保育園児の体調不良時に利用できる休暇制度に対する 保護者の認識に関する研究 —東京都近郊 3 市の認可保育所利用中の就労女性保護者を 対象とした横断調査結果より—

須藤茉衣子¹ 竹原 健二² 三砂ちづる³

Importance of nursing leave for working mothers of children attending day care

Maiko SUTO¹, Kenji TAKEHARA² and Chizuru MISAGO³

Background : More than 2 million Japanese children currently attend day care centers. However, when ill, children cannot generally participate in group activities, often requiring their working parents to take time off to care for them. Additionally, many parents cannot take leave to attend to their sick children, meaning that they are likely to still send them to the day care center, thereby leading to the possible spread of infectious diseases to the other children. In this study, we investigated working mothers' knowledge of the leave available to them when their day-care-attending children are sick.

Methods : In November 2012, we conducted a cross-sectional study using a self-administered questionnaire among primary caregivers (n=560) of children in day care centers in Kokubunji, Kunitachi and Kodaira cities in Tokyo. Among the respondents, 318 working mothers of children were considered eligible for the analysis.

Results : The questionnaire responses revealed that 205 subjects (64.5%) desired to take leave to look after their sick children themselves. However, most working mothers were not given adequate nursing leave. Moreover, approximately half (151, 47.8%) of the subjects did not even realize that they could take nursing leave. Part-time employees seemed to have less knowledge than full-time ones regarding leave, as 73 (83.9%) part-time employees did not recognize that they had leave allotted as nursing leave.

Discussion : In this study, approximately half of the subjects did not realize that nursing leave was available to them. Furthermore, it is especially difficult for part-time employees and recently hired workers to access the leave system. It is crucial to maintain a leave system and to improve workers' recognition of their legal right to nursing leave, as it is important for nursery-school-age children to obtain as much rest as possible when they are in poor physical conditions.

---

¹ 津田塾大学大学院国際関係学研究科

² 独立行政法人国立成育医療研究センター研究所成育政策科学研究部

³ 津田塾大学学芸学部

¹ *International and Cultural Studies, Tsuda Graduate School*

² *Department of Health Policy, National Research Institute for Child Health and Development*

³ *Faculty of Liberal Arts, Tsuda College*

Key words : sick child care leave, day-care center, work-family issues, female workers, parent

看護休暇制度, 保育所, 仕事と家庭の両立, 女性就労者, 保護者

Ⅰ 諸 言

日本で保育所に通う児童数は、現在 200 万人を超えている（厚生労働省, 2012a）。保育所に通所する児童は、風邪など、体調不良の際には、集団の保育施設に登園することはできないため、突発的な病気時に、就労している保護者は対応に苦慮するケースも多い。

保育園児の体調不良時における保護者の対応に関しては、深田ほか（2001）が松江市の保育所を利用する保護者を対象に質問票調査を行っている。その中で、「園児が病気の時どのように対処しているか」という質問については、1637 世帯（有効回答率 73.2%）の分析対象者のうち、「保護者が仕事を休む」という回答が最も多く、1071 世帯（66.1%）であったが、「その他」を選択した自由記述の中には、「職場へ連れていく」、「子どもを一人で家に寝かせ、途中で様子を見に帰る」という回答がみられた。また、上村ほか（2007）がさいたま市のある病児保育室の 2 年間の利用者 155 世帯（回答数は 85 件、回答率 55%）を対象に行った質問票調査では、「病児保育施設を利用する以前はどのように対応していたか」という問いに対して、少数ではあるが、会社へ連れて行ったり、無理をさせて保育所に行かせたり、一人で留守番させていた、という回答があったと報告している。さらに、子どもの病気が完治しない状態での登園が強いられることで、保育所内での感染拡大につながっていることを問題視する指摘もある（長谷川ほか, 2007）。

このような状況の背景に、子どもの体調不良時に利用できる、職場における休暇制度の存在が、保護者に十分に知られておらず、活用されていない点が指摘されている（帆足, 2009；中川・桂, 2005；野原・加藤, 2011；大木, 2003；谷原ほか, 2010）。諸外国においても、Heymann et al. (2002) は、米国北東部の都市において、就学前の子ども

を預かる保育者を対象にしたインデプスインタビューを実施し、看病のための休暇制度が不足していると、保護者は体調がすぐれないときも子どもをデイケア施設や学校に連れて行き、それゆえ感染の拡大につながっていると報告している。また Clemans-Cope L et al. (2008) が 2003 年と 2004 年の Medical Expenditure Panel Survey をもに行った研究においても、就労している保護者が、どれだけ子どもの健康状態に対応できるかは、保護者の休暇制度へのアクセスに影響を受けるとしている。

日本における子どもが病気時に利用できる休暇制度として、2005 年以降に「子の看護休暇」が「育児・介護休業法」の中で規定され、制度化されている。この「育児・介護休業法」では、小学校就学前の子どもを養育する労働者は、申し出により 1 年に 5 日まで、病気やけがをした子どもの世話のために、休暇を取得することができると定められた。また、2009 年の法改正での制度拡充により、子どもが 2 人以上の場合は 1 年に 10 日まで休暇を申請できるとされ、子どもの予防接種や健康診断の際にも制度を利用することが可能とされた。また、看護休暇が有給か無給か、の規定はないものの、申し出は口頭でも認められ、看護休暇の取得を理由にして、解雇等その他の労働者に不利益が生じるような行為を禁止している（厚生労働省, 2012b）。しかし、この看護休暇制度に関しては、「あらかじめ就業規則などに記載されるべきもの」となっているものの、平成 23 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書によると、看護休暇制度が就業規則に規定されていると回答した事業所は 72.4% で、子どもの看護休暇が法定されていることを「知らない」と回答した従業員は 50.8% と半数を超え、その認知度は低い（東京都, 2012）。

その一方で子どもを持つ就労者における看護休暇制度の認知・利用状況に関しては、各自治体や

行政が実態調査を行っているが（厚生労働省，2011），この中には共働きではない家庭なども含まれており，看護休暇制度を特に必要としていと考えられる対象者に特化した調査とはなっていない。また，谷本・谷本（2006）や山田・原田（2009）は，病児保育施設の利用者を対象に，また長谷川ほか（2007）は保育所の利用者を対象に質問票調査を実施し，看護休暇制度が保育園児の保護者に十分に知られていないことを示しているが，「育児・介護休業法」の改正で看護休暇制度の拡充が図られた2009年以降で，かつ一般の保育所利用者を対象とした調査はみられない現状にある。そこで本研究では，都市近郊三市内の保育所に通所する児童の女性保護者を対象とし，園児の体調不良時に利用できる休暇制度に関する知識及び認識の状況を明らかにすることを目的とする。

II 方 法

1. 対象と方法

2012年11月に，都心への通勤者が多く居住する都市近郊地域である，東京都国分寺市，国立市，小平市の3市に所在する約60か所の認可保育所のうち，調査への協力を得られた私立認可保育所計7か所で無記名自記式質問票調査を行った。質問票は，各調査対象施設を利用している全家庭に，施設を通じて1部ずつ配布し，各調査施設に回収箱を設置し，子どもの送り迎えの際に，対象者に記入後の質問票を投函する形で回収を行った。なお，質問票回答にあたっては，各家庭での子どもの主たるケアテイク（普段子どもという時間が長く，家庭で主に子どもの世話をしている人）に記入をお願いした。

回答者数は343人（回収率61.3%）であった。343人のうち，回答者の子どもとの続柄は，母親が331人（96.5%），父親が11人（3.2%），その他（祖母）が1人（0.3%）であった。このうち，回答者が父親，または祖母であった12例については，子どもの母親に対象を焦点化するため，分析からは除外することとした。また，子どもの母

親であるが，現在就労していない13名についても，今回の分析からは除外し，最終的に318名の就労女性を分析対象とした。

2. 質問項目

1) 対象者の基本属性

調査内容は，対象者の基本属性として，記入者の子どもとの続柄，年齢，家族構成（子どもの父親・祖父母との同居の有無）を聞いた。対象者の就労状況に関して，雇用形態は「正規・非正規・自営業・その他」4カテゴリの単一選択法で，現在の職場での勤続年数，一日の平均勤務時間，一週間の平均勤務日数は数値記入法で測定した。また，保育所の利用状況に関して，保育所に預けている子どもの数と，保育所に子どもを預ける時間・迎えに行く時間を，それぞれ数値記入法で測定した。

2) 前回子どもが体調不良で保育所を欠席した際の状況

本調査では，一番最近，子どもが体調不良等で保育所を欠席した際の状況について聞いた。まず，一番最近子どもが体調不良等で保育所を欠席した日付，保育所を欠席した子どもの年齢，欠席日数について直接数値で回答を得た。次に，直近で子どもが保育所を欠席した際の対応については，「自分が子どもを見た」・「配偶者が子どもを見た」・「祖父母や知人が子どもを見た（自宅）」・「祖父母や知人が子どもを見た（自宅外）」・「家にベビーシッターを呼んだ」・「病児・病後児保育を利用した」・「その他」の7つの選択肢の中から，主な対応の単一選択法とした。また，実際の対応とは別に，対象者が本来希望した対応は，「自分が子どもを見る」・「配偶者が子どもを見る」・「祖父母が子どもを見る」・「病児・病後児保育を利用する」・「その他」の5つの選択肢の中から単一の選択とした。

3) 保育園児の体調不良時における休暇制度の利用状況

保育園児の体調不良時に対象者が利用する休暇制度に関して，対象者自身が仕事を休むことがあ

るか(「ある」・「ない」から選択), 保育園児の体調不良時に最も多く利用する休暇制度の種類(「年次有給休暇」・「看護休暇」・「欠勤」・「その他」の4つから1つ選択), 職場における看護休暇制度の有無(「ある」・「ない・わからない」から選択)を聞き, また職場における休暇制度が「ない」または「わからない」と回答した対象者に対しては, 看護休暇制度取得希望の有無(「利用したい」・「利用しなくてもよい」から選択)について測定した。

3. 分 析

対象者の基本属性, 前回子どもが保育所を欠席した際の実際の対応と本来希望した対応, 対象者の就労状況と職場の休暇制度について記述統計量を算出した。また, 職場の看護休暇制度に対する認識やその利用状況に関しては, 対象者の雇用形態や勤続年数とのクロス集計を行い, χ^2 検定を行った。

統計学的有意水準を5%とし, 統計解析には, IBM SPSS Statistics ver. 19.0を用いた。

4. 倫理的配慮

質問票の配布時には, 本調査の趣旨や, 質問票への記入は無記名で, 任意であること, 個人データの取り扱いには十分に注意すること, 調査結果を研究以外には使わないこと等を記載した説明文書を添付した。説明文書には, 対象者から質問等があった場合に答えられるよう, 調査者の連絡先を明記した。調査への同意が得られた場合のみ, 質問票に回答してもらえよう, 説明書及び質問票の冒頭に記した。同意の取得については, 質問票の冒頭に, 本調査に同意をしたかどうかのチェック欄を設け, その同意欄へのチェックとそれ以降の質問項目への回答をもって, 対象者が本調査に同意したとみなした。

調査の実施にあたっては, 日本公衆衛生学会の研究倫理審査委員会の承認を得た(承認番号 12-003)。

III 結 果

1. 対象者の基本属性

対象者の年齢は, 平均年齢(±標準偏差)が36.6歳(±4.7歳)で, 30代が205人と最も多く, 全体の65.7%を占めた。

対象者の家族構成としては, 子どもの父親との同居ありと回答した人が294人(93.0%), 同居なしが22人(7.0%)で, 子どもの祖父母との同居ありと回答した人が28人(8.9%), 同居なしが288人(91.1%)であった。

2. 保育所の利用状況

保育所に預けている子どもの数は, 1人が247人(77.7%), 2人が68人(21.4%), 3人が3人(0.9%)であった。子どもを預けている1日の保育時間は, 平均時間579.9分(±67.5分)で, 最短で420分(7時間), 最長で720分(12時間)であった。保育所へ子どもを預ける時間は, 平均8時11分(±35.2分)で, 7時から9時20分の間, また子どもを迎えに行く時間は, 平均17時51分(±46.7分)で, 15時半から20時までの間であった(表1)。

3. 対象者の就労状況

対象者の雇用形態としては, 正規が209人(65.7%), 非正規が87人(27.4%), 自営業が17人(5.3%), ダブルワークなどのその他が5人(1.6%)であった。

現在の職場での勤続年数は, 正規雇用の対象者で平均11.1年(±5.7年), 非正規雇用の対象者で平均3.7年(±3.2年), 自営業・その他の対象者で平均6.2年(±4.3年)であった。また, 1日の勤務時間は, 正規雇用で平均7.6時間(±1.3時間), 非正規雇用で平均6.5時間(±1.2時間), 自営業・その他で平均6.8時間(±2.0時間)であり, 1週間の勤務日数は正規雇用で平均5.0日(±0.3日), 非正規雇用で平均4.5日(±0.8日), 自営業・その他で平均5.0日(±1.1日)であった(表2)。

表 1 対象者の属性と保育所の利用状況

対象者全体 n=318

		n	%
年齢	平均年齢 (SD)	36.6	(4.7)
	10 代	1	(0.3)
	20 代	19	(6.1)
	30 代	205	(65.7)
	40 代	87	(27.9)
家族構成	子どもの父親		
	同居あり	294	(93.0)
	同居なし	22	(7.0)
	子どもの祖父母		
	同居あり	28	(8.9)
	同居なし	288	(91.1)
保育園に預けている子どもの数	1 人	247	(77.7)
	2 人	68	(21.4)
	3 人	3	(0.9)
1 日の保育時間	平均時間 (SD)	579.9 分	(67.5 分)
送りの時間	平均時間 (SD)	8 時 11 分	(35.2 分)
迎えの時間	平均時間 (SD)	17 時 51 分	(46.7 分)

※欠損値のある項目では、n=318 とはならない

表 2 対象者の就労状況

		n	%
雇用形態	正規	209	(65.7)
	非正規	87	(27.4)
	自営業	17	(5.3)
	その他	5	(1.6)
		μ	SD
雇用形態別就業状況			
正規雇用	勤続年数	11.1	(5.7)
	勤務時間/日	7.6	(1.3)
	勤務日数/週	5.0	(0.3)
非正規雇用	勤続年数	3.7	(3.2)
	勤務時間/日	6.5	(1.2)
	勤務日数/週	4.5	(0.8)
自営業・その他	勤続年数	6.2	(4.3)
	勤務時間/日	6.8	(2.0)
	勤務日数/週	5.0	(1.1)

4. 子どもが病気時における保護者の対応

対象者に、前回子どもが体調不良等で、保育所を欠席した際の実際の対応（欠席している間の主な対応）と、本来希望した対応について質問した。

前回子どもが体調不良等で欠席した際の状況としては、対象者のうち、約半数の 170 人（55.7%）の子どもが、調査を実施した 2012 年の 11 月と、その前月の 10 月に保育所を欠席していた。欠席

表 3 保育所に通う子どもが、体調不良で前回保育所を欠席した際の状況

		n	%
前回欠席した日付	2011 年以前	5	(1.6)
	2012 年		
	1 月～3 月	16	(5.3)
	4 月～6 月	17	(5.6)
	7 月～9 月	97	(31.8)
	10 月～11 月	170	(55.7)
欠席した子どもの年齢	平均年齢 (SD)	3.1	(1.6)
欠席日数	中央値 (最小値-最大値)	2	(1-14)

※調査実施期間は 2012 年 11 月

した子どもの平均年齢は 3.1 歳 (±1.6 歳)、欠席日数の中央値 (最小値-最大値) は 2 日 (1-14 日) であった (表 3)。

前回子どもが体調不良等で保育所を欠席した際の主な対応としては、「自分が子どもを見た」が最も多く、201 人 (63.6%)、「配偶者が見た」が 17 人 (5.4%)、「祖父母や知人が見た (自宅)」が 37 人 (11.7%)、「祖父母や知人が見た (自宅外)」が 29 人 (9.2%)、「病児・病後児保育を利用した」が 10 人 (3.2%)、「ベビーシッターを呼んだ」が 1 人 (0.3%)、「その他」が 21 人 (6.6%) であった。

その時の対応は、対象者自身が希望した対応であったかどうか、という質問について、希望した対応であったと回答したのが 241 人 (81.4%)、希望した対応ではなかったと回答したのが 55 人 (18.6%) であった。前回子どもが保育所を欠席した際、「自分で子どもを見た」と回答した対象者のうち、169 人 (84.0%) がそれは自身が希望した対応であったと答えていた。また、「希望した対応ではなかった」と回答した人のみに対し、本来どのような対応を希望したかと質問したところ、「自分で見る」を選択した人が最も多く、36 人 (58.1%) であった。

5. 子どもが病気時に利用する休暇制度

現在就労している対象者に、保育所に通う子どもが体調不良時に、職場で利用している休暇制度について質問した。子どもが体調不良時に、対象

者自身が仕事を休むことがあるかどうか質問したところ、「ある」が 307 人 (97.2%)、「ない」が 9 人 (2.8%) であった。

仕事を休むことがあると回答した対象者に、利用する休暇制度の種類を尋ねたところ、最も多かったのが「年次有給休暇制度」で 165 人 (53.6%)、次に多かったのが休暇制度ではなく「欠勤」で 66 人 (21.4%)、その次が「看護休暇制度」で 57 人 (18.5%) であった。

また、すべての事業所の従業員規則に記載が義務付けられている「看護休暇制度」について、自身の職場に看護休暇制度が「ある」と回答した人は 165 人 (52.2%) で、看護休暇制度が「ない・わからない」と回答した人は、151 人 (47.8%) であった。職場に看護休暇制度がない、またはわからないと回答した人に、「年次有給休暇などは別に規定され、子どもが体調不良時や健康診断時にも利用できる看護休暇制度を利用したいか」と質問したところ、135 人 (92.5%) の人が「利用したい」と答えた。

6. 正規・非正規雇用別の休暇制度利用状況

現在雇用されている人を対象に、正規・非正規の別で看護休暇制度の認識や利用状況に違いがあるかみたところ、正規雇用の対象者で自身の職場に看護休暇制度があると回答した人が 149 人 (71.6%) であったのに対し、非正規雇用の対象者で看護休暇制度があると回答した人は 14 人 (16.1%) であり、正規雇用の対象者の方が非正規

表 4 雇用形態（正規・非正規）/勤続年数別にみた、職場における看護休暇制度の認知状況

	看護休暇制度の有無				p 値
	あり		ない・わからない		
	n	%	n	%	
雇用形態					
正規	149	(71.6)	59	(28.4)	<0.001
非正規	14	(16.1)	73	(83.9)	
合計	163	(55.3)	132	(44.7)	
勤続年数					
3 年未満	13	(20.3)	51	(79.7)	<0.001
3～5 年未満	17	(42.5)	23	(57.5)	
5～10 年未満	44	(59.5)	30	(40.5)	
10 年以上	89	(77.4)	26	(22.6)	
合計	163	(55.6)	130	(44.4)	

※雇用形態が「自営業・その他」の対象者を除く

 χ^2 検定

表 5 雇用形態（正規・非正規）/勤続年数別にみた、保育所に通う子どもが体調不良時に最も多く利用している休暇制度の種類

	休暇制度の種類								p 値
	年次有給休暇		看護休暇		欠勤		その他		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
雇用形態									
正規	135	(65.2)	53	(25.6)	11	(5.3)	8	(3.9)	<0.001
非正規	29	(34.9)	4	(4.8)	44	(53.0)	6	(7.2)	
合計	164	(56.6)	57	(19.7)	55	(19.0)	14	(4.8)	
勤続年数									
3 年未満	21	(33.3)	5	(7.9)	30	(47.6)	7	(11.1)	<0.001
3～5 年未満	20	(51.3)	9	(23.1)	8	(20.5)	2	(5.1)	
5～10 年未満	44	(62.0)	17	(23.9)	8	(11.3)	2	(2.8)	
10 年以上	79	(68.7)	26	(22.6)	7	(6.1)	3	(2.6)	
合計	164	(56.9)	57	(19.8)	53	(18.4)	14	(4.9)	

※雇用形態が「自営業・その他」の対象者を除く

 χ^2 検定

雇用の対象者よりも、自身の職場に看護休暇制度があることを知っている割合が有意に高かった ($p<0.001$)。また、現在の職場での勤続年数が5年未満である104人の対象者のうち、現在の職場に看護休暇制度があると回答したのは30人(28.8%)であったのに対し、勤続年数が5年以上になると、189人中133人(70.4%)が職場に看護休暇制度があると回答していることから、勤続年数が短い対象者のほうが、看護休暇制度の存在を知っている割合が低いことがわかった(表4)。

子どもが病気時に利用している休暇制度の種類に関しては、非正規雇用の対象者では、子どもが体調不良時に利用する休暇制度として、「欠勤」を選択する人が最も多く44人(53.0%)であり、対象者の雇用形態と、対象者が認識・利用している休暇制度との関連性が示唆された ($p<0.001$)。また、対象者の勤続年数が短いほど、子どもが病気時に仕事を休む時に利用している休暇制度として、「欠勤」を選択している人の割合が多かった(表5)。

IV 考 察

本調査では、約半数近い 47.8% の対象者が、「育児・介護休業法」に規定され、すべての事業所の就業規則などに記載が義務付けられている「看護休暇制度」の存在を知らなかった。また、規定では、正規・非正規の雇用形態を問わず、すべての従業員が看護休暇制度の対象となつてはいるものの、明らかに非正規雇用の対象者や、勤続年数の短い対象者のほうが、「看護休暇制度」のことを知らず、子どもが病気時に仕事を休む際の対応として、「欠勤」を選択している人が多かった。非正規雇用の対象者では、子どもが体調不良時に利用する休暇制度として、「欠勤」を選択した人が 44 人 (53.0%) であり、半数以上であった。

今回の調査で、前回子どもが体調不良等により保育所を欠席した際の対応について尋ねたところ、対象者の半数以上 (55.7%) が、調査を実施した月とその前の月に子どもが欠席したと回答していることから、保育園児が病気等で保育所を欠席する頻度の多さがうかがわれた。保育所に子どもを預けて就労している保護者にとっては、子どもが保育所を欠席する事態は悩ましい問題であると考えられるが、前回保育所を欠席した際、「自分で子どもを看た」と回答した人が 201 人 (63.6%) と最も多く、そのうち 8 割以上の人々がそれを、「自身が希望した対応であった」と回答していた。また、前回子どもが保育所を欠席した際、自分で子どもを看られなかった対象者も、本来希望した対応として、「自分で看る」を選択した人が 58.1% と最も多かった。子どもを保育所に預けて就労している女性の多くが、子どもの体調不良時には、自分で子どもを看病することを望み、実際に仕事を休んでいる女性も少なくない。しかし、仕事を休む際に、職場における看護休暇制度の存在を知らない対象者が半数近くいるなど、本来利用できるはずの休暇制度が十分に周知されていないことが示唆された。

また、職場に看護休暇制度がある、と回答している対象者にも、「実際のところ看護休暇はとりづ

らい」、「看護休暇は無給」、「休暇制度はあるが、人員不足で休めないことが多い」、「有給・看護休暇を使い切り、現在は欠勤になっている」、「看護休暇は 1 年に 5 日なので、すでに使い果たしている」、といった記述が質問票の中に見られた。休暇制度自体が存在してはいても、実際にそれが機能していないケースがあることが、これらの記述からうかがえた。

今回の調査結果から、看護休暇制度に関する課題として、三つの問題が考えられる。第一に、企業側の制度運営上の問題が挙げられる。質問票の自由回答の欄に見られたように、看護休暇制度自体は存在していても、無給であったり、日数が足りなかったり、人員不足で休める状況にないなど、実際には休暇制度を利用できないケースもある。制度が規定されているだけでは十分でなく、実際にそれを利用できる状態にあるか、実際に利用されているか、職場内で調査や改善が行われていくことが重要であり、また同時に行政による評価や指導が必要とされているといえよう。第二の問題は、休暇制度の周知に関わることである。行政による各種メディアを利用した広報活動、企業における組合を通じた周知など、より積極的な周知活動が必要である。さらに、第三の問題として、保護者当人の法定制度に関する知識や認識の問題がある。本調査での看護休暇制度の認識率は約半数であった。女性が中学・高校・大学などの教育過程を通して、妊娠・出産・子育てに関する労働者としての権利について知る機会を増やしていくなど、休暇制度に関する知識が広まるような取り組みが求められる。また、今回の調査では、特に非正規雇用者や勤続年数が短い人の、看護休暇制度に対する認識率が低かった。こういった人たちが、休暇制度は労働者として持つべき重要な権利であると認識し、その利用を積極的に求められるように、社会全体の意識が変わっていくことも必要であろう。

体調不良の子どもを十分に休養させる余裕がなく、保育所に再登園させることで、病気が深刻化してしまったり、感染を繰り返してしまったりす

るケースもある。子どもをきちんと看病できる環境が整うことで、そのような感染拡大のリスクが減り、結果として雇用者側にとって利点となる可能性も考えられる。また、本調査の対象者は、各家庭における子どもの主たるケアテイカーとしたが、普段身近に子どもの世話をおこなっている者が、子どもの体調不良時に看病できることは、子どもの精神状況を考えても望ましいと言える。休暇制度普及の意義が再検討され、まずは法定された最低限度の休暇制度の存在が、雇用形態を問わずより多くの人に認識されるような取り組みが必要である。

今回の質問票による調査では、対象者が利用している休暇制度に関して、看護休暇制度が有給なのかどうかや、「子の看護休暇」制度以外に、「特別休暇」や「家族休暇」など、子どもの体調不良時に利用できるその他の休暇制度があるか、また個別の労使協定の有無など、対象者それぞれの状況を正確に把握するには、限界があった。また、今回対象とした施設は、東京都近郊3市にある私立の認可保育所、計7か所であり、国内の他の都市部やその郊外にある地域、あるいは公立保育所や認証保育所、無認可保育所の利用者等については、本調査で得られた結果とは異なる可能性がある。今後は、各地域や保育所の種類などによる特性に配慮し、より対象を広げて同様の調査を行うことが課題である。

V 結 論

今回、保育所の保護者を対象に行った調査では、「育児・介護休業法」に規定されている「子の看護休暇」制度の存在を知らない対象者が、47.8%と約半数にのぼった。特に、非正規雇用者や勤続年数が短い人であるほど、職場に看護休暇制度があることを知らなかった。また非正規雇用の対象者では、子どもが病気時に仕事を休む際の対応として、休暇制度ではなく、「欠勤」を選択している人が44人(53.0%)と半数以上であり、非正規雇用者や勤続年数が短い人であるほど、問題が大きいことが示された。保育所に通う子どもが体調

不良時に、十分安静に休息できる環境を整えるためには、保護者の休暇制度の整備は不可欠である。今後、より多くの機関や人たちが、法定されている休暇制度の整備や周知に積極的に取り組んでいくことが必要である。

謝辞

本研究の調査にご協力いただいた対象者のみなさま、保育所職員のみなさまに心から感謝を申し上げます。

文 献

- Clemans-Cope L, Perry CD, Kenney GM, et al. (2008) Access to and use of paid sick leave among low-income families with children, *Pediatrics*, 122, e480-e486
- 長谷川望, 大野京子, 斉藤義弘ほか (2007) 集団保育児の体調不良時の家庭での対応とその支援策について, *小児保健研究*, 66, 809-814
- Heymann SJ, Phuong Hong Vo and Bergstrom CA (2002) Child care providers' experiences caring for sick children: implications for public policy, *Early Child Development and Care*, 172 (1), 1-8
- 帆足英一監修 (2009) 必携新病児保育マニュアル, 全国病児保育協議会
- 深田美香, 南前恵子, 笠置網清 (2001) 育児支援としての病児保育のあり方と看護の役割に関する検討, *米子医誌*, 52, 183-195
- 厚生労働省 (2011) 平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 (平成23年度厚生労働省委託調査), http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html, 2013.10.3 取得
- 厚生労働省 (2012a) 保育所関連状況取りまとめ (平成24年4月1日), <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002khid.html>, 2013.10.3 取得
- 厚生労働省 (2012b) 育児・介護休業法のあらまし (平成24年7月), <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>, 2013.10.3 取得
- 中川さとの, 桂 敏樹 (2005) 病児保育に関する現状と課題, *小児保健研究*, 64, 54-57
- 野原理子, 加藤郁子 (2011) 保育園での追跡調査および保護者へのアンケート調査による男女労働者に対する育児支援策の検討, *東京女子医科大学雑誌*, 81, 408-415
- 大木伸子 (2003) 保育園児の病気時の保育の実態と保護者の支援ニーズ, *小児保健研究*, 62, 350-358
- 谷原政江, 阿部裕美, 森 照子ほか (2010) 子どもが

- 病気をした時の保護者の対応と病児保育支援ニーズ, 川崎医療福祉学会誌, 19, 411-418
- 谷本弘子, 谷本 要 (2006) 病児保育の必要性和課題: 保護者へのアンケート調査より, 小児保健研究, 65, 593-599
- 東京都 (2012) 平成 23 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書, http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku_23/pdf/all.pdf, 2013.10.3 取得
- 上村明子, 川本美季, 永松幸子ほか (2007) 病児保育室開設 2 年間の経験: 実績と利用者を対象としたアンケート調査結果から, 埼玉県医学会雑誌, 41, 309-312
- 山田優子, 原田圭子 (2009) 利用者アンケートから見た病児保育の役割, 小児保健いしかわ, 21, 7-11
(受稿 2013.4.1; 受理 2013.10.8)
-