

## 女性部交渉議事録

1. 日 時：令和元年12月10日（火） 17：30～18：05
2. 場 所：教育委員会室
3. 出席者：
  - （市）学校環境整備課長、学校教育課中学人権教育課長、教職員課長、教職員課労務制度係長、他1名
  - （組合）副執行委員長、他3名
4. 議 題：2019年要求書に関する対市交渉(女性部)
5. 発言内容：
  - （組）全員そろいましたので始めさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。
  - （市）よろしくお願いします。
  - （組）お願いします。
  - （市）学校環境整備課長の〇〇と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
  - （組）よろしくお願いします。
  - （組）本日は、お忙しい中、お時間いただきましてありがとうございます。私は神戸教組で副執行委員長をしております〇〇と申します。それから、女性部の二役のほう、今日出席させていただいています。限られた時間ですので、早速発言のほうに移らせていただきます。よろしくお願いします。
  - （組）失礼します。副部長の〇〇です。要求7番について発言をします。座って失礼します。回答には、一部の学校で単独の部屋ではなく、別の部屋の中に間仕切りをして使用している場合があります、改善の必要性については認識しているとありますが、決して一部とはいえない数の学校が不都合を感じています。同じドアから入って、ロッカーで仕切られたカーテン1枚奥の場所で水着を着替えることは苦痛です。実は私の勤めている学校がそうです。教育活動に必要な水泳の時間のたびに、やはり苦痛を感じてしまっています。水泳後のシャワー室などもなく、また水泳以外でも更衣室にエアコンがなく汗だく、または、冷え切った中で更衣をしている学校がまだまだあります。更衣室だけではなく、妊娠中や更年期、少し体調が悪く横になりたいときにも、体を休める場所がありません。エアコンの完備された男女別更衣室及び休憩室、シャワー室の設置を求めます。本校も、やはり、なかよし学級のところだけにシャワーがあり、教員が使えるシャワー室はありません。そして、私も担任をしているときに体調を崩して、体が冷えてしまったということがあって、その後のやっぱり授業に差し支えが出たということがありました。また、児童生徒用のトイレの洋式化と同様、教職員用のトイレも洋式化を求めます。産休前の妊娠中や、足のけがなどでも、洋式トイレの数が少ない職場がほとんどです。健康面から考えて、シャワー式トイレの設置も進めていただくようお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

(組) ほんとにたくさんの分会から、このような同様の要望を上げてもらっています。私たちも改善を求めています。

私からは以上です。

(市) 更衣室、休憩室の点は、認識はしております、確かに、一部とはいえ、たくさんの学校がというところがあります。新築とか増改築となると、これはさすがに協議の中で何とか確保していく方向でできるのですが、どうしても古い学校の場合、場所がないので。もちろん、今の状態でいいとは思ってないのですが、ただ、とはいっても、なかなか場所がなかったりというところがあって。ただ、確かに御不便をおかけしているというところは認識しています。

学校によっては、空き教室がふえて、それを転用できるような学校も出てくる可能性もありますけど、なかなか、特に町の中の学校を中心に、将来の人口も見据えると、空き教室を置いとかないといけないとかありまして、なかなか、御要望に応えられないのが実情かとは思っています。

ただ、認識はしております。特に、改築とかに合わせては、整備はしていきたいと思っています。できることから、どこの学校か忘れましたが、間仕切りだけは何とかさせていただいたとか。それだけでは不自由分なのですが、できる範囲では、またそういった形でさせていただきたいと思っておりますので、また引き続き、御不便があれば言っていただければと思います。

(組) ありがとうございます。実は、きょうは女性部なのですがすけれども、やっぱり男性の組合員の方からも、本当に間仕切りがない、ロッカーだけでという場合には、自分たちもやっぱりあらぬ疑いをかけられるのではないかとか、そういう不安の声も聞いたっています。

実際、私たちは、ほんとに嫌だな、ちょっと気になるなというのが女性側からの意見ですけれども、やはり、全ての人が働きやすい職場という意味で、更衣室、またほかの施設等も、整備を今後も求めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

(市) はい、わかりました。

じゃあ、これで失礼します。

(組) ありがとうございます。

(市) 学校教育課で中学人権教育を担当しております〇〇といたします。よろしく申し上げます。

(組) よろしく申し上げます。

(組) すみません、今日は女性部のために時間とっていただきましてありがとうございます。私は、神戸教組で副執行委員長をしております〇〇と申します。あと、女性部の二役のほう、今日出席させていただいております。

(市) お願いします。

(組) お願いします。

(組) では、早速、発言に入らせていただきます。

(組) 私は、女性部長の〇〇小分会の〇〇と申します。よろしくお願いします。

(市) お願いします。

(組) 要求番号の9番について発言させていただきます。

セクシュアルマイノリティーへの理解については、幼稚園のとき、早期の取り組みからさせていただいて感謝しています。実際、私が担当したことのある児童も、神戸市立の幼稚園を卒園して、すごく、個に応じた対応とか指導をしていただいたおかげで、小学校にもすごくスムーズに情報が引き継がれて、楽しく今も学校生活を送っているような状況があります。

しかしながら、自分の性については、小さい段階、幼少期の段階ではっきりと認知できないという場合が多くありますので、小学校に入ってから、あるいは、中学生になってから、そういう違和を感じ始める子供たちも多いようです。ですので、中学校になってから、それが原因で不登校になっているということも実際にあるようですので、中学校の教職員についても研修を行っていただきたいなと思います。

また、性に関して、保護者や本人の意向を学校側が受ける場合があるのですが、個別に柔軟な対応をするべきではあるのですが、その意向を受けてどうしていくかというときに、管理職の知識不足で、人権感覚が余り研ぎ澄まされてないと十分な配慮ができないというようなこともありますので、管理職の研修の中でも十分に触れていただきたいなというふうに思っております。お願いします。

(市) はい、わかりました。

(組) 続けて、私からも少し関連して発言させていただきます。

先ほどの子供の話は、性同一性障害と保護者も理解をして、こういう体制をとりながらきた子供たちなのですが、やはり先ほどもあったように、自分で自分の性に違和感を持っていても、ほんとにそれを人に言えないで小学校に上がってくる、中学校に行く子供たちたくさんいます。

私は、昨年度小学校4年生の担任をしていたのですが、保健の教材の中に、思春期の体と心の成長というような内容がありました。ほんとに、思春期になると、男子は男性らしい体つき、女子は女性らしい体つきになっていきますとか、明らかに、いわゆる思春期というと、異性に興味を持つようになりますという文言が、教科書の中にほんとにありますよね。私も、今までは何の疑いもなくそれを教えてきて、自分自身そうだったのですが、やはり自分たちが知識を持つようになったときに、この教科書に書いてある言葉で、性同一性障害である子たちや、また、性分化疾患で、自分の体が、男性も女性もわからない子供たち、また、同性愛者の子供たちにとっては、本当に自分を否定する、そういう言葉を自分たちは指導してきたのだなということに気がつきました。

ですので、やはり教科書が伝える内容で、そういう悩む子供たちがいないような、当事者の話を入れられるような教材化ですとか、もちろん、それ以外の補助的な物で、神戸市として、やっぱり指針なり何か研修なりを行っていただけたらなというのをすごく感じています。

学校としての対応も、先ほどありましたが、やっぱり管理職含め教職員の知識がないと、すごく無理な要望を言っているのではないかと、突き返してしまうようなことがあります。トイレや制服、宿泊行事の部屋のこととか、本当に十分な配慮がなかったという相談を受けたこともあります。ですので、その保護者は、今思えば、自分の子供がなきものにされた、すごく表現はきついのですけれども、やっぱりそう思ってしまう保護者がいるというのはとても残念ですし、子供自身も十分な教育を受けさせてやれなかったのではないかというような思いもあります。

ぜひ、文科省の通知も出ていることですし、神戸市としても何らかの対応を今後お願いできたらと思っています。

以上です。

(市) はい、ありがとうございます。

今年度4月にこういうサポートブックを3冊、各校に配らせていただきました、人権教育担当者会議の場で。イントラのほうにもアップしておりますので、常に見えていただける環境には今させていただいています。あわせて、つばめセミナーの実施研修もありますとか、あるいは初任者研修などでは、人権担当係長のほうが研修なども努めておりまして、それぞれ、1つずつは意識が上がっていくのかなと思うのですが、実際、窓口になる管理職の先生方、まだ、もしかしたら、意識がそこまで高まっていないかもわかりませんね。

実は今アンケートを、小学校以上ですね、小、中、高、特支と。これ、実は、宝塚大学の日高先生の、厚労省からの委託事業で。実際、今までLGBTのお子さん方に出会われたことがあるのかなとか、そういうふうな意識調査とか、今、全国的な規模でされている中に、神戸市も加わって、今、入力をそれぞれがしているところですね。そういうのも、集計も踏まえて、またこれからも研修等努めていきたいと思っています。

特に今度、1月になりましたら、中学校のほうの新入生説明会ってやつがあって。そのときに採寸がありますよね。そのときに、子供たちが、何か心ない言葉で。例えば、制服の業者さんから受けたとかいうことがないように、また1月の校長会でもしっかりと啓発のほう努めていきたいと思えますし。また、言っていただいたように、管理職の先生方への研修的なものも、私たちのほうもさせていただこうと思っています。

(組) ありがとうございます。

私たち組合としても、日高先生と一緒に学習会させていただくこともありまして、やはり、ほんとに私たちも知らなかったことを知るというのは大事だなと思いました。ちなみに、組合の皆様サポートブック知っていましたか。

実はこれぐらいの感じになるのですよね。

(市) ですよ。いや、特に今年4月ですからね。

(組) ね、ほんとに。

(市) これ、今年配られたから、わからない感じでもんね。

(組) そうですね。でも、やっぱり、学校3冊。でも、一人一冊配られたとしても、やっぱり開くというのがなかなか。

この忙しい中、皆さん後回しになったりするんですけれども。でも、やっぱり、小学校1年生、また中学校1年生という、入学のときが一番、保護者も緊張して来るときだと思いますので、今のような対応をぜひ、引き続きお願いできたらなと思っております。

(市) わかりました。

(組) はい、今後ともよろしくお願いします。

(市) また、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

失礼します。

(組) ありがとうございます。

(市) 失礼いたしました。改めまして、教職員課長の〇〇と申します。どうぞよろしくお願いいたします申し上げます。

(組) お願いします。

(市) 教職員課の労務制度係長の〇〇と申します。よろしくお願いいたします。

(組) お願いします。

(市) 教職員課の〇〇です。よろしくお願いいたします。

(組) では、もう自己紹介も見ていただいたと思うので、早速、発言に入らせていただきます。

(組) 副部長の〇〇小分会、〇〇と申します。よろしくお願いいたします。

要求3、4、5番について発言させていただきます。

引き続き検討してまいりたいと御回答いただいておりますが、私が子育てしている中で、実際にどういうことが起っているかというのを知っていただくために、私のほうで発言をしたいなと思います。

まず、子の看護休暇について、要件3つ、子供の年齢などについて改善を要求したいと思います。

休暇の取得に対して、まず、証明書の提出が必要となっておりますが、その証明書の有効な日数が、証明書の日付と、次の日の2日に限られていることに、とても不都合を感じています。

他都市では、病院を受診しない場合の看病も大いにあり得るということで、そもそも証明書の提出が義務づけられていないところも多いということを聞いています。例えば、保育園や学校から、発熱があるのでお迎えに来てくださいというふうに言われた場合に、お休みをとって職場を離れる。その日は様子を見ようかなと思って自宅で様子を見る。次の日に解熱しなかったので、初めて病院を受診するといった場合に、初日、職場を早めに離れた日は、時間休をとらないといけません。でも、それは実は看護をしているので、看護休暇をとることができればなとも思います。

こういう実態がある中で、証明書に関しては、提出の義務を免除していただく。または、証明書の日数、受診日だったり、薬剤証明書だったり、当日を含む前後の2日

とかいうふうに拡大していただけると、とても使いやすいかなと思います。さらに適用を3日に拡充していただければ、本当に助かります。

次に、子供の年齢についてです。我が子は現在6年生です。この夏、40度近い熱が1週間以上続き、いろいろな休暇を使わせていただきました。熱が出始めて、3日ほど、幻覚を見るなどの異常行動が続きました。この子が、来年度、もし同じような状況になった場合、看護休暇をとることはできません。とても心配です。安心して看病してあげられる休暇の制度がありません。

一般的にも、インフルエンザ等にかかったときに、異常行動というのは、中学生のあたり、14歳、15歳まで起きる可能性があるというふうに私のほうでも聞いていますし、よくニュースにもなっているかなと思います。看護休暇の子供の年齢を、中学卒業までに拡大していただけるように熱望しています。

そして、子育て中の組合員は、学校行事、懇談会などにも参加可能な、子育て支援休暇への拡充を強く望んでいます。例えばですが、上の子供が小学生、下の子供は幼稚園など、別の所属、別の学校等に所属している場合、参観、懇談などの行事が同じ日ではなく、それぞれ2回ずつあります。ほんとに具体的な話にはなるのですが、午後からの半休をとった場合、年間で、我が子の行事のために10日以上有休を消費するという可能性もなくはないと思います。本来の年休はそのように消費するものではないと思いますので、要件と日数の拡充を強く望みます。

次に、病気休暇についてです。15分単位の所要条件が通院のためにも取得できるようになりましたが、これに不妊治療の適用も加えることを要望します。不妊治療は先が見えず、不安な中で治療を受け続けることから、休暇を少しでもとりやすくする必要があると思うのです。半日単位でとれる状態ではすぐに消費してしまったりだとか、ほんとに朝1時間休暇をとるだけで病院に行けたりだとか、午後から早めに1時間帰るだけで、ゆっくり、余裕を持って不妊治療に通うということも可能だと思います。私たちの仕事、子供がいなければ何なりませんし、そこに重点を置いた改革ということもお願いしたいと思います。

また、更年期にかかわる休暇を、例えば、生理休暇等とあわせて、健康支援休暇などに整備するというのも要望したいと思います。

最後に、フレックスタイム制度についてです。私は、下の娘が今4年生です。仕事と両立するために、フレックスタイム制度を使わせていただいております。フレックスタイム制度の取得要件についても拡充されたことに関して、とても有意義なことだなと思っています。これに関しましても、先ほどの話しました理由のとおり、不妊治療に関してのフレックスタイム制度の取得を可能にするよう要望したいと思います。最後になりますが、現在、システム上の理由なのかどうかかわからないですけど、フレックスタイム制度と有給休暇、半休や時間休というのが、あわせて使えないという状態が起きていると思います。

例えば、私の場合、具体的に言うと、8時半出勤に毎日させていただいています。その15分で、自分の娘を、鍵を閉めさせることなく、私が鍵を閉めて、子供を見送っ

てから出勤するということができています。しかし、例えば、午後から子供の参観があるなどの場合、半休をとりたいといった場合は、8時15分の定時の出勤時間に出勤しないと、休暇とあわせてとれないというふうにシステムになっていて。そのために、その日は子供をほったらかしに、その日だけ、朝頑張って私が早く出勤して、鍵閉めて出なさいよって言って、昼からは行くからねというような感じであわせて使うことができないので、そういうことが起きてしまっています。

どんな日でも、毎日変わらず、娘の顔を笑顔で見送って、安心して出勤した後、安心して午後の活動というか、行事等にも参加させてあげたいなと思っていますので、フレックスタイム制度と休暇制度の組み合わせが可能になるよう要求したいと思います。

長くなりましたが、現状、私のほんとの実態を踏まえて聞いていただきました。ありがとうございます。よろしくをお願いします。

(組) では、要求8番について、私から発言します。

さまざまな場面で研修を設定してくださっていることにととても感謝しています。でも、まだ多くの女性がハラスメントを受けているという現状があります。例えば、独身であるとか、既婚であるが子供がいないとか、子供のお迎えがあるという、そういうところだけを捉えて、それがマイナスの要素、もしくはプラスの要素であるかのようには学校経営をしようとする管理職もいるように思います。もっと、一人一人の思いとか、能力を生かすような学校経営をお願いしたいなと思っています。そういうところからハラスメント行為というのも生まれてくるように感じています。

そして、10月に発覚した事案について、現場で働く多くの職員が、今回の一件をすごく自分のこととして捉えて、つらさとか不安を感じながら働いています。私自身も、今までの自分の職場での人間関係とか、言動とかということをすごく振り返ったりして、そういう大きなきっかけともなったのですが、多くの職員が、今、失われた信頼を取り戻そうと必死になって働いています。管理職だけが研修を受ければ変わっていくとは思いませんので、全職員が人権意識をもっと高めて、働きやすい職場づくりに関して学べる機会とか場を設定していただきたいなと思っています。

今のままだと、やりがいか、自分たちの自尊心とかいうのは失っていくばかりだなというふうに思っています。信頼回復をしたいというのは、私たちもすごく大きな思いですので、やるべきことの指針を明確にさせていただいて、共通理解して、臨んでいきたいなと思っています。

それから、続いて10番についてです。今年度人間ドックを受けられなかったという多くの声を聞きました。私自身もずっと受けていて、9回目だったのでですけど、初めて受けられませんでした。今まで受けていたものが、急に受けられなくなると、とても、不安に思いました。長期休みに、集中がすごい、病院のほうにも受けられなかったのかもしれないのですが、やっぱり、長期休みしか休めない現場の状況ということをちょっと御理解いただきたいなということです。

学期中に、担任が一日不在にするだけで、すごいリスクがありますし。担任じゃなく

ても、専科の教員でも、年間の限られたこの時間でこれを教えなければならないということで、一日あけるということが、すごく大きなことだということを理解していただきたいです。

希望者全員が受けられることはもちろんなのですが、仕事漬けでみんな働いていますので、希望しない方への受診の啓発ということもしていただきたいなと思っています。検査を、現場の中には、それよりも、仕事忙しいからといって働いている人もいると思うので、検査を犠牲にした結果、結局、働くこと自体が困難になってしまうというケースも私も身近で見たことがありますので、健康に働き続けられるように、そちらのほうもよろしくお願ひしたいなと思います。お願ひします。

(組) はい。では最後に、私は要求の1番、2番。女性の活躍推進や働き方改革とあわせて発言をさせていただきます。

神戸市でも、国の法律と同様に、さまざま計画や、女性活躍推進計画なるものを出されてきましたが、ほんとに、少しずつですが、社会の意識は変わってきたかなとも思っています。ただ、学校現場でいうと、女性の管理職は少ないですし、男性の育休、なかなか長期ではとってもらえませんし、現状としては、ほんとに大きく変わったとは私ではっきりとは言えません。ただ、やっぱり男女共同参画社会をつくろうというのを言っている教職員、私たちが、教育の中でそれをやっていくこと、手本を示すこと、どちらも大事だなというふうに思っています。教育をすることで教職員自身も偏った見方が変わるのではないかなとも思っています。

教育内容だけじゃなくて、やはり同時に、女性が管理職を目指すというその要因で、また、男性が当たり前に育休を長期でとるというのをあわせて、今の働き方改革を進めてもらっている中でも、なかなかそれを言い出しにくい、長時間労働の実態があります。

ぜひ、せっかくのプランが絵に描いた餅にならないように、今日のような場もそうですけれども、やっぱり現場がどんなことを削減してほしいと思っているのか、ぜひ聞いていただきたいなと思っています。トップダウンも時には必要ということは、よくわかっているんですが、やっぱり私たちの意見を入れてもらった、じゃあ、自分たちもしっかり頑張ろうというような責任感も持ってやれると思いますので、ぜひ、意見反映できる場を、また今後もお願ひしたいと思っています。

もちろん、ほんとに幾ら制度を整えても、業務削減を進めていただいても、やっぱりまだまだ人が足りてないというのもあります。さまざま外部スタッフ等も配置をいただいていますけれども、ぜひ、本当にゆとりがあって、神戸は働きやすいという、そういう職場を一緒につくることで、女性の管理職への参画もあります。男性も、もっとゆとりを持って働けると思っていますので、ぜひ、今後とも誠意ある対応をお願ひいたします。

以上です。

(市) 一通りお聞きしたことになりますね。

(組) はい。

(市) 1番、2番も全部含めて、もう私の言葉でお答えしてよろしいですか。

(組) ぜひお願いします。

(市) すみません。ちょっと回答書に書いてないようなこともしゃべりますけど。

(組) はい。

(市) ちょっと御要望なりお話をいただいた順番とは前後するかもしれませんが、1番からちょっと順番にお話しさせていただこうと思います。

まず、1番、男女共同参画の御指摘がございました。御存じのとおり、御指摘のとおり、ほんとに女性の管理職の割合というのが非常に低いのが神戸市の実情です。恥ずかしながら、指定都市の中でも、もう下から1、2、3。直近のデータ存じ上げないですけど、ほんとにワースト3には確実に入るぐらいの低さです。

逆に、一番割合の高い指定都市との比較でいうと、半分以下というような状況です。正直言って、何でこんな差が生じるのかなということ、うちの担当者とかに視察に行ってもらったことがあるんですけど、確たる原因はよくわかりません。それこそ、組織風土というところも余りいい印象もお持ちじゃないかもしれないですけど、やっぱり、長年の何かその習慣とか、風土とか、そういったものがやっぱり要因になっているとしか考えられないのかなというところなんです。

当然、やはり、女性の教員の方たくさんいらっしゃいますし、そういった教員の方々が働きやすい環境になるためには、やはり、女性の管理職の割合というのがもっと高くあるべきだと思いますし、それが自然な形だと思います。今すぐに何か知恵があるかという、非常に、私も正直困っているんですけども。いろんな方法で、女性管理職の割合の拡大というのを図っていきたくて思っております。

一応、今、教頭以上を15%にしようというささやかな目標があるんですけど、これすら達成ができてない状況ですけども。一足飛びになかなか難しい状況ではありますので、私ども教職員課の教員籍の担当課長の先生がおられますので、学校訪問の際にも、できるだけ管理職としての魅力とか、むしろ、やっぱり少し迷っていらっしゃるような先生方がおられたら、その背中を押すような言葉かけもさせていただいていますので、できるだけ数字が上がっていくように努めていきたくて思っております。

それから、2点目は特にあれかな。

(市) そうですね。セットで。

(市) 1、2セットでという感じですね。

それから、3点目から、いわゆる休暇制度のお話、御指摘がございました。この看護休暇のお話の中では、非常に具体的な御指摘がございました。証明書の提出の話であるとか、日数の拡充の話であるとか。具体例をお聞きすると、なるほどなというところが非常にございました。

学校現場の教員の先生方、もちろんなんですけれども、この問題というのは、我々、行政職員といえますか、市役所全体で非常に大事なお話です。そういう意味で言うと、再三こういう御要望をいただく中で、学校現場の特殊性をもって、教育だけはこうさ

せてもらいたいという話と、いや、これはもう学校の先生に限らず市役所全体でやらなきゃいけないでしょという問題とあると思うのですが、これは間違いなく後者だと思っています。

今、市役所全体で、市長がもうほんとに強いリーダーシップで、こういった休暇制度の拡充だとか、ましては子育てとか介護であるとか、そういった部分については、できるだけ諸制度拡充していこうというような方向にありますので、まずは、やっぱり、こういった御要望を強くいただいているということを行財政局にきちんと伝えていく必要があるのかなと思っています。

年齢要件のお話が出ている中で、どうしてもどっかで線を引かないといけないということなので、そのあたりは、財政負担とか、ほかの都市との均衡とかというところで、一足飛びに難しい部分はあるかと思いますが、きちんとそういった御要望についてはお伝えしたいと思っています。

それから、フレックスタイムについても、12月から少し要件を拡大して、障害とか長期通院の場合にも認められるような形にしたところですが、なかなか、こう、一足飛びに制度の拡充が図れてないというところです。市長部局との対比でも、教育委員会の場合は、適用範囲をちょっと狭めたりとか、あるいは遅らせたりとか、そういうような場面があるんですけども。やはり、学校現場で、先生方、当然のことながら、児童生徒さんと向き合う時間とか非常に長いので。一方で、当然、権利として認めるべきという声は当然あるかと思うのですが、なかなか、学校現場を円滑に運営していくためには、どこまで認められるかというところを非常に慎重に見きわめないといけないと思っています。そのせめぎ合いの中で、非常に悩んでいるというのは、何とか御理解いただきたいところですが、できるだけ働きやすい環境づくりに資するよう見直しを進めていきたいと思っています。

休暇制度、今まで整備されている内容については、教職員のための休暇制度という、いわゆる冊子みたいになっているのかな。

(市) はい。

(市) マニュアルをつくっておりますので、それをイントラに掲載したりとか。あと、年度当初に送っているということも聞いたことがあるので、管理職通じてになるかもしれませんが、職場研修とかの機会を通じて、きちんと周知が図れるようにさせていただきますと思っています。

新たな休暇制度の導入となると、なかなか難しい面はあります。特に、県の、権限移譲前の制度をよく御存じなので、余計にそれを感じられると思うのですが、県は割と休暇制度に関しては、全国的に見ると、非常に先進的な取り組みをしていたというところがあって、ちょっと相対的に神戸市のほうが遅れているんじゃないかという印象をお持ちの部分はあるかと思いますが、いずれにしても非常に重要なテーマですので、全市的にきちんと取り組んでいけるように努めてまいりたいと思います。

それから、妊娠されている方の負担軽減も教職員課でお答えする話ですね。

(市) そうですね、これは。

(市) 今、特に御指摘はなかったですけども。6番の項目で、妊娠中の負担軽減のための措置の拡大・改善ということがございます。これも市独自の財源で対応するもので、どうしても限定的に、可能な範囲でというにはなるのですけれども、31年度、今年度から、特別支援学校であるとか、あるいは養護教諭の先生が配置されている学校における配置の要件を、若干ではあります、緩和したりとか、改善は図らせていただいているところですので。今後も、限られた範囲ではあろうかと思っておりますけども、そういった改善が図れないか引き続き検討させていただきたいと思っております。

それから、8点目に、ハラスメントの事前防止の周知徹底という御指摘がございました。これはもう、今回の事案の話を見るまでもなく、非常に重要な問題でありまして、まずは、やはり管理職の意識の改善というのが第一かと思っております。新任の校長、教頭の研修のときにもそうですし、校長、教頭の自主的な研修、勉強会の中でも、そういったテーマを、機会あるごとに取り上げてもらうようにという話をさせていただいております。

今回の事案を受けて、どうやったら一人一人の先生方がハラスメントの認識をきちんと持っていただけるか。大部分の先生方は、もちろん、もう既にお持ちいただいているとは思いますが、余すことなくという取り組みができるかということも、考えていかなければいけないのかなと思っております。

それから、要求文に書いてくださっているように、女性の教員のOBの先生を教職員相談室にも入っていただいておりますので。今までですと、どうしても、ちょっと、男性のOBの方だけで、ちょっと敷居が高いというような部分もあったかもしれませんが、よりひらかれた相談室という形にさせていただいておりますので。我々も、もちろん、その周知に努めていく必要があるのですけれども、皆様方におかれましても、ちょっと相談したいことがあったらということで、気軽にお薦めいただければと思っております。

それから、10番の人間ドック等の受診のお話がありました。長期休暇中に集中するというのは、やはり、当然といえば当然なのかなと思うのですけれども。御指摘があったように、やはり、全員受診していただくというのが本来あるべき姿だと思います。具体例でおっしゃっていたように、ほんとに無理して。あるいは、何かこう疾患の発見がおくれて、より重篤な状況になってからということになると、もちろんその方、御本人にとってもはかり知れない不利益ですけれども、学校園にとっても、神戸市の教育行政からしても、やはりそれは決して望ましいことではありませんので。できるだけ、全員の方が受診できるようにということに努めていく必要があるのかなと思っております。

ちょっと公立学校共済組合で、実際、どの時期にどれぐらいまでの受け皿があるのかというのは、ちょっと今、私も、知識なり情報がないのですけれども。なかなか、従来はこの兵庫支部。公立学校共済組合の兵庫支部でも、独自の事業をやったりとか、区切りの年齢のときの人間ドックの受診をやったりとかしていたのですけども。ち

よっと、近年は、財政負担見直しということで、縮小傾向にあるということで、なかなかサービスの拡充というのは難しいところもあるかと思うのですが、繰り返しになりますけど、全員の方がきちんと受診していただけるという本来あるべき姿に向けて、どういう見直しができるのかというのは、一度ちょっと検討をさせていただきたいなと思っております。

ちょっと、全てについてお答えできてないかもしれませんが、ひとまず私からは以上でございます。

(組) どうもありがとうございました。なかなかこの場では答えられないことも、即答できないこともあるかと思いますが、継続的に、私たちも、また組合を通して御意見伝えさせてもらいたいという事が一つと。きょうも、回答いただいた皆さんは、やっぱり男性ばかりだったなというのが私の中にあります。

いつも、課長さんの名前がわって並んだときに、なかなか、教育委員会としても女性参画苦労されているのだらうなというふうには思うのですが、やっぱり。たまたま私たちは女性部で役をさせてもらっていますけれども、組合も反省点はたくさんあるのです。男性ばかりが今まで担ってきてしまっていたので、私たちもまた改善しつつ、また、意欲を持って女性が管理職を目指せるような職場を私たちもつくっていきたいと思いますので、そこも手をとって一緒にやっていただけたらと思います。あと、制度に関しては、他の指定都市でも、子育て支援休暇のようなものが少しずつ入ってきていると聞いていますので、ぜひ、県と比較ではなく、他の指定都市ともまた比較いただけたらと思います。ぜひ神戸で働きたいと思う若い世代がたくさんふえるように、さまざま充実を、これからもお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

(市) ありがとうございます。

(組) ありがとうございます。