

女性部権利アンケート結果 2022年度版

2022.7.18 女性部夏の講座

No.1の回答内容は、職場の窮状を訴える記述にあふれていました。相変わらず続く多忙さの中で、アンケートに回答してくださり、みなさんに改めて感謝いたします。回答の内容からは、働き方改革とはかけ離れた、厳しい現場の状況が伝わってきます。反面、働きやすい職場を目指す取り組みや姿勢も見られ、みなさんの日々の努力に敬意をもちました。

今年も不安や悩みや、長時間勤務、パワーハラスメントに苦しみなながらも、日々頑張っている教職員の姿が浮き彫りになりました。現場の実態を吸い上げ、3月の都教委要請に反映させたいと考えています。

様々な立場の方からご意見をいただいたことに感謝申し上げます。

休憩時間が取れない！勤務時間が守られない！制度はあっても使えない実態

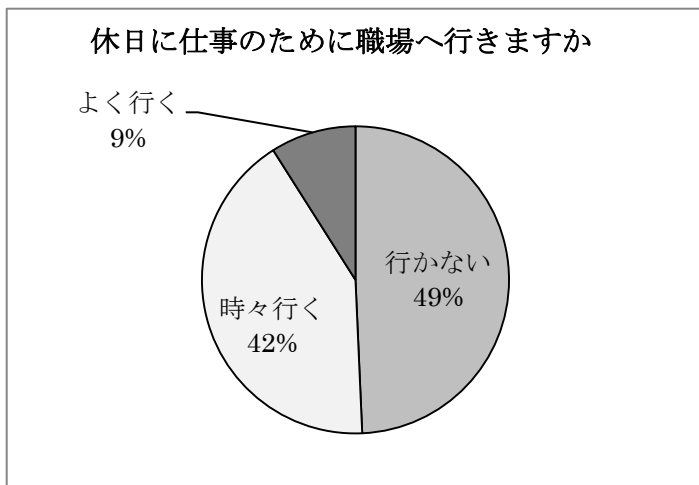
「昨年度は年休を何日取りましたか？」という質問に対し、0日と回答した人が4%、10日未満という回答は16%となり、昨年の41%からみると年休取得は改善しているように見えます。しかし、勤務時間が守られていない職場は93%にのぼり、相変わらずの多忙さがうかがえます。また、0日の理由の中に「申請できると知らなかった。」というものがあつたことは驚きでした。

「休憩時間がほとんど取れない。」や「取れたり取れなかったり」の割合は昨年とほとんど同じです。「定時に退勤しようと思うと休憩時間にも仕事をやるしかない。」という意見がありました。勤務時間と仕事量のバランスが取れていないという意見が圧倒的に多く、やらなければならない仕事が多すぎる現状を変えていかなければならないと思います。

生理休暇については、79%が0日と回答しており、昨年の80%からあまり取得が進んでいるとは言えません。体の不調は人によって違います。体調が万全であることが働く意欲にもつながります。女性部としても生理休暇の取得促進を課題と考えています。職場でも声をかけ合い、生理休暇を取得して

いきましょう。

休憩時間に諸会議を設定し、週予定に書き込んでいる職場は23%とかなり減りましたが、特に校内研究の時間が休憩時間に設定されている職場が多く報告されています。教員の最も大事な本務である授業に関する会議が休憩時間内に行われていることのおかしさを感じました。

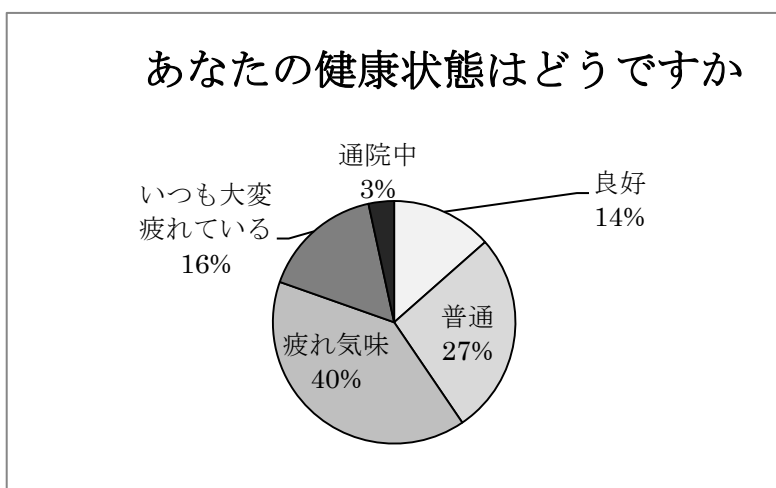


休日に職場に「行かない」と答えた割合は51%で昨年より増えています。しかし仕事量が減っているわけではないので、休日に出勤しない分、普段の日に長時間労働をしていることの裏返しではないでしょうか。

コロナ対応や登校指導など勤務時間外に行われていても調整していない職場も多くあります。中学校の部活の問題、退勤時間の強制が早朝出勤を増やしている問題、GIGAに関連した仕事の増加等々、「働き方改革」は依然進んでいません。

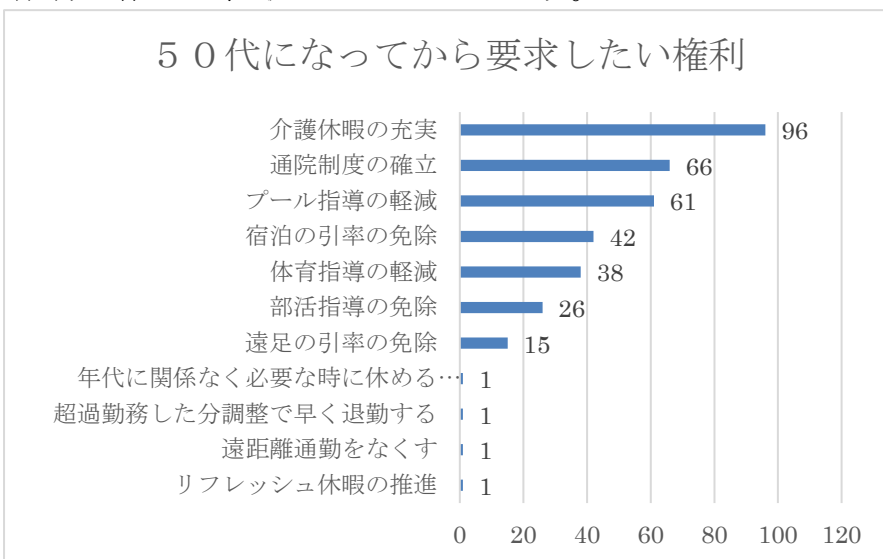
しかし、勤務時間外に行っていた子どもの健康観察を管理職が行うようにしたという職場もありました。勤務時間を管理することは管理職の責務であることを明確にするという点で参考になります。

働き続けられる環境を



宿泊行事の調整については、「完全に取れた」「大体取れた」が合わせて90%で、昨年の85%から改善しています。取れなかった理由としては、「取得期間が短すぎる。」「授業期間だと補教体制を取るのが申し訳ない。」「忙しくて取るタイミングがなかった。」などが挙げられていました。管理職が調整を取るように伝え、取ることができる環境作りを率先して行わなければならないのはもちろんです。

教職員同士「調整がある」ことの声かけをし、順番に調整がとれるような体制を作って、取っていきましょう。



健康状態については、「疲れている」と「大変疲れている」を合わせて56%と昨年に比べさらに増加。半数を超える人が荷重労働に疲弊していることが分かります。

50代になってから要求したいことについては、昨年と同様、介護休暇の充実、通院制度の確立が上位でした。

定年延長が現実性を帯びてきた現在、働き続けることができるか、将来に不安を感じ

ている方が多いことがこの数値から読み取れます。この要望は、今後の都教委交渉に反映させたり、新たな権利として要求したりする際にも活用したいと思います。

ハラスメントの根絶を！

パワハラ・セクハラを「受けた」という回答は40件ありました。およそ90%が校長や副校長からのものでした。内容もこれほどハラスメントが問題視されているのに深刻度が増しています。「いつ結婚するのか。なぜしないのかしつこく質問される。」「妊活？あれ？いくつだっけ？」などのセクハラやマタハラ、子どもの前での叱責、恫喝や人格を否定するような暴言、不当な要求、打ち合わせからの排除等々、初任者や若い人たちだけでなく、幅広い年齢層の人がパワハラを受けています。パワハラを受けている相手が管理職なので、結局言えずに退職してしまった事例もありました。管理職の権限が大きくなり、自由に民主的な話し合いができる職場が減っている状況が考えられます。給与に反映される教職員評価制度による教職員同士の分断も影響していると考えられます。

セクハラやパワハラの相談窓口の設置は進みつつありますが、相談窓口の実態を把握し、ハラスメントにきちんと対応しているか注視していく必要があります。

教職員同士が互いの立場を尊重し合う姿を見せることが、子どもたちの人権意識を高める手本となります。教職員同士が協力し合い、パワハラを許さず、みんなが気持ちよく働ける職場づくりをしていきましょう。どんなに強い人も、一人では闘えません。でもたった一人でも味方がいれば大きな力になります。もし、ハラスメントを受けたら、組合にご相談ください。（東京教組 03-5276-1311 ttutokyo1311@gmail.com）

人権教育プログラムも使って、ジェンダー教育を進めよう

性別で分けない名簿は、全く実施していない学校は43校中2校。学年で実施している学校が1校で昨年とあまり変わりません。出席簿は自治体で統一されているので、性別で分けない名簿は比較的すぐに導入されますが、性別で分けない並び方を学校全体で実施しているのは46%と半数以下です。中には、学級や個人レベルで、男女混合の並び方をしている教職員もいます。並び方を男女に分ける必要はあるでしょうか。性的マイノリティの子どもの立場に立って考える必要があります。いくら名簿で一緒にしても、実際に分けていないジェンダー平等教育を徹底することはできません。中学校では相変わらず性別で分けるのが当たり前のようになっています。LGBTの方の人権に対して配慮する自治体も増えてきている中で、全国では制服を選べる中学校やジェンダーレスの制服を採用している中学校も出てきています。

アンケートでは、「今年から混合になったが、職員の方が男女別にこだわる。管理職に早く直すように言われてしぶしぶ直していた。座席表や成績一覧の女子欄を赤にする教員がいる。」といった報告がありました。職場の中でも意識を変えていく必要があります。

東京都教育長に浜佳葉子さんが就任し、「男女に分けないことの効果を説明し、区市町村に周知を図る。」と話しています。毎年配布される人権教育プログラムにも、無意識の思い込みで性別によって分けていることに気付くための研修プログラムや子どもに固定的な役割意識について気付かせるような教材など、実践で活用できるものが新たに載せられています。

(P118)このページを管理職や職場の人に見せながら「苦情はないから」「今まで問題がなかったから」で終わらせずに、人権問題ととらえて改善の提案をしていきましょう。



ライフスタイル、生涯設計、「わたし」を大切にしましょう

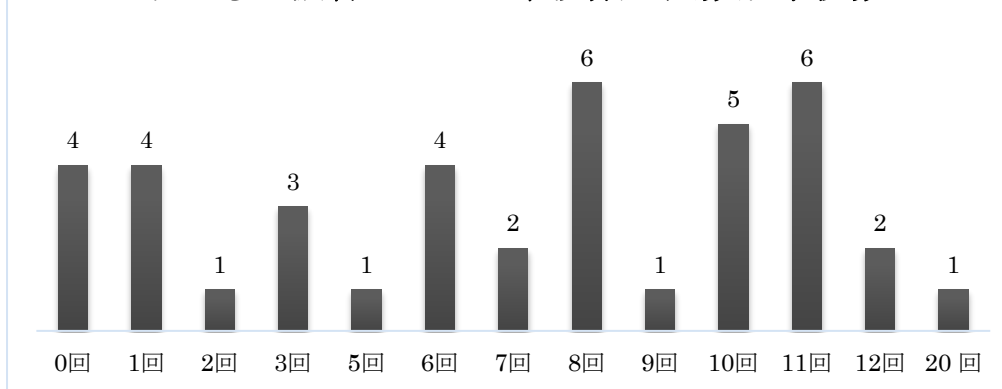
今回のアンケートで、「**不妊治療のための病気休暇を利用したか**」という質問に対して、利用した人は0人でしたが、利用したいと思っていると回答した人は11人でした。できれば不妊治療を希望したい人が多くいることが分かります。2020年4月1日から取得可能になり2年が経過し、2021年1月からは時間単位でも取得できるようになっていますが、実際に取得した人がいないのは残念です。長期休暇を希望する声も多くあります。さらに必要としている人たちが使いやすいように、今回上がった要望を都教委にも伝え、不妊治療に関する具体的な施策を要請していきます。

介護の問題も深刻化しています。長期の介護休暇を取りたかったが取れなかったと回答した方は3人いました。理由の中に管理職が許さなかったというのがあり、権利を保障されていないことに憤りを感じました。短期の介護休暇も取りたかったが取れなかったという回答もあり、理由として制度をよく知らない、校務分掌上休めない、年休が余っているので必要なかった等、制度が十分機能していない様子がうかがえます。短期の介護休暇申請は簡単です。申請書1枚を提出するだけです。記入する内容も多くありません。必要とする人たちはどんどん取得していきましょう。

時差勤務の取得は、色々なパターンで取得している方がいました。一方取得したくても後補充がないため、取得できなかったという意見もありました。特に学級担任の場合は難しいようです。時差勤務の割り振りは、取得したい人の希望が活かされるよう職場で共有して要求していきましょう。

出産や育児に関する権利は、私たちの先輩方が長年闘い続けたくさん勝ち取ってきました。しかし、管理職がそれらを知らず、権利者に知らせることができていないケースが今年度もたくさん見られます。妊娠障害措置や妊娠時の通勤軽減、部分休業等の制度を知らされていなかったために、取得できなかったというケースもありました。産休代替も育休代替も病休代替も、学校によっては担任さえ足りていないという異常事態が続いています。人的配置等、制度の充実を求めていきたいと思えます。

子どもの振替のない土曜授業の回数別学校数



振替のない土曜授業

のせいで子どもも教職員も疲弊しています。アンケートでも毎年多くの弊害が報告されています。5月にオンラインで行った女性部委員会で女性部委員の方から「土曜授業は労働基準法違反だと思う。いくら代休を取ると言っても、何日も経ってからでは体を休めることにはならない。日数が減ればいいのか。」という意見がでました。教育委員会は「地域に開かれた学校」のためというかもしれませんが、それなら他にも方法があるはず。むやみに土曜授業を実施しないことに加え、直近で振替が取れるように要求していきましょう。

「働き方改革」を私たち教職員個人の工夫によるのではなく、現実的な業務削減、職住接近を実現させていきましょう。仕事に対する良いアイデアも明日への活力も子どもの様子を丁寧に見取る力も、ゆとりと休養から生まれます。人員に見合った仕事量となるよう強く働きかけていきましょう。

「働き方改革」を私たち教職員個人の工夫によるのではなく、現実的な業務削減、職住接近を実現させていきましょう。仕事に対する良いアイデアも明日への活力も子どもの様子を丁寧に見取る力も、ゆとりと休養から生まれます。人員に見合った仕事量となるよう強く働きかけていきましょう。

東京教組についてもっと知りたい人は、ホームページをご覧ください。

<http://tokyokyouso.org>