

7. 子の看護休暇制度について

(1) 子の看護休暇制度の認知状況

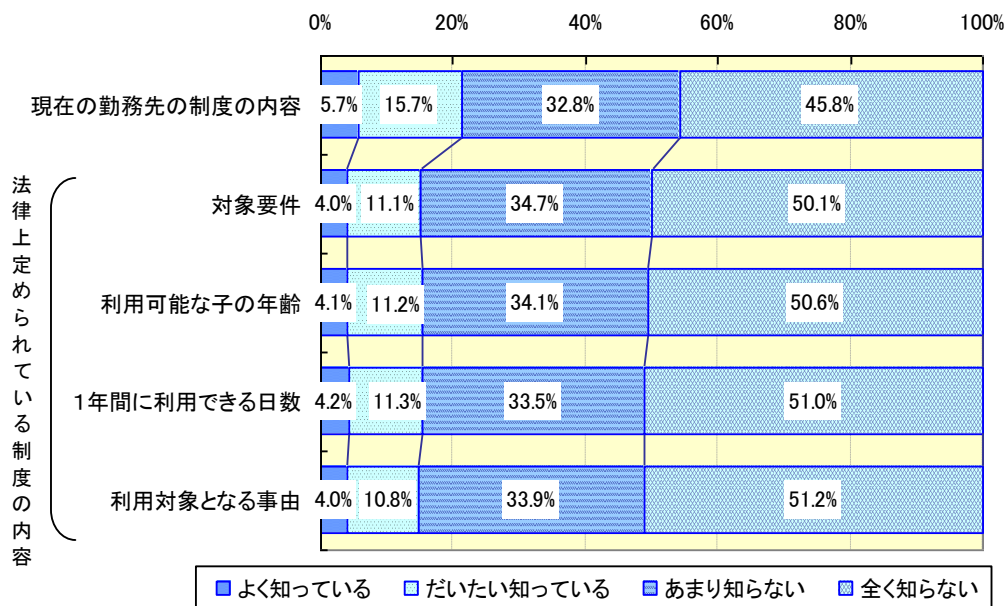
子の看護休暇制度の認知状況について、「男性（正社員）」をみると、「よく知っている」「だいたい知っている」を合わせた割合は、「現在の勤務先の制度の内容」は21.4%、法律上定められている制度の内容（「対象要件」「利用可能な子の年齢」「1年間に利用できる日数」「利用対象となる事由」）については、いずれも15%前後である。

「女性（正社員）」については、「現在の勤務先の制度の内容」は47.2%、法律上定められている制度の内容（「対象要件」「利用可能な子の年齢」「1年間に利用できる日数」「利用対象となる事由」）については、いずれも3割強である。

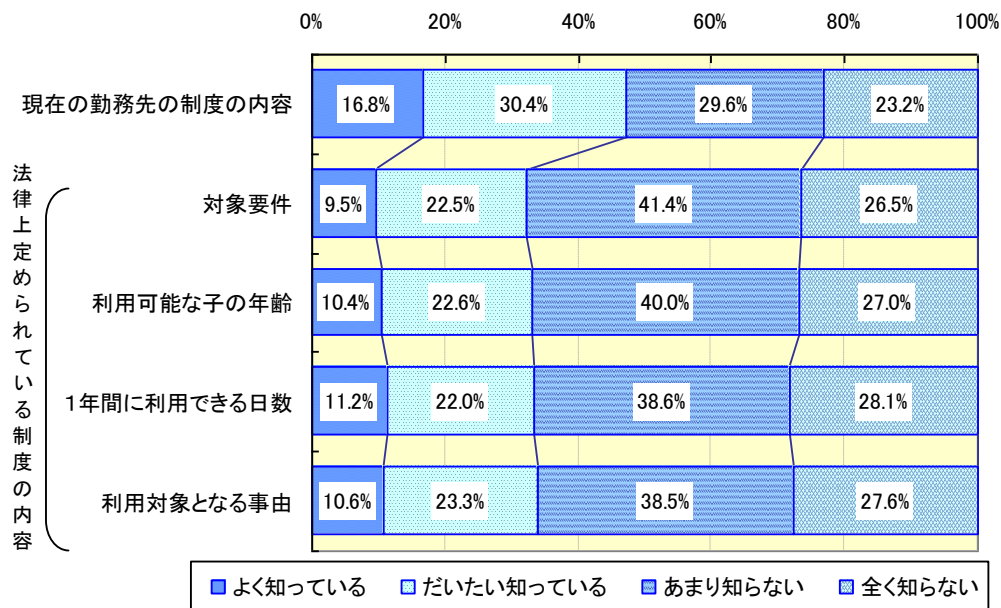
「女性（非正社員）」については、「現在の勤務先の制度の内容」は13.1%、法律上定められている制度の内容（「対象要件」「利用可能な子の年齢」「1年間に利用できる日数」「利用対象となる事由」）については、いずれも1割弱である。

育児と仕事の両立のための制度に関する認知状況を比較すると、「男性（正社員）」「女性（正社員）」「女性（非正社員）」とも育児休業制度に対する認知度が最も高く、次いで短時間勤務制度、所定外労働の免除の順で、子の看護休業制度の認知度は最も低い傾向にある。

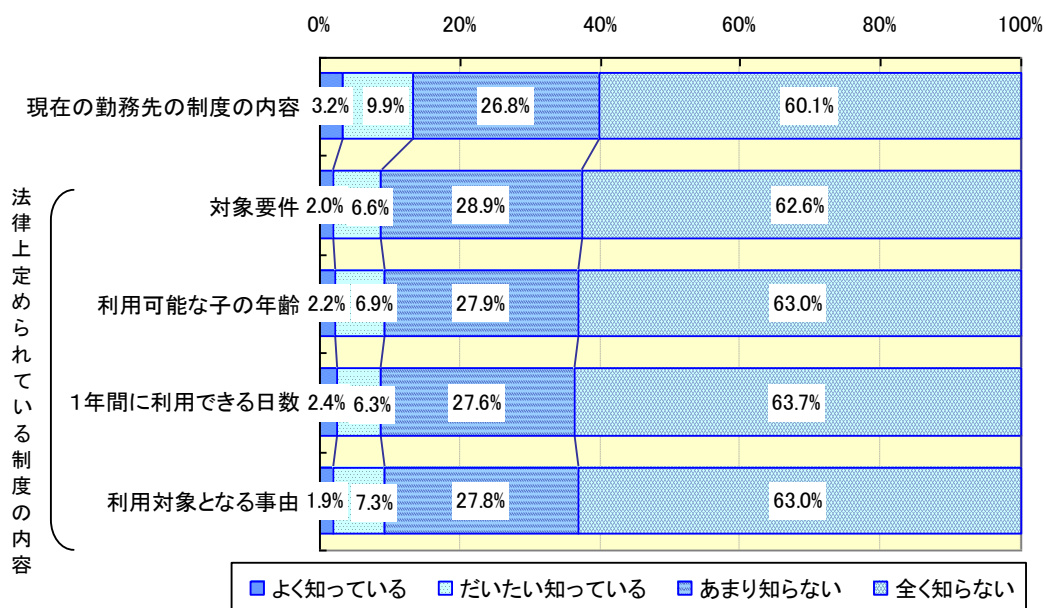
図表Ⅲ-113男性（正社員）：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39） n=2,248



図表Ⅲ-114 女性（正社員）：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39） n=1,131



図表Ⅲ-115 女性（非正社員）：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39） n=1,109



<ひとり親家庭の状況>

子の看護休暇制度の認知状況について、「女性（正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（正社員）：全体」と比較して、「現在の勤務先の子の看護休暇の制度内容」「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」のいずれも「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-116 女性（正社員）：配偶者なし：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39）

	Q39-1 看護休暇制度認知：現在の勤務先の子の看護休暇制度内容				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131 100.0	190 16.8	344 30.4	335 29.6	262 23.2
女性（正社員）：配偶者なし	83 100.0	9 10.8	20 24.1	22 26.5	32 38.6

	Q39-2 看護休暇制度認知：制度の対象要件				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131 100.0	108 9.5	255 22.5	468 41.4	300 26.5
女性（正社員）：配偶者なし	83 100.0	10 12.0	11 13.3	30 36.1	32 38.6

	Q39-3 看護休暇制度認知：制度が利用可能な子ども年齢				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131 100.0	118 10.4	256 22.6	452 40.0	305 27.0
女性（正社員）：配偶者なし	83 100.0	10 12.0	8 9.6	32 38.6	33 39.8

	Q39-4 看護休暇制度認知：1年間に利用できる日数				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131 100.0	127 11.2	249 22.0	437 38.6	318 28.1
女性（正社員）：配偶者なし	83 100.0	11 13.3	10 12.0	29 34.9	33 39.8

	Q39-5 看護休暇制度認知：制度の利用対象となる事由				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131 100.0	120 10.6	264 23.3	435 38.5	312 27.6
女性（正社員）：配偶者なし	83 100.0	11 13.3	10 12.0	28 33.7	34 41.0

子の看護休暇制度の認知状況について、「女性（非正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（非正社員）：全体」と比較して、「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」で「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-117 女性（非正社員）：配偶者なし：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39）

	合計	Q39-1 看護休暇制度認知：現在の勤務先の子の看護休暇制度内容			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	36 3.2	110 9.9	297 26.8	666 60.1
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	2 2.2	5 5.4	25 26.9	61 65.6

	合計	Q39-2 看護休暇制度認知：制度の対象要件			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	22 2.0	73 6.6	320 28.9	694 62.6
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	22 23.7	67 72.0

	合計	Q39-3 看護休暇制度認知：制度が利用可能な子ども年齢			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	24 2.2	77 6.9	309 27.9	699 63.0
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

	合計	Q39-4 看護休暇制度認知：1年間に利用できる日数			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	27 2.4	70 6.3	306 27.6	706 63.7
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

	合計	Q39-5 看護休暇制度認知：制度の利用対象となる事由			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	21 1.9	81 7.3	308 27.8	699 63.0
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

(2) 子どもの病気により利用した制度等

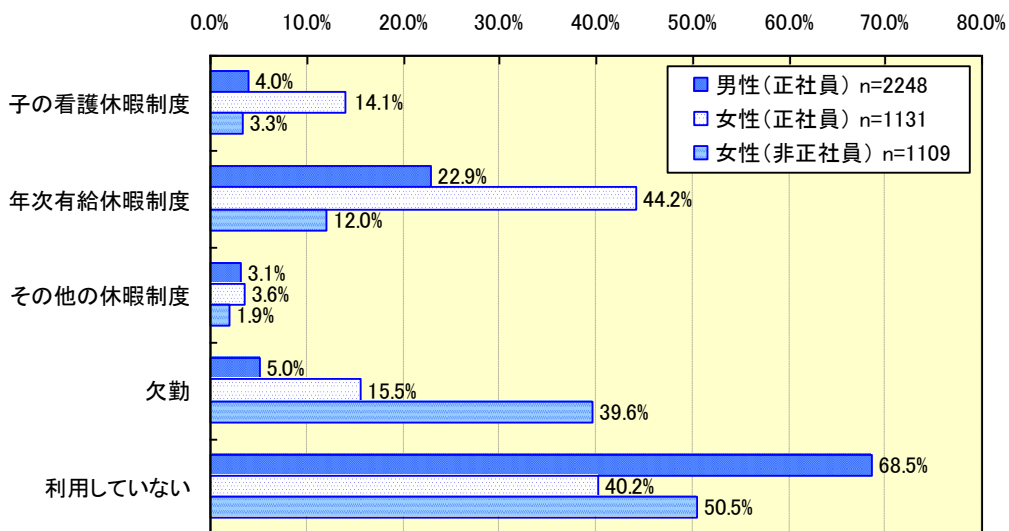
■本人

昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等をみると、「男性（正社員）」については、本人は「利用していない」が68.5%で最も割合が高く、利用した人では、「年次有給休暇制度」（22.9%）が2割強となっているほかは、数%程度となっている。

「女性（正社員）」については、「年次有給休暇制度」が44.2%で最も割合が高く、次いで「利用していない」が40.2%、「欠勤」が15.5%、「子の看護休暇制度」が14.1%となっている。

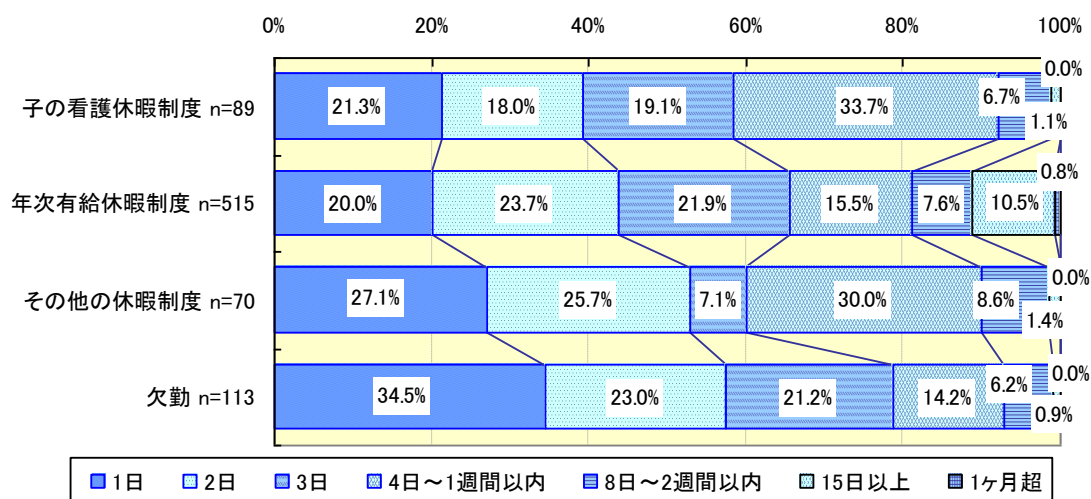
「女性（非正社員）」については、「利用していない」が50.5%、次いで「欠勤」が39.6%、「年次有給休暇制度」が12.0%となっており、「子の看護休暇制度」は3.3%と数%である。

図表Ⅲ-118 本人が昨年1年間に子の看護のために利用した制度等：複数回答（Q40-1）



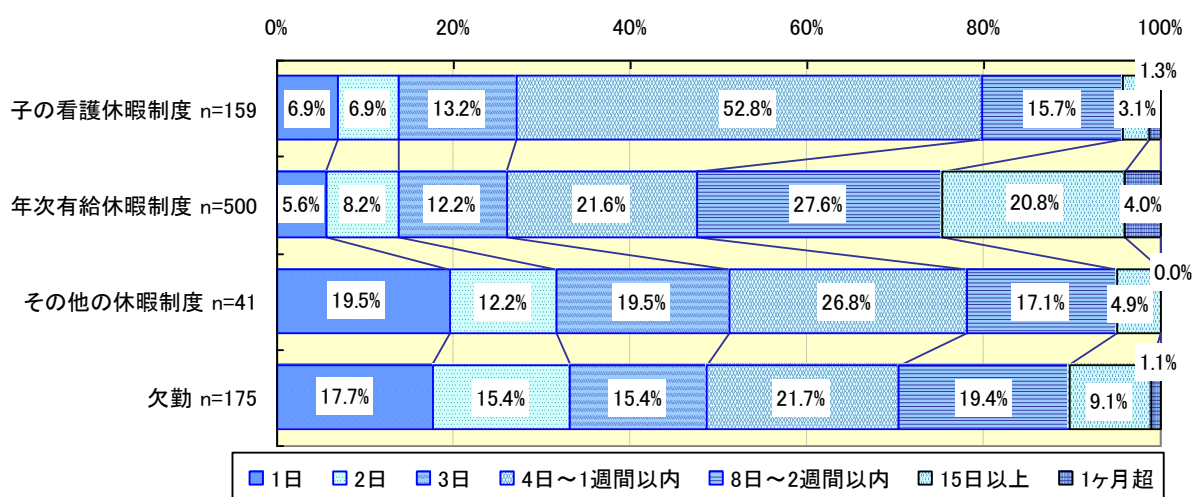
子ども病気により制度等を利用した人について、それぞれの取得日数をみると、「男性（正社員）」では、「子の看護休暇制度」「年次有給休暇制度」「その他の休暇制度」はともに3日以内の割合が6～7割前後、「欠勤」は3日以内が約8割を占めている。

図表Ⅲ-119 男性（正社員）：本人が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40-2）



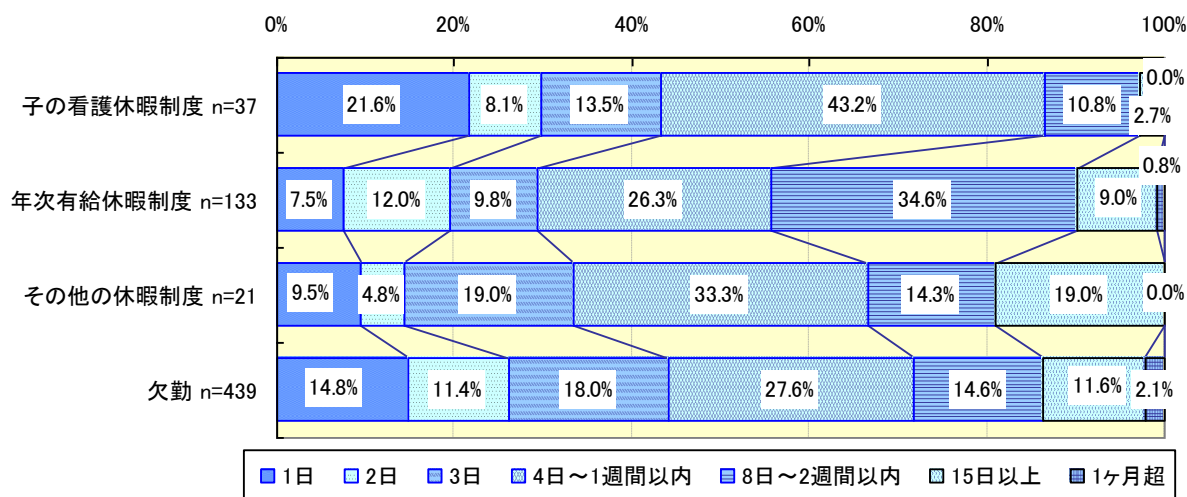
「女性（正社員）」では、「子の看護休暇制度」は「4日～1週間以内」（52.8%）、「年次有給休暇制度」は「8日～2週間以内」（27.6%）の割合が最も高い。「年次有給休暇制度」は、他と比較して取得日数が長い傾向がみられる。また、「その他の休暇制度」「欠勤」はともに、1週間以内の割合が7～8割を占めている。

図表Ⅲ-120 女性（正社員）：本人が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40-2）



「女性（非正社員）」では、「子の看護休暇制度」は「4日～1週間以内」（43.2%）、「年次有給休暇制度」は「8日～2週間以内」（34.6%）の割合が最も高い。また、「その他の休暇制度」「欠勤」はともに、1週間以内の割合が7割前後を占めている。

図表Ⅲ-121 女性（非正社員）：本人が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40-2）

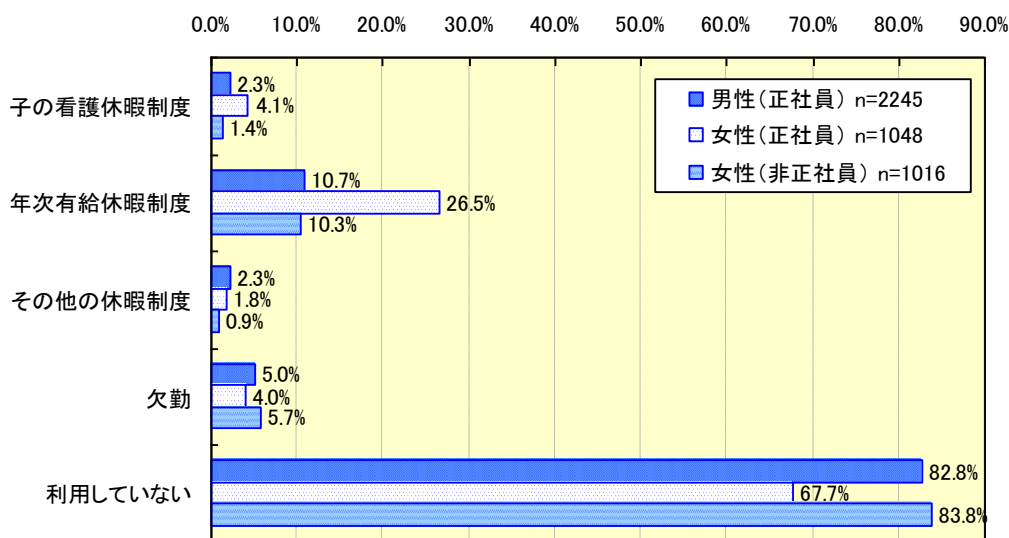


■配偶者

昨年1年間に子どもの病気により配偶者が利用した制度等をみると、「男性（正社員）」「女性（非正社員）」については、「利用していない」（82.8%、83.8%）が8割強、利用した人では「年次有給休暇制度」（10.7%、10.3%）が約1割である。

「女性（正社員）」については、「利用していない」が67.7%、「年次有給休暇制度」が26.5%である。

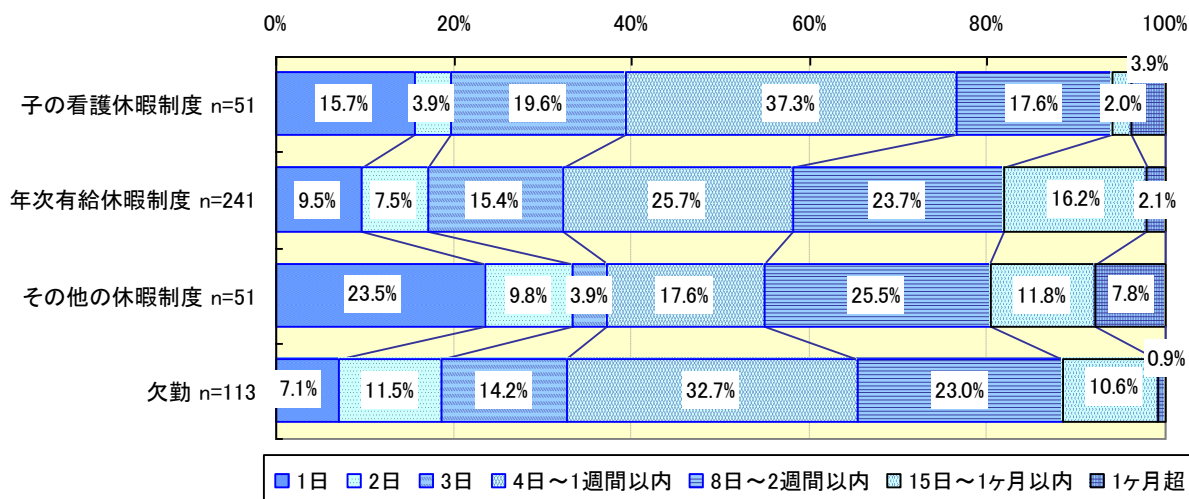
図表Ⅲ-122 配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等：複数回答（Q40-1）



子ども病気により配偶者が制度等を利用した人について、取得日数をみると、「男性（正社員）」の配偶者は、「子の看護休暇制度」は1週間以内が8割弱、それ以外の制度はいずれも1週間以内が5～6割弱、「8日～2週間以内」が2～3割となっている。

図表Ⅲ-123 男性（正社員）：

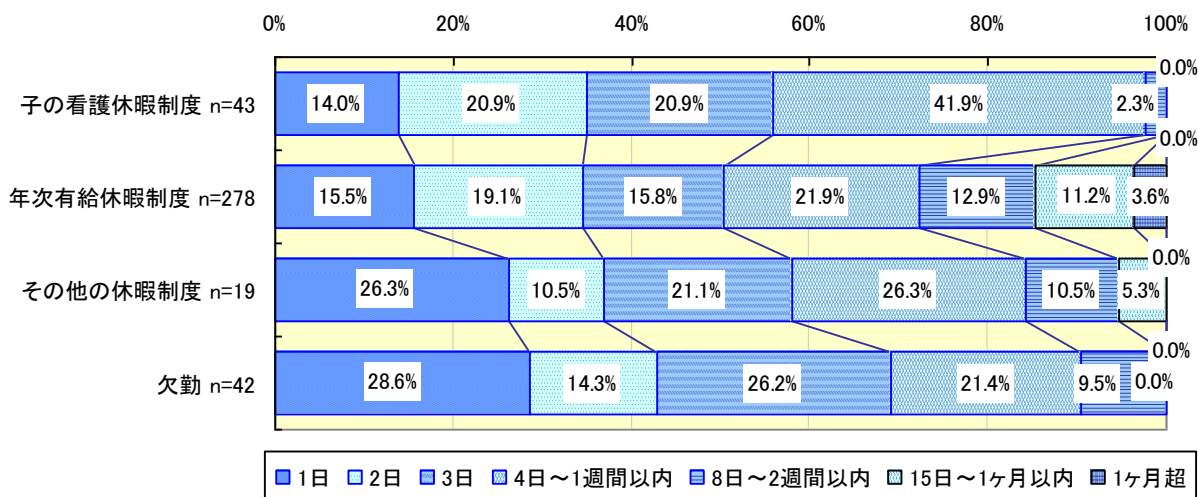
配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40-2）



「女性（正社員）」の配偶者についてみると、比較的利用の多い「年次有給休暇制度」の取得日数は、「4日～1週間以内」が21.9%、「2日」が19.1%などとなっている。

図表Ⅲ-124 女性（正社員）：

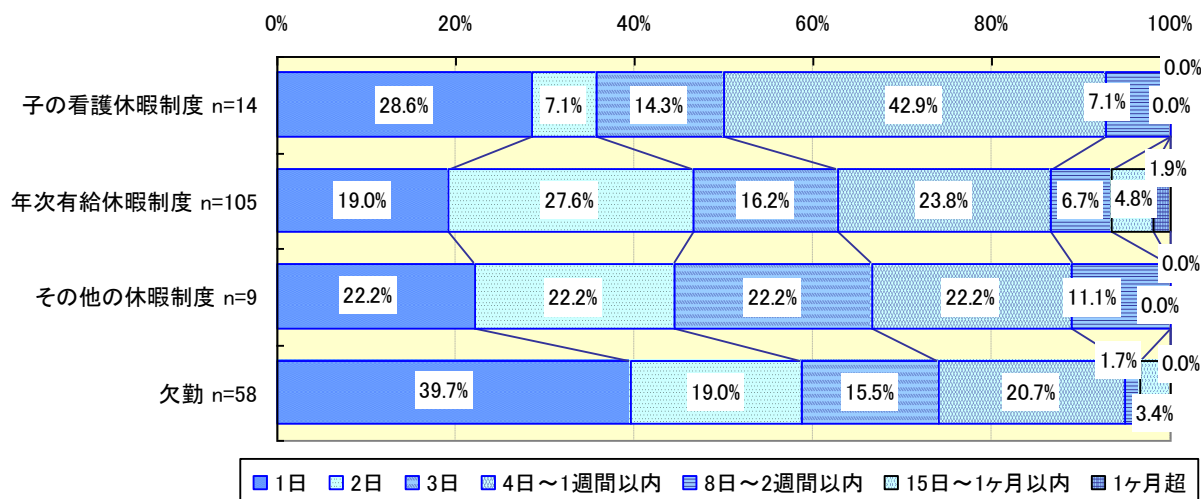
配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40）



「女性（非正社員）」の配偶者についてみると、「女性（正社員）」と同様に、比較的利用の多い「年次有給休暇制度」の取得日数は、「2日」（27.6%）や「4日～1週間以内」（23.8%）の割合が比較的高くなっている。

図表Ⅲ-125 女性（非正社員）：

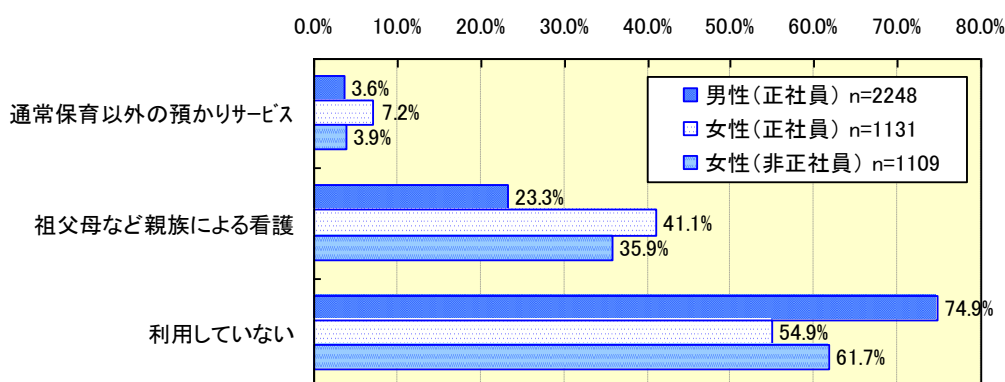
配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数：数値回答（Q40-2）



■勤務先の制度以外の看護・サービスの利用状況

昨年1年間に子どもの病気により、通常保育以外の預かりサービス（病児・病後児保育、ベビーシッター等）や、祖父母など親族により看護してもらった割合をみると、「祖父母など親族による看護」は、「男性（正社員）」は23.3%、「女性（正社員）」は41.1%、「女性（非正社員）」は35.9%となっている。一方、「通常保育以外の預かりサービス」は、いずれも1割以下である。

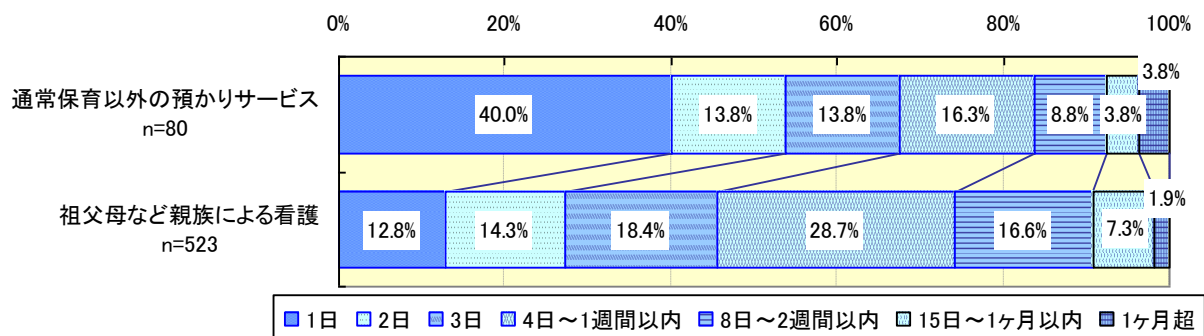
図表Ⅲ-126 本人・配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した看護・サービス等：複数回答（Q40-1）



比較的利用の多い、「祖父母など親族による看護」について利用日数をみると、「男性（正社員）」「女性（正社員）」「女性（非正社員）」とも、「4日～1週間以内」が3割弱を占め、次いで「8日～2週間以内」が2割前後となっている。

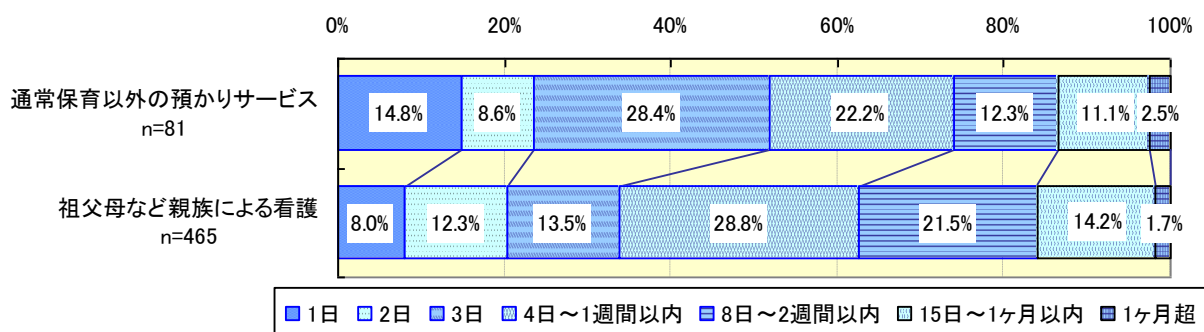
図表Ⅲ-127 男性（正社員）

：本人・配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した看護・サービス等の利用日数
：数値回答（Q40-2）



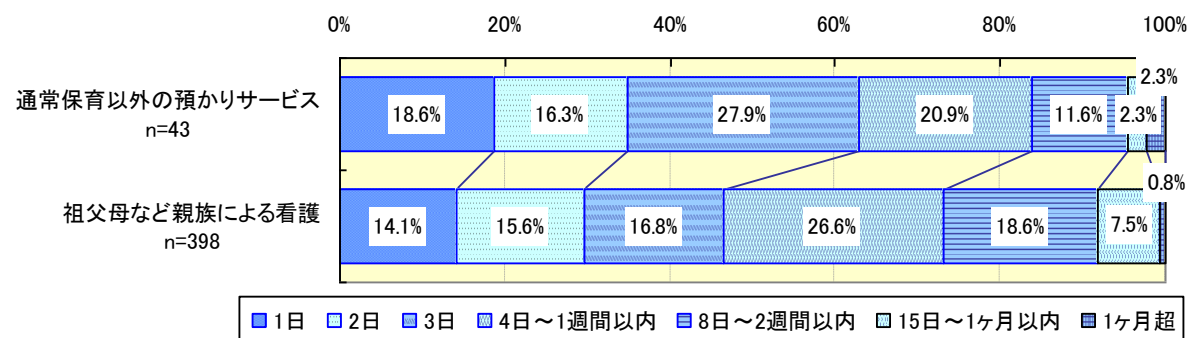
図表Ⅲ-128 女性（正社員）

：本人・配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した看護・サービス等の利用日数
：数値回答（Q40-2）



図表Ⅲ-129 女性（非正社員）

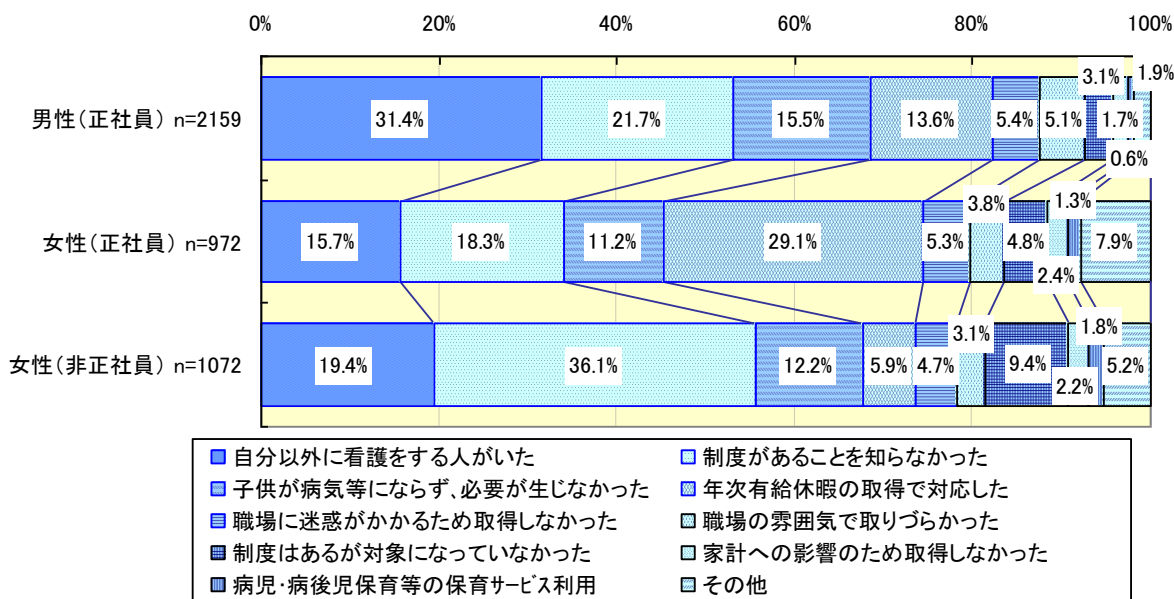
：本人・配偶者が昨年1年間に子どもの病気により利用した看護・サービス等の利用日数
：数値回答（Q40-2）



(3) 子の看護休暇を取得しなかった理由

子の看護休暇を取得しなかった人について、その理由をみると、「男性（正社員）」は「自分以外に看護をする人がいた」が31.4%、「制度があることを知らなかった」が21.7%である。「女性（正社員）」は「年次有給休暇の取得で対応した」が29.1%で最も割合が高く、次いで「制度があることを知らなかった」が18.3%である。「女性（非正社員）」は、「制度があることを知らなかった」が36.1%で最も割合が高く、「自分以外に看護をする人がいた」が19.4%となっている。

図表Ⅲ-130 子の看護休暇を取得しなかった理由：単数回答（Q41）



図表Ⅲ-131 子の看護休暇を取得しなかった理由について、「その他」の具体的内容：自由記入（Q41）

- 休暇中・出産前・就業前など
 - ・まだ育児休業中なので（35件）
 - ・まだ休暇中だから（2件）
 - ・まだ産休中（2件）
 - ・まだ職場に復帰していない（9件）
 - ・まだ働いていなかった（5件）
 - ・まだ生まれていなかったから（3件）
- 必要なし
 - ・必要なかった（6件）
 - ・特になし（6件）
 - ・まだ病気をしていない（4件）
 - ・そこまで長時間は働いていないため、不要だった
- 制度がない、もしくは取得できず
 - ・看護休暇の制度がない（19件）（注：育児・介護休業法に基づく子の看護休暇は同法に基づき取得が可能である）
 - ・制度があることは知っているが、自社が取り入れていない（注：同上）
 - ・取得不可
 - ・職場が取らせてくれなかった
 - ・会社都合で制度を適用してもらえなかった
 - ・会社でその制度が認められない

- ・会社に制度自体ない。(注：同上) 社長に断れば欠勤という形で休みは取れるので問題はない

○制度を知らなかった

- ・制度を知らなかった (3件)
- ・制度があるとは会社から聞いていない
- ・制度も知らないし、対象なのかも知らない
- ・会社から説明がなかった
- ・制度があっても知らないし知らされていない、また処理する側は何とも思っていない
- ・知らないし、使えると思えない

○職場の雰囲気

- ・取得できない雰囲気 (2件)
- ・現実問題取得など問題外
- ・その職場で取れるのかわからない
- ・パワーハラスメントで辞めさせられる
- ・そんな良い会社ではない
- ・職場にずうずうしくて言えない

○パート・アルバイトなどのため

- ・アルバイトでもともと平日休みがあるのでその日を利用した
- ・アルバイトなのでなかった (注：育児・介護休業法に基づく子の看護休暇制度は日々雇用者を除く全ての労働者が対象となる)
- ・妊娠中に退職し数年前から始めた仕事もアルバイトのため制度がないから (注：同上)
- ・パートタイマーだから (注：同上)
- ・パートなので給与は出ないけれどいつでも休めるので
- ・パートなので制度の対象外 (注：同上)
- ・パートのため取っても取らなくても同じだから
- ・仕事を休み自分が看護。パートなので (注：同上)
- ・非常勤のため (注：同上)
- ・個人経営の店でパートだから (注：同上)
- ・もともとが時間給のため、特に申請はしなかった
- ・雇用契約で看護休暇取得が保障されていないので (注：育児・介護休業法に基づく子の看護休暇は同法に基づき取得が可能である)
- ・家族経営の職場なので (2件)

○有給休暇等に対応したため

- ・無給扱いのため、年次有給休暇で対応した (3件)
- ・有休があまっていたので (2件)
- ・会社より有休を勧められた
- ・看護休暇＝年次有給休暇
- ・制度があるのは知っていたが無給となるため取得しなかった
- ・普通に休日扱いで休んだ
- ・盆休みだったから
- ・他の形で休ませてもらった
- ・代休を優先的に利用させられた

○調整・融通が利いたため

- ・職場で融通が利いた (3件)
- ・休んだ分、他の日に超過勤務した
- ・出勤日の調整で対応した
- ・仕事をする日をこちらで選べるから
- ・自営なので自由
- ・自由に休みがとれるから

- ・妻が自営のため専業主婦並に自由が利くので
- ・在宅なので仕事を休む必要がなかった
- ・自宅で働いているため

○欠勤

- ・看護休暇は欠勤扱いになるので

○その他

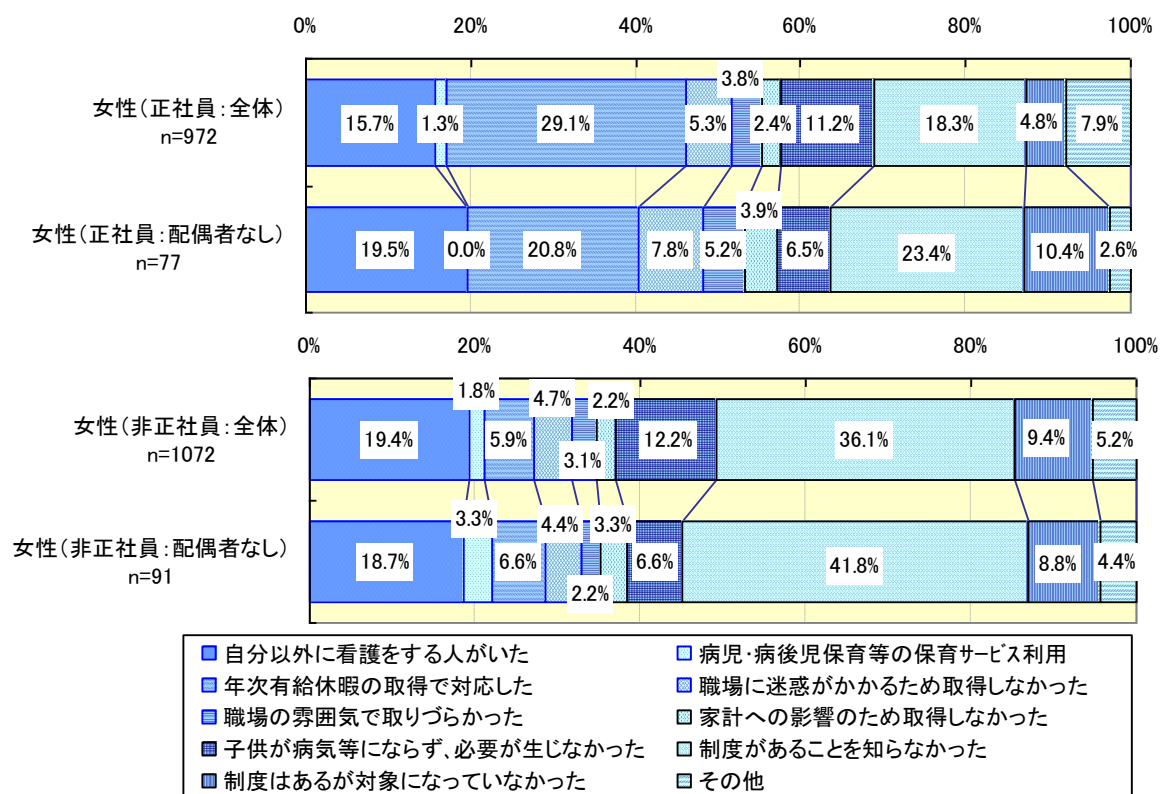
- ・休めなかった
- ・手続きが面倒
- ・診断書が必要なため
- ・仕事に影響するため
- ・妻が休んだため
- ・配偶者が専業主婦のため
- ・有休すらないから
- ・わからない

<ひとり親家庭の状況>

子の看護休暇制度を取得しなかった理由について、「女性（正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（正社員）：全体」と比較して、「年次有給休暇の取得で対応した」の割合が10%弱低くなっている。

「女性（非正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（非正社員）：全体」と比較して、特に大きな差は見られない。

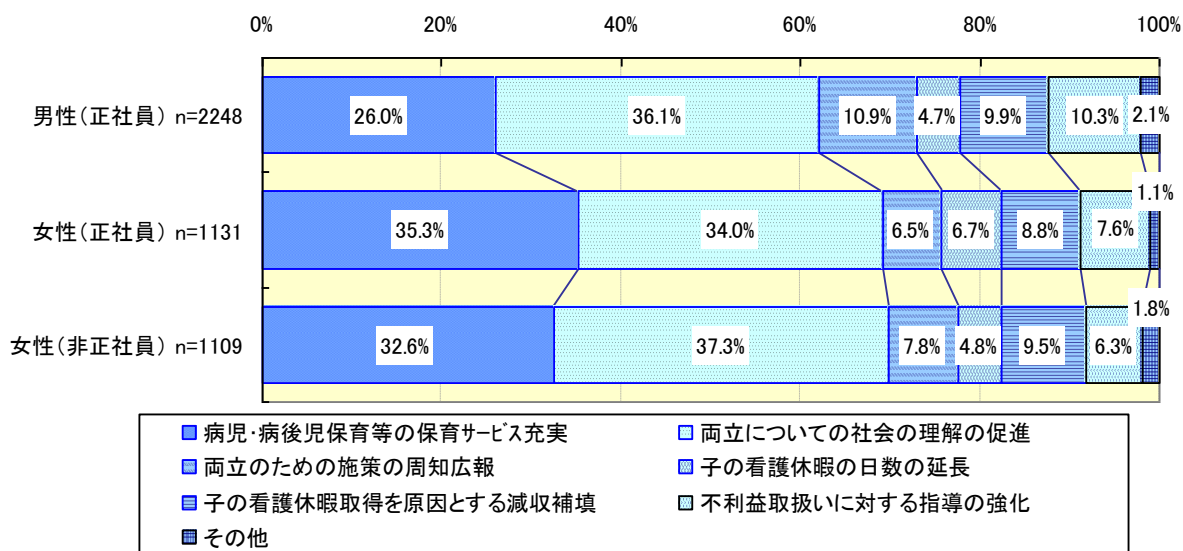
図表Ⅲ-132 配偶者なし：子の看護休暇を取得しなかった理由：単数回答（Q41）



(4) 子どもの病気への対応に必要な施策

子どもの病気への対応に必要な施策、または拡充が必要な支援策をみると、「男性（正社員）」「女性（正社員）」「女性（非正社員）」ともに、「職場を含め、仕事と家庭の両立についての社会の理解の促進」と、「病児・病後児保育等の保育サービスの充実」がおおむね3～4割ずつとなっている。

図表Ⅲ-133 子どもの病気への対応に必要な施策：単数回答（Q42）



図表Ⅲ-134 子どもの病気への対応に必要な施策について、「その他」の具体的内容
：自由記入（Q42）

- 子の看護休暇制度の拡充・普及啓発
 - ・看護休暇の有給化（3件）
 - ・子の看護休暇取得可能対象年齢の引き上げ（2件）
 - ・取得できる対象者の拡大
 - ・パートと正社員の区別なく取得できるように
 - ・一日からでも使えるようにする制度
 - ・看護休暇という制度の広報、周知
 - ・制度があるならもっと世間に知ってほしい
- 休暇の取得促進
 - ・仕事を休んでも仕事に影響が出ないように他の人がフォローできる環境を整えること（つまり、仕事を休みやすくする）
 - ・休暇を取りやすくする環境
 - ・必要な時に必要なだけ休めるとよい
 - ・会社は有給休暇も取らせない。皆有休さえ取れない。国に制度があっても、会社は私たちに利用させない
- 職場・仕事の状況の改善
 - ・職場のスタッフ数が少ないため、制度があっても取得は難しい
 - ・過負荷状況の改善
- 周囲の理解
 - ・周囲の理解
 - ・子育てに対する認識を改めてほしい
- 法的強制力の強化
 - ・職場に対する法的措置、強制力

- ・会社の取り締まり
- ・法的な義務にして違反した会社に罰則
- ・法律で義務化

○病院の対応の拡充

- ・かかりつけ医院を早朝及び夜遅くまで開いていただく
- ・小児〇〇科といった色々な病気に対応できる色々な種類の小児科医
- ・病院の対応

○病児保育

- ・全ての項目が当てはまる。病児保育は、開設時間や利用条件が親が求めるものとマッチしていない
- ・多少の不調でも対応してくれる保育環境

○経済的支援

- ・経済的補償制度が必要
- ・国からの企業への補填
- ・病院の無償化

○その他、特になし

- ・会社の理解があるので不要
- ・職場の理解もあるので、特になし
- ・中小企業ではこんなこと言ってられません
- ・育児休暇を取ったら不利益になるのは当然だと思うので、特に支援すべきことはない
- ・そんなことで休業したいと思わないし、やむを得ない場合は休業し、その後カバーする体制をとっている
- ・自分にはその制度は当てはまらない（適当に休めるので。その分の給与はもちろん出ないけれど）
- ・実際役立つ制度になるとは思わない

<ひとり親家庭の状況>

子どもの病気への対応に必要な施策について、「女性（正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（正社員）：全体」と比較して、特に大きな差は見られない。「女性（非正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」も同様に、「女性（非正社員）：全体」と比較して、特に大きな差は見られない。

図表Ⅲ-135 配偶者なし：子どもの病気への対応に必要な施策：単数回答（Q42）

