

障害児通所支援に関する意見等

障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会

団体の概要

1. 設立年月日

2016年11月

2. 活動目的及び主な活動内容

障がい児や難病・医療的ケア児を育てながら、フルタイムで働く親たちの会。仕事との両立のための工夫や、当事者ならではの育児の悩みに関する情報交換、企業内に障害児・医療的ケア児の育児支援制度を創設してもらうなど、仕事と育児の両立を可能にするための働きかけもをしている。

3. 会員数等

報道機関を中心に約70人の父母たちが参加（朝日新聞、NHK、読売新聞、毎日新聞、朝日新聞出版、共同通信、時事通信、北海道新聞、中日新聞、岩手日報、長崎新聞、ソニーミュージックエンタテインメントなど）。親の死後も子の生涯にわたり扶養しなければと、経済的な備えをしておきたいと思っていたり、死別や離別により一人で子育てしている人もいたり、働き続けなければならない切実な諸事情を抱えた人も多い。今後、フルタイムで働いている人だけでなく、働きたいけど働けない人たちも含め、他産業に会員を広げて行く予定。

問い合わせ先: 代表 工藤さほ oyanokai.specialkids@gmail.com

障害児通所支援に関する意見等

I 「児童福祉法等の一部を改正する法律」(令和4年法律第66号)施行後の、児童発達支援センターの方向性について

○ 地域の親同士をつなげるハブとしての役割

悩みや知見を共有し、地域の支援力を高めるためにも、センターには親同士をつなげる役割の強化に期待したい。フルタイムで働く親は、平日の日中に地域で活動することができないことが多く、仲間を見つけにくいのが現実。特に転勤などで見知らぬ土地で暮らすことになった家族は孤独になりがち。例えば週末の保護者向けのイベント開催などがあれば、参加しやすい。

○ 学童への訪問支援で地域インクルージョンの促進

各地域の学童は、働く親が子どもを放課後に預けられる場というだけでなく、障害のある子もない子と一緒に過ごす貴重な場となっているが、スタッフの人手が少なかったり、知見が十分でなかったりして、不安な面もある。センターには学童スタッフ向けの研修会の開催や、学童への訪問支援を通じて、現場の悩みに応える活動を強化してほしい。

II 児童発達支援事業・放課後等デイサービスの「総合支援型(仮称)」と「特定プログラム特化型(仮称)」の方向性等について

○ 総合支援型事業所への手厚い支援

家族の暮らしを支え、子の健やかな成長環境を守るためには、共働きによる経済的基盤の安定は今や欠かせない。そのためには、子どもが毎日安心して通える総合支援型の放課後等デイサービスや児童発達支援事業所の存在が不可欠。特定プログラム特化型は障害児の塾のような存在で、就労している親でも週末などに個別療育を利用しているケースが少なくないが、障害児が日々の生活を通じて成長するためには、同じ事業所で、経験に裏打ちされた支援者のもと、異年齢の集団で遊びも含めて共に過ごす時間が重要。**総合支援型の事業所には手厚い支援をお願いしたい。**

○ 開所時間延長をしやすくするための工夫と後押しを

事業所の質の確保が大前提だが、その上で、長期休暇等学校休業日中は学童同様に、午前8時から午後7時まで開所していると、仕事との両立がしやすくなる。希望者にはお弁当の代理購入や夕食の提供をする事業所もすでにあり、働く親は助かっている。そうした工夫をしている事業所が増える施策をお願いしたい。今の延長加算は1人の子どもを長時間発達支援している事業所ほど活用しにくく、そうした事業所ほど就労している親の子が利用している。後押しをお願いしたい。

障害児通所支援に関する意見等

Ⅲ 子ども・子育て一般施策への移行等について

○ 特別支援学校内にも学童保育の設置のお願い

中国地方のある市では、障害児に対応できるヘルパーは数名と聞く。北海道の都市部では積雪期は渋滞がひどく、学校から放課後デイへの送迎で職員も子も移動だけで疲弊してしまう。人手不足が著しい地方では親の就労継続は厳しくなりがちで、転勤族の場合、そうした地域に赴いた途端に破綻してしまう。重心や医療的ケアの必要な子の放課後の居場所は都市部でさえまだ足りない。特別支援学校に障害児や医療的ケア児の学童保育を設けてほしい。一般の学校では校庭や空き教室を保育園や放課後デイに開放しているところがある。特別支援学校でも、過ごす場は学校が提供し、スタッフは児童発達支援センターのベテラン職員の指導を受けながら、事業所が参画するなど、総合的な協力関係を築けないか。

Ⅴ 障害児通所支援の質の向上について

○ 発達支援の内容や定着率なども評価

安心して子どもが過ごせるよう、発達支援の質をきちんと評価して、報酬を加算してほしい。評価のものさしに、机上の個別療育指導ではなく、しっかり遊びを通じて職員や児童の愛着関係を育んで遊んでいる、外遊びやプール、遠足、キャンプなど、子どもの発達のために工夫・努力しているなど、発達支援の内容や職員の定着率も盛り込んでほしい。

○ 放デイの職員の労働環境の充実

大学の福祉分野の教員が放課後デイを学生の就職先に勧められる状況にないと話していた。キャリア形成が望めず、将来、家庭を築きながら、働ける場所になっていないため、人材獲得に苦労しているのが業界の現状。保護者の暮らしにも直結した大きな問題である。職員が安定的に働き、発展できるような就職先に変えていかないと、子が安心して健やかに育つ場が広がらない。例えば、放課後デイへの就職希望者が、就活先を選べるようなサイトを作るなどの工夫が必要ではないか。総合支援型の事業所同士が情報交換し、切磋琢磨できるような会合やサイトもあるといいのではないか。

参考資料

親の会アンケート結果報告書(概要版)



Microsoft Edge
PDF Document

AERA 両立に幾重もの壁



Microsoft Edge
PDF Document



Microsoft Edge
PDF Document

厚生福祉 障害児の母親の就労状況と課題(上)



Microsoft Edge
PDF Document



Microsoft Edge
PDF Document



Microsoft Edge
PDF Document

厚生福祉 障害児の母親の就労状況と課題(下)



Microsoft Edge
PDF Document



Microsoft Edge
PDF Document



Microsoft Edge
PDF Document

障害児疾患児育児と仕事の両立に関するアンケート調査結果報告書(概要版)

2022年9月29日

障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会

私たちは障害がある子や医療的ケアが必要な子を育てながら新聞社や通信社で働く仲間をつくる親の会です。このたび、障害児や医療的ケア児の育児と仕事の両立の実態を把握し、労働環境の改善に向けた現状把握や関係各所への働きかけの参考にさせていただくために、アンケートを実施いたしました。以下、アンケートの調査結果を報告いたします。

1. 調査内容

- ①対象者:新聞労連に加盟する各新聞社・通信社等に勤務する従業員
- ②調査方法:新聞労連を通じて各加盟組合にアンケートの呼びかけを依頼。アンケートはオンラインで実施
- ③調査期間:2021年11月15日～12月11日
- ④有効回答数:全回答数260件、うち当事者(障害児や医療的ケア児の親)の回答は51件

2. 調査結果のポイント

■子どもの将来や自身の仕事の継続への不安を抱えている

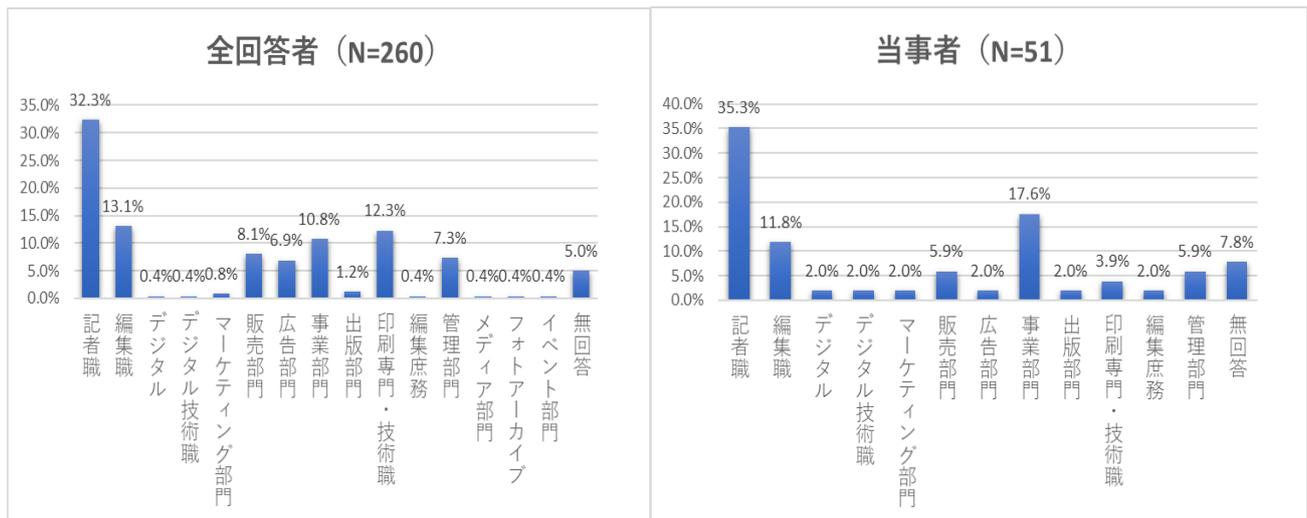
当事者の51人の子どもの年代は未就学から高卒以上までさまざまで、子どもの障害の種類も知的障害、自閉スペクトラム症、肢体不自由と多様。そのうち3分の2が、常時見守り・介助が必要(23.5%)もしくは部分的に必要な割合(43.1%)だった。子どもの就学や就職、親亡き後に不安を抱える声が目立った。自身についても「子が成長すればするほど、きめ細やかなケアが必要になるとされ、仕事との両立のイメージがわきにくく、不安は常にある」「立ち行かなくなれば転職しかない」「綱渡りの状況」と、自身の就労継続にも不安を抱いている人が多い。

■障害児・疾患児育児特有の両立の難しさが浮き彫りに

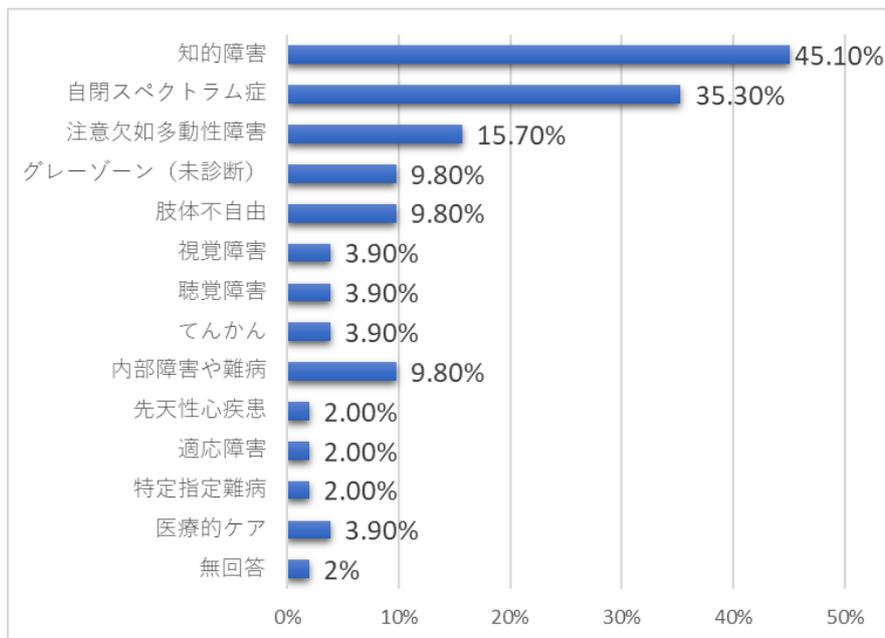
仕事と障害児・疾患児育児の両立の悩みとして、最も多かったのは「自分や配偶者が倒れたときに家庭が回らなくなる」(54.9%)、2番目に「平日に子どもを病院や療育施設等へ連れていくためたびたび仕事を休んだり抜けたりしなければならない」(45.1%)。2番目に関しては女性に限ると7割を超えていた(男性の9割が配偶者が未就労もしくはパートタイム勤務で、通院・通所を配偶者に任せていると考えられる)。そのほか、「子どもの体調や情緒が不安定で園や学校を休みがち」(15.7%)、放課後等デイサービスなどの「通園・通所先の開所時間が短い」(9.8%)、「障害児ゆえに保育園や学童の預かり時間が短い」(7.8%)など、受け入れ先の小ささや時間制限など制度の壁に阻まれる障害児・疾患児育児特有の両立の難しさが浮き彫りになった。

3. 調査結果より一部抜粋

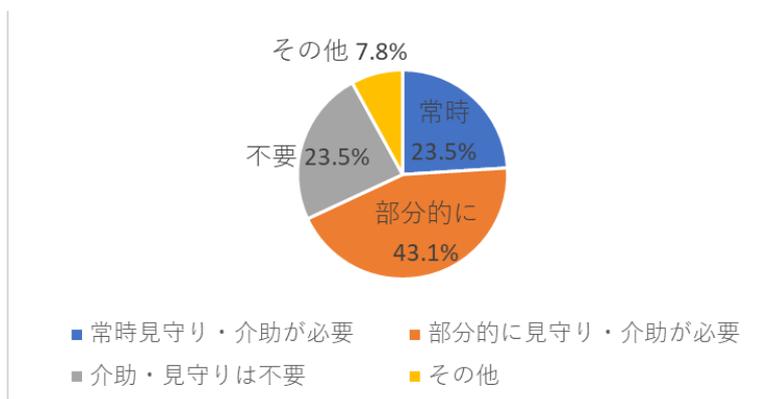
①回答者の職種



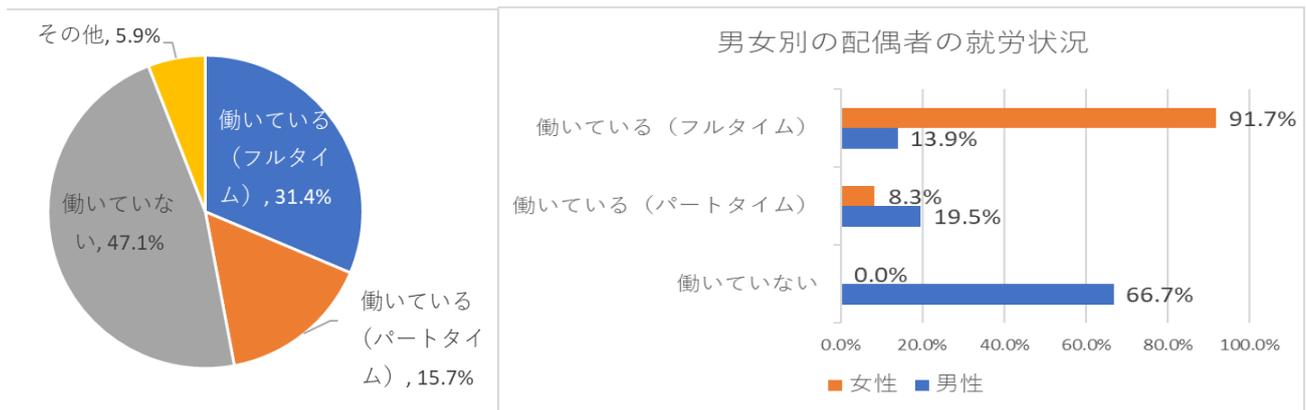
②子どもの障害の種類(複数回答可)



③子どもの障害の程度(障害・病気のある子どもが2人以上いる場合は人数分回答)

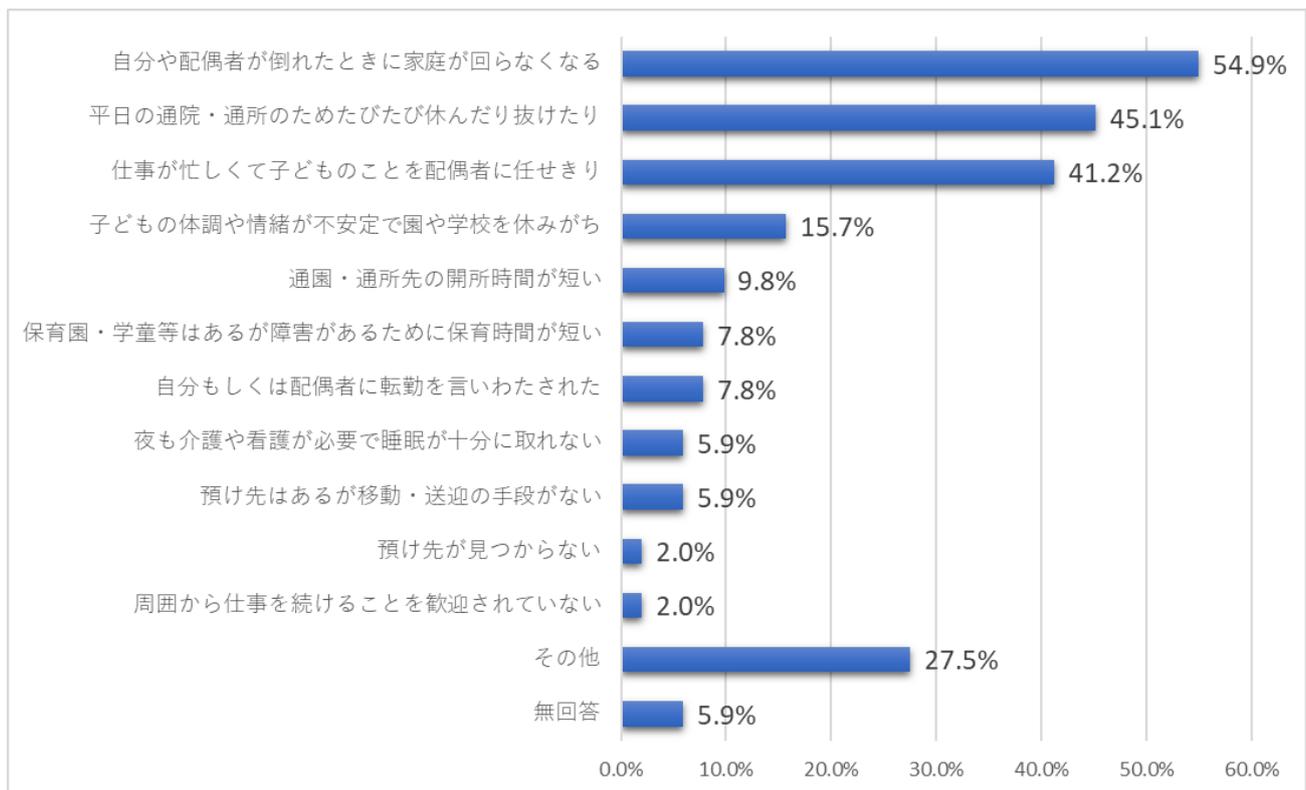


④配偶者の就労の有無



障害児・疾患児のいる人の配偶者の約半数近くが未就労で、フルタイムが3割強、パートタイムが約16%という結果だが、男女別にみると大きな違いがあった。男性の3分の2は配偶者が就労しておらず、2割弱はパートタイム就労。一方で、障害児・疾患児のいる女性の配偶者の9割以上が配偶者もフルタイム就労で、パートタイム就労(8.3%)を合わせると、共働き率が100%。

⑤仕事と子育ての両立で困っていることや困っていたこと(複数回答可)



4. 結果から見えてきた課題

1) 終わりのない育児や介護

一般的な子育ての場合は、5～10年ほど仕事を制限したり働き方を工夫したりして子育てと両立することで、再び最前線に戻っていける見通しが持てるが、障害児・疾患児は一定の年齢になったからといって身のまわりのことを自分でできるようになるとも限らない。さらに病院や療育施設への付き添い等で平日に時間が取られることも多く、アンケートでも「平日に子どもを病院や療育施設等へ連れていくためたびたび仕事を休んだり抜けたりしなければならない」(45.1%)。後者は女性に限ると7割を超える。(男性の9割が配偶者が未就労もしくはパートタイム勤務で、通院・通所を配偶者に任せていると考えられる)。

短時間勤務で働いている人もいて、調査結果からは、障害が重く、見守りや介助が必要な子どもを育てている家庭ほど、母親のフルタイム勤務の割合が低い状況がみられた。会社や職場の配慮がなければ働き続けるのは難しいが、障害児・疾患児育児といっても個々の障害の特性や程度によって個人差も大きく、こうした状況について周囲の理解を得るのは容易ではない。

男性は、配偶者が未就労の割合は66.7%、パートタイム勤務は19.5%だった(女性は配偶者の91.7%がフルタイム勤務で、パートタイム勤務を合わせると共働き率100%)。仕事が忙しく、配偶者が家事、育児のほか療育や通院を一手に引き受けざるを得ない状況にある人が多く、男性の56.8%が「仕事が忙しくて子どものことを配偶者に任せきりにしている」と悩んでいた。配偶者が心身の健康を崩している事例も散見され、男性自身も配偶者への申し訳なさや葛藤から自身の心身が落ちかけており、家族運営の危機を案じている声もあった。どちらか一方に障害児疾患児育児の負担が偏りすぎないような環境づくりが必要だ。

▽アンケートに寄せられた声

- ・「育児中の女性の同僚はほかにもいますが、一括りにされがちです。子の年齢は同じでも、手のかかり方が全く違うので、個別事情があるということは理解いただきたいです。周囲からは「子が就学すればフルタイムでどんどん働けるはず」と見られている空気を感じますが、子が成長すればするほど、きめ細やかなケアが必要になると予想され、仕事との両立のイメージもわきにくく、不安は常にあります」(40代女性・事業部門／未就学児・知的障害)
- ・「育児休業を取る前は仕事が忙しく、ワンオペ状態で妻が疲弊した。育児休業を取ったことで会社の評価も下がった」(40代男性・管理部門／未就学・自閉スペクトラム症)
- ・「配偶者が入院中でワンオペが5年続いている。自身のメンタルが危うい」(40代男性・記者職／高校生・知的障害)
- ・「育児に加え、妻の闘病もあり、単身での勤務や転勤がなかなか難しい」(40代男性・記者職／未就学児と小学校低学年・発達障害)
- ・「数年前外勤記者だった際、担当替えをお願いした。現在整理部ですが、妻が体調を崩すと通常のローテに入るのが難しく、外してもらったこともあった」(30代男性・編集職／未就学・知的障害、自閉スペクトラム症)
- ・「現在海外赴任中。コロナ禍の中、子供の介護を一手に引き受けてくれている妻への負担は増すばかりだが、ほとんど何も手助けすることができず、罪悪感を感じている」(40代男性・記者職／高校生・知的障害、自閉スペクトラム症)

2) 働き続けなければならない切実な事情とキャリアへの諦め

障害や病気のある子どもを育てている家庭には経済的な不安がつきまとう。療育施設や放課後等デイサービスの利用や、車いすや装具の購入等の自己負担額は月に数万円にのぼる(世帯年収がおおむね 890 万円を超える世帯は上限37200円)。そのほかにも医療費や入院時の差額ベッド代の支払い、人手や施設不足などで自費で療育を受けたり、ヘルパーやシッターなどの有償サービスを利用したりすることもある(アンケートでは、10人に1人が有償サービスを月3万円以上利用。10 万円以上利用している人もいた)。就労が困難な子どもの場合は親の死後に備えて経済的な備えをしておきたいという思いのある人も少なくない。死別や離婚等で、一人で子育てしている人もいた。働き続けなければならない切実な事情がみてとれる。

一方、障害児・疾患児を育てていると、療育や通院等で休暇取得が多く、長時間労働や急な呼び出し、夜勤・休日出勤、転勤に対応できないなどの勤務制限があることから、希望とは異なる部署で働いている人や昇進を断った人もいて、キャリア形成への諦めを抱いている人も少なくない。

▽アンケートに寄せられた声

- ・「転勤や異動先の配慮がないと、働き続けることは厳しく、キャリアを積むことよりも、定年まで無事に働き続けることができると心配。とはいえ、親の死後も子の養育を生涯にわたりしなくてはならない現実があり、何としてでも自らの健康を維持しながら、働き続けたい」(40 代女性・事業部門／中学生・知的障害、自閉スペクトラム症)
- ・「子どもが視覚障害のため、最寄りの大規模小学校ではなく、親の送迎ありで遠方の小規模校に通い、週1回別の学校に通級予定です。子どもがある程度自分で移動できるようになるまでは私が仕事をセーブせざるを得ず、キャリア形成を諦め、子育てを優先します」(30 代女性・記者職／未就学・視覚障害)
- ・「外勤記者としてキャリアを築いてきましたが、育児と両立しながら柔軟に働けるポジションがイメージしにくい現状です。妻が体調を崩さないことを祈りつつ、本来の希望とは異なる部署にいる、綱渡りかつ中途半端な状況です」(30 代男性・編集職／未就学・知的障害、自閉スペクトラム症)
- ・「同期がデスクやクラブのキャップ、サブキャップクラスになってきているが、現状で求められる業務量や働き方を自分がいっになったら担えるのか、キャリア形成に見通しが立たない」(40 代女性・記者職／小学校低学年・知的障害、ダウン症)
- ・「管理職への内示があったが辞退した。現在ぎりぎりの状態でなんとか働いているので、環境が変わることへの不安は大きい。キャリアアップはあきらめている」(40代女性・記者職／小学校低学年・肢体不自由)

3) 公的サービスや企業の支援策が少なく、自助に頼らざるを得ない状況

社会の仕組みが障害や病気のある子を持つ母親の就労を前提としていないことが、両立を難しくしている面もある。アンケートでは、仕事と子育ての両立で困っている(いた)こととして、「障害のある子が利用する放課後等デイサービスの時間が短い」(9.8%)、「保育園・学童に通っているが、加配や支援員の都合で障害児ゆえに預ける時間が短い」(7.8%)、「預け先はあるが移動・送迎の手段がない」(5.9%)という結果だった。男性(父親)は妻が未就労もしくはパートタイム勤務が9割近いため、こうした困りごとの割合は大きくはなかったが、女性(母親)に絞ると、半数以上が、預け先が見つからない、もしくは預かる時間が短い、送迎の手段がないという悩みを抱えていた。放課後等デイサービスの利用時間を学童並みにすることや移動支援の拡充、医療的ケア児などに求められる親の登校付き添いや校内待機などの緩和を求めていく必要がある。

また、現在利用している企業内の制度として、介護休暇や子の看護休暇、シッター代の割引券や補助、短時間勤務などを挙げた人が多かった。育児・介護休業法では、短時間勤務は3歳まで、子の看護休暇は「小学校就学

前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)」などと年齢制限があるが、障害児疾患児は年齢とともに配慮が不要になるわけではない。むしろ、高校卒業後は支援先が限られ、親の就労はさらに難しくなるケースもある。各企業には、障害児疾患児を育てる従業員に対しては、看護休暇や短時間勤務、勤務配慮などを子の年齢によらずに利用できるなど柔軟に対応していただきたい。

さらに各企業に要望したい支援策として、コロナ禍で広がった在宅勤務を継続してほしいという声が目立った。転職に関しては、「地方だとレベルの高い大学病院がないので都市部にいたい」、「転職先の条件を付けている(療育サービスが受けやすい場所)」といった声があった。転職は障害児・疾患児を育てる従業員にとって、ハードルが高い問題ということを理解していただきたい。

▽アンケートに寄せられた声

・「高校を卒業すると、放課後等デイサービス(平日は18時まで、長期休暇中は16時まで)が利用できなくなり、生活介護サービスを利用することになると、10時~15時ぐらいまでしか預け先がない。高校卒業後からの人生の方が長いのに、家庭以外の居場所が一気に狭まり、行政の支援策も減るため、就労の継続に不安を覚えている」「会社のこども看護休暇制度は中学生まで子1人6日間付与され、下の子の分も合わせて看護休暇と介護休暇(12日間)をフルに使いつつ年休も使って毎年しのいでいるが、上の子が高校に上がったらか看護休暇が半減すると思うと不安」(40代女性・事業部門/中学生・知的障害、自閉スペクトラム症)

・「児童発達センターや特別支援学校、放課後デイサービスなどの預かり時間を増やしてほしい」(40代男性・編集職/知的障害、自閉スペクトラム症)

・「通勤・通学時の障害福祉サービス利用を認めること、学校での加配職員の充実」(40代男性・記者職/高校卒業以上・知的障害)

問い合わせ先

障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会

代表 工藤さほ(朝日新聞社)

oyanokai.specialkids@gmail.com

「親の会」は2016年に朝日新聞社内で8人からスタートし、現在は全国の新聞社・通信社で働く同じ悩みを持つ親たち約70人で活動しています

障害児育児特有の仕事との両立の難しさ

終わりのなき育児 両立に幾重の壁

育児と仕事の両立支援制度は整ってきたが、それらは健常児を想定したもの。障害児は一定の年齢になったからといってケアが不要になるわけではなく、働く親たちは、もがき続けている。

ノンフィクションライター 古川雅子

半日近く流しっぱなしのシャワー。目が飛び出るほど高い水道代。

都内の企業で働きながら、重い知的障害を伴う自閉症の長女(14)を育てる女性(49)は、新型コロナウイルス感染症の流行で小学校が休校になった時期、心が折れそうになった。娘は流れる水の感覚が大好きで、しぶきを眺めていると心が落ち着く。止めれば自傷行為に走る。在宅勤務中は、娘が浴室にこもるのを黙認せざるを得なかった。

長女が中学3年になった今も、登下校の付き添いは必須だ。家、学校、放課後等デイサービス、それぞれの送迎を担当する人を8人確保し、毎月シフトを組み、毎日引き継ぎの連絡を入れる。送迎にかかる費用は、毎月十数万円に上る。

娘が3歳の頃から預け先を探したが、保育園も幼稚園も軒並み断られた。出

張も残業もできない事情を伝えると、問い合わせ窓口の部署に配属してもらえた。女性はこう話す。

「知的障害児を育てる親にとって仕事との両立は死活問題。健常児の子育てとは異なる思いもよらない出費がある。私の死後も続く子の生涯の暮らしを守るため貯金もしておきたい。何としてでも働き続けなければと思っています」

一定の年齢になっても
登下校や留守番はできない

国や企業の仕事と育児の両立支援制度は充実してきた。だが、健常児育児と違い、障害や医療的ケアのある子どもへの育児には終わりが無い。育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度や子の看護休暇などは「3歳未満まで」「就学前まで」など期間が区切られて



発達障害は多種多様。必要な支援を発信するため、友美さん(左)は学校、教育委員会、福祉や医療機関を駆け回り、幸太くんが過ごしやすい環境を整えている

photo 山本倫子(30ページも)

手助けや見守りが必要な子を持つ母親の就業率は、持たない母親と比べて低い



ムで働いている。父母は世界し日常的に頼れる親族はいない。週2回残業のため、ベビシッターを頼んでいる。障害のある中高生は、当面の居場所として放課後等デイサービスを使う場合もあるが、夏休みなどの長期休暇は午後4時までなど開所時間が短く、



特性を生かせる場も探す。プログラミングが得意な幸太くんは居場所カフェの「スクラッチの会」に馴染み、友達と趣味でつなごうとしよう

いるが、障害児は成長しても、一人で登下校や留守番ができない場合も多い。2021年11、12月に新聞・報道関係者でつくる「障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会」が「障害児・疾患児育児と仕事の両立に関するアンケート」(回答数260人)を実施した。両立で困っていることとして、半分以上の人が「自分や配偶者が倒れたら家庭が回らなくなる」と回答。下のグラフ。回答を男女別に見ると、男性の3分の2は配偶者が就労しておらず、2割弱はパートタイム。一方、障害のある子を持つ女性は配偶者の9割以上がフルタイムだった。また、障害が重く、見守りや介助が必要な子どもを育てている家庭ほど、母親のフルタイム率が低い状況がみられた。

障害児を育てる母親には、女性、母親、ケアラーとしての「三重の壁」があると指摘するのは、佛教学社福祉学部教授の田中智子さんだ。「障害のある子の親は、「ケアラートラック」を歩み、ケアと仕事の双方に不全感を長きにわたって抱く。日本で

は、障害のある子の親を親役割に固定化する「社会的な親役割期待」が強い。意識を変えていくことが大切です」厚生労働省の集計。左ページのグラフでは、手助けや見守りが必要な児童を持つ母親の就業率は上昇傾向にあるが、それらを必要としない母親の就業率と比べて低い。実際、障害児の親の就労継続を危うくする「難所」はいくつも存在する。まず、「小1の壁」。

放デイの開所時間は親の就労を前提としてない

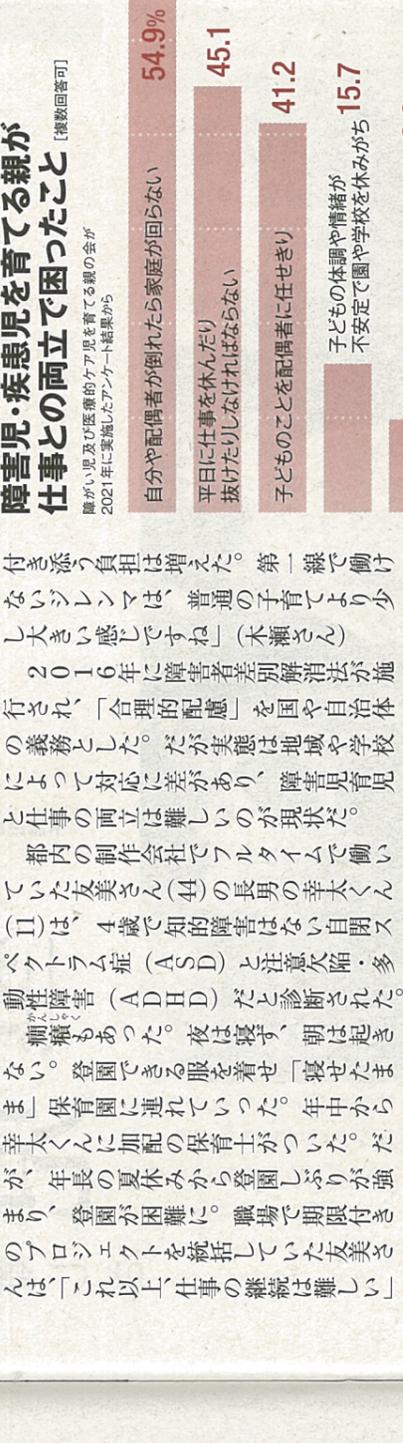
当事者でもある野澤和弘・植草学園大学副学長が解説

柔軟な働き方ができる企業しか選ばれなくなる

息子は3歳頃に知的障害を併せて自閉症だと診断を受けました。当時は子どもには学校以外の居場所もなく、妻が仕事をせず子どもの世話を担うしかありませんでした。私は37年間報徳の現場にいたのですが、マスコミは「24時間働くのが美德」みたいな、古い体質の業界。「障害がある子を病院に連れていくから休みたい」と、気安く言えるような雰囲気じゃなかったですね。突発的な出来事に対応するためにも柔軟性のある働き方が欠かせません。今はパソコンとスマホがあれば、どこでも仕事はできる。私は議事録委員になってからは取材や講演に飛び回り、週に2日ほどしか出社しなかった。「一人働き方改革派」と称して、コロナ前からリモート勤務を敢行していました。最近ではベンチャー企業や外資系企業をはじめ、多くの企業で働く人の都合に合わせた働き方を認めるようになりつつあります。育児や看護・介護といった事情を抱えた社員を包摂する視点から積極的に制度を整え、企業風土を変えていかないと、今後、企業は生き残れなくなる。ボランティア休暇や兼業・副業も認めていけばいい。働く人からは柔軟な働き方ができる企業しか選ばれなくなってくると思いますよ。2005年に障害者自立支援法が成立し、障害者福祉サービスは、量的には拡充されてきました。地域福祉の予算が「義務的経費」になったことは大きい。児童発達支援センターや放課後



等デイサービスなどの拡充により、国の障害者福祉サービス関係の予算額は、この16年間で5倍近くに増えました。そもそも国全体では、増え続ける社会保障費の抑制が課題となっている。けれども、障害児の数が増え、共働きが増えたこともあり、ニーズは高まる一方。今問われているのは、障害者福祉サービスの質の向上です。質の底上げのために大事なのは、専門性がなかったり、収益重視だと感じたりしたら、利用者である親がそのサービスを断ること。親がニーズを丁寧に伝え、支援者を「育てていく」ことです。国で法整備が進んでも、ニーズに合うサービスが現場に行き渡るにはタイムラグがある。「もう自分でやるしかない」と、私は知的障害・発達障害の支援事業所の運営にも乗り出しました。今春、社会福祉法人にしたところ。少しずつでも理解に近づけるケアを実現したいと、試行錯誤している最中です。障害児の子育ては「終わりが無いケア」と言われますが、親は先に老いる存在。親だけでずっと我が子を背負っていくことはできません。



付き添い負担は増えた。第二線で働けないジレンマは、普通の子育てより少し大きい感じですね(木瀬さん)2016年に障害者差別解消法が施行され、「合理的配慮」を国や自治体の義務とした。だが実態は地域や学校によって対応に差があり、障害児育児と仕事の両立は難しいのが現状だ。郡内の制作会社でフルタイムで働いていた友美さん(44)の長男の幸太くん(11)は、4歳で知的障害はない自閉スペクトラム症(ASD)と注意欠陥・多動性障害(ADHD)だと診断された。痴癪もあつた。夜は寝ず、朝は起きない。登園できる服を着せ「寝たまま」保育園に連れていった。年中から幸太くんに加えの保育士がついた。だが、年長の夏休みから登園しづりが強まり、登園が困難に。職場で期限付きのプロジェクトを統括していた友美さんは「これ以上、仕事の継続は難しい」と判断。保育園は年長の夏で途中退園し、15年続けてきた仕事を辞めた。幸太くんが小1の6月頃から教室で過ごせなくなった時、教育支援センターで学校外の居場所がないか相談し、通所の手続きをした。学校の先生とのパイプ役を友美さんが担い、細々と学校とつながり続けたことで、幸太くんは徐々に学校に行ける日が増えていった。「私が対処する時間を持ってなかったら、子どもが支援を受けられず困り続けたと思う。母親が仕事で忙しいと学校の合理的配慮をもらえないなら、障害児の家族が困り続けてしまう。実質的に学内外の教育や支援と家庭とを「つなぐ存在」が欲しいです(友美さん)預け先がなくなる「中1の壁」や「18の壁」もある。シングルマザーの女性(44)は、郡内でダウン症がある息子(7)と二人暮らし。現在は制限付きながら、フルタイ

障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会が2021年に実施したアンケート結果から

特集

障害児の母親の就労状況と課題(上)

女性活躍、両立支援からこぼれ落ちる母親たち 就労に制約・困難、厳しい経済状況

昭和女子大学現代ビジネス研究所
研究員
美浦幸子

近年、日本では女性は最大の潜在力であるとして、女性活躍、女性の就業率の向上が図られている。政府は仕事と子育ての両立支援策として、保育所、放課後児童クラブ(学童保育)の待機児童解消に向けて取り組んでおり、厚生労働省「2019年 国民生活基礎調査の概況」によると、未子が18歳未満の子どがいる母親の就業率は、18年に72.2%、19年に72.4%と上昇傾向にある。一方、各種調査での障害児の母親の就業率は、同調査での就業率を下回っている。女性活躍、男女共同参画社会推進が掲げられる一方で、障害児の親に対しては、子どもの障害に配慮した両立支援策が確立されていない。子育てを主に母親が担うことを所与とする性別役割分業への批判的視点は不可欠だが、現状として、障害児の母親は就労に制約や困難を抱えている。

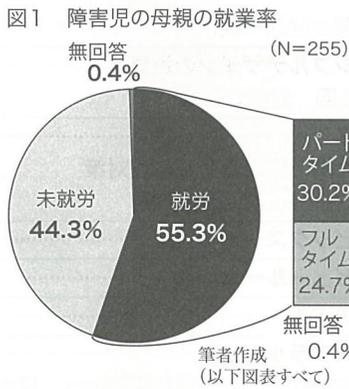
本稿では政策課題として政府やマスメディアから取り上げられることが少ない障害児の母親の就労状況について学齢期を中心に概観し、両立支援の課題を提示したい。

低い就業率、高い就労希望

筆者は21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。小中高設置校を中心に都内14校の学校長に調査協力を依頼し、協力が得られた学校を通して調査趣旨とアンケートの

URL、QRコードを記載した調査依頼文を保護者に配布した(視覚障害校・小中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、回答率29.1%(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種類の回答(7件)は各1件、計3件と見なし、有効回答数を255件とし

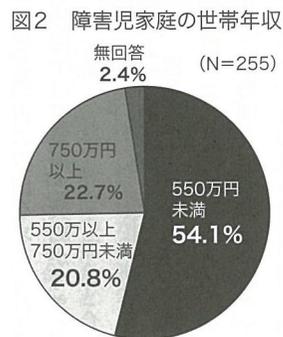
た。特別支援学校在籍児童・生徒は、通常学級、特別支援学級に在籍する障害児よりもケアニーズが高い子どもが多いことが推測される。本調査での母親の就業率は55.3%だった(図1)。就労状況を質問する前に、新型コロナウイルス感染症拡大・対策の就労への影響を尋ねたところ、「仕事を辞めた」は1.6%であり、雇用への影響は限定的なものと解釈した。なお、厚労省の第2回障害児通所支援の在り方に関する検討会「参考資料4」(21年)によると、「国民生活基礎調査」で未子が6歳以上の手助けや見守りが必要な児童の母親の就業率は19年で68%であり、同年代の母親の就業率79%よりも低かった(68%)は厚労省障害



保健福祉部が特別集計した数値で、居住地、在籍校は問わないものと推測される。障害児の母親の就業率は相対的に低いことが確認された。

「2019年 国民生活基礎調査の概況」によると、18年の1世帯当たりの平均所得金額は、全世帯が552万3000円で、児童のいる世帯では745万9000円だった。本調査で世帯年収を尋ねたところ、550万円未満が54.1%、550万円以上750万円未満が20.8%、750万円以上は22.7%だった(図2)。障害児家庭の過半数が全世帯平均に満たない厳しい経済状況にあることが分かった。世帯収入の多寡には、親の経歴や職種、正規・非正規の雇用形態、勤続年数など、さまざまな要因が関連していると推測されるが、共働きが主流となった昨今、母親が未就労であること、母親の就労が抑制されていることがプラス要因にならないことは想像に難くない。

また、本調査で未就労の母親に就労希望の有無を尋ねたところ、「就労希望がある」が71.7%、「就労希望はない」が26.5%だった。複数の先行研究においても、未就労者の半数以上に就



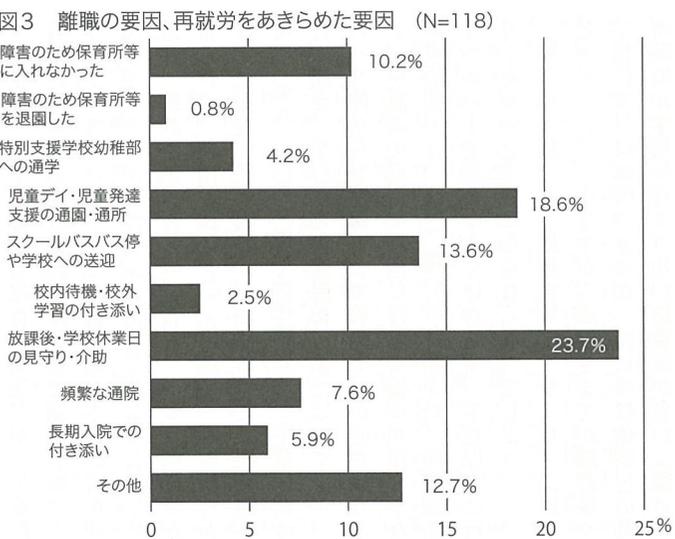
労希望があるとの知見が得られている。

離職、再就労をあきらめた要因

本調査の母親の96.9%には就労経験があり、そのうちの73.3%には離職または再就労をあきらめた経験があった。離職または再就労をあきらめた要因に子どもの障害が関連したかを尋ねたところ、約3分の2に当たる65.7%が「関連がある」と答えていた。

「関連がある」と答えた母親に、具体的な要因を尋ねると(10の選択肢の中から最も当てはまるものを一つ選択)、就労後の「放課後・夏休み等学校休業日の自宅での見守り・介助のため」が最も多く、次いで未就学期の「児童デイサービス・児童発達支援の通園・通所のため」が多かった(図3)。「頻繁な通院のため」「長期入院での付き添いのため」「その他」を除くと、未就学期に要因がある場合が33.8%で、就労後に要因がある場合が39.8%と、就労後が上回っている。

定型発達児の場合、子どもの年齢が上がるにつれて母親の就業率は上昇するが、子どもに障害がある場合、同じようには上昇しない理由がここにある。ケアニーズが高い障害児の場合、10年程度で両立支援が終了する定型発達児とは異なり、中高生、さらには成人後にも支援が必要だ。以下では、子どもの状態に応じて必要となる通院・長期入院を除いて、仕事と子育て・ケアの両立を制約する要因を教育、福祉を中心に概観する。



送迎、校内待機問題

離職の要因、再就労をあきらめた要因として学校に関連する項目は、「スクールバス停や学校への送迎」「校内待機・校外学習の付き添い」である。スクールバス停への送迎は、子どもが単独でできない限り、高等部まで継続する。保護者の就労を理由に移動支援を利用できる自治体もある

が、その場合でも就労証明書の提出を求められると、再就職の内定段階では事業所と契約ができないという問題点がある。

学校への送迎は、スクールバスに乘車できない医療的ケア児(以下、医ケア児)に多い。文部科学省「令和元年度学校における医療的ケアに関する実態調査」によると、特別支援学校への医ケア児の通学方法で最も多かったのは「自家用車」の58・8%であり、「スクールバス」は26・7%だった。

都立特別支援学校(肢体不自由)では、スクールバスに乘車できない医ケア児の専用通学車両の運行を開始しているが、調査時点では自家用車や徒歩・公共交通での通学者が200人以上いた。自家用車通学は47都道府県のすべてに見られ、スクールバス利用が自家用車利用よりも多かったのは6都府県、スクールバス通学0が7県あり、地域差が大きい。通学の負担が大きいと、在宅での訪問教育を選択することもある。また同調査によると、都立特別支援学校で医療的ケアを実施した保護者は0人であり、全国的にも限定的だったが、校内待機は続いている。

21年6月に成立した「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」には、その目的として「家族の離職の防止に資し」が盛り込まれた。今後、支援の拡充、地域差の是正が期待されるが現状では、送迎や校内待機が就労の制約につながっている。

両立支援をしてこなかった障害児支援

保育所や学童保育は子どもへの育成支援と保護者への就労支援を同時に行い、仕事と子育ての両立を支援している。その対象はすべての子どもとされているが、実際には障害を理由に両立支援を得られない親子は多い。その場合、専門施策である障害児支援を選択することが可能だが、障害児支援は子どもへの発達支援は行うが、保護者への就労支援は目的としないため、仕事と子育て・ケアの両立支援はしない(表)。

そのため、保護者、特に母親は支援日時に都合を合わせなければならず、フルタイムで働きたくても、パートタイムに変更するか、離職せざるを得ない場合が多い。第1回障害児通所支援の在り方に関する検討会「資料3」(21年)によると、19年は障害児サービスの利用者が34万9465人であったのに対し、保育所などにおける障害児の受け入れ人数は7万7936人、学童保育における障害児の受け入れ人数は4万2770人だった。

表 子どもへの支援

子の年代	子育て支援	障害児通所支援	地域生活支援事業
		児童発達支援	日中一時支援 移動支援
未就学	保育所など	児童発達支援	
小	放課後児童クラブ (学童保育)	放課後等デイサービス	
中・高	—		

援には週1回などの通所によるものと、平日に毎日通う通園施設がある。通所は週に1回であったも、平日日中に固定され、長期にわたるとフルタイム就労の継続が難しくなる場合がある。これは同時に、一人親など経済的な事情で就労を優先しなければならぬ場合、子どもが発達支援の機会を失うことを意味する。通園施設は保育所よりも時間帯が短いことが多く、フルタイム就労との両立は困難であり、親子(母子)通園が求められる場合は離職しなければ通園できない。

就学後、小学生は学童保育の対象だが、学童保育での障害児の受け入れ率は20年で56・9%であり、すべてではない。本調査では「学童保育を利用している」が11件、「学童保育から断られたか、条件・制約を課された」が11件、「合理的配慮が得られず、利用を控えた」が5件、「障害特性から学童保育に適応困難」が19件あった(複数回答可)。また、特別支援学校在籍児童が学童保育に行く場合、学校から学童保育、またはスクールバスバス停から学童保育まで移動支援が必要になるが、保護者の就労を理由に移動支援が利用できない自治体では、(母)親が付き添うか、自己負担でヘルパーを雇わなくてはならず、学童保育に行くことが両立支援にならなくなってしまう。

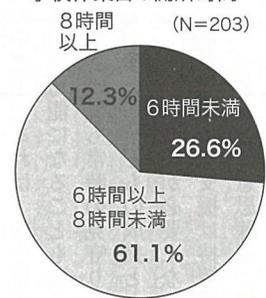
障害児支援である放課後等デイサービス(以下、放デイ)には、小学生から高校生までが放課後や学校休業日に通所できるが、特に学校休業日の開所時間が学童保育より短い事業所が多い(図4)。

送迎のある事業所では、開所時間よりもその分長く支援を得られるが、送迎のない事業所もある。12年に放デイが開始されたことで、パートタイムを中心に母親の就業率は上がったと考えられるが、前述のように本調査での就業率は55・3%にとどまっていた。

また、放デイの事業所数には地域差があり、厚労省「資料3」によると、児童1000人当たりの事業所数は、最も多い沖縄県では2・06事業所であるのに対し、最も少ない新潟県では0・67事業所、東京都では0・76事業所だった。全国には事業所0の市町村もある。重症心身障害児(以下、重心児)や医ケア児を受け入れる事業所は少なく、地域や子ども状態によつては放デイが不足し、「待機児童」が発生している。

厚労省は16年に障害児の家族の就労支援には日中一時支援などを活用するようとの通知を出している。日中一時支援は見守り・介助を中心とした預かりを行うが、市町村が実施する地域生活支援事業における任意事業であるため、運用状況は自治体によって異なる。自治体、事業所によって利用日数や時間帯が保護者の就労の都合と合わない場合もある。障害児サー

図4 通所している放デイの学校休業日の開所時間(N=203)



ビスの利用者は前述のように34万9465人であるが、日中一時支援の利用者は1万9964人(17年度)と桁違いに少ない。

以上のように、保育所、学童保育による両立支援は障害児親子にとつては不十分であり、多くの障害児が受けている障害児支援は両立支援をせず、日中一時支援や移動支援の実施状況には地域差がある。結果として、障害児の母親の就業率は低くなり、こうした状況で特にフルタイムで働く場合には複数のサービスを組み合わせたり、自己負担でヘルパーを雇ったり、職場に理解や配慮を求め、家族総動員でケアのやりくりをしなくてはならない。

本調査でフルタイム就労している母親の大半にはそうした状況が見られ、サービス利用数の最も多い方では放デイ、日中一時支援、移動支援、緊急介助人、さらに自己負担での有償サービスの5種類を組み合わせていた。複数のサービスの利用には支援者が増えるという利点はあるが、母親の就労の観点からは、事業所探しやそれらのコーディネート、日々の連絡などの労力が大きい上に費用もかさみ、学童保育のみでフルタイム就労が可能になる定型発達児の保護者と比べて公平性に欠ける状況に置かれているといえるだろう。

家族による支援の問題点

就労時間に対応する両立支援策がない状況で働くには、家族内でのケアの分担・協力が必要にな

る場合もある。就労者に障害がある子どもへのケアの分担・協力状況を尋ねたところ、「平日、配偶者と分担している、または配偶者から協力がある」が47・5%、「平日、きょうだい児からの協力がある」が29・1%、「平日、祖父母からの協力がある」が13・5%だった。障害のある子どもへの見守り・介助などのケア自体は有意義な体験であっても、特にきょうだい児と祖父母によるケアへの依存には問題がある。

きょうだい児が障害のあるきょうだいの見守り・介助をすることによって、自身の学習や部活動、交友関係などを抑制せざるを得ないことがある。いわゆるヤングケアラーである。ヤングケアラーについては近年、実態調査や必要な支援へつなぐ取り組みが始まっているが、親が就労しているために見守り・介助を伴う留守番などを行っている場合、親への両立支援をしなければ状況は改善しない。

祖父母による支援は、子どもの障害の有無にかかわらず、幼少期にはよくあることだろう。子どもに障害がある場合の特異性は、ケアが長期化することだ。例えば、子どもに知的障害がある場合

ひきこもり国語辞典

部屋から出ないあの子の気持ちがここに
「なぜ、あの子はひきこもったのか？」
苦悩する家族に当事者の声を届けます!

松田武己監修 ● 四六判変型・264頁 ● 定価1760円

時事通信社

軽度の中学生であれば、留守番や一人での一定程度の外出は可能になることもあるが、重度だと、中学生であっても常時の見守りや介助が必要であることが多い。子どもの成長とともに祖父母は高齢化し、自身に介護が必要になることもあり得るため、祖父母による支援は持続可能とはいえない。また、子どもとの意思疎通が相対的に難しい場合や、多動やパニック、自傷・他害などがあつて対応が難しかったり、医療的ケアがあつたりすると、祖父母が近くにいっても支援を望めないことがある。本調査では、「障害特性への対応が難しく、祖父母に支援を頼めない」が20%、「医療的ケアがあり、祖父母に支援を頼めない」が6・3%と、全体の約4分の1は祖父母からの支援を望めない状況にあつた。言うまでもなく、祖父母が遠方に居住していたり、他界していたりすれば、日常的な支援は得られない。

ケアニーズが高い子どもがいれば、家族内で協力し合うことは必要だが、子どもの障害に配慮した両立支援策がないために、母親の就労または家族の誰かの生活に制約や負荷が課されているのが現状だといえるだろう。

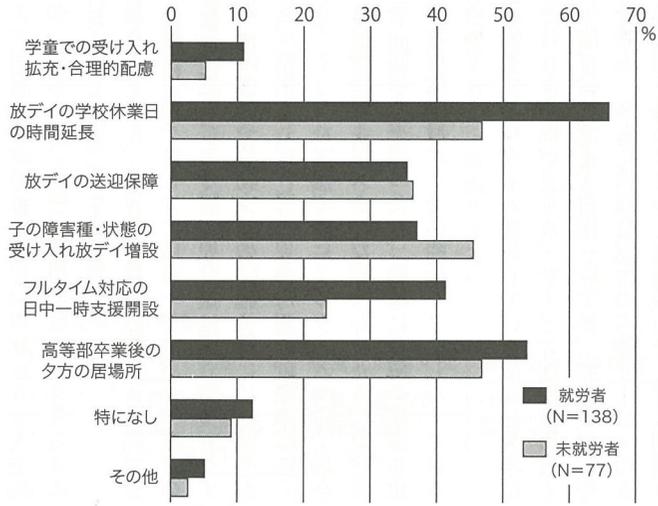
母親たちの要望

では、母親たちは自身の就労に関してどのような支援を望んでいるのだろうか。本調査では、就労希望のある未就労の母親に自身が就労するために福祉サービスに望むことと、就労中の母親に就

労継続のために福祉サービスに望むことを尋ねた(図5)。

未就労の母親で最も多かったのは「放課後等デイサービスの夏休み等学校休業日の時間延長」「高等部卒業後の夕方の居場所」で、次に多かったのは「子どもの障害種・状態を受け入れる放課後等デイサービスの増設」だった。家族による支援がない場合、学童保育より学校休業日の開所時間が短い放デイの時間内で就労しようとする、就労可能時間は通勤時間も含めて、さらに短くな

図5 就労のために福祉サービスに望むこと (複数回答可)



る。職種に関する別の質問では、「預かり時間が短いので職種を選べない」などの意見があつた。高等部卒業後の夕方の居場所については、進路として生活介護を想定している母親からの要望だろう。主に重度障害児が進む生活介護では、学校より遅く始まって放デイより早く帰宅することが多い。放デイの増設については、重心児や医ケア児の受け入れ先が少ないことは前述の通りだが、強度行動障害などでも断られる場合がある。就労中の母親で最も多かったのは「放課後等デイサービスの夏休み等学校休業日の時間延長」で、次に多かったのは「高等部卒業後の夕方の居場所」だった。放デイの開所時間が就労時間に満たない場合、複数サービスを組み合わせるか家族内でのケアのやりくりが必要になるため、放デイの時間が延長されれば負担軽減につながる。高等部卒業後の夕方の居場所について「その他(記述)」には「卒業後の生活介護の終了が早すぎて思うように働けない」「夕方だけではなく、午前の居場所も必要」などの意見があつた。障害のある子どもを出産したときの母親の年齢を30歳と仮定すると、高等部卒業時の母親の年齢は48歳だ。一般的な定年退職の年齢を60歳、雇用延長で65歳とすると、子どもが高等部を卒業した後の母親の就労期間は10年以上ある。その間に子どもがグループホームに入居したり、自立生活に移行したりする保証はないため、支援を望む声が上がるのは当然のことだろう。

障害児支援をめぐる議論

母親たちからは放デイに対する要望が多く挙がっていた。では、なぜ障害児支援では両立支援をしてこなかったのだろうか。

14年に実施された厚労省の第6回障害児支援の在り方に関する検討会では、障害児・発達障害者支援室長補佐から障害児の家族支援として、「特に、家族の両立支援・就労支援については、目的に入っている場合と入っていない場合で、施策の方向性に差が出てくるものと考えており、その論点として挙げております」との問題提起があつた。検討会後にまとめられた報告書には、「保護者の就労のための支援」との項目がある。少し長い以下に引用する。

「本検討会では、子どもに障害があるからといって就労が制限されるようなことはあつてはならないという考え方が共有された。保護者の就労等によりその監護すべき児童が保育を必要とし、保護者から申し込みがあつた場合は保育所において保育することとされているが、保護者の就労支援の観点からは障害児支援の役割も大きい。障害児支援が一般施策としての子育て支援よりも優先して利用されるような状況になると、障害児本人の地域社会への参加・包容の観点から問題との指摘もあり、バランスをとる必要があるが、一般施策における対応が著しく困難であるような濃密な支援を要する場合等においては、保護

者の就労のための支援という観点も含めて一体的な対応を進めることが必要である。例えば、重症心身障害児に対して療育を行っている通所支援における受入時間の延長を報酬上評価すること等も考えられる。厚生労働省においては、これらの観点を踏まえつつ、今後望ましい在り方について検討すべきである」

傍線部について、「障害児支援」を放デイ、「一般施策としての子育て支援」を学童保育、「地域社会への参加・包容」をインクルージョンと置き換えてみると、「放デイが学童保育よりも優先して利用されるような状況になると、障害児本人のインクルージョンの観点から問題との指摘もあり、バランスをとる必要がある」となる。インクルージョンの観点から、学童保育を優先利用させるよう、放デイの開所時間を学童より抑制することでバランスをとる必要があるとの解釈ができるだろうし、実際にそうされてきた。翌15年に公表された「放課後等デイサービスガイドライン」には保護者支援として、「保護者の時間を保障するために、ケアを一時的に代行する支援を行うこと」との記載があるが、就労支援、両立支援への言及はなかった。

インクルージョン推進への異論はないだろう。では、障害児支援である児童発達支援や放デイが保護者の就労時間に配慮・対応しないことで、どれだけインクルージョンが推進されたのだろうか。保育所、学童保育での障害児の受け入れは増加し

ているが、実際には申し込んでも入れない子どもたちが毎年出ている。そのために母親たちが障害児支援を選択することで(実際には選択の余地はない)、意図的にインクルージョン推進を阻害してきたわけではない。インクルージョン推進には保育所や学童保育での受け入れ枠の拡充と合理的配慮がなされるための態勢づくりが不可欠であり、「子どもに障害があるからといって就労が制限されるようなことはあつてはならないという考え方が共有された」ならば、インクルージョン環境の十分な質量が整うまでの過渡期には、障害児支援でも両立を支援することが必要だ。また、家庭の状況や障害特性からより手厚い支援を必要とする学童保育に入れなかつた一人親家庭の小学生や学童保育に適応困難な小学生、さらに学童保育対象外の中学生の存在を忘れてはならない。こうした子どもの親にとって、日中一時支援が就労支援として機能していない地域では、放デイが唯一の支援なのである。

本年度実施された障害児通所支援の在り方に関する検討会では、再び保護者の就労支援が論点の一つになった。今後の制度や報酬の在り方について、現実に即した両立支援がなされるのか、注視していく必要がある。

世紀の大発見!人も猫ももっと長生きに
猫が30歳まで生きる日
治せなかつた病気に打ち克つタンパク質「A1M」の発見
宮崎 徹著
●四六判244頁●定価1980円
時事通信社

特集

障害児の母親の就労状況と課題(下)

子どもの障害に配慮した両立支援を働き方・職場環境、社会資源の整備必要

前回(2021年10月26日付)は、障害児の母親の就業率は低く、厳しい経済状況に置かれた家族が少なくないことを指摘した。未就労者の大半に就労希望があったが、教育や福祉に母親の就労を制約、困難にする要因があった。仕事と子育ての両立は男女双方の課題だが、子育ては女性、母親に偏りがちであり、子どもに障害がある場合はなおのこと、母親によるケアは当然視されがちだ。

本稿では女性活躍、男女共同参画社会を推進する中で、障害児の母親たちが働くこと、または働けないことをどのように考え、感じているのかを紹介した上で、今後の支援の在り方を考えていきたい。

社会人としての母親

以下は、筆者が2019年に行ったインタビュー調査と、前回同様、21年6〜7月に実施した「特別支援学校在籍児童・生徒の母親の生活・就業実態調査」(東京都立特別支援学校在籍児童・生徒の母親計892人対象、有効回答数255件)の結果に基づいている。

就労している母親に就労のメリットだと感じていることを、就労希望のある未就労の母親に就労できないことと感じるデメリットを尋ねた(図1、

図1 就労者にとっての就労のメリット

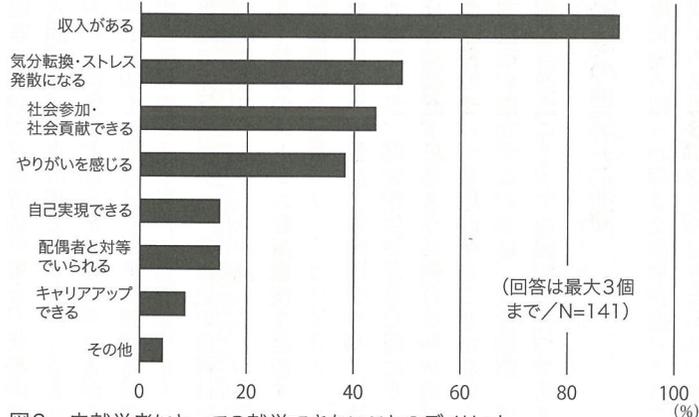
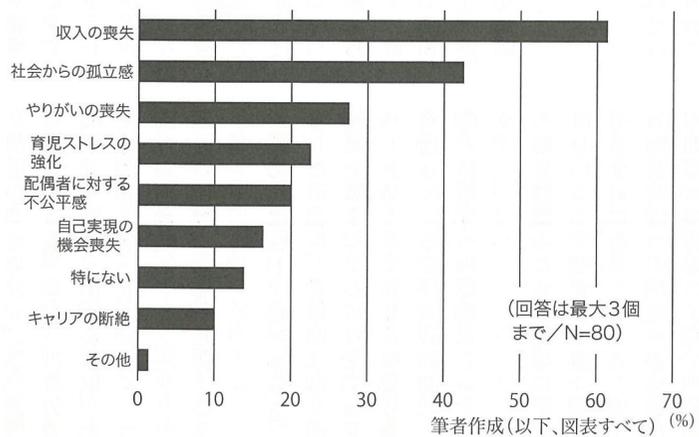


図2 未就労者にとっての就労できないことのデメリット



ていることを認識すべきである。「社会との関係」では、就労できないことのデメリットとして4割以上の母親が「社会からの孤立感」を選択していた。未就労で就労希望を持つAさんは、「自分のアイデンティティが障害児の親っていうことしかなくなっちゃう」「こういう子どもを持つ親こそ、本当は就労した方がいい」「社会に出て、存在意義っていうのが必要」と語った。

政府は孤独・孤立対策担当大臣を設け、孤立対策を政策課題と位置付けている。働きづら環境に置かれた、就労希望のある障害児の母親の孤立感解消に必要なのは両立支援であり、社会参加の機会である。「やりがい」は、収入とは別に、就労によって精神的に得られるものだろう。現在、女性はさまざまな職種で働いており、本調査の母親の96・9%には就労経験があった。インタビュー調査や本調査の記述欄では、働けない、または思うように働けないことへの思いが述べられていた。

前述のAさんは、語学力を生かして大手商社で貿易実務に携わっていたが、出産後は未就労で、「結婚するまでに頑張ってきたことが、結婚後、全然生かされていない」「悔しい」と語った。医師のBさんは、

2。選択肢は、先行研究の知見と筆者によるインタビュー調査、ヒアリングを基に作成した。就労のメリットで群を抜いて多かったのが「収入がある」で、「気分転換・ストレス発散になる」「社会参加・社会貢献できる」「やりがいを感じる」と続いた。就労できないことのデメリットは「収入の喪失」が最多で、「社会からの孤立感」「やりがいの喪失」「育児ストレスの強化」が続いた。メリット、デメリットともに収入、社会との関係、やりがいに関する項目が上位にあり、これらはいずれも母親としてではなく、社会人として受ける

メリット、デメリットだといえるだろう。「収入」について、本調査での世帯年収は550万円未満が54・1%と過半数を占めていた。「2019年 国民生活基礎調査の概況」によると、18年の1世帯当たりの平均所得金額は、全世帯が552万3000円で、児童のいる世帯では745万9000円。障害児家庭の過半数は児童のいる世帯の平均を下回り、全世帯平均をも下回っていた。本調査での母親の就業率は55・3%であり、離職経験や再就労をあきらめた経験がある母親のうち、約3分の2がその要因に子どもの障害が関連していると回答していた。

「仕事が好きだし、楽しい」が、「学校送迎の都合でフルタイムが難しく、パートのような勤務形態にしてもらっている」「子どもの障害のせいで働けないのはつらい」という。

男女雇用機会均等法は1986年に施行された。86年以降に成人(当時20歳)した世代は現在、56歳以下であり、学齢期の母親世代と重なる。20〜30代が中心の未就学児の母親は、自身が生まれる前もしくは幼年期には均等法が施行され、その大半は2008年のリーマン・ショック以降の経済状況の中で社会人となっている。いずれも、女性が働くことを当たり前と考える世代だといえるだろう。

未就労のCさんは、「働いていないというプレッシャー」を感じており、パートタイムで働き始めたDさんは、「働けない間、悶々とし」、働いている定型発達児の母親を見ると「負い目を感じていた」という。就労希望があっても就労困難な場合、メンタルヘルスへの影響の可能性を指摘する先行研究もある。

「ストレス」について、2割以上の未就労者が「育児ストレスの強化」を挙げており、5割近くの就労者(フルタイム47・6%、パートタイム49・4%)が「気分転換・ストレス発散になる」

ひきこもり国語辞典
部屋から出ないあの子の気持ちここに
松田武己監修 ● 四六判変型264頁 ● 定価1760円
時事通信社

昭和女子大学現代ビジネス研究所
研究員
美浦幸子

早期の離職は月々の収入喪失のみならず、退職金や将来の年金の減額にもつながる。フルタイムからパートタイム、正規就業から非正規就業に移行せざるを得ない場合も、収入は減少するだろう。稼働期の低収入は高年齢期の低年金につながるため、子どもが成人後に受給可能な障害基礎年金を世帯にとっての収入とせざるを得ない状況を生みかねない。格差、貧困が社会課題である今日、障害児の母親の就労は、第一に経済的なニーズに基づい

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』すべての子どもの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)に對してが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

アクセシブルデザインの世界 第133回 音の鳴る椅子



コロナ禍で外食を控えていたが、緊急事態宣言が解除されたこともあり、フードコートに行き窓口で注文したところ、せつけんくらいの大きさの呼び出し機を渡された。

「これが鳴ったら取りに来てください」と言われ、席で待つこと2分、「ピーピー」という音とともにテーブル上の呼び出し機のフラッシュライトが点滅し、振動し始めた。これであれば、目や耳の不自由な人にも、食事の用意が整ったことを知らせることができる。

緊急事態宣言は解除されたが、在宅でのテレワークが続き、部屋を仕事しやすい環境に変えてきた。画面の小さなノートパソコンに大きな画面を接続したところ、読みやすい文字の大きさで作業ができるようになった。

机は今まで1台だったが、L字型になるようにもう1台購入し、紙の資料を読んだり、手書きの作業をしたりする場所と、パソコンで仕事をする場所とを分けたところ、両方の作業を並行してできるため、効率が上がった。

残るは椅子。今まで気付かなかったが、使っていた椅子は長時間座っていると腰が痛くなることが判明し、オフィス家具専門のリサイクルショップに探しに行くことにした。

店長に話すと、腰に負担がかからないものをいくつか薦めてくれた。どの椅子も座り心地が良かったが、ひじ掛け付きで、座った時のフィット感が一番良かったものを購入し使い始めた。

1カ月ほどして、ふと座面の下に手を入れると、レバーやハンドル以外にボックスがあることに気付いた。「椅子にボックス？」と

思い、逆さしてみると、確かにボックスだった。開けてみると、単3電池が4個入るようになっている。リサイクル品のため購入した時点で説明書は付いていない。

椅子に電池？ メーカーのホームページを見ても、電池が入られる機種は掲載されていない。ここで悩んでも時間の無駄と、恐る恐る電池を入れた。スイッチを入れたが、1分しても変化がない。疑問符が頭から消えないまま椅子を元に戻し、座って仕事を開始すると、1分たって「ピーピー」と音が鳴り出した。

「ん？ 何の合図だろう？」座面の下のボックスを触っても音は止まらない。何が起こったのか分からないが、音は鳴り続けている。下をのぞきこもうと立ち上がったとたん、音が止まった。再び疑問符が大量に頭の中に現れたが、気を取り直して仕事を開始。すると、また1分後にあの謎のピーピー音が鳴り始めたのだ。

仕方なく電源を切ったが、気になってしようがない。翌日、椅子の販売元に電話すると、「体に負担のかかる座り方を1分間続けていると、その音が鳴り始めるのです」と教えてくれた。なるほど、とても良い仕組みであると思うとともに、聴覚に障害のある人たちには気付けない仕組みだと感じた。冒頭のフードコートでの呼び出し機のように、知らせる方法が複数あったり、選べたりしたらいいのと思った。

その後も、気を緩めるとピーピー音が鳴りだし、常に監視されている気分になるが、これも体のためと姿勢を正して仕事に励んでいる。 [共用品推進機構専務理事・星川安之]

表2 就労を希望しない理由 (N=30)

積極的理由	消極的理由
<ul style="list-style-type: none"> ・専業主婦・子育て専念志向である(10件) ・療育・介助に専念したい(4件) ・ゆったりした気持ちで家族と接したい(1件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どものケアで精神的または身体的に余裕がない(8件) ・持病がある(3件) ・きょうだい児または祖父母へのケアもあり、仕事との両立は困難(1件) ・常時医療的ケアがあり、一人親でほかに看護する人がいない(1件) ・子どものケアでプランクが長くなりあきらめた(1件) ・就労可能な時間が短くて、自分のスキル・キャリアに見合った仕事がない(1件)

かった。希望しない理由には、「積極的理由」と「消極的理由」に大別できた(表2)。「消極的理由」では、「子どものケアで精神的または身体的に余裕がない」「きょうだい児または祖父母へのケアもあり、仕事との両立は困難」「常時医療的ケアがあり、一人親でほかに看護する人がいない」と、半数以上の母親がケアの重さを挙げていた。

また、母親や子どもの生活実態を尋ねた質問では、「子どものケアで十分な睡眠がとれない」母親が26・7%おり、子どもについても、「体調または情緒が不安定で、安定して登校できない」に9・0%、「夜間にケアが必要である」に13・3%、「人や環境の変化、習慣の変更が苦手で、福祉サービス利用に制約・困難がある」に10・6%の回答があった。障害・疾患に起因する夜間のケアや体調・情緒の不安定さ、障害特性には、通所支援の拡充だけでは対応できない。こうした生活上の困難、ケアニーズに母親だけで対応していると、母子関係が強化され、母子密着の状態が長期化し、母親でなければ対応できない場面が生じることがある。親子への生活支援、希望者への就労支援とともに、子どもの状態、気持ちを尊重しながらの、子どもへの自立・発達支援の観点からも、個別ケースへの対応策を検討する調査研究が必要である。

今後、障害児の親への両立支援が進展しても、子どもの状態によっては、就労に制約・困難が生じる時期があるかもしれない。そうした状況にあっても、子どもの支援に関わる専門職、行政では、親にはケア役割以外に社会人としての側面があることを認識して対応することが重要だ。特に、母親によるケアを当然視することは、男女共同参画社会推進に逆行して性別役割分業を強化し、未就労期間を長期化させることにつながりやすい。未就労期間の長期化は、プランク、キャリアの断絶として、母親自身が意に反して就労をあきらめる状況を引き起こしかねない。男女共同参画社会には障害児の母親も包摂すべきであり、両親家庭ならば父親の、より積極的な子育て、ケアへの参画を促進することも必要だろう。また、本調査では、子育て、ケアに専念したいなど、積極的な理由で就労を希望しない母親もいた。重要なのは、就労

「誰一人取り残さない」福祉

少子化が進む一方で、発達障害の認知が広がり、医療的ケア児は増え続けている。特別支援教育を受ける子どもは増加傾向にあり、特別支援学校在籍児童・生徒数は年々増加している。ケアニーズの高い子どもの増加は、そうした子どもたちの母親が増加していることも意味しており、障害に配慮した両立支援を求める母親が増えていると認識すべきだろう。

ケア役割が偏りがちな障害児の母親への子育て支援、就労支援は、障害のある子どもの育ちを社会で支えることでもあり、社会の障害理解を深め、共生社会の実現にも寄与するはずだ。母親は支援によって「支えられる人」であると同時に、就労によって「支える人」になることが可能であり、支援は母親のみならず、社会にとっても有意義である。