自治労寄付講座
「地方自治体の仕事と労働組合」

男女平等にむけた労働組合の取り組み

大分県日田市商工観光部観光課／
自治労大分県本部日田市職員労働組合

三笘　真依子

今日のおはなし

1．九州北部豪雨を受けて、自治体職員の災害対応と健康管理

2．仕事と自己紹介（仕事内容や組合役員の経験含めて）

3．女性のおかれている現状（実体験）

4．女性部の労働組合の取り組み

5．大分県本部女性部５０周年記念式典
～歴代女性部長の取組みに学ぶ～

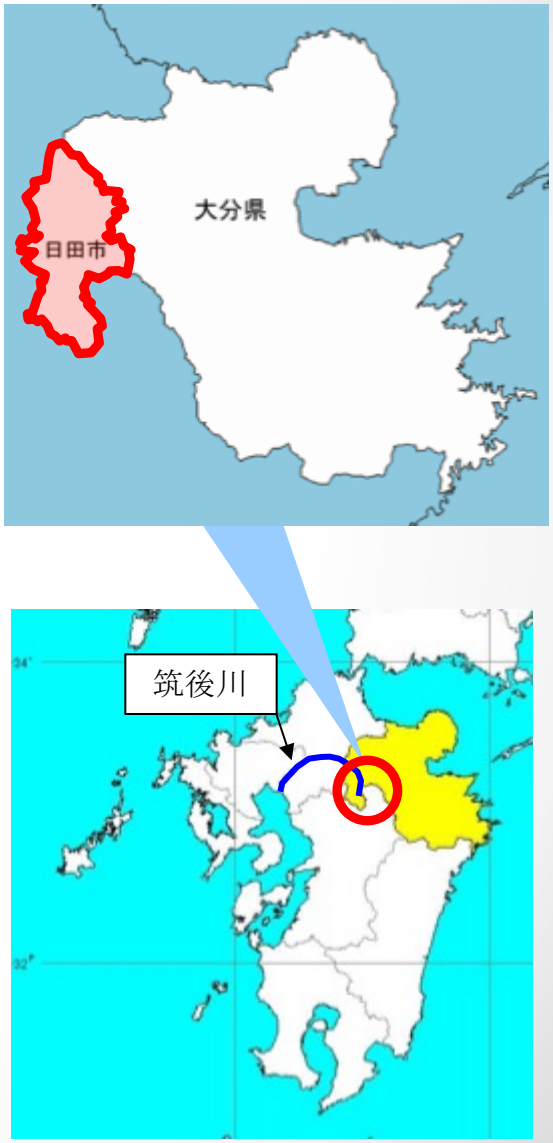
6．中央本部女性部６０周年記念式典
～各県本部の取組みに学ぶ～

7．男女が共に担う自治労委員会
～現在の取組みに学ぶ～

日田市の概要

日田市は、北部九州のほぼ中央、大分県の西部に位置し、福岡県と熊本県に隣接した地域です。また、周囲を阿蘇・くじゅう山系や英彦山系の美しい山々に囲まれ、これらの山系から流れ出る豊富な水が日田盆地で合流し、筑後・佐賀平野を貫流しながら、流域住民と福岡都市圏住民の生活や産業を潤しています。さらには、古くから北部九州の各地を結ぶ交通の要衝として栄え、江戸時代には幕府直轄地・天領として西国筋郡代が置かれるなど、九州の政治・経済・文化の中心地として繁栄し、当時の歴史的な町並みや伝統文化が、今なお脈々と受け継がれています。

九州最大の河川である”筑後川“の上流部を形成しています。また、一日の寒暖差(日較差)や年間を通じた気温差(年較差)が大きく、雨量も多いといった盆地特有の気候で、四季の移ろいがはっきりとしていることが特徴です。



◆　面積　６６６．０３km2

◆　平成１７年３月合併

（旧日田市、天瀬町、大山町、前津江村、中津江村、上津江村）

◆　人口　約67,000人

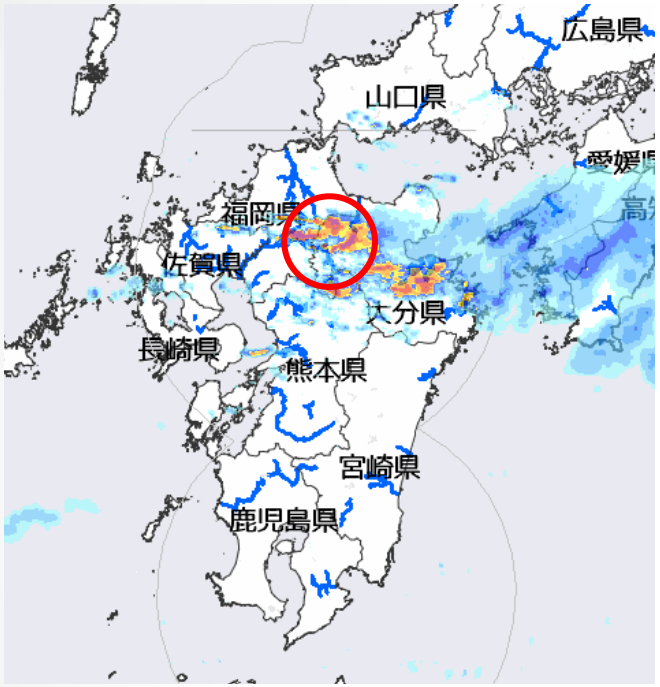
大鶴地区の流木

日田市内の被害状況

人的被害　７名　住宅被害　１，２９６棟　非住家被害　５９０棟

その他被害　４，１２２件

2017年7月5日出水　降雨状況



◆　7月5日、昼過ぎから降り始めた雨は、6年前

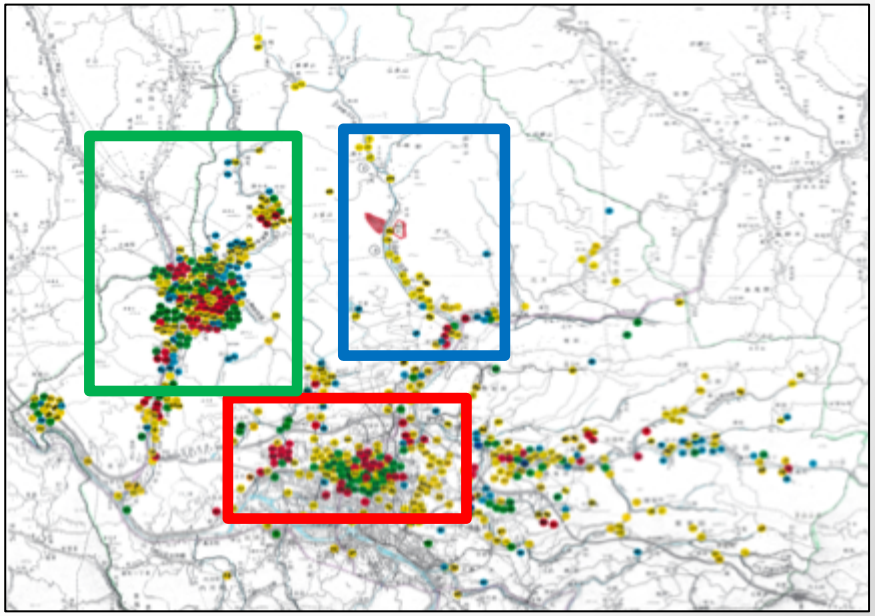
の災害時を上回るような激しさであった。

16時過ぎからは猛烈な雨となり、19時55分に大雨特別警報が発表された。

◆雨量（アメダス降水量）

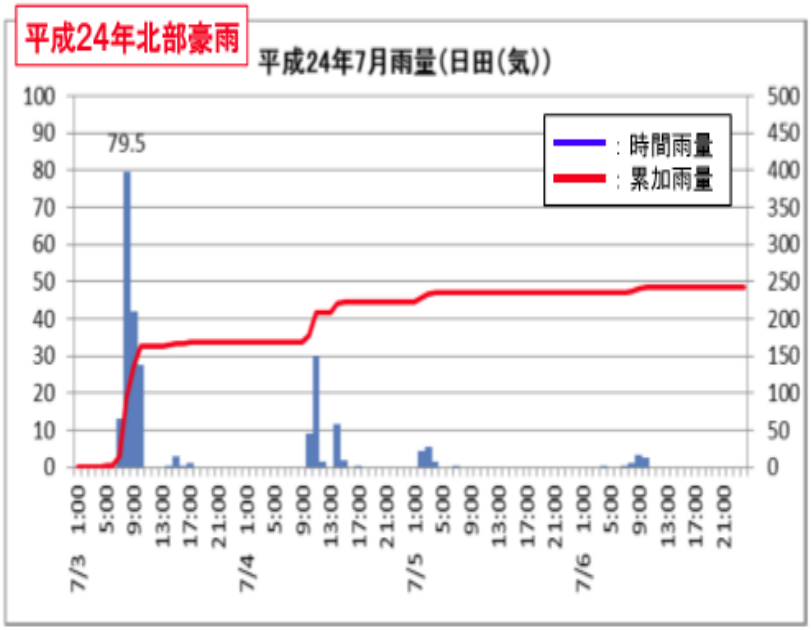
最大1時間降水量：87.5mm（7月5日18：44～）

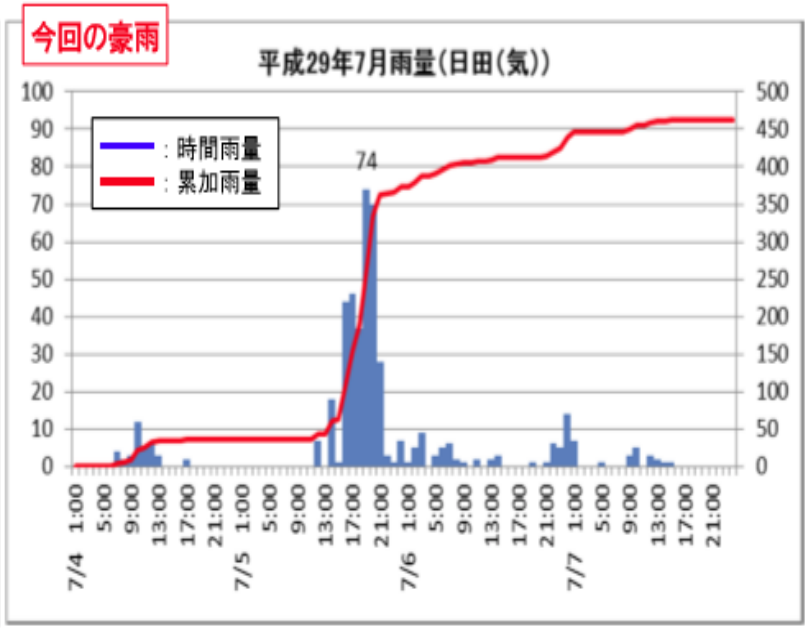
最大日降水量：336.0㎜（7月5日）



①花月川周辺
②小野地区
③大鶴地区

●被害受理
●床上浸水
●床下浸水
●農地被害





※本資料の数値は、速報値及び暫定値であるため、今後の調査で変わる可能性があります。

災害状況の比較

＜2012年＞

7/3以前から断続的に雨が降り、7/3早朝の猛烈な雨によって、河川や水路が氾濫。

＜2017年＞

ほとんど雨が降らない状況が一変。猛烈な雨が一気に降り、河

川や水路が氾濫。山から流れ

災害(印象)の比較

＜2012＞

降り続く雨に、災害の予兆

2度にわたる大雨で市内全域に被害

避難者は少数

＜2017＞

突然の大雨、瞬時の被害

被害地域は「局所的」

避難者多数

7/5　日田市の対応状況

・１３時３１分　　日田市に大雨洪水警報発令　＜災害準備室設置＞

・１３時５２分　　大鶴・小野地区避難準備／高齢者避難開始

・１４時１５分　　＜災害警戒室設置＞

・１５時１５分　　＜災害対策本部設置＞
小野・大鶴地区避難勧告（353世帯 941人）

・１５時５０分　　市内各所に避難勧告発令（10,974世帯　35,354人）

・１８時４５分　　〃　　避難指示発令

【各職場の体制】　　17時　　全職員に「待機命令」

★　事業課（道路、河川、水路、上下水道などの担当職場は雨が小
康状態となった22時以降に状況把握行動を開始。そのほかの職場は
「待機継続」

組合員（職員）の疲弊　その①

【各職場の体制】　　7/5　17時　　全職員に「待機命令」

半数が7/6　0時に一時帰宅。約4時間の休息後、4時30分に残りの半数と交代。4時30分に帰宅した職員は、8時30分に登庁。

ほとんどの職員が、「24時間の連続勤務」

そして、まったく先の見えない中、7/6の通常業務と災害対応に従事

例）7/5　　8：30～　7/6　0：00
　　7/6　　4：30～22：30

※　7/6　22：30以降に、「泊まり」の職員が約2割。

組合員（職員）の疲弊　その②

組合は当局に、
「連続して12時間以上勤務させない」旨を要望

当局はこれに理解を示し、「原則2～3交代制による勤務」を各職場に通知。

さらに、「泊まり」を勤めた職員は、翌朝8時30分に帰宅し、そのまま休暇とさせることを徹底

組合員（職員）の疲弊　その③

住宅被害の大きかった「大鶴地区」
大規模な土砂崩れによって孤立しライフラインが寸断され、さらには類似災害が懸念されることから避難を余儀なくされた「小野地区」
このふたつの地区の住民が、約5箇所の避難所に分散

避難所の運営に多くの職員が従事！

★　避難所運営：①8：30～20：30　②20：30～8：30
★　食事搬入：昼食（11時）、夕食と翌朝の朝食（17時）
★　物資運搬：食事に合わせて搬入を基本とするが、緊急の場合随時
★　入浴の送迎：バスに同乗
★　本部派遣：泊まり最低1名

健康管理に関する比較

＜2012＞

・職員の食事や水分補給には無関心
・勤務体制に無頓着
・浸水家屋の清掃・消毒
・振替休暇や代休の取得にも配慮なし
・多忙を極める職場への人的配慮の欠如

＜2017＞

・現地（家屋被害）調査の職員に
　水分の配給・食事の指導
・勤務体制や休暇取得の管理
・多くの業務を委託
・ボランティアセンターとの連携

組合の対応

★　激務となる職場に、夜食や水分の差し入れ

★　災害見舞金の支給

★　休暇取得の状況調査

★　夏季休暇の取得期間の延長

★　組合員が元気になる事業の開催

日田駅～光岡駅の鉄橋が流失

２０１８年7月１４日（土）開通

災害ボランティア　９，３４０件　災害支援金　３，４２９件

ふるさと納税　２，２８９件　　救援物資

自己紹介

大分県日田市　日田市役所勤務（１９１／６４０人）

水道課
（2002年４月１日～2006年３月３１日）　（2/20人）

健康保険課
（2006年４月１日～２008年9月30日）　（３/１０人）

文化振興課
（2008年１０月１日～2013年２月１７日）（３/１５人）

農業振興課
（２013年２月１８日～2017年３月３１日）（2/25人）

観光課
（2017年４月１日～）　（2/11人）

組合員としては

大分県日田市職労　（１００％の加入率）

一般組合員（２００２年４月１日～　現在に至る　）

女性部　（２００２年４月１日～　現在に至る　）

～役職～

日田市職労女性部役員(教宣担当)		２００６年10月 1日～2007年 9月30日
大分県本部女性部	副部長	2014年 9月11日～2016年 9月12日
連合大分女性委員会	副委員長	2014年 9月19日～2015年12月 6日
大分地方労働審議会	委員	2014年11月17日～2015年11月12日
九州地連女性部	部長	2015年12月19日～2016年12月17日
中央本部女性部	常任委員	2016年 1月12日～2017年 1月16日

大分県本部女性部副部長として

春闘討論集会

- 定期大会
- 単組役員学習会
- 女性部長会議・女性セミナーなどの女性部独自の集会
- 青年部との合同の春闘討論集会
- 平和学習会・交流集会

四役会議や執行委員会で話し合いながら決定し、２年間携わった。

連合大分女性員会

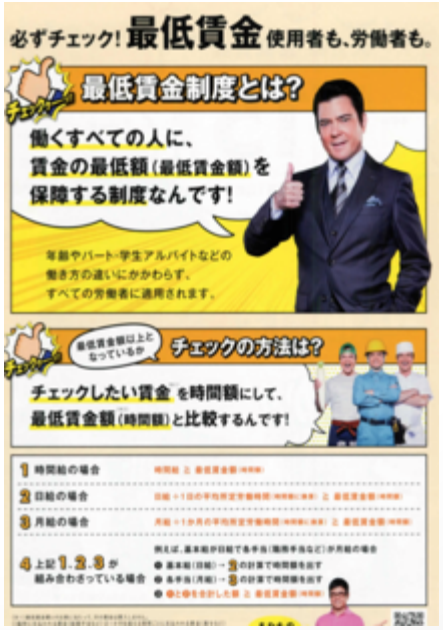
自治労大分県本部の女性部の代表として、
意見反映と運営側
・日教組、自動車総連、電力総連、など３０の産別
・連合大分主催のメーデー・政治学習会・平和行動
男女平等の取組として、男女共生フォーラムや
「男女平等参画推進調査」等も行う。

労働者として自治労だけでなく、他の産別とも共闘して、
くらしの底上げを図っているということを学びました。

大分地方労働審議会

連合大分の女性委員会を代表。

委員は大学の教授や弁護士などの公益代表、建設業協会会長、商工会議所連合会などの使用者代表、連合大分の労働者代表で構成。大分県の最低賃金より最低額で働かせているところがないか、不当解雇や残業不払いなどをしているブラック企業がないかなどをチェック。労働者がこういう機関によっても守られていることを学びました。

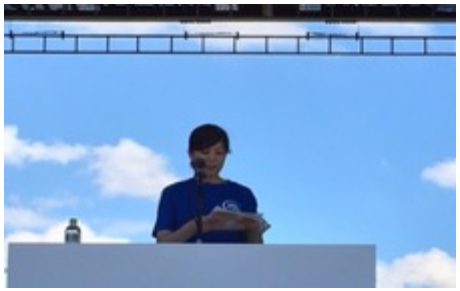


大分県最低賃金
677円→694円→715円
東京最低賃金　932円

九州地連の女性部長として

全国の青年女性部が約2000人が集まる中央大交流集会や、九州の青年女性部が約300人が集まる九州地連春闘討論集会・夏季交流集会を開催し、九州地連部長会議等で各県本部の取組や活動の意見交換しながら、部長として携わりました。

中央大交流集会



中央大交流集会

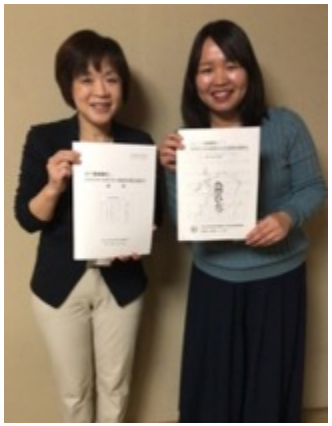
勉強だけでなく、一緒に生活することにより、打ち解けながら、日頃の職場での情報交換や、悩みを共有し、今後の活動に繋げます。

中央本部の常任委員として

中央の定期大会、女性部長会議、青年女性中央春闘討論集会、オキナワ平和の旅、3.8国際女性デー、自治労はたらく女性の集会、中央大交流集会、憲法フォーラム、女性部労働学校などの学習会や集会を中央の常任委員会など、執行部として携わりました。

分散会

大分県本部の仲間



日田市職労の仲間

大学卒業後、就職して、皆さんはどのような働き方を考えていますか？

- 定年まで働きたいですか？
- 定年まで働く自信はありますか？
- 結婚や子供ができたら、仕事をやめようと思っている方、いらっしゃいますか？
- 結婚や子供ができたら、旦那さんや、奥さんに仕事をやめてほしいなぁと思っている方いらっしゃいますか？

自治労女性部でのアンケート結果

- 定年まで働き続けますか？

	はい	いいえ
中央本部 女性部	５２，０６５人	４０，９９９人
大分県本部 女性部	１，２９１人	１，２５０人
日田市職労 女性部	６６人	７５人

- 皆さんはどう思いますか？

皆さんが就職後、社内結婚して、共働きしながら、子育てをしているところに、会社の社長から、**「夫婦で働いている社員は、給料を２０％カットします。」**と言われら、どう思いますか？

女性部とは…

スローガン：「結婚しても、出産しても、年を取っても、差別されることなく、安心して働き続けられる職場・社会をつくろう」

年齢・職種を超えた女性で構成。現在結成63年。

女性部定期大会　議案集

１年に１回の定期大会で、運動方針を決定する大会

各市職労で取りまとめた活発な意見がだされます。

男女共同参画社会の実現に向けての取組みについてもしっかり総括し、次の運動方針に取り入れていっています

未来へつなぐ５０年

大分県本部女性部結成50周年記念式典

１０名の歴代女性部長に講演いただきました。

歴代女性部長からのメッセージ

1966年（初代）1972年度部長　大野　フサ子（別府市職労）

女性部の皆様へ

女性部結成五〇周年、おめでとうございます。

私は、初代婦人部長を務めさせて頂きました大野フサ子と申します。この度ご案内を頂きましたが、出席が叶わず申し訳ありません。お陰様でこの十月には九十二歳を迎えますが、デイサービスに通うなど、日々の生活を楽しんでいます。

さて、何か皆様方に伝えることをと考えましたが、なかなかまとまりません。ただ当時とは社会が大きく変わり、女性の立場は格段に改善されてきたことと思います。当時の女性の職場といえば、お茶出しや単純事務が非常に多く、育児や子供の病気のときも職場に気兼ねし、休みが取り辛い状況もありました。

婦人部の立ち上げにつきましては、元総理大臣のトンちゃんや自治労役員の説得もあり、また、励ましを頂きながら進めてまいりました。何から始めていいのか分からないし、手探りの中、婦人部の仲間とともに無我夢中で取り組みました。全国大会に行くため、いろいろな会議に参加するため、などなど、家庭のことは疎かにならざるを得なかったことが悔やまれます。でも、それらの苦労も今の皆様方の幸せに少しでも繋がっていることを思うと、本当に良い思い出です。

最後に一つだけお願いがあります。私たちの苦労は思い出話に過ぎません。まだまだ足りない処は、皆様方自身で考え、自分たちの手で実現していって頂ければと思います。

終わりに女性部のご発展と本日ご出席されている婦人部ＯＢの皆様、出席が叶わなかった皆様方のご健康とご長寿を心より願いたいと思います。

大野フサ子

歴代女性部長からのメッセージ

1977年・1978年度部長　一木　アサ子（庄内町職労）

母性保護の大切さを話して回り、産前産後６週を８週にしました。夫婦で働いている人は辞めなければならなかったので、それを食い止めるために頑張りました。

1985年度部長　阿南　栄子（大分市職労）

自分が介護休暇を取得したのが大分県では第１号でした。その代わり昇給は半年遅れました。しかし、その経験を活かして団体交渉の時に生理休暇がいらなくなった女性に、代わりに介護休暇をくれないかと交渉したこともあります。色々と思い出されますが、今後も女性が働き続けられるような良い環境を作ってください。

1995年度部長　吉良山　純子（竹田市職労）

「朝来たら、10時、12時にお茶を入れて、夕方片付ける。トイレ掃除も女性の仕事」でした。男性とは違い、お茶汲みも女性の仕事ということが不思議でした。女性に出張や研修参加の機会もありませんでした。自治労女性部のおかげで、女性が早期退職していた時代に定年まで働き続けられたことが私の誇りです。

2014年・2015年度部長　橋爪　妙子（竹田市職労）

育児休暇を１年間取る先輩が出始めた時期で「１年間もとっていいのか」と思いながら取得しました。行革の影響で、職員が少なくなり、私たちは「住民のために」という公務員の立場ばかりを考え、「自分たちは労働者である」という視点が欠けているように思います。労働条件や勤務環境を改善するために始まったのが労働運動です。今原点に戻って考えることに、50周年の意味があると強く感じます。

中央本部女性部６０周年記念式典

＊新潟県鹿瀬町の取り組み

１９６６年２月新潟県鹿瀬町では、定数条例の改正に伴い、共働き女性１３人に退職勧奨が提案され、拒否した４人に免職事例が出されました。自治労婦人部は、寄せ書き・カンパなどの支援行動に取り組みました。その結果、「免職処分の全面撤回、事実上現職復帰」としました。

＊石川県鳥屋町の取り組み

１９９６年石川県鳥屋町において、４８歳になる時、当局から退職勧奨をされた女性職員が応じず、退職強要され、昇給停止が行われました。鳥屋町の退職勧奨は、男性58歳、女性48歳と男女で１０歳の年齢格差がありました。裁判闘争に取り組み、２００１年１月に地方公務員法１３条「平等取扱いの原則」に反し違法であるという判決が出されました。

＊育児・介護休暇制度の取り組みとして

女性が子育てをしながら働き続けるために、産前産後休暇の延長の要求や保育所の産休明け保育の開設など改善を勝ち取ってきた。しかし、育児のたに退職せざるをえない女性が後を絶ちませんでした。

子育ては女性がするなど、性別役割分業意識や「女性の方が、賃金が低い」などの実態から男性の取得率は低い状況です。残業や休日出勤が当たり前で権利取得もままならない職場で、日常的な家事負担も女性が担わされている実態が、女性のみが育児休暇を取得せざるをえない状況や「働き続けられない」実態の要因です。

＊富山県職労の取り組み

人事評価制度の導入が進んできており、育児休業を取得することで評価が低くなっている実態も出されています。取得することで不利益とならないよう当局と確認する取り組みを進めています。

＊香川県本部女性部のたたかい

香川県本部女性部では、実態調査結果の中に、「妊娠して休み、出産して休み、今度は介護で休む、だから女性はいらない」「家族のことで休みを取るな」出勤簿に「子供のことで年休を取らないように」と書かれていた等、女性に対する差別実態と性別役割分業が温存している実態がだされました。学習会や討論会で「子どもが小さい頃は、よく熱がでるので５日の看護休暇では足りない」「日中は認知症の姑を一人家に残して仕事に来ているので心配。」など仕事と家族の看護・介護のために苦労をしながら働いている女性の切実な実態が出されました。

県本部女性部は、「子の看護休暇の拡充」を最重点項目とし、県本部統一して交渉を進めました。全単組同じ日に交渉日を設定して交渉・妥結・書面協定を行いました。結果、自治体単組１７単組中、県、８市、６町の単組で日数の拡大という大きな成果を得ることが出来ました。

男女がともに担う自治労運動

■女性が参画することによって新たな視点が生まれる
■女性が働きやすい職場は男性も働きやすい
■女性の課題を労働者全体の課題として考える
1995年「男女がともに担う自治労計画」を策定
・労働組合の意思決定機関への女性の参画
・女性役員の積極的な育成と登用
・男女平等の職場・組合づくり

法律や職場環境の整備、法律を守らせる日ごろの取り組みが重要
労働組合がない職場にも影響をおよぼすことができる

～女性部～　結婚や出産、育児や介護、昇進・昇格や賃金の格差など、働くことによって起こりうる悩みについて話し合い、共有、改善に向けた取り組みへ

（自治労以外の女性との連帯）
・お茶くみをなくす
・産前産後休暇の延長（産前6週→産前8週）
・女性の若年定年制の廃止
・育児休暇制度の確立
（教員・看護師・保育士から全職種
有給・選択制・現職復帰・代替要員の確保）
・育児休暇取得による賃金格差をなくす

男女がともに担う
日田市職労委員会

行動計画の具体的指標

基本目標	重点項目		施策の方向	
① 男女平等の職場環境の形成	ア	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進	1	モラルハラスメント防止に向けた取り組みの推進
			2	男女平等参画担当職場との情報・意見交換
			3	ジェンダーの視点にたった職場慣行や組織慣行の見直し、意識改革
			4	女性登用に関する調査・分析
	イ	多様な働き方のできる環境整備	5	出産・育児・介護に関する職場環境の整備
			6	リプロダクティブ ヘルス アンド ライツに関する啓発事業の促進
			7	特定事業主行動計画「解説版」の作成
			8	男女の均等な機会と待遇の確保、諸条件の整備
	ウ	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現	9	特定事業主行動計画の推進および定期的見直し
			10	超過勤務縮減に向けた取り組みの強化
			11	自己実現、自己開発のための環境整備・研修機会の充実
② 男女がともに担う家庭生活の支援	ア	家庭における男女の自立促進	12	男女別役割意識の是正
			13	男性の育児・家事・介護の参加促進と事例報告
	イ	安心して生活できる支援体制の充実	14	男性のための「育児講座」の実施
			15	各制度の利用または休暇等取得者の事例・体験報告
			16	育児休暇・介護休暇の取得促進とその分析
	ウ	地域活動への参加推進	17	地域・学校行事の把握
			18	関連機関や市民グループからの経験情報の収拾・蓄積

男女がともに担う
日田市職労委員会

③ 男女が協働する組合運動の展開	ア	全員参加の意識づくり	19	メディアを主体的に読み解き発信する能力の育成
			20	固定的性別役割分業・慣習を解消するための学習会・研修会の開催
			21	役員体制の見直しと組織力の向上
			22	ジェンダーに敏感な視点を組み込んだ教宣活動
			23	男女がともに担う組織形成のための調査の実施および情報・資料収集提供
	イ	各種活動への女性の参画推進	24	女性の参加意識を高めるための学習会の推進
			25	女性が率先して参加できる諸行事の見直し
			26	女性のための相談事業の拡充
	ウ	女性の能力活用と運動強化	27	企画・立案部門への女性の参画機会拡大
			28	女性主導による交渉の実現
	エ	組合員の交流促進	29	男女がともに参加できる地域貢献活動
			30	指導者等の人材育成
			31	テーマに沿った討論会の開催
			32	自治研集会の開催
			33	男女間の融合（料理教室やレクレーションの実施）

日田市
特定事業主行動計画

（日田市職労解説版）

～ 母性保護と
子どもの健やかな成長を願って ～

・・・・・・　目　次　・・・・・・

妊娠期間中・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
出産のとき・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
産後のとき・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
育児のとき・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
母性保護のための制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
その他（時間外勤務の縮減）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
妊娠・出産・子育てに関する制度一覧・・・・・・・・・・・・・・・・11

妊娠期間中

① まず、妊娠が分かったら出来るだけ早く所属長に報告しましょう。

所属長は、妊娠中又は出産後１年を経過していない女性職員の健康や安全に配慮し、その職員の業務の分担を見直しましょう。

② 妊娠中又は出産後の女性職員の健康指導等

妊娠中又は出産後１年以内の女性職員が、保健指導又は健康診査等を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇（有給）です。

☆妊娠中の定期的な妊婦健康診査（健診）や産後の健康指導(１回)が該当します。

取得単位：日または時間での取得が可能です。

出産のとき

① 育児参加のための特別休暇（男性職員のための休暇）

妻の産前・産後期間中に、出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子（実子・養子・配偶者の子）を養育するため、勤務しないことが相当であると判断される場合に請求に基づき認められる特別休暇です。

妻が安心して出産に臨めるよう育児に参加しましょう。

☆生まれるまでは、上の子を養育するための休暇となります。

☆出産予定日の６週間（多胎の場合は１４週間）前から産後８週間を経過する日までの間で５日まで付与されます。

取得単位：日または時間の取得が可能です。

② 出産補助休暇（男性職員のための休暇）

男性職員が、妻の出産に伴う準備や付き添いなどを行う場合に、請求に基づき認められる特別休暇です。

5日に拡大されました

育児のとき

④子どもの看護を行う等のための特別休暇

中学校就学前の子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に、請求により与えられる特別休暇です。

☆看護する子一人につき年５日の範囲で取得ができます。

☆負傷又は疾病の範囲：基本的に、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪や発熱、または予防接種（任意のものも含めます）や、健康診断を受けさせるための付き添いなども含まれます。

ただし、治療後の社会復帰のための機能回復訓練（リハビリ）は含まれません。

取得単位：日又は時間での取得が可能です。

妊娠・出産・子育てに関する制度一覧

時期	制度名	対象		制度概要等		区分	給与支給
	名称	男性職員	女性職員				
妊娠期間中	妊産婦の健康診査		○	概要	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員に与えられる休暇	特	○
				期間	妊娠の段階に応じて1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間		
				単位	日または時間		
	深夜勤務及び時間外勤務の制約	○	○	概要	妊娠中又は、出産1年を経過しない女性職員が請求した場合に、1週間につき40時間、1日につき8時間を越えて労働させてはならない制度。	-	-
				期間	妊娠中又は出産後1年以内		
	妊娠障害休暇（つわり休暇）		○	概要	妊娠障害のため勤務することが困難である場合に与えられる休暇	特	○
				期間	14日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間		
				単位	日または時間		
	産前休暇		○	概要	8週間以内（多胎妊娠は14週間）に出産予定の職員に与えられる休暇	特	○
				期間	産前8週間（多胎妊娠は14週間）前から出産の日まで		
出産のとき	育児参加休暇	○		概要	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	特	○
				期間	5日以内		
				単位	日または時間		
	配偶者出産休暇	○		概要	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う職員に与えられる休暇	特	○
				期間	5日以内（取得可能期間は、出産日以後の場合では概ね2週間以内）		
				単位	日または時間		
産後	産後休暇		○	概要	出産した職員に与えられる休暇	特	○
				期間	出産した日の翌日から8週間（多胎出産は14週間）		

日田市特定事業主行動計画

何やらむずかしい計画のように聞こえますが、簡単にいうと、職員のみなさんが「仕事」と「家庭生活」を両立できるように職場全体で支援していくための計画です！次代を担う子供たちの誕生と、その健やかな育成を目標としていますので、みなさんには率先した取り組みをお願いしています。
・・・とはいえ、計画の知名度もまだまだ低いと思いますので、今後、このチラシで少しずつ周知を図っていきます(*’▽’)！

計画の主な内容

1　母性保護に関する事項

3　時間外勤務の縮減に関する事項

4　休暇取得の推進に関する事項

5　その他

pickup!!

子の看護休暇

★職員が負傷または疾病の子の世話や予防を
行うために勤務しないことが相当と認められる場合
に取得可能な特別休暇です。
職員の取得日数は年々増加中！積極的な取得を行いましょう。

Q1.　子の範囲は？
職員が養育する満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子です。

Q2.　何日取得できるの？
1人につき年5日の範囲内で、日または時間を単位とします。

Q3.　負傷や疾病の範囲は？
風邪や発熱等を含めてあらゆる負傷や疾病が含まれます。
なお、中学校就学の始期に達する日以降は、感染症等に伴う看護のみに限られます。

Q4.　看護の内容は？
負傷や疾病による治療・療養中の看病及び通院等の世話で、後遺障害の機能回復の介助は含みません。予防のための世話は看護に含みます。

男女がともに担う日田市職労実行委員
岩下洋子、家永一生、石井洋二、穴井典子、財津隆弘、河津みき、田吹美代、橋本裕太

日田市職員初
男性の育休取得者

＜私の育児休暇＞

- ９月１日から１ヶ月間、職場、組合の皆様の後押しもあり育児休暇をいただき、チャレンジしております。
- 母親がいない状況でおむつ交換・着替え・食事・寝かしつけなど最初はうまくいかず、子どもに泣かれ時間は経たず、１日がとっても長く感じられました。
- ２週間目に入った頃から子どもも慣れてくれたのか、あまりぐずることもなく１日を過ごすことができています。
- 今のところケガや病気もなく、順調に育児ができています、あと半月ですが、子どもとのかけがえのない時間を大切に過ごしたいと思っています。

この後、２名の男性の育休取得者が誕生しました。

一人は６ヶ月、一人は１ヶ月ですが、

実家が離れているため夫婦で協力して育児をするという目的でした。

青年女性部交流

第８回「料理教室」

開催日時：2016.8.11
場　　所：中央公民館 調理室
参 加 者：青年部13名、女性部10名
メニュー ：ホンモロコのから揚げ
～甘辛ソース和え
ホンモロコのかき揚げ丼
きゅうりの甘酢サラダ

A班

B班

C班

自治労日田市
職員労働組合

楽しく和気あいあいと協力しながら、料理を作りました。

日田市の栄養士さん

参加者からの感想

- 最初はどうなる事かと不安でしたが、1時間経ったら皆友達！って感じでした。「ふれあい」も楽しかったし、「料理」自体も楽しかったです。
- まだまだ話したことがない青年部・女性部の部員が多くる中で、今回のような企画は親睦を深める良い機会になりました。班でのチームワークがうまく発揮できたと思います。
- 大勢でする料理は、多少のアクシデントも含め、非常に楽しい一時でした。次回も是非参加したいと思います。
- 料理教室をとおして、料理の腕を上げるだけでなく職員の方とコミュニケーションを図れるので、今後たくさんの人に参加してもらいたいなと思いました。
- Ａ班は若者のグループだったので、息子と料理している気分でした。女性も男性も家事分担し、働きやすい社会になるといいですね。
- とても楽しい教室で、お姉さま方の手際のよさはとても勉強になりました。この経験を活かして料理男子目指して頑張っていきます。
- 料理は、単発ですると楽しいですけど、毎日やってるとメニュー考えたり 大変なんでしょーね。
- やっぱり、料理中の女性陣は心強かったです。

- １人の100歩ではなく、100人の1歩
- アンケートや学習会、交流会を通して、しっかり集約して、１人１人の声を吸い上げて、取り組みに反映
- 男女平等参画社会とは、組合だけの問題ではありません。皆さんが社会で働いてく中で、どのような社会だったら、働き続けられるか、今後も考えながら一つ一つの行動へ

おわり

ご静聴ありがとうございました