

2025年3月4日

キーワード：働き方改革、柔軟な働き方、仕事と子育ての両立、障がい児、育児・介護休業法

## 国立大学初！短時間勤務等を18歳まで利用可能に 障がいのある子を育てながら働く教職員へ 仕事と子育ての両立支援制度導入

大阪大学は、教職員の育てる子どもが小学校に入学後も家庭の状況に応じ多様な働き方を選択できる職場環境を整備するべく、2025年4月より勤務制度の拡充を行います。

具体的には、子どもが小学校に入学すると利用ができなくなる短時間勤務制度<sup>\*1</sup>及び子の看護等休暇制度<sup>\*2</sup>の利用可能期間を、法令を上回る小学校6年生までに拡大し、さらに障がい児<sup>\*3</sup>については18歳に達する年度末まで利用ができるよう勤務制度を拡充します。障がいのある子を育てながら働く教職員を対象とした両制度の拡充は国立大学初（2025年1月本学調べ）です。

これにより、全ての教職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を目指します。

### ● 制度拡充の背景

大阪大学は、「いのちとくらしを守る強靱で持続可能な未来社会を切り拓く」ことを使命に、多様な人材がその能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革を推進しています。特に、仕事と子育ての両立を重要な課題と捉え、様々な取組を進めてきました。乳幼児期の子育てと仕事の両立に関する支援を中心に拡充させてきた一方、子どもの小学校入学後に利用可能な制度は限られていました。

この度、育児・介護休業法の改正を一つの契機とし、2024年春より、教職員へのアンケート調査やヒアリング調査等を実施しました。その結果、小学生を育てながら働く教職員らが、保護者の就労を前提とする保育園に子を預けていた時には生じなかった新たな課題に直面し、仕事との両立に困難を抱えていることが明らかになりました（保護者の出退勤時刻よりも子の登校時刻が遅く下校時刻が早いことや、学童保育の定員超過等による預け先の不足、平日昼間に行われる学校行事への出席等）。

また、障がいのある子を育てながら働く教職員が、仕事と子育てを両立する上で、より深刻な課題を抱えていることも分かりました（子が年齢を重ねても、常に大人の見守りが必要であり、1人で留守番をさせることは難しいが、学年が上がると学童保育の利用ができなくなったり、民間の放課後等デイサービスも空きがなく入所が容易ではなかったり、入所できたとしても閉所時間が早いためフルタイムでの勤務が難しい。通常の学校行事に加え、支援学級児を対象とした懇談会等もあり休暇が不足する等）。



図：学内アンケートフライヤー

### ● 子どもを育てながら、能力を最大限発揮して働き続けられる社会の実現へ

障がいのある子を育てながら働く教職員を対象とした2つの制度の導入は、国立大学法人としては初めての試みです（2025年1月本学調べ）。民間企業等を含めても、同様の制度を整備している企業等



## Press Release

はまだ少ないのが現状です。しかし、障がいのある子の場合、年齢を重ねても、常に大人の見守りやケアが必要なケースも少なくないため、保護者が就業の継続をあきらめざるを得ない状況に陥ってしまう例が少なくありません。大阪大学では、今回の制度導入を通して、子どもを育てながら、能力を最大限発揮して働き続けられる社会の実現に貢献したいと考えています。

### ● 主な拡充内容

	内容	対象期間	障がい児への配慮
短時間勤務	1日2時間まで 所定労働時間を短縮可能	【拡大】 小学校卒業まで	【新設】 18歳に達する年度末まで
子の看護等休暇	法令で定められた取得事由に加え、 【保護者参観や面談等の園(学校)行事にも利用ができるよう拡充】  (子1人につき年5日/2人以上の場合年10日利用可能)	【拡大】 小学校卒業まで	【新設】 18歳に達する年度末まで

●短時間勤務制度 : 対象期間を小学校入学前から小学校卒業までに拡大

●子の看護等休暇 : 対象期間を小学校入学前から小学校卒業までに拡大するとともに、法令で定められている子の看護、入学(園)式への出席等のみならず、保護者参観や面談等の日常的な学校行事への出席等、幅広いケースで利用できるよう対象を拡充

⇒小学校に入学後も、子の登下校時刻や平日の学校行事に対応できる柔軟な勤務で「小学校の壁」を乗り越えやすく！

●障がい児への配慮: 上記制度について、障がい児を育てる場合は、子が18歳に達する年度末まで利用できるよう新たに制度を導入

⇒障がいのある子の長期にわたる見守りやケアに対応できる勤務を可能に！

#### 【人事課担当職員のコメント】

今回障がい児を育てる教職員への支援制度を導入することとなったきっかけは、障がいのある子を育てながら勤務する1人の職員からの相談でした。恥ずかしながら、それまで障がい児の育児についての理解はほとんどなく、本制度検討にあたって初めて、お子さんが年齢を重ねても、1人で登下校や留守番をさせることが難しくかったり、日中に投薬が必要である等、健常児を前提とした現行の支援制度では、仕事との両立が困難な状況があることを知りました。

また、健常児であっても、自治体や園・学校によってルールが様々であったり、子どもの数や年齢、パートナーの働き方、近くに頼れる祖父母がいるのか等、一人ひとり子育ての状況は大きく違います。各家庭の状況が多様化してきている中で、実際に教職員が直面している課題を明らかにし、真に必要なものを調査するために、今回初めて全教職員を対象としたアンケート調査を実施しました。回答は任意であったにもかかわらず想定を大きく上回る数の回答があり、関心の高さがうかがえました。このアンケート調査で両立の課題が明らかになったことで、より踏み込んだ制度改正に取り組むことができました。

ただ、制度を作って終わりではなく、制度を活用してこれまで以上にパフォーマンスを発揮してもらえよう、上司との適切なコミュニケーションの推進等に取り組んでいきます。また、子育て期の教職員に限らず、

## Press Release

誰もが輝ける組織を目指し、さらなる職場環境整備を進めていきたいと考えています。

- SDGs目標



- 用語説明

- ※1 短時間勤務制度

子どもの養育のために請求した場合、勤務時間を1日につき最大2時間短縮できる。短縮した勤務時間については無給

- ※2 子の看護等休暇制度

子どもの看護や園（学校）行事に出席する際に利用できる有給の休暇。子どもが1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、時間単位で利用することができる。

- ※3 障がい児

身体障害者手帳2級以上、もしくは精神障害者保健福祉手帳1級、もしくは知的障害中度以上に該当する子ども

- 参考 URL

令和6年度改正育児・介護休業法(厚生労働省 HP)

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>