

全教青年部「妊娠・出産・子育てにかかわるアンケート ver. II 2017」について

2018年5月28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、2017年8月から12月にかけて「妊娠・出産・子育てにかかわるアンケート ver. II 2017」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、昨年度に引き続き2回目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。

23都道府県 705人から回答 【2016年度調査】

- ・男性 324人、女性 375人
- ・子ども有 310人、子ども無 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

I 集約状況

23都道府県 385人から回答

- ・男性 138人、女性 241人
- ・子ども有 160人、妊娠中 16人、子ども無 171人
- ・20代 122人、30代 194人、40代以上 35人
- ・高等学校 154人、小学校 137人、特別支援学校 48人、中学校 16人、幼稚園 0人

II 今回の調査結果のポイント（※【 】内の数字は、2016年度調査結果）

- (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（95.7%）、産前・産後休暇（92.2%）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。特に20代は制度の認知が低い。
 - ・「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（10.1%）、育児休業（9.4%）、育児のための短時間勤務制度（9.4%）、子育て休暇（10.1%）などが低い。
 - ・男性の取得率は、⑧育児休業（13.3%・女性 81.4%）、⑩育児休暇（6.7%・女性 10.8%）、⑫部分休業（2.2%・女性 13.7%）、⑪育児のための短時間勤務制度（0.0%・女性 13.7%）、子どもの看護休暇（35.6%・女性 53.9%）、男性の育児参加休暇（17.8%）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 31.8%【25.2%】となっており、青年教職員の3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) 「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 44.5%【25.0%】となった。
 - ・「長時間勤務をしている」（56.3%）、「職場を休みづらい」（48.1%）、「子どもが予期せぬ動きをしたとき」（45.6%）、「重たい物を持っていた」（30.4%）、「休憩場所がない」（29.1%）、「体育実技免除等の

代替教員がない」(14.6%) ことが挙げられている。

(3)「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」「部分的にあった」「一部の人のみがあった」が合わせて **32件【43件】** あった。

- ・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8件、他の教職員が対応したのは15件だった。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。

(4)「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 **9件【8件】** あった。具体的には、「管理職に代替職員が補充できないと言われ、育児短時間勤務がとれなかった」「代替がないため、妊娠中の勤務軽減がとれなかった」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36.5%でした。その理由としては、「多忙で休みづらい」が **81.0%【79.7%】**、「代替者が見つからない」が **37.9%【25.7%】** だった。
- ・「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6件だった。

(5)「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、「教職員定数増」が **60.9%【41.5%】**、「業務量の軽減」が **59.0%【49.7%】**、「休暇をとりやすい職場環境」が **49.1%【46.1%】** が多く挙げられていた。

(6) 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」 **14.0%【10.0%】**（女性21.5%、男性1.9%）あった。

- ・「産休前に『子どもがいる女性と（学年を）組みたい人は正直いないよ』と男性職員に言われた」「校長先生に『うちの家内は子育てのために教員をやめたぞ』と言われた」「産前に切迫ぎみになり管理職に申しでたら『休み中に旅行に行かないでね。県民の目があるから』とウソをついているように言われた」などの深刻な実態が挙げられた。

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 (46.0%) ②通勤緩和休暇 (33.3%) ③妊娠障害休暇 (42.0%) ④妊娠中の勤務軽減 (51.7%) ⑤産前・産後休暇 (92.2%) ⑥出産補助休暇 (42.5%) ⑦不妊治療のための休暇 (16.7%) ⑧育児休業 (95.7%) ⑨部分休業 (31.6%) ⑩育児休暇 (66.1%) ⑪育児のための短時間勤務制度 (54.3%) ⑫男性の育児参加休暇 (45.4%) ⑬子どもの看護休暇 (56.6%) ⑭子育て休暇 (23.3%) ⑮その他 (0.3%)

(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。

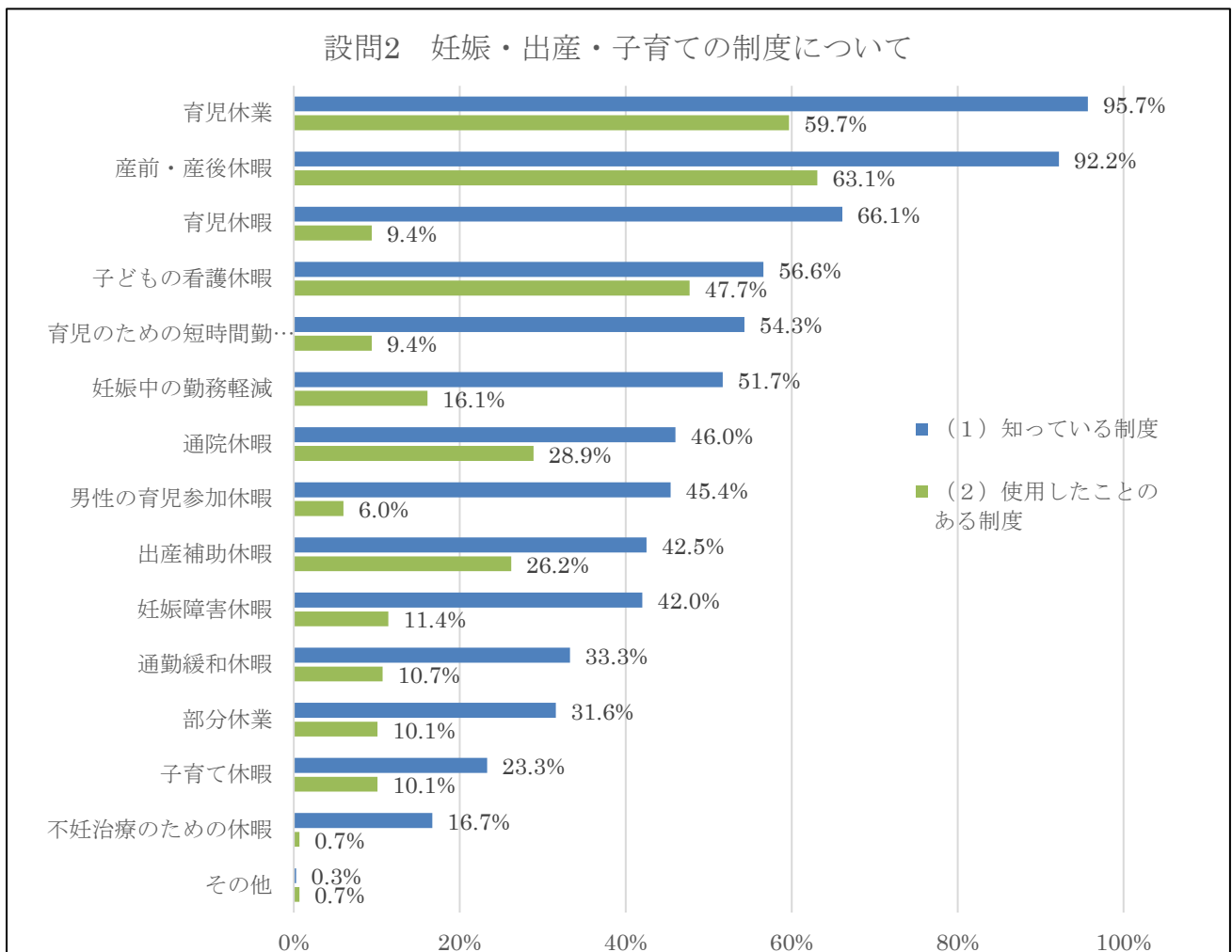
(2) 特に20代は、産前・産後休暇、育児休業以外の制度の認知が低い。

設問2- (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」42.1%（「子どもがいる」と答えた回答者のうちの86.8%、「妊娠中」と答えた回答者のうちの70.8%）
 <「ある」と答えた回答者の内訳>

- ①通院休暇（28.9%） ②通勤緩和休暇（10.7%） ③妊娠障害休暇（11.4%） ④妊娠中の勤務軽減（16.1%） ⑤産前・産後休暇（63.1%） ⑥出産補助休暇（26.2%） ⑦不妊治療のための休暇（0.7%）
 ⑧育児休業（59.7%） ⑨部分休業（10.1%） ⑩育児休暇（9.4%） ⑪育児のための短時間勤務制度（9.4%） ⑫男性の育児参加休暇（6.0%） ⑬子どもの看護休暇（47.7%） ⑭子育て休暇（10.1%）
 ⑮その他（0.7%）

- (1) 出産・子育てのために必ず女性に必要となる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（10.1%）、⑩育児休暇（9.4%）、⑪育児のための短時間勤務制度（9.4%）、⑭子育て休暇（10.1%）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) 男性の休暇の取得について、男性の取得率は⑧育児休業（13.3%・女性81.4%）、⑩育児休暇（6.7%・女性10.8%）、⑫部分休業（2.2%・女性13.7%）、⑪育児のための短時間勤務制度（0.0%・女性13.7%）、子どもの看護休暇（35.6%・女性53.9%）、男性の育児参加休暇（17.8%）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。



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。」

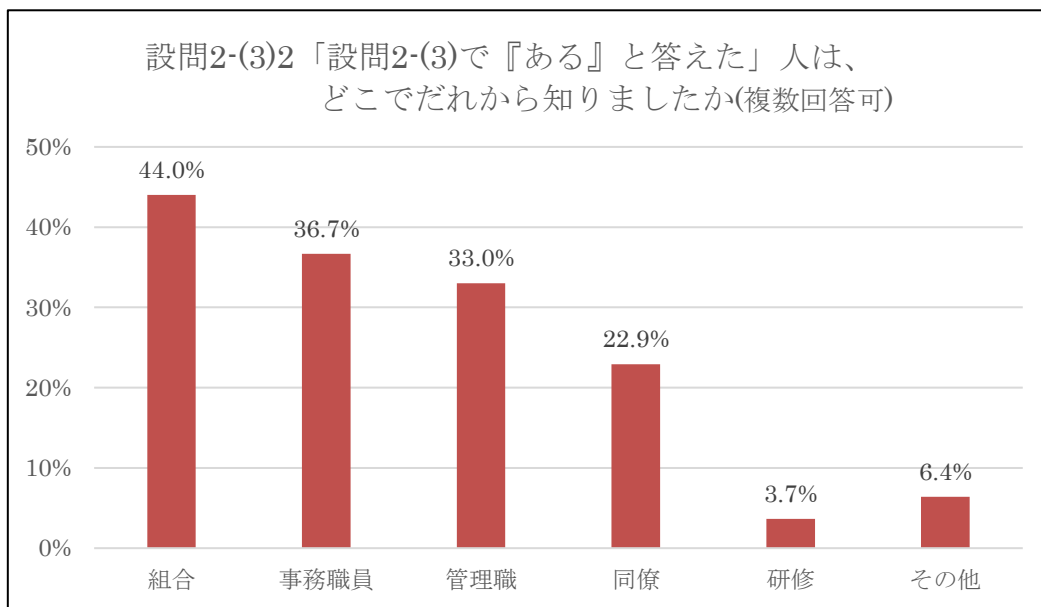
「ない」 31.8%、「ある」が 68.2%

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

「組合から」(44.0%)、「事務職員から」(36.7%)、「管理職から」(33.0%)

「同僚から」(22.9%)、「研修で」(3.7%)

- (1) 青年教職員の3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事務職員や管理職に尋ねている。
- (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. 妊娠中の教職員の母体について

設問 2- (4) 「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」 44.5%、「ない」 22.8%、「わからない」 19.7%、「一緒に働いたことがない」 13.0%

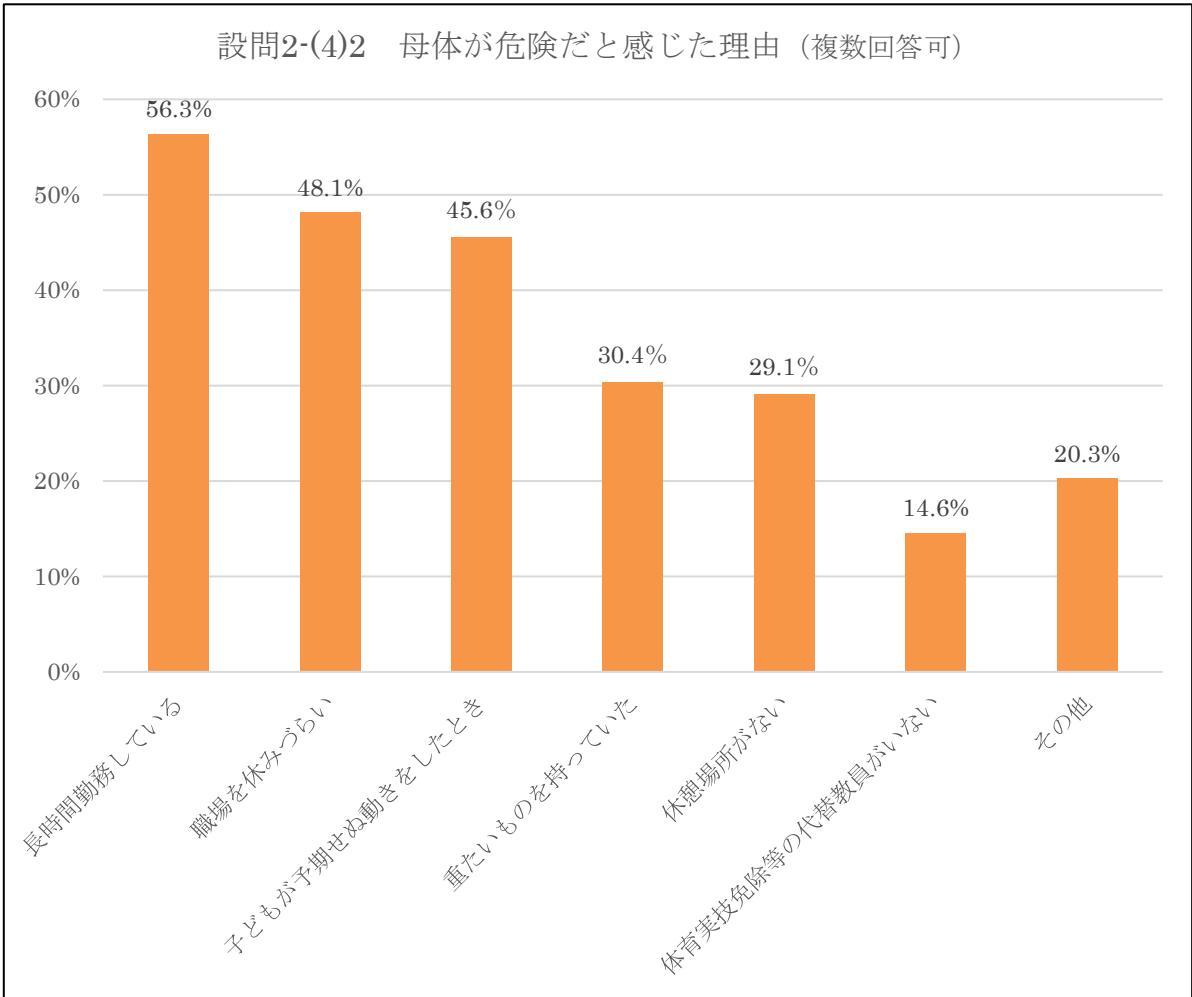
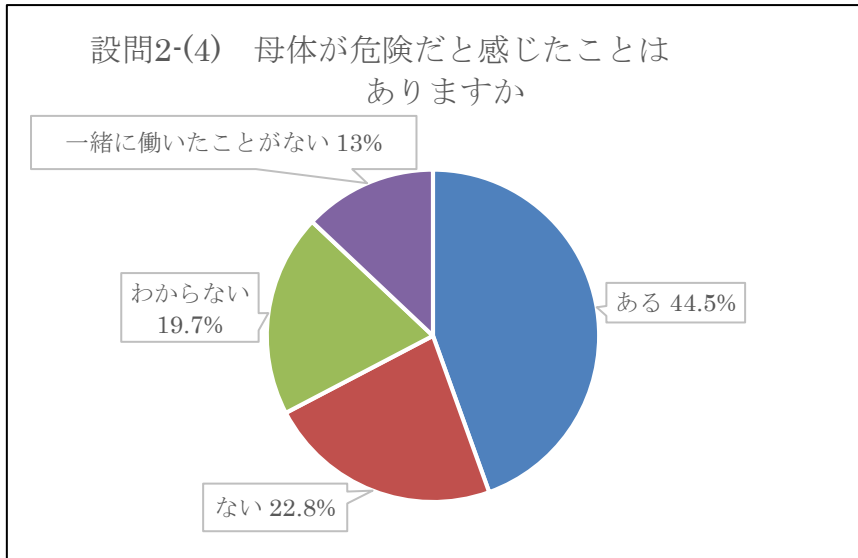
<校種別で妊娠中の教職員の母体が危険だと感じたことが「ある」>

特別支援学校 (70.8%)、小学校 (51.5%)、中学校 (56.3%)、高等学校 (28.9%)

<妊娠中の教職員の母体が危険だと感じた主な理由 (複数回答可)>

「長時間勤務をしている」(56.3%)、「職場を休みづらい」(48.1%)、「子どもが予期せぬ動きをしたとき」(45.6%)、「重たい物を持っていた」(30.4%)、「休憩場所がない」(29.1%)、「体育実技免除等の代替教員がない」(14.6%)

- (1) 「産休前まで体育の授業をしていた」「土日も部活動をしていた」「寒い体育館での作業や着席ができない行事への参加があった」などの声が自由記述に挙げられ、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。



4. 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- (2) 「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」9件、「部分的にあった」22件、「一部の人のみにあった」1件
合わせて32件

(2) 代替者の配置は	件数	全体
②全期間なかった	9	4.0%
③部分的にあった	22	9.9%
④一部の人のみにあった	1	0.4%

<代替者が見つからなかった期間>

「1か月以上」13件

<代替者が見つからなかった期間の対応>

「休業期間の変更」1件、「管理職が対応した」3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- (3) 「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」18件、「部分的にあった」15件、「一部の人のみにあった」1件
合わせて34件

(2) 妊娠中の勤務軽減の代替者の配置	件数	全体
②全時間なかった	18	8.9%
③部分的にあった	15	7.4%
④一部の人のみにあった	1	0.5%

<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」5件、「管理職が対応した」8件、「他の教職員が対応した」15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。

5. 妊娠・出産・子育て経験者へ、制度の活用について

設問5- (1) 「休日出勤をしていますか。」

「している」が **47.7%** (妊娠中の方で休日出勤を「している」6件)

<校種別で休日出勤を「している」>

中学校 (75.0%)、高等学校 (67.1%)、小学校 (32.7%)、特別支援学校 (15.4%)

- (1) 妊娠・出産・子育てに関わりながらも、休日出勤をせざるを得ない青年教職員が半数近くにのぼる。
- (2) 中学校・高校の部活動が教職員の大きな負担となっている。
- (3) 妊娠中の方で休日出勤を「している」も6件あり、母体保護の観点からも、長時間過密労働の解消は喫緊の課題である。

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」9件 (5.7%)

「管理職に代替職員が補充できないと言われ、育児短時間勤務がとれなかった」

「代替がないため、妊娠中の勤務軽減がとれなかった」などが挙げられている。

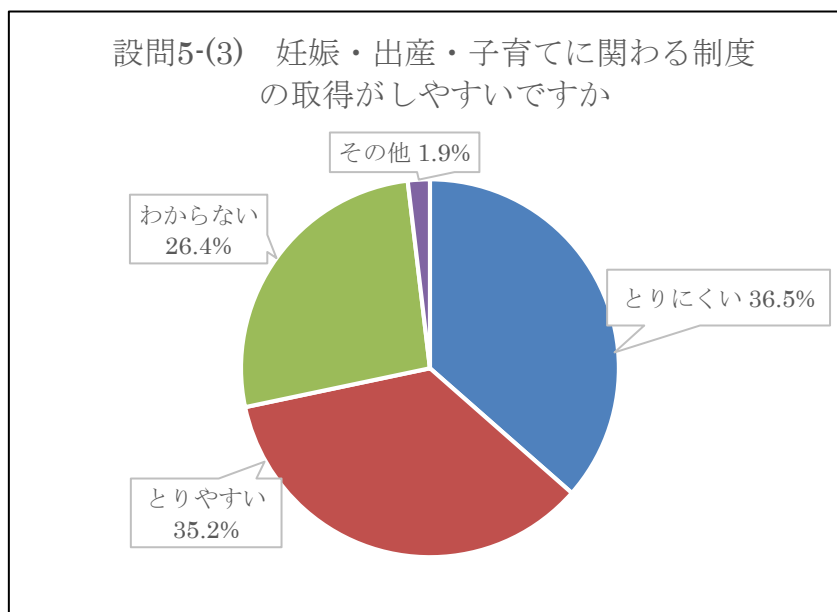
設問5- (3) 「妊娠・出産・子育てに関わる制度の取得がしやすいですか。」

「とりにくい」**36.5%**

<妊娠・出産・子育てに関わる制度が「とりにくい」主な理由 (2つ以内で) >

「多忙で休みづらい」**81.0%**、「代替者が見つからない」**37.9%**

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- (4) 「お子さん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」 6 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。

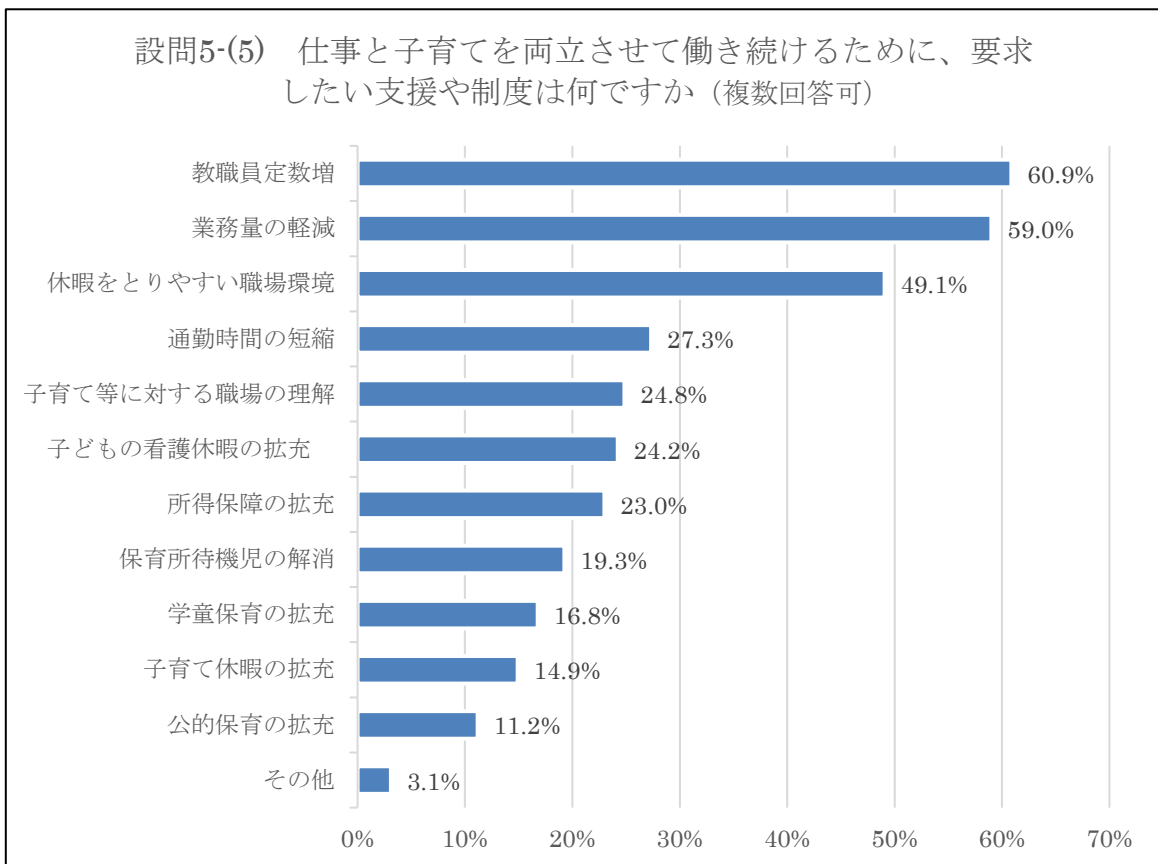
設問 5- (5) 「仕事と子育てを両立させて働き続けるために、要求したい支援や制度は何ですか。」

(複数回答可)

「教職員定数増」(60.9%)、「業務量の軽減」(59.0%)、

「休暇をとりやすい職場環境」(49.1%) 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- (6) 「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」 14.0% (女性 21.5%、男性 1.9%)

「産休前に『子どもがいる女性と(学年を)組みたい人は正直いないよ』と男性職員に言われた」「校長先生に『うちの家内は子育てのために教員をやめたぞ』と言われた」「産前に切迫ぎみになり管理職に申しでたら『休み中に旅行に行かないでね。県民の目があるから』とウソをついているように言われた」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。

「管理職を含めて知らない人が多い。周囲の理解がないと利用しにくい制度なので、もっと周知する必要があると思う」（宮城・特）「具体的な制度知る機会がなく、利用しにくい」（宮城・小）「妊娠・子育てに関する制度がこんなにあったのかと、このアンケート用紙を見て知りました」（福島・小）「管理職が妊娠・出産・子育てに関わる制度をよく理解していないため、制度をとれない時があった。管理職向けの研修を設定してほしい」（神奈川・特）「初任者ですが、研修等でも福利厚生等の制度について説明がないため、ほとんど何も分からない状況です」（長野・高）

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、必要な研修を管理職に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。

「今の働き方のままでは、自分自身が妊娠・出産したり、子育てしたりできるか不安です」（秋田・高）「自分も可能であれば、育児に積極的に参加したいと思っています。男でも本当に育児休暇がとれるのか不安です」（埼玉・高）「妊娠・出産後に担任が持てるのか不安があります」（長野・高）「妊娠や・出産をするにあたって、今の働き方には不安を覚える。子育てしながら、現在の仕事量をこなせる自信がない」（京都・小）「妊娠する時期を迷ったり、不安に思ったりします」（奈良・小）

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。

「妊娠時、早く帰るよう声をかけられるものの、業務量が減るわけではなく、毎日長時間勤務をしていました」（宮城・小）「部分休業は申請したが、実際にはほとんど使えていない。配慮はしてもらっているが、人並みに仕事しようと思うと時間はたりない」（長野・高）「産休の方の代替者が見つからず、自習で対応せざるを得ない時期があった。時短の場合、代替者が入らないこともあり、現場の負担が増えるばかりだ」（秋田・高）「育児時間の取得を検討したこともあったが、以前取ったことのある先生から、同じ教科の代替教員が来てくれず迷惑をかけてしまったとの話を聞いて、あきらめたことがある」（群馬・中）「体育代替なしでは妊婦や一緒に組む担任の負担になっている現状がある。それを知っている若い教員が妊娠しづらかったり妊娠することが悪いことのように感じてしまわないか心配」（神奈川・特）

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。

「同僚から通勤緩和を取らないように言われショックを受けことがあります」（神奈川・女）「子どもが

小さいうちに復帰した時、管理職から夜の会を強要され非常に困った。『家族に預けて参加しろ』と言われ、断ったら翌年の任用がなくなった」（静岡・特）「夫が育休を1ヶ月とりたい旨伝えたら『レアケースで調整が難しい。夏休みにしてほしい』と管理職に言われ、待つて取ることにしたのにその後異動。異動先にも伝えるようお願いしてあったのに『聞いてない。急に言われても困る』とついに取れませんでした」（佐賀・女）

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、防止指針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、今年度のアンケートからも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行政に求めています。

この思いを形に変えた2017年度のアンケートが広く活用されることを望みます。