

# 障害児の母親への 職場における両立支援に必要な配慮についての考察

美浦 幸子<sup>1</sup>

## A Study on Consideration Necessary to Support Balancing Work and Childcare for Mothers of Children with Disabilities in the Workplace

MIURA Sachiko

### 1. はじめに

厚生労働省（2021-a）「国民生活基礎調査」の障害保健福祉部による特別集計によると、2019年における末子が6歳以上の手助け・見守りの必要がない児童の母親の就業率は79%、手助け・見守りの必要がある児童の母親の就業率は68%であった。障害児の中でも、より手厚い支援が必要な児童生徒が多い特別支援学校在籍児童生徒の母親の就労に関する近年の調査では、茨城県の知的障害校を対象とした Ejiri・Matsuzawa（2017）で就業率49%（有効回答数243件）、近畿地区の肢体不自由校、知的障害校を対象とした春木（2019）で就業率58.5%（有効回答数617件）、東京都の視覚障害校、聴覚障害校、肢体不自由校、知的障害校を対象とした美浦（2022）で就業率55.3%（有効回答数255件）と、いずれも低い就業率であった。

先行研究では障害児の母親の就労を困難にする要因として、放課後・休暇にケアが必要（丸山，2011）、子どもの医療的ケア（荒木ら，2019；春木，2019；久保ら，2020；美浦，2022）、通学付き添い（春木，2019）、校内待機や付き添い（美浦，2022）、夜間ケア（久保ら，2020；美浦，2022）、体調不安定・健康悪化（久保ら，2020；美浦，2022）、障害に起因する通院（丸山，2011；美浦，2022）等、就労を制約する要因として、子どもに自閉スペクトラム症がある、人や環境の変化・習慣の変更が苦手な福祉サービス利用に制約・困難がある（美浦，2022）こととの関連が指摘されている。子どもの障害種・状態、障害特性、ケアによる影響に加え、障害児の親には仕事と子育ての両立支援が限定的<sup>2</sup>で、障害児通所支援<sup>3</sup>は親の就労支援を目的に含まず、両立支援はしない。このため就労には、家族内でのケアの分担、職場の配慮や支援が必要になることがある。

障害児の母親が就労するために必要な職場の配慮に関しては、休暇取得のしやすさ（久保

---

<sup>1</sup> 昭和女子大学現代ビジネス研究所 研究員

<sup>2</sup> 2022年に障害児を受け入れた放課後児童クラブは59.2%であり（厚労省，2022-c）、中高生は対象外である。

<sup>3</sup> 障害児通所支援には、未就学児を対象とした児童発達支援と学齢期対象の放課後等デイサービスがある。

山, 2006 ; 小林, 2006 ; 丸山, 2011 ; 小木曾, 2014 ; 春木, 2018)、育児・介護休暇の取得 (上村ら, 1999 ; 小木曾, 2014)、短時間勤務制度 (小木曾, 2014)、労働日数や時間帯の柔軟な設定 (丸山, 2011 ; 小木曾, 2014)、仕事内容を自分で調整できるフレキシブルさ (春木, 2018)、障害児育児への理解 (久保山, 2006 ; 小林, 2006 ; 丸山, 2011)、障害特性の理解 (春木, 2018)、障害児の母親の雇用枠を特別に設ける配慮 (上村ら, 1999) が挙げられている。

職場における両立支援としては、育児・介護休業法に加え、近年では、労働者本人の治療上のニーズに配慮した両立支援が推進されている (厚労省, 2022-b)。自他のケアを必要とする多様な人材への両立支援の一つとして、障害児ケアとの両立に必要とされる配慮を明らかにし、両立支援のあり方を検討していく必要があると考える。前述の先行研究はいずれも 10 年以上前の調査<sup>4</sup>に基づいており、テレワーク等、近年の働き方の変化は反映されておらず、フルタイム就労者 (以下、フル) の場合とパートタイム就労者 (以下、パート) の場合との比較は行われていない。そこで本研究では、職場における子どもの障害に関連する配慮・理解の現状と、母親が職場に求める配慮や制度を、フルとパートとの比較と共に明らかにすることを目的とする。

## 2. 方法

### 2.1 研究対象と調査方法

2021 年 6 月～7 月に、東京都立特別支援学校在籍児童生徒の母親を対象にウェブアンケート「特別支援学校在籍児童生徒の母親の生活・就労実態調査」を実施した<sup>5</sup>。地域バランスを考慮して 14 校の学校長に調査協力を依頼し、協力の得られた学校に、調査趣旨と質問フォームの URL・QR コードを記載した調査依頼文を送付し、配布していただいた。調査対象は視覚障害校・小中学部 55 人、聴覚障害校 6 人、肢体不自由校 290 人、知的障害校 541 人の計 892 人、回答数 260 件、回収率 29.1%だった (小数第 2 位を四捨五入。以下、同様)。無回答の多い 1 件を除外し、連続して送信された全問同一回答だった 3 種類 7 件は各 1 件、計 3 件と見なし、有効回答数を 255 件とした。調査依頼文には、調査への参加・不参加は任意であること、調査は無記名で個人の特長はされないこと、答えたくない質問には答える必要がないことを明記し、調査への回答をもって、承諾を得たものと見なした。

本研究では 255 件中、「就労している」と回答した 141 件 (就業率 55.3%) の内、フルかパートか、回答のあった 140 件を研究対象とする。

### 2.2 分析項目と方法

調査では、母親の属性、障害のある子どもの出産前からの継続就労か出産後の再就労かの

---

<sup>4</sup> 最新の春木 (2018) は 2012 年の調査に基づいている。

<sup>5</sup> 同調査に基づく母親の就労状況と就労に関連する要因の分析は、美浦 (2022) を参照。

就労状況、子どもの属性、職場における子どもの障害に関連した就労上の配慮・理解の有無、配慮・理解がある場合にはその具体的な内容、就労継続のために職場にどのような配慮や制度を要望するかを質問した。分析は以下の手順で行う。

[1] フル、パートを従属変数、母親の属性、就労状況、子どもの属性を独立変数としてクロス集計し、 $\chi^2$ 検定を行う。

[2] フル、パートを従属変数、職場における子どもの障害に関連した就労上の配慮・理解の有無を独立変数としてクロス集計し、 $\chi^2$ 検定を行う。

[3] 就労を継続するために職場から得ている配慮・理解に関する記述を分類、整理する。

[4] 就労を継続するために職場に求める配慮や制度に関する記述を分類、整理する。

統計ソフトは、全て株式会社社会情報サービス「エクセル統計」(ver.4.04)を用いた。

### 3. 結果

#### [1] 母親の基本属性と就労状況、子どもの基本属性

母親の属性、就労状況を表 1-1 にクロス集計した。就労形態は 140 人中、フルが 63 人 (45%)、パートが 77 人 (55%) であった。母親の年齢は 40 代がフルで 54.0%、パートで 59.7% と最も多く、最終学歴はフルで大学が 31.7%、パートで短大・高専・専門学校が 40.3% と最も多かった。世帯年収はフルで 550 万円<sup>6</sup>以上が 54.0%、パートで 550 万円未満が 58.4%、配偶者の有無は、配偶者ありがフルで 84.1%、パートで 93.5%、就労状況はフルで継続就労が 63.5%、パートで再就労が 85.7% であった。

フル、パートと母親の属性、就労状況との関連を、無回答を除き、 $\chi^2$  検定したところ、母親の年齢 (60 代以上は人数が少なかったため、30 代、40 代、50 代以上に再分類した)、最終学歴 (中学校、大学院は人数が少なかったため、中学校・高等学校、短大・高専・専門学校、大学・大学院と再分類した)、世帯年収、配偶者の有無に有意な関連はなかった。就労状況について、フルでは継続就労が有意に多く ( $p<0.001$ )、再就労が有意に少なく ( $p<0.001$ )、パートでは再就労が有意に多く ( $p<0.001$ )、継続就労が有意に少なかった ( $p<0.001$ ) (表 1-1-1)。

子どもの属性を表 1-2 にクロス集計した。子どもの性別は男がフルで 60.3%、パートで 67.5%、在籍校は知的障害校がフルで 60.3%、パートで 70.1% と最も多く、学年はフルで小学部低学年が 33.3%、パートで小学部高学年が 39.0% と最も多かった。

フル、パートと子どもの属性との関連を、無回答を除き、 $\chi^2$  検定したところ、子どもの性別、在籍校 (視覚障害校は小中学部のみ、聴覚障害校は人数が少なかったため、肢体不自由校と知的障害校を対象とした)、学年に有意な関連はなかった。

---

<sup>6</sup> 2018 年の 1 世帯当たりの平均所得金額が 552 万 3000 円であったことから (厚労省, 2020)、550 万円を基準にした。

表 1-1 母親の基本属性と就労状況

母親の年齢 (人、%)							
	30代	40代	50代	60代以上	無回答	合計	
フル	14 (22.2)	34 (54.0)	12 (19.0)	2 (3.2)	1 (1.6)	63 (100)	
パート	14 (18.2)	46 (59.7)	16 (20.8)	1 (1.3)	0 (0)	77 (100)	
合計	28 (20)	80 (57.1)	28 (20)	3 (2.1)	1 (0.7)	140 (100)	
最終学歴 (人、%)							
	中学校	高等学校	短大・高専・ 専門学校	大学	大学院	無回答	合計
フル	2 (3.2)	16 (25.4)	19 (30.2)	20 (31.7)	5 (7.9)	1 (1.6)	63 (100)
パート	0 (0)	18 (23.4)	31 (40.3)	27 (35.1)	0 (0)	1 (1.3)	77 (100)
合計	2 (1.4)	34 (24.3)	50 (35.7)	47 (33.6)	5 (3.6)	2 (1.4)	140 (100)
世帯年収 (人、%)							
	550万円未満	550万円以上	無回答	合計			
フル	29 (46.0)	34 (54.0)	0 (0)	63 (100)			
パート	45 (58.4)	30 (39.0)	2 (2.6)	77 (100)			
合計	74 (52.9)	64 (45.7)	2 (1.4)	140 (100)			
配偶者の有無 (人、%)							
	配偶者あり	配偶者なし	無回答	合計			
フル	53 (84.1)	9 (14.3)	1 (1.6)	63 (100)			
パート	72 (93.5)	5 (6.5)	0 (0)	77 (100)			
合計	125 (89.3)	14 (10)	1 (0.7)	140 (100)			
就労状況 (人、%)							
	継続就労	再就労	無回答	合計			
フル	40 (63.5)	23 (36.5)	0 (0)	63 (100)			
パート	10 (13.0)	66 (85.7)	1 (1.3)	77 (100)			
合計	50 (35.7)	89 (63.6)	1 (0.7)	140 (100)			

表 1-1-1 母親の就労状況との関連

	N=139 人 (%)	就労継続		再就労		$\chi^2$ 検定
		人 (%)	調整済み残差	人 (%)	調整済み残差	
フル	63 (100)	40 (63.5)	6.15	23 (36.5)	-6.15	$\chi^2=35.73$
パート	76 (100)	10 (13.2)	-6.15	66 (86.8)	6.15	***

※1 \*\*\* $p < 0.001$  ※2 2×2表のため、 $\chi^2$ 値はイエーツの連続修正を用いた

表 1-2 子どもの基本属性

子どもの性別 (人、%)						
	男	女	無回答	合計		
フル	38 (60.3)	25 (39.7)	0 (0)	63 (100)		
パート	52 (67.5)	24 (31.2)	1 (1.3)	77 (100)		
合計	90 (64.3)	49 (35)	1 (0.7)	140 (100)		
在籍校 (人、%)						
	視覚障害校・ 小中学部	聴覚障害校	肢体不自由校	知的障害校	合計	
フル	9 (14.3)	1 (1.6)	15 (23.8)	38 (60.3)	63 (100)	
パート	4 (5.2)	2 (2.6)	17 (22.1)	54 (70.1)	77 (100)	
合計	13 (9.3)	3 (2.1)	32 (22.9)	92 (65.7)	140 (100)	
学年 (人、%)						
	小学部低学年	小学部高学年	中学部	高等部	無回答	合計
フル	21 (33.3)	20 (31.7)	13 (20.6)	7 (11.1)	2 (3.2)	63 (100)
パート	16 (20.8)	30 (39.0)	21 (27.3)	10 (13.0)	0 (0)	77 (100)
合計	37 (26.4)	50 (35.7)	34 (24.3)	17 (12.1)	2 (1.4)	140 (100)

## [2] 職場における子どもの障害に関連した就労上の配慮・理解の有無

職場における子どもの障害に関連した就労上の配慮・理解の有無について質問した結果を表 2-1 にクロス集計した。「配慮・理解がある」はフルで 58.7%、パートで 77.9%、「配慮・理解はない」はフルで 9.5%、パートで 3.9%、「障害については話していない」はフルで 20.6%、パートで 10.4%、「自営業・在宅就労のため話す必要がない」はフルで 9.5%、パートで 6.5%、無回答がフルで 1.6%、パートで 1.3%であった。

フル、パートと職場における配慮・理解の有無の関連を検定するにあたり、「自営業・在宅就労のため話す必要がない」と無回答を除き、「障害については話していない」場合は職場から配慮・理解を得られないため、「配慮・理解がある」と「配慮・理解はない/障害については話していない」に再分類して $\chi^2$ 検定したところ、フルに「配慮・理解がある」が有意に少なく ( $p<0.05$ )、「配慮・理解はない/障害については話していない」が有意に多く ( $p<0.05$ )、パートに「配慮・理解がある」が有意に多く ( $p<0.05$ )、「配慮・理解はない/障害については話していない」が有意に少なかった ( $p<0.05$ ) (表 2-2)。

表 2-1 職場の配慮・理解の有無 (人、%)

	配慮・理解がある	配慮・理解はない	障害については話していない	自営業・在宅就労のため話す必要がない	無回答	合計
フル	37 (58.7)	6 (9.5)	13 (20.6)	6 (9.5)	1 (1.6)	63 (100)
パート	60 (77.9)	3 (3.9)	8 (10.4)	5 (6.5)	1 (1.3)	77 (100)
合計	97 (69.3)	9 (6.4)	21 (15)	11 (7.9)	2 (1.4)	140 (100)

表 2-2 職場の配慮・理解との関連

	N=127 人 (%)	配慮・理解がある		配慮・理解はない/ 障害については話していない		χ <sup>2</sup> 検定
		人 (%)	調整済み残差	人 (%)	調整済み残差	
フル	56(100)	37 (66.1)	-2.42	19 (33.9)	2.42	χ <sup>2</sup> =4.92
パート	71(100)	60 (84.5)	2.42	11 (15.5)	-2.42	*

※1 \*p<0.05 ※2 2×2 表のため、χ<sup>2</sup>値はイエーツの連続修正を用いた

### [3] 就労を継続するために職場から得ている配慮・理解

職場に子どもの障害に関連した就労上の「配慮・理解がある」と回答した方に、具体的な配慮・理解の内容を尋ね、記述回答の内容を分類し、表 3 にまとめた。配慮・理解の項目、項目数、配慮・理解を必要とする理由や状況が書かれていたものについては、【 】内に記載した（重複した表現は省略した。以下、同様）。末尾の「その他」には、単一の回答と具体的な内容が不明な「対応」等と記載された回答をまとめた。記述回答の内、子どもの障害に関連のないものは除外した。記述はフルで 37 件 49 項目、パートで 56 件 76 項目あった。

フルでは多い順に、休暇関連が 14、勤務時間関連が 7、定時帰宅、残業免除・配慮が 5、短時間勤務が 3、在宅勤務、テレワークが 3、業務調整・柔軟性・軽減が 3、遅刻・早退が 2、異動への配慮が 2、欠勤時のフォロー、バックアップ体制が 2 であった。配慮・理解を必要とする理由や状況について、「通院、病院、入院」への言及が 4 件、子どもについて「急に、急用、急な」への言及が 3 件、「送迎」への言及が 3 件、「看護、体調不良」への言及が 2 件あった（重複により省略した表現、1 件に複数項目が記載された回答があるため、項目数と言及件数は一致しない。以下、同様）。

パートでは休暇関連が 31、勤務時間関連が 14、遅刻・早退が 9、スケジュール調整が 7、短時間勤務が 6、勤務日数減が 2 であった。配慮・理解が必要な理由や状況について、「急な、急に、急遽の、突然の、突発的な、突発事項、当日の」への言及が 19 件、「通院」への言及が 13 件、「体調、体調不良、熱、発熱、発作、健康状態、病欠」への言及が 12 件、「長期休暇、長期休み、長期期間、長期休業」への言及が 6 件、「送迎」への言及が 3 件、「学校へのお迎え、学校からの呼び出し」への言及が 3 件、「学校行事、行事」への言及が 3 件あ

った。

フル、パート共に、休暇関連が最多で、勤務時間関連が続いた。フルのみで定時帰宅、残業免除・配慮、在宅勤務、テレワーク、業務調整・柔軟性・軽減、異動への配慮、欠勤時のフォロー、バックアップ体制が複数挙げられた。パートのみでスケジュール調整、勤務日数減が複数挙げられた。フル、パート共に、「通院」「急な」「体調不良」「送迎」に類する言及が複数あり、パートには「長期休暇」「学校へのお迎え」「学校行事」に類する言及が複数あった。

**表 3 職場の配慮・理解**

フルタイム
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇関連（休みやすさ・休みへの配慮、介護休暇、子の看護休暇、中抜け等）14【急に、急用／通院、病院、入院／看護】</li> <li>・ 勤務時間関連（時間の融通、調整、柔軟性／フレックス）7【病院／送迎】</li> <li>・ 定時帰宅、残業免除・配慮 5</li> <li>・ 短時間勤務 3</li> <li>・ 在宅勤務、テレワーク（「無理に会社に行かなくてもいい」を含む）3</li> <li>・ 業務調整・柔軟性・軽減 3【子どもの預かり時間内に業務が終わるよう】</li> <li>・ 遅刻・早退 2【回数の多い通院】</li> <li>・ 異動への配慮 2</li> <li>・ 欠勤時のフォロー、バックアップ体制 2【急な休み／体調不良】</li> <li>・ その他（「休日出勤の除外」「深夜残業免除」「勤務調整」「障害の理解」「同僚からの理解」「対象児童の職場における夏休みや祝日の送迎時間までの待機」「送迎時間の確保」「障害の有無に関係なく子育て支援が充実している。金銭的補助含む）</li> </ul>
パートタイム
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇関連（休みやすさ・休みの理解、介護休暇等）31【急な、急に、急遽の、突然の、突発的な、当日の／体調、体調不良、熱、発熱、発作／通院／学校休業日／学校行事／療育】</li> <li>・ 勤務時間関連（時間の融通、調整、自由、配慮、時間的制約への理解／フレックス／長期休暇の始業時間変更等）14【突発的な／長期休み、長期休暇のときに放デイが 10 時から開所／デイサービスの送迎時間に合わせて／通院】</li> <li>・ 遅刻・早退 9【急な／体調不良、発熱、発作／通院／学校へのお迎え／療育】</li> <li>・ スケジュール調整（勤務日調整、シフト変更等）7【急な／体調、健康状態／通院／学校から急な呼び出し／行事／子どもの休み】</li> <li>・ 短時間勤務（「1 日 3-4 時間の勤務になる」を含む）6【長期休み／送迎】</li> <li>・ 勤務日数減 2【長期期間中、長期休業】</li> <li>・ その他（「在宅勤務」「土日祝は子どもを家でみるので出勤できないと伝えた承」「仕事の配分」「学校行事や病欠、通院の理解」「突発事項に対してもできるだけ対応してくれる」「急な学校からの呼び出しや通院などに快く対応してくれる」「障害児のママが作った施設で働いているので、以前からお互いに理解がある」）</li> </ul>

#### [4] 就労を継続するために職場に求める配慮や制度

全員に就労を継続するために職場に求める配慮や制度を尋ね、記述回答の内容を分類し、表 4 にまとめた。配慮や制度の項目、項目数、配慮や制度を要望する理由や状況が書かれていたものについては、【 】内に記載した。末尾の「その他」には、単一の回答と「送迎問題」等、具体的な内容が不明なものを記載した。記述回答の内、子どもの障害に関連のないもの、就労継続に関連のないもの、職場以外の福祉や教育への要望、「特になし」等は除外した。記述はフルで 27 件 39 項目、パートで 18 件 22 項目あった。

フルでは多い順に、休暇関連が 19、勤務時間関連が 8、短時間勤務が 3、在宅勤務が 3 であった。配慮や制度を要望する理由や状況について、「通院、病院」への言及が 4 件、「夏休み、夏季休暇」への言及が 2 件あった。

パートでは休暇関連が 8、勤務時間関連が 4、短時間勤務が 2、スケジュール調整が 2、障害理解・認知の向上が 2 であった。配慮や制度を要望する理由や状況について、「急な、急に」への言及が 4 件、「体調不良、ケア」への言及が 3 件、障害児家族に類する言及（要介護者のいる家族、障害児の親）が 2 件、「入院、通院」への言及が 2 件あった。

フルはパートより人数が少ないが、件数、項目数共にパートより多かった。フル、パート共に、休暇関連が最多で、勤務時間関連が続いた。フルのみで在宅勤務、パートのみでスケジュール調整、障害理解・認知の向上が複数挙げられた。フル、パート共に、「通院」に類する言及が複数あり、フルには「夏休み」、パートには「急な」「体調不良」、障害児家族に類する言及が複数あった。

表 4 職場に求める配慮や制度

フルタイム
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇関連（休暇取得のしやすさ／介護休暇不足、障害児の介護休暇、介護休暇の条件変更／看護休暇の拡充、看護休暇の条件変更／障害者ケアを理由とした特別休暇、休職制度の充実／特別休暇／休暇制度の拡充／月一の通院に対する有給付与／平日の病院や療育への付き添いに対する休み／時間休暇制度等）19【通院】</li> <li>・ 勤務時間関連（時差出勤、時差勤務の拡充／フレックスタイム制度／始業時間の柔軟性等）8【夏休みの放デイ利用時、朝のお迎えが遅い／生活サイクルに合わせて】</li> <li>・ 短時間勤務（時短勤務の条件変更／障害者ケアを理由とした時短勤務の充実）3</li> <li>・ 在宅勤務・在宅勤務拡充 3【子どもの預け場所がない場合】</li> <li>・ その他（「遅刻・早退を取りやすい制度」「突発で急ぎの仕事は与えられない」「仕事が属人的にならないよう（誰もが休みを取りやすいよう）複数人で仕事カバーされるような体制づくり」「定時勤務」「仕事以外の親睦活動免除」「夏季休暇への配慮」）</li> </ul>
パートタイム
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇関連（休みやすい、休みへの理解／介護休暇のような枠組みで休暇を取得しやすく）8【急な、急に／体調不良／入院】</li> <li>・ 勤務時間関連（柔軟な変更、理解等）4【長期休業／要介護者のいる家族／高等部卒業後（中略）皆と同じ時間帯で勤務できない】</li> <li>・ 短時間勤務 2</li> <li>・ スケジュール調整（シフトの融通性、「急に入れるなどの対応」）2</li> <li>・ 障害理解・認知の向上 2【障害児童の親として／全てを理解してもらえているとはいえない】</li> <li>・ その他（「通院やケアなどで週 4 日などの契約を可能にしてほしい」「勤務地の柔軟な変更」「子の急な体調不良などで当日休まなければならないときに、職場で互いにフォローし合える環境」「送迎問題」）</li> </ul>

#### 4. 考察

職場における就労上の、子どもの障害への配慮・理解について、フルでは「配慮・理解がある」が有意に少なく、パートでは「配慮・理解がある」が有意に多かった。具体的な配慮・理解は、フル、パート共に休暇関連が最多で、次いで勤務時間関連が多く、記述には「通院」「急な」「体調不良」「送迎」に類する言及が複数あった。職場に求める配慮や制度では、フル、パート共に休暇関連が最多で、次いで勤務時間関連が多く、記述には「通院」に類する言及が複数あった。得ている配慮・理解と求めている配慮や制度が、休暇関連、勤務時間関連に多かったことから、障害児の母親が就労継続するための職場の配慮や制度として、特に休暇、勤務時間関連へのニーズが高いといえ、先行研究<sup>7</sup>と一致した結果となった。その要因として、子どもの障害に起因する通院の多さや急な体調不良、送迎のための時間的制約があると推察された。

<sup>7</sup> 上村ら（1999）、久保山（2006）、小林（2006）、丸山（2011）、小木曾（2014）、春木（2018）

子どもに障害がある場合、風邪や発熱等による受診に加え、専門病院の定期的な受診やリハビリ通院が長期にわたって必要となる場合があり、歯科等、近隣のクリニックで対応できないと、専門病院や大学病院の受診が必要になることがある。専門病院や大学病院は近隣にあるとは限らず、通院は平日中心となる。また、基礎疾患がある場合や子ども自身で体調把握・管理が難しい場合には、急な体調不良を起こしやすいと考えられ、子ども一人での移動や留守番が困難な場合には送迎による時間的制約がある<sup>8</sup>。これらは、加齢とともにケアが軽減する定型発達児の育児とは異なる、障害児ケア特有の事情であり、就労継続にはこうした事情に対応する配慮や制度が必要だといえよう。

フルでの配慮・理解では、休暇関連、勤務時間関連のほか、定時帰宅、残業免除・配慮、在宅勤務、テレワーク、業務調整・柔軟性・軽減、異動への配慮、欠勤時のフォロー、バックアップ体制が挙げられた。在宅勤務、テレワークは通勤時間を削減し、勤務時間を調整しやすく、事務職が多いフル<sup>9</sup>では要望にも挙げられた。休暇取得、残業免除、業務軽減、異動への配慮は、就労継続のために必要である一方、長期にわたるとキャリア形成の阻害につながる可能性がある。春木（2018）は正規職員として就労している障害児の母親について、「母親は周囲と同じ働き方をすることやキャリアアップしていく働き方を諦め、「働き続けること」の方を評価し、自分の気持ちに折り合いをつけていた」と指摘しており、本研究でこれらの項目を挙げた母親も同様である可能性がある。就労継続のため、子どもの障害に配慮した両立支援に加え、キャリア形成と定年退職まで継続し得るケアとの両立については別途、検討が必要であろう。

パートでの配慮・理解では、フルよりも就労時間が短いにもかかわらず、さらなる休暇、遅刻・早退、短時間勤務、長期休暇の就労日数減が挙げられた。また、送迎時間、長期休暇の放デイの開所時間に合わせた勤務時間調整や短時間勤務の配慮がみられた。特別支援学校在籍児童生徒の多くが通所する放課後等デイサービス（以下、放デイ）の大半では、学校休業日の開所時間が8時間未満であり<sup>10</sup>、フルでは子どもに留守番をさせることができず、放デイで就労時間をカバーできない場合、家族やヘルパー等でケアを分担していると推察されるが、放デイの時間内でパートタイム就労する場合には、こうした配慮がなければ就労困難となり得る<sup>11</sup>。就労継続のため、これらの配慮が必要である一方、就労時間の減少は収入減につながり、世帯年収550万円未満が過半数である一因となっている可能性がある。また、パートでは「再就労」、職場に「理解・配慮がある」が有意に多く、大半が配慮・理解がある職場に再就労したと考えられる。一方、要望する配慮や制度には、障害理解・認知

---

<sup>8</sup> 美浦（2022）によると、本調査対象者の子どもは、「外出には常に付き添いが必要」がフルで82.5%、パートで87.0%であった。

<sup>9</sup> 美浦（2022）によると、本調査のフルでは事務職が有意に多かった。

<sup>10</sup> 美浦（2022）によると、本調査対象者の内、フルの79.4%、パートの89.6%が放デイを利用しており、87.7%の事業所では学校休業日の開所時間が8時間未満であった。なお、放課後児童クラブ（東京都の学童クラブ）利用者は少なかったが、フルに集中していた。

<sup>11</sup> 放デイで両立支援がなされれば、母親の収入増につながり、パート、フル共に、職場の配慮、家族によるケアの必要性が軽減すると推測される。

の向上が少ないながら挙げられ、障害児家族に類する言及もあった。これらから、フルより就労時間が短いパートであっても職場における配慮が必要であると推察され、別言すれば、大半の母親にとって配慮がない職場での就労は難しく、就労可能な職場が限定されることが低就業率の一因になっていると推察される。

職場に求める配慮や制度については、件数、項目数共に、パートよりも人数の少ないフルで多かった。「継続就労」が有意に多いフルでは、職場に「配慮・理解がある」が有意に少なく、勤務時間・日数がパートより長いため、より多くの要望が挙げられたと推察される。

フルが職場に求める配慮や制度では、介護休暇、子の看護休暇の不足の指摘と拡充の要望が挙げられ、「障害児の介護休暇」「障害者ケアを理由とした特別休暇、休職制度、時短勤務の充実」等の要望があった。介護休暇、子の看護休暇、短時間勤務等を規定する育児・介護休業法は主として定型発達児の育児と高齢者介護を想定しており、育児休業制度には年齢制限があり、介護休業制度の対象は常時介護を必要とする状態であるため（厚労省、2022-a）、障害児の場合、障害程度によっては利用できない。常時介護を必要としない障害児であっても、長期にわたる専門病院への通院や一定の年齢を超えてケアが継続する場合があります、介護休暇が取得できる場合でも不足の指摘があることから、現行制度は障害児ケアとの両立支援としては不十分であることが示唆された。

就労形態や職種により、適用可能な配慮や制度は異なると考えられるため、障害児の母親が就労継続するには、障害児ケアに配慮した多様な支援策が必要である。先進事例として、朝日新聞社では障害児、医療的ケア児の親たちが親の会を結成し、労働組合を通して、「子の年齢に関係なく時短勤務や勤務配慮の制度を使える」等の障害児疾患児育児支援を実現し（宮本、2022）、産業別労働組合・電機連合は『障がい者支援ガイドライン』に、「障がい児・者をもつ家族への両立支援」として、「会社に対して、柔軟な働き方・休暇制度の導入、あるいは既存制度（育児・介護休業制度など）の拡充や柔軟な運用を求めること」（河崎、2022）を盛り込んでいる。障害児ケアへの理解に基づく配慮として、休暇取得のしやすさ、子どもの年齢にかかわらず<sup>12</sup>、障害児ケアのニーズに応じた介護休暇、子の看護休暇の拡充、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークの適用等を可能にすることが両立支援に有効だといえよう。こうした両立支援の拡充に向け、当事者、労組による支援要求、権利の拡充、啓発が期待されるが、厚労省（2021-b）によると、労組の推定組織率は16.9%、パートの組織率は8.4%であり、フル、パート共に、大半の母親が個別に職場で相談・交渉している状況が推察される。そうした母親への支援と職場への啓発に、労働者の就労と治療との両立に向けたガイドラインやガイドブック<sup>13</sup>があるように、障害児ケア特有の事情説明と職場に求められる配慮や支援をまとめたガイドブックの作成が有効だと考えられる。

---

<sup>12</sup> 本研究では学齢期の障害児の母親を対象としたが、子どもの成人後もケアが継続する場合には、同様の配慮の必要性も継続すると考えられる。

<sup>13</sup> 厚労省（2022-b）「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」、国立研究開発法人国立がん研究センター（2019）「がんになっても安心して働ける職場づくりガイドブック」等。

## 5. 終わりに

障害児の母親の就労継続には、一定の年齢を超えても継続する障害児ケア特有の事情に配慮した休暇制度、勤務時間調整等が可能となる両立支援が求められており、職場への啓発と、職場と相談・交渉する母親への支援に、障害児ケアに関する説明とそれらに対応する就労上の配慮や支援を提示するガイドブックの作成が有効だと考えられた。

職場における子どもの障害に配慮した両立支援は就労中の母親への支援となるだけでなく、次世代が障害児の母親になった場合の離職を防ぎ、離職した母親の再就労の可能性を高め得る。職場にとっては人材確保につながり、職場、母親双方にとって有意義である。但し、配慮は母親のケア役割の強化につながる可能性があり、パートでは低収入につながり、フルでは長期にわたる配慮がキャリア形成を阻害する可能性が看取された点には留意が必要である。また、配偶者がいる場合、就労上の配慮が母親のみに偏らないケアの分担と配偶者の職場の理解が、母親の就労継続の可能性を高めるであろう。

経済産業省（2018）は企業価値を実現する「ダイバーシティ 2.0」を「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」と定義している。職務上のスキルに加え、「障害児と共に生きる」経験・発想を生かすためにも、職場は多様な属性の一つとして障害児をケアする母親を包摂する両立支援策を検討、実施すべきである。

本研究では被雇用者を対象としたが、就労者には自営業の母親もいる。今後、特に子どもの障害判明後に起業した母親について、起業した動機や経緯、働き方、キャリア形成への考え、両立のために必要な支援、障害児の育児経験が業務内容に影響を与えたか等の調査を課題としたい。

### 【謝辞】

本研究に協力いただきました、お母さま方、学校関係者の皆様に深く感謝いたします。

### 【参考文献】

荒木俊介、中村加奈子、柏原やすみ、江口尚、下野昌幸（2019）「医療的ケア児の保護者における就労状況の調査」（[https://www.jstage.jst.go.jp/article/juoeh/41/2/41\\_171/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/juoeh/41/2/41_171/_pdf/-char/ja)）産業医科大学雑誌 41（2）、171-178 頁、2023.1.23.

上村浩子・高橋利子・日高洋子・原田放子（1999）「障害児を持つ母親の子育てと就労に関する意識調査」（<https://ci.nii.ac.jp/els/contents110000034967.pdf?id=ART0000363278>）横浜女子短期大学紀要第 14 号、85-97 頁、2018.10.26.

小木曾由佳（2014）「知的障害児の母親のワーク・ライフ・バランス 就労継続の分岐点と活用資源」『女性労働研究』第 58 号、153-168 頁。

河崎智文（2022）「誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて～「障がい者支援ガイドライン」を策定～」『電機連合 NAVI』No.83、33-38 頁。

- 久保恭子、宍戸路佳、坂口由紀子、倉持清美（2020）「在宅で暮らす医療的ケア児の母親のワーク・ロスと就労の条件」（[https://u-gakugei.repo.nii.ac.jp/index.php?active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&page\\_id=13&block\\_id=21&item\\_id=36507&item\\_no=1](https://u-gakugei.repo.nii.ac.jp/index.php?active_action=repository_view_main_item_detail&page_id=13&block_id=21&item_id=36507&item_no=1)）東京学芸大学紀要．総合教育科学系、71 巻、489-497 頁、2023.1.11.
- 久保山茂樹（2006）「障害のある子どもをもつ母親への就労支援」『教育と医学』54（5）、66-73 頁。
- 経済産業省（2018）「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」（[https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001\\_3.pdf](https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf)）2023.1.11.
- 厚生労働省（2020）「2019 年国民生活基礎調査の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>）2023.1.11.
- 厚生労働省（2021-a）「第 2 回障害児通所支援の在り方に関する検討会 参考資料 4」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000801033.pdf>）2023.1.11.
- 厚生労働省（2021-b）「令和 3 年労働組合基礎調査の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/21/index.html>）2023.1.11.
- 厚生労働省（2022-a）「育児・介護休業法のあらまし（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）～令和 4 年 4 月 1 日、10 月 1 日、令和 5 年 4 月 1 日施行対応～」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>）2023.1.11.
- 厚生労働省（2022-b）「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン 令和 4 年 3 月改訂版」（<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/guideline.pdf>）2023.1.11.
- 厚生労働省（2022-c）「令和 4 年（2022 年）放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（令和 4 年（2022 年）5 月 1 日現在）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11921000/001029590.pdf>）2023.1.11.
- 国立研究開発法人国立がん研究センター（2019）「経営層ならびに人事・労務ご担当者の皆様へ がんになっても安心して働ける職場づくりガイドブック<大企業編>」（[https://ganjoho.jp/public/qa\\_links/brochure/pdf/guidebook\\_1.pdf](https://ganjoho.jp/public/qa_links/brochure/pdf/guidebook_1.pdf)）2023.1.11.
- 小林倫代（2006）「障害乳幼児を抱えて就労している保護者に対する地域の特色を生かした教育的サポート」（[https://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub\\_f/F-133.html](https://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/F-133.html)）平成 15 年度～17 年度科学研究費補助金（基盤研究（C）一般）研究成果報告書、2023.1.11.
- 春木裕美（2018）「正規職員として働く障害児の母親における仕事と子育ての葛藤」（[https://omu.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=3038&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://omu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=3038&item_no=1&page_id=13&block_id=21)）社会問題研究、67、57-73 頁、2023.1.11.
- 春木裕美（2019）「学齢期の障害児を育てる母親の就業についての実態調査—就業形態別の比較に焦点を当てて—」『厚生指標』Vol.66、No.7、26-35 頁。
- 丸山啓史（2011）「障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因」（[https://toshoh2.kyokyo-u.ac.jp/webopac/S007v118p81-90\\_maruyama.\\_?key=SKSHFS](https://toshoh2.kyokyo-u.ac.jp/webopac/S007v118p81-90_maruyama._?key=SKSHFS)）京都教育大学紀要 No.1

18、81-90 頁、2023.1.11.

美浦幸子 (2022) 「障害児の母親の就労状況と就労に関連する要因」 ([https://swu.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=7261&item\\_no=1&page\\_id=30&block\\_id=97](https://swu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=7261&item_no=1&page_id=30&block_id=97)) 昭和女子大学現代ビジネス研究所 2021 年度紀要、2023.1.11.

宮本さおり (2022) 「週休 3 日でも昇給 事情を抱えた社員を支える企業の両立支援最前線」 『AERA』 2022.10.31、No.44、17-19 頁。

Ejiri, K. and Matsuzawa, A. (2017) “Factors associated with employment of mothers caring for children with intellectual disabilities”, ([https://www.icc.ac.jp/ejiri/Ejiri2017\\_IJDD.pdf](https://www.icc.ac.jp/ejiri/Ejiri2017_IJDD.pdf)) *International Journal of Developmental Disabilities*,65(4),pp.239-247,2023.1.11.