

### 3 調査結果のポイント



### 3. 調査結果のポイント

#### 3-1. 育児による生活の変化が働き方等に与える影響

##### (1) 総括

育児に対する意識や課題を性年代別にみた場合の傾向は下表のとおり。

図表 3-1-1 【育児】性年代別の傾向

年代	育児	
	20～39 歳	40～49 歳
個人・家庭において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 夫婦間でコミュニケーションをよく行っている人ほど、育児が生き方によい影響を与えていると評価している (P. 19)</li> <li>● 育児の分担は全体的に男性よりも女性の負担が重く、自分がどの程度分担しているかについての意識も夫婦間で乖離がみられる (P. 19)</li> </ul> <p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 夫婦間でコミュニケーションをよく行っている女性では、育児を「ほぼ半々に分担している」割合が高い (P. 19)</li> </ul> <p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 正社員の女性では、夫婦の関係性は対等で育児も半々に分担すべきとの意識が強いが、実際の分担は女性に偏っている (P. 21)</li> </ul>	
職場において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 時間単位・半日単位等柔軟な有給休暇取得制度を導入している事業所が多く、両立において重要であると考えられる (P. 27)</li> <li>● 職場の制度が整っており、両立を後押しする雰囲気がある職場ほど、育児が生き方によい影響を与えている (P. 27)</li> </ul> <p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 正社員の女性で育児休業（休暇）後、疲れやすくなった人が多く、仕事と家庭の双方で一定の責任を求められることに対する精神的なサポートや、夫婦の役割分担の再考が求められる (P. 27)</li> </ul> <p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 仕事との両立には、勤務先での先輩男性社員の存在や、両立支援のための制度といった職場でのサポートが必要 (P. 18)</li> <li>➢ 労働時間の長さ等が問題となっており、重点的な支援が必要 (P. 18)</li> </ul>	
社会・行政において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児が生き方によい影響を与えている人は、配偶者や子供、親等の親族、友人が心のよりどころとなっている場合が多い (P. 32)</li> <li>● 勤務先や地域を心のよりどころとしている割合は低く、社会全体として育児を支えるような体制づくりが必要 (P. 32)</li> </ul> <p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 昇進や専門性の向上に興味がない人が多く、両立しながら昇進や専門性を追求するという選択肢も後押しする支援が必要 (P. 35)</li> </ul> <p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保育所等への入所が両立には不可欠と感じている (P. 32)</li> </ul>	

## (2) 育児と仕事を両立する上での課題

### 【育児と仕事を両立する上での課題】

- 育児と仕事を両立する上で困っていることを性年代別でみると、年代によりやや違いはあるものの、男性は職場要因、女性は家庭の理解や自身の体力の問題、子供の居場所の問題を挙げる割合がそれぞれ高くなっている。そのため男性には職場でのサポートが、女性には家庭や社会・行政面でのサポートの充実が望まれる。

図表 3-1-2 【育児】育児と両立しながら働く上で困っていること(複数回答)／性年代別

	n=	勤務先で両立支援のための制度が充実していない	勤務先で仕事との両立に対する理解、協力が無い	勤務先に仕事と両立させている男性社員が少ない	勤務先に仕事と両立させている女性社員が少ない	勤務先が女性の働きに期待していないと感じる	人事評価に悪影響がでる可能性がある	労働時間が長い	仕事の負担が重い	突発的な事態が起きた時の対応が難しい	相談する場所がない・わからない	(%)
TOTAL	1508	11.3	7.6	9.0	3.9	2.7	5.1	13.1	17.7	19.8	6.2	
男性	244	14.8	9.0	15.2	3.7	1.2	9.0	20.1	19.7	15.2	6.6	
40-49歳	233	16.3	12.0	15.9	4.3	1.7	10.3	17.2	20.6	22.3	9.0	
女性	502	10.2	5.8	6.0	4.4	3.2	3.4	12.7	18.7	20.7	5.8	
40-49歳	529	8.5	6.6	6.0	3.4	3.4	2.6	8.3	14.6	20.0	5.1	

	n=	両立支援制度の有無や内容がわからない	両立支援制度を利用すると収入が減る	家族・親族の理解・協力が十分に得られない	体力的にきつい	放課後の居場所を確保するのが大変だ	保育所等を確保するのが大変だ	子供と過ごす時間が少ない	その他	特に困っていることはない	(%)
TOTAL	1508	8.4	9.1	6.0	31.2	8.0	8.4	27.1	1.4	28.4	
男性	244	8.2	10.2	0.8	18.0	3.7	5.7	16.8	0.8	32.0	
40-49歳	233	11.2	12.4	2.6	22.7	3.4	5.2	18.5	0.4	31.3	
女性	502	8.2	8.6	8.2	36.3	10.0	14.3	35.3	2.2	25.3	
40-49歳	529	7.4	7.6	7.8	36.3	10.2	5.3	28.0	1.3	28.5	

### (3) 個人・家庭の要因

#### 【家庭内のコミュニケーションについて】

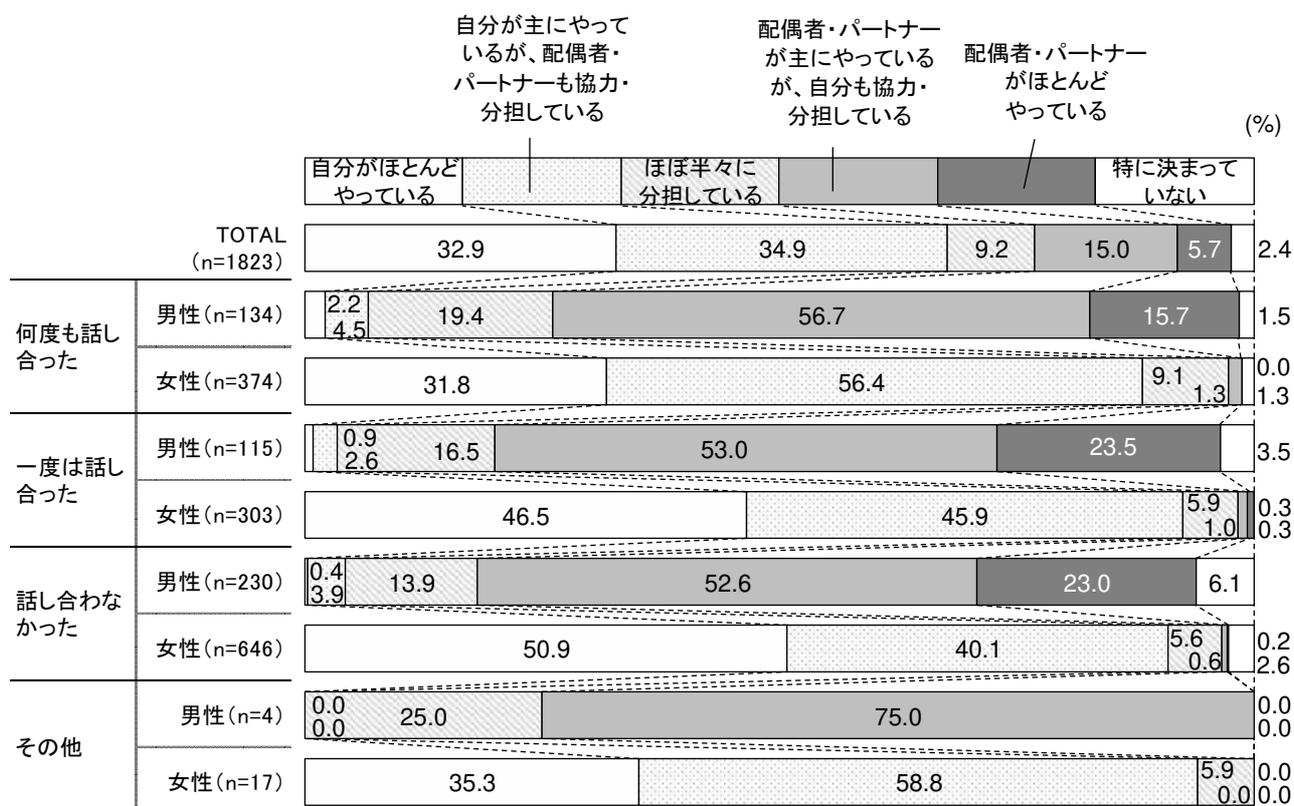
- 育児の分担について夫婦間でコミュニケーションをよく行っている人では、育児が生き方により影響を与えていると感じている割合が高い。
- 育児の分担は全体的に男性よりも女性の負担が重くなっているが、夫婦間でコミュニケーションをよく行っている女性では「ほぼ半々に分担している」が高く、コミュニケーションを行っていない女性では「自分がほとんどやっている」、「特に決まっていない」の割合が高くなっている。なお、男性ではコミュニケーションの度合いによる差はあまりみられない。
- ただし、実際の育児の分担状況については、同一世帯でも夫婦間に認識の差がある可能性も高い。調査対象者本人とその配偶者・パートナーを対象に集計すると、男性では「ほぼ半々に分担している」の割合が15.7%となっている一方、女性では7.5%にとどまっておき、乖離がみられる。

図表 3-1-3 【育児】育児は自身の生き方により影響を与えているか(単一回答)／育児分担に関する話し合い有無別

	(%)		
	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない ／そう思わない
TOTAL (n=1823)	40.1	51.1	8.8
何度も話し合った (n=508)	46.1	46.5	7.5
一度は話し合った (n=418)	39.5	53.8	6.7
話し合わなかった・言えなかった (n=876)	36.9	52.5	10.6
その他 (n=21)	42.9	47.6	9.5

※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-4 【育児】育児をどのように分担しているか(単一回答)／育児分担に関する話し合い有無別



※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-5 【育児】育児をどのように分担しているか(単一回答)／性別・世帯別

	n=	自分がほとんどやっている	自分が主にやっているが、配偶者・パートナーも協力・分担している	ほぼ半々に分担している	配偶者・パートナーが主にやっているが、自分も協力・分担している	配偶者・パートナーがほとんどやっている	特に決まっていない
TOTAL	176	26.7	27.3	10.8	19.9	13.1	2.3
男性	70	1.4	5.7	15.7	45.7	28.6	2.9
女性	106	43.4	41.5	7.5	2.8	2.8	1.9

※ここでは、インターネットモニターの男性・女性及びその配偶者・パートナーが回答した結果を集計しており、男性と女性には同一世帯の夫婦も含まれる。ただし、本調査の依頼時点で回答を承諾した世帯であっても、実際の回答は任意となるため男女で回収数が異なり、n数は一致しない。

【夫婦の分担状況・意識と対等性について】

- 20-39 歳の正社員の女性では、夫婦の関係性について対等と考える人が多く、育児の分担も半々にすべきとの意識が強いが、実際の育児の分担は配偶者・パートナーより自身に偏っていることが多い。一方、非正社員や非就労者の女性では、育児の負担が重く、夫婦の関係性について対等と考えていない割合が高い。
- 経済的責任の所在について、20-49 歳の正社員の女性、40-49 歳の雇用者以外の就労者の女性で「男女ともに分担すべき」と考えている割合が他と比べて高い。夫婦の就業形態の組み合わせ別では、夫婦とも正社員の世帯で、「男女ともに分担すべき」の割合が高い。

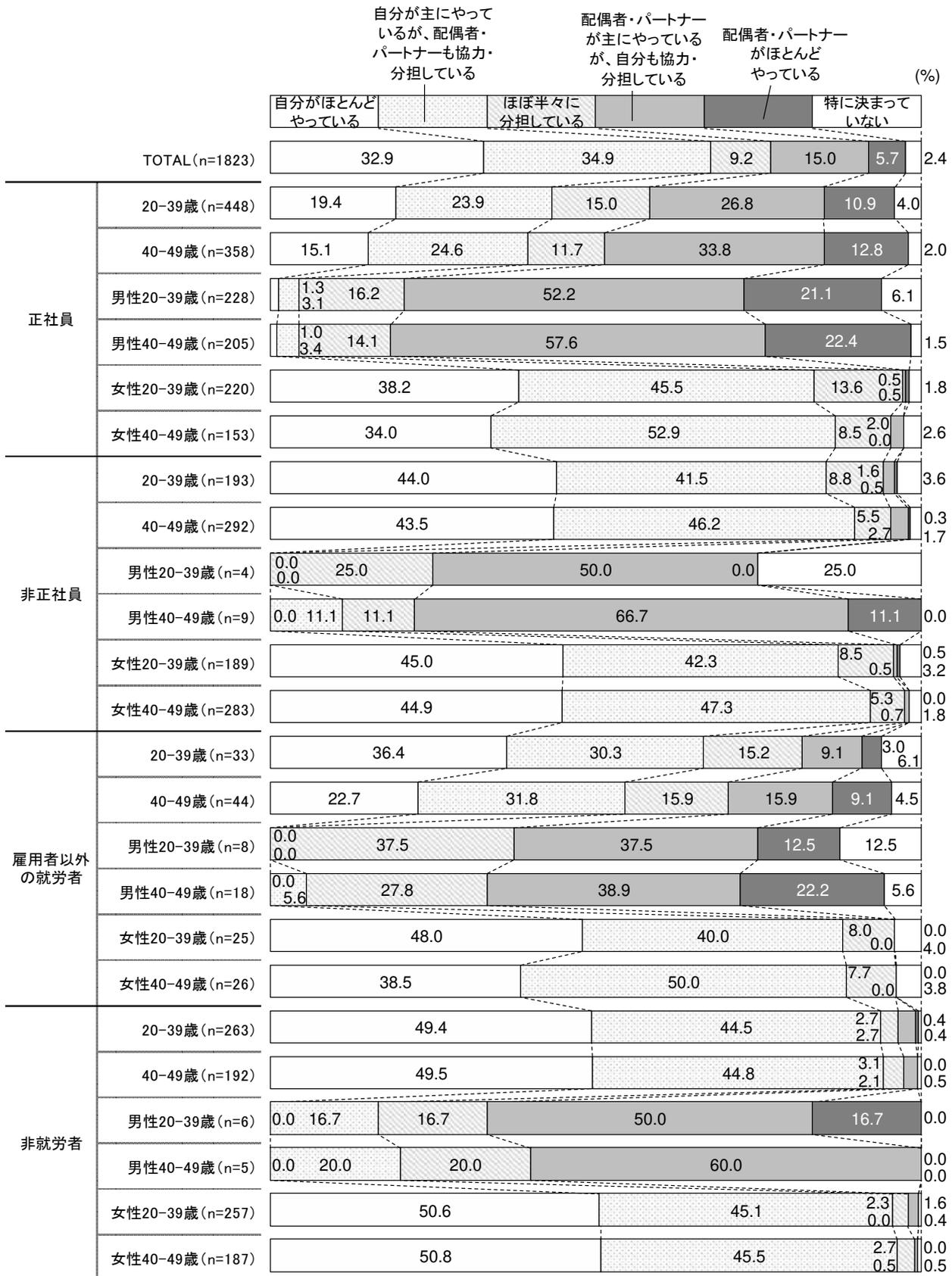
図表 3-1-6 【育児】自身と配偶者・パートナーとの関係は対等だと思うか(単一回答)／性年代・就業形態別

(%)

		そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	答えたくない	
TOTAL (n=1823)		14.2	46.0	24.8	13.9		1.2
正社員	20-39歳 (n=448)	17.6	48.4	19.9	12.7		1.3
	40-49歳 (n=358)	14.2	48.3	24.3	12.8		0.3
	男性20-39歳 (n=228)	14.9	54.8	20.6	7.9		1.8
	男性40-49歳 (n=205)	15.6	54.1	20.5	9.3		0.5
	女性20-39歳 (n=220)	20.5	41.8	19.1	17.7		0.9
	女性40-49歳 (n=153)	12.4	40.5	29.4	17.6		0.0
非正社員	20-39歳 (n=193)	13.0	46.1	26.9	13.0		1.0
	40-49歳 (n=292)	7.2	44.5	30.1	16.1		2.1
	男性20-39歳 (n=4)	0.0	75.0	25.0			0.0
	男性40-49歳 (n=9)	0.0	55.6	33.3	11.1		0.0
	女性20-39歳 (n=189)	13.2	45.5	27.0	13.2		1.1
	女性40-49歳 (n=283)	7.4	44.2	30.0	16.3		2.1
雇用者以外の就労者	20-39歳 (n=33)	36.4	36.4	6.1	18.2		3.0
	40-49歳 (n=44)	11.4	52.3	25.0	9.1		2.3
	男性20-39歳 (n=8)		62.5	25.0	0.0	12.5	0.0
	男性40-49歳 (n=18)	11.1	61.1	22.2	0.0	5.6	
	女性20-39歳 (n=25)	28.0	40.0	8.0	24.0		0.0
	女性40-49歳 (n=26)	11.5	46.2	26.9	15.4		0.0
非就労者	20-39歳 (n=263)	17.5	43.3	24.0	14.8		0.4
	40-49歳 (n=192)	10.4	41.7	31.3	15.1		1.6
	男性20-39歳 (n=6)	16.7	66.7	16.7			0.0
	男性40-49歳 (n=5)	0.0	80.0	20.0			0.0
	女性20-39歳 (n=257)	17.5	42.8	24.1	15.2		0.4
	女性40-49歳 (n=187)	10.7	40.6	31.6	15.5		1.6

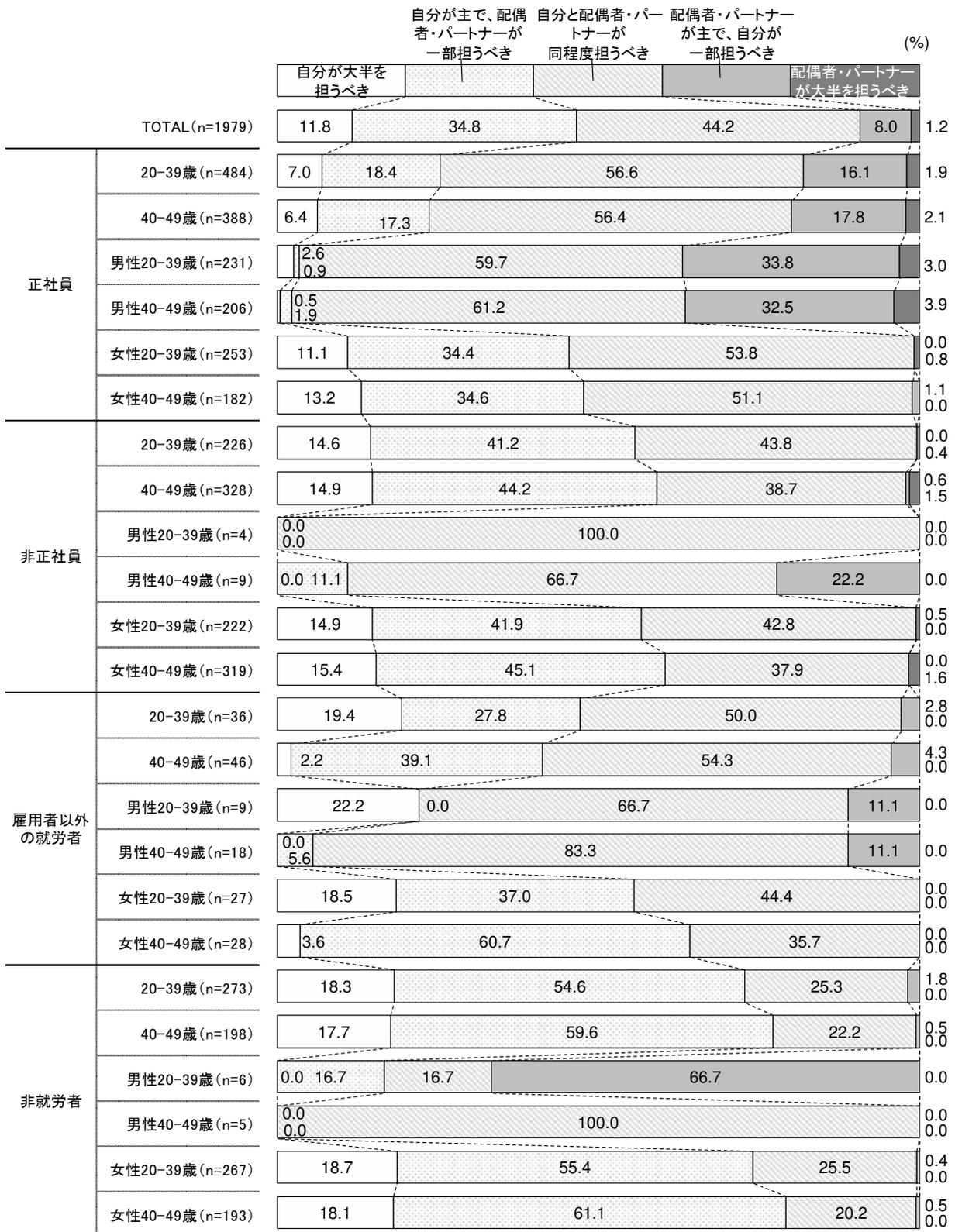
※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-7 【育児】育児をどのように分担しているか(単一回答)／性年代・就業形態別



※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-8 【育児】育児についての役割分担の考え方(単一回答)／性年代・就業形態別



※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-9 【育児】家計の経済的責任について(単一回答)／性年代・就業形態別

		【A】家計の経済的責任は男女ともに分担すべきだ		【B】家計の経済的責任は男性が負うべきだ	
		【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
TOTAL (n=1979)		17.9	47.5	30.2	4.4
正社員	20-39歳 (n=484)	27.5	41.3	27.7	3.5
	40-49歳 (n=388)	17.5	52.1	26.3	4.1
	男性20-39歳 (n=231)	13.9	44.6	37.2	4.3
	男性40-49歳 (n=206)	9.2	52.9	33.0	4.9
	女性20-39歳 (n=253)	39.9	38.3	19.0	2.8
	女性40-49歳 (n=182)	26.9	51.1	18.7	3.3
	非正社員	20-39歳 (n=226)	22.6	43.8	27.4
40-49歳 (n=328)		12.5	47.9	33.8	5.8
男性20-39歳 (n=4)		0.0	75.0	25.0	0.0
男性40-49歳 (n=9)		11.1	44.4	33.3	11.1
女性20-39歳 (n=222)		23.0	43.2	27.5	6.3
女性40-49歳 (n=319)		12.5	48.0	33.9	5.6
雇用者以外の就労者	20-39歳 (n=36)	27.8	47.2	16.7	8.3
	40-49歳 (n=46)	13.0	63.0	21.7	2.2
	男性20-39歳 (n=9)	44.4	44.4	0.0	11.1
	男性40-49歳 (n=18)	11.1	66.7	16.7	5.6
	女性20-39歳 (n=27)	22.2	48.1	22.2	7.4
	女性40-49歳 (n=28)	14.3	60.7	25.0	0.0
非就労者	20-39歳 (n=273)	12.8	50.9	34.8	1.5
	40-49歳 (n=198)	5.1	49.0	38.9	7.1
	男性20-39歳 (n=6)	0.0	66.7	33.3	0.0
	男性40-49歳 (n=5)	0.0	100.0	0.0	0.0
	女性20-39歳 (n=267)	13.1	50.6	34.8	1.5
	女性40-49歳 (n=193)	5.2	47.7	39.9	7.3

※ n=30 未満は参考値

図表 3-1-10 【育児】家計の経済的責任について(単一回答)／夫婦の就業形態の組み合わせ別

		【A】家計の経済的責任は男女ともに分担すべきだ		【B】家計の経済的責任は男性が負うべきだ	
		【A】に近い	どちらかというと【A】に近い	どちらかというと【B】に近い	【B】に近い
TOTAL (n=1823)		17.0	48.3	30.5	4.3
夫：正社員	妻：正社員 (n=495)	31.3	46.3	20.4	2.0
	妻：非正社員 (n=543)	12.9	47.5	33.9	5.7
	妻：雇用者以外の就業者 (n=31)	9.7	61.3	25.8	3.2
	妻：非就業者 (n=540)	8.1	48.1	39.1	4.6
夫：非正社員	妻：正社員 (n=9)	11.1	55.6	0.0	33.3
	妻：非正社員 (n=35)	17.1	45.7	37.1	0.0
	妻：雇用者以外の就業者 (n=1)		100.0		0.0 0.0
	妻：非就業者 (n=13)	23.1	53.8	15.4	7.7
夫：雇用者以外の就業者	妻：正社員 (n=25)	16.0	60.0	24.0	0.0
	妻：非正社員 (n=44)	25.0	43.2	27.3	4.5
	妻：雇用者以外の就業者 (n=24)	20.8	58.3	16.7	4.2
	妻：非就業者 (n=43)	11.6	53.5	27.9	7.0
夫：非就業者	妻：正社員 (n=6)	0.0	100.0		0.0 0.0
	妻：非正社員 (n=4)	25.0	25.0	25.0	25.0
	妻：非就業者 (n=10)	0.0	80.0		20.0 0.0

※ n=30 未満は参考値

(4) 職場の要因

【職場の要因について】

- 勤務先で導入されている制度について、時間単位・半日単位等柔軟な有給休暇取得制度の割合が高く、柔軟に有給が取得できることが大切であることがあらためて示された。なお、育児が生き方により影響を与えている人では、幅広く職場の制度が整っており、職場の雰囲気も両立を後押ししているものと思われる。
- 従業員規模別では、規模の大きい企業や官公庁等で勤務先での働き方や休暇取得が両立により影響を与えている。職場の雰囲気についても、「突発的な業務が生じやすい」等の側面はあるものの、両立を支援する雰囲気が形成されており、育児休業（休暇）の取りやすさについても性差はあるものの、「男性も女性も取りにくい」の割合が低い。
- 育児休業（休暇）後の女性は、男性と比べて精神的な負担が増えている。特に正社員の女性で「疲れやすくなった」の割合が高くなっており、仕事と家庭の双方で一定の責任を求められることに対する精神的なサポートや、夫婦の役割分担の再考が求められる。

図表 3-1-11 【育児】勤務先で導入されているもの(複数回答)／育児が生き方により影響を与えているか別

	n=	両立支援制度に関する情報提供	男性の育児休業(休暇)の取得に関する説明会や広報	上司からの育児休業(休暇)取得への声かけ	男性の育児参加体験者の体験談等の共有	ノー残業デーの設置	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致に関する警告等)	上司による残業の事前承認	オフィスの強制消灯	業務時間外会議の禁止	(%)
TOTAL	1508	5.3	9.5	8.6	2.0	22.7	14.9	16.8	4.2	2.5	
そう思う	588	7.8	11.2	9.7	2.6	25.2	18.4	19.7	4.8	3.1	
ややそう思う	774	4.0	9.3	8.0	1.8	22.2	13.2	15.0	3.9	2.2	
あまりそう思わない／そう思わない	146	2.1	3.4	6.8	0.7	15.8	10.3	15.1	3.4	2.1	

	n=	有給休暇取得率の、業績評価への反映	労働生産性に関する人事評価	両立に関する相談窓口	積極的に休業・休暇を取得させるための、その他の取組	固定勤務制(始業及び終業時刻が定められている勤務形態)	フレックスタイム制(一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を自分で決定することができる勤務形態)	シフト制・交代制・変形労働時間制度(昼・夜シフト等)(二交替、三交替等、複数の勤務時間帯を移動する勤務形態)	裁量労働時間制・みなし労働時間制(実労働時間ではなく、あらかじめ定められたみなし時間で労働時間を計算する制度)	時間管理なし(管理職)	(%)
TOTAL	1508	9.2	3.0	2.3	1.8	22.7	9.9	16.0	3.2	7.4	
そう思う	588	9.7	4.4	3.1	2.2	22.1	12.1	16.0	3.2	6.3	
ややそう思う	774	9.2	2.2	1.9	1.6	23.5	8.8	15.6	3.4	7.8	
あまりそう思わない／そう思わない	146	7.5	1.4	1.4	1.4	21.2	6.8	17.8	2.1	9.6	

	n=	時差出勤制度(一日の勤務時間はそのままに、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げをする勤務形態)	短時間勤務制度	テレワーク制度(在宅勤務やモバイルワーク等)	転動がない等の希望勤務地制度	その他勤務形態に関する制度	出産・育児に係る、男性の休暇取得制度	時間単位、半日単位等柔軟な有給休暇取得制度	その他 休暇に関する制度	(%)
TOTAL	1508	8.3	25.0	4.4	7.8	1.6	21.9	35.7	3.6	
そう思う	588	10.2	30.4	5.3	8.3	1.5	25.3	37.9	3.6	
ややそう思う	774	6.7	21.3	4.1	7.4	1.6	20.5	34.9	3.5	
あまりそう思わない／そう思わない	146	8.9	22.6	2.7	7.5	2.1	15.1	30.8	4.8	

図表 3-1-12 【育児】職場の雰囲気(複数回答)／育児が生き方により影響を与えているか別

	n=	従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮されている	結婚や育児・介護等を理由に仕事を辞める人が多い	男女ともに活躍ができる	労働時間を適切に管理している	休暇の取得状況を適切に管理している	長く働くことよりも、効率よく働くことがよしとされる	顧客や取引先のワーク・ライフ・バランスに配慮している	育児・介護について話しやすい職場風土である	職場内で家族等の育児・介護と仕事の面立に関して理解がある	業務に関してお互いに助け合う職場風土がある
TOTAL	1508	21.5	7.2	30.7	22.7	24.0	12.8	1.4	23.2	20.5	17.8
そう思う	588	27.2	8.5	36.7	26.0	28.9	14.1	2.4	30.1	26.0	23.1
ややそう思う	774	18.5	6.5	28.2	21.8	22.6	12.1	0.8	19.4	17.1	14.7
あまりそう思わない／そう思わない	146	14.4	5.5	19.9	14.4	11.6	11.0	0.7	15.8	16.4	12.3

	n=	育児・介護に直面した場合、仕事を続けにくい雰囲気がある	一人あたりの仕事量が多いほうである	締切や納期に追われがちである	仕事の手順等は自分で工夫しやすい	突発的な業務が生じやすい	仕事を進める上で非公式な調整に時間がかかる	情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる	その日にやらなければならない仕事がない場合でも上司や周囲を気にして帰りにくい	一部の人に仕事量が偏りがちである(一部の人が残業状態になりやすい)	突発的な業務に対応できる人が高く評価されがちである
TOTAL	1508	3.8	19.4	13.4	19.9	26.1	8.6	10.9	5.8	21.2	5.0
そう思う	588	4.8	21.4	15.0	21.8	29.1	9.7	13.6	5.8	25.0	5.8
ややそう思う	774	3.1	18.0	12.0	19.6	23.9	6.8	9.9	5.6	18.5	4.5
あまりそう思わない／そう思わない	146	4.1	18.5	14.4	13.7	25.3	13.0	4.8	6.8	20.5	4.1

	n=	上司とのコミュニケーションは円滑である	職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教え合う風土がある	従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている	従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある	担当業務の内容は明確化されている	評価・処遇は適正になされている	その他	当てはまるものはない
TOTAL	1508	20.8	16.1	4.0	23.3	12.0	5.7	0.3	14.4
そう思う	588	25.9	20.9	6.0	29.8	13.3	6.5	0.2	9.4
ややそう思う	774	17.6	13.2	2.7	19.1	11.6	5.2	0.3	16.5
あまりそう思わない／そう思わない	146	17.1	12.3	2.7	19.9	8.9	5.5	0.7	23.3

図表 3-1-13 【育児】育児と仕事を両立する上でプラスの影響を与えているもの(複数回答)／従業員規模別

	n=	勤務先での労働時間	勤務先での雇用形態	勤務先での働き方(出張や突発的な業務等)	勤務先での産前・産後休業、育児休業(休暇)の取りやすさ	勤務先での有給休暇の取りやすさ	勤務先での定時退社のしやすさ	勤務先の育児に対する理解
TOTAL	1508	49.5	26.0	14.8	20.4	32.8	32.8	36.2
30人未満	368	48.9	26.4	15.5	11.1	20.4	27.4	37.0
30-50人未満	87	54.0	26.4	9.2	16.1	27.6	26.4	28.7
50-100人未満	102	40.2	22.5	9.8	17.6	26.5	25.5	29.4
100-300人未満	173	49.7	24.3	14.5	26.6	41.6	40.5	39.9
300人以上	419	54.7	28.2	17.9	28.4	41.1	37.0	36.3
官公庁・その他	137	46.0	27.0	21.2	36.5	56.2	43.1	43.1
わからない	222	45.5	23.4	8.6	9.0	21.2	27.0	33.8

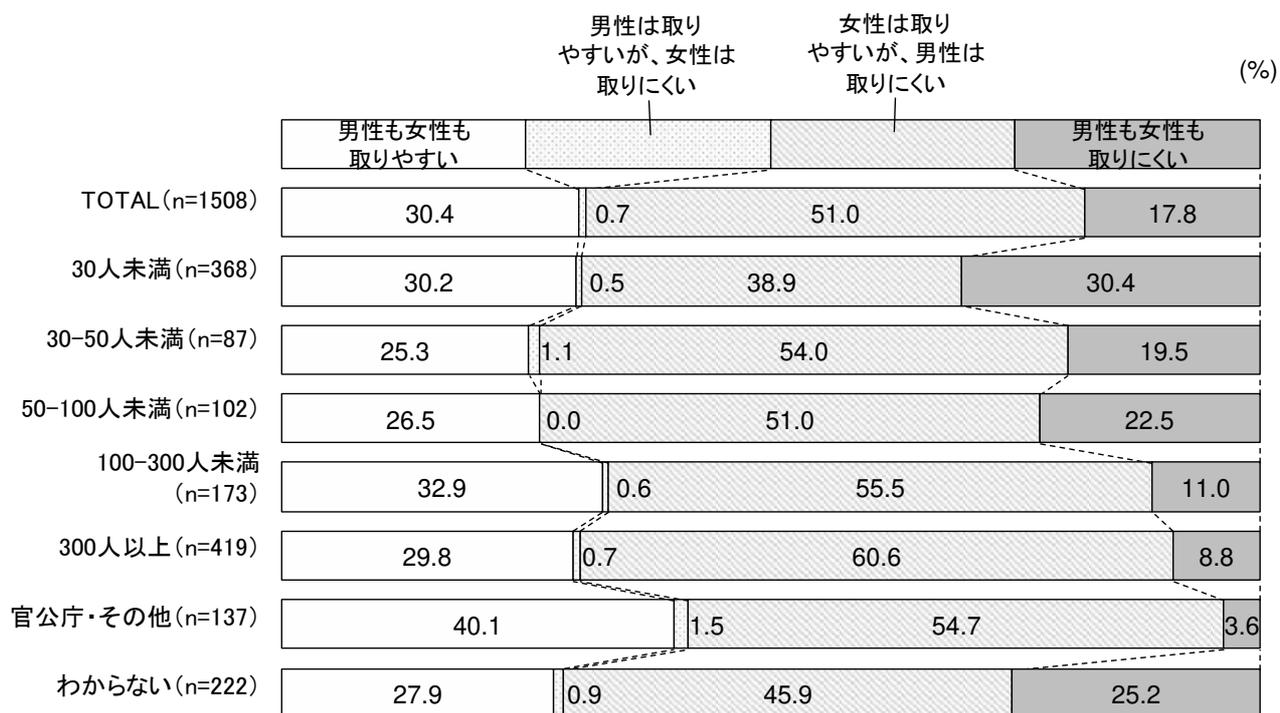
図表 3-1-14 【育児】職場の雰囲気(複数回答)／従業員規模別

n=		従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮されている	結婚や育児・介護等を理由に仕事を辞める人が多い	男女ともに活躍ができる	労働時間を適切に管理している	休暇の取得状況を適切に管理している	長く働くことよりも、効率よく働くことがよしとされる	顧客や取引先のワーク・ライフ・バランスに配慮している	育児・介護について話しやすい職場風土である	職場内で家族等の育児・介護と仕事の両立に関して理解がある	業務に関してお互いに助け合う職場風土がある	(%)
TOTAL	1508	21.5	7.2	30.7	22.7	24.0	12.8	1.4	23.2	20.5	17.8	
30人未満	368	20.4	5.7	20.9	17.7	14.4	10.9	1.4	25.0	21.2	14.1	
30-50人未満	87	20.7	9.2	33.3	24.1	21.8	16.1	0.0	20.7	18.4	17.2	
50-100人未満	102	12.7	8.8	21.6	15.7	25.5	9.8	0.0	13.7	21.6	11.8	
100-300人未満	173	15.6	6.4	32.9	23.1	29.5	15.6	1.2	27.2	23.1	18.5	
300人以上	419	26.0	8.4	33.9	29.8	31.3	15.0	2.9	22.9	19.3	19.8	
官公庁・その他	137	36.5	2.2	50.4	21.2	35.8	16.8	0.0	37.2	31.4	28.5	
わからない	222	14.4	9.5	30.2	21.2	14.9	7.2	0.9	14.4	13.1	15.8	

n=		育児・介護に直面した場合、仕事を続けにくい雰囲気がある	一人あたりの仕事量が多いほうである	締切や納期に追われがちである	仕事の手順等は自分で工夫しやすい	突発的な業務が生じやすい	仕事を進める上で非公式な調整に時間がかかる	情報共有がなされておらず、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる	その日にやらなければならない仕事がない場合でも上司や周囲を気にして帰りにくい	一部の人が仕事が偏りがちである(一部の人が残業状態になりやすい)	突発的な業務に対応できる人が高く評価されがちである	(%)
TOTAL	1508	3.8	19.4	13.4	19.9	26.1	8.6	10.9	5.8	21.2	5.0	
30人未満	368	4.6	13.0	9.8	21.2	18.5	3.8	6.8	4.3	11.7	3.0	
30-50人未満	87	4.6	26.4	18.4	20.7	23.0	9.2	12.6	10.3	26.4	4.6	
50-100人未満	102	2.0	18.6	11.8	17.6	22.5	11.8	9.8	7.8	22.5	3.9	
100-300人未満	173	5.2	21.4	22.0	26.6	28.9	9.8	12.1	9.2	27.7	6.9	
300人以上	419	4.1	24.1	15.3	16.7	35.1	12.4	12.9	6.2	27.2	6.7	
官公庁・その他	137	1.5	27.0	17.5	24.1	40.1	13.9	13.9	3.6	33.6	8.0	
わからない	222	3.2	12.2	5.4	16.7	13.5	3.2	10.8	3.2	10.4	2.3	

n=		上司とのコミュニケーションは円滑である	職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教え合う風土がある	従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている	従業員同士がお互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある	担当業務の内容は明確化されている	評価・処遇は適正になされている	その他	当てはまるものはない	(%)
TOTAL	1508	20.8	16.1	4.0	23.3	12.0	5.7	0.3	14.4	
30人未満	368	18.8	14.1	3.3	23.4	9.5	5.4	0.0	21.2	
30-50人未満	87	21.8	16.1	2.3	23.0	4.6	8.0	0.0	6.9	
50-100人未満	102	14.7	8.8	5.9	23.5	7.8	1.0	0.0	18.6	
100-300人未満	173	19.1	16.8	5.8	23.7	12.1	4.6	0.0	9.2	
300人以上	419	23.4	16.0	4.3	22.9	13.8	7.6	0.0	6.7	
官公庁・その他	137	35.0	29.9	6.6	27.7	22.6	7.3	0.0	8.0	
わからない	222	14.0	14.0	1.4	21.2	10.8	3.6	1.8	26.6	

図表 3-1-15 【育児】育児休業(休暇)の取りやすさ(単一回答)／従業員規模別



図表 3-1-16 【育児】復職後の個人・家庭の生活における変化(複数回答)／性年代・就業形態別

		n=	自分が自由に使える時間が増えた	自分の健康を気遣うようになった	自分の精神的な負担が減った	それまでの、仕事や自分中心の生活を見直した	会社を通じた人とのつながりを感じられるようになった	地域社会とのつながりを感じられるようになった	相談相手が増えた	家事を積極的にするようになった	休みの日に配偶者を休ませて一人で子供をみるようになった	家族の健康を気遣うようになった	家族の大変さを理解できるようになった	(%)
TOTAL		460	6.5	18.0	5.4	15.7	10.4	8.0	8.0	4.6	3.9	17.2	20.9	
正社員	20-39歳	186	9.7	20.4	4.8	17.2	11.8	8.1	10.2	3.8	6.5	18.8	22.0	
	40-49歳	148	2.7	18.9	3.4	15.5	8.1	8.8	3.4	4.1	2.0	18.2	20.9	
	男性20-39歳	32	6.3	15.6	0.0	9.4	6.3	9.4	6.3	12.5	18.8	3.1	25.0	
	男性40-49歳	23	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.0	4.3	0.0	4.3	8.7	30.4	
	女性20-39歳	154	10.4	21.4	5.8	18.8	13.0	7.8	11.0	1.9	3.9	22.1	21.4	
女性40-49歳	125	2.4	21.6	3.2	17.6	8.8	10.4	3.2	4.8	1.6	20.0	19.2		
非正社員	20-39歳	55	3.6	14.5	5.5	18.2	14.5	12.7	10.9	5.5	3.6	16.4	20.0	
	40-49歳	53	9.4	13.2	15.1	13.2	7.5	1.9	11.3	5.7	0.0	11.3	17.0	
	男性20-39歳	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	
	男性40-49歳	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	
	女性20-39歳	54	3.7	14.8	5.6	16.7	14.8	13.0	11.1	5.6	1.9	16.7	18.5	
女性40-49歳	52	7.7	11.5	13.5	11.5	5.8	1.9	11.5	3.8	0.0	9.6	15.4		
雇用者以外の就労者	20-39歳	9	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	33.3	
	40-49歳	9	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	
	男性20-39歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	8	12.5	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	37.5	
	女性40-49歳	9	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	

		n=	家族の精神的な負担が減った	家族との関係がよくなった	家族に感謝の気持ちを伝えるようになった	家族で過ごす時間が増えた	今後の家族のライフプランについて家族と話し合う機会が増えた	収入が安定したことで、外部サービスの利用を前向きに検討するようになった	地域の遊び場に行くことが増えた	その他のプラスの変化	自分が自由に使える時間が減った	自分が疲れやすくなった	自分の精神的な負担が増えた	(%)
TOTAL		460	2.4	5.4	9.8	20.0	7.0	4.3	12.4	0.4	48.5	45.0	25.2	
正社員	20-39歳	186	1.6	6.5	14.0	19.9	8.6	4.8	14.0	0.5	46.8	46.2	24.2	
	40-49歳	148	2.0	4.1	8.1	20.9	4.1	3.4	12.2	0.0	50.0	45.9	25.7	
	男性20-39歳	32	3.1	9.4	12.5	31.3	6.3	0.0	9.4	0.0	21.9	15.6	3.1	
	男性40-49歳	23	13.0	13.0	4.3	17.4	0.0	0.0	4.3	0.0	26.1	8.7	8.7	
	女性20-39歳	154	1.3	5.8	14.3	17.5	9.1	5.8	14.9	0.6	51.9	52.6	28.6	
女性40-49歳	125	0.0	2.4	8.8	21.6	4.8	4.0	13.6	0.0	54.4	52.8	28.8		
非正社員	20-39歳	55	5.5	5.5	7.3	18.2	12.7	5.5	14.5	1.8	47.3	47.3	30.9	
	40-49歳	53	1.9	7.5	5.7	15.1	3.8	5.7	7.5	0.0	49.1	35.8	17.0	
	男性20-39歳	1	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	男性40-49歳	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	54	5.6	5.6	5.6	16.7	11.1	5.6	13.0	1.9	46.3	48.1	31.5	
女性40-49歳	52	1.9	7.7	5.8	13.5	3.8	5.8	7.7	0.0	50.0	36.5	17.3		
雇用者以外の就労者	20-39歳	9	11.1	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	66.7	33.3	
	40-49歳	9	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	55.6	22.2	44.4	
	男性20-39歳	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	8	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	75.0	37.5	
	女性40-49歳	9	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	55.6	22.2	44.4	

		n=	家事をあまりしないようになった	家族が疲れやすくなった	家族の精神的な負担が増えた	家事・育児・介護の仕方について、家族から注意を受けることが多くなった	家事・育児・介護のストレスを感じるようになった	家族との関係がうまくいかなかった	家族で過ごす時間が減った	今後の家族のライフプランについて家族と話し合う時間が減った	地域の遊び場に行くことが減った	その他のマイナスの変化	特に変化はなかった	(%)
TOTAL		460	8.9	7.8	6.3	6.5	30.4	7.2	10.7	2.0	4.1	0.2	17.2	
正社員	20-39歳	186	12.4	8.1	7.5	4.8	29.6	7.0	10.2	1.1	3.2	0.0	15.6	
	40-49歳	148	6.8	11.5	8.1	8.8	31.1	6.8	12.8	4.1	4.7	0.7	20.3	
	男性20-39歳	32	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	37.5	
	男性40-49歳	23	0.0	0.0	4.3	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	43.5	
	女性20-39歳	154	14.9	9.7	9.1	5.8	34.4	8.4	12.3	1.3	3.2	0.0	11.0	
女性40-49歳	125	8.0	13.6	8.8	9.6	36.0	8.0	15.2	4.8	4.8	0.8	16.0		
非正社員	20-39歳	55	7.3	3.6	3.6	10.9	38.2	9.1	14.5	0.0	3.6	0.0	18.2	
	40-49歳	53	7.5	1.9	0.0	1.9	24.5	5.7	3.8	1.9	3.8	0.0	15.1	
	男性20-39歳	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	男性40-49歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	54	7.4	3.7	3.7	9.3	38.9	9.3	14.8	0.0	3.7	0.0	18.5	
女性40-49歳	52	7.7	1.9	0.0	1.9	25.0	5.8	3.8	1.9	3.8	0.0	15.4		
雇用者以外の就労者	20-39歳	9	0.0	0.0	11.1	0.0	44.4	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	
	40-49歳	9	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	
	男性20-39歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	8	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	
	女性40-49歳	9	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	

※ n=30未満は参考値

## (5) 社会・行政の要因

### 【地域社会とのつながりについて】

- 非就労者の女性（妊娠・出産・育児を機に離職した女性）は、両立を阻む要因として「保育所等への入所」を挙げる割合が高く、保育所への入所がかなわなかった可能性が考えられる。
- 一方、「保育所等への入所」を両立する上で必要とする割合は、平成 29 年就業構造基本調査における育児をしている女性の有業率上位 10 県で高くなっており、保育所の整備が女性の就業促進において重要であることが示唆される。
- 育児が生き方により影響を与えている人では、配偶者や子供、親等の親族、友人が心のよりどころとなっている。一方、勤務先や地域を心のよりどころとしている割合は低く、社会全体として育児を支えるような体制づくりが必要と考えられる。

図表 3-1-17 【育児】育児と仕事を両立する上でマイナスの影響を与えているもの(複数回答)／性年代・就業形態別

		n=	保育所等への入所	子供を一時的に預けられる人・場所	子育て支援サービスの質	学校教育の質	不登校やいじめ等に対する学校や園の対応	保育や教育等育児にかかる費用	進学先や塾等の選択の幅	地域の相談相手・窓口	勤務先での労働時間	勤務先での雇用形態	(%)
TOTAL		1979	5.4	9.5	5.4	5.7	5.9	21.1	5.0	3.5	14.3	7.7	
正社員	20-39歳	484	4.1	6.6	5.6	5.6	5.0	22.1	3.9	4.5	18.6	6.6	
	40-49歳	388	3.1	8.8	5.4	5.7	5.9	22.7	7.0	4.4	20.6	5.7	
	男性20-39歳	231	3.0	6.1	6.1	6.1	4.3	18.2	1.7	3.9	19.0	4.3	
	男性40-49歳	206	2.9	10.2	3.9	5.8	5.8	18.9	4.4	4.4	21.4	6.8	
	女性20-39歳	253	5.1	7.1	5.1	5.1	5.5	25.7	5.9	5.1	18.2	8.7	
	女性40-49歳	182	3.3	7.1	7.1	5.5	6.0	26.9	9.9	4.4	19.8	4.4	
非正社員	20-39歳	226	2.7	11.1	5.8	6.2	3.1	21.7	4.9	4.0	5.8	8.4	
	40-49歳	328	2.1	7.9	2.7	4.0	6.4	17.7	4.3	2.1	6.1	8.8	
	男性20-39歳	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	男性40-49歳	9	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	33.3	0.0	0.0	22.2	44.4	
	女性20-39歳	222	2.7	11.3	5.4	6.3	3.2	22.1	5.0	4.1	5.9	8.6	
	女性40-49歳	319	2.2	8.2	2.8	4.1	6.3	17.2	4.4	2.2	5.6	7.8	
雇用者以外の就労者	20-39歳	36	11.1	8.3	11.1	2.8	5.6	8.3	2.8	2.8	2.8	2.8	
	40-49歳	46	8.7	4.3	2.2	8.7	4.3	21.7	6.5	2.2	10.9	6.5	
	男性20-39歳	9	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	
	男性40-49歳	18	5.6	5.6	0.0	11.1	5.6	22.2	5.6	5.6	11.1	0.0	
	女性20-39歳	27	11.1	3.7	11.1	3.7	7.4	11.1	0.0	3.7	3.7	3.7	
	女性40-49歳	28	10.7	3.6	3.6	7.1	3.6	21.4	7.1	0.0	10.7	10.7	
非就労者	20-39歳	273	13.2	12.1	5.9	5.1	7.7	21.6	3.3	1.5	16.5	10.3	
	40-49歳	198	8.6	16.7	7.6	8.6	8.6	21.7	7.1	4.0	14.6	9.1	
	男性20-39歳	6	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
	男性40-49歳	5	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0	20.0	
	女性20-39歳	267	13.5	12.0	6.0	5.2	7.9	21.3	3.4	1.5	16.9	10.5	
	女性40-49歳	193	8.8	17.1	7.8	7.3	8.3	21.2	6.2	4.1	14.5	8.8	

		n=	勤務先での働き方(出張や突発的な業務等)	勤務先での産前・産後休業、育児休業(休暇)の取りやすさ	勤務先での有給休暇の取りやすさ	勤務先での定時退社のしやすさ	勤務先の育児に対する理解	配偶者・パートナーの労働時間	配偶者・パートナーの雇用形態	配偶者・パートナーの働き方(出張や突発的な業務等)	その他	特にない	(%)
TOTAL		1979	9.6	5.2	10.5	10.2	8.8	18.0	6.6	12.4	1.0	35.9	
正社員	20-39歳	484	13.2	5.4	13.2	13.6	10.7	16.1	5.4	11.8	1.0	31.8	
	40-49歳	388	12.9	5.4	13.1	12.9	8.8	13.7	6.2	10.6	0.8	31.7	
	男性20-39歳	231	14.3	6.5	12.1	13.9	9.5	5.2	2.6	5.2	0.4	41.1	
	男性40-49歳	206	16.5	6.8	8.7	14.6	8.7	7.8	4.4	3.4	0.0	38.3	
	女性20-39歳	253	12.3	4.3	14.2	13.4	11.9	26.1	7.9	17.8	1.6	23.3	
	女性40-49歳	182	8.8	3.8	18.1	11.0	8.8	20.3	8.2	18.7	1.6	24.2	
非正社員	20-39歳	226	3.5	5.3	7.5	6.6	6.6	19.0	8.0	12.4	1.3	42.9	
	40-49歳	328	5.5	2.7	6.1	4.0	3.7	19.5	6.4	12.2	0.6	40.9	
	男性20-39歳	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	
	男性40-49歳	9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0	22.2	
	女性20-39歳	222	3.6	5.4	7.2	6.8	6.8	19.4	8.1	12.6	1.4	42.3	
	女性40-49歳	319	5.3	2.8	6.3	4.1	3.8	20.1	6.3	11.9	0.6	41.4	
雇用者以外の就労者	20-39歳	36	5.6	8.3	5.6	11.1	8.3	16.7	2.8	8.3	0.0	52.8	
	40-49歳	46	6.5	2.2	2.2	6.5	6.5	13.0	4.3	0.0	0.0	37.0	
	男性20-39歳	9	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	
	男性40-49歳	18	11.1	0.0	5.6	16.7	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	33.3	
	女性20-39歳	27	3.7	11.1	3.7	11.1	11.1	22.2	3.7	11.1	0.0	48.1	
	女性40-49歳	28	3.6	3.6	0.0	0.0	10.7	17.9	7.1	0.0	0.0	39.3	
非就労者	20-39歳	273	9.9	6.6	10.3	12.5	11.7	24.2	7.3	16.1	1.1	38.8	
	40-49歳	198	8.6	6.6	12.1	8.1	11.6	20.2	9.1	16.2	1.5	30.8	
	男性20-39歳	6	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	
	男性40-49歳	5	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	女性20-39歳	267	9.7	6.7	9.7	12.4	12.0	24.7	7.5	16.1	1.1	38.6	
	女性40-49歳	193	8.3	6.2	11.9	8.3	11.4	20.7	9.3	16.6	1.6	31.6	

※ n=30未満は参考値

図表 3-1-18 【育児】育児と仕事を両立する上でプラスの影響を与えているもの(複数回答)／育児をしている女性の有業率の上位10県・下位10県別

n=		保育所等への入所	子供を一時的に預けられる人・場所	子育て支援サービスの質	学校教育の質	不登校やいじめ等に対する学校や園の対応	保育や教育等育児にかかる費用	進学先や塾等の選択の幅	地域の相談相手・窓口	勤務先での労働時間	勤務先での雇用形態	(%)
TOTAL	1979	43.0	25.2	17.1	12.0	6.0	19.5	5.8	5.9	43.8	23.4	
【育児】上位10県	978	50.8	25.7	17.8	10.8	5.7	21.7	4.1	4.9	44.3	25.2	
【育児】下位10県	1001	35.4	24.8	16.5	13.2	6.2	17.4	7.4	6.8	43.4	21.7	

n=		勤務先での働き方(出張や突発的な業務等)	勤務先での産前・産後休業、育児休業(休暇)の取りやすさ	勤務先での有給休暇の取りやすさ	勤務先での定時退社のしやすさ	勤務先の育児に対する理解	配偶者・パートナーの労働時間	配偶者・パートナーの雇用形態	配偶者・パートナーの働き方(出張や突発的な業務等)	その他	特になし	(%)
TOTAL	1979	13.9	18.8	29.3	28.9	33.1	20.6	11.8	8.8	0.7	16.4	
【育児】上位10県	978	13.7	19.9	31.3	32.2	33.2	20.3	10.8	7.6	0.5	12.6	
【育児】下位10県	1001	14.1	17.8	27.3	25.7	33.0	20.8	12.7	10.1	0.8	20.2	

図表 3-1-19 【育児】心のよりどころとなる人(複数回答)／育児が生き方により影響を与えているか別

n=		配偶者・パートナー	自分の子供	自分の親	配偶者・パートナーの親	自分または配偶者・パートナーの祖父母	自分または配偶者・パートナーのきょうだい	自分または配偶者・パートナーの親族(おじ、おば、いとこ等)	近所の人	友人・知人	(%)
TOTAL	1979	69.3	4.7	19.2	8.7	1.0	1.5	0.3	0.0	0.6	
そう思う	794	70.4	5.3	20.5	9.9	1.4	1.1	0.0	0.0	0.4	
ややそう思う	994	71.5	4.3	18.4	8.0	0.8	1.6	0.5	0.0	0.9	
あまりそう思わない／そう思わない	191	52.9	4.2	17.8	7.3	0.5	2.1	0.5	0.0	0.0	

n=		勤務先の相談窓口	勤務先の人事が提携している相談センター	勤務先の上司・先輩・同僚	自治体の公的保育サービス	民間の保育サービス	同じ悩みを持つ人(認知症カフェや家族会等)	その他	特になし	(%)
TOTAL	1979	0.1	0.1	0.7	0.3	0.3	0.0	0.1	19.2	
そう思う	794	0.0	0.1	0.4	0.4	0.3	0.0	0.1	18.5	
ややそう思う	994	0.1	0.0	0.8	0.2	0.4	0.0	0.0	17.7	
あまりそう思わない／そう思わない	191	0.5	0.0	1.6	0.5	0.0	0.0	0.0	29.8	

【就業継続の支援について】

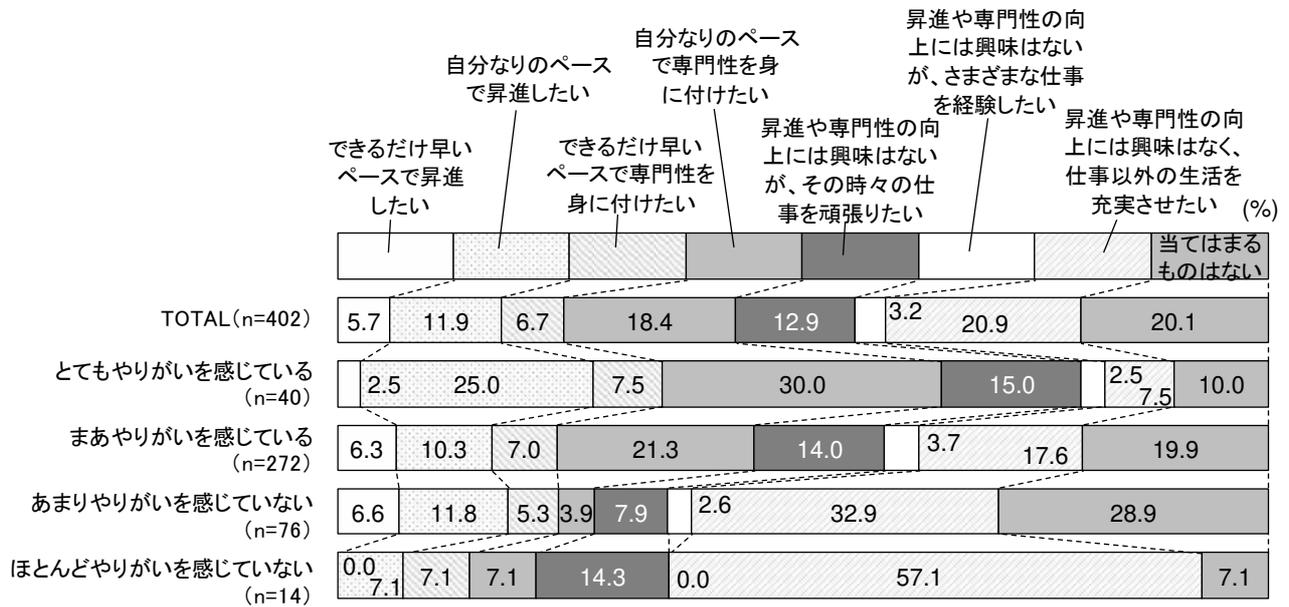
- 男性では、昇進への意識が高いのに対して、女性では昇進や専門性の向上に興味がない人や仕事以外の生活を充実させたい人も多い。女性の就業者にとっても、仕事のやりがいや昇進や専門性の向上といった意欲につながると考えられるため、仕事と育児を両立しながら昇進や専門性を追求するという選択肢を後押しすることも重要と考えられる。

図表 3-1-20 【育児】キャリア形成に対する考え方(単一回答)／性年代・就業形態別

		自分なりのペースで昇進したい		自分なりのペースで専門性を身に付けたい		昇進や専門性の向上には興味はないが、さまざまな仕事を体験したい		昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事以外の生活を充実させたい (%)		当てはまるものはない
		できるだけ早いペースで昇進したい	できるだけ早いペースで専門性を身に付けたい	昇進や専門性の向上には興味はないが、その時々仕事を頑張りたい	昇進や専門性の向上には興味はないが、さまざまな仕事を体験したい	昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事以外の生活を充実させたい (%)	昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事以外の生活を充実させたい (%)	昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事以外の生活を充実させたい (%)	昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事以外の生活を充実させたい (%)	当てはまるものはない
TOTAL (n=1508)		8.2	15.5	4.6	14.4	12.6	3.4	16.3	25.1	
正社員	20-39歳 (n=484)	15.3	20.2	3.7	15.3	11.0	2.5	14.5	17.6	
	40-49歳 (n=388)	6.7	20.9	6.7	14.2	11.6	2.8	16.2	20.9	
	男性20-39歳 (n=231)	24.2	24.7	3.5	15.2	9.1	1.7	4.3	17.3	
	男性40-49歳 (n=206)	7.8	27.2	7.3	12.1	10.2	1.5	9.7	24.3	
	女性20-39歳 (n=253)	7.1	16.2	4.0	15.4	12.6	3.2	23.7	17.8	
	女性40-49歳 (n=182)	5.5	13.7	6.0	16.5	13.2	4.4	23.6	17.0	
非正社員	20-39歳 (n=226)	3.5	8.0	4.9	11.1	17.7	4.4	22.1	28.3	
	40-49歳 (n=328)	2.4	7.0	2.4	14.6	14.3	5.2	17.1	36.9	
	男性20-39歳 (n=4)	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0			50.0	
	男性40-49歳 (n=9)	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	11.1		44.4	
	女性20-39歳 (n=222)	3.6	8.1	4.5	11.3	18.0	4.5	22.1	27.9	
	女性40-49歳 (n=319)	2.2	6.9	2.5	14.4	14.7	5.3	17.2	36.7	
雇用者以外の就労者	20-39歳 (n=36)	13.9	22.2	2.8	8.3	8.3	2.8	11.1	30.6	
	40-49歳 (n=46)	4.3	10.9	10.9	26.1	4.3	2.2	6.5	34.8	
	男性20-39歳 (n=9)	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1		55.6	
	男性40-49歳 (n=18)	5.6	11.1	11.1	16.7	11.1	0.0	0.0	44.4	
	女性20-39歳 (n=27)	18.5	25.9	0.0	7.4	11.1	3.7	11.1	22.2	
	女性40-49歳 (n=28)	3.6	10.7	10.7	32.1	0.0	3.6	10.7	28.6	

※ n=30未満は参考値

図表 3-1-21 【育児】キャリア形成に対する考え方(単一回答)／育児と仕事との両立が始まって以降の仕事についての感じ方別



※ 集計対象：就業している女性

※ n=30 未満は参考値

### 3-2. 介護による生活の変化が働き方等に与える影響

#### (1) 総括

介護に対する意識や課題を性年代別にみた場合の傾向は下表のとおり。

図表 3-2-1 【介護】性年代別の傾向

年代	介護		
	20~39 歳	40~49 歳	50~64 歳
個人・家庭において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 夫婦間でコミュニケーションをよく行っている人では、介護を「ほぼ半々に分担している」割合が高い (P. 46)</li> <li>● メインケアラーでは、介護が生き方により影響を与えている割合が高い (P. 39)</li> </ul>		
	<p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 両立する上で家族・親族の理解・協力が十分に得られないことや、要介護者による介護サービスの利用拒否に困っている割合が高い (P. 38)</li> </ul>		
	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自分の親は自分で介護するという意識が強い (P. 43)</li> </ul>		
	<p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 未婚者で間接的に介護に関わっている割合が特に高い (P. 39)</li> </ul>		<p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 55-59 歳では介護サービスの利用方法が分からず困っている割合が高く、窓口の周知が必要 (P. 38)</li> </ul>
	<p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 介護が生き方により影響を与えていない割合が高い (P. 39)</li> </ul>	<p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 55-64 歳でメインケアラーの割合が高く、負担が重い (P. 39)</li> </ul>	
職場において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 要介護度や要介護者の認知症の有無にかかわらず、適正な労働時間や柔軟な有給休暇取得が両立する上で必要と感じている (P. 47)</li> <li>● 実際に、時間単位、半日単位等の柔軟な有給休暇取得制度を活用している割合は高い一方、テレワークの活用割合は低く、今後の充実が求められる (P. 47)</li> </ul>		
	<p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 両立する上で仕事の負担の重さ、労働時間の長さ、両立支援のための制度の不足に困っている割合が高い (P. 38)</li> </ul>		
社会・行政において影響を与えていること	<p>&lt;男女共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護サービスや施設を希望通りに確保するのが大変である、介護や医療に係る費用の確保が難しいと感じている (P. 38)</li> <li>● メインケアラーでは、ケアマネジャーや施設が仕事との両立を支えている (P. 39)</li> <li>● 心のよりどころとなる地域の人々が少なく、地域とのつながりを今後強化することが必要である (P. 52)</li> </ul>		
	<p>&lt;男性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 具体的な相談相手がいない人の割合が特に高い (P. 50)</li> </ul>	<p>&lt;女性のみ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 55-59 歳ではケアマネジャー・事業者（ホームヘルパー）を相談相手として評価する割合が特に高い (P. 50)</li> </ul>	

(2) 介護と仕事を両立する上での課題

【介護と仕事を両立する上での課題】

- 介護と仕事を両立する上で困っていることを性年代別でみると、男性は職場要因、女性は家族・親族の理解・協力や体力の問題、要介護者による介護サービスの利用拒否を挙げている。男性には職場でのサポートが、女性には家庭内や社会・行政としてのサポートの充実が望まれる。また、介護サービスは要介護者のためだけでなく、家族の負担軽減につながることを要介護者自身が理解できるよう、社会全体として変革していくことが重要である。
- また、55-59歳の男性においては、「介護サービスの利用方法が分からない」割合が他と比べて高いことから、介護が必要になる前の準備・サービスの周知等が不足していると考えられる。

図表 3-2-2 【介護】介護と両立しながら働く上で困っていること(複数回答)／性年代別

		n=	勤務先で両立支援のための制度が充実していない	勤務先で仕事との両立に対する理解、協力が無い	勤務先に仕事と両立させている男性社員がいない	勤務先に仕事と両立させている女性社員がいない	勤務先が女性の働きに期待していないと感じる	人事評価に悪影響がでる可能性がある	労働時間が長い	仕事の負担が重い	突発的な事態が起きた時の対応が難しい	(%)
TOTAL		1057	14.0	8.8	7.3	4.9	1.8	4.8	11.5	13.6	11.7	
男性	20-39歳	100	19.0	13.0	14.0	7.0	1.0	5.0	19.0	17.0	11.0	
	40-49歳	105	21.9	14.3	11.4	5.7	2.9	7.6	17.1	15.2	6.7	
	50-54歳	113	21.2	6.2	9.7	4.4	0.9	5.3	11.5	17.7	12.4	
	55-59歳	109	13.8	11.0	7.3	4.6	0.0	6.4	17.4	14.7	15.6	
	60-64歳	110	10.9	4.5	6.4	2.7	0.9	2.7	10.9	6.4	10.0	
女性	20-39歳	100	16.0	14.0	6.0	4.0	4.0	4.0	9.0	19.0	12.0	
	40-49歳	108	8.3	8.3	5.6	5.6	2.8	4.6	8.3	9.3	9.3	
	50-54歳	112	9.8	4.5	4.5	4.5	0.9	6.3	9.8	15.2	13.4	
	55-59歳	94	11.7	10.6	8.5	5.3	4.3	3.2	8.5	11.7	18.1	
	60-64歳	106	7.5	2.8	0.0	5.7	0.9	2.8	3.8	10.4	9.4	

		n=	相談する場所がない・わからない	両立支援制度の有無や内容がわからない	両立支援制度を利用すると収入が減る	家族・親族の理解・協力が十分に得られない	体力的にきつい	介護サービスや施設を希望通りに確保するのが大変だ	介護サービスや施設の利用方法がわからない	柔軟に介護サービスの内容を変更できない	ケアマネジャーに働く介護者としての立場を理解してもらえない	(%)
TOTAL		1057	5.0	4.7	4.9	5.9	38.6	11.7	4.4	4.1	1.3	
男性	20-39歳	100	7.0	9.0	4.0	4.0	32.0	14.0	8.0	7.0	2.0	
	40-49歳	105	6.7	7.6	8.6	1.9	35.2	12.4	4.8	2.9	1.0	
	50-54歳	113	1.8	0.9	2.7	6.2	38.1	4.4	4.4	2.7	0.0	
	55-59歳	109	4.6	4.6	4.6	5.5	35.8	12.8	9.2	2.8	0.9	
	60-64歳	110	2.7	0.9	3.6	3.6	30.9	11.8	2.7	5.5	3.6	
女性	20-39歳	100	8.0	8.0	5.0	7.0	50.0	16.0	4.0	2.0	0.0	
	40-49歳	108	2.8	3.7	1.9	7.4	42.6	9.3	1.9	5.6	0.9	
	50-54歳	112	8.0	3.6	8.0	13.4	47.3	10.7	2.7	6.3	2.7	
	55-59歳	94	7.4	7.4	5.3	5.3	40.4	17.0	2.1	4.3	0.0	
	60-64歳	106	1.9	2.8	5.7	3.8	34.0	10.4	3.8	1.9	1.9	

		n=	どのように両立支援制度と介護サービスを組み合わせればよいかわからない	要介護者が介護サービスの利用を拒否している	介護対象者と過ごす時間が少ない	介護や医療にかかる費用の確保が難しい	その他	特に困っていることはない	(%)
TOTAL		1057	3.3	3.7	4.4	12.4	0.8	32.7	
男性	20-39歳	100	4.0	5.0	6.0	11.0	0.0	41.0	
	40-49歳	105	0.0	2.9	1.9	10.5	1.0	32.4	
	50-54歳	113	2.7	2.7	1.8	12.4	0.9	32.7	
	55-59歳	109	6.4	0.0	7.3	14.7	0.9	25.7	
	60-64歳	110	1.8	0.9	4.5	7.3	0.9	40.9	
女性	20-39歳	100	4.0	4.0	3.0	13.0	0.0	26.0	
	40-49歳	108	3.7	2.8	6.5	10.2	0.0	36.1	
	50-54歳	112	4.5	9.8	3.6	16.1	0.9	31.3	
	55-59歳	94	5.3	8.5	8.5	18.1	1.1	23.4	
	60-64歳	106	0.9	0.9	0.9	11.3	1.9	36.8	

### (3) 個人・家庭の要因

#### 【介護の担い手について】

- メインケアラー（主な介護の担い手）は、55-64歳の女性の割合が高いが、未婚（離死別含む）の人では男女問わずメインケアラーとなっている。また、40-49歳の男性や20-39歳の女性がサブケアラー（副次的な担い手）となっている割合が高い。
- メインケアラーでは、介護が生き方により影響を与えている割合が高い。メインケアラーとして介護の負担は重いものの、介護を行うことを日常生活の一つと捉え、気持ちを奮い立たせていることが考えられる。
- 20-39歳の男性では、介護が生き方により影響を与えていない割合が高い。20-39歳の男性はサブケアラーになっている割合が高いことから、介護への関与が低いことが要因と考えられる。
- メインケアラーではケアマネジャー、施設入所では施設が、それぞれ介護と仕事の両立を支えている。専門家やサービス事業者に介護を任せることが、就業継続への鍵であると考えられる。
- 介護と仕事の両立を支えるものは、要介護度・認知症の有無によって異なるため、介護サービスの選択の幅の拡充と、それぞれの相談窓口の周知が必要である。

図表 3-2-3 【介護】介護の担い手(単一回答)／性年代別

	メインケアラー	サブケアラー	高齢者施設や障害者施設に入所している家族がいる (%)
TOTAL (n=1085)	21.0	46.2	32.8
男性20-39歳 (n=101)	14.9	53.5	31.7
男性40-49歳 (n=106)	17.0	57.5	25.5
男性50-54歳 (n=113)	21.2	51.3	27.4
男性55-59歳 (n=109)	18.3	47.7	33.9
男性60-64歳 (n=117)	17.1	41.0	41.9
女性20-39歳 (n=103)	8.7	63.1	28.2
女性40-49歳 (n=111)	18.9	45.0	36.0
女性50-54歳 (n=114)	28.1	37.7	34.2
女性55-59歳 (n=96)	32.3	37.5	30.2
女性60-64歳 (n=115)	33.0	29.6	37.4

図表 3-2-4 【介護】介護の担い手(単一回答)／未既婚・性年代別

		高齢者施設や障害者施設に入所している家族がいる (%)		
		メインケアラー	サブケアラー	
TOTAL(n=1085)		21.0	46.2	32.8
既婚	男性20-39歳(n=50)	6.0	60.0	34.0
	男性40-49歳(n=60)	10.0	61.7	28.3
	男性50-54歳(n=67)	11.9	56.7	31.3
	男性55-59歳(n=83)	14.5	48.2	37.3
	男性60-64歳(n=91)	11.0	42.9	46.2
	女性20-39歳(n=42)	4.8	59.5	35.7
	女性40-49歳(n=69)	21.7	46.4	31.9
	女性50-54歳(n=60)	23.3	30.0	46.7
	女性55-59歳(n=62)	30.6	38.7	30.6
	女性60-64歳(n=83)	27.7	31.3	41.0
未婚	男性20-39歳(n=51)	23.5	47.1	29.4
	男性40-49歳(n=46)	26.1	52.2	21.7
	男性50-54歳(n=46)	34.8	43.5	21.7
	男性55-59歳(n=26)	30.8	46.2	23.1
	男性60-64歳(n=26)	38.5	34.6	26.9
	女性20-39歳(n=61)	11.5	65.6	23.0
	女性40-49歳(n=42)	14.3	42.9	42.9
	女性50-54歳(n=54)	33.3	46.3	20.4
	女性55-59歳(n=34)	35.3	35.3	29.4
	女性60-64歳(n=32)	46.9	25.0	28.1

※ここでは、離死別を「未婚」に含めている。

※ n=30未満は参考値

図表 3-2-5 【介護】介護は自身の生き方により影響を与えているか(単一回答)／介護の担い手別

(%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
TOTAL(n=1085)	9.0	33.9	42.1	14.9
メインケアラー(n=228)	14.0	32.9	35.5	17.5
サブケアラー(n=501)	7.2	34.5	44.7	13.6
高齢者施設や障害者施設に入所している家族がいる(n=356)	8.4	33.7	42.7	15.2

図表 3-2-6 【介護】介護は自身の生き方により影響を与えているか(単一回答)／性年代別

(%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
TOTAL(n=1085)	9.0	33.9	42.1	14.9
男性20-39歳(n=101)	13.9	29.7	33.7	22.8
男性40-49歳(n=106)	11.3	36.8	45.3	6.6
男性50-54歳(n=113)	9.7	32.7	43.4	14.2
男性55-59歳(n=109)	11.0	34.9	38.5	15.6
男性60-64歳(n=117)	5.1	34.2	47.9	12.8
女性20-39歳(n=103)	9.7	31.1	48.5	10.7
女性40-49歳(n=111)	7.2	33.3	42.3	17.1
女性50-54歳(n=114)	4.4	33.3	43.9	18.4
女性55-59歳(n=96)	11.5	31.3	41.7	15.6
女性60-64歳(n=115)	7.8	40.9	35.7	15.7

図表 3-2-7 【介護】介護と仕事を両立する上でプラスの影響を与えているもの(複数回答)／介護の担い手別

	n=	自分や自分の家族が要介護状態になった場合の準備	一時的に介護をお願いできる人・場所	介護サービスの選択の幅	介護施設への入所	介護サービスの質	介護にかかる費用	ケアマネジャー、ホームヘルパー	地域の相談相手・窓口	勤務先での労働時間	勤務先での雇用形態	(%)
TOTAL	1085	20.8	19.8	16.1	22.2	16.7	18.2	23.9	10.0	30.0	18.6	
メインケアラー	228	26.3	27.6	20.2	15.8	24.6	22.8	37.7	11.4	34.2	19.3	
サブケアラー	501	22.6	22.4	16.2	14.6	14.0	16.0	24.0	10.4	32.7	18.4	
高齢者施設や障害者施設に入所している家族がいる	356	14.9	11.2	13.5	37.1	15.4	18.3	14.9	8.7	23.3	18.5	

	n=	勤務先での働き方(出張や突発的な業務等)	勤務先での介護休業(休暇)の取りやすさ	勤務先での有給休暇の取りやすさ	勤務先での定時退社のしやすさ	勤務先の介護に対する理解	配偶者・パートナーの労働時間	配偶者・パートナーの雇用形態	配偶者・パートナーの働き方(出張や突発的な業務等)	その他	特になし	(%)
TOTAL	1085	11.2	13.6	22.9	20.5	16.6	8.4	4.9	3.3	0.3	23.3	
メインケアラー	228	11.4	17.5	23.7	21.9	22.8	7.9	3.5	3.5	0.0	15.8	
サブケアラー	501	13.2	14.0	24.6	21.6	17.0	9.8	5.8	3.8	0.2	24.0	
高齢者施設や障害者施設に入所している家族がいる	356	8.4	10.7	20.2	18.0	12.1	6.7	4.5	2.5	0.6	27.2	

図表 3-2-8 【介護】介護と仕事を両立する上でプラスの影響を与えているもの(複数回答)／要介護度・認知症有無別

	n=	自分や自分の家族が要介護状態になった場合の準備	一時的に介護をお願いできる人・場所	介護サービスの選択の幅	介護施設への入所	介護サービスの質	介護にかかる費用	ケアマネジャー、ホームヘルパー	地域の相談相手・窓口	勤務先での労働時間	勤務先での雇用形態	(%)
TOTAL	1085	20.8	19.8	16.1	22.2	16.7	18.2	23.9	10.0	30.0	18.6	
要介護認定は受けていない	82	30.5	12.2	9.8	7.3	12.2	8.5	15.9	4.9	25.6	12.2	
要支援1-2・要介護1												
認知症あり	90	24.4	24.4	14.4	23.3	21.1	21.1	27.8	11.1	31.1	17.8	
認知症なし	178	23.6	27.5	19.1	15.2	20.8	23.0	31.5	11.2	41.0	23.6	
要介護2-3												
認知症あり	131	21.4	22.9	22.9	32.1	22.9	29.0	29.0	16.0	29.8	22.9	
認知症なし	178	20.2	18.0	18.0	18.5	19.7	19.1	24.7	7.9	30.3	16.9	
要介護4-5												
認知症あり	90	23.3	13.3	16.7	35.6	18.9	23.3	28.9	10.0	28.9	17.8	
認知症なし	116	19.0	19.8	18.1	36.2	19.0	21.6	26.7	7.8	23.3	21.6	
要介護度・認知症有無が不明	264	13.3	16.7	10.6	19.7	7.2	11.7	15.2	9.8	26.1	15.2	

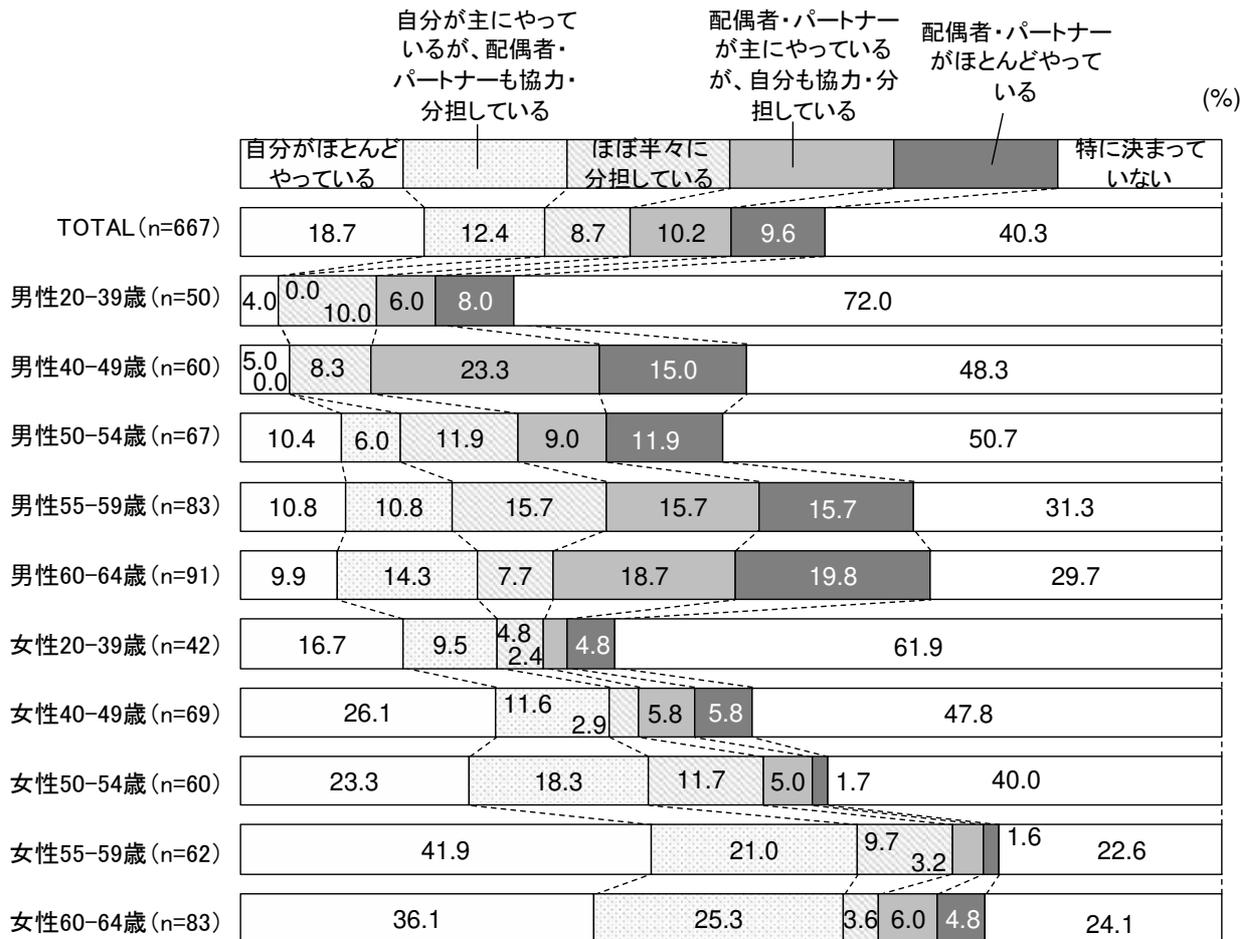
  

	n=	勤務先での働き方(出張や突発的な業務等)	勤務先での介護休業(休暇)の取りやすさ	勤務先での有給休暇の取りやすさ	勤務先での定時退社のしやすさ	勤務先の介護に対する理解	配偶者・パートナーの労働時間	配偶者・パートナーの雇用形態	配偶者・パートナーの働き方(出張や突発的な業務等)	その他	特になし	(%)
TOTAL	1085	11.2	13.6	22.9	20.5	16.6	8.4	4.9	3.3	0.3	23.3	
要介護認定は受けていない	82	13.4	14.6	22.0	12.2	15.9	3.7	2.4	1.2	0.0	30.5	
要支援1-2・要介護1												
認知症あり	90	15.6	14.4	26.7	23.3	21.1	11.1	6.7	7.8	0.0	13.3	
認知症なし	178	12.9	18.5	27.5	27.0	19.7	10.1	4.5	3.9	0.0	14.0	
要介護2-3												
認知症あり	131	13.0	16.0	26.0	22.1	23.7	7.6	6.1	3.8	0.8	14.5	
認知症なし	178	11.2	12.4	24.2	21.3	15.7	7.9	7.9	2.2	0.6	21.3	
要介護4-5												
認知症あり	90	8.9	15.6	15.6	24.4	22.2	11.1	4.4	4.4	0.0	17.8	
認知症なし	116	12.1	11.2	21.6	19.0	14.7	8.6	5.2	4.3	0.9	19.8	
要介護度・認知症有無が不明	264	8.0	9.8	19.7	15.5	11.0	8.0	3.0	1.9	0.0	38.3	

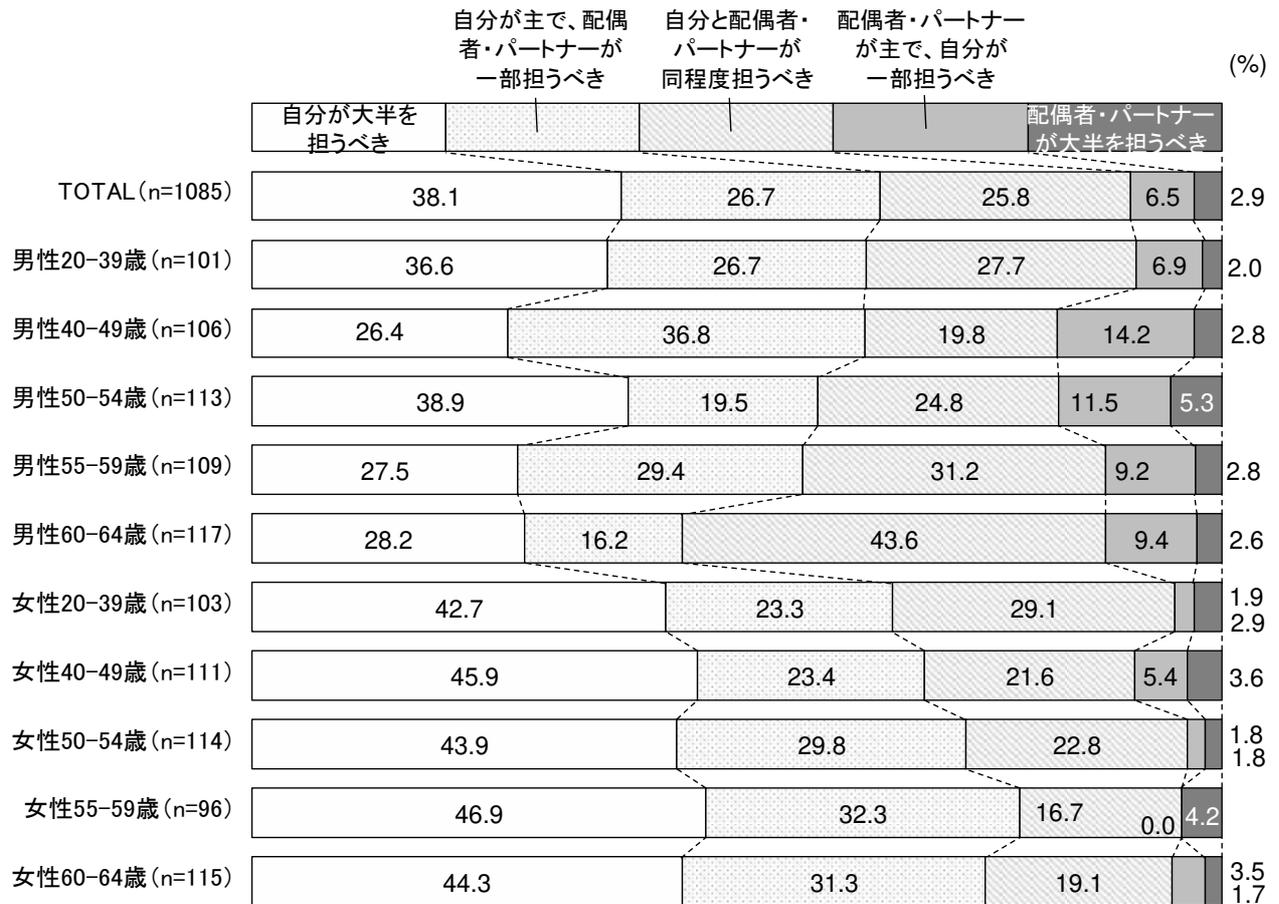
【夫婦の分担状況について】

- 実際の介護の分担では、女性の負担が大きい。
- 50代以降の女性は、配偶者の親であっても「自分が主に担うべき」が高いが、40代では性別を問わず、配偶者・パートナーの親の介護について、配偶者・パートナーが主に、または大半を担うべきと考える割合が高くなっていることから、「自分の親は自分で介護する」という意識が強くなっていることが示唆される。

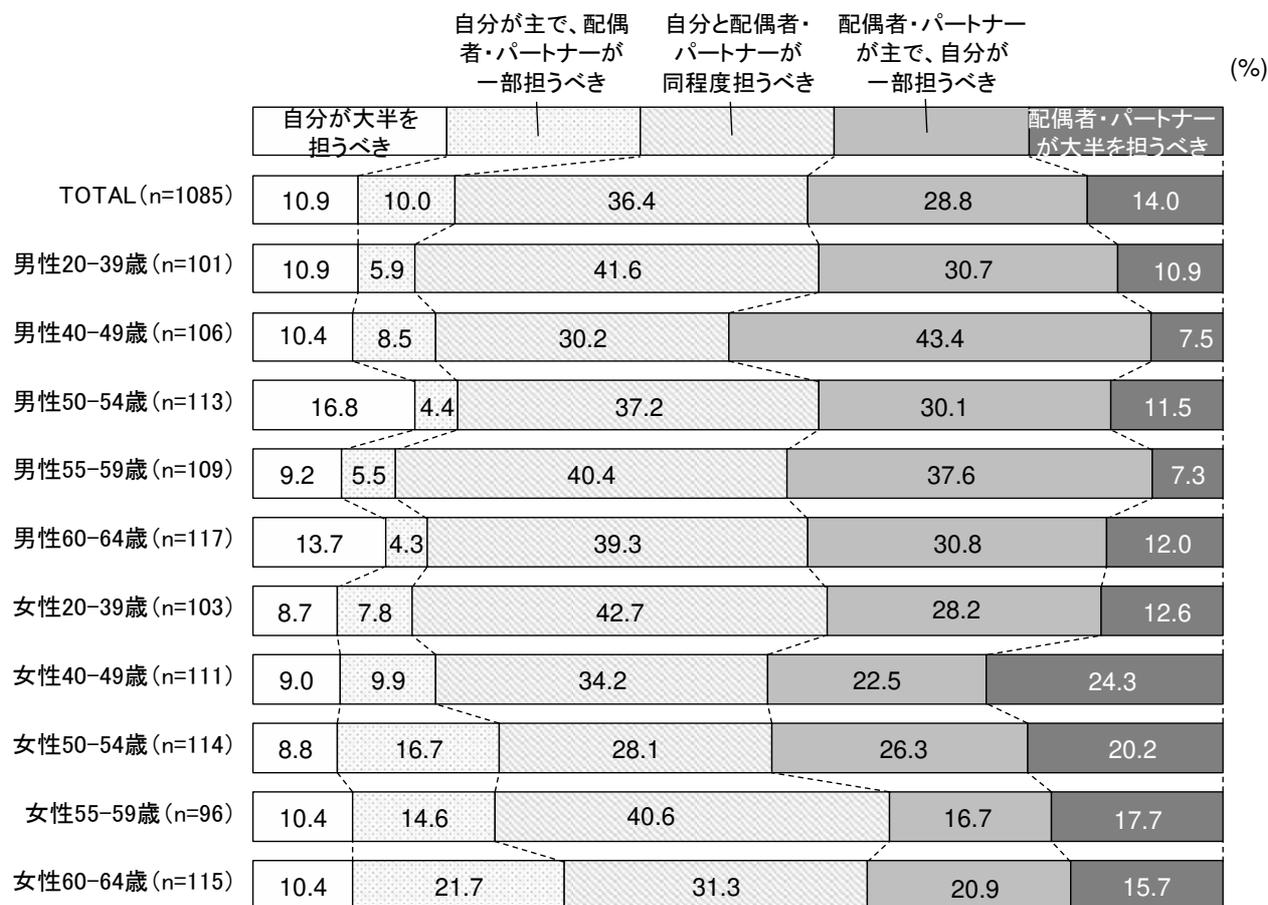
図表 3-2-9 【介護】介護をどのように分担しているか(単一回答)／性年代別



図表 3-2-10 【介護】介護(自分の親)についての役割分担の考え方(単一回答)／性年代別



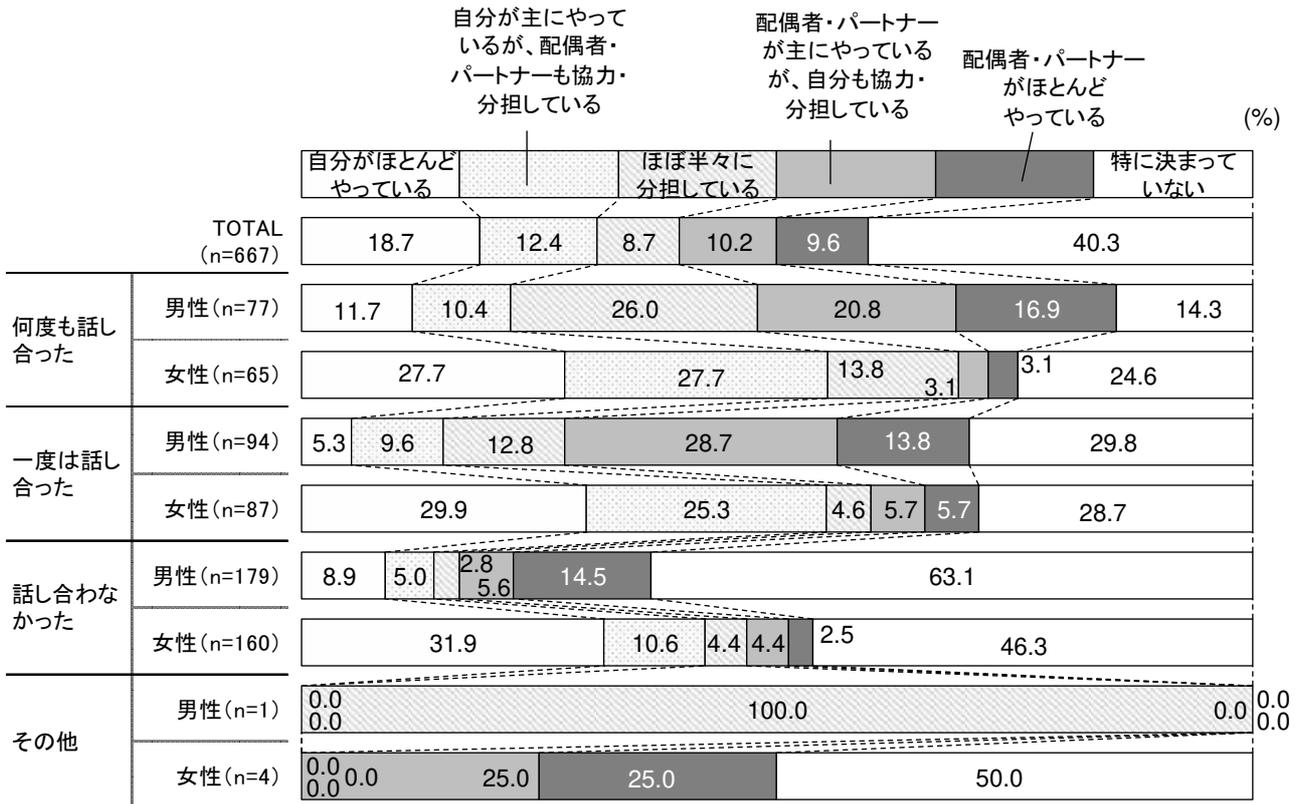
図表 3-2-11 【介護】介護(配偶者・パートナーの親)についての役割分担の考え方(単一回答)／性年代別



【家庭内のコミュニケーションについて】

- 介護分担について、夫婦間のコミュニケーションをよく行っている人では、実際の分担も半々あるいは女性がやや多い程度になっている割合が高い。一方、夫婦間でコミュニケーションを行っていない人は男女とも、介護の分担が「特に決まっていない」割合が高くなっており、分担の必要性がない、あるいは人任せになっていることが考えられる。

図表 3-2-12 【介護】介護をどのように分担しているか(単一回答)／介護分担に関する話し合い有無別



※ n=30 未満は参考値

#### (4) 職場の要因

##### 【職場の要因について】

- 適正な労働時間や柔軟な有給休暇の取得が、要介護度や要介護者の認知症の有無にかかわらず両立する上で必要な内容の上位に挙がっており、特に要介護1以下で高いことから、両立する上で職場の制度が必要であることが考えられる。
- 勤務先で導入されており実際に活用している制度としては、要介護度や要介護者の認知症の有無にかかわらず、時間単位・半日単位等の柔軟な有給休暇取得制度の割合が高くなっている。一方、テレワークは活用されている割合が低く、今後の充実が求められる。
- 勤務先で導入されており実際に活用している制度として、両立に関する相談窓口の割合が低い、孤立を防ぐためにも、介護に直面した時にだれもが気軽に相談できる窓口を増やし、存在の周知を図ることが重要である。

図表 3-2-13 【介護】介護と仕事を両立する上でプラスの影響を与えているもの(職場に関する項目のみ)  
(複数回答)／要介護度・認知症有無別

		n=	勤務先での 労働時間	勤務先での 雇用形態	勤務先での 働き方(出張 や突発的な 業務等)	勤務先での 介護休業(休 暇)の取りや すさ	勤務先での 有給休暇の 取りやすさ	勤務先での 定時退社の しやすさ	勤務先の介 護に対する 理解	(%)
TOTAL		1085	30.0	18.6	11.2	13.6	22.9	20.5	16.6	
要介護認定は受けていない		82	25.6	12.2	13.4	14.6	22.0	12.2	15.9	
要支援1-2・要介護1	認知症あり	90	31.1	17.8	15.6	14.4	26.7	23.3	21.1	
	認知症なし	178	41.0	23.6	12.9	18.5	27.5	27.0	19.7	
要介護2-3	認知症あり	131	29.8	22.9	13.0	16.0	26.0	22.1	23.7	
	認知症なし	178	30.3	16.9	11.2	12.4	24.2	21.3	15.7	
要介護4-5	認知症あり	90	28.9	17.8	8.9	15.6	15.6	24.4	22.2	
	認知症なし	116	23.3	21.6	12.1	11.2	21.6	19.0	14.7	
要介護度・認知症有無が不明		264	26.1	15.2	8.0	9.8	19.7	15.5	11.0	

図表 3-2-14 【介護】勤務先で導入されており、活用しているもの(複数回答)／要介護度・認知症有無別

	n=	両立支援制度に関する情報提供	男性の育児休業(休暇)の取得に関する説明会や広報	上司からの育児休業(休暇)取得への声かけ	男性の育児参加体験者の体験談等の共有	ノー残業デーの設置	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致に関する警告等)	上司による残業の事前承認	オフィスの強制消灯	業務時間外会議の禁止	有給休暇取得率の、業績評価への反映	(%)
TOTAL	1057	3.1	1.5	2.0	0.2	15.1	8.0	9.4	2.6	1.9	5.2	
要介護認定は受けていない	80	3.8	2.5	2.5	1.3	17.5	11.3	11.3	2.5	3.8	10.0	
要支援1-2・要介護1												
認知症あり	86	2.3	0.0	3.5	0.0	10.5	8.1	11.6	3.5	3.5	2.3	
認知症なし	171	4.7	1.8	2.9	0.0	14.0	8.2	6.4	4.1	1.8	8.2	
要介護2-3												
認知症あり	129	4.7	0.0	2.3	0.0	16.3	7.0	10.1	3.9	1.6	3.9	
認知症なし	173	3.5	1.2	0.6	0.0	11.0	9.2	7.5	2.3	2.9	4.0	
要介護4-5												
認知症あり	88	5.7	2.3	0.0	1.1	15.9	6.8	11.4	3.4	2.3	3.4	
認知症なし	111	2.7	0.9	0.9	0.0	15.3	7.2	9.9	0.9	2.7	5.4	
要介護度・認知症有無が不明	261	0.8	2.3	2.3	0.0	16.9	7.7	9.2	1.5	0.4	5.0	

	n=	労働生産性に関する人事評価	両立に関する相談窓口	介護理由による退職者の復職支援	積極的に休業・休暇を取得させるための、その他の取組	固定勤務制(始業及び終業時刻が定められている勤務形態)	フレックスタイム制(一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を自分で決定することができる勤務形態)	シフト制・交代制・変形労働時間制度(昼・夜シフト等)(二交替、三交替等、複数の勤務時間帯を移動する勤務形態)	裁量労働時間制・みなし労働時間制(実労働時間ではなく、あらかじめ定められた時間で労働時間を計算する制度)	時間管理なし(管理職)	(%)
TOTAL	1057	1.6	1.1	0.6	1.5	11.9	5.9	9.3	2.1	5.8	
要介護認定は受けていない	80	1.3	0.0	0.0	0.0	11.3	11.3	11.3	0.0	8.8	
要支援1-2・要介護1											
認知症あり	86	1.2	0.0	0.0	3.5	10.5	5.8	10.5	1.2	9.3	
認知症なし	171	1.2	2.3	0.0	1.2	11.1	7.6	7.6	1.2	5.8	
要介護2-3											
認知症あり	129	2.3	1.6	0.8	1.6	17.1	0.8	7.8	5.4	9.3	
認知症なし	173	1.2	1.2	0.6	1.7	7.5	3.5	13.9	1.7	2.3	
要介護4-5											
認知症あり	88	1.1	0.0	2.3	1.1	14.8	5.7	10.2	2.3	3.4	
認知症なし	111	2.7	1.8	0.9	2.7	14.4	9.0	3.6	0.0	6.3	
要介護度・認知症有無が不明	261	1.5	0.8	0.8	1.1	12.6	6.1	9.2	2.7	4.6	

	n=	時差出勤制度(一日の勤務時間はそのままに、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げをする勤務形態)	短時間勤務制度	テレワーク制度(在宅勤務やモバイルワーク等)	転勤がない等の希望勤務地制度	介護費用の貸付	その他勤務形態に関する制度	出産・育児に係る、男性の休暇取得制度	時間単位、半日単位等柔軟な有給休暇取得制度	その他休暇に関する制度	(%)
TOTAL	1057	2.6	6.4	2.0	3.0	0.5	2.2	3.7	28.8	7.0	
要介護認定は受けていない	80	3.8	7.5	6.3	2.5	1.3	1.3	3.8	26.3	2.5	
要支援1-2・要介護1											
認知症あり	86	2.3	3.5	3.5	4.7	0.0	3.5	4.7	25.6	7.0	
認知症なし	171	2.9	7.6	1.8	4.1	0.0	2.9	4.7	28.1	3.5	
要介護2-3											
認知症あり	129	3.1	4.7	3.1	1.6	0.0	1.6	2.3	31.0	7.0	
認知症なし	173	1.2	9.8	0.6	4.6	0.0	1.7	3.5	24.3	10.4	
要介護4-5											
認知症あり	88	4.5	9.1	3.4	4.5	1.1	1.1	4.5	30.7	5.7	
認知症なし	111	3.6	6.3	0.0	6.3	0.9	3.6	4.5	30.6	12.6	
要介護度・認知症有無が不明	261	1.5	4.6	1.9	0.8	0.8	1.9	3.4	29.5	6.1	

(5) 社会・行政の要因

【ケアマネジャーへの期待について】

- 要介護度・認知症有無によっては、心のよりどころとしてケアマネジャーやホームヘルパー等、専門家の支援を評価する割合が高くなっている。一方、地域包括支援センターは要介護度・認知症有無にかかわらず割合が低いことから、介護サービスの利用手続きを行う際の相談窓口にはなるものの、心のよりどころとしては捉えていない人が多いと考えられる。

図表 3-2-15 【介護】心のよりどころとなる人(複数回答)／要介護度・認知症有無別

		配偶者・パートナー	自分の子供	自分の親	配偶者・パートナーの親	自分または配偶者・パートナーの祖父母	自分または配偶者・パートナーのきょうだい	自分または配偶者・パートナーの親族(おじ、おば、いとこ等)	近所の人	友人・知人	勤務先の相談窓口	勤務先の人事が提携している相談センター	(%)
TOTAL		n=1085	40.2	30.0	22.2	2.9	1.6	11.6	2.5	2.3	27.6	0.5	0.7
要介護認定は受けていない		82	29.3	31.7	29.3	3.7	1.2	8.5	2.4	2.4	34.1	0.0	2.4
要支援1-2・要介護1	認知症あり	90	38.9	20.0	17.8	1.1	3.3	12.2	0.0	5.6	25.6	0.0	1.1
	認知症なし	178	39.3	36.5	24.7	3.4	2.2	11.8	1.7	3.4	30.9	0.6	0.6
要介護2-3	認知症あり	131	39.7	29.8	19.8	2.3	0.0	16.0	1.5	3.1	30.5	0.0	0.8
	認知症なし	178	40.4	30.3	22.5	4.5	1.1	12.4	5.1	3.4	30.9	0.6	0.6
要介護4-5	認知症あり	90	45.6	26.7	28.9	1.1	4.4	7.8	2.2	1.1	20.0	0.0	0.0
	認知症なし	116	43.1	28.4	18.1	1.7	0.9	15.5	1.7	0.0	29.3	0.0	0.0
要介護度・認知症有無が不明		264	42.8	30.3	20.5	3.0	0.8	9.1	2.7	1.1	22.3	1.1	0.8

		勤務先の上司・先輩・同僚	地域包括支援センター・役所・役場	社会福祉協議会・民生委員	医師・歯科医師・看護師	病院の医療ソーシャルワーカー	ケアマネジャー	事業者(ホームヘルパー等)	同じ悩みを持つ人(認知症カフェや家族会等)	その他	特になし	(%)
TOTAL		n=1085	7.6	2.4	1.0	2.6	1.1	9.3	2.1	0.7	1.2	20.3
要介護認定は受けていない		82	7.3	4.9	1.2	3.7	0.0	4.9	1.2	0.0	0.0	23.2
要支援1-2・要介護1	認知症あり	90	6.7	3.3	3.3	1.1	3.3	11.1	2.2	1.1	0.0	24.4
	認知症なし	178	9.0	2.8	1.1	1.1	0.6	14.0	1.7	1.7	1.7	15.2
要介護2-3	認知症あり	131	6.1	1.5	0.8	1.5	0.8	11.5	3.1	2.3	1.5	22.1
	認知症なし	178	8.4	1.7	1.1	4.5	0.6	12.9	1.1	0.0	1.1	18.0
要介護4-5	認知症あり	90	7.8	1.1	1.1	3.3	0.0	11.1	5.6	1.1	1.1	14.4
	認知症なし	116	4.3	2.6	0.0	3.4	2.6	7.8	1.7	0.0	0.9	18.1
要介護度・認知症有無が不明		264	7.6	1.9	0.4	1.9	1.1	3.8	1.9	0.4	1.9	24.6

【若年層への支援について】

- 具体的な相談相手は家族・親族が多いが、ケアマネジャーや勤務先の割合も性年代によっては高くなっている。
- 両立の具体的な相談相手がいない人は約3割で、特に20-39歳の男性で高くなっている。介護への関与度が低い性年代ではあるが、若年層に対しても専門知識や助言を得られる専門家を活用するための窓口や支援内容の周知が必要と考えられる。

図表 3-2-16 【介護】両立について具体的な相談をする人(複数回答)／性年代別

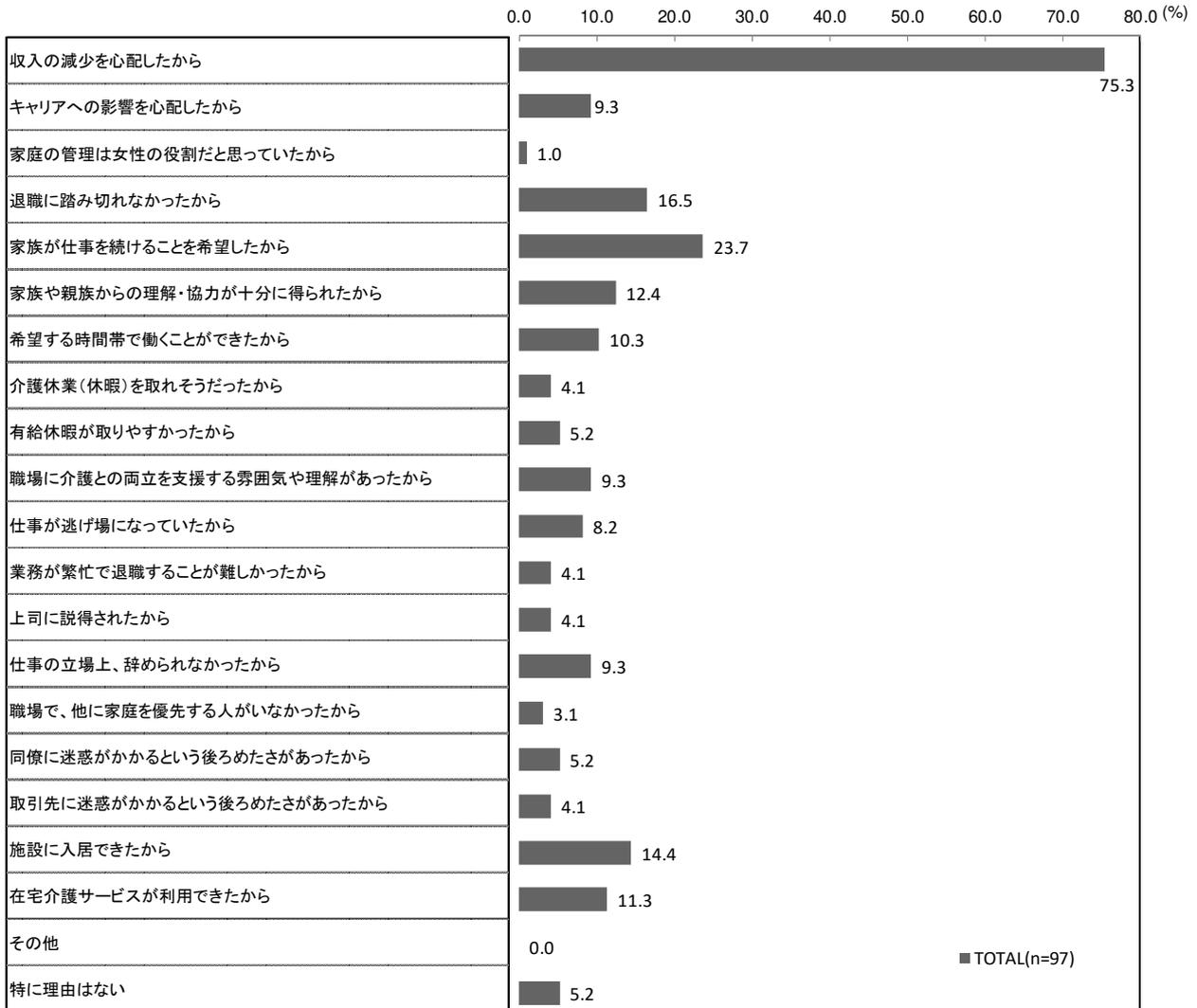
		n=	配偶者・パートナー	自分の子供	自分の親	配偶者・パートナーの親	自分または配偶者・パートナーの祖父	自分または配偶者・パートナーのきょうだい	自分または配偶者・パートナーの親族(おじ、おば、いとこ等)	近所の人	友人・知人	勤務先の相談窓口	勤務先の人事が提携している相談センター	(%)
TOTAL		1085	36.1	8.8	13.1	1.7	1.4	8.0	1.2	0.8	15.7	0.7	0.5	
男性	20-39歳	101	31.7	3.0	18.8	3.0	3.0	5.0	1.0	0.0	5.9	1.0	1.0	
	40-49歳	106	34.0	3.8	18.9	1.9	1.9	8.5	0.9	0.0	8.5	0.9	0.0	
	50-54歳	113	38.1	1.8	4.4	0.0	0.0	8.8	0.9	0.0	8.0	0.0	1.8	
	55-59歳	109	43.1	2.8	6.4	0.9	1.8	4.6	1.8	0.9	9.2	0.9	0.9	
	60-64歳	117	55.6	9.4	3.4	0.0	1.7	4.3	0.0	1.7	8.5	0.9	0.0	
女性	20-39歳	103	23.3	2.9	37.9	3.9	1.9	6.8	1.9	1.0	20.4	2.9	1.0	
	40-49歳	111	27.9	10.8	22.5	3.6	0.9	8.1	4.5	2.7	18.9	0.0	0.0	
	50-54歳	114	28.9	14.9	12.3	0.9	0.0	8.8	0.0	0.0	16.7	0.9	0.0	
	55-59歳	96	37.5	14.6	8.3	2.1	3.1	12.5	0.0	1.0	28.1	0.0	0.0	
	60-64歳	115	39.1	23.5	0.9	0.9	0.0	13.0	0.9	0.9	33.0	0.0	0.0	

		n=	勤務先の上 司・先輩・同僚	地域包括支援 センター・役 所・役場	社会福祉協議 会・民生委員	医師・歯科医 師・看護師	病院の医療 ソーシャル ワーカー	ケアマネ ジャー	事業者(ホー ムヘルパー 等)	同じ悩みを持 つ人(認知症 カフェや家族 会等)	その他	特になし	(%)
TOTAL		1085	8.3	2.5	0.2	1.4	1.4	8.4	1.1	0.2	0.6	29.9	
男性	20-39歳	101	8.9	1.0	0.0	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	45.5	
	40-49歳	106	14.2	4.7	0.0	2.8	3.8	5.7	1.9	0.0	0.9	33.0	
	50-54歳	113	9.7	5.3	0.0	3.5	1.8	11.5	0.9	0.0	0.9	33.6	
	55-59歳	109	9.2	3.7	0.0	0.9	1.8	9.2	0.0	0.0	0.0	33.9	
	60-64歳	117	2.6	2.6	1.7	0.9	1.7	7.7	0.0	0.9	0.9	27.4	
女性	20-39歳	103	6.8	1.9	0.0	0.0	1.9	4.9	0.0	1.0	0.0	26.2	
	40-49歳	111	11.7	0.9	0.0	1.8	0.9	10.8	0.9	0.0	0.9	25.2	
	50-54歳	114	6.1	0.0	0.0	0.9	0.0	7.9	0.9	0.0	0.9	34.2	
	55-59歳	96	7.3	4.2	0.0	1.0	2.1	14.6	5.2	0.0	0.0	20.8	
	60-64歳	115	7.0	0.9	0.0	0.9	0.0	10.4	1.7	0.0	0.9	19.1	

【就業継続の支援について】

- 退職したい・せざるを得ないと思っていたが仕事を続けた理由としては、収入の減少を挙げる割合が最も高い。自身の家計の維持や、要介護者の施設入所等において資金が必要になるため、介護に直面してもすぐ離職せず、就業を継続しながら、両立に向けた手段のアドバイスや、介護離職の経済的なリスクを知る機会等が得られることが重要と考えられる。

図表 3-2-17 【介護】退職したい・せざるを得ないと思っていたが仕事を続けた理由(複数回答)



【地域社会とのつながりについて】

- 介護が生き方により影響を与えている人は、心のよりどころとなる人が、家族・親族、職場、医療関係者と幅広い。さらに、ケアマネジャーやホームヘルパー等の専門家からのサポートを得ることも重要である。
- 心のよりどころとなる人として、地域の人が少ないため、地域とのつながりを今後強化することも必要であると考えられる。

図表 3-2-18 【介護】心のよりどころとなる人(複数回答)／介護が生き方により影響を与えているか別

	n=	配偶者・パートナー	自分の子供	自分の親	配偶者・パートナーの親	自分または配偶者・パートナーの祖父母	自分または配偶者・パートナーのきょうだい	自分または配偶者・パートナーの親族(おじ、おば、いとこ等)	近所の人	友人・知人	勤務先の相談窓口	勤務先の人事が提携している相談センター	(%)
TOTAL	1085	40.2	30.0	22.2	2.9	1.6	11.6	2.5	2.3	27.6	0.5	0.7	
そう思う	98	31.6	27.6	34.7	4.1	5.1	14.3	5.1	2.0	36.7	1.0	3.1	
ややそう思う	368	46.5	32.3	23.1	3.5	2.2	12.2	3.0	4.3	30.2	0.5	0.5	
あまりそう思わない	457	37.6	30.0	22.1	1.8	0.9	10.9	2.0	1.3	23.6	0.4	0.4	
そう思わない	162	38.3	25.9	13.0	4.3	0.0	10.5	1.2	0.6	27.8	0.0	0.6	

	n=	勤務先の上司・先輩・同僚	地域包括支援センター・役所・役場	社会福祉協議会・民生委員	医師・歯科医師・看護師	病院の医療ソーシャルワーカー	ケアマネジャー	事業者(ホームヘルパー等)	同じ悩みを持つ人(認知症カフェや家族会等)	その他	特になし	(%)
TOTAL	1085	7.6	2.4	1.0	2.6	1.1	9.3	2.1	0.7	1.2	20.3	
そう思う	98	8.2	3.1	2.0	8.2	2.0	11.2	2.0	1.0	0.0	18.4	
ややそう思う	368	10.3	2.4	1.6	2.2	2.2	10.9	3.0	0.8	2.2	13.6	
あまりそう思わない	457	6.1	1.3	0.4	1.8	0.4	8.1	2.0	0.7	0.9	24.3	
そう思わない	162	4.9	4.9	0.6	2.5	0.0	8.0	0.6	0.6	0.6	25.3	