

岐阜県教職員組合連絡会議 女性部

## 団 体 交 渉 回 答 要 旨

日 時 令和5年10月19日 15:30～

会 場 1703会議室

《団体交渉次第》

1. 団体交渉の開始（15：30）
2. 女性教職員活躍推進監 あいさつ
3. 岐阜県教職員組合連絡会議議長 あいさつ
4. 要望にかかる質疑
5. 団体交渉の終了（17：00）

# 団体交渉回答要旨

岐阜県教職員組合連絡会議 女性部（令和5年10月19日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
1 子育て支援について		
①	「育児短時間勤務」・「部分休業」を、「小学校3年」までの時期に延長してください。	育児短時間勤務および部分休業の承認については、「地方公務員の育児休業等に関する法律（第十条および第十九条）」において『小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため』とされており、岐阜県においても同様の運用としているところです。
②	育児短時間勤務制度がより利用しやすい環境とするため、育児短時間勤務取得者が勤務しない時間分に対する非常勤講師をできる限り配置してください。	育児短時間勤務の代替については、それぞれの学校の実態に合わせてながら非常勤講師の措置をしております。今後も個々の状況を踏まえた対応に努めてまいります。
③	育短勤務やその代替の非常勤講師の勤務時間を、管理職が全教職員に明確に伝え、理解・協力が得られるように指導してください。	育児短時間勤務を始めとする育児に関する制度は、岐阜県の子育て支援制度であり、子育てと勤務を両立する多様な働き方に対応する制度です。そのため、どの職員も子育て制度について理解できるよう、管理職が働きやすい環境を整えることが大切であると考えます。 今後も校長会、管理職の研修を始め機会をとらえて周知徹底を図ってまいります。
④	部分休業者のいる職場を支援するために非常勤職員やサポーターを配置してください。	部分休業者の代替措置としての非常勤講師（会計年度任用職員）については、予算措置がありませんのでご理解ください。
⑤	育児休業から復帰する教員に対して、育児短時間勤務や育児部分休業、早出遅出勤務などの制度や育児の労働軽減などについて説明し、活用するかどうかを確認するように各学校の管理職に指導してください。その際、『産休・育休復帰支援面談シート』を活用するように指導してください。	育児休業や育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務、育児退職等は、岐阜県の子育て支援制度であり、子育てと勤務を両立する多様な働き方に対応する制度です。 また、教職員がこれらの制度を理解した上で、キャリアデザインを描くことが重要であると考えております。 管理職が適切な指導・助言等ができるよう、小中学校は教育事務所を通して、県立学校は学校長へ周知徹底を図ってまいります。
⑥	管理職が、「育児短時間勤務」や「部分休業」の取得をしないように誘導したり、取得がはじめてから不可能であるかのような発言や対応をしたりしないように、指導してください。	

# 団体交渉回答要旨

岐阜県教職員組合連絡会議 女性部（令和5年10月19日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
2 妊娠・母性保護等について		
①	産休代替の講師が産休取得時まで確保され、安心して産休に入ることができるようにするため、年間を通して代替の講師が確保できる方法を確立してください。	7月末日までに産育休を取得する本務者については、年度当初4月1日から代替の講師を任用できる制度を始めたところです。今後も、産育休の代替の講師を確保できるよう努めてまいります。
②	小中学校の妊娠中の教職員の労働を軽減するための妊娠体育代替制度が十分に活用されていない実態を直視し、その周知をするとともに、県及び市町村教育委員会の責任で、代替者の確保のための方策を講じてください。	妊娠者の労働軽減のための「妊娠体育代替非常勤講師」については、教職員の母体の保護の立場から、各学校において適切に活用していただいているものと考えておりますが、今後も引き続き、このことについて管理職が制度をよく理解し、教職員に適切に判断ができるように助言するとともに、申し出があった場合には申請等を適切に進めることができるよう周知してまいります。
③	高校及び特別支援学校、特別支援学級についても、体育代替等の妊娠加配制度を設けてください。	妊娠者の労働軽減については、教職員の母体の保護の立場から、各学校において適切に対応していただいているものと考えております。小・中学校において措置されております「妊娠体育代替非常勤講師」については、厳しい財政状況の中で対応は難しいですが、年度途中から産育休に入られる教職員の代替として、任期付採用職員を年度当初より配置することや、臨時的任用職員においても年度当初から任用するなど、可能な限り対応をすすめているところです。
④	不妊治療に取り組むため、以下の制度を新設してください。 ・1年単位の不妊治療休業。 ・育児退職制度と同様の、復帰を前提とした不妊治療退職制度。	不妊治療に関わる特別休暇第29号（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則第75条第29号）については、令和4年1月1日から休暇の事由及び期間を拡大したところです。不妊治療に係る休業制度の導入については、教職員だけでなく、県職員全体にかかわることですので、知事部局の動向も踏まえて検討する必要があります。 なお、育児退職者復帰制度と同様の退職制度については、現在、教育委員会では検討しておりません。
⑤	不妊治療に対する理解を広げ、不妊治療をおこなっている教職員への配慮や方策を適切に行えるように、管理職や職員への研修を実施してください。	子育て支援制度の周知については、職場内研修や面談等を通じて適切に行っているところですが、不妊治療にかかる職場の理解や教職員への配慮がなされるよう、引き続き研修等を行ってまいります。
3 家族の看護や介護について 「家族の看護のための休暇」を、子や家族の養育や看護の実情に合わせて、以下のように改善してください。		
①	「子ども一人につき5日」としてください。	令和4年4月1日より、家族看護休暇について、5日を加算する要件を「義務教育終了前の子を2人以上養育する場合」
②	「子や家族に障がいがある場合は一人につき10日」としてください。	に改めるとともに、「子」の範囲を「義務教育終了前の子」に改めたところです。 これについても、教職員だけでなく県職員全体にかかわることになるため、知事部局の動向も踏まえて検討する必要があります。

## 団体交渉回答要旨

岐阜県教職員組合連絡会議 女性部（令和5年10月19日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
③	「短期介護休暇」の「2週間以上にわたり」の条件を削除してください。	特別休暇第24号（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則第75条第24号）の「一定期間にわたり」については、「2週間以上の期間」（規則第69条の7第3項）とされております。 これについても、教職員だけでなく県職員全体にかかわることですので、知事部局の動向も踏まえて検討する必要があります。
<b>4 働きやすい環境をつくるために</b>		
①	妊娠・子育て・介護など、ライフサイクルを通して安心して働けるように、「働き方シート」を用いて該当者の意思を必ず確認するように管理職に指導してください。	子育てや介護に対する配慮について、手厚い体制を整備していくことは大切なことであり、教員に対するそうした制度は段階的に整ってきたと考えます。 各種の制度については、「育児休業からの復帰支援のための研修会」及び経年研修等において周知に努めております。次年度以降も、実際の勤務の状況等についての話題も加えて紹介し、制度周知に努めてまいります。 なお、子育てや介護に対する配慮等については、各学校において、所属長との面談を通し、適切に行っていただいているものと考えておりますが、今後も引き続き、このことについて周知してまいります。
②	妊娠・育児・介護に関わる制度の活用がすすむように、管理職および一般教職員に制度の周知や理解が深まる働きかけをおこなってください。	子育てや介護に対する配慮について、手厚い体制を整備していくことは大切なことであり、教員に対するそうした制度は段階的に整ってきたと考えます。 各種の制度については、「育児休業からの復帰支援のための研修会」及び経年研修等において周知に努めてまいりました。次年度以降も、実際の勤務の状況等についての話題も加えて紹介し、制度周知に努めてまいります。 なお、子育てや介護に対する配慮等については、各学校において、所属長との面談を通し、適切に行っていただいているものと考えておりますが、今後も引き続き、このことについて周知してまいります。 個々の教職員の子育て、家庭状況等をふまえた配置にも努めてまいります。
<b>5 パワハラ・セクハラ等ハラスメントについて</b>		
「ハラスメント防止指針」が作成されて以降、管理職への指導や研修が行われハラスメントの発生率は確実に減ってきていますが、今年度もパワハラ・セクハラの相談が組合に寄せられ、未だ根絶していません。引き続き実効ある対策を講じてください。		
①	職場においてあらゆるハラスメントが発生しないように、管理職だけでなく一般職員への研修をおこない、その中で具体的な事例をあげて説明をおこなうことで、より防止意識の向上をはかるようにしてください。	県教育委員会では、「教職員の働き方改革2023」において、ハラスメントについて、事案の速やかな察知と解決に努めているところです。 また、教育管理課内にハラスメント等について専任の職員が対応する窓口を設置するとともに、相談者や学校からの要望に応じて臨床心理士による出張相談が受けられる体制を整備しております。 今後も引き続き、ハラスメントに対する学校職員の意識向上を醸成するよう、各種研修会等を通じ、市町村教委や管理職に指導・助言していきます。

## 団体交渉回答要旨

岐阜県教職員組合連絡会議 女性部（令和5年10月19日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
②	ハラスメントについて、職場における意識向上を図るために、小中学校でも、ハラスメントを訴える「エントリーシート」を導入するなど具体的な方策を講じてください。	<p>県教育委員会では、「教職員の働き方改革2023」において、ハラスメントについて、事案の速やかな察知と解決に努めているところです。</p> <p>県教育委員会においても、ハラスメント等に関する専用相談窓口や外部相談窓口などを設けており、小中学校の教員から相談があった場合には、相談者の意向を伺い、必要に応じてサービスの監督権者である市町村教育委員会に対し、情報提供を行うなど、適切に対応してまいります。</p>