

# 権利行使に関する調査報告書

2017 年実施

日本教職員組合

# 目 次

調査の実施概要 .....	1
<b>第1章 回答者のプロフィール</b> .....	<b>2</b>
1. 校種.....	2
2. 教員・職員、採用形態.....	3
3. 部活の担当の有無.....	4
4. 性別、年代.....	5
5. 配偶者の有無、子どもの有無.....	6
<b>第2章 リプロダクティブ・ヘルス・ライツ</b> .....	<b>7</b>
1. 生理休暇.....	7
2. 妊娠・出産について .....	10
3. 臨時・非常勤教職員の産前・産後休暇の取得 .....	18
4. 更年期障害、更年期症状 .....	19
5. 不妊治療を行ううえで希望すること .....	22
<b>第3章 育児・介護等との両立</b> .....	<b>24</b>
1. 育児・介護等との両立支援制度 .....	24
2. 育児休業取得について.....	27
3. 男性の育児に関する制度の行使 .....	32
4. 育児短時間勤務制度 .....	38
5. 介護休暇制度 .....	42
6. 育児・介護休暇等の取得に対するハラスメント .....	46

## 調査の実施概要

### 1. 調査の目的

本調査は、育児や介護にかかわる両性支援制度、またリプロダクティブ・ヘルスの観点による妊娠・出産等に関わる制度の拡充にむけた実態把握のために実施した。

### 2. 調査の対象

日本教職員組合 男女組合員

### 3. 調査の実施時期

2017年8月23日～11月13日

### 4. 調査の実施方法

Web 調査

### 5. 回答数

22,724 件（女性 14,328 件、男性 8,302 件、性別無回答 94 件）。

都道府県（学校の所在地）別の回答状況は以下の通り。

都道府県	女性	男性	無回答	合計	都道府県	女性	男性	無回答	合計
北海道	3	3		6	滋賀県	78	47	1	126
青森県	7	5		12	京都府	1	1		2
岩手県	426	354	6	786	大阪府	288	135	3	426
宮城県	24	24		48	兵庫県	1482	978	10	2470
秋田県	110	45	1	156	奈良県	92	102	1	195
山形県	50	14		64	和歌山県	1	2		3
福島県	62	31		93	鳥取県	105	93	1	199
茨城県	35	9		44	島根県		1		1
栃木県					岡山県	730	360	9	1099
群馬県	29	16	1	46	広島県	151	68		219
埼玉県		2		2	山口県	2	4		6
千葉県	2443	1524	14	3981	徳島県	2	3		5
東京都	78	40	1	119	香川県	2	2		4
神奈川県	532	328	1	861	愛媛県		3		3
新潟県	55	74		129	高知県		1		1
富山県	255	142		397	福岡県	326	138	1	465
石川県	282	136		418	佐賀県	61	7		68
福井県	125	63	1	189	長崎県	14	6		20
山梨県	1801	1054	11	2866	熊本県	70	15		85
長野県	1			1	大分県	686	241	3	930
岐阜県	1			1	宮崎県	6	1		7
静岡県	50	54	1	105	鹿児島県	127	59	2	188
愛知県	2			2	沖縄県	52	35		87
三重県	3681	2082	26	5789	合計	14328	8302	94	22724

### 6. 調査にあたっての作業分担

調査票の企画・設計は、日本教職員組合女性部と労働調査協議会（労調協）が協議のもとで行い、集計と分析は、女性部と協議の上、労調協が担当した。

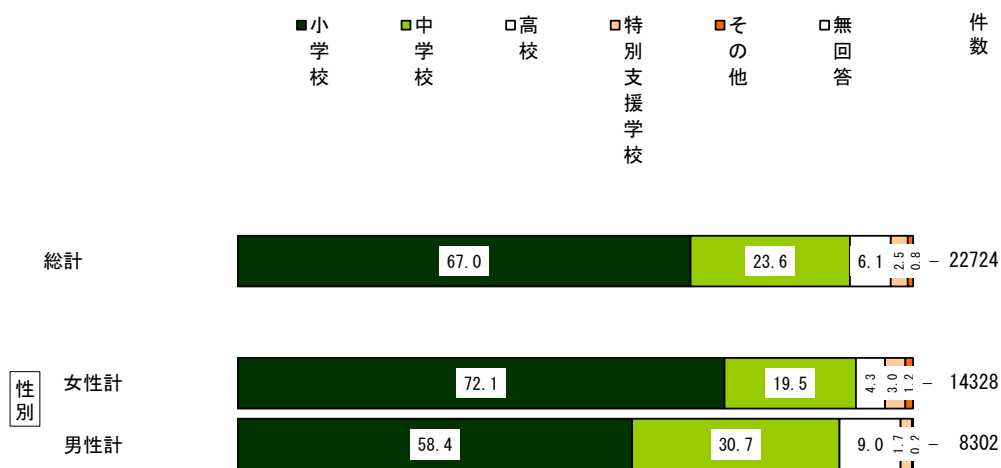
# 第1章 回答者のプロフィール

本章では、調査回答者のプロフィールについてみることにする。

## 1. 校種

校種については、男女ともに「小学校」が最も多いが、女性が72.1%と男性（58.4%）を14ポイント上回っている。一方、「中学校」（女性：19.5%、男性：30.7%）と「高校」（女性：4.3%、男性：9.0%）は男性の方が比率が高い。そのほか、「特別支援学校」は女性3.0%、男性1.7%である（第1-1図）。

第1-1図 校種



年代別にみると、女性はいずれの年齢層でも「小学校」が7~8割、「中学校」が2割前後という構成である（第1-1表）。

採用別でも、正規教職員、臨時・非常勤教職員ともに「小学校」が7割強、「中学校」が2割を占める。

男性については、30代以下では、「小学校」が7割近くを占めるが、40~50代では半数前後となっている。また、「中学校」は50代以下の年齢層で3~4割を占める。

「高校」については、30代以下では1割未満と少ないが、40代以上では1~3割を占めている。

採用別では、いずれも「小学校」が6割前後、「中学校」が3割前後となっている。

第1-1表 校種

	小学校	中学校	高校	特別支援学校	その他	無回答	件数
総計	67.0	23.6	6.1	2.5	0.8	...	22724
女性計	<b>72.1</b>	19.5	4.3	3.0	1.2	...	14328
年代別							
29歳以下	<b>77.7</b>	<u>17.5</u>	2.0	1.4	1.4	...	2756
30~39歳	<b>72.4</b>	<u>18.6</u>	4.3	2.7	2.0	...	3064
40~49歳	68.0	20.5	6.1	3.9	1.5	...	3830
50~59歳	72.0	20.5	4.0	3.2	0.3	...	4467
60歳以上	66.5	<u>17.2</u>	<b>11.3</b>	4.9	...	...	203
採用別							
正規教職員	<b>72.1</b>	19.4	4.3	3.0	1.2	...	13750
臨時・非常勤教職員	72.0	20.2	5.1	2.0	0.7	...	554
男性計	58.4	<b>30.7</b>	9.0	1.7	0.2	...	8302
年代別							
29歳以下	67.2	<b>30.2</b>	2.1	0.4	0.1	...	1839
30~39歳	65.4	27.5	5.6	1.3	0.2	...	2437
40~49歳	<u>54.8</u>	<b>30.7</b>	<b>11.6</b>	2.7	0.2	...	1918
50~59歳	<u>46.0</u>	<b>35.7</b>	<b>15.8</b>	2.2	0.2	...	1964
60歳以上	<u>43.8</u>	22.6	<b>29.9</b>	2.9	0.7	...	137
採用別							
正規教職員	<u>58.1</u>	<b>30.9</b>	9.2	1.7	0.2	...	7943
臨時・非常勤教職員	64.9	27.6	5.7	1.7	...	...	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 教員・職員、採用形態

教育・職員の区分で見ると、「教員」が女性 92.0%、男性 95.5%と多数を占める。「職員」は女性 7.8%、男性 4.4%である。男女ともにいずれの層においても「教員」が圧倒的多数を占めるが、女性の 60 歳以上、特別支援学校、臨時・非常勤教職員、男性の特別支援学校で「職員」がそれぞれ 1 割強を占める（第 1-2 表）。

採用形態についてみると、「正規教職員」が女性 96.0%、男性 95.7%であり、今回の回答者の大半が正規の教員であることが確認できる。「臨時的任用教職員」は女性 3.4%、男性 3.9%、「非常勤教職員」は女性 0.4%、男性 0.3%である。男女ともに、60 歳以上で、「臨時的任用教職員」や「非常勤教職員」が 2 割前後を占める。

第 1-2 表 教員・職員

	教員・職員			採用形態				件数	
	教員	職員	無回答	正規教職員	臨時的任用教職員	非常勤教職員	無回答		
総計	93.1	6.6	0.4	95.6	3.6	0.4	0.4	22724	
女性計	92.0	7.8	0.2	96.0	3.4	0.4	0.2	14328	
年代別	29歳以下	92.6	7.4	0.0	92.3	7.1	0.6	0.1	2756
	30～39歳	93.7	6.3	...	96.2	3.3	0.3	0.1	3064
	40～49歳	90.6	9.3	0.2	97.3	2.3	0.3	0.1	3830
	50～59歳	91.9	7.8	0.3	97.6	1.9	0.4	0.2	4467
	60歳以上	<u>87.2</u>	<b>12.3</b>	0.5	<u>83.3</u>	<b>10.3</b>	<b>5.9</b>	0.5	203
校種別	小学校	92.8	7.1	0.2	96.0	3.5	0.3	0.2	10324
	中学校	90.6	9.2	0.2	95.8	3.3	0.7	0.1	2788
	高校	91.8	8.0	0.2	95.2	3.5	1.0	0.3	622
	特別支援学校	<u>85.4</u>	<b>14.6</b>	...	97.4	2.4	0.2	...	425
採用別	正規教職員	92.2	7.6	0.1	100.0	...	...	...	13750
	臨時・非常勤教職員	<u>87.2</u>	<b>12.6</b>	0.2	...	<b>88.4</b>	<b>11.6</b>	...	554
男性計	95.5	4.4	0.2	95.7	3.9	0.3	0.1	8302	
年代別	29歳以下	93.9	5.9	0.2	<u>87.4</u>	<b>12.3</b>	0.2	0.1	1839
	30～39歳	97.0	3.0	0.1	97.0	2.7	0.1	0.2	2437
	40～49歳	95.1	4.8	0.1	99.2	0.6	0.1	0.1	1918
	50～59歳	95.7	4.1	0.2	99.5	0.3	0.1	0.1	1964
	60歳以上	93.4	6.6	...	<u>79.6</u>	<b>12.4</b>	<b>8.0</b>	...	137
校種別	小学校	95.4	4.5	0.1	95.2	4.4	0.3	0.2	4848
	中学校	96.0	3.8	0.2	96.2	3.7	0.0	0.0	2548
	高校	96.3	3.5	0.3	97.3	1.9	0.8	...	751
	特別支援学校	<u>87.1</u>	<b>12.1</b>	0.7	95.0	4.3	...	0.7	140
採用別	正規教職員	95.5	4.4	0.1	100.0	...	...	...	7943
	臨時・非常勤教職員	94.8	4.9	0.3	...	<b>94.0</b>	<b>6.0</b>	...	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

### 3. 部活の担当の有無

中学校と高校の教員を対象に、部活動の担当についてたずねた。女性は「担当している・運動系」が52.8%と半数強、「担当している・文科系」(31.8%)が3割を占める。「担当していない」は14.0%である。一方、男性は「担当している・運動系」が86.5%と9割近くに及び、「担当している・文科系」(9.6%)は1割程度、「担当していない」(2.4%)はわずかにとどまる(第1-3表)。

年代別にみると、女性は29歳以下では「担当している・運動系」が69.2%と7割を占めるが、年齢が高くなるほどその割合は少なくなり、50代以上では3~4割にとどまる。また、「担当している・文科系」と「担当していない」は、年齢が高い層で多くなり、50代以上では「担当している・文科系」が4割弱、「担当していない」が2割前後を占める。男性についても、年齢が若い層で「担当している・運動系」が多くなっているが、50代でも8割に及ぶ。

校種別にみると、「担当している・運動系」は女性の場合、中学校で54.9%、高校で44.4%、男性については中学校で90.1%と9割にのぼり、「高校」でも74.3%と多数を占める。

採用別にみると、女性は正規教職員で「担当している・運動系」が53.2%と、臨時・非常勤教職員(44.4%)を9ポイント上回る。また、臨時・非常勤教職員では「担当していない」(29.4%)が3割を占める。一方、男性は、正規教職員、臨時・非常勤教職員ともに「担当している・運動系」が8割以上と多数を占め、採用形態による違いはほとんどない。

第1-3表 部活の担当(中学校、高校の教員の方)

	系担 当 し て い る ・ 運 動	系担 当 し て い る ・ 文 化	担 当 し て い な い	無 回 答	件 数
総計	69.9	20.6	8.1	1.4	6275
女性計	<u>52.8</u>	<b>31.8</b>	<b>14.0</b>	1.3	3096
年代別					
29歳以下	69.2	22.4	7.8	0.6	500
30~39歳	<u>60.9</u>	25.1	<b>13.5</b>	0.5	658
40~49歳	<u>50.4</u>	<b>34.4</b>	<b>13.7</b>	1.6	901
50~59歳	<u>42.3</u>	<b>38.5</b>	<b>17.3</b>	1.9	988
60歳以上	<u>34.7</u>	<b>38.8</b>	<b>22.4</b>	4.1	49
校種別					
中学校	<u>54.9</u>	<b>28.0</b>	<b>15.9</b>	1.3	2525
高校	<u>44.0</u>	<b>49.0</b>	5.6	1.4	571
採用別					
正規教職員	<u>53.2</u>	<b>32.2</b>	<b>13.4</b>	1.2	2965
臨時・非常勤教職員	<u>44.4</u>	22.2	<b>29.4</b>	4.0	126
男性計	<b>86.5</b>	<u>9.6</u>	<u>2.4</u>	1.5	3169
年代別					
29歳以下	<b>94.6</b>	<u>3.9</u>	<u>1.1</u>	0.5	569
30~39歳	<b>91.2</b>	<u>6.1</u>	<u>1.1</u>	1.5	783
40~49歳	<b>86.0</b>	<u>10.8</u>	<u>1.3</u>	1.9	772
50~59歳	<b>80.6</b>	<u>14.2</u>	3.7	1.5	973
60歳以上	<u>57.1</u>	18.6	<b>21.4</b>	2.9	70
校種別					
中学校	<b>90.1</b>	<u>5.9</u>	<u>2.3</u>	1.6	2446
高校	74.3	22.0	<u>2.8</u>	1.0	723
採用別					
正規教職員	<b>86.6</b>	<u>9.7</u>	<u>2.2</u>	1.5	3057
臨時・非常勤教職員	<b>83.9</b>	<u>7.1</u>	8.0	0.9	112

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

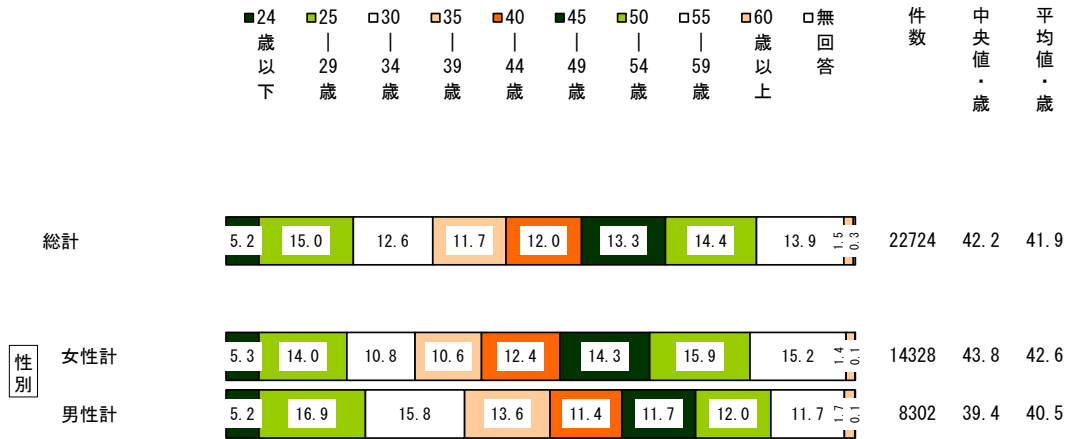
※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

#### 4. 性別、年代

調査回答者の性別構成は、女性が 63.1%、男性が 36.5%である。

それぞれの年代構成をみると、男女ともに 20 代以下から 50 代後半まで幅広く分布しており、平均年齢は女性 42.6 歳、男性 40.5 歳と女性が男性を 2 歳上回る（第 1-2 図）。

第 1-2 図 年代



校種別にみると、女性は高校で 40 代がやや多いが、平均年齢はいずれの校種でも 40 代前半である。男性についてみると、小学校で 30 代前半以下、高校で 50 代の割合が多いなどの違いがみられる。平均年齢は小学校で 38.9 歳と最も若い、高校（47.5 歳）や特別支援学校（45.2 歳）では 40 代後半となっている（第 1-4 表）。採用別では、男女ともに臨時・非常勤教職員で 20 代以下の割合が多く、特に男性では 3 分の 2 を占める。平均年齢をみると、正規教職員は女性 42.8 歳、男性 40.9 歳と 2 歳程度の差であるが、臨時・非常勤教職員は女性 38.2 歳、男性 31.3 歳と 7 歳の開きがある。

第 1-4 表 年代

	24歳以下	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳以上	無回答	件数	中央値・歳	平均値・歳
総計	5.2	15.0	12.6	11.7	12.0	13.3	14.4	13.9	15.0	0.3	22724	42.2	41.9
女性計	5.3	14.0	10.8	10.6	12.4	14.3	15.9	15.2	14.0	0.1	14328	43.8	42.6
校種別													
小学校	5.9	14.9	11.0	10.5	11.5	13.8	15.8	15.3	13.0	0.1	10324	43.4	42.3
中学校	4.3	12.9	10.4	10.0	12.8	15.4	17.2	15.7	13.0	0.0	2788	44.8	43.2
高校	1.9	<u>7.1</u>	8.5	12.7	<b>19.0</b> <b>18.3</b>	14.5	14.3	3.7	...	...	622	45.2	44.8
特別支援学校	1.6	<u>7.5</u>	9.4	10.4	<b>20.0</b>	15.5	17.2	16.0	2.4	...	425	45.3	44.9
採用別													
正規教職員	4.8	13.7	10.8	10.7	12.6	14.5	16.1	15.5	12.0	0.0	13750	44.0	42.8
臨時・非常勤教職員	<b>16.8</b> <b>21.3</b>		11.2	8.8	8.8	8.7	10.5	<u>7.8</u>	6.0	0.2	554	35.4	38.2
男性計	5.2	16.9	15.8	13.6	11.4	11.7	12.0	11.7	11.7	0.1	8302	39.4	40.5
校種別													
小学校	6.4	19.1	<b>18.3</b>	14.6	11.3	10.4	<u>9.3</u>	9.3	1.2	0.1	4848	37.1	38.9
中学校	4.6	17.2	14.0	12.3	10.7	12.4	14.4	13.2	1.2	0.1	2548	40.9	41.3
高校	0.7	<u>4.5</u>	<u>7.1</u>	11.2	13.3	16.4	<b>20.0</b> <b>21.4</b>	5.5	...	...	751	49.0	47.5
特別支援学校	2.9	<u>2.9</u>	10.7	12.1	<b>17.9</b> <b>18.6</b>	17.1	14.3	2.9	0.7	...	140	45.9	45.2
採用別													
正規教職員	4.1	16.1	15.8	13.9	11.8	12.1	12.5	12.2	1.4	0.1	7943	40.0	40.9
臨時・非常勤教職員	<b>30.5</b> <b>35.9</b>		15.2	<b>4.3</b>	<b>1.4</b>	<b>2.6</b>	<b>1.4</b>	<b>0.6</b>	<b>8.0</b>	...	348	27.7	31.3

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## 5. 配偶者の有無、子どもの有無

配偶者の有無についてみると、「配偶者がいる」は女性 64.9%、男性 73.0%である。男女ともに 30 代以上の層で「配偶者がいる」が多数を占めるが、いずれの年齢層においても男性が女性を上回っており、女性の場合 40 代以上でも「配偶者はいない」が 2 割前後を占める（第 1-5 表）。

次に、子どもの有無についてみると、「子どもがいる」は女性 58.2%、男性 63.1%である。年代別に「子どもがいる」割合をみると、女性は 30 代では半数弱にとどまるが、40 代では 7 割強、50 代では 8 割強に及んでいる。男性については、30 代で 64.8%、40 代で 83.2%と同年齢層の女性を大きく上回っている。

第 1-5 表 配偶者（事実婚を含む）の有無、子どもの有無

	配偶者の有無			子どもの有無			件数
	配偶者がいる	配偶者はいない	無回答	子どもがいる	子どもはいない	無回答	
総計	67.7	31.8	0.5	59.8	39.7	0.4	22724
女性計	64.9	34.8	0.3	58.2	41.5	0.2	14328
年代別							
29歳以下	20.5	79.4	0.2	3.6	96.2	0.3	2756
30～39歳	60.7	39.2	0.1	46.5	53.4	0.1	3064
40～49歳	77.6	22.2	0.2	74.5	25.3	0.2	3830
50～59歳	83.7	16.0	0.3	84.8	15.0	0.2	4467
60歳以上	79.8	19.2	1.0	86.7	12.8	0.5	203
校種別							
小学校	65.2	34.5	0.3	58.8	41.0	0.2	10324
中学校	62.6	37.3	0.1	55.2	44.5	0.3	2788
高校	70.3	29.6	0.2	61.9	37.9	0.2	622
特別支援学校	69.9	30.1	...	64.9	35.1	...	425
採用別							
正規教職員	65.9	34.0	0.2	58.9	40.9	0.2	13750
臨時・非常勤教職員	42.2	57.4	0.4	42.2	57.6	0.2	554
男性計	73.0	26.8	0.2	63.1	36.8	0.2	8302
年代別							
29歳以下	29.6	70.3	0.1	13.9	86.1	0.1	1839
30～39歳	78.8	21.0	0.2	64.8	35.1	0.2	2437
40～49歳	88.2	11.6	0.2	83.2	16.7	0.1	1918
50～59歳	90.3	9.6	0.1	85.9	14.0	0.1	1964
60歳以上	90.5	8.8	0.7	83.9	15.3	0.7	137
校種別							
小学校	72.2	27.6	0.2	61.5	38.4	0.1	4848
中学校	71.5	28.2	0.2	62.7	37.2	0.2	2548
高校	81.0	19.0	...	71.9	28.1	...	751
特別支援学校	81.4	17.9	0.7	76.4	22.9	0.7	140
採用別							
正規教職員	75.0	24.8	0.2	65.0	34.9	0.1	7943
臨時・非常勤教職員	26.7	73.3	...	19.5	80.5	...	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す



## 第2章 リプロダクティブ・ヘルス・ライツ

第2章では、男女組合員の「生理休暇」の認知状況をみたく、女性組合員の生理休暇の取得状況と、妊娠・出産について、その実態と権利行使の状況についてみることにする。また、後半では男女組合員を対象に更年期障害の実態や不妊治療に対する意識についてもとりあげる。

### 1. 生理休暇

#### (1) 「生理休暇」に対する認知

—「知っている」は女性9割、男性7割強—

生理休暇の取得が、「女性が健康に働き続けるための重要な権利」であることを「知っている」割合は、女性は89.8%と9割近くを占め、男性(73.7%)を大きく上回る(第2-1表)。

年代別にみると、男女ともに「知っている」割合は年齢が高い層で多くなっており、女性の40代以上、男性の50代では9割超に及んでいる。一方、29歳以下では、女性の24.7%、男性では49.7%が「知らない」と回答している点は、看過できない。

校種別にみると、女性はいずれも「知っている」が9割前後を占めるが、男性では年齢構成が若い小・中学校で「知っている」が相対的に少ない。

また、男女で比率に差はあるものの、正規教職員に比べて臨時・非常勤教職員で「知らない」(女性：22.2%、男性：44.3%)が多くなっている。

第2-1表 生理休暇の取得が、「女性が健康に働き続けるための重要な権利」であることの周知度

	知っている	知らない	無回答	件数
総計	83.7	15.6	0.6	22724
女性計	<b>89.8</b>	<u>10.0</u>	0.3	14328
年代別				
29歳以下	<u>74.9</u>	<b>24.7</b>	0.4	2756
30～39歳	87.0	12.8	0.2	3064
40～49歳	<b>93.7</b>	<u>6.2</u>	0.1	3830
50～59歳	<b>97.2</b>	<u>2.6</u>	0.2	4467
60歳以上	<b>97.5</b>	<u>2.0</u>	0.5	203
校種別				
小学校	<b>90.3</b>	<u>9.4</u>	0.3	10324
中学校	<b>88.9</b>	10.9	0.3	2788
高校	87.9	11.9	0.2	622
特別支援学校	<b>90.1</b>	<u>9.9</u>	...	425
採用別				
正規教職員	<b>90.3</b>	<u>9.5</u>	0.2	13750
臨時・非常勤教職員	<u>77.6</u>	<b>22.2</b>	0.2	554
男性計	<u>73.7</u>	<b>25.4</b>	0.9	8302
年代別				
29歳以下	<u>49.8</u>	<b>49.7</b>	0.5	1839
30～39歳	<u>68.6</u>	<b>30.6</b>	0.8	2437
40～49歳	84.0	14.7	1.3	1918
50～59歳	<b>91.0</b>	<u>8.0</u>	1.0	1964
60歳以上	<b>91.2</b>	<u>7.3</u>	1.5	137
校種別				
小学校	<u>74.4</u>	<b>24.8</b>	0.9	4848
中学校	<u>69.5</u>	<b>29.7</b>	0.8	2548
高校	81.5	17.6	0.9	751
特別支援学校	82.1	12.9	5.0	140
採用別				
正規教職員	<u>74.5</u>	<b>24.6</b>	0.9	7943
臨時・非常勤教職員	<u>55.2</u>	<b>44.3</b>	0.6	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## (2) 「生理休暇」の取得状況

—「取得したいが取得できない」が3割近く、<取得している>を上回る—

次に、女性組合員を対象に、生理休暇の取得状況をみることにする。

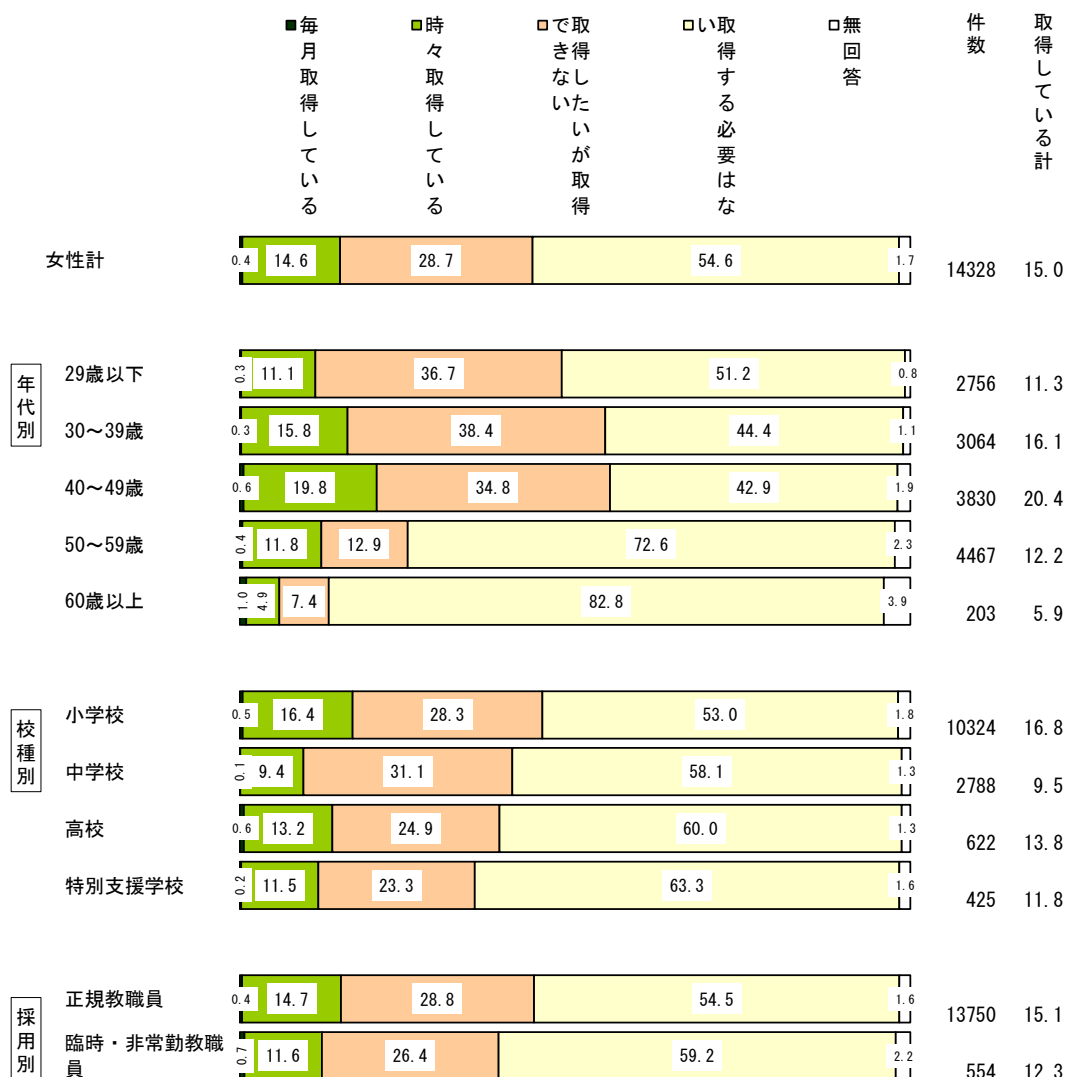
「取得する必要はない」は54.6%で、半数近くの女性組合員が生理休暇の取得が必要であると回答している。しかし、「毎月取得している」は0.4%にとどまり、これに「時々取得している」(14.6%)を合わせても、<取得している>割合は15.0%である。一方、「取得したいが取得できない」は28.7%と3割近くを占め、<取得している>を大きく上回っている(第2-1図)。

年代別にみると、40代以下の年齢層では、<取得している>割合は年齢が高い層ほど比率が高くなり、40代では2割を占めるが、「取得したいが取得できない」割合に着目するといずれも3~4割を占める。

校種別にみると、中学校で<取得している>が9.5%と最も少ない。また、「取得したいが取得できない」は小・中学校で3割前後を占め、高校や特別支援学校を上回っている。

採用別では、正規教職員で<取得している>、「取得したいが取得できない」とも臨時・非常勤教職員をわずかに上回っている程度で目立った違いはみられない。

第2-1図 生理休暇の取得状況(女性組合員)



### (3) 生理休暇を取得できない理由（自由記入）

生理休暇を「取得したいが取得できない」と回答した組合員に、生理休暇を取得できない理由についてたずねたところ、3,451名から回答があった。

記述の内容からは、多忙な業務を背景に、休暇を取得したいが仕事を優先せざるを得ない状況がうかがわれる。また、男性管理職に対して言い出しにくいといった理由も含め、職場に休暇を取得できない雰囲気があることを指摘する意見も少なくない。

以下、主なものを抜粋して掲載する。

多忙な業務	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 勤務が忙しく、休んでしまったら、ほかの先生に負担がってしまうから。</li><li>・ 休暇をとると他の職員の負担になる。休暇を取った方が後の仕事に支障がある。</li><li>・ 担任なので子どもたちのことが気にかかる。空きの自習計画や頼む煩わしさを考えると、今は薬でなんとか乗り切れるので我慢している。</li><li>・ 担任も部活動も任されていると、毎日の業務が多く、急に休むということができない。出張ならば自分で授業の振替えを頼んでおくことができるが、急に休んでも授業の調整がされないため、授業が減ってしまったりするから。</li><li>・ 現場の多忙化。取る雰囲気がない。授業の振替えになり、休んでも他の日が忙しくなりすぎる。</li><li>・ やらないといけない仕事がたくさんあって、つい我慢してしまう。</li><li>・ 子どもの行事や病気などで休みを取るのに、自分の生理休暇では休みにくい。</li></ul>
職場の雰囲気	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 言いにくい雰囲気がある。</li><li>・ 誰も取得しておらず、取りにくい。</li><li>・ 休暇簿に書きづらい。</li><li>・ 管理職が男性なので恥ずかしくて言い出しにくい。</li><li>・ 男性管理職に、どこまで生理でつらい時があることが分かってもらえるか不安。なかなか言いにくい。毎月のことなので休みにくいので薬でなんとか頑張っている。</li><li>・ 女性の中でも個人差が大きいので、そんなことで休むのかと周りに思われてしまう気がする。</li><li>・ 臨時採用なので取っていいものかわからない。我慢すれば働けるので生理で休んではいけないと思っていた。</li></ul>

## 2. 妊娠・出産について

以下では、妊娠・出産について40代以下の女性組合員に限定して、回答をみることにする。

### (1) 妊娠・出産の有無

—2割が「妊娠・出産をした」—

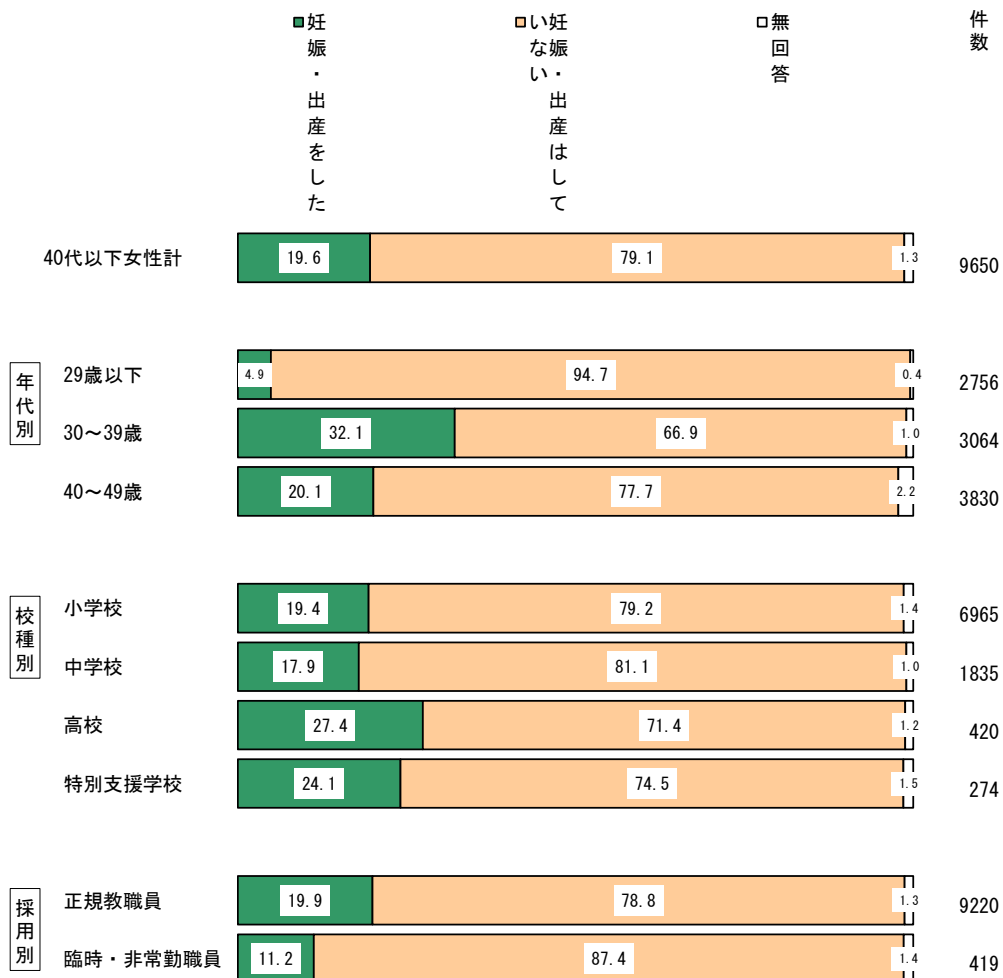
まず、2015年度以降の妊娠・出産の有無をみると、「妊娠・出産をした」は19.6%と2割を占める(第2-2図)。

年代別にみると、「妊娠・出産をした」は29歳以下では4.9%にとどまるが、30代では32.1%と3割強を占める。また、40代でも20.1%となっている。

校種別では、「妊娠・出産をした」は小学校(19.4%)や中学校(17.9%)に比べて、高校(27.4%)や特別支援学校(24.1%)でやや多くなっている。

採用別では、正規教職員では「妊娠・出産をした」が19.9%と2割を占めるが、臨時・非常勤教職員(11.2%)は1割程度にとどまっている。

第2-2図 2015年度以降の妊娠・出産の有無(女性組合員)



## (2) 妊娠障害の有無と症状

—過半数が「あった・ある」、最も多い症状は「つわり」(79.3%)—

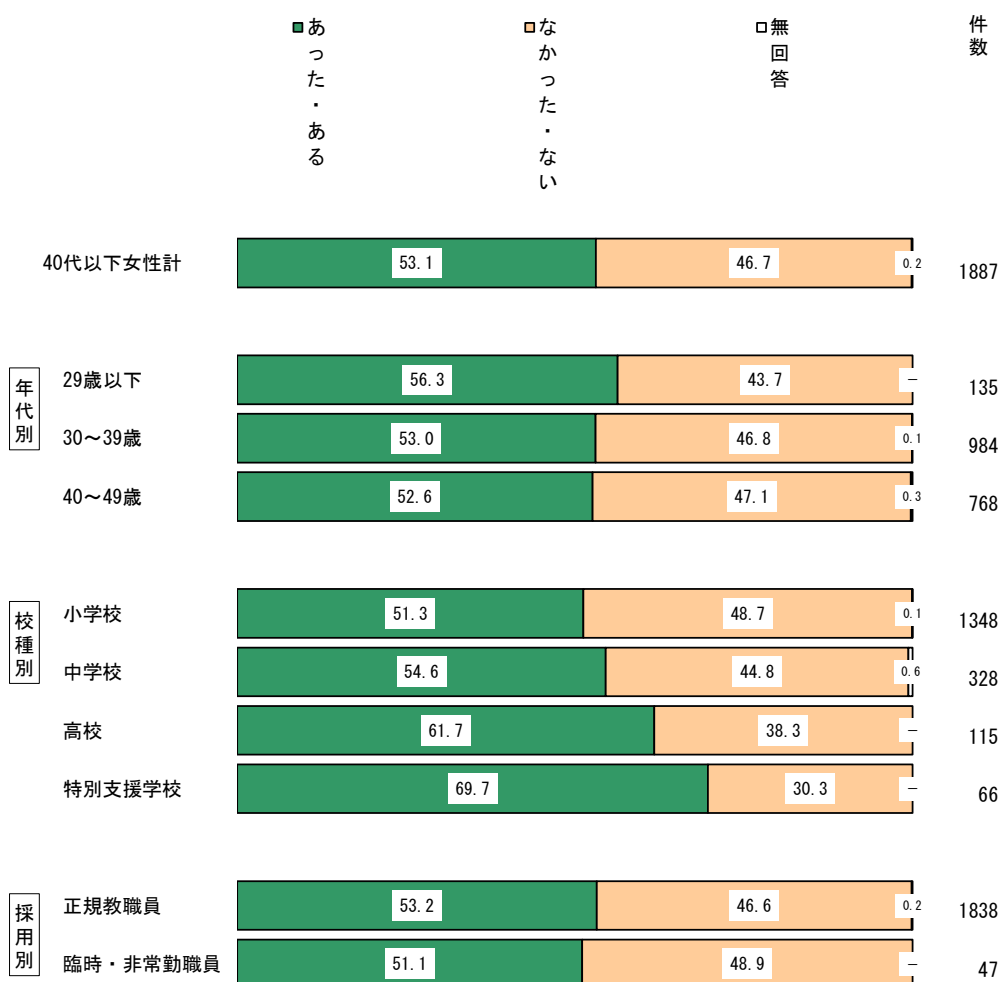
2015年度以降、妊娠・出産をしたと回答した女性組合員を対象に、妊娠中の妊娠障害の症状の有無についてたずねた。その結果をみると、「あった・ある」(53.1%)が過半数に及んでいる(第2-3図)。

年代別にみると、29歳以下で「あった・ある」が56.3%とわずかに多いが、いずれも半数以上を占める。

校種別では、高校や特別支援学校で「あった・ある」が6~7割と小・中学校に比べて多くなっている。

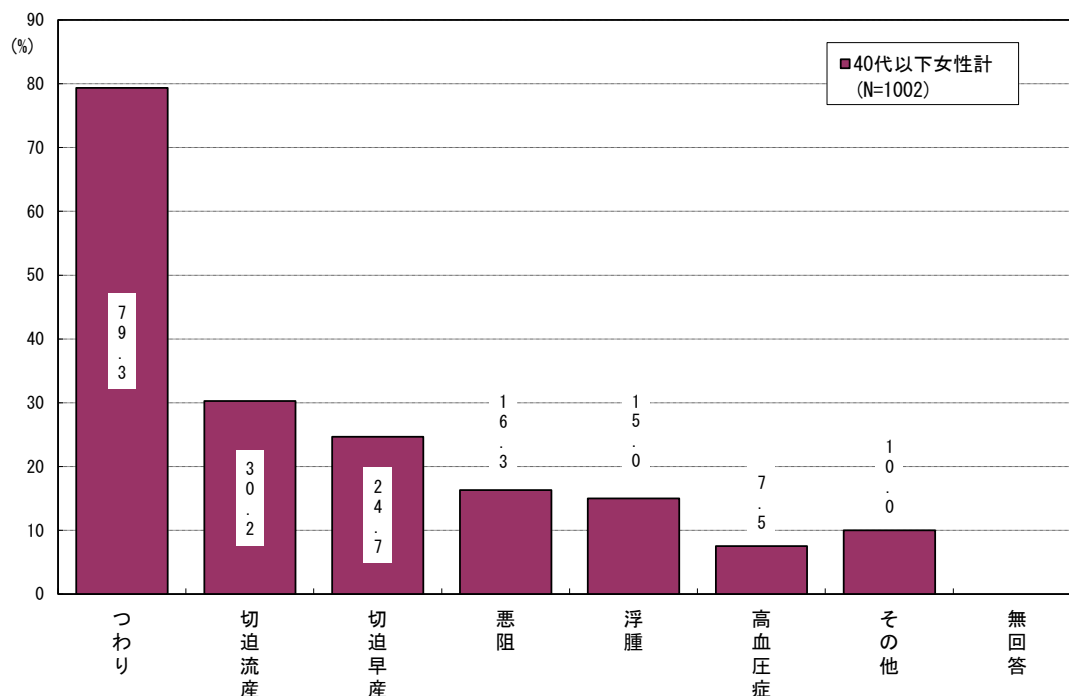
採用別では、いずれも「あった・ある」が半数強を占める。

第2-3図 妊娠中の妊娠障害の症状の有無(2015年度以降、妊娠・出産した方)



次に、妊娠障害の症状があった・あると回答した女性組合員を対象に具体的な妊娠障害の症状（複数選択）をみると、「つわり」が79.3%と最も多い。以下、比率が下がり、「切迫流産」（30.2%）が3割、「切迫早産」（24.7%）と「悪阻（つわりが重症化した状態）」（16.3%）、「浮腫」（15.0%）が2割前後、「高血圧症」（7.5%）が1割弱で続いている（第2-4図）。

第2-4図 妊娠障害の症状（妊娠障害の症状があった・ある方・複数選択）



属性別にみても、いずれも「つわり」が最も多い。年代別でみると、40代は「つわり」が74.3%と30代以下に比べて少ないが、「切迫流産」（34.9%）や「切迫早産」（28.7%）の比率が高いこと示されている（第2-2表）。

校種別にみると、中学校で「切迫流産」が36.3%とやや比率が高い。

第2-2表 妊娠障害の症状（妊娠障害の症状があった・ある方・複数選択）

	つわり	高血圧症	悪阻	浮腫	切迫流産	切迫早産	その他	無回答	件数
40代以下女性計	79.3 ①	7.5	16.3	15.0	30.2 ②	24.7 ③	10.0	...	1002
年代別									
29歳以下	84.2 ①	6.6	11.8 ③	9.2	22.4 ②	11.8 ③	7.9	...	76
30~39歳	82.6 ①	6.3	18.2	14.9	27.8 ②	23.4 ③	11.7	...	522
40~49歳	74.3 ①	9.2	14.6	16.1	34.9 ②	28.7 ③	8.2	...	404
校種別									
小学校	78.4 ①	8.1	15.8	15.8	29.2 ②	24.9 ③	8.7	...	691
中学校	79.3 ①	6.7	15.1	12.3	36.3 ②	25.1 ③	12.3	...	179
高校	90.1 ①	4.2	21.1 ③	15.5	25.4 ②	21.1 ③	19.7	...	71
特別支援学校	78.3 ①	6.5	21.7	15.2	30.4 ②	23.9 ③	4.3	...	46
採用別									
正規教職員	79.3 ①	7.5	16.5	14.8	30.5 ②	25.1 ③	9.9	...	978
臨時・非常勤職員	79.2	8.3	8.3	20.8	20.8	8.3	12.5	...	24

※下線数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(3) 妊娠中の休暇制度等の取得状況

— 「必要あったが利用していない」は妊娠障害休暇と通院休暇で2割、通勤緩和措置は3割—

以下では、2015年以降、妊娠・出産したと回答した40代以下の正規教職員の女性組合員を対象に妊娠障害休暇、通院休暇、通勤緩和措置それぞれの取得状況を見ることにする。

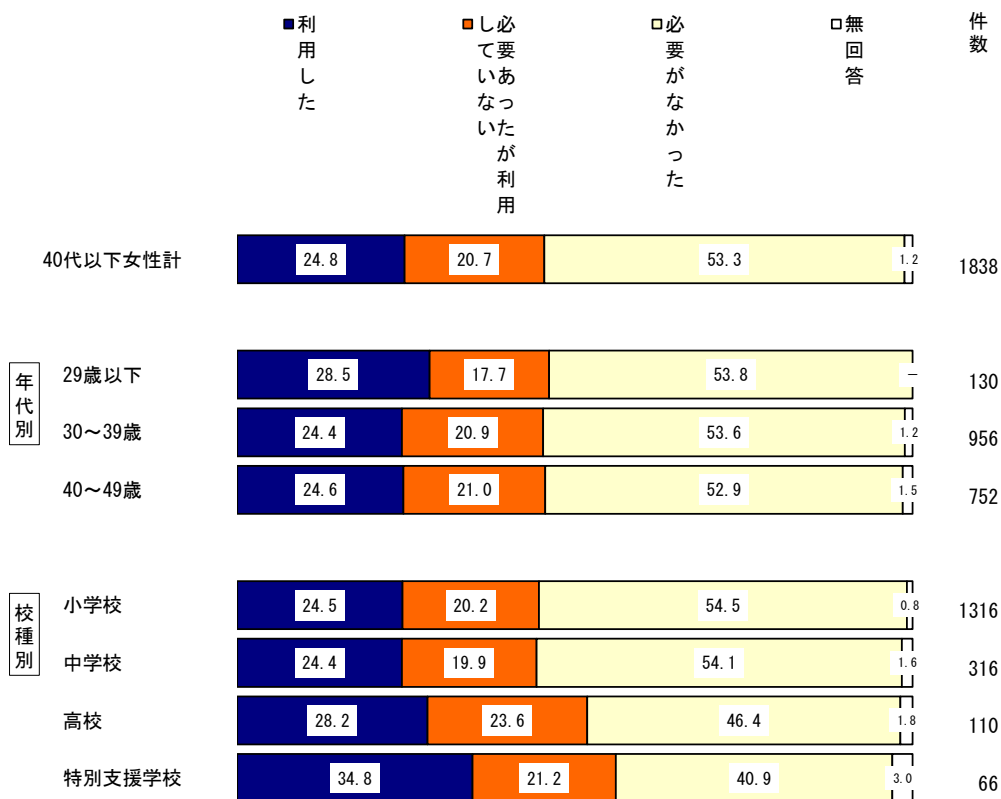
①妊娠障害休暇

妊娠障害休暇の取得状況についてみると「必要がなかった」が53.3%で、休暇の取得が必要だった割合は半数近くを占める。そのうち、「利用した」は24.8%にとどまり、「必要あったが利用していない」が20.7%と2割を占める（第2-5図）。

年代別にみると、29歳以下では「利用した」が28.5%と30代以上に比べてわずかに多いが、「必要あったが利用していない」はいずれも2割前後を占める。

校種別では、「利用した」は高校で28.2%、特別支援学校で34.8%と小・中学校を上回るが、「必要あったが利用していない」はいずれも2割前後を占めている。

第2-5図 妊娠障害休暇（正規教職員で2015年度以降妊娠・出産した方）



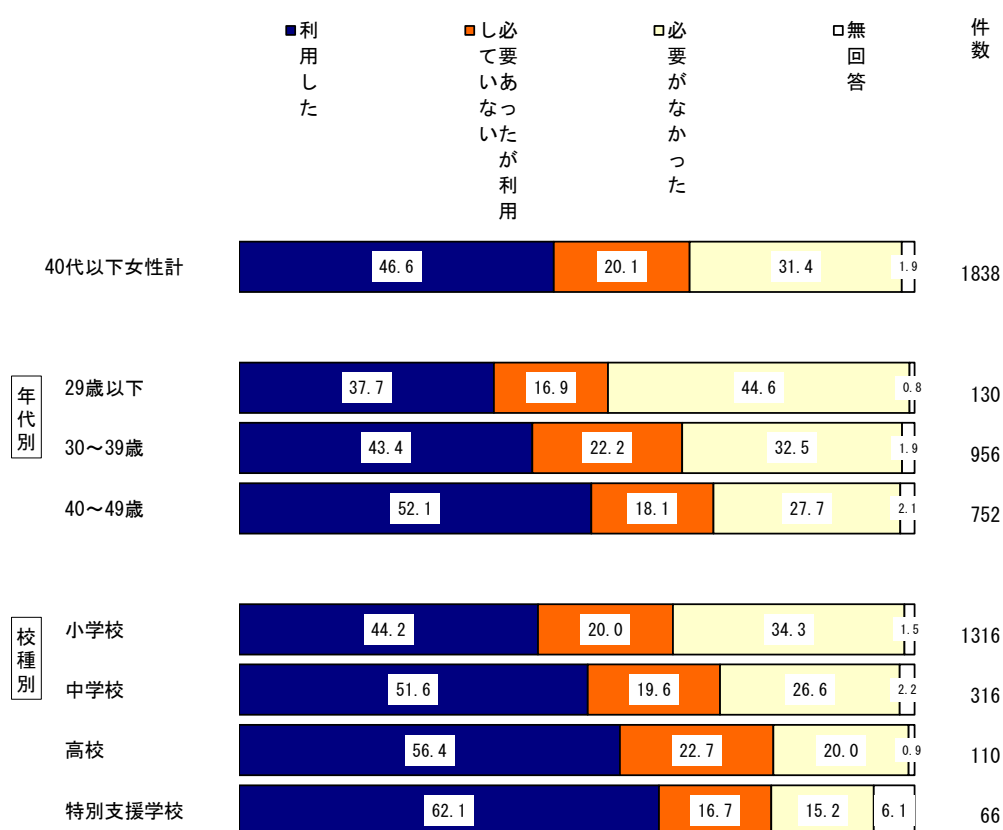
## ②通院休暇

通院休暇については、「必要がなかった」(31.4%)は3割にとどまり、7割が休暇の取得の必要があったと回答している。そのうち実際に「利用した」のは46.6%で、2割が「必要あったが利用していない」(20.1%)と回答している(第2-6図)。

年代別にみると、若い層ほど「必要がなかった」が多いこともあり、「利用した」は29歳以下で37.7%、30代で43.4%、40代で52.1%と40代で最も多い。一方、「必要あったが利用していない」は30代で22.2%とやや多いが、いずれの年代においても2割前後と少なくない。

校種別にみると、小学校では「必要がなかった」(34.3%)が他の校種に比べてやや多いため、「利用した」(44.2%)は4割強とやや少ないが、中学校では半数、高校と特別支援学校では6割前後を占める。「必要あったが利用していない」はいずれも2割前後を占めるが、なかでも高校で22.7%と比率が高い。

第2-6図 通院休暇(正規教職員で2015年度以降妊娠・出産した方)





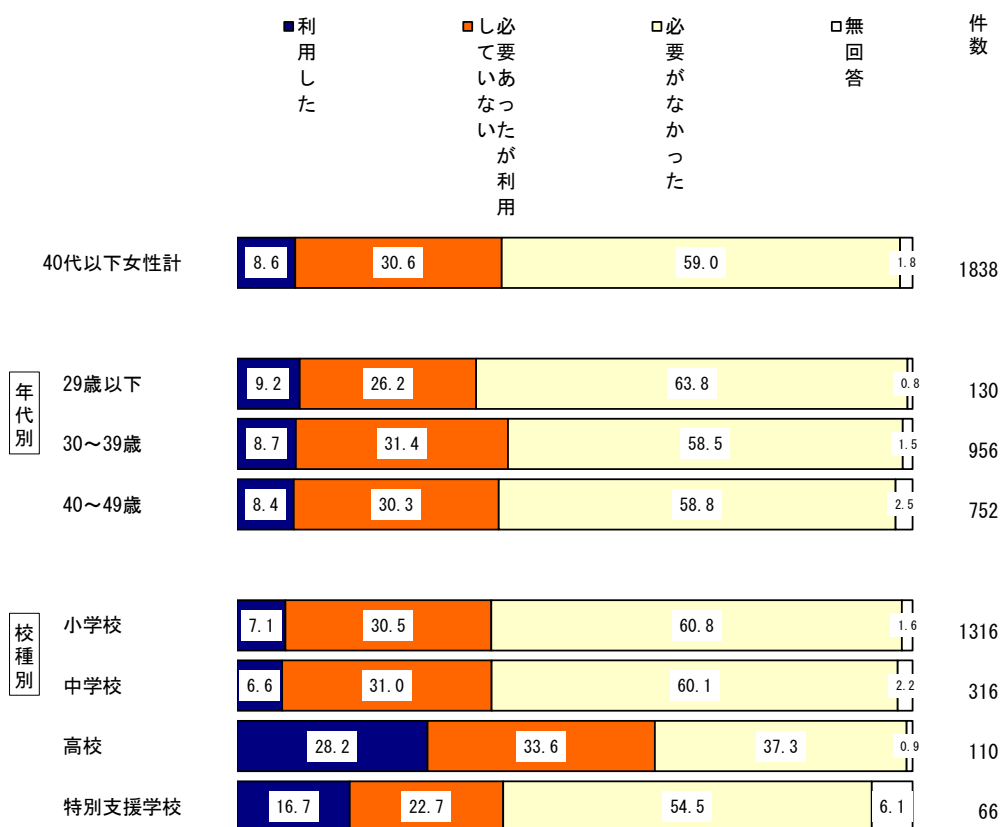
### ③通勤緩和措置

通勤緩和措置については、「必要がなかった」が 59.0%と 6 割を占め、取得の必要があったと回答した割合は 4 割程度と妊娠障害休暇や通院休暇に比べて少ない。他方で、「必要あったが利用していない」は 30.6%と妊娠障害休暇、通院休暇に比べて多く、「利用した」は 8.6%にとどまる（第 2-7 図）。

年代別にみると、いずれも「利用した」は 1 割に満たず、「必要あったが利用していない」は 3 割前後を占める。

校種別では、小・中学校では「利用した」は 6~7%と少ないが、高校では 28.2%、特別支援学校では 16.7%と 2~3 割を占める。一方、「必要あったが利用していない」割合は、小・中・高では 3 割強を占めている。

第 2-7 図 通勤緩和措置（正規教職員で 2015 年度以降妊娠・出産した方）



#### (4) 労働環境による妊娠・出産への影響

—4割が「影響したと思う」、高校や運動系の部活動を担当している教職員では半数を占める—

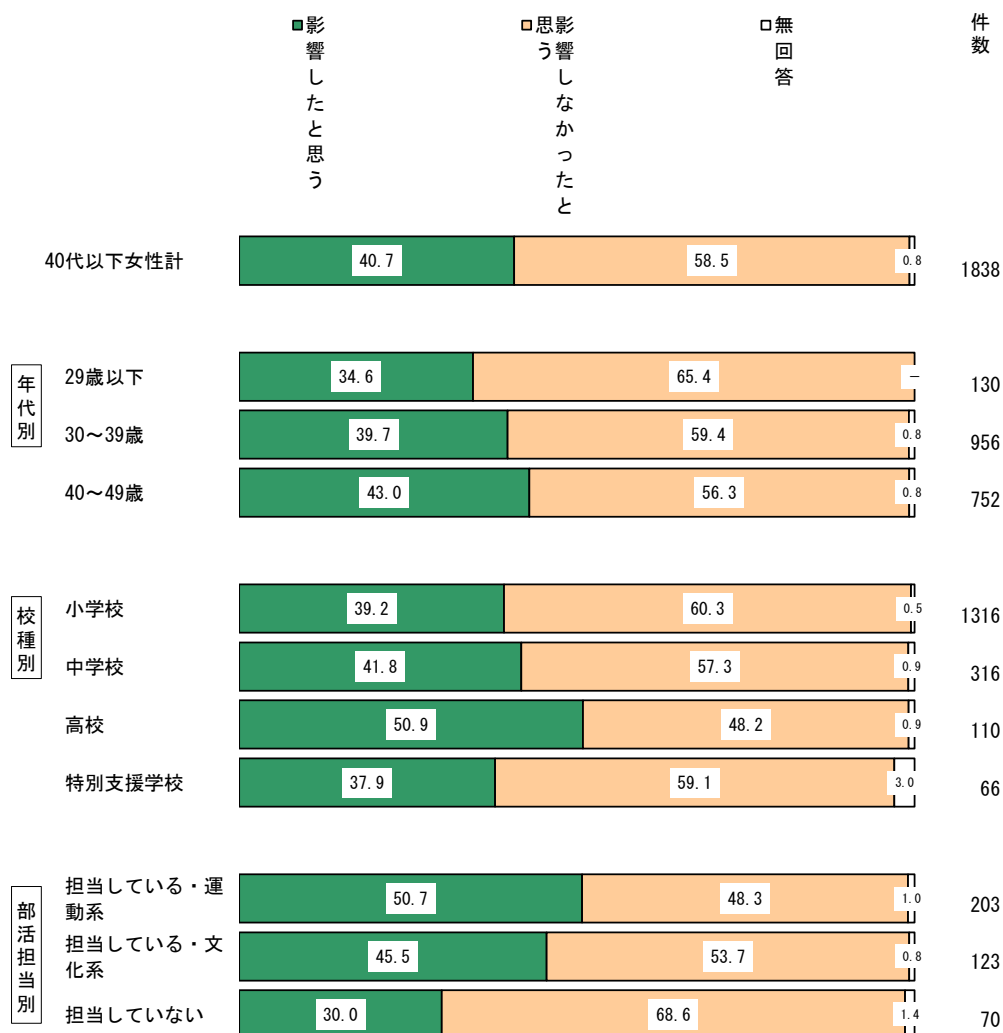
労働環境による妊娠・出産への影響をみると、「影響したと思う」が40.7%と4割を占める（第2-8図）。

年代別に「影響したと思う」割合をみると、29歳以下で34.6%、30代で39.7%、40代で43.0%と年齢層が高いほど多くなる傾向がみられる。

校種別にみると、小・中学校や特別支援学校では、「影響したと思う」は4割前後となっているが、高校では50.9%と半数を占める。

さらに、部活の担当別（中学校、高校の教員が対象）にみると、「影響したと思う」は運動系の部活動を担当している組合員で50.7%と最も多い。同割合は文科系を担当している組合員で45.5%、部活動を担当していない組合員で30.0%と部活の担当状況によって違いがみられている。

第2-8図 労働環境による妊娠・出産への影響（正規教職員で2015年度以降妊娠・出産した方）



## (5) 労働環境による妊娠・出産への影響（自由記入意見）

労働環境が妊娠・出産に「影響したと思う」と回答した組合員に労働環境による妊娠・出産への影響について、自由記入の形で具体的に回答してもらった。562名からの回答があった。

教員という仕事の性格上、体調が悪くても業務を優先せざるを得ず、早産や流産、不妊を経験した組合員も少なくない。また、「学校」という職場の特性も妊娠期には厳しい環境となっているケースもあるようだ。さらに、校長など管理職や職場の同僚による理解不足も、心身への負担になっていることがうかがわれる。

仕事上の困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 低学年の担任だったので、体力もかなり必要だった。結果的に早産の危険性が出て、早めに休んで、自宅で寝たきりになった。</li> <li>・ 体調が思わしくなくても、授業がつまっていなかなか休めない。担任している子どもにトラブルがあると、定期検診の予約をしても、行きづらい。</li> <li>・ 担任を持たなくても、清掃や委員会、クラブ活動などで、動かざるを得ない環境だった。</li> <li>・ 妊娠初期に体育会があり、体調を崩し流産をした。</li> <li>・ 妊娠中でも、部活の指導があり、遠足の付き添いも人がいなくて断り切れなかった。切迫早産の診断を受け、1ヵ月病気休暇を取得し、引継ぎなしで産休に入った。</li> <li>・ 一人職なので、具合が悪くてもなかなか休めない。早く帰ったらその分仕事が溜まっていくので、結局どこかで無理をしなければならない。</li> <li>・ 一人配置だったので、具合が悪くても、貧血で倒れる生徒を支えたり、救急対応で廊下を走るなど妊娠中だからといって自分の体を労わる状況になく、切迫流産になった（養護教員）。</li> </ul>
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 立ち仕事に加え、階段の昇り降りなどがつらかった。和式トイレしかなく、負担が大きかった。</li> <li>・ 廊下と教室の寒暖差で、おなかが張ることが多かった。</li> <li>・ 休憩室がなく、横になることができなかった。予定日より早く出産することになった。</li> <li>・ 長距離通勤になってから、流産を繰り返し、体調を崩すことが多い。</li> </ul>
職場の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ つわりがつらいので、通勤緩和を取りたいと当時の校長に相談をしたところ、「うちでは前例がないので知らない」と言われた。</li> <li>・ 産休に入る時期について、代替えの講師が見つからないかもしれないと、病休を早く取得するように言われた。また、妊娠の時期が学校行事と重ならないように気を遣った。</li> </ul>
不妊（治療）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事のストレスからホルモンバランスが崩れ、妊娠しにくかった。</li> <li>・ 不妊治療をする際、毎月、決まった時期に通院の必要があるが、担任をしていると、教室をあけづらい。</li> <li>・ 多忙で、気が休まる暇もなく、体も疲労していたため、子どもを作ることができなかつたり、不妊治療のための通院時間を取るができなかった。</li> </ul>

### 3. 臨時・非常勤教職員の産前・産後休暇の取得

— 「取得した」は1割—

臨時・非常勤教職員で2015年以降妊娠・出産した女性組合員の産前・産後休暇の取得状況は、「該当しない」が70.2%と多数を占め、「取得した」は10.6%と1割にとどまる。また、「取得しなかった」は19.1%である（第2-9図）。

なお、「取得しなかった」と回答者（9名）に対して、産前・産後休暇の取得に関する要望等を自由記入の形で回答を求めたところ、「産前特別休暇は臨時でも該当することは知っているが、権利行使はできないと思う」や「講師でも代替配置をして欲しい」などの記入があった。

第2-9図 産前・産後休暇の取得状況（臨時・非常勤教職員で2015年度以降妊娠・出産した方）



#### 4. 更年期障害、更年期症状

以下では、男女組合員を対象に、更年期障害・症状の有無と障害・症状を感じた時の対応についてみることにする。

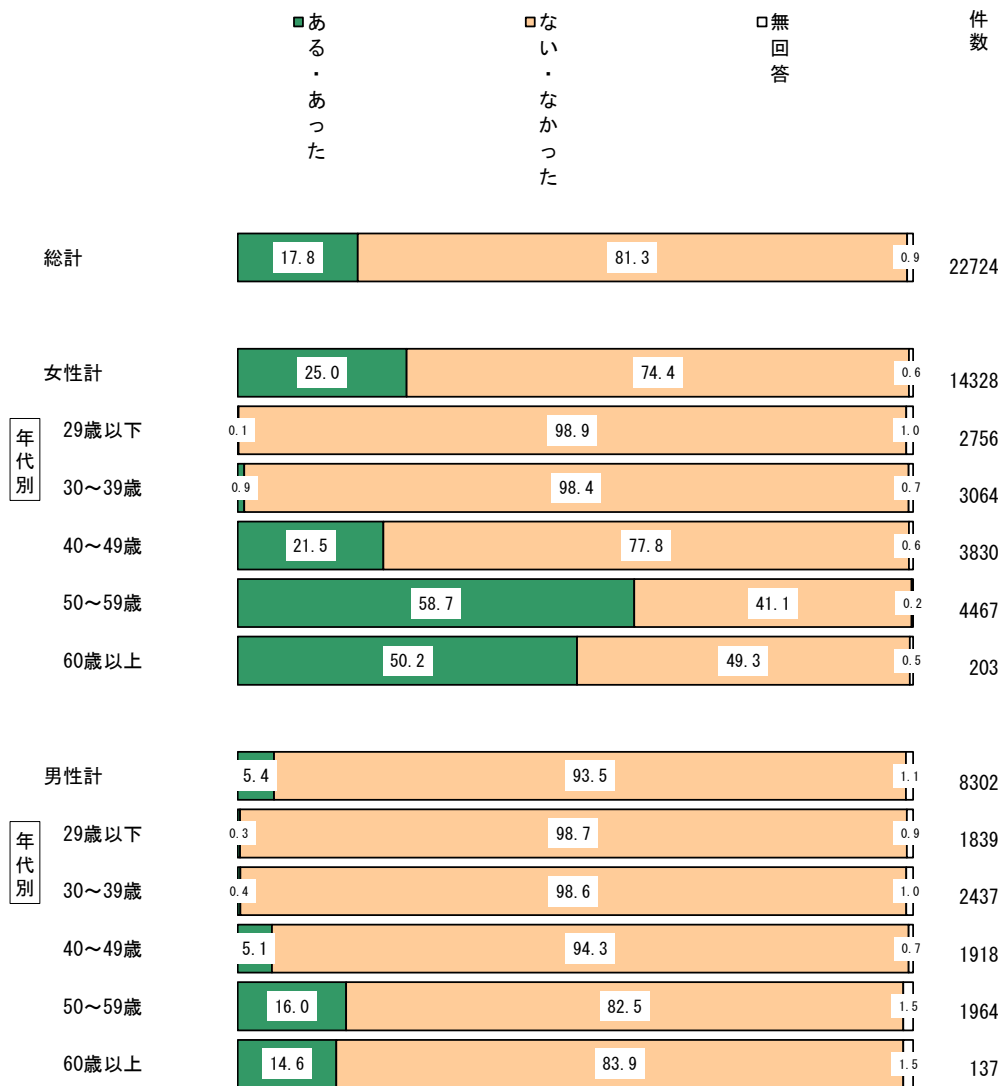
##### (1) 更年期障害や更年期症状の有無

—「ある・あった」は女性 25.0%、男性 5.4%、50代以上で比率が上昇—

更年期障害や更年期症状の有無についてみると、女性は「ある・あった」が 25.0%と 4分の1 を占める。男性は女性に比べて少ないものの、5.4%が更年期障害や症状の経験があると回答している（第2-10図）。

年代別にみると、男女ともに30代以下の層では、「ある・あった」はごくわずかにとどまる。女性は40代で2割、50代以上では5〜6割と過半数に及ぶ。男性についても、40代で5.1%、50代以上では1割台半ばを占める。

第2-10図 更年期障害や更年期症状の有無



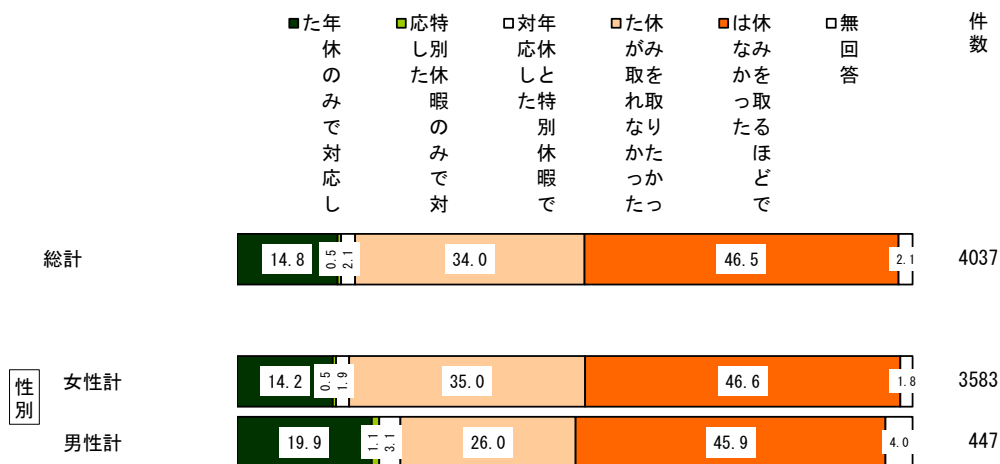
(2) 更年期障害や症状を感じた際の対応

—「休みを取りたかったが取れなかった」は女性 35.0%、男性 26.0%—

—休暇等で対応した組合員の大半が「年休のみで対応」—

更年期障害や症状が「ある・あった」と回答した組合員に更年期障害や症状を感じた際の対応についてたずねたところ、「休みを取るほどではなかった」は男女ともに半数弱にとどまり、更年期障害や症状のある・あった組合員の半数以上が休暇の取得が必要だったことが確認できる。しかし、「休みを取りたかったが取れなかった」が女性 35.0%、男性 26.0%と休暇等を取得して対応した割合を上回っている。なお、休暇等を取得した組合員の大半が、「年休のみで対応した」(女性:14.2%、男性:19.9%)と回答しており、特別休暇で対応した割合はごくわずかにとどまっている(第2-11図)。

第2-11図 更年期障害や症状を感じた際の対応(更年期障害や症状がある・あった方)



ここで、「休みを取るほどではなかった」を除外し、休暇等の取得が必要だったと回答した組合員に限定して、属性別に更年期障害や症状への対応についてみておきたい。

年代別では目立った違いはみられないが、女性の場合、小学校で「休みを取りたかったが取れなかった」が7割を占め、中学や高校、特別支援学校を上回っている（第2-3表）。

第2-3表 更年期障害や症状を感じた際の対応

（更年期障害や症状がある・あった方、「休みを取るほどではなかった」及び無回答を除く）

	年 休 の み で 対 応 し た	し 特 別 休 暇 の み で 対 応 し た	応 年 休 と 特 別 休 暇 で 対 応 し た	が 休 み を 取 り た か つ た	件 数
総計	28.9	1.1	4.0	66.1	2075
女性計	27.5	0.9	3.7	67.9	1846
年代別					
29歳以下	100.0	...	...	...	1
30～39歳	21.4	...	...	78.6	14
40～49歳	26.4	0.9	5.1	67.6	435
50～59歳	27.6	1.0	3.3	68.1	1343
60歳以上	32.7	...	5.8	61.5	52
校種別					
小学校	24.4	0.8	3.4	<b>71.4</b>	1297
中学校	<b>34.5</b>	0.8	3.4	61.3	377
高校	<b>37.8</b>	2.2	4.4	<u>55.6</u>	90
特別支援学校	32.9	1.3	<b>10.5</b>	<u>55.3</u>	76
採用別					
正規教職員	27.7	0.9	3.5	67.8	1805
臨時・非常勤教職員	<u>17.9</u>	...	<b>12.8</b>	69.2	39
男性計	<b>39.7</b>	2.2	6.3	<u>51.8</u>	224
年代別					
29歳以下	80.0	20.0	...	...	5
30～39歳	25.0	25.0	...	50.0	4
40～49歳	<b>34.6</b>	1.9	<b>9.6</b>	<u>53.8</u>	52
50～59歳	<b>39.6</b>	0.6	5.8	<u>53.9</u>	154
60歳以上	55.6	11.1	...	33.3	9
校種別					
小学校	<b>38.5</b>	3.3	7.7	<u>50.5</u>	91
中学校	<b>40.2</b>	...	6.5	<u>53.3</u>	92
高校	<b>42.9</b>	2.9	2.9	<u>51.4</u>	35
特別支援学校	33.3	16.7	...	50.0	6
採用別					
正規教職員	<b>39.4</b>	2.3	6.3	<u>52.0</u>	221
臨時・非常勤教職員	100.0	...	...	...	2

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

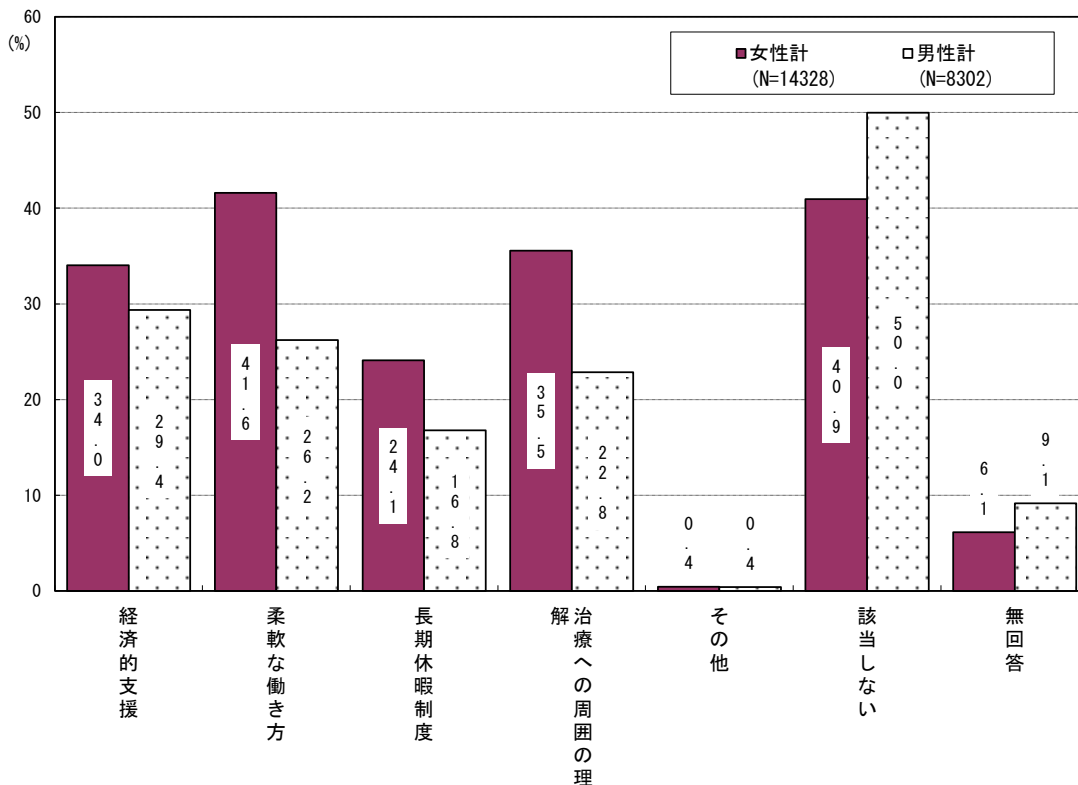
## 5. 不妊治療を行ううえで希望すること

—「柔軟な働き方」、「経済的支援」、「治療への理解」など要望は様々—

不妊治療を行ううえで希望することをみると、「該当しない」が女性 40.9%、男性 50.0%を占め、無回答を除いても女性組合員の約半数、男性組合員の 4 割が希望する内容について回答があった（第 2-12 図）。

希望することの内容をみると、女性は「柔軟な働き方」が 41.6%と最も多いが、「治療への周囲の理解」（35.5%）、「経済的支援」（34.0%）が 3 割台半ば、「長期休暇制度」（24.1%）が 2 割強と回答は分散しており、多様なニーズがあることがうかがわれる。男性は女性に比べるといずれも比率は低く、特に「柔軟な働き方」（26.2%）や「治療への周囲の理解」（22.8%）は女性を大きく下回る。ただし、「経済的支援」は男性についても 29.4%と 3 割を占め、男性のなかでは最も比率が高い。

第 2-12 図 不妊治療を行ううえで希望すること（複数選択）



第 2-4 表は、「該当しない」と無回答を除いた回答の内容を属性別に示している。

年代別では、女性は 30 代で「柔軟な働き方」が 83.1%と 8 割を超え、他の年齢層を上回っている。また、「長期休暇制度」は 29 歳以下で 55.1%、30 代で 48.9%と若い層ほど比率が高い。男性についてみると、30 代以下の層では「経済的な支援」や「長期休暇制度」を望む回答が 40 代以上に比べてやや多くなっている。

校種別にみると、女性は高校や特別支援学校で「治療への周囲の理解」が 7 割強を占め、小・中学校をやや上回っている。男性では小学校で「経済的支援」が 74.3%と他の校種を上回っている。



採用別では、女性は臨時・非常勤教職員で「長期休暇制度」が50.2%と正規教職員（45.3%）と5ポイント上回っている。男性は、正規教職員で「経済的支援」が72.0%と臨時・非常勤教職員（66.7%）を5ポイント上回っている。

第2-4表 不妊治療を行ううえで希望すること（「該当しない」及び無回答を除く・複数選択）

	経済的支援	柔軟な働き方	長期休暇制度	治療への周囲の理解	その他	件数
総計	66.6 ②	74.1 ①	44.1	63.7 ③	0.8	11012
女性計	64.3 ③	78.6 ①	45.5	67.2 ②	0.8	7583
年代別						
29歳以下	65.1 ②	78.6 ①	55.1	64.0 ③	0.2	1859
30～39歳	65.7 ③	83.1 ①	48.9	68.1 ②	1.0	2207
40～49歳	64.7 ③	77.8 ①	41.9	66.2 ②	0.8	2081
50～59歳	60.2 ③	73.1 ①	33.5	71.1 ②	1.1	1394
60歳以上	61.9 ③	64.3 ②	19.0	76.2 ①	...	42
校種別						
小学校	65.6 ③	79.4 ①	46.3	66.3 ②	0.6	5505
中学校	60.4 ③	76.5 ①	43.6	68.4 ②	0.8	1429
高校	63.9 ③	79.4 ①	43.3	73.3 ②	2.4	330
特別支援学校	57.3 ③	73.3 ①	37.8	72.4 ②	0.9	225
採用別						
正規教職員	64.3 ③	78.6 ①	45.3	67.3 ②	0.8	7322
臨時・非常勤教職員	63.5 ③	78.4 ①	50.2	64.3 ②	0.8	255
男性計	71.8 ①	64.1 ②	41.0	55.9 ③	0.9	3394
年代別						
29歳以下	75.5 ①	64.5 ②	47.6	54.8 ③	0.3	580
30～39歳	74.6 ①	67.5 ②	42.7	53.5 ③	0.8	1273
40～49歳	70.2 ①	64.7 ②	37.2	57.8 ③	1.6	895
50～59歳	65.6 ①	56.3 ③	37.0	58.9 ②	1.0	611
60歳以上	57.6 ①	57.6 ①	39.4	54.5 ③	...	33
校種別						
小学校	74.3 ①	65.1 ②	43.4	56.5 ③	0.8	2016
中学校	68.8 ①	62.6 ②	37.4	54.1 ③	0.8	984
高校	67.6 ①	63.2 ②	36.8	56.1 ③	1.9	321
特別支援学校	61.8 ①	58.8 ③	45.6	60.3 ②	1.5	68
採用別						
正規教職員	72.0 ①	64.1 ②	40.9	55.8 ③	0.9	3288
臨時・非常勤教職員	66.7 ①	65.7 ②	44.1	57.8 ③	1.0	102

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

### 第3章 育児・介護等との両立

第3章では、育児・介護等との両立として、育児・介護等の両立支援制度の認知度をみたく、女性組合員の育児休業取得、男性組合員に対する育児支援にかかわる制度の行使状況を見る。また、後半では、組合員の育児短時間勤務制度と介護休暇制度の権利行使の状況についても取り上げる。

#### 1. 育児・介護等との両立支援制度

##### (1) 制度の認知

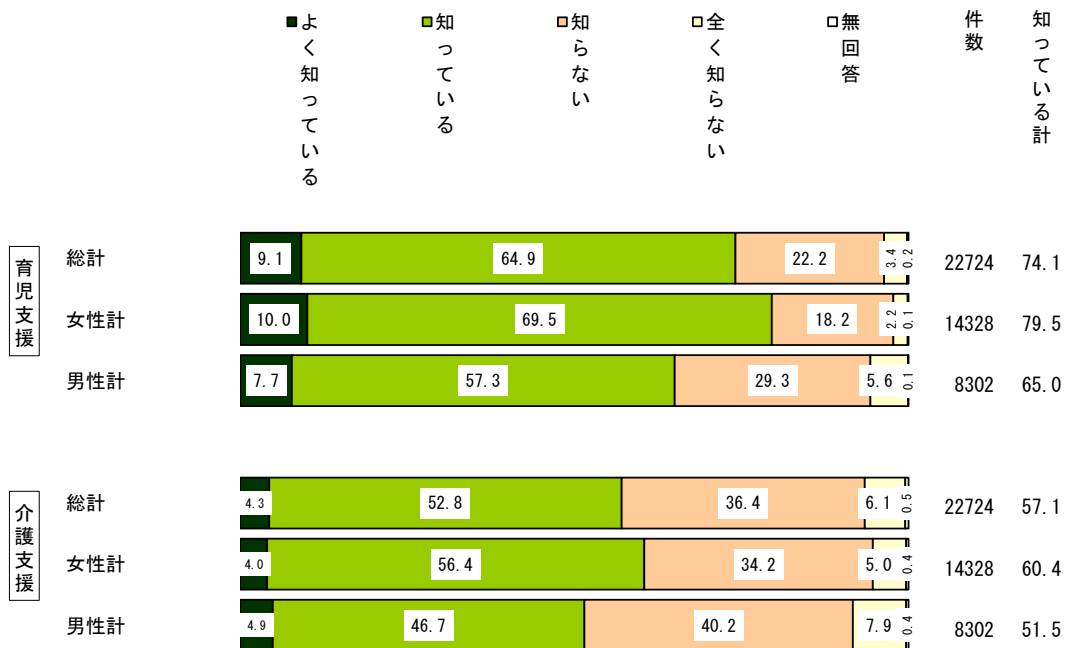
—育児支援制度を<知っている>は女性 79.5%、男性 65.0%—

—介護支援制度を<知っている>は女性 60.4%、男性 51.5%—

育児・介護休業や短時間勤務制度など育児・介護等の両立支援制度の認知状況についてみると、育児支援制度について<知っている>（「よく知っている」と「知っている」の合計）割合は、女性の場合同 79.5%と 8 割近くを占めるが、男性は 65.0%と女性を 15 ポイント下回っている。ただし、「よく知っている」割合をみると、女性 10.0%、男性 7.7%と男女ともに 1 割程度にとどまる（第3-1図）。

介護支援制度については、<知っている>割合は女性 60.4%、男性 51.5%と男女ともに育児支援制度よりも比率が低い。また、「よく知っている」は女性 4.0%、男性 4.9%とわずかにとどまる一方、「全く知らない」という回答も女性 5.0%、男性 7.9%を占める。

第3-1図 育児・介護等との両立支援制度（育児・介護休業、短時間勤務制度など）の認知度



第3-1表は、属性別に育児・介護等の両立支援制度を<知っている>割合を示したものである。

年代別にみると、女性は40代以上では育児支援制度について9割前後が<知っている>と回答しているのに対し、29歳以下では、52.1%と半数程度にとどまっている。介護支援制度についても、年齢が高い層で<知っている>割合は多くなり、50代以上では8割台を占める。しかし、29歳以下では3割程度、30代でも半数弱と若い層では<知らない>が過半数に及んでいる。

男性についても育児支援制度、介護支援制度ともに年代の高い層で<知っている>が多い。男性の29歳以下では、育児支援制度を<知っている>割合は37.5%と4割弱、介護支援制度については24.3%と低い比率にとどまっている。

校種別では、男女ともに目立った特徴はみられない。

採用別にみると、<知っている>割合は、育児支援制度、介護支援制度ともに臨時・非常勤教職員が正規教職員を大きく下回っている。

第3-1表 育児・介護等との両立支援制度（育児・介護休業、短時間勤務制度など）の認知度<知っている>割合

	育児支援制度	介護支援制度	件数
総計	74.1	57.1	22724
女性計	<b>79.5</b>	60.4	14328
年代別			
29歳以下	<u>52.1</u>	<u>31.0</u>	2756
30～39歳	77.2	<u>45.2</u>	3064
40～49歳	<b>89.2</b>	<b>66.9</b>	3830
50～59歳	<b>89.3</b>	<b>82.4</b>	4467
60歳以上	<b>90.1</b>	<b>87.2</b>	203
校種別			
小学校	<b>80.0</b>	60.5	10324
中学校	77.3	60.7	2788
高校	<b>81.2</b>	60.8	622
特別支援学校	<b>82.6</b>	<b>62.1</b>	425
採用別			
正規教職員	<b>80.4</b>	61.1	13750
臨時・非常勤教職員	<u>58.8</u>	<u>45.3</u>	554
男性計	<u>65.0</u>	<u>51.5</u>	8302
年代別			
29歳以下	<u>37.5</u>	<u>24.3</u>	1839
30～39歳	<u>63.8</u>	<u>42.7</u>	2437
40～49歳	77.6	<b>63.8</b>	1918
50～59歳	<b>79.3</b>	<b>74.8</b>	1964
60歳以上	74.5	<b>70.1</b>	137
校種別			
小学校	<u>64.9</u>	<u>50.2</u>	4848
中学校	<u>62.9</u>	<u>51.6</u>	2548
高校	69.9	56.9	751
特別支援学校	77.1	<b>63.6</b>	140
採用別			
正規教職員	<u>66.1</u>	52.4	7943
臨時・非常勤教職員	<u>40.8</u>	<u>31.9</u>	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## (2) 育児休業者に対する代替配置

### —7割の組合員の学校で<代替配置があった>—

2015年度以降の育児休業者に対する代替配置の実施状況をみると、総計では「対象者がいなかった」が22.8%と2割強にとどまり、「代替配置があった・常勤」が57.6%、「代替配置はなかった・非常勤」が17.8%とこれらを合わせた<代替配置があった>割合は71.7%と7割強を占める。一方、「代替配置はなかった」は3.4%とわずかにとどまる（第3-2表）。

校種別にみると、いずれも「代替配置はなかった」はわずかにとどまり、「代替配置があった・常勤」が多数を占めるが、小学校で「代替配置があった・非常勤」がやや多くなっている。

第3-2表 2015年度以降、育児休業取得者に対する代替配置の実施状況（複数選択）

	代替配置があった計	常勤	非常勤	代替配置はなかった	対象者がいなかった	無回答	件数	
		配置があった	配置があった					
総計	71.7	57.6	17.8	3.4	22.8	2.1	22724	
女性計	72.7	58.8	17.1	2.9	22.4	2.0	14328	
校種別	小学校	74.4	58.9	18.6	2.8	20.7	2.0	10324
	中学校	<u>65.8</u>	55.8	13.4	3.2	<b>29.2</b>	1.9	2788
	高校	74.1	<b>66.6</b>	<u>10.8</u>	2.9	20.7	2.3	622
	特別支援学校	<b>83.3</b>	<b>75.3</b>	<u>12.7</u>	3.1	<u>12.0</u>	1.6	425
採用別	正規教職員	73.1	58.9	17.4	2.9	22.2	1.8	13750
	臨時・非常勤教職員	<u>64.4</u>	58.3	<u>9.2</u>	3.1	26.5	6.0	554
	男性計	70.0	55.6	18.9	4.4	23.6	2.0	8302
校種別	小学校	73.5	57.3	20.9	4.1	20.4	1.9	4848
	中学校	<u>63.5</u>	<u>50.6</u>	17.5	4.8	<b>29.7</b>	1.9	2548
	高校	68.7	59.4	<u>12.1</u>	4.5	24.6	2.1	751
	特別支援学校	<b>80.0</b>	<b>72.9</b>	12.9	2.9	<u>14.3</u>	2.9	140
採用別	正規教職員	70.2	55.5	19.2	4.3	23.6	1.8	7943
	臨時・非常勤教職員	<u>66.1</u>	58.9	<u>12.4</u>	6.0	23.9	4.0	348

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 育児休業取得について

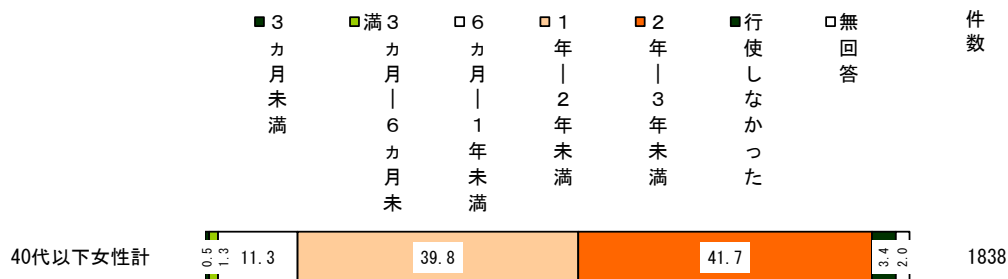
以下では、2015年度以降、妊娠・出産した40代以下の正規教職員の女性組合員を対象に、育児休業の取得状況についてみることにする。

### (1) 育児休業取得期間

— 「1年～2年未満」、「2年～3年未満」が4割ずつ—

育児休業の取得期間（現在育休中の場合は予定を含む）をみると、「1年～2年未満」（39.8%）と「2年～3年未満」（41.7%）が4割ずつを占める。そのほか、「6ヵ月～1年未満」（11.3%）は1割を占めるが、6ヵ月未満はごくわずかにとどまる。また、「行使しなかった」も3.4%と少ない（第3-2図）。

第3-2図 育児休業取得期間（現在育休中の方は、予定も含む）（正規教職員で2015年度以降妊娠・出産した方）



年代別にみると、29歳以下で「行使しなかった」が9.2%と1割程度を占める。また、同年齢層は、30代以上と比べて「1年～2年未満」（43.1%）がやや多く、「2年～3年未満」（31.5%）といった比較的長期の休業を取得した割合は少ないといった特徴がみられる（第3-3表）。

校種別にみると、「行使しなかった」割合に違いはみられないが、高校で休業期間が<1年未満>の割合が多くなっている。

さらに、中・高の教員を対象に部活の担当別にみると、運動系の部活を担当している組合員は文科系の部活を担当している組合員に比べて<1年以上>の休業をしている割合が少ない。

第3-3表 育児休業取得期間（現在育休中の方は、予定も含む）（正規教職員で2015年度以降妊娠・出産した方）

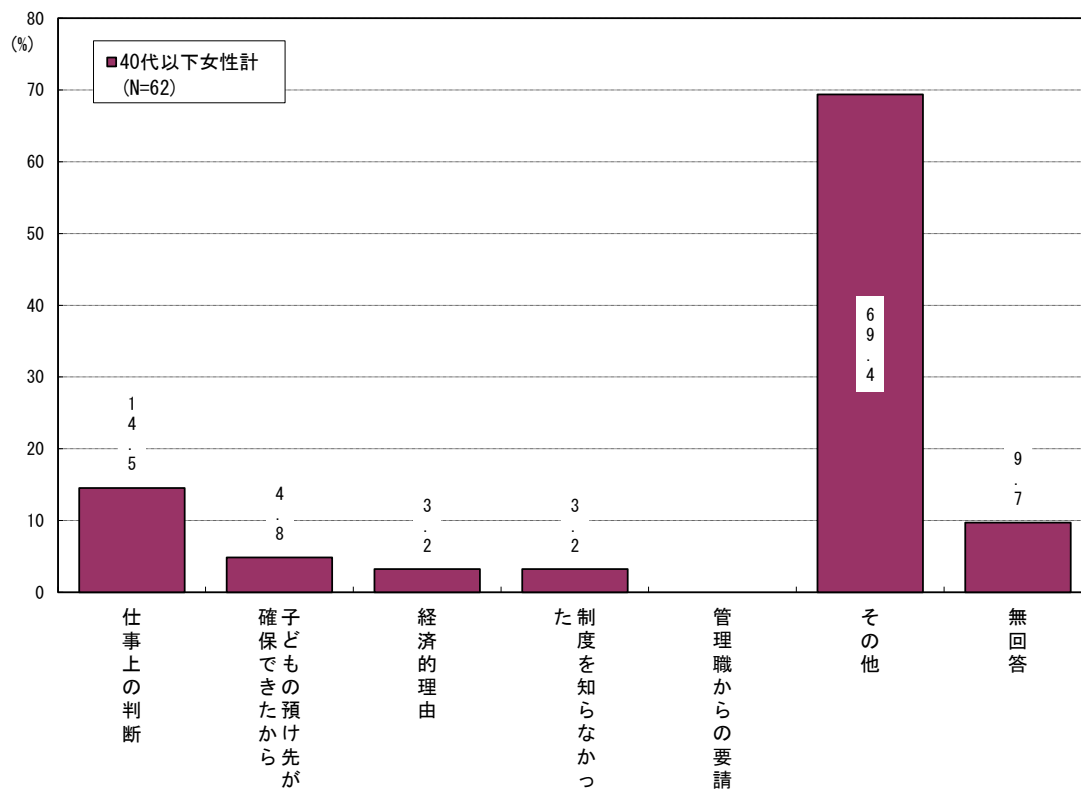
	3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	行使しなかった	無回答	件数
40代以下女性計	0.5	11.3	39.8	41.7	3.4	2.0	1838	
年代別								
29歳以下	1.5	11.5	43.1	<u>31.5</u>	<b>9.2</b>	3.1	130	
30～39歳	0.3	11.4	40.7	40.5	3.8	2.1	956	
40～49歳	0.7	11.2	38.2	45.1	1.9	1.6	752	
校種別								
小学校	0.6	10.0	40.7	42.6	3.5	1.8	1316	
中学校	0.3	13.3	35.8	44.9	2.5	1.9	316	
高校	0.9	<b>7.3</b>	<b>19.1</b>	36.4	<u>30.0</u>	3.6	2.7	110
特別支援学校	...	...	15.2	<b>47.0</b>	<u>33.3</u>	3.0	1.5	66
部活担当別								
担当している・運動系	...	3.0	<b>16.7</b>	<u>33.0</u>	41.4	3.0	3.0	203
担当している・文化系	1.6	4.1	8.1	35.8	<b>47.2</b>	1.6	1.6	123
担当していない	...	1.4	<b>17.1</b>	<b>45.7</b>	<u>32.9</u>	1.4	1.4	70

※下線数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上多いことを示す

育児休業を行使しなかった62名の女性組合員に対し、その理由（複数選択）をたずねたところ、「その他」が69.4%と多数を占めた。選択肢への回答をみると、「仕事上の判断」が14.5%、「子どもの預け先が確保できたから」（4.8%）、「経済的理由」（3.2%）、「制度を知らなかった」（3.2%）で「管理職からの要請」は皆無であった（第3-3図）。

なお、その他の自由記入の内容をみると、「（現在は正規教職員だが）出産した際は臨時・非常勤教職員だった」や「流産だった」、「死産だった」という回答が多かった。

第3-3図 育児休業を行使しなかった理由（育児休業を行使しなかった方・複数選択）



## (2) 産前休暇前に考えていた休業期間との差異

—「予定通りだった」が多数を占めるが、「予定より長くなった」も2割—

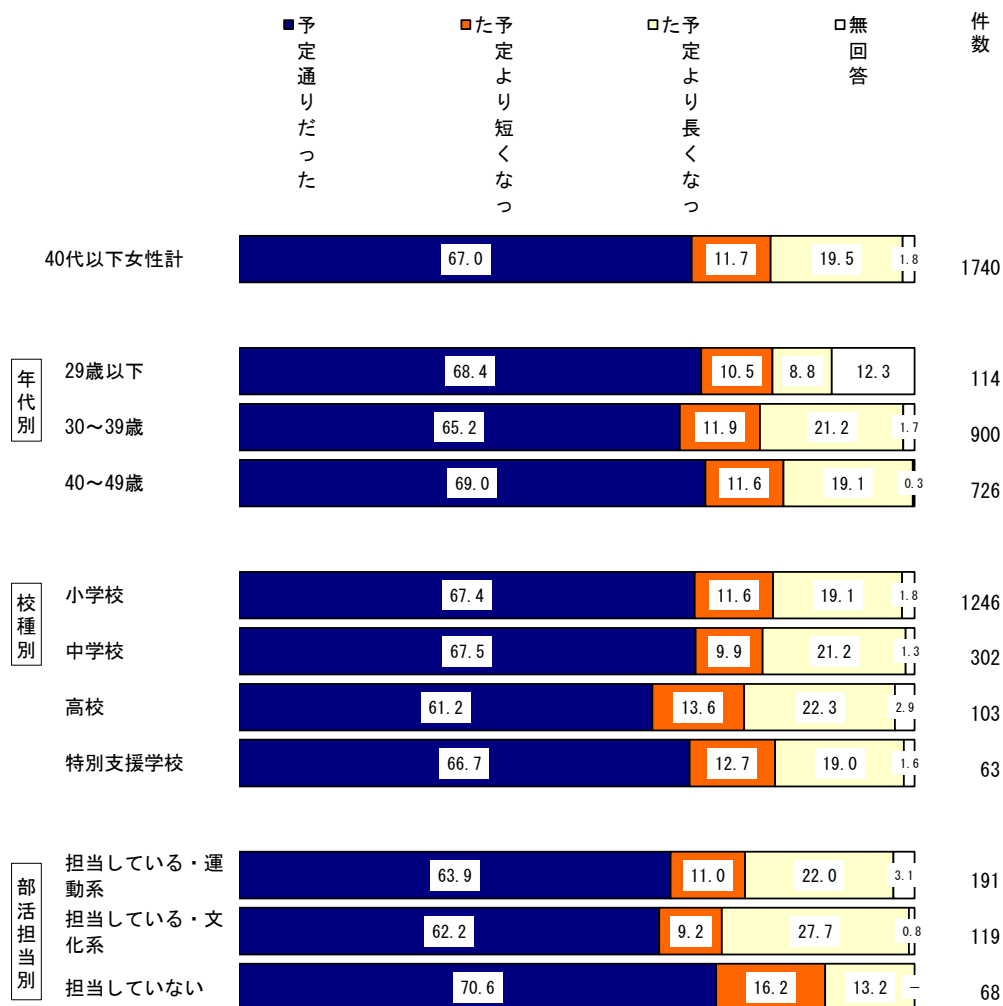
育児休業を取得した女性組合員に産前休暇前に考えていた休業期間と実際に取得した育児休業期間との差異についてたずねた。その結果をみると、「予定通りだった」が67.0%と多数を占める一方、「予定より短くなった」(11.7%)が1割、「予定より長くなった」(19.5%)が2割を占める(第3-4図)。

年齢別にみると、「予定通りだった」はいずれの年齢層においても7割近くを占める。また、29歳以下では無回答が1割強と多いため、「予定より長くなった」が少ない。

校種別にみると、高校で「予定通りだった」が61.2%と他の校種に比べて少なく、「予定より短くなった」と「予定より長くなった」がそれぞれわずかに多くなっている。

さらに、中・高の教員を対象に部活の担当別にみると、運動系、文科系を問わず「予定通りだった」は6割強を占め、結果は概ね共通している。

第3-4図 産前休暇前に考えていた休業期間に比べた、取得した育児休業期間(育児休業を取得した方)



### (3) 育児休業期間が予定より短くなった理由

—「仕事上の判断」が42.9%と最多—

育児休業期間が予定より短くなったと回答した203名の女性組合員に対し、休業期間が短くなった理由をたずねた。その結果をみると、「仕事上の判断」が42.9%と最も多く、以下、「経済的理由」(34.0%)、「子どもの預け先が確保できたから」(23.2%)、「管理職からの要請」(12.8%)の順になっている(第3-4表)。

年代別に、比較的回答件数の多い30代と40代を比較すると、30代では「経済的理由」や「子どもの預け先が確保できたから」が40代に比べて多いのに対し、40代では「管理職からの要請」が17.9%と2割近くを占め、30代を上回っている。

第3-4表 取得した育児休業期間が予定より短くなった理由(育児休業期間が予定より短くなった方・複数選択)

	仕事上の判断	管理職からの要請	経済的理由	子どもが預け先が確保できたから	その他	無回答	件数
40代以下女性計	42.9	12.8	34.0	23.2	19.2	...	203
年代別							
29歳以下	50.0	8.3	41.7	25.0	8.3	...	12
30～39歳	41.1	9.3	<b>40.2</b>	<b>29.0</b>	20.6	...	107
40～49歳	44.0	<b>17.9</b>	<u>25.0</u>	<u>15.5</u>	19.0	...	84
校種別							
小学校	43.4	11.7	34.5	22.1	17.2	...	145
中学校	40.0	13.3	50.0	26.7	23.3	...	30
高校	50.0	21.4	14.3	21.4	28.6	...	14
特別支援学校	37.5	25.0	12.5	25.0	25.0	...	8

※下線数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「40代以下女性計」より15ポイント以上多いことを示す

※件数30以下なら網掛等非表示



(4) 育児休業期間が予定より長くなった理由

—2割強が「子どもの預け先が確保できなかった」—

次に、育児休業期間が予定より長くなった340名の女性組合員に対し、予定より長くなった理由をたずねた結果をみると、「子どもの預け先が確保できなかった」が23.8%と2割強を占め、そのほか、「産後心身の回復に時間がかかった」(14.4%)と「子どもの体調がよくなかった」(10.6%)が1割強ずつを占める(第3-5表)。

なお、「その他」が62.4%と多数を占めるが、自由記入の内容をみると、育児休業期間中に第2子を妊娠した、という回答が多い。また、「育児に専念したかったから」や「子どもと一緒にいたかったから」といった回答も複数みられた。

第3-5表 取得した育児休業期間が予定より長くなった理由(育児休業期間が予定より長くなった方・複数選択)

	保子 でど きな か預 つけ た先 が確	間産 が後 か心 か身 のつ の回 復に 時	な子 かど つも の体 調が よく	そ の 他	無 回 答	件 数
40代以下女性計	23.8	14.4	10.6	62.4	0.3	340
年代別						
29歳以下	60.0	20.0	...	40.0	...	10
30~39歳	25.7	13.6	9.9	62.8	0.5	191
40~49歳	<u>18.7</u>	15.1	12.2	63.3	...	139
校種別						
小学校	20.6	14.3	11.3	63.4	0.4	238
中学校	25.0	18.8	10.9	64.1	...	64
高校	52.2	13.0	4.3	39.1	...	23
特別支援学校	25.0	...	8.3	75.0	...	12

※下線数字は「40代以下女性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※件数30以下なら網掛等非表示

### 3. 男性の育児に関する制度の行使

以下では、男性組合員を対象に配偶者出産休暇、育児休業、育児参加のための休暇（配偶者の産前産後期間中に、未就学児を養育するための休暇）の制度の行使状況についてみることにする。

#### （1）配偶者の出産や育児に関する制度の行使状況

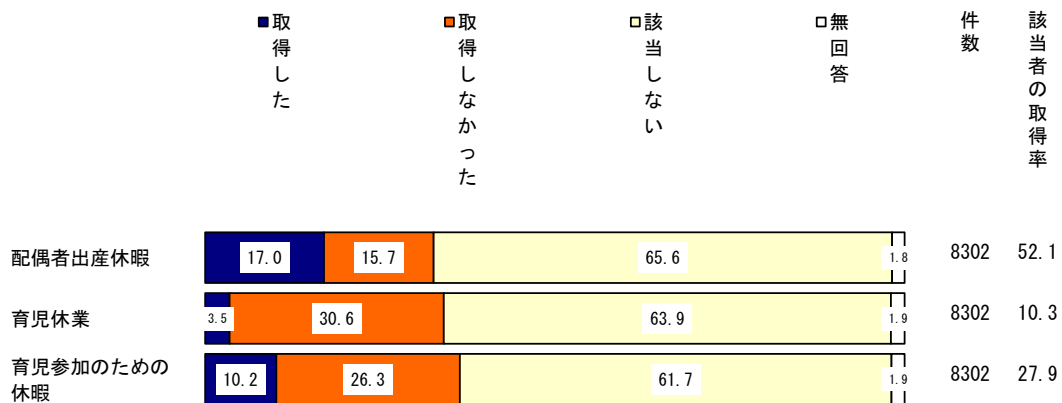
—取得率は「配偶者出産休暇」が 52.1%、「育児参加のための休暇」は 27.9%、

「育児休業」については 10.3%にとどまる—

2015 年度以降の配偶者の出産や育児に関する制度の行使状況をみると、いずれの制度も「該当しない」が 6～7 割と多数を占める。男性組合員全体の「取得した」割合は、配偶者出産休暇が 17.0%、育児参加のための休暇が 10.2%、育児休業は 3.5%とごくわずかである。（第 3-5 図）。

「該当しない」を除いた各種制度の取得率は、配偶者出産休暇では 52.1%と半数強を占めるが、育児休業については 10.3%と 1 割程度にとどまる。また、育児参加のための休暇の取得率は 27.9%である。

第 3-5 図 15 年度以降、配偶者の出産や育児に関する制度の行使状況（男性組合員）



以下では、「該当しない」を除いて 3 つの制度の取得率を属性別にみることにする。

まず、配偶者出産休暇については、年齢が若い層ほど取得率が高く、30 代以下では 6 割前後を占める。校種別にみると、小・中学校では取得率は半数程度となっているが、高校と特別支援学校では 6～7 割を占める（第 3-6 表）。

育児休業についても若い層で取得率が高い傾向がみられるが、最も比率の高い 29 歳以下でも 13.9% 過ぎない。また、校種別では、中学校で取得率が 7.6%と最も低くなっている。

育児参加のための休暇については、40 代以下の層でいずれも取得率は 3 割前後と年代による違いは他の制度に比べて小さい。また、校種別では、育児休業同様、中学校で取得率が 23.8%と最も低い。

なお、中・高の教員を対象に部活の担当別に取得率をみると、いずれの制度についても運動系の部活を担当している組合員が文科系の部活を担当している組合員をやや下回っている。

第3-6表 2015年度以降、配偶者の出産や育児に関する制度の行使状況（「該当しない」を除く）

	配偶者 出産 休暇	育児 休業	育児 参加 のため の休 暇	
男性計	52.1	10.3	27.9	
年代 別	29歳以下	<b>62.3</b>	13.9	27.3
	30～39歳	<b>57.5</b>	11.7	31.8
	40～49歳	49.2	8.8	28.1
	50～59歳	<u>34.8</u>	7.0	<u>15.9</u>
校 種 別	小学校	50.0	11.4	29.5
	中学校	51.8	7.6	23.8
	高校	<b>63.7</b>	11.0	30.8
	特別支援学校	<b>69.4</b>	<b>19.6</b>	28.3
部 活 担 当 別	担当している・運 動系	53.8	8.2	24.6
	担当している・文 化系	<b>60.9</b>	12.4	29.8
	担当していない	<u>27.3</u>	…	<u>16.7</u>

※下線数字は「男性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「男性計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「男性計」より15ポイント以上多いことを示す

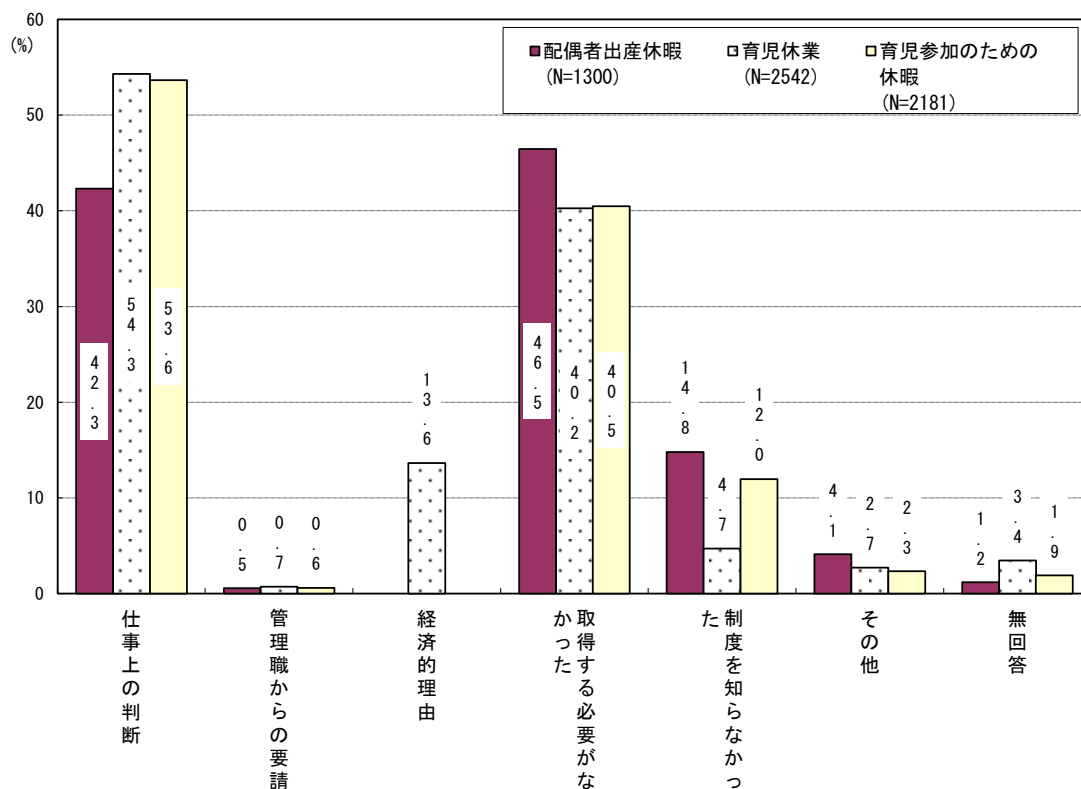
(2) 制度を利用しなかった理由

— 育児休業、育児参加のための休暇ともに半数強が「仕事上の判断」 —

第3-6図は、配偶者の出産や育児に関する制度を利用しなかった男性を対象に、制度を利用しなかった理由（複数選択）をたずねた結果を示している。

「取得する必要がなかった」が配偶者出産休暇で半数弱、育児休業と育児参加のための休暇で4割を占めるものの、「仕事上の判断」と回答した割合は配偶者出産休暇（42.3%）で4割強、育児休業（54.3%）と育児参加のための休暇（53.6%）では半数強に及んでいない。また、育児休業については「経済的理由」（13.6%）が1割強を占めている。なお、「制度を知らなかった」という回答に注目すると、育児休業では4.7%と少ないが、配偶者出産休暇は14.8%、育児参加のための休暇では12.0%と、いずれも1割強を占める点は見逃すことはできない。

第3-6図 制度を取得しなかった理由（配偶者の出産や育児に関する制度を利用しなかった方・複数選択）



以下では、3つの制度それぞれについて、属性別に取得しなかった理由をみていくことにする。

①配偶者出産休暇を取得しなかった理由

年代別にみると、29歳以下では「取得する必要がなかった」、「制度を知らなかった」が30～40代に比べて多いのに対し、30代では「仕事上の判断」が半数近くを占め、他の年齢層に比べて多くなっている（第3-7表）。

校種別にみると、高校で「制度を知らなかった」が22.4%と他の校種を上回っている。

第3-7表 配偶者出産休暇を取得しなかった理由  
(配偶者出産休暇を取得しなかった方・複数選択)

	仕事上の判断	管理職からの要請	かつ得たする必要がなかった	取得する必要がある	制度を知らなかった	その他	無回答	件数
男性計	42.3	0.5	46.5	14.8	4.1	1.2	1300	
年代別								
29歳以下	40.7	...	51.9	24.7	...	...	81	
30～39歳	47.5	0.9	41.4	17.0	3.2	1.1	560	
40～49歳	44.2	0.2	43.7	13.2	4.5	1.2	403	
50～59歳	26.5	...	60.3	8.5	6.4	1.7	234	
60歳以上	52.6	5.3	57.9	21.1	10.5	...	19	
校種別								
小学校	43.6	0.5	46.0	13.3	4.2	1.2	815	
中学校	40.1	0.5	48.2	16.5	2.6	1.3	382	
高校	38.8	1.2	44.7	22.4	9.4	...	85	
特別支援学校	53.3	...	40.0	13.3	...	...	15	
採用別								
正規教職員	42.3	0.5	46.6	14.7	4.0	1.2	1276	
臨時・非常勤教職員	33.3	...	47.6	23.8	9.5	...	21	

※下線数字は「男性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「男性計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

②育児休業を取得しなかった理由

年代別にみると、40代以下の層では、「仕事上の判断」が過半数を占め、なかでも30代で60.6%と最も多くなっている。また、「経済的理由」は年齢が若い層ほど比率が高く、29歳以下では18.9%と2割近くを占める（第3-8表）。

校種別にみると、中学校で「経済的理由」が少ない。また、高校では配偶者出産休暇同様、「制度を知らなかった」がやや多くなっている。

第3-8表 育児休業を取得しなかった理由  
(育児休業を取得しなかった方・複数選択)

	仕事上の判断	管理職からの要請	経済的理由	かつ得たする必要がなかった	取得する必要がある	制度を知らなかった	その他	無回答	件数
男性計	54.3	0.7	13.6	40.2	4.7	2.7	3.4	2542	
年代別									
29歳以下	53.3	0.6	18.9	38.3	6.1	1.7	4.4	180	
30～39歳	60.6	1.2	16.2	35.0	4.3	1.9	3.5	1187	
40～49歳	53.5	0.4	11.3	41.2	4.8	2.9	2.9	791	
50～59歳	36.5	...	8.4	55.4	4.5	5.0	3.6	359	
60歳以上	42.9	...	4.8	52.4	14.3	9.5	9.5	21	
校種別									
小学校	55.2	0.8	15.2	39.5	3.1	2.7	3.5	1498	
中学校	53.2	0.6	8.8	43.2	5.6	2.6	3.5	780	
高校	51.8	0.5	16.5	35.8	11.9	3.2	2.8	218	
特別支援学校	48.8	...	29.3	39.0	7.3	2.4	2.4	41	
採用別									
正規教職員	54.4	0.7	13.7	40.3	4.7	2.6	3.4	2509	
臨時・非常勤教職員	40.0	3.3	6.7	40.0	3.3	6.7	3.3	30	

※下線数字は「男性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「男性計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「男性計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

③育児参加のための休暇を取得しなかった理由

年代別では、育児休業同様、40代以下の層で「仕事上の判断」が過半数を占め、30代で59.5%と最も比率が高くなっている（第3-9表）。

校種別では、小学校で「仕事上の判断」が56.0%と最も多い。また、高校では「制度を知らなかった」が27.2%と3割近くを占め、小・中学校を大幅に上回っている。

第3-9表 育児参加のための休暇を取得しなかった理由  
(育児参加のための休暇を取得しなかった方・複数選択)

	仕事上の判断	管理職からの要請	か取得する必要がある	制度を知らなかった	その他	無回答	件数
男性計	53.6	0.6	40.5	12.0	2.3	1.9	2181
年代別							
29歳以下	54.1	0.6	37.6	15.9	...	3.8	157
30~39歳	<b>59.5</b>	0.7	<u>35.2</u>	12.8	1.6	1.8	962
40~49歳	53.1	0.4	42.1	10.6	2.3	1.6	687
50~59歳	<u>39.1</u>	0.6	<b>52.3</b>	10.3	5.1	1.4	350
60歳以上	42.9	...	52.4	19.0	9.5	9.5	21
校種別							
小学校	56.0	0.6	40.3	9.5	2.3	1.6	1280
中学校	50.8	0.4	42.5	12.2	2.0	2.6	687
高校	<u>48.6</u>	1.2	<u>35.3</u>	<b>27.2</b>	2.3	1.2	173
特別支援学校	<u>47.4</u>	...	<u>34.2</u>	<b>21.1</b>	5.3	2.6	38
採用別							
正規教職員	53.8	0.6	40.4	12.1	2.3	1.9	2154
臨時・非常勤教職員	40.0	...	52.0	4.0	4.0	4.0	25

※下線数字は「男性計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「男性計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「男性計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

### (3) 男性の育児参画推進にむけた改善点（自由記入）

男女組合員を対象に男性の育児参画推進に向けた改善点について、自由記入でたずねたところ、1,826名からの回答があった。

男性の育児参画が進まない背景として、日常的な超過勤務、過重労働が多く指摘されており、育児支援制度の充実よりも、現在の業務（量）の見直しを求める意見が多くみられた。

また、男性の育児参画の重要性についての研修や啓発、男女の意識改革の必要性に関する記述も多くみられた。

以下、回答の内容を抜粋して、掲載する。

業務（量） の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 権利の拡充だけでは、現場の教職員に過重労働を強いる。恒常的に余裕のある人的配置が必要。</li> <li>・ 休暇よりも日々の超過勤務を徹底して減らす。</li> <li>・ 超過勤務が必要のない労働環境の実現。</li> <li>・ 校務分掌を平等に分担し、一部の教員に負担が偏らないようにする。</li> <li>・ 持ち時間の低減、定数の増加、部活指導員の導入など環境整備を優先する。</li> <li>・ 部活をはじめとした校務分掌を配慮し、時間を作れるようにする。</li> <li>・ 週に一度定時退勤日を設ける。夏季休業中に完全閉庁日を設ける。</li> </ul>
育児との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 代替教員の十分な確保、育児休業手当による十分な賃金保障。</li> <li>・ 離職期間中からの復帰に対する細かな配慮。</li> </ul>
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校内研修などを通じて、教職員にはどのような権利があるのかを職員全体が再認識するような機会を設ける。</li> <li>・ 管理職研修の徹底。</li> </ul>
啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇を取得した男性の体験談や配偶者の意見などを紹介する機会を増やす。</li> </ul>
意識の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児は女性がやるものという意識を、男女ともに変えていく必要がある。</li> <li>・ 男性自身の意識改革。</li> </ul>
社会全体での取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会全体で男性が育児や家事に参画できるような制度作り。</li> </ul>

#### 4. 育児短時間勤務制度

以下では、育児短時間勤務制度の行使の状況と、制度を行使した組合員による制度の改善点と制度行使をしてよかった点についてみることにする。

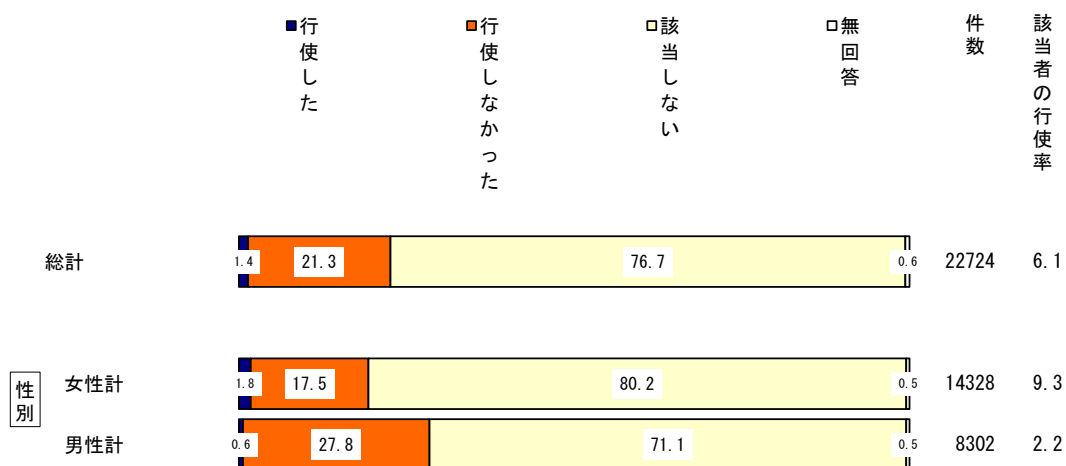
##### (1) 育児短時間勤務制度の行使

—制度行使率は女性 9.3%、男性 2.2%—

2015 年度以降の育児短時間勤務制度の行使状況をみると、男女ともに「該当しない」(女性:80.2%、男性 71.1%) が多数を占める。「行使した」割合は女性 1.8%、男性 0.6%とわずかにとどまり、「行使しなかった」を大きく下回る (第 3-7 図)。

また、「該当しない」を除いた制度行使率は、女性 9.3%、男性 2.2%と女性が男性を 7 ポイント上回っている。

第 3-7 図 15 年度以降の育児短時間勤務制度の行使状況





以下では、「該当しない」を除いた育児短時間勤務制度の行使状況をみていくことにする。

年代別にみると、女性は「行使した」が30代と40代で1割を占め、他の年齢層に比べて多い。男性については、いずれの年齢層も1～3%にとどまっている（第3-10表）。

校種別にみると、女性はいずれも「行使した」が1割前後で、中学校と高校でそれぞれ13.4%、11.5%と1割強を占める。男性については、高校で制度行使率が4.0%と、小・中学校をわずかに上回っている。

第3-10表 2015年度以降、育児短時間勤務制度の行使状況（「該当しない」及び無回答を除く）

		行 使 し た	行 使 し な か っ た	件 数
総計		6.1	93.9	5143
女性計		9.3	90.7	2768
年代別	29歳以下	3.5	96.5	171
	30～39歳	10.0	90.0	1092
	40～49歳	11.0	89.0	1156
	50～59歳	4.7	95.3	337
	60歳以上	…	100.0	12
校種別	小学校	8.4	91.6	1986
	中学校	13.4	86.6	486
	高校	11.5	88.5	157
	特別支援学校	8.4	91.6	95
採用別	正規教職員	9.3	90.7	2732
	臨時・非常勤教職員	15.2	84.8	33
男性計		2.2	97.8	2360
年代別	29歳以下	2.0	98.0	148
	30～39歳	2.3	97.7	1056
	40～49歳	2.8	97.2	793
	50～59歳	1.2	98.8	341
	60歳以上	…	100.0	19
校種別	小学校	2.4	97.6	1369
	中学校	1.5	98.5	717
	高校	4.0	96.0	224
	特別支援学校	…	100.0	47
採用別	正規教職員	2.2	97.8	2327
	臨時・非常勤教職員	6.9	93.1	29

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

## (2) 育児短時間勤務制度の改善点（自由記入）

育児短時間勤務制度を行使したと回答した組合員を対象に育児短時間勤務制度の改善点をたずねたところ、161名からの回答があった。

回答からは、実際に制度を行使しても、業務量が減らず、時間的余裕がないなど制度がうまく運用されていない実態が浮かび上がる。加えて、現行の4つの勤務形態について、より柔軟な働き方を選択できる制度を希望する意見もみられた。また、短時間勤務制度を行使するためには、代替者の確保が重要であり、制度を行使したくても代替者がみつからず、育児との両立が困難な組合員の存在も示唆される。

以下、抜粋して回答の内容を掲載する。

<p>制度の運用に関する課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度を行使した分だけ減給するやり方は、事務が煩雑になり全体の業務量が増えてしまう。</li> <li>・ 代替者にも育児短時間勤務者にも、勤務時間にぎりぎりの授業コマ数が与えられるため、空き時間がなく、情報交換の時間が全くとれない。</li> <li>・ 短時間勤務ということで、お昼の休憩時間が確保されていない。休憩時間は必要。</li> <li>・ 短時間勤務の制度を行使している教職員が何時までの勤務なのかを、職場の教職員に周知して欲しい。</li> <li>・ 制度行使中は、会議や出張に参加できないため、学年や学校の状況がわからず、研修の場も失われるため、現場への復帰が遅れる。</li> <li>・ 交替勤務で取得すると、周囲に迷惑をかけてしまうので、妊娠・育児をしている職員は日勤帯での勤務ができるような制度があるといい。</li> <li>・ 管理職や市によって対応が異なるのはおかしい。</li> </ul>
<p>勤務形態について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4つのパターンでは選択肢が狭すぎる。</li> <li>・ 今は最大で1日に4時間55分だが、5時間55分などもう少し長い時間を選べると嬉しい。</li> <li>・ 制度利用者の希望に沿った勤務時間が設定できるとよい。</li> <li>・ 短時間勤務者は担任をはずすべき。専科などで時間の工夫と支援ができればよいと思う。</li> </ul>
<p>代替者の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時短勤務でも働きやすいように授業や代替者の確保をお願いしたい。</li> <li>・ 1日1～2時間の時短だと、代替が見つからない。都市部ではないので、代替者がいない。</li> <li>・ 一人職種の場合、代替者が経験者でないと、時短勤務がなり立たない。</li> <li>・ 代替者の給料、条件をよくして欲しい。代替者がみつからないと権利を行使できない。</li> </ul>
<p>制度充実に対するニーズ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行使期間は子が小学校に入るまでだが、小学生になっても下校時間が早く、育児短時間を利用したいが利用できない。</li> </ul>

### (3) 育児短時間勤務制度を行使してよかった点（自由記入）

育児短時間勤務制度を行使したと回答した組合員を対象に育児短時間勤務制度を行使してよかった点をたずねたところ、190名からの回答があった。

出産後、制度を行使することによって、育児と両立しながら仕事を続けられる環境が得られたといった回答が多く見られた。具体的には、保育所の送り迎えなど子どもとの時間を確保できたことや、仕事と育児を両立するうえで、時間的にも精神的にも余裕を持つことができたといった内容が多い。

また、職場への復帰という面でも有用であったという回答も複数みられた。さらに、制度を行使することによる意識の変化や、職場での制度の周知など、育児との両立以外の効果についても回答が寄せられている。

以下、抜粋して回答の内容を掲載する。

育児との両立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事を辞めずに済んだ。</li> <li>・ 子どもとの時間と授業準備の時間が確保できた。</li> <li>・ 子どもの面倒をみることができ、家族への負担も少なく済んだ。</li> <li>・ 自分の子どもと向き合う時間が取れた。</li> <li>・ 予防接種や病院、習い事などに連れていく際など、年休などを取る必要がなく、とても便利だった。</li> <li>・ 保育園の送り迎えができた。</li> <li>・ 睡眠時間を確保して子どもの生活リズムに合わせた生活をすることができた。</li> </ul>
時間的・精神的余裕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間的、精神的な余裕が生まれた。</li> <li>・ 子ども体調が悪くても、代わりの方がいるので、安心できる。</li> <li>・ 担任から外してもらえているので、持ち帰り仕事が少なく、その分気持ちにゆとりをもって育児にかかわれた。</li> </ul>
職場復帰	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 授業の担当を減らしてもらったので、職場復帰がスムーズだった。</li> <li>・ 少しずつ現場の空気や仕事を思い出しながら働くことができてよかった。</li> </ul>
意識の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 物理的に職場に滞在する時間が短くなったことで、ワークライフバランスについて考えるきっかけになり、時間をより有効に使うような思考にシフトした働き方ができるようになった。</li> </ul>
制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児短時間勤務制度があることを、周りの人にも知らせることができた。</li> </ul>

## 5. 介護休暇制度

以下では、介護休暇制度の行使の状況と、制度を行使した組合員による制度の改善点と制度行使をしてよかった点についてみることにする。

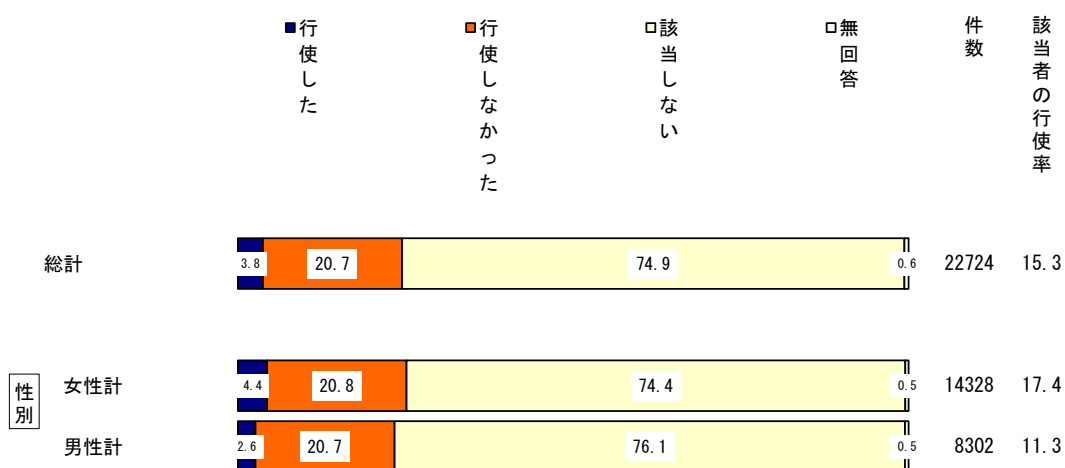
### (1) 介護休暇制度の行使

—制度行使率は女性 17.4%、男性 11.3%、育児短時間勤務制度を上回る—

2015 年度以降の介護休暇制度の行使状況をみると、「該当しない」が女性 74.4%、男性 76.1%と多数を占める。「行使した」は女性 4.4%、男性 2.6%となっており、男女ともに「行使しなかった」を大きく下回っている（第 3-8 図）。

また、「該当しない」を除いた制度行使率は、女性 17.4%、男性 11.3%を占め、男女ともに前掲の育児短時間勤務制度に比べて比率が高い。

第 3-8 図 2015 年度以降の介護休暇の行使状況



以下では、「該当しない」を除いた介護休暇制度の行使状況をみていくことにする。

年代別にみると、いずれの年齢層においても、「行使した」割合は女性が男性を上回るが、男女ともに「行使した」割合は年齢が高い層ほど多くなっている。女性は40～50代で2割前後、60歳以上では3割を占める。男性についても、50代以上の層で2割前後を占め、40代以下の層を大きく上回っている（第3-11表）。

校種別にみても、同校種では女性が男性を上回るが、男女ともに高校と特別支援学校で「行使した」が多くなっている。

第3-11表 2015年度以降、介護休暇の行使状況（「該当しない」及び無回答を除く）

		行使した	行使しなかった	件数
総計		15.3	84.7	5568
女性計		17.4	82.6	3606
年代別	29歳以下	<u>2.8</u> <b>97.2</b>		212
	30～39歳	<u>5.8</u> <b>94.2</b>		449
	40～49歳	16.0	84.0	982
	50～59歳	<b>22.0</b> <u>78.0</u>		1881
	60歳以上	<b>30.5</b> <u>69.5</u>		82
校種別	小学校	16.7	83.3	2564
	中学校	16.2	83.8	697
	高校	<b>24.1</b> <u>75.9</u>		174
	特別支援学校	<b>31.3</b> <u>68.8</u>		144
採用別	正規教職員	17.3	82.7	3506
	臨時・非常勤教職員	<b>22.9</b> <u>77.1</u>		96
男性計		11.3	88.7	1940
年代別	29歳以下	<u>4.5</u> <b>95.5</b>		89
	30～39歳	<u>6.3</u> <b>93.7</b>		494
	40～49歳	<u>8.7</u> <b>91.3</b>		540
	50～59歳	16.5	83.5	750
	60歳以上	<b>21.9</b> <u>78.1</u>		64
校種別	小学校	10.5	89.5	1031
	中学校	<u>10.3</u> <b>89.7</b>		630
	高校	15.2	84.8	231
	特別支援学校	<b>26.7</b> <u>73.3</u>		45
採用別	正規教職員	11.4	88.6	1899
	臨時・非常勤教職員	<u>8.1</u> <b>91.9</b>		37

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## (2) 介護休暇制度の改善点（自由記入）

介護休暇制度を行使したと回答した組合員を対象に介護休暇制度の改善点をたずねたところ、285名からの回答があった。

制度を行使した組合員のなかでも、制度を行使したことによる周囲への負担を懸念している回答が少なくない。また、休暇の期間や対象範囲の拡大など制度内容の充実や手続きの簡素化を求める意見も多くみられた。

他方で、介護休暇制度が職場のなかで周知されていない実態も垣間見られ、管理職を含めた研修等の必要性も指摘されている。

以下、抜粋して回答の内容を掲載する。

人員の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担任をしていると休みたくても休めない。担任をしない選択ができない場合でも、気兼ねなく休暇が取得できるといい。</li> <li>・ 介護休暇と取ろうとする年代は、校内でも主任クラスでなかなか休暇が取りにくく、代替者も見つけにくい。</li> <li>・ 養護教員は代わりがないので、職場に迷惑がかかるので取りにくい。</li> <li>・ 周りの職員に負担がかかるので、職員の人数を増やして欲しい。</li> </ul>
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児短時間勤務制度のような制度があるとよい。</li> <li>・ 短期介護休暇の日数がもう少し増えると助かる。介護が必要な家族が増えたときに、今の日数では対応しきれない。</li> <li>・ 認知症の場合、施設利用希望者が多く、入所の目途がなかなかたたないため、期間の延長が必要だと思う。</li> <li>・ 時間単位で取得できる休暇の日数を増やして欲しい。</li> <li>・ 役所その他の手続きや介護認定調査なども時間休の対象にして欲しい。</li> <li>・ 介護対象も老親だけではないので、様々な状況を受け入れて保障をして欲しい。</li> <li>・ 子どもの看護休暇の対象年齢が下がってしまい、困っている。</li> <li>・ 臨時採用のため、時間休しかとれず、大変つらかった。</li> <li>・ 治療費や介護費用などの支払いがたくさんあるのに、休暇中の給与補償が3ヵ月しかなく大変だった。支給までに日数がかかるため、貯金を解約せざるを得なかった。</li> <li>・ 対象者が死亡した後、忌引き7日で復帰しなければならず、心身ともに疲れ果てた状態で、家庭での仕事と職場での仕事を両立しなければならなかった。復帰までに体調を整える期間があるといいと思う。</li> </ul>
手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期の介護休暇は手続きが複雑で、取る方も取られる方も躊躇ってしまう。内容や介護の必要性の証明など、もっと簡素な制度にした方がよい。</li> <li>・ 介護が必要な家族の病名を詳細に記入することに抵抗を感じる。</li> </ul>
制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職が制度の内容を十分把握していない。</li> <li>・ 介護休暇、短期介護休暇、看護休暇等の制度をどのようなときに使うか、一般職員にも研修をして行使できるようにしてほしい。</li> </ul>

### (3) 介護休暇制度を行使してよかった点（自由記入）

介護休暇制度を行使したと回答した組合員を対象に介護休暇制度を行使してよかった点をたずねたところ、411名からの回答があった。

回答内容をみると、要介護家族の介護をするうえで必要な環境整備のための時間に介護休暇制度を活用したという回答が多くみられた。また、制度を行使することで、時間的な両立だけでなく、精神的な安心感を得られたという意見もある。

他方、高齢の親の介護だけでなく、子どものために制度を行使した組合員からの意見も複数よせられている。

さらに、制度を行使することで、職場での介護休暇制度に対する理解を広めるという効果も報告されている。

以下、抜粋して回答の内容を掲載する。

介護環境の整備	<ul style="list-style-type: none"><li>十分な時間を介護にあてることができた。職場に遠慮せずに仕事から離れられた。</li><li>ケアマネージャーや主治医と話をすることができた。</li><li>施設の見学などができ、サポート体制を知ることができた。</li><li>病院への付き添いができてよかった。</li><li>遠隔地にいる親の介護に行くことができた。</li><li>介護者である親が病気の治療に専念できた。</li><li>短期介護休暇制度があると、年休の日数を気にせず、安心して休暇が取得できる。</li></ul>
精神的な安心	<ul style="list-style-type: none"><li>母の介護と通勤したばかりの職場でのストレスのある環境の板挟みになっていたので、介護に専念し、追い詰められていた精神状態から抜け出すことができた。</li><li>父親に対して必要なことができ、父親はもちろん取得をした自分自身も安心できた。仕事を頑張ろうという前向きな気持ちになれた。</li></ul>
子どもへの対応	<ul style="list-style-type: none"><li>子どもの入院付き添いのために介護休暇を取得したが、子どもに寂しい思いをさせることなく、医師との連絡調整もスムーズにできてありがたかった。</li><li>軽度発達障害の子どもに対して、小学校1年生の学校生活スタートの年を早く帰宅して丁寧にかかわり、心身ともに整えることができた。</li></ul>
職場の理解	<ul style="list-style-type: none"><li>年休よりも、事情があって休んでいることへの理解が得られやすく、補欠授業の依頼もしやすかった。</li><li>短期介護休暇で取得日数は少なかったが、周りの人の理解が深まり、色々と配慮してもらえた。</li></ul>

## 6. 育児・介護休暇等の取得に対するハラスメント

以下では、2017年1月より義務化された職場での育児・介護休暇等取得にかかわるハラスメント防止措置（男女雇用機会均等法及び育児介護休業法）に関連して、育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントの実態をみることにする。

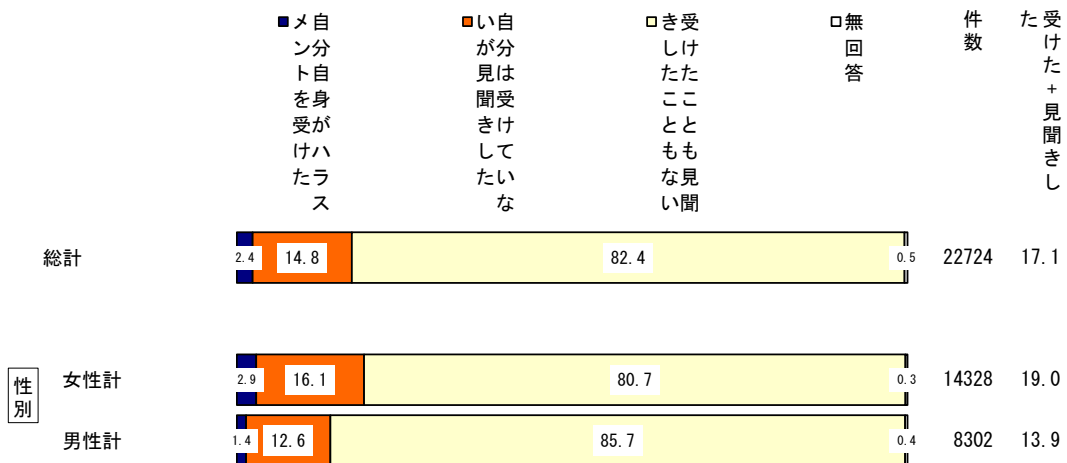
### （1）育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントの有無

—「自分自身が受けた」は2.4%、「見聞きした」を合わせると2割近く—

育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントの有無をみると、総計では「受けたことも見聞きしたこともない」が82.4%と多数を占めるが、「自分自身がハラスメントを受けた」は2.4%、これに「自分自身はハラスメントを受けたことはないが、見聞きしたことはある」（14.8%）を合わせると2割近くを占める（第3-9図）。

「自分自身がハラスメントを受けた」は女性2.9%、男性1.4%といずれもわずかにとどまる。＜受けた＋見聞きした＞割合は、女性で19.0%と男性（13.9%）を5ポイント上回っている。

第3-9図 育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントの有無





年代別にみると、女性は「自分自身がハラスメントを受けた」は30代で4.2%、40代で3.8%とわずかながら他の年齢層を上回っている。また、＜受けた＋見聞きした＞割合は30代で22.2%、60歳以上でも24.1%と他の年齢層に比べて多い。男性について「自分自身がハラスメントを受けた」は60歳以上で4.4%となっているが、50代以下では1%台といずれの年齢層においても女性の同比率を下回っている。また、＜受けた＋見聞きした＞割合も同年齢の女性に比べると少ない（第3-12表）。

校種別にみると、女性は高校で「自分自身がハラスメントを受けた」が8.0%、＜受けた＋見聞きした＞割合が28.9%と3割近くを占め、他の校種を10ポイント近く上回っている。男性については、＜受けた＋見聞きした＞は特別支援学校で22.1%と最も多い。

第3-12表 育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントの有無

	自分自身が受けたハラスメント	自分自身が見聞きしたハラスメント	自分自身は受けていない	見聞きしたこともない	無回答	件数	受けた＋見聞きした
総計	2.4	14.8	82.4	0.5	22724	17.1	
女性計	2.9	16.1	80.7	0.3	14328	19.0	
年代別							
29歳以下	1.4	12.8	85.4	0.4	2756	14.2	
30～39歳	4.2	18.0	77.6	0.2	3064	22.2	
40～49歳	3.8	15.6	80.3	0.3	3830	19.4	
50～59歳	2.3	16.9	80.5	0.3	4467	19.2	
60歳以上	2.5	21.7	74.9	1.0	203	24.1	
校種別							
小学校	2.4	15.6	81.7	0.3	10324	18.0	
中学校	3.5	16.5	79.7	0.3	2788	19.9	
高校	8.0	20.9	70.4	0.6	622	28.9	
特別支援学校	4.2	15.5	79.8	0.5	425	19.8	
採用別							
正規教職員	3.0	16.0	80.7	0.3	13750	19.0	
臨時・非常勤教職員	2.2	17.0	80.0	0.9	554	19.1	
男性計	1.4	12.6	85.7	0.4	8302	13.9	
年代別							
29歳以下	1.0	12.0	86.5	0.5	1839	13.1	
30～39歳	1.8	13.5	84.4	0.3	2437	15.3	
40～49歳	1.1	12.5	86.2	0.2	1918	13.6	
50～59歳	1.3	12.1	86.4	0.3	1964	13.3	
60歳以上	4.4	10.9	83.2	1.5	137	15.3	
校種別							
小学校	1.3	13.5	84.8	0.4	4848	14.8	
中学校	1.5	10.4	87.9	0.3	2548	11.8	
高校	2.1	11.9	85.5	0.5	751	14.0	
特別支援学校	0.7	21.4	77.1	0.7	140	22.1	
採用別							
正規教職員	1.4	12.5	85.8	0.3	7943	13.9	
臨時・非常勤教職員	2.0	13.8	83.6	0.6	348	15.8	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

## (2) ハラスメントの事例（自由記入）

育児・介護休暇等の取得に対するハラスメントについて、「自分自身がハラスメントを受けた」、「自分は受けていないが見聞きした」と回答した組合員を対象に、ハラスメントの具体的事例を自由記入の形で回答してもらった。939名からの回答があった。

以下、抜粋して、回答の内容を掲載する。

「妊娠」に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「担任になるなら、子どもは作るな」と言われた。</li> <li>・ 女性の妊娠に対して「計画性がない」かのような発言があった。</li> </ul>
妊娠期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妊娠悪阻で休んだら、職員室で公開叱責され、恐怖を感じた。</li> <li>・ つわりがひどくて休んだら、「昔はそのくらいのことで休まなかった」と女性教員に言われた。</li> <li>・ 妊娠体型について、校長に「相撲取りみたいだ」と言われた。</li> <li>・ 妊娠中の職員が二次会のカラオケを体調不良を理由に断ろうとしたところ、管理職が無理やり連れて行った。</li> <li>・ 妊婦検診を産科医師から指定されていたが、校長にダメだと言われた。</li> <li>・ これから産休、育休を取得する予定だが、管理職から事あるごとに「どうせもうすぐいなくなるんだから」と言われる。</li> </ul>
産休・育休中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業取得中に転勤させられた。</li> </ul>
介護休暇の取得に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年度、親の介護を理由に高齢者部分休業を希望したが承認されなかった。今年度も承認されなかったら仕事をやめようと思いつめている。</li> <li>・ 介護休暇を取得しようとしたが、管理職の理解が得られず、手続きが間に合わないなどと言われ、取得できなかった。</li> </ul>
職場復帰後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市外へ異動希望を書くように言われ、異動希望を書かなかった場合には、大規模校で代替者なしで勤務することを覚悟するように言われた。</li> <li>・ 「学校に育児短時間勤務はふさわしくない」、「育児短時間勤務を取得しても担任はしてもらおう」と言われた。</li> <li>・ 育児休業明けに「こんなことも知らないのか」「復職されて迷惑」などと言われ続けた。</li> <li>・ 育児休業から復帰後、子どもの発熱で休んだところ、「講師の方が使えるから、もっと長く休んでいけばよかったのに」と言われた。</li> </ul>
男性の制度行使に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性が育児休業を取得しようとして申請した際、妻の上司（校長）から「育児休業は女性が取得すべき」と言われたと、聞いた。</li> <li>・ 子どもの看護休暇を申請した際、管理職は理解があったが、同僚から「またお前が休むのか、お前が休むより母親が休んだ方が喜ぶのでは？」と言われた。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫婦や家族と一緒に住めない場所へ異動を命じられ、妻が仕事を辞めざるを得ないケースがある。</li> </ul>