

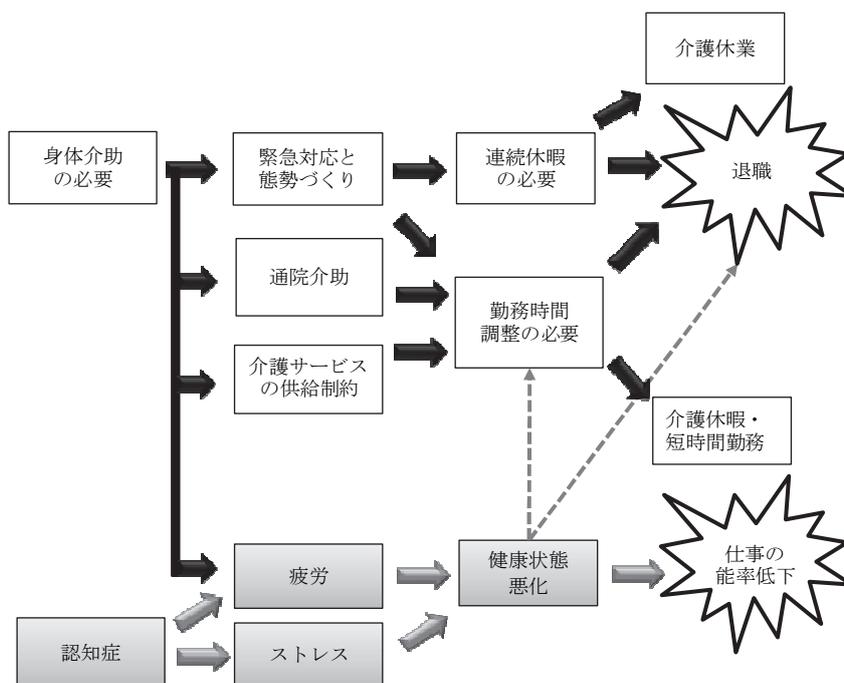
第5章 働く介護者の健康状態が仕事に及ぼす影響

1 はじめに

ここまで、仕事と介護の両立支援にかかわる課題を様々に検討してきた。従来の両立支援の中心的な課題は、第2章と第3章の分析が端的に示しているが、労働時間と介護時間の物理的な調整にある。生活時間配分の問題として、介護に必要な時間を捻出するために仕事の時間を調整する、そのために休業や休暇、あるいは柔軟な働き方が必要ということである。だが、仕事と介護の両立には、時間調整の問題に還元できない困難もある。その典型的な課題として、本章では働く介護者の健康問題を取り上げる¹。

図5-1-1を見よう。これまでの仕事と介護の両立支援の枠組みを白いボックスで示している。介護初期の緊急対応と態勢づくり、その後の通院介助、あるいは在宅介護サービスの供給制約といったことを背景に、介護休業や介護休暇、あるいは短時間勤務の必要が生じるという想定をしてきた。その原因として想定される要介護状態は、身体介助の必要性であり、脳血管疾患による寝たきりが典型的なケースとされてきた（労働省 1994a、1994b）。身体的なケアの必要から、休業・休暇、勤務時間の調整の必要が生じるという図式は、育児とよく似ている。実際、介護休業に先行して育児休業が法制化されていたことは、改めて説明を要しないだろう。また、介護休暇とよく似た制度として子の看護休暇制度が、やはり先行して法制化されていた。もちろん育児と介護は異なるため、育児休業と介護休業では、その趣

図 5-1-1 仕事と介護の両立相関図



¹ 本章は、池田（2013、2014）を発展させることを目的としている。

旨や規定内容が異なる。しかし、前提として、通常は働いている時間に家族のケアをする必要が生じ、出勤が難しくなるという想定をしている点は共通している。育児においては、仕事のために乳幼児を1人で家に置いておくわけにはいかない。出勤するためには保育が必要であり、保育が確保できていなければ、その時間は仕事ができない。その意味で、物理的な時間調整の必要性は高い。介護においても、同様の事態が生じうることを、介護休業や介護休暇は想定している。

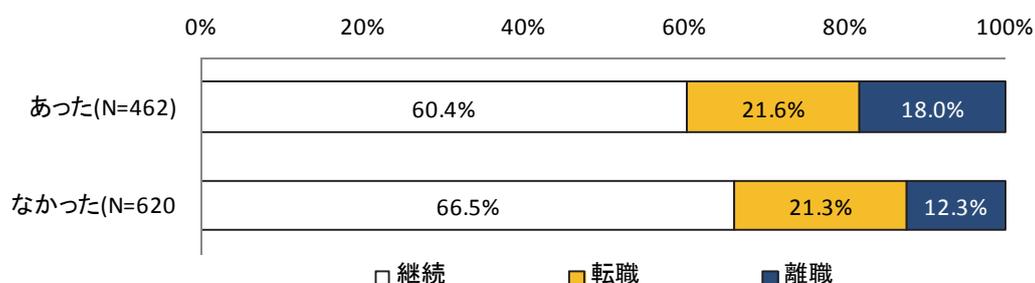
だが、前章までの分析結果によれば、介護において必要となる休業の期間は短く、介護休暇との関係においても1日単位で仕事を休むよりも「中抜け」のような方法が実態にかなっているようである。つまり、育児に比べて物理的な時間調整の必要性は高くない。

しかしながら、そのことをもって、介護は育児より両立しやすいと考えるのは早計である。ふだん通りに出退勤できていても、帰宅後や休日の介護負担が重いという可能性がある。その場合、労働時間を調整する必要性は低いかもしれない。だが、介護の疲労やストレスが蓄積した状態で出勤して、ふだん通りに職務を遂行できるだろうか。健康状態の悪化によって思うように仕事が出来ないという可能性は大いにあるだろう。その結果として退職する介護者もいると予想される。そうでなくても、仕事の能率は低下し、労働生産性の低下を招く可能性は高いだろう。このような事態を引き起こす要介護者の疾患として、認知症の問題も近年注目されている。そのような新たな両立の課題を、図5-1-1のグレーのボックスで示している。この問題を検討することで、これからの両立支援の課題を明らかにしたい。

2 介護による健康状態の悪化と離転職

はじめに、介護者の離転職と健康状態悪化の関係を分析しよう。直井・宮前（1995）が事例調査にもとづいて指摘しているように、介護疲労の蓄積による介護者の健康状態の悪化は離職の要因になりうる。直井・宮前（1995）は介護の長期化にともなう健康状態悪化を問題にしていたが、介護の初期段階も、要介護状態の発生という緊急事態に対応しつつ様々な手続きに対応する必要があることから、強い疲労やストレスを介護者にもたらしうる。そのた

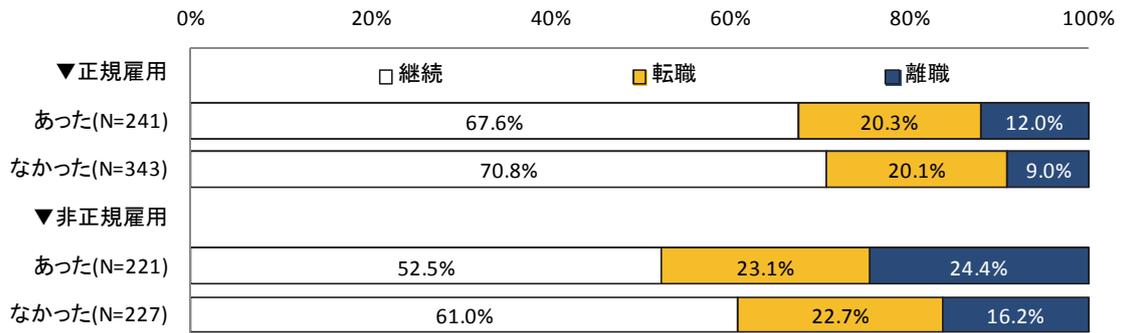
図5-2-1 介護開始時勤務先の離転職割合
—介護開始当時の介護による健康状態悪化の有無別—



継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

図 5-2-2 介護開始時勤務先の離転職割合
 一介護開始時雇用計形態・介護による健康状態悪化の有無別一

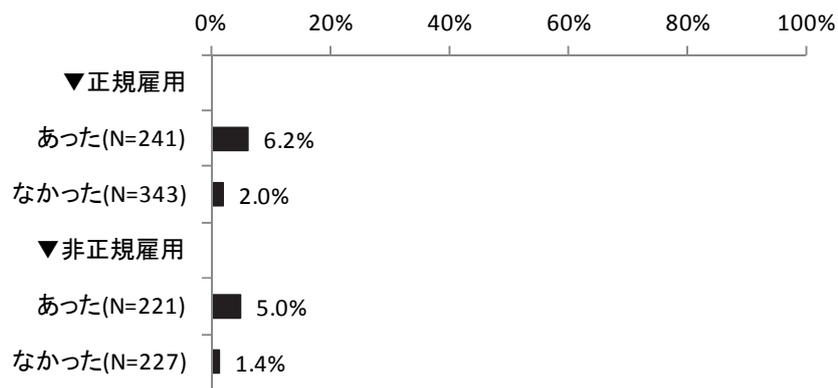


継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

統計的有意差なし

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

図 5-2-3 介護開始当時の勤務先で
 退職勧奨や雇止めを受けた割合
 一介護開始時雇用形態・介護による健康状態悪化の有無別一



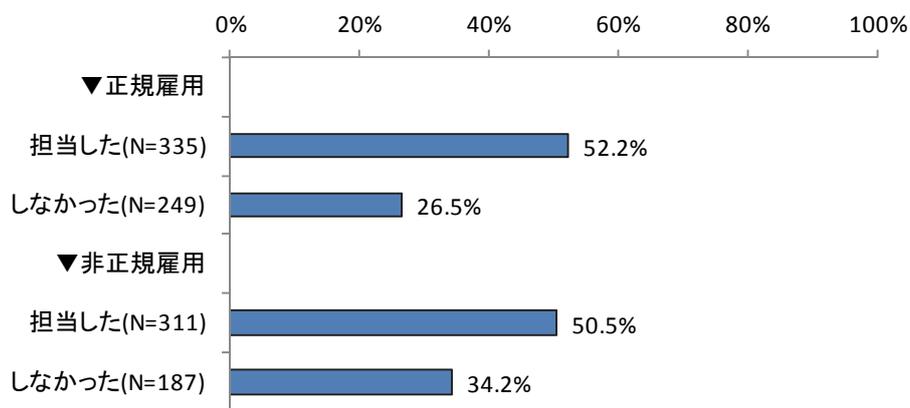
分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

めに離職する労働者もいる。図 5-2-1 を見よう。この図は、介護開始時に介護による心身の健康状態悪化経験の有無別に、介護開始時勤務先の離転職割合を示している。健康状態悪化が「あった」場合は、右側の「離職」割合が相対的に高く、「継続」割合が低い。

このような傾向は、介護の負担だけでなく、仕事の負担も重い正規雇用において特に顕著といえるだろうか。次の図 5-2-2 を見てみよう。この図は先の図 5-2-1 を雇用形態別に集計した結果である。非正規雇用は健康状態悪化が「あった」場合の「離職」割合が高い。正規雇用においても、健康状態悪化が「あった」場合はわずかに「離職」割合が高くなっているが、明らかな差があるとはいえない。つまり、正規雇用においては介護によって健康状態が悪化しても仕事を辞めるとはいえない。

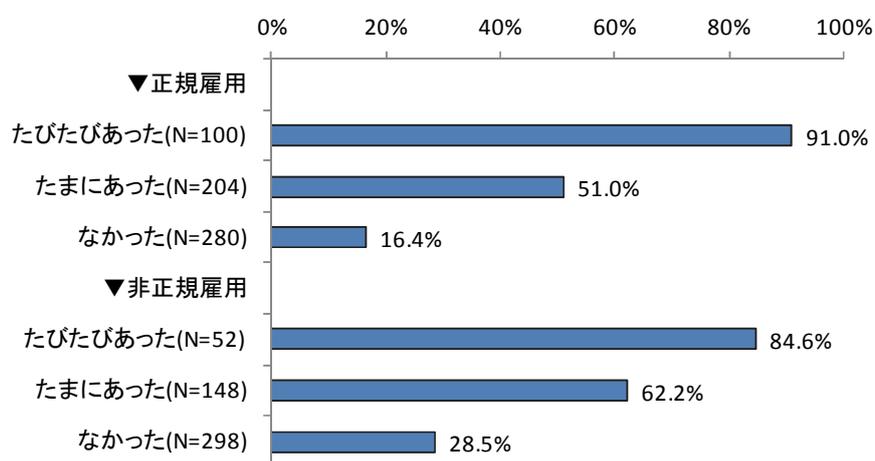
なぜ正規雇用の介護者は離職しないのだろうか。まず考えられるのは、雇用の安定性という点で、正規雇用の方が恵まれている可能性である。正規雇用は一時的に体調を崩しても勤務先を追われることはないが、非正規雇用はその可能性が高いということである。しかし、図 5-2-3 を見る限り、そのようにはいえない。図は、介護による健康状態悪化の有無別に、

図 5-2-4 介護開始当時に介護による健康状態悪化があった割合
—介護開始時雇用形態・介護の準備・手続き担当の有無別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

図 5-2-5 介護開始当時に介護による健康状態悪化があった割合
—介護開始時雇用形態・深夜介護による睡眠不足の有無別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

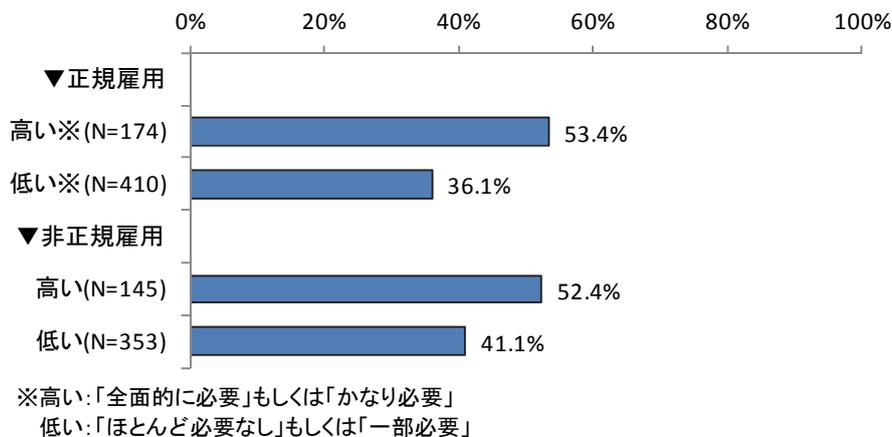
介護開始時の勤務先で退職勧奨や雇止めを受けた割合を示している。その割合は、健康状態悪化がある場合に高くなっているが、雇用形態による差はほとんどない。つまり、「非正規雇用＝雇用不安定＝離職」という図式は、この場合にはあてはまらない。

2 つめの理由として、健康状態悪化を引き起こす介護役割や介護負担が雇用形態によって異なる可能性を考えることができる。調査票では「健康状態悪化」の程度を問うていない。だが、仕事の負担が重くない働き方をしている家族が、より重い介護役割を担うことは、介護者選択のあり方としてたびたび指摘されることである。その観点から、介護開始時における介護役割と健康状態悪化の関係を、正規雇用と非正規雇用で比較してみよう。

図 5-2-4 は、第 2 章でも取り上げた「介護の準備・手続き」の担当の有無別に、介護による健康状態の悪化を経験した割合を示している。正規雇用・非正規雇用とも「担当した」方が、健康状態悪化の経験割合は高い。その割合について、雇用形態による差は見られない。

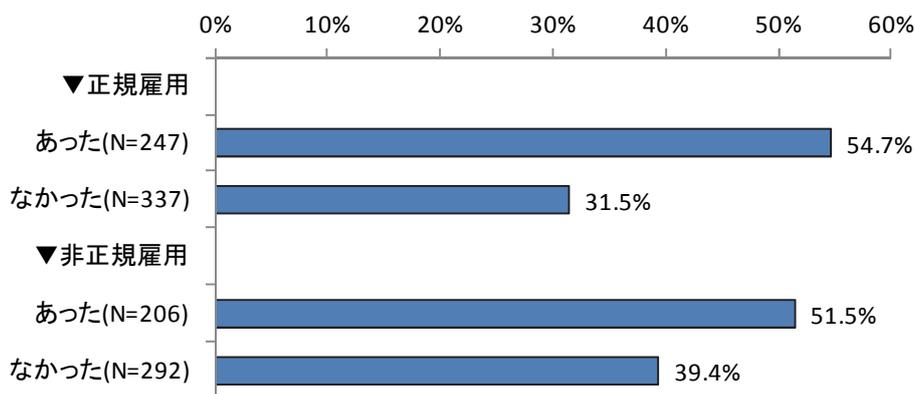
準備や手続きではなく直接的な介護においては、直井・宮前（1995）や池田（2013）が指摘しているように、深夜の介護が介護者の健康状態を悪化させる要因となりうる。その観点

図 5-2-6 介護開始時に介護による健康状態悪化があった割合
—介護開始時雇用形態・身体介助の必要性別—



分析対象:2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

図 5-2-7 介護開始時に介護による健康状態悪化があった割合
—介護開始時雇用形態・認知症の有無別—



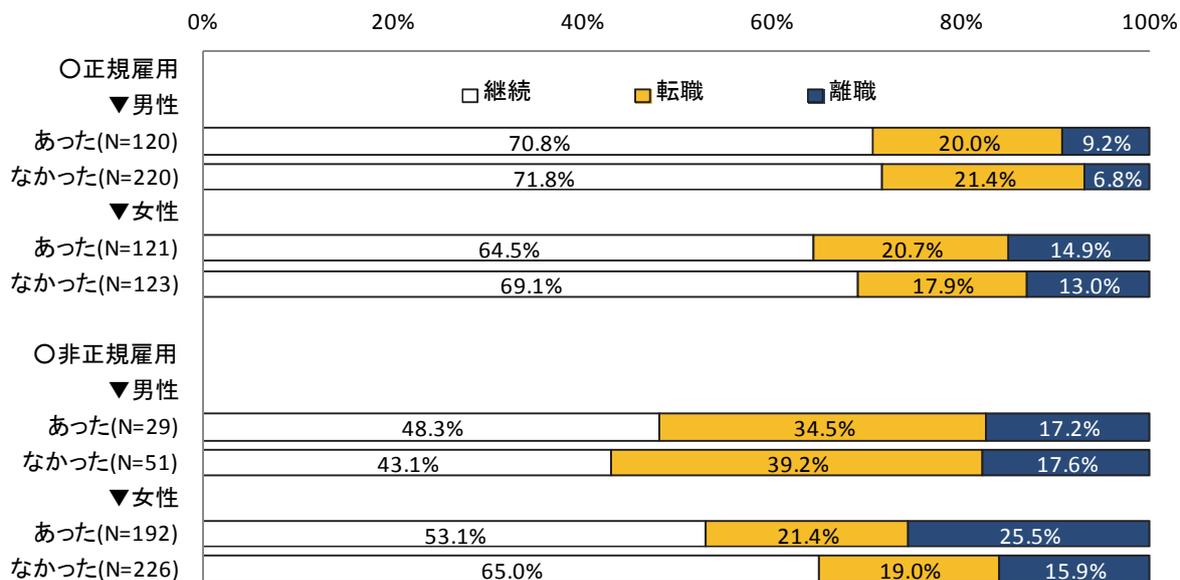
分析対象:2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

から、雇用形態別に健康状態悪化の経験割合を図 5-2-5 に示すが、この点でも、正規雇用と非正規雇用の間に明らかな差があるとはいえない。なお、詳細な説明は割愛するが、図 5-2-6 と図 5-2-7 に示すように、要介護状態の重さと健康状態悪化の関係についても、正規雇用と非正規雇用の差は見られない。

最後にもう一つ、雇用形態の男女差が影響している可能性を検討しよう。介護者の離職率が高い非正規雇用は女性比率の高い雇用形態である。これに対して、正規雇用は男性の割合が高い。「介護をしている」という点は男女共通であっても、役割期待の上では「男性は仕事、女性は家庭」という違いがある、という可能性を考えることができる。その観点から図 5-2-8 を見てみよう。この図は、先の図 5-2-2 を男女別に集計した結果である。

非正規雇用の女性においては、健康状態悪化が「あった」場合に「離職」割合が高くなる傾向を確認することができる。一方、非正規雇用であっても、男性の場合は健康状態悪化の有無による差はない。その意味で、離職行動の男女差が見られる。だが、正規雇用の結果をみると、男女とも健康状態悪化の有無による離職割合の差はない。正規雇用されている場合

図 5-2-8 介護開始時勤務先の離転職割合
 一介護開始時雇用計形態・男女・介護による健康状態悪化の有無別一



継続:介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職:介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職:介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象:2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

は女性であっても、介護による健康状態悪化が離職の要因となる可能性は低いといえる。

介護休業や介護休暇のような従来の両立支援が想定しているように、「両立＝就業継続」という観点に立てば、正規雇用においては、介護による健康状態の悪化が両立困難をもたらすとはいえないことになる。しかし、仕事を辞めていないからそれで良いといえるだろうか。池田（2013、2014）が指摘していることだが、出勤はしていても、仕事の能率は落ちている可能性がある。つまり、就業継続の可否とは別の次元で、介護は仕事に好ましくない影響を及ぼしうる。この問題を以下では掘り下げることにしよう。

3 現在の健康状態と介護負担－現職正規雇用を対象に

前節までの分析結果を踏まえて、以下では正規雇用を分析対象とする。介護開始時に陥った健康状態の悪化が一時的なものであるなら、その後の仕事に何らかの影響を及ぼす可能性は小さいだろう。しかし、健康状態が好ましくない状態で仕事を続けている可能性もある。その観点から、介護開始時の介護による健康状態の悪化と現在の健康状態の関係を図 5-3-1 に示す。介護開始時に介護による健康状態悪化が「あった」場合は、現在の健康状態においても「良くない」「どちらかといえば良くない」の割合が高い。

一方、次の図が示すように、現在の要介護状態については、それほど顕著な健康状態への影響が見られない。図 5-3-2 を見よう。この図は現在の身体介助の必要性の高さごとの介護者の健康状態を示している。介助の必要性が高いほど「どちらかといえば良くない」の割合が高い。だが、「良くない」については身体介助の必要性による差は見られない。

図 5-3-1 現在の心身の健康状態
—介護開始時の介護による心身の健康状態悪化の有無別—

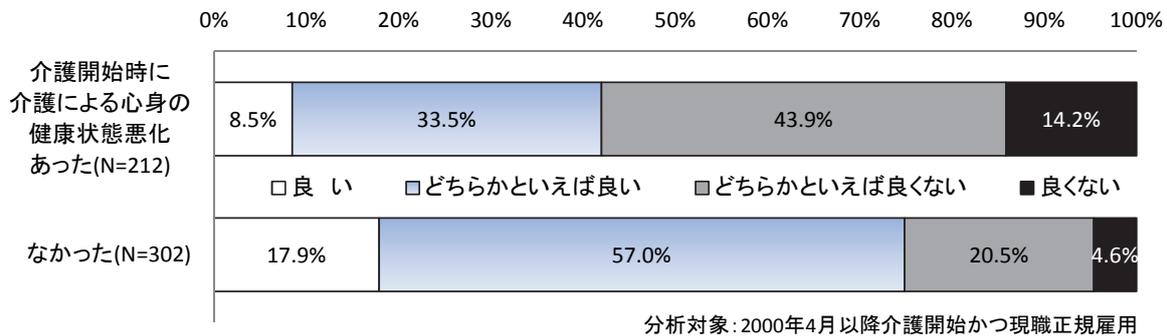
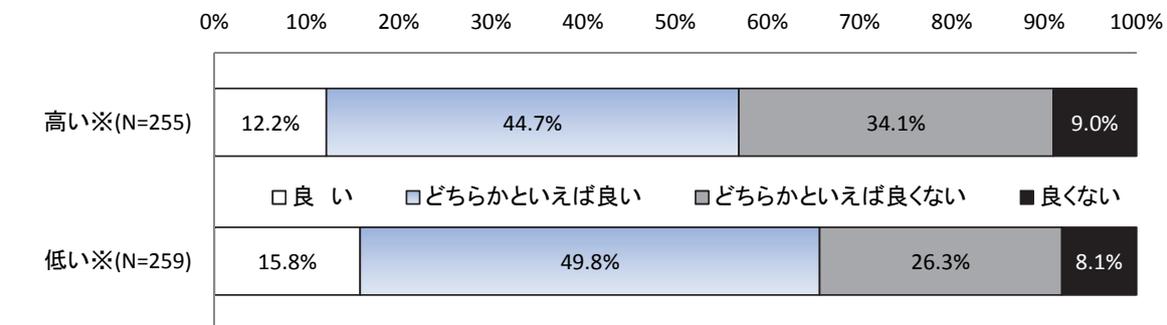


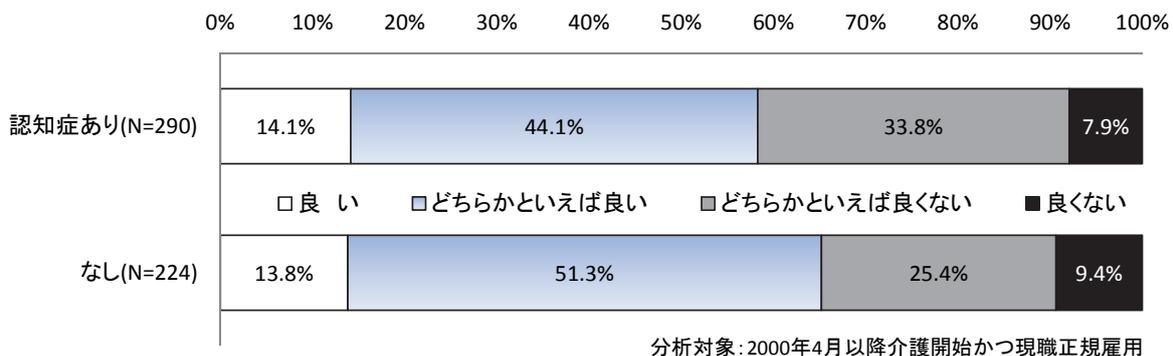
図 5-3-2 現在の心身の健康状態
—現在の身体介助の必要性別—



※高い:「全面的に必要」もしくは「かなり必要」
低い:「ほとんど必要なし」もしくは「一部必要」

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-3 現在の心身の健康状態
—現在の認知症の有無別—



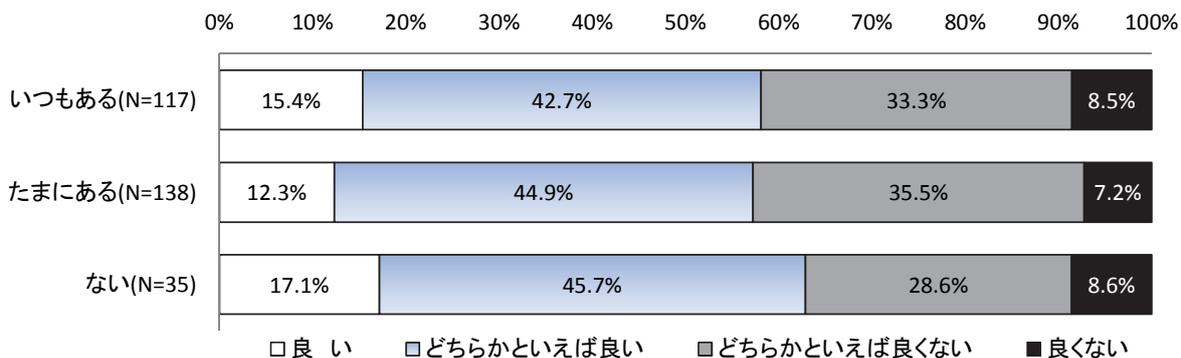
同様の傾向は、現在の認知症の有無と健康状態の関係を示した図 5-3-3 でも確認できる。「どちらかといえば良い」「どちらかといえば良くない」については、認知症の有無による差が見られるものの、「良い」「良くない」という明確な回答については差が見られない。図 5-3-4 は、認知症にともなう見守りの必要性が現在どの程度あるかに着目して、健康状態との関係を集計しているが、やはり明確な差は見られない。

要介護者状態が同じであっても、家族内の介護役割によってその負担は異なる。その観点から、主介護者であるか否かの別に現在の健康状態を示した図 5-3-5 を見よう。ここでも主

介護者である場合は「どちらかといえば良くない」の割合が高くなり、「どちらかといえば良い」の割合は低くなる。だが、「良い」「良くない」の差は見られない。

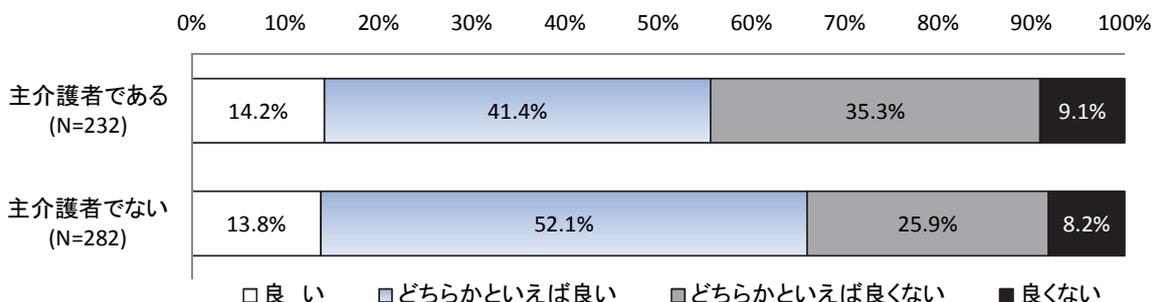
しかしながら、このことから、現在の介護生活が介護者の健康状態に及ぼす影響は小さいと考えるのは早計である。

図 5-3-4 現在の心身の健康状態
—認知症にともなう見守りの必要性の有無別—



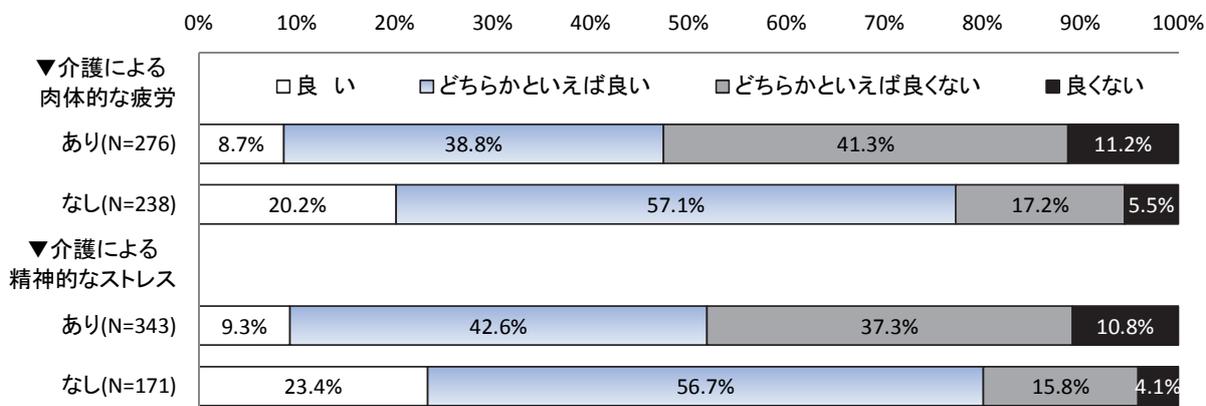
分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-5 現在の心身の健康状態
—主介護者であるか否か別—



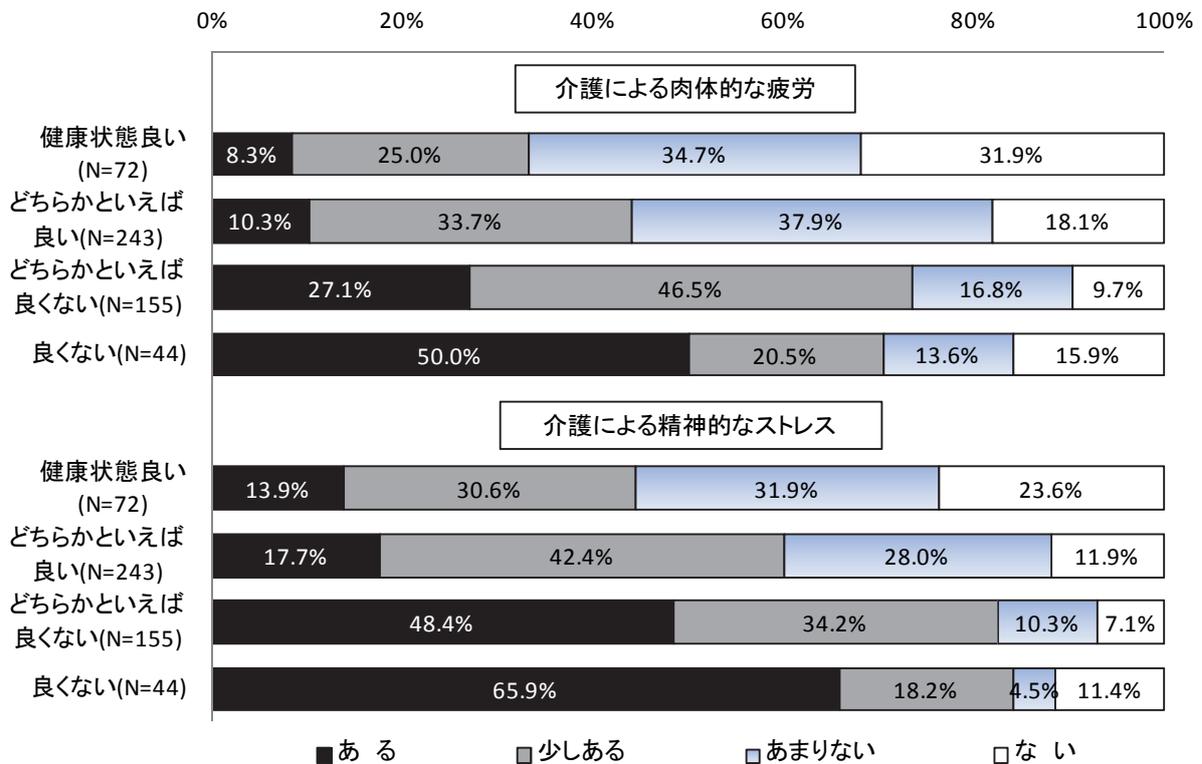
分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-6 現在の心身の健康状態
—介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無別—



分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-7 介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無割合
—現在の健康状態別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-6 は介護による肉体的な疲労および精神的なストレスの有無別に現在の健康状態を示している。肉体的な疲労と精神的なストレスのどちらについても「あり」の方が、健康状態について「良い」割合は低く、「良くない」割合が高い。なお、この結果については、現在の健康状態が悪いほど、介護の疲労やストレスを感じやすいという逆の因果関係もある。いずれにせよ、重要なのは、健康状態と介護疲労・介護ストレスが相互に関係していることである。図 5-3-6 の表頭と表側を入れ替えたグラフを図 5-3-7 に示すが、健康状態が「良い」場合でも約 3 割に「介護による肉体的な疲労」があり、約 4 割に「介護による精神的なストレス」がある。決して低い割合ではないだろう。健康状態は悪化していなくても、その前段階の介護疲労や介護ストレスが仕事に好ましくない影響を及ぼしている可能性もある。

その観点から、現在の介護状況と介護疲労・介護ストレスの関係を見ておこう。図 5-3-8 は現在の身体介助の必要性別に、介護疲労や介護ストレスがある割合を示しているが、身体介助の必要性が高いほど「肉体的な疲労」も「精神的なストレス」も高い。図 5-3-9 は現在の認知症の有無別に介護疲労や介護ストレスがある割合を示している。「肉体的な疲労」については、認知症の有無による明らかな差があるとはいえないが、「精神的なストレス」は認知症「あり」の方が高い。また、図 5-3-10 は、介護役割として、主介護者であるか否か別に介護疲労・介護ストレスがある割合を示している。主介護者であるほど、「肉体的な疲労」も「精

図 5-3-8 介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無割合
—現在の身体介助の必要性別—

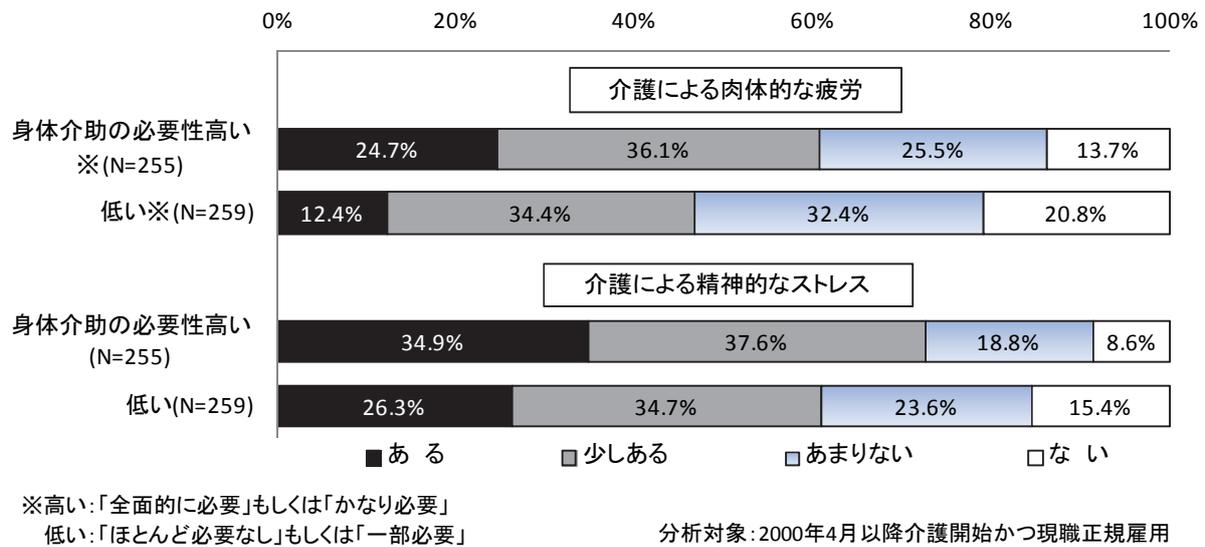
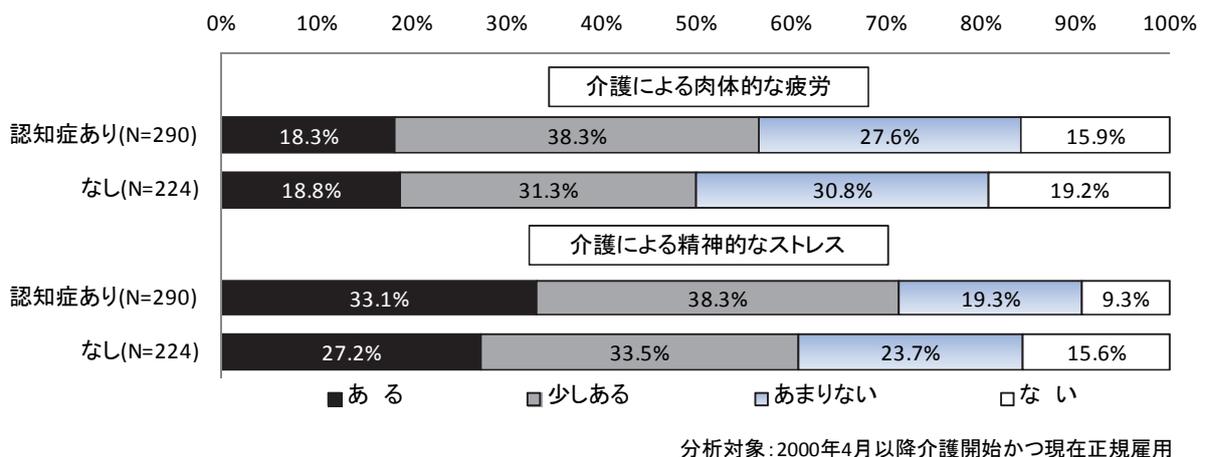


図 5-3-9 介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無割合
—現在の認知症の有無別—



精神的なストレス」も高い。一般にいわれるように、介護負担が重いほど介護疲労や介護ストレスがあるという傾向を、ここでも確認することができる。

もう一つ、介護時間と介護疲労・介護ストレスの関係を指摘しておきたい。いうまでもなく、介護にかかわる時間が長いほど、介護疲労や介護ストレスはたまりやすい。ここで問題にしたいのは、介護者の勤務先である企業からは見えにくい休日や深夜の介護が疲労やストレスを招いていることである。

図 5-3-11 は、労働日（仕事がある日）と休日（仕事がない日）において介護に費やしている1日の時間別に、介護による肉体的な疲労がある割合を示している。どちらも介護時間が長いほど、介護疲労がある割合は高い。「仕事がある日」は1日「1時間～3時間未満」の介護でも、介護疲労が「ある」割合は約3割、「少しある」も含めると約7割と高い割合を示している。「仕事がない日」も介護時間が3時間以上である場合は、介護疲労が「ある」「少

図 5-3-10 介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無割合
—主介護者であるか否か別—

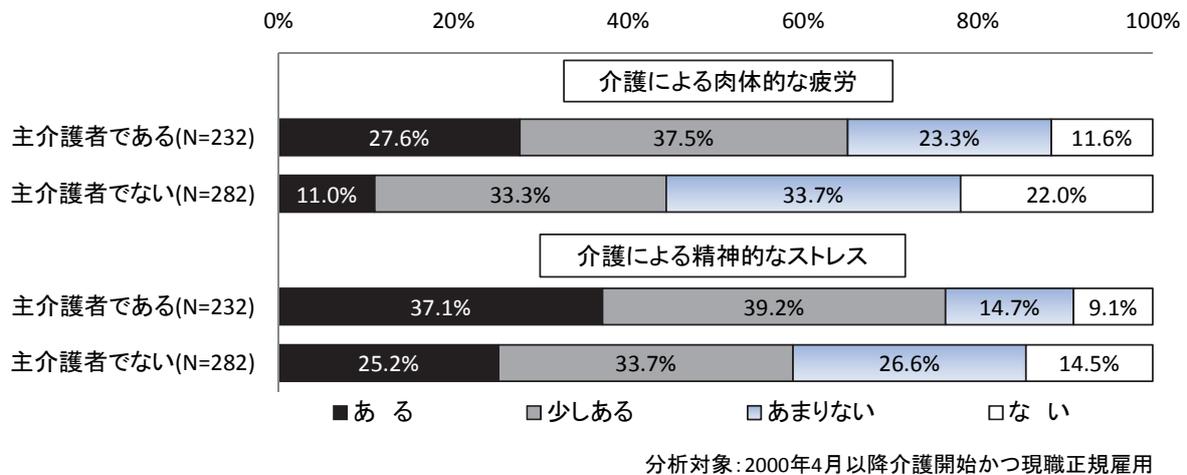
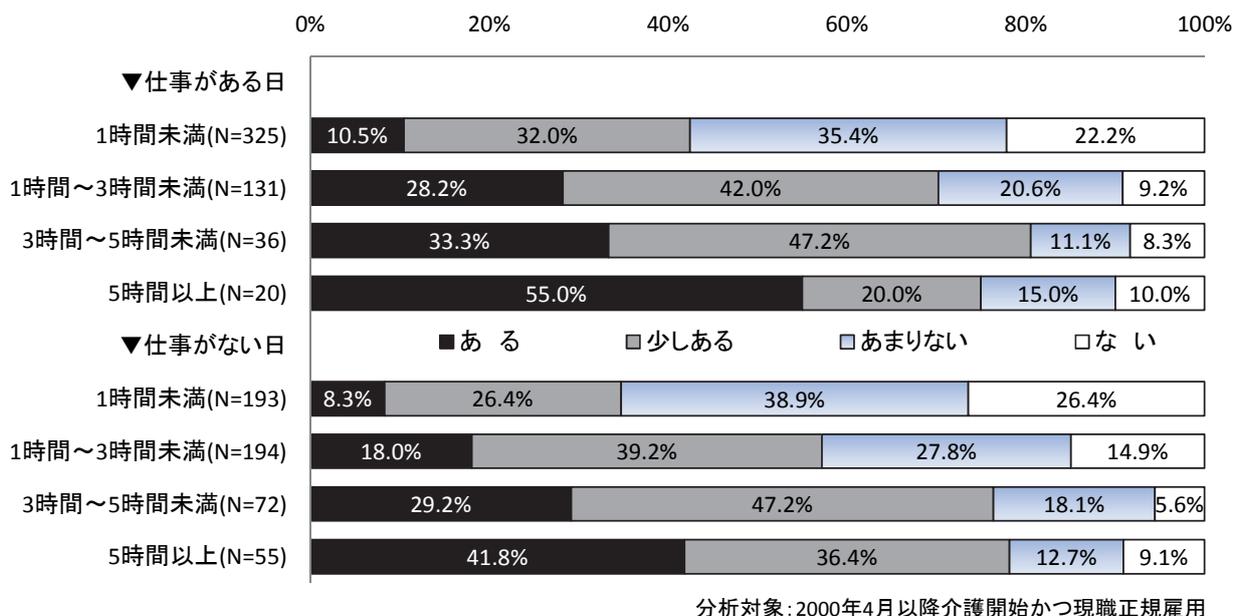


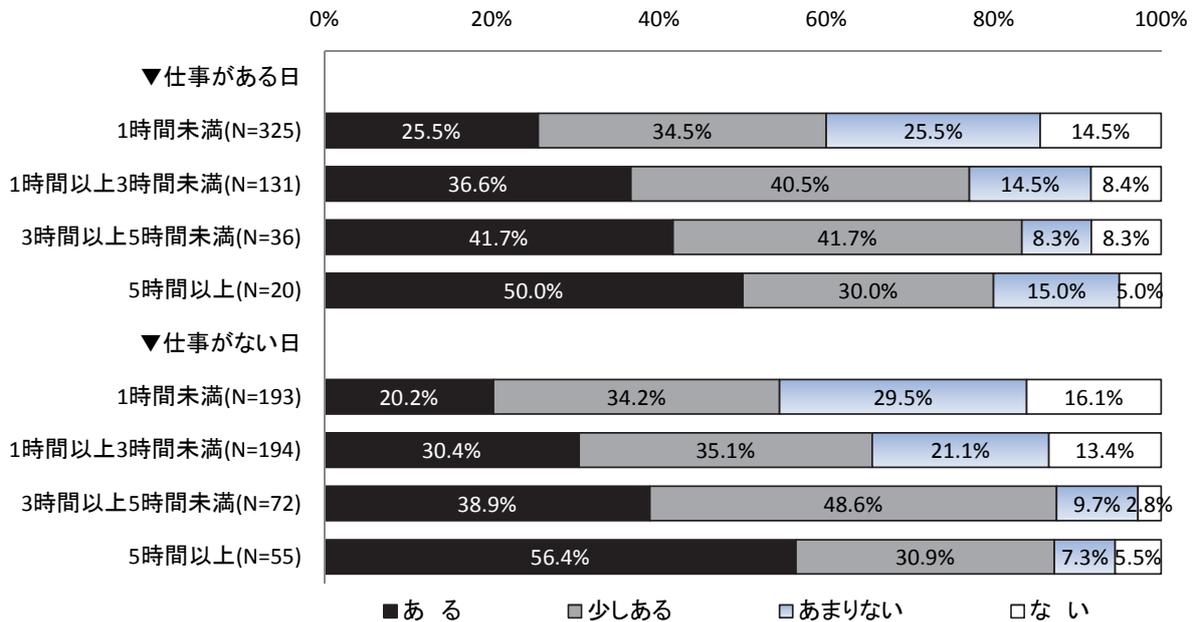
図 5-3-11 介護による肉体的な疲労の有無割合
—1日の介護時間別—



しある」割合が7割を超えている。また、介護時間が「1時間～3時間」の場合でも、介護疲労が「ある」「少しある」割合は半数を超える。図5-3-12は、介護ストレスについて図5-3-11と同様の集計をした結果であるが、介護疲労と同様の傾向を確認することができる。

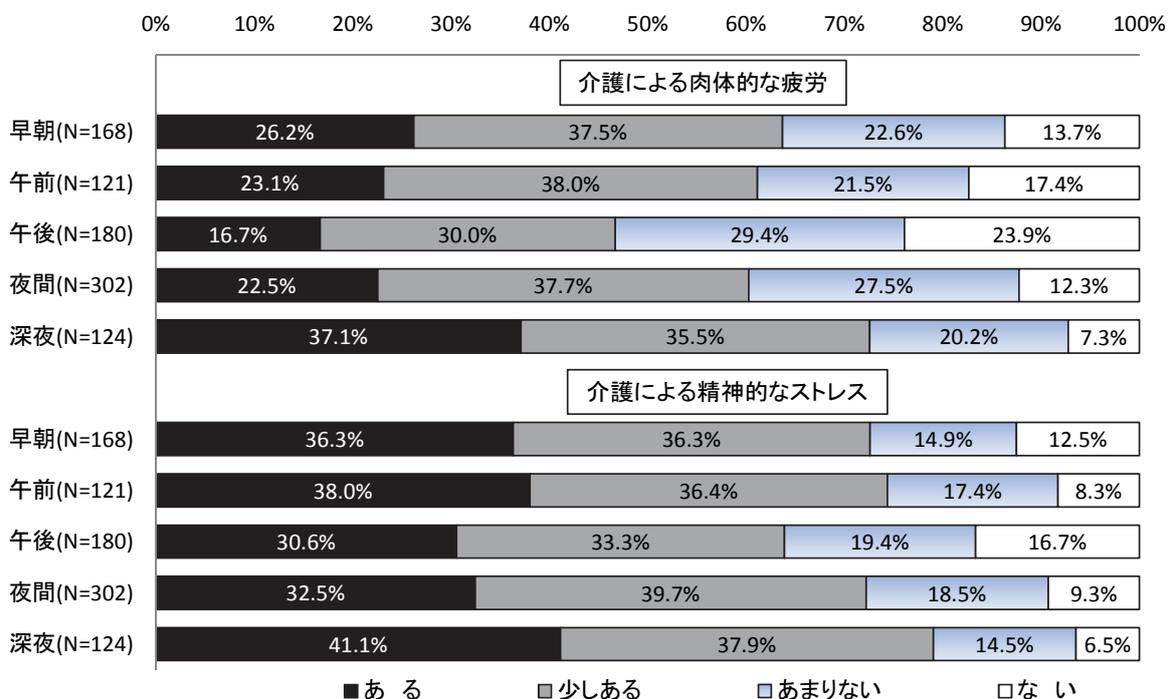
「仕事がある日」の「1時間～3時間未満」は、通常どおりに勤務して帰宅後に介護しているような状況を想定することができる。つまり、企業側からみれば、勤務時間について特別な措置を講ずる必要がない状況でも、従業員は介護疲労や介護ストレスを抱えている可能性がある。その意味で、介護疲労や介護ストレスの実情は、企業から見えにくい。「仕事がない日」の介護も同様である。通常どおりに出勤し、週休日に休んでいる従業員が介護疲労や介護ストレスを溜めている可能性があるといえる。その意味で、介護疲労や介護ストレスの

図 5-3-12 介護による精神的なストレスの有無割合
—1日の介護時間別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図 5-3-13 介護による肉体的な疲労・精神的なストレスの有無割合
—介護をしている時間帯別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

実情は、企業から見えにくい。

また、介護時間の長さだけでなく、介護をしている時間帯の問題も重要である。介護者の生活リズムを乱すという意味で、同じ1時間の介護でも日中と深夜では疲労やストレスの度

合いは異なる可能性がある。その観点から介護をしている時間帯別に介護疲労と介護ストレスがある割合を示した図 5-3-13 を見よう。「肉体的な疲労」「精神的なストレス」とも「深夜」に介護をしている場合に最も割合が高くなる。特に「肉体的な疲労」において、その傾向が顕著である。日中に仕事をしている場合、この深夜介護も勤務時間の調整を必要としない。その意味で、やはり勤務先の企業から見えにくい問題であるといえることができる。

4 介護者の健康状態が仕事に及ぼす影響

介護が健康状態の悪化や疲労・ストレスを招くことは、これまでもたびたび指摘されてきた。時に重大な事態を招き、社会問題として取り上げられることもある。しかし、その影響が仕事に及ぶという問題意識はまだ広く共有されていない。

図 5-4-1 は、「介護のために仕事の責任を果たせていない²⁾」と感じている割合を、現在の健康状態、介護疲労、介護ストレスの有無別に示している。「あてはまる」「ややあてはまる」は仕事の責任を果たせていないことを意味している。健康状態が「不良³⁾」である場合、介護疲労「あり⁴⁾」の場合、介護ストレス「あり⁵⁾」の場合に、仕事の責任を果たせていないと感じる割合は高い。池田（2013、2014）でも指摘していたことだが、介護が仕事の能率低下を招いている可能性を、ここでも指摘することができる。

池田（2013、2014）においては、こうした主観的かつ総合的な自己評価の分析にとどまっていたが、本調査では、より具体的な仕事の能率低下状況を調査している。図 5-4-2 を見よう。「仕事中に居眠りをすること」「仕事中のちょっとしたことでイライラすること」「仕事の手を抜くこと」「気分が落ち込んで仕事をする気になれないこと」「不注意による仕事のミスをする事」「仕事で重大な過失や事故を起こしそうになるヒヤリ・ハットの経験」「予定したスケジュールどおりに仕事を進められないこと」「課された目標（ノルマ等）が達成できないこと」の各経験について、現在の健康状態別の結果を示している。

労働政策研究・研修機構（2013）のヒアリング調査では、介護疲労から仕事中に居眠りをしてしまうという事例が報告されていた。このほかにも、勤務態度に係わる問題として、身体的な健康状態が思わしくなければ、つい仕事の手を抜いてしまうことも予想される。また、メンタルヘルスに問題があれば、イライラや気分の落ち込みから思うように仕事ができない可能性も考えることができる。勤務態度の問題に留まらず、作業の正確性や仕事の成果が落ちるといえることになれば、問題としての重大さは増すだろう。過重労働による「過労」との関係では指摘されていることだが、介護疲労との関係でも、不注意による仕事のミスや、よ

²⁾ 池田（2013、2014）でも、同じワーディングの調査項目を分析し、介護による健康状態の悪化が仕事の能率低下を招く可能性を示している。

³⁾ ここでは、調査票の「良い」「どちらかといえば良い」を括って「良好」、「良くない」「どちらかといえば良くない」を括って「不良」としている。

⁴⁾ 調査票の「ある」「少しある」を括って「あり」、「あまりない」「ない」を括って「なし」としている。

⁵⁾ 調査票の「ある」「少しある」を括って「あり」、「あまりない」「ない」を括って「なし」としている。

図 5-4-1 介護のために仕事の責任を果たせていない割合
—現在の健康状態、介護疲労、介護ストレスの有無別—

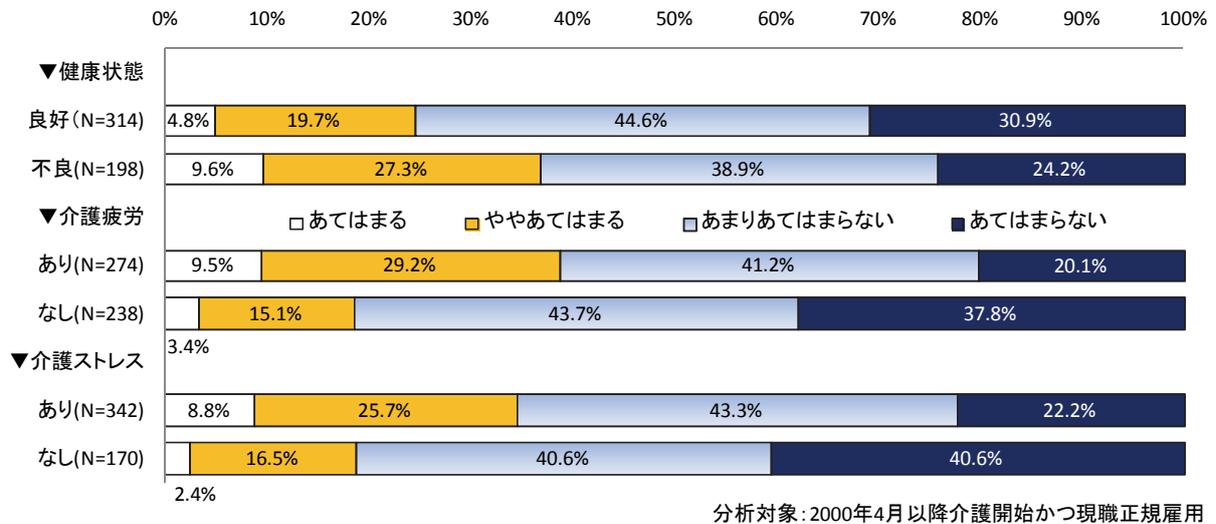


図 5-4-2 仕事の能率低下に係る諸経験割合
—現在の健康状態別—

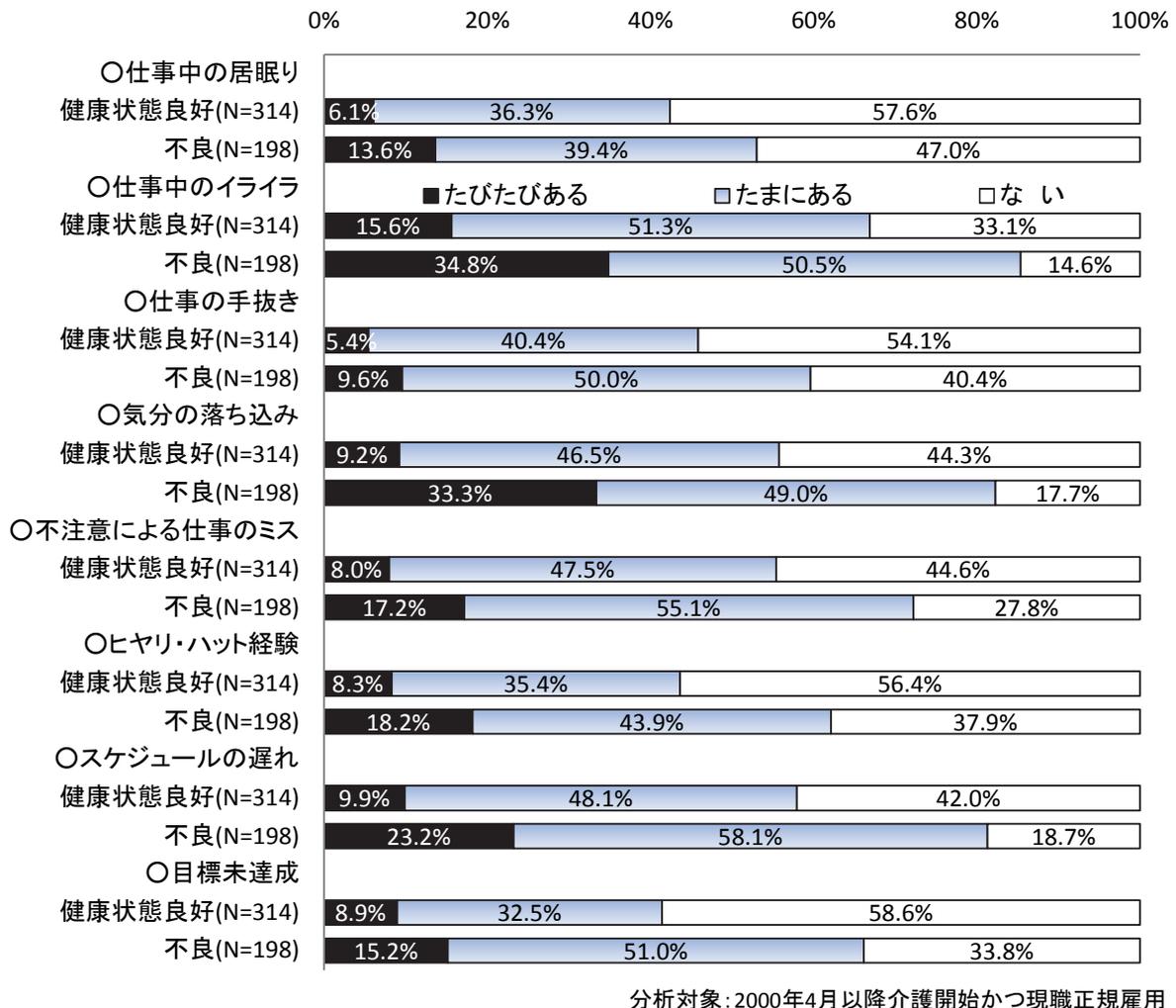
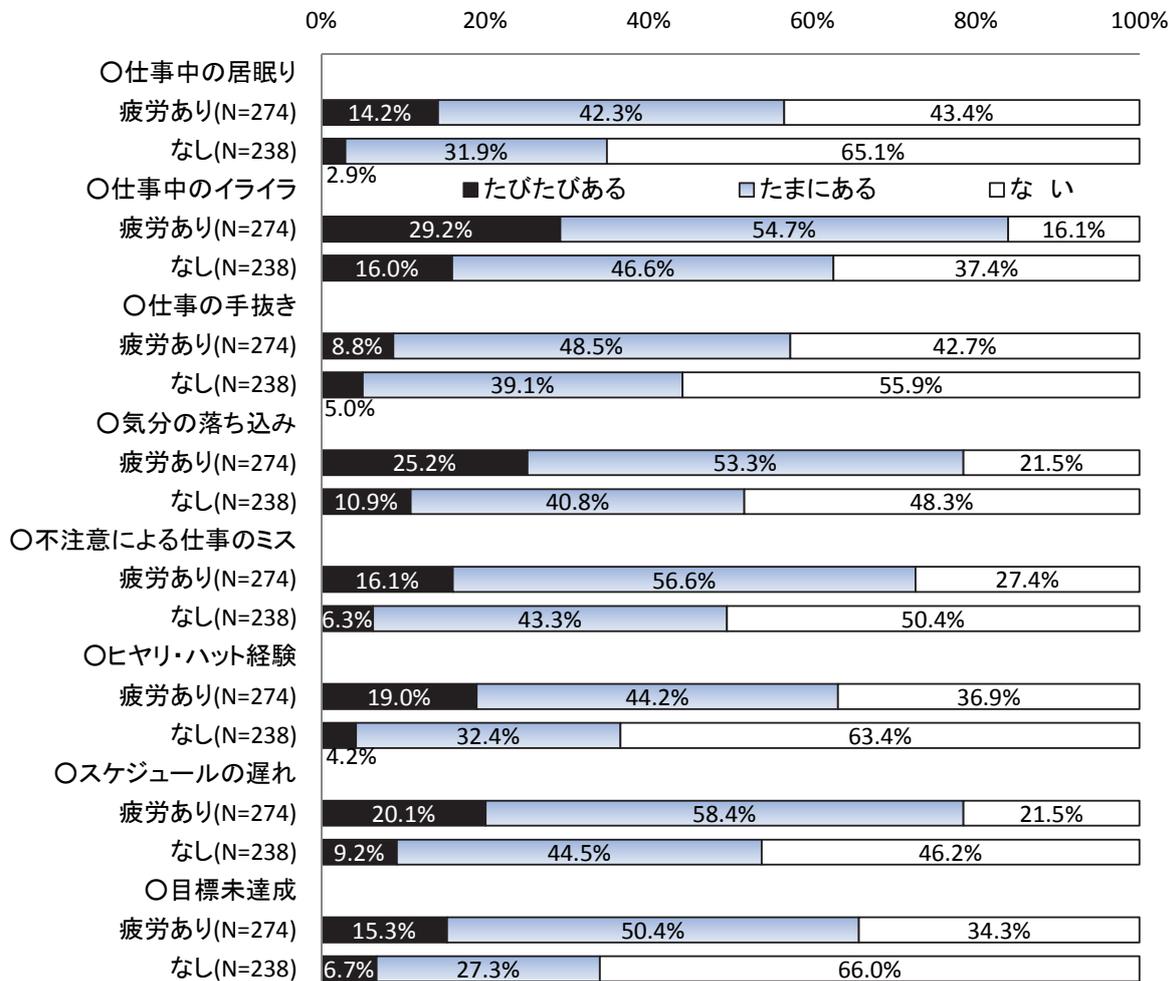


図 5-4-3 仕事の能率低下に係る諸経験割合
—介護による肉体的な疲労の有無別—



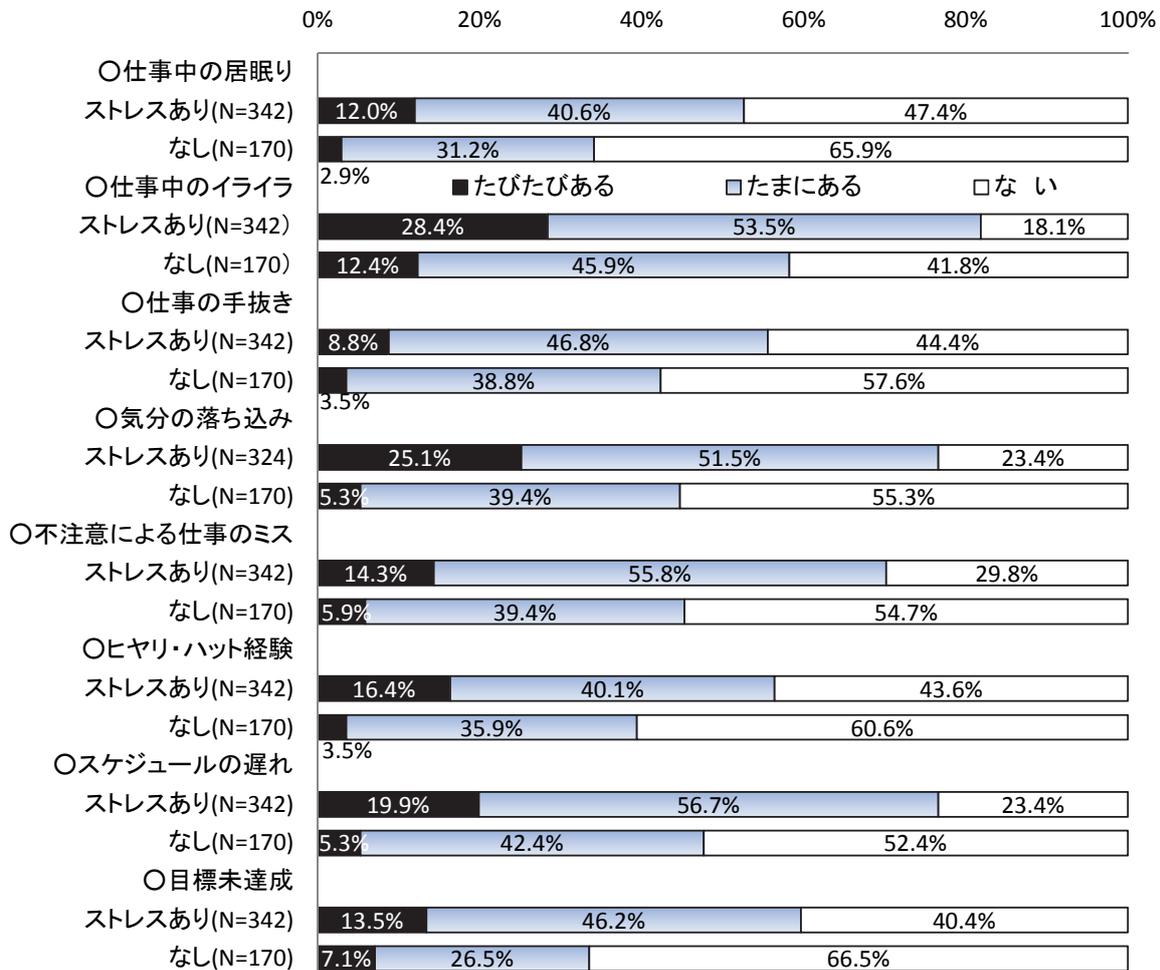
分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

り深刻な事態を招きかねない「ヒヤリ・ハット」の経験といった形で、作業を正確に行うことが難しくなる可能性は大いに考えられることだろう。さらに、仕事の成果にかかわる問題として、スケジュールの遅れやノルマ等の目標未達成が頻繁にあれば、企業の業績にも影響しかねない。そのような問題意識をもって結果を見ることにしたい。

いずれの項目も、健康状態が「不良」である場合に「たびたびある」割合が高くなっており、「たびたびある」「たまにある」の合計割合も高い。特に「工作中的のイライラ」や「気分の落ち込み」といった精神的な面での能率低下の割合が目立って高い。仕事のアウトプットにかかわる項目では「スケジュールの遅れ」の「たびたびある」割合が目立つ。だが、「不注意による仕事のミス」「ヒヤリ・ハット経験」「目標未達成」の「たびたびある」割合がそれぞれ約15%という結果も決して軽視できるものではないだろう。

同様の傾向は、図 5-4-3 に示す介護疲労と仕事の能率低下の関係でも確認することができる。すなわち、介護疲労があるほど、仕事の能率低下に係わる各経験が「たびたびある」割合は高い。図 5-4-4 には、介護ストレスと仕事の能率低下の関係を示しているが、やはり介

図 5-4-4 仕事の能率低下に係る諸経験割合
—介護ストレスの有無別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

介護ストレスがあるほど、仕事の能率低下に係る各経験が「たびたびある」割合は高いという傾向を確認することができる。

このように、介護者の健康状態は仕事の能率に影響している可能性がある。だが、現在の健康状態、介護疲労、介護ストレスは相互に関連し合っているため、たとえば、クロス集計に表れている介護疲労の効果には、介護ストレスの影響も含まれている可能性がある。そこで、それぞれが独立に仕事に影響を及ぼしているか確認するための多変量解析を試みよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とし、図 5-4-2～図 5-4-4 で取り上げた「仕事上の居眠り」から「目標未達成」までの 8 項目のそれぞれについて、「たびたびある」と「たまにある」を「あり」として 1、「ない」を 0 として被説明変数とする。説明変数には、「現在の健康状態」（良好=1、不良=0）「介護による肉体的な疲労の有無」（あり=1、なし=0）「介護による精神的なストレスの有無」（あり=1、なし=0）を同時に投入し、相互の影響をコントロールする⁶。結果を表 5-4-1 に示す。有意な効果を示している箇所に網掛けをしているが、項

⁶ このほかに、コントロール変数として、属性変数である性別、本人年齢、最終学歴、就業の基本変数である職

目ごとに現在の健康状態や介護疲労、ストレスが仕事に及ぼす影響は異なることがわかる。

「健康状態」の効果から見よう。係数値がマイナスに有意であるほど、仕事に好ましくない影響があることを分析結果は示唆しているが、「工作中的居眠り」以外のすべての項目に有意な効果がある。現在介護疲労や介護ストレスを感じていなくても、たとえば、図 5-3-1 で見たように過去の健康状態悪化を引きずっている場合など、現在の健康状態が良くない場合は、仕事に様々な負の影響があることを分析結果は示している。なお、健康状態が良くないことから、工作中に眠くなるようなケースもあるが、そうした症状ばかりではない。「工作中的居眠り」に有意な効果がないのは、そのためであろう。

表 5-4-1 仕事の能率低下に係る諸経験の有無の規定要因
(ロジスティック回帰分析)

	工作中的居眠り有無			仕事の手抜き有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
現在の健康状態(良好=1、不良=0)	-.133	.202	.876	-.447	.199	.639 *
介護疲労の有無(あり=1、なし=0)	.800	.242	2.225 **	.267	.236	1.306
介護ストレスの有無(あり=1、なし=0)	.221	.254	1.248	.222	.247	1.249
χ ² 乗値	43.548 **			26.948		
自由度	20			20		
N	512			512		
	工作中的イライラ有無			気分の落ち込み有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
現在の健康状態(良好=1、不良=0)	-.729	.254	.482 **	-1.033	.238	.356 **
介護疲労の有無(あり=1、なし=0)	.617	.280	1.853 *	.552	.263	1.738 *
介護ストレスの有無(あり=1、なし=0)	.711	.275	2.036 **	.892	.264	2.440 **
χ ² 乗値	67.696 **			96.979 **		
自由度	20			20		
N	512			512		
	不注意による仕事のミス有無			ヒヤリ・ハット経験有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
現在の健康状態(良好=1、不良=0)	-.464	.214	.629 *	-.556	.207	.574 **
介護疲労の有無(あり=1、なし=0)	.558	.246	1.747 *	1.128	.250	3.089 **
介護ストレスの有無(あり=1、なし=0)	.699	.252	2.012 **	.005	.260	1.005
χ ² 乗値	52.381 **			69.906 **		
自由度	20			20		
N	512			512		
	スケジュールの遅れ有無			目標未達成有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
現在の健康状態(良好=1、不良=0)	-.922	.238	.398 **	-.863	.216	.422 **
介護疲労の有無(あり=1、なし=0)	.480	.265	1.615	1.089	.254	2.972 **
介護ストレスの有無(あり=1、なし=0)	.819	.267	2.268 **	.359	.267	1.432
χ ² 乗値	94.009 **			113.554 **		
自由度	20			20		
N	512			512		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

分析対象:2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

種と1日の実労働時間、介護状況の基本変数である要介護者との続柄、現在の身体介助の必要性の程度、認知症の有無を投入するが、結果の表示は割愛する。

この「工作中的居眠り」には肉体的な「介護疲労」が有意な効果を示している。体が疲れているから眠くなるというのは、常識的な結果であるといえる。ほかに「介護疲労」が有意な効果を示しているものを見ると、「工作中的イライラ」「気分の落ち込み」「不注意による仕事のミス」「ヒヤリ・ハット経験」「目標未達成」に有意な効果を示している。肉体的な疲労がこうした問題を招くことは、過重な労働にともなう「過労」との関係でたびたび指摘されることである。だが、労働時間がそれほど長くなくても⁷、退勤後や休日の介護によって疲労が蓄積していれば、同じような問題が職場で起きうることを分析結果は示している。

また、肉体的な介護疲労だけでなく、精神的な「介護ストレス」がある場合にも「工作中的イライラ」「気分の落ち込み」「不注意による仕事のミス」が起きやすくなることを分析結果は示唆している。これも常識的な結果であろう。このほかに、「スケジュールの遅れ」にも「介護ストレス」は有意な効果を示している。ただし、肉体的な「介護疲労」は「スケジュールの遅れ」に有意な効果がない。物理的な作業の遅れということであれば、肉体的な疲労も影響していてよいはずである。だが、そうでないということは、ストレスによって、仕事の進捗管理やスケジュール管理が思うようにできていない可能性を考えることができる。

5 まとめ

仕事と介護の両立支援の新たな課題として、働く介護者の健康状態が仕事に及ぼす影響を分析した。その結果は以下のように要約することができる。

- (1) 一般的に、介護開始時に介護による健康状態悪化を経験した場合、その勤務先を辞める割合は高くなる。だが、正規雇用の介護者においては、介護による健康状態悪化が離職割合を高めるとはいえない。
- (2) 介護開始時に介護による健康状態悪化を経験した介護者は、現在の健康状態も良くない割合が高い。また、現在の健康状態が良好である場合にも、介護疲労や介護ストレスは蓄積している可能性があり、深夜介護や休日の介護があるほど、介護疲労や介護ストレスがある割合は高い。
- (3) 現在の健康状態や介護疲労・介護ストレスは、工作中的居眠りやイライラ・気分の落ち込みといった勤務態度の問題、不注意によるミスや「ヒヤリ・ハット経験」といった作業の正確性の問題、スケジュールの遅れや目標の未達成といった成果の問題のそれぞれにおいて、仕事に好ましくない影響を及ぼしている。

介護者の健康状態に起因する両立問題は、これまでの両立支援の枠組みとは大きく性質が異なる。その第一の特徴は、健康状態が悪化しても仕事を辞めるとは限らないことである。従来の両立支援は就業継続を目的としていた。だが、健康状態との関係では、仕事を辞めてはいないが思うように仕事できていないという両立困難にも目を向ける必要がある。この

⁷ 前述したように、表に示している推計モデルでは、1日の労働時間をコントロールしている。

問題は特に正規雇用において重要である。

また、中には健康状態が「悪い」というほどではなくても、介護疲労や介護ストレスを感じている場合もある。この問題について、人事労務管理の観点から注意したいのは、通常どおりに勤務している介護者が疲労やストレスを抱えている可能性があることである。分析結果は労働日に「1時間～3時間」以上の介護をしている場合や、休日の介護時間が長い場合、深夜に介護している場合に、疲労やストレスが溜まりやすいことを示している。いずれも日中に通常どおり働きながら介護できる状況であり、その意味で物理的な時間調整の必要性は低い。それだけ、介護負担の実態は勤務先の企業から見えにくいといえる。

そして、その帰結として看過できないのが、通常どおりに出勤していても、仕事の能率は落ちている可能性があることである。介護者の健康状態悪化や介護疲労・介護ストレスの問題は、これまでも社会的な関心を集めてきた。介護による心身の疲弊から重大な事態が起きうることもたびたび指摘されている。しかし、要介護者への暴力や自殺など、職場の外の問題として取り上げられることが多く、企業にとってはあくまでも従業員のプライベートな問題の範疇であったといえる。しかし、今後は、仕事の進捗や成果に影響する、企業経営上の問題としてとらえる必要があることを分析結果は示唆している。

介護者の健康状態悪化や介護疲労・介護ストレスは、勤務態度、作業の正確性、成果との関係でそれぞれ仕事にマイナスの影響を及ぼしうる。勤務態度においては、労働政策研究・研修機構（2013）のヒアリング調査では、深夜介護の疲労から仕事中に居眠りをしてしまうという事例が紹介されていた。本章の分析結果においても、介護による肉体的な疲労があるほど、仕事中に居眠りをする確率は高くなることが確認された。加えて、仕事中にちょっとしたことでイライラすることや、気分が落ち込んで仕事をする気になれない状態になる確率も、肉体的な疲労や精神的なストレスによって高くなる。こうした勤務態度の悪化は、職場のモラル低下という意味で、介護者と一緒に働く同僚にも影響を及ぼしかねない。その意味で、介護者個人の問題に留めておくことはできないだろう。さらに、作業を正確に遂行することが難しくなる可能性もある。分析結果は、不注意による仕事のミスをする確率や、重大な過失や事故を起こしそうになる「ヒヤリ・ハット経験」をする確率が高くなることを示唆している。現場を監督する管理職にとって、看過できない問題ではないだろうか。そして、仕事の成果にかかわる問題としては、仕事のスケジュールの遅れや、ノルマ等の目標の未達成を招く確率が高くなることも分析結果は示唆している。その意味で、企業の業績にも影響が及ぶ可能性のある問題といえるだろう。

このように、仕事を辞めておらず、仕事を休んだり、勤務時間を調整したりすることもしていない介護者であっても、介護のために思うように働けない両立困難が生じている可能性に留意し、どのような両立困難に自社の従業員が直面しているか、その実態の把握に努めることが重要であるといえる。

終章 要約とインプリケーション

介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の現状を分析し、今後の両立支援の課題を検討してきた。以下では、その要点をまとめ、政策的なインプリケーションを示したい。

1 各章の知見

第1章 働く介護者の仕事と介護

かつてのように、女性が配偶者の父母の世話をする、という介護役割は今日も見られる。だが、先行研究でも指摘されているように、最も割合が高いのは、男女とも実父母の介護を担う「実子介護」である。加えて、若年層では祖父母の介護をしている割合も相対的に高く、介護をめぐる役割関係の多様化がみられる。こうした多様化は介護者の就業状況にも影響しており、中高年の女性に多い非正規雇用だけでなく、正規雇用の介護者も一定の割合を占めるようになっている。

第2章 介護者の離転職と勤務先の両立支援－介護休業制度を中心に－

介護開始時の勤務先に介護休業制度がある労働者は、同じ勤務先で現在も働いている割合が高い。だが、何か月もの長期にわたる休業のニーズは低く、1週間を超える期間連続して仕事を休む場合も多くは2週間以内である。介護休業制度の枠組みにおいても分割取得ができる方が離転職割合は低くなる。また、介護休業制度に加えて、残業や休日労働といった所定外労働を免除する制度がある方が、離転職割合は低くなる。

第3章 仕事と介護の両立に関する労働時間面の課題

残業のある働き方は、その勤務先での就業継続を困難にさせるが、労働時間の「長さ」だけでなく、始業・終業時刻の柔軟な設定を可能にするような労働時間の「柔軟性」も就業継続に影響している。また、就業時間の途中で職場を離れること（中抜け）も仕事と介護の両立を容易にする効果がある。仕事の進捗管理をまかされており時間管理が緩やかな場合に中抜けしやすく、介護との両立がしやすくなる。ただし、緩やかな時間管理は、それ単独では時間的柔軟性を保障しない。仕事の裁量性が担保されていることが重要である。

第4章 在宅介護と仕事を両立する従業員の業務遂行意識や能力開発意欲と企業支援

同居する要介護者がいる労働者は、平日の日中は家族や親族、さらには外部の介護サービスを週1～2回利用することによって仕事と介護を両立させている。職場環境においては、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方の制度整備や、両立させるための環境整備、さらには上司による支援が重要であるが、これらの支援は不足している。業務への取組意識や能

力開発意欲は、男性において年齢が上がるとともに顕著に低下する傾向がある。これらの課題を解決するためには、柔軟な働き方の制度を積極的に導入すること、仕事と介護の両立に向けた環境整備に積極的に取り組んで行くこと、さらには上司による職場のやりくりや介護従事者との話し合いが重要である。

第5章 働く介護者の健康状態が仕事に及ぼす影響

介護による健康状態悪化を経験しても、正規雇用の介護者においては、離職割合が高くなるとはいえない。介護開始時に介護による健康状態悪化を経験した介護者は、現在の健康状態も良くない割合が高い。また、現在の健康状態が良好である場合にも、深夜介護や休日の介護によって、疲労やストレスは蓄積している可能性がある。こうした健康状態の悪化や介護疲労・介護ストレスは、工作中的の居眠りやイライラ・気分の落ち込みといった勤務態度の問題から、不注意によるミスや「ヒヤリ・ハット経験」といった作業の正確性の問題、さらには、スケジュールの遅れや目標の未達成といった仕事の成果の問題まで、様々な影響を仕事に及ぼしている。

2 インプリケーション

各章の分析結果から、有益なインプリケーションを様々に得ることができるが、その核となる両立支援の課題については、以下のような示唆を得ることができる。

- (1) 介護休業の分割取得や残業の免除、始業・就業時刻の変更、就業時間中の「中抜け」など、仕事と介護の両立を柔軟に図ることのできる両立支援制度と働き方の構築が重要
- (2) 就業意欲や労働生産性の低下など、仕事を続けている介護者が直面している両立困難に対応するため、従業員の介護の実態を会社が把握する仕組みを構築することが重要

柔軟な両立支援制度と柔軟な働き方の構築

序章で述べたように、これまでの両立支援は、仕事と介護の物理的な時間調整に主眼を置いて、制度設計をしてきた。その雛型は、子育てと仕事の両立支援にある。だが、介護においては、常に誰かが傍について見ていなければならない、という状況に直面することがそれほど多くない。その意味で、介護の時間的な拘束力は子育てほど強くない。そうした介護の特性は、分析結果からもうかがうことができる。

連続した期間の休業が必要な場合でも、育児休業のような長期の休業より、短い期間の休業を分割して取得できる方が介護者のニーズに適っている。休暇の取り方も、1日単位の休みが必ずしも必要とはいえず、就業時間中の「中抜け」で十分なケースが少なくない。勤務時間についても、短時間勤務のような形で大幅に労働時間を短くする必要性はそれほど高く

なく、残業がない働き方や始業・終業時刻の調整が可能な働き方であればフルタイムでも両立できるケースが少なくない。端的に言って、介護においては、子育てよりも長い時間働けるのである。育児・介護休業法は、介護休業や介護休暇、所定労働時間の短縮措置といった形で労働時間を調整する措置を企業に求めている。同様の制度は介護に先行して子育てについて法制化されているが、子育てと介護では制度設計の発想を変える必要があるということが出来るだろう。

しかし、長期間の休暇や大幅な労働時間の短縮をしなくても、必要に応じて仕事を調整できれば良いということは、「だから、介護と仕事は両立しやすい」ということを意味しない。“必要に応じて”というのは、「言うは易く行うは難い」。たとえば、制度として所定労働時間が固定されていない「緩やかな労働時間管理」を適用されていることと、実質的な働き方として、介護に自身の裁量で対応できることとは別問題であることを分析結果は示唆している。形式的にフレックスタイム制や裁量労働制を適用されていても、仕事の進め方についてほとんど自身で調整できる余地がないという労働者も少なくない。その場合は、仕事管理を改め、実質的な裁量性を高めることが重要である。

従業員の両立困難の実態を会社が把握する仕組みの構築

こうした両立に資する働き方を可能にする職場マネジメントのキーパーソンとして、近年、現場の管理職（ラインマネジャー）の重要性が指摘されている。いわゆる「イクボス」「WLB管理職」である。この管理職の役割について、単に部下が休暇を取得したり、早く退勤したりすることを支援するという理解は一面的である。また、離職せずに仕事を続けることができなければ良いということでもない。就業意欲や労働生産性を落とすことなく、物理的な労働時間の調整を可能にする必要がある。いうなれば部下の「働きやすさ」だけを支援するのではなく、「働きやすさ」と「働きがい」のバランスが実現するように支援することが、上司の役割であるといえよう。

そのために、管理職は介護者である部下とよく話し合うことが重要であることを分析結果は示唆している。フルタイム勤務から短時間勤務にする、一切の残業を免除する、ということを経験的にやるのではなく、介護の実態は多様であることに留意し、どういう介護の場面で労働時間を調整する必要があるのか、部下の実情を理解したうえで、柔軟に介護に対応できるよう支援することが重要である。

加えて、仕事と介護の時間的な調整が必要ない状況でも、仕事に好ましくない影響をもたらす介護負担が生じている可能性にも留意する必要がある。通常どおり勤務し、帰宅した後や休日の介護による疲労やストレスを引きずったまま、翌日出勤している介護者もいる。こうした介護者は通常どおり出勤していることから、「両立できている」と周囲に思われてしまう可能性がある。しかし、実際は、介護疲労や介護ストレスによって、仕事の能率が落ち

ている可能性がある。出勤はしていても、介護のために思うように仕事ができているという状況は、「両立できている」とはいえない。介護を抱えた状態でも労働生産性を落とさないために、管理職は介護者である部下の健康状態にも目を向ける必要があるといえる。

労働者の介護の実態を把握しておくことは、現場の管理職だけでなく人事担当者にとっても重要である。そのために、現場の管理職が部下の仕事と介護の両立困難を把握したら、その実情について人事担当者も報告を受けることが望ましい。従業員の介護の実態は会社から見えにくい。介護者が退職する日にはじめて介護をしていた事実を会社が知る、ということも珍しくない。加えて、分析結果は、仕事を辞めずに就業継続していても、上記のような就業意欲や労働生産性の低下が起きている可能性を示唆している。介護のために、仕事のスケジュールに遅れが生じる、ノルマ等の目標を達成できないが増える、あるいは、重大な過失や事故を起こしそうになる「ヒヤリ・ハット」が増える、という分析結果もあった。これらは会社の経営にかかわる問題であり、介護者本人や現場の管理職に任せっきりにしておくわけにはいかないだろう。そのような問題意識をもって、従業員の介護の実態を把握し、適切な対応をとることのできる体制を社内につくることが重要である。

3 今後の課題

このように、仕事と介護の両立支援の課題は多様であり、多岐にわたる。繰り返しになるが、これまでの両立支援は、子育てと仕事の両立支援を雛型とし、これを介護に応用してきた。だが、当然のことであるが、子育てと介護は異なる。今後の両立支援の検討においても、子育てを雛型とする発想では見えてこない、介護に固有の両立困難を明らかにすることが重要である。本報告書において示した介護者の健康管理の問題は、その一つであるが、ほかにも様々な問題があるのではないだろうか。その意味で、仕事と介護の両立支援のメニューが出そろっているといえるか、さらなる検討が必要である。そのような問題意識をもって、新しい視点から仕事と介護の両立困難の実態に迫り、両立支援メニューの開発に資する知見を蓄積していく必要がある。

文献

- 朝井友紀子・武石恵美子（2014）「介護不安を軽減するための職場マネジメント」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 — 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, 第4章.
- 池田心豪（2010a）「介護期の退職と介護休業 — 連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597, pp.88-103.
- 池田心豪（2010b）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題 — 仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』No.599, pp.20-31.
- 池田心豪（2013）『仕事と介護の両立支援の新たな課題 — 介護疲労への対応を』JILPT Discussion Paper 13-01.
- 池田心豪（2014）「介護疲労と休暇取得」『日本労働研究雑誌』No.643, pp.41-48.
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ — 働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 加藤伸司（2007）『認知症を介護する人のための本 — ケアする家族をストレスから救う』河出書房新社.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2008）『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書—子育てをしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』.
- こども未来財団（2011）『父親の育児に関する調査研究 — 育児休業取得について研究報告』.
- 佐藤博樹（2014）「企業による仕事と介護の両立支援の課題」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 — 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著（2011）『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- 佐藤博樹・矢島洋子（2014）『介護離職から社員を守る — ワーク・ライフ・バランスの新課題 —』労働調査会.
- 武石恵美子（2014）「従業員の介護不安の現状と職場に求められる対応」『日本労務学会誌』Vol.15 No.1, pp.4-19.
- 袖井孝子（1989）「女性と老人介護」マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル — 所得保障の日米比較』第5章, 東京大学出版会.
- 袖井孝子（1995）「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.427, pp.12-20.
- 津止正敏・斎藤真緒（2007）『男性介護者白書 — 家族介護者支援への提言』かもがわ出版.
- 東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス研究・推進プロジェクト（2012）『従業員の介護ニーズに企業はどう対応すべきか — 従業員の介護ニーズに関する調査報告書』.
- 直井道子・宮前静香（1995）「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要』No.46, pp.265-275.

- 西本真弓（2006）「介護が就業形態の選択に与える影響」『季刊家計経済研究』No.70, pp.53-61.
- 西本真弓（2012）「介護のための休業形態の選択について — 介護と就業の両立のために望まれる制度とは？」『日本労働研究雑誌』No.623, pp.71-84.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- 松浦民恵（2014）「仕事と介護の両立に課題を抱える社員の現状」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 — 人材多様化時代における企業の対応』第5章, 東京大学出版会.
- 松原光代（2011）「社員のワーク・ライフ・バランスの実現と管理職の役割」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- みずほ情報総研株式会社（2010）「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書」.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2012）『仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（厚生労働省委託事業）』.
- 矢島洋子（2014）「Topics 4 欧州における仕事と介護の両立 — 企業はどのように取り組んでいるのか」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 — 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響 — 第1回全国家族調査（NFR98）2次分析」『老年社会科学』Vol.26 No.1, pp.58-67.
- 労働省婦人局編（1994a）『介護休業制度等に関するガイドライン』労働基準調査会.
- 労働省婦人局編（1994b）『介護休業制度について — 介護休業専門家会合報告書』大蔵省印刷局.
- 労働政策研究・研修機構（2005）『介護休業制度の導入・実施の実態と課題 — 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析』労働政策研究報告書 No.21.
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と生活の両立 — 育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『介護休業制度の利用拡大に向けて — 「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続 — 2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男性の育児・介護と働き方 — 今後の研究のための論点整理』資料シリーズ No.118.

問73 現在、仕事に次のようなことはありますか。
1. 仕事中に居眠りすること

＜総計＞	たびたびある	たまにある	ない	＜実数＞
7.3%	29.3%	63.4%	1326	
＜年齢＞				
20-29歳	7.8%	25.0%	64	
30-39歳	11.8%	32.2%	152	
40-49歳	6.2%	26.7%	356	
50-59歳	6.9%	30.2%	754	
＜男性＞	9.7%	34.9%	567	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	10.2%	31.4%	137	
正規従業員	11.2%	36.5%	329	
パート・アルバイト・非常勤	4.8%	25.8%	62	
契約社員	3.2%	41.9%	31	
派遣社員	0.0%	75.0%	8	
仕事はしていない				
＜男性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	10.7%	36.2%	326	
妻 いない	8.3%	33.2%	241	
＜男性・介護役割＞				
主たる介護者である	14.6%	34.0%	253	
主たる介護者でない	5.7%	35.7%	314	
＜男性・同居＞				
同居している	10.4%	34.4%	346	
同居していない	8.6%	35.7%	221	
＜男性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	10.3%	33.7%	505	
行っていない	4.8%	45.2%	62	
＜女性＞	5.5%	25.0%	759	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	8.0%	23.9%	113	
正規従業員	6.5%	37.9%	214	
パート・アルバイト・非常勤	4.0%	16.8%	346	
契約社員	7.1%	21.4%	56	
派遣社員	3.3%	40.0%	30	
仕事はしていない				
＜女性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	5.7%	22.2%	459	
妻 いない	5.3%	29.3%	300	
＜女性・介護役割＞				
主たる介護者である	7.6%	26.1%	422	
主たる介護者でない	3.0%	23.7%	337	
＜女性・同居＞				
同居している	5.6%	28.1%	391	
同居していない	5.4%	21.7%	368	
＜女性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	5.7%	25.3%	699	
行っていない	3.3%	21.7%	60	

2. 仕事中的ちよっとしたことでイライラすること

＜総計＞	たびたびある	たまにある	ない	＜実数＞
20.1%	49.2%	30.6%	1326	
＜年齢＞				
20-29歳	23.4%	46.9%	64	
30-39歳	32.9%	44.7%	152	
40-49歳	22.8%	51.1%	356	
50-59歳	16.0%	49.5%	754	
＜男性＞	21.7%	48.9%	567	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	23.4%	46.0%	137	
正規従業員	22.8%	49.5%	329	
パート・アルバイト・非常勤	16.1%	48.4%	62	
契約社員	16.1%	45.2%	31	
派遣社員	12.5%	87.5%	8	
仕事はしていない				
＜男性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	21.5%	48.5%	326	
妻 いない	22.0%	49.4%	241	
＜男性・介護役割＞				
主たる介護者である	24.1%	48.6%	253	
主たる介護者でない	19.7%	49.0%	314	
＜男性・同居＞				
同居している	22.8%	50.9%	346	
同居していない	19.9%	45.7%	221	
＜男性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	21.6%	49.9%	505	
行っていない	22.6%	40.3%	62	
＜女性＞	19.0%	49.5%	759	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	15.0%	52.2%	113	
正規従業員	24.3%	52.3%	214	
パート・アルバイト・非常勤	14.2%	49.1%	346	
契約社員	23.2%	42.9%	56	
派遣社員	43.3%	36.7%	30	
仕事はしていない				
＜女性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	16.6%	47.7%	459	
妻 いない	22.7%	52.3%	300	
＜女性・介護役割＞				
主たる介護者である	17.5%	51.2%	422	
主たる介護者でない	20.8%	47.5%	337	
＜女性・同居＞				
同居している	18.4%	50.9%	391	
同居していない	19.6%	48.1%	368	
＜女性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	19.2%	49.6%	699	
行っていない	16.7%	48.3%	60	

3. 仕事の手を抜くこと

＜総計＞	たびたびある	たまにある	ない	＜実数＞
5.7%	39.0%	55.4%	1326	
＜年齢＞				
20-29歳	9.4%	51.6%	64	
30-39歳	11.2%	40.8%	152	
40-49歳	5.9%	39.6%	356	
50-59歳	4.1%	37.3%	754	
＜男性＞	8.1%	38.8%	567	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	6.6%	33.6%	137	
正規従業員	9.1%	40.7%	329	
パート・アルバイト・非常勤	9.7%	38.7%	62	
契約社員	3.2%	38.7%	31	
派遣社員	0.0%	50.0%	8	
仕事はしていない				
＜男性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	8.6%	37.4%	326	
妻 いない	7.5%	40.7%	241	
＜男性・介護役割＞				
主たる介護者である	10.7%	39.5%	253	
主たる介護者でない	6.1%	38.2%	314	
＜男性・同居＞				
同居している	7.5%	38.7%	346	
同居していない	9.0%	38.9%	221	
＜男性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	8.1%	38.8%	505	
行っていない	8.1%	38.7%	62	
＜女性＞	3.8%	39.1%	759	
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	4.4%	42.5%	113	
正規従業員	4.7%	48.6%	214	
パート・アルバイト・非常勤	2.9%	34.1%	346	
契約社員	5.4%	33.9%	56	
派遣社員	3.3%	26.7%	30	
仕事はしていない				
＜女性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	4.1%	35.3%	459	
妻 いない	3.3%	45.0%	300	
＜女性・介護役割＞				
主たる介護者である	4.0%	41.7%	422	
主たる介護者でない	3.6%	35.9%	337	
＜女性・同居＞				
同居している	3.6%	41.7%	391	
同居していない	4.1%	36.4%	368	
＜女性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	4.0%	39.6%	699	
行っていない	1.7%	33.3%	60	

問73 現在、仕事に次のようなことはありますか。
4.気分が落ち込んで仕事をやる気になれないこと

	ある	ある	たまたま	たまたま	ない	ない	＜実数＞
	16.2%	45.4%	16.2%	45.4%	38.4%	1326	
＜総計＞	16.2%	45.4%	16.2%	45.4%	38.4%	1326	
＜年齢＞							
20-29歳	15.6%	50.0%	15.6%	50.0%	34.4%	64	
30-39歳	21.7%	47.4%	21.7%	47.4%	30.9%	152	
40-49歳	17.7%	47.5%	17.7%	47.5%	34.8%	356	
50-59歳	14.5%	43.6%	14.5%	43.6%	41.9%	754	
＜男性＞	18.3%	47.1%	18.3%	47.1%	34.6%	567	
＜女性・現職＞	18.2%	43.8%	18.2%	43.8%	38.0%	137	
会社経営者・役員など雇用以外の形態	18.8%	49.5%	18.8%	49.5%	31.6%	329	
正規従業員	17.7%	40.3%	17.7%	40.3%	41.9%	62	
パート・アルバイト・非常勤	16.1%	45.2%	16.1%	45.2%	38.7%	31	
契約社員	12.5%	62.5%	12.5%	62.5%	25.0%	8	
派遣社員							
仕事はしていない							
＜男性・同居配偶者の有無＞	16.9%	45.7%	16.9%	45.7%	37.4%	326	
妻 いる	20.3%	49.0%	20.3%	49.0%	30.7%	241	
妻 いない							
＜男性・介護役割＞	22.5%	46.6%	22.5%	46.6%	30.8%	253	
主たる介護者である	15.0%	47.5%	15.0%	47.5%	37.6%	314	
主たる介護者でない							
＜男性・同別居＞	17.9%	49.7%	17.9%	49.7%	32.4%	346	
同居している	19.0%	43.0%	19.0%	43.0%	38.0%	221	
同居していない							
＜男性・在宅介護の実施状況＞	18.6%	46.7%	18.6%	46.7%	34.7%	505	
行っている	16.1%	50.0%	16.1%	50.0%	33.9%	62	
行っていない							
＜女性＞	14.6%	44.1%	14.6%	44.1%	41.2%	759	
＜女性・現職＞	16.8%	48.7%	16.8%	48.7%	34.5%	113	
会社経営者・役員など雇用以外の形態	19.6%	43.0%	19.6%	43.0%	37.4%	214	
正規従業員	10.1%	43.6%	10.1%	43.6%	46.2%	346	
パート・アルバイト・非常勤	8.9%	48.2%	8.9%	48.2%	42.9%	56	
契約社員	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	30	
派遣社員							
仕事はしていない							
＜女性・同居配偶者の有無＞	12.9%	43.8%	12.9%	43.8%	43.4%	459	
妻 いる	17.3%	44.7%	17.3%	44.7%	38.0%	300	
妻 いない							
＜女性・介護役割＞	16.4%	43.4%	16.4%	43.4%	40.3%	422	
主たる介護者である	12.5%	45.1%	12.5%	45.1%	42.4%	337	
主たる介護者でない							
＜女性・同別居＞	16.1%	43.2%	16.1%	43.2%	40.7%	391	
同居している	13.0%	45.1%	13.0%	45.1%	41.8%	368	
同居していない							
＜女性・在宅介護の実施状況＞	14.7%	45.1%	14.7%	45.1%	40.2%	699	
行っている	13.3%	33.3%	13.3%	33.3%	53.3%	60	
行っていない							

6.仕事で重大な過失や事故をおこそうことになるヒヤリ・ハットの経験

	ある	ある	たまたま	たまたま	ない	ない	＜実数＞
	8.3%	36.9%	8.3%	36.9%	54.8%	1326	
＜総計＞	8.3%	36.9%	8.3%	36.9%	54.8%	1326	
＜年齢＞							
20-29歳	9.4%	48.4%	9.4%	48.4%	42.2%	64	
30-39歳	14.5%	38.2%	14.5%	38.2%	47.4%	152	
40-49歳	10.4%	37.6%	10.4%	37.6%	52.0%	356	
50-59歳	6.0%	35.3%	6.0%	35.3%	58.8%	754	
＜男性＞	10.8%	39.7%	10.8%	39.7%	49.6%	567	
＜女性・現職＞	7.3%	35.0%	7.3%	35.0%	57.7%	137	
会社経営者・役員など雇用以外の形態	14.0%	40.4%	14.0%	40.4%	45.6%	329	
正規従業員	4.8%	41.9%	4.8%	41.9%	53.2%	62	
パート・アルバイト・非常勤	6.5%	41.9%	6.5%	41.9%	51.6%	31	
契約社員	0.0%	62.5%	0.0%	62.5%	37.5%	8	
派遣社員							
仕事はしていない							
＜男性・同居配偶者の有無＞	10.7%	41.1%	10.7%	41.1%	48.2%	326	
妻 いる	10.8%	37.8%	10.8%	37.8%	51.5%	241	
妻 いない							
＜男性・介護役割＞	14.6%	36.8%	14.6%	36.8%	48.6%	253	
主たる介護者である	7.6%	42.0%	7.6%	42.0%	50.3%	314	
主たる介護者でない							
＜男性・同別居＞	11.3%	38.4%	11.3%	38.4%	50.3%	346	
同居している	10.0%	41.6%	10.0%	41.6%	48.4%	221	
同居していない							
＜男性・在宅介護の実施状況＞	10.9%	39.8%	10.9%	39.8%	49.3%	505	
行っている	9.7%	38.7%	9.7%	38.7%	51.6%	62	
行っていない							
＜女性＞	6.5%	34.8%	6.5%	34.8%	58.8%	759	
＜女性・現職＞	4.4%	39.8%	4.4%	39.8%	55.8%	113	
会社経営者・役員など雇用以外の形態	11.2%	34.6%	11.2%	34.6%	54.2%	214	
正規従業員	4.0%	34.7%	4.0%	34.7%	61.3%	346	
パート・アルバイト・非常勤	1.8%	25.0%	1.8%	25.0%	73.2%	56	
契約社員	16.7%	36.7%	16.7%	36.7%	46.7%	30	
派遣社員							
仕事はしていない							
＜女性・同居配偶者の有無＞	6.5%	33.1%	6.5%	33.1%	60.3%	459	
妻 いる	6.3%	37.3%	6.3%	37.3%	56.3%	300	
妻 いない							
＜女性・介護役割＞	7.1%	34.1%	7.1%	34.1%	58.8%	422	
主たる介護者である	5.6%	35.6%	5.6%	35.6%	58.8%	337	
主たる介護者でない							
＜女性・同別居＞	6.9%	36.6%	6.9%	36.6%	56.5%	391	
同居している	6.0%	32.9%	6.0%	32.9%	61.1%	368	
同居していない							
＜女性・在宅介護の実施状況＞	6.3%	35.3%	6.3%	35.3%	58.4%	699	
行っている	8.3%	28.3%	8.3%	28.3%	63.3%	60	
行っていない							

問73 現在、仕事中に次のようなことはありませんか。
7.予定したスケジュールどおりに仕事を進められないこと

	た び あ る	た ま に あ る	な い	た ま に あ る	な い	実 数
＜総計＞	12.7%	47.7%	39.6%	1326		1326
＜年齢＞						
20-29歳	12.5%	56.3%	31.3%	64		64
30-39歳	16.4%	52.6%	30.9%	152		152
40-49歳	13.8%	47.8%	38.5%	356		356
50-59歳	11.4%	46.0%	42.6%	754		754
＜男性＞	15.3%	49.9%	34.7%	567		567
＜男性・現職＞						
会社経営者・役員など雇用以外の形態	13.1%	51.1%	35.8%	137		137
正規従業員	17.9%	50.8%	31.3%	329		329
パート・アルバイト・非常勤	11.3%	46.8%	41.9%	62		62
契約社員	3.2%	38.7%	58.1%	31		31
派遣社員	25.0%	62.5%	12.5%	8		8
仕事はしていない						
＜男性・同居配偶者の有無＞						
妻 いる	17.2%	48.5%	34.4%	326		326
妻 いない	12.9%	51.9%	35.3%	241		241
＜男性・介護役割＞						
主たる介護者である	19.0%	47.8%	33.2%	253		253
主たる介護者でない	12.4%	51.6%	36.0%	314		314
＜男性・同別居＞						
同居している	16.5%	51.7%	31.8%	346		346
同居していない	13.6%	47.1%	39.4%	221		221
＜男性・在宅介護の実施状況＞						
行っている	15.2%	51.1%	33.7%	505		505
行っていない	16.1%	40.3%	43.5%	62		62
＜女性＞	10.7%	46.1%	43.2%	759		759
＜女性・現職＞						
会社経営者・役員など雇用以外の形態	15.0%	50.4%	34.5%	113		113
正規従業員	14.5%	51.4%	34.1%	214		214
パート・アルバイト・非常勤	7.5%	41.6%	50.9%	346		346
契約社員	1.8%	46.4%	51.8%	56		56
派遣社員	20.0%	43.3%	36.7%	30		30
仕事はしていない						
＜女性・同居配偶者の有無＞						
夫 いる	9.8%	41.8%	48.4%	459		459
夫 いない	12.0%	52.7%	35.3%	300		300
＜女性・介護役割＞						
主たる介護者である	12.3%	47.2%	40.5%	422		422
主たる介護者でない	8.6%	44.8%	46.6%	337		337
＜女性・同別居＞						
同居している	11.5%	49.6%	38.9%	391		391
同居していない	9.8%	42.4%	47.8%	368		368
＜女性・在宅介護の実施状況＞						
行っている	10.7%	45.9%	43.3%	699		699
行っていない	10.0%	48.3%	41.7%	60		60

8.課された目標(ノルマ)が達成できないこと

	た び あ る	た ま に あ る	な い	実 数
＜総計＞	8.2%	34.2%	57.5%	1326
＜年齢＞				
20-29歳	6.3%	45.3%	48.4%	64
30-39歳	14.5%	38.2%	47.4%	152
40-49歳	9.0%	33.7%	57.3%	356
50-59歳	6.8%	32.8%	60.5%	754
＜男性＞	10.4%	42.0%	47.6%	567
＜男性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	10.2%	43.8%	46.0%	137
正規従業員	12.5%	43.8%	43.8%	329
パート・アルバイト・非常勤	3.2%	29.0%	67.7%	62
契約社員	3.2%	38.7%	58.1%	31
派遣社員	12.5%	50.0%	37.5%	8
仕事はしていない				
＜男性・同居配偶者の有無＞				
妻 いる	12.3%	43.3%	44.5%	326
妻 いない	7.9%	40.2%	51.9%	241
＜男性・介護役割＞				
主たる介護者である	13.8%	42.3%	43.9%	253
主たる介護者でない	7.6%	41.7%	50.6%	314
＜男性・同別居＞				
同居している	10.1%	43.4%	46.5%	346
同居していない	10.9%	39.8%	49.3%	221
＜男性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	10.7%	42.0%	47.3%	505
行っていない	8.1%	41.9%	50.0%	62
＜女性＞	6.6%	28.5%	65.0%	759
＜女性・現職＞				
会社経営者・役員など雇用以外の形態	6.2%	33.6%	60.2%	113
正規従業員	11.2%	33.6%	55.1%	214
パート・アルバイト・非常勤	4.0%	25.7%	70.2%	346
契約社員	1.8%	17.9%	80.4%	56
派遣社員	13.3%	23.3%	63.3%	30
仕事はしていない				
＜女性・同居配偶者の有無＞				
夫 いる	6.1%	25.9%	68.0%	459
夫 いない	7.3%	32.3%	60.3%	300
＜女性・介護役割＞				
主たる介護者である	6.9%	27.3%	65.9%	422
主たる介護者でない	6.2%	30.0%	63.8%	337
＜女性・同別居＞				
同居している	7.7%	30.4%	61.9%	391
同居していない	5.4%	26.4%	68.2%	368
＜女性・在宅介護の実施状況＞				
行っている	6.7%	28.6%	64.7%	699
行っていない	5.0%	26.7%	68.3%	60

問74 ご自身の働き方について、次のようなお気持ちはありませんか。
1.就業時間を増やしたい

2.収入を増やしたい

	あてはま はまる	ややあて はまる	あまり あてはま らない	あてはま らない	実数
<総計>	9.4%	21.0%	34.5%	35.0%	1326
<年齢>					
20-29歳	9.4%	23.4%	43.8%	23.4%	64
30-39歳	15.1%	23.0%	32.2%	29.6%	152
40-49歳	9.0%	21.9%	32.9%	36.2%	356
50-59歳	8.5%	20.0%	35.0%	36.5%	754
<男性>	8.5%	21.0%	34.5%	35.0%	567
<男性・現職>					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	9.5%	17.5%	41.6%	31.4%	137
正規従業員	7.6%	14.9%	36.8%	40.7%	329
パート・アルバイト・非常勤	12.9%	33.9%	38.7%	14.5%	62
契約社員	6.5%	19.4%	29.0%	45.2%	31
派遣社員	0.0%	25.0%	37.5%	37.5%	8
仕事はしていない					
<男性・同居配偶者の有無>					
妻 いる	7.7%	15.6%	40.2%	36.5%	326
妻 いない	9.5%	21.2%	34.4%	34.9%	241
<男性・介護役割>					
主たる介護者である	10.7%	22.1%	30.0%	37.2%	253
主たる介護者でない	6.7%	14.6%	43.9%	34.7%	314
<男性・同別居>					
同居している	9.5%	19.7%	36.1%	34.7%	346
同居していない	6.8%	15.4%	40.3%	37.6%	221
<男性・在宅介護の実施状況>					
行っている	8.5%	18.4%	38.2%	34.9%	505
行っていない	8.1%	14.5%	33.9%	43.5%	62
<女性>	10.1%	23.3%	32.1%	34.4%	759
<女性・現職>					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	9.7%	29.2%	31.9%	29.2%	113
正規従業員	6.1%	13.6%	33.2%	47.2%	214
パート・アルバイト・非常勤	13.3%	26.3%	32.9%	27.5%	346
契約社員	5.4%	25.0%	26.8%	42.9%	56
派遣社員	13.3%	33.3%	26.7%	26.7%	30
仕事はしていない					
<女性・同居配偶者の有無>					
夫 いる	10.5%	24.6%	32.0%	32.9%	459
夫 いない	9.7%	21.3%	32.3%	36.7%	300
<女性・介護役割>					
主たる介護者である	11.1%	26.5%	29.9%	32.5%	422
主たる介護者でない	8.9%	19.3%	35.0%	36.8%	337
<女性・同別居>					
同居している	9.0%	26.9%	30.4%	33.8%	391
同居していない	11.4%	19.6%	34.0%	35.1%	368
<女性・在宅介護の実施状況>					
行っている	10.2%	23.9%	31.0%	34.9%	699
行っていない	10.0%	16.7%	45.0%	28.3%	60

問75 あなたは、介護に限らず、悩みや心配事全般について相談できる人が身近にいますか。

＜総計＞	あてはまる	あてはまらない	＜美観＞
＜総計＞	63.3%	36.7%	2000
＜年齢＞			
20-29歳	61.3%	38.7%	119
30-39歳	61.8%	38.2%	225
40-49歳	61.2%	38.8%	529
50-59歳	64.8%	35.2%	1127
＜男性＞	50.9%	49.1%	670
＜女性・現職＞	63.5%	36.5%	137
会社経営者・役員など雇用以外の形態	50.5%	49.5%	329
正規従業員	41.9%	58.1%	62
パート・アルバイト・非常勤	58.1%	41.9%	31
契約社員	37.5%	62.5%	8
派遣社員	39.8%	60.2%	103
仕事はしていない			
男性・同居配偶者の有無	57.4%	42.6%	345
妻	44.0%	56.0%	325
妻 いない			
＜男性・介護役割＞	50.2%	49.8%	299
主たる介護者である	51.5%	48.5%	371
主たる介護者でない			
＜男性・同居＞	49.1%	50.9%	426
同居している	54.1%	45.9%	244
同居していない			
＜男性・在宅介護の実施状況＞	51.5%	48.5%	600
行っている	45.7%	54.3%	70
行っていない			
＜女性＞	69.5%	30.5%	1330
＜女性・現職＞	69.3%	30.7%	114
会社経営者・役員など雇用以外の形態	62.0%	38.0%	216
正規従業員	78.0%	22.0%	355
パート・アルバイト・非常勤	50.0%	50.0%	56
契約社員	50.0%	50.0%	30
派遣社員	70.1%	29.9%	559
仕事はしていない			
女性・同居配偶者の有無	75.6%	24.4%	845
夫	59.0%	41.0%	485
夫 いない			
＜女性・介護役割＞	67.7%	32.3%	767
主たる介護者である	72.1%	27.9%	563
主たる介護者でない			
＜女性・同居＞	67.0%	33.0%	700
同居している	72.4%	27.6%	630
同居していない			
＜女性・在宅介護の実施状況＞	69.6%	30.4%	1218
行っている	68.8%	31.2%	112
行っていない			

問74 ご自身の働き方について、次のようなお気持ちがありますか。
3.仕事の専門性を高めたい

＜総計＞	あてはまる	あてはまらない	＜美観＞		
＜総計＞	11.7%	20.9%	36.5%	30.9%	1326
＜年齢＞					
20-29歳	10.9%	32.8%	35.9%	20.3%	64
30-39歳	19.7%	30.9%	30.9%	18.4%	152
40-49歳	11.5%	21.1%	37.1%	30.3%	356
50-59歳	10.2%	17.6%	37.4%	34.6%	754
＜男性＞	13.6%	24.0%	36.9%	25.6%	567
＜女性・現職＞	7.3%	13.9%	43.1%	35.8%	137
会社経営者・役員など雇用以外の形態	16.1%	28.3%	35.0%	20.7%	329
正規従業員	17.7%	25.8%	37.1%	19.4%	62
パート・アルバイト・非常勤	9.7%	19.4%	29.0%	41.9%	31
契約社員	0.0%	25.0%	37.5%	37.5%	8
派遣社員					
仕事はしていない					
男性・同居配偶者の有無	13.8%	21.5%	40.2%	24.5%	326
妻	13.3%	21.4%	32.4%	27.0%	241
妻 いない					
＜男性・介護役割＞	14.6%	22.1%	35.6%	27.7%	253
主たる介護者である	12.7%	25.5%	37.9%	23.9%	314
主たる介護者でない					
＜男性・同居＞	11.8%	22.5%	38.2%	27.5%	346
同居している	16.3%	26.2%	34.8%	22.6%	221
同居していない					
＜男性・在宅介護の実施状況＞	13.3%	23.8%	37.4%	25.5%	505
行っている	16.1%	25.8%	32.3%	25.8%	62
行っていない					
＜女性＞	10.3%	18.6%	36.2%	34.9%	759
＜女性・現職＞	14.2%	17.7%	36.3%	31.9%	113
会社経営者・役員など雇用以外の形態	9.8%	22.9%	37.4%	29.9%	214
正規従業員	9.0%	16.5%	35.0%	39.6%	346
パート・アルバイト・非常勤	3.6%	23.0%	42.9%	28.6%	56
契約社員	26.7%	3.3%	30.0%	40.0%	30
派遣社員					
仕事はしていない					
女性・同居配偶者の有無	10.5%	16.3%	37.3%	35.9%	459
夫	10.0%	22.0%	34.7%	33.3%	300
夫 いない					
＜女性・介護役割＞	11.6%	18.5%	36.3%	33.6%	422
主たる介護者である	8.6%	18.7%	36.2%	36.5%	337
主たる介護者でない					
＜女性・同居＞	7.9%	21.0%	35.0%	36.1%	391
同居している	12.8%	16.0%	37.5%	33.7%	368
同居していない					
＜女性・在宅介護の実施状況＞	10.3%	18.7%	35.5%	35.5%	699
行っている	10.0%	16.7%	45.0%	28.3%	60
行っていない					

問74 ご自身の働き方について、次のようなお気持ちがありますか。
3.仕事の専門性を高めたい

問76 次の方に、自身の仕事と介護の面立に関する相談をすることはありますか。

	家族や親族	介護を通じて知り合った知人	その他の友人や知人	行政機関の窓口	要介護者の担当ケアマネジャー	その他の医療や介護の専門家	勤務先の上司や同僚	勤務先の事担当者や相談窓口	労働組合	インターネット・SNS等の投稿欄	その他	いずれもない	<実数>
<総計>	55.9%	8.1%	30.1%	6.0%	18.1%	4.9%	7.0%	.6%	.6%	1.9%	.6%	28.0%	2000
<年齢>													
20-29歳	57.1%	6.7%	21.8%	4.2%	3.4%	5.0%	4.2%	0.0%	0.0%	1.7%	.8%	34.5%	119
30-39歳	58.2%	9.3%	24.4%	8.4%	12.0%	3.1%	8.0%	.9%	.4%	2.2%	0.0%	26.7%	225
40-49歳	53.5%	7.8%	31.0%	6.2%	17.4%	5.1%	7.9%	.8%	.6%	2.3%	.6%	28.9%	529
50-59歳	56.3%	8.1%	31.6%	5.5%	21.2%	5.1%	6.6%	.5%	.6%	1.6%	.7%	27.2%	1127
<男性>	52.1%	6.6%	20.0%	7.2%	16.0%	4.3%	9.0%	1.0%	1.2%	1.5%	.6%	32.8%	670
<男性・現職>													
会社経営者・役員など雇用以外の形態	58.4%	6.6%	21.9%	9.5%	23.4%	7.3%	7.3%	.7%	0.0%	2.9%	.7%	24.1%	137
正規従業員	55.3%	8.2%	22.5%	7.6%	14.6%	4.3%	13.4%	1.8%	2.4%	1.5%	.3%	27.4%	329
パート・アルバイト・非常勤	50.0%	4.8%	24.2%	6.5%	12.9%	8.1%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	35.5%	62
契約社員	48.4%	3.2%	32.3%	3.2%	16.1%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	38.7%	31
派遣社員	48.4%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	8
仕事はしていない	35.0%	3.9%	4.9%	4.9%	11.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	59.2%	103
<男性・同居配偶者の有無>													
妻 いる	62.0%	8.1%	20.3%	6.1%	15.1%	3.5%	9.3%	1.2%	1.7%	.3%	.3%	23.8%	345
妻 いない	41.5%	4.9%	19.7%	8.3%	16.9%	5.2%	8.6%	.9%	.6%	2.8%	.9%	42.5%	325
<男性・介護役割>													
主たる介護者である	46.8%	8.4%	18.1%	10.0%	22.1%	5.0%	9.7%	1.3%	1.3%	3.0%	.7%	34.4%	299
主たる介護者でない	56.3%	5.1%	21.6%	4.9%	11.1%	3.8%	8.4%	.8%	1.1%	.3%	.5%	31.5%	371
<男性・同居居>													
同居している	51.9%	7.0%	18.5%	7.7%	18.8%	4.5%	8.7%	0.9%	0.7%	1.9%	.2%	34.3%	426
同居していない	52.5%	5.7%	22.5%	6.1%	11.1%	4.1%	9.4%	1.2%	2.0%	0.8%	1.2%	30.3%	244
<男性・在宅介護の実施状況>													
行っている	53.2%	6.5%	19.5%	7.2%	16.8%	4.5%	9.2%	1.2%	1.0%	1.7%	.3%	32.2%	600
行っていない	42.9%	7.1%	24.3%	7.1%	8.6%	2.9%	7.1%	0.0%	2.9%	0.0%	2.9%	38.6%	70
<女性>	57.7%	8.8%	35.1%	5.3%	19.2%	5.2%	5.9%	.4%	.2%	2.0%	.6%	25.6%	1330
<女性・現職>													
会社経営者・役員など雇用以外の形態	57.0%	4.4%	39.5%	1.8%	20.2%	4.4%	2.6%	.9%	0.0%	1.8%	1.8%	24.6%	114
正規従業員	56.9%	7.9%	29.6%	5.1%	13.0%	5.6%	13.4%	.5%	.5%	2.8%	.9%	23.1%	216
パート・アルバイト・非常勤	67.6%	10.1%	45.9%	4.8%	21.4%	5.1%	11.0%	.3%	0.0%	1.7%	0.0%	18.3%	355
契約社員	42.9%	5.4%	55.4%	3.6%	21.4%	7.1%	8.9%	1.8%	0.0%	8.9%	0.0%	17.9%	56
派遣社員	46.7%	10.0%	36.7%	6.7%	20.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	30
仕事はしていない	54.0%	9.5%	27.4%	6.6%	19.7%	5.2%	.5%	.2%	.4%	1.4%	.7%	31.8%	559
<女性・同居配偶者の有無>													
夫 いる	65.2%	10.2%	36.1%	5.7%	20.7%	5.4%	5.4%	.5%	.2%	1.9%	.1%	21.1%	845
夫 いない	44.7%	6.4%	33.4%	4.7%	16.5%	4.7%	6.8%	.2%	.2%	2.3%	1.4%	33.4%	485
<女性・介護役割>													
主たる介護者である	55.5%	11.1%	35.3%	6.3%	24.9%	6.6%	6.3%	.4%	.1%	2.5%	.8%	24.6%	767
主たる介護者でない	60.7%	5.7%	34.8%	4.1%	11.4%	3.2%	5.5%	.4%	.4%	1.4%	.4%	26.8%	563
<女性・同居居>													
同居している	55.9%	10.4%	33.0%	6.0%	20.6%	5.6%	6.3%	.4%	.1%	2.7%	.9%	27.0%	700
同居していない	59.8%	7.0%	37.5%	4.6%	17.6%	4.8%	5.6%	.3%	.3%	1.3%	0.3%	24.0%	630
<女性・在宅介護の実施状況>													
行っている	57.1%	9.1%	35.5%	5.3%	20.3%	5.3%	6.1%	.3%	.2%	2.1%	.5%	25.6%	1218
行っていない	64.3%	5.4%	31.3%	5.4%	7.1%	4.5%	4.5%	.9%	0.0%	1.8%	1.8%	25.0%	112

問77 あなたの心身の健康状態は現在いかがですか。

		良い	どちらか といえは 良い	どちらか といえは 良くない	良くない	<実数>	
<総計>		14.1%	46.6%	28.9%	10.8%	2000	
<年齢>							
	20-29歳	19.3%	41.2%	26.1%	13.4%	119	
	30-39歳	16.4%	44.0%	32.0%	7.6%	225	
	40-49歳	12.3%	45.2%	29.7%	12.9%	529	
	50-59歳	13.8%	48.3%	28.1%	9.8%	1127	
<男性・現職>		14.5%	45.8%	28.5%	11.2%	670	
<男性・現職> 会社経営者・役員など雇用以外の形態		20.4%	42.3%	26.3%	10.9%	137	
	正規従業員	14.0%	49.2%	30.6%	10.3%	329	
	パート・アルバイト・非常勤	16.1%	40.3%	30.6%	12.9%	62	
	契約社員	16.1%	41.9%	32.3%	9.7%	31	
	派遣社員	0.0%	62.5%	25.0%	12.5%	8	
	仕事はしていない	7.8%	42.7%	35.9%	13.6%	103	
<男性・同居配偶者の有無>		18.0%	49.9%	22.6%	9.6%	345	
	妻 いる	10.8%	41.5%	34.8%	12.9%	325	
	妻 いない						
<男性・介護役割>		13.7%	41.1%	31.8%	13.4%	299	
	主たる介護者である	15.1%	49.6%	25.9%	9.4%	371	
	主たる介護者でない						
<男性・同別居>		13.1%	44.4%	31.0%	11.5%	426	
	同居している	16.8%	48.4%	24.2%	10.7%	244	
	同居してない						
<男性・在宅介護の実施状況>		15.0%	45.2%	29.3%	10.5%	600	
	行っている	10.0%	51.4%	21.4%	17.1%	70	
	行っていない						
<女性>		13.8%	46.9%	29.0%	10.2%	1330	
<女性・現職>							
<女性・現職> 会社経営者・役員など雇用以外の形態		16.7%	47.4%	23.7%	12.3%	114	
	正規従業員	12.5%	45.4%	34.7%	7.4%	216	
	パート・アルバイト・非常勤	16.9%	53.8%	22.5%	6.8%	355	
	契約社員	16.1%	58.9%	17.9%	7.1%	56	
	派遣社員	13.3%	30.0%	50.0%	6.7%	30	
	仕事はしていない	11.6%	42.8%	32.0%	13.6%	559	
<女性・同居配偶者の有無>		15.4%	49.5%	26.6%	8.5%	845	
	夫 いる	11.1%	42.5%	33.2%	13.2%	485	
	夫 いない						
<女性・介護役割>		12.1%	45.8%	31.9%	10.2%	767	
	主たる介護者である	16.2%	48.5%	25.0%	10.3%	563	
	主たる介護者でない						
<女性・同別居>		11.9%	46.7%	31.1%	10.3%	700	
	同居している	16.0%	47.1%	26.7%	10.2%	630	
	同居してない						
<女性・在宅介護の実施状況>		14.0%	46.9%	29.1%	10.0%	1218	
	行っている	12.5%	47.3%	27.7%	12.5%	112	
	行っていない						

問78 介護による心身の影響は現在ありますか。
■介護による肉体的な疲労はありますか。

		ある	少しある	あまり ない	<実数>	
<総計>		17.2%	35.8%	31.8%	15.3%	2000
<年齢>						
	20-29歳	10.9%	29.4%	31.1%	28.6%	119
	30-39歳	15.6%	36.0%	28.0%	20.4%	225
	40-49歳	19.7%	36.3%	32.5%	11.5%	529
	50-59歳	16.9%	36.2%	32.2%	14.6%	1127
<男性・現職>		13.9%	32.5%	33.0%	20.6%	670
<男性・現職> 会社経営者・役員など雇用以外の形態		15.3%	32.1%	37.2%	15.3%	137
	正規従業員	16.7%	33.4%	28.9%	21.0%	329
	パート・アルバイト・非常勤	6.5%	37.1%	38.7%	17.7%	62
	契約社員	6.5%	29.0%	32.3%	32.3%	31
	派遣社員	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	8
	仕事はしていない	9.7%	29.1%	36.9%	24.3%	103
<男性・同居配偶者の有無>		14.8%	31.0%	30.4%	23.8%	345
	妻 いる	12.9%	34.2%	35.7%	17.2%	325
	妻 いない					
<男性・介護役割>		20.1%	39.5%	25.8%	14.7%	299
	主たる介護者である	8.9%	27.0%	38.8%	25.3%	371
	主たる介護者でない					
<男性・同別居>		16.0%	33.3%	32.4%	18.3%	426
	同居している	10.2%	31.1%	34.0%	24.6%	244
	同居してない					
<男性・在宅介護の実施状況>		14.7%	32.5%	33.5%	19.3%	600
	行っている	7.1%	32.9%	28.6%	31.4%	70
	行っていない					
<女性>		18.8%	37.4%	31.1%	12.6%	1330
<女性・現職>						
<女性・現職> 会社経営者・役員など雇用以外の形態		15.8%	34.2%	32.5%	17.5%	114
	正規従業員	22.7%	38.4%	27.3%	11.6%	216
	パート・アルバイト・非常勤	15.2%	40.0%	33.2%	11.5%	355
	契約社員	5.4%	32.1%	41.1%	21.4%	56
	派遣社員	30.0%	26.7%	40.0%	3.3%	30
	仕事はしていない	20.9%	37.2%	29.5%	12.3%	559
<女性・同居配偶者の有無>		18.1%	39.3%	31.2%	11.4%	845
	夫 いる	20.0%	34.2%	30.9%	14.8%	485
	夫 いない					
<女性・介護役割>		25.3%	40.9%	25.4%	8.3%	767
	主たる介護者である	9.9%	32.7%	38.9%	18.5%	563
	主たる介護者でない					
<女性・同別居>		24.1%	35.4%	31.0%	9.4%	700
	同居している	12.9%	39.7%	31.3%	16.2%	630
	同居してない					
<女性・在宅介護の実施状況>		19.6%	37.7%	30.9%	11.8%	1218
	行っている	9.8%	34.8%	33.9%	21.4%	112
	行っていない					

問78 介護による心身の影響は現在ありますか。
 ■介護による精神的なストレスはありますか。

■身体の痛みをともなう病気やケガはありますか。

	ある	少しある	あまりない	ない	<実数>	ある	少しある	あまりない	ない	<実数>
<総計>	33.4%	38.1%	19.3%	9.3%	2000	12.5%	21.5%	28.1%	38.0%	2000
<年齢>										
20-29歳	22.7%	37.8%	19.3%	20.2%	119	4.2%	18.5%	32.8%	44.5%	119
30-39歳	25.8%	39.1%	20.9%	14.2%	225	10.2%	19.1%	32.0%	38.7%	225
40-49歳	34.8%	39.5%	19.3%	6.4%	529	11.0%	23.8%	25.9%	39.3%	529
50-59歳	35.3%	37.3%	18.9%	8.5%	1127	14.5%	21.2%	27.8%	36.6%	1127
<男性>	25.4%	37.3%	22.7%	14.6%	670	10.9%	19.1%	31.0%	39.0%	670
<男性・現職>										
会社経営者・役員など雇用以外の形態	26.3%	38.7%	23.4%	11.7%	137	13.9%	24.1%	26.3%	35.8%	137
正規従業員	27.4%	35.3%	22.2%	15.2%	329	10.9%	16.7%	33.4%	38.9%	329
パート・アルバイト・非常勤	19.4%	35.5%	30.6%	14.5%	62	8.1%	27.4%	25.8%	38.7%	62
契約社員	29.0%	32.3%	16.1%	22.6%	31	12.9%	9.7%	38.7%	38.7%	31
派遣社員	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	8	0.0%	0.0%	37.5%	62.5%	8
仕事はしていない	20.4%	44.7%	20.4%	14.6%	103	8.7%	19.4%	30.1%	41.7%	103
<男性・同居配偶者の有無>										
妻 いる	22.3%	33.9%	27.0%	16.8%	345	9.6%	18.6%	32.2%	39.7%	345
妻 いない	28.6%	40.9%	18.2%	12.3%	325	12.3%	19.7%	29.8%	38.2%	325
<男性・介護役割>										
主たる介護者である	32.8%	40.8%	15.7%	10.7%	299	15.1%	19.1%	31.1%	34.8%	299
主たる介護者でない	19.4%	34.5%	28.3%	17.8%	371	7.5%	19.1%	31.0%	42.3%	371
<男性・同別居>										
同居している	27.0%	38.7%	20.4%	13.8%	426	12.2%	19.5%	32.6%	35.7%	426
同居していない	22.5%	34.8%	26.6%	16.0%	244	8.6%	18.4%	28.3%	44.7%	244
<男性・在宅介護の実施状況>										
行っている	26.7%	37.2%	21.7%	14.5%	600	11.5%	18.8%	31.7%	38.0%	600
行っていない	14.3%	38.6%	31.4%	15.7%	70	5.7%	21.4%	25.7%	47.1%	70
<女性>	37.4%	38.5%	17.5%	6.6%	1330	13.2%	22.7%	26.5%	37.5%	1330
<女性・現職>										
会社経営者・役員など雇用以外の形態	33.3%	40.4%	16.7%	9.6%	114	17.5%	27.2%	26.3%	28.9%	114
正規従業員	35.6%	37.0%	20.4%	6.9%	216	15.3%	28.7%	25.5%	30.6%	216
パート・アルバイト・非常勤	35.8%	43.1%	15.2%	5.9%	355	10.1%	19.7%	31.5%	38.6%	355
契約社員	32.1%	39.3%	16.1%	12.5%	56	7.1%	23.2%	16.1%	53.6%	56
派遣社員	46.7%	20.0%	30.0%	3.3%	30	6.7%	23.3%	30.0%	40.0%	30
仕事はしていない	39.9%	36.7%	17.5%	5.9%	559	14.5%	21.3%	24.7%	39.5%	559
<女性・同居配偶者の有無>										
夫 いる	37.3%	40.1%	16.4%	6.2%	845	12.3%	23.0%	27.3%	37.4%	845
夫 いない	37.5%	35.7%	19.4%	7.4%	485	14.8%	22.3%	25.2%	37.7%	485
<女性・介護役割>										
主たる介護者である	45.4%	38.7%	11.5%	4.4%	767	16.0%	25.9%	25.9%	32.1%	767
主たる介護者でない	26.5%	38.2%	25.8%	9.6%	563	9.4%	18.3%	27.4%	44.9%	563
<女性・同別居>										
同居している	43.7%	37.7%	14.3%	4.3%	700	15.3%	25.7%	25.6%	33.4%	700
同居していない	30.3%	39.4%	21.1%	9.2%	630	11.0%	19.4%	27.6%	42.1%	630
<女性・在宅介護の実施状況>										
行っている	38.3%	38.9%	17.1%	5.7%	1218	13.5%	23.2%	25.7%	37.6%	1218
行っていない	27.7%	33.9%	22.3%	16.1%	112	9.8%	17.9%	35.7%	36.6%	112

問79 あなたは、ご自身の体調がすぐれないときに介護を休むことができますか。

＜総計＞	できる	まあ できる	あまり できない	できない	＜実数＞
	22.5%	41.2%	22.3%	14.0%	2000
＜年齢＞					
20～29歳	25.2%	49.6%	17.6%	7.6%	119
30～39歳	25.3%	47.6%	20.0%	7.1%	225
40～49歳	19.3%	39.3%	24.4%	17.0%	529
50～59歳	23.2%	39.9%	22.3%	14.6%	1127
＜男性＞					
＜男性・現職＞					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	23.4%	38.0%	22.6%	16.1%	137
正規従業員	23.4%	45.3%	20.1%	11.2%	329
パート・アルバイト・非常勤	22.6%	45.2%	21.0%	11.3%	62
契約社員	19.4%	45.2%	16.1%	19.4%	31
派遣社員	0.0%	50.0%	37.5%	12.5%	8
仕事はしていない	19.4%	41.7%	22.3%	16.5%	103
＜男性・同居配偶者の有無＞					
妻 いる	27.8%	45.8%	17.7%	8.7%	345
妻 いない	16.3%	40.6%	24.6%	18.5%	325
＜男性・介護役割＞					
主たる介護者である	15.1%	34.8%	28.1%	22.1%	299
主たる介護者でない	28.0%	50.1%	15.4%	6.5%	371
＜男性・同別居＞					
同居している	15.7%	44.8%	22.3%	17.1%	426
同居していない	33.6%	40.6%	18.9%	7.0%	244
＜男性・在宅介護の実施状況＞					
行っている	20.3%	45.2%	20.3%	14.2%	600
行っていない	38.6%	27.1%	27.1%	7.1%	70
＜女性＞					
＜女性・現職＞					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	22.6%	40.2%	22.9%	14.3%	1330
正規従業員	27.2%	41.2%	22.8%	8.8%	114
パート・アルバイト・非常勤	20.8%	43.1%	24.1%	12.0%	216
契約社員	23.1%	41.4%	21.4%	14.1%	355
派遣社員	26.8%	42.9%	14.3%	16.1%	56
仕事はしていない	16.7%	33.3%	30.0%	20.0%	30
仕事はしていない	22.0%	38.1%	24.0%	15.9%	559
＜女性・同居配偶者の有無＞					
夫 いる	23.3%	38.2%	23.9%	14.6%	845
夫 いない	21.4%	43.5%	21.2%	13.8%	485
＜女性・介護役割＞					
主たる介護者である	11.6%	39.9%	28.3%	20.2%	767
主たる介護者でない	37.7%	40.5%	15.6%	6.2%	563
＜女性・同別居＞					
同居している	15.0%	38.4%	26.7%	19.9%	700
同居していない	31.1%	42.1%	18.7%	8.1%	630
＜女性・在宅介護の実施状況＞					
行っている	21.1%	40.7%	23.3%	14.9%	1218
行っていない	39.3%	33.9%	18.8%	8.0%	112

問80 要介護者の医療や介護にかかわる費用をあなたは負担していますか。

＜総計＞	全額負担 している	かなりの 割合を負 担している	少し負担 している	負担して いない	＜実数＞
	8.3%	11.0%	26.7%	54.0%	2000
＜年齢＞					
20～29歳	1.7%	6.7%	26.1%	65.5%	119
30～39歳	5.8%	15.1%	24.4%	54.7%	225
40～49歳	8.7%	11.9%	27.4%	52.0%	529
50～59歳	9.3%	10.2%	26.9%	53.6%	1127
＜男性＞					
＜男性・現職＞					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	14.0%	15.7%	33.4%	36.9%	670
正規従業員	14.6%	18.2%	33.6%	33.6%	137
パート・アルバイト・非常勤	17.0%	17.3%	36.8%	28.9%	329
契約社員	4.8%	14.5%	38.7%	41.9%	62
派遣社員	9.7%	22.6%	45.2%	22.6%	31
仕事はしていない	25.0%	12.5%	37.5%	25.0%	8
仕事はしていない	9.7%	5.8%	15.5%	68.9%	103
＜男性・同居配偶者の有無＞					
妻 いる	15.7%	18.0%	35.1%	31.3%	345
妻 いない	12.3%	13.2%	31.7%	42.8%	325
＜男性・介護役割＞					
主たる介護者である	23.4%	19.7%	32.4%	24.4%	299
主たる介護者でない	6.5%	12.4%	34.2%	46.9%	371
＜男性・同別居＞					
同居している	16.4%	16.9%	31.2%	35.4%	426
同居していない	9.8%	13.5%	37.3%	39.3%	244
＜男性・在宅介護の実施状況＞					
行っている	14.2%	15.8%	32.8%	37.2%	600
行っていない	12.9%	14.3%	38.6%	34.3%	70
＜女性＞					
＜女性・現職＞					
会社経営者・役員など雇用以外の形態	5.4%	8.6%	23.3%	62.6%	1330
正規従業員	7.9%	12.3%	21.1%	58.8%	114
パート・アルバイト・非常勤	11.1%	13.9%	32.4%	42.6%	216
契約社員	2.3%	8.5%	20.6%	68.7%	355
派遣社員	10.7%	5.4%	30.4%	53.6%	56
仕事はしていない	6.7%	13.3%	30.0%	50.0%	30
仕事はしていない	4.1%	6.1%	20.9%	68.9%	559
＜女性・同居配偶者の有無＞					
夫 いる	5.1%	9.6%	24.1%	61.2%	845
夫 いない	6.0%	7.0%	21.9%	65.2%	485
＜女性・介護役割＞					
主たる介護者である	8.9%	12.0%	24.3%	54.9%	767
主たる介護者でない	.7%	4.1%	22.0%	73.2%	563
＜女性・同別居＞					
同居している	19.9%	38.4%	32.1%	9.6%	700
同居していない	16.5%	38.9%	31.7%	12.9%	630
＜女性・在宅介護の実施状況＞					
行っている	5.5%	8.7%	23.2%	62.6%	1218
行っていない	4.5%	8.0%	25.0%	62.5%	112

問81 あなたの家事の状況はいかがですか。

非常に 苦しい	やや 苦しい	あまり 苦しくない	全く 苦しくない	2000
20.9%	39.9%	29.8%	9.5%	2000
<総計>				
<年齢>				
19.3%	38.7%	30.3%	11.8%	119
19.6%	43.6%	30.7%	6.2%	225
25.3%	43.7%	24.2%	6.8%	529
19.2%	37.5%	32.2%	11.1%	1127
<男性>				
26.0%	42.4%	25.5%	6.1%	670
<男性・現職>				
26.3%	41.6%	23.4%	8.8%	137
24.3%	44.4%	25.8%	5.5%	329
21.0%	50.0%	24.2%	4.8%	62
19.4%	45.2%	32.3%	3.2%	31
50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	8
34.0%	32.0%	27.2%	6.8%	103
<男性・同居配偶者の有無>				
23.5%	44.3%	25.5%	6.7%	345
28.6%	40.3%	25.5%	5.5%	325
<男性・介護役割>				
29.8%	42.1%	23.1%	5.0%	299
22.9%	42.6%	27.5%	7.0%	371
<男性・同居>				
27.7%	43.0%	24.2%	5.2%	426
23.0%	41.4%	27.9%	7.8%	244
<男性・在宅介護の実施状況>				
26.3%	42.7%	25.0%	6.0%	600
22.9%	40.0%	30.0%	7.1%	70
<女性>				
18.3%	38.6%	32.0%	11.1%	1330
<女性・現職>				
23.7%	34.2%	27.2%	14.9%	114
15.3%	38.0%	37.0%	9.7%	216
14.9%	42.5%	32.1%	10.4%	355
26.8%	48.2%	21.4%	3.6%	56
23.3%	50.0%	23.3%	3.3%	30
19.3%	35.8%	32.4%	12.5%	559
<女性・同居配偶者の有無>				
15.0%	38.3%	33.0%	13.6%	845
23.9%	39.2%	30.1%	6.8%	485
<女性・介護役割>				
18.1%	38.1%	33.4%	10.4%	767
18.5%	39.4%	30.0%	12.1%	563
<女性・同居>				
19.9%	38.4%	32.1%	9.6%	700
16.5%	38.9%	31.7%	12.9%	630
<女性・在宅介護の実施状況>				
18.1%	39.1%	31.7%	11.2%	1218
20.5%	33.9%	34.8%	10.7%	112

問82 現在、法律では通算93日までの介護休業をとることが認められています。この制度を、現在の要介護者についてあなたが自由に取れるとしたら、どのように取りたいですか。

93日を含めて 取りたい	1ヶ月程度の 期間を複数回 取りたい	2週間程度の 期間を複数回 取りたい	1週間程度の 期間を複数回 取りたい	3～4日程度の 期間を複数回 取りたい	どのような形 態であっても 取りたくない	2000
3.2%	6.2%	6.0%	9.3%	21.2%	47.5%	2000
<総計>						
<年齢>						
4.2%	8.4%	8.4%	11.8%	14.3%	42.0%	119
5.8%	7.6%	9.8%	7.6%	23.1%	38.7%	225
4.5%	6.8%	5.7%	7.9%	23.1%	46.1%	529
2.0%	5.9%	4.6%	10.0%	20.7%	50.4%	1127
<男性>						
4.3%	7.3%	6.6%	8.4%	19.6%	44.5%	670
<男性・現職>						
2.9%	4.4%	7.3%	5.8%	12.4%	55.5%	137
5.2%	10.0%	7.3%	10.6%	24.9%	35.9%	329
4.8%	3.2%	9.7%	12.9%	17.7%	41.9%	62
9.7%	3.2%	6.5%	3.2%	9.7%	54.8%	31
0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	50.0%	37.5%	8
3.9%	3.9%	1.9%	3.9%	13.6%	56.3%	103
<男性・同居配偶者の有無>						
3.8%	8.7%	7.5%	7.5%	19.4%	44.9%	345
4.9%	5.8%	5.5%	9.2%	19.7%	44.0%	325
<男性・介護役割>						
6.0%	8.7%	7.4%	7.0%	20.4%	41.8%	299
3.0%	6.2%	5.9%	9.4%	18.9%	46.6%	371
<男性・同居>						
4.9%	7.7%	8.2%	8.0%	18.3%	43.7%	426
3.3%	6.6%	3.7%	9.0%	21.7%	45.9%	244
<男性・在宅介護の実施状況>						
4.5%	7.5%	6.8%	8.3%	20.2%	43.7%	600
2.9%	5.7%	4.3%	8.6%	14.3%	51.4%	70
<女性>						
2.6%	5.6%	5.7%	9.8%	22.0%	48.9%	1330
<女性・現職>						
2.6%	4.4%	3.5%	10.5%	18.4%	51.8%	114
3.7%	9.3%	8.3%	10.2%	31.5%	32.9%	216
5.6%	5.6%	5.6%	8.5%	21.7%	48.5%	355
0.0%	5.4%	3.6%	16.1%	26.8%	44.6%	56
3.3%	6.7%	13.3%	16.7%	40.0%	13.3%	30
2.3%	4.5%	5.0%	9.3%	17.9%	57.2%	559
<女性・同居配偶者の有無>						
3.2%	6.4%	5.9%	9.7%	22.0%	48.2%	845
1.6%	4.3%	5.4%	9.9%	22.1%	50.3%	485
<女性・介護役割>						
3.0%	7.0%	6.1%	9.9%	22.6%	46.9%	767
2.1%	3.7%	5.2%	9.6%	21.3%	51.7%	563
<女性・同居>						
3.1%	6.7%	5.6%	9.3%	21.9%	47.9%	700
2.1%	4.4%	5.9%	10.3%	22.2%	50.2%	630
<女性・在宅介護の実施状況>						
2.7%	5.7%	6.0%	10.1%	22.3%	48.2%	1218
1.8%	4.5%	2.7%	6.3%	18.8%	57.1%	112

問83 現在の法律が定める期間にこだわらず、あなたが介護休業を自由に取れるとしたら、どのくらいの期間取りたいですか。

	93日を超え				6ヶ月を超え		1年を超え		2年以上		わからない	どのよう な期間で あっても取 りたくない	<実数>
	93日以内	6ヶ月以内	1年以内	1年以上	2年以内	2年以上	2年以上	2年以上					
<総計>	11.1%	4.3%	6.8%	3.5%	9.3%	58.3%	6.8%	2000					
<年齢>													
20-29歳	14.3%	5.0%	9.2%	8.4%	9.2%	44.5%	9.2%	119					
30-39歳	9.8%	7.6%	11.1%	4.0%	11.6%	49.8%	6.2%	225					
40-49歳	9.5%	4.7%	7.0%	2.1%	10.6%	60.5%	5.7%	529					
50-59歳	11.8%	3.4%	5.5%	3.5%	8.3%	60.3%	7.2%	1127					
<男性>	12.5%	5.1%	7.0%	4.0%	9.3%	52.2%	9.9%	670					
<男性・現職>													
会社経営者・役員など雇用以外の形態	5.8%	4.4%	5.1%	3.6%	5.1%	63.5%	12.4%	137					
正規従業員	17.0%	6.7%	9.1%	4.6%	10.3%	44.4%	7.9%	329					
パート・アルバイト・非常勤	16.1%	4.8%	6.5%	8.1%	6.5%	50.0%	8.1%	62					
契約社員	12.9%	3.2%	6.5%	0.0%	6.5%	61.3%	9.7%	31					
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	8					
仕事はしていない	5.8%	1.9%	3.9%	1.9%	11.7%	60.2%	14.6%	103					
<男性・同居配偶者の有無>													
妻 いる	13.3%	4.9%	7.8%	4.6%	7.0%	53.0%	9.3%	345					
妻 いない	11.7%	5.2%	6.2%	3.4%	11.7%	51.4%	10.5%	325					
<男性・介護役割>													
主たる介護者である	14.4%	5.7%	8.4%	4.7%	8.0%	49.8%	9.0%	299					
主たる介護者でない	11.1%	4.6%	5.9%	3.5%	10.2%	54.2%	10.5%	371					
<男性・同居>													
同居している	11.7%	5.4%	8.5%	4.0%	9.6%	52.6%	8.2%	426					
同居していない	13.9%	4.5%	4.5%	4.1%	8.6%	51.6%	12.7%	244					
<男性・在宅介護の実施状況>													
行っている	11.8%	5.3%	7.5%	4.0%	9.3%	52.7%	9.3%	600					
行っていない	18.6%	2.9%	2.9%	4.3%	8.6%	48.6%	14.3%	70					
<女性>	10.4%	3.9%	6.6%	3.2%	9.3%	61.3%	5.3%	1330					
<女性・現職>													
会社経営者・役員など雇用以外の形態	7.0%	6.1%	5.3%	0.0%	9.6%	60.5%	11.4%	114					
正規従業員	14.4%	4.6%	12.0%	6.0%	6.9%	52.3%	3.7%	216					
パート・アルバイト・非常勤	13.0%	3.9%	5.6%	2.5%	7.3%	59.7%	7.9%	355					
契約社員	19.6%	0.0%	5.4%	0.0%	3.6%	66.1%	5.4%	56					
派遣社員	13.3%	16.7%	6.7%	6.7%	3.3%	40.0%	13.3%	30					
仕事はしていない	6.8%	2.9%	5.5%	3.4%	12.3%	66.5%	2.5%	559					
<女性・同居配偶者の有無>													
夫 いる	11.1%	4.3%	7.5%	2.8%	9.3%	59.5%	5.4%	845					
夫 いない	9.1%	3.3%	5.2%	3.9%	9.3%	64.3%	4.9%	485					
<女性・介護役割>													
主たる介護者である	10.6%	4.3%	7.0%	4.0%	9.9%	60.4%	3.8%	767					
主たる介護者でない	10.1%	3.4%	6.0%	2.1%	8.5%	62.5%	7.3%	563					
<女性・同居>													
同居している	10.6%	4.3%	6.0%	3.6%	9.4%	61.1%	5.0%	700					
同居していない	10.2%	3.5%	7.3%	2.9%	9.2%	61.4%	5.6%	630					
<女性・在宅介護の実施状況>													
行っている	10.6%	3.9%	6.9%	3.2%	9.5%	60.8%	5.0%	1218					
行っていない	8.0%	3.6%	3.6%	3.6%	7.1%	66.1%	8.0%	112					

労働政策研究報告書 No.170

仕事と介護の両立

発行年月日 2015年 5月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)