

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6年10月9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6年10月9日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
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 昨年度と今年度の、育児短時間勤務制度の取得者に対する代替者（非常勤講師）の配置率をお答えください。	要望事項ではないため、回答を控えさせていただきます。
③ 育児短時間勤務の代替について、確実に代替者（非常勤講師）の配置をしてください。	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。
④ ひとつの学校に部分休業者が占める割合の高い学校（上位10校程度）と、取得人数を教えてください。	要望事項ではないため、回答を控えさせていただきます。全体の部分休業取得人数については、交渉資料で回答しております。
⑤ 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。（教員免許を所持しない方でよいので） 特に、一つの学校に部分休業者が複数いる場合は、必ず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、予算措置をすることが難しいため配置は困難です。
① 7月末日までの産育休取得者への代替（先読み加配）の、今年度の配置率（先読み加配数／7月末日までの産育休取得者数）をお答えください。	要望事項ではないため、回答を控えさせていただきます。
② 令和5年度の年間の産育休取得者への代替の配置率（代替者の配置者数／年間を通しての産育休取得者数）をお答えください。 ※代替者の配置者数は、一人に対して複数の代替者が配置された場合でも、一人とする。（途中で交代するなど） ※年間を通しての産休取得者は、1か月以上の取得者とする。	要望事項ではないため、回答を控えさせていただきます。

## 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6年10月9日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
③	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よう対応しています。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。
④	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。
⑤	高校、特別支援学校及び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。
⑥	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。 ・育児退職制度のような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。
⑦	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。

## 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6年10月9日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
①	「子ども一人につき5日」としてください。	<p>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」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。</p> <p>取得日数や取得対象者については、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。</p>
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。	
③	対象に、兄弟姉妹と孫を加えてください。 ※介護休暇には、兄弟姉妹と孫が対象に含まれています。	
①	<p>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。</p> <p>特に、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などの制度について説明し、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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
②	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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
③	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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

## 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6年10月9日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
④	管理職が、誰がどの制度を使ってどれだけの勤務時間なのか、その補充に誰がどの時間に配置されるのかなど、具体的に職員に知らせるように指導してください。	管理職が、職員の取得している制度について把握し、その制度を適切に使えるように、当該職員の意向も踏まえながら、適切な配慮に努めてまいります。
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行い、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。	<p>県教育委員会では、「教職員の働き方改革2024」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>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。</p> <p>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。</p>
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、小中学校においても、ハラスメントを訴える「エントリーシートを必ず活用する」など具体的な方策を講じてください。	<p>各市町村教育委員会においては、管理職以外のハラスメント相談窓口を設けるようにするなど、適切に対応できるよう努めていると承知しています。</p> <p>また、県教育委員会においても「教職員の働き方改革2024」の中で、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る」としており、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、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、適切に対応に努めているところです。</p> <p>今後も教職員にとって相談しやすい環境となるよう、市町村教育委員会と連携を図ってまいります。</p>
③	「エントリーシート」の提出先について、小中学校においても、校内だけでなく、市教委や県教委に直接提出できるようにした上で、そのことを教職員に十分に周知してください。	<p>各市町村教育委員会においては、管理職以外のハラスメント相談窓口を設けるようにするなど、適切に対応できるよう努めていると承知しています。</p> <p>また、県教育委員会においても「教職員の働き方改革2024」の中で、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る」としており、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、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、適切に対応に努めているところです。</p> <p>今後も教職員にとって相談しやすい環境となるよう、市町村教育委員会と連携を図ってまいります。</p>