

不登校の子どもの保護者における仕事と育児の 両立支援の実態調査 報告書 ＜サマリー版＞

2026年8月

株式会社インソース総合研究所

○ 過去12か月間の人事への相談状況

スライド 3

- 相談を受けたことのある人事担当者は約半数。残り半数は相談を受けておらず、相談体制に課題があることが示唆される

○ 相談者の特徴

スライド 4

- 相談者は正社員／専門職や事務・管理部門が多い傾向がみられる。一方、非正規雇用／シフト・現場職からの相談は相対的に少ない傾向で、両立が困難な勤務特性が影響している可能性が考えられる

○ 勤務への影響と就業継続の状況

スライド 5

- 相談者の離職傾向は4.8%。一方、短時間勤務や役割変更での就業継続が多く、従来どおりの就業を継続しているケースは約2割にとどまる

○ 相談対応の状況／外部支援との連携の状況／対応上の課題

スライド 6-8

- 相談への対応は個別の工夫や判断に委ねられている。現場では業務面への影響のみならず、個別配慮と人事評価の整合性やプライバシーへの懸念も生じている
- 外部支援（ソーシャルワーカー等）に毎回つながっている割合は2割弱。つながらない要因として、本人が希望しないといった相談者側の要因が半数超となっている
- 相談対応に関するノウハウ不足を感じていない人は1割未満。不足しているノウハウを補うために必要なツールは、働き方の調整に関連したツールに加え、ケース記録方法・外部支援の導線整備など、専門的な知識を求められる課題ならではの支援ツールへのニーズが示された

○ 人事の対応状況と就業継続／外部支援との連携と就業継続

スライド 9-10

- 本人が直接相談することが困難な状況にあることや、すでに負担が蓄積し外部支援による関与が必要な段階に至っているケースでは、相談者が休職・離職に至る可能性が示唆される
- 企業の外部支援案内のスタンスには、相談者が休職・離職に至るケースとの関連がみられる。早期の段階で支援につながる運用、利用しやすい支援環境の確保、本人が支援を受け入れやすい関わり方など、連携に向けた取り組みが重要と考えられる

○ 調査目的

不登校の子どもの保護者における仕事と育児の両立支援の実態や、企業の人事部門における課題等を把握することを目的として、調査を実施した

○ 調査対象

- スクリーニング調査（および、不登校の子どもを養育する社員からの相談実績のない人事担当者向け調査）

企業の人事部門に所属する会社員（正社員）および経営者・役員を対象とし、1,267人に調査を実施した。そのうち、有効回答数は698人である。また、有効回答者のうち、過去12か月以内に不登校の子どもを養育する社員から仕事と育児の両立について相談を受けたことがないと回答した344人を対象に、3つの設問を設けた

- 本調査（不登校の子どもを養育する社員からの相談実績のある人事担当者向け調査）

スクリーニング調査の有効回答者698人のうち、企業の人事部門に所属する会社員（正社員）および経営者・役員で、過去12か月以内に不登校の子どもを育てる社員から、仕事と育児の両立について相談を受けたことのある人を抽出し、本調査の対象とした。調査対象数は330人で、そのうち有効回答数は322人である

○ 調査方法

調査会社モニターを用いたインターネット調査

○ 調査期間

- スクリーニング調査（および、不登校の子どもを養育する社員からの相談実績のない人事担当者向け調査）：2026年3月3日～3月16日
- 本調査（不登校の子どもを養育する社員からの相談実績のある人事担当者向け調査）：2026年3月24日～4月6日（調査時点：2026年1月1日現在）

相談を受けたことのある人事担当者は約半数。一方で、残り半数は相談を受けておらず、相談体制に課題があることが示唆される

図1 過去12か月間の相談の有無：複数回答(SQ1)

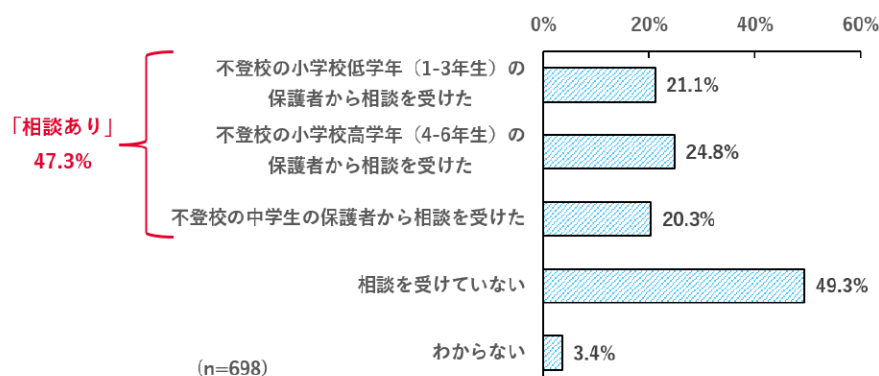
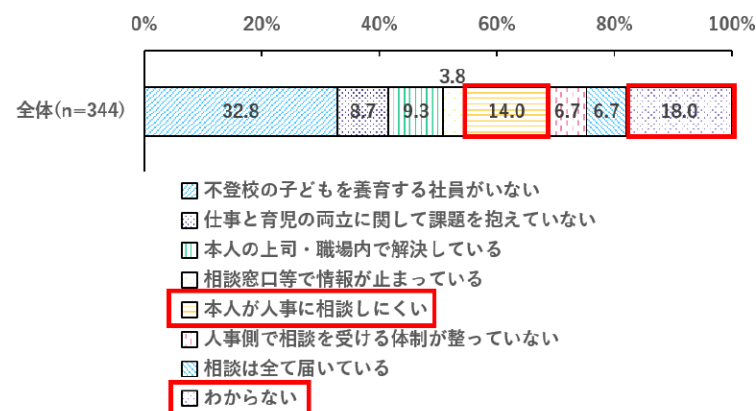


図2 人事部門に相談が届かない理由(SQ3)



○ 過去12か月間に不登校の子どもを養育する社員から、仕事と育児の両立に関する相談を受けたことがある人事担当者は、全回答者の約半数を占めていた（図1）。不登校の子どもを養育する社員からの相談は、人事部門にとって必ずしも例外的なものではないことが確認された

○ 相談を受けていない人に、人事に相談が届かない理由を訊くと、対象者がいないという回答に続き、「わからない」「本人が人事に相談しにくい」という回答割合が高く、実際には支援ニーズが存在していても、人事に把握されていない可能性があることが示唆される（図2）

相談者は正社員や専門職、事務・管理部門で多い傾向がみられる。一方、非正規雇用／シフト・現場職からの相談は相対的に少ない傾向で、両立が困難な勤務特性が影響している可能性が考えられる

図3 相談者の雇用形態の構成(Q6)

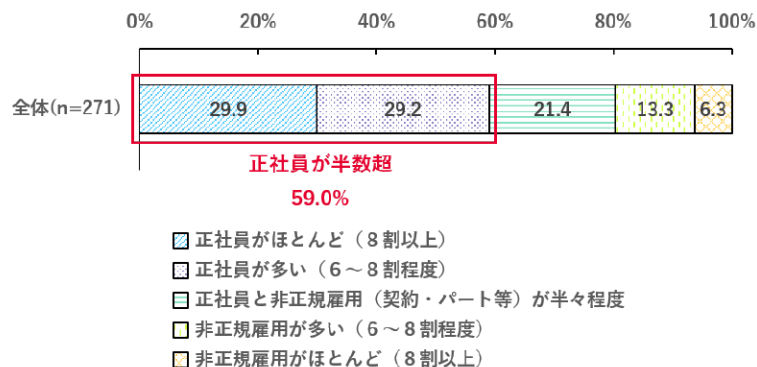


図4 相談者の職種(Q7)

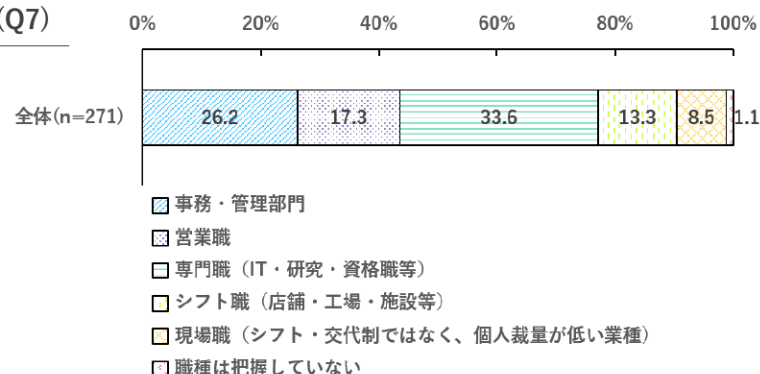
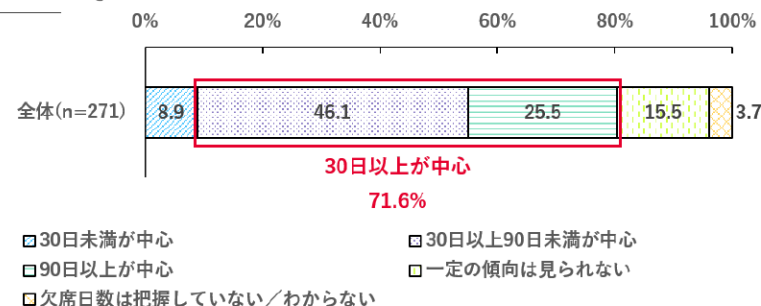


図5 学校を欠席した日数(Q9)



○ 相談者の雇用形態の構成をみると、正社員の割合が高い一方、非正規雇用の社員からの相談も一定程度みられる (図3)。最も多い相談者の職種をみると、専門職や事務・管理部門が多く、シフト職や現場職からの相談は相対的に少ない傾向にある (図4)。こうした違いには、職種ごとの勤務形態などが関係している可能性がある

○ 相談対象となった不登校の子どもの欠席日数については、30日以上とする回答が7割程度を占めている一方、欠席日数が30日未満の子どもも一定程度含まれており、相談対象となる不登校の状況には幅があることがうかがえる (図5)

相談者の離職傾向は4.8%。一方、短時間勤務や役割変更での就業継続が多く、従来どおりの就業を継続しているケースは約2割にとどまる

図6 勤務に影響する要因：複数回答(Q11)

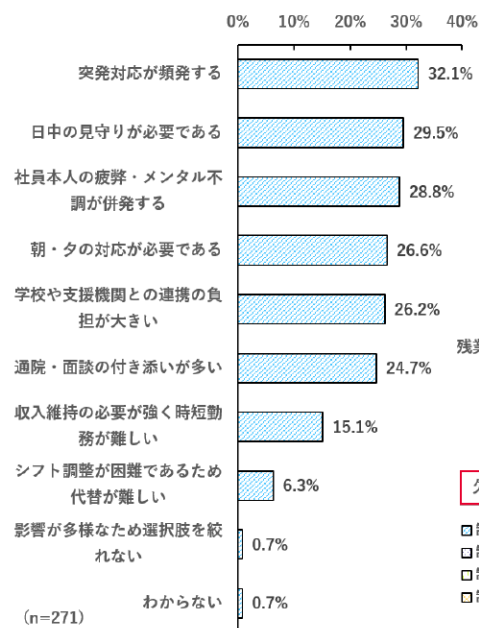


図7 働き方の調整状況【正社員】(Q12)

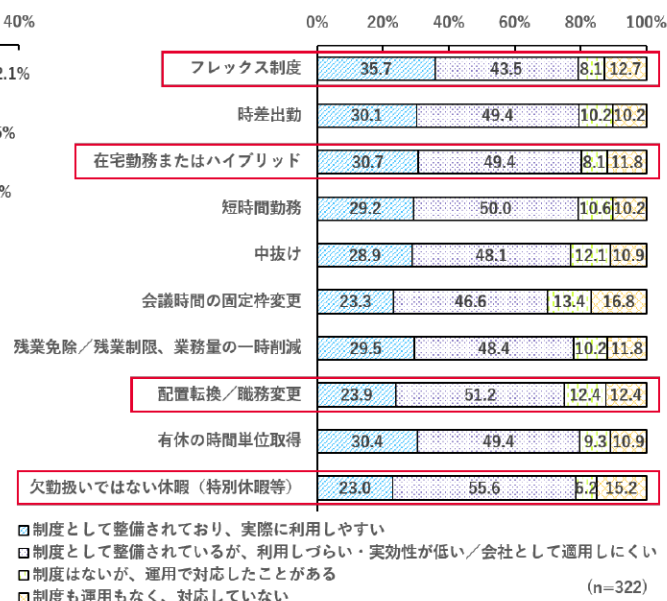
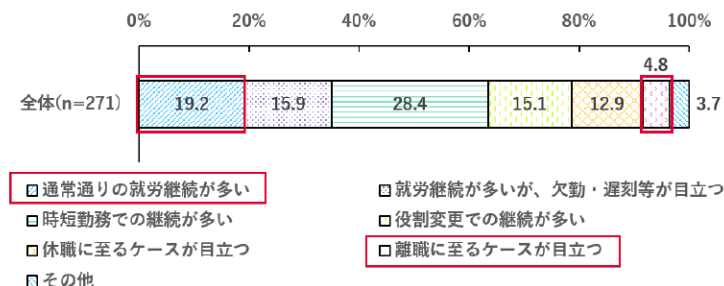


図8 就業継続の傾向(Q14)



- 勤務への影響要因をみると、突発的な対応の頻発や日中の見守りの必要性、社員本人の疲弊・メンタル不調、外部との連携負担など、さまざまな要因が挙げられた（図6）。これらの影響要因は、柔軟な働き方の必要性を高める可能性が高い
- 働き方の調整状況をみると、フレックス制度や在宅勤務など、勤務時間や勤務場所の柔軟性に関する制度は利用しやすく、特別休暇等や配置転換・職務変更については利用しづらい傾向がみられる（図7）
- 相談者が離職に至るケースは4.8%にとどまる一方、短時間勤務や役割変更など、働き方を変更しながらの継続が多く、従来どおりの就業を継続しているケースは2割程度にとどまる（図8）

相談への対応は個別の工夫や判断に委ねられている。現場では業務面への影響のみならず、個別配慮と人事評価の整合性やプライバシーへの懸念も生じている

図9 相談の流れ(Q17)

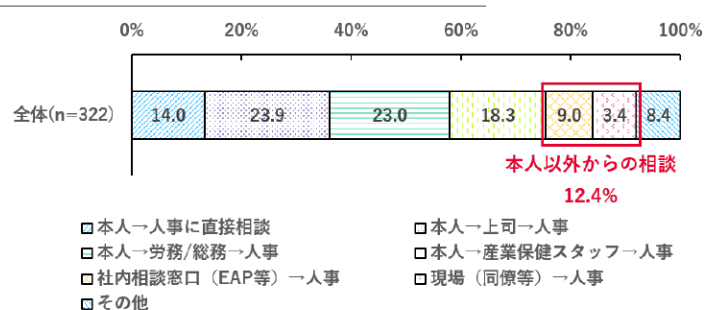


図11 対応フローの整備状況(Q19)

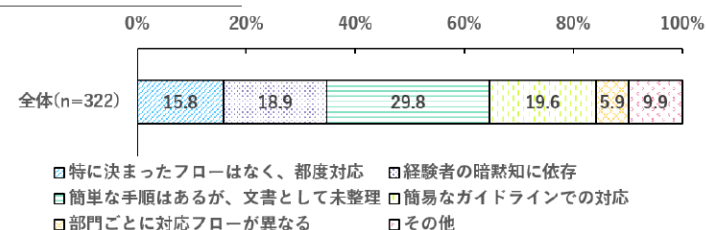


図10 初回対応での確認範囲(Q18)

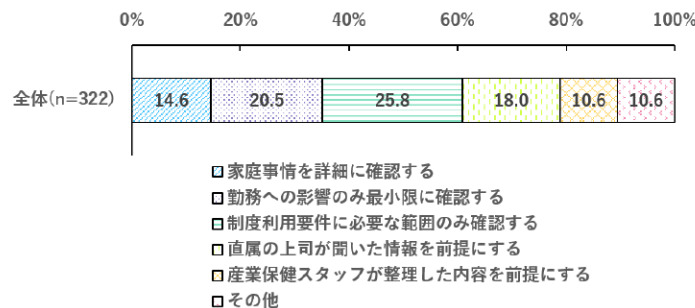
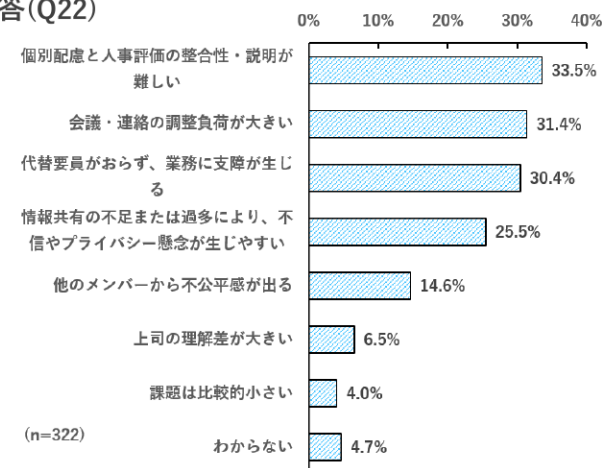


図12 現場での課題：複数回答(Q22)



○ 社員からの相談は、本人から上司や労務・総務、産業保健スタッフを経由して人事部門に至るケースが多い。一方で、社内相談窓口や現場など本人以外から人事に届くケースも1割強みられる(図9)

○ 相談への初回対応や対応フローにはばらつきがみられ、相談対応が組織として標準化されているケースは限定的(図10, 11)

○ 現場での課題では、個別配慮と評価との整合性の難しさや、会議・連絡調整の負担、代替要員の確保等の業務面への課題が挙げられた。情報共有不足/過多による不信感やプライバシーへの懸念といった業務面以外の課題も挙げられている(図12)

外部支援（ソーシャルワーカー等）に毎回つながっている割合は2割弱。つながらない要因として、本人が希望しないといった相談者側の要因が半数超となっている

図13 外部支援につながった割合(Q16)

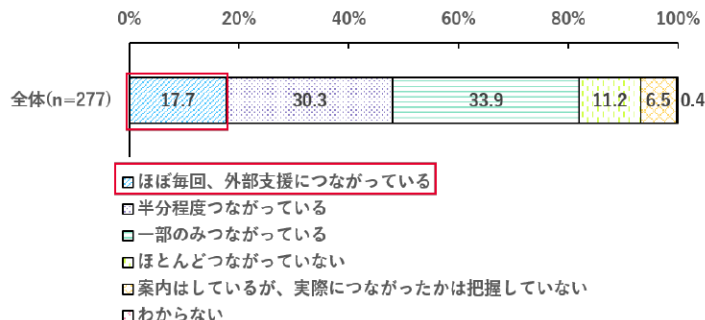
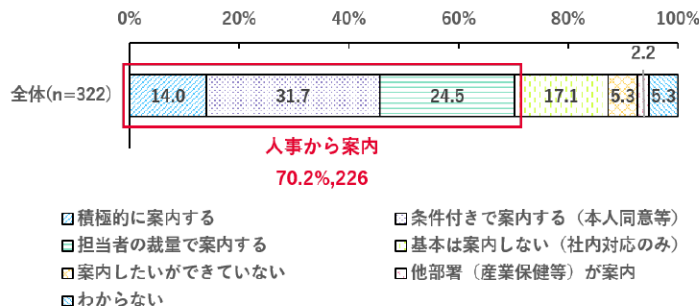
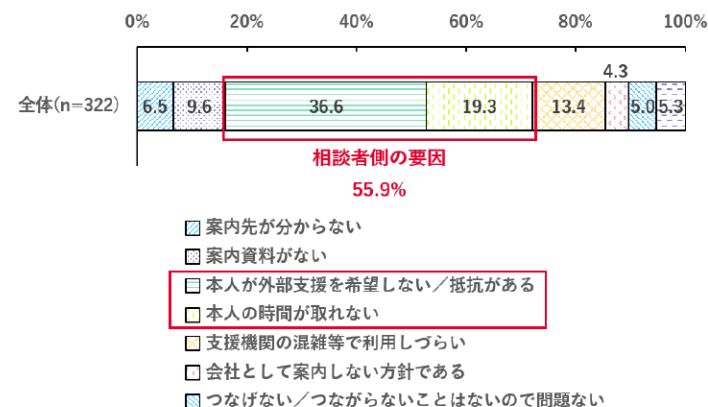


図14 外部支援案内のスタンス(Q23)



- 積極的に案内する
- 担当者の裁量で案内する
- 案内したいができていない
- 条件付きで案内する（本人同意等）
- 基本は案内しない（社内対応のみ）
- 他部署（産業保健等）が案内
- わからない

図15 つなげない／つながらない最大の要因(Q24)



- 案内先が分からない
- 案内資料がない
- 本人が外部支援を希望しない／抵抗がある
- 本人の時間が取れない
- 支援機関の混雑等で利用しづらい
- 会社として案内しない方針である
- つなげない／つながらないことはないので問題ない

- 外部支援に毎回つながっている割合は2割弱。外部支援への案内が必ずしも継続的・安定的な接続につながっていない状況がみられた（図13）
- 会社としての外部支援案内のスタンスは、条件付きでの案内や担当者の裁量による対応が全体の半数超（図14）。外部支援との連携が必ずしも明確な基準や方針に基づいて統一的行われているわけではない状況がうかがえる
- 外部支援につなげない／つながらない最大の要因をみると、相談者側の要因が半数超を占めており、企業側の判断だけでは対応が完結しない側面があることが示された（図15）

相談対応に関するノウハウ不足を感じていない人は1割未満。必要なツールは、働き方の調整に関連したツールに加え、ケース記録方法・外部支援の導線整備など、専門的知識を求められるもの

図16 対応が円滑に進まない要因(Q26)

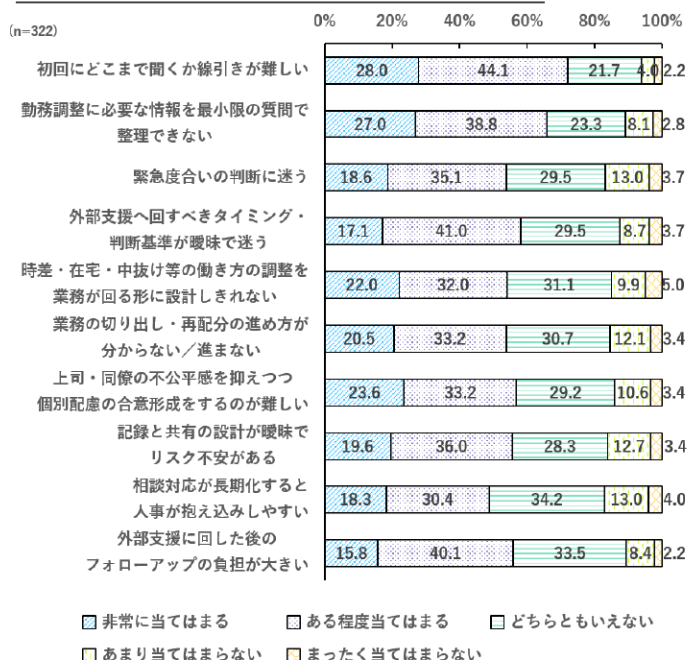


図17 不足しているノウハウ：複数回答(Q27)

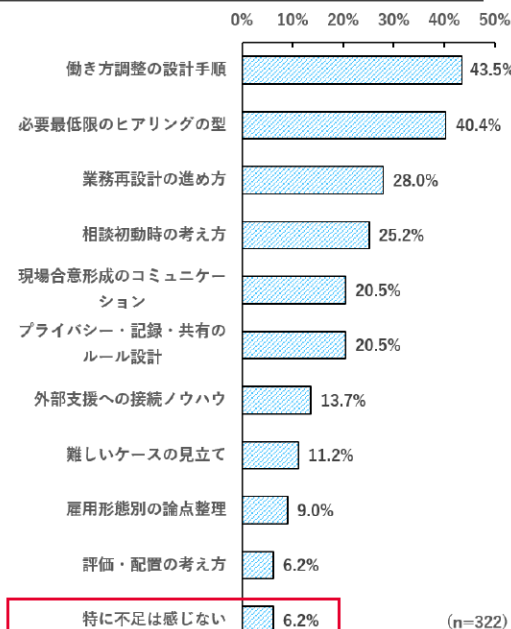
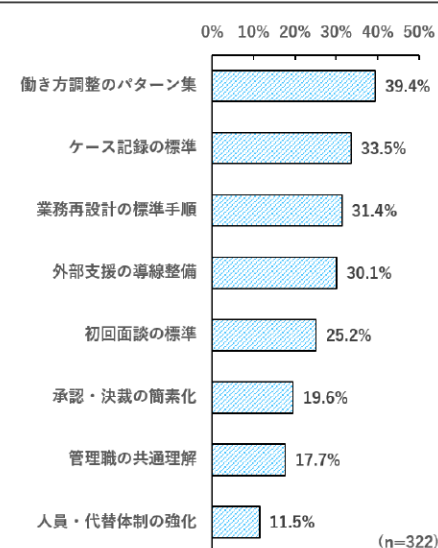


図18 必要なツール：複数回答(Q28)



- 相談対応が円滑に進まない要因として、初回にどこまで聞くかの線引きや、勤務調整に必要な情報整理に難しさを感じる回答が多く、相談対応の初動段階における負担が大きいことが確認された（図16）
- 人事として不足しているノウハウをみると、具体的な対応を進めるための実務的な知見や手順に関する項目が上位を占めた。一方、ノウハウ不足を感じていないとする人事担当者は、全体の1割未満にとどまっている（図17）
- 不足しているノウハウを補うために必要なツールとして、働き方の調整に関連したツールに加え、ケース記録方法や外部支援の導線整備など、専門的な知識を求められる課題ならではの支援ツールへのニーズが示された（図18）

本人が直接相談することが困難な状況にあることや、すでに負担が蓄積し外部支援による関与が必要な段階に至っているケースでは、相談者が休職・離職に至る可能性が示唆される

図19 初回対応での確認範囲別 就業継続の傾向
(Q18×Q14)

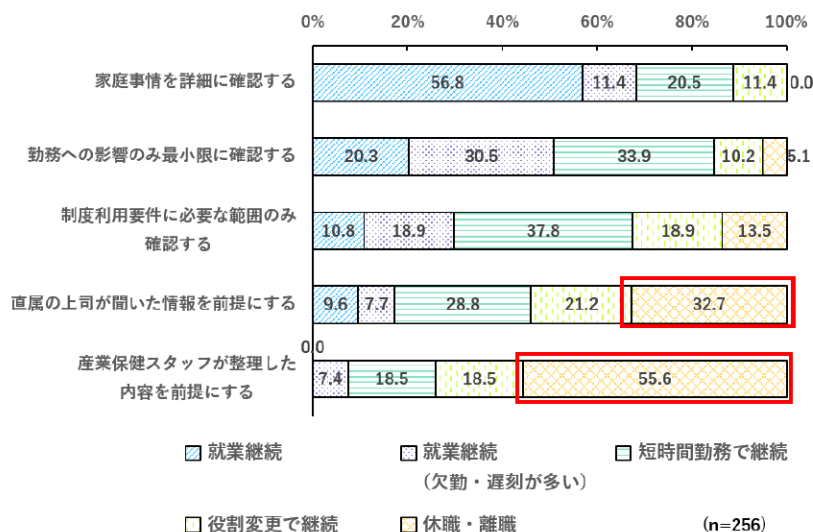
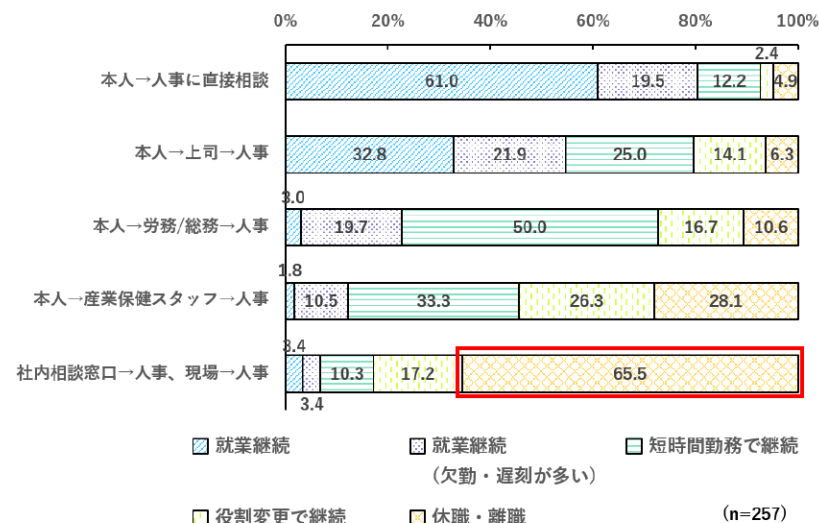


図20 相談の流れ別 就業継続の傾向
(Q17×Q14)



「休職・離職」カテゴリにおいて、1%水準で有意に値が大きい回答

- 相談者が休職・離職に至るケースで有意に値が大きいのは、初回対応では人事以外からの情報を前提にするケース、相談の流れでは本人以外からの相談のケースとなっている（図19, 20）
- ただし、これらは必ずしも単純な因果関係として説明できるものではなく、相談内容の特性や不登校の進行状況を反映している側面が大きい可能性がある
- 早期の段階で適切に状況を把握し、関与主体や支援手段を段階的に拡張していくプロセス設計が重要であると考えられる

企業の外部支援案内のスタンスには、相談者が休職・離職に至るケースとの関連がみられる。一方で、外部支援を利用しやすい環境の整備が求められる

図21 外部支援案内のスタンス別 就業継続の傾向
(Q23×Q14)

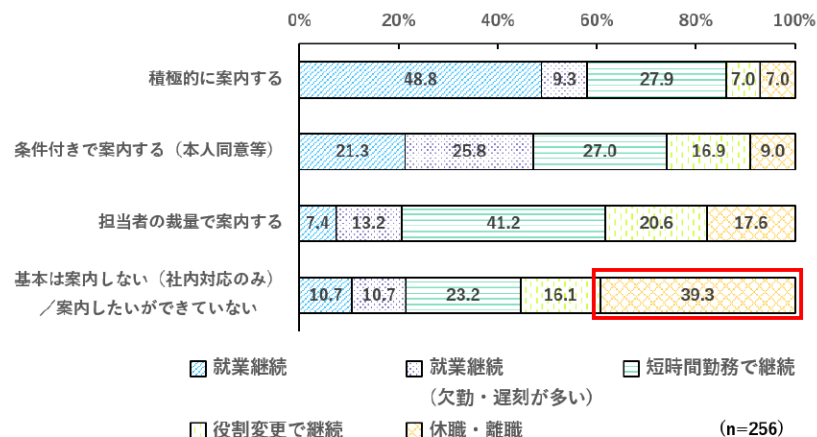
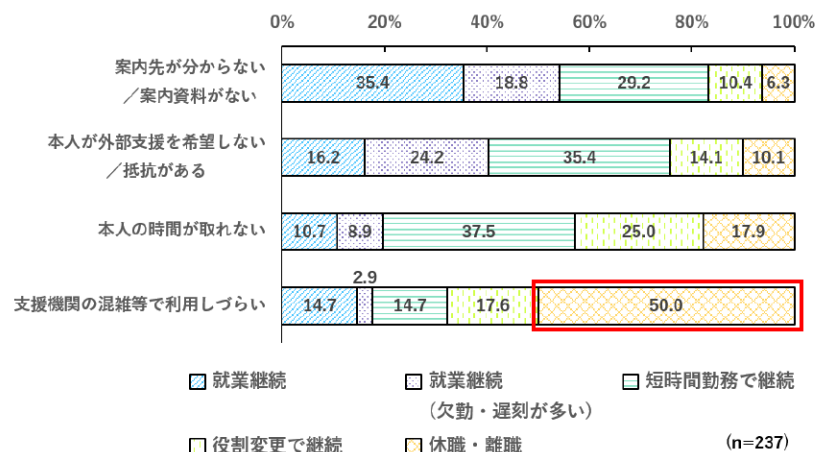


図22 つながない／つながらない最大の要因別 就業継続の傾向
(Q24×Q14)



「休職・離職」カテゴリにおいて、1%水準で有意に値が大きい回答

○ 相談者が休職・離職に至るケースで有意に値が大きいのは、外部支援の案内における会社のスタンスでは、案内しない／案内したいができていないケース、外部支援につながらない／つながらない最大の要因では、支援機関の混雑等で利用しづらいケースとなっている (図21, 22)

○ 外部支援との連携を強化するためには、単に制度や案内を整備するだけでなく、早期の段階で支援につながる運用、利用しやすい支援環境の確保、ならびに本人が支援を受け入れやすい関わり方といった、外部支援への接続が実現しやすい条件を整える取り組みが重要と考えられる

※本調査結果を引用いただく際は、出所として
「株式会社インソース総合研究所」と記載してください。

本調査結果に関するお問い合わせ

株式会社インソース総合研究所
調査研究・コンサルティング部門
理事・プリンシパル 田渕文美
主任研究員 塚田 聡
Web : <https://insource-ri.co.jp/>