

SOMPOインスティテュート・プラス

アンケート「小学生の子を持つ親への両立支援」
職場の制度利用しやすい環境整備を

SOMPOインスティテュート・プラスは6月5日、レポート「小学生の子を持つ親への両立支援」独自アンケート調査からの考察」を公開した。アンケートは1月22日から24日までインターネット調査（スクリーニング調査十本調査）で実施し、小学生の子がいる全国の20歳～59歳の男女3247人から回答を得た。全国6地域および共働き・片働き（配偶者同居）・ひとり親（配偶者同居なし）に分類した。以下、概要を紹介する。

子育てと仕事の両立を支援するため、子の看護休暇の見直しなどを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が国会で成立した。これまで事業主の自主的な取り組みに委ねられてきた小学生の子を持つ親の子育てと仕事の両立支援について、小学生の子を持つ親3000人を対象に行った当社独自のアンケート調査結果をもとに、小学生の子を持つ親から見た両立支援制度の現状と今後の課題を考察する。

1. はじめに

育児・介護休業法の改正等により、育児期を通じて柔軟な働き方が可能となるよう、子の年齢に応じた両立支援が拡充される。政府は育児・介護休業法において、育児を行う労働者の仕事と育児の両立が図られることを目的として、労働者が育児を行いやすくなるため

の休業制度を設けるとともに、所定労働時間等に関し事業主が講ずるべき措置を定めている。これまでは、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜残業の制限等いずれの制度も子が就学前までの措置だったが、今般の法改正で、子の看護休暇については小学校3年生修了時まで、子の感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式および入学式が対象）にも利用できるよう、制度を見直す。

アンケートを実施した。本稿ではこのアンケート調査を基に、今般の法改正の意義と課題、事業主にいつその取り組みが期待される課題について考察したい。

2. 職場における両立支援制度

（1）両立支援制度の導入・利用状況

アンケート調査において、小学生の子を持つ親に、職場で導入されている制度を尋ねたところ、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（看護休暇）」が32・3%と最も高い。次いで、「短時間勤務制度、フレックスタイム制」が28・5%、「テレワーク」が20・1%と続く。導入されていると回答した制度の利用率に着目すると、「テレワーク」が78・4%と最も高く、次いで、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（看護休暇）」が67・9%、「短時間勤務制

度、フレックスタイム制」で62・1%、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（学校の行事参加、学級閉鎖を対象とする休暇制度など）」で60・3%となっている。

（3）休暇制度の評価（子の学年別）

両立支援制度のうち、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（看護休暇）」と「子育てにかかるとして、子の看護休暇（学校の行事参加、学級閉鎖を対象とする休暇制度など）」について、子の学年別に「とても有用に感じる」「まあまあ有用に感じる」の合計をみると、どちらの制度についても、小学校高学年であっても小学校低学年の場合と同程度に有用性を評価している。政府は、「子の看護休暇」の見直しに当たり、取得事由を拡大するとともに、子の対象年齢を小学校3年生修了時までに延長するとしているが、子が小学校高学年でも親の有用性の評価は変わらない。

3. 子育ての苦勞と雇用主への期待

（1）子育ての苦勞

子育てに苦勞を感じていることを尋ねたところでは、「学校活動への参加（保護者会、授業参観、PTA等）」が30・0%と最も高く、次いで「夏休み等長期休暇の子どもの居場所」「有事実際（子どもが病気になった時、学級閉鎖等）の子どもの預け先」が続く。共働き、片働き、ひとり親の家庭分類別の回答結果を見ると、特に、共働き家庭やひとり親家庭で、子どもが病気の場合や、学校活動への親の参加に苦勞している状況が確認できる。

（2）雇用主への期待

こうした日常的な苦勞を背景に、仕事と子育てを両立しやすくするため雇用主に期待することを探ると、全体では、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（看護休暇）」が39・4%と最も高く、次いで、「子育てにかかるとして、子の看護休暇（学校の行事参加、学級閉鎖を対象とする休暇制度など）」が37・9%と続く。雇用主に期待しているのは、休暇制度の導入・拡充について、期待が高い。

4. 事業主の取組について、多様な選択肢と職場の理解が重要

今回の法改正を受け、子の看護休暇制度について、子の対象年齢が小学校3年生修了時までに延長され、事業主はこの措置への対応が必要となることは言うまでもないが、小学生の子を持つ労働者の両立支援については、引き続き、事業主の自主的な取り組みに委ねられる部分が大きい。

一部の企業では既に法定を上回る対応が進んでいる。例えば、子の看護休暇について、子どもが4人以上いる従業員が多い中小企業で、既に高校3年生まで行事参加のために有給休暇を取得できるように、法定を上回る対応をしている例もある。

このように、従業員の置かれた状況を踏まえ、ライフステージに応じて多様な働き方ができるよう両立支援制度を整える企業がある一方、両立支援の導入・拡充に向けた対応が遅れる企業は労働者から選ばれず、人材不足に直面するリスクを抱えることになる。事業主には、優秀な人材の確保・定着の観点から、業務内容や職場内の公平感・納得感等を勘案しつつ、仕事と子育ての両立支援に際して、可能な限り従業員の選択肢を広げる工夫が求められる。

5. 最後に、求められる不断の制度見直し

アンケート結果で見てきた通り、両立支援制度の利用状況、実際の苦勞、事業主への期待等を見ると、今般の「子の看護休暇の見直し」は小学生の子を持つ労働者のニーズに見合う措置であると評価できる。しかし、

今般の措置は、子の対象年齢を小学校3年生修了時までとしている点に課題がある。前述の通り「子育てにかかるとして、子の看護休暇（看護休暇、学校の行事参加、学級閉鎖を対象とする休暇制度など）」の有用性の評価は、子が小学校高学年でも同様である。政府は、子が診療を受けた日数等を勘案して対象年齢を定めたとしているが、厚生労働省において労働政策審議会に先立って開催された「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」でも、「小学校高学年であっても子を単独で療養させることはできないことから、対象年齢を卒業までに引き上げるべき」との意見もあった。

人手不足への対応はもとより、育児と仕事を両立する労働者が退職せず継続するようにし、雇用の継続を図るとい育児・介護休業法の法目的を達成するためにも、政府に

は、当該措置の対象年齢の拡大について検討の継続を求めたい。また、小学生の子を持つ親にとっては、夏休み等長期休暇の際の子どもの預け先の確保も重要である。放課後児童クラブ等子どもを安心して預けることができる場所の整備を同時に進めることも期待したい。

未来を支える子どもの存在があつてこそ、活気や希望のある社会が形成される。本稿が、育児と仕事を両立しやすい温かい職場環境づくりを目指す事業者やそれを後押しする政府にとって、今後の取り組みを進める際の

（上席研究員 宇田香織）