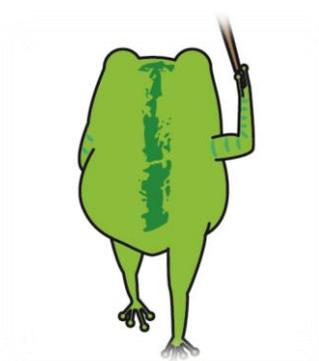


資料編

子育て支援等に関する職員アンケート結果

「か・えるの日運動」実施中！



©2013 岩手県 ケロ平 designed by センウエンルー

原則毎週水曜日を「**定時退庁の日**」とし、家庭での子育てや家事等を行う「か・えるの日運動」として取り組んでいます。当運動の趣旨について、御理解・御協力を**してケロ**。

※ **各職場の状況に応じて、任意に定時退庁日を設定しても構いません。**

令和元年度 子育て支援等に関するアンケート結果（教育委員会）

1 調査概要

(1) 調査対象

岩手県教育委員会特定事業主行動計画対象者

教育委員会事務局、学校以外の教育機関及び県立学校の職員

(2) 調査方法

岩手県ホームページ「電子申請・届出サービス」を利用した電子申請方式（無記名）

(3) 調査期間

令和元年 11 月 26 日（火）から 12 月 10 日（火）まで

(4) 回答数及び回収率

	対象者数	回答数	回答率
教育委員会	4,125	924	22.4%
H26 前回調査	4,165	1,677	40.3%
H26 前回調査との差	△40	△753	△17.9 ポイント

2 回答者の属性（教育委員会）

(1) 基本的属性（問 A 1～5）

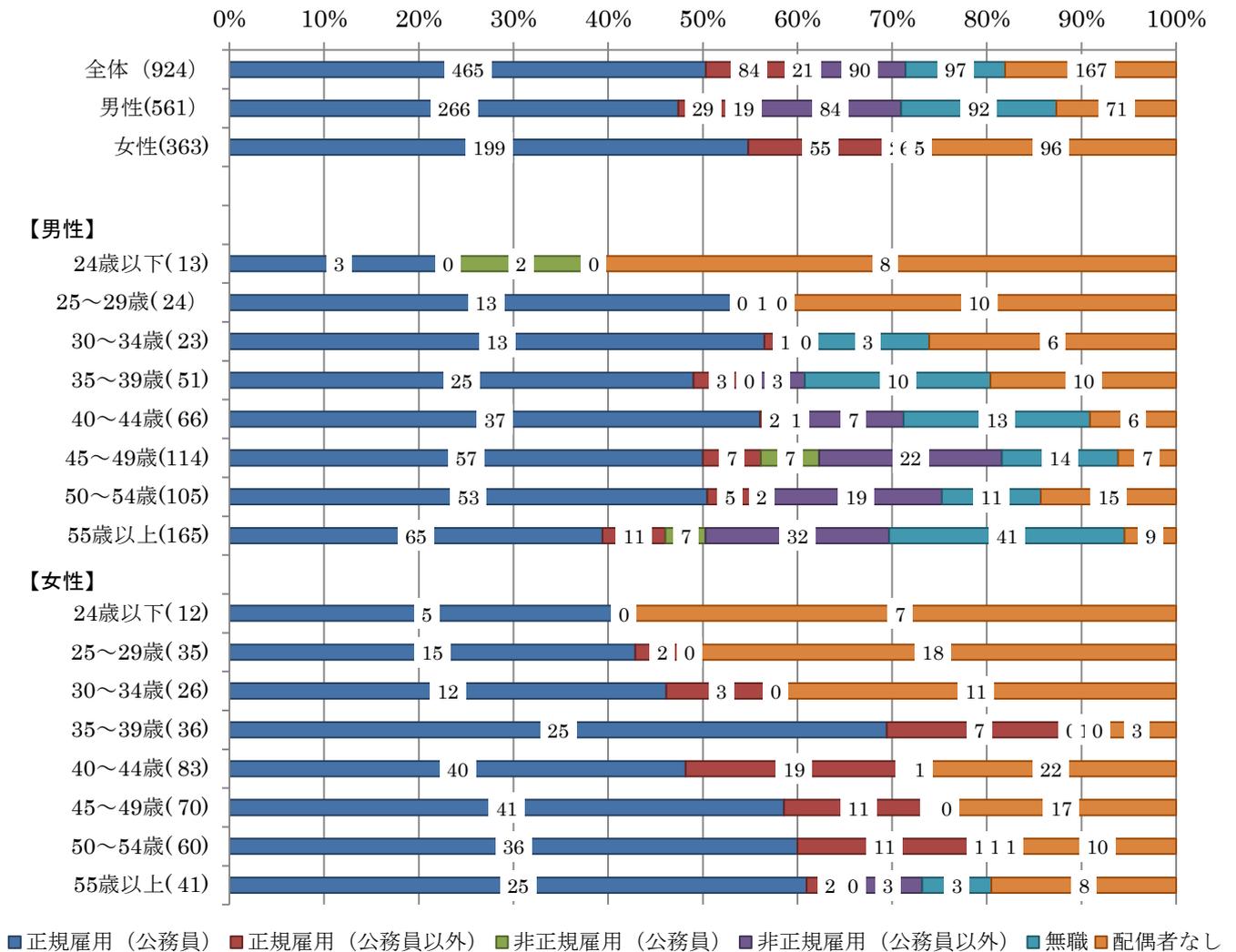
	性別		年齢							
	男性	女性	24 歳以下	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55 歳以上
教育委員会	561	363	25	59	49	87	149	184	165	206
構成比	60.7%	39.3%	2.7%	6.4%	5.3%	9.4%	16.1%	19.9%	17.9%	22.3%

	本庁・出先の別						職種			
	本庁	教育 事務所	学校以外 の各教育 機関	高等学校	特別支援 学校	他の自治 体等への 派遣	行政職	教育職	技能・ 労務職	その他
教育委員会	24	5	19	660	216	0	136	766	20	2
構成比	2.6%	0.5%	2.1%	71.4%	23.4%	0%	14.7%	82.9%	2. %	0.2%

	校長・ 副校長	主幹教 諭・指 導教諭	教諭	養護教諭 (養護助 教諭含)	実習教 諭・実習 助手	寄宿舍 指導員	事務職員 (担当課 長以上)	事務職員 (主事～ 主任主査)	医療職員	研究職員	技能・ 労務職員
教育委員会	65	13	604	19	46	22	28	105	1	1	20
構成比	7.0%	1.4%	65.4%	2.0%	5.0%	2.4%	3.0%	11.4%	0.1%	0.1%	2.2%

(2) 配偶者の就労状況（問A-6）

- ・ 配偶者が「正規職員の公務員」である割合は、男性が47.4%（前回調査46.5%）、女性が54.8%（前回調査58.6%）となっている。
- ・ また、配偶者のいる割合は、男性が87.3%（前回調査88.8%）、女性が73.6%（前回調査76.0%）と前回調査と同じく男性の方が割合が高くなっている。



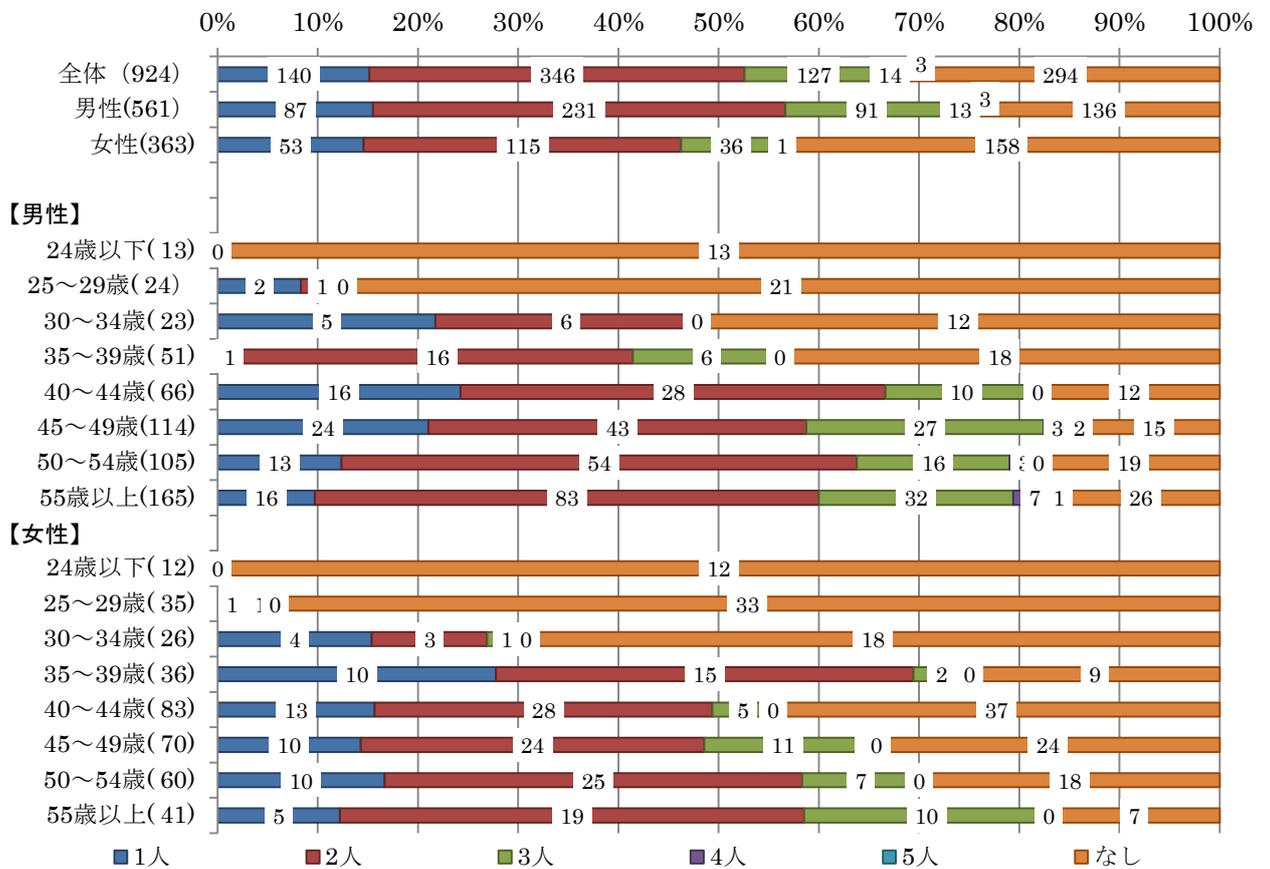
(3) 子どもの数及び年齢（問A-7～8）

- ・ 男女別、年齢区分別にみると、35～39歳を除く全ての年代で、男性の数値が女性の数値よりも高くなっている。
- ・ 職員一人あたりの子どもの人数は1.39人^{*}であった（前回調査1.45人）。
- ・ 子どもの年齢については、10歳以上の回答割合が最も高くなっている。

※ 職員一人あたりの子どもの人数の集計方法

6段階で点数化（0：0人、1：1人、2：2人、3：3人、4：4人、5：5人以上）し、平均値を算出。

【子どもの数】



【子どもの年齢】

～平成21年度（10歳以上）	平成22～26年度（5～9歳）	平成27年度～（4歳以下）
419	106	102
66.8%	16.9%	16.3%

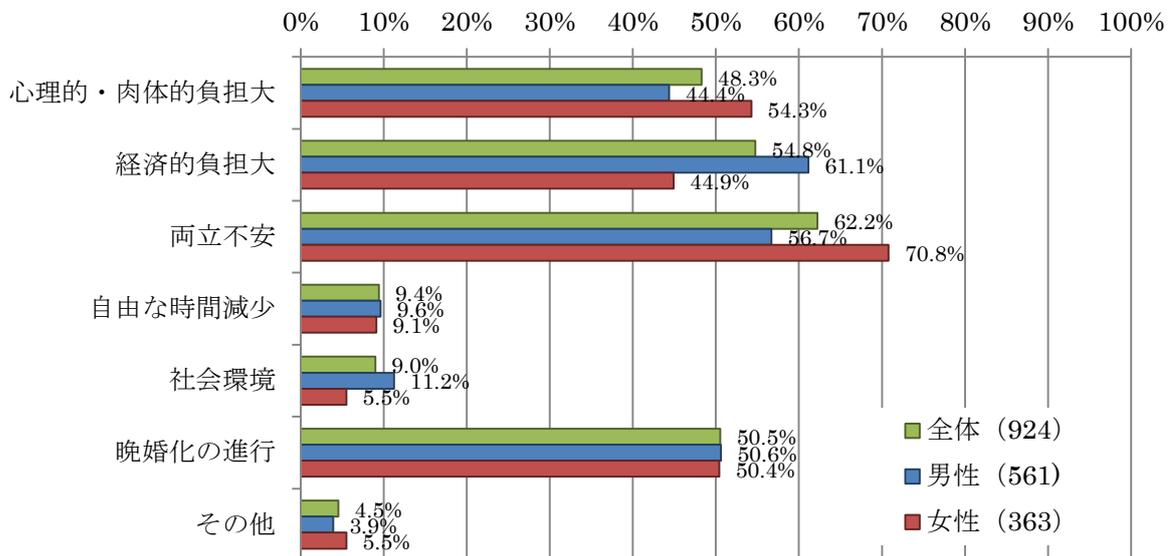
3 少子化社会について

(1) 少子化の主な理由（問B-1）

【全員・3つまで選択可】

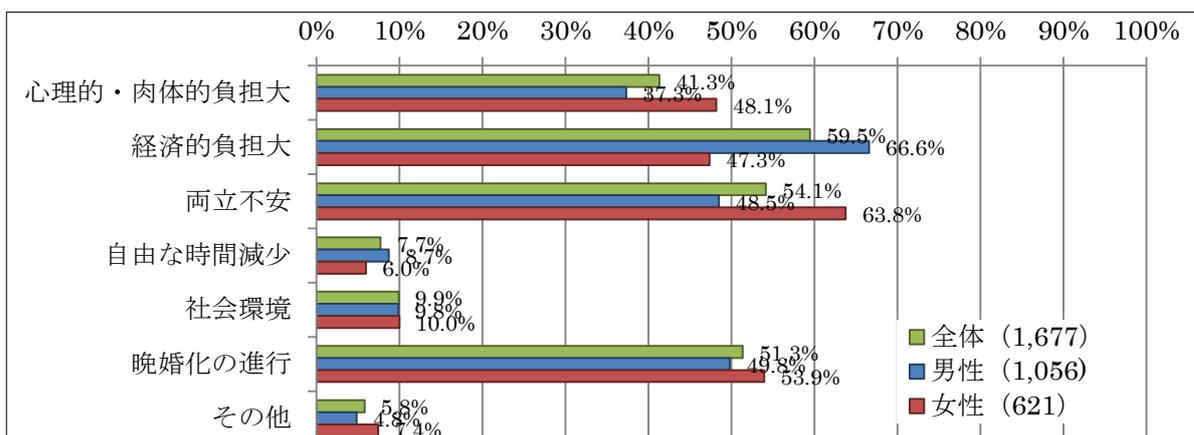
少子化について、理想の子どもの数と実際の子どもの数とに開きがあるという調査結果がありますが、教職員の場合、その主な理由は何だと思えますか。

- ・ 男性は「経済的負担大」、「両立不安」、「晩婚化の進行」、「心理的・肉体的負担大」の順に、女性は「両立不安」、「心理的・肉体的負担大」、「晩婚化の進行」、「経済的負担大」の順に回答割合が高くなっている。
- ・ 男女の回答割合の差をみると、「経済的負担大」が男性が女性を16.2ポイント上回っているのに対し、「両立不安」では14.1ポイント、「心理的・肉体的負担大」では9.9ポイント女性が男性を上回っている。
- ・ 前回調査結果を比較すると、全体の回答において「両立不安」の割合が7.8ポイント増加した。



※ その他：業務多忙、育児休業等をとりにくい職場環境、親の介護負担、子育て政策に期待できないなど

【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」結果



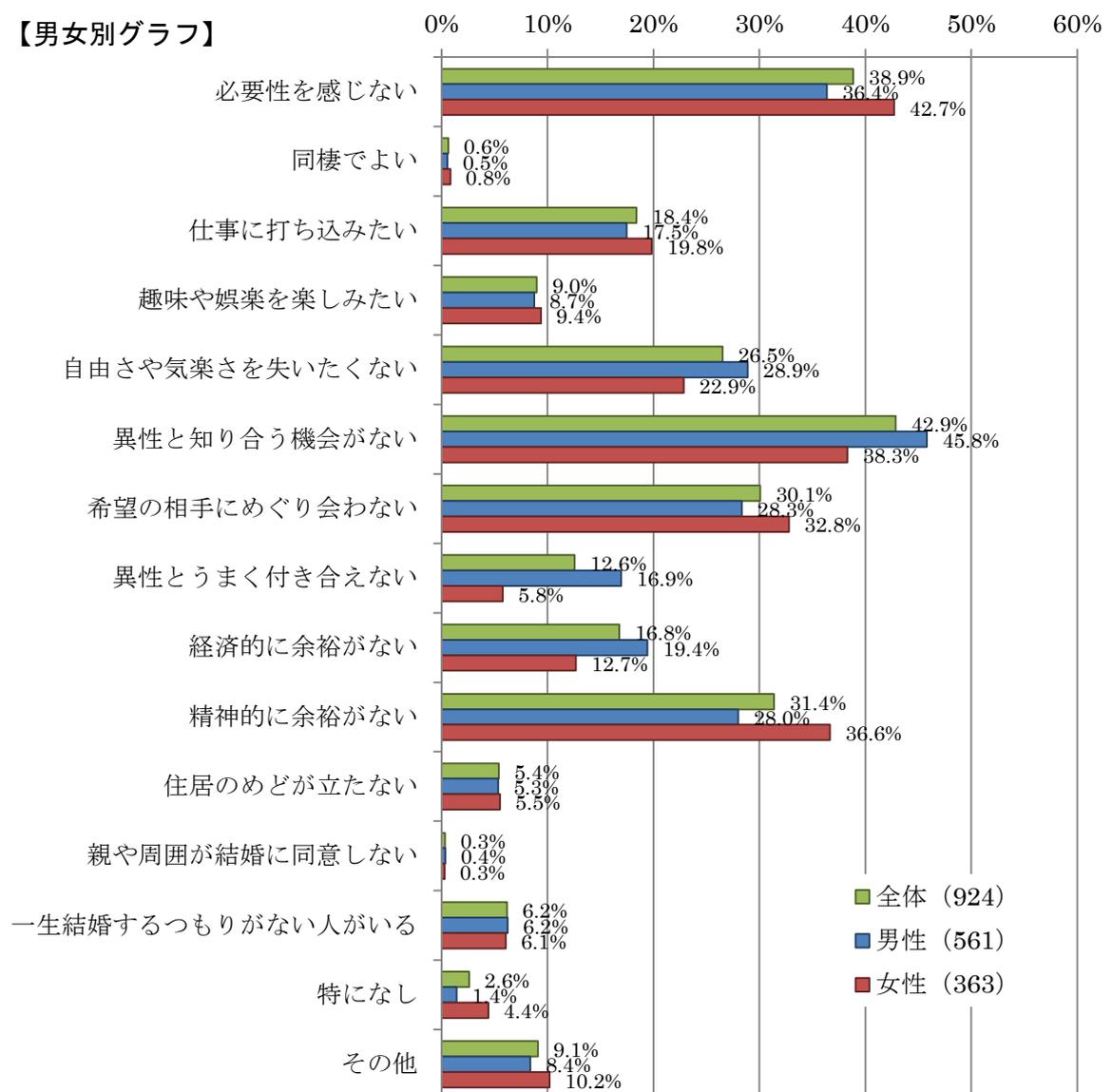
(2) 未婚・晩婚の主な理由（問B-2）

【全員・3つまで選択可】

若い世代で未婚・晩婚が増えていると言われていますが、教職員の場合、その主な理由は何だと思いますか。

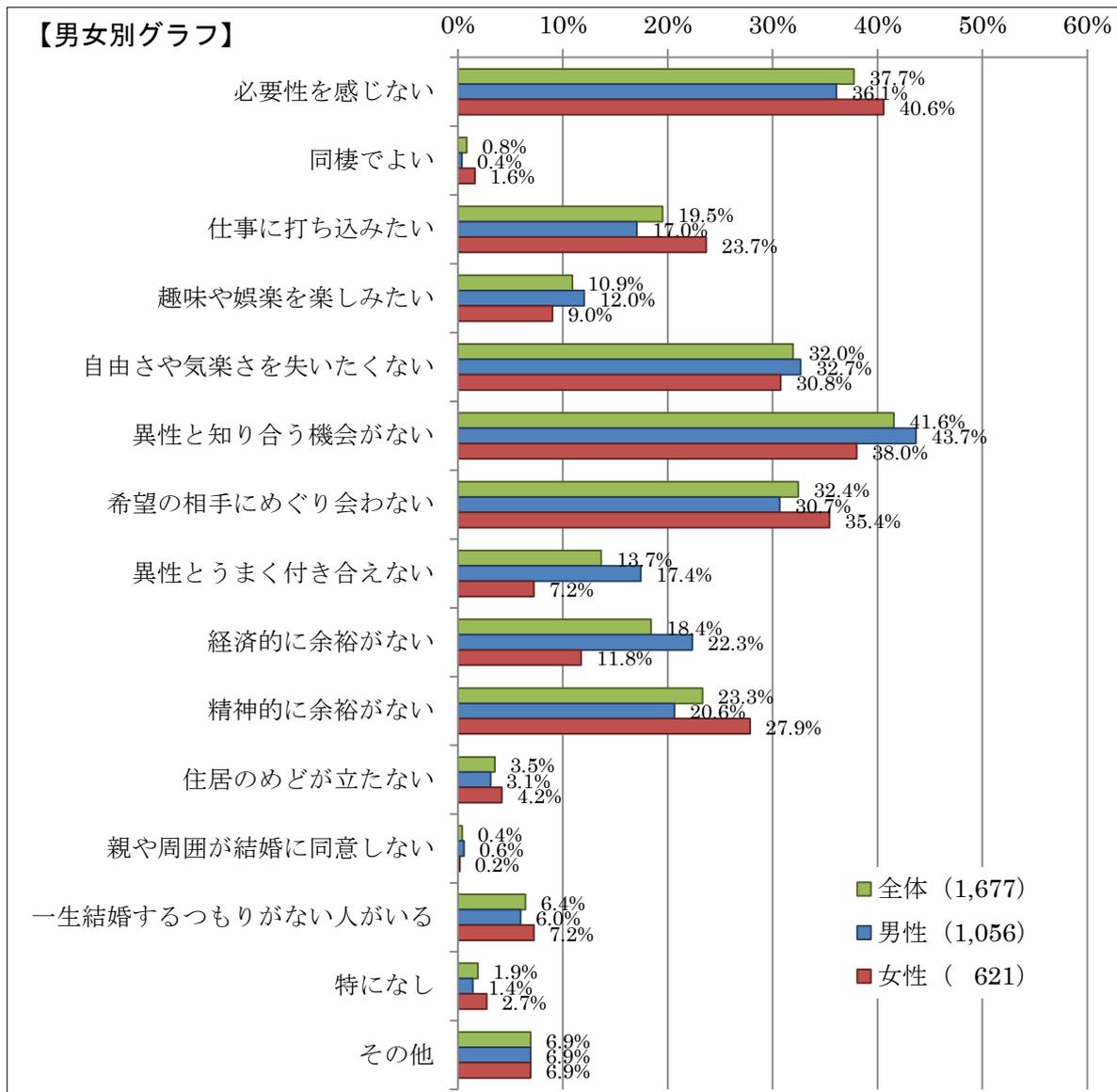
- ・ 男性は「異性と知り合う機会がない」、「必要性を感じない」、「自由さや気楽さを失いたくない」、「希望の相手にめぐり会わない」の順に、女性は「必要性を感じない」、「異性と知り合う機会がない」、「精神的に余裕がない」、「希望の相手にめぐり会わない」の順に回答割合が高くなっている。なお、全体で3番目に回答割合が高い「精神的に余裕がない」は、前回調査から8.1ポイントも増加している。

【男女別グラフ】



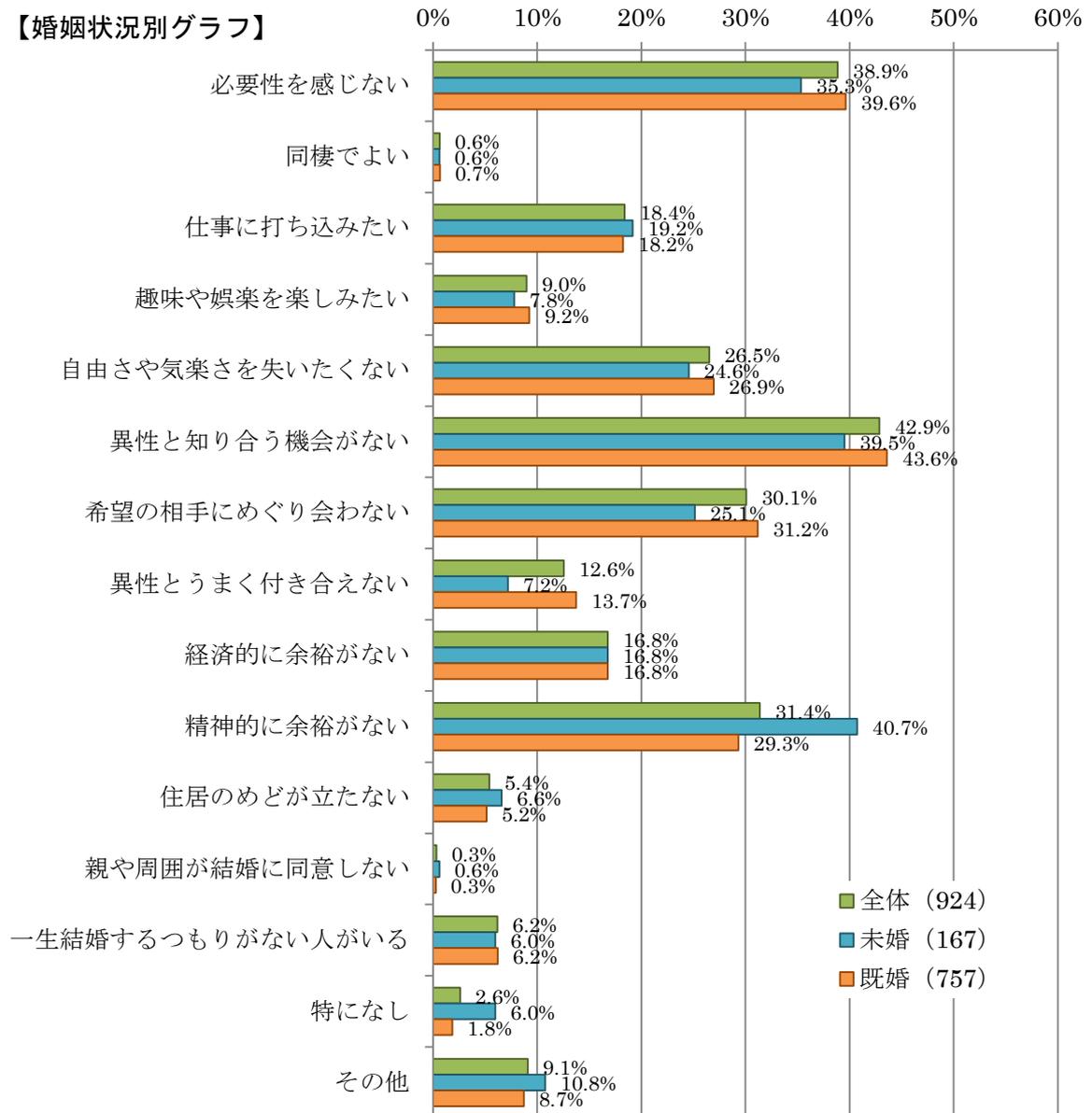
※ その他：業務多忙（部活等）、転勤があるため、仕事と結婚生活の両立が困難、少子化により出会う機会の減少など

【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果



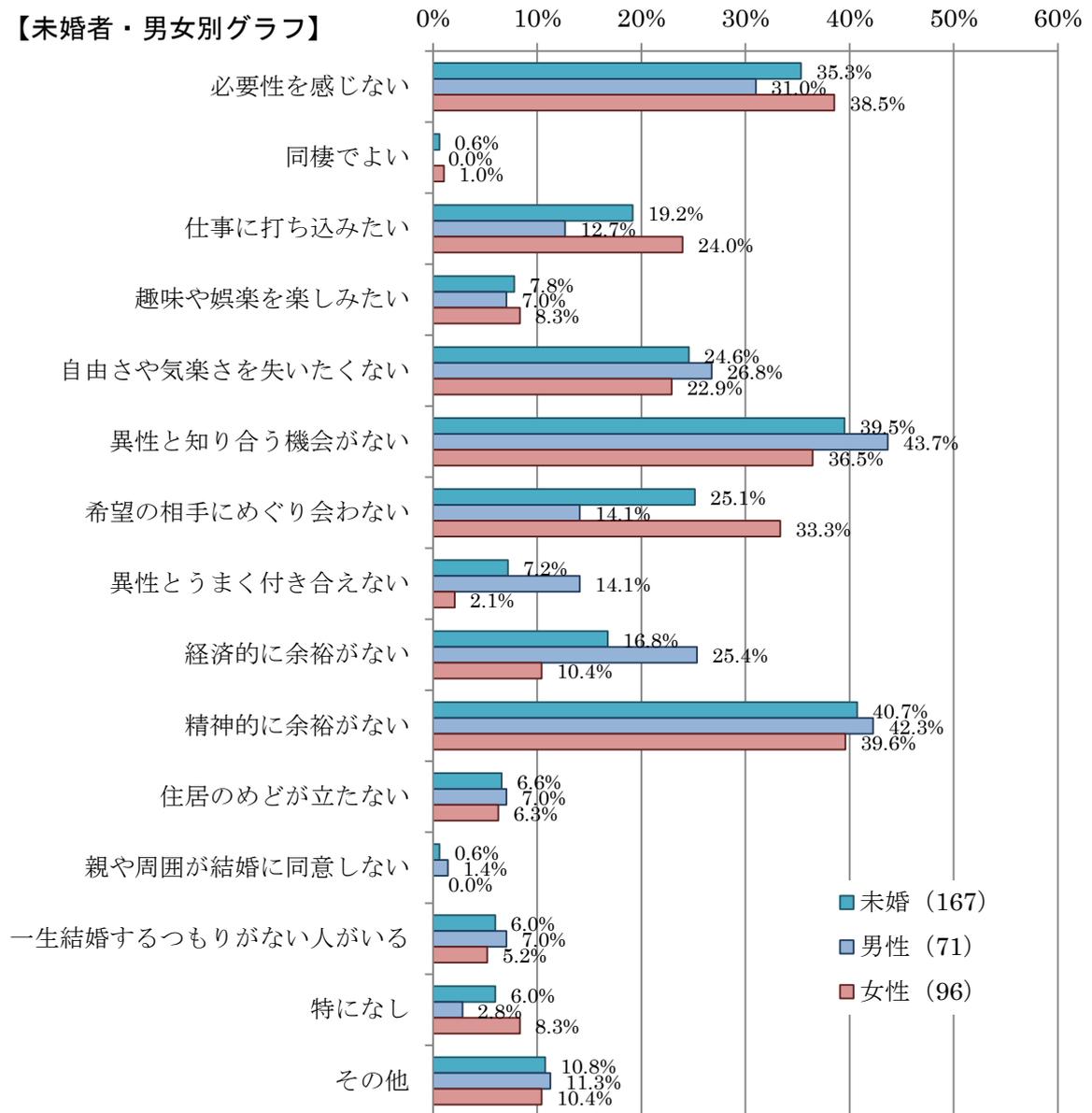
- ・ 婚姻状況別にみると、「異性と知り合う機会がない」、「必要性を感じない」が未婚、既婚ともに回答割合が高い。
- ・ 未婚者は「精神的に余裕がない」と回答している割合が高く、既婚者のそれを 11.4 ポイント上回っており、意識の差がみられる。

【婚姻状況別グラフ】



- 未婚者に限定してみると、男性は「異性と知り合う機会がない」、「精神的に余裕がない」、「必要性を感じない」、の順で回答割合が高い。なお、男性の場合、「経済的に余裕がない」の回答割合が高く、女性に比べ 15.0 ポイント高くなっている。
- 女性は「精神的に余裕がない」、「必要性を感じない」、「異性と知り合う機会がない」の順に高い。なお、女性の場合、これらに次いで「希望の相手にめぐり会わない」の回答割合が高く、男性に比べ 19.2 ポイント高くなっている。

【未婚者・男女別グラフ】



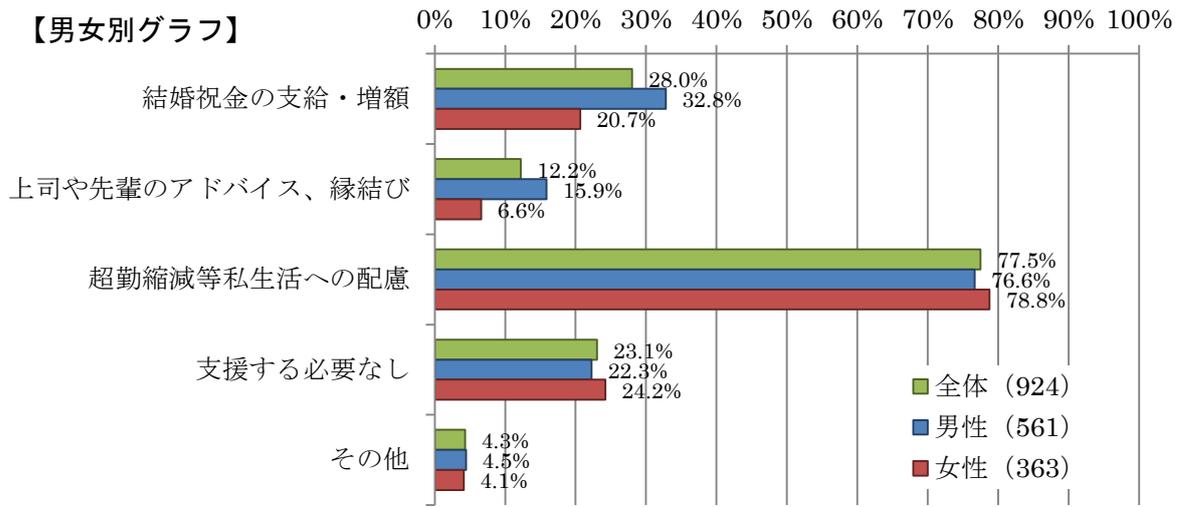
(3) 職場における婚活支援（問B-3）

【全員・3つまで選択可】

結婚を望む職員が職場（雇用主、共済、互助会等）から支援を受けられるとした場合、必要な支援は何だと思えますか。

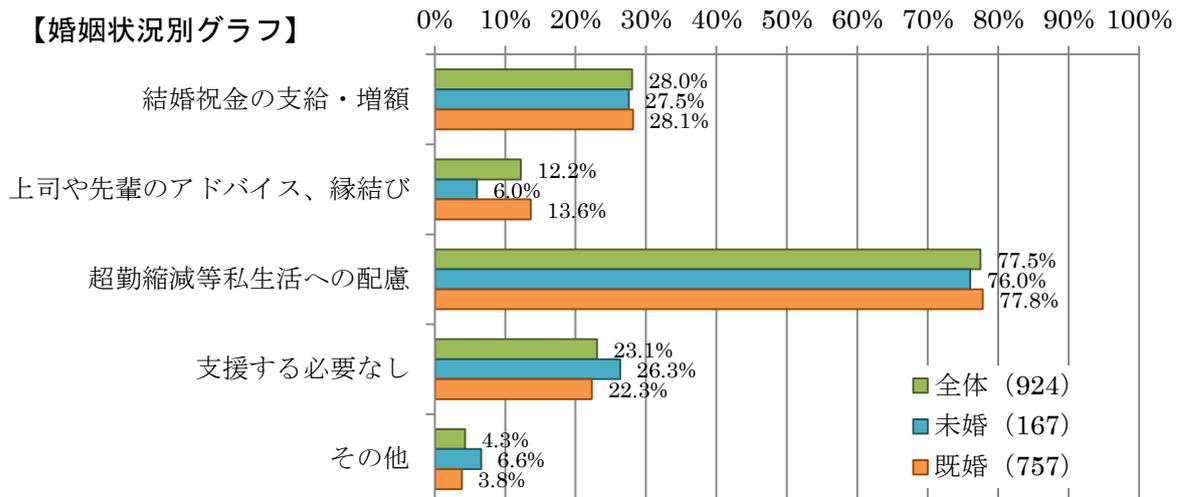
- ・ 男女、未婚・既婚に関わらず、80%弱が「超勤縮減等私生活への配慮」を選択しており、他の選択肢の倍以上の高い割合となっている。
- ・ なお、既婚の方が未婚者に比べて、「上司や先輩のアドバイス、縁結び」の回答割合が7.6ポイント高くなっている。

【男女別グラフ】

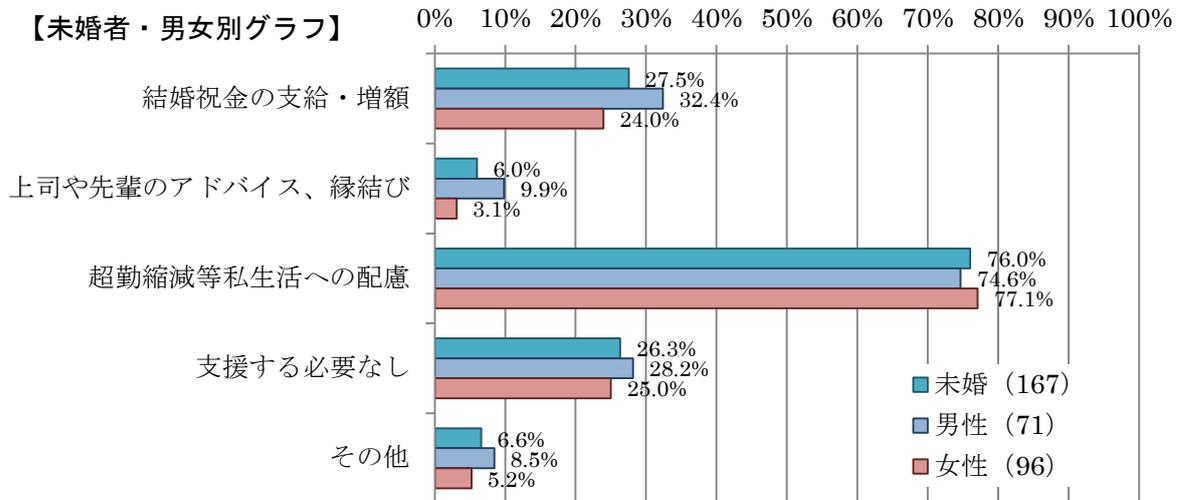


※ その他：業務の負担軽減、ワーク・ライフ・バランスの確保、人事的配慮、公的出会いの場の主催など

【婚姻状況別グラフ】



- 未婚者に限定してみると、男女ともに回答は同じ傾向にあるが、「超勤縮減等私生活への配慮」以外において、女性の回答割合は男性を下回っている。

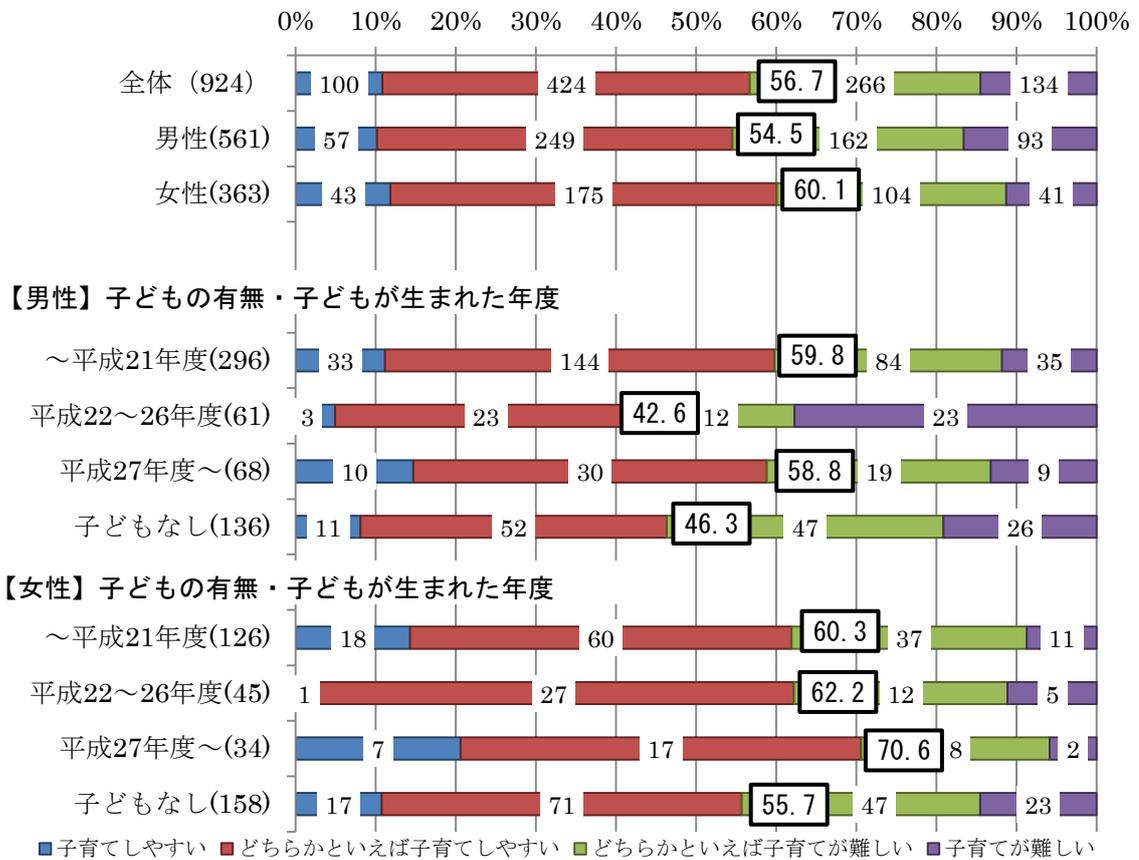


4 職場における子育て支援について

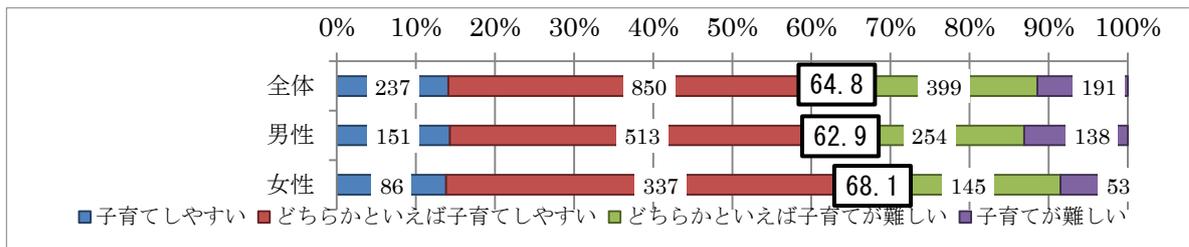
(1) 職場の子育てしやすさ (問C-1)

【全員・回答は1つ】
 今の職場は、男女を問わず、子育てをする人にとって働きやすい職場だと思いますか。

- ・ 「子育てしやすい」又は「どちらかといえば子育てしやすい」と感じている職員の割合は、全体で56.7%（前回調査64.8%）、男性は54.5%（前回調査62.9%）、女性は60.1%（前回調査68.1%）となっている。
- ・ 前回調査と比較すると、全体として8.1ポイント「子育てしやすい」、又は「どちらかといえば子育てしやすい」と感じている職員の割合が減った。
- ・ 子どもが生まれた年度別にみると、男性は、平成22～26年度に子どもが生まれた者（子供が小学生）において、その回答割合が42.6%と低くなっている。



【参考】 H26「子育て支援等に関する職員アンケート調査」結果

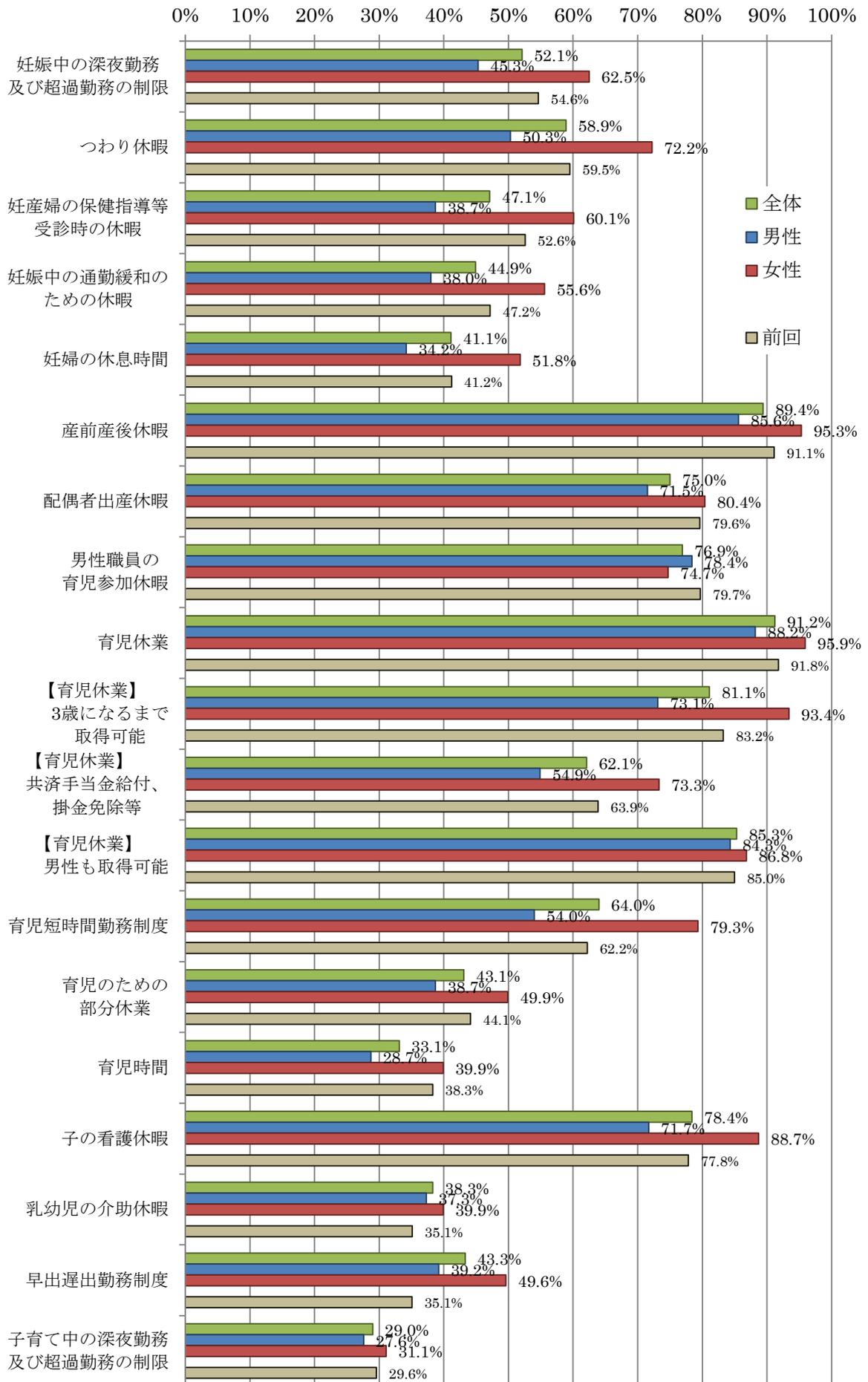


(2) 子育て支援制度の認知度（問C2～3）

【全員】

子育て、育児休業に関連する支援制度を知っていますか、知っているものを全て選んでください。

- ・ 前回調査と比べると、「【育児休業】男性も取得可能」（前回調査から+0.3ポイント）、「育児短時間勤務制度」（前回調査から+1.8ポイント）、「子の看護休暇」（前回調査から+0.6ポイント）、「乳幼児の介助休暇」（前回調査から+3.2ポイント）、「早出遅出勤務制度」（前回調査から+8.2ポイント）の5項目については認知度が向上した。
- ・ 認知度が50%に満たない制度等の割合は42.1%（8項目/19項目中）で、前回調査の36.8%（7項目/19項目中）に比べて高くなった。
- ・ 今回調査で認知度が50%に満たなかったのは、「妊産婦の保健指導等受診時の休暇」、「妊娠中の通勤緩和のための休暇」、「妊婦の休息時間」、「育児のための部分休業」、「育児時間」、「乳幼児の介助休暇」、「早出遅出勤務制度」、「子育て中の深夜勤務及び超過勤務の制限」となっている。
- ・ 特に、「育児時間」、「乳幼児の介助休暇」、「子育て中の深夜勤務及び超過勤務の制限」は、認知度が40%未満であり、男女、年代問わず認知度が低い。
- ・ 年齢区分別にみると、男性44歳以下、女性34歳以下という子育て世代と見込まれる世代において、認知度が低い傾向となっている。



制度等	全体	年齢		～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～
		性別									
妊娠中の深夜勤務及び超過勤務の制限	52.1%	男性	45.3%	7.7%	29.2%	43.5%	39.2%	39.4%	43.0%	47.6%	55.2%
		女性	62.5%	33.3%	40.0%	42.3%	72.2%	65.1%	64.3%	68.3%	78.0%
つわり休暇	58.9%	男性	50.3%	46.2%	37.5%	65.2%	56.9%	36.4%	50.9%	48.6%	54.5%
		女性	72.2%	41.7%	62.9%	53.8%	80.6%	77.1%	75.7%	71.7%	78.0%
妊産婦の保健指導等受診時の休暇	47.1%	男性	38.7%	23.1%	16.7%	39.1%	25.5%	31.8%	40.4%	38.1%	49.1%
		女性	60.1%	16.7%	48.6%	38.5%	63.9%	63.9%	62.9%	66.7%	70.7%
妊娠中の通勤緩和のための休暇	44.9%	男性	38.0%	15.4%	20.8%	47.8%	27.5%	27.3%	40.4%	42.9%	43.6%
		女性	55.6%	0.0%	37.1%	34.6%	50.0%	54.2%	65.7%	66.7%	75.6%
妊婦の休息時間	41.1%	男性	34.2%	7.7%	12.5%	21.7%	21.6%	18.2%	33.3%	43.8%	46.1%
		女性	51.8%	16.7%	28.6%	26.9%	44.4%	56.6%	64.3%	56.7%	65.9%
産前産後休暇	89.4%	男性	85.6%	92.3%	70.8%	82.6%	78.4%	75.8%	84.2%	88.6%	92.7%
		女性	95.3%	75.0%	91.4%	88.5%	94.4%	95.2%	100.0%	96.7%	100.0%
配偶者出産休暇	75.0%	男性	71.5%	30.8%	45.8%	65.2%	74.5%	59.1%	78.1%	75.2%	76.4%
		女性	80.4%	33.3%	60.0%	53.8%	91.7%	80.7%	87.1%	90.0%	92.7%
男性職員の育児参加休暇	76.9%	男性	78.4%	84.6%	70.8%	82.6%	68.6%	66.7%	81.6%	82.9%	81.2%
		女性	74.7%	58.3%	77.1%	57.7%	77.8%	74.7%	78.6%	65.0%	92.7%
育児休業	91.2%	男性	88.2%	76.9%	83.3%	78.3%	88.2%	75.8%	93.0%	90.5%	91.5%
		女性	95.9%	75.0%	94.3%	96.2%	97.2%	98.8%	98.6%	91.7%	97.6%
【育児休業】 3歳になるまで 取得可能	81.1%	男性	73.1%	38.5%	62.5%	69.6%	70.6%	71.2%	78.9%	72.4%	75.8%
		女性	93.4%	58.3%	88.6%	88.5%	100.0%	91.6%	97.1%	98.3%	95.1%
【育児休業】 共済手当金給付、 掛金免除等	62.1%	男性	54.9%	61.5%	41.7%	34.8%	49.0%	47.0%	57.9%	54.3%	62.4%
		女性	73.3%	33.3%	48.6%	38.5%	69.4%	80.7%	82.9%	81.7%	87.8%
【育児休業】 男性も取得可能	85.3%	男性	84.3%	69.2%	83.3%	73.9%	76.5%	83.3%	86.8%	87.6%	86.1%
		女性	86.8%	83.3%	82.9%	65.4%	91.7%	89.2%	88.6%	88.3%	90.2%
育児短時間勤務制度	64.0%	男性	54.0%	30.8%	33.3%	43.5%	56.9%	40.9%	57.9%	59.0%	58.8%
		女性	79.3%	66.7%	65.7%	69.2%	86.1%	78.3%	91.4%	71.7%	87.8%
育児のための 部分休業	43.1%	男性	38.7%	23.1%	25.0%	30.4%	31.4%	21.2%	37.7%	41.0%	51.5%
		女性	49.9%	16.7%	37.1%	30.8%	52.8%	55.4%	62.9%	48.3%	48.8%
育児時間	33.1%	男性	28.7%	15.4%	16.7%	21.7%	23.5%	7.6%	26.3%	32.4%	41.8%
		女性	39.9%	0.0%	31.4%	19.2%	50.0%	36.1%	47.1%	45.0%	51.2%
子の看護休暇	78.4%	男性	71.7%	38.5%	45.8%	73.9%	66.7%	74.2%	77.2%	73.3%	73.3%
		女性	88.7%	50.0%	82.9%	73.1%	100.0%	94.0%	91.4%	88.3%	90.2%
乳幼児の介助休暇	38.3%	男性	37.3%	15.4%	29.2%	43.5%	39.2%	22.7%	36.0%	43.8%	41.2%
		女性	39.9%	33.3%	28.6%	15.4%	50.0%	47.0%	35.7%	33.3%	61.0%
早出遅出勤務制度	43.3%	男性	39.2%	38.5%	29.2%	39.1%	27.5%	15.2%	43.9%	43.8%	47.9%
		女性	49.6%	41.7%	51.4%	30.8%	41.7%	47.0%	54.3%	50.0%	65.9%
子育て中の深夜勤務 及び超過勤務の制限	29.0%	男性	27.6%	7.7%	16.7%	26.1%	13.7%	7.6%	28.9%	31.4%	40.0%
		女性	31.1%	25.0%	25.7%	11.5%	25.0%	33.7%	35.7%	28.3%	46.3%

※ 色が付いているのは認知度が50%に満たない区分

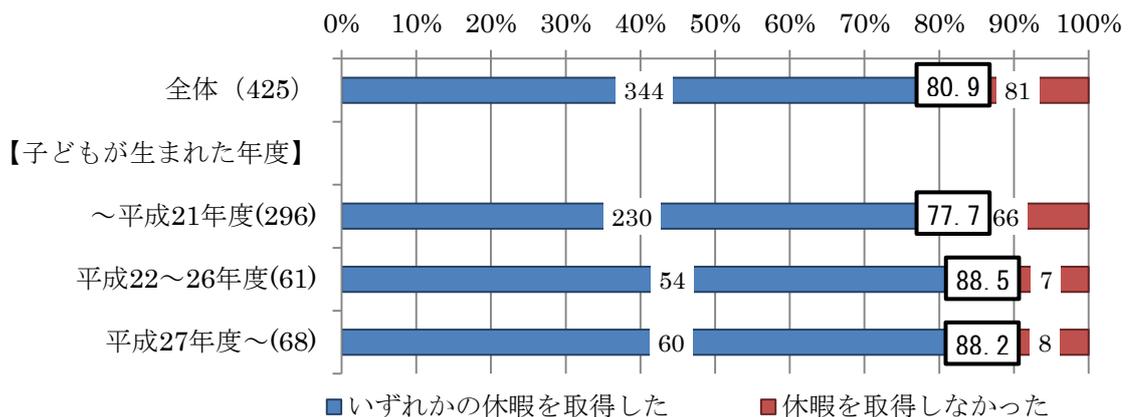
認知度が50%に 満たない制度等の割合	42.1%	男性	47.4%	73.7%	73.7%	57.9%	52.6%	63.2%	47.4%	52.6%	36.8%
		女性	26.3%	63.2%	47.4%	52.6%	15.8%	21.1%	15.8%	21.1%	10.5%

(3) 妻の出産に係る男性の休暇取得（問C4～5）

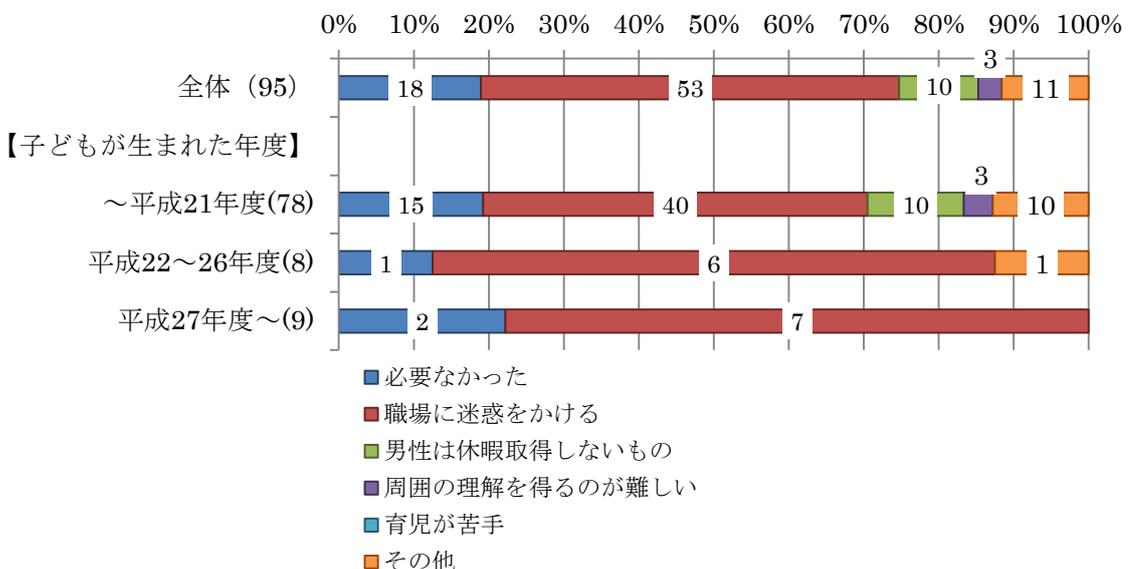
【子どもがいる男性】
 子どもが生まれた時、特別休暇（配偶者出産休暇又は男性職員の育児参加休暇）や年次休暇を取得しましたか。

【休暇を取得しなかった理由・回答は1つ】
 取得しなかった理由のうち、最も大きかったものは何ですか。

- ・ 子どもがいる男性のうち 80.9%（前回調査 79.1%）が、妻の出産の際いずれかの休暇を取得したと回答した。
- ・ 子どもが生まれた年度別にみると、平成 22 年度以降に子どもが生まれた者においては、88%以上が休暇を取得したと回答している。
- ・ 休暇を取得しなかった理由を子どもが生まれた年度別にみると、いずれにおいても、「職場に迷惑をかける」の割合が高くなっており、全体では前回調査の 36.0%から 55.8%へ 19.8ポイント増加している。
- ・ なお、「男性は休暇取得しないもの」という回答は、平成 22 年度以降は全くみられなくなっている。

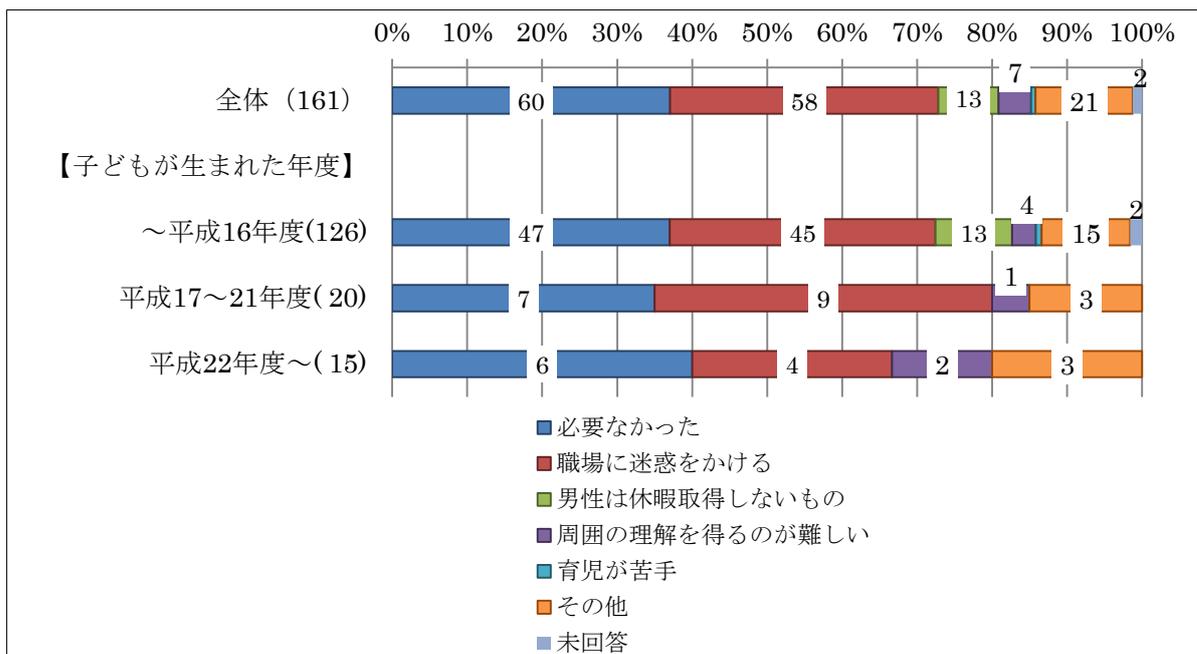


【休暇を取得しなかった理由】



※ その他：業務多忙で休める状況になかった、制度がなかったなど

【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果

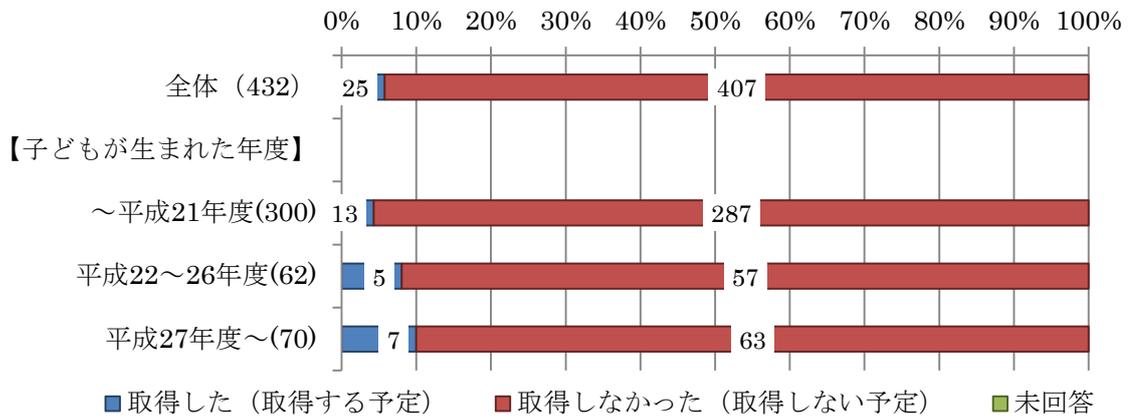


(4) 男性の育児休業取得（問C-6）

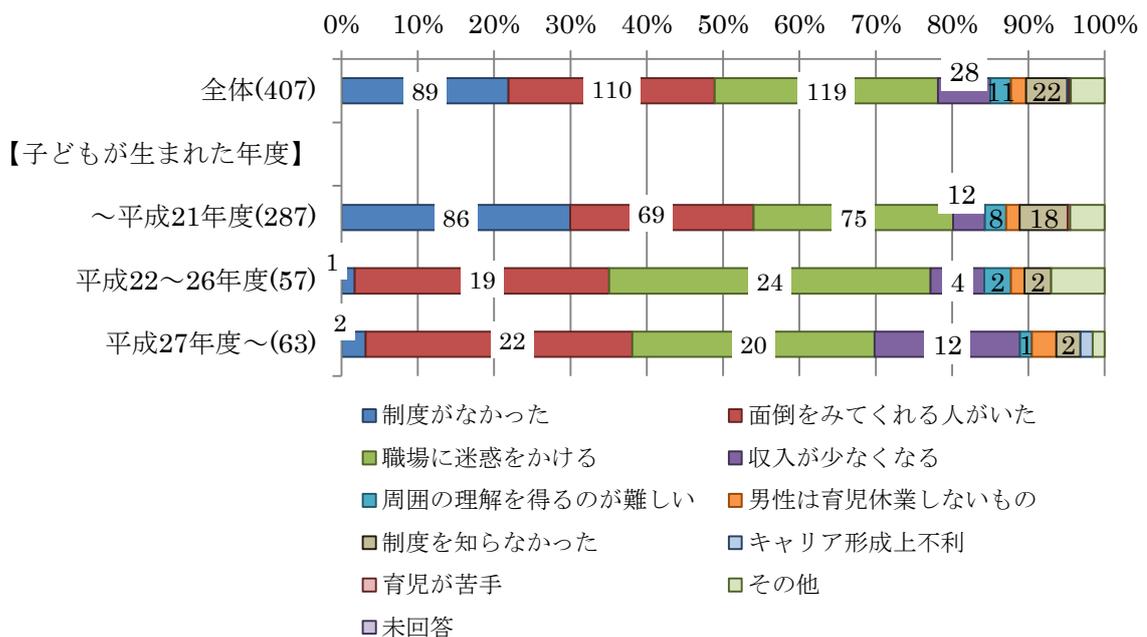
【子どもがいる男性・回答は1つ】
 子どもが生まれた時、育児休業を取得しましたか。

【育児休業を取得しなかった理由・回答は1つ】
 取得しなかった理由のうち、最も大きかったものは何ですか。

- ・ 子どもがいる男性のうち、育児休業を取得した（又は3歳までに取得する予定の）職員の割合は5.8%（前回調査5.8%）となっており、前回調査と同じく低水準にとどまっている。
- ・ 休暇を取得しなかった理由は、「職場に迷惑をかける」が最も多い。（前回調査は、「面倒をみてくれる人がいた」との回答が最多）。
- ・ 取得しなかった理由を子どもが生まれた年度別にみると、年度を追うごとに「制度を知らなかった」の割合が低下しているが、「職場に迷惑をかける」の割合が3～4割程度と多くを占めている。

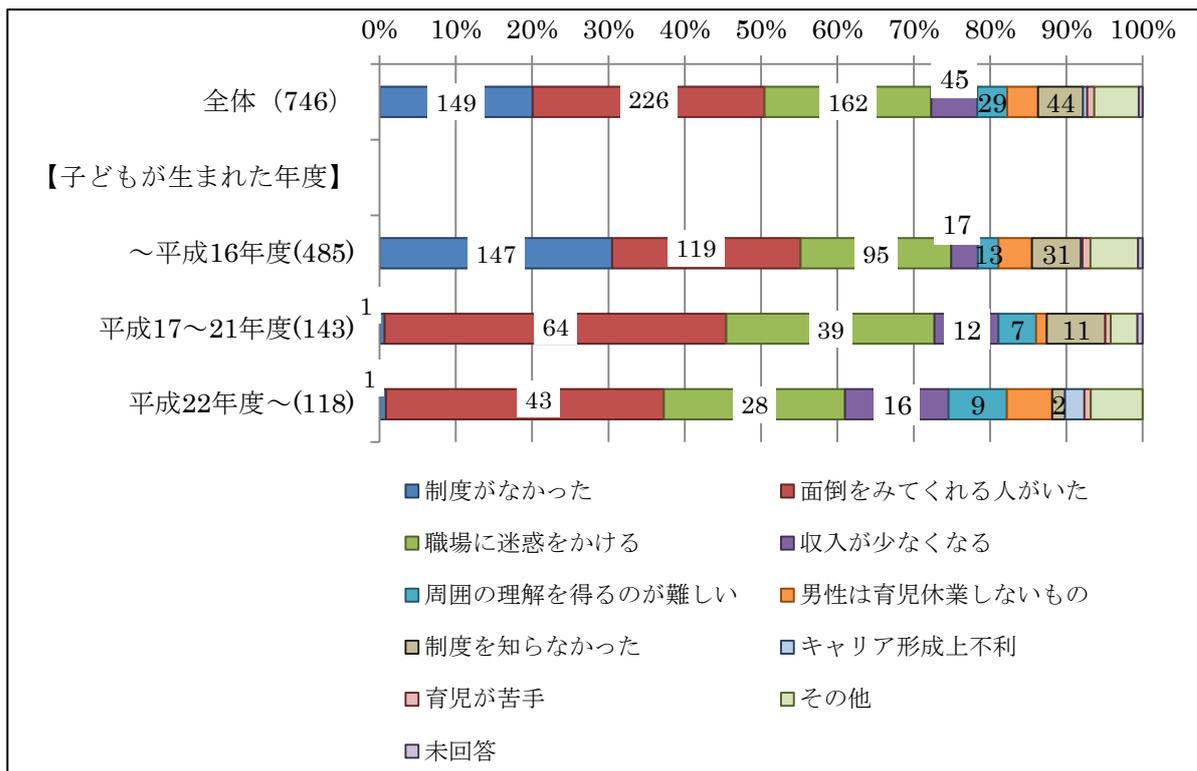


【育児休業を取得しなかった理由】



※ その他：年次休暇で対応した、業務多忙で休める状況になかった、家族が望まなかった、上司が許可しなかった等

【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果

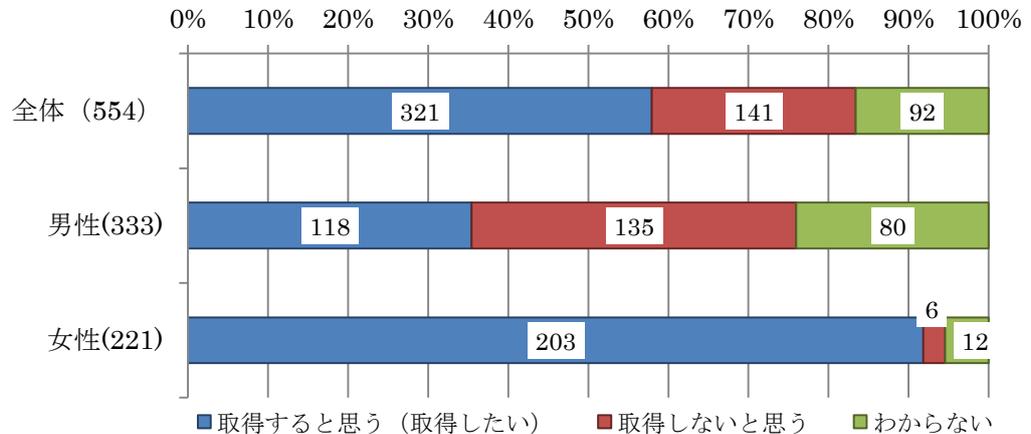


(5) 今後の育児休業取得意向（問C-8～9）

【全員・回答は1つ】
あなたに今後、子どもが生まれた場合、育児休業を取得しますか。

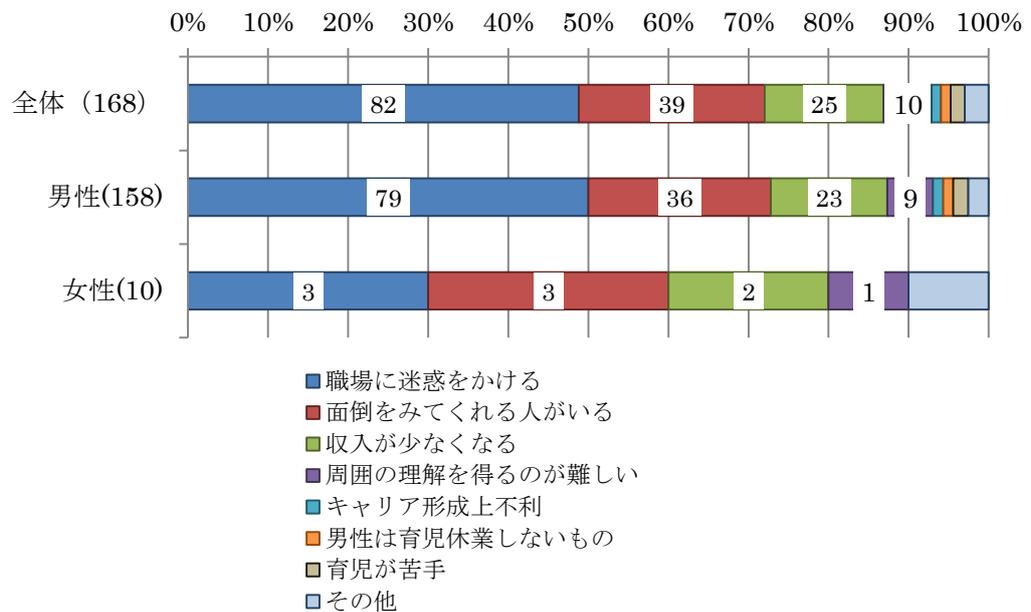
【育児休業を取得しないと思う理由・回答は1つ】
取得しないと思う理由のうち、最も大きいものは何ですか。

- ・ 子どもが生まれると仮定した場合、全体の 57.9%（前回調査 55.6%）、男性の 35.4%（前回調査 33.5%）、女性の 91.9%（前回調査 95.5%）が、育児休業を取得したいと考えている。
- ・ 育児休業を取得しないと思う理由をみると、「職場に迷惑をかける」、「面倒を見てくれる人がある」、「収入が少なくなる」の順に回答数が多くなっている。
- ・ 年齢別にみると、30歳未満の男性職員において、「取得すると思う（取得したい）」とする職員の割合 45%以上と高く、男性の平均値を 10 ポイント程度上回っている。



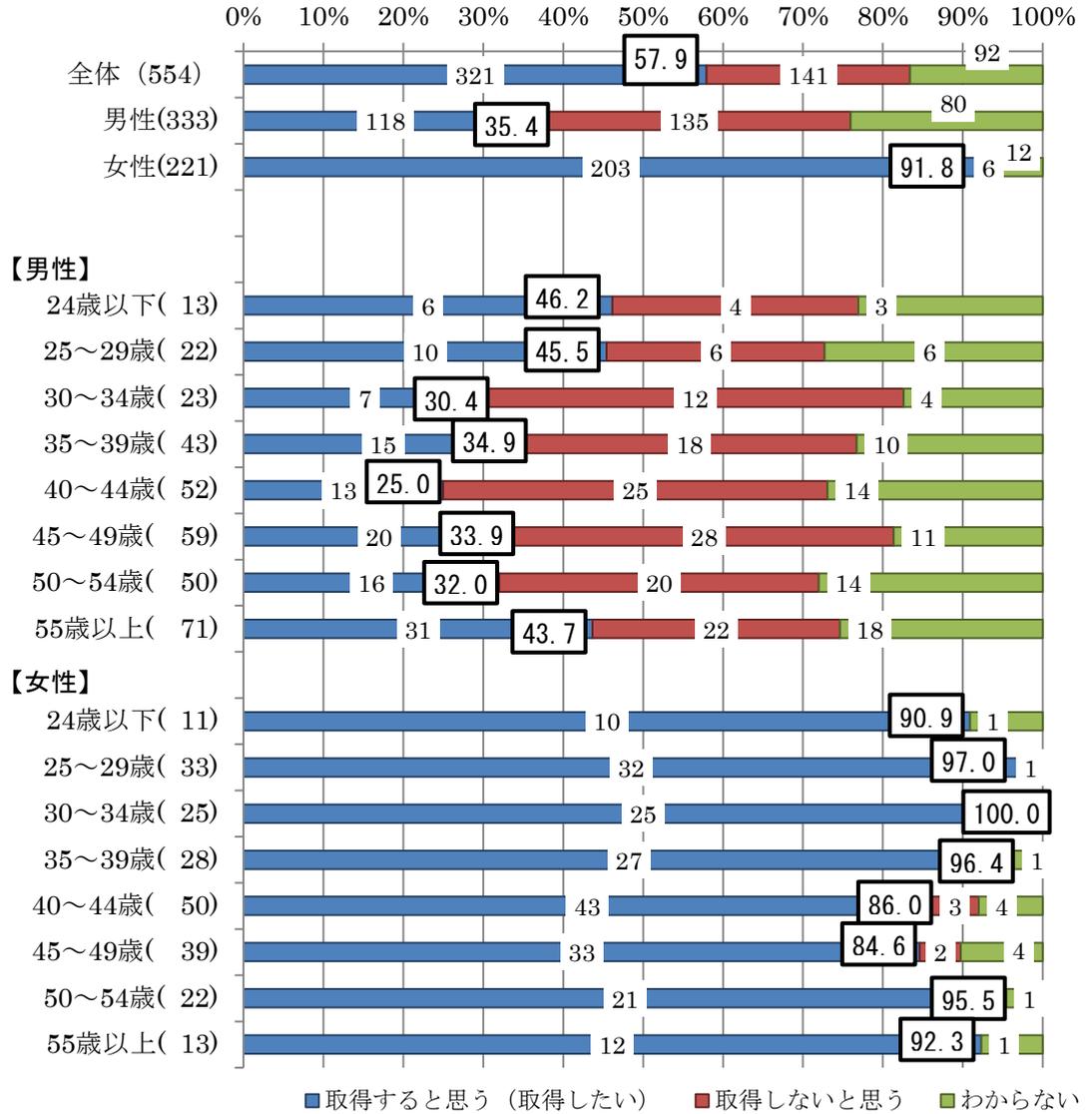
※ 全員の回答から「子どもが生まれる予定はない」を除いてグラフ化したもの

【育児休業を取得しないと思う理由】



※ その他：取得できない、生活がままならなくなるなど

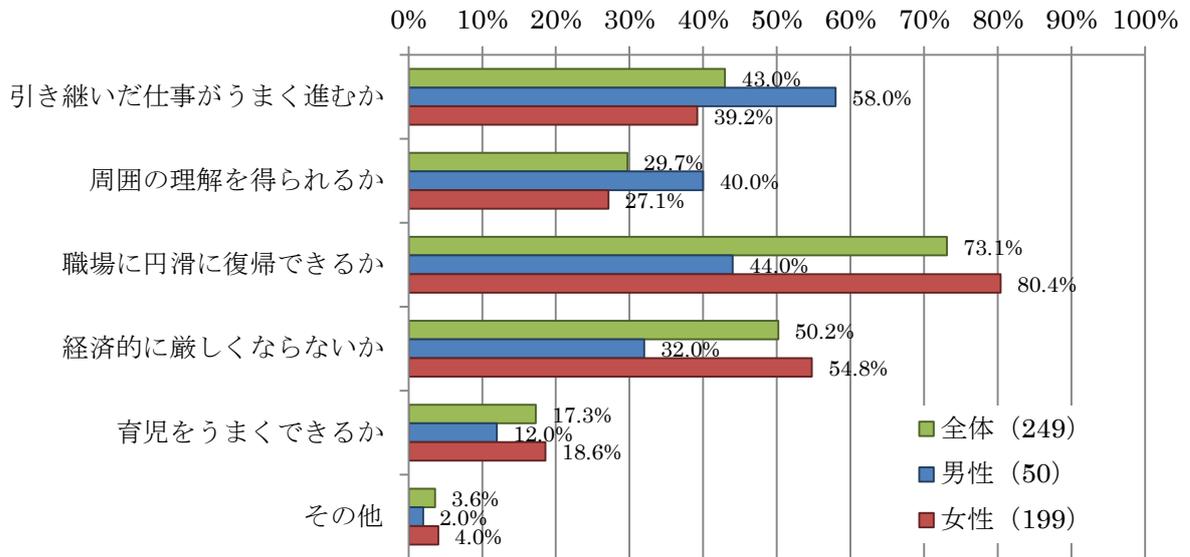
【今後の育休取得希望（年齢別）】



(6) 育児休業取得の際気になったこと（問C-10）

【育児休業を取得したことがある方（男女共）・3つまで選択可】
育児休業を取得する際に気になったことは何ですか。

- ・ 男性は「引き継いだ仕事がうまく進むか」、「職場に円滑に復帰できるか」、「周囲の理解を得られるか」の順に、女性は「職場に円滑に復帰できるか」、「経済的に厳しくならないか」、「引き継いだ仕事がうまく進むか」の順に回答割合が高くなっている。



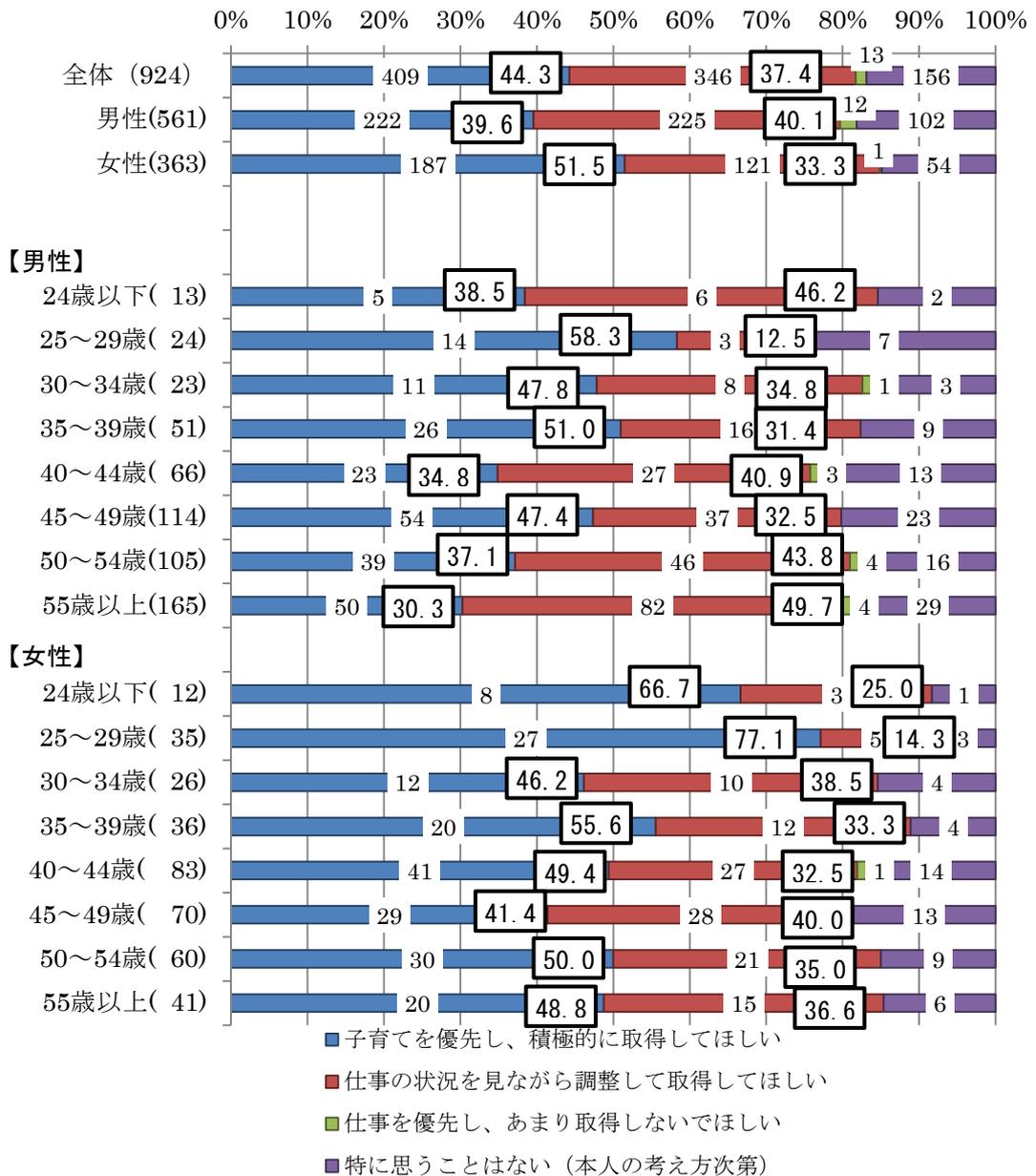
※ その他：復帰する時期、保育園に入れるか、代替職員が見つかるのかなど

(7) 同じ職場の職員の育児休業取得に対する意見（問C-11~12）

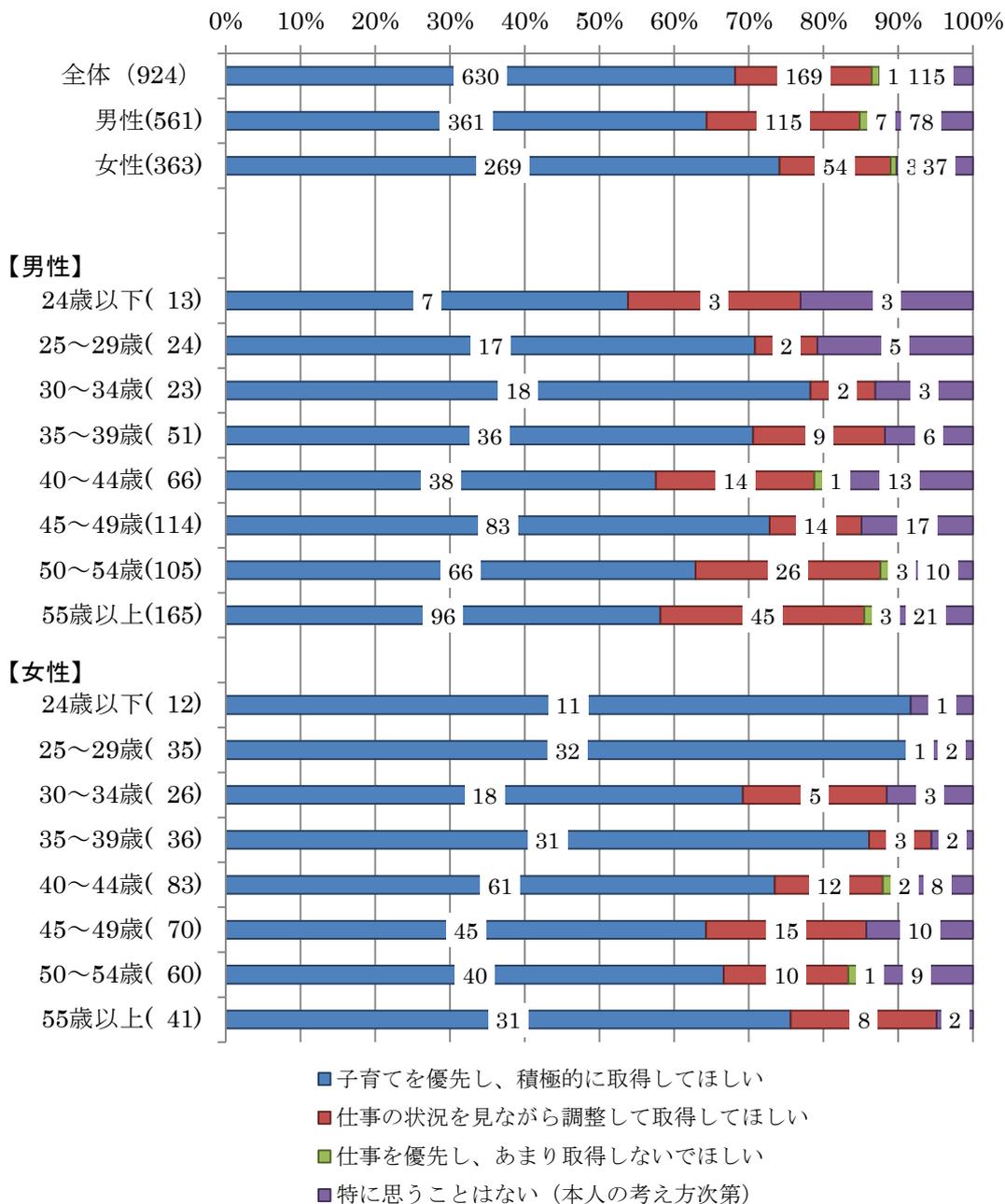
【全員・回答は1つ】
 あなたの職場の職員（上司・同僚・部下）に子どもが生まれた場合、育児休業を取得することについて、どう思いますか。

- ・ 前回調査では、「仕事の状況を見ながら調整して取得してほしい」とする回答割合が最も高かったが、今回の調査では、「子育てを優先し、積極的に育児休業を取得してほしい」との回答割合が44.3%（前回調査35.9%）と最も高くなっている。また、女性に対しては、男性に対する回答より「子育てを優先し、積極的に育児休業を取得してほしい」の割合が高くなっている。男性が育児休業を取得することに対する男性からの回答では、「仕事の状況を見ながら調整して取得してほしい」との回答割合が40.1%と高くなっている。
- ・ 年齢別の回答では、年齢が高くなるにつれて、「子育てを優先し、積極的に取得してほしい」と回答する割合が減少する傾向にある。

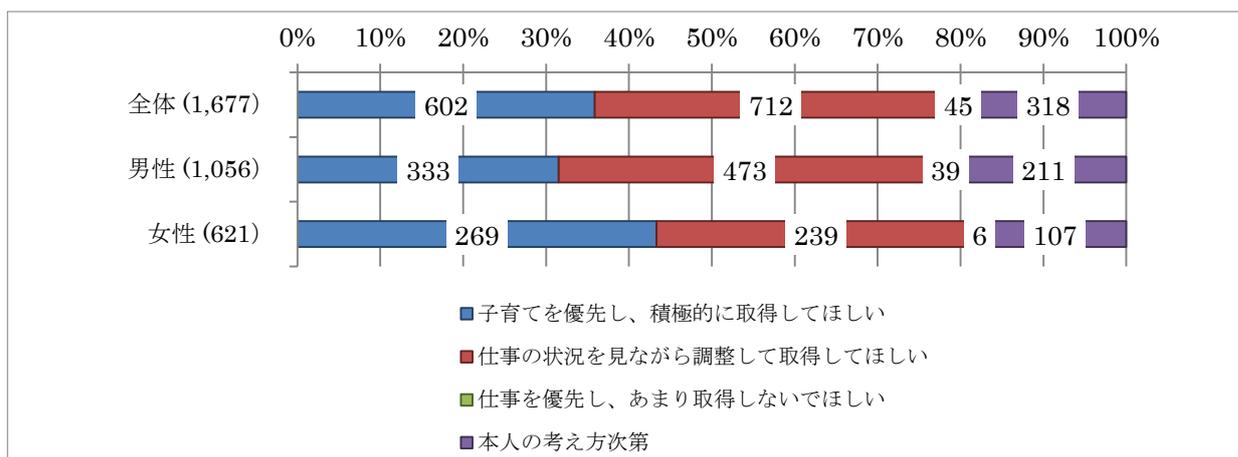
【男性職員に子どもが生まれた場合】



【女性職員に子どもが生まれた場合】



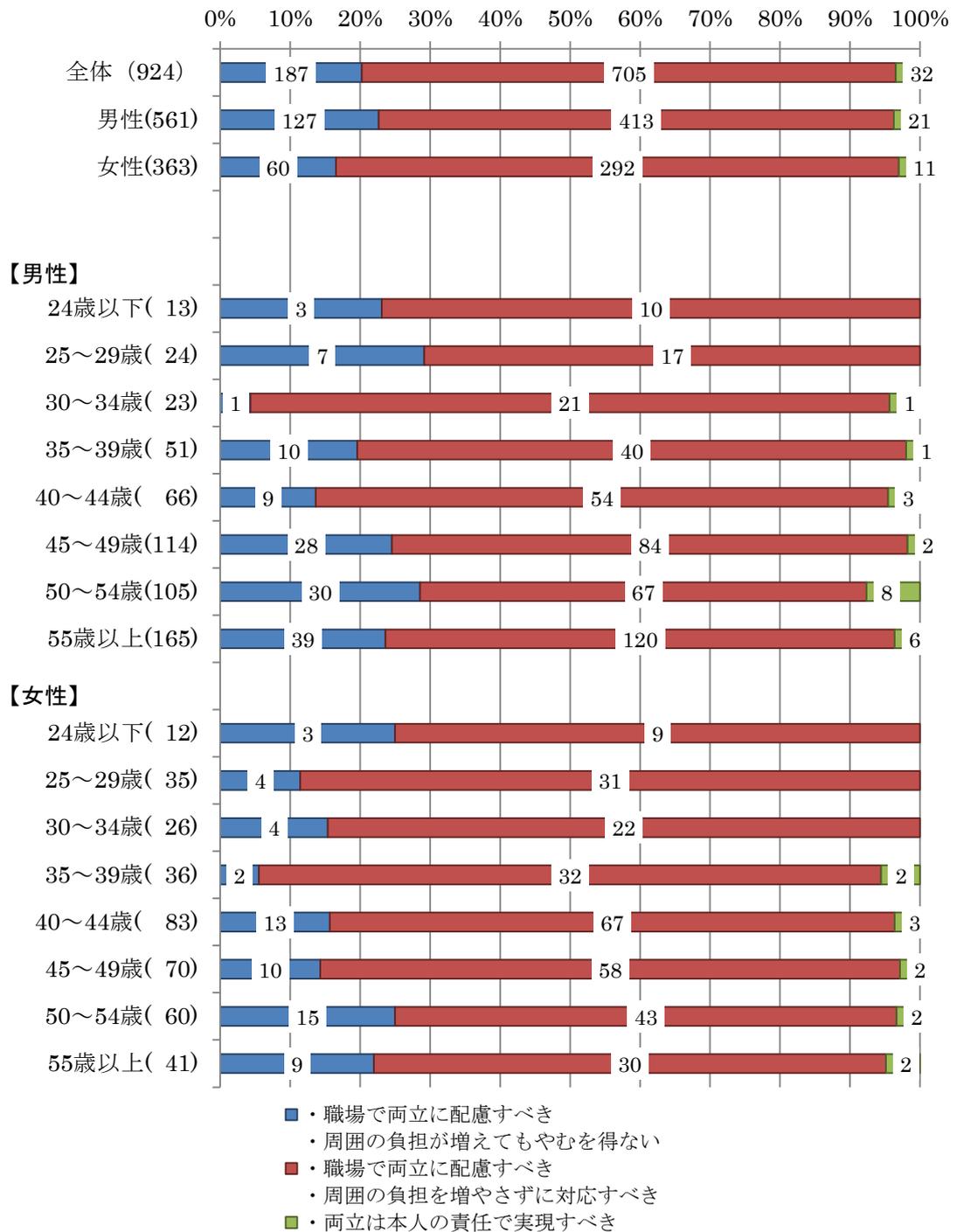
【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果



(8) 子育て中の職員に対する職場の対応 (問C-13)

【全員・回答は1つ】
 子育て中の職員の子育てと仕事の両立について、職場はどのように対応すべきと考えますか。

- ・ 全体の 96.5% (前回調査 96.9%) が、職場で「事務分担や繁忙調整等において両立に配慮すべき」と考えている。その内訳をみると、全体の 20.2% (前回調査 22.3%) が「周囲の負担が増えてもやむを得ない」と考え、全体の 76.3% (前回調査 74.5%) が「周囲の負担を増やさずに対応すべき」と考えている。
- ・ 年齢別にみると、「(両立への配慮で) 周囲の負担が増えてもやむを得ない」の割合は、多くの年代でやや男性が女性よりも高くなっている。

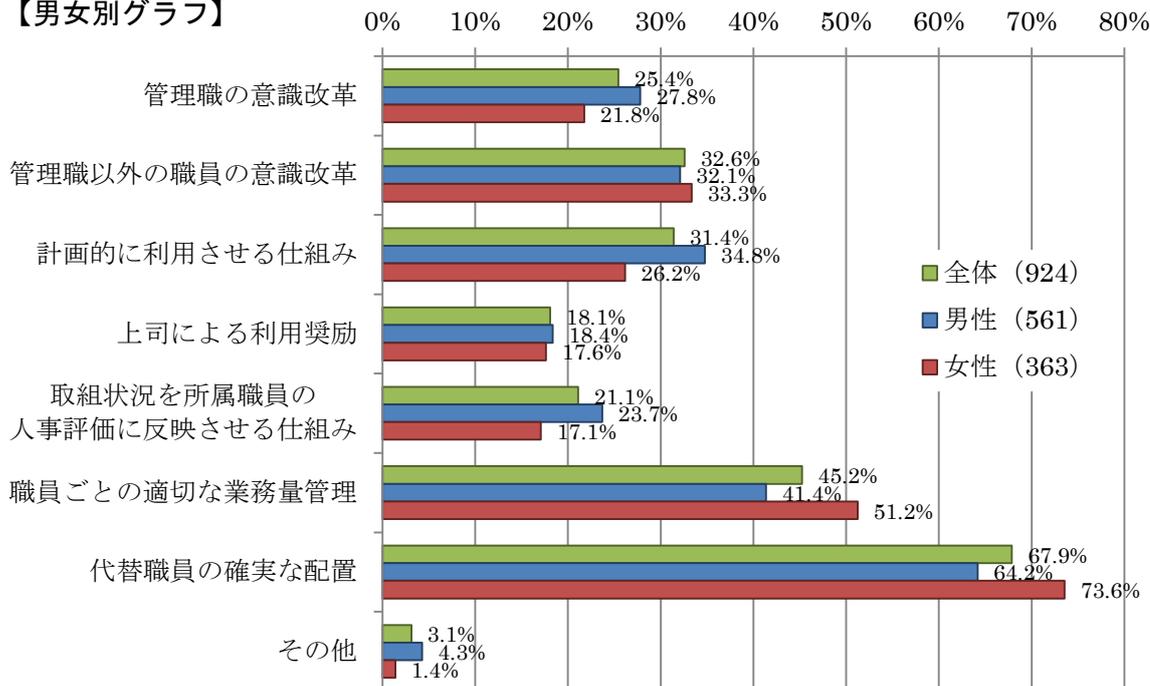


(9) 子育て支援制度を利用しやすくする取組（問C-14）

【全員・3つまで選択可】
 子育て支援制度を利用しやすくするため、どのような取組が効果的だと思いますか。

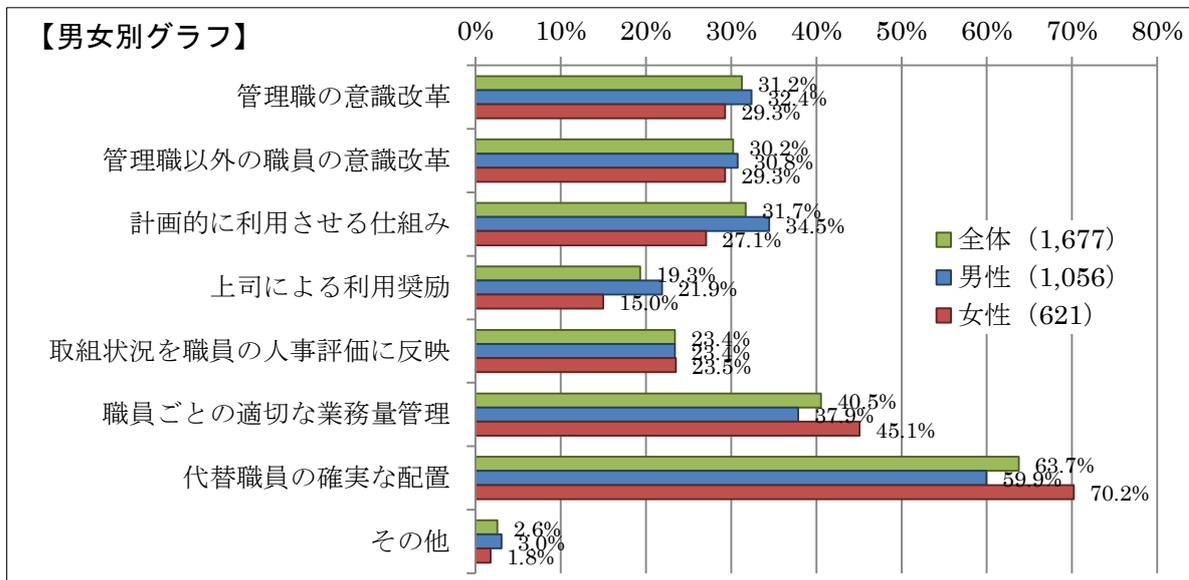
- 男女ともに「代替職員の確実な配置」の回答割合が高く、全体で67.9%（前回調査63.7%）となっており、「職員ごとの適切な業務量管理」が45.2%（前回調査40.5%）と続いている。以降、男性は「計画的に利用させる仕組み」、「管理職以外の意識改革」の順に、女性は「管理職以外の意識改革」、「計画的に利用させる仕組み」の回答割合が多くなっている。

【男女別グラフ】

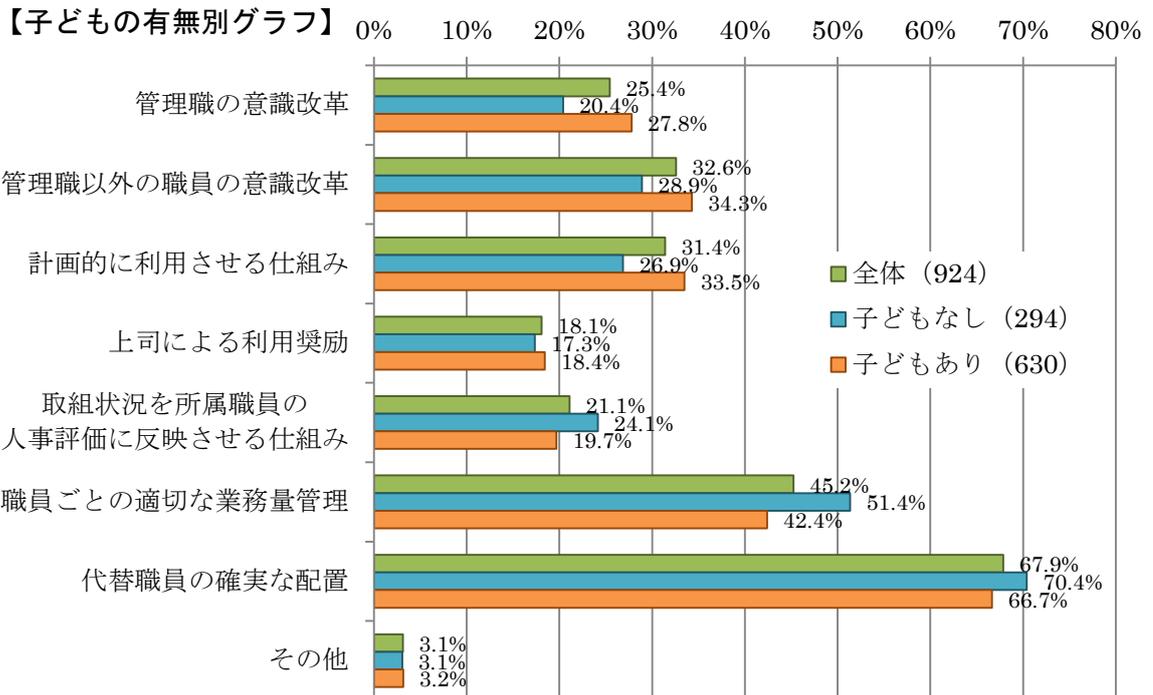


※ その他：人員増、正規職員を代替職員として配置、保育施設への入所支援、人事異動への配慮など

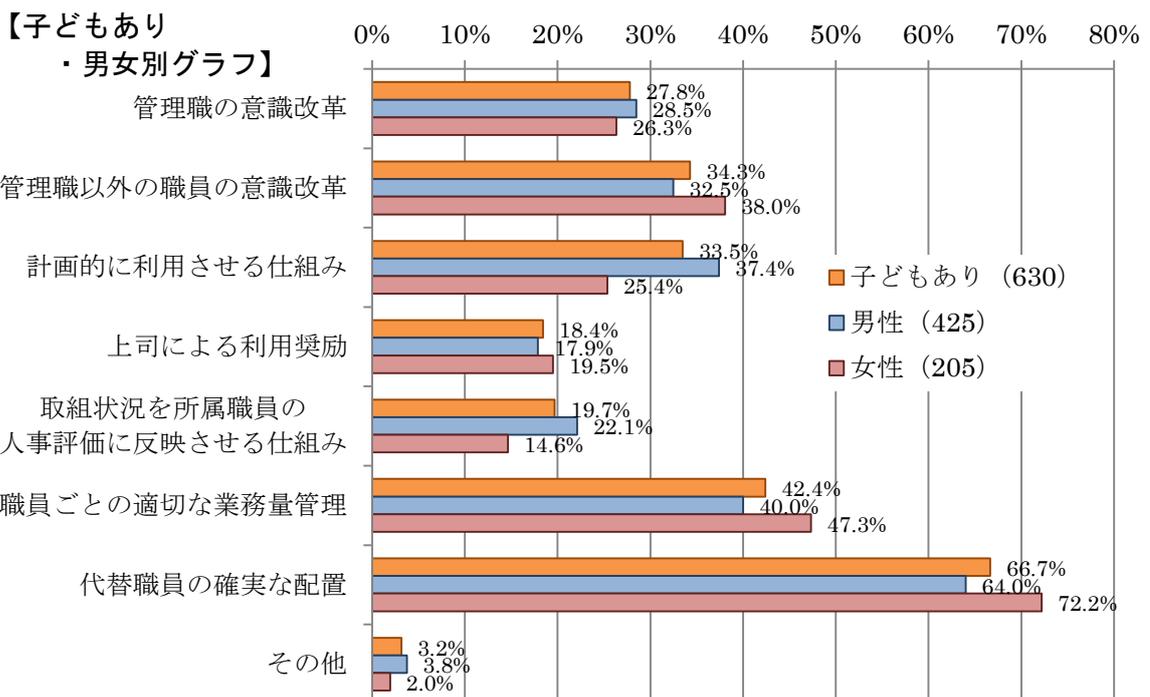
【参考】 H26「子育て支援等に関する職員アンケート調査」結果



- ・ 子どもの有無により回答に大きな差異はない。なお、子どもがいない職員の方の回答割合が高くなっているのは、「職員ごとの適切な業務量管理」、「代替職員の確実な配置」、「取組状況を所属職員の人事評価に反映させる仕組み」となっている。

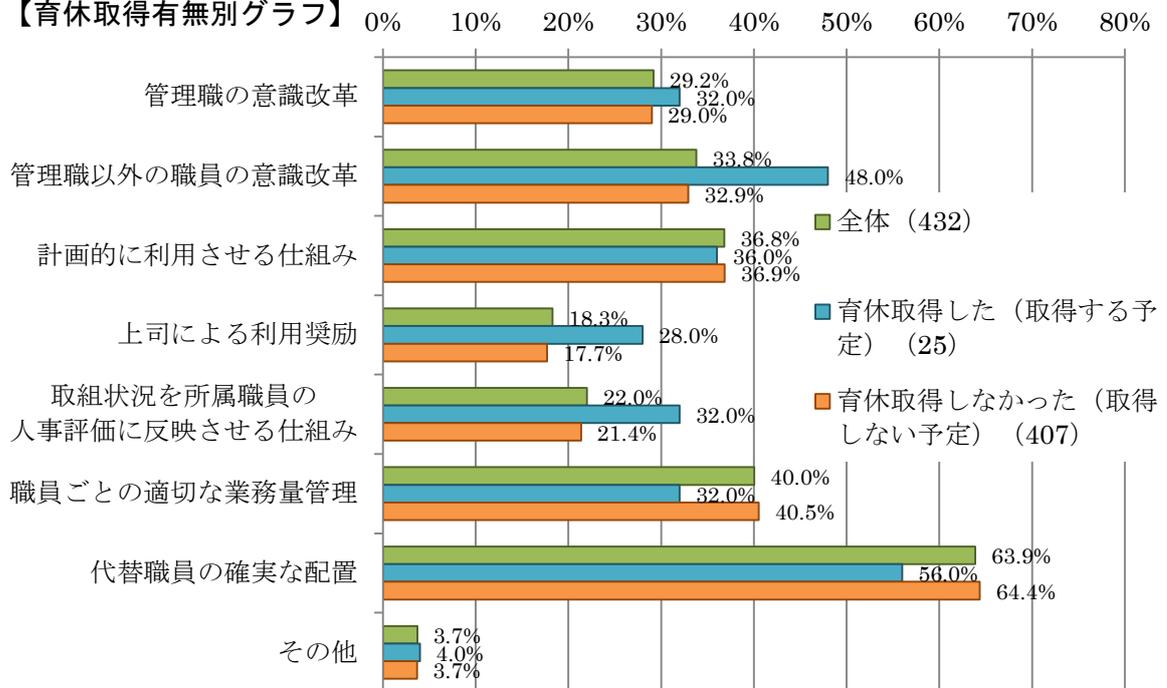


- ・ 子どものいる職員を男女別でも大きな違いはないが、女性の方が男性を上回ったのは「代替職員の確実な配置」で 8.2 ポイント、「職員ごとの適切な業務量管理」で 7.3 ポイント、「管理職員以外の職員の意識改革」で 5.5 ポイントであった。
- ・ その逆に、男性の方が女性を上回ったのは「計画的に利用させる仕組み」で 12.0 ポイント、「取組状況を所属職員の人事評価に反映させる仕組み」で 7.5 ポイントであった。



- ・ 育休取得の有無による回答の差異について、育休取得経験者の方の回答割合が、「管理職員以外の職員の意識改革」において 15.1 ポイント、「上司による利用奨励」において 10.3 ポイント、「取組状況を所属職員の人事評価に反映させる仕組み」において 10.6 ポイント高くなっている。

【育休取得有無別グラフ】

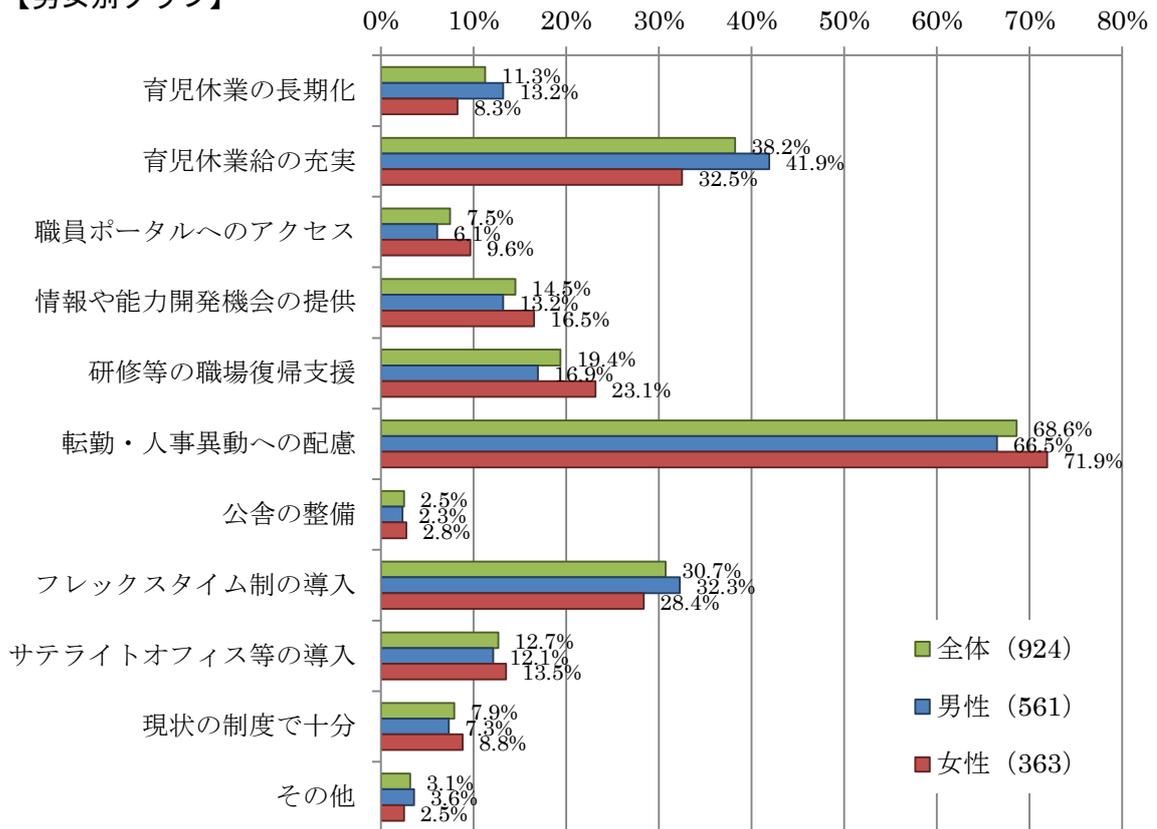


(10) 子育て支援制度に関する改善意見（問C-15）

【全員・3つまで選択可】
 職員を対象とする子育て支援制度について、改善したほうがよいと思うことは何ですか。

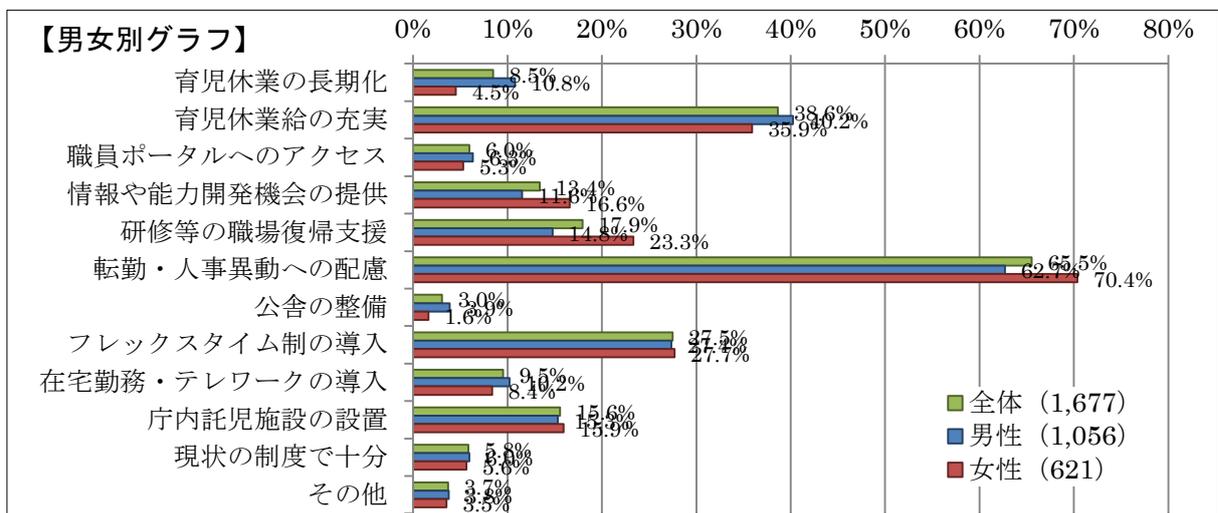
・ 「転勤・人事異動への配慮」の回答割合が 68.6%と最も高く、他の選択肢の 1.5 倍以上の割合となっており、以降、「育児休業給の充実」、「フレックスタイム制の導入」の順に続いている。柔軟な働き方を求める意見も多くなっている。

【男女別グラフ】

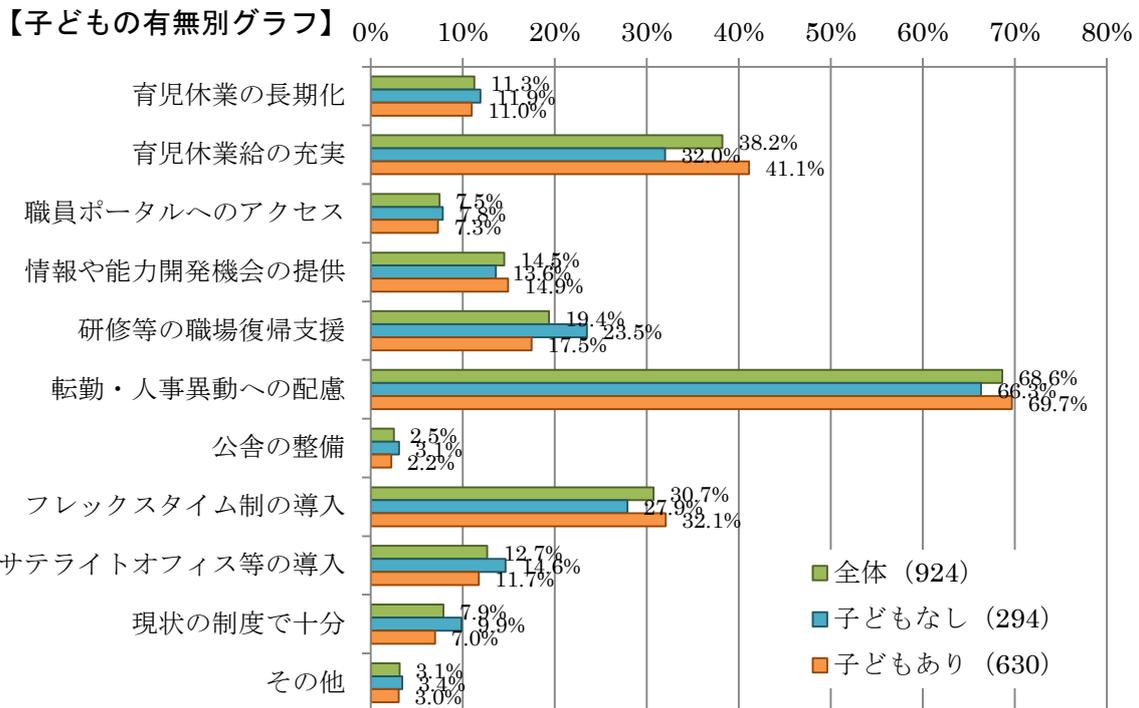


※ その他：業務量の削減、代替職員の確保、育児休暇の延長など

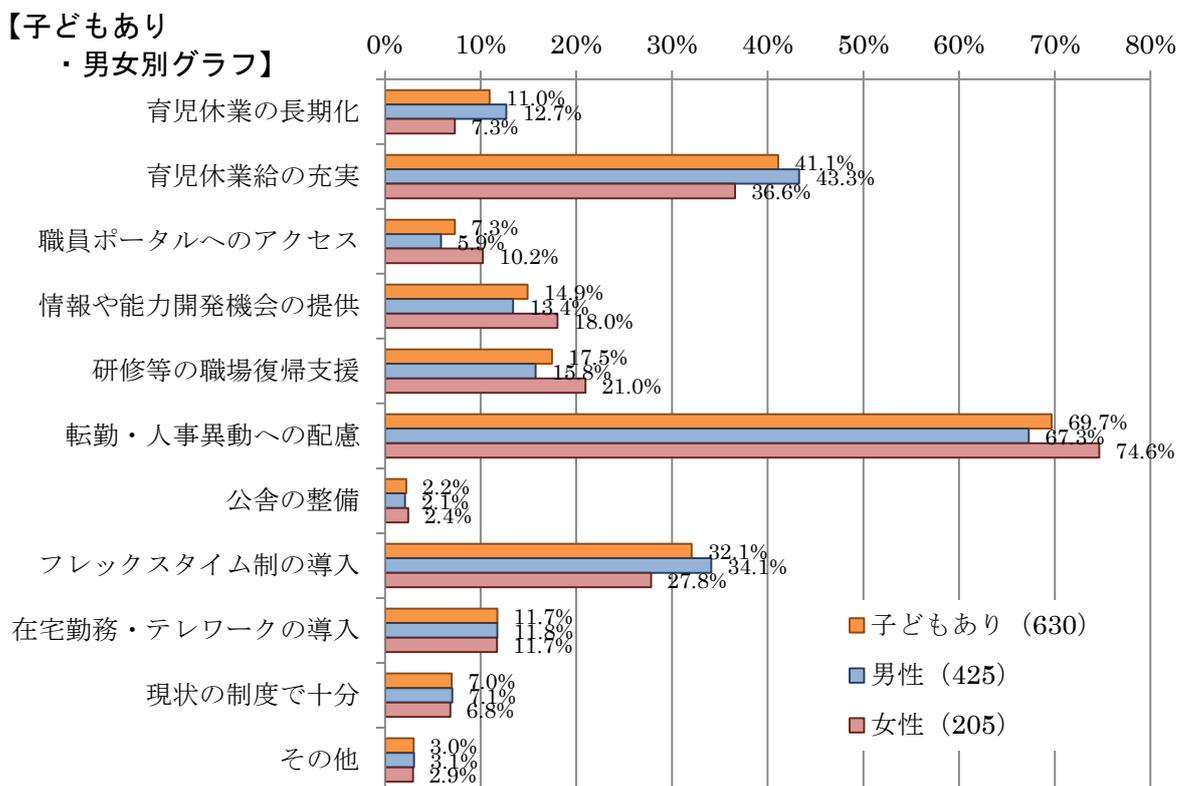
【参考】H26「子育て支援等に関する職員アンケート調査」結果



- ・ 子どもの有無により回答に大きな差異はない。なお、子どもがいる職員の方の回答割合が高くなっているのは、「育児休業給の充実」、「情報や能力開発機会の提供」、「転勤・人事異動への配慮」、「フレックスタイム制の導入」となっている。



- ・ 子どものいる職員を男女別でも大きな違いはない。なお、女性の方の回答割合が男性を上回っているのは「転勤・人事異動への配慮」で7.3ポイント、「研修等の職場復帰支援」で5.2ポイントであった。



5 地域における子育て支援について

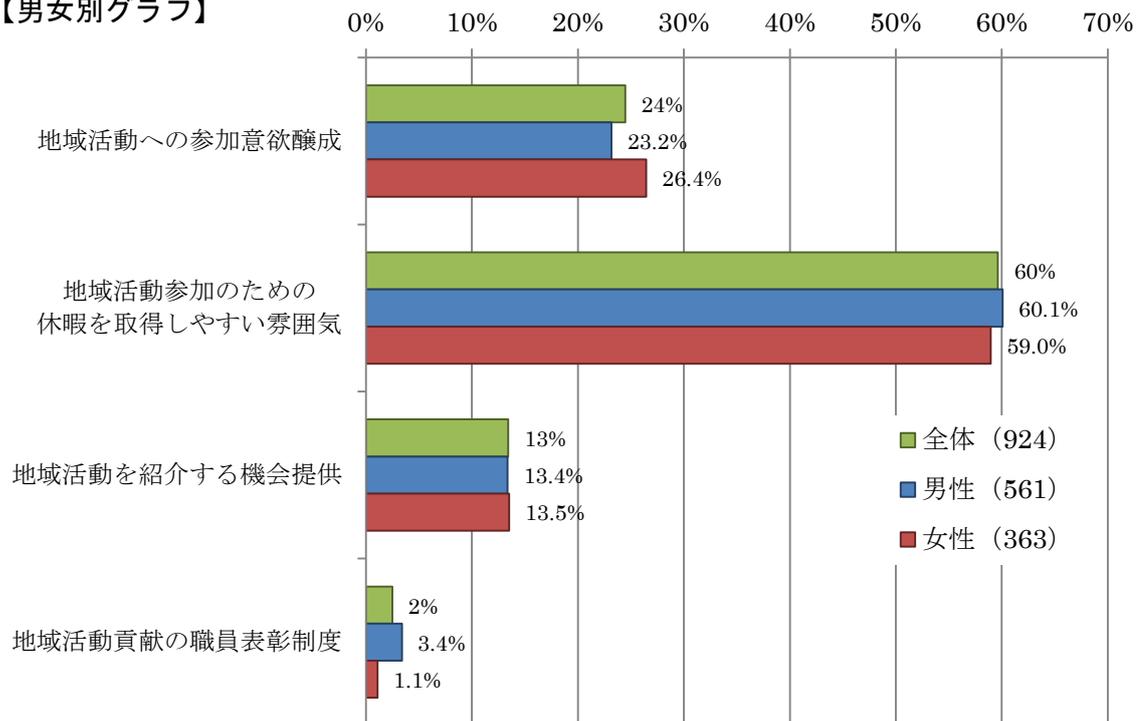
(1) 地域における県の役割（問C-16）

【回答は一つ】

職員の地域貢献活への参加促進のために優先的に取り組む必要があるのは何だと思えますか。

- 男性及び女性ともに、「地域活動参加のための休暇を取得しやすい雰囲気」、「地域活動への参加意欲醸成」、「地域活動を紹介する機会提供」の順に回答割合が高くなっている。

【男女別グラフ】



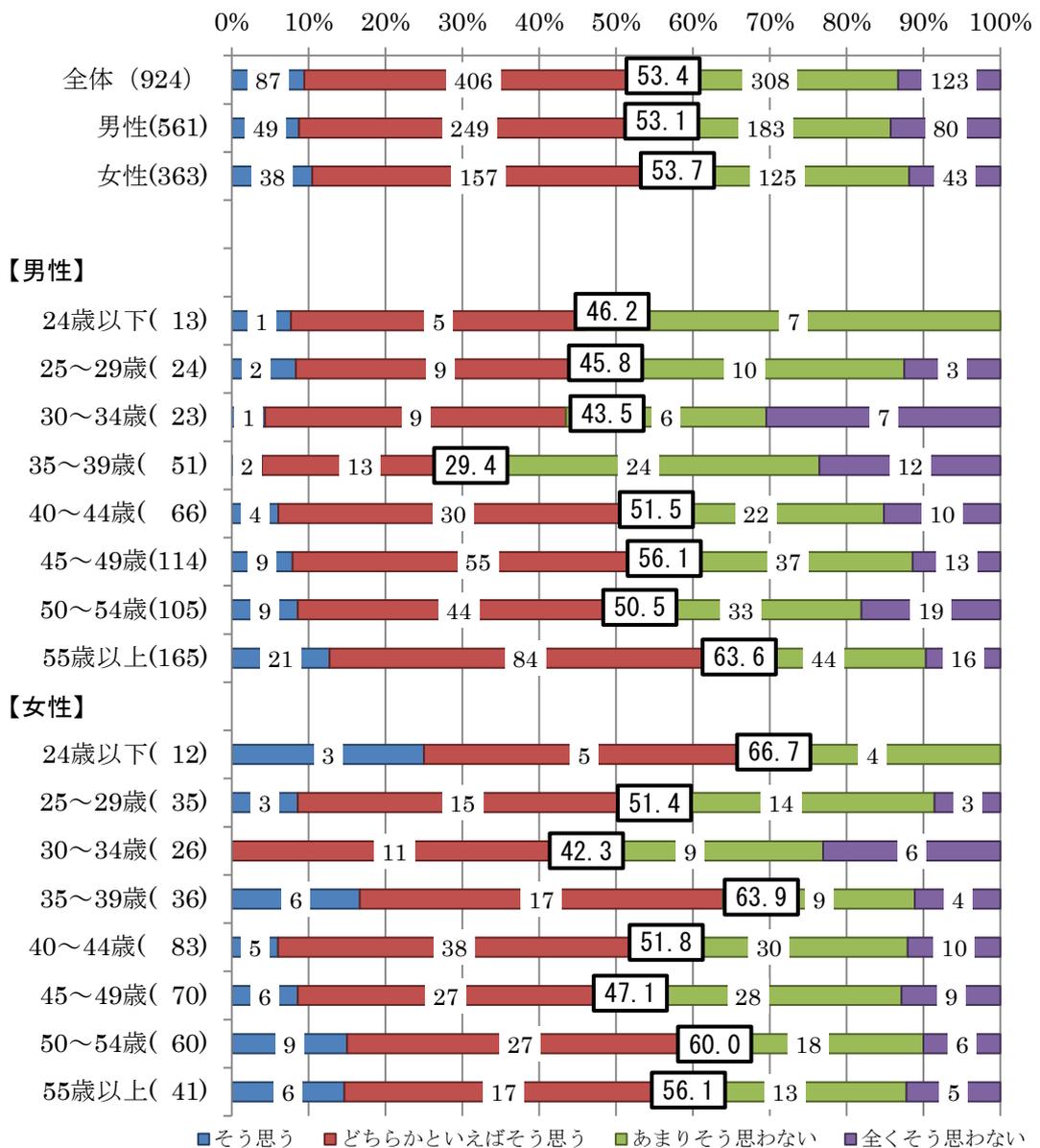
6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 職員自身の状況（問D-1）

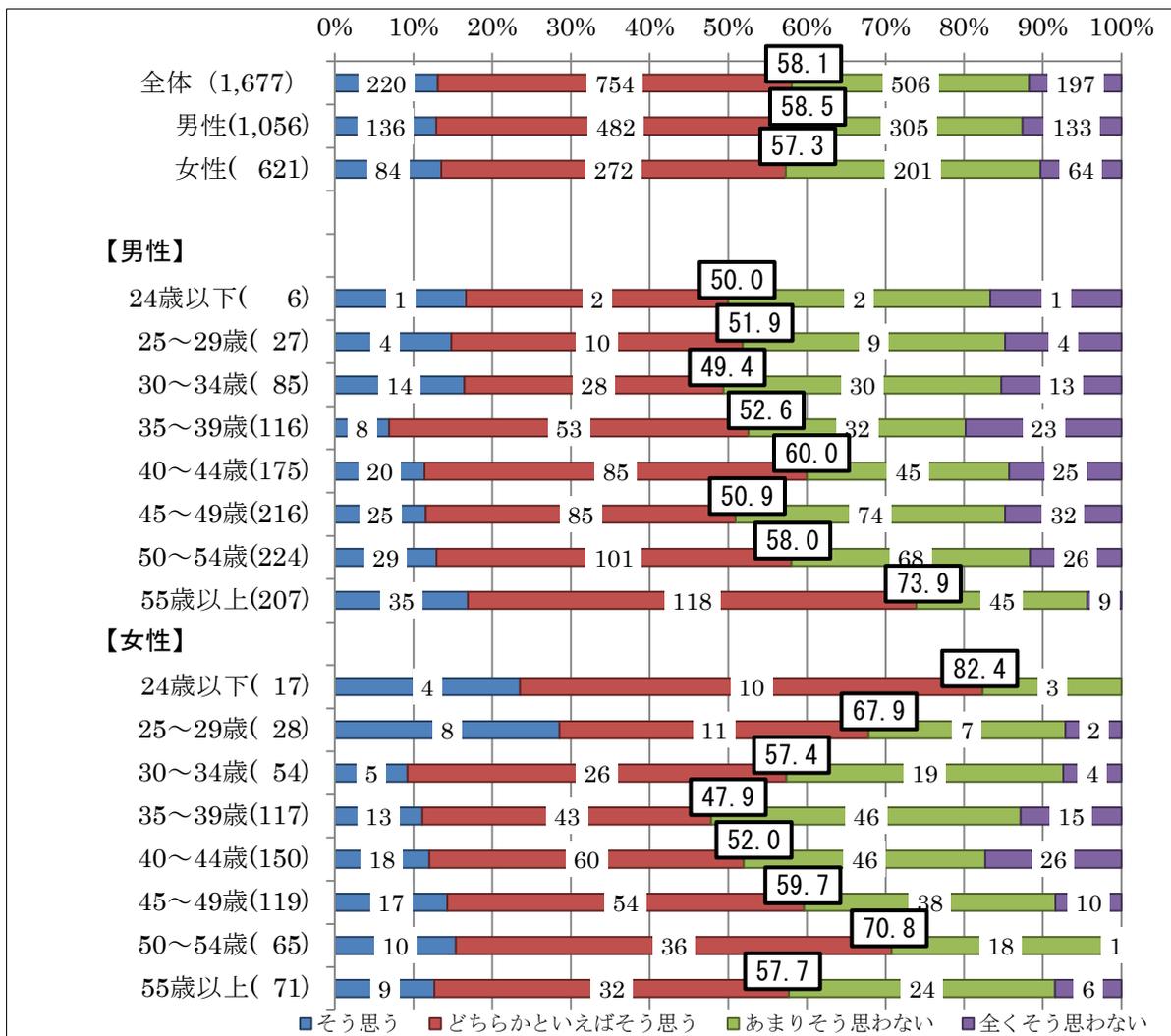
【全員・回答は1つ】

あなた自身の仕事と生活の調和は、現在、うまく取れていると思いますか。

- ・ 「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合は、全体で 53.4%（前回調査 58.1%）、男性は 53.1%（前回調査 58.5%）、女性は 53.7%（前回調査 57.3%）となっている。
- ・ 「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合を年齢別にみると、男性は年齢が上がるに従い高くなる傾向であるが、女性は20代前半の約66%から下り、30代前半の約42%を底に、高くなったり、低くなったりしている。
- ・ なお、男性の35～39歳において、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合が29.4%と著しく低くなっている。



【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果

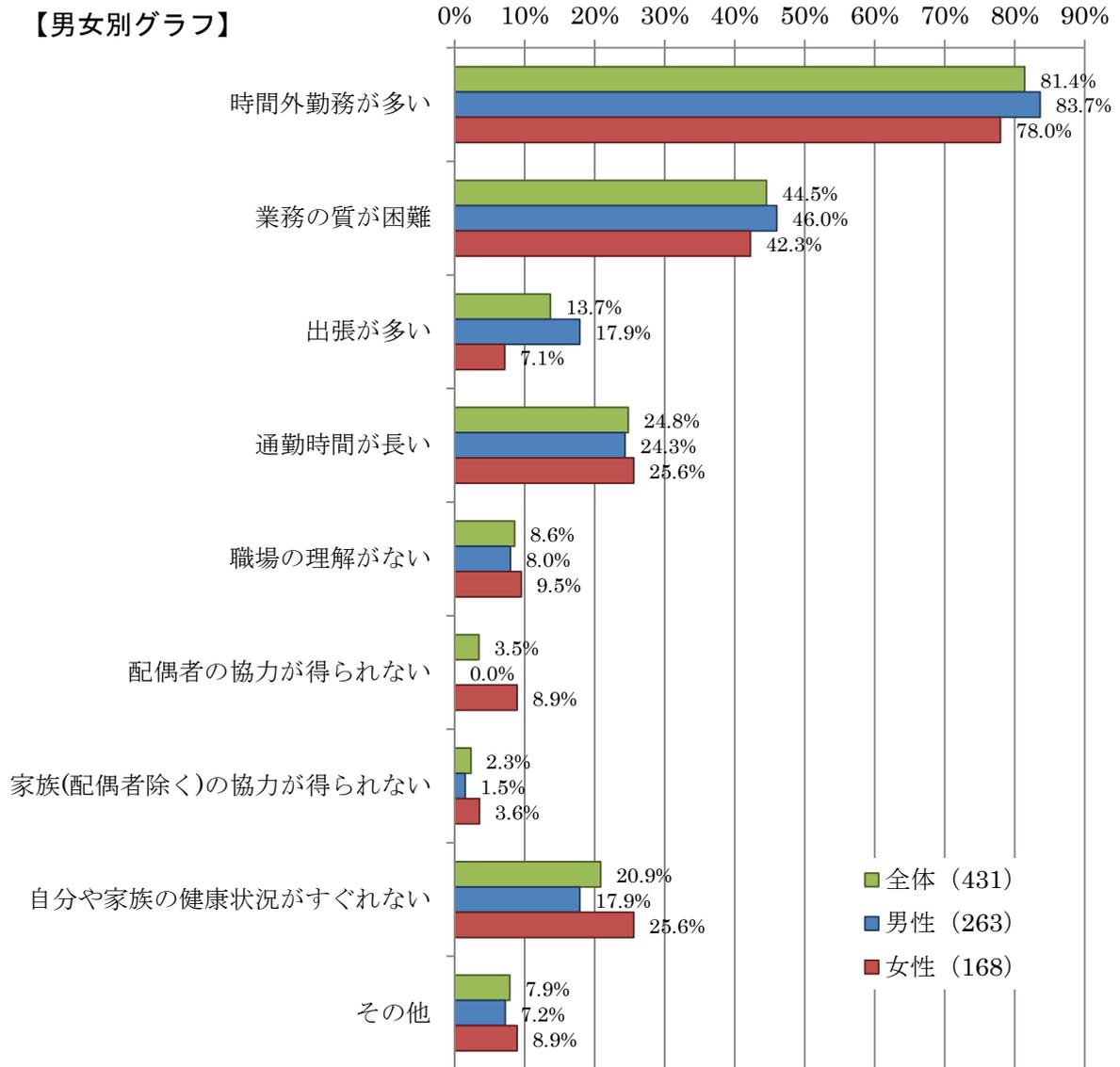


(2) 仕事と生活の調和がとれていない理由（問D-2）

【全員・3つまで選択可】
 （問D-1で「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」を選んだ方）
 あなたの仕事と生活の調和が困難と感じている理由は何ですか。

- ・ 「時間外勤務が多い」の回答割合が全体で81.4%と最も高く、他の選択肢の約1.8倍以上となっており、以降、「業務の質が困難」、「通勤時間が長い」の順が続いている。

【男女別グラフ】

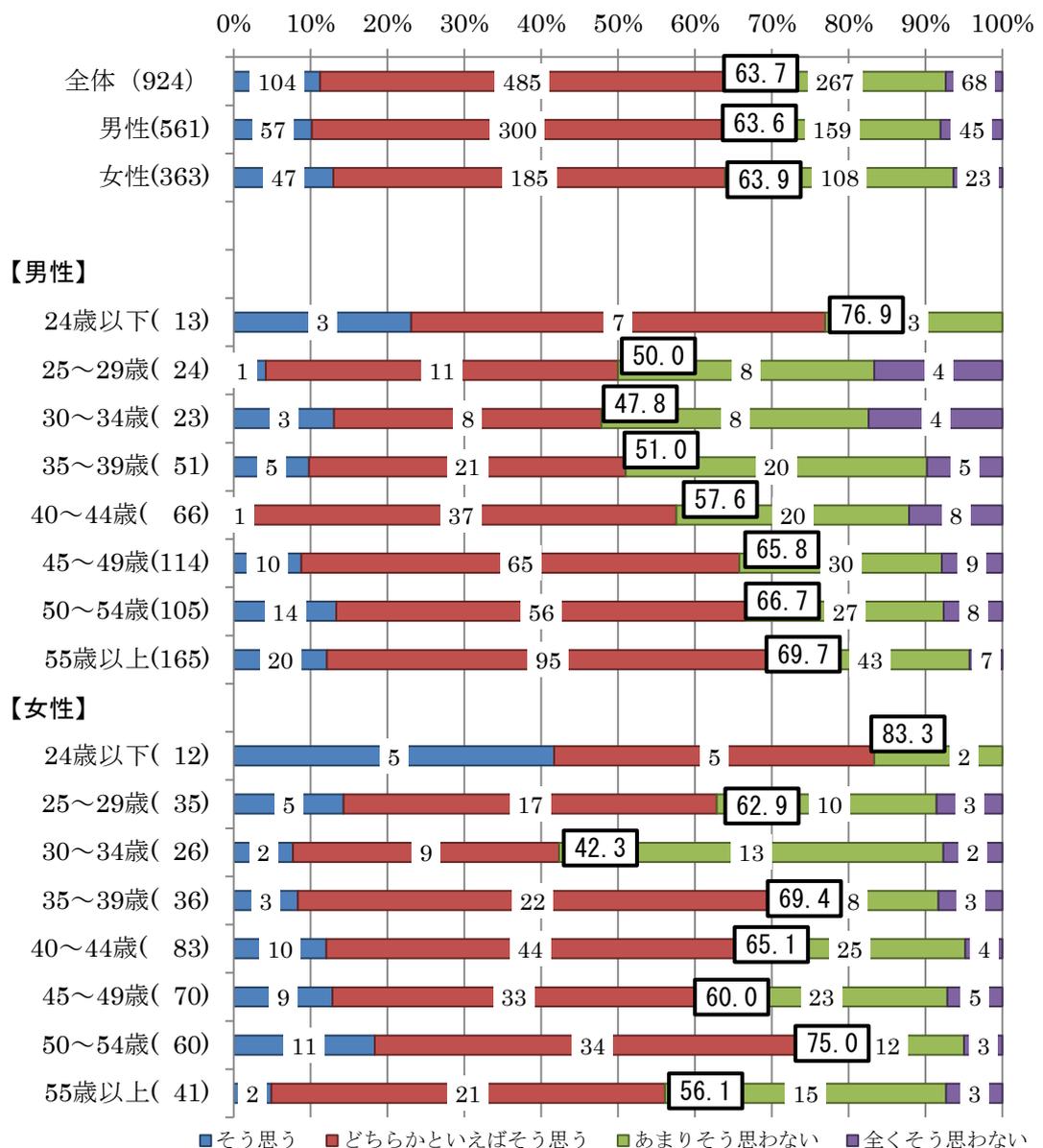


※ その他：業務多忙（部活等）、家庭事情、趣味が充実していない、自分の能力の低さなど

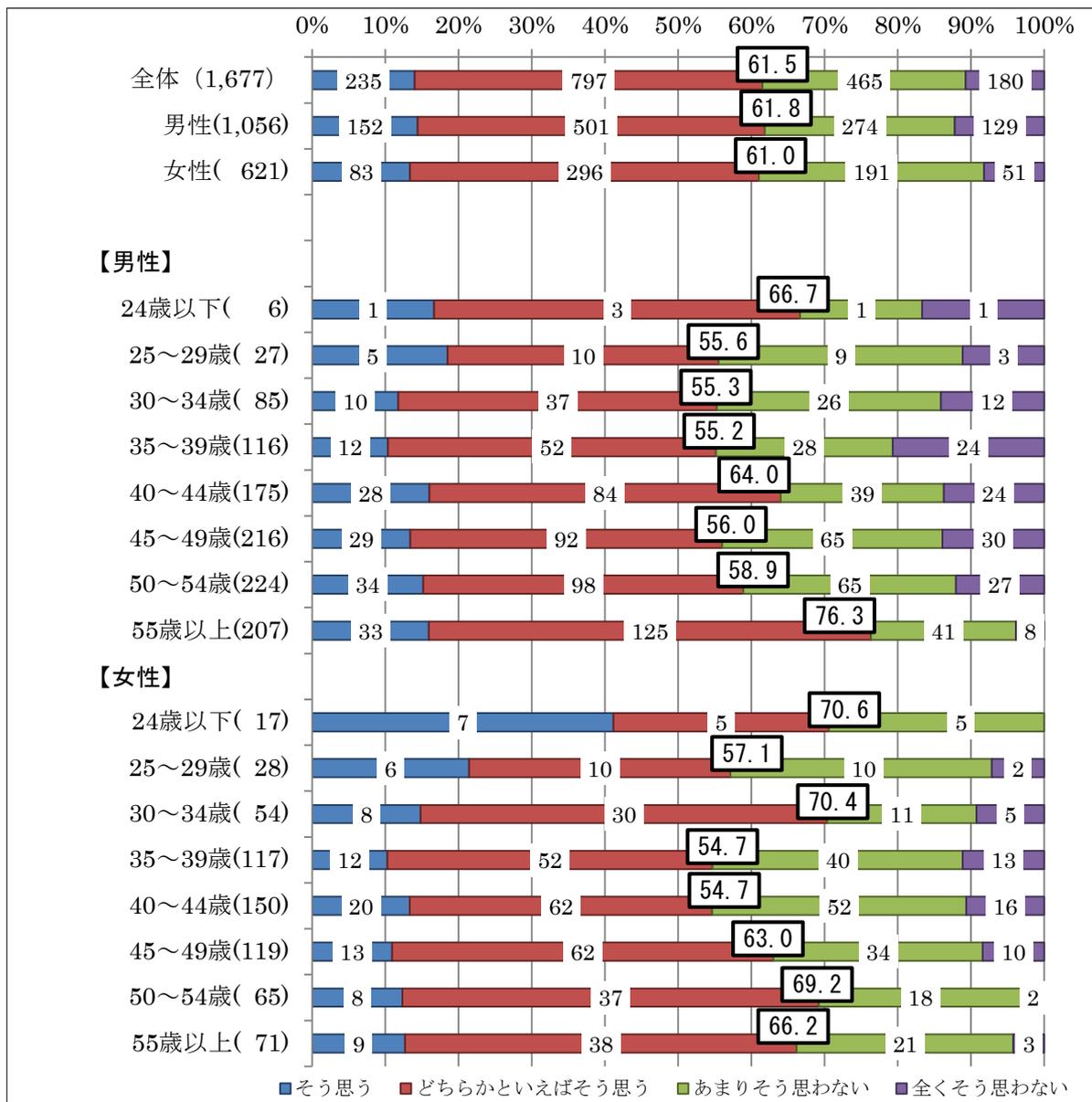
(3) 職場の環境 (問D-3)

【全員・回答は1つ】
 今のあなたの職場は、仕事と生活を調和させやすい職場だと思いますか。

- ・ 「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合は、全体で 63.7% (前回調査 61.5%)、男性は 63.6% (前回調査 61.8%)、女性は 63.9% (前回調査 61.0%) となっている。
- ・ 年代別にみると、子育てを担っていると思われる 30～34 歳において男性 47.8%、女性 42.3%と最も低くなっている。



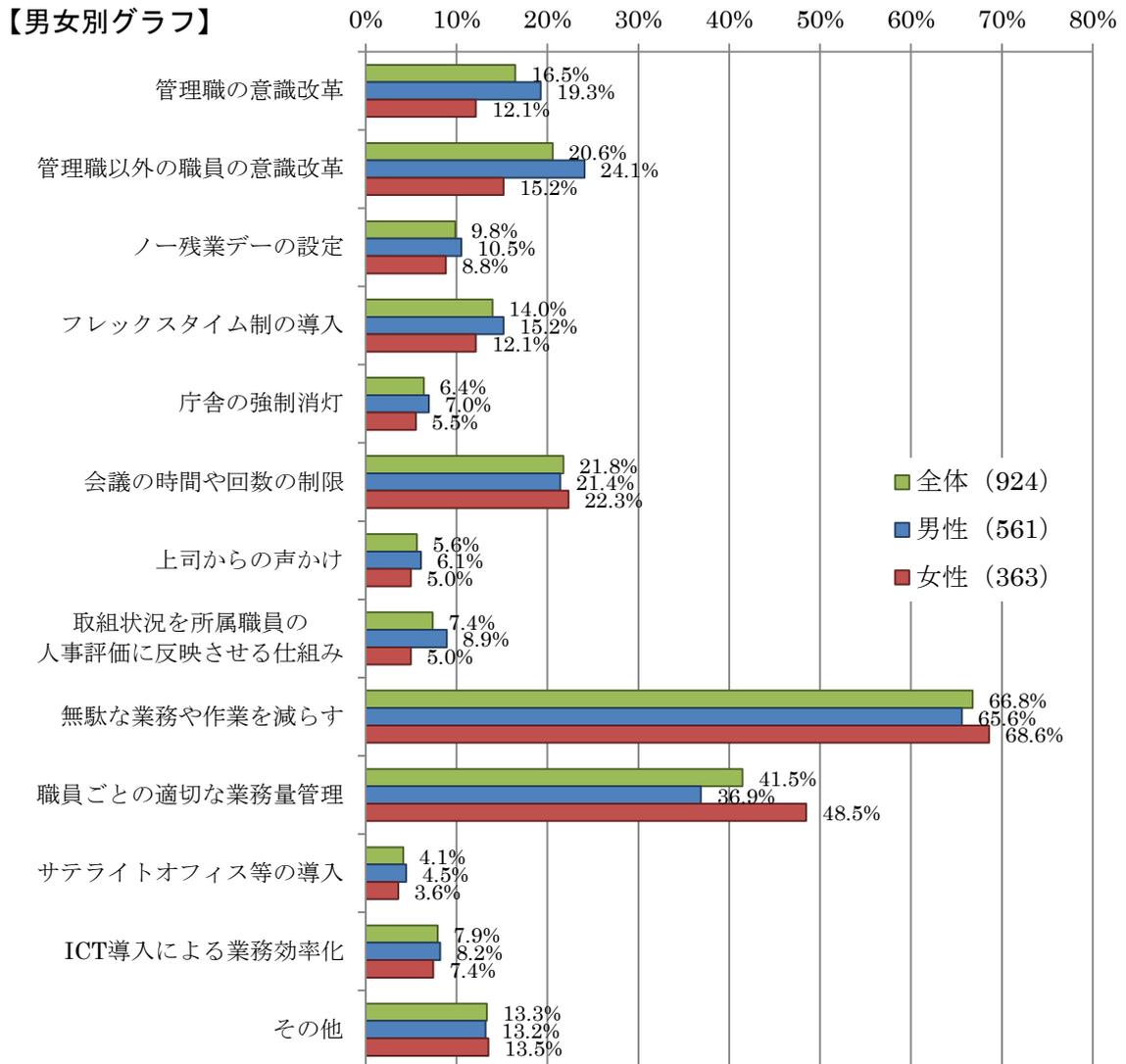
【参考】H26「子育て支援等に関する職員アンケート調査」結果



(4) 超過勤務を縮減するための取組（問D-4）

【全員・3つまで選択可】
 あなたの時間外勤務を削減するため、どのような取組が必要だと思いますか。

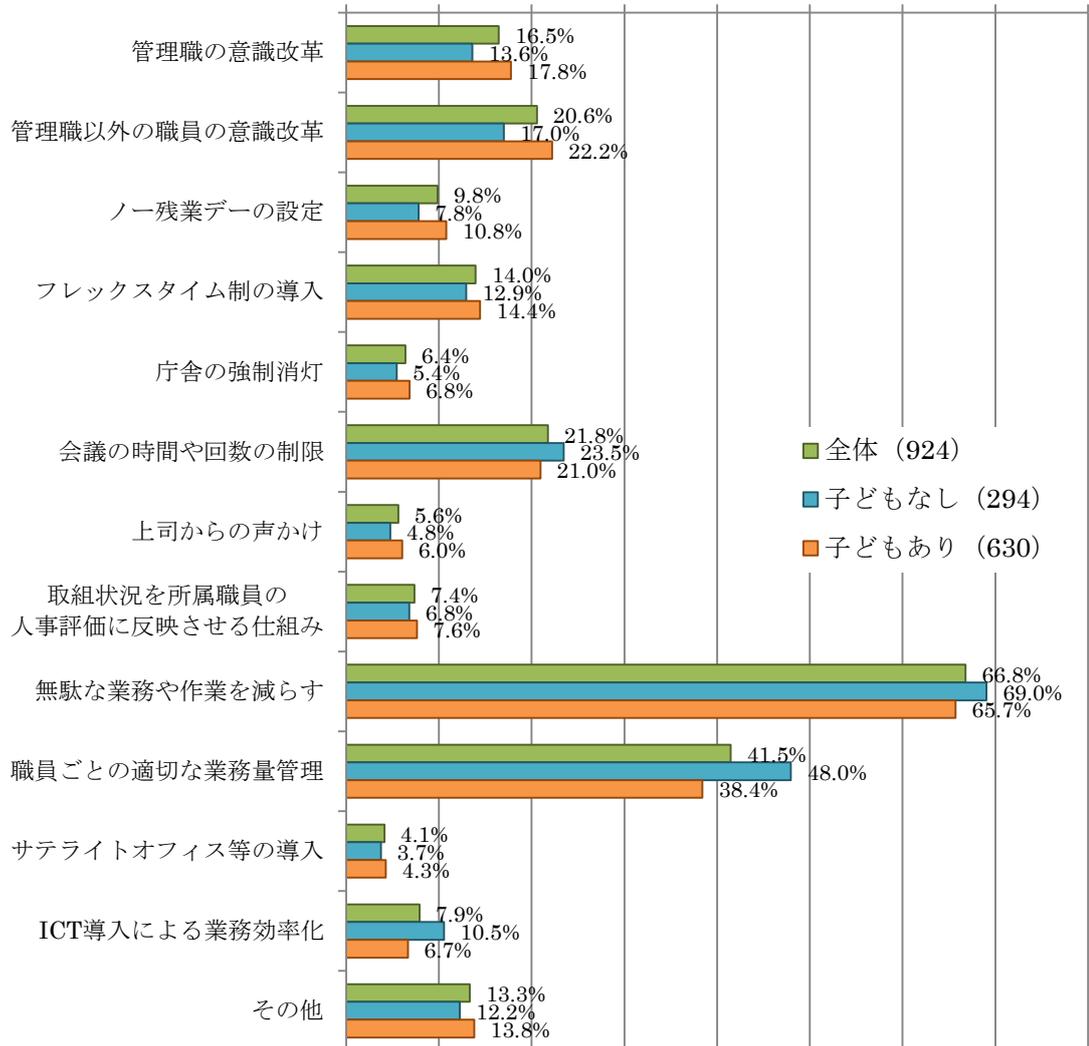
- ・ 「無駄な業務や作業を減らす」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「会議の時間や回数の制限」の順に回答割合が高くなっている。



※ その他：人員増、業務（学校行事含む）の削減又は委託、休業代替職員として正規職員を配置、部活動業務の見直し（完全休業日の設定、外部委託化等）、能力向上など

- ・ 子どもの有無別にみると、「職員ごとの適切な業務量管理」は、子どもがいない職員の方が回答割合が 9.6 ポイント高くなっている。

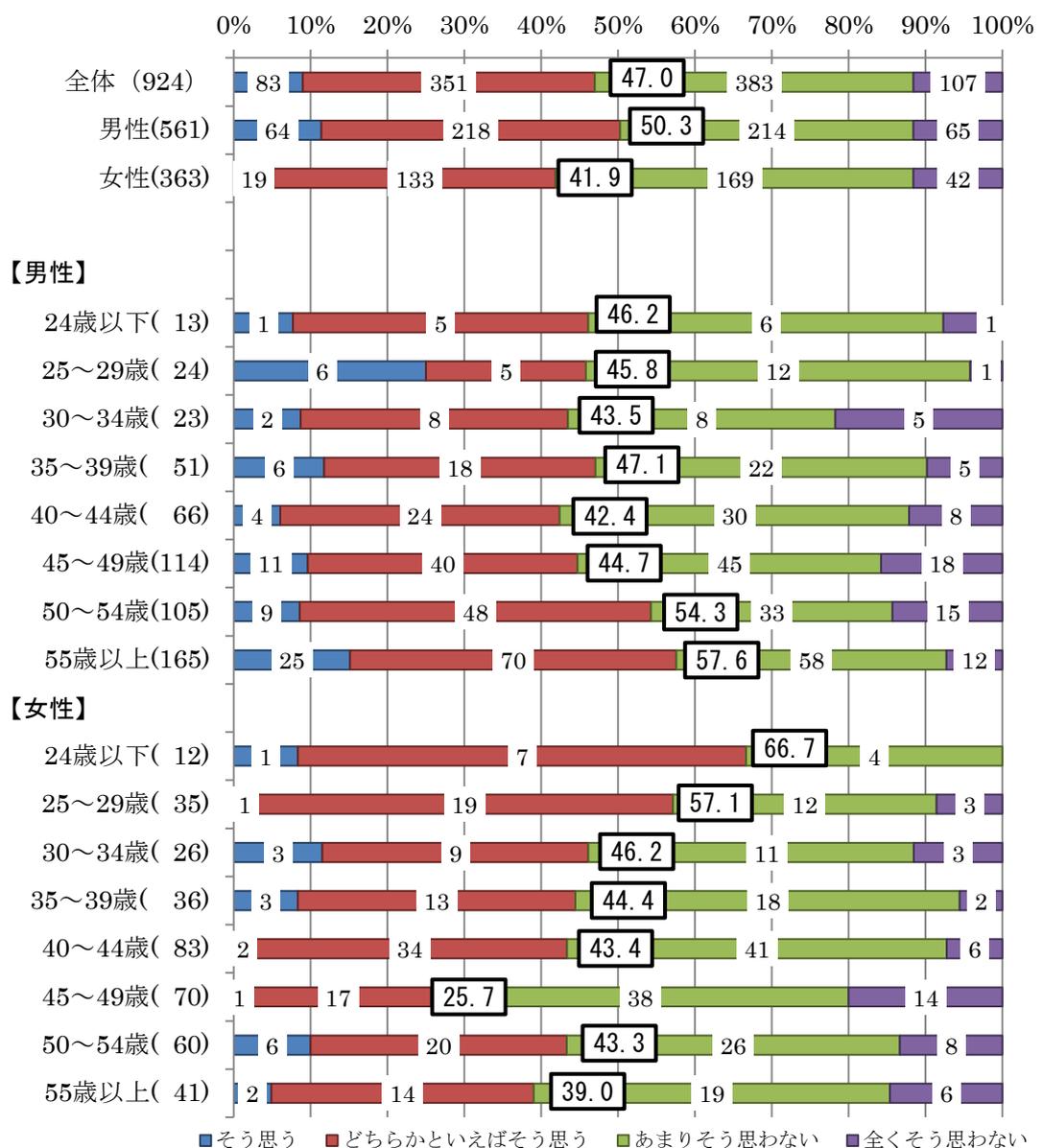
【子どもの有無別グラフ】 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



(5) 働き方改革の取組状況（問D-5）

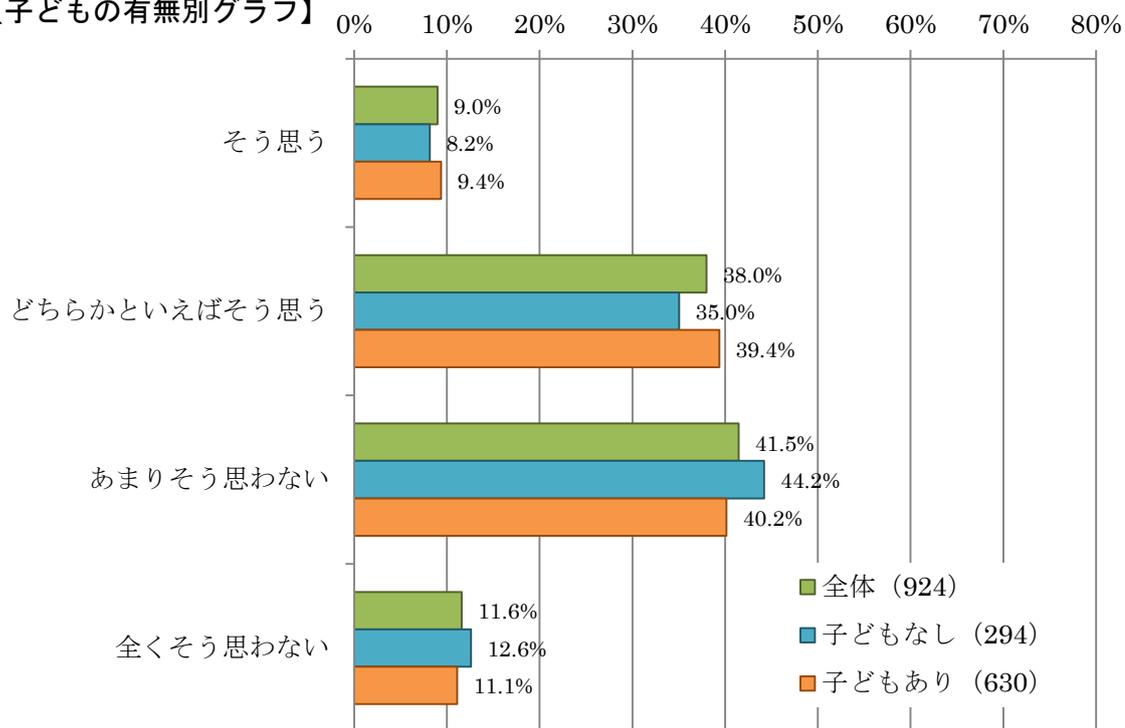
【全員・回答は1つ】
あなた自身、働き方改革に取り組んでいますか。

- ・ 「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合は、全体で47.0%、男性は50.3%、女性は41.9%となっている。
- ・ 年齢別にみると、男性は、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と感じている職員の割合が、年齢があがるにつれて高くなっているのに対し、女性は、その割合は年齢があがるにつれて低くなる傾向にある。
- ・ 特に、女性の45～49歳においては、著しくその割合が少なくなっている。



- ・ 子どもの有無により回答の大きな差異はない。なお、子どもがいない職員の方の回答割合が、「あまりそう思わない」において 4.0 ポイント高くなっている。

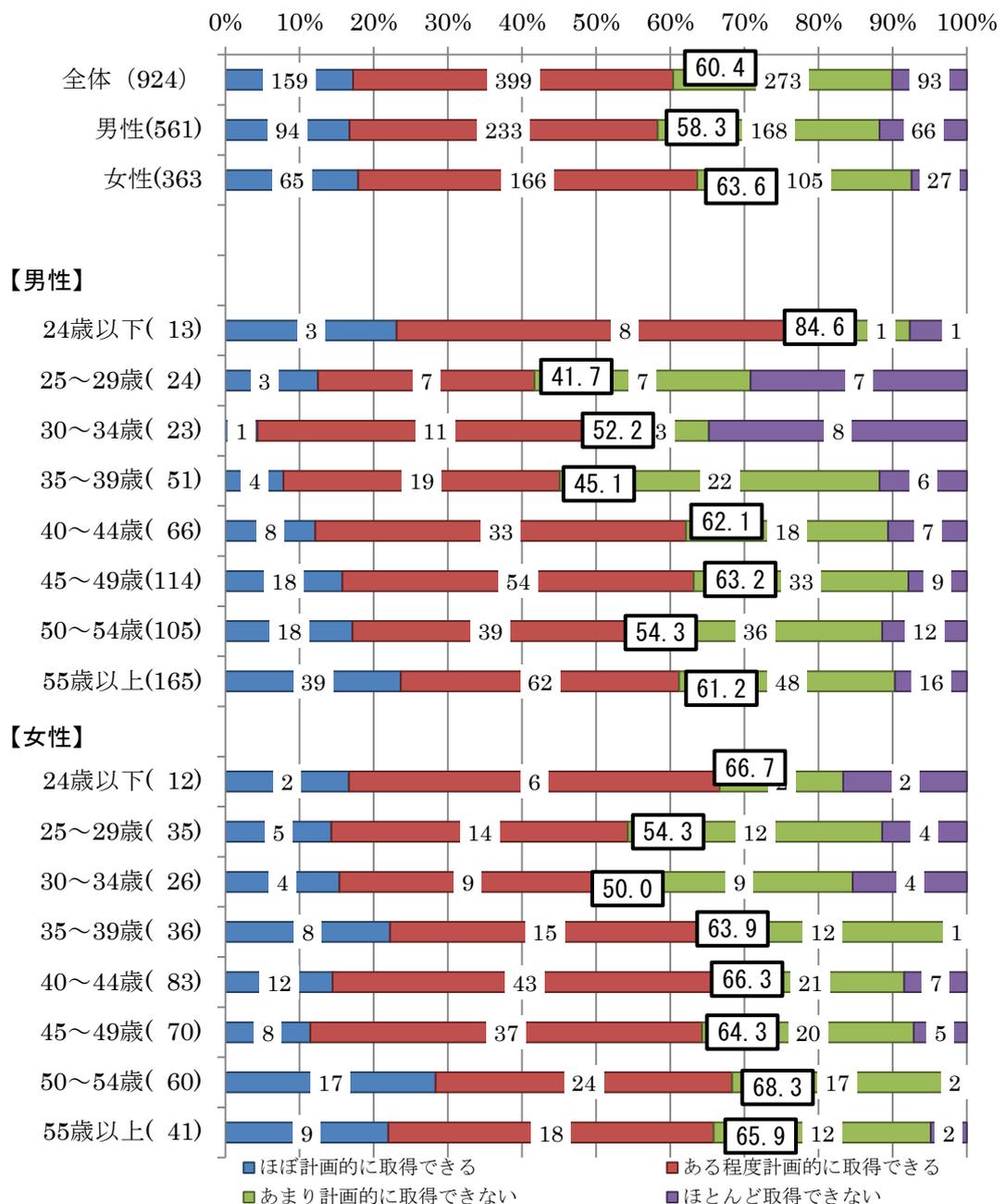
【子どもの有無別グラフ】



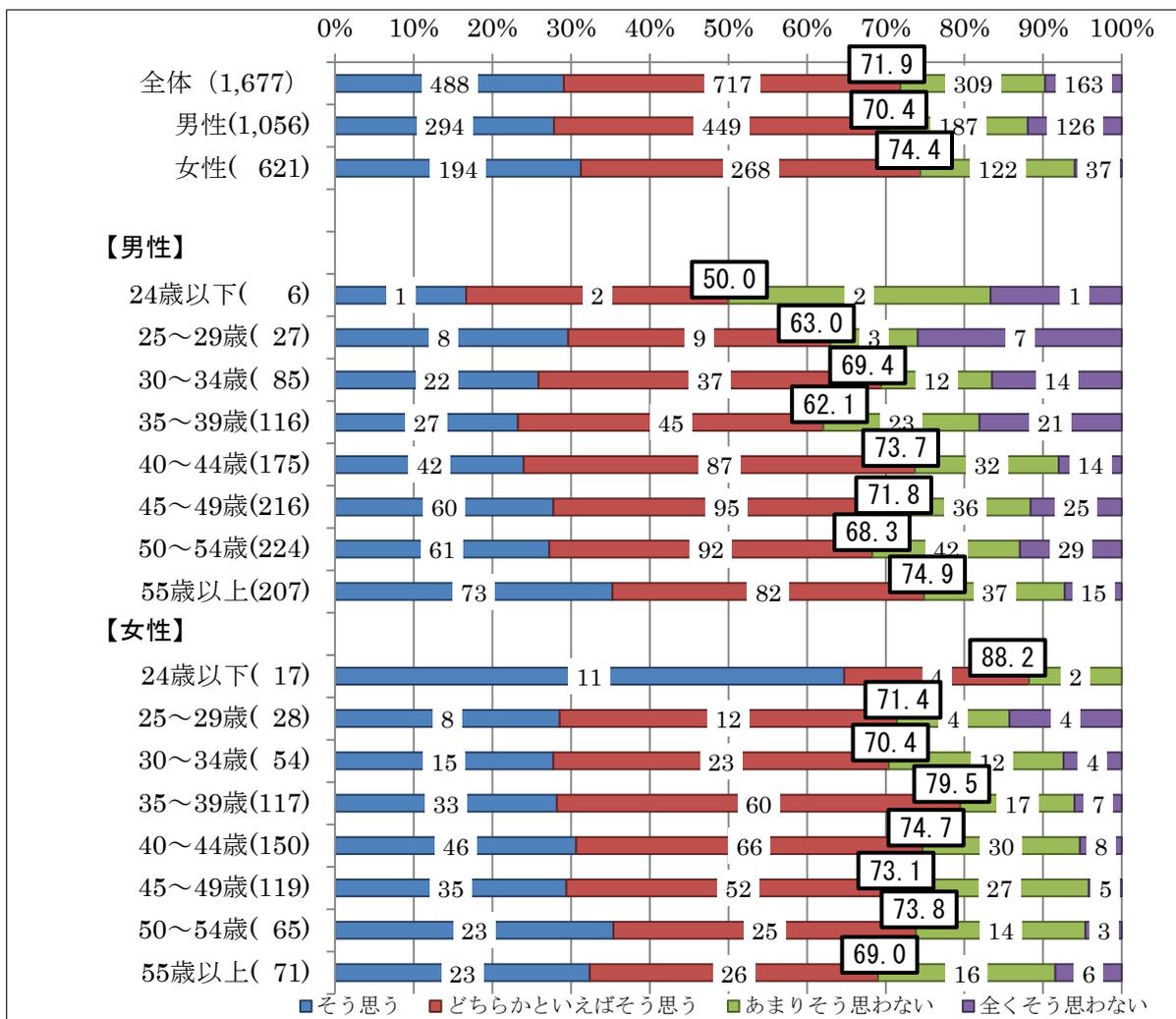
(6) 年次休暇の取得状況（問D-6）

【全員・回答は1つ】
 あなたの年次休暇の取得状況について、あてはまるものはどれですか。

- ・ 「ほぼ計画的に取得できる」又は「ある程度計画的に取得できる」と感じている職員の割合は、全体で60.4%（前回調査71.9%）、男性は58.3%（前回調査70.4%）、女性は63.6%（前回調査74.4%）となっている。
- ・ 「ほぼ計画的に取得できる」又は「ある程度計画的に取得できる」と感じている職員の割合を年齢別にみると、男性は24歳以下の職員において、その割合が84.6%と著しく高くなっているが、25歳～39歳の子育てを担っていると思われる世代において、低くなっている。
- ・ 女性でも、25～34歳の子育てを担っていると思われる世代において、「ほぼ計画的に取得できる」又は「ある程度計画的に取得できる」と感じている職員の割合が低くなっている。



【参考】 H26 「子育て支援等に関する職員アンケート調査」 結果

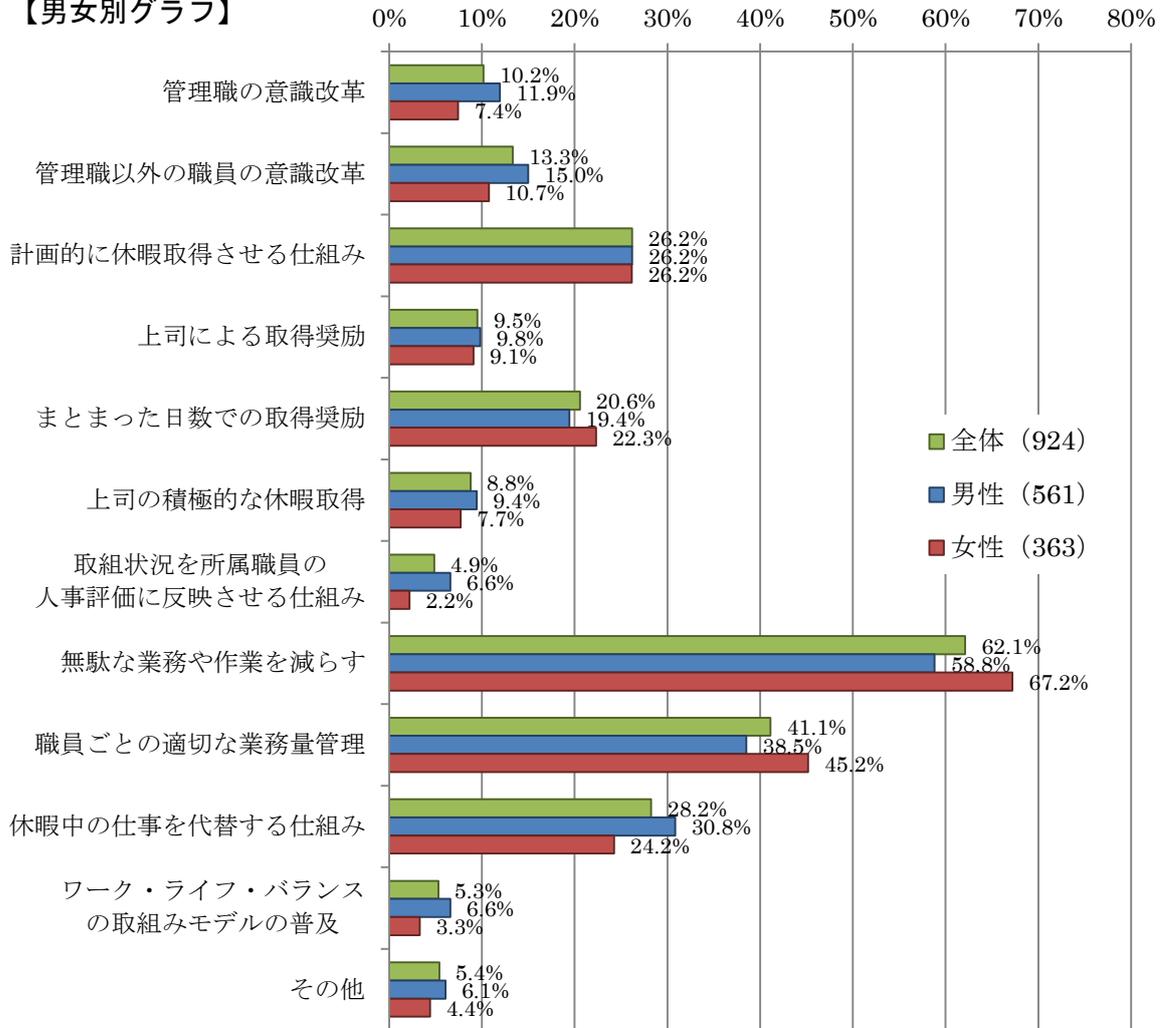


(7) 年次休暇を取得しやすくする取組（問D-7）

【全員・3つまで選択可】
 年次休暇を取得しやすくするため、どのような取組が効果的だと思いますか。

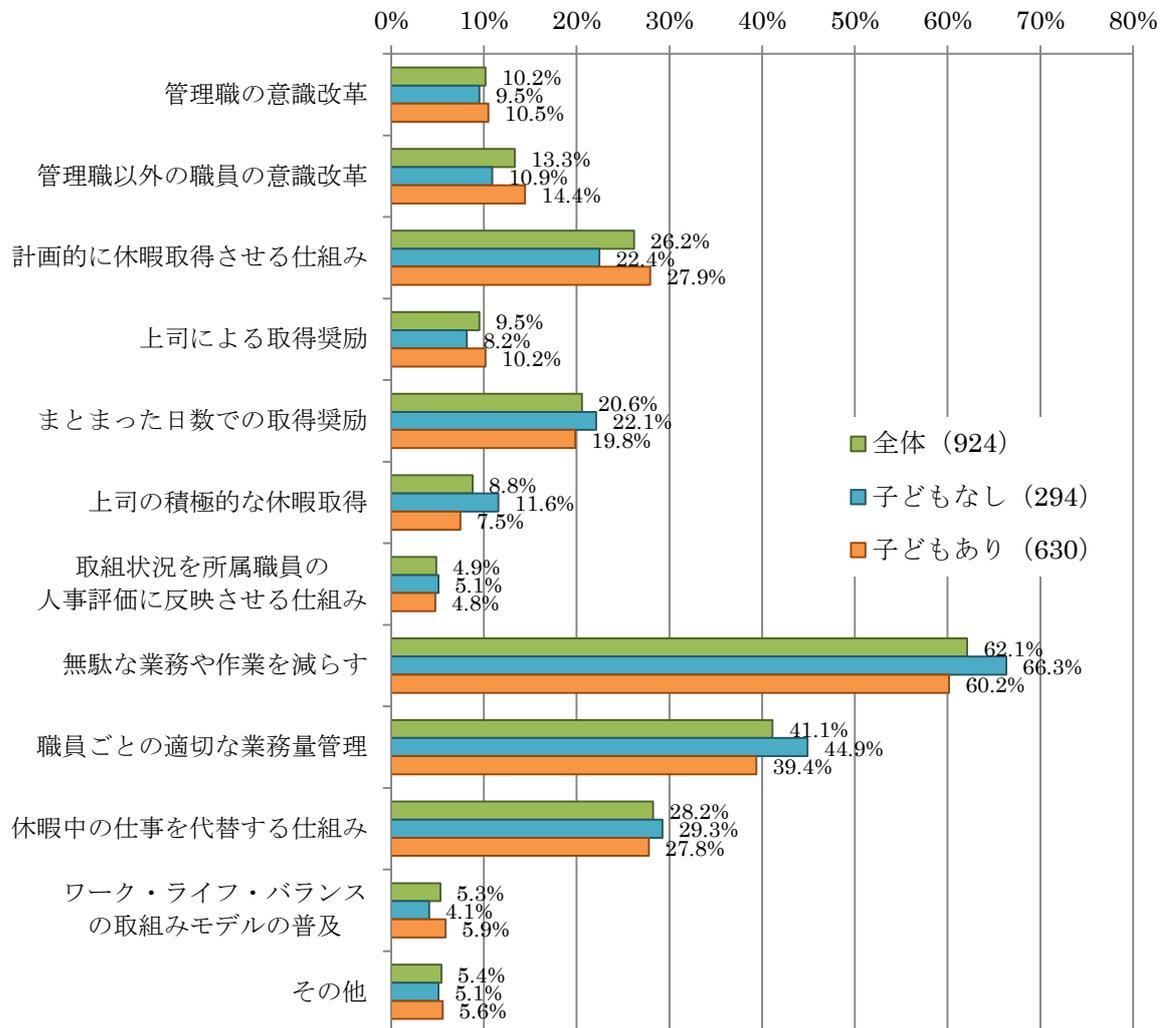
- ・ 「無駄な業務や作業を減らす」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「休暇中の仕事を代替する仕組み」の順に回答割合が高くなっている。

【男女別グラフ】



※ その他：人員増、業務（学校行事含む）の削減又は委託、部活動業務の見直し（完全休業日の設定、外部委託化等）、

- 子どもの有無により回答に大きな差異はない。なお、子供がいない職員の方の回答割合が、「無駄な業務や作業を減らす」で6.1ポイント、「職員ごとの適切な業務量管理」で5.5ポイント高くなっている。



7 自由意見（問D-8）

	<p>【全員】</p> <p>子育て支援や、仕事と生活の調和について意見がありましたら御記入ください。</p>
1	県庁の方々が積極的に働き方対策をすすめてほしい。
2	子育て支援も必要だと思いますが、 <u>高齢となった親の介護に係る支援</u> も考えていただければと思います。
3	職員を増員しない限り何ともならない。 <u>スクラップアンドビルド</u> でできることは限られる。しかも <u>現実</u> はビルドアンドビルドである。業務量を増やしておいて時間外勤務を減らせ、というのは明らかに矛盾している。
4	<p><u>管理職を含め、どのような休暇があるか知らない。</u></p> <p>土日等の課外を（建前上）PTA主催で実施しているが、これは実質的な休日勤務であり、時間外記録に残らない分、質が悪い。特別の週休日等割振りや週休日の振替等の活用によってできるだけ勤務時間内でさせるように校長宛に通達を出す、あるいは、教職員課主導で教育職員の「月～金勤務」「火～土勤務」に分けることの提案をするなど、<u>県教委にはもっと積極的に関わって欲しい。</u></p>
5	働き方改革の言葉ばかりが先行し、 <u>実際の業務量の削減にはほとんど至っていない</u> と感じている。既存の業務の効率化等はすでに実施されているものの、効率化による目覚ましい効果はなく、現場の負担感の低減にはつながっていない。業務量全体の抜本的かつ大幅な削減か、一人当たりの負担が分散されるよう人員の増加などが無い限り、これ以上の勤務時間削減は難しい。その点が解消されなければ仕事が生活面をも圧迫し負担を及ぼしている現状は変わらないと思う。
6	<u>子育て中の職員を含め、多くの職員が勤務時間外にも働き、学校が閉まると、仕事を持ち帰っている状態です。</u> 自分は、今年度、月平均1日しか休みがありません。職場で体調を崩した職員も複数います。働き方改革とは、ほど遠い状態にあります。
7	教職員の定数が少なすぎて、 <u>一人一人が抱えている仕事量が膨大</u> である。増員されれば、仕事量が軽減され、休暇も取りやすく、子育てに費やす時間も増加する。実際朝50分、夜90分しか子供と接していない。これが現状である。即刻どうにかしてもらいたい。
8	<p>現在基準となっているブロック経験年数による今後の異動について考えると、子育てや介護をしながら遠方の職場に長距離通勤することが避けられず、大変厳しいです。</p> <p>子どものために早く帰宅しようとするを持ち帰り仕事が多くなるが、電気代や消耗品は自己負担。残業代もないという現状です。</p>
9	短時間勤務できるシステムがほしい（周りの職員に迷惑がかからないような）。
10	育休中の給料の増額を希望したい。育休中の転勤制度について、よくわからないことが多い。
11	業務を減らすこと、教員の定数を増やすこと。この2点が問題解決の鍵であるのは全員が知っていることではないか。学校で解決するのは極めて困難なことであるので、 <u>県教委がリーダーシップを取り県民への説明を含めて責任を持って取り組んでいただきたい</u> と強く思う。
12	仕事は基本的に給与をもらうためのもの。日本人は労働神事説の方が多いため、たくさん働くことはいいことだと思っている。欧米のように割り切った考え方をしないと働き改革は進まないと思う。
13	子育て世代の勤務外の業務については、 <u>配慮をしていただきたい。</u>
14	<p>もっと出張が多い教員がいるのは知っているが、私の場合は部活動だけで出張日数が50日を超える。部活動の顧問を外れることは難しいと考える。せめて、休日の手当を上げていただくことはできないだろうか？</p> <p>意味合いは違うだろうが、卒業生が帰ってきて、土曜日に一日中バイトに入って2万円だったと話を聞くと、私たちの土日祝の部活動手当では少ないように感じ、不満になる。せめて、私たちの休日の時間を売った対価はそれ相応に考えて欲しい。</p>
15	時間外勤務の多い関係で、子育てが困難になっている状況があると思う。しかし、時間外勤務に対する手当を十分にすることで、 <u>金銭的な子育て支援につながる</u> ことができると思う。働いただけの補償はして欲しい。
16	子どもは欲しいが、妻も働いており、私もほとんど休みが無い毎日なので、あきらめの境地に到達している。1ヶ月に確実に1日～2日は休める制度にすべきである。職場でも精神を病んで長期休業する同僚がいるが、そういうことがあたりまえに起こる前提の職場環境を変えるべきである。本人が身体的な不安を感じなくても生きていかないと、少子化は更に進むだろう。

17	<p>子育て支援の前に、子どもが欲しくてもできない不妊治療をしている夫婦への支援をもっと手厚くして欲しい。子育てがしたくても、できなければどうしようもないので・・・</p>
18	<p>採用後一人前になってからいざ結婚・妊娠を考えると、女性は適齢期といわれる時期を過ぎてしまいがちになる。職場のロールモデルが少なく、若い職員には「両立は大変そう」というイメージを持たれているのではないかと思ってしまう。</p> <p>現職場は雰囲気も良く子育てに理解もあるが、年齢層のアンバランスもあり、これまで苦勞されてきた先輩方の話を聞ける機会が少なくなることに危機感を感じている。自分をもっとワークライフバランスを大切にして、若い世代の見本になれるよう、生き生きと仕事も子育てもしたいと思った。</p> <p>また、介護に関しては子育てに比べ理解が少ないのではないかと感じている。介護に対する休暇等の取組も周知させて欲しい。</p>
19	<p>こうある「べき」というのは無く、考え方価値観は人それぞれです。その色々な考え方を受け入れられる上司の柔軟な思考が必要じゃないかと考えます。</p>
20	<p>教員の人数が増えない限り、改善は進まない。</p>
21	<p>教員の多忙の原因のかなりの部分は、平日・土日の区別なく行われる部活動や大会であるので、学校業務から切り離す必要がある。平日の休みを確保する以前に、休日も働いているこの現実を早急に是正される必要がある。</p>
22	<p>生徒に対応する時間、授業の時間、保護者対応の時間、分掌業務の時間。</p> <p>私自身は授業・保護者対応の時間はそれほどでは無いため、時間には比較的余裕があるが、生徒に対して丁寧な対応をしようとすればするほど担任等先生方の時間が無く、また、非常識な生徒と保護者に翻弄され、いつ精神的にまいっても仕方が無い状況にあるように思う。そんな状況で結婚について考える時間も無いと思われる。職員増員により、少人数学級にして、個人負担の軽減をするなど教育現場の早急な対応を求める。</p>
23	<p>子育てを地域で協力して行うことで、親の負担が減り育てやすくなると思います。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 子どもが遊べる施設を整備する 2 ボランティア等を活用して子どもを見てくださる方を配置する 3 どの市町村においても上記のような配備を目指す 4 高齢者と子どもと一緒に活動できる場所（機会）を増やす等の取り組みを通して、子育てがしやすい環境を求めます。
24	<p>いろいろなことを教員にさせすぎると今の制度を見直さない限り、有効な手立てはない。</p>
25	<p>当時は「セクハラ・マタハラ」という言葉もなかったが、妊娠したことにより管理職に罵倒されました。ただただ自分を責め申し訳なく思う日々でした。</p> <p>また、結婚の時期が遅くなれば、子どもを持つ時期も遅くなり、結局出産の時期を逃し、少子化が進むだけになると思っています。</p>
26	<p>従前より社会から教育現場に期待されることが増えているのだから業務の総量が増えている。教育現場への期待を無視することができれば良いが、そのようなことは出来るはずもはない。ゆえに、業務の総量を減らすことができないのが現実である。そうであるなら、増えた業務の総量に見合った形で正規職員を増員し、一人当たりの業務を軽減することが必要である。現在の働き方改革はあくまでも業務改善運動である。業務改善運動は、いかなる時でも行うべきものであるが、真の働き方改革は一人当たりの業務の軽減を行うことである。業務軽減ができなければ、業務外のようなことに注力はし難いし、ワーク・ライフ・バランスをとることもできない。子育て支援や、仕事と生活の調査については、この教育現場における増加し続ける業務総量の問題に切り込まなければ、結局、業務改善運動に係る意識調査にしかならないと思う。</p>
27	<p>育児休業の代替職員は所属校ではなく県が探すべき。</p>
28	<p>育休中に子どもが一歳までしか手当金が支給されないが、他県では2年目以降も少額でも支給される場所もあるようなので本県でも導入してほしい。</p> <p>また、子どもが一歳をすぎて保育園に入れなかった場合、申請すれば手当が一歳六ヶ月までもらえるが、はじめから育休を一歳六ヶ月までとっていると一歳までしかもらえない。教員は四月復帰を勧められることが多いため、子どもの月齢にかかわらず四月復帰を希望する職員が多いと思う。できれば、一歳六ヶ月まで育休の手当金を延長してほしい。</p>

29	<p>男性職員に子どもができた場合は、職場では喜ばれるが、女性職員が妊娠すると、喜ばれない雰囲気があるため、3年生の担任の立場では、正直、妊娠してはいけないのではないかなと思って、なかなか妊娠に踏み出せない。例えば、何でも担任に任せるというシステムを変えてもらえたら、担任が産休を取っても、代わりの職員の負担も減るので、産休への不安が少し減ると思う。担任は、校務分掌に就かない代わりに、教科指導とクラスの生徒の指導と育成に専念するなど。また、部活動指導の負担が大きすぎると思う。専門知識もなく、土日も大会などの役員で2日間働き、1週間休みがないという人も多い。放課後の部活も、他の仕事をしなければならない場合、部活動に付かなければならないと、仕事が終わらず、残業をせざるを得ない。部活動を強制的に全員参加になっているが、実際、三者面談で生徒や保護者からは、強制にしないでほしいという意見が多い。やりたい部活がない学校でも、強制的に所属して活動しなければならない状況が続いている。教員も強制的に配属になり、教科指導に時間を使いたいところを、部活動に時間を割かなければならない。</p>
30	<p>給料を高くすればよいと思う。</p>
31	<p>担任をしていると生徒にかかりつきりで休みが取れない。学年付きなどで休暇を沢山取っている人を見ると、同じ職員でこうも違うのかと思う。</p>
32	<p>業務内容が膨大しすぎて、働き方改革には取り組めない状況である。また、年次休暇や特別休暇（夏期休暇）を取得する暇がない。よって、遠距離通勤者や単身赴任者が増えないような職員配置をするなど、無駄な費用を削減し、職員の増員ができれば、子育てや働き方改革につながってくると思います。</p>
33	<p>人材バンクなど再任用者をうまく活用し、子育て中の職員の数に応じて、たとえば週3日はA高校、週2日はB高校にサポートにはいってもらえるような仕組みが作れないか。再任用者をどこかの学校に所属させるのではなく、<u>人材バンク所属という形にしてフレキシブルに活用する</u>ありかたが子育て支援につながると思う。</p>
34	<p>部活動指導が最大のネックだと思われる。1週間休みなく出勤し（部活動のオフは平日）、土日の半休だけでは家族との時間を計画することはできず、子育て支援につながらない。</p>
35	<p>時間外の学習指導や部活動指導は、各分掌が立案し実施される。管理職は命令していない。この現状が改善されない限り、支援制度や定時退庁を促しても厳しい。他は数値目標を求められるが、支援制度等に数値目標はあるのか。</p>
36	<p>希望が叶って沿岸から内陸に戻ることがあった。それまで単身赴任で子供と住んでいました。第二子を希望する気持ちや、家族で暮らしたいという気持ち、病気の親のことなども訴えましたが、<u>なかなか転勤できません</u>でした。教員人生のずっとを柔軟には言いませんが、せめて子育て中の人には転勤について柔軟な考えをもっていただきたいと思います。何が何でも基準の年数を満たさなくてもいいのではないかなと思います。これから子供を産みたいと考えている人のためにも改善を求めます。</p>
37	<p>学校現場の働き方改革は、結局子どもたちを相手にしているために難しい。日中は授業とその準備、放課後は会議と部活動で勤務時間が終わってしまう。「早く帰れ」だけでは頑張りたい職員の意欲も減退する。国から、学校が担う業務も示されたが、首をかしげたくなる事項もあり、学校現場では他人事のように感じる。意識改革は大事だが、サラリーマン教師ばかりの現場は想像したくない。やはり、慢性的な正規教員不足（学校減・学級減の最中、各校とも定数内講師が多く、次年度の目途が立たず教諭に負担が増大）の是正、定数の基準自体の見直しが必要。夏季休暇、各種特別休暇、修学旅行の特割や週休日の振替等の制度が整えば整うほど、不都合な時期に休みを取らなければならない状況となっている。変形労働時間制の導入にしても、結局は繁忙期の超勤を認めることになり、学校全体で全職員の調整を強いられるのではないかな。</p> <p>異動地区も、家族を持って子どもを産み育てるには大変なところもある。せめて、正当な超勤手当を用意し、金銭面ぐらいは優遇されないと、教員のなり手がなくなるでしょう。</p>
38	<p>部活動が忙しすぎて家族と過ごす時間も休む時間も無い。</p>
39	<p>部活動がある以上、学校現場の働き方改革は進まないと思う。</p>
40	<p>職員の定数に柔軟性が有れば育児休暇は取りやすいと思う。</p>
41	<p>結婚に関する調査等、個人的にとっても興味深く、そして重要なものと思います。少子化である現在、公務員こそ家庭を充実させしっかり子育てできる環境へしていきたいものです。個人的な問題もふくまる内容ではあるのですが、社会問題にもなってくるので、昔のように年上の職員が年下の職員の話聞き仲を持つということもしてもいいような気がしています。仕事はもちろん大事ですが、自分の人生がどうありたいのかも考えることができる職場の雰囲気があると充実するのかなあと考えています。今の職場はそれができているような気がするのでもいいです。</p>

42	働き方改革のためには、まず <u>教職員の定数を増やす</u> こと、業務を県内、校内、課内のレベルで削減する工夫をすべきではないか。
43	小規模校に仕事をしない職員がいると負担が大きい。仕事をしているようでも、自分がやりたいことだけやっている職員もいる。(部活動中心など)各職員の仕事を、単純に役がいくつ付いているかなどだけで判断せず、負担の大きさで見てもらいたい。自分がいなくても大丈夫と思えなければ、休むこともできない。休む前に引継ぎができる仕事量なのか、 <u>引き継げる同僚がいるのかがポイント</u> ではないか。
44	ご自身が未婚で子どもがいないにも関わらず、生徒数が減って職員定数が減ることに不満を持つ先生が多くいます。まずは、先生方の「未婚」や「子どもなし」を是正する必要があると思います。業務の軽減や私生活の充実を目指すことで、先生方が「児童生徒に良い影響を与える先生」に変わっていくのではないのでしょうか。
45	再任用制度を何とかしないとこんな議論をしても何にもならない。再任用制度が職場の負担を激増させている状況であり、ますます子育てがやりづらい状態と言える。子育てをしなくてはならない方々の負担が増えていることは間違いなく、「私が休めば他の人たちがますます大変になる」と責任感の強い方は思っているであろう。再任用舎の大半は給料分しか働かないという気持ちの者が多く、また年齢的にも雑用をさせられないなど、職場の負担はかなり多くなってきている。これは間違いなく子育て支援を逆行させていることになる。
46	<u>年次休暇</u> についてはなかなか取れない状況です。 <u>以前よりは取りやすくなった</u> と思いますが、「権利」と言われてもそれだけが一人歩きしているような感じです。学校業務の部活動の見直しを早く進めて下さい。
47	世帯収入にかかわらず、子が大学を卒業するまでの学費及び医療費の無償化を実現しなければ、少子化は止まらないであろう。
48	復命書は作成不要だと思う。口頭復命で十分であると思う。出張何など重要度の高い書類作成が多い中、復命書の作成に時間をかけたくない。本業である教育に充てられる時間を少しでも増やす、あるいは残業時間をすこしでも減らすために、業務削減にもっと取り組むべきである。復命書作成だけでなく、他にもカットできる業務が多くあると思うので、本当に必要な業務が何かを見直してほしい。
49	少子化の問題もそうですが、晩婚により不妊治療を行っている職員が多いと思います。その治療にはお金も時間も要します。仕事と両立は本当に大変です。まずは子育ての前に、その人たちへの支援も必要ではないでしょうか。せめて特別休暇で休めることが望ましいと思います。年次休暇だけでは対応しきれません。少子化対策のためにも、まずは子供を望む環境を整備すること。子供を産んだ後に、仕事と両立していける環境を整備すること。よろしくお願いします。
50	私たちは決して「楽」をしようとは思っていない。ただ、 <u>仕事量や、多岐にわたる業務が「どれくらい大変で、本人がどれくらい大変に思っているか…」</u> 等、上司は把握し、「働き方改革」していかなければ、「子育て・生活」に影響が出るのは <u>当たり前</u> だと思う。
51	取得の推奨より、 <u>環境整備が急務</u> だと思う。休む人は自由に休み、周囲の仕事は増える一方というのが現状ではないか。子育てに限らず、配慮の必要な教員がいる職場への職員の補充が必要。個々の抱える仕事の量や質に差があるので、不公平感が出る。日常的に余裕のない職場で休暇を取ることに罪悪感を感じる。
52	子育て支援だけでなく、子どもを望む人に対しても赴任治療の制度や管理職を含め周囲の意識改革を充実してほしい。
53	まず職員の数と仕事量のバランスがとれていないことが重要課題。 <u>学校現場に対する保護者や社会の要求が減らない限り、仕事量の削減は望めない</u> 。であれば結局、「 <u>職員定数の加増(=教育予算の加増)</u> が必要」というところに帰着するのではないか。
54	<u>育児休業の後補充が困難</u> な場合が多い。
55	長距離通勤にならないように子育て中の転勤は配慮をお願いしたいし部活動顧問の負担軽減をお願いしたい。
56	無駄な業務や作業を無くしても、難しい生徒が増えている現状では、生徒や保護者対応の時間は増え、業務量を管理するのは無理だと考える。 <u>管理職の意識改革やノー残業デイを設定すると、ただ単に帰らなければならないだけでなく、持ち帰りの仕事や、タイムカードを押さない状態での仕事が増えるだけである</u> 。教育の質を落とさず、教員が安心して子育てをしながら仕事を続けていくためには、職員を増やすことが必要であると考え。両親などの協力を得られない場合、両立が難しく辞める先生も少なくない。子育ては3歳で終わりではなく、小学校、中学校と続くものである。教員は基本的には子どもと関わることが好きでなる人が多いが、自分の子どもとの時間はほとんどとれない教員も多くいる。 <u>仕事として児童・生徒と、そして家庭では自分の子どもとしっかり関わることができる環境になることを望みます</u> 。

57	職員を増やして業務量を減らす。期待される効果は、例えば担任は部活動顧問や校務分掌をつけず、担任業務だけにするなど。
58	学校現場の場合、部活動による休日出勤があり、子育ての時間が減少する。 <u>部活動の廃止</u> を希望します。
59	ノー残業デーは、働き方改革を進めて仕事量を何とかしない限り意味が無い。
60	他国のように、子供の人数が多くなるほど、国や県からもらえる支援金等を多くし、その金額を大幅に増額することが急務である。
61	特に50代の教員に多いのですが、生活が安泰になり何のために教員をしているのかわからない人が多いと思う。そのしわ寄せはいつも同じ教員になる。一生懸命やっている他の教員に悪影響。やる気のある人の働き方改革をするためには、まずそのような教員を改善してほしい。そして、若いやる気のある教員を増やすことで職場が活性化して働き方改革にもなり、校内全体の改革にもなると思う。
62	部活動の生徒の子育てを教員が担っており、自分の子どもを育てる環境にない。 <u>岩手県が全国に先駆けて、部活動の完全民間委託または廃止</u> を行って欲しい。
63	教員定数を増やし、(有能な)教職員をより多く採用する事で、ほぼ全てに共通して改善できることが多いと思います。
64	教職員の負担軽減のための人員増加(特に教員)を検討してほしい。
65	<p>現行の業務や勤務態勢(各種学校行事、部活動およびそれに伴う宿泊や早朝出発を伴う引率、課外や模試などによる休日出勤、生活の根拠地を離れた転勤などなど)は「専業主婦に支えられ、24時間態勢で働ける男性職員」が担うことを想定した昭和時代型の働き方に支えられていると言えらると思います。男女年齢分け隔てなく、定時に帰り、休日出勤の必要がない生活が理想であり、そのためには、授業以外の業務を聖域無く削減していくほかないと考えます。</p> <p>生活の根拠地を離れた転勤も子育て上の大きな負担です。ある職場に希望者が少なければ、その学校を働きがいのある魅力的な職場にする(いわゆる学校活性化)とともに、何らかのインセンティブを付与して希望者を全国から募るなど対策があってもよいのではないかと思います。</p>
66	<u>安定した生活基盤のもと子育てをすることが重要だと考えるが、常に転勤の不安があるため、将来を見越した生活設計ができない。県内全てのブロックを経験しなければならないなどの縛りは早急に撤廃</u> してほしい。特に配偶者が民間企業勤務の場合、特段の配慮をしてほしい。
67	<p>子育て中は、業務量が膨大な部署だったので、子供と接する時間が十分でなかった。</p> <p>仕事で出産にも立ち会えなかったので、上司の配慮等も必要に感じた。</p> <p>仕事量について、「前例ならいではなく」<u>実態をよく把握した上で職場の業務量に応じた人員配置</u>をするべき。</p>
68	子育て支援はもちろん大事だと思いますが、未婚または子どもがいない職員へかかる負担についてもわかって欲しいです。 <u>看護休暇等で休む職員がいるのがわかると、体調不良でも無理して出勤したり、年次を取り消す</u> こともあります。こういう立場の意見を話す場がないですし、年々負担を感じているところです。
69	職員の数を増やし、1人あたりの業務量の削減をして欲しい。生徒数減により1つの学校あたりの職員数が減っているが、生徒の人数が減っても <u>学校の業務が減るわけではない</u> 。生徒数に応じて職員の人数を決める現行制度を変えていかなければ学校現場での働き方改革など上手くいかないと思う。
70	これまで共に働いたことのある <u>上司は例外なく休暇取得、子育て等に理解のある方々</u> で、その分での業務再配分が必要となる際も、周囲へ配慮のある方々でした。とても良い上司に恵まれたと思っています。職場も上司も理解のある環境なので、1人あたりの業務量負担を減らすことが求められるのではないかと考えています。
71	働く時間が決められても、業務内容が同じであれば、持ち帰りの仕事が多くなるだけである。正規職員の増員や業務内容を見直す必要があると考えます。
72	<p>子育て支援、ワークライフバランス等の趣旨には賛同できるが、<u>実際に効果的な取組みを進めるためには困難が多い</u>と感じている。<u>正規職員の増員予算の確保、業務の制度上の見直しが必要で、それを実現しないと難しい</u>。</p> <p>例えば今年度からマイナンバーが導入された就学支援金事務や奨学給付金の認定は、制度上は本来県教委で処理すべき事務であるが各学校に下ろされている。各部署で制度上なすべきことを洗い出し、その結果に対し具体的な方策を執り進めるべきと考える。</p>
73	<u>仕事が楽しく、走り続け、子供が欲しくなったらできない…</u> という職員が多すぎます。女性が復職しても様々なことをあきらめないで済むよう改善をお願いします。

74	妊娠中、積極的に病院や地域の母親・両親学級に参加できる特別休暇制度がほしい。他校との兼任は身体的にも精神的にも負担となるので、授業数に関わらず非常勤講師を配置してほしい。
75	教職員を増やす措置として1学級25人の制度にする。
76	地域行事に参加すれば、どれだけ教員が何もしていないかが分かる。
77	働き方改革といわれているが全く進んでいない。何かを削減したくても、例年通りの保守的な考えが強すぎる。管理職が率先して、削る努力が必要。余裕が生まれれば生活の趣味の時間を増やしたりでき、仕事と生活のバランスが取れると思う。
78	現在の日本社会では、強制的に子育てのために休ませるしか、方法はないのではないかな。
79	ワーク・ライフ・バランスが理想とかけ離れており大変つらいです。 <u>仕事に7～8割費やしている状態。自己のスキルアップや息抜きをする時間がありません。</u> (通常業務に追われ、過去の通知に目を通して自分の知識を深める時間を取ることさえ難しいです) 毎年度、何らかのシステムが変更されたり、制度が変更されたりと、慣れる前に次々と新しいものによって変わってしまうのも負担に感じます。
80	環境・制度の問題もあるが、個人個人の工夫、やり方で休暇を取ることを考えていくことも大事だと思う。
81	仕事量が減らないと、プライベートの充実が図れない。
82	岩手の場合、 <u>超過勤務の1番の原因は部活動指導です。ここに切り込むことなしにワークライフのバランスは整いません。</u>
83	教員の数を増やしてほしい。 <u>部活動の顧問を全教員に割り振るのではなく、希望者のみにやってもらい、その分を給料に反映させてもいいのではないかな。</u> 一人の教員が全ての業務をこなすのではなく、業務を細分化して、それぞれを専門的に行う教員がいたほうが、生徒の学業成績も部活動の大会成績も向上するのではないだろうか。
84	最近事情があって独身・子供がいない等、様々です。 子育て支援は大切な取り組みですが、本人はもちろん周囲の職員にも配慮が必要と考えます。
85	<u>職場に子連れで来られるような環境がないと、学校からデータ持ち出しが一切ダメになったとき、持ち帰りも出来なくなり仕事が行き詰まる。</u>
86	休暇取得のための制度を整備しても強制力がないし、そもそも仕事が多くて休めないのだから意味がない。
87	不妊治療に対する支援も考えてほしい。
88	<u>部活動指導の負担がなくなる限り、教職員の働き方改革はできない。</u> 週休2日を全教職員に保証し、心と身体にゆとりを持たせた状態にすることが、最大の子育て支援であると考えます。
89	以前に比べたらきっと様々な支援は充実してきていると思います。 <u>制度があってもそれを知る機会がなければ当事者が利用することもできないし周囲が奨励することもできないと思うので周知をお願いしたい</u> と思います。
90	<u>子育て中以外の周りの職員に過大な負担がかからないようにすべき。勤務時間開始前の打合せをなくすべき。</u>
91	ぎりぎりの人数で業務を行っているので、 <u>代替職員の保証が確実でない</u> と何もできない。
92	<u>働き方改革の話し合いをしているが、具体的な業務の見直しにまで至らない。</u> いろいろな事業や行事をやる必要があるのか、検討し直すことから始めた方がよい。 子育て支援については、得にも育児休暇取得に伴う代替職員を配置することを速やかにできるようにすればよいと思う。子育てだけではなく、介護に関することも充実させた方がよい。
93	子供が3歳未満の場合は、部活動での負担が少なくなるように、配慮が必要だと思います。
94	育児休業や部分休業のような制度があっても、 <u>自分の代わりに授業や業務を行ってくれる人が見つからないので、短時間業務の制度を使うことができない。</u>
95	出張や部活動の指導分を時間単位で年次や休暇につなげる仕組みがあれば利用したい。
96	<u>社会的な価値観が古いので、それを変える。</u> 人より働く人や働かせる人を評価しない。子育てをすることの社会的な意義を社会全体で再確認する。
97	学校現場は「スクラップ&ビルド」ではなく「ビルド&ビルド」であると思われる。一度、やり始めたことをやめることはせずにどんどん新しいことを始めがちである。事業の見直しをして、適正な業務量になるようにしなくては、子育ても、働き方改革も机上の空論であると思う。
98	<u>業務割り当てにおいて、子育て世代に配慮した内容になっていない。</u> 管理職の意識・配慮のなさを感じています。

99	<p>そもそもの職場が通常に仕事ができる人が配置されていてこそであり、病気やその他の理由等により本来の業務が出来ない人がいる以上、その他の人に業務を配分している状況では、育児支援や年次休暇の促進とは言っても口先だけにしかない。</p>
100	<p><u>仕事の特性上、授業が日々ありますから、好きな時に好きなようには休めません。</u> 産休、育休等について、例えば年度の途中で教科担任や学級担任が代わることは、生徒にとってはマイナスであり、年度当初から計画的に人事をしていただかないと混乱が生じます。<u>近年は、事務作業が多く、教員本来の、生徒と向き合ったり教材研究する時間が取れません。</u>教員免許がなくてもできる雑務は、教員ではない方にやっていただくシステムを作ってください。(岩手県は事務職員の数が他県と比べて圧倒的に少ない。)</p>
101	<p>休暇を取りやすい職場とそうでない職場があるのが実情だと思う。つわり休暇等、取得したくても業務の関係や周りの目が気になり取得できないことが多いので、特にも管理職ほどの職場であっても配慮をお願いしたい。</p>
102	<p><u>若い男性職員(20~30代)は様々な校務分掌を押し付けされがちで、多忙になっているように見受けられる。</u>そのため、<u>若い職員ほど家庭を犠牲にして働いているため、結婚・出産・育児に積極的になれないように思える。</u>私自身は職場の理解が得られているので、業務量が多くても働きやすいのだが、若い男性職員はやはり業務量や心労が非常に多いように見受けられる。学校現場での若い職員においては<u>働き方改革により、上司に仕事を振られ、逆に多忙になっているように思える</u>ので、<u>管理職等の教員の意識改革も必要</u>なのではないかと思う。</p>
103	<p>仕事の量は減らないので教員定数の拡大をするしかない。</p>
104	<p><u>仕事に対する意識の低い職員が増えているように思える。</u>同じような失敗を何度もしていたり、<u>1つの業務に時間をかけても間違いが多い。</u>組織として業務を行うことはわかるが、そういう人たちを守るためにどれだけの人が苦勞しているか考えてもらえないのでしょうか。</p>
105	<p>人員を増やしてほしい。</p>
106	<p>教育職の多忙化が問題であり、この問題が解消されれば、自然と子育てしやすい環境になると思う。</p>
107	<p><u>年々業務量が増加していて、業務の効率化を実施したとしても追いつかなくなってきている。</u>また、現在の職場は育児中の女性職員が多く、業務の分担に苦慮しているようだ。<u>彼らに配慮すると他の職員の業務が増加し、超過勤務が増えている職員が多数存在する。</u>多くの職員がギリギリの状態であり、心身両面とも余裕がない。誰かが倒れてしまうのではないかと日々心配している。加えて、長期休暇の取得が促進されているが、その前後で休暇中の仕事をこなさなければならず、かえって疲労感が増す。 <u>何はともあれ、職員数の増が特効薬</u>だと思う。 もう少し周囲の状況を見ながら制度を活用して欲しいと思うこともある。今のような子育て支援制度がない時代に育児と仕事を両立させていた先輩方を見てきた。現在各種の子育て支援制度を活用している職員には、将来逆の立場になったときに、後輩の育児に配慮できる職員になって欲しいと思う。</p>
108	<p>一番の支援は、お金ではなく時間だと思います。現状の教員の仕事が適切であるのか見直し、事務やその他の専門家に委託することを考えるべきです。例えば、一番の負担は部活動と感じているのですが、部活動を行いたい教員を集い、<u>足りない部分を部活動指導員で補うことは可能</u>だと思います。体育科の先生も競技を教えたくて先生になったという声は少なくはありません。適材適所という言葉の通り、学校の業務と部活動指導は切り離すべきです。お金の問題もあるかと思いますが、働き方改革や教育に力を入れたいという岩手県ではできないことではないと思います。</p>
109	<p><u>独身職員の、子育てに対する理解・支援を得るのに難しい時代</u>である。育児時間等取ると、生徒や授業を任せられない部分が物理的に出てくるので、「使えない」と思われたりすることがあるようだ。 子供の数が少ないことが問題なのは最もだが、それよりも自身の人生設計をどう考えているのか、結婚して子供を設けることが同人生を豊かにするか、結婚するだけが人生ではないという言葉が何を意味するか、もう少ししっかり考えないと、何も変わらないような気がする。</p>
110	<p>障害を持った子の育児は、負担が大きいので、そういう家庭については、人事上のご配慮をお願いします。</p>
111	<p><u>育児休業給を育児休業が取得できる3年まで伸ばしてほしい。</u></p>
112	<p>年次休暇を10分単位で取得出来るようにしてほしい(介護、看護休暇、振替も含めて)・子育て世代の単身赴任等について人事を配慮してほしい。</p>
113	<p>部分休業や特別休暇等で出退勤を配慮していただいているが、実際の自分が抱える仕事量では、それらの権利が全く生かされない。そして自分の体調、家庭(子ども)にしわ寄せが来ている。 <u>係や行事、授業などの係分担の見直しを定期的に行う</u>ことや、事務的作業などの削減、会議等の削減、子育て</p>

	職員以外の年次等休暇取得の推進を行っていく必要があると感じる。
114	通勤時間を含めて、12時間以上勤務に関わるようでは、男女問わず子育てや親の介護対応はできない。 <u>きちんと財源を確保して、正職員（臨時職員ではなく）の人数を増やさないと、どうにもならない。</u> （臨時職員では分掌の要因として配属できない。また、保護者対応や担任もできない。臨時職員ばかり増えても、正職員の負担は一向に減らない。）
115	<u>文書のペーパーレス化、自宅でも仕事ができる環境が整っていれば便利</u> だと思います。
116	<u>今年度から19時が閉庁時間になりましたが、業務が減らない限り、持ち帰り業務が増えるだけなので時間で縛りは意味がない</u> と感じています。仕事の質を減らさずに業務を進めていくのであれば、人手を増やすしかないと思っています。
117	子育て支援のためには、現場の人員を増やす以外の方法はない。変形労働制度など、全く意味をなさない。長期休業が暇な時期であるという誤った認識が世間に広まるので、すぐにやめていただきたい。
118	<u>管理職自身が校内の仕事を業務を洗いだし、各課主任と協議の上、不要と思われるものを無くして行く必要がある</u> と思われる。管理職は県に言われるように、職員を管理するが、ならば、職員の業務量も管理しないのでは、「管理職」の名が本末転倒では、ないでしょうか？
119	以前も県から超過勤務の実態について聞き取り調査があったが、全く改善に結びついておらず、忙しい時間を割いて対応したのに進捗状況も含め全く反応がない。このような事態が続いているので忙しい中アンケート調査することに不快感が残る。
120	こんなアンケートでも時間をとられるので、やめてほしい
121	「男性職員の育児参加休暇」は「男性職員の育児休暇」で良いのではないですか。 <u>男性側にいつまでも「手伝う」とか「参加する」とか傍観の意識を感じます。</u> 女が性上、子を産むのは仕方ないけれど、子が生まれたら、女親と同等に男親も子を育てるために時間を割き、労力を費やすのは当たり前です。