

# 仕事と育児の両立には、行政の「子育てサポート」制度の活用を

コロナ禍でテレワークが進んだことによって、仕事と子育てを両立する「ワーキングマザー(通称:ワーママ)」を取り巻く環境が大きく変化しています。本コラムでは、どのような環境変化が起きているのか、また、ワーママがどのようなことを心がければよいのかについて、みゆき社会保険労務士事務所の栗原 深雪氏にお聞きしました。

## テレワークが進むと、ワーママにとってメリットもデメリットも増える

私は、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの資格を持っており、そのノウハウを組み合わせ、女性が育児や介護、病気治療と仕事を両立するための支援をしています。相談に来られる方は、女性社長や女性を多く雇用する企業の方が多いので、働き手がワークライフバランスを保てるような制度を提案しています。コロナ禍でテレワークが進んだことによって、仕事と子育てを両立する女性を取り巻く環境が大きく変化し、ワーママにとってはメリットにもデメリットにもなっています。

メリットは二つあり、まず、通勤時間がなくなったことで、時間の自由が利くようになったことが挙げられます。子どもの送り迎えの時間ができたり、子どもが熱を出しても家で看ながら働けるので、仕事を休む必要もなくなりました。もう一つのメリットは、保育園など子どもの預け先が決まっていなくても、職に就きやすくなったことです。テレワーク化以前は、就職の面接で子どもの預け先が決まっているかを聞かれ、保育園を探そうとすると就職先が決まっているかを聞かれるといった状態でした。しかし、テレワークによってこのようなジレンマが軽減されるようになりました。

一方、デメリットは、子育てにかかる時間が大幅に増えたことが挙げられます。コロナ禍で子どもが

保育園や小学校に登校できなかった期間は、食事の回数が増えただけでなく、授業の代わりに出された課題を一緒にやらなければなりません。加えて、テレワークをしている夫の面倒までみなければならず、仕事と家事の線引きがしづらくなっています。線引きのしにくさという点では、企業側が良かれと思って「フルフレックス制」(図1参照)を導入し、好きな時間に仕事をできるようにした結果、深夜残業が増えてしまったという事例が後を絶ちません。たとえ総労働時間が変わらなくても、家事で仕事が中断されることによって、夜まで仕事をする事になり、十分に休みをとれていない人が増えています。

このように幼い子どもがいるワーママにとっては、テレワークで楽になったこともあれば、それがゆえに増えた負担も大きいのです。夫となる男性方は、少しでもワーママの負担を減らせるように、スケジュールを共有してお互いの時間を調整したり、妻の話に耳を傾けて心理的な面でサポートすることを意識していただきたいですね。

## 厚生労働省の「こころの耳」や「くるみん認定」、東京都の「ファミリーサポートセンター」の活用を

また、ワーママ側も育児や家事を一人で抱え込んで倒れてしまう前に、できるだけ周囲の人に協力を求めるようにしてください。日本には、まだ「育児や家事を人に頼むことは、いけないことだ」という風潮があります。仕事や家事、育児もすべて一人でこなさなければならないというストレスが、メン

【図2：ファミリーサポートセンターとは】



ファミリーサポートセンターとは、地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

### 育児の援助

- 保育所までの送迎を行う
- 学校の放課後や学童保育終了後、子どもを預かる
- 保護者等の病気や急用等の場合に子どもを預かる
- 冠婚葬祭やほかの子どもが学校行事の際、子どもを預かる など
- 保育所の開始前や終了後の子どもを預かる
- 学校の夏休みなどに子どもを預かる
- 買い物等外出の際、子どもを預かる

出典：一般財団法人女性労働協会HP (各地域のファミリーサポートセンターが検索できます)

[http://www.jaaww.or.jp/service/family\\_support/](http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/)



タルヘルスの不調につながることもあります。そうなる前に早めに誰かに相談をして、協力してもらうことが大切です。

今は、行政にもワーママをサポートする機関があります。例えば「ファミリーサポートセンター」(図2参照)という市区町村が設置運営している組織があり、「育児を手伝ってほしい人」と「育児を手伝いたい人」が会員となって、地域で助け合いながら子育てをする制度があります。また、厚生労働省には、「こころの耳」という無料の相談窓口があり、電話で相談ができます。名前を聞かれることもないので、日ごろの思いを吐き出すことができ、「大変でしたね。よく頑張りましたね」と励ましてもらえることで、「ほっとすることができた」という若いワーママの声を多く聞きます。家事や育児はどんなに頑張ってもゴールが見えず、感謝をされることも少ないものです。「頑張ったね。ありがとう」という言葉をかけてもらうことで、もう少し頑張ってみようかなと希望が持てると思いますので、ぜひ活用してください。

また、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を支援する制度として、厚生労働省の「くるみん認定」があります(図3参照)。この認定を受けるためには、一定水準以上の育児休業取得や、育児に伴う時短勤務制度の設置など10の要件からなる「くるみん認定基準」を満たす必要があります。

近年、「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受ける企業が増えてきているので、求職者は一つの指標にするのもよいと思います。また、企業側がせっかく柔軟な働き方を制度として用意しているのに、「知らなかった、就業規則を見たことがない」という従業員が多いのは残念なことです。社会保険労務士の立場からも、今後は子育て支援制度の拡充だけでなく、周知に力をいれていく必要があると感じています。

【図3：くるみん認定とは】

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定(くるみんマークの認定)を受けることができます。

### 【認定基準】

- ①適切な行動計画を策定したこと
- ②計画期間が2年以上5年以下であること
- ③行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上または企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること
- ⑥計画期間において、女性の育児休業取得率が75%以上であること  
※⑤⑥については、従業員数が300人以下の一般事業主には特例があります
- ⑦3歳から小学校入学するまでの子を持つ労働者を対象とする短時間勤務、始業時刻変更等の措置を講じていること
- ⑧フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働の平均が各月45時間未満であること、かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
- ⑨所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等、成果に関する具体的な目標を定め、実施していること
- ⑩法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと



みゆき社会保険労務士事務所  
代表  
栗原 深雪氏

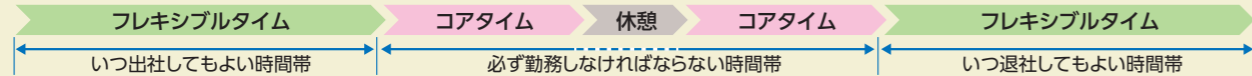
ユーザ協会 D40003 検索



【図1：「フレックスタイム制」と「フルフレックス制」の違い】

フレックスタイム制：労働者が始業・終業時刻を自身で決定して働ける制度。必ず出勤しなければならない「コアタイム」が設定されていることが多い。  
フルフレックス制：「コアタイム」がないフレックスタイム制のこと。

### ■フレックスタイム制(イメージ)



### ■フルフレックス制(イメージ)

