

2021年度 兵庫高教組女性部（2021年7月実施）

# 女性部アンケート報告集

労働実態・健康・妊娠出産 ほか



切実な声がたくさん！ 今回はインターネット上でのアンケートも実施！

兵庫高教組は3年ごとに、労働実態や健康・妊娠出産に関する独自のアンケートを実施し、諸制度の新設・拡充を進めてきました。2020年はコロナのため実施できず、今回は4年ぶりに実施となりました。またこのアンケートは、全労連が全国で様々な職場で働く女性労働者対象に実施しているアンケートをベースにして、Google Formsも利用して作成しました。

今回も多くの方々にご協力いただき、ありがとうございました。357名の方の声を集めることができました。（神戸市高で137名 神戸市高以外の兵庫県下11支部で220名）

2021年11月の女性部対県交渉ではこのアンケートを用いて、職場の実態や切実な要求などの資料を作成して、発言もしております。今後もこの結果を大切に活用します。

**「生徒も家庭も大切にしながら、生き生き働き続けられる職場を」**

をめざし、共に学び、本音で語り合い進みましょう。

兵庫県高等学校教職員組合女性部 2022年8月

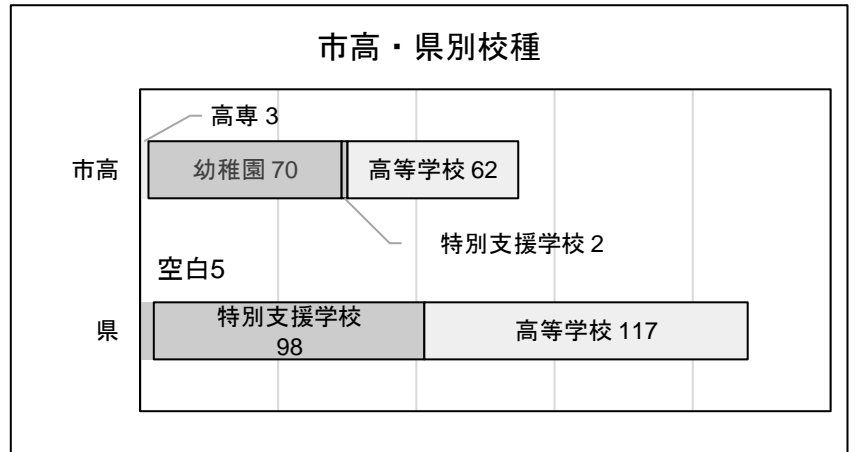
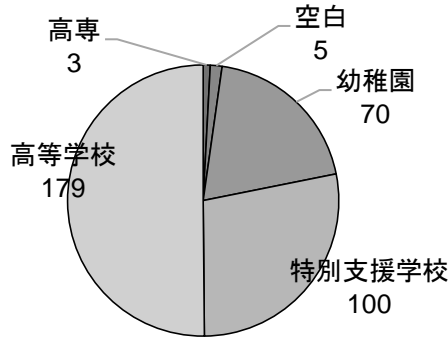
650-0012 神戸市中央区北長狭通5-2-10 TEL 078-341-6745

# 女性部アンケート I ～労働実態・健康～

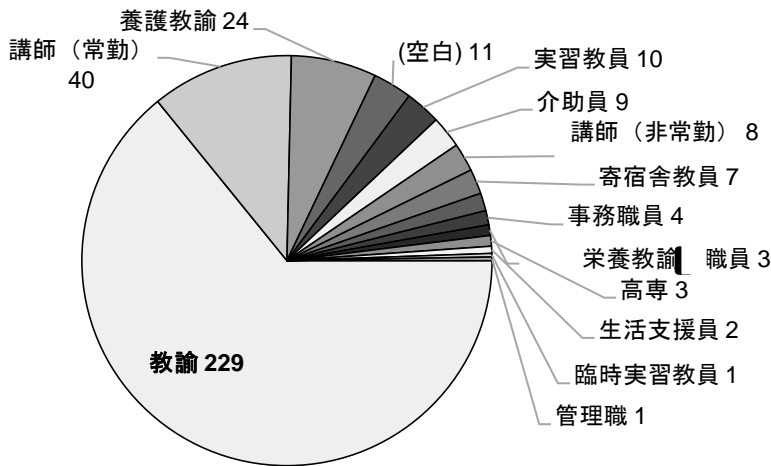
回答者357人（うち神戸市高・幼137人）

\* グラフ内の数字は回答者の人数

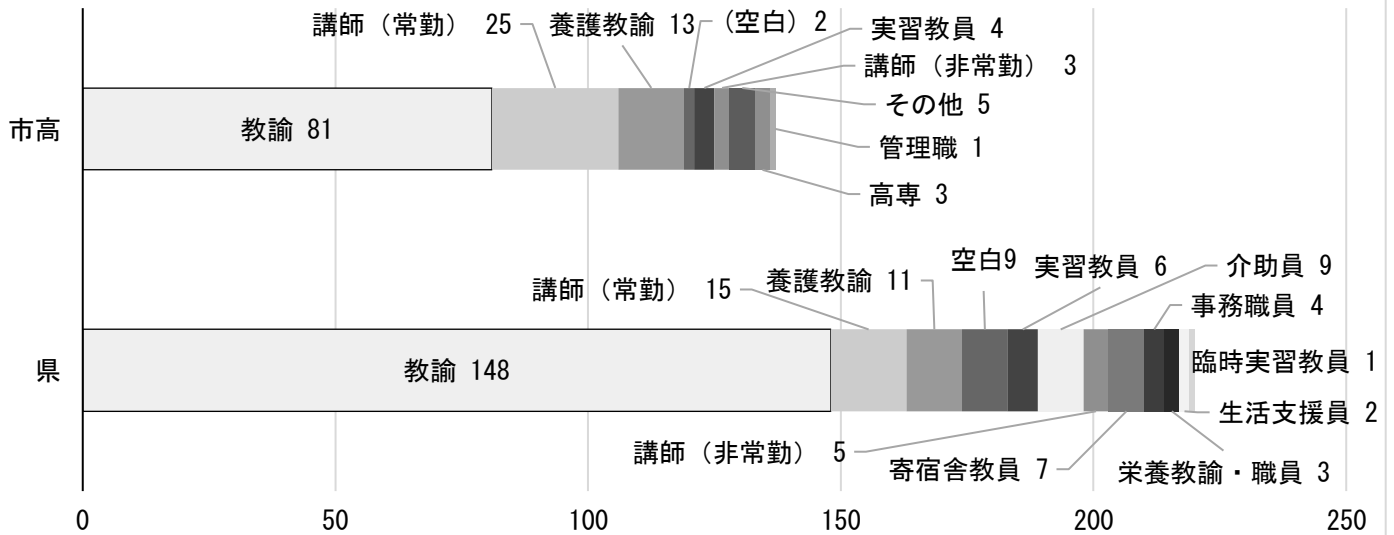
## ① 校種



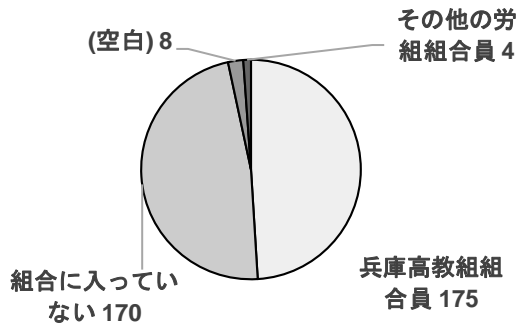
## ② 職種



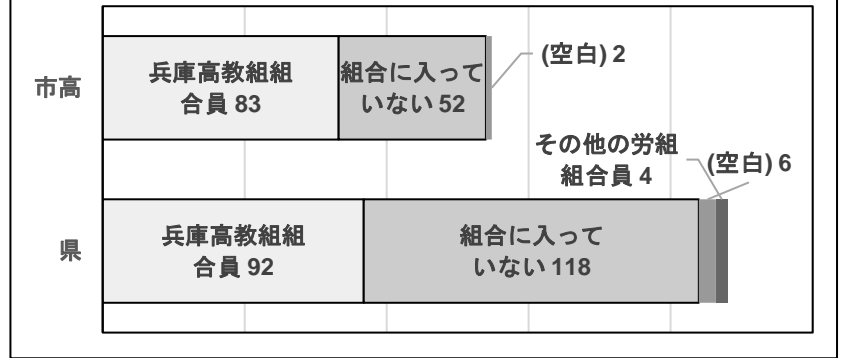
### 職種 (市高・県別)



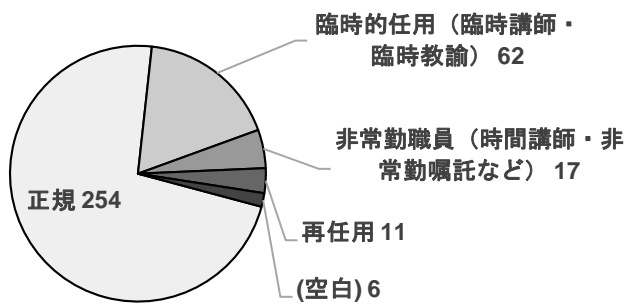
### A 組合加入



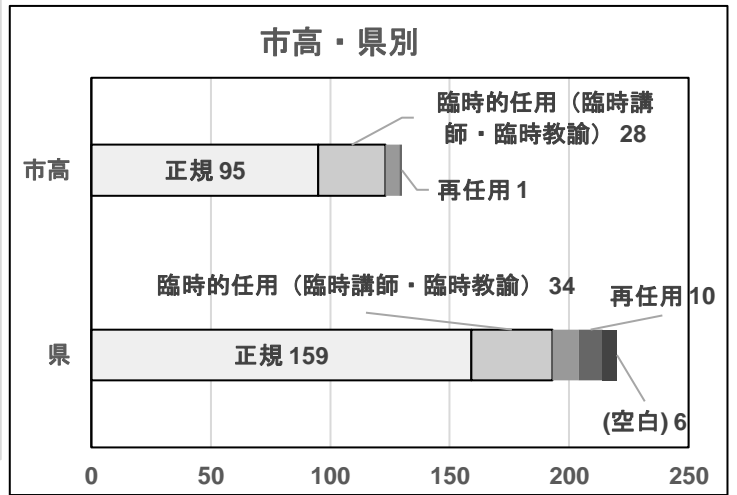
### 市高・県別



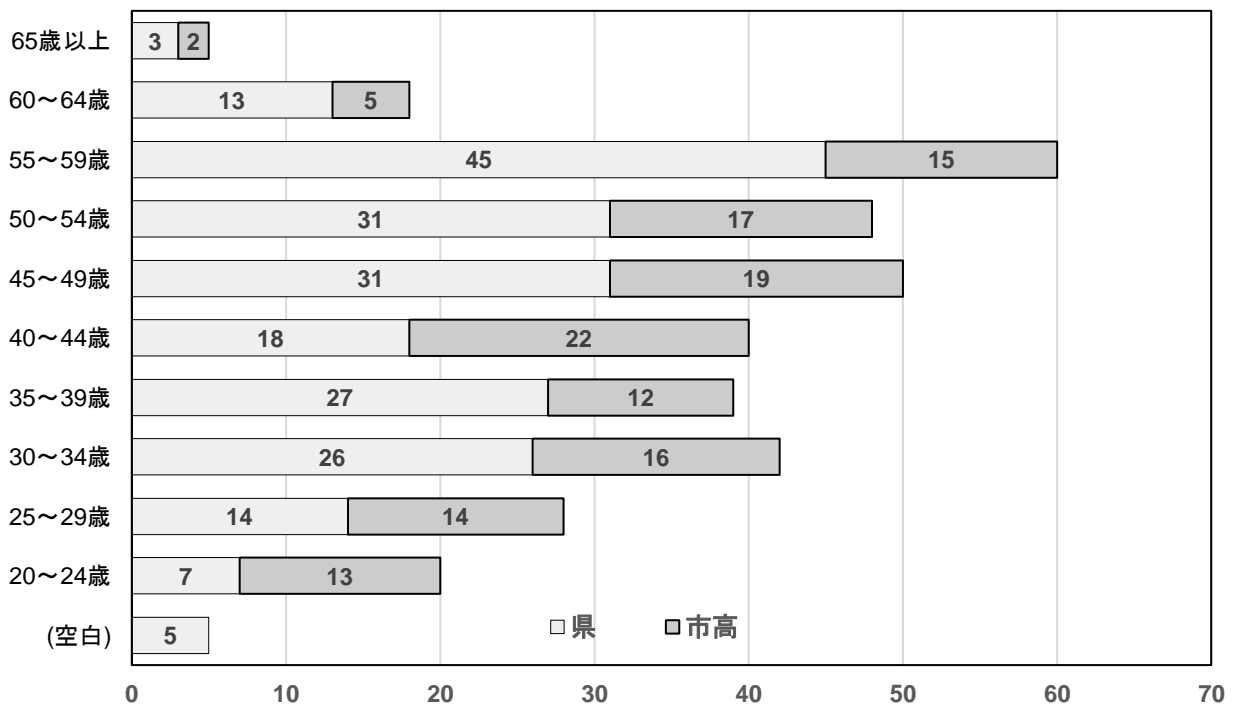
### B 雇用形態



### 市高・県別

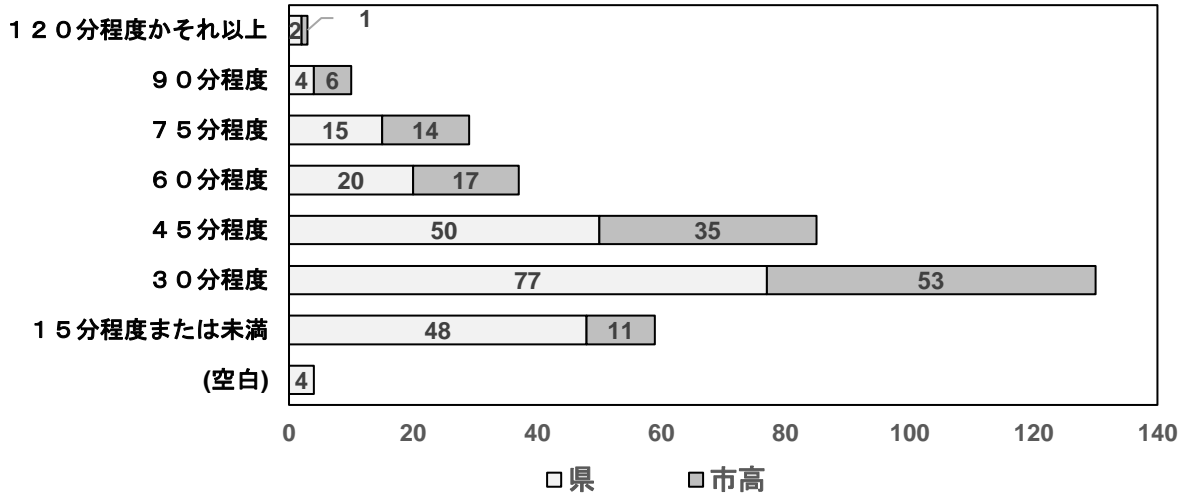


### C 年齢

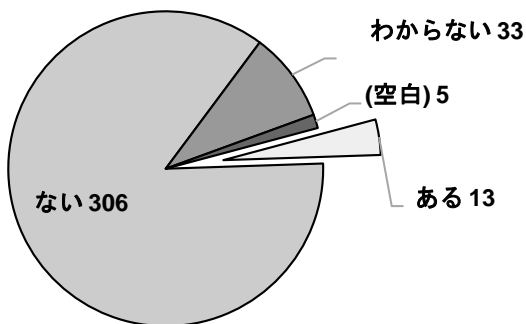


## D 通勤時間 (片道)

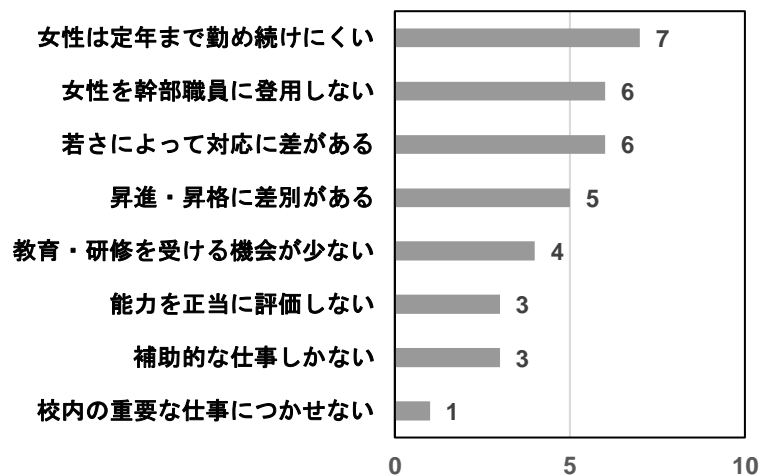
★ 片道に60分程度以上の方が2割以上も!



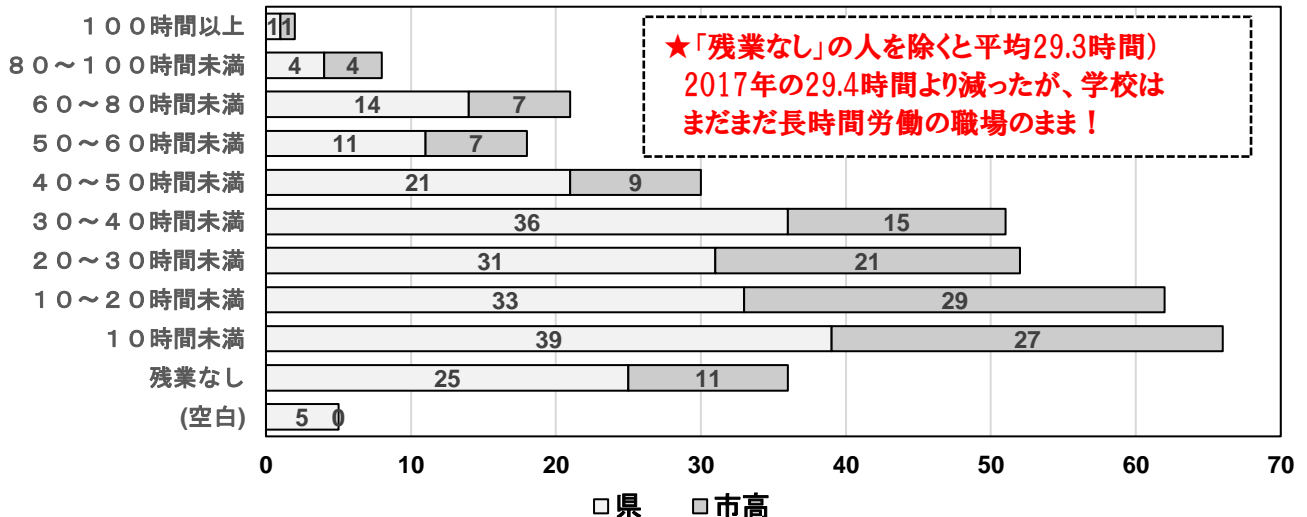
## 1-1 職場の不平等



## 1-2 ある場合の具体例 (複数回答)



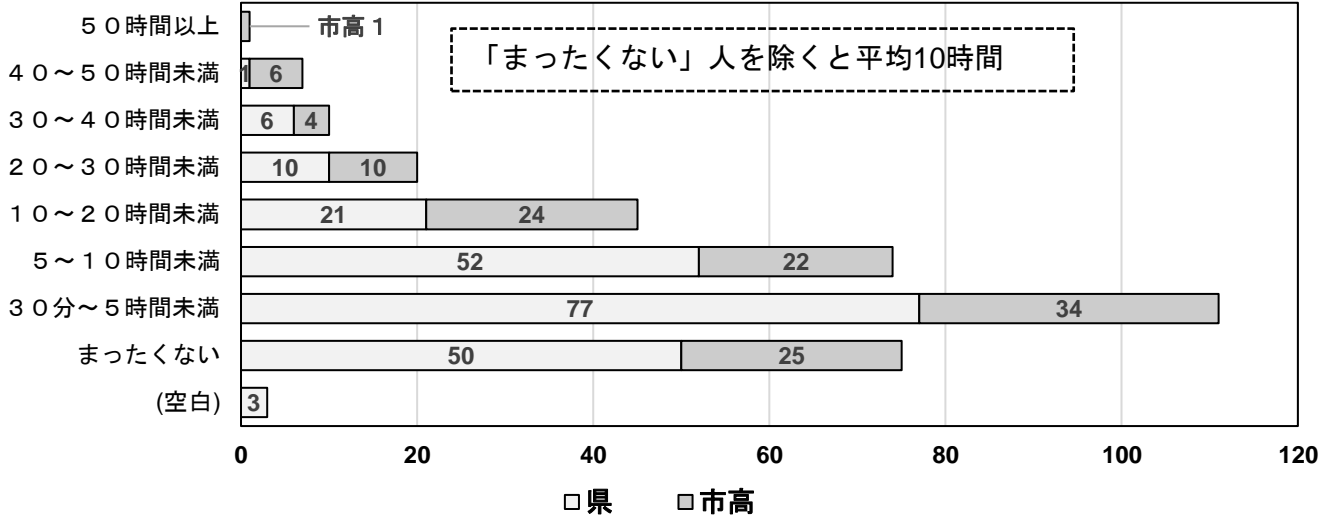
## 2 残業時間 (全員の月平均は25.9時間)



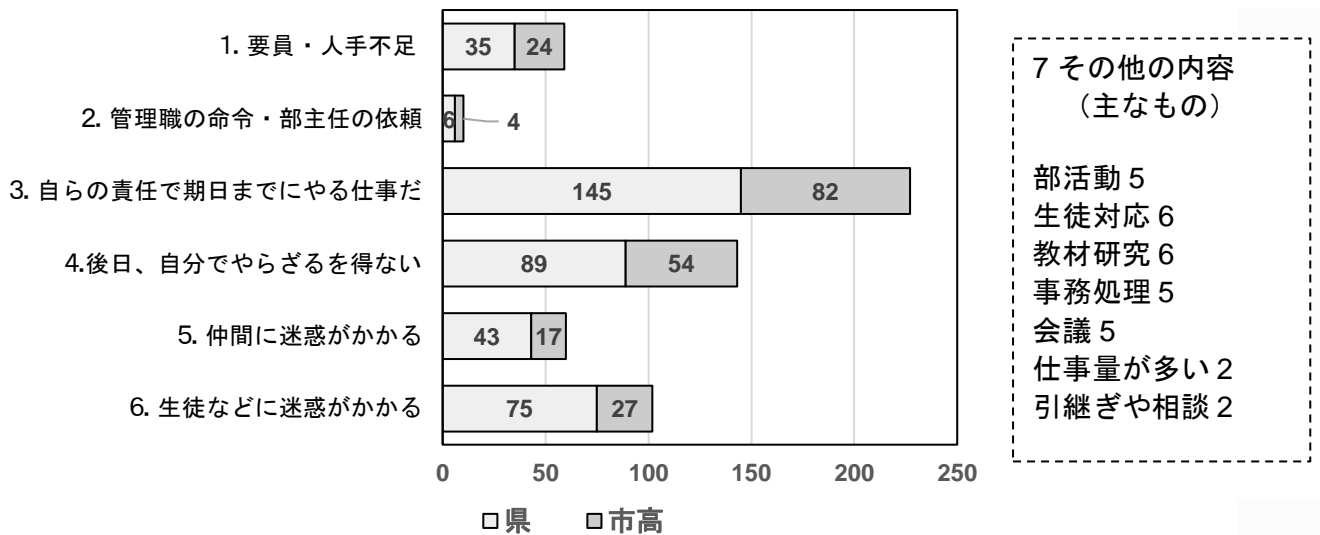
★「残業なし」の人を除くと平均29.3時間  
2017年の29.4時間より減ったが、学校は  
まだまだ長時間労働の職場のまま!

### 3 持ち帰り仕事の時間 (全員の平均7.9時間)

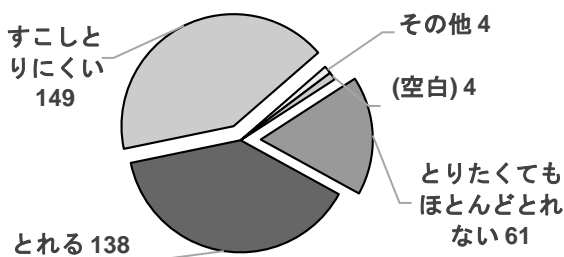
★2017年は、5.1時間だったが増加!



### 3-2 残業する理由 (複数回答)

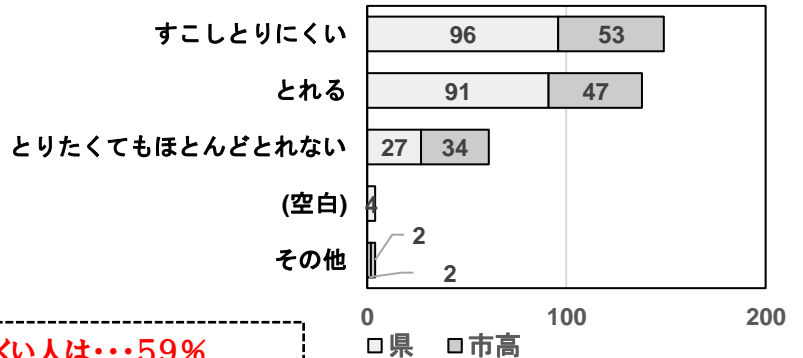


### 4-1 年休は取りたいときに取れますか



★とれない人+とりにくい人は・・・59%

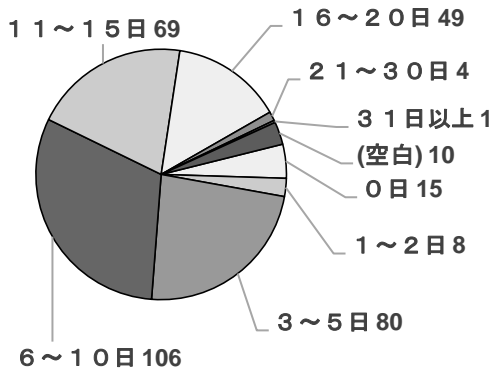
### 県・市高別



#### 4-2 昨年どれくらい年休を取りましたか

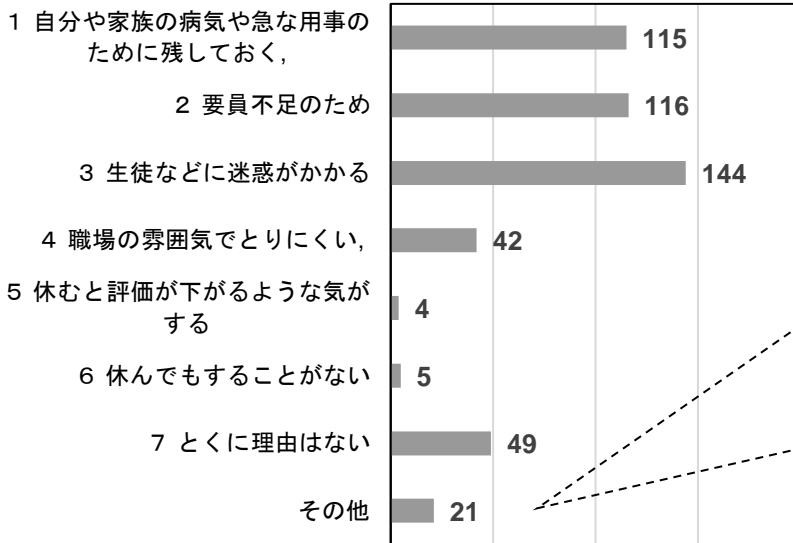
★非常勤の方を除く平均は・・・9.4日！

県・市高別



年休日数	県	市高
0日	9	6
1~2日	3	5
3~5日	49	31
6~10日	68	38
11~15日	47	22
16~20日	31	18
21~30日	1	2
31日以上	1	1
(空白)	10	0

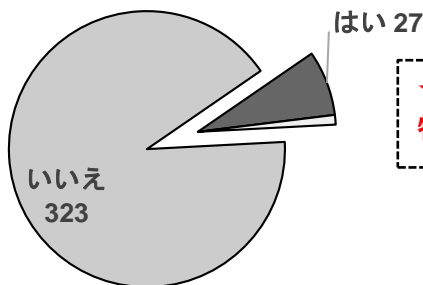
#### 4-3 年休を取らなかった理由（複数回答）



#### その他（主なもの）

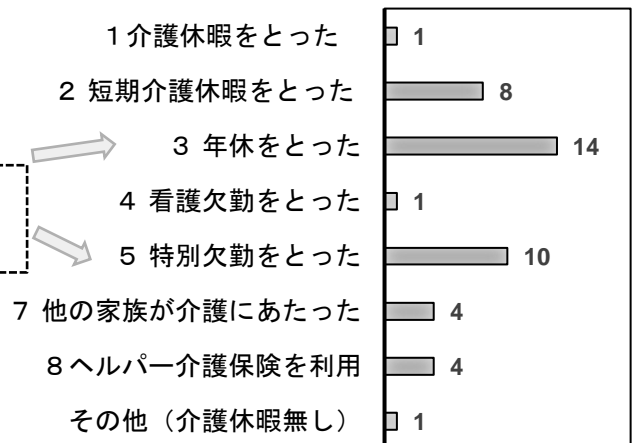
しなければならないことが多く休めない  
 タイミングが難しい  
 育休中のため 休んだら仕事が溜まる  
 休職中だった  
 今年4月入社  
 今年働き出した  
 担当が1人しかいないため  
 非常勤講師だったため  
 部活動がある  
 管理職が不機嫌になる  
 産休前でも担任で取りずらかった  
 職員数が少なく当番がすぐ回ってくる  
 仕事が多く持ち帰りができないため  
 休める日がなかった

#### 5-1 家族のために2週間以上の看護介護が必要になりましたか

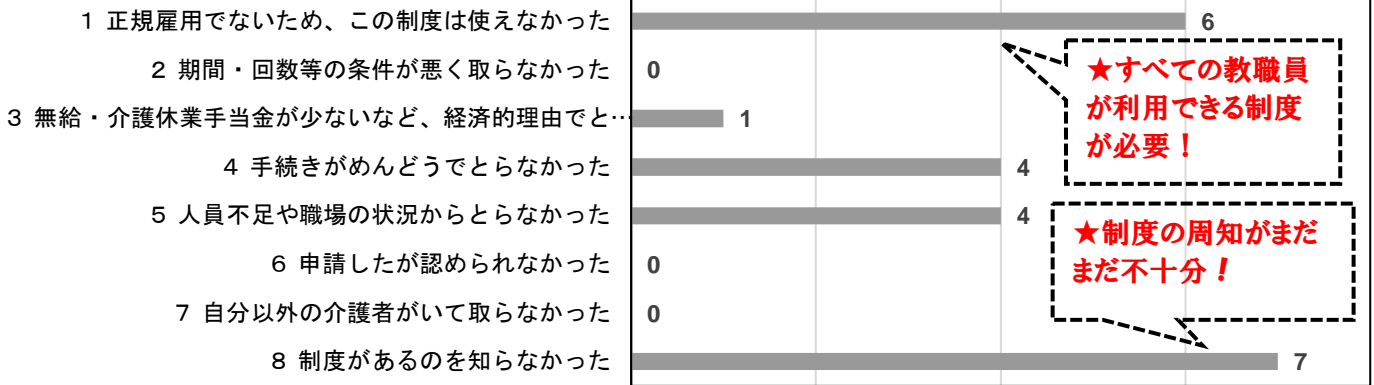


★ほとんどが年休か特別欠勤を利用！

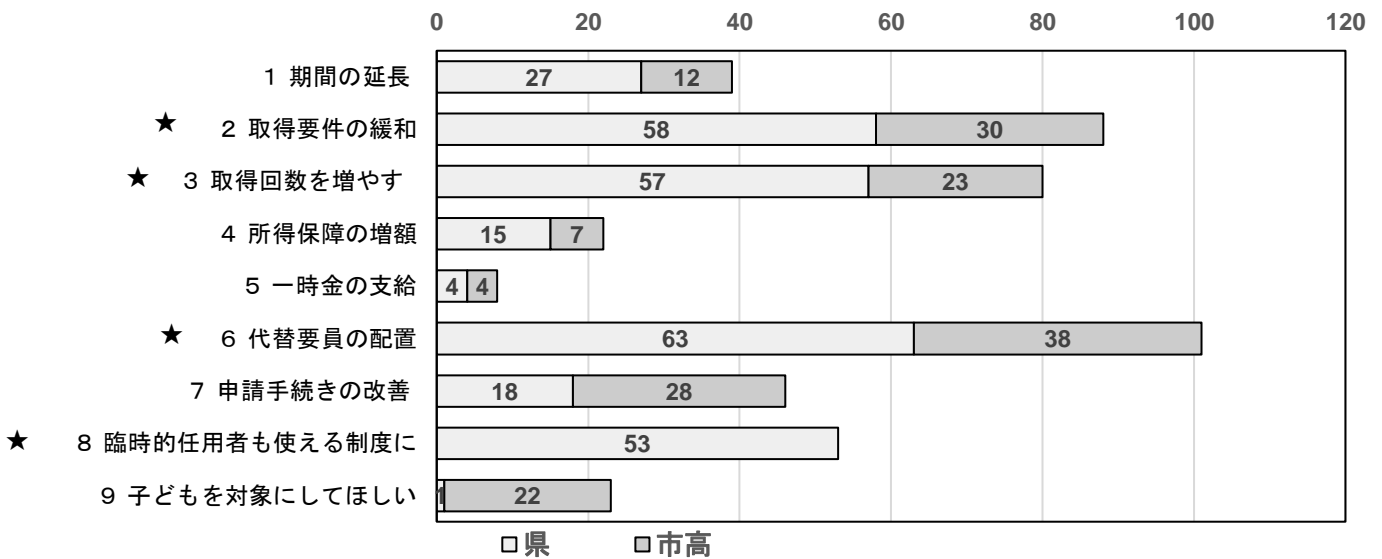
#### 5-2 はいの方へ（複数回答）



### 5-3 看護・介護休暇が必要だったのに取らなかった理由

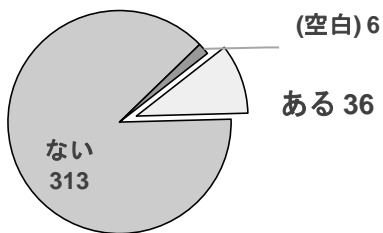


### 5-4 介護休暇・短期介護休暇・看護欠勤を取りやすくするために要求したいこと（複数回答）

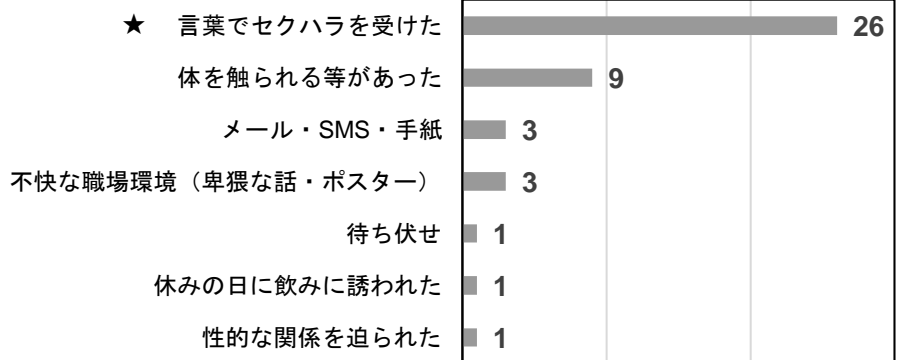


★このアンケート後に、これらの制度が臨時的任用の方も使えるようになりました。  
看護欠勤の行使は2021.12.2より勤勉手当に影響が出ます。(P17参照)

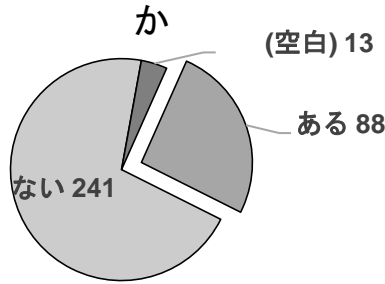
### 6-1 セクハラを受けたことがありますか



### 6-2 セクハラの内容（複数回答）



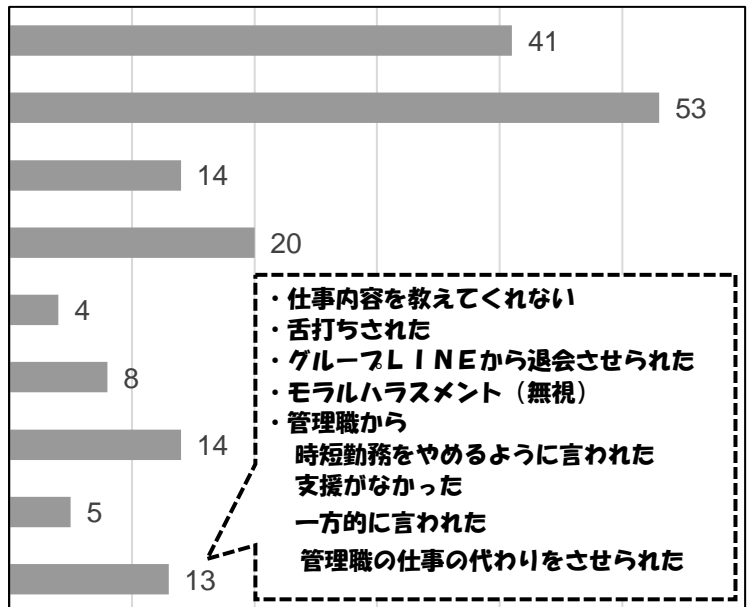
## 7-1 パワハラを受けたことがありますか



★セクハラは若干減ったが、これだけ問題になっているにもかかわらず、パワハラはまだ増えている！

## 7-2 どんなパワハラですか (複数回答)

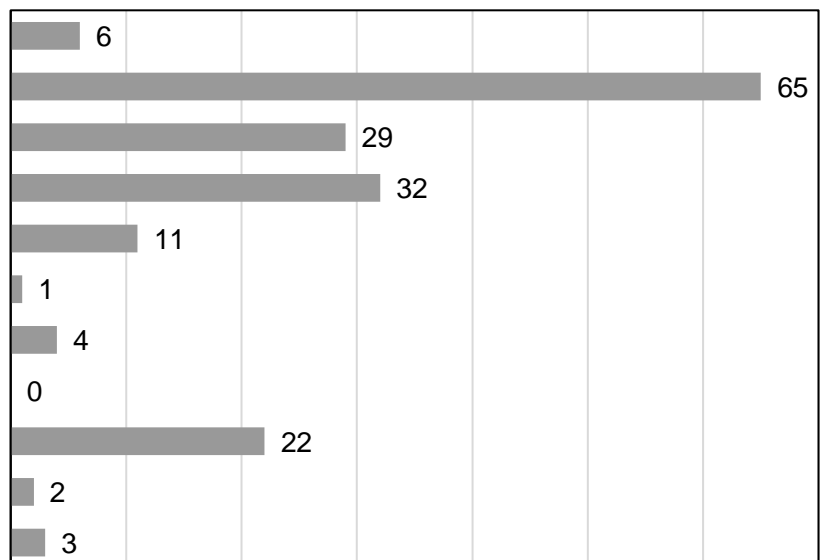
- 1 適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた
- 2 適切でない表現で指示、指導を受けた
- 3 暴力や無視等の対応を受けた
- 4 職務外の過重な仕事を押し付けられた
- 5 意図的に仕事を外された
- 6 年休等正当な権利が認められない
- 7 私生活の非難や不当な干渉
- 8 解雇、任用を継続しない等の言動
- その他



・仕事内容を教えてくれない  
 ・舌打ちされた  
 ・グループLINEから退会させられた  
 ・モラルハラスメント(無視)  
 ・管理職から時短勤務をやめるように言われた  
 支援がなかった  
 一方的に言われた  
 管理職の仕事の代わりにさせられた

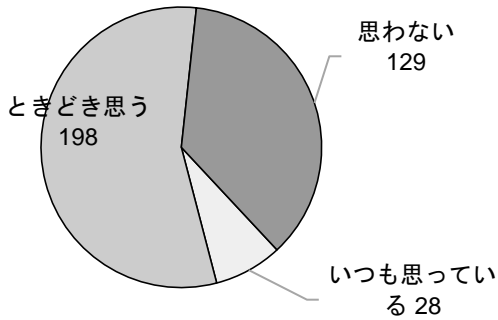
## 8 ハラスメントを受けたところがある人の対処方法 (複数回答)

- 1 相手に抗議・拒絶してやめさせた,
- 2 同僚・友人に相談した,
- 3 管理職に相談した
- 4 家族に相談した,
- 5 労働組合に相談した,
- 6 職場の相談窓口へ訴えた
- 7 公的な相談窓口へ訴えた
- 8 裁判へ訴えた
- 9 だれにも言わずに耐えた
- 10 退職した
- その他

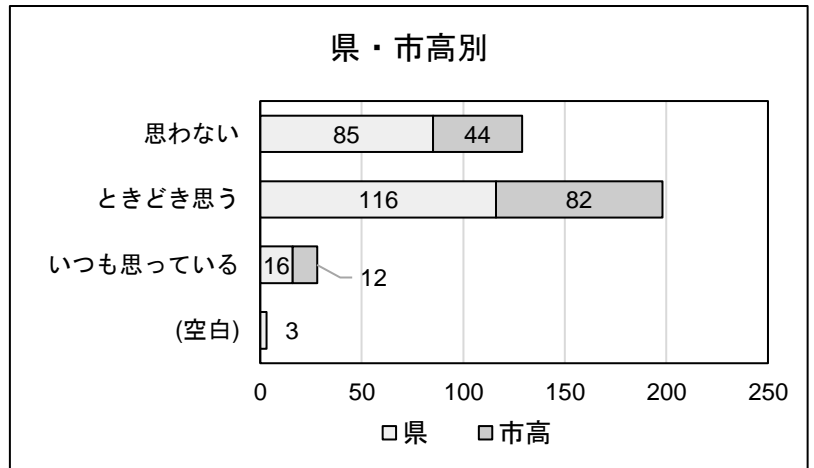




## 9 仕事を辞めたいと思ったことがありますか

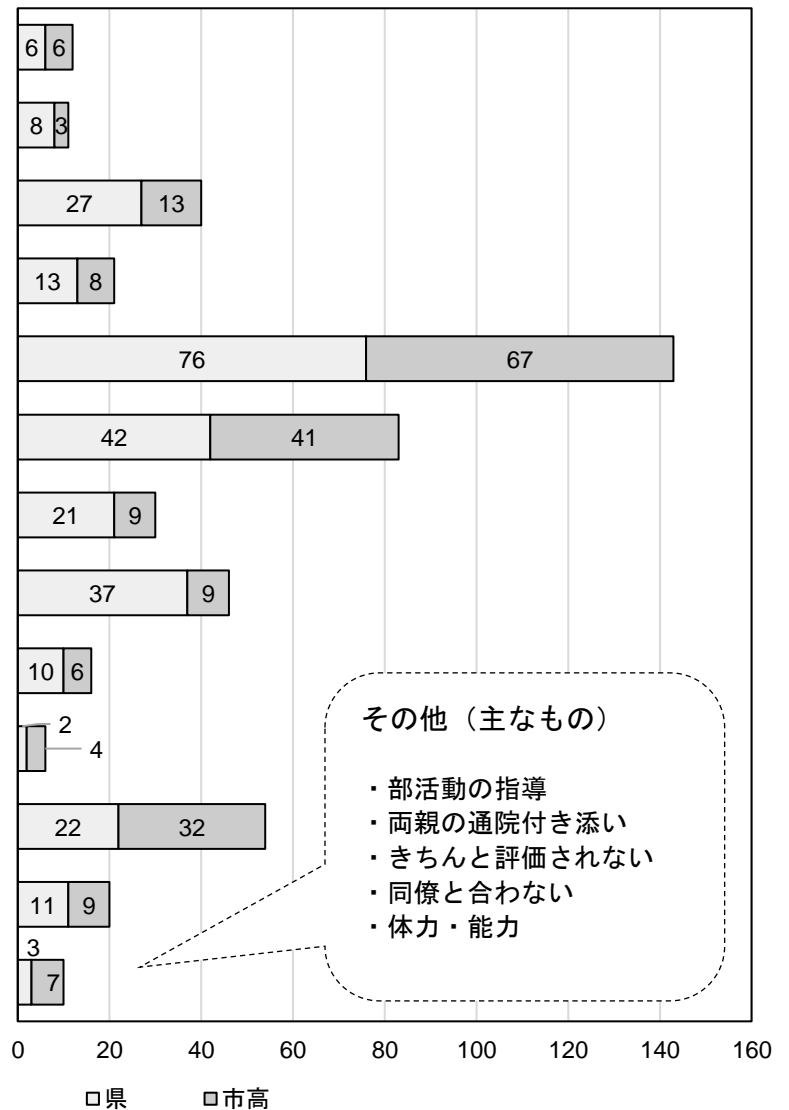


★辞めたいと思っている人は64%



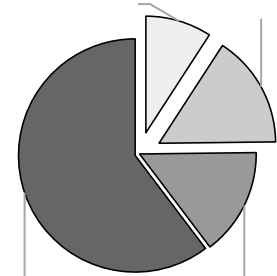
### 9-2 辞めたいと思う理由（複数回答）

- 1 仕事にやりがいがないで将来に展望がもてない,
- 2 経験や技能が生かされていない
- 3 新しい技術や機器の導入で大変,
- 4 能力以上の目標が課せられてきつい
- 5 多忙で身体的・精神的にきつい,
- 6 いつも仕事のことが頭からはなれない,
- 7 仕事に見合った賃金が払われていない,
- 8 職場の人間関係が難しい
- 9 生徒や保護者との対応がうまくいかない,
- 10 雇用された時の条件と実際の仕事内容が違う
- 11 仕事と子育て家事の両立が困難
- 12 仕事と介護の両立が困難
- 13 その他



### 10-1 次年次以降の採用がない・雇止めの不安を感じますか

強く感じる 24      ときどき感じる 41



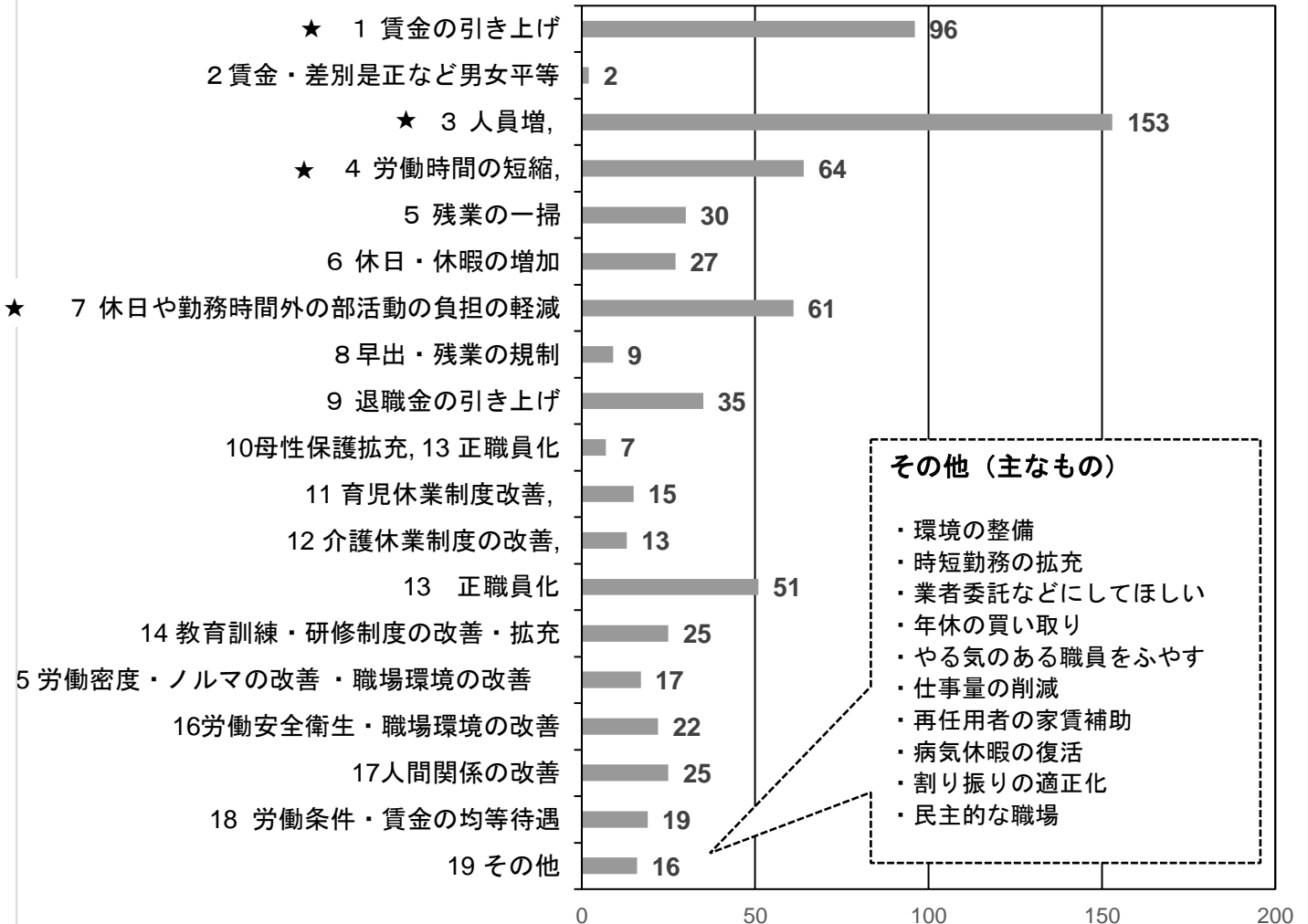
★雇い止め不安のある人が65人も。正規職員化は切実な要求。(非正規雇用の回答者は79人です)

(空白) 158      感じない 39

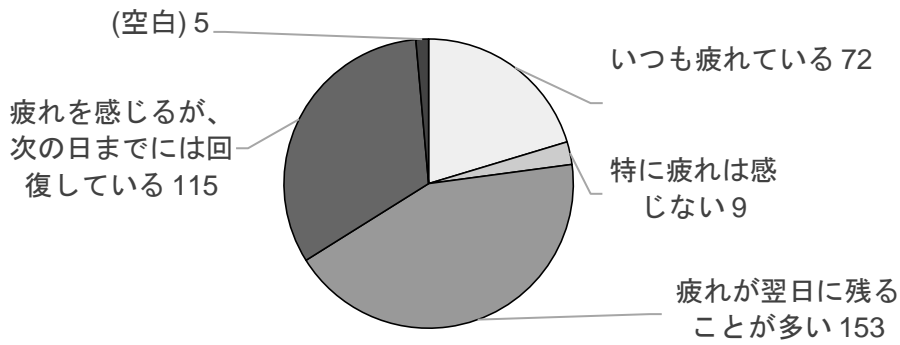
### (県立学校内) 「強く感じる・時々感じる」人の職種



### 10-2 職場の切実な要求 (複数回答)

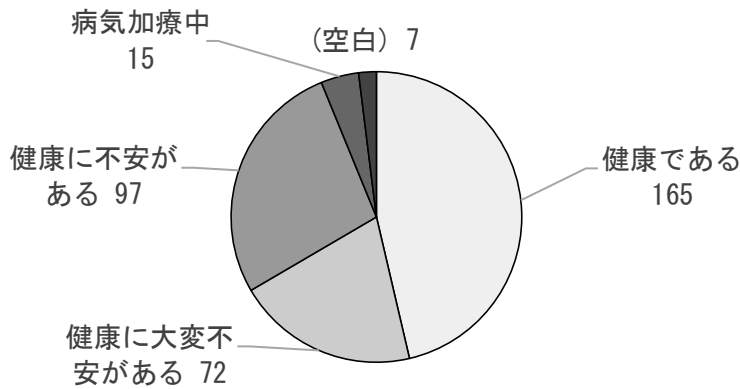


### 1 1 疲れ具合と回復



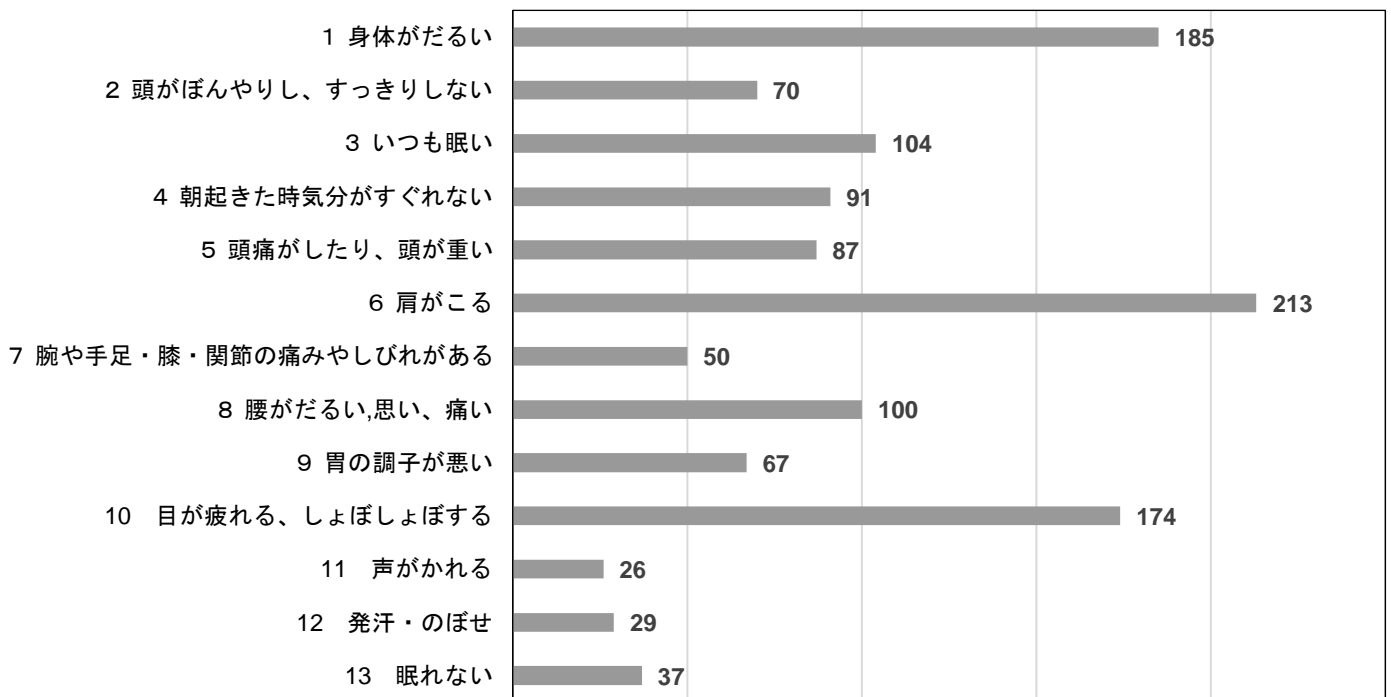
★いつも疲れている人 + 疲れが残る人 ……63%

### 1 2 今の健康状態は

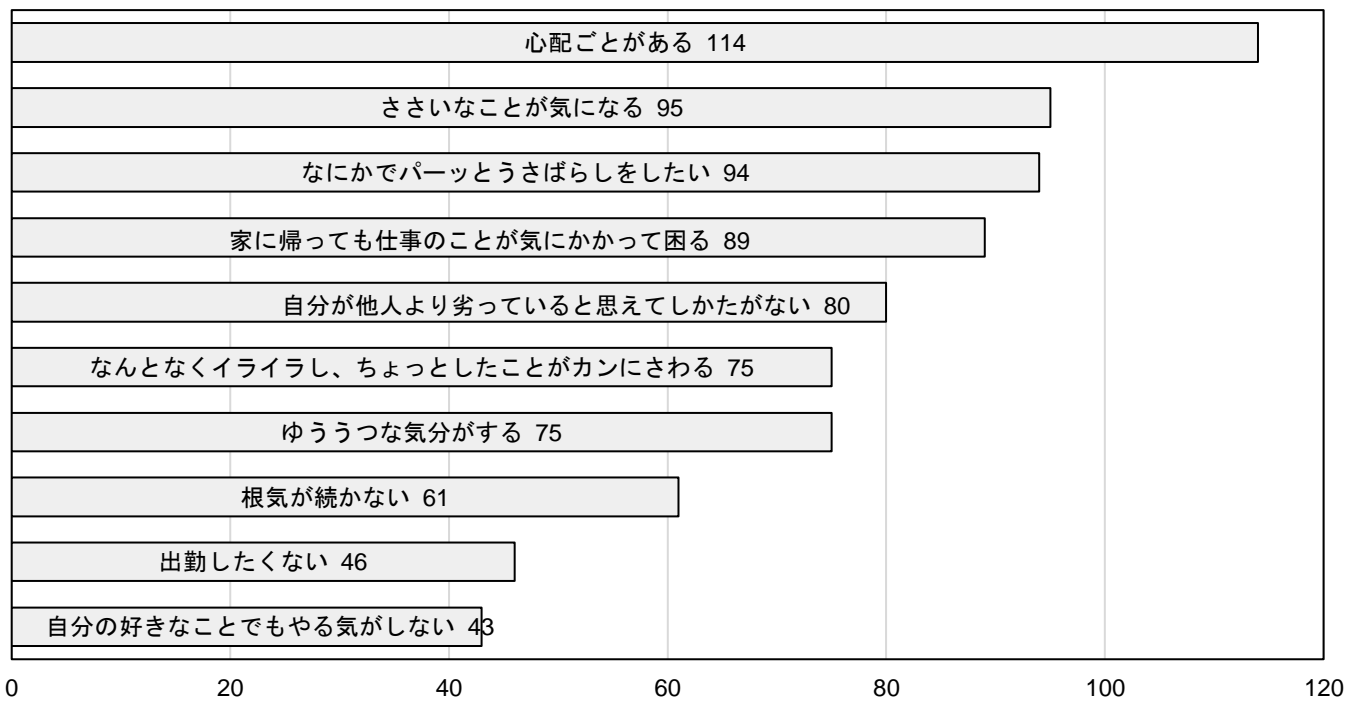


★病气・健康に不安のある人 ……62%

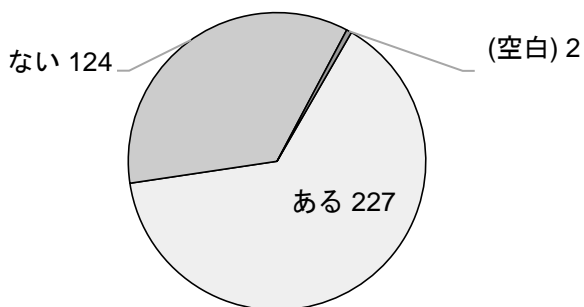
### 1 3 あなたは最近次のような症状がありますか（複数回答）



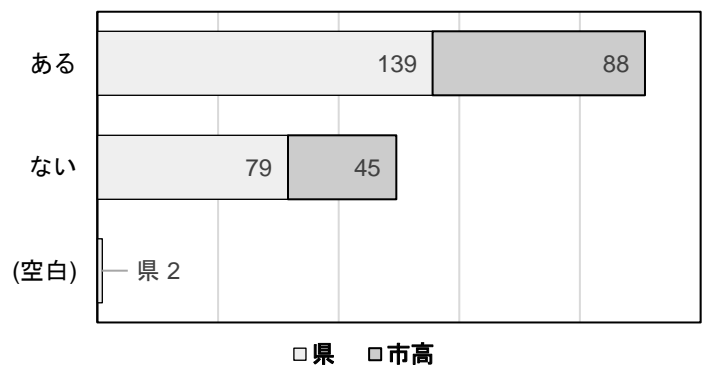
### 14 最近次のようなことがありますか（複数回答）



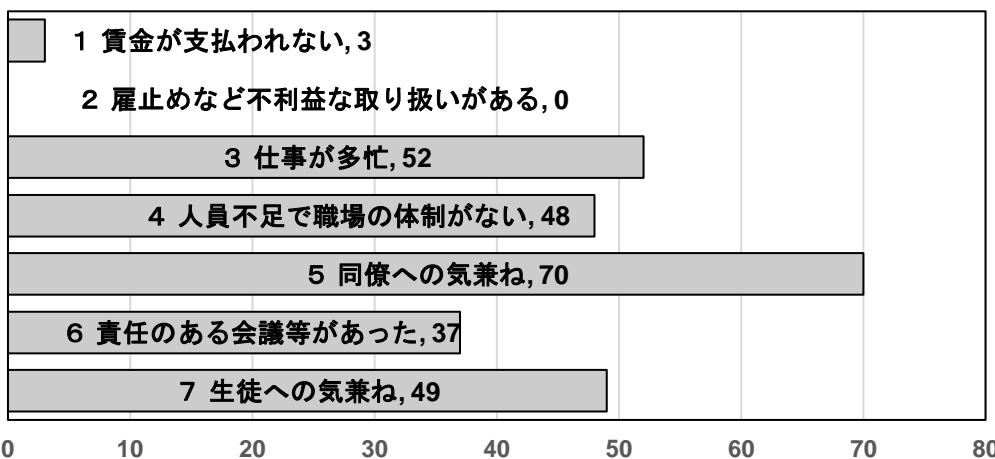
### 15-1 具合が悪くても休めないことがありますか



### 県・市高別



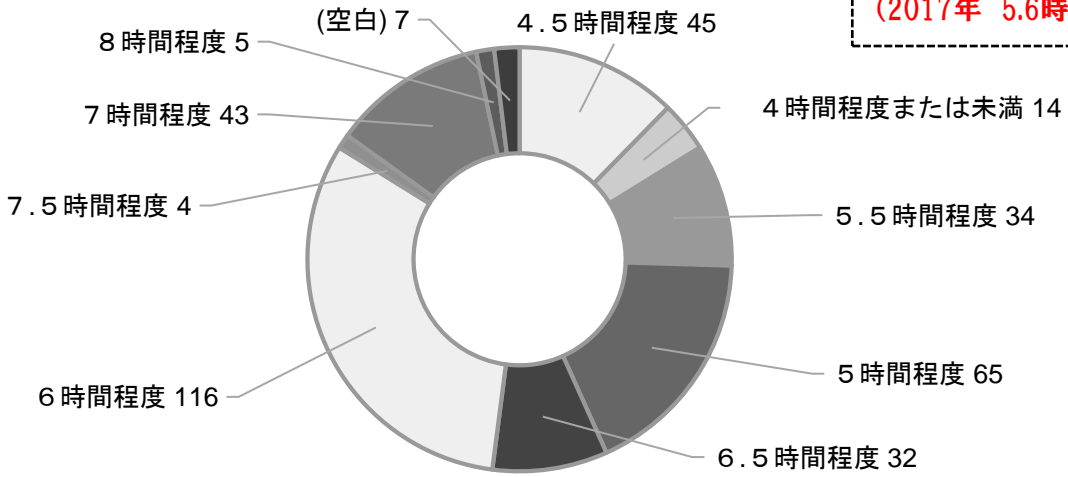
### 15-2 あると答えた理由



### その他（主なもの）

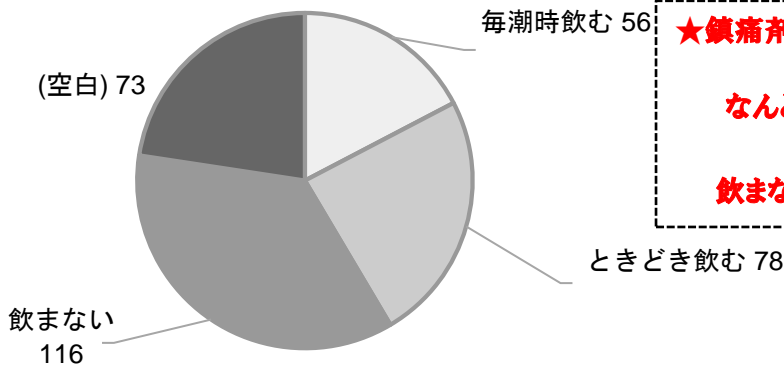
- ・授業への責任
- ・管理職が不機嫌になる
- ・休んでも気がはれない
- ・心配事がある
- ・人員不足
- ・不調ごとに休めないの  
で頑張る
- ・自分の責任を放棄した  
くない

### 16 一日の睡眠時間



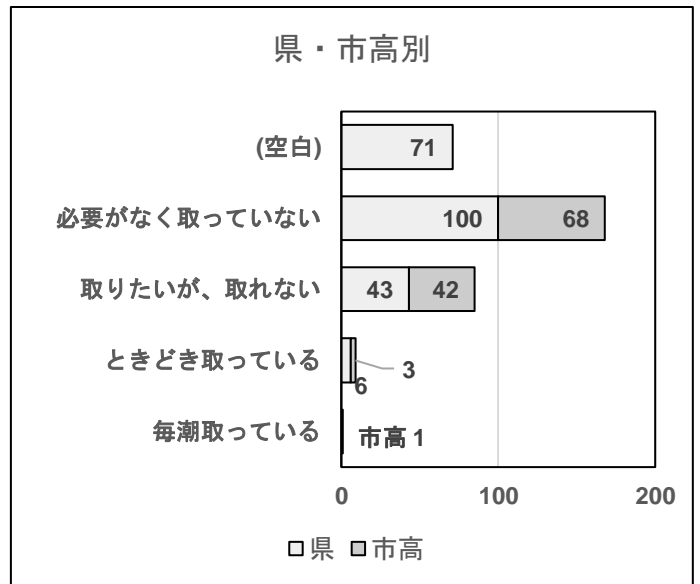
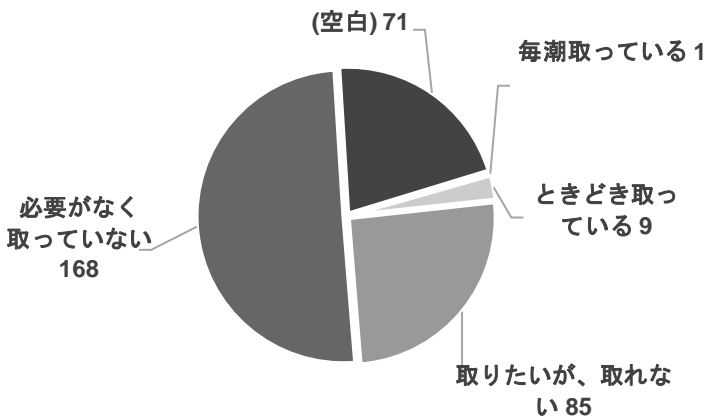
★平均 5.84 時間  
(2017年 5.6時間)

### 17 月経時に鎮痛剤を使用していますか

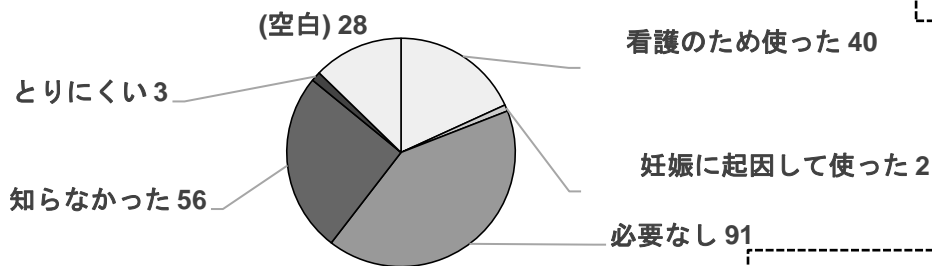


★鎮痛剤で我慢している人が多い  
なんと！鎮痛剤を  
飲まない人 < 飲む人

### 18 生理休暇を取っていますか



### 19 特別欠勤を昨年度活用しましたか（県立学校のみ）

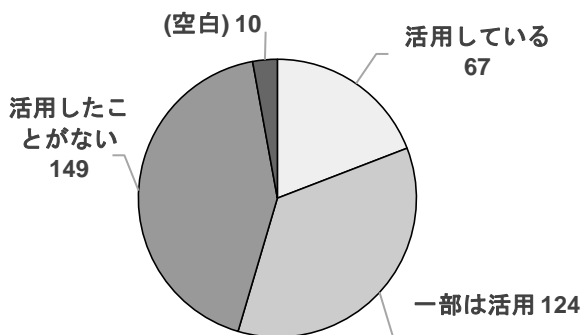


★利用した人は20%

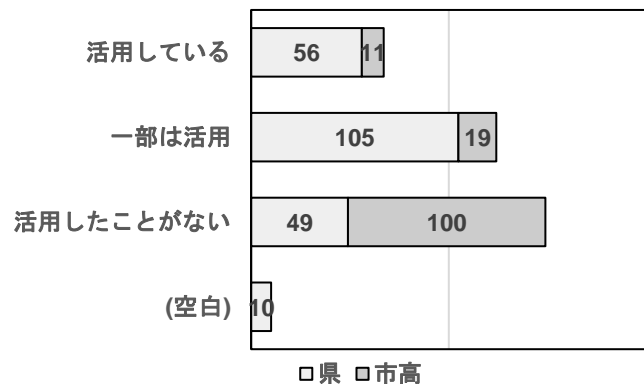
★利用したことがない人は43%

★ 特別欠勤については、2021.12.2より行使すれば勤勉手当に影響が出ます！（P17参照）

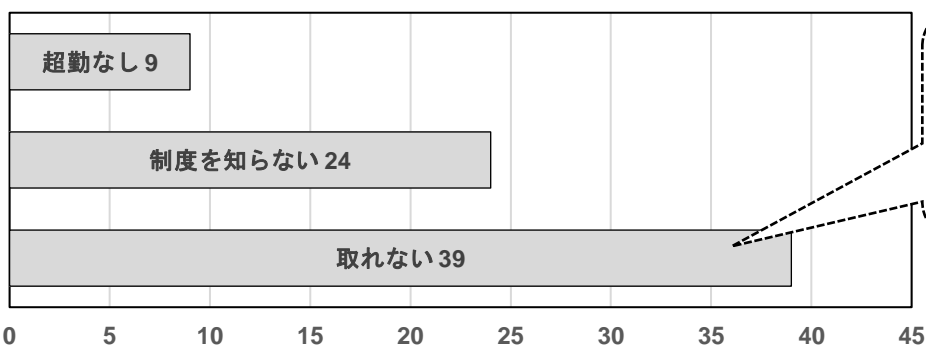
### 20-1 勤務の割り振り制度を活用していますか



#### 県・市高別



### 20-2 「活用したことがない」理由



#### その他の理由

- ・取り方が面倒で試していない
- ・取り方が煩雑と聞いたから
- ・管理職が許可しない

## 2 1 - 1 学校との関わりで、働き続ける上で障害になること

### 【仕事量の多さ 長時間労働 人員の不足など】

- 学校の人手が足りないこと。
- 仕事内容がぎりぎりの人数なので、休みたくても代替の教員がいない。休むと他の教員に自習などで迷惑がかかると思うと休めない。
- 仕事量が多く勤務時間内で収まらず、家でしている。
- 人員が少なすぎる。仕事が多過ぎる。忙しすぎて体を壊す
- 職場の長時間労働の慣行をなくす。(残業するのはよく仕事をしている教員だ、と思う意識をなくす)
- 時間の終わりが見えない仕事、勤務時間内に仕事をするという感覚のない管理職と同僚に困っている。
- 一日も早く、高校でも少人数学級にして教員増を。3人も病気休暇を取っているのは、異常。
- 学期末は、勤務時間をこえて成績処理作業をするなど多忙。考査後に生徒休業日を設けるなど、県立であれば県内一律に決めるなど、現場任せで改善を求めるのではなく、大きな仕組みの中で検討してほしい。
- 校内のICT化について行けない。覚えようという気力もだんだんなくなっていくように思う。
- 割振制度を用意されても、期限が決められていて、その日のうちに使いなさいと言われる。結局児童生徒のいる時間は帰れないし、放課後は会議ばかりで使えない。いつも消化できずに終わる。

### 【パワハラについて】

- 管理職のパワハラ・人格
- パワハラを受けたとき県の相談所へ相談すると、その管理職に伝わる。これでは相談できない。どうすればよいのか迷います。県外で相談しても結局兵庫県教育委員会に連絡され、どの学校の誰かがわかり、結果解決どころか辞めなければならぬところまで追い込まれる気がします。

### 【部活動について】

- 部活動の指導時間が勤務時間内で終わるように変える。(長時間労働の原因は部活動指導が多いと思われる)
- 平日の勤務時間外の部活動手当がなく、何かあれば大きな責任を問われる部活動顧問をそのまま続けていかななくてはならないのかと思うと憂鬱。
- 土日出勤しなければならない部活動を任されたりしたら、子育てとの両立ができないと考えています。
- 部活動の指導。勤務時間を超えても指導しなければならないから。せめて手当てが出れば納得できる。
- 部活指導の時間的・仕事量的な負担。出張にかかる費用の低さ。
- 部活動の顧問の負担が大きい。やったことのない競技の部をいきなり持たされ、週末なども時間を取られるので、今後このような状況が続くのであればかなりしんどいと感じている。

## 2 1 - 2 個人のことで、働き続ける上で障害になること

- 親の介護
- 子どもの預け先
- 子どもの病気の際の介護や高齢の親の病院受診や介護があり、長時間労働はできない。
- 病気休暇にがんの通院治療が追加になりました。難病を抱えて定期受診が必要ですが、それだけで年休がなくなりリフレッシュや心身の休息には足りません。難病の追加も入れて頂きたいです。
- 育児部分休業を希望しても、他の人と授業時間数が同じと聞いた。給料と授業の準備時間が減るだけで、余計仕事が大変で厳しくなる。産休明けの職場復帰の難しさを感じる。 **★ 育児短時間勤務には補完教員が配置されます**
- 異動地域の希望が通らず、通勤時間が長い。

## 2 2 職種上・担当教科上で問題点と思っていること

### 【臨時職員】

- 賃金の引き上げ、年休制度の改善。(年休時間の積み重ねが、勤務校が変わっても続いてほしい)
- 20時間なくても厚生年金に加入できるようになってほしい。
- 非常勤にも、パソコンやカギのかかるロッカーが欲しい。交通費の満額支給。
- 雇用保険に入っていないので、職業訓練等の割引制度が使えない。
- 時間講師は学校での立場が弱い(低く見られる)
- 学校によって、非常勤講師が使えるパソコンが少なく、順番待ちで時間がとられる。とくに採点作業等で使うと、かなりの時間待つことになる。使えるパソコンが古く、起動に時間がかかる。

- 妊娠するとやめざるを得ない。今預けている子どもの保育園も辞めなければならなくなるので、次の子どもを望みにくい。正規職員でないにしても1年のみ、給与なしでも育児休暇をもらえると続けて働きやすくなるなど感じる。(保育園の継続に育児休暇の取得がついて回るので)
- 講師のため、妊娠すると職を失う
- 臨時職員の育児休暇については特に検討していただきたいです。女性しか子どもを産めないのに、その度に離職となると次の仕事先を決める上でも困る。
- 会計年度任用職員になってから病気休暇、介護休暇がなくなりました。再度取得できるように望みます。
- 会計年度任用職員という制度になり、なんとなく認められたのか…少しは待遇がよくなるのか…と思っていたが、あった権利がなくなってしまったのでは嬉しくありません。

#### 【実習教員】

- 実習教員のあり方が学校によって、必要性や、授業中の役割がかなり違うと思う。
- 実習教員(臨時)職種上、教諭と同じ仕事をさせられるのはどうかと思う。例えば入試の採点業務など普段採点を行っていないのでとてもプレッシャーを感じる。もっと考慮してほしい。自分からは断りにくいし、言い出しにくい。

#### 【寄宿舎指導員】

- 臨時的任用者が職場内で9割いるため勤続年数が短い。子供たちに継続した支援や分掌の仕事の引継ぎが途切れてしまう。今後臨時的任用者が職場内で100%になった場合、責任者はどうなるのか疑問。

#### 【養護教員】

- 昨年度は救急処置が多く、心身ともに疲れはてた。今の仕事が年を重ねてもできるか不安
- 生徒数によるクラス減、養護教諭減となり、仕事量はあまり変わらないのに、人員削減されると、今以上に負担が大きくなること。

#### 【家庭科教員】

- 被服実習や調理実習を行う際には、代わりに授業をしてくれる人がいないと休めない。準備・片付け、もし担任であれば担任業務と人手が足りない。実習教員の方をつけて欲しい。
- 学校に家庭科教員が1人なので、授業日に出張に行く、休みを取るなどの際、自習課題を準備しているが、その他何か教科としての対応が必要な際にどなたにもお願いできない。
- 担当科目数が多いため教材研究に時間がかかる 施設設備の管理を自分がしないといけない

#### 【情報科教員】

- 教科以外の仕事が多すぎる、市内ごとでよいので、専門スタッフを置いてほしい
- 姫路市内以西の高校のパソコン教室のパソコンの立ち上がり、非常に遅く、授業に支障をきたすことがある。明石地区は、問題ない。
- 情報を教える上で、生徒の数学の知識を把握しておく必要があるが、情報を1人で担当しているため、長年数学を教える機会がない状態が続いている。数学と情報の大切さや楽しさ、関連性を生徒に教えられるように両方の教科を教えたい。
- 情報科は数学科の応用分野であり数式や関数、回帰分析を扱うため数学ⅠA～ⅢCの知識が必要になる。このため、現在は高等学校(情報)の出願資格について教科を指定せず「複数教科免許」となっているところを「数学」(または物理・科学)に限定して欲しい。
- 情報の授業時数やTTの時間数を、授業数16時間が埋まらない他教科教員の穴埋めや2クラス3展開確保に利用しないで欲しい。行っている場合は、県と管理職の両者が責任をもって早急に改善して欲しい。この利用によって「情報は利用してよい教科」との認識が広がり嫌がらせ、パワハラを受けている。
- R4年度の情報科入試対応のため、2年生で「情報Ⅱ」や3年で入試対応の学校設定科目を開講したい。新しい教科とはいえ20年たつのでそろそろ理解して欲しい。または開講している学校に転勤したい。
- カリキュラム委員会において、情報科だけが教科の要望を無視されたり、怒鳴られたりする。1年必須の「情報Ⅰ(旧情報の科学)」が1年で開講されていなかったため、1年に移動する際に他教科から情報科への嫌がらせ、パワハラが続いた。現在も「情報Ⅰ」2単位を1年で開講していない学校がある。このような組織(教科)の派閥化やパワハラを発生させないために、県が責任をもって指導して欲しい。(現在のように校長まかせにされると、校長自身の教科や立場を守ってしまい派閥化が解消されない。)
- 県が、臨時免許の取得者と「情報採用」を区別し、「情報採用」の教員を普通科すべての高校に1名以上配置して欲しい。

#### 【地歴公民科教員】



- 専門外の科目の授業を担当するのは非常に負担が大きくなる。そのことを考慮の上で、単純に授業時間数だけで人員配置するのではなく、担当授業の分野（科目）の数も考慮して人員配置を。
- 【理科教員】 準備が大変で、消耗品の費用が自己負担になるときがある
- 【看護科教員】 人的不足
- 【保健体育科教員】 一校当たりの女性教諭が増えてくれればと思う。
- 【行政職員】 人員が少なすぎる

## 2 3 コロナに関して

- 消毒業務 授業や行事で配慮が必要 プリント作成 刻々と状況が変わり会議に追まわられた
- 感染予防を図りながらの体育の授業
- マスクができない子ども達と接する中で、子ども達が体調を崩した時に自分も体調を崩したり、毎日手洗いさせたり、放課後に消毒をしなければならないこと。
- 自分が感染してまわりに迷惑をかけないか本当に毎日心配。
- 授業教室（特別教室）に冷房がなく、体調に不安を感じた。授業は冷房教室に移動してなんとかしたのだが、部活動はきつかった。
- 給食の準備片付けを教師のみで行うこと
- 感染予防対策と実習内容の見直し
- 調理実習を1クラス2分割して、20人で行ったので、半分の実習していない生徒の授業を他の先生のかわりに行うなどしたので、授業時数が増大した。
- 授業時間が少なかったので例年より急いで授業を進める形になった
- 消毒業務（おもちゃ・教材） 保育内容に制限がある 発音 クッキングなど
- 寄宿舎は生活の場なので、食事や入浴、遊びの時間など子供たち同士の接触を完全に防ぐのは難しい。建物の部屋の数と生徒数によってはコロナ流行期間に1人一部屋での生活が難しい。
- 行事のやり方の変更や、予定していても延期され一から立て直す必要がある
- 文化祭が普段通りできないので、実行委員会の会議の回数が多く、長時間にわたって大変だった。
- 消毒作業など外部に依頼できるようにしてもらいたい。（入試や陽性者が出て多くの教室を消毒するとき）
- 大会試合中の換気や、マスク無しで大声を出し、生徒への指導がなされておらず、非常に怖い。教師の認識不足。

## 2 4 その他

- コロナ対策で露呈した、政府の無策に振り回される毎日
- 休暇のことなど、知らないことが多いので、いろいろ教えてほしい。
- 介助員なので（アンケートの）該当しない項目が多い。
- 生理休暇って、どうやって取るのでしょうか？
- 常に子供達のことを考えながらも、職場のチームワークがより円滑になり、最小限の仕事量で最大限のパフォーマンスができるように効率の良い仕事がしたいです。
- 多くの休暇が取れるようになったが一方、現場の仕事量は変わらないので、さまざまな理由で休まれることにより、どこかに負担がかかることは否めません。
- 個人の仕事量は軽減されても、職場全体の仕事のバランスを取ることは、なかなか困難なことだと感じるが多々あります。
- サポート要員が増えれば、休暇を取る側も取られる側も安心して働けるのではないのでしょうか。
- 転勤による慣れない環境とわからない仕事に取り組んでいく不安。
- 現在の管理職になり、細かな事まで管理され窮屈さを感じる。
- 女性休養室はあるが、未だに女性更衣室がない。（整備計画はしているがコロナの関係で遅れている）校務支援システムで出欠処理、成績処理などして少し便利になりましたが、学期末にアクセスが集中し、校務支援システムにログインできず何時間も待ったことがあり、勤務時間外に成績処理をした。
- 職場が忙しく、余裕がないのでと思うが、うまくいかないことや、イライラを平気で人にぶつける人が多くなっている。（年配女性など）
- 言い方がきつく、自分は言いたいことを言ってスッキリしようとする思いやりのない人が増えたように思う。自分本位、自己中心が増えた

# 【参考資料】教職員の権利リーフ 2022 よい抜粋

・★印の権利は常勤の臨時教職員の方にも該当します。

下線部: 今回変更箇所

## 2021.12.2～ 勤働手当に影響する休暇・欠勤が増加 (詳細は 高教組確定速報 no.4 21/11/29 発行参照)

注① 特別欠勤・看護欠勤・育児欠勤など1時間でも取れば減額。

注② 介護休暇・介護時間・育児部分休業・育児部分休暇・病休  
12/2～6/1 または 6/2～12/1 の間に 30 日以内なら影響なし

注③ 年休や職専免・特別休暇は影響ありません。

### ・ ・ 看護・介護のために ・ ・

**特別欠勤** ★ 給与は減額しないが**勤働手当減額** 注①参照)

配偶者・2親等以内の親族の病気、負傷等に。

1年に10日。1日、半日、時間単位。



**注** 下の短期介護休暇の要件を満たすか検討を！

### 短期介護休暇 (特休) ★

対象は介護休暇に準ずる。病気、負傷、老齢により2週間以上にわたり介護・その他の世話が必要な場合。

対象者1人の場合5日、2人以上は10日。

1日、半日、時間単位可。減額なし。

**看護欠勤** ★ (勤働手当減額 注①参照)

・ 配偶者・扶養親族・2親等以内の親族の 病気、負傷等に。

1日単位。1年に30日。勤務しない時間については無給。

引き続き30日以上の場合代替配置。ケースにより延長可。

**介護休暇** ★ (注② 参照)

配偶者・子・父母・配偶者の父母・祖父母・孫・兄弟姉妹同居の

親族と姻族等で、病気・負傷・老齢により2週間以上

介護を必要とする方(要介護者)の、一の継続する状態ごと

に、3回を超えずかつ通算6ヶ月を超えない範囲内で分割

取得可。1日又は時間単位。勤務しない時間については減額。

引き続き30日以上の場合代替配置。

**介護時間** ★ (注② 参照)

要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連

続する3年の期間内。1日2時間以内(30分単位) 給与減額。

### ・ ・ 妊娠出産のために ・ ・

**出生サポート休暇** (特休) ★ 2022年新設

不妊治療に係る治療等のため勤務しないことが相当であると

認められる場合に1暦年につき5日(体外受精又は顕微授精

の場合は10日) 1日、半日、時間単位可。減額なし。

**産休** (特休) ★ 産前産後各8週間(多胎妊娠は産前14週)

**通院休暇** (特休) ★

妊娠満23週まで 4週間に1回

妊娠満24～35週まで 2週間に1回

妊娠満36～出産まで 1週間に1回

産後1年まで 1年以内に1回

**特別欠勤** ★ (給与は減額しないが**勤働手当減額** 注①参照)

つわり等妊娠に起因する生理的症狀で勤務が著しく困難なとき。

10日迄。1日、半日、時間単位。

**妊娠中及び産後の症状に掛かる病気休暇**★ (切迫流産等に)

医師等から勤務時間の短縮又は休業の指導がある場合。

最長90日。(1時間単位の取得可)

引き続きとる場合も、6日以内は証明等の提出不要。

勤務時間の短縮の場合は、時間単位の取得可。減額なし。

(2019 拡充) 妊娠障害に限り、病休2週間以上の診断で代替配置。

**配偶者出産休暇** (特休) ★

出産のための入院から産後2週間迄の期間で、3日間。

1日、半日、時間単位の取得可。

**男性の育児参加のための休暇** (特休) ★

妻の産前産後8週間で5日間。1日、半日、時間単位の取得可。

### ・ ・ 子育て支援として ・ ・

**子育て支援休暇** (特休) ★

・ 義務教育修了前の子1人に5日、2人以上は10日

・ 1日、半日、時間単位の取得可。

・ 子の看護、健康診断、予防接種、入・卒業式、授業参観、  
感染症予防のために学校・保育施設等が臨時休校の場合。

・ 学校または保育施設等が行う家庭訪問または個人懇談に  
対または出席する場合。入学説明会に出席する場合。

(2022より) **自然学校又は修学旅行の説明会を対象に加える。**

**育児欠勤** (勤働手当減額 注①参照)

1歳の誕生日から1歳6ヶ月迄。

育児欠勤取得後、育児休業の取得は不可。給料減額。

**育児部分休業** ★ (注② 参照)

小学校就学の始期に達するまで。1日2時間迄。給与減額。

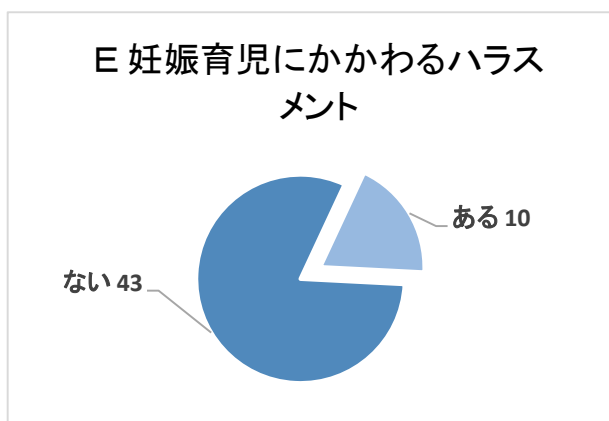
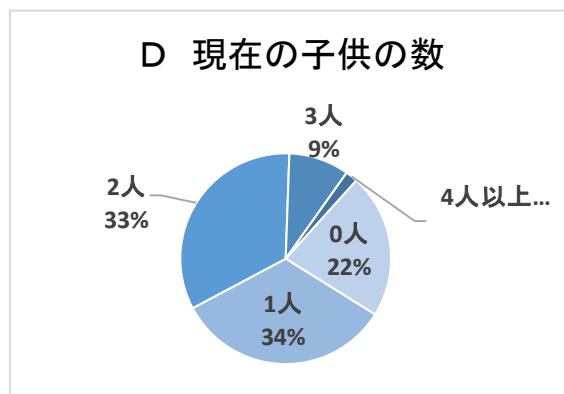
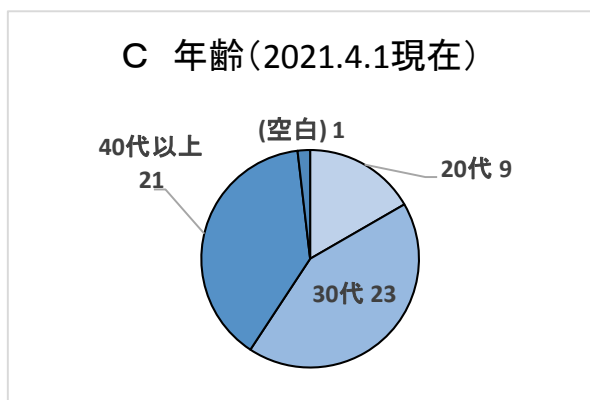
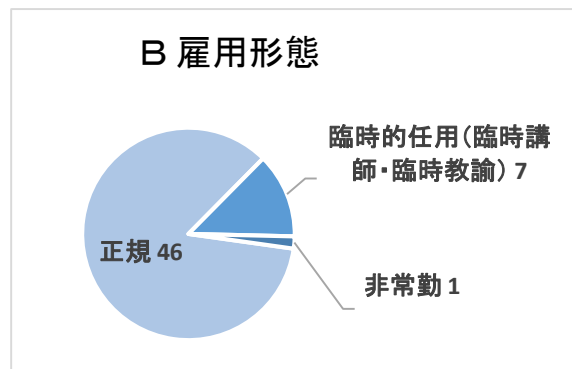
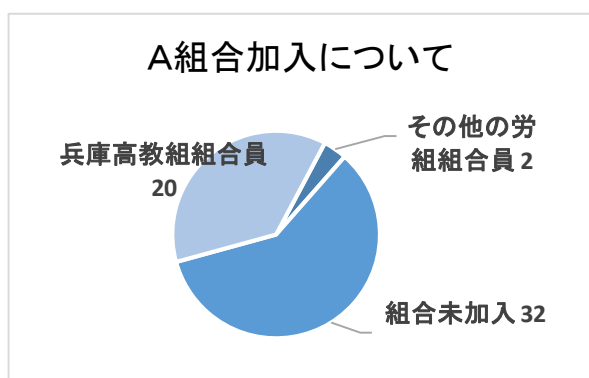
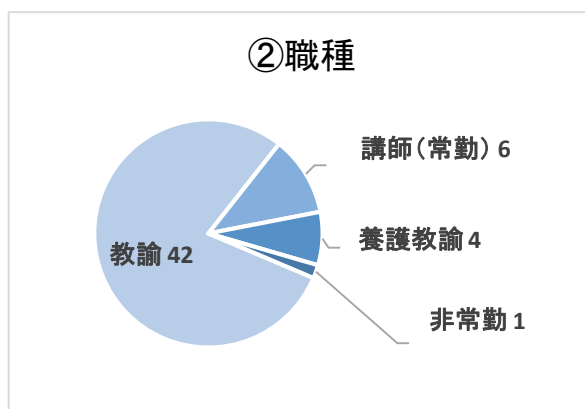
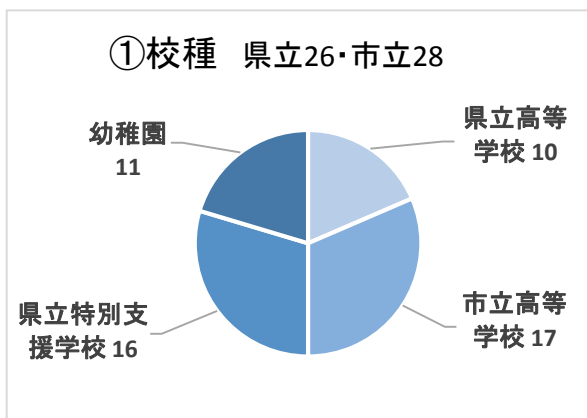
**育児のための部分休暇** (2018 拡充) ★ (注② 参照)

小学校1年生から3年生までの子の学童保育の迎えに。

30分単位で、勤務時間終わりの2時間以内。減額あり。

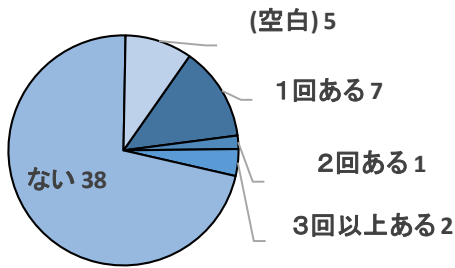
(2021.4.1より)「勤務時間のはじめ」も取得が可に。

女性部アンケートⅡ ～妊娠出産編～ 回答者53人(うち神戸市立高・幼28人)

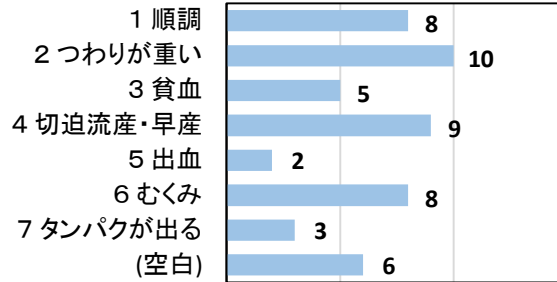


- ある場合の内容
- ・言葉で嫌がらせを受けた (7人)
  - ・制度利用が認められなかった (1人)
  - ・妊娠・出産・育児によって低評価をされた(1人)
  - ・トイレ介助のいる重度の子の担当を任せられ、切迫流産の危険につながった。代わって欲しいと言っても代わってもらえなかった。結果入院した(1人)

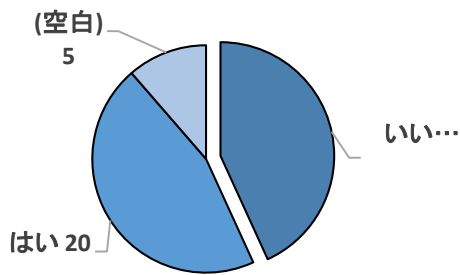
### 1 流産の経験について



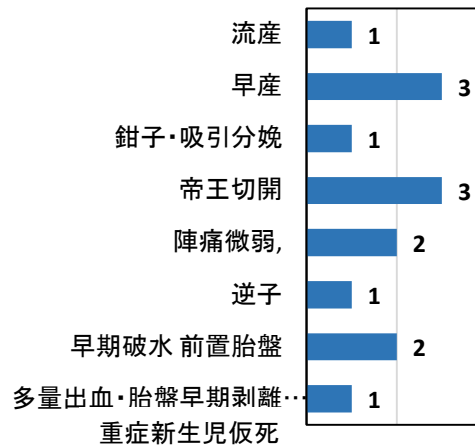
### 2 妊娠中の状況 (複数回答)



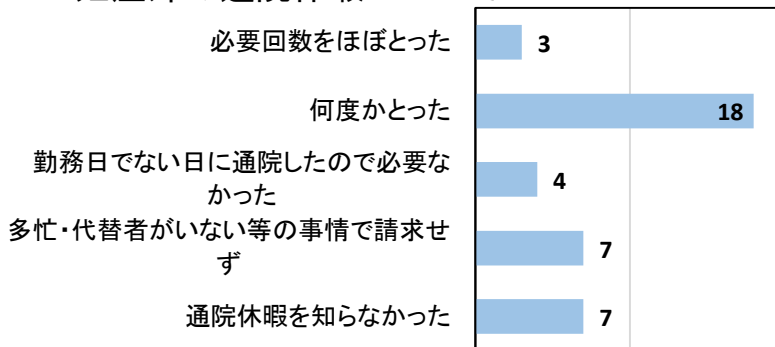
### 3 出産は順調でしたか？



### いいえの人の内容 (複数回答)



### 4 妊産婦の通院休暇について

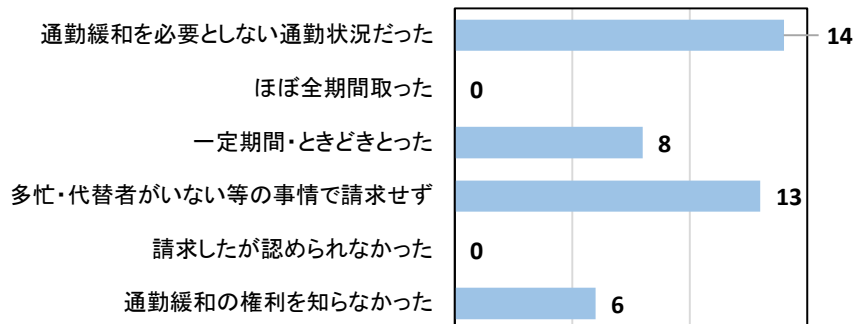


★前回の2017年調査と比べ、流産の割合は減っているが、回答があった中で、出産が順調だった方の割合が大きく減少！

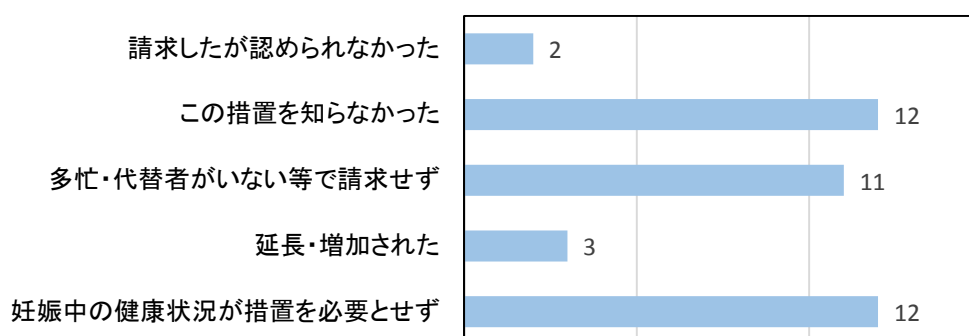
前回 69% → 今回51%

順調に妊娠・出産できるよう、制度の改善とすでにある制度の活用を図らねばなりません。

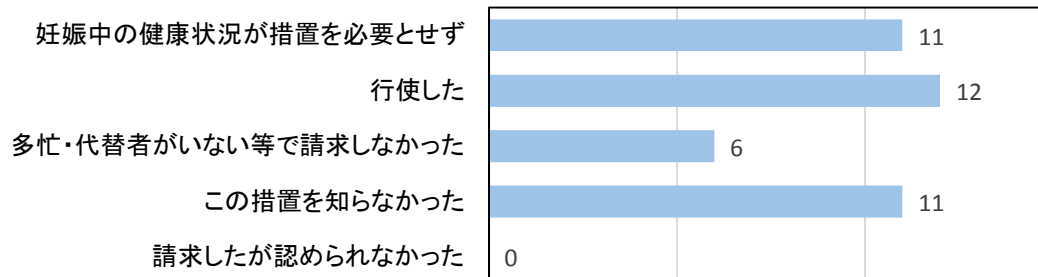
## 5 妊娠中の通勤緩和のための時差出勤について



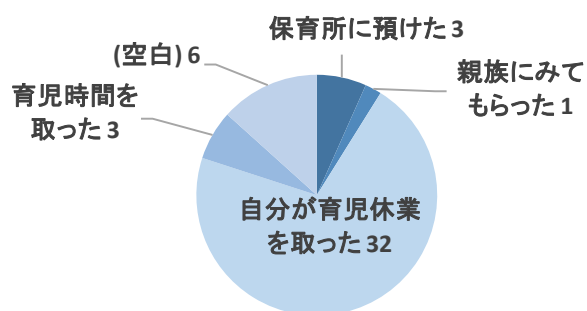
## 6 妊娠中、休憩時間の延長・回数の増加について



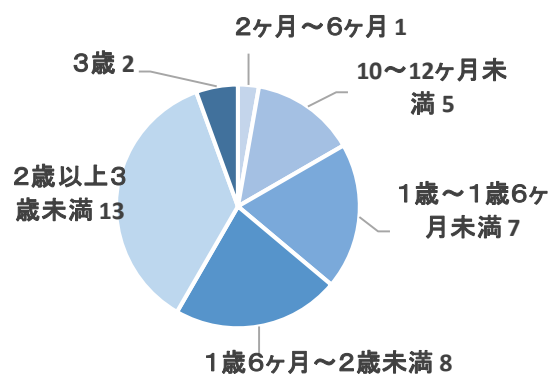
## 7 妊娠中の作業の制限・勤務時間の短縮・休業について (複数回答)



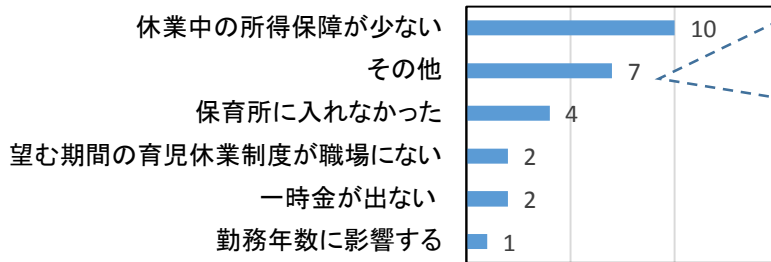
## 8 1才までの育児について



## 9-A 育児休業の期間



### 9-B 育児休業を取らなかった、期間を短くした理由



#### その他の主な理由

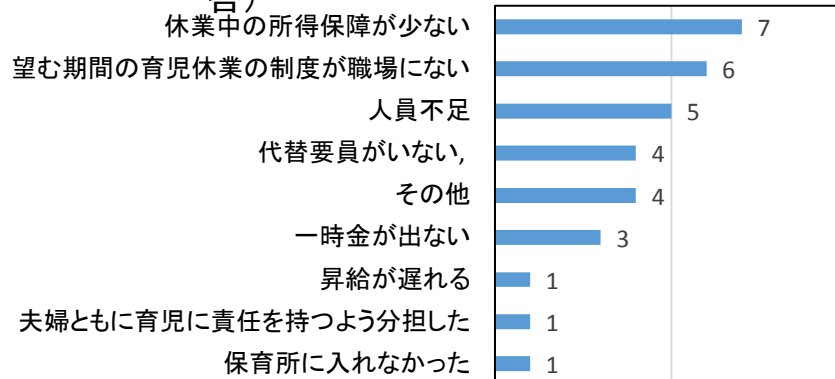
- ・採用の関係で1年しか取れなかった
- ・子供が2歳以上になると保育所に空きが少ない
- ・職場の事を考え、きりの良い4月に復帰した。
- ・復帰した後ついていけない気が

### 9-C 配偶者が育取った育児休業について

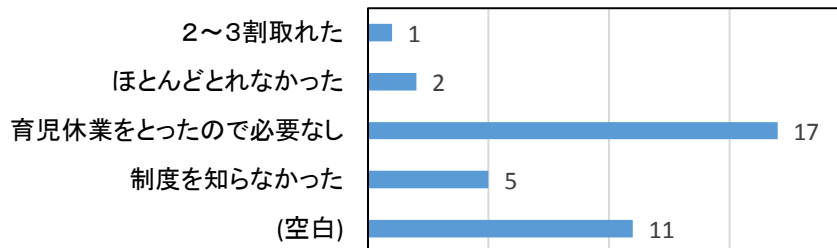
2週間未満  1

配偶者の取得割合...1・8%

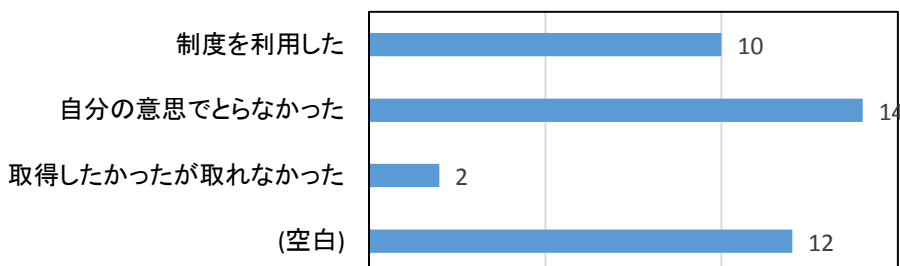
### 10 夫が育児休業を取らない、期間を短くした理由(複数回答)



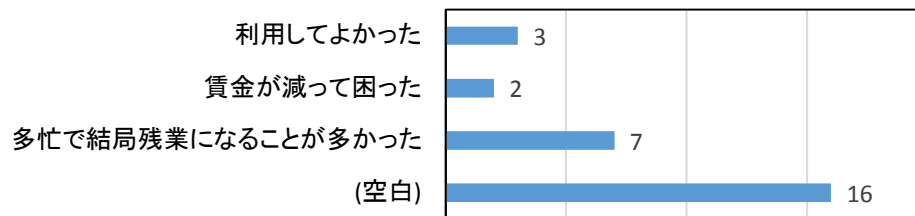
### 11 育児時間について



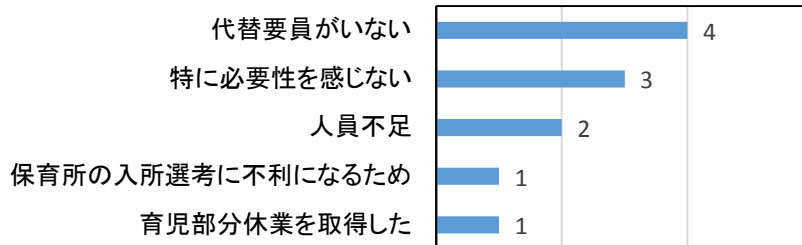
### 12-1 育児のための短時間勤務制度について



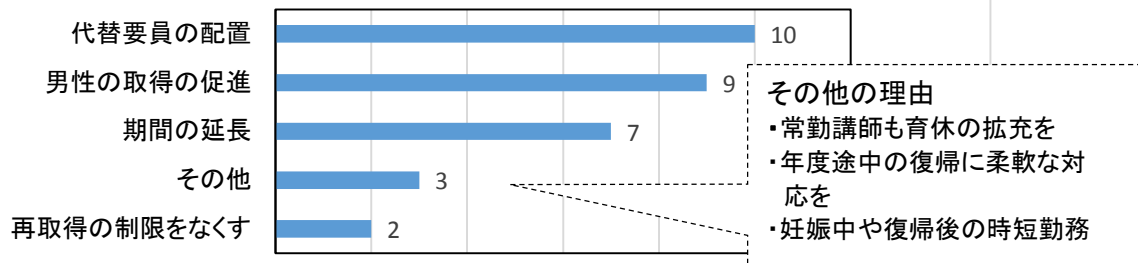
## 12-2 短時間勤務を利用して



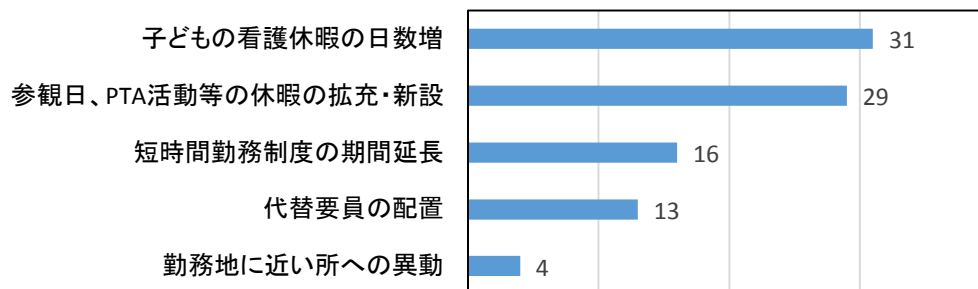
## 12-3 利用しなかった理由



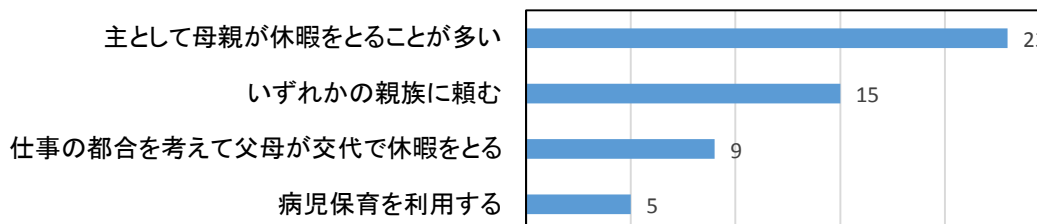
## 13 育児休業制度改善に向けて望むこと



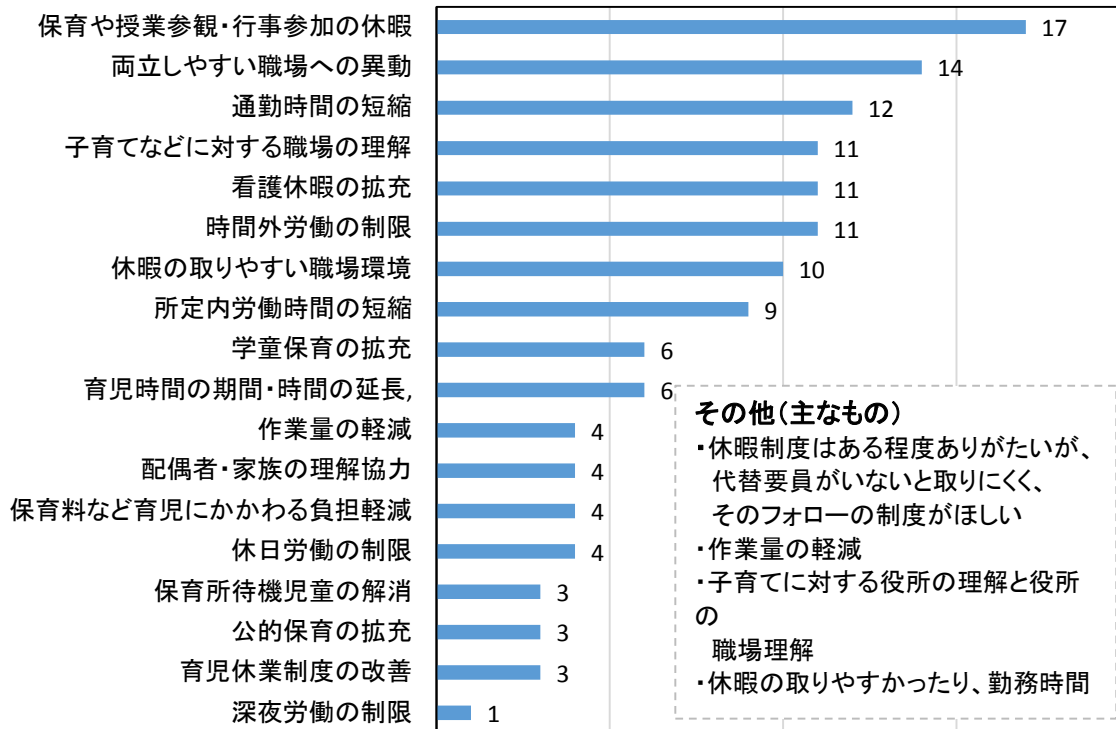
## 14 子育てに関する両立支援制度の改善に向けての要望



## 15 子供が病気になったときの看護について



## 16仕事と家庭・育児を両立するために要求すること



## 17 妊娠出産・育児で改善したいこと・その他（県立のみ・市高は別資料）

### 妊娠初期の休暇制度の拡充

- ・つわりがひどかったので、その時期に休めるような制度があれば助かります。
- ・自分では大丈夫と思っていても何が起こるかわからないのが妊娠出産です。命懸けで、母子2つの命がかかっています。子供に携わる現場でこそ、理解が進んで欲しい。
- ・朝の出勤を遅らせてもらえたこと。切迫早産の時はお休みをいただけたこと。

### 管理職・職場の理解

- ・育児はもっと男性もしてほしい。
- ・男の管理職の出産、育児に対する考えが今の時代と合っていないので、研修を受けてもらいたい。
- ・子育てにかかわる特休などがどのくらい取れるのかなどの説明が欲しい。
- ・職場の理解が進んで欲しい。育児や介護の時期に長距離勤務地での勤務はつらいです。通勤距離が短いことや、仕事量が少ない、休みやすいなど、仕事が続けやすい環境の整備をしてほしい。

### 子育て支援制度の拡充

- ・殆どの部分休業等の制度が小学生に達するまでの期間という制限があるが、小1の壁といわれ、まだまだ親のサポートが必要で小学生になってからも部分休業をとれたらと思う。
- ・小1のこどもが家を最後に鍵を閉めて出ることや、下校後家に誰もいない、というのが気が引ける。学童も一つだが、やっぱり初めは家にいてやりたいと思う。せめて小3くらいまでに延長してほしいと思う。保育料、保育時間、学童保育等、何のために働いているのかという気持ちが芽生えてしまうことがある。
- ・特に、朝、子どもより先に、家を出られないが、担任等の仕事で、勤務時間外の立番がある場合は、子を放っていかないといけないか、立番を断らないといけなく、仕事に専念できず、職場では、厄介者扱いで、立場がない。

### 補助教員制度の拡充

- ・とにかく妊娠者全員に負担軽減がつくよう、1校につき複数配置を当たり前にしてほしい。
- ・産休前の補助教員は本当に助かりました。でも、妊娠前期のつわり時期もつらかったし、実際入院に至ったので、安定期までも、もっとというと、妊娠中ずっときて欲しい時に補助教員が配置してもらえると、教員の流産が減るのではないかなと思う。
- ・障害児学校教員に産休前1ヶ月+1ヶ月補助教員配置の制度を実際利用して非常に助かりました