

2024年度 兵庫高教組女性部（2024年6~8月実施）抜粋

# 教職員の労働実態アンケート報告集

労働・健康・平等・子育て・妊娠・出産に関する調査



**切実な声がたくさん！ 今回は男性も含む、すべての教職員対象に実施！**

兵庫高教組女性部は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。今回は対象を、女性だけでなくすべての教職員に広げて調査しました。子育てや男女平等、妊娠・出産はすべての教職員に関係することだからです。

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。254名の方の声を集めることができました。（神戸市高で128名 神戸市高以外の兵庫県下11支部で126名）

2024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、発言をしていきます。今後もこの結果を大切に活用します。

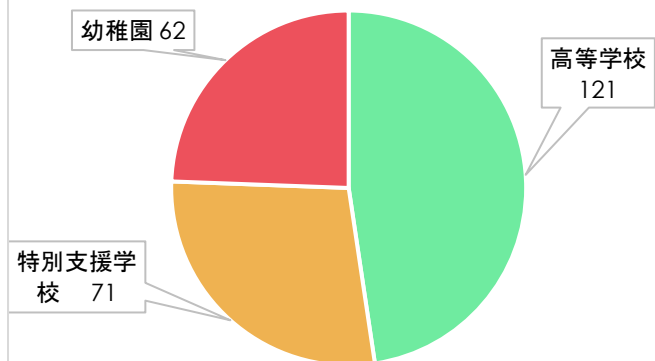
**「生徒も家庭も大切にしながら、生き生き働き続けられる職場を」**

をめざし、共に学び、本音で語り合い進みましょう。

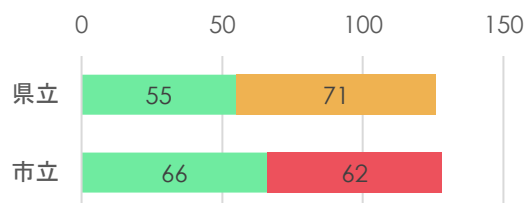
兵庫県高等学校教職員組合女性部 2024年11月

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

### 1 校種



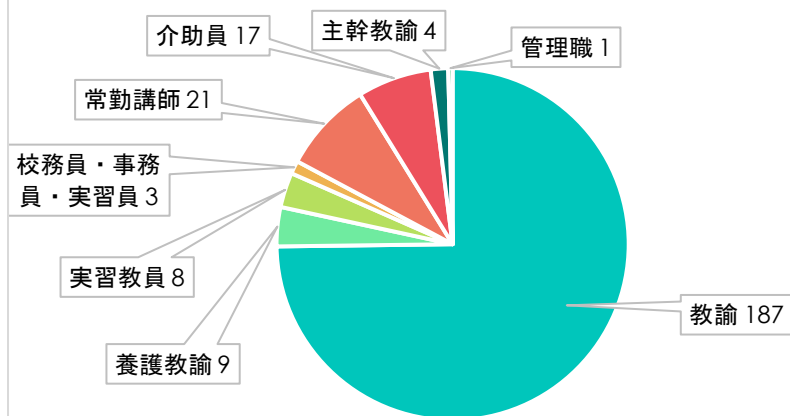
### 1 校種 (県立・市立別)



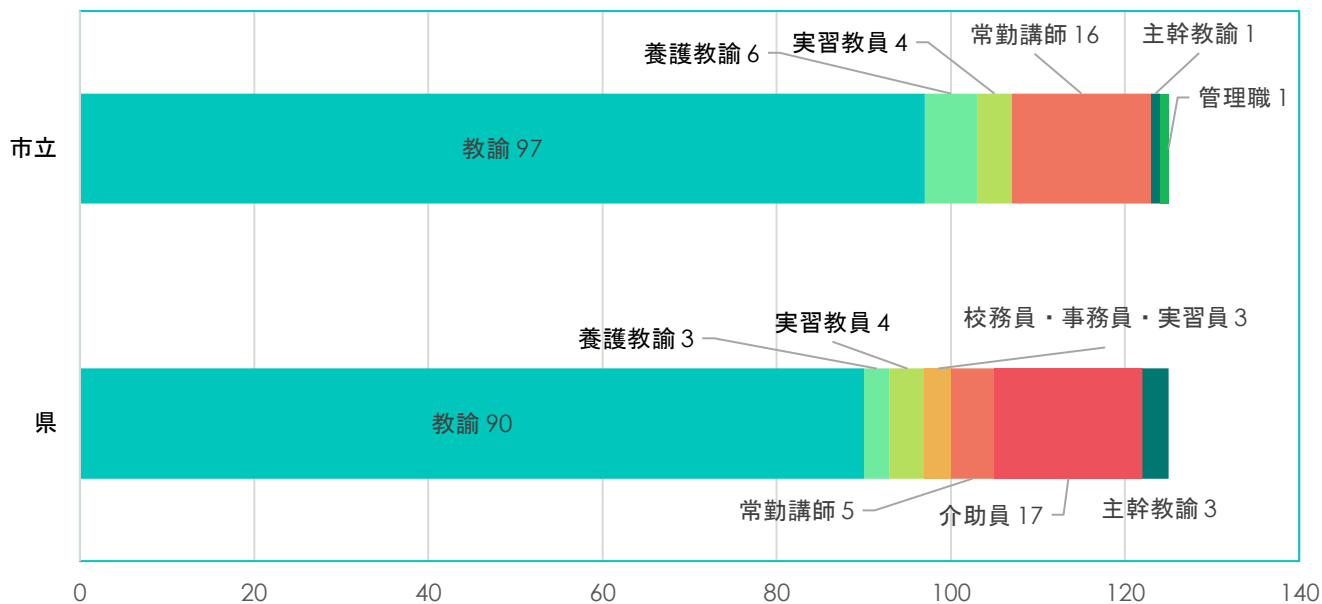
	市立	県立
■ 高等学校	66	55
■ 特別支援学校	0	71
■ 幼稚園	62	0

■ 高等学校 ■ 特別支援学校 ■ 幼稚園

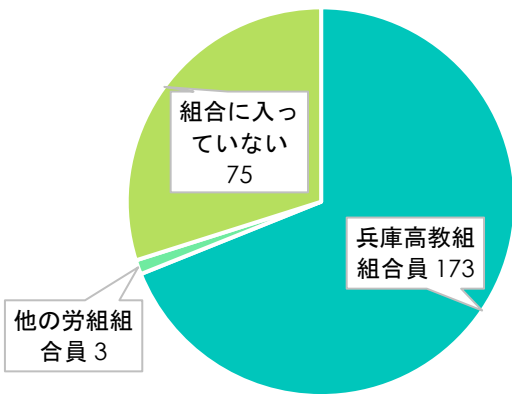
### 2 職種



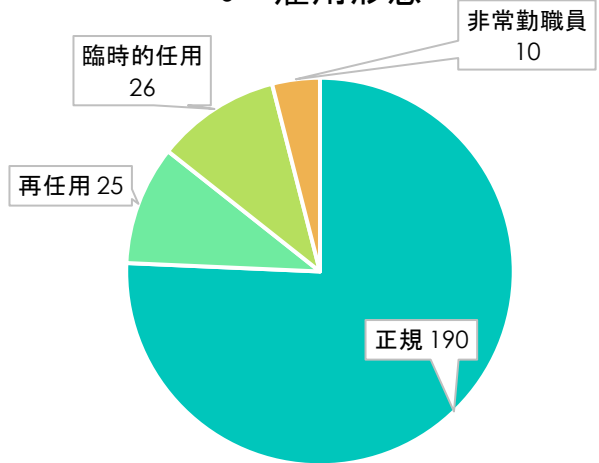
### 2 職種 (県立・市立別)



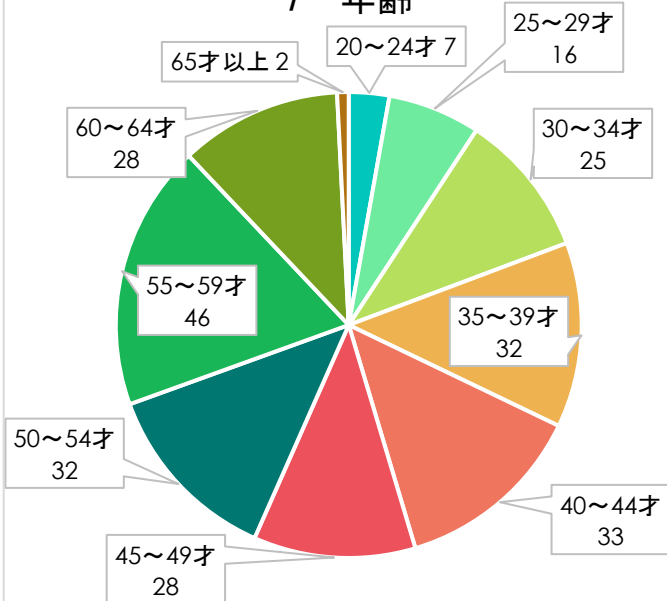
### 5 組合加入



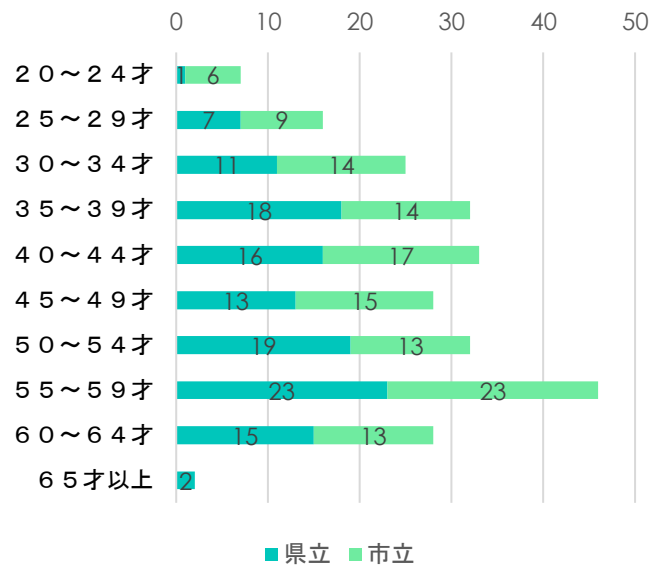
### 6 雇用形態



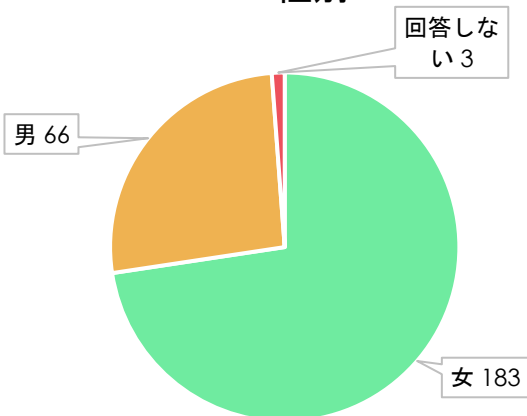
### 7 年齢



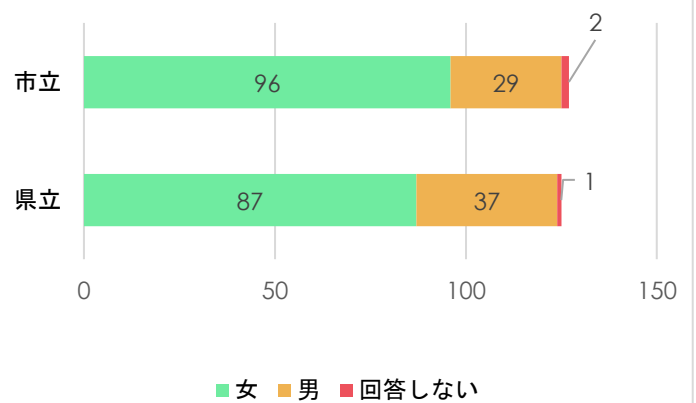
### 7 年齢 (県立・市立別)



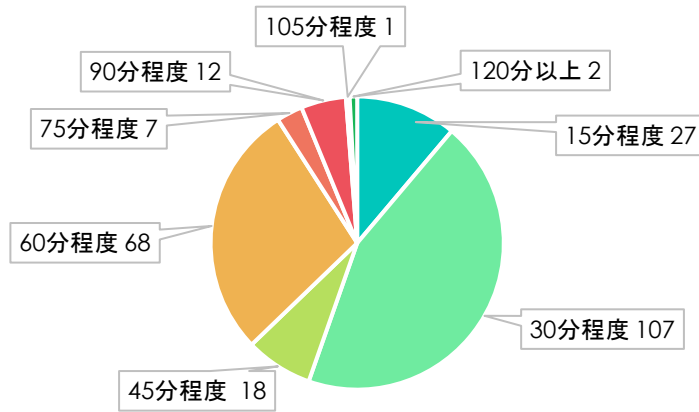
### 8 性別



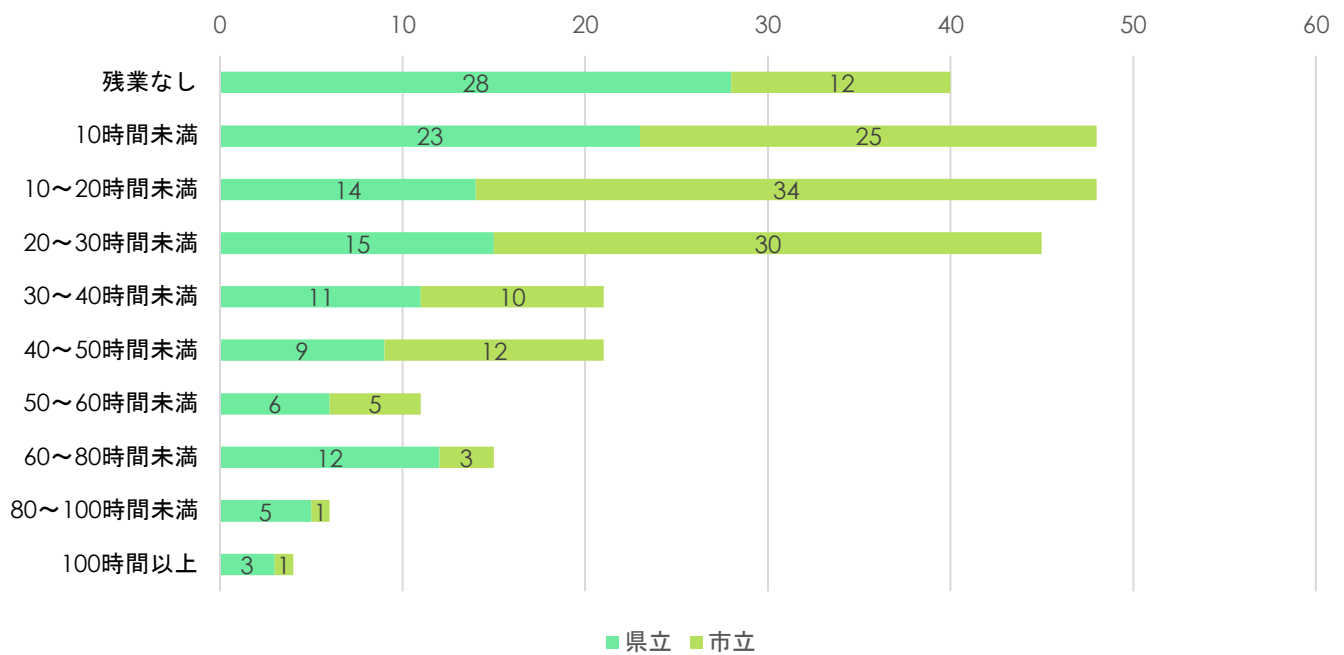
### 8 性別 (県立・市立別)



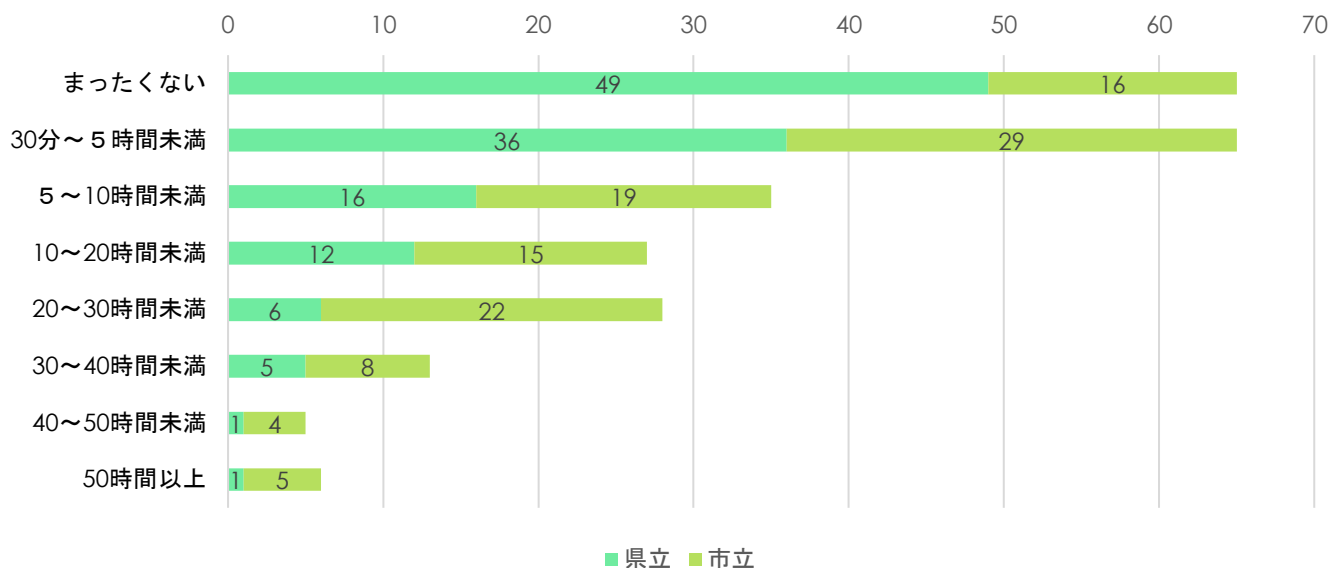
## 9 片道の通勤時間



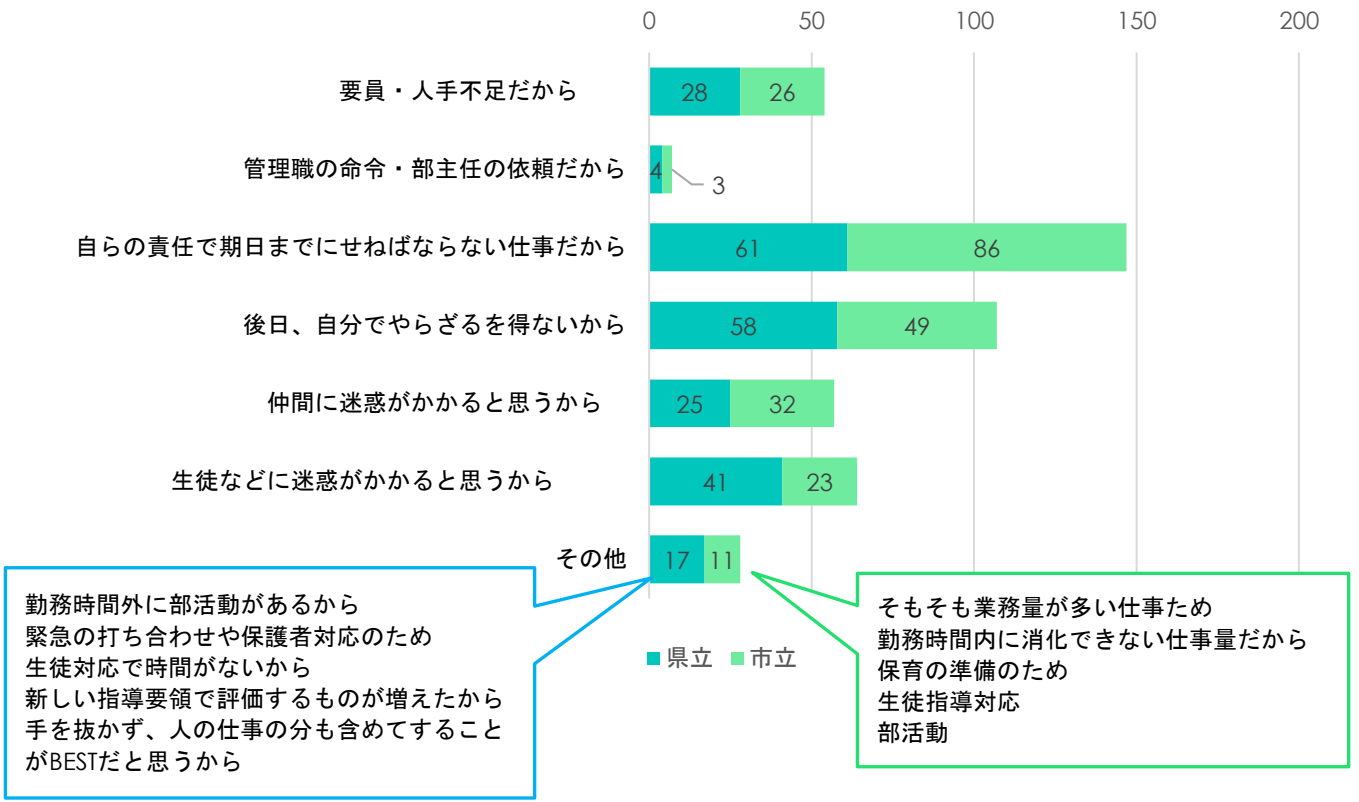
## 10 最近の1ヶ月の残業時間



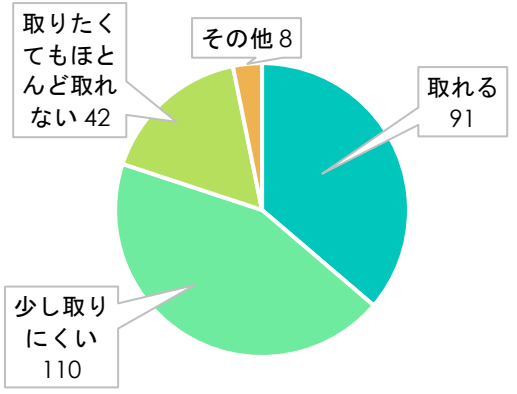
## 11 最近の1ヶ月の持ち帰り仕事時間



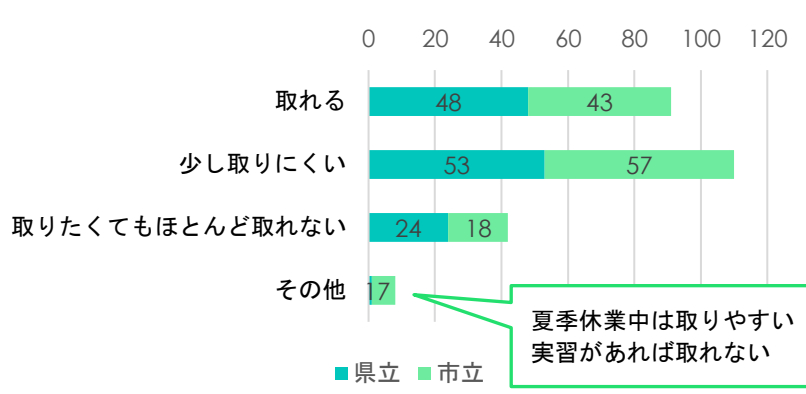
## 12 残業をする主な理由



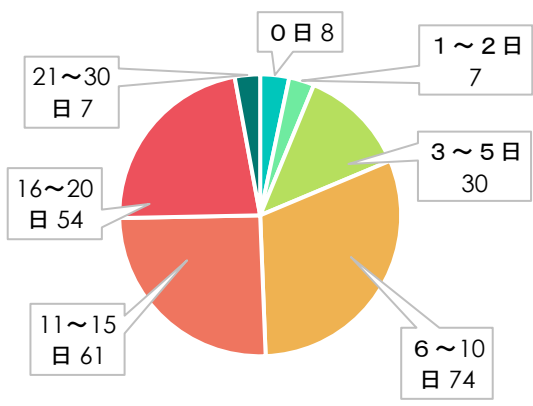
## 13 年休は？



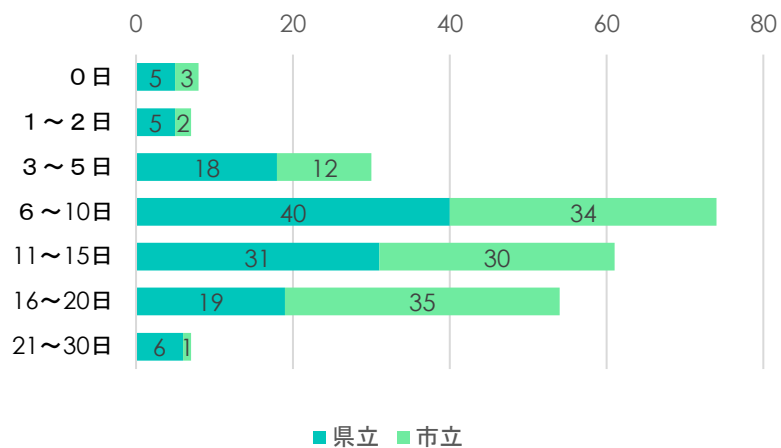
## 13 年休は？ (県立・市立別)



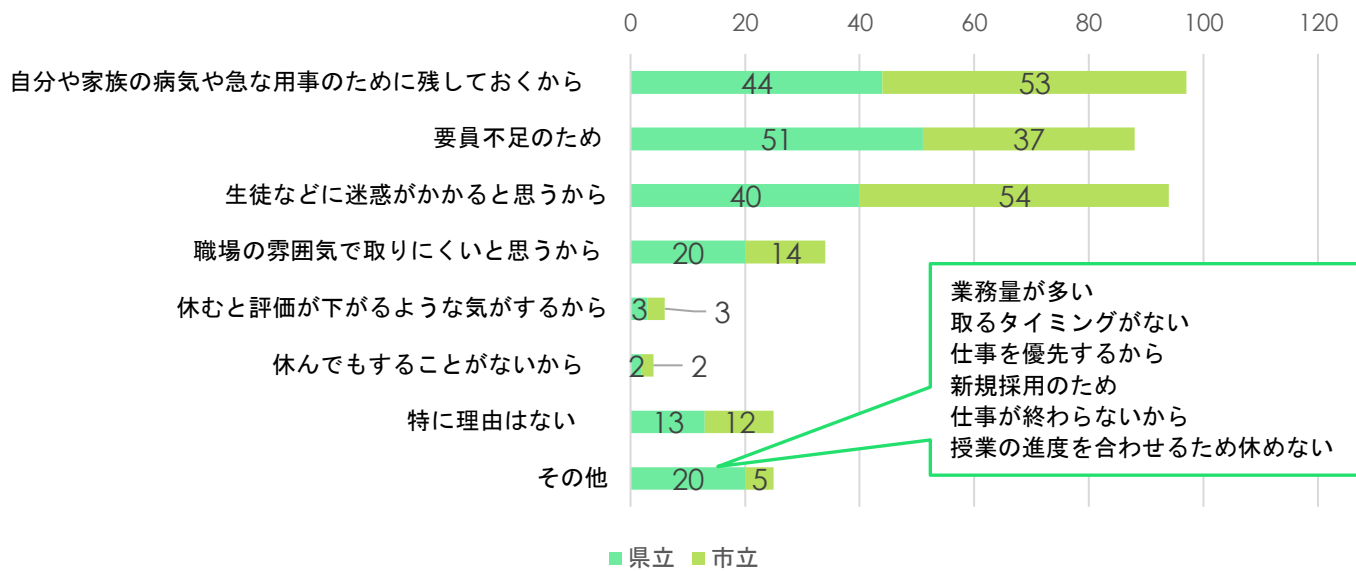
## 14 昨年度の取得年休



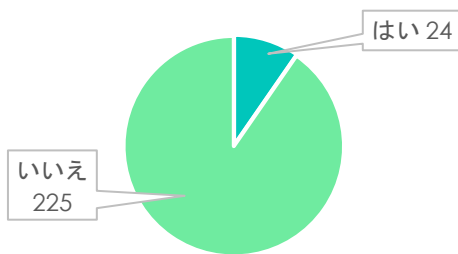
## 14 昨年度の取得年休 (県立・市立別)



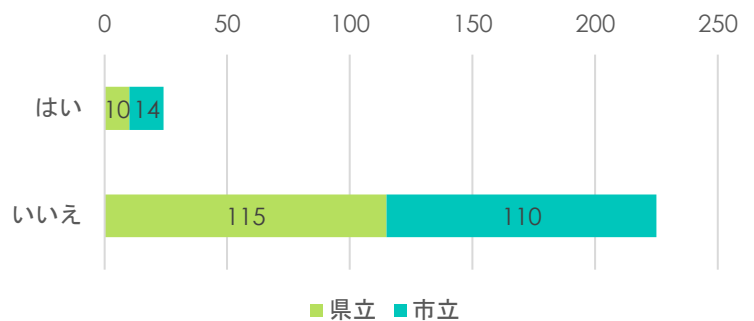
## 15 年休を取らなかった（取れなかった）理由



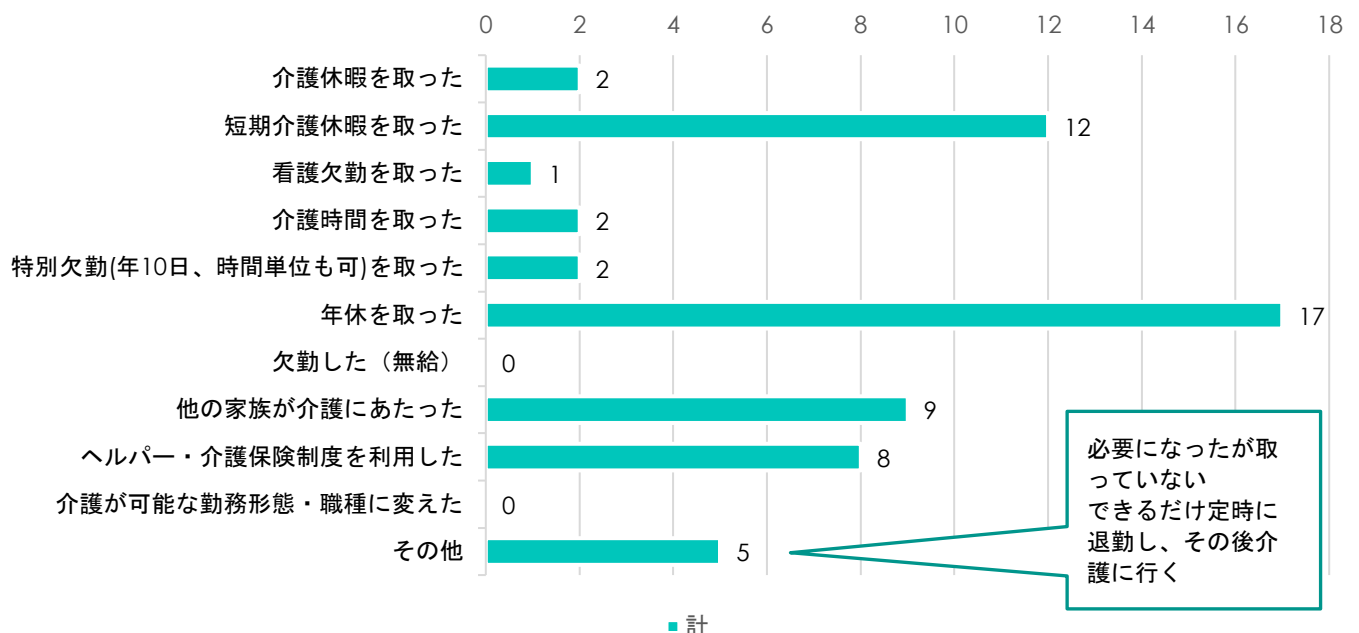
## 16 過去3年以内に2週間以上の介護・看護が必要になりましたか？



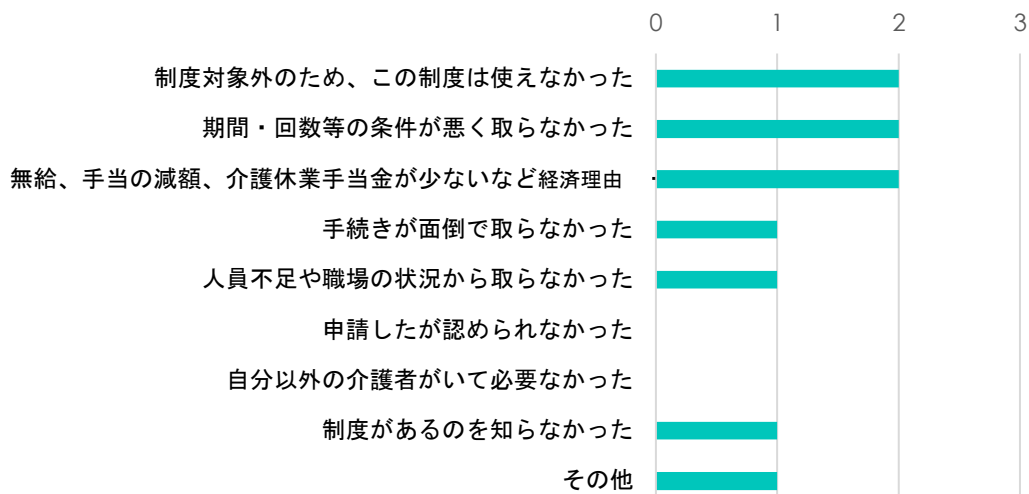
## 16 2週間以上の介護・看護が必要になりましたか？（県立・市立別）



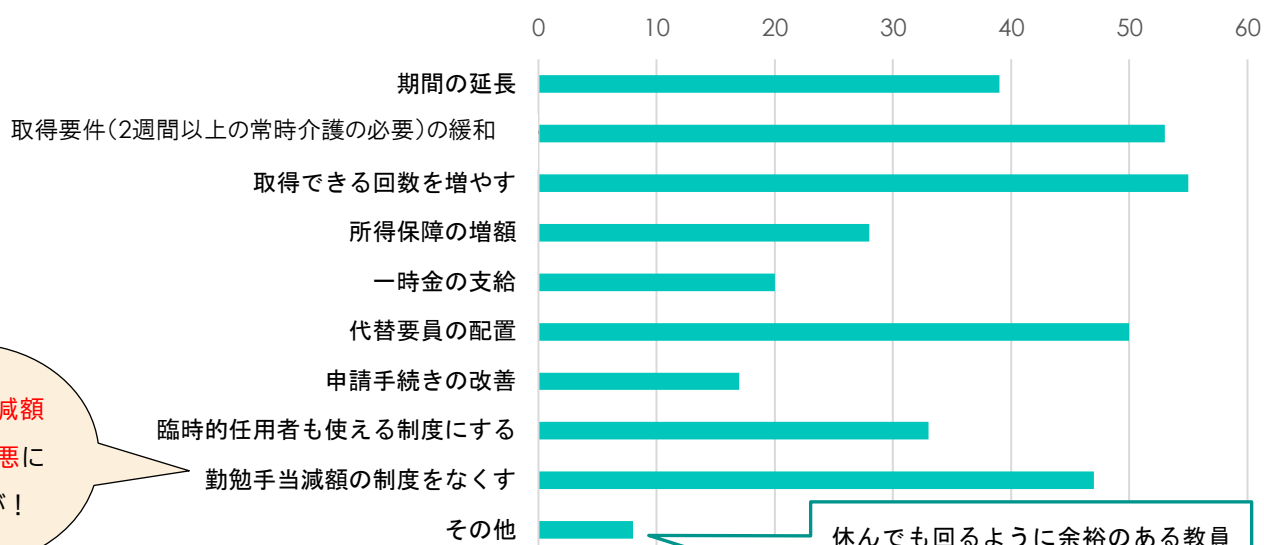
## 17 介護・看護休暇が必要になった時の対応（複数回答）



## 18 介護休暇・看護欠勤等を取らなかった理由（複数回答）



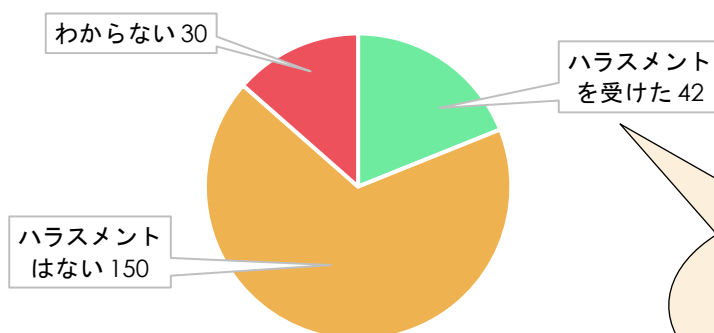
## 19 介護休暇・看護欠勤を取りやすくするための要求（複数回答）



勤勉手当減額の制度改悪に怒りの声が！

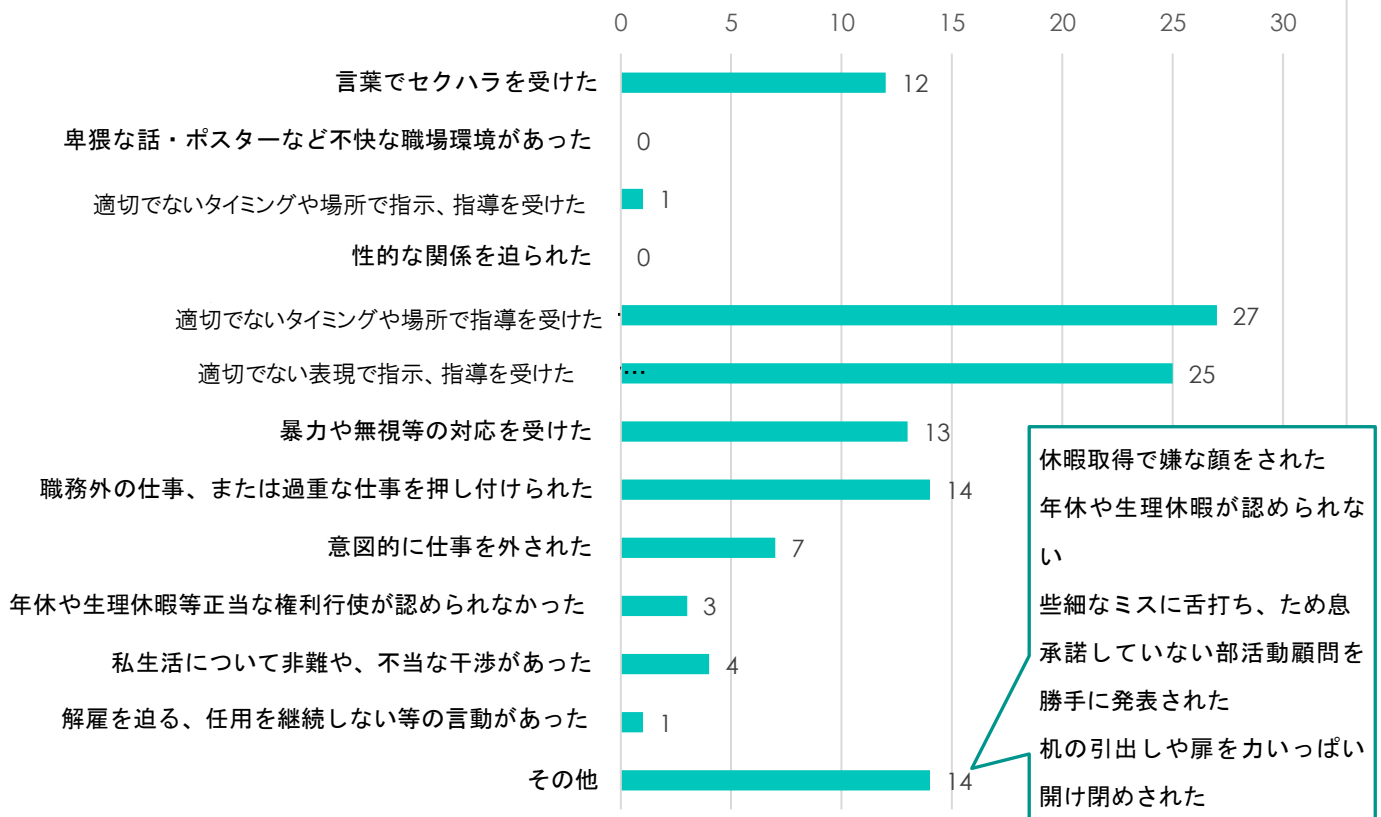
休んでも回るように余裕のある教員数にする  
臨時教員は賃金カットを受けるので、年休や介護休暇をふやしてほしい

## 20 職場でハラスメント（セクハラ・パワハラなど）は？

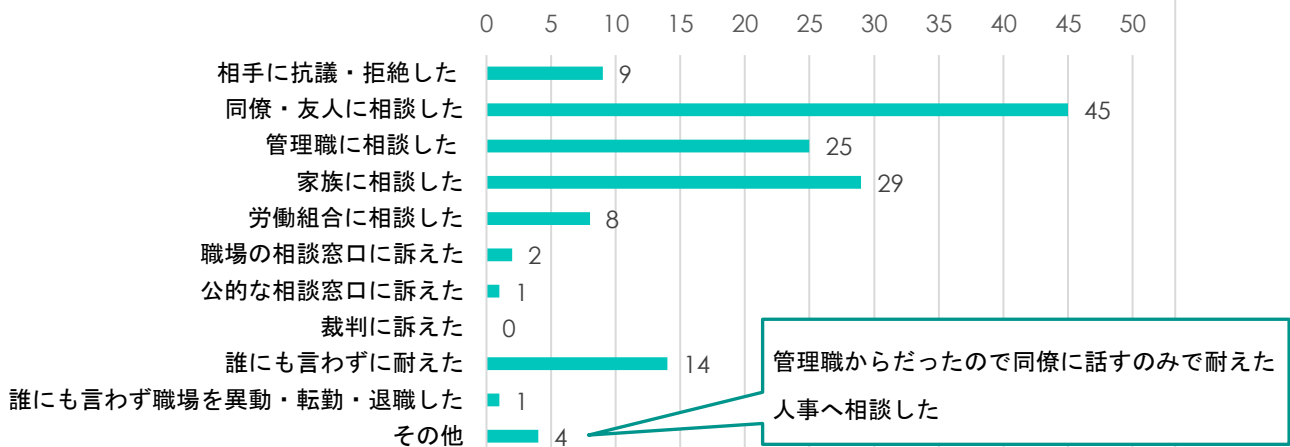


19%の人がハラスメントを受けた・あったと回答！

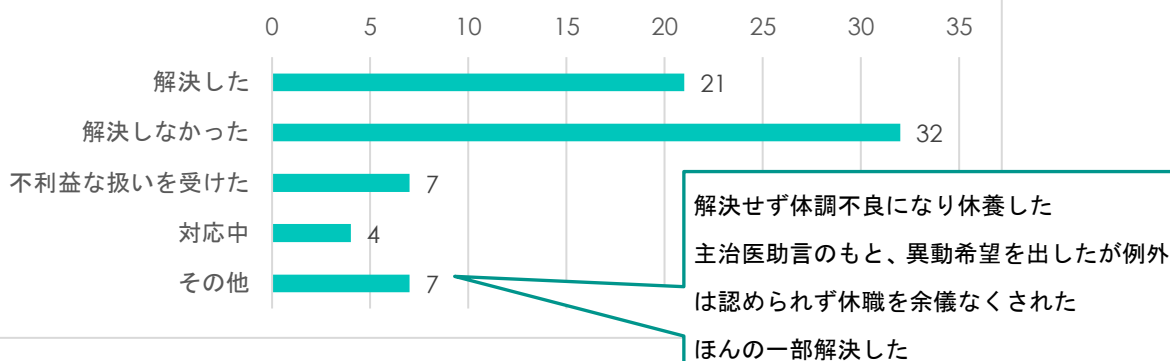
## 20 ハラスメントの内容（複数回答）



## 21 ハラスメントの対処方法（複数回答）

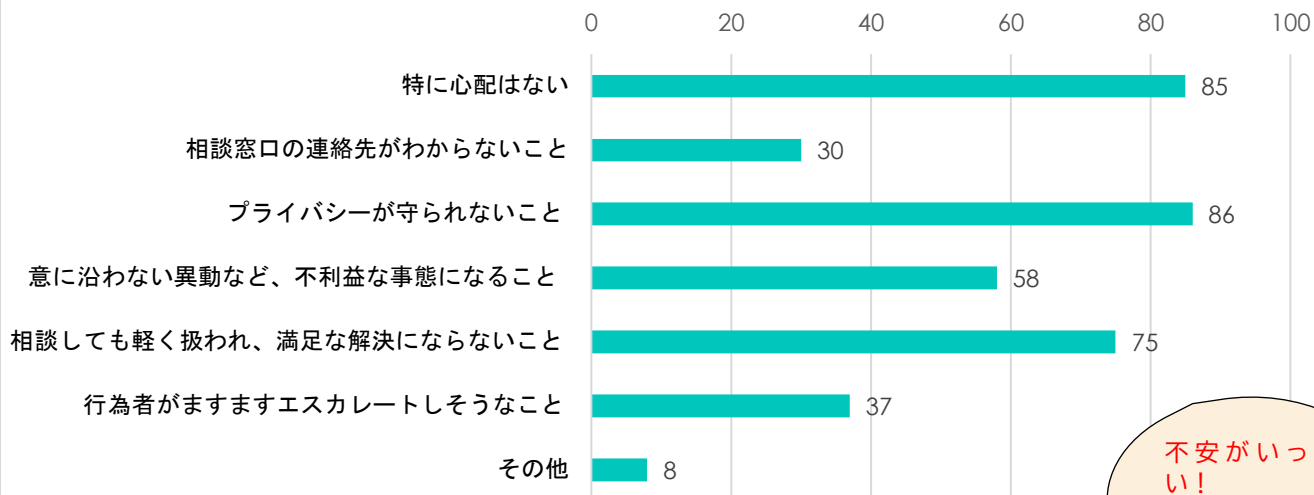


## 22 前問の対処方法で解決しましたか？





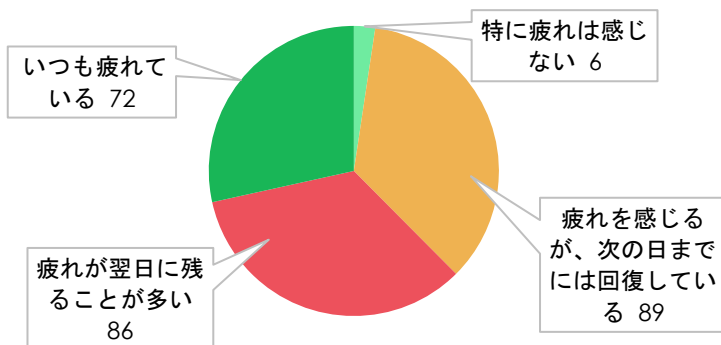
## 23 ハラスメントの相談窓口について心配なこと（複数回答）



声を上げても変わらず評価が下がり、職場で孤立してしまう不安がある  
 根本的な解決が望めない  
 管理職とのつながりがあるとすると相談できない  
 個人を守るといふ安心感がない  
 被害者なのに加害者扱いされる  
 管理職からのハラスメント場合管理職に、相談できない  
 ハラスメントの基準が難しい  
 弱い立場の人間に納得できる解決がされるのか？ 民間のようなペナルティはないのでは？

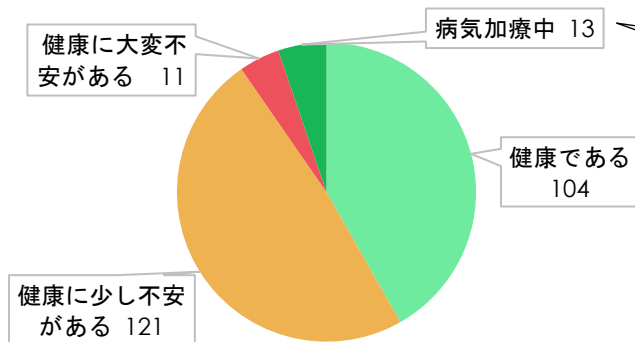
不安がいっぱい！  
 被害者の人権は守られるのか？

## 24 疲れと回復について



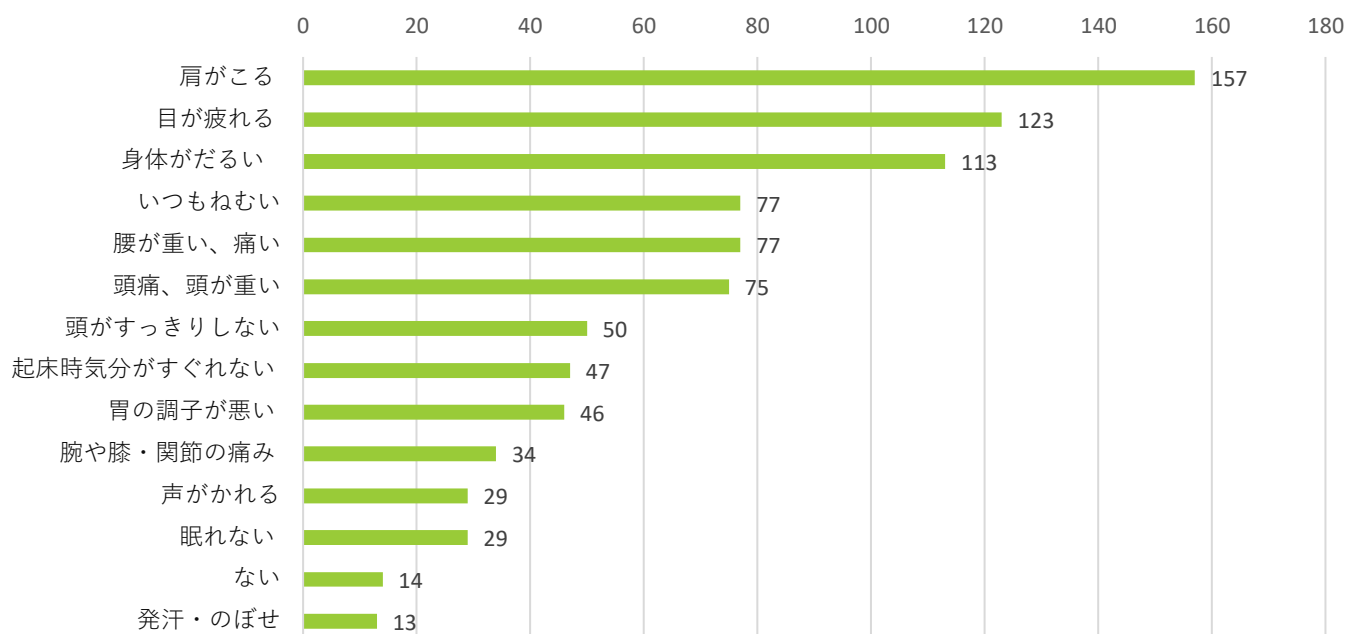
6割の人が疲れを感じながら仕事をしています！

## 25 今の健康状態は？

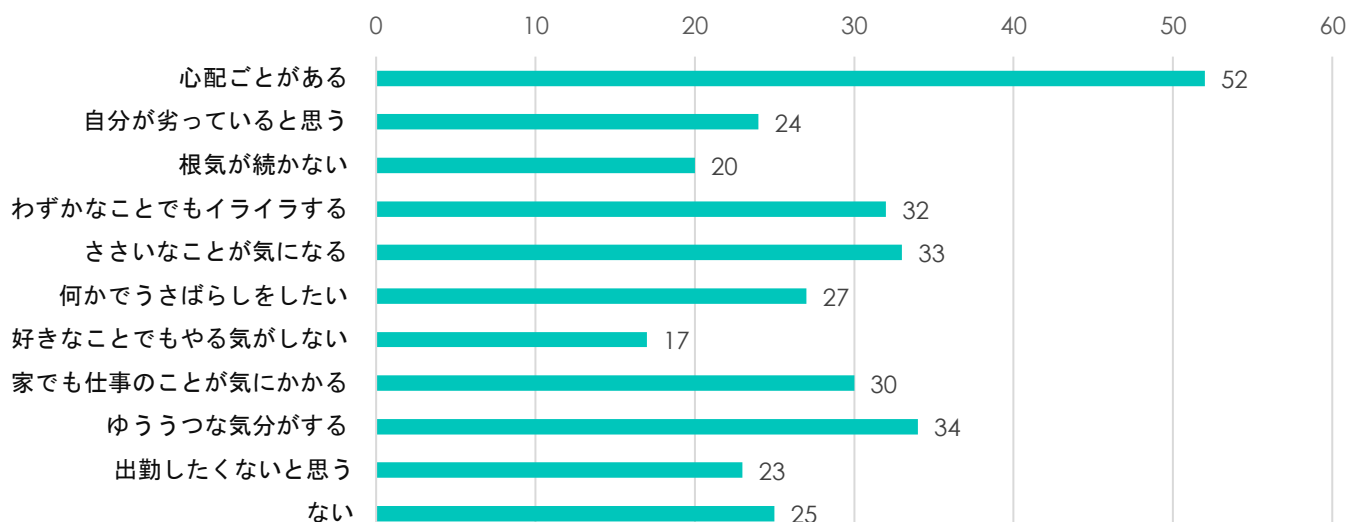


6割の人が病気加療中・健康に不安を感じています！

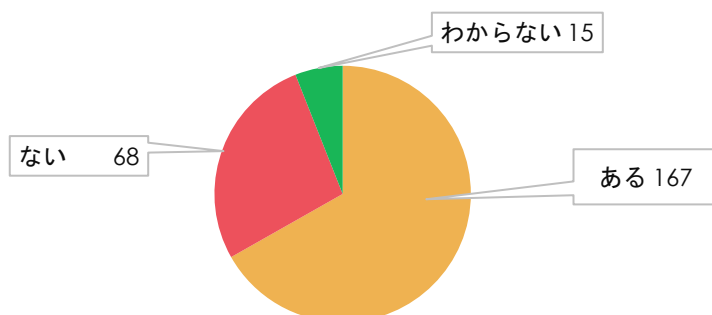
## 26 最近次のような症状がありますか？ (複数回答)



## 27 次のような悩みがありますか？ (複数回答 県立のみ)

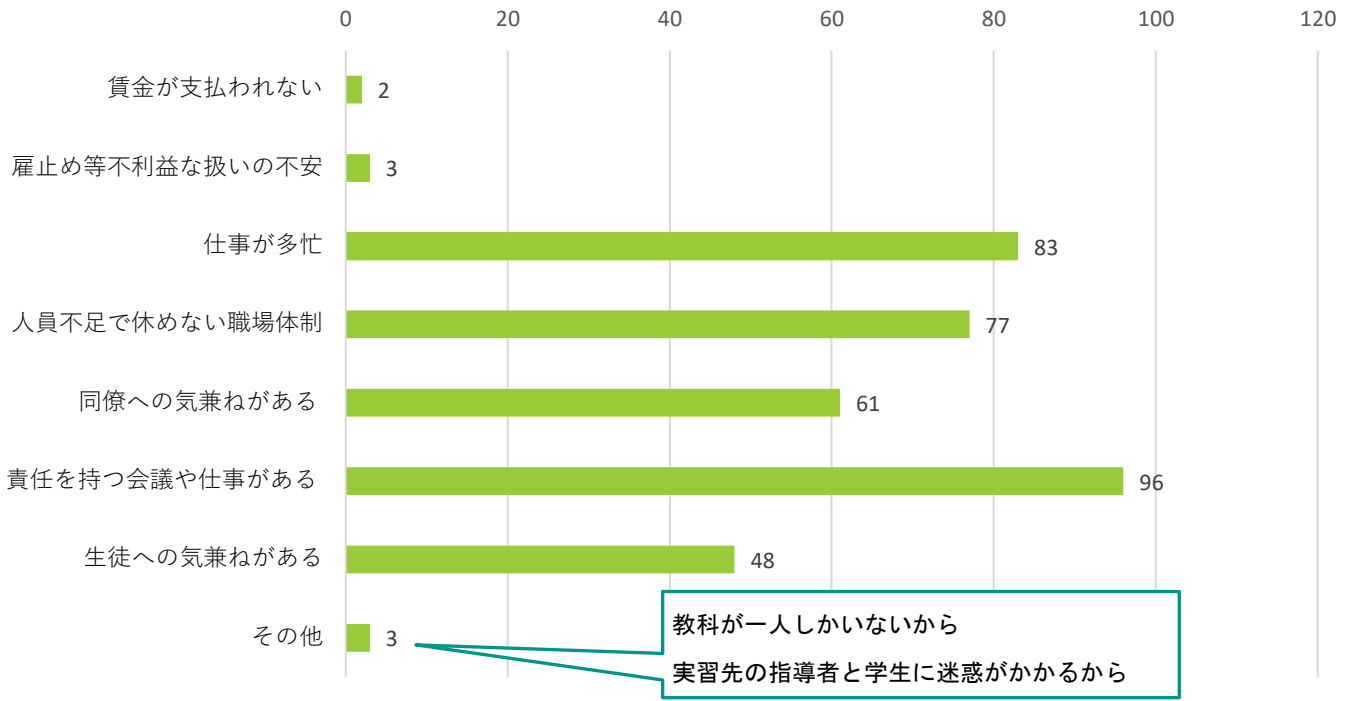


## 28 具合が悪くても仕事を休めなかったことは？

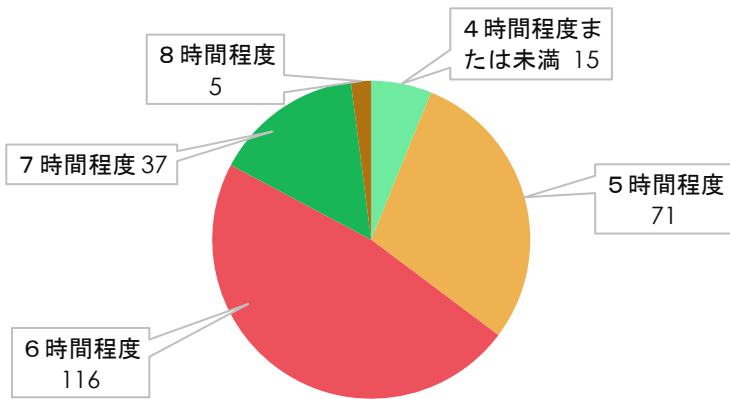


具合が悪くても  
仕事を休めない  
人は **67%** も！

### 29 休めなかった理由（複数回答）

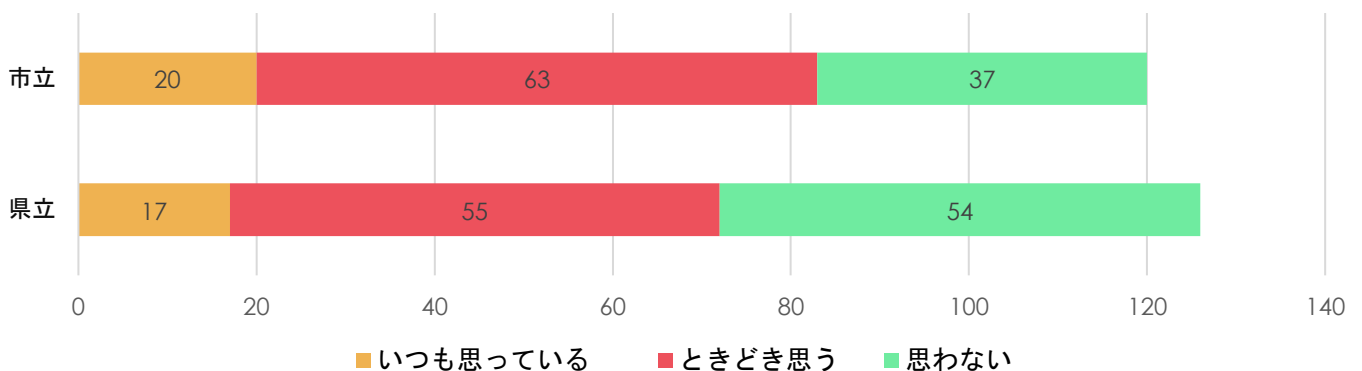


### 30 平均の睡眠時間

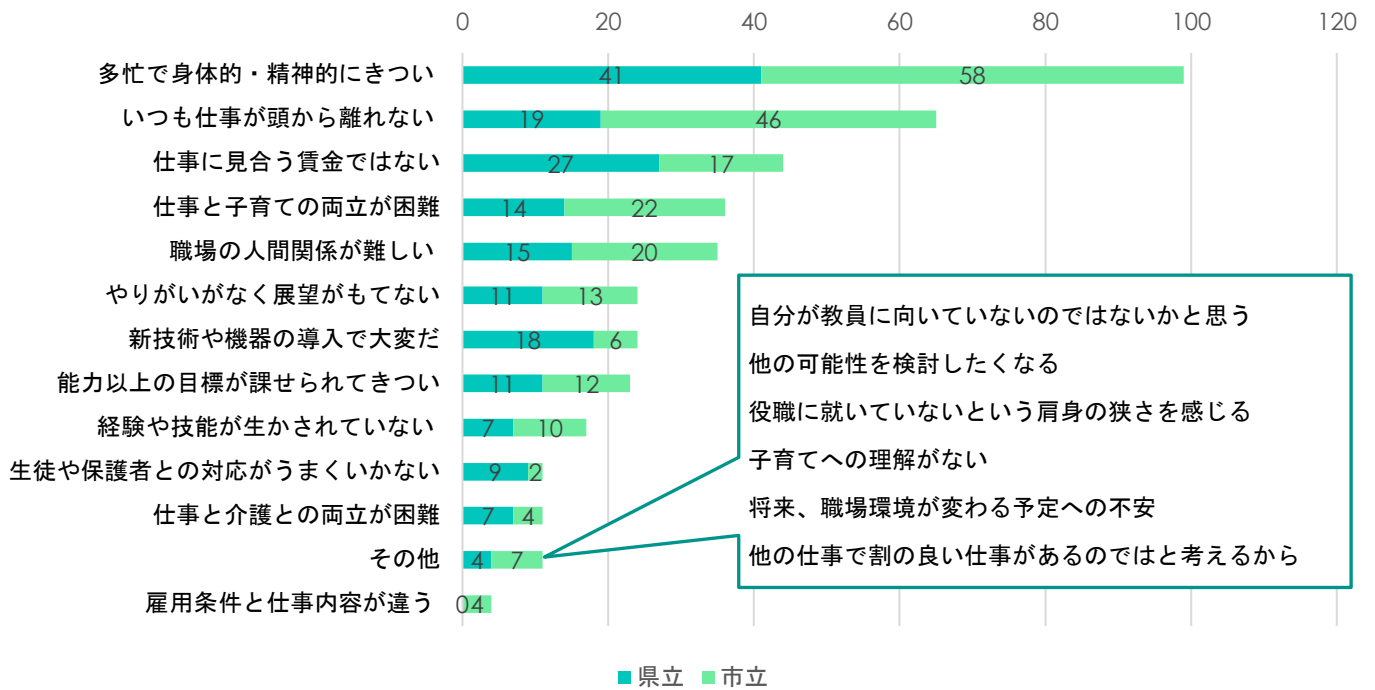


仕事をやめたい  
と思う人は  
市立で69%  
県立で57%

### 31 仕事をやめたいと思うことがありますか？（県立・市立別）



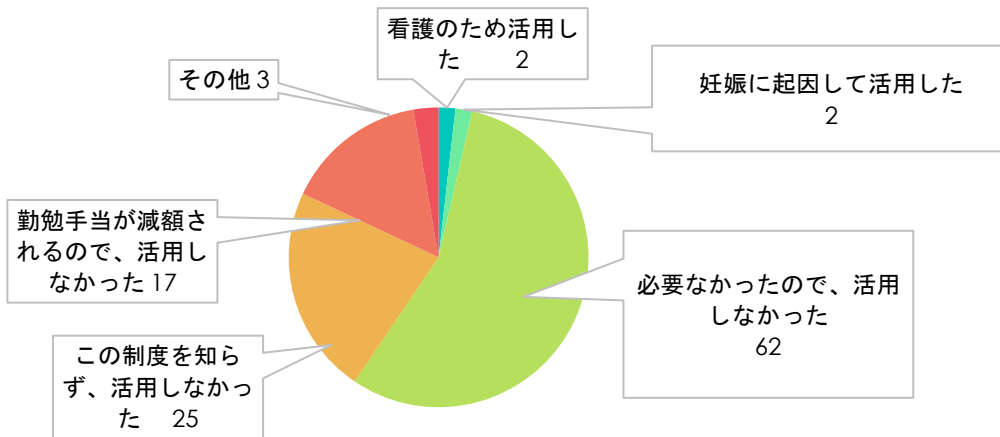
### 32 仕事をやめたいと思う理由（複数回答）



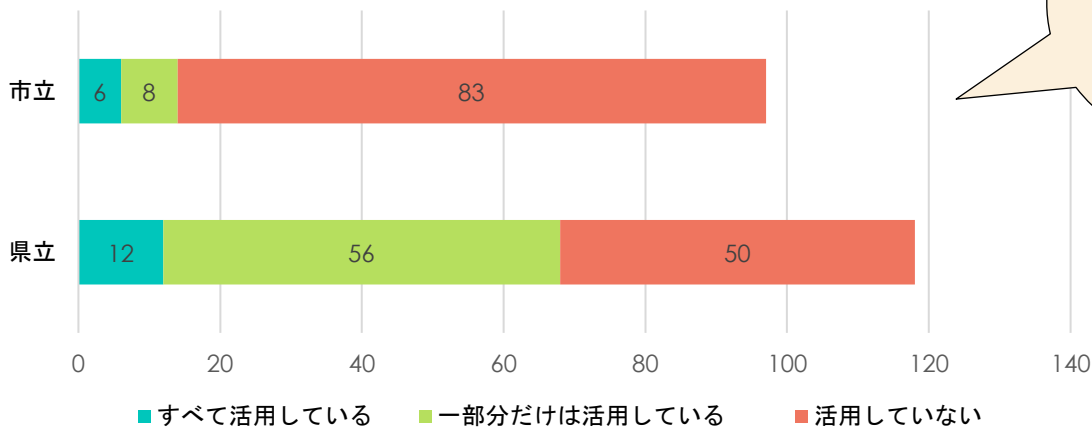
### 33 職場の状況について、切実な要求は？（複数回答）



### 34 「特別欠勤」を活用しましたか？

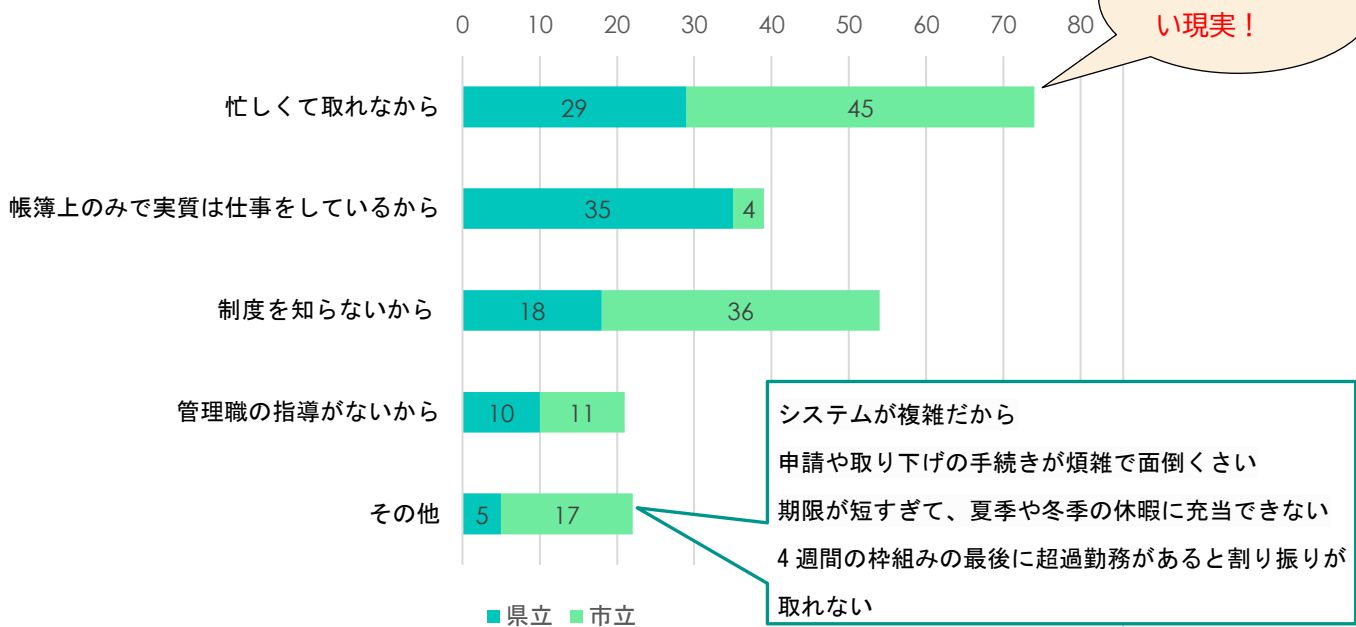


### 35 勤務の割振制度の活用について（市立・県立別）



割り振り制度を活用していない人は  
市立で86%  
県立で42%も！

### 36 割振制度を活用しない理由

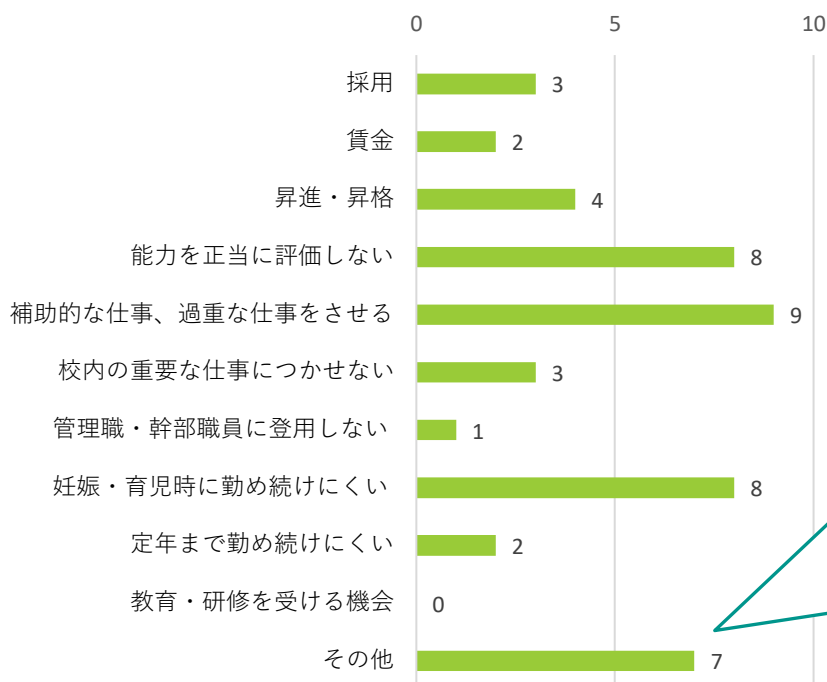


休めない忙しい現実！

システムが複雑だから  
申請や取り下げの手続きが煩雑で面倒くさい  
期限が短すぎて、夏季や冬季の休暇に充当できない  
4週間の枠組みの最後に超過勤務があると割り振りが取れない

### 37 職場で男女差別があると思うこと（複数回答）

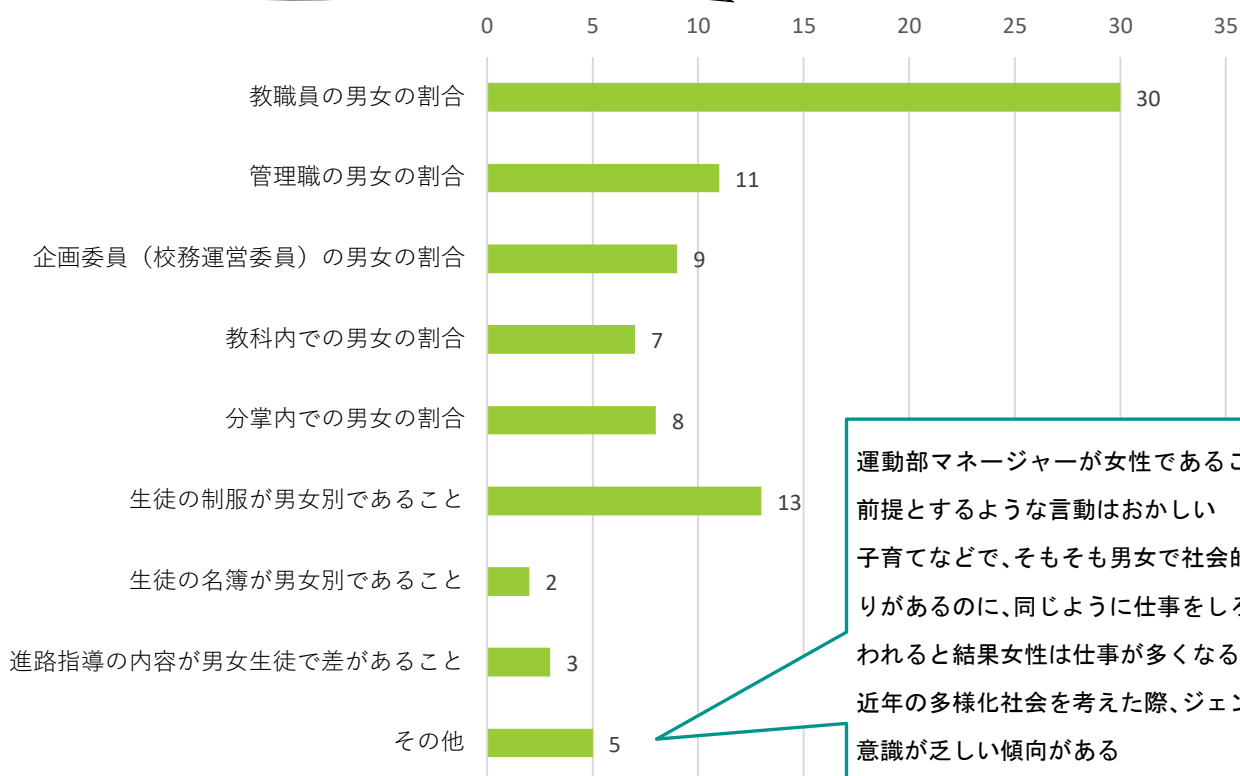
まだまだ職場には  
ジェンダー不平等  
がいっぱい！



身体的負担の大きい仕事が男性に振られる  
男性の育休は取りにくい  
男女関係なく能力のある人が役職に就くようにすべき  
会議で男性の意見が通りやすい  
家庭責任なく思う存分に働ける環境が許されている人(主に男性)のペースでは、仕事が生にくい

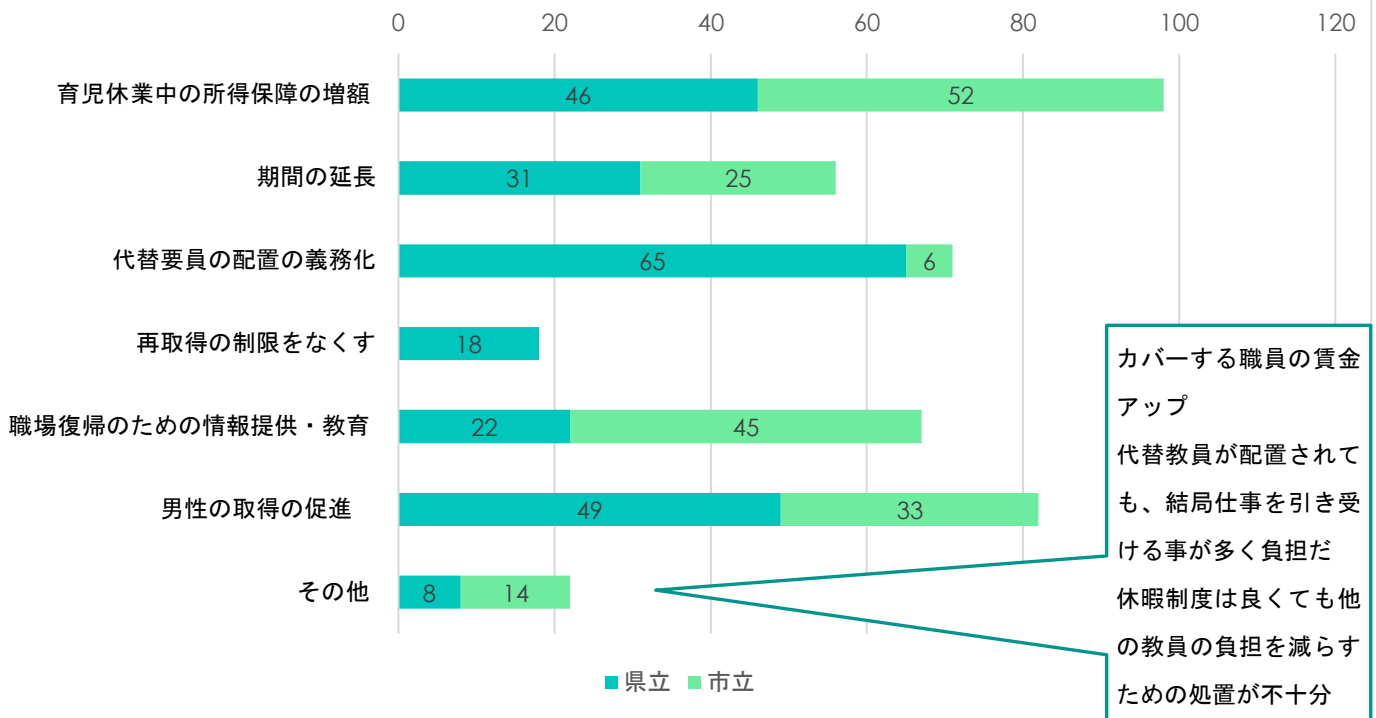
### 38 男女平等に関して改善すべきと思うこと（複数回答）

ジェンダー平等に向けて、意識して  
見つけて改善していくことが必要！

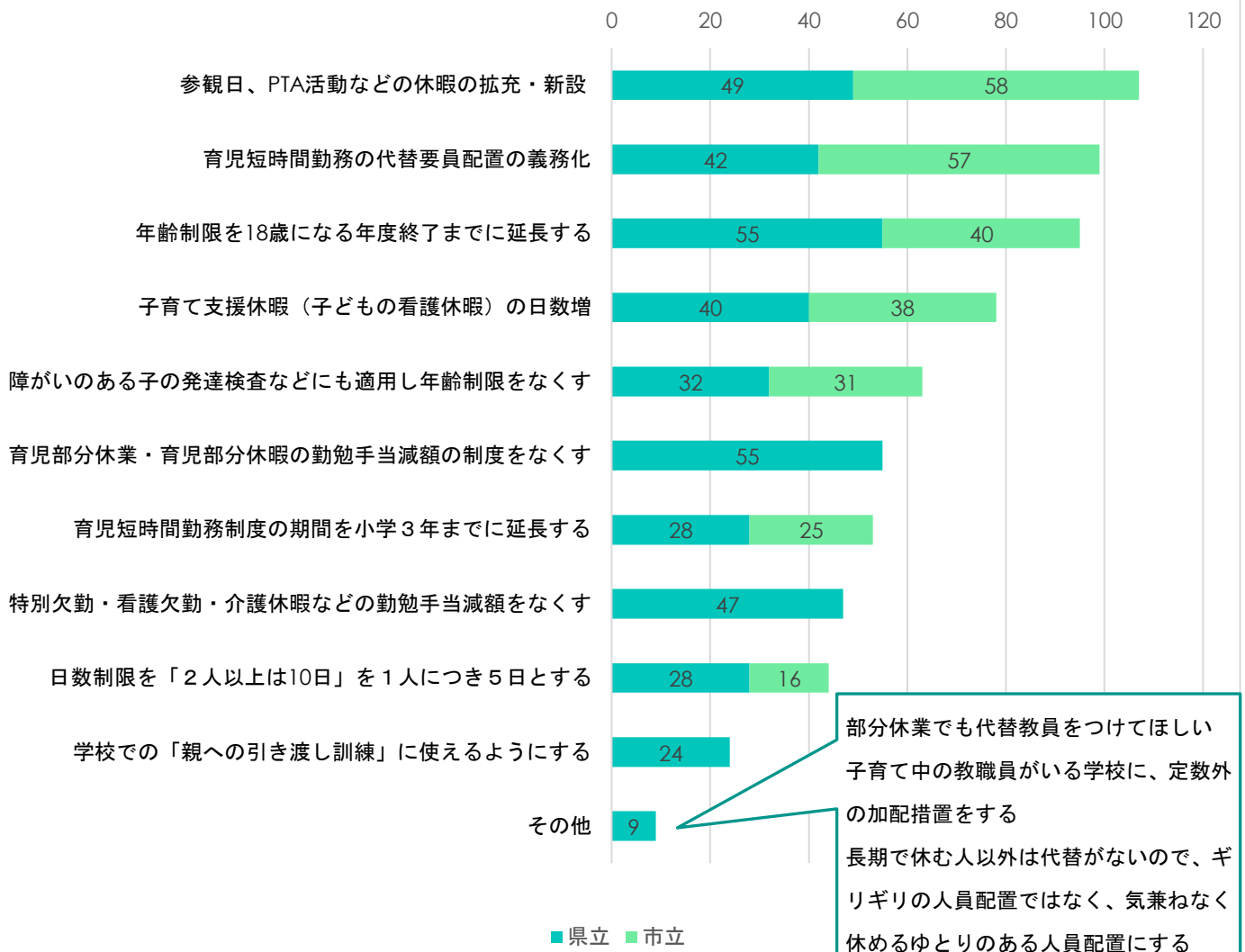


運動部マネージャーが女性であることを前提とするような言動はおかしい  
子育てなどで、そもそも男女で社会的に偏りがあるのに、同じように仕事をしろと言われると結果女性は仕事が多くなる  
近年の多様化社会を考えた際、ジェンダー意識が乏しい傾向がある

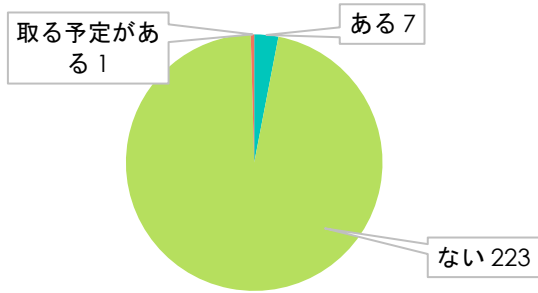
### 39 育児休業制度の改善に向けての要求（複数回答）



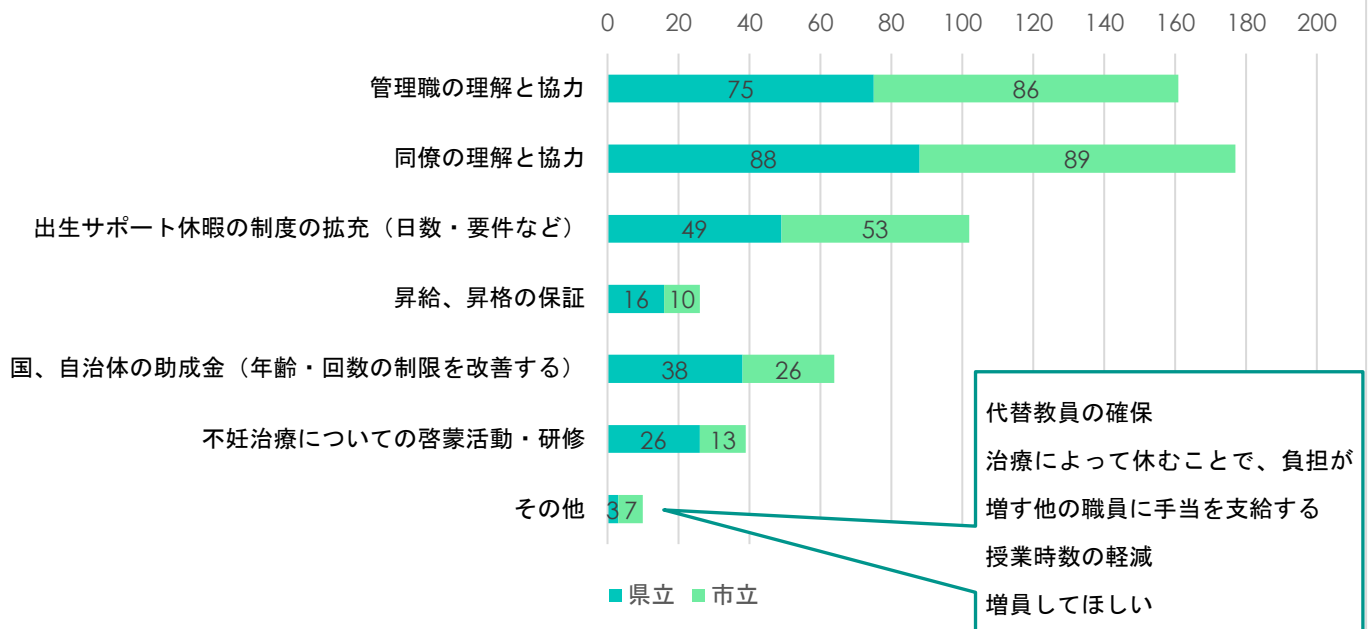
### 40 子育てに関する制度で改善を要求したいこと（複数回答）



## 41 出生サポート休暇の取得



## 42 不妊治療と仕事の両立に必要なことは？（複数回答）



## 43 女性部が要求する「妊娠休暇」について

1. 私は結局年休申請や病休で対応したので賛成です
2. 大賛成!! 妊娠初期の体調不良に使えるように。周りにも言いにくい時期だが、赤ちゃんの内臓形成などにも関わる大切な時期であり、無理は禁物。
3. 私もつわりがきつくて入院しました。妊娠休暇があればいいと思います。
4. 本人が気兼ねなく休めるようにするためには必要かと思う。
5. 初期のほうが安定せずに身体がしんどいので必要だと思います。
6. 賛成です。女性が最も辛い時期に休暇を取れるようにすることが必要。
7. つわりは人によって辛さが違うため、理解を得られないことがあったので、正当な権利として確立してほしい
8. 自分のときにはそういう制度がなかったので、もう少し若い時にあれば、もう1人産めたかもしれない。
9. つわりは人それぞれで軽い人も短い人もおられます。でも反対に出産直前まで続く人や重い人もいます。聞きます。出産経験者が、自分と比べて、甘い!と一刀両断するのではなく、大事な命が育って生まれてくれるように支えたいと思います。賛成です。
10. 代替教員の配置は、休む方、現場に残る方、どちらにも安心できる制度です。職場に気をつかう事なく休暇をとることができるように、又、休暇を取られる方を心よく応援できるようになればいいと思う。



11. 賛成です。8 月出産予定の人にも負担軽減の人員をつけて欲しい
12. つわりは人によって違うので、大変な人にとってはとても良いと思います。ただ、代替教員を探すのがとても難しい気はします。何日妊娠された方が休みをとるか分からない状況で、代替教員をしますと言ってくる方が現れるのだろうかと思います。
13. 必要である。共働きが増えている。妊娠安定期までにも体調の悪いときに休みは必要。切迫流産のおそれありで入院する教員の話をよく聞く。休みやすい環境のため代替教員は必要(妊娠判明した時点で配置して負担を減らしてほしい)
14. 本人や同僚にとっても必要。 本人の精神的安定を保障するために、周りの同僚が安定して働く環境を整えることで批判がなくなる。
15. 人によって重い軽いにかなり差があるので、重い人が気兼ねなく休める制度ができれば良いとは思いますが、代替教員を確実に配置してもらえるとわかっていないと取りにくい
16. 代替をその期間だけ配置するのは難しい
17. 妊娠休暇に限らず、すべての特別休暇については、安心して休暇を取れるように代替教員の配置を必須とすることを強く願いたいと思います。人不足の現状は理解していますが、代替教員を、休暇を取得する教員も個別に探さなければならないような状況は、休暇取得する際の強いストレスです。
18. つわり中の勤務は本当に地獄でした。ぜひ導入いただきたいですが、授業ができない問題が結局あるので、代替教員がいないと結局取れないと思います。
19. 誰が代わりに仕事するの？ 他の人の仕事量が増加するため、取得できなくならないように、人員を増やして欲しい。
20. 制度ができて使えないと困るので 職場での周知徹底し、絶対に代替教員を配置してほしい。

#### 44 「先読み加配制度」のさらなる拡充について

1. さらなる拡充は必要不可欠だと思います。ぜひ実現して欲しいです。
2. 安心して妊娠出産できるので大変良いと思います。
3. 学期ごとに使えるように 制度を拡充してほしい
4. 分かっていることであれば人員が確保しやすいようにする制度を拡充してほしい
5. 育児休暇などの取得はわかっているので、次に入ってくれる先生のためにも必要だと思います。
6. 先読み加配の期間を今よりも伸ばす
7. 8 月予定の人にはつかないがやはり配慮が必要で困った
8. 年度内、学期ごとに行われる制度にしてほしい。
9. 年度末加配の導入が必要
10. とても良い。すごく助かっている。 ただし、先読みの期間が終わった後の人員不足がある。
11. 必要。 私自身、周りの暗にある圧によって、バース・コントロールをして、自分が産みたいだけの子どもの人数を産めなかった後悔がある。 こういった状況は、数値として表れないがかなりの数があると思う。制度を作ることで男女ともにそういった潜在的意識に気づくきっかけになって欲しいと思う。
12. これが導入されたのは画期的です。ただ、代替教員をさがすシステムの構築が必要です。
13. 申し送りや、授業交代がスムーズにいくように、休職する 3 か月の前倒しで、次の方を雇って欲しい。
14. 周囲に負担がかかると本人は安心して休めない。周囲も過剰な負担がかかると理解したくてもできなくなる。
15. 職場では 10 名を超える産育休の方、病休の方が毎年おられます。管理職も人探しに頑張ってくれてますが、県が一定数キープしておくのが当たり前だと思います。各校努力ですまされていることがおかしい！

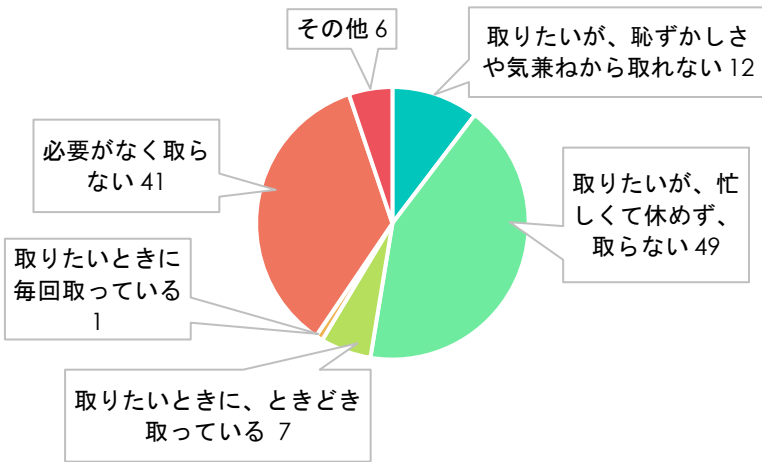
## 45 学校との関わりで、働き続ける上で障害になること

1. 仕事の総量を減らすこと。まず、土日の部活禁止。
2. 部活動の強制・宿泊を伴う行事
3. 部活動指導を教員がサービス残業で行うこと
4. 残業や休日出勤
5. 休めない雰囲気
6. いつでも代わりになれる人がほしい。
7. 人員不足
8. ICT化による多忙化が激しくて、しかも、生徒との関わる時間が奪われている。仕事がつまらない。
9. 部活指導があると絶対に毎日残業が確定します。子育てしながらは難しいので、子育て中は顧問業を免除してほしい。教科の特性から、部活指導は断れない現状があるので、このままではフルタイムの勤務に戻れない。(現在時短勤務中。明確に部活時間が勤務時間外になることで、現在は実質指導していないが、フルタイム勤務になったら、部活指導する以上、どんなに仕事を効率化しても絶対に定時退勤できなくなる)
10. 晩婚・晩産化で子育てと介護の負担が同時に重なってくる現状、現在のように残業・休日出勤が常態化していれば続けられない。特に部活を教員の業務から切り離すことは急務
11. 残業代を正しくつける。業務の平均化を徹底し定時で終わる業務内容にする(部活動、教科補習なども業務時間内に終わるようにする)。そうしないと家庭や個人のための時間が取れない。
12. 実質強制に近い状態でありながら、長時間労働の放置などが看過されている点。そして、それに対する無理解やフォローがない点。
13. 専門ではないことを教えることについて、苦痛に思えることがある。
14. 遠距離通勤
15. 50代になり、体力がもたなくなってきた。若い頃のように動けない
16. 支部会の理事など学校内外の仕事が増加してくること。
17. 病気休暇の期限を5年などに延長して欲しいと思います。また、部活動の顧問を選択制にして欲しいです。
18. 最近の職場はとても人間関係の問題が多くあることは事実です。その事が退職のきっかけにもなっている場合もあります。この辺り、組合でも考えて行く必要があると思ってます。
19. 職場の人間関係、それに対する管理職の対応の温度差
20. 管理職の危機意識のなさ。
21. 以前より人員にゆとりがなくなっている。質的にも量的にも。
22. 子供の体調不良時に取れる休暇が少なく、結局年休の消化が行われて、自身のリフレッシュのための休暇が取れず、負担感が大きい。
23. 臨時職員は短期間で転勤させられること。臨時職員は見下される傾向が多々ある。特に管理職から。
24. 一緒に働く教員の理解、休む場合の代替教員の確保
25. 育休、産休の制度が良い方に拡充されていくことは大事だとは思いますが、その陰で代替教員が見つからず、授業を他教員が余分に引き受けることになったり、代替教員が講師に置き換えられ、現有の教職員への負担が過重なものとなっていることももっと問題視すべき。
26. 働き方改革と言って、時間に制限がある中、教師に求められる仕事の量が多い。その分、生徒と関わる部活動などの時間が確保しにくく、制限もあり、結果も求められてともしんどい
27. 業務の多忙さに追われ、陳情してもなかなか反映されないことに諦めの方が先にたち、アクションを起こすことを躊躇われることが多くなりました。評価制度や勤勉手当減額制度など、ここ数年の変化は、生徒のためという信念が揺らぐほど勤労意欲を減退させています。

## 46 働く上で職種上・担当教科上での問題点

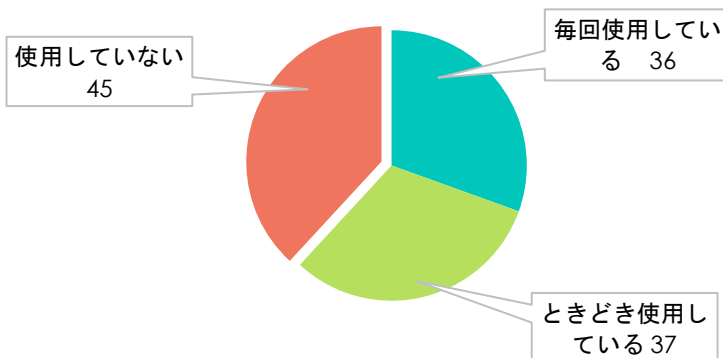
1. (情報担) 分掌名に教科名を用いること。
2. (情報) の教科の代替要員が少ない・IT が他教科・ネットワーク管理者に充てられる
3. (情報) 教科情報や情報部の負担はどうにかしてほしい。教師の仕事ではないようなことも、当たり前要求されます。
4. (臨時講師、家庭科) 学校に家庭科の免許を持った教員がいない。
5. (音楽) 学年に専門教科の教員を複数配置して欲しい。
6. (養護教諭) 1人配置では、部分休業を取る際に保健室を閉める時間が増えるため、複数配置ができるようになれば子育てしながらでも無理なく働き続けられる環境になると思う。
7. (教諭・地歴公民科) 1人あたりの授業時間数が多いと感じています。現在週16時間ですが、事務作業や生徒対応に追われ、教材研究をする時間がありません。毎日のように深夜に起きて仕事をしていると、仕事を辞めたくになります。教員の労働環境改善のためには週10~12時間程度にするなど本気の対応が必要だと思います。学校任せにするのではなく、教育委員会主導で抜本的な改革が必要だと思います。
8. (教諭、芸術、書道) フルタイム勤務であれば、部活は必ず書道部主顧問になる。子育て中は正直難しい。
9. (臨時校務員) 2年程で転勤させられ毎回履歴書、卒業証書など同じ物を何回も転勤先に提出させられるデメリット。その転勤先で道具が揃っていないことが多々ありその都度注文したり買いにいったりするリスク。
10. (技能主任) どこからどこまでが私の仕事なのでしょうか？ (入り込んだ動物の始末など) 先生方以外の事が全て仕事に回ってきています。
11. (国語) 教科内容が大きく変更されたのに大学受験内容はあまり変わらず。そのため、大学受験対策のために、1、2年生のうちにつけておくべき古典内容が授業だけでは追いつきません。オンライン課題も利用しますが、以前よりも生徒たちの負担が大きくなっていて、オンラインやICTを活用した授業が、国語に関しては以前よりも余裕ある豊かな授業づくりに効果的かどうか、疑問視しています。タブレットを使用する国語の学習が現状の生徒にとって適しているかどうか、国語を通じてつけさせたい学力が本当についているかどうか、受験に対応できるかの検証が必要だと感じています。
12. (国語) 教員の不足、代替教員がいない。そもそも最初から割り当てられる時間数が多すぎる。学校図書館司書教諭。学校に1人配置することになっているが、担任が兼任したり進路指導部長がしたりと兼任が多い。
13. 教材研究の時間確保、教材の購入費用
14. 実習教員がいないため、実験の準備などすべてやらなければならない、十分な実験ができない。
15. 研修する時間がない
16. 担任になるとどうしても生徒や保護者対応などで時間が取られてしまうことがあるため、子育てとの両立に不安を感じる。
17. 今の成績制度は、成績処理の仕事が増えて、ミスを生みかねない。主体性を数値化することが難しく、文部科学省が出した理科の主体性の評価の見本みたいな物は、字数が多い方が良いというような評価の仕方に見えず、あまり納得ができていません。

## 47 生理休暇について



52%の人が、生理休暇を取りたいが取れない！

## 48 月経時に鎮痛剤を使用していますか？

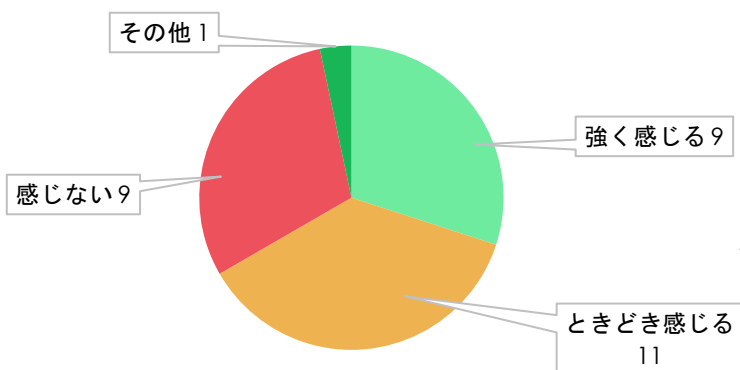


薬で痛みを抑えながら仕事をしている人が62%！

## 49 生理休暇を「健康管理休暇」等に名称を変更することについて

1. 管理職が男性の場合、生理は言いづらいので名称が変わるのはいいと思います。
2. 管理職が女性なら取りやすいが、男性の場合、とろうとは思わない。
3. 兵庫県でもぜひとも名前を変えてほしい
4. 名称を変更して欲しいです。ほとんどが男性の管理職に生理休暇を申請することは心理的なプレッシャーになっています。
5. 生理休暇よりは健康管理休暇の方が休みを取りやすく感じます。
6. いいと思う。ただ分かりにくくなるかなとも思う。
7. 「生理の時にしか使えない休暇」では名前が変わっても一緒に、結局使いづらい。
8. 生理のための休暇なので、生理の文字を入れた方が分かりやすい
9. 今は生理について、男性の理解も得られるようになってきていると思うので、隠す必要性はないのではないかと思います。休暇を必要とする人がいるということを理解してもらうためにも、名称を変える必要はないと思います。
10. 生理痛はないが代わりに重度の偏頭痛があり、朝に嘔吐しながら働いている。そういった不調でも休みが取れるようにしてほしい。
11. 生理は女性のみだが、男性にも様々な事情があり、どちらも取れるようにするのはジェンダー平等の観点からよいと思う。

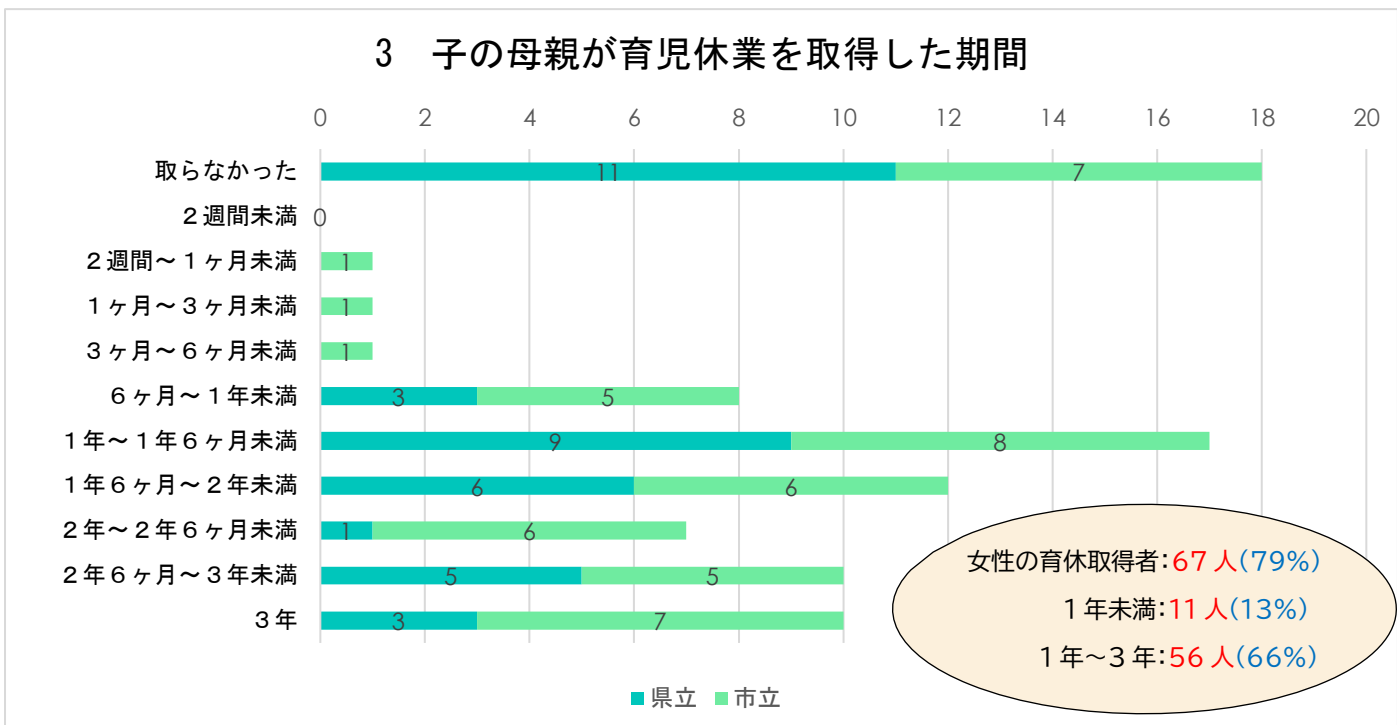
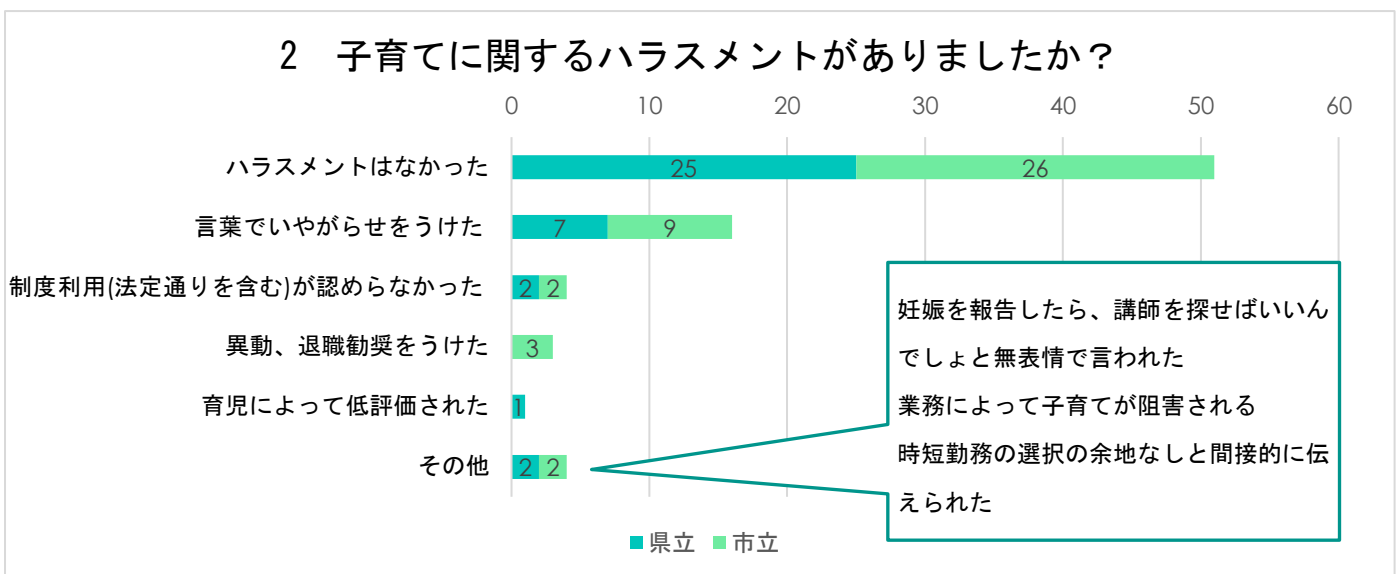
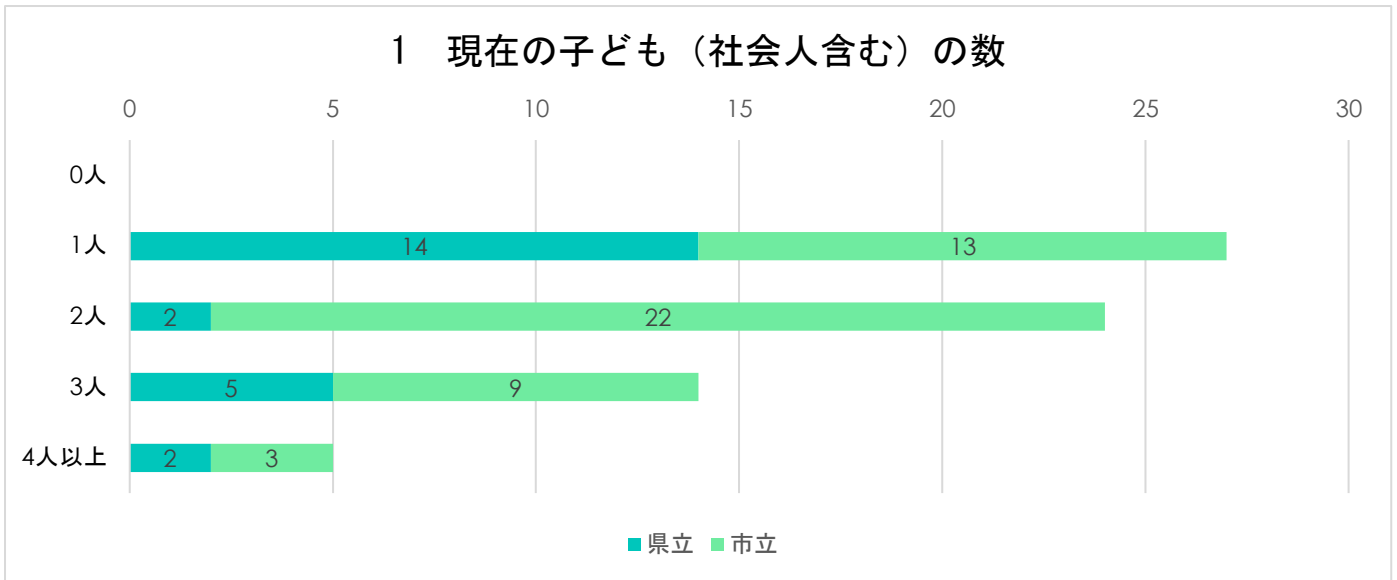
## 50 雇い止めの不安について (再任用・臨時的任用・非常勤職員のみ)



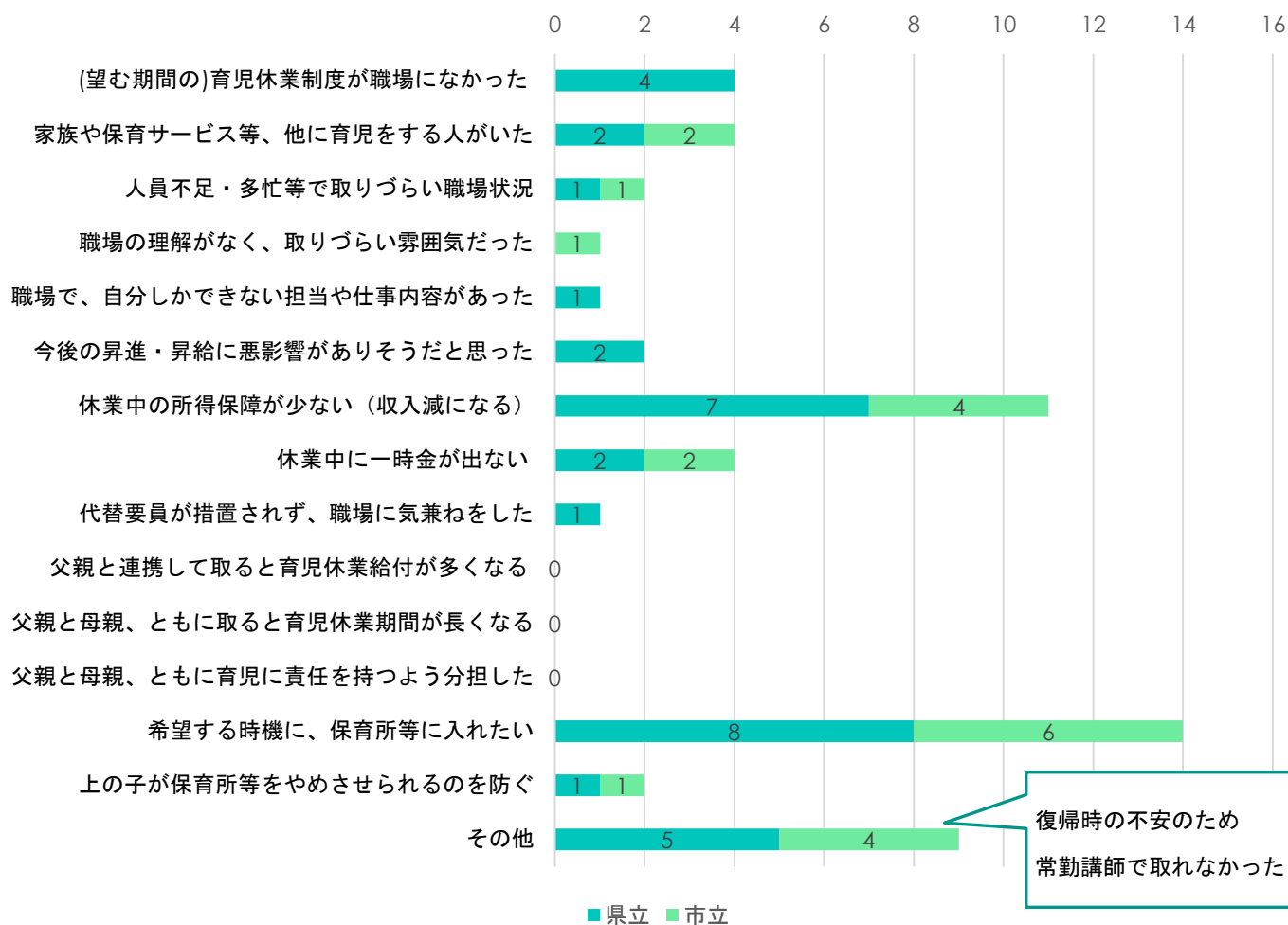
1/3の人が不安を感じている！  
多くの業務を担当している再任用・臨時的任用・非常勤職員が働きやすい職場に！

## B 子育て編

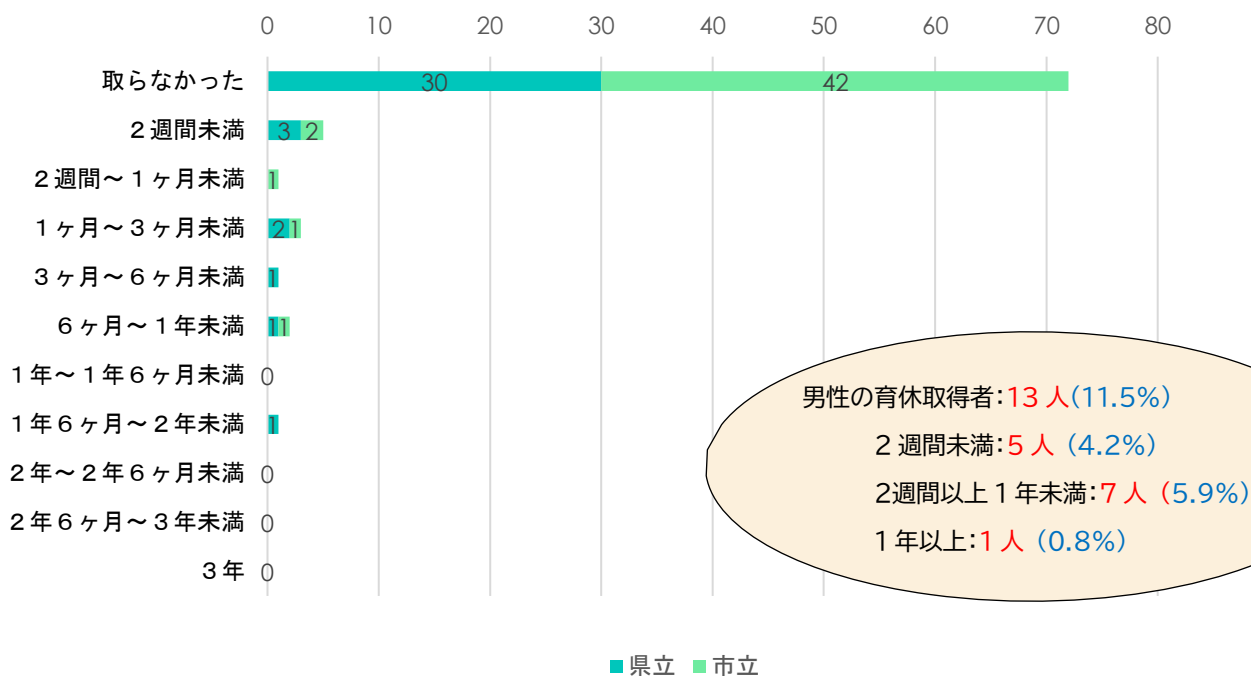
【2021年4月以降に子育て(18歳以下)を経験した人対象】



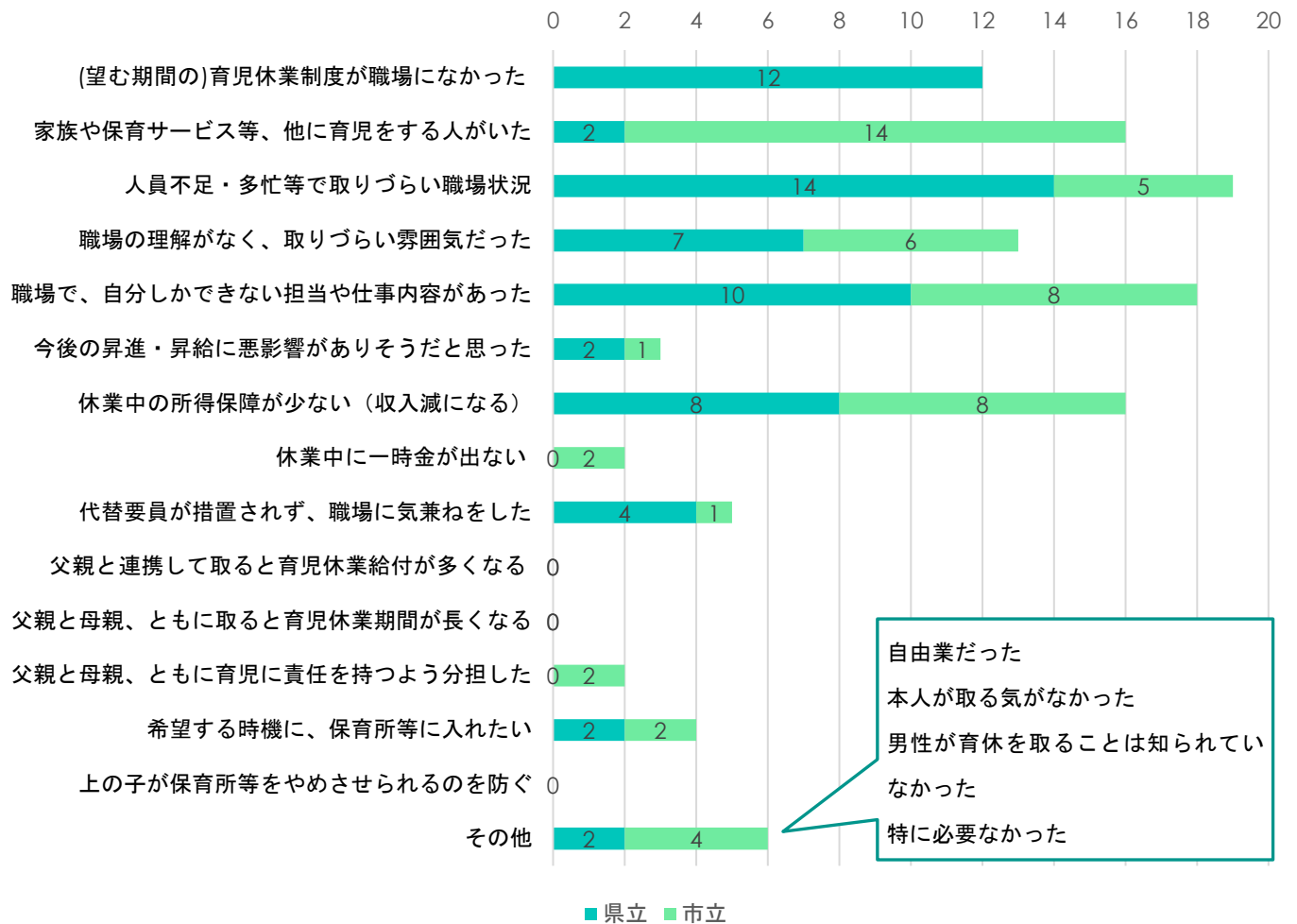
#### 4 子の母親が育児休業を取らなかった、希望通り取れなかった理由（複数回答）



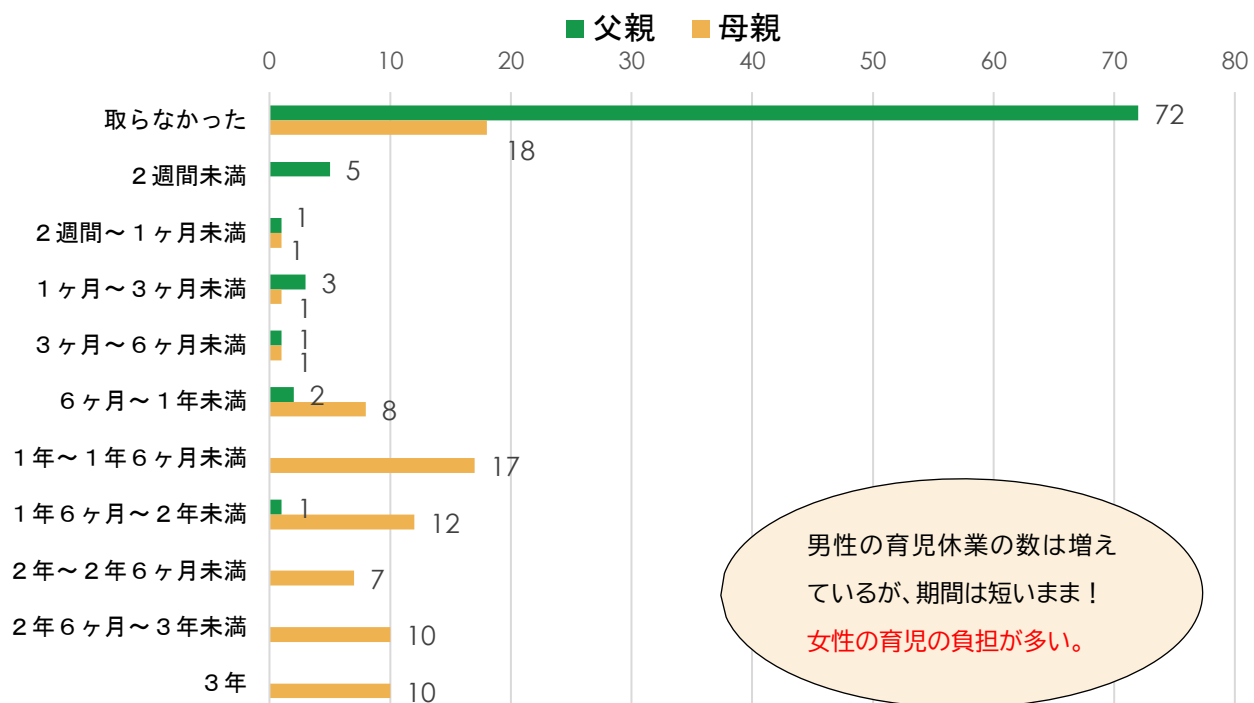
#### 5 子の父親が育児休業を取得した期間



## 6 子の父親が育児休業を取らなかった、希望通り取れなかった理由（複数回答）

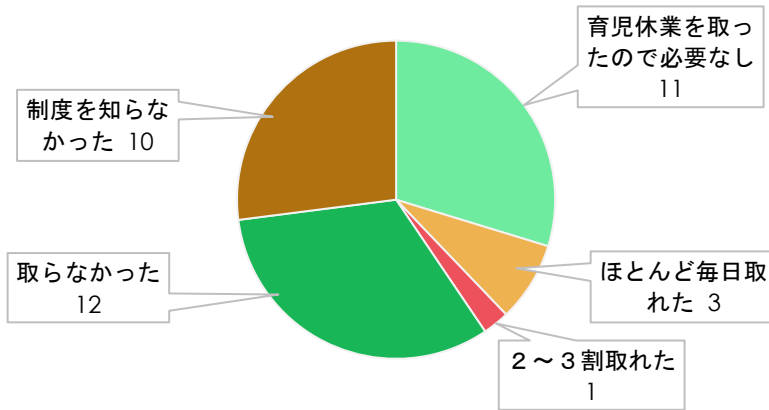


## ★比較★ 母親と父親の育児休業取得期間



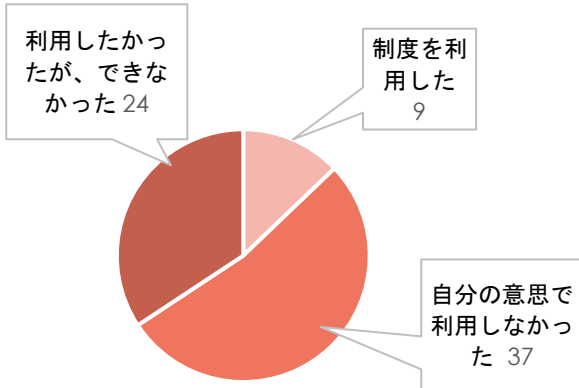


## 7 育児時間は、該当する勤務日のどの位取得できましたか？

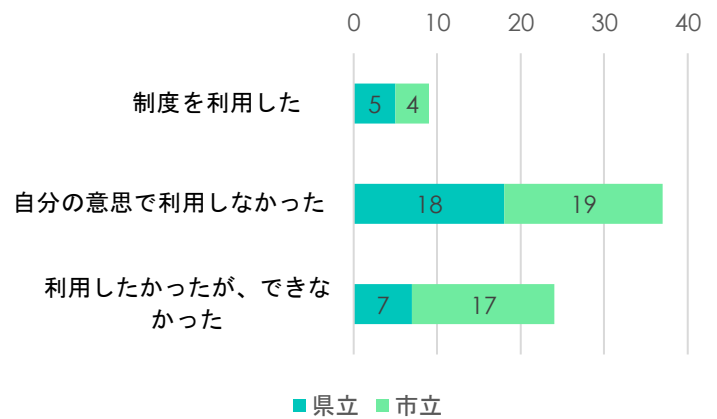


兵庫県は1歳半まで90分「育児時間」を取得できます！

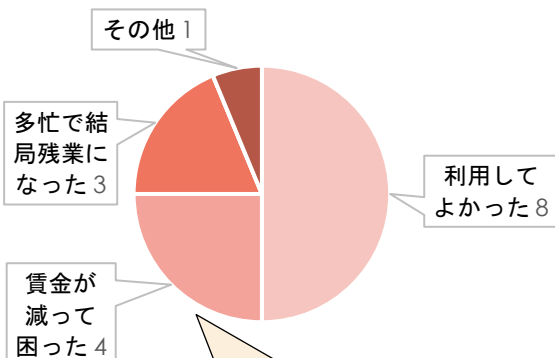
## 8 育児短時間勤務について



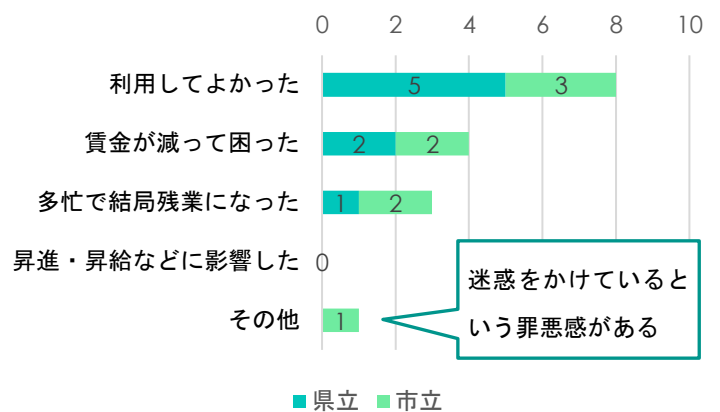
## 8 育児短時間勤務について (県立・市立別)



## 9 育児短時間勤務を利用して (複数回答)



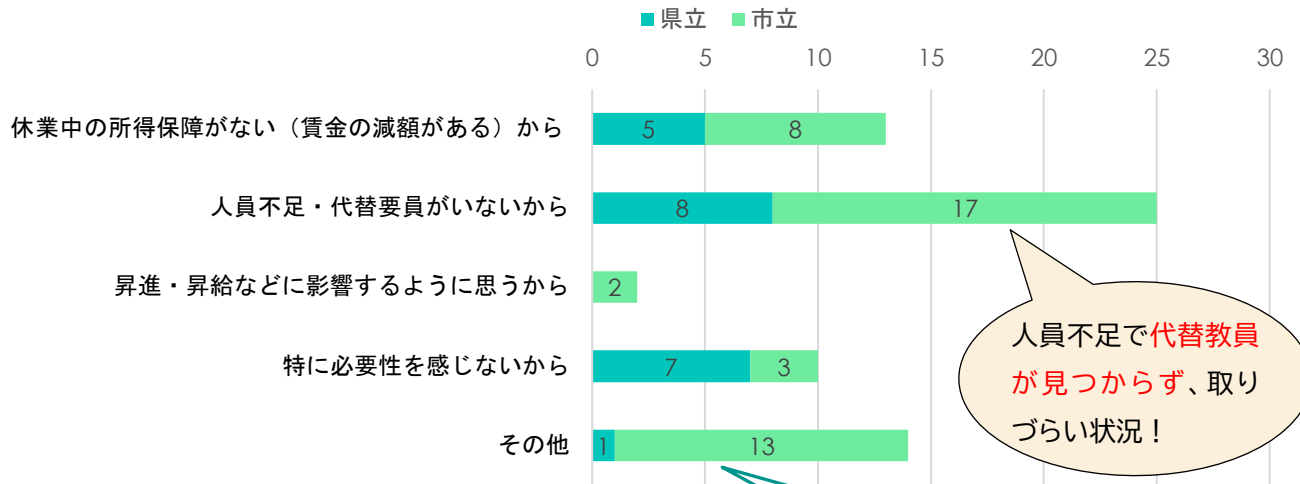
## 9 育児短時間勤務を利用して (県立・市立別)



迷惑をかけているという罪悪感がある

育児短時間勤務を取得した人の50%が困ったことを感じています！

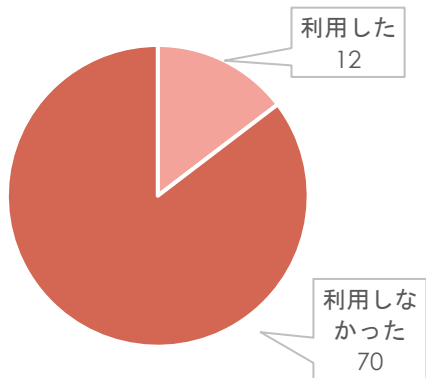
## 10 育児短時間勤務を利用しなかった理由



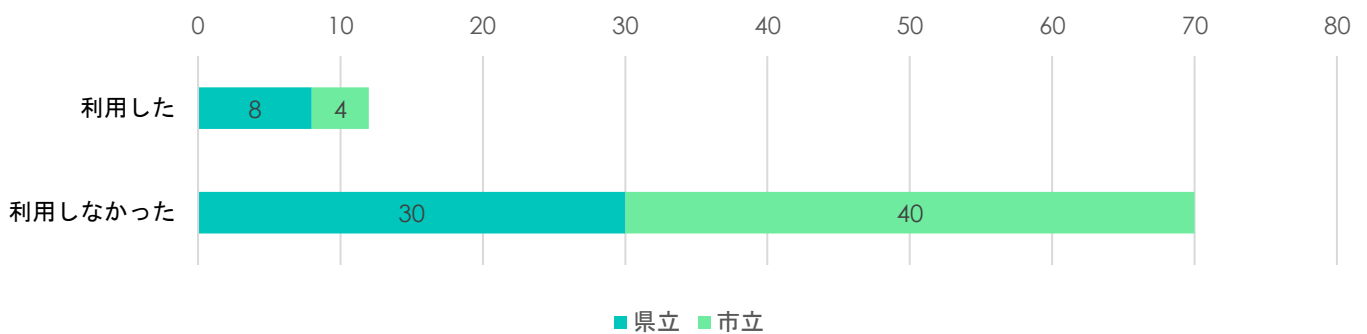
人員不足で**代替教員**が見つからず、取りづらい状況！

制度を知らなかった  
 担任だった  
 新採用のため取りづらい  
 利用できる環境でなかった  
 取る人がいると迷惑という声があり取りにくい  
 校長にフルタイムを希望され、前の校長には制度としてはあるが利用している人はいないと言われた  
 遅く来て早く帰り、仕事も減らしてもらっていることに気が引けるし、情報の共有が難しく仕事がしにくそう

## 11 育児部分休業（小学校就学前）の利用について



## 11 育児部分休業（小学校就学前）の利用（県立・市立別）



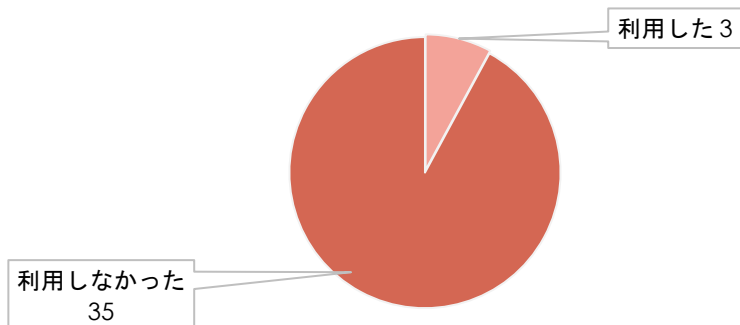
## ★育児部分休業（小学校就学前）を利用した人の意見

1. とてもありがたく利用させていただいている。しかし、勤務時間は減っているが、事業数や業務量がフルタイムの人と変わらないため、負担に感じています。
2. 授業数を2～4、減るように考慮していただけるともっと助かります。
3. 助かったが、給与減はきつかった
4. 手続きが煩雑だった
5. 人員増にならないので、周りの人には申し訳なく思うが、自分の都合で1日2時間取れて助かる。小学校1年生～3年生くらいまで続けてほしい!!!!
6. ありがたかったが、限られた時間内で通常通りの仕事をしなければいけなかったので、時間は足りないし、結局持ち帰って仕事をしていた。小1まで使えるとありがたかった。小1の壁は大きい。
7. 働き方の選択ができるは良かった。
8. 2時間取得したが、致し方ない残業になった際に、部分休業取り消しができるのが、ありがたかった。
9. 授業のコマ数や分掌の仕事は一人前扱いされるのに給料は減るので正直割に合わないなと思う。早出遅出ができないと宣言しているも同じなので、立番が回ってこないのは申し訳ない面もあるありがたい。
10. 特に問題はないが、年休申請の際は取り消しをしないといけないので、その分年休が減って困っている。
11. 部分休業を解除したいときに(会議や年休、自分しかできない仕事があるとき)、管理職の考えにより解除できない時がある。その結果、フォローしてもらおう職員との軋轢が生まれ、仕事がつらい状況にある。また年休も事前にことわりをいかなければ申請できないため、とりづらい。自分でサービス上オンラインで申請したい。

## ★育児部分休業（小学校就学前）を利用しなかった人の意見

1. 必要なかった
2. 人員不足のため、利用できなかった
3. 業務が多忙のため
4. 周りの職員に迷惑がかかるため
5. 取る余裕が職場で無かった
6. 人員不足、代替要員がいないため、利用したとしても、その分、持ち帰り仕事が生じ、家庭に影響があるため
7. 結局自分の肩身が狭くなる。人に迷惑をかけている感が拭えないから。
8. 代替職員が見つからず、他の教職員に迷惑がかかるので利用しなかった
9. 仕事量が多く、結局帰れないと思ったから
10. 持ち帰り仕事が増える
11. 担任だったから
12. 臨時職員だから
13. 新採のため取りづらい
14. 常勤講師にはその制度があるのかどうか、わからない
15. 給料が減額されるから
16. 家族でやりくりできたから、知らなかった
17. 制度を知らなかった

## 12 育児部分休暇（小学1～3年）について



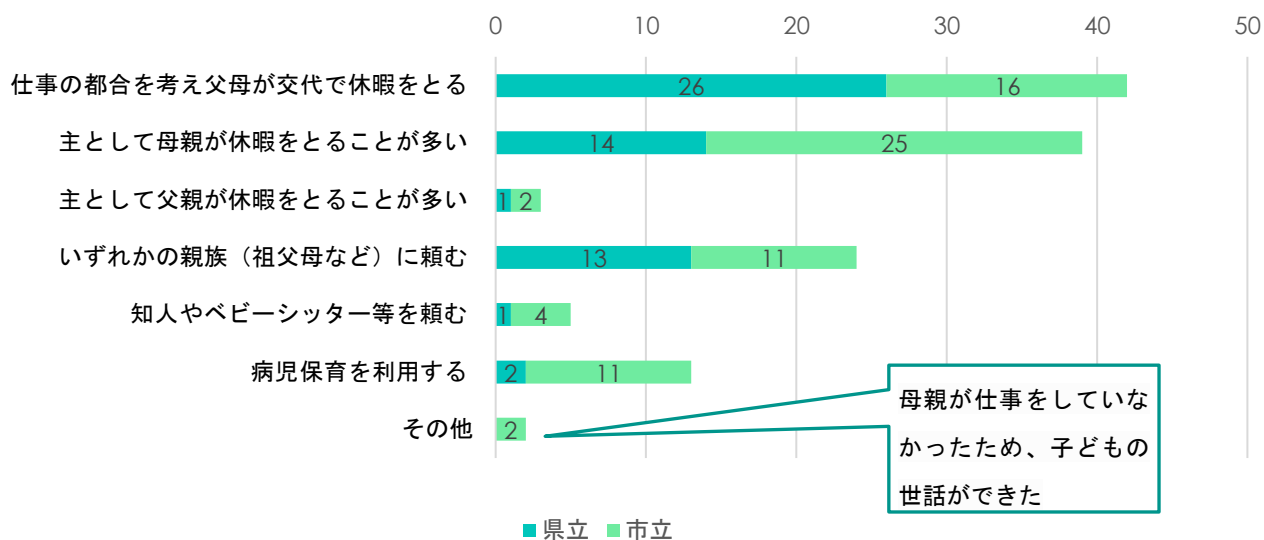
### ★育児部分休暇（小学1～3年）を利用した人の意見

1. 職朝に出なかったので、情報を共有することが困難だった。
2. 助かった

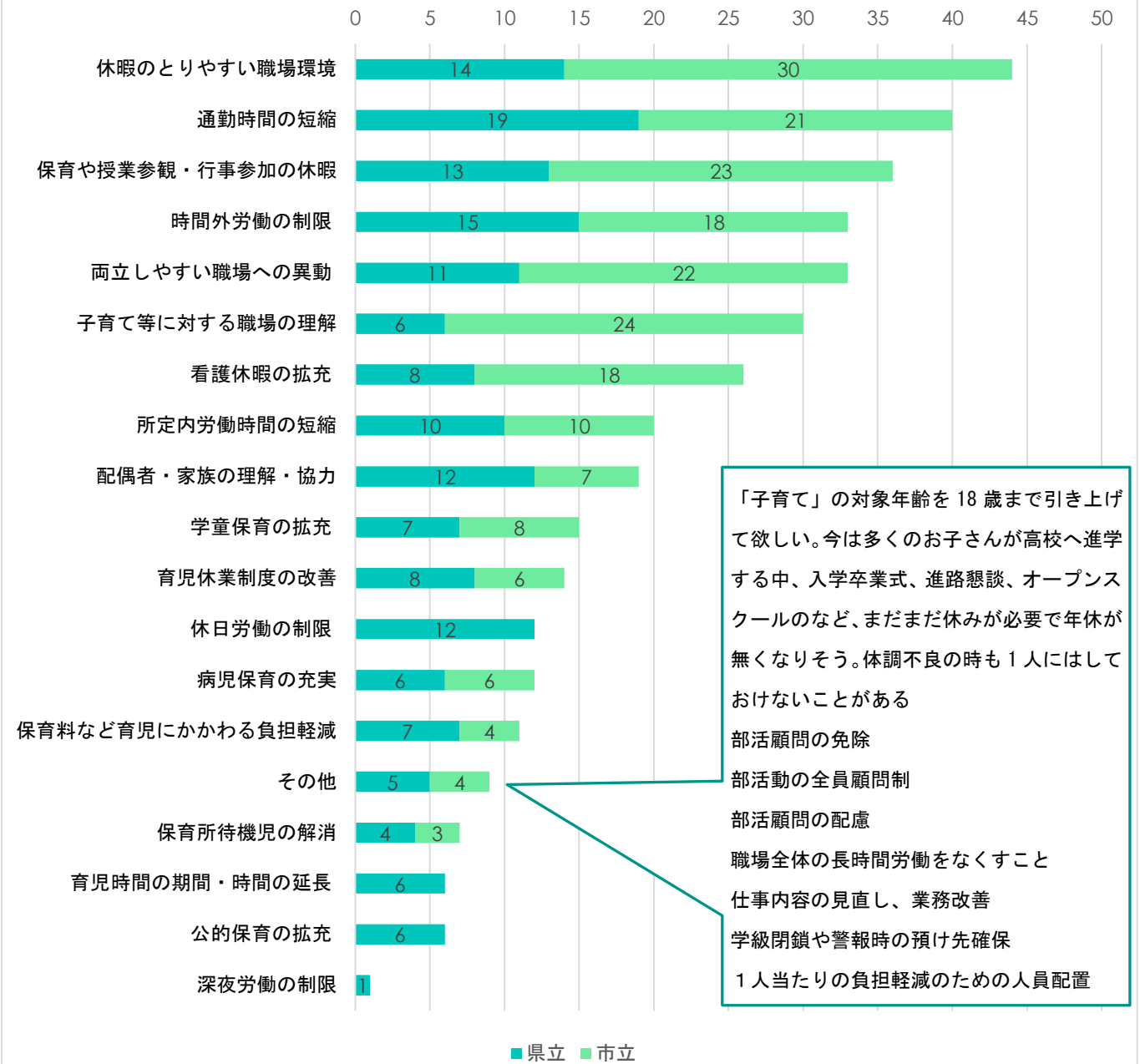
### ★育児部分休暇（小学1～3年）を利用しなかった人の意見

1. 採用前に就学したため。
2. 担任だったから
3. 臨時職員だから
4. 持ち帰り仕事が増える
5. 下の子の育児休業と重なっていたから
6. 必要を感じなかったから
7. 職場に迷惑をかけるから
8. 取る余裕が自分にはなかった
9. 管理職から、取れないと言われた。
10. 制度の存在を知らなかった

## 13 子どもが病気になった時の看護について（複数回答）



## 14 仕事と家庭・子育てを両立するための切実な要求は？ (複数回答)



## 15 育児短時間勤務・育児部分休業・育児部分休暇の改善に向けての意見

1. 育児部分休業を、子が小学校低学年まで延長できるようにしてほしいです。(1、2年生は、午前で終わる日や警報で休校になることもあるため)
2. 部分休業を、小1または小2まで取れるようになると、子の心の安定に、とても助かります
3. 育児部分休業の取得期間を小3から小6まで延長してほしいです。高学年になって、学童に入らない場合、長期休暇中、子供をみる大人がいかいため。
4. 部分休業に関して、仕事はほとんど減らないのに対して給料の減額が大きく感じる。
5. 部分休業でも非常勤の代替教員を雇用するなどサポートが欲しい
6. 育休中の給与を3年間出るようにしてほしい
7. 小学生を送り出してから通勤すると、勤務時間(8時15分)には間に合わない。勤務場所が近くてもギリギリになるので、朝の出勤時間の緩和があればと思う。

8. 学校に居なければならない勤務時間を短くすると良いと思います。夕方は在宅勤務をしたり、必要であれば先に子供の病院に連れて行ったり、夕飯の支度をしてから在宅で勤務することもできます。
9. 15分単位で取れるようにしてほしい
10. 障がいを持った子どもを抱えているため、苦勞することが多いので、休暇の種類を増やしてほしい
11. 職場の理解が… と思います。どうしても、申し訳ないという思いをぬぐうことができません
12. 時短勤務を取ること自体への理解が薄いです
13. 対象の職員に案内を周知・配慮（担任・部活）
14. 制度を知らないです。どうやって知るのでしょうか
15. 柔軟な職場の人員での対応
16. 休めない、頼めないのは、代替りの人員が確保されない状態だから"
17. 特に子供が小さい時、生徒にも、職場にも、子供にも「ごめんなさい」と思いながら働いてきました。すべてに中途半端だと言う思いがあったからだと思います。
18. 現在も幼い子供を育てている先生方の状況は、父、母を問わず、変わっていない気がします。一人ひとりにかかる仕事の量を減らすことに尽きるのではないかという気がします。
19. 仕事量は、どの教員も、とても多いので持ち帰って仕事をするようになる。仕事量を減らしてほしい。
20. 子育て中の先生に限らず、全教員がそのように自由に働けたら良いと思います。
21. 子育ての支援は少しずつ良くなっていると思いますが、意見が取り上げられ実施される頃には子供は大きくなっています。(いろいろ時間がかかるのはわかりますが…) 改善された実感が得られていません。
22. 制度はとても充実してきていると感じ、ありがたく思っています。しかしながら、人員不足のため、クラス担任をしていると、普段は休みを取りづらい状況にあり、我が子の参観や行事への参加は、ほとんどできていません。(休暇は取って良いと言ってもらっていますが…) 余裕のある人員の配置をしてほしい。
23. 子育て支援はもちろん、そういった職員がいる職場の他の職員(支えてくれている周りの先生方)の保障もしっかりしていただき、誰かの負担増にならないようにしていただければ…と願います
24. 子育て支援の拡充により、子育てをしていない人の負担が増えるのは本末転倒なので、子育てしている人も、そうでない人も、働きたいと思える環境になってほしい
25. 安心して取れるように代替要員をつけてほしい。今いる人たちでフォローするのは無理がある
26. 必要性は理解していますが、その裏でフォローしている方に回っています。自分も「お母さんなのに」という気持ちがあります。フォローしている人への配慮も考えて欲しいです。
27. 来年度から時短勤務で復帰予定です。時短勤務でも担任になる可能性が高いようで、仕事の量などを考えたときに、職場や子供たちに迷惑をかけてしまいそうで不安です。また、午後からのパートの先生も見つかりにくらしく、なおさら時短で復帰できるのか…と言う不安があります。

### 参考資料

#### ★全国の子育て休暇について (2024年調査)

\*一人目が7日の府県 : 福島 埼玉 千葉 新潟 京都

\*群馬・静岡は高校生まで。 長野・香川・岐阜は子の年齢問わず。

\*北海道は三人以上15日以内。

\*和歌山は、障害のある子の場合、年齢制限撤廃。

\*岡山は、障害のある子は高等部卒業まで。

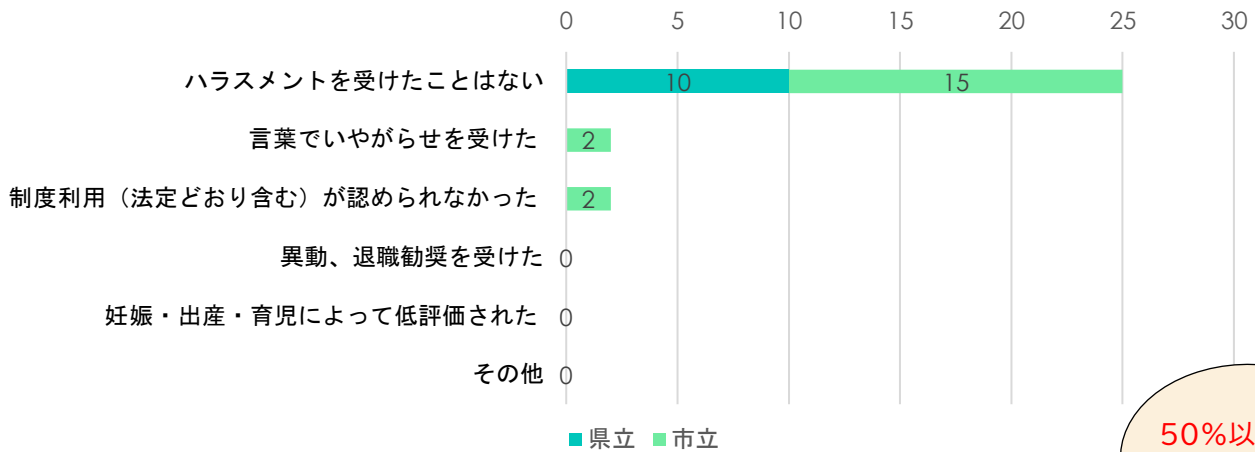
\*京都は、3人以上は1人に付き1日付与、1人親家庭1日加算

特別支援学校高等部在籍の子も取得可。

#### ★復帰後加配(育休者復帰後も代替教員を年度末まで加配)の実施: 奈良 静岡

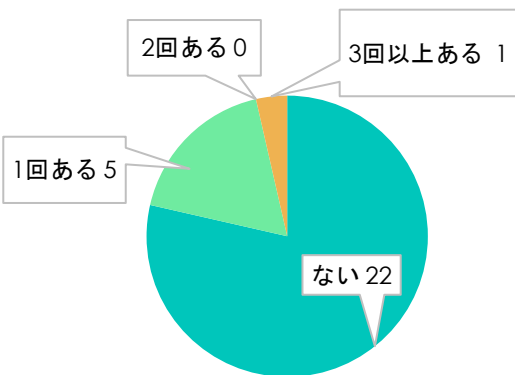
C 妊娠・出産編 【2021年4月以降に妊娠・出産した人対象】

1 妊娠・出産に関わるハラスメントについて（複数回答）

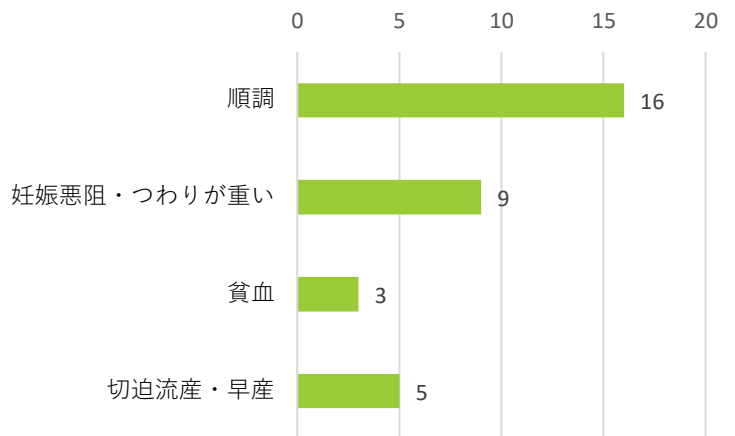


50%以上が順調ではない！

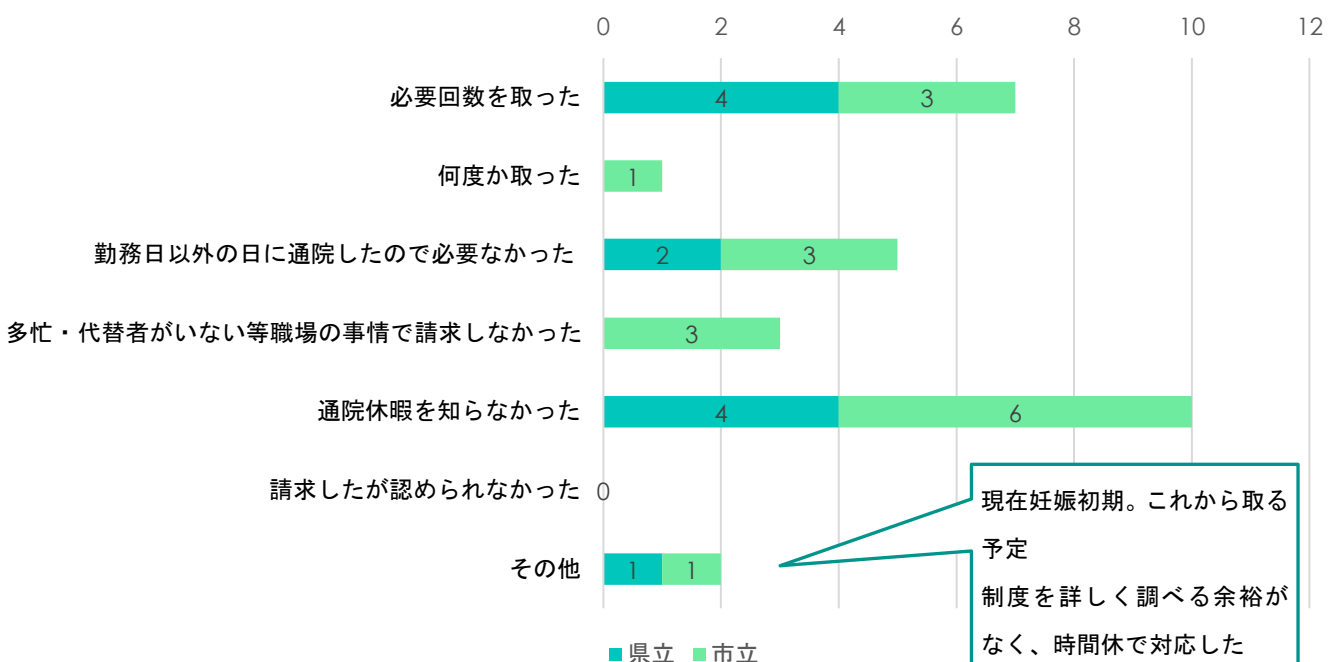
2 流産の経験について



3 妊娠中の状況

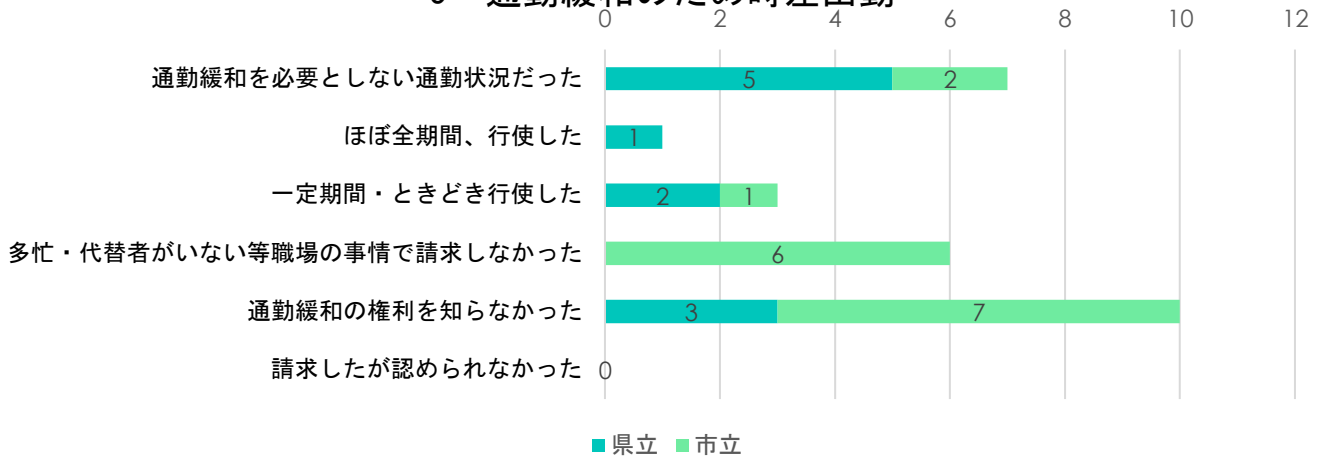


4 妊産婦の通院休暇を取りましたか？

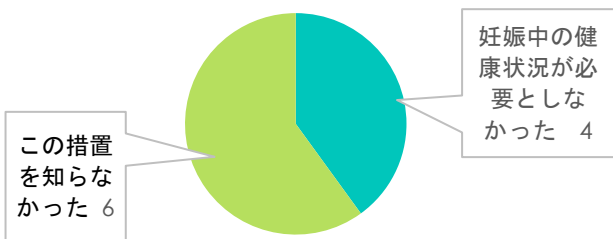


現在妊娠初期。これから取る予定  
制度を詳しく調べる余裕がなく、時間休で対応した

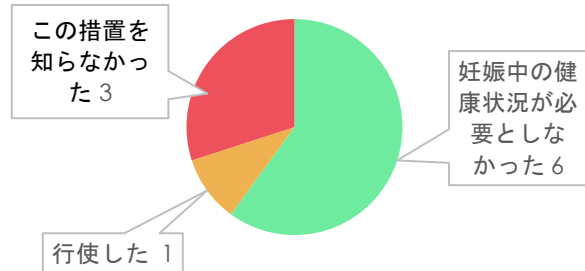
## 5 通勤緩和のため時差出勤



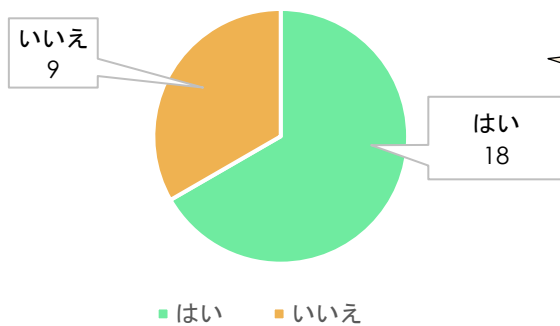
## 6 妊娠中の休憩時間延長・回数 の増加



## 7 妊娠中の作業の制限・勤務時間 の短縮・休業等

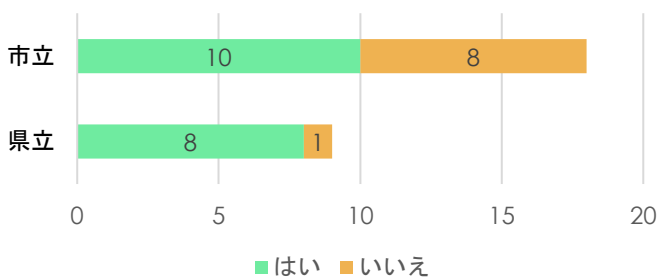


## 8 出産は順調でしたか？

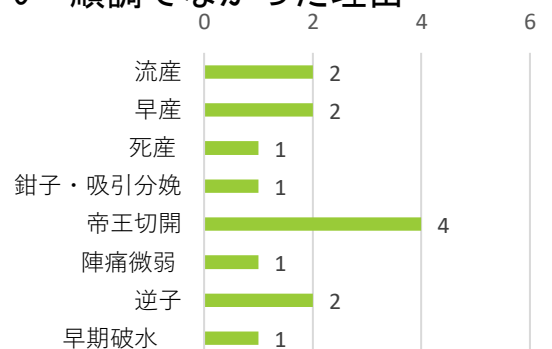


1/3の人が順調な出産ではない。  
安心して妊娠期間が過ごせ、  
安全な出産ができるために  
「**妊娠休暇**」が必要！

## 8 出産は順調でしたか？ (市立・県立別)



## 9 順調でなかった理由





## 10 妊娠・出産時に役に立った勤務軽減、ほしい勤務軽減は？

1. 通勤時間が片道 90～120 分だったため、通勤緩和制度を活用した。これだけでずいぶん違った。
2. 産休前 1 ヶ月プラス希望の 1 ヶ月補助教員配置
3. 年度初めが加配教員を見つけやすいタイミングなので、その時期に加配をつけられるようにしてほしい
4. 体育教員だけでなく、運動部を担当する女性教員にも同等の権利を適用するべきでは？
5. 産前休は非常に疲れやすく、クラス担任をしていると、体への負担を大きく感じました。時短勤務のような制度があれば良いなあ...と思いました。
6. 複数担任制や、補助教員の早期補充など、人員増が勤務軽減につながると思う
7. 妊娠がわかってからパート教員が配置され、たいへん心強かったです
8. 何月に出産されるかにかかわらず、先読み加配があるといいと思います。春に妊娠がわかっていない先生は加配どころか、産休・育休の代替の先生もいない状況では、現場はかなり厳しいと思います。

## 11 妊娠・出産と仕事の関わりの実態・改善してほしいことなど

1. 保育園はギリギリ決まったが、勤務地が遠すぎて、家族の協力なしでは大変。
2. 切迫早産傾向で入院もしてしまったため、実質 34w～の産休では無理でした。(34w～入院でした。結局は約 1 ヶ月前から病級取得での自宅安静でした。) 31w くらいから産休取得が多胎児妊娠だろうとなんだらうと必要であると思います。
3. 妊娠中も土日も休みなく、産休に入るまで部活動をやり続け、かなり体力的、精神的に負担でした...。状況が改善すれば良いなと思います。
4. どうしても体を使う仕事なので、代替者がいないと動いてしまう。事務ばかりしている訳にはいかない。
5. 仕事と家庭との両立は難しい。無理をしてしまうため、職場や子供たちのことを思うと、どうしても家庭を犠牲にしてしまう。その結果、何回も流産を経験し、妊娠しても、ドクターストップがかかっても、仕事を続けざるを得ないところがあった。すべて自分の意思ではあったが...・妊娠中は、体がしんどくても休みづらく(クラス担任、行事など)、仕事の合間に横になりたいと思うこともよくありました。状況に応じて、気軽に、そうした休憩を取ったり、短時間で帰れたりできれば良いと思います。妊産婦に限らず、誰もがそうできるように...
6. 出産後の書類手続きが大変だったので、一括してできるシステムがあればいいなと思いました
7. 妊娠・出産に伴い、休暇を取得する権利はもちろん保障されるべきである。それに加えて、休暇取得によって現場の他の教員に大きく負担がかからないように、人員増の確保も保証して欲しい。
8. 実質、妊娠・出産の時期は選べない 年度途中でそのようなことになることが多く、保護者、子ども、職場の先生方に申し訳ない気持ちのまま、常に無理をして働いていた みんなが負担を感じず、うしろめたさを感じずに、妊娠しながら、働けるといいなと思います
9. 時短勤務を検討したくても、持ち帰り仕事になるため意味がなく、フルタイムで働かざるを得ない
10. 妊娠・出産・育児、それぞれ家庭や体調などは、一人ひとり異なるので、困ったときに助けてもらえる制度、人員の確保が必須だと感じています。また、不妊治療にも気兼ねなく行ける制度の充実が大切だと感じています。