

豊島区職労女性部ニュース

みもざ



2023.8.15号

育児休業の正規職員による代替措置の早期制度化を

～ 取得する人も、支える職場も、代替労働者も みんなが安心して働ける職場へ ～

一昨年前から、私たちが粘り強く要請した結果、保育園(保育士)では10名程度の育休代替等のための正規職員が配置されました。事務職員についても、いくつかの職場では正規職員による代替が配置されるようになりましたが、その数は少なく、全体の1割程度にしか過ぎません。

育児休業は、1992年の男女全職種適用、2002年の対象年齢拡大(子が1歳から3歳まで)と制度が拡充されてきました。これに伴い取得者が増え、取得期間も長期化しています。しかし、代替職員が配置されなかったり、配置されても保育園以外の職場では派遣職員で配置されている職場がほとんどで、安心して育児休業を取得できる状況にはありません。平均取得期間が2年近くに及ぶなかでは、補助的な業務のみでは(業務遂行の柱となる知識の継承を担わせることはできず)、組織運営に支障をきたしています。また、多くの自治体で代替に入る派遣職員からは「都合の良い雇用の調節弁として使い捨てられている」という嘆きの声がネットに溢れ、同じ労働者として、これで良いのかと疑問が沸きます。

豊島区職労でも広く様々な職員の方を対象に自治労連アンケートを取り組む予定です。みなさんの声をぜひ、たくさんお寄せください。

自治労連女性部では秋の闘争で育休アンケート活動を取り組む予定です。

こども家庭庁では、全ての省庁の模範となるよう、取り組み計画を策定し、その中で「可能な限り常勤者による代替の配置」を推奨しました。

こども家庭庁女性活躍・ワークライフバランス推進のための取組計画

令和5年4月1日

こども家庭庁長官決定

II-① 育児・介護など生活(ライフ)と仕事(ワーク)との両立の推進 より

仕事との両立の対象を、「家庭生活(家事、育児、介護等)」のみならず、病気治療、不妊治療、自己成長に向けた能力開発等も含めて広く職員個人の「生活」全般と捉え、あらゆる職員の仕事と生活の両立が進むよう取組を推進していく。

官房総務課は、一定期間以上、出産・育児・介護・闘病等による休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、代替要員の配置に当たって庁内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。