

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

ごあいさつ

私たちは、障がい児や難病・医療的ケア児を育てながら、働く親たちの会です。子どもの障がいや疾患は、知的障がい、発達障がい、ダウン症、肢体不自由、難病、難聴、視覚障がいなどさまざまで、年齢も乳幼児から成人までいます。

2016年に、マスコミで働く親たちを中心に立ち上がり、現在は全国各地の約500人の父母たち（金融、製造、建設、通信、アパレル、医療、教育、官公庁、福祉、団体職員、自営業、マスコミなど）が参加しています。

自分の死後も、子について、生涯にわたる経済的な備えをしておきたいと
思っている方、死別や離別により一人で子育てしている方など、働き続けなければならない
切実な諸事情を抱えた会員が多く、働きたいけど働けなくなった方も参加しています。
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を重ね、
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、
それぞれの職場で仕事と育児の両立を可能にするための働きかけをし、実現もしてきました。

2025年度に施行された改正育児・介護休業法には、私たちのように、
ケアの必要な子を育てながら働く親たちへの配慮の視点が、初めて盛り込まれました。
育児と仕事の両立には、企業の支援制度と福祉の制度が両輪となって、
かみ合っていく必要があります。

福祉の制度も、当事者のニーズに合わせたアップデートが欠かせません。

この冊子は当事者にも企業にとっても分かりやすく、

活用しやすいマニュアルがあるとよいというお声を受けて作成しました。

ぜひ、仕事と育児の両立に役立てていただき、改正法の周知と定着の一助となることを願っています。



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

工藤さほ

目次

ごあいさつ	2	会社で、地域で、 壁を破った仲間たち	10
仕事と育児の両立を阻む4つの壁	3		
どんなことに悩んで？		「働きたい」思いを支える 企業の取り組み	12
両立の実態	4		
改正！育児・介護休業法のポイント	6	労使からのメッセージ	14
困りごとと解決のヒント集	8	困ったときの相談先一覧	15

仕事と育児の 両立を阻む4つの壁



障がい児や医療的ケア児を育てながら働こうとする親には、
幾重もの**両立の壁**が立ちはだかります。こうした子どもたちは、
成長しても1人で登校したり留守番したりできないケースもあり、
親の就労には主に以下の4つの壁があります。

1. 復職の壁

出産後、子どもの入院が長引いたり、退院しても治療やリハビリのために在宅療養が必要な場合があります。すぐに保育園に通えるとも限りません。未就学児が通う児童発達支援センターでは、母子通園を求められることも多く、**すぐに復職できないこともあります。**

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ありません。

2. 育休明けの壁

保育園の受け入れ先が見つかって、子の体力や保育園側の事情で長時間の受け入れが厳しいこともあります。**医療的ケア児の場合、看護師が常駐している時間以外は通園できません。**地域によっては、障がい児や疾患児を受け入れることができる保育園があるとも限りません。



3. 就学後の壁

自力登校できない子の登下校や授業、学校行事などに付き添いを求められることがよくあります。特別支援学校は自宅から近いとは限らず、送迎のために両親ともに失業してしまうこともあります。

放課後等デイサービスも毎日通えるとは限らず、預かり時間も夏休みなどは半日だったり短いことも多いため、子の居場所の確保が難しくなります。

医療的ケアが必要な子の場合、放課後や長期休暇

中の受け入れ先はさらに狭まります。

障がいが軽い場合は学童保育に在籍することも多いですが、受け入れは小学6年生までしかありません。中学生になると、部活に参加できなかったり、留守番が難しい子は放課後等デイサービスを利用することになりますが、すでに定員が埋まっていることが多く、居場所探しに苦労します。

4. 学校卒業後の壁（「18歳の壁」）

障がいが重い場合は生活介護事業所に通うことになりますが、送迎バスの停留所までの付き添いが必要になります。生活介護事業所は朝の始まりは遅く、終わる時間は早いです。**子どもは15時30分～16時には帰宅し、その後は親が介護することになります。**

医療的ケアが必要な場合、生活介護事業所にすら通えないことも珍しくありません。自力で通所する福祉型就労支援事業所も開所時間は短く、16時過ぎには帰宅します。

2012年度に国が事業化した放課後等デイサービスは原則18歳まで。成人後は平日の夕方を過ごす場が

なく、**当事者にとっても成人してからの方が生活の質が下がってしまいます。**就労する場合も、毎日8時間勤務できるとは限りません。半日勤務で、さらに週に数日の出勤だけで、残りの時間は家族と過ごすケースもあります。就労自体も狭き門です。

この時期の親は、きょうだい児の受験や授業料など教育費のピークと重なったり、老親の介護や住宅ローンの返済など出費がかさむ年代でもあります。**働ける時期に働けないと、老後の低年金と貧困のリスクが高まってしまいます。**

子どもに医療的ケアが必要で、
2カ月に1度は2〜3週間入院する。子どもの入院中は、
**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。

柔軟な働き方ができない職種は
両立が難しいと感じる。

(千葉県・30代、未就学・医療的ケア、公務員)

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。
(50代、高校生・知的障がい、マスコミ)

**「移動支援」は余暇活動以外
利用できない自治体が多く、
生活介護を終えた後
別の場所への移動手段がない。**

生活介護と同じ場所で午後6時ぐらまで
過ごせるような有償サービスがあると、
子どもが18歳以降も仕事が続けられるのに。

(東京都・50代、16歳・知的障がい・自閉スペクトラム症、医療)

育児中の女性の同僚と
一括りにされがち。
子の年齢は同じでも、手のかかり方が
全く違う。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
見られていると感じますが、
**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、
不安は常にある。**
(40代、未就学・知的障がい、マスコミ)

みんな、どんなことに悩んでる？

綱渡りの 毎日に疲弊 両立の実態は？



一般的な子育ての場合、5〜10年ほど仕事を制限したり働き方を工夫したりすることで、
再び最前線に戻る見通しが持てます。しかし、障がいのある子や医療的ケアが必要な子を育てている場合、
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は限りません。
さらに、病院や療育施設への付き添いなどで平日に時間が取られることも多いのが実情です。

親の会が2021年に実施したアンケートでは「平日に子どもを病院や療育施設などへ連れていくため、
たびたび仕事を休んだり抜けたりしなければならない」と回答した当事者が45%。
女性に限ると7割を超えていました。

子どもが18歳を迎え、これまで利用できていた放課後等デイサービスが利用できなくなり、
夕方の居場所がなくなることで、親が働けなくなるケースも少なくありません。

障がい児育児と仕事を両立させている親たちがどんなことに悩み、どう両立させているのか、
アンケート回答や親の会に寄せられた体験談などから抜粋して紹介します(属性は回答当時のもの)。

知的障がいのある我が子。

**今は小学生で、卒業後に
学童に行けなくなるだけでも
戦々恐々としているが、
高校卒業後なんて絶望感しかない。**

夕方16時頃に作業所から帰宅する障がい者の方を見ると、
社会に出てすごいと思う反面、こんなに早く帰ってくるのか…
と思ってしまう。仕事を続けることが茨の道だと思うと、
会社でのキャリアも前向きに考えることができない。

(東京都・40代、9歳・知的障がい、製造)

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。**

子どもが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ている。

(東京都・30代、未就学・視覚障がい、マスコミ)

常時医療的
ケアが必要な
子どもの
学校卒業後の
居場所は、現時点
ではほぼない。
(神奈川県・50代、14歳・内部障がい、法律専門職)

病児保育は自治体によって
就学後は対象外だったり、
小3までと限定的だったりする。
病児のシッター補助も年齢制限がある。

**仕事を休まざるを得なくなる
というリスクを考えながら、
どこまで責任のある仕事や
立場に手を挙げられるか**とても悩んでいる。

(東京都・40代、小学生・ダウン症、マスコミ)



特別支援学校小学部に通いながら放課後は学童を利用しているが、

**中学生になると学童は利用できなくなり、
放課後等デイサービスを利用することになる。**

長期休暇中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。

(東京都・40代、小学生・知的障がい・自閉スペクトラム症、公務員)

子どもが脳性まひで、月6回の療育(就学後は月2回)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。**
(千葉県・40代、小学生・肢体不自由、マスコミ)

育児・介護休業法が改正に！

どうかわった？ 私たちはどうなる？

2025年度に施行された改正育児・介護休業法(育介法)では、健常児だけでなく、障がいや疾患のある子を育てながら働く人々への配慮の視点が初めて盛り込まれました。



もっとも重要な改正ポイントは、**常時ケア**の必要な子を育てている働き手を含め、就業条件に関して個別に意向を聴取し、配慮することが事業主の義務となったことです。

仕事と育児を両立するため、就業条件について、労働者がなんらかの意向を示せば、事業主はその意向に配慮することとされました。

国は事業主に対し、障がい児や医療的ケア児らを育てる親が希望するときは「短時間勤務の制度や子の看護等休暇などが利用可能な期間を延長すること」が望ましいと、指針で示しています。*

短時間勤務の制度や子の看護等休暇【など】と記載されているのがポイントで、働き手の状況に応じて、保育園に受け入れてもらえるまでの育児休業期間の延長や、在宅ワーク期間の延長といったことも**事業主と交渉できる**ようになりました。P.7の【表1】にあるように、国が**意向確認書**の例を挙げているのでご活用ください。

*詳しくは、令和6年9月11日の官報で告示されています。指針で望ましいとされた事項に強制力はありませんが、企業は指針に沿った対応を行うことが期待されます。

常時見守りが必要な子も 介護制度の対象と明文化！

障がいや疾患の特性は子によって様々ですし、働き方も多種多様なため、ニーズもそれぞれ異なります。これまでの両立支援策は「定

食型」だったけれど、これからは「ビュッフェ型」とも言われています。

法律が改正されても、実効性のある両立支援制度ができ、定着して広がっていかなければ意味がありません。当事者である社員が各企業内で少しずつ課題を「見える化」し、当事者同士がつながることで、両立支援制度を設ける企業がじわじわと増えています。

今回の育介法の改正に際しては、障がい児や医療的ケア児を含めた、**常時見守りが必要な子も、介護に関する両立支援制度の対象となる**ことが明文化されました。以前から対象に含まれてはいたのですが、当事者も勤め先も**高齢者だけが対象だと誤解し**、利用できない事例が多く存在しました。

今回改めて周知され、障がい児や医療的ケア児ら、常時ケアの必要な子も利用できるということが明文化されたことには意義があります。

どこが・どう変わった？

具体的な変更内容としては、高齢者の介護を想定した項目や表現が中心だった介護休業取得等の際の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に、障がいのある子や医療的ケアの必要な子の養育を想定した内容が加わり、【表2】のように変更されました。

例えば、「⑧外出すると戻れない」の項目に「危険回避ができないことがある」が加わり、さらに注の中で、「発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態」と明記されました。

ただし、利用できる短時間勤務の期間はこれまで通り3年間、介護休業期間は93日と期限が設けられています。

障がいがあっても、医療的ケアが必要でも、親は育児をしているのですから、まずは、育児に関する個別の意向聴取と配慮が両立支援策として活用されるようになっていくことが大事です。

法律が社会に浸透していくには時間がかかります。会社側と交渉するのは大変なことだと思われるかもしれませんが、それでも積極的に声をあげ、勤め先と丁寧な対話を重ねていくことが大切です。

【表1】企業の個別の意向聴取にかかる書類の記載例

項目	希望内容
<勤務条件>	
勤務時間(始業・終業)	
勤務地	
<両立支援制度などの利用期間>	
育児休業	
短時間勤務制度	
各種労働の制限 など	
看護等休暇など	
その他*	

(出典)厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を参照して作成

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること(その理由)】

障がいのある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親であるなどの場合で、仕事と育児を両立させるための就業の条件について希望がある場合、こちらに記載してください。

左記の記載例の作成にあたり参照した書式はこちらのサイトのWord版13参考様式(13-1)にあります。



妊娠・出産等申し出時個別周知・意向確認書記載例(好事例)より

【表2】常時介護を必要とする状態に関する判断基準

対象となる家族に、要介護高齢者だけでなく、障がい児(者)や医療的ケア児(者)を含むことになりました。

下記の色を付けた部分がそれに当たります。

ここでいう「常時介護を必要とする状態」とは、次の(1)か(2)のどちらかに該当する状態をいいます。

(1)項目①～⑫のうち、状態2が2つ以上、または状態3が1つ以上該当し、その状態が継続する

(2)介護保険制度の要介護状態区分で「要介護2以上」であること

項目	状態	状態1	状態2	状態3
①	座位保持(10分間一人で座っていることができる)	自分で行える	支えてもらえればできる	できない
②	歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③	移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で行える	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④	水分・食事摂取	自分で行える	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤	排泄	自分で行える	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥	衣類の着脱	自分で行える	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦	意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧	外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨	物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩	周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪	医薬品又は医療機器の使用・管理	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫	日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

(出典)2025年1月「介護休業制度等における『常時介護を必要とする状態に関する判断基準』の見直しに関する研究会報告書」より抜粋

こちらの表についての詳しくはこちらへ



ケアが必要な子の育児で起こりうる、

困りごとと解決のヒント集

常時ケアが必要な子を育てていると、さまざまな問題に直面します。
働き続けたい親にとって、どんな困りごとがあるのか。
どう対処したらよいのか。
事情も解決策も、答えは当事者の数だけあるでしょう。
このページでは、ヒントになりそうな情報を集めました。



Q1. 保育園の受け入れ先がなかなか見つかりません。 育児休業期間が終わってしまいそうです。どうしたらいいでしょう。

A1.

育児休業の取得期間は、原則として、子どもが1歳を迎える誕生日の前日までですが、市町村などに保育園の利用を申し込んだものの入園できない場合は、**最長2歳まで延長できます**。さらに、育児・介護休業法の改正に伴い、厚生労働省の指針によって、育児休業の期間中も労働者から申し出があった場合など、勤務先は「**個別の意向確認と聴取**」を行うことが望ましいとされました。勤務先に、保育園の受け入れが決まるまで、育児休業期間の延長を相談してみましょう。

子どもに負担をかけすぎることや体調を崩したり、自傷行為などの二次障がいが出たり

しないよう、生育の様子に応じて職場に理解を求め、焦らず、復職のタイミングを探っていくことが大切です。

また、幼少期は親も一緒に専門家の療育に参加し、我が子の特性を理解し、接し方を学ぶことができる時期でもあります。未就学期間に通える児童発達支援センターもあります。

子どもの体調や行政の受け入れ基準を理由に保育園に入園できないケースもあるので、相談支援員や地元の行政担当者によく相談して、**自宅への訪問型の保育や看護など、さまざまな社会的資源を活用していきましょう**。

Q2. 学校の送迎もあるし、下校後に通う放課後等デイサービスの開所時間が短かったり、毎日通えなかったり…という事情もあって、フルタイムで働くのが難しいです。どうしたらいいでしょう。

A2.

職場の両立支援制度を活用して、短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務などを使って、仕事を続ける道を探ってみましょう。

常時ケアが必要な子どもの場合、法律が設ける両立支援制度の上限の期間を超えて、短時間勤務などを付与することが望ましいと厚生労働省も指針で示しています。

在宅勤務を組み入れたり、始業時間・終業

時間をずらしたりすることで、フルタイム勤務を続けている人もいます。放課後等デイサービスを活用できない場合は、子どもの状態に応じて、学童保育・ファミリーサポート・ベビーシッターなどを活用して、**楽しく安全に放課後を過ごせそうな環境を整えていく**ことも大切です。

Q3

さまざまな診療科への通院が必要ですが、障がい児歯科をはじめ、平日しか通えないところが多いです。装具の点検やリハビリ、療育の面談なども多く、看護等休暇が足りません。

A3.

常時ケアが必要な子どもを育てている労働者に対しては、厚生労働省も「法律が設けている上限の期間を超えて、看護等休暇を付与することが望ましい」と指針で示しています。子どもの特性によっては、成長してからの方が手術や治療が必要になる場合もあります。人事部や所属長に子どもの状況を丁寧

に説明し、看護等休暇を取得できる期間を延ばしてもらいましょう。また、介護休暇もあわせて活用しましょう。

企業によっては、**特別支援休暇や養護休暇などを設けているところもあり、労働組合などを通して制度の創設を働きかけていくこともできます**。

Q4

子どもが特別支援学校高等部を卒業してしまうと、平日の夕方の居場所がなくなってしまいます。親はようやくフルタイム勤務に戻ったのに、ふたたび働き方を変えたり、働けなくなってしまうなどの問題があります。どうにか働き続ける道はないものなのでしょうか。

A4.

特別支援学校を卒業後、比較的重い障がいのある人が通う「生活介護」や「就労継続支援」の事業所がありますが、それらの施設も利用時間は午後3～4時までであることが多く、利用時間後の居場所がない場合もあります。そのために親が仕事をあきらめたり、働き方を変えなければならなくなることは「**18歳の壁**」「**卒後の壁**」とも呼ばれている社会課題です。

現在実現できる解決方法は、親の勤め先に個別に意向聴取をしてもらい、個別に働き方の配慮をお願いすること。場合によっては短時間勤務や在宅勤務を認めてもらうなど、働き方を調整することです。

一部の自治体では、移動支援^(※)を子ども

の生活介護事業所の送迎に活用できたり、生活介護の延長利用ができるなど、「18歳の壁」対策に乗り出すところも出てきました。日中、一時預かりをしている事業所に滞在したり、移動支援と居宅介護を組み合わせれば在宅勤務をしたり、グループホームや重度訪問介護を活用しているケースもあります。

非常に少なく、限られた社会的資源ですが、暮らしている自治体のサービスを調べつくし、相談支援員とともに知恵を絞っていくことで壁を突破する可能性も広がります。

医療的ケアが必要な子どもの場合、日中の受け入れ先も少なく、さらに深刻です。

職場との対話を積み重ね、お互いに理解を深めることがとても重要です。

※移動支援

移動支援(いどうしえん)とは、障害者総合支援法に基づく「地域生活支援事業」の一つで、1人での外出が困難な障がい者や障がい児に対して、ガイドヘルパー(移動支援従事者)が付き添い、外出をサポートするサービスです。



両立に行き詰まったら……

会社で、地域で、 壁を破った仲間たち

働き続けたくても、企業の制度が壁になったり、居場所や社会資源がなかったり……。そんなときは仲間をつくり、働きかけることで突破できることもあります。



突破事例
1

宮城県仙台市 当事者団体を作って自治体に働きかけた

仙台市では2024年春から、重い障がいのある子も保育園に入れるようになりました。

市に働きかけたのは障がいのある子を育てる親の団体、Challenged Hands（チャレンジド・ハンズ）です。

アパレル業で働く神山春花さんはダウン症のある長男を出産し、育休取得後に復帰するつもりでいました。ただ、当時は重い障がいのある子を受け入れる保育園はなく、市の相談窓口では退職を勧められると聞きました。

コロナ禍で夫が経営する飲食店の経営は厳しく、家のローンもある——。どうしても働かなければいけない事情がありました。

「障がいのある子を産んだ母親が仕事を辞めないといけないのはおかしい」

超低体重出生児を育てるママ友も、職場復帰

を求めて市に陳情のメールを送っても、取り合ってもらえなかったといいます。「個人で訴えてもだめなら、当事者団体を作って市に陳情しよう」と決意。2023年6月にChallenged Handsを設立しました。

二人でメンバーを集め、SNSを開設して窮状を発信しました。メンバーへのアンケートを実施し、当事者の困りごとを可視化しました。2023年9月、市に要望書を提出したことで、事態が動きました。

「就学後も、夏休み期間中に放課後等デイサービスの利用時間が限られるなど、子どもの預け先がなくなることもあります。今後も市に要望を伝え、悩む親が少しでも減るようにしたい」（神山さん）

column

「18歳の壁」解消に東京都が10億円を計上

東京都は2025年度に都内区市町村の「18歳の壁」のニーズを調査しました。その結果、43自治体が「就労する家族の増加などにより、成人した障がい者の、夕方の居場所のニーズがある」と回答。それを受けて、特別支援学校等を卒業した障がい者の社会参加や、養育する親の就労継続を支援するため、2026年度の予算に新規で「区市町村障害者の居場所づくり促進

事業」として10億円を計上しました。

また、「長期休暇期間の障害児の居場所づくり促進事業」も新規に立ち上げ、2億円の予算を計上しています。夏休みなどに、放課後等デイサービスの開所時間が限られてしまうため、夏休み期間中等の朝の受け入れを促進するための施策です。

突破事例
2

朝日新聞社 労働組合を通じて会社と交渉した

朝日新聞社では2017年に育児支援制度を拡充し、障がい児や医療的ケア児を育てる場合には、子の年齢に関係なく、短時間勤務や勤務配慮の制度を使えるようになりました。そのきっかけは、当事者グループが労働組合に相談したことです。

朝日新聞社に勤める工藤さほさんは、2012年に育休から復職。長女は重度の知的障がいを伴う自閉症があります。療育施設の開所時間の関係、就学後は登下校の付き添いもあり、復職後は短時間勤務制度を利用していました。しかし、当時の制度では短時間勤務が認められるのは子が小学3年生まで。長女は学年が上がっても一人で登下校したり、留守番をしたりできる状態にありません。工藤さんは当時、「退職のタイムリミットが近づい

ている」と焦燥感に駆られていました。

そこで、2016年11月、社内で障がい児や医療的ケア児を育てる同僚と「親の会」を発足。個人で繰り返してきた相談を団体としての陳情に変えて、労働組合を通じて会社に訴え、制度の拡充が実現しました。

親の会ではその後も、両立の壁となっている制度の改善を、労組を通じて会社に要望。障がい児・疾患児の場合、ベビーシッター費補助が18歳までに延長されました。

労働組合は職場内での相談対応や、当事者の切実なニーズの聞き取り、会社と話し合いをするなど力になってくれる存在です。企業内に労働組合がない場合は、個人で入れる合同労組などもあります。



突破事例
3

新潟県新潟市 夕方の居場所づくりのため有志で活動

障がいのある子が18歳を超えると夕方の居場所がなくなり、親の就労継続が難しくなる「18歳の壁」。この問題を解決しようと新潟市南区では有志が立ち上がりました。

活動を進めているのは、障がいのある子に職業体験などを提供する団体「スマイルジョブみなSUN」の中野裕子さんです。

きっかけは、2024年秋に区内の教員の女性から相談を受けたことでした。その女性には特別支援学校高等部3年の長男がいて、卒業後は就労支援施設に通うことになっていました。しかし、施設にいられるのは午後3時半まで。長男を1人で留守番させるのは難しく、「仕事を辞めなければいけないのか」と悩む女性の話を聞いた中野さんは「障がいの

ある子たちの居場所を作りたい」と決意しました。

団体のメンバーや一般市民、民生委員らの賛同を得て、2025年1月、居場所作りのための実行委員会が設立されました。議論を重ね、行政にも働きかけました。そして、女性の長男は、児童センターのボランティアスタッフとして午後7時まで過ごせることになり、女性は仕事を続けることができました。長男もセンターには自分の役割があると感じているようで、毎日欠かさず通っているといえます。しかしそれも、いつまで続けられるかは分かりません。

中野さんは「利用者が不安を感じることなく、安定して通える場が必要」と話しています。

「働きたい」思いを支える 企業が増えています！

近年、ケアが必要な子を育てる働き手の切実な声に耳を傾け、短時間勤務制度の年齢制限をゆるめたり、休暇や休職の制度を整えるなど、両立を支援する企業も増えています。



JR東日本

1日あたりの所定勤務時間を6時間にできる「短時間勤務」や、育児や介護のための休日を1カ月に4日設ける「短日数勤務」、最大で月5日の休暇を取得できる「養育休暇」について、障がいや難病がある子どもを養育する場合は2023年10月から義務教育期間（中学3年生）までに対象を拡大。さらに、2024年4月以降は、子どもの年齢制限を外し、養育している限り取得できるようにしました。

2025年4月には、全社的に両立支援策を充実させようと、それまでの短日数勤務と養育休暇を拡充する形で、月最大10日の「育児支援休暇」制度を開始しました。対象は小

学6年生までの子を養育する社員ですが、障がいや難病がある子を養育する社員は、年齢制限なく利用できます。介護休職についても、最長1年間から最長2年間に拡充しました。

さらに、2026年度に従来の扶養手当を廃止し新設した「子ども手当」は22歳までの子を扶養する社員が支給対象ですが、障がいや難病がある子どもを扶養する場合は子の年齢で制限せずに支給します。

こうした支援策は、幹部との意見交換会などで出された社員の声から実現したといえます。当事者のネットワークづくりも社内で行われています。

Pioneer パイオニア

障がい児や医療的ケアが必要な子どもを育てる社員間の交流の場をつくろうと、2024年6月、当事者社員の座談会を初開催。会社の人事担当と労働組合が事務局を務め、オンラインで実施しました。

その場で参加者から出された意見や事後のアンケート結果などを踏まえて、従業員と会社が議論を重ねた結果、育児のための短時間勤務制度を2025年4月から拡充しました。従来は小学6年生を修了する3月末日までとされていた利用可能期間を、障がい児や医療的ケアが必要な子どもを育てている場合は満

18歳に達した直後の3月末日までに延長しました。「18歳の壁」の課題についても、実態を把握した上で会社として有効な支援策を検討する姿勢を示しています。

これらの取り組みは社内報や労働組合の広報で社内に広く周知され、職場での理解の醸成が行われています。「知る」ことから始まるとして、障がい児や医療的ケアが必要な子や親が置かれている状況も詳しく紹介。社内報では、親の会会長へのインタビューも行い、仕事の継続を希望する当事者の思いを伝えました。

TERUMO テルモ

医療機器メーカーのテルモでは、2025年度から、障がい児や医療的ケア児ら、ケアに必要な子を育てている社員に対して、子の年齢に関係なく短時間勤務を利用できる両立支援制度を導入しました。それまでは、短時間勤務は養育する子が小学6年生までと、子の年齢で区切ってきましたが、障がいのある子

を育てる社員らからの声を受けて、創設されました。DE & I推進室では、月に1回程度、当事者社員同士をつないだオンラインの交流会も開催しています。ケアが必要な子を育てながら働く親たちが安心して、互いに支え合いながら仕事を続けることができるためのネットワークづくりもしています。

【障がい児や医療的ケア児を育てる従業員を支援する各社の主な取り組み】

 丸井グループ	丸井グループは2026年4月から、社内の当事者の声を反映させ、障がいのある子を養育する社員に対し、子が18歳になる年度の終わりまで、短時間勤務、エリア限定勤務、子の看護等休暇、養育両立支援休暇、時間帯限定フルタイム勤務の制度を利用できるよう、両立支援制度を拡充した
HITACHI 日立製作所	子どもが学校などに在籍中は短時間勤務が可能。大学や専門学校なども含む。社内の要件を満たせば、介護用具のレンタル・購入費用や居宅介護サービスの自己負担分などへの金銭的支援も
 共同通信	看護等休暇の対象外となる 小学4年生以上の介護や支援のために、年最大5日間の介護休暇（有給）を取得 できると就業規則に明記。パートやアルバイトも無給で適用
dentsu tokyo / osaka / nagoya 電通	自身や配偶者・パートナーの3親等内相当の親族を介護・介助するにあたり、 就業場所に「病院やホスピス等」を指定できる
 テレビ朝日	満18歳に満たない障がい児を養育する社員が短時間勤務を選択できる。 依願休職の取得条件に「障がい児の養育」も追加
 三井物産	介護の制度の取得要件には合わないが支援が必要な障がいのある家族を有する社員の両立支援のため 年5日の特定支援休暇 がある
FUJITSU 富士通	積立休暇の「子の看護等」の 子の年齢制限を撤廃し、障がいの有無や程度にかかわらず看護を目的に休暇を取得できる

※国も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。



企業側も働き手も 一丸となって

経営者側も働く側も、だれもが安心して働けることができる社会を目指す思いは同じです。
それぞれを代表する団体から、両立支援制度の導入と促進の重要性についてメッセージをいただきました。



一般社団法人 日本経済団体連合会より

日本経済団体連合会(通称:経団連)ってなに?
日本の代表的な企業や主要な業種団体など約1700企業・団体が加盟しています。経済界としての意見を取りまとめて国にさまざまな政策を提言しています

経団連・企業は、女性や障がい者など多様な働き手の活躍を促すダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の取り組みを強化しています。
とりわけ、仕事と育児・介護の両立支援は、様々な家庭の事情を抱える働き手の就労継続と能力発揮を促すうえで重要です。

以前わたくしは、「障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会」の方から、お子さんの登校や通院等の付き添いで苦勞されていることや、フルタイム勤務はもとより就労自体が難しいこと、少しでもお子さんに財産を残したいと考えていらっしゃることなど、切実な声と実態をお伺いし、ご苦勞の一端に触れたところであります。

育児・介護休業法が改正され、2025年10月より、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が措置されました。
企業は、障がい児や医療的ケア児を育てる社員について、その意向を踏まえ、短時間勤務や子の看護等休暇の利用期間の延長等を検討することが望まれます。
経団連は会員企業に周知してまいります。

本冊子は、障がい児・医療的ケア児の養育をめぐる現状や両立のための工夫等が盛り込まれています。
企業が社員の意向への対応を検討する際の大きな助けとなるものであり、お勧めいたします。

一般社団法人日本経済団体連合会
労働法制本部長 鈴木 重也

日本労働組合総連合会より

日本労働組合総連合会(通称:連合)ってなに?
労働組合をまとめる全国組織で加盟組合員数は約700万人。
すべての働く人たちの雇用とくらしを守る取り組みを進めています

改正育児・介護休業法に障がい児や医療的ケア児を育てながら働く親への配慮の視点が盛り込まれたことは、意義が大きいと思います。
連合は、2026春季生活闘争の方針の中に、子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の各種制度の「利用可能期間の延長」「付与日数」などに配慮することを明記しました。
法改正の意義の大きさを組合員一人ひとりが感じ取り、各職場の制度化につながるよう推進してまいります。

障がいのある子どもや不登校の子どもを育てながらも、安心して働き続けられるよう、職場・社会全体で支え合い、誰もがいきいきと働きがいがあり、マイノリティな気持ちにならないよう、多様性を認め合う社会の実現をめざして取り組んでまいります。

日本労働組合総連合会
総合政策推進局総合局長 畠山 薫

【仕事とケアを要する子の育児・両立に困ったときの相談先】

困りごとがあるとき、誰かに相談できたらどんなに心強いことでしょう。
下記に、仕事との両立に悩んだときの相談先をまとめました。

▶ 育児・介護休業法に基づく両立支援制度に関する相談窓口については、各都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)へ

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)一覧
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355387.pdf>

都道府県労働局
雇用環境・均等部(室)一覧



▶ 福祉制度に関する公的な相談窓口については、お住まいの自治体へ

障がい福祉や障がい児福祉担当窓口、保健センター、児童相談所、医療的ケア児支援センター(都道府県などが設置)、精神保健福祉センター、相談支援事業所までお問い合わせください。右のQRコードにある支援ツールも役立ちます(厚生労働省 企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール P20より参照)

厚生労働省 両立支援に向けた実務的な支援ツールページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001521425.pdf>

厚生労働省
企業による社員の
仕事と介護の両立
支援に向けた
実務的な支援ツール



▶ 職場についての相談窓口は、社内の人事・労務部や労働組合のほか連合へ

連合なんでも労働相談ホットライン

“働くこと”“組合づくり”などのご相談は連合まで。働くことで困ったらご連絡ください。(相談無料・秘密厳守) 0120-154-052(フリーダイヤル いこうよれんこうに)

連合なんでも労働
相談ホットライン



▶ 当事者同士のさまざまな困り事の共有や相談は当会へ

ホームページ内「両立支援」の中にも相談窓口一覧表を掲載しています。情報共有や相談はお問い合わせフォームからご連絡ください。ホームページ内の様々な報告書などはダウンロードして、必要なときに参考資料としてご活用ください。

当会トップページ <https://www.oyanokai-specialkids.jp/>
両立支援ページ <https://www.oyanokai-specialkids.jp/support>

親の会
両立支援ページ





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

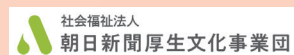
かえるぐみ いけながしろう

弾デザイン事務所

編集協力

発行協力

浅野裕見子(アンテナワークス)



2026.06.01