

と回答していた。就労者の場合、業務内容や職場の人間関係、両立の苦勞など、働くことよってストレスが発生することも考えられるが、そうしたストレスを上回るメリットを感じる母親が半数近くいた。

複数の先行研究から、障害児の母親は定型発達児の母親よりもストレスが高いことが指摘されており、就労のストレス軽減機能を軽視すべきではない。

就労によって生活上の問題がすべて解消するわけではないが、就労希望のある母親にとって、就労は有意義だ。思うように働けない状況を「子どもの障害のせい」と思わせることのないよう、両立支援策を確立することは、女性活躍、男女共同参画社会推進にとっての課題の一つである。

職場の理解と配慮

障害児の親への両立支援策が確立されていない現状での就労は、支援の組み合わせや家族内でのケアのやりくりとともに、職場の理解・配慮が必要になることがある。就労者を対象に、職場における子どもの障害への理解・配慮の有無を尋ねたところ、「ある」が69・5%（フルタイム58・7%、パートタイム77・9%）、「ない」が6・4%、「障害について話していない」が14・9%、「自営業・在宅就労のため話す必要がない」が7・8%だった。

パートタイムで職場の理解・配慮が「ある」が

8割近かったのは、「ある」職場を選んだ結果の可能性がある。また、再就労者の中には、以前の職場で「残業、出張に制限があり、会社の人員整理時にターゲットにされた」(前職は企業・団体就労(総合職))との記述もあった。就労継続に職場の理解・配慮が必要である証左といえるだろう。

職場の理解・配慮が「ある」と回答した母親に、具体的な例を尋ねた結果を表1にまとめた。フルタイム、パートタイムで異なる項目もあるが、共通しているのは時間的制約への対応、休暇等への配慮だといえるだろう。

就労継続のために職場に配慮してほしいことや必要だと思う制度を就労者全員に尋ねたところ、表1にある勤務時間への配慮や在宅勤務、障害理解や障害児の子育てへの理解が挙げられていた。フルタイム就労者からは、障害児者ケアのための介護休暇、特別休暇、休職制度、看護休暇の拡充、通院・療育付き添いのための休暇、時間単位休暇等が挙げられた。家族にケアが必要な場合に利用できる制度として、介護休暇、介護休業、子どもの看護休暇があるが、障害児の子育て・ケアは長期にわた

表1 職場の理解・配慮

	フルタイム	パートタイム
勤務時間	・子どもの送迎時間への配慮 ・勤務時間の変更、融通、フレックスタイム ・子ども都合での早退・遅刻への配慮 ・時短勤務 ・中抜けしやすい	・子どもの送迎時間への配慮 ・勤務時間の変更、融通、フレックスタイム ・子ども都合での早退・遅刻への配慮 ・時短勤務
勤務形態・内容	・定時帰宅、残業免除、深夜残業免除 ・業務量の軽減、調整 ・休日出勤の免除 ・テレワーク、在宅勤務 ・勤務地の変更除外 ・人事異動への配慮 ・職場でのバックアップ体制、欠勤時のフォロー	・残業免除 ・業務量の調整 ・休日出勤の免除 ・在宅勤務 ・勤務スケジュール、シフトの調整 ・子ども都合で欠勤した場合の振り替え出勤 ・子どもの長期休暇中の就労日数減への対応
休暇	・子ども都合での(急な)欠勤への理解 ・優先的な休暇、休みやすい ・介護休暇 ・子どもの看護休暇	・子ども都合での(急な)欠勤への理解 ・休みやすい ・介護休暇
その他	・障害理解が十分にある ・障害の有無に関係なく子育て支援が充実 ・金銭的補助 ・同僚の理解	・障害者施設なので理解がある ・障害児ママがつくった施設なので理解がある

る上、通院、入院等の頻度が一般的な子育てよりも多くなることがあるため、制度の拡充、障害に配慮した制度を望む声がある。

両立支援のために労働組合が取り組んでいる事例がある。障害児や医療的ケアの必要な子どもを育てる親が朝日新聞社内では16年に「障がい児及び医療的ケア児・疾患児を育てる親の会」を立ち上

げ、労働組合を通して会社に働き掛け、「障がい児及び医療的ケア児・疾患児の育児支援制度」を実現した。同支援制度では、子どもの状況に応じて、一般の育児支援制度が対象とする定型発達児の上限年齢を超えて時短勤務や勤務配慮を延長できる。朝日新聞労働組合も加盟する日本新聞労働組合連合(新聞労連)を介して、現在、会には同業他社の社員も参加している。会には母親だけでなく父親も参加しており、障害児育児支援、両立支援は、男女を問わず働く者の問題となっている。

30代以上に多い子育て中の親は、就労継続していれば、キャリア10年以上の人材だ。就労可能であれば、スキル・キャリアによる貢献に加え、「障害児と共に生きる」生活を可視化することで、職場、ひいては社会の障害理解を促進するだろう。近年、子育てや介護への支援のみならず、不妊治療やがん治療等と就労との両立支援の必要性が指摘されている。障害児の親を含め、自他のケアを必要とする、多様な人材が就労継続できる働き方や職場環境を整備していく必要があるのではないだろうか。

障害児の母親も就労継続できる社会へ

両立支援である保育所、放課後児童クラブ(学童保育)には、子どもの障害・状態によって入れないことがあり、障害児支援である未就学児を対象とした児童発達支援と、学齢期に放課後や夏休みなどの学校休業日に通所できる放課後等デイサ

ービス(以下、放デイ)では、これまで親への就労支援を目的にしてこなかった。そのため、障害児支援を受ける場合、親は支援日時に都合を合わせなくてはならず、特に母親の就労に制約、困難が生じることが多くなっている。

21年6〜10月に、厚生労働省の障害児通所支援の在り方に関する検討会が開催された。「障害児通所支援の在り方に関する検討会報告書」すべての子どもが豊かな未来を目指して」では、「さらに、障害児通所支援の役割は、障害のある子どもに発達支援を提供することではあるが、障害のある子の保護者(とりわけ母親)も就労を継続できる社会を目指す観点からは、発達支援の提供を通じて保護者の就労を支えることも、障害児通所支援の役割の一つと考えるべきである」その際は、障害児通所支援の役割にこうした側面があることを踏まえて、地域ごとに日中一時支援事業や保育所、放課後児童クラブや放課後子ども教室等との役割分担を踏まえた支援体制を構築する必要がある」とした。児童発達支援、放デイともに、次期報酬改定に向けた検討事項として、「支援時間の長短(親の就労に対応するための時間も含む)に對して適切に評価されるよう検討する」ことが盛り込まれた。

現段階では、具体的にどのような改定がなされるかは不明だが、同報告書に、「子の障害の有無に関わらず、親の就労を支えられる社会としていくことが重要である」と記載された意味は大きい。

インクルージョン推進の観点から、保育所、学童保育での合理的配慮を伴った受け入れ拡充が重要であることは言うまでもないが、障害特性・状態などを考慮した「子どもの最善の利益」のため、また、現実に選択可能な社会資源のいずれを選択した場合であっても、親の就労が阻害されることがなく、両立支援がなされるように整備することが重要だ。学童保育や放デイ、日中一時支援を利用する際、子どもの状態によっては送迎や移動支援の保障が必須である。児童発達支援、放デイは現状、保育所、学童保育よりも開所時間が短い事業所が多いため、親の就労時間に対応できるよう、支援時間の延長が求められる。放デイの事業所数には地域差があり、医療的ケア児、重症心身障害児を受け入れる事業所は不足しているため、事業所の確保も必要だ。また、保育所と児童発達支援、学童保育と放デイを併設し、相互に役割・機能、必要な支援を補完し合う体制をつくることも一案ではないだろうか。

児童発達支援、放デイによる両立支援が実現すれば、母親の就労状況の改善が期待される。ただし、制度はできても利用できる事業所が少ないという事態は避けなければならない。実効性のある制度、報酬の見直しが必要である。

人生の選択肢としての就労

本調査では、未就労の母親のうち、71・7%に就労希望があり、26・5%は就労を希望していな