

宮崎大教育 篠原久枝

目的：働く女性が増え続けている今日、女性が安心して働ける職場づくりと、就労と家庭の両立できるような環境づくりが社会の課題となってきている。1992年4月より施行された育児休業法に先立ち、1975年から女子教職員、看護婦、保母等はその職務の特殊性から育児休業が認められていたが、前回、看護婦に対して育児休業の実態を調査したところ、職業特性による休業の取りにくさが明らかとなった。そこで今回は、宮崎県内の義務教育課程における教員について、仕事と育児休業取得の意識や実態についてアンケート調査をおこなった。

調査方法：1993年11月 県内13市町の小・中学校教員について郵送留め置き法によるアンケート調査を行った。回収率は、83.4%、女性109名（既婚者83名）、男性82名（既婚者60名）であった。

結果：育児休業を利用したことの問題点として、教え子や同僚に迷惑をかけた、利用しなかった理由として、教え子や同僚に迷惑をかけたくなかったが、上位にあげられており、クラス担任や、受験との関わりが目立った。また、男性が育児休業を利用することについては、男女共に約5割の者が賛成であったが、一方で、賛成だが実際には無理と考えている者も、約3割いた。男性の育児休業期間については、配偶者をサポートする程度に1-6月間取るという回答が多かった。更に、今後の改善策として、育児期間中の赴任地の配慮、休業直後の1年位は、非常勤にしてはどうか、休業中の教員は臨時採用でなく正規採用者をなどがあげられた。