

公務非正規女性 全国ネットワーク

(はむねっと)

2025年調査

雇用の安定を求めて！
声を集めて今年も社会へ
届けます。

2025年8月

はむねっとは、2021年に発足し、その後、毎年アンケートを実施し、結果をもとに公務非正規の現状を伝え、改善を求める活動を行ってきました。なかでも、特に、回答者の8割を占めた地方自治体の非正規職員である会計年度任用職員の課題については、この間、総務省や人事委員会に対して改善を求める質問・要望書を送り交渉の場を持つなどの活動を行ってきました。

この5年間で、公務非正規問題の報道や国会での質問は格段に増えてきました。昨年6月には、人事院が国の期間業務職員の3年ごとの公募を不要にし、総務省もそれに続いたため、公募を廃止した省庁、自治体も増えました。しかし、現在も雇用の不安定な状態は続いています。また、今年度は会計年度任用職員制度開始から6年目となり、地方自治体では残念ながら2回目の「3年公募」が実施されてしまう可能性がある年にもあたっています。

私たちは、長期的に働きながら、不安定で、正職員との待遇格差が大きい現在の制度の問題をあぶりだし、矛盾だらけの「会計年度任用職員制度」をはじめとした公務非正規の現状を変えたいと考えています。今年度も多くの声が寄せられています。是非、アンケートから現場の声を聞いてください。

公務非正規女性全国ネットワーク

■調査概要

調査タイトル：はむねっとアンケート 2025

雇用の安定を求めて！

声を集めて今年も社会へ届けます。

目的：公務領域で非正規の立場で働く人たちの現状を当事者の声によって明らかにし、状況改善のために役立てるための調査

実施主体：公務非正規女性全国ネットワーク
(はむねっと)

期間：2025年5月19日(月)～6月22日(日)

方法：グーグルフォームによるアンケート

対象者：非正規で国の機関や自治体で働いている(働いていた)方。

※既に退職された場合でも、2023年4月から2025年3月の間に在職されていた方を含む。

※地方自治体が派遣や業務委託、指定管理者など外部委託した職場(役所の窓口、保育園、図書館など)で働く(働いていた)方を含む。

※大学と独立行政法人は、この調査では対象外。

※性別は問わず、広く回答を求めた。

■調査の特徴

- ・現職者や経験者が中心となっている民間のグループが、当事者に呼びかけ実施したアンケート
- ・5年間継続して調査を実施している(2023年は「会計年度任用職員」に限定した調査)。
- ・全国の幅広い地域から回答が寄せられた。
- ・国や地方自治体で働く、幅広い職種の方からの回答が寄せられた。
- ・女性からの回答が9割
- ・司書(学校司書を含む)からの回答が多い(5割超)。
- ・2025年は、会計年度任用職員制度が導入されて6年目となり、一部地域では、現職を含む働き手の2回目の公募が実施される可能性が高い。一方で、2025年6月25日には、総務省が事務処理マニュアル(第2版)の改正を通知し、地方自治体に対して、会計年度任用職員の給与水準について「必ずしも上限を設ける必要はない」に修正された。しかし、マニュアルでは、「再度の任用」に関しては変更がなく、雇用不安は続いている。

■調査結果概要(新設した設問★)

回答数 484件 有効回答 480件

●回答者属性

- ・回答者性別・女性が94%
- ・10代から66歳以上まで幅広い年代から回答あり。もっとも回答が多いのが50代で38%。次いで40代の25%(40～50代で全体の6割)



- ・最終学歴は大学が半数以上（56%）。続いて、短大（23%）、大学院（10%）。（2020年時点の国の調査で示されている女性の大学進学率51%、大学院進学率6%と比較して高い）
- ・配偶者がいる人が68%、いない人が28%（2020年時点の国の調査で示された50歳時点の女性の有配偶者率71.7%、未婚者率16.4%）
- ・新規回答者が64%（2024年は65%）
- ・91%が現役で働いている人
- ・退職した人が辞めた理由は、47%が「雇止め」、パワハラ・セクハラで辞めた人が23%
- ・46都道府県からの回答があったが、そのうち41%が関東からの回答

●職種

- ・職種は提示した14職種に留まらず、幅広い領域で非正規が働いていることがわかる。
- ・回答者が多かったのは、学校司書、図書館職員、一般事務職員、保育士

●名前以外で呼ばれた経験があるは36%

- ・就業形態の略称「会計年度」「会計」「会任」「臨時」「バイト」や、給与形態から「賃職」「2級」といった呼称も複数の人が記した。
- ・職名を略した〇〇補助員（保育補助員、図書館補助員、学校図書館補助員）や、受託先会社名も挙げられた。
- ・「お手伝い」「その人」という呼称まであった。

●就業形態

- ・就業形態は70%がパートタイム会計年度任用職員

★担っている職務

- ・正規職員に仕事を教える、決裁書の起案をしている人とした人が25%、経理、人材育成に20%が従事していると回答。正規職員と同等の仕事をしている。

★人事評価

- ・人事評価制度の有無やその結果を含め、「わからない」の比率が20%超で、特に人事評価に対する不服申し立て窓口については、60%がわからないと回答。肝心の情報が当事者に届いていない、知らされていない。

●労働時間

- ・労働時間は、週30時間以上35時間未満が34%、次いで20時間以上30時間未満が24%、35時間以上38時間未満が14%で、48%が週30時間以上38時間未満
- ・全体の半数以上（58%）は30時間以上

●給与

- ・年間就労収入は、200～250万円が最も多く、続

- いて100～150万円と250～300万円が16%
- ・250万円未満が全体の58%。フルタイム会計年度任用職員の約6割（58%）が300万円未満
- ・過去調査をみても200～250万円未満がもっとも多い割合
- ・主たる生計維持者は、34%
- ・自分の収入がなくなると家計が非常に厳しいという回答が53%と最も多かった。
- ・就業時間数が長い人でも年収が低い人がいる。
- ・シングルの135人（うち離・死別26）のうち70人（うち離・死別13）が250万円未満で52%

●勤続年数

- ・現在の職場に11年以上の人が21%、6年以上の人が42%
- ・同じ職場に11年以上勤務の人が毎年2割近くいる。通算では4割以上

●病気休暇

- ・病気休暇が「ない」は10%、「あるかどうかわからない」が28%
- ・1週間以内の病休にも証明が必要は16%
- ・「1～5日で有給」16%、「無給」は20%、昨年より有給自治体は増えたことがわかる。

●体調／相談／感じている問題点

- ・体調については、過去調査と同様で、身体面で、やや不調が27%、不調と足すと34%が不調傾向。メンタル面も同様に、やや不調が29%、不調とあわせると40%がメンタル不調傾向。
- ・将来不安はこれまで同様、時々感じる、一定の時期に感じる、いつも不安を足すと94%が将来不安。昨年に引き続き不安傾向が強かった。
- ・職場で問題があった際の相談先は、「上司や同僚」。ただし、「問題を感じたがどこにも相談していない」人も少なくない。
- ・組合に加入し活動している人たちからの回答も一定あった（45件）
- ・相談に行った結果は、対応してもらい状況改善が得られたという人が一定数いた（92件）、一方で、状況改善につながらなかったという回答も多かった（78件）
- ・公務非正規として働くなかで感じる問題は、「雇用が不安定」がもっとも多い回答（2022年、2024年と同様）。続いて、「正規登用の道がない」、「給与が低い」、「やりがい搾取」、「正職員との待遇格差が大きい」と続く。

★再度の任用の上限回数の撤廃

- ・廃止になったが20%、公募は続けているが37%、わからないが30%

■調査から見えてきたこと

●雇用不安／雇止め

- ・2023年、2024年調査と同様に、辞めた人の4割が「仕事を続けたかったが、雇止めにあった」と回答しており、現に雇止めが起きている。
- ・回答者の6割が、もっとも問題だと感じることで「雇用の不安定（有期雇用である）」「正規雇用の道がない」をあげており、多くの人が将来への不安を感じている状況が続いている。

●長期で働いている人がいる

- ・これまでの調査と同様に、同じ職場に、11年以上働いている人が一定数（21%）おり、実態として、長期継続的な雇用（任用）が行われている。

●現在も続く細切れ雇用

- ・学校職場では、学期ごと雇用のような細切れ雇用の実態がある。

●正規職員と同等の仕事

- ・正規職員に仕事を教える、決裁書の起案をしている人とした人が4人に1人。経理、人材育成に5人に1人が従事。非正規が「補助的」とはいえない職務を担っている。

●年収の低さ

- ・4割が200万円未満、6割が250万円未満と、これまで同様に、年収が低い状況が続いている。
- ・週当たりの勤務時間数が長い人でも、年収が低いこともあらためて確認された。また、配偶者のいない層で250万円未満が5割に達している。

●病休制度

- ・これまでの調査結果でも、心身に不調をかかえている人が少なくない状況が明らかだが、病休制度が未整備、またはあっても無給で数日取得が可能という状況で、制度整備の必要がある。
- ・自治体間格差も大きい。

●相談先がない

- ・問題を感じた際の相談先として、もっとも多かったのは職場の上司や同僚があげられているが、「問題は感じたがどこにも相談しなかった」、「相談先が分からず諦めた」人が一定数いる。
- ・人事評価制度や再度の任用の制度変更などに対する「わからない」の回答の多さは、少なくとも当事者に情報が周知されていないことを明らかにしている。
- ・組合については、加入して活動している人がいる一方で、「正規職員の組合はあるが、非正規職員が加入できる組合がない」、「加入できる組合があるかどうか分からない」といった人も少なくなく、

組合が非正規の受け皿にはなれていない現状があることがわかる。

●会計年度任用職員制度の問題性

- ・経験が不可欠な職で、継続して働き、正職員に仕事を教えるなどの職務に当たっているにもかかわらず、単年度の不安定な立場に置かれていることの矛盾を多くの人が指摘している。
 - ・会計年度任用職員制度がはじまって6年目となり、「会計年度さん」といった呼称が広がっている。また、「2級」「お手伝いさん」「その人」といった呼び名も使われており、雇用身分による差別／人権侵害の状況が生じている。
- ### ●公共サービスの質／維持
- ・雇用不安や低待遇によって、公共サービスの質や維持に問題が生じている。
 - ・非正規公務員が担う仕事とそれによって支えられているサービスの持続が不可能な状況。

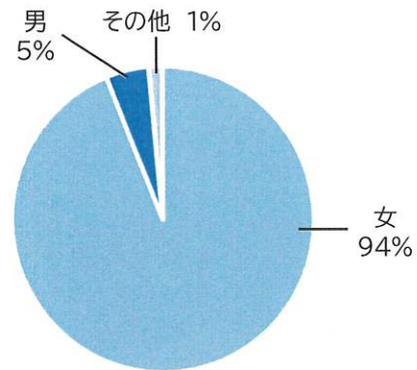
◆この先に求められること

- ・昨年6月には、人事院が、「期間業務職員」（国の非常勤職員）の3年ごとの採用選考を不要にし、連続更新を可能とする方針を打ち出した。またそれに続き、総務省も、人事院の方針を受け、3年ごとの公募について記していたマニュアルの改訂を行い、地方公共団体に通知を出した。こうした流れを受け、公募制を廃止する動きもみられる一方で、変化が見られない職場もある。数年ごとの採用選考を抜本的に見直し、安定雇用を前提とした制度に改めること
- ・公務職場における男女間、及び正規／非正規間の賃金格差を見える化し、同一価値労働同一賃金を前提とした制度に改めること
- ・仕事に見合わない低い待遇、不十分な休暇制度等を改めるための国によるより手厚い財政措置を求めていくと同時に、国が措置しているにもかかわらず、活用できていない自治体もあることを調査し、不合理な待遇格差の改善を求めていく
- ・公務領域で働く非正規職員が安心して相談し、解決につなげていける相談窓口の設置とその周知を求めていく
- ・数年ごとの公募・恣意的な雇止めを可能とする公務における有期雇用制度を根本から変え、無期雇用を前提とする法整備を早急に進めるよう求めていく
- ・現在も続く空白期間（学期ごと雇用）の解消

■集計結果（有効回答 480）

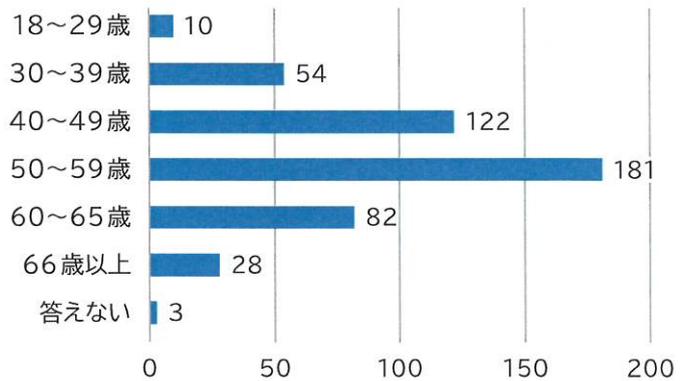
◆回答者性別 回答者の9割は女性

女	451	94%
男	22	5%
その他	7	1%
合計	480	100%



◆回答者年代 40・50代で6割

18～29歳	10	2%
30～39歳	54	11%
40～49歳	122	25%
50～59歳	181	38%
60～65歳	82	17%
66歳以上	28	6%
答えない	3	1%



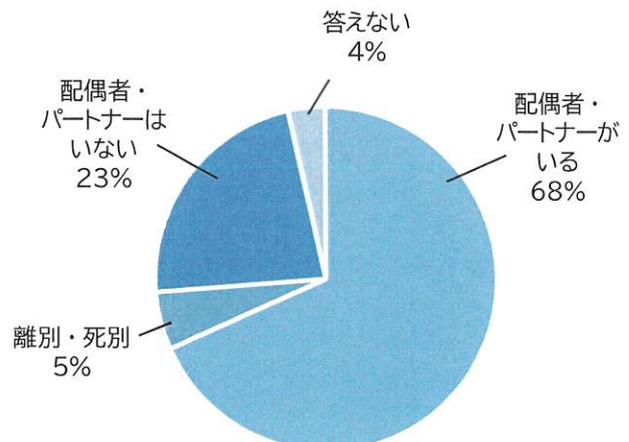
◆最終学歴 56%が大学卒

高等学校	29	6%
専修学校（専門学校）	18	4%
高等専門学校（高専）	3	1%
短期大学	108	23%
大学	269	56%
大学院	49	10%
答えない	4	1%
	480	100%



◆配偶者の有無 シングルの人が28%

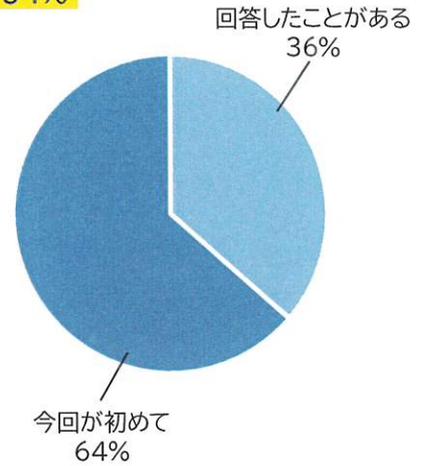
配偶者・パートナーがいる	328	68%
配偶者・パートナーと離別・死別	26	5%
配偶者・パートナーはいない	109	23%
答えない	17	4%
	480	100%



◆これまでのむねっと調査に回答したことがあるか

新規回答が64%

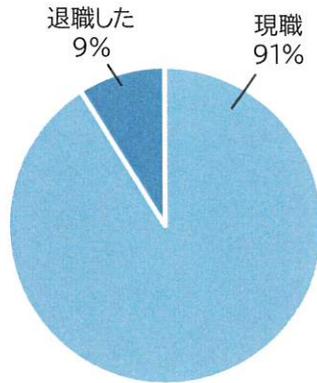
今回が初めて	305	64%
回答したことがある	175	36%



◆現在の在職状況

9割が現職

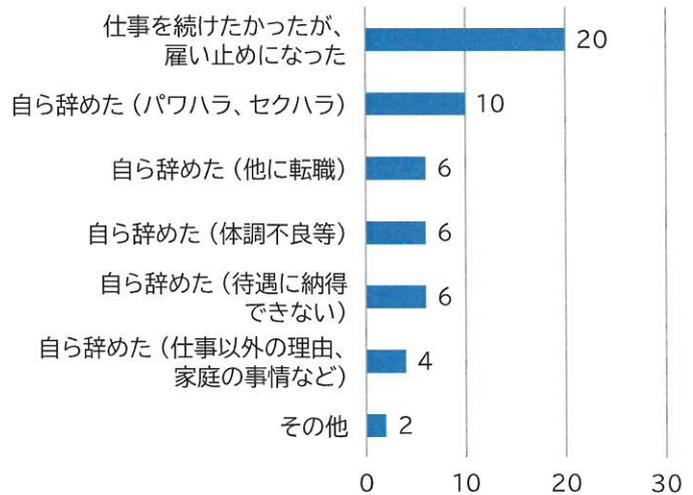
現職	437	91%
退職した	43	9%



◆辞めた理由(複数回答可 N=43)

退職した人の4割は雇止め、パワハラ・セクハラで辞めたが2割

仕事を続けたかったが、雇い止めになった	20	47%
自ら辞めた(パワハラ、セクハラ)	10	23%
自ら辞めた(他に転職)	6	14%
自ら辞めた(体調不良等)	6	14%
自ら辞めた(待遇に納得できない)	6	14%
自ら辞めた(仕事以外の理由、家庭の事情など)	4	9%
その他	2	5%

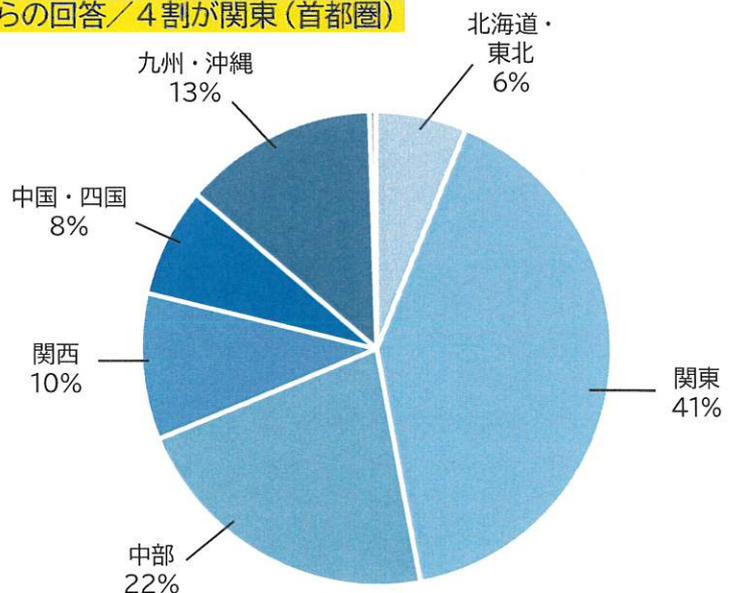


◆勤務地の地域

全国の幅広い地域からの回答/4割が関東(首都圏)

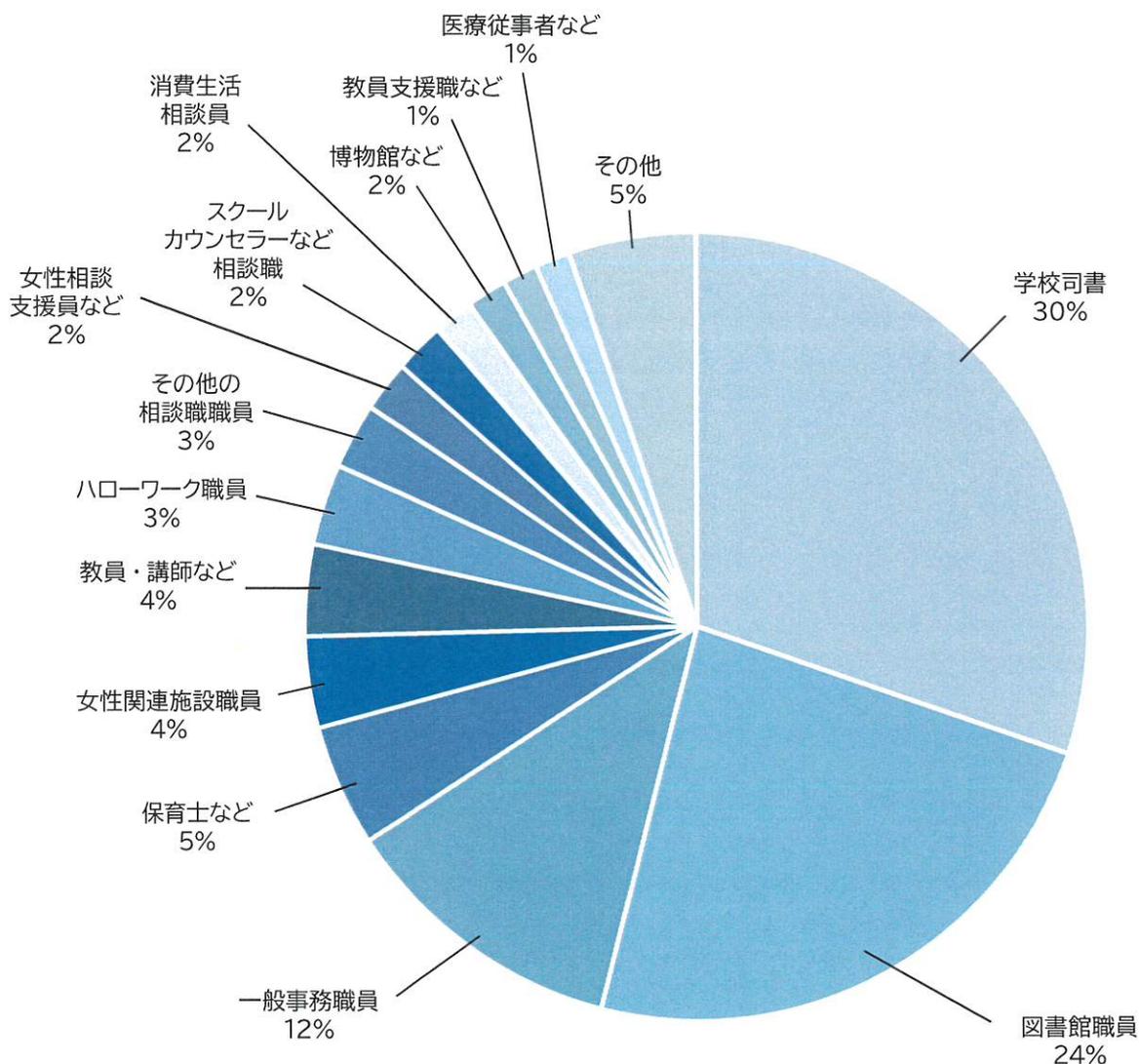
ブロック別に集計

北海道・東北	30	6%
関東	196	41%
中部	104	22%
関西	48	10%
中国・四国	36	8%
九州・沖縄	64	13%
回答しない	2	



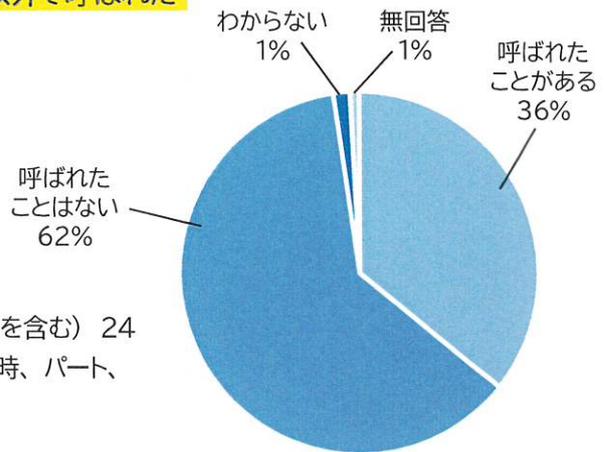
◆職種 提示した14職種に留まらない幅広い職種からの回答

学校司書	145	30%
図書館職員	114	24%
一般事務職員(学校事務を含む)	57	12%
保育士・保育補助	24	5%
女性関連施設職員(男女共同参画センターなど)	18	4%
教員・講師・助手・外国語指導助手(ALT)など	18	4%
ハローワーク職員	16	3%
その他の相談職職員	13	3%
女性相談支援員(婦人相談員)	10	2%
学校に関わる相談業務職員(スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー)	10	2%
消費生活相談員	8	2%
博物館(美術館、資料館、文学館、動物園、植物園、水族館などを含む)職員	8	2%
教員支援業務職員(ICT支援員、エデュケーション・アシスタント、スクールサポートスタッフ、部活動支援、特別支援学級支援など)	7	1%
医療従事者(助産師・保健師・看護師・など)	7	1%
その他(技能労務職員、家庭児童相談員、公民館及び類似施設職員など)	25	5%



◆名前以外で呼ばれたことがあるか **36%は名前以外で呼ばれた**

呼ばれたことがある	172	36%
呼ばれたことはない	297	62%
わからない	7	1%
無回答	4	1%



○呼ばれた呼称の例

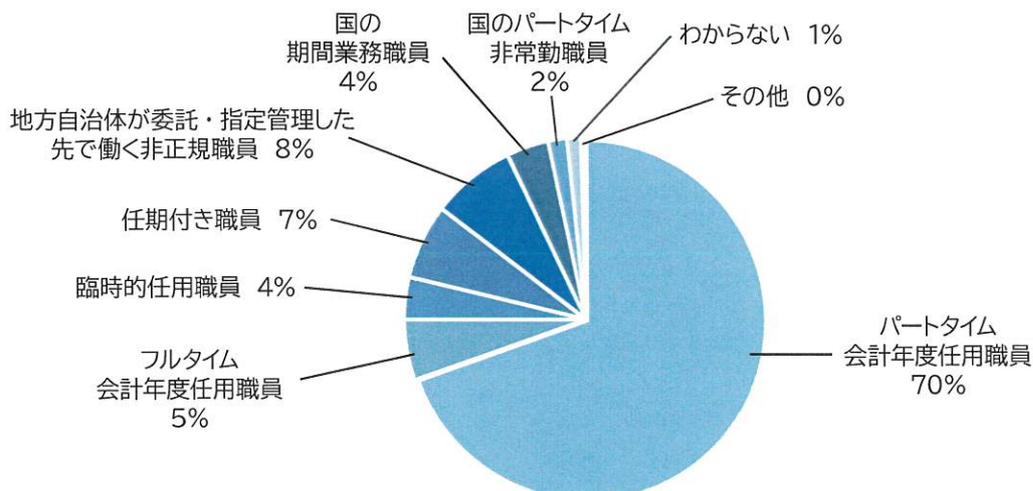
- ・会計年度（会計、年度、会任、を含む） 27
- ・司書（図書の先生、図書室の中の人、臨時司書、図書、を含む） 24
- ・その他雇用形態を略して（非常勤、嘱託、任期付き、臨時、パート、アルバイト、バイトなど） 13
- ・受託先会社名（ナビ、TRC など） 5
- ・お手伝い 2
- ・職名を略して（相談員、支援員、奉仕員、補助員、事務、専任、母子父子、心理、家児相、難病など）
- ・給与から（時間額制、二級、賃職）
- ・その他（スタッフ、サポーター、日直・宿直、その人）

◆就業形態 **7割がパートタイム会計年度任用職員**

注：会計年度任用職員のフルタイムは適当りの時間数と調整するなど、判別できるものは精査した

地方自治体のパートタイム会計年度任用職員（週の勤務時間が38時間45分未満）	334	70%
地方自治体のフルタイム会計年度任用職員（週の勤務時間が38時間45分で退職金支給対象者）	26	5%
地方自治体の臨時的任用職員（週の勤務時間が38時間45分、正規職員の欠員対応など、任用期間6か月以内）	18	4%
地方自治体の任期付き職員（5年以内の任期のある職員）	32	7%
地方自治体が委託・指定管理した先で働く非正規職員	36	8%
国の期間業務職員（週の勤務時間が常勤職員の3/4を超える）	18	4%
国のパートタイム非常勤職員（週の勤務時間が常勤職員の3/4以下）	8	2%
わからない	6	1%
その他	2	0%

※その他は、地方自治体からの委嘱と回答しており、職務形態の判別がつかない



◆担っている職務（複数回答） **正職員と同等の仕事を担当している人が多数**

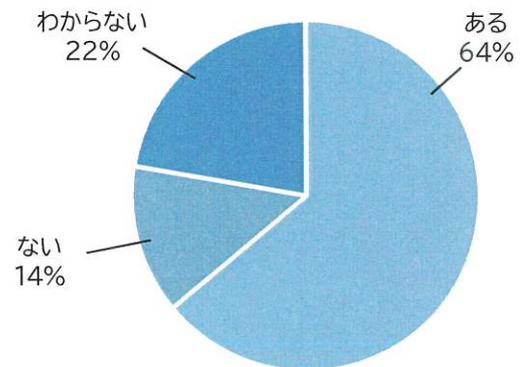
正規職員に仕事を教えている	127	26%
決裁書を起案している	118	25%
物品の購入や支払いを担当している	102	21%
人材育成を行っている	94	20%
条件付き採用期間中に新人研修講師をしている	46	10%
勤務シフト表を作成している	43	9%
クラス担任をしている	13	3%
予算管理	5	1%

(その他)

正規職員がしている仕事と同じ仕事に多数従事／正職員で同様同等の仕事をしている人はいない／立案企画の運営・報告／滞納者の納付相談及び財産調査や強制徴収着手の決定／ボランティアに仕事の指示／部署のチーフ職／体系的なカリキュラムの作成と実施／正職員不在で1人で窓口電話対応／業務に関するマニュアルの作成

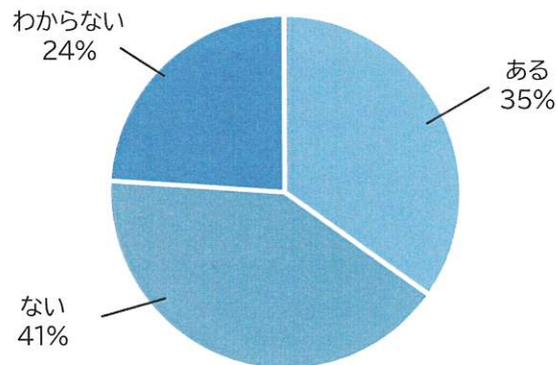
◆人事評価制度があるか **情報が当事者に届いていない、知らされていない**

ある	307	64%
ない	66	14%
わからない	107	22%



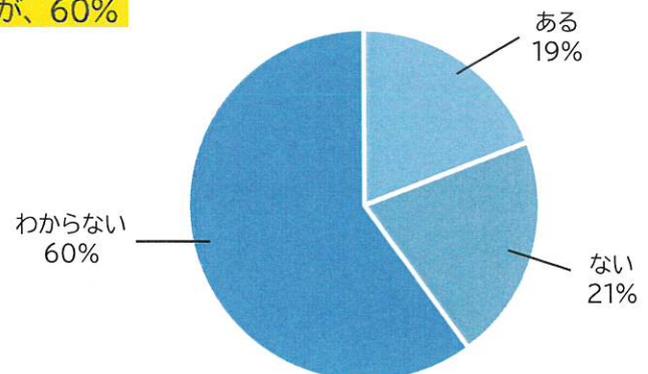
◆評価結果の本人への開示はあるか

ある	167	35%
ない	198	41%
わからない	115	24%



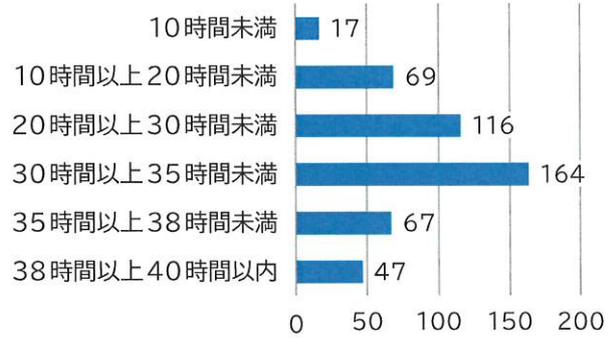
◆不服申し立ての窓口はあるか **「わからない」が、60%**

ある	92	19%
ない	100	21%
わからない	288	60%



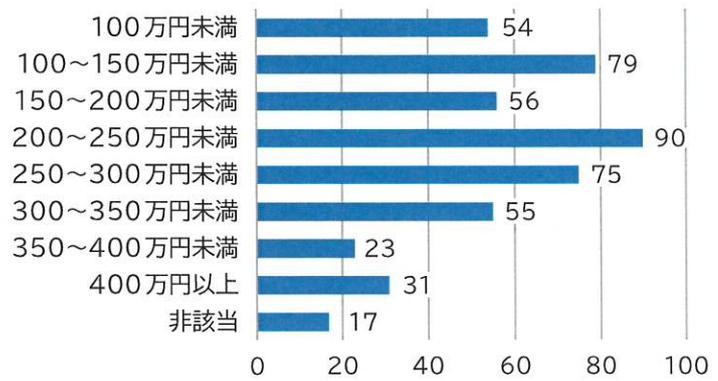
◆週当たり労働時間 **6割は30時間以上**

10時間未満	17	4%
10時間以上20時間未満	69	14%
20時間以上30時間未満	116	24%
30時間以上35時間未満	164	34%
35時間以上38時間未満	67	14%
38時間以上40時間以内	47	10%



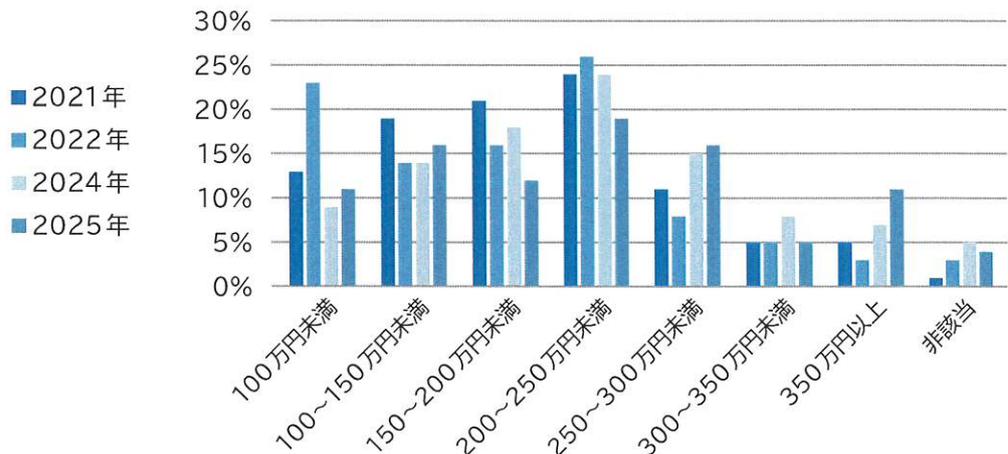
◆就労収入 **250万円未満が6割(フルタイム会計年度任用の6割が300万円未満)**

100万円未満	54	11%
100～150万円未満	79	16%
150～200万円未満	56	12%
200～250万円未満	90	19%
250～300万円未満	75	16%
300～350万円未満	55	5%
350～400万円未満	23	5%
400万円以上	31	6%
非該当	17	4%



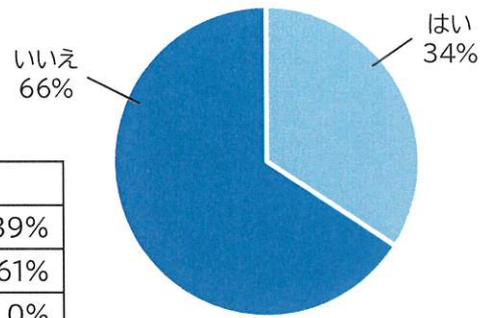
参考) 2021年～2025年調査 **過去調査をみても200～250万円未満がもっとも多い割合**

年	2021	2022	2024	2025
100万円未満	13%	23%	9%	11%
100～150万円未満	19%	14%	14%	16%
150～200万円未満	21%	16%	18%	12%
200～250万円未満	24%	26%	24%	19%
250～300万円未満	11%	8%	15%	16%
300～350万円未満	5%	5%	8%	5%
350万円以上	5%	3%	7%	11%
非該当	1%	3%	5%	4%
その他	2%	1%	0%	0%



◆主たる生計維持者が **34%が主たる生計維持者**

はい	164	34%
いいえ	316	66%

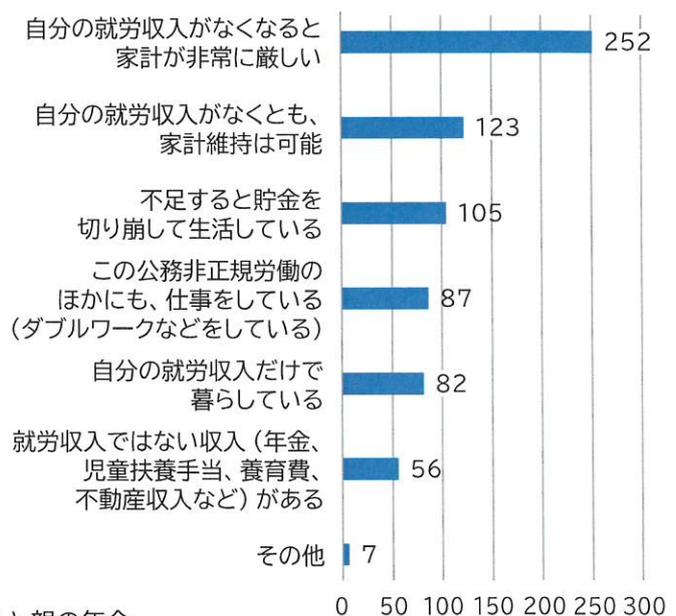


参考)

	2021年		2022年		2024年	
はい	440	35%	239	34%	266	39%
いいえ	801	64%	461	65%	410	61%
不明	11	1%	1	1%	0	0%

◆収入の位置づけ(複数回答可) **自分の収入がなくなると家計が非常に厳しいという人が半数**

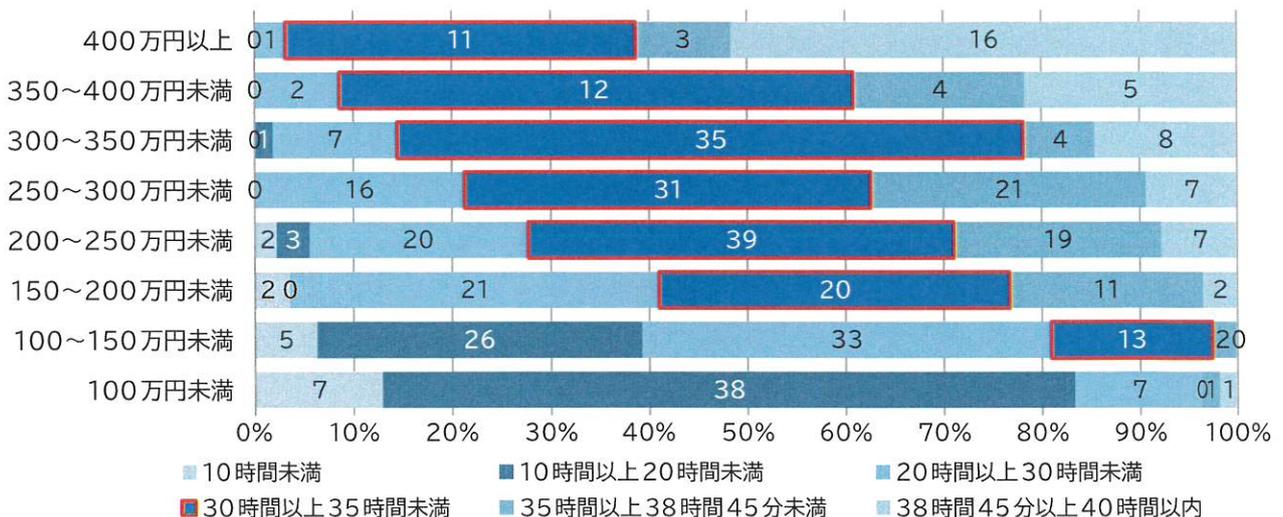
自分の就労収入がなくなると家計が非常に厳しい	252	53%
自分の就労収入がなくとも、家計維持は可能	123	26%
不足すると貯金を切り崩して生活している	105	22%
この公務非正規労働のほかにも、仕事をしている(ダブルワークなどをしている)	87	18%
自分の就労収入だけで暮らしている	82	17%
就労収入ではない収入(年金、児童扶養手当、養育費、不動産収入など)がある	56	12%
その他	7	1%



その他)

仕事をしている両親と暮らしている/自分の就労収入と親の年金
 実家に暮らし生活費の一部を家族に頼っている
 両親の年金と妹の収入/子どもから支援がある

◆年収×就労時間 n=463 (非該当を除く) **勤務時間が長くても年収が低い人がいる**



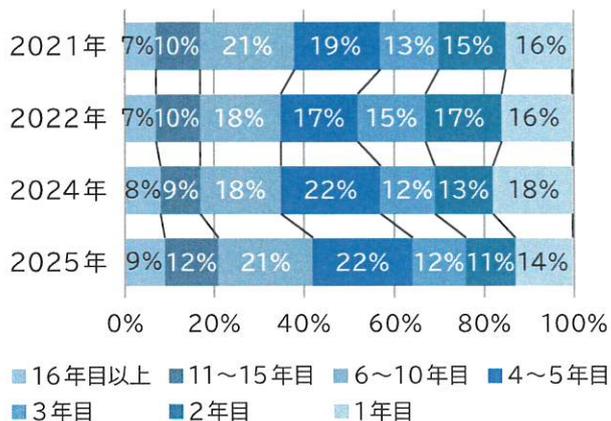
◆勤続年数 **現在の職場に11年以上の人が21%、6年以上の人が42%**

	通算		現在	
16年以上	136	28%	45	9%
11～15年目	94	20%	56	12%
6～10年目	113	24%	99	21%
4～5年目	79	16%	104	22%
3年目	25	5%	56	12%
2年目	16	3%	51	11%
1年目	17	4%	69	14%

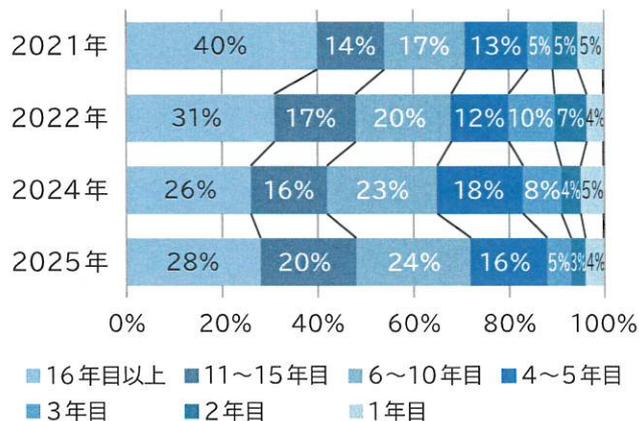
**同じ職場に11年以上勤務の人が
毎年2割近くいる。6年以上が4割。**

通算では、11年以上勤務の人が4～5割。
6年以上が7割。

現在の職場の勤務年数（推移）

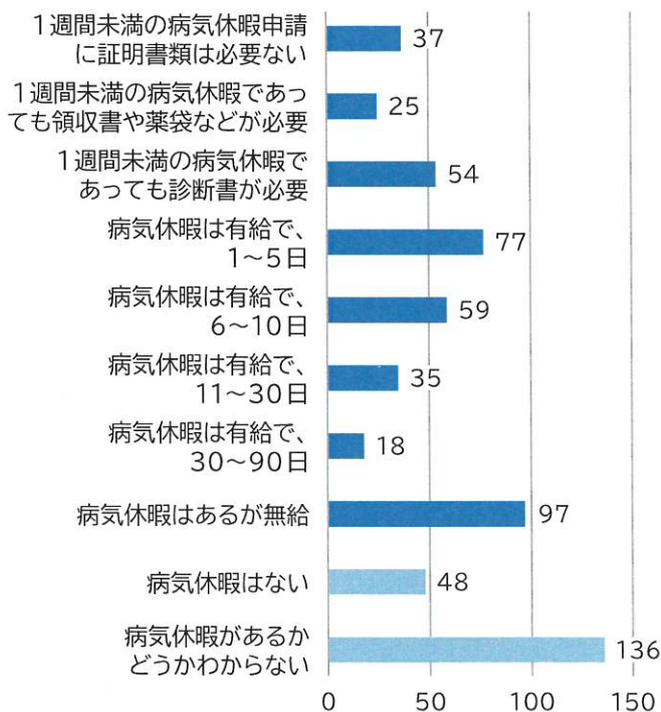


通算の勤務年数（推移）

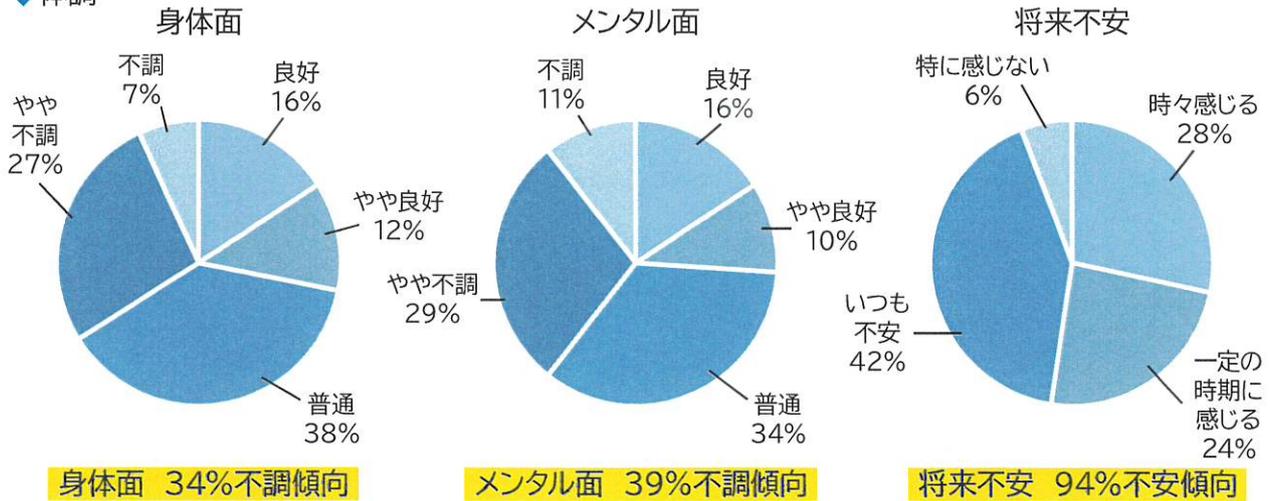


◆病気休暇の有無 **病気休暇がない人が10%、わからない人が28%**

1週間未満の病気休暇申請に証明書類は必要ない	37	8%
1週間未満の病気休暇であっても領収書や薬袋などが必要	25	5%
1週間未満の病気休暇であっても診断書が必要	54	11%
病気休暇は有給で、1～5日	77	16%
病気休暇は有給で、6～10日	59	12%
病気休暇は有給で、11～30日	35	7%
病気休暇は有給で、30～90日	18	4%
病気休暇はあるが無給	97	20%
病気休暇はない	48	10%
病気休暇があるかどうかわからない	136	28%



◆体調



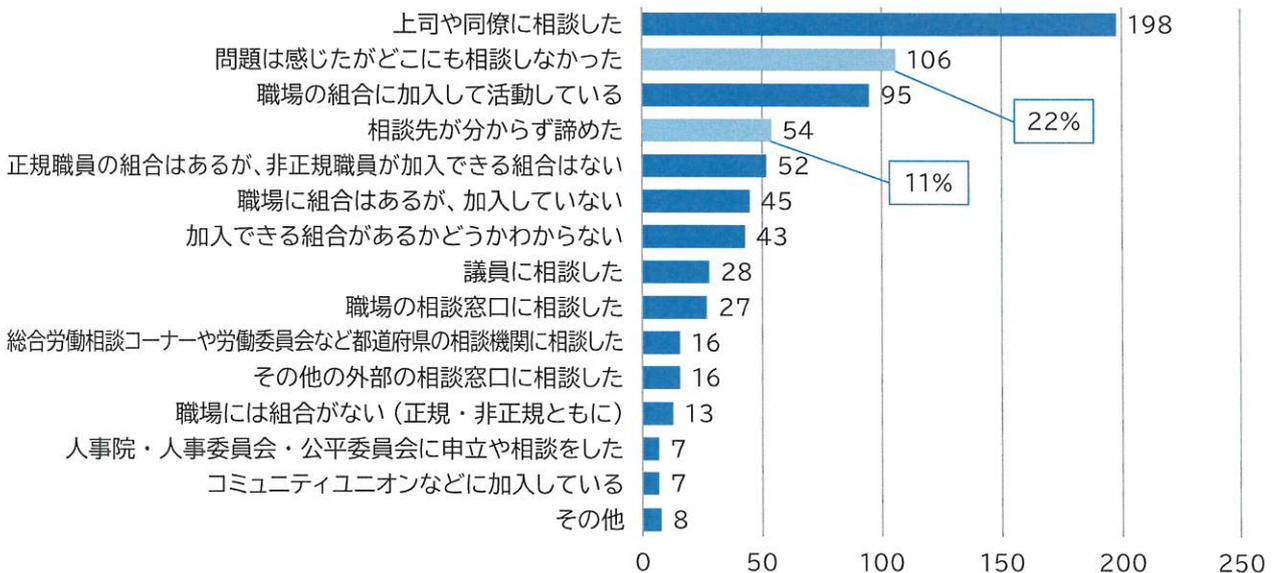
◆経年変化

状態	身体				メンタル			
	2021年	2022年	2024年	2025年	2021年	2022年	2024年	2025年
不調	6%	6%	6%	7%	11%	9%	11%	11%
やや不調	27%	23%	30%	27%	35%	28%	30%	29%
普通	45%	42%	38%	38%	35%	37%	36%	35%
やや良好	9%	10%	12%	12%	8%	9%	10%	10%
良好	13%	19%	13%	16%	11%	17%	12%	16%

将来への不安	2021年	2022年	2024年	2025年
いつも不安	37%	31%	44%	42%
一定の時期に感じる(更新時期など)	25%	18%	21%	24%
時々感じる	32%	41%	30%	28%
特に感じない	7%	10%	5%	6%

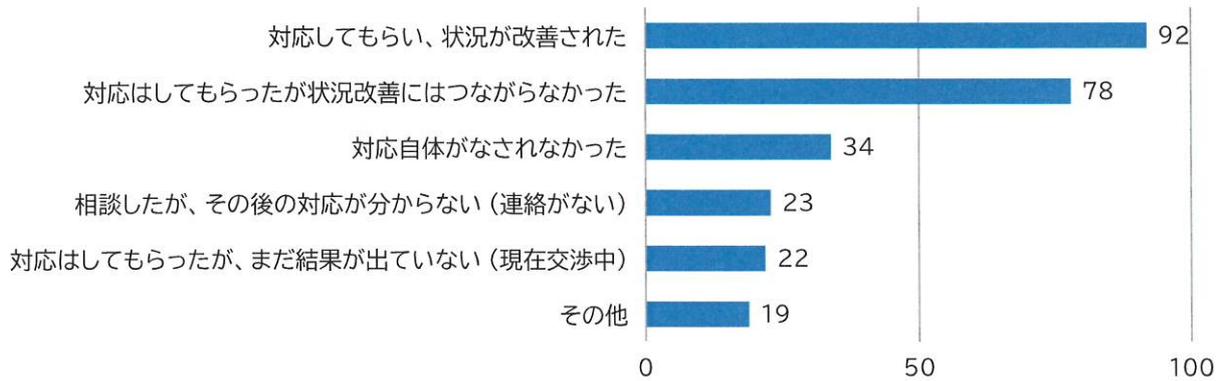
◆問題があった際にどこかに相談したか(複数回答可)

相談しなかった2割・諦めた1割 あわせて3割



◆相談を行った結果について

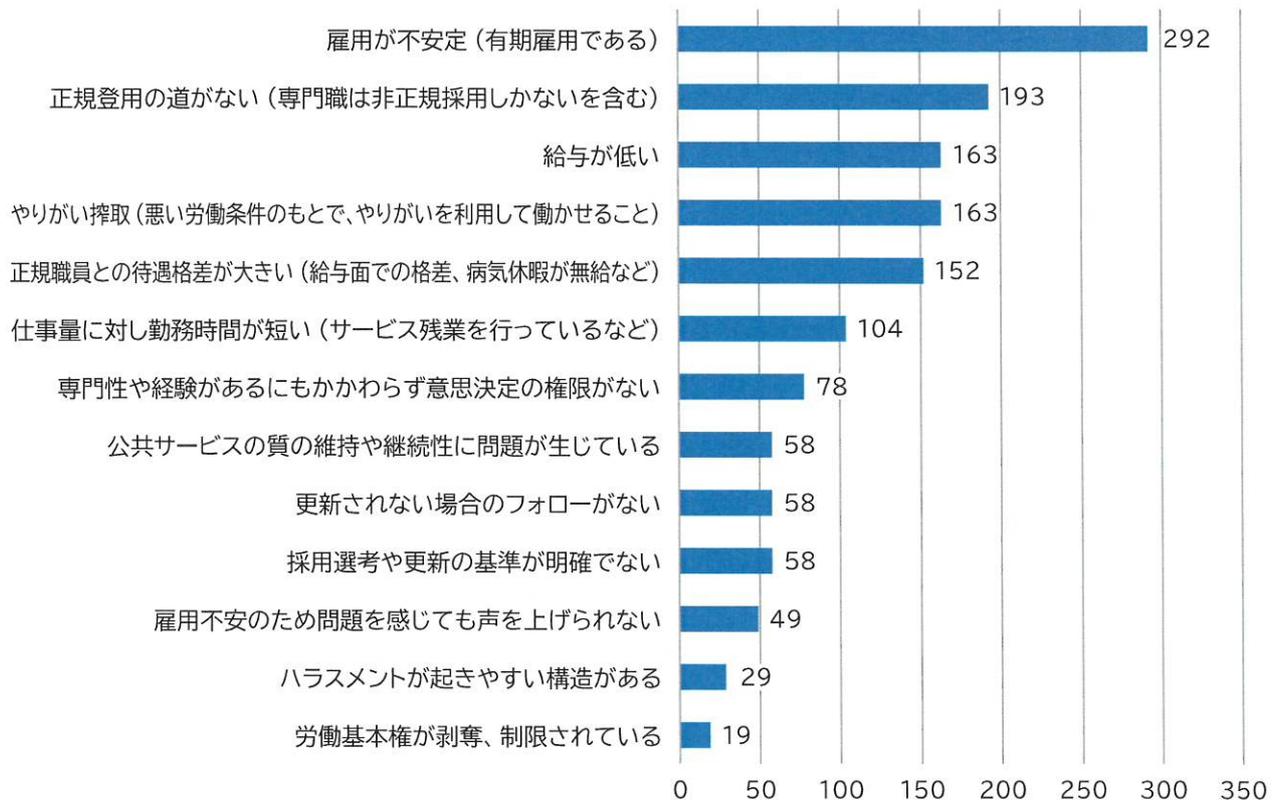
相談した人のうち半数は、対応はされたが改善が得られない、対応されなかった、結果がわからない



(その他)

相談しても何も変わらない／話を聞いてもらったが話聞くだけで次のアクションはない
 メール相談したが当たり障りの無い回答で何の参考にも改善にもならなかった
 期待しない／社会的問題であり国のあり方国民のあり方に課題あり
 対応してもらい、状況が改善されたが、相談当初は相手にされず丸め込まれそうだった。

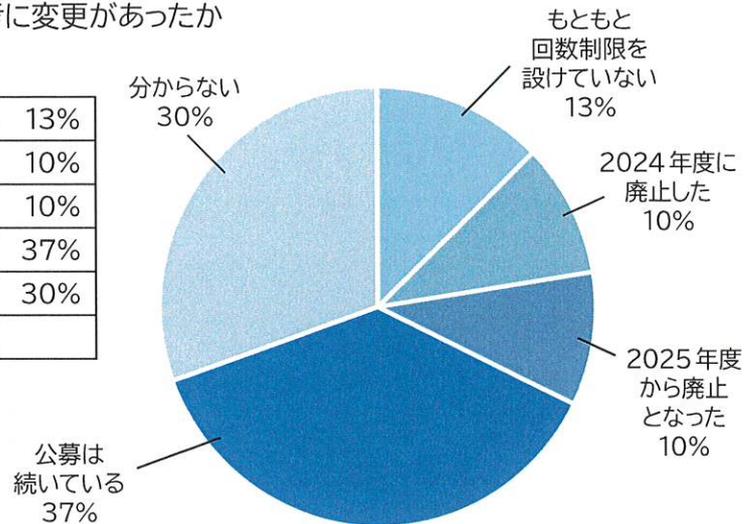
◆問題だと感じること（上位3つ） 雇用不安定、正規登用がない、給与が低い、やりがい搾取



◆再度の任用の上限回数規定や公募選考に変更があったか

約4割で「公募が続いている」

もともと回数制限を設けていない	48	13%
2024年度に廃止した	37	10%
2025年度から廃止となった	37	10%
公募は続いている	141	37%
分からない	115	30%
合計	378	



■アンケート自由記述（括弧内は、回答者年代と職種、回答者が男性の場合は性別）

理不尽な雇止め

●途中採用で4年と9か月働きました。もともと、職場自体が定数割れで、上司からはほとんど説明なく、生活保護面接相談員の仕事の在り方も、20年以上の福祉職の経験があるので自分で勉強して考えてきました。研修は正規だけがほとんど。こんな職場はやめてやるといつも思っていました。雇止め。人事評価で課長から呼ばれることもなく、こっそり評価しているんだなと思っていました。

（66歳以上 ケースワーカー）

●毎年評価は行われ、評価は標準または比較的良い部類だったが、5年目の公募で私が最年長だったせいか、不合格となった。他の自治体では公募を取りやめたところもあるので理不尽とは思う。

（66歳以上 図書館職員）

●昨年度末、私の職場では大々的な公募が行われ、それまで一緒に働いてきた仲間数人が不合格となり職場を去り、職場は緊張感と暗い空気になってしまいました。公募の期間は業務どころではなく、結果のことを

考えないようにして業務に集中するようにしていたのは苦しかったです。人の雇い方として、普段一緒に働く同僚を同じ条件で5年毎に競わせるという方法には、怒りと疑問を覚えます。（50代 図書館職員）

●事前説明もなく、3月になってから不採用通知の手渡しのみ。説明を求めても面接の結果との一言だけでした。退職までの残りの日々も、声かけも全くなく、退職日も眼中にない態度でした。非正規職員の仕事は仕事内容が正規職員と同じであっても評価されない、また最後も、きちんと人格を尊重した態度で接して頂けなかったことは虚しい限りでした。（60代 一般事務職員）

●26年心理職員として働いてきましたが、昨年度末、5年で一斉公募を受験し雇止めされました。雇用だけでなく、生活、人生、健康、仲間、そして何より自分を失ったことで、トラウマを体験し、PTSDの急性期症状が出現しました。「不合格になったのは自分に能力がなかったから」と独りで抱え込んでいた私に、「自己責任ではない。腐らずに生きてほ

しい」と組合の仲間や同僚、上司などたくさんの方から言葉をいただき、前を向くことができました。非正規公務員も労働者だということを蔑ろにされていることです。このことから、現役職員を雇い止めする一斉公募や、恒常的な仕事なのに1年の有期雇用とする会計年度任用職員制度は廃止すべきだと思います。正規・非正規という分断を生むくりではなく、労働者という大きいくりですべての労働者が働き続けられるよう、自治体当局や社会を変えていくため、みんなでつながり声をあげ続けることを改めて決意しました。

（60代 家庭児童相談員）

●2025年度から公募廃止であり、2024年度に障害者雇用は3年毎の公募を迎え、6年目で雇止めとなった。

（40代 男性 一般事務）

雇用の不安、生活への影響

●採用面接は例年2月下旬、世帯主として失職の不安で毎年ストレスだった。本年3月上旬に不採用を言い渡された。4月から勤務できる職場を探すには時間的に無理があり、ひとり職場のため有休消化もできな

かった。区民の相談（長期的な事案多数）を預かる職員が1年雇いの不安定な雇用であることを不思議に思う。相談職に就く者にはこころの安定が必要不可欠と考える。

（50代 家庭児童相談員）

●がんばっても評価されない。うんざりしているけど、辞めたところで暮らしていけない。正職員の道はないし、不安しかない。（40代 図書館員）

●どう評価されてるか分からない。更新回数撤廃について町議会の議題にさえ上がらない。将来の計画が立てられなくて不安でしかない。

（30代 一般事務職員）

●5年公募は撤廃されたが、厳しい継続条件が付けられ1年毎の更新時に解雇されやすくなった。公募制度があってもなくても同じです。

（60代 保育補助）

●会計年度任用職員6年目、非常勤職員も含めると16年目となりました。2-3年で異動する職員に対して、色々仕事を教えることが多く、今年度は新規採用職員が着任したため、丁寧に教える日々ですが、今年度末の公募で雇止めにあうのではないかと不安です。

（60代 女性関連施設職員）

●学期ごとの契約で非常に不安定な雇用。毎年毎年、履歴書を書き、面接で同じような質問をされるのは、採用する側、される側にとって、時間と労力の無駄だと思う。選考結果が郵便で自宅に届いて開封する時が、とても不安で怖い。毎年こんな事が続くのかと思うと辛い。

（50代 日本語指導員）

●5年で任用期間が切れて、再度採用試験を受ける必要があり、それまで働いていたのに採用されないこともあると聞き、常に不安です。

（30代 教員等）

公募、採用、更新の実態

●1か月更新の事務補助員として休職中の正規職員が復帰するまでの契約。毎月ぎりぎりになって「来月も働いてくれるよね…？」と言われ、雇用の不安定さにいまだにモヤモヤしたものが残る。悪く言えば、扶養内で働きたい人を都合よく使って搾取していたと思う。

（20代 ハローワーク職員）

●「マンネリ化を防ぐ」という理由で、2回更新の後には同一部に再度任用されるためには一度離職し一年以上空白期間が必要とされており、専門性の維持や職場の業務継続性の点、雇用の不安定さの点で大変問題に感じている。

（50代 男性 博物館等）

●長年保育補助として経験しておぼえたこともたくさんあるのに、5年が期限だからって、一般公募をして、試験で落とされるって、意味がわかりません。受かるから、大丈夫って言われることに対しても、一般の人が真剣に職探しをしているのに、試験を受けさせるだけの公募試験って、失礼だと思います。公募試験する意味はなんなのでしょう？

（60代 保育士）

●毎年人事評価はあるのに、5年ごとの公募でも面接がある。人事評価が適切に機能しているなら、更新のための公募による面接は不必要ではないのか。辞めさせるための制度のように感じる。（50代 学校司書）

●4年ごとに公募が行われます。私は公募への応募に迷いましたが、今年度、履歴書を書き、面接を受け、採用されました。いつも隣で働いている職員が面接をしました。正規職員（意思決定をする側）と非正規職員という立場を改めて味わいました。またここ最近、私が所属する相談業務部門の廃止や配置転換について、正規職員の方々が話していま

す。まるで私たちはチェスのコマのようです。専門職だと言葉では言いますが、私たちに決定権はなく、質の良い相談支援ができる環境とは程遠いです。（40代 女性相談支援員）

●毎年、毎年、継続して雇用されるのが不安。民間ではある無期転換が可能となれば、安心して働けるのに、なぜ民間はできて公務では無期転換ができないのか理解できない。

（40代 一般事務職員）

●社会保険に加入させてもらえないため、自分で国民年金を払わざるを得ない。別の職種で残って欲しいと言われたが、給料も有給も賞与もリセットされて未経験の新規採用と同じ扱いにされるため納得できない。

（40代 教員支援職員）

給与、格差

●正職員不足のため、町長より、正職員と同じ仕事をしなさいとお達しが出た。36年働いてますが、現在の給与は高卒並みで、同じ仕事をするのはおかしい。

（50代 一般事務職員）

●一年目と同じ給与に納得がいけないが、嫌なら辞めるしかない（我慢するしかない）。毎年5月1日に、試用期間終了を言われ一年雇用というのを正当化しているが、おかしいと感じている。ボーナスや残業代等がもらえるようになり、これまでの10年以上に渡るお金の搾取を感じた。

（40代 女性関連施設職員）

●週5日働いて資格も持ちながら月11万円。仲間は、仕事終わりに学童保育等で働く者も少なくない。仕事のない夏休みは、学童保育や保育園の短期パートに従事する。

（60代 学校司書）

●今年度突然、時短勤務に変更され、退職金も減額で支払われた。仕事量は変わらず給与はかなり減ったが、

雇い止めに合うのが不安で受け入れるしかない状態。

(50代 一般事務職員)

●勤続年数が上がり仕事の量や質が変わっても、給料が頭打ちのため、仕事内容を改善しようとすればするほど、無気力感に苛まれるのが嫌です。

(40代 その他専門職)

●今年度から賞与が期末手当+勤勉手当の二本立てになる代わりに、毎月の給料が月一万円以上減らされました。年収ではほとんど変わらないと言われても、非常に不可解です。

(50代 ケースワーカー)

●徐々に待遇が改善されてきたことを実感している。制度開始から6年目、正規職員の側からは「勤勉手当まで出しているのだから正規同等に働くのが当たり前」という対応で、今年度は引継ぎも新任研修もないままに予算管理や労務管理、契約事務まで会計年度任用職員に下りてくることになった。それら全てを公務員として公共サービスのため、サービス残業しながらこなしても人事評価はなく、評価ベースの昇給もない状況で、正直、現職で更新を考えるより、転職のための資格取得や情報収集に時間を割いたほうがいいのではないかと迷っている。

(40代 図書館員)

●雇う側が、こちらを人として、そして生計を立てている人間としてみていないことが感じられ、苦しくなる。自分は正規であり、相手は非正規だから切り捨ててよいと考えていると感じることがある。同じ、労働者なのに。(40代 学校司書)

専門性への理解・評価がない

●正規職員が無資格で自分よりいい待遇で働き、有資格者の自分たちは休みも少なく給料も低いのはとても複雑。正直、給料も待遇も変わらなくていいので、正規職員の地位が欲

しいです。無資格職員に図書館とはなにかを説明する時間ほど無駄な時間はありません。(20代 図書館員)

●理不尽な場面に会いすぎて疲れました。実務をどれだけ担っても、危険な場面があっても、前面に立っている私たち非正規職員ではなく、正規職員が評価されるだけ。心理的安全性のまったく担保されない環境です。

(40代 スクールカウンセラー)

●正規職員のもつ権限と非正規専門職のもつ職務経験・専門知とのずれや摩擦を、現場任せで決着・妥協する場面が多く、疲弊する。

(60代 女性関連施設職員)

●自分の担当するケースであっても非正規にはケース会議開催や支援内容についての決定権は何もない。

(60代 家庭児童相談員)

●軽んじられると感じるのは募集要項の「資格不問」。待遇への不満等は同職の間でも温度差があるのも課題、これがジェンダーの問題だと意識している人は少ない。(既婚者女性が多数派) (40代 学校司書)

●資格職ではあるが「会計年度」に無用な向学心はいらぬ、といわれました。(50代 図書館職員)

やりがい搾取

●担当校が中高合わせて8校もあり、一校あたりひと月に2日ほどしか訪問出来ないため、常に忙しく、時間が足りないために満足にやりたいことも出来ず、精神的にも精一杯で、残業や自宅に仕事を持ち帰るなどして対応しています。勤務時間はきっちり20時間と決まっていますが、残業代は支給されず、学期任用のため収入が少ないにも関わらず、社会保険を支払うので給与がかなり低くなりました。担当校の数が多すぎる点、その割に給与面の待遇も悪

く、学期ごとの任用のため有給もなし(欠勤扱い)という条件で、まさにやりがいだけを搾取されているように感じます。(50代 学校司書)

●優秀な職員を表彰していますが、学校司書で表彰された方は長時間のサービス残業をしていることを自治体側は把握しています。表彰する際にそれを認識しているという労いの発言もありました。これはやりがい搾取だと感じます。子どもたちのために必要な仕事をしているという思いで真摯に職務に向かっていますが、その気持ちを自治体は利用しているのです。(50代 学校司書)

●経験と知識を安く搾取されているようにしか感じない。周囲は似た状況の女性だらけ(正規での企業経験が長く優秀)で、その方たちの善意と責任感だけで職場が成り立っている。仕事も子育ても頑張った結果が今ならば、キャリアを分断して子どもを産もうと思う女性は今後ますます減ると思う。私も娘には正規の仕事を絶対にやめないように常に言っている。ブラック企業が話題になるが、公務が率先してブラック化を進めている。色々な抜け道を作り、民間よりもずっとブラックだと思う。(50代 一般事務職員)

人事評価

●人事評価は全く意味がない。全てB評価に変更されて終わり。

(40代 その他専門職)

●人事評価制度はあるものの、全員が一律真ん中とするように言われてるらしく、見せてもくれない。評価できるような校長面談も短時間勤務すぎて市職員扱いされていないから、行われぬ。(50代 学校司書)

●人事評価の項目など簡単なもので、あってもなくても関係ないのではないかと思います(人事評価をやってるてい?)。私たちは、がん

ばってもがんばらなくても変わらない。みんな同じ評価で、同じように少しずつ昇給して、昇給も頭打ちになります。(50代 消費生活相談員)

●「雇用条件確認書」に「任用期間は〇年4月1日～〇年3月31日まで、任用の更新はありません」と書かれていて、毎年サインする手が震えます。人事評価も「見せてください」といえば見せてもらえるのですが、園長にどう思われるかなと心配で、勇気がなくて見たいですが見たことはありません。

(66歳以上 保育士)

●業務が明確になっている訳ではないため、その人の能力や努力の違いだと評価、判断されているのではないかと感じてしまうことがあります。子育てをしています、雇用が不安定なので将来の見通しが持てず不安です。また、再度任用されて勤務年数が長くなっていくと昇給はないのに業務や責任が少しずつ増えていく悪循環もあります。

(30代 学校司書)

●会計年度任用職員の人事評価は実施されるようになったが、業務ができたか、できなかったかの二択のみの形だけのもので意味がない。同じ年に新規採用された正職員は着実に昇任していく中で何年働いても「会計年度さん」のままなのは辛い。

(50代 その他相談職)

●毎年履歴書を提出すること、また採用後も異動がないのに年度毎同じ書類を提出することが負担に感じる。人事評価も待遇に全く反映されないのにする意味がわからない。

(50代 スクールカウンセラー等)

必要な情報が知らされていない

●障害者には、非正規雇用から正規雇用へのステップアップ雇用の制度を検討すると人事院の方針があったが、上司を通じて確認したところ、

これまで正規雇用の事例はなく、今後の予定も決まっていないとの事だった。

(40代 男性 一般事務職員)

●公募の回数制限が廃止になったことは知りませんでした。

(50代 学校司書)

●週30時間勤務から週15時間になったが、一度退職したことで、詳しい事の待遇の説明がなかった。失業保険に関する事もわからないまま5年が経過してしまった。

(60代 保育士)

●3年の期間撤廃について、知らないし内規が変わったとの通達はないといわれた。(50代 一般事務職員)

●制度変更について、上司に話をしたが、変更について、上司は知らなかった。(50代 図書館員)

相談先がない、対応されない

●正規職員が正規職員を守る文化の中では非正規雇用職員が訴えた事は改善されない。対策しますと言い時間を稼ぎ、雇用の任期切れを待つという台本が存在するのだと思う。

(50代 女性関連施設職員)

●職場の労働環境が悪すぎて然るべき公的機関に相談しましたが、改善するには相談者(私自身)の名前を勤務先に明かさなければいけないと言われ、それだけは避けたいと言ったらどうしようもできないと言われました。その回答に絶望し、それ以降一切相談していません。諦めの気持ちです。(40代 医療職)

●昨年は会計年度職員だけ課長面談をしてもらえなかった。悩みを相談しても誤魔化されて解決しないことが多かった。(50代 栄養士)

●非正規が理不尽に感じていても相談する人(機関)がない。人事の

正規職員に相談をした人は、嫌なら辞めればよいと(〇〇さんが辛い思いをするのは大変なので・・・という一見優しいと思われる言い方で)言われた。(50代 一般事務職員)

●メンタル相談だけは非常に充実しているが、ワンストップで相談に応じてくれる相談センターが必要。

(年代回答なし 教員等)

病気休暇などの権利

●体調が悪くても、有休がなく休めなかったのが辛かった。

(50代 スクールカウンセラー等)

●非正規だから、働けなくなったら辞めてくださいという雰囲気が強かった。仮に給与がゼロだとしても、人手不足から、結局は辞めるということになる。幸い一か月休んで復帰できたので、私は12年勤めた。

(40代 図書館職員)

●産休はあるが正規職員より日数が短く、育休は実質存在しないため、出産したら産休のみ取って復帰するしかない。これは本当にしんどかった。今はもう子どもは諦めの気持ちでいる。不妊治療をしているが、どうせ育休は取れないので。

(30代 教員等)

●賃金以外の処遇は県内でもとりわけ低く、特に特別休暇に関しては全て無給のお粗末さ。夏季休暇もない、忌引きもない、産前産後休暇も(無給)。こんな会計年度職員の処遇改善のため、労働組合を立ち上げて活動を始めましたが、道は険しいと感じています。でも、1000人以上に背中を押されているとの思いで進んでいきます。(50代 図書館職員)

●正規雇用でなければ産休・育休も取れないため、それまで非正規で働いていた人が、正規で採用されたたん、産休・育休を取ることでもある。どんな雇用状況でも安心し

て産めるようになればいいのに…と感じる。そして、そのような産休・育休の欠員を埋めるのが非正規雇用であることに疑問を感じる。若い世代はそのような非正規雇用を望まない。かつて雇用に恵まれなかった氷河期世代がそのような産休育休代替を埋める様子を見ると、正直少しくらくなる。(40代 教員等)

委託、指定管理先での待遇

●業務委託での待遇は、「会計年度任用職員と同じ処遇を目指している」と知り、愕然としました。

(50代 相談職)

●慢性的に人手がたりず、主婦パート層に頼っているため、専門の司書が育たない。つねに指導者層が不足しているため、サービスの質が落ち続けている。意欲があっても待遇が悪く、つづけられない人がほとんど。また、人材が固定化するためハラスメントもおきやすくなる。

(30代 図書館職員)

●指定管理の民間会社の契約社員、館長クラスで働いている。担当社員は現場におらず、責任に対しての給料、昇給額も少ない。

(50代 図書館職員)

●図書館の指定管理者選定基準や選定方法が疑問。利益追求のみ、現場まかせの業者が選ばれ入札のたびにどんどん職場環境が悪くなる。

(50代 図書館職員)

●3年ごとの入札制度で会社が委託を切られる不安が常にある。実際に委託が切れ、会社を変わらざるを得なかった経験あり。市からのフォローは一切なし。常に人手不足でギリギリの人員配置で、体調が悪くても休めないことがある。利用者サービスの低下につながり、結局は正規職員にもシワ寄せがいつている委託制度はもう限界なのではないかと思う。

(50代 図書館職員)

公共サービスの低下

●専門職である相談支援員の処遇改善を行い裁量を認め、職員が態勢をバックアップする(国の指針)を遵守してほしい。国は、地方自治体が改善しないと分かっている、努力義務にしないでほしい。こんな条件でも頑張っている会計任用職員が持ちこたえられなくなったとき、(ベテラン相談支援員はどんどん退職しています)市民サービスの低下と、虐待やDVの蔓延する社会となってしまうのではないか。

(60代 女性相談支援員)

●配偶者がいて自分以外の収入があるからやっているとされる職業だと思う。実際独身の若手はすぐに退職してしまう。後継者が育たない。経験や知識が必要な職なのに5年で公募。勤務時間は短く、サービス残業が当たり前。これでは先がない。

(30代 学校司書)

●正規職員は数年で異動になるため、専門知識が持たず、業務の継続性も担保出来ない。1年契約の非正規職員も、専門知識は個人差が激しく、同様に業務の継続性も担保出来ない。結局、全体として場当たりので非効率な業務のやり方しか出来なくなっている。(60代 男性 教員支援員)

●地域住民へのサービスというよりは、国の施策の中間窓口という印象。相談支援をしていると、暗澹たる気持ちになる。窓口業務、相談業務こそ社会の窓であるがキャッチする気は全くない。会計年度任用職員を使い倒し、代わりはいると思っているだろう。残念ながら、公募しても常に満たされない人員数。市民サービスが滞ってもお構いなしなのが、この自治体です。市民として情けない。

(60代 その他相談業務)

差別、ハラスメント

●パワハラがあったと訴えた人を追い出すようになっているように感じ

ます 職員はことなかれ主義というか適切に対応してくれません。

(30代 ハローワーク職員)

●嫌な事も理不尽な仕事内容も断ると首を切られそうで断れない。男性の上司から休みの日や退庁後にLINEがあり嫌だったけど更新試験に影響が出たらと思うと異動するまで我慢するしかなかった。4年目の1月中旬に来年から1人期間業務職員を減らす事、6時間のパート勤務になること、退職金がなくなることや伝えられて、試験には合格したものの月給はマイナス4万、年収で計算すると約100万のマイナスになった。毎年どうなるのか不安。

(40代 一般事務職員)

●1人の自立した職員として、生活をしている人間として、扱ってはもらえない。大卒で資格もあるのに、高卒新入職員以下の扱い。正規に対して常に卑屈な態度でいなければ、人事評価と雇用をちらつかされて脅される。非正規というだけで、正規から見下され、パワハラ・モラハラをされ、人としての尊厳も職への誇りも踏み躪られている。

(40代 図書館職員)

●正規職員と非正規職員で立場の違いがあるため、ハラスメント等が発生しても声を上げにくい構造であること。同じ職場の中に違う雇用形態の職員が混在しているため、隔たりを感じてしまったり、帰属意識や所属している感覚が芽生えづらい、育みづらい。(30代 一般事務職員)

その他

●サービス残業の多さに驚いている。(50代 公民館職員)

●キャリアコンサルタントという資格必須を条件に、ハローワークの相談窓口で働いています。非正規は5年ごとの資格更新のために自分のお金と時間を使って、更新講習を受け

ています（資格保持者全員に課されています）。一方で正職員は、業務時間中に職場に講師が派遣されず。理由は「更新にかかる費用がかかり過ぎる」「プライベートな時間が奪われる」というもの。それを非正規の私たちの目にも触れるように、一斉メールをする無神経さ（わざわざ非正規は対象外と記載）。

（60代 ハローワーク職員）

●公募で同僚が退職になり、ショックでした。組合の主要メンバーが3名も不合格になり、組合は組合員を見捨てていることにもショックでした。

（66歳以上 保育補助員）

●滞納者への徴収や納付相談は責任が重く、非正規職員の仕事ではなかったが、正規職員並の仕事をするようになってきた。必要な研修もなく、経験のみで対応していることに、不安も感じます。いつ雇用を切られるかも分からないのも、困ります。

（50代 国民健康保険料徴収員）

●組合のおかげで6年上限が撤廃になって嬉しい。異動時期にもあたるので、準備や職場での引継ぎに専念することができる。

（40代 学校司書）

この先に向けて

●非正規の中にも分断を生み出し、不公平感を深め、特にこの仕事で自立して生計を立てたいと願う若い人達の将来を阻みます。成果を出しても正規として認められないことも切ないことですが、やる気のない非正規と待遇が変わらない、またはそれよりも低いという現実、さらに不条理を強めます。やりがい搾取の結果、真面目で意欲のある人ほど離脱

することになります。シンプルに仕組みを改善することを政府、自治体に希望します。（50代 図書館職員）

●パートにフリー保育士のような働きを求めるのは間違っています。あまりにも安上がりで、明らかに正規が足りません。正規を削って、パートでつぎはぎだらけの配置をするので、正規が17人でパートが23人とパートが正規の数より多いのです。もっと正規の数を増やしてほしいです。

（66歳以上 保育士）

●受験可能年齢に試験が行われなかった世代の働き方の保証をして欲しい。次年度更新されるのか不安を抱きながら公務に従事していることに疲れを感じる。（40代 学校司書）

●正規雇用の募集がないことに加えて、正規登用がないことも疑問を感じている。司書（学校司書も含む）は専門職で、専門的な知識と技術を要する職であり、図書館サービスを高品質で支えるためにも、安定した正規雇用のもと、研鑽を積むことに大きな意味があるはず。また、収入が少なく、1人で暮らすには厳しい状況である。司書になる若年層が多くない上に、パソコン操作など基本的な業務に差し障るレベルの人材しか雇えないのも問題ではなからうか。

（30代 学校司書）

●公募ですっと継続して同じ職場にいる人もいるけど、それなら正職員にしてあげてよと思う。今後の希望を聞いてほしい。

（40代 一般事務職員）

●任期付き職員（正規職員扱い）でも、災害対応や選挙事務に動員され

ることがあり、それならば通常の正規職員に切り替えて欲しい。任期が終われば雇用が無くなる状況では、モチベーションが保てない。正規職員の異動と任期切れとは全く異なるということを知ってほしい。非正規専門職のやりがいと自己犠牲だけで運営している施設は、そのうち人材がいなくなり、運営できなくなると感じる一方、専門職の必要性をいち早く理解して人材を集めている職場はどんどん環境が良くなり施策も充実するといった二極化が発生してきているように感じる。雇用が分からないのに、次年度の計画や予算編成を行うのはおかしいと思う。

（50代 博物館等）

●公務なのだから全員正規で採用し障害者雇用も拡大すべき。

（30代 一般事務職員）

●長く現場を支えてきた非正規教員を正規にしてほしい。毎年違う学校で新しい仕事を覚えて対応していくこと、数百人の子どもの顔名前、性格など知るための労力、教職員とのコミュニケーション、仕事が好きだから続けることはできます。採用試験は毎回二次試験で落ち続けています。8回も。それでも、毎年産休代替えの声がかなりかかります。自分は教員に向いてないのか？続けても良いのか？悩みます。

（50代 教員等）

●会計年度任用職員は「石ころのような存在」と揶揄され、実際に業務を行っているにもかかわらず、正規職員が担当していることになっているケースもあります。制度や職場環境の改善の余地はないのでしょうか。

（40代 一般事務職員）



公務非正規女性全国ネットワーク憲章（はむねっと憲章）

わたしたち「公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）」は、だれもが安心して公共サービスに従事するとともに、だれもが安心して公共サービスを受けることができる社会を目指すため、以下の憲章を守りながら活動を進めることをここに宣言します。

1. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の声を大切にします。同時に、公務非正規の経験者やこの問題に取り組む必要を感じている個人の意見を尊重しながら活動を進めます。
2. はむねっとは、「当事者」を以下のように定義します。狭義の当事者を、現職の公務非正規従事者とし、広義の当事者を、元職、及び、公共サービスを受けている／受ける市民全体を指します。
3. はむねっとは、公務非正規従事者の待遇改善を求めますが、それは、公務正規職員の待遇を下げることで待遇格差を埋めるのではなく、公務非正規職員の待遇を上げる方向での格差改善を求めていきます。
4. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の待遇改善を実現することが、公務正規職員の働きやすさにもつながっていくものと信じています。
5. はむねっとは、公務非正規従事者が多くを占める職場で働く公務正規職員の負担の大きさにも、光が当てられることを目指します。
6. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人をベースとした活動を進めます。
7. はむねっとは、狭義の当事者の声を集めて、広義の当事者である社会全体への呼びかけを行いますが、狭義の当事者がはむねっとの活動に参画しづらい状況下にあることも十分に認識して活動を進めます。
8. はむねっとは、会員の中には、来年や2年先の予定が立てられない狭義の当事者がいることに留意しつつ、可能な範囲で活動に参画できるよう、運営の工夫や改善をしつづけます。
9. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人を会員として活動しますが、活動に賛同する団体との連携やサポートを受けながら、広く社会に向けた活動も目指します。
10. はむねっとは、活動に関わるメンバーのなかにある、年齢や、社会的な立場、学歴その他、それぞれが負っている社会的な背景、特に個人が持つ「特権」を意識すると同時に、一人ひとりが、自分と他者を信頼し、対等であろうとすることを模索し、信頼関係を醸成してゆく努力をしながら活動を進めてゆきます。

公務非正規女性
全国ネットワーク
(はむねっと)
<https://nrwwu.com>



カンパ受付中

私たちの暮らしに身近なところに、公務非正規女性は働いています。でも、それほど、その存在や働きを知られていません。はむねっとでは、公務非正規女性が声を上げていくことで、すべての住民にとって大切な公務のあり方を考え、必要な待遇改善を訴えています。賛同される個人・団体の方は、ぜひ、カンパをお寄せください。



公務非正規女性全国ネットワーク
(はむねっと)
2025年8月発行