

第5回セミナー 当事者が変える組織が変わる

一般社団法人 障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会
会長 工藤 さほ

障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会

1. 設立年月日

2016年11月

2. 活動目的及び主な活動内容

医療的ケア児や重症心身障がい児、知的障がいや難病のある子らを育てながら、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、企業内に障がい児・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をし、実現もしている。

3. 会員数等

金融、製造、建設、通信、医療、教育、官公庁、コンサル、マスコミなど様々な職種の父母約500人が参加。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。働きたいけど働けなくなった人も参加している。

4. ホームページ [一般社団法人 障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会](#)

育児と仕事の両立支援ハンドブックができました

04.28. 表紙(修正)



編集・発行

イラストレーション
デザイン

一般社団法人
障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会
かえるぐみ いけながしろう
簿デザイン事務所

編集協力
協力

流野裕見子(アンナワークス)

社会福祉法人
朝日新聞厚生文化事業団

2025.06.01

育児と 仕事両立 ハンドブック

ケアが必要な子×働く親



一般社団法人
障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会

親が直面する「4つの両立の壁」

1 復職の壁

- ・治療やリハビリ、療育施設での母子通園が必要
- ・障がいの特性によっては母子分離に1年以上かかる場合もあり、1年未満で仕事復帰できないことも多く、育休中に失職してしまう人は少なくない

2 育休明けの壁

- ・受け入れ先が見つかって、長時間の受け入れが子の体力や保育園のスタッフの事情で厳しいこともある
- ・医療的ケア児の場合、看護師が常駐している時間以外は預かってもらえない
- ・地域によっては受け入れ可能な保育園があるとは限らない

3 就学後の壁

- ・登下校など、学校の付き添いを求められる
- ・放課後や夏休み期間など子の居場所の確保が難しい。放課後等デイサービスは毎日通えるとは限らない。預かり時間も短い
- ・医療的ケア児の受け入れ先はさらに少ない
- ・学童の受け入れは小学生までで、中学生になると留守番の難しい子どもは放課後等デイサービスを利用することになるが、預かり時間が短い

4 学校卒業後の壁（「18歳の壁」）

- ・作業所などに通う場合、送迎のバス停までの付き添いが必要。終わる時間が早く、子どもが15時30分や16時には帰宅する
- ・放課後等デイサービスに相当する場所がなく、子にとっても成人してからの方が生活の質（QOL）が下がってしまう
- ・就労も毎日8時間勤務できるとは限らず、就労自体が狭き門となっている

綱渡りの両立の実態は？

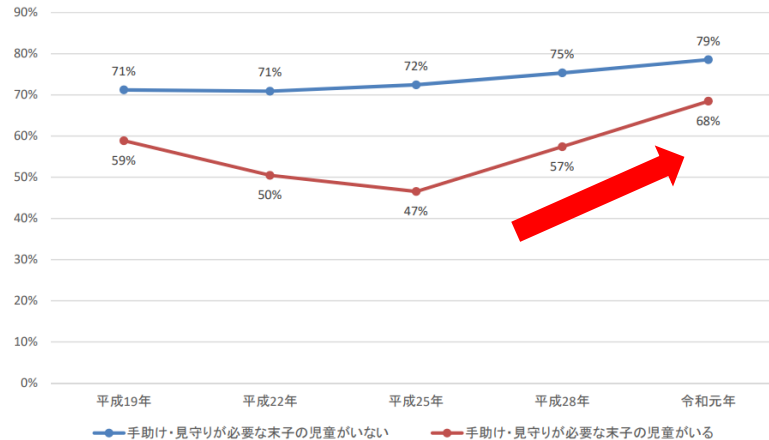
- ・就学後は介護の両立支援制度を使って、短時間勤務をしています。医療的ケア児を受け入れる放課後等デイサービス（放デイ）は1ヶ所しかありません。利用できる時間も短いです。介護で使える短時間勤務は、最長3年間まで。職場に相談しましたが見通しがつきません。（40代母、小学生・医療的ケア児）
- ・配偶者が入院中でワンオペ育児が5年続いている。自身が危うい。（40代父、高校生・知的障がい）
- ・子どもは医療的ケアが必要で2カ月に一度は入院する。夕方職場を出て病院に直行し、妻と交代して病室に泊まり込み、朝、病室から直接職場へ、という生活（30代父、未就学・医療的ケア）
- ・放課後は学童を利用しているが、中学校になると学童は利用できなくなり、放デイを利用することになる。夏休みなど預かり時間が学童と比べて短い放デイでどうやって両立させていくのか悩んでいる。（40代母、小学生・知的障がい・自閉スペクトラム）
- ・子どもが脳性まひで、月6回の療育（就学後は月2回）、療育や装具づくり、訪問マッサージの指示書を医師に書いてもらうための診察、さまざまな診療科への定期受診、学校付き添いなど、週2～3回は平日に仕事を抜けなければならない。（40代母、小学生、肢体不自由）
- ・子どもに視覚障がいがあり、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回は別の学校に通級を予定している。（30代母、未就学・視覚障がい）

ケア必要な子の働く母親の増加 進まない両立支援

手助けや見守りが必要な児童を持つ母親の就業率の推移

○ 手助けや見守りが必要な児童（末子で6歳以上に限る。）を持つ母親の就業率は、手助けや見守りを必要としない児童の母親の就業率と比べて低いものの、平成25年以降、上昇してきている。

【母親の就業率の推移】

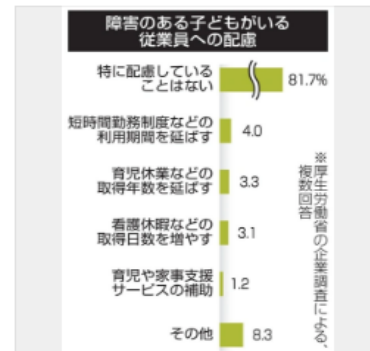


出典厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000845127.pdf>

障害児の親に「配慮なし」が8割 従業員へ企業、厚労省調査

8/6(日) 18:23 配信 51



障害のある子どもがいる従業員への配慮

仕事と子育ての両立に関し、従業員に障害のある子どもがいても「特に配慮していることはない」と答えた企業が81.7%に上ることが6日、厚生労働省の調査で分かった。

障害児の親は通院や通所の付き添いで仕事を休みがちになり、キャリアを諦めざるを得ないことが多い。政府の検討会は企業に対し、従業員の意向を尊重した支援をするよう求めている。

短時間勤務といった現行の両立支援制度は、子どもが一

出典共同通信

<https://news.yahoo.co.jp/articles/87d6242f609375bce046b505fa353f6e357bb713>

保護者世帯収入の概況（全体）と国平均との比較

子の成長に伴う収入増加が見られない「収入の停滞」構造。

15～18歳時に最低値（497万円）を記録。ケア負担が保護者の就労・キャリア形成を継続的に制約していると考えられる。

医療的ケア児者家庭 世帯年収（片親除く）

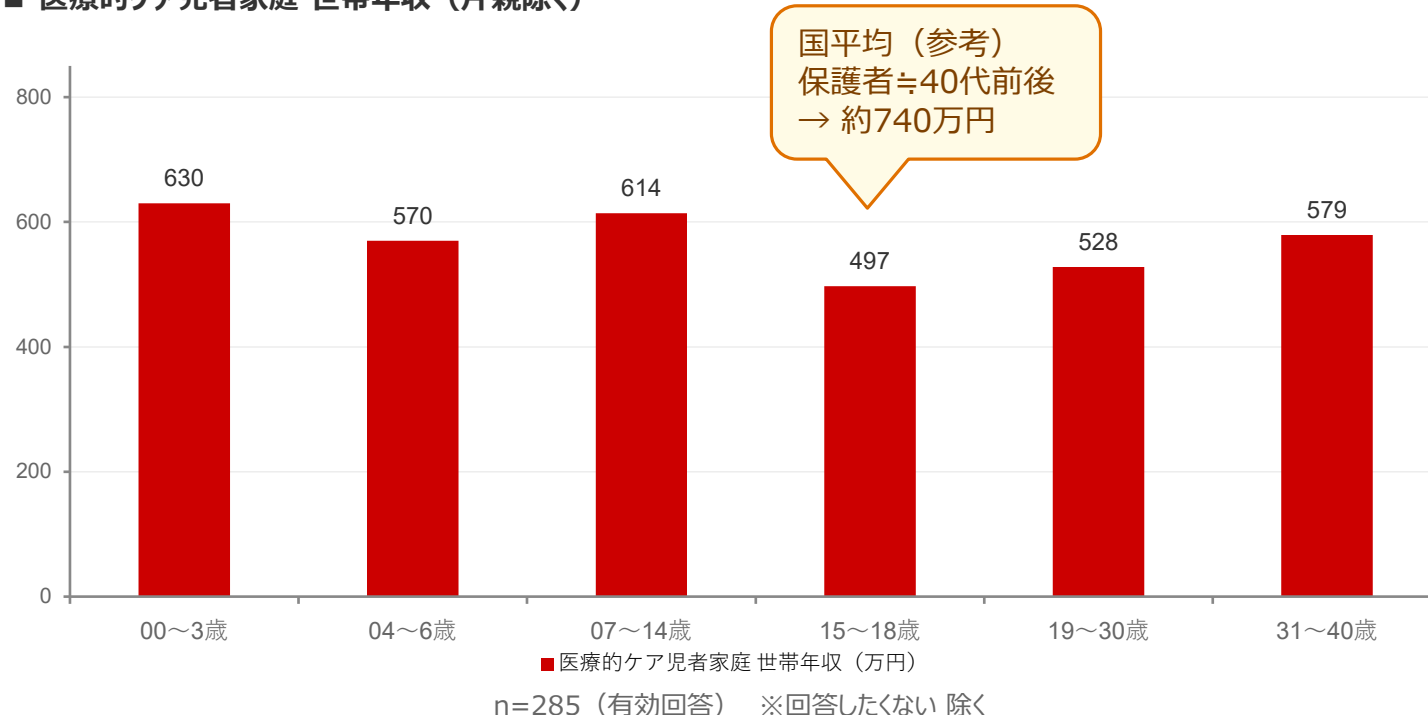
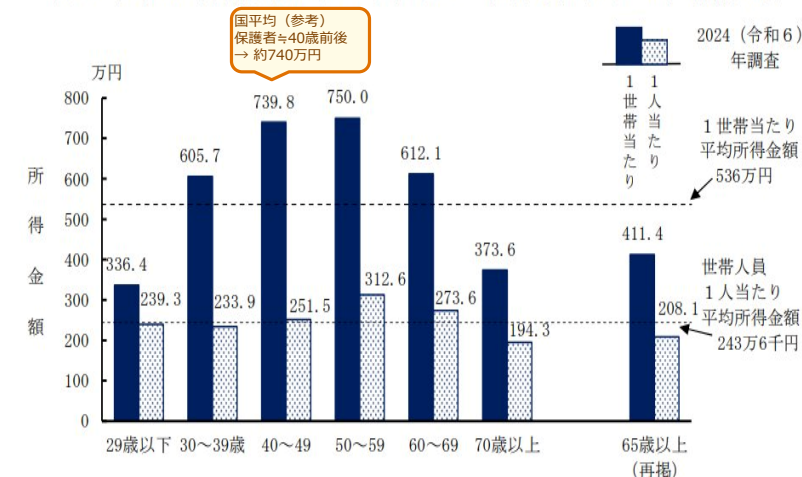


図10 世帯主の年齢階級別にみた1世帯当たり－世帯人員1人当たり平均所得金額



出所：厚生労働省「令和6年 国民生活基礎調査」図10
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/dl/03.pdf> p.10

【参考：国の統計との関係】

国平均では世帯主40～49歳で約740万円、50～59歳で約750万円と収入がピークを迎える。

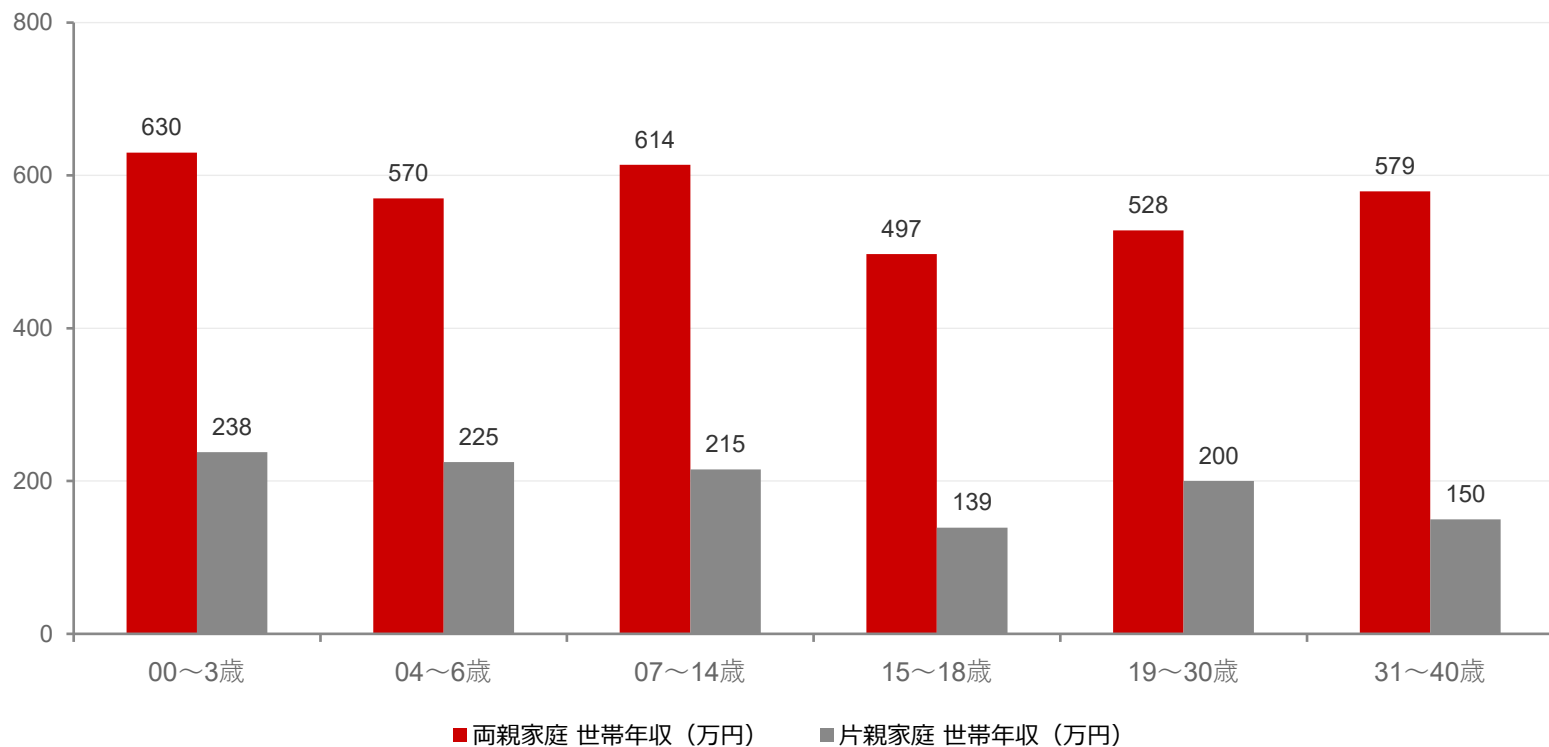
医療的ケア児者が15～18歳であれば保護者は40～45歳相当に相当と仮定し、本来は収入のピーク期にあたる。

しかし本調査では同年齢帯で最低値（497万円）を示しており、ケア負担が就労を大きく制約していると推察される。

※調査対象・分母が異なるため直接比較はできない。あくまで参考として位置づける。

片親家庭における世帯収入の概況

片親家庭の世帯収入は両親家庭の3分の1以下。特に15～18歳では139万円と最低水準。
ケアと就労の両立が構造的に困難であり、重点的な経済的支援・就労支援が急務。



本人年齢ごとの世帯年収比較 (万円) ※41歳以上除く (n=2のため)

【本調査の位置づけ】

- 片親家庭の世帯年収は全年齢帯を通じて138～238万円と、両親がいる家庭の3分の1以下の水準にとどまる。
- 最も低いのは15～18歳帯の139万円。医療的ケアが最も多様化・重化する時期に、経済基盤が最脆弱な状況が重なっている。
- 両親家庭でも15～18歳時に収入が落ち込む傾向があるが、片親家庭ではその水準が絶対的に低く、社会的支援なしでは生活維持が極めて困難である。
- 19～30歳帯でやや回復（200万円）するが、依然として両親家庭の40%未満であり、構造的な格差は解消されていない。

【調査対象】片親家庭 n=52

※41歳以上はn=2のため参考値として除外

働きたくても働けない親の実情と課題

【「京都市に暮らす医療的ケア児・者を含む知的障害児・者と家族の生活実態調査」佛教大学社会福祉学部田中智子研究室・「子どもと親のSOSをキャッチする仕組みを考える」実行委員会から】

回答した中から母親に限定した就労状況は約52%が働いておらず、一方で、フルタイムで働いている母親は約8%と低い。有配偶の女性全体の就労率と比べてみると、40、50、60代では一般女性を大きく下回る。特に放課後等デイサービスが利用できなくなる子が18歳以降の就労が制限されている状況にある。働き盛りの40代では、約70%がパートや働けていない中、就労時間を延ばしたい、働きたいという希望を持っていることが明らか。兄弟の教育費やいざというときの備えを考えていることが想像される。全体で約58%が経済的にゆとりがないと回答。（2022年4月～6月に京都市在住の485人が回答。内訳は母親約85%、父親約8%、兄弟約4%）

母親の年代別就労状況

	フルタイム	パートタイム	その他	働いていない	有配偶女性の就労率＊
20代	33.3(1)	66.7(2)	0(0)	0(0)	66.7
30代	12.5(1)	62.5(5)	12.5(1)	12.5(1)	69.7
40代	15.3(11)	36.1(26)	11.1(8)	37.5(27)	76.2
50代	9.1(10)	43.6(48)	11.8(13)	35.5(39)	77.8
60代	4.8(5)	18.3(19)	21.2(22)	55.8(58)	58.5
70代	5.1(4)	3.8(3)	7.7(6)	83.3(65)	----
80歳以上	0(0)	0(0)	7.7(1)	92.3(12)	----
合計	8.2(32)	26.5(103)	13.1(51)	52.1(202)	----

＊「有配偶女性の就労率」は2020年総務省実施の「労働力調査」より、各年代の前半（例：20-24歳、30-34歳）の数値を示したもの

障がい児や医療的ケア児を育てる親も働けるようになると

第一ライフ資産運用経済研究所が2026年5月に実施した試算によれば、障がい児者などケアを必要とする子どもがいる世帯に対し、職場における両立支援制度や福祉政策が十分に整備された場合、就労が可能となる親は約180万人にのぼるとされています。

これらの人々が実際に働くことで、所得は約4.5兆円、可処分所得は約3.7兆円増える見込みです。

さらに就労拡大に伴い、税金や社会保障費として約8,155億円が新たに生み出されると試算されています。

障がい児・医ケア児両立支援制度を創設した企業

【ケアの必要な子を育てながら働く従業員の両立支援制度ができた企業】

- ・JR東日本 親が扶養している限り短時間勤務、月5日の養育休暇など利用可、新年度からは月2万円の子ども手当支給へ
- ・シンフォニアテクノロジー 事由が消滅するまで短時間勤務利用可
- ・朝日新聞社 常時見守りの必要な子については年齢に関係なく短時間勤務、勤務配慮、看護等休暇利用可、18歳までシッター補助
- ・テルモ 障がいのある子を育てる社員（正社員・非正規社員とも）は短時間勤務を利用可
- ・日立製作所 障がいのある子は、学校等在籍中は短時間勤務を延長利用可。装具費や見守り費などへの補助も
- ・丸井グループ 障がいのある子、医療的ケア児、不登校児を育てる社員（正社員、非正規、パート）は短時間勤務、勤務地配慮など可

そのほか、パイオニア、三井物産、電通、テレビ朝日など

■ 厚生労働省も2026年度、「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）」を拡充。企業が、障がいや医療的ケアを要する子がいる従業員を対象に、短時間勤務等の柔軟な働き方選択制度や有給の子の看護等休暇制度の利用可能年齢を18歳になる年度末まで引き上げた場合の加算措置を導入しました。

障がい児や疾患児の家族も含め、誰もがいきいきと
働き暮らす共生社会の実現に向け、皆様のお力添え
を宜しく願います。

ご清聴ありがとうございました。

