

# 全教青年部「妊娠・出産・子育てにかかわる実態調査2016」について

2017年6月5日

全日本教職員組合（全教）

青年部常任委員会

全教青年部常任委員会は、構成組織を通じて、2016年6月から11月にかけて「妊娠・出産・子育てにかかわる実態調査」を実施しました。青年教職員を対象に実施したこの調査は、初めてのとりくみとなります。この調査は、全教青年部常任委員会が、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるワークライフバランスの実現に向けて、青年教職員がいきいきと教育にとりくむことができる労働条件と環境整備をするためにとりくみました。とりわけ、長時間過密労働や教職員不足がある中で、働きながらの妊娠・出産・子育てにかかわる青年教職員の実態を明らかにしています。

## I 集約状況

23都道府県 705人から回答

- ・男性（324人）、女性（375人）
- ・子どもがいる（310人）、子どもがいない（388人）
- ・20代（302人）、30代（333人）、40代以上（63人）
- ・高等学校（383人）、特別支援学校（139人）、小学校（128人）、中学校（36人）、幼稚園（7人）

## II 今回の調査結果のポイント

- (1) 「知っている制度」については、比較的わかりやすい育児休業（91.8%）、産前・産後休暇（84.7%）は、ほぼ大半が知っているものの、自分が「わがこと」として経験しないと取得する機会がない制度に関しては、知らない青年教職員が大半であった。
  - ・「これまで使用したことのある制度」の取得率は、出産・子育てのために必ず女性に必要な産前・産後休暇や育児休業の取得は高いが、産前・産後休暇や育児休業後に教育現場に復帰して必要となる部分休業（5.0%）、育児休暇（13.8%）、育児のための短時間勤務制度（3.2%）などの取得が低い。
  - ・「これまで使用したことのある制度」の男性の取得率は、出産補助休暇（55.6%）、育児休業（7.8%）、男性の育児参加休暇（16.7%）、子どもの看護休暇（27.8%）となっており、子育てにおいて女性への比重がまだ大きいことを示している。
  - ・「制度を知る機会や研修」については、「ない」が25.2%、「ある」が74.8%でした。青年教職員の4分の1が、妊娠・出産・子育てに関わる制度を知る機会がないまま働いている。
- (2) 「教職員用の休憩室」については、休憩室がある（52.4%）、休憩室がない（22.5%）、わからない（21.7%）でした。休憩室がないことで母体が休めない現状が記述されている。
- (3) 「妊娠中の教職員の母体が危険だと感じたこと」については、「ある」が25.0%、「ない」が30.6%、「わからない」が33.3%でした。
  - ・「妊娠中の教職員の母体が危険だと感じた主な理由」は、「長時間勤務をしている（22.4%）」「子ども

もが予期せぬ動きをしたとき(21.9%)」「職場を休みづらい(17.7%)」「重たい物を持っていた(9.8%)」「休憩場所がない(7.9%)」「体育実技免除等の代替教員がない(4.4%)」ことが挙げられている。

(4)「産前・産後休暇、育児休業に入っている人の中での代替者の配置」については、「全期間なかった」(1.4%)、「部分的にあった」(8.0%)、「一部の人のみにあった」(0.7%)となり、合わせて43件でした。

- ・代替者が見つからなかった期間の対応としては、管理職が対応したのは6件、他の教職員が対応したのは21件でした。代替者が見つからない場合、管理職や他の教職員が対応(教材研究の時間を削る、合同授業をするなど)することで、長時間労働、多忙に追われる実態が明らかとなった。

- ・「妊娠中の方の勤務軽減(体育実技免除、宿泊免除、実習免除等)の代替者の配置」についても、上記と同じ結果が明らかとなった。

(5)「希望をしたのにも関わらず、妊娠・出産・子育てに関わる制度を取得できなかったこと」については、「ある」が8件でした。具体的には、「体育実技の代替者が見つからなかったため」「管理職にお願いしたが、部分休業がとれなかった」「専門教科の代替者が見つからず、育児休業と短時間勤務がとれなかった」などが挙げられている。

- ・「制度の取得のしやすさ」については、「とりにくい」が35.1%でした。その理由としては、「多忙で休みづらい」が79.7%、「代替者が見つからない」が25.7%でした。

- ・「子どもを預ける場所が見つからず、育児休業期間を変更したこと」については、「ある」が8件でした。

(6)「仕事と子育てを両立させて働き続けるために、要求したい支援や制度については、「業務量の軽減」が(49.7%)、「休暇をとりやすい職場環境」が(46.1%)、「教職員定数増」が(41.5%)が多く挙げられていた。

(7)妊娠・出産・子育てに関するハラスメントを受けたことについては、「ある」が10.0%(女性17.5%、男性2.6%)ありました。「育児短時間勤務は周りに迷惑をかけるからとらないでほしいと言われた」「子どもが熱を出したからと言って、休まれたら困ると言われた」「妊娠する時期を考えて欲しいと言われた」などの深刻な実態が挙げられていた。

### Ⅲ 調査結果について

#### 1. 妊娠・出産・子育てにかかわる制度について

設問2- (1) 「あなたが知っている制度はいくつありますか。知っている制度に○をつけてください。」

- ①通院休暇(37.5%) ②通勤緩和休暇(23.5%) ③妊娠障害休暇(28.9%) ④妊娠中の勤務軽減(38.8%) ⑤産前・産後休暇(84.7%) ⑥出産補助休暇(37.4%) ⑦不妊治療のための休暇(11.0%) ⑧育児休業(91.8%) ⑨部分休業(19.9%) ⑩育児休暇(59.9%) ⑪育児のための短時間勤務制度(41.1%) ⑫男性の育児参加休暇(46.0%) ⑬子どもの看護休暇(49.4%) ⑭子育て休暇(15.4%) ⑮その他(0.1%)

- (1) 比較的わかりやすい産前・産後休暇、育児休業は、ほぼ大半が知っているものの、自分が「わがこと」として経験しないと取得する機会がない制度に関しては、知らない青年教職員が大半である。
- (2) 特に20代は、産前・産後休暇、育児休業以外の制度の認知が低い。

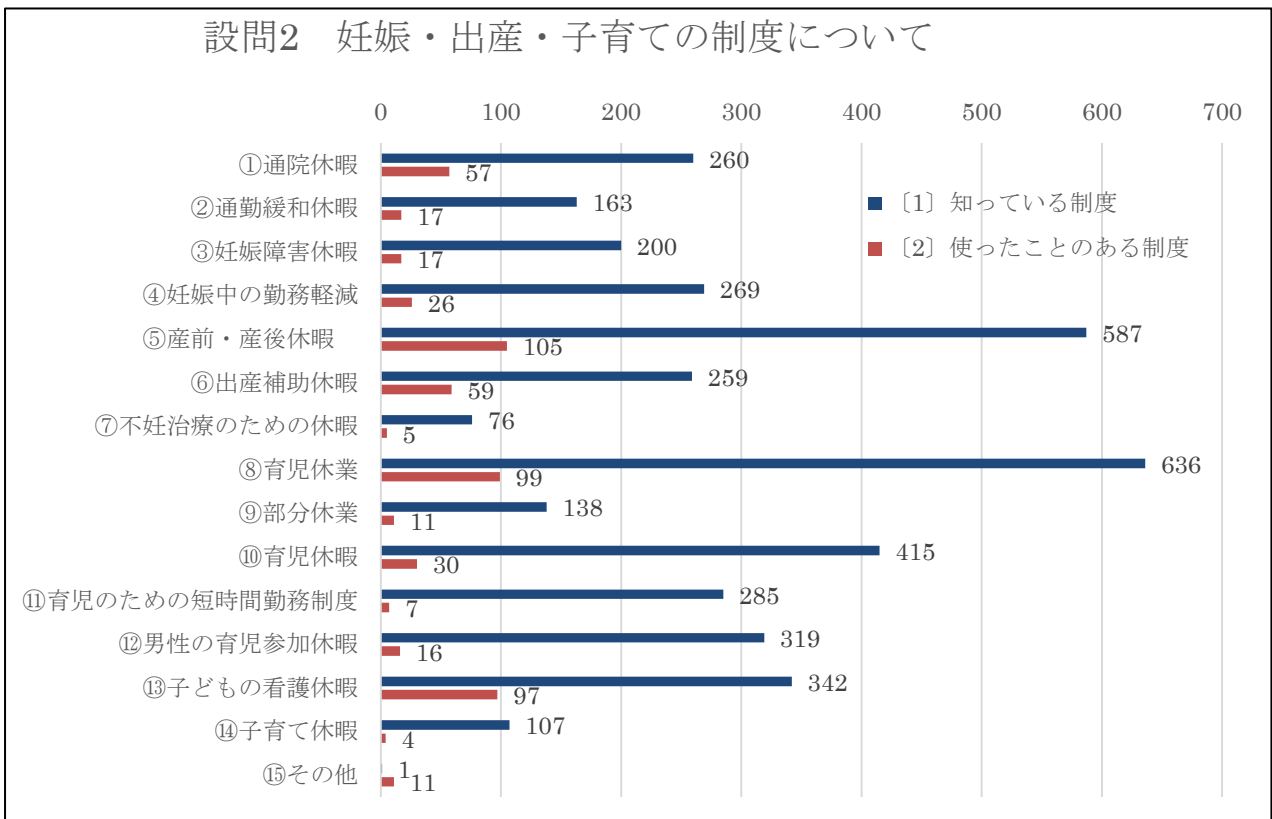
設問2ー(2)「これまでに使用したことのある妊娠・出産・子育てに関わる制度はありますか。」

「ある」30.4% (子どもがいると答えた回答者のうちの67.4%)

<「ある」と答えた回答者の内訳>

- ①通院休暇(26.1%) ②通勤緩和休暇(7.8%) ③妊娠障害休暇(7.8%) ④妊娠中の勤務軽減(11.9%)  
 ⑤産前・産後休暇(48.2%) ⑥出産補助休暇(27.1%) ⑦不妊治療のための休暇(2.3%) ⑧育児休業(45.4%)  
 ⑨部分休業(5.0%) ⑩育児休暇(13.8%) ⑪育児のための短時間勤務制度(3.2%)  
 ⑫男性の育児参加休暇(7.3%) ⑬子どもの看護休暇(44.5%) ⑭子育て休暇(1.8%) ⑮その他(5.0%)

- (1) 出産・子育てのために必ず女性に必要な⑤産前・産後休暇や⑧育児休業の取得は高い。
- (2) 産前・産後休暇や育児休業後に教育現場に復帰して必要となる⑨部分休業(5.0%)、⑩育児休暇(13.8%)、⑪育児のための短時間勤務制度(3.2%)などの取得が低い。
- (3) 現場に復帰したあとに、休暇をとりづらい実態、子育てをしづらい状況に置かれているということが予想できる。
- (4) 男性の制度の取得について、男性の取得率は⑥出産補助休暇(55.6%) ⑧育児休業(7.8%) ⑫男性の育児参加休暇(16.7%) ⑬子どもの看護休暇(27.8%)となっている。子育てにおいて女性への比重がまだ大きいことを示している。



## 2. 妊娠・出産・子育てに関わる制度を知る機会について

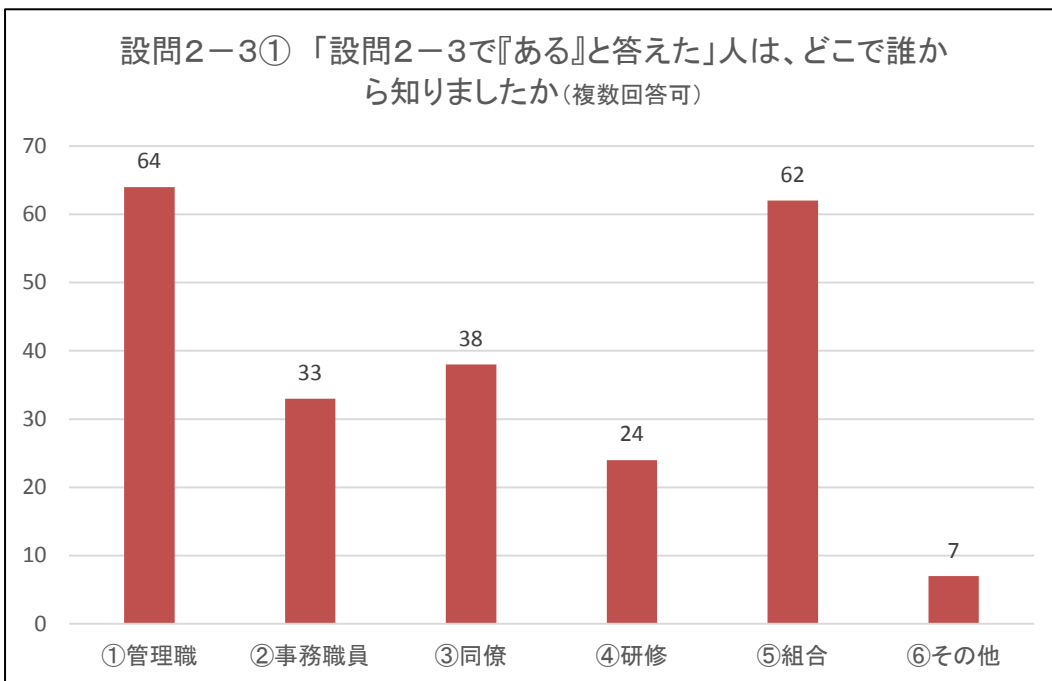
設問 2- (3) 「妊娠・出産・子育てに関わる制度を知る機会や研修はありましたか。」

「ない」 25.2%、「ある」 74.8%

設問 2- (3) 2 「どこで・誰から」制度について知りましたか。(複数回答可)

「管理職から」(36.8%)、「組合から」(35.6%)、「同僚から」(21.8%)、「事務職員から」(19.0%)、  
「研修で」(13.8%)

- (1) 青年教職員の4分の1が、妊娠・出産・子育てに関わる制度を知る機会がないまま働いている。
- (2) いざ制度を活用しようと思っても、妊娠・出産・子育てに関わる制度を知らないために自分から管理職や職場の同僚に尋ねている。
- (3) 妊娠・出産・子育てに関わる制度について研修の機会もなく、かつ制度について誰にも聞かずに働いている青年教職員が少なからずいる。



## 3. 職場の教職員用の休憩室の有無について

設問 2- (4) 「あなたの職場には、教職員用の休憩室がありますか。」

「ある」(52.4%)、「ない」(22.5%)、「わからない」(21.7%)

休憩室がない…中学校(60.0%)、小学校(56.7%)、特別支援学校(25.7%)、高等学校(7.1%)、  
幼稚園(28.6%)

- (1) 「休憩室はあるが、更衣室や物置になっていて使いづらい」「休憩室を授業で使うこともあるので、利用しにくい」「母体にとって休憩室がないことはとても大変」などの声が自由記述から挙げられ、休憩室がないことで母体を休めない現状がある。
- (2) 母体保護のためにも、労働安全衛生の観点からも、全ての職場で休憩室の設置が必要とされていることは明らかである。

#### 4. 妊娠中の教職員の母体について

設問2- (5) 「あなたの職場で、妊娠中の教職員の母体が危険だと感じたことはありますか。」

「ある」 25.0%、「ない」 30.6%、「わからない」 33.3%

<妊娠中の教職員の母体が危険だと感じたことが「ある」>

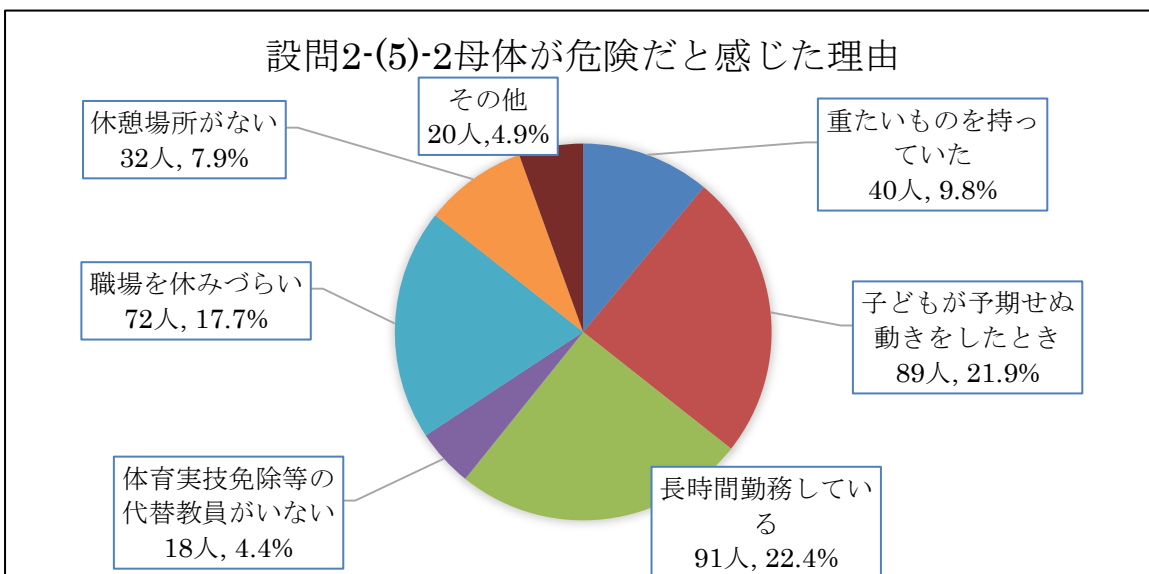
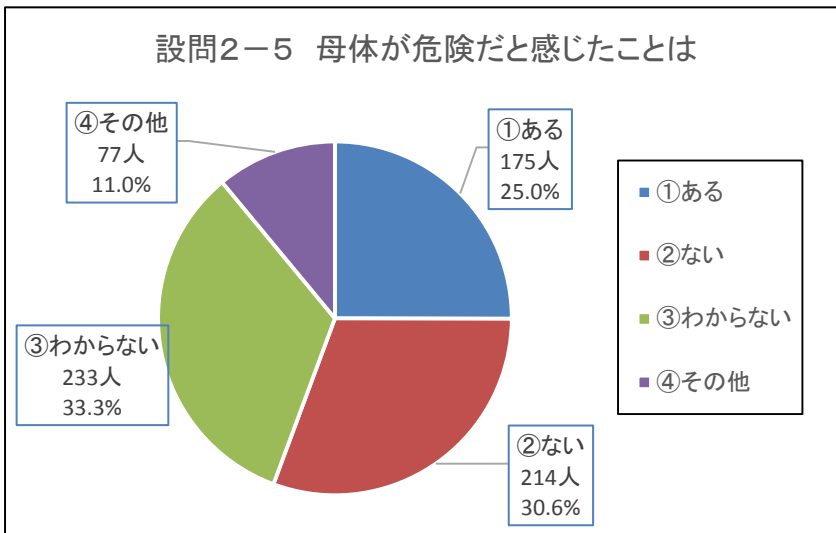
小学校 (42.4%)、中学校 (27.8%)、特別支援学校 (27.5%)、高等学校 (11.8%)、幼稚園 (28.6%)

<妊娠中の教職員の母体が危険だと感じた主な理由>

「長時間勤務をしている (22.4%)」「子どもが予期せぬ動きをしたとき (21.9%)」「職場を休みづらい (17.7%)」「重たい物を持っていた (9.8%)」「休憩場所がない (7.9%)」「体育実技免除等の代替教員がない (4.4%)」

(1) 「体育の授業やプール指導をしなければならない」「妊娠中に部活動の担当をしていた」「妊娠中でも校外学習や修学旅行などの引率をしていた」などの声が自由記述から挙げられ、妊娠中の教職員の母体が危険だと感じた現状がある。

(2) 代替者をきちんと配置すること、母体保護の観点から学校の体制に配慮をすることや仕事の軽減をすることなどが必要とされていることが明らかである。



## 5. 妊娠中の勤務軽減、産前・産後休暇、育児休業の代替について

設問3- (3)「本年度、産前・産後休暇、育児休業に入っている人の中で、代替者の配置はありましたか。」

「全期間なかった」(1.4%)、「部分的にあった」(8.0%)、「一部の人のみであった」(0.7%)  
合わせて43件

(3)代替者の配置は		人数	全体
2	②全期間なかった	6	1.4%
3	③部分的にあった	34	8.0%
4	④一部の人のみ	3	0.7%

<代替者が見つからなかった期間>

1か月未満15件、1か月以上25件

<代替者が見つからなかった期間の対応>

管理職が対応した6件、他の教職員が対応した21件

代替者が見つからない場合、管理職や他の教職員が対応（教材研究の時間を削る、合同授業をするなど）することで、長時間労働、多忙に追われる実態は明らかである。

設問3- (4)「本年度、妊娠中の方の勤務軽減（体育実技免除、宿泊免除、実習免除等）の代替者の配置はありましたか。」

「全時間なかった」(4.6%)、「部分的にあった」(7.3%)、「一部の人のみであった」(1.2%)  
合わせて54件

(4)妊娠中の勤務軽減の代替者の配置		人数	全体
2	②全時間なかった	19	4.6%
3	③部分的にあった	30	7.3%
4	④一部の人のみであった	5	1.2%

<代替者が見つからなかった期間の対応>

本人が授業を行った16件、管理職が対応した7件、他の教職員が対応した20件

- (1) 産前・産後休暇や育児休業よりも勤務軽減の代替者が未配置の状況が明らかとなった。母体保護の観点からも、勤務軽減の代替者の配置は重要である。
- (2) 代替者の配置は、1日の空白もなくおこなうことが前提であるが、代替者が見つからないことで妊娠した本人に授業をさせたり、周囲の教職員の授業時数などを増やしたりする実態がある。これらのことは母体を危険にさらすだけでなく、周囲の教職員の長時間過密労働を助長させることにつながる。

## 6. 妊娠・出産・子育て経験者へ、制度の活用について

設問 5- (2) 「希望をしたのにも関わらず、妊娠・出産・子育てに関わる制度を取得できなかったことはありますか。」

「ある」 8 件 (4.0%)

「体育実技の代替者が見つからなかったため」「管理職にお願いしたが、部分休業がとれなかった」「専門教科の代替者が見つからず、育児休業と短時間勤務がとれなかった」などが挙げられている。

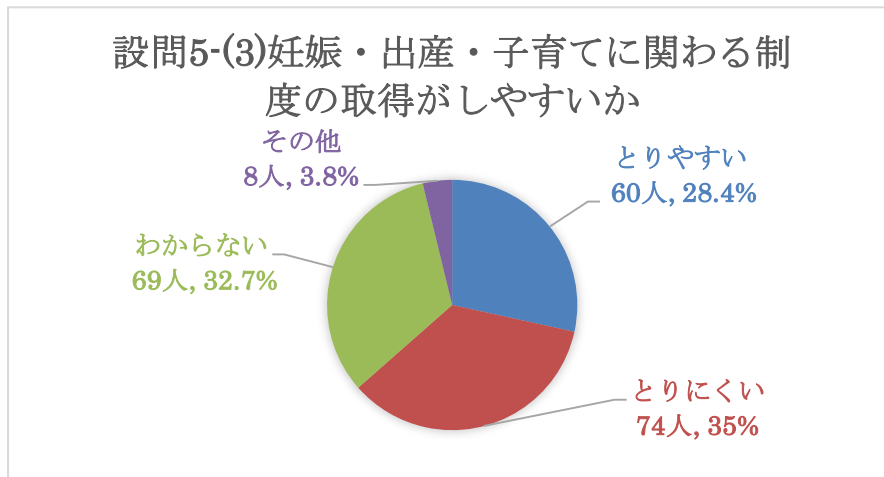
設問 5- (3) 「妊娠・出産・子育てに関わる制度の取得がしやすいですか。」

「とりにくい」が 35.1%

<妊娠・出産・子育てに関わる制度が「とりにくい」主な理由>

「多忙で休みづらい」79.7%、「代替者が見つからない」25.7%

多忙や長時間過密労働の解消と、代替者の確保をおこなわなければ、安心して妊娠・出産・子育てができない状況が浮き彫りとなった。



設問 5- (5) 「子どもを預ける場所が見つからず、育児休業期間を変更したことがありますか。」

「ある」が 8 件

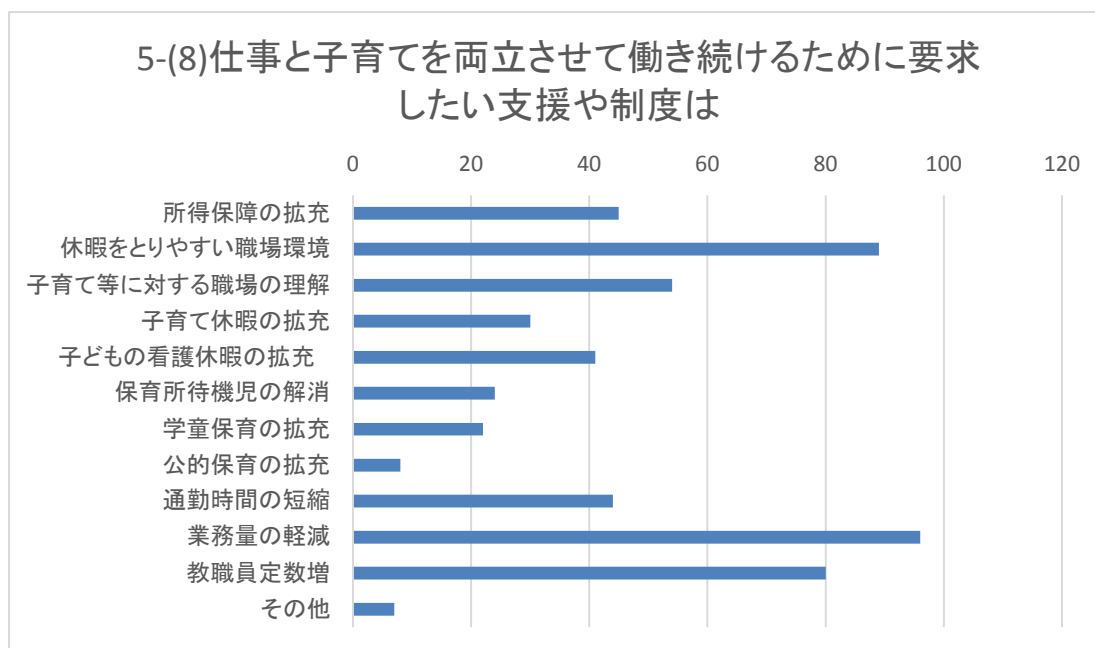
保育所の確保・拡充、待機児童の解消などをしていかなければ、職場に復帰したくても復帰できない実態が生まれている。

設問 5- (8) 「仕事と子育てを両立させて働き続けるために、要求したい支援や制度は何ですか。」

「業務量の軽減」が (49.7%)、「休暇をとりやすい職場環境」が (46.1%)、

「教職員定数増」が (41.5%) など

仕事と子育てを両立させて働き続けるためには、教職員を増やして長時間過密労働の解消をすることが喫緊の課題となっていることは明らかである。



設問 5ー (9) 「妊娠・出産・子育てに関するハラスメントを受けたことがありますか。」

「ある」 10.0% (女性 17.5%、男性 2.6%)

「育児短時間勤務は周りに迷惑をかけるからとらないでほしいと言われた」「子どもが熱を出したからと言って、休まれたら困ると言われた」「妊娠する時期を考えて欲しいと言われた」などの深刻な実態が挙げられた。

## 7. 自由記述の欄のまとめ (4点)

1点目は「妊娠・出産・子育てにかかわる実態調査」をおこない、妊娠・出産・子育てに関わる制度がわからない、研修の機会を設けてほしいという記述が多かったという点です。

「どんな休暇があるのか知らないで、知る機会がほしい」(埼玉・小)、「権利や制度の学習を初任者研修でおこなってほしい」(千葉・小)、「周囲の方々に制度を知ってもらえると、誤解もなく活用しやすくなると思う」(山梨・高)、「制度を知る研修が、育児休業前にあるとよかった」(長野・高)、「育児休業を延長したかったが、管理職から育児休業計画の説明を受けていなかったため、計画書を出していなかったのとれなかった」(京都・中)、「つわりがひどかったので病休をとったが、つわり休暇があることを知らなかった」(奈良・小)

教職員の勤務時間・休暇制度等について理解を促進させるために、必要な研修をおこなうよう行政へ訴えていくとりくみと、教職員の休暇制度などについて広めていくとりくみが必要です。

2点目は、これからの妊娠・出産・子育てへの不安が多く記述されていたという点です。

「すでに校内に2人の産休・育休に入っている人がいるので、私も入ったら大丈夫なのかと気を遣うことがある」(埼玉・小)、「放課後や土日に部活の指導がある中で、妊娠して赤ちゃんが無事に育つのか心配」(埼玉・高)、「制度があるのにとれない環境はつらいし、私自身も妊娠したら取りづらいつと感じる」(長野・高)、「妊娠したい、子どもがほしいと思っているが、今の勤務状況、仕事の量だととても心配」(兵庫・小)、「子どもを授かって休みたいと希望しているが、学校の体制のことなどを考えると、時期



的なことなどを気にしてしまう」(兵庫・小)、「子育てをしながら仕事をする自信がありません」(大阪・小)、「これから妊娠したいと考えているが、今の業務量で身体が健康に保てるのか不安」(山口・小)、「子育てと仕事の両立ができるか不安がある」(山口・高)、「運動部主顧問をしていた場合、産休に入るまでに負担軽減をしてもらえるか不安」(山口・高)

これから妊娠・出産・子育てを迎える若い世代にとって、今の働き方を改善していくための環境整備が求められています。だれもが働きやすい職場づくりをすすめていくとりくみが必要です。

3点目は、制度を取得したくても、職場の多忙、代替者の未配置などの問題があるため、なかなか取得ができないという記述が多かったという点です。

「特に体育代替教諭や育休代替教諭がなかなか見つからない実態があります」(群馬・小)、「現在働いている学校では、教職員が足りないので、子どもの学校行事などでは職場を抜けにくい」(千葉・小)、「クラブで土日休みがなかなかとれず、家庭との両立がうまくいかない」(長野・高)、「小さい子どもがいても部活を持たなければならず、早く帰りづらい」(長野・高)、「教科によっては、代替教員が見つからず、つわりで大変だったときも、なかなか休むことができなかった」(奈良・中)

教職員の定数を増やすことと、産休・育休については、期間内は必ず取得できるように代替教員の配置を義務づけ、代替教員の遅配置・未配置の実態を把握し、改善するよう行政に求めていくことが必要です。

4点目は、パワーハラスメント(パワハラ)・マタニティハラスメント(マタハラ)などの改善を望む切実な声が挙げられていたという点です。

「つわりくらいで休まれたら困ると言われた」(静岡・中)、「転勤した1年目に妊娠・出産することはよくないと管理職から言われていた女性がいた」(岐阜・小)、「マタハラを減らすためにも、教職員を増やして欲しい」(京都・小)、「6年生の担任時に妊娠するのはやめてほしいと言われた」(埼玉・小)

パワハラ・マタハラ防止のための施策を、実態を伝えて各都道府県に講じさせるとともに、ハンドブック等を作成させるなど行政に訴えていくとりくみと、パワハラ・マタハラのない職場作りが必要です。

## 8. まとめ

全教青年部では、これまでの議論の中で、青年教職員の多忙化解消やだれもが働きやすい職場環境について時間をかけて話し合ってきました。

今、学校では、若者の大量採用にともない、妊娠・出産・子育てをする青年教職員が増えてきています。青年教職員は、やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる、ワークライフバランスの実現を望んでいます。

それは、「子どもたち1人ひとりとじっくりと向きあう時間がほしい」「子どもたちの前で生き生きと働きたい」「教職員の力量を高め、教育の質を高めることを考えれば、正規教職員を増やし多忙化を解消するのが一番ではないか」など、子どもを中心にすえた、子どもの権利条約や憲法をいかした教育を進めたいという思いがあったからです。

学校現場での恒常的な長時間過密労働を根本的に是正することや、教職員不足を解消することは喫緊

の課題です。長時間過密労働や教職員不足がある中で、働きながらの子育てなどが困難な実態があることが、このアンケートからは明らかになりました。教育に夢と希望を抱いて教職の道を歩み始めた青年教職員がいきいきと教育にとりくむことができる労働条件と環境整備を速やかにおこなうことを文科省に求めています。