌だという話しはするが、どこかに訴えるほどではないと考えている様子。時々、他の男性職員から”訴えないの?”と言われる。組合に相談してみたいが、誰にどのように相談したらいいかわからない。自分の職場の女性担当には話しぶらい。(公務・千葉)

その他

◆女性の権利や制度の周知を計るため、現状の制度をまとめたリーフを毎年作成してほしい。我が職場ではトイレにはってあるため、皆の目にとまり、非常に周知のために有効。(公務・北海道)

◆公務員になりたくて、なりたくてやっと採用が決まったときには本当にうれしかった。採用当

初は、労働条件もよく、いろいろ楽しかったのに、このごろは人員削減やお給料も上がらないし……。自分の子どもに「公務員になったら？」とはとても言えない。なんだか残念。(公務・高知)

◆春闘の要求で、女性に対する均等待遇に取り組んだ単組がほとんどなかった。1 単組だけ改正均等法の主旨を遵守せよという要求を出したところがあったが、ほとんどのところでは、関心がなく無視されてしまう。(民間・東京)

◆婦人科検診の際に特別休暇が取得できないのはおかしい。制度化すべき。(公務・北海道)