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

1東京女子医科大学医学部医学部衛生学公衆衛生学（一）教室（主任：松岡雅人教授）
2東京女子医科大学医学部医学部小児科学教室
野原 理子・加藤 郁子

（受理 平成 23年9月30日）

Child Raising Support for Working Parents: A Follow-up Study at a Daycare Facility

Michiko NOHARA¹ and Ikuko KATO²
¹Department of Hygiene and Public Health I, Tokyo Women's Medical University School of Medicine
²Department of Pediatrics, Tokyo Women's Medical University School of Medicine

The Japanese women's labor force participation rate remains an M-shaped curve because of shortage of parenting support. This follow-up study aims to clarify the frequency of absences according to age group, tardiness, and leaving the daycare early, and how parents deal with such situations. This study was conducted between April 2009 and March 2010 through an anonymous self-administered questionnaire for parents who use the daycare, and an analysis of data of the frequency of daycare use. Most workplaces belonging to women who used this daycare offered parenting support. However many were unsatisfied about the work-life balance and the ability to utilize personal skills at the workplace. The demand for work-life balance was cooperation from partner. The number of sick absent days was highest in the first year after entering the daycare, and decreased by 50% in the second year, and was less than 10 days after the third year. The number of times a parent was called in by the daycare decreased in the second year. The corresponding person for pick-up or care during sickness was the mother, grandmother and father. These results suggest the need for improved flexibility in employment systems for parents with children in the first year of daycare.

Key Words: parenting support, nursery, workers, work-life balance, follow-up study

緒 言
1985年の男女雇用機会均等法施行から20年以上が経過し、その間の法改正で女性労働者の母性保護の充実が図られている。また、1991年の育児介護休業法の施行やその後の法改正により育児に対する支援策が構築されているにもかかわらず、日本の女性労働率はM字カーブを描いたままの状況が続いている。これは、男女の性的役割分業意識が根強いこと、男女の賃金格差により経済的な理由として女性が離職する場合が多いため、さらに昨今の景気の低迷により特に女性の非正規雇用の割合が増え、それら女性労働者に対する母性保護・育児支援などの環境整備が遅れていることが理由として考えられて

いる。以前筆者らは一般保育園利用者（保護者）を対象に育児にあたっての問題点を調査した。調査の結果、最も問題とされたのは子どもの急病時の対応で、主に母親が仕事を休んで対応するか、自宅で身内が対応していた。母親は子どもが病気のときは自分で見たいとする回答が大多数であったが、一方で仕事を休むことが困難であることや身内の援助を受けられないことも示され、看護休暇や病児保育など社会的な育児支援環境が依然として不十分であることが指摘された。さらに、日本労働研究機構が2003年に行った育児や介護と仕事の両立に関する調査でも、育児労働者が6割以上が年間4日以上、子どもの看護のために仕事を休んでいることが示す

—408—
れ、両調査とも、男女労働者が希望する育児支援は看護休暇制度と病児保育の両方であった。また、筆者らが一般保育園を対象に行った調査では、保育園で体調不良になった児を、一定時間保育園で看護される際の人員や部屋が不足している現状が示唆された。上記より、育児期の男女労働者の勤務にあたり、保護者（労働者）・保育園・職場のいずれにおいても、最も問題となっている子どもの急病時に対しての適切な対策が急がれていることは明らかである。しかし、これまでの調査はいずれもアンケートによる横断研究であり、子どもの年齢による違いや年間の動向なども把握し、実態を正確に分析するには不十分であった。そこで本研究では、アンケートにより保護者の所持環境を調査し、さらに、保育園での早退と欠席の実態を１年間追跡調査し、年齢（入園期間）別の比較し、実際に必要とされる、職場での看護休暇や地域における病児保育などの育児支援について検討することを目的とした。

対象および方法

筆者が所属する研究室において、以前より研究協力をしていただいている、大学病院の近辺に位置し7:30〜20:00までの長時間保育を実施している保育園の理事長・園長および園医に対して文書および口頭にて本研究内容を説明し、調査協力依頼を行った。調査協力の承諾が得られたものの、全保護者に対して文書にて調査協力依頼を行った。調査対象者は全保育園児および保護者（男女労働者）とした。調査期間は平成21年4月より平成22年3月末の1年間とした。調査方法は、①保護者による自己記入式アンケート調査票への回答および、②保育園における保育園の出欠および早退集計からの情報収集とした。①保護者アンケート調査の内容は、職種、雇用形態、勤務形態、勤務年数、勤務時間、仕事の満足度、育児・看護休暇制度、児童保育のために支援となっていること、保護年齢の問題となったこと、その際の対応方法、年齢、婚前婚後、子どもの数、生活の満足度および職業性ストレス相関表の一部などであった。②保育園出欠ならびに早退記録表からは1年間のすべての出欠および早退の記録を収集し、統計解析はSASシステムVer.9.1.3を行った。連続データは平均値±標準偏差で、カテゴリーデータは頻度と構成比で表した。2群間の連続データの検定にはStudentのt検定、カテゴリーデータはカイ2乗検定を用いた。両側検定でp<0.05を統計学的有意とした。なお本研究は、東京女子医科大学倫理委員会にて承認を得て行われた。

結果

平成21年4月より平成22年3月末まで調査協力を求めていただいた保育園ごとの追跡調査を実施した。

1. アンケート調査結果

平成21年11月に同保育園の全保護者269名に対する無記名自己記入式のアンケート用紙を配布した。アンケートの回収数は83で、回収率は31%であった。回収されたアンケート調査票のうち1は男女別の基本情報が記載していたため解析から除外した。アンケート調査の回答者の属性をTable1に示した。回答者の属性として労働時間のみ男性で長くなっていたが、その他の項目では男女で大きな違いはなかった。次に仕事や家庭に対する認識および職場環境をTable2に示した。家庭とのバランスおよび技能や能力の偏在性については、女性において満足度が低かったが、勤務時間や地位、収入に関して違いは見られなかった。育児支援に関する職場環境に関しては、女性において職場内保育室があると回答したものが多かった。

Fig.1に充実した仕事を続けるために支障と思うものを男女別の、男性で頻度の高かった順に示した。支障と思うものとして女性では「育児」と「自分の体力」を挙げたものが多く、男性では「金銭的問題」と「自分の体力」を挙げたものが多くかった。Fig.2より充実した仕事を続けるために望むものを男女別の、男性で頻度の高かった順に示した。男性では「夫の協力と安定した収入、男性では安定した収入と安定した雇用を挙げたものが多かった。

Fig.3には、仕事中に育児で問題となったことを男女別の頻度の高い順に示した。男女とも、子どもが急病時、感染症、保育園の行事を挙げたものが多くかった。Fig.4では、問題が起きた際の対応方法を男女別に頻度の高い順に示した。対応者として母親が最も多く、次は祖父母であった。

2. 保育園出欠表および早退率調査結果

平成21年4月1日から平成22年3月31日まで、保育園出欠表および早退率について、園児の出欠、遅刻および早退の状況を調査した。Fig.5に保育園出欠表による病欠率（病欠日数÷出勤予定日数×100）を、Fig.6に早退率を。いずれも月別クラス別に示した。0歳児クラスで病欠回数が最も多く年間で238日、1歳児クラスでは119日で半減し、2歳児は70日であった。3歳、4歳、5歳児クラスはそれぞれ9.7日、8.1日、10.6日であった。また、子どもの
発熱等による保育園からの呼び出しによる1人当たりの年間の早退回数は、0歳児クラス3.5回、1歳児クラス2.1回、2歳児クラス1.4回であった。3歳、4歳、5歳児クラスはそれぞれ、0.4回、0.3回、0.8回であった。早退の際に迎えに来たものは母親が67%と最も多く、次いで父親の12%であった。なお、保護者に迎えの連絡を入れてから保護者が迎えに来るまで、数時間を要した例もあった。
る雇用形態と同様であることから、回収率が低いことによる影響は限定されると考えた。

まず、回答者の属性において、職種や雇用形態、勤務形態では男女差はほとんどみられなかった。調査対象保育園は早朝7時半から夜間10時まで開園している認可保育園のため、入園しているものは、両親とも常勤の正社員で長時間勤務等のある専門技術職の割合が高いものが多いという特徴が示された。労働時間の男女の違いがあり、男性で長くなっていたが、この結果から、保育園の送迎を母親が担っ
ていることが推察された。
認識についての質問の、第1の項目の仕事に対する満足度では、家庭とのバランスおよび能力の発揮については、女性において満足度が低かったが、労働時間や地位、収入に関して違いは見られなかった。筆者らの以前の調査でも、未就学児の育児中である女性では、家庭とのバランスで満足度が低いことが示されており、調査結果から職場における育児支援の必要性が示された。また、男女雇用機会
均衡法が施行されて20年以上が経過し、専門技術職として活躍する女性が増加しているが、男性と比較すると、依然として女性では十分に能力を発揮できていないことが推測された。
第2の育児支援に関する職場環境に関しては、女性において職場内保育所があると回答したもののが多かった。育児中の女性が働き続けられる職場では、職場内保育施設や育児休業中の身分保障および給与の支払いなど、育児支援体制が整っているところが
Fig. 5 Number of sickness absences

Fig. 6 Number of days leaving the nursery early

多いことが推測された。
第3の充実した仕事を続けるために支障となっていることに関する項目では、男性では金銭的な問題、女性では育児に同意するものが最も多かった。内閣府が平成21年度にインターネットで行った少子化施策の点検・評価のための調査において、将来子どもを持つことについて、経済の負担の増加や仕事と生活・育児の両立に不安があると回答したものが多

—413—
く、今回の調査はそれを裏付けるものであった。今回
調査で2番目に多かったのは、男女とも自身の
体力であり、未就学児の育児中である働く男女は、
体力面での負担を感じていることが示された。昭和
20年の厚生労働白書においても、今日の景気回復
過程における賃金の動きは、企業収益の伸びを十分
に反映しているとは言い難く、また、労働時間につい
ては、雇用の増加に比べて所定外労働時間の伸びが
大きく、業務の繁忙を十分に補うだけの雇用の増加
が示されていないことが懸念されることで述べている、
今回の調査結果からも、現在の社会情勢の中で、育
児期に経済的な不安を抱えながら長時間勤務や過重
労働を強いられ、体力的にも不安を抱えていること
が推察された。

第4の仕事の充実のために望むものとして、男性
では安定した収入や雇用と回答したもののが多かった
が、女性では収入より夫の協力を求めるものが多
かった。また男女共通して職場の意識改革を挙げて
いるものが多かった。回答の男女における雇用形
態や勤務形式の違いがない中で、認識においてこの
ような男女の違いがみられていることは、現在も伝
統的役割割が根強いことを示し、男女ともその役
割を果たそうと努力していることが推測された。平
成20年の厚生労働白書において、「夫は在外勤
務、妻は家庭を守るべき」という考え方に対し、賛
成あるいはどちらかといえば賛成と答えたものの割
合は、日本では男性で46.5％、女性で36.8％と他国
と比較して極めて低くなっていた。しかしながら、
近年では、夫は外勤、妻は主婦業に専念するとい
う考え方がも変化がみられ、平成19年の内閣府
「男女共同参画社会に関する世論調査」では、反対あ
るあるいはどちらかといえば反対と答えたものの割
合が、賛成あるいはどちらかといえば賛成と答えたも
のの割合を上回り、日本の労働環境においては、子
育て期に入っても継続的に就業できるような環境を
整えることが引き続き課題であり、制度の面のみな
らず、国民の意識の面からも、こうした課題に取り
組んでいく必要があると、平成20年版厚生労働白
書における報告が示している。小倉らも、伝統的役
割割が根強い日本では、政府や労働者、社会全体に
影響を及ぼすためには、女性の働き方についても浸
透が必要であると主張している。

2. 保育園出欠表および早退調査結果

全園児の年間の病欠・早退の日数をクラス別（年
齢別）に見ると、0歳児で明らかに多く、その後1
歳で半減し、2歳で約半数に減少する傾向が見られ
ている。食事・運動・環境活用における反省も行
っているため、入園希望者が多く、保育園の保活
で不足するため、保育園の利用を希望する者が多く
いる。保育園の利用を希望する者が多く、は全園児が
0歳児で入園しており、年齢と入園者の状況はほ
ぼ一致している。従って入園からの1年間の育児支
援を充実させることにより、その期間におけるその後
の育児に関する負担を減らすことが可能と考えられた。平成20年版厚生労働白書**では企業の取り組みと仕事に対する意欲向上の関係について、労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に対する調査（従業員調査）」からの推計を掲載していた。推計から、仕事に対する意欲向上の男性では実質賃金を引き上げることの寄与が最も大きく、仕事の成果を重視した処遇も望まれている。一方、女性については上司からフォローが得られること、対策が高いことも仕事と生活の調和を図る施策が充実していることが男性に比べ特に大きな寄与を示しており、女性の活躍を引き出すためには、組織の管理者に特段の配慮が求められることがあると指摘されている。

さらに、日本経済団体連合会「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」から、企業経営者によるわが国の雇用慣行に対する評価をみると、長期雇用を基本と考える企業経営者の割合は増強を占めており、わが国における長期雇用は、労使双方の合意に基づく慣行として定着してきたものであり、現在でも多くの企業経営者が長期雇用を基本と考えていることが示された。労使双方が長期雇用を望むわが国で、有効な勤務環境整備を行うに当たっては、入園から1年もしくは2年と明確な期間と対象者を限定することにより、職場での柔軟な勤務体制や育児支援制度の整備がしやすくなることが予想される。また保護者である労働者本人も、期間が限定されることにより、職場への気兼ねを減らし、キャリアを継続する意思を維持しやすくなると考えられる。

最後に、保育園の整備について考察する。保育園で体調不良を含む児に対しては、保護者が迎えに来られるまでの間、看護師や保育士が個別にその児に対応する必要がある。いわゆる職場環境が保全されて保護者が迎えに来られるまでの間を要することから、その期間の保育施設で保育看護に対する体制整備は必要である。過去の報告**から、現状では体調不良児児を安定して安心な環境を提供することが、施設にも人員にもむずかしいことが示され、待機室等の整備や看護師等の人員配置の充実が望まれる。

結論

本研究から、復職後の1年間の保護者の看護休暇日数増加による、急増呼び出しに対応できる職場環境の整備、急増期を過ぎた病状が落ち着いた後の病児保育や病児保育等の社会基盤の整備および、保育園での体調不良児の保育看護体制の整備を今後進めるべきと考えた。

謝辞

本研究は科学研究費補助金（21710271）の助成を受けたものである。

文献


2) 野原真理子：勤（後）児保育実態調査最終報告、「働く女性のための育児環境整備支援事業実施報告書」pp18-63、社団法人日本男女医会、東京（2006）


5) 厚生労働省：第1章労働経済の推移と特徴 第2節賃金、労働時間の動向、「労働経済白書 平成20年版労働経済分析」pp36-57、http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyou/roudou/08/dl/01_00020.pdf（参照2011年6月3日）


7) 小林裕子：子どもと働く親子共育きょうちにおけるワーク・ライフバランスモデルに対するワーク・ライフバランス調査過程、心理研81（3）：193-200、2010


9) 中村延江、木村久美：働く女性のワークライフバランスと充実感、女性心身医学15（1）：99-97、2010

10) 三宅浩次：労働者のワーク・ライフ・バランスと働く意欲——NOCS-MHIデータベースから構造方程式モデルによる分析1、北海道公衛誌23：103-110、2009

11) 長谷川望、大野亜之、筑薗義弘ほか：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66（6）：809-814、2007

12) 谷原政江、阿部裕美、森照子ほか：子どもが病気をした時の保護者の対応と病児保育支援、川崎医療福祉会誌19（2）：411-418、2010

13) 厚生労働省：第2章働く人の意識と就業行動 第3節働く人の意識と社会の課題、「労働経済白書平成20年版労働経済分析」pp143-161、http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyou/roudou/08/dl/02_0003.pdf（参照2011年6月3日）