

# 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査 報告書

平成 27 年 3 月



公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

## はじめに

弊財団が昨年度実施した「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査」において、親の介護のために離職を余儀なくされる、いわゆる介護離職の概要を報告したところ、関係者やマスコミ等から多くの反響をいただきました。

そこで今年度は、この問題をさらに深く追究するために、本アンケート調査を実施いたしました。

本アンケート調査では、親の介護経験者で、介護を始めた時には正社員だった人2,268人を対象とし、それらの人が介護をすることによってどのような働き方に変化したかに着目し、分析を行いました。その結果、介護離職の実態や介護離職後の状況などが明らかになりました。

この問題は、介護を必要とする高齢者と、それを支える現役世代に対して深刻な影響を与えるだけでなく、介護を理由に貴重な知識、技術を持った人材を失うことになる企業にとっても、看過できない重要な課題と認識されます。

克服すべき課題は多岐にわたっており、一筋縄ではいかないと思われませんが、個人、企業および社会全体で、解決に向けて真摯に取り組むべき時期が来たと感じられます。

本調査の結果が、介護離職の実態の一端を伝え、企業の採るべき方策の検討に資するものとなれば、幸いに存じます。

末尾となりましたが、本調査に共同プロジェクトメンバーとしてご参画いただいた明治安田生活福祉研究所に、心より感謝を申し上げます。

平成 27 年 3 月

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団

理事長 富澤 龍一

# 目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 問題意識	1
(1) 介護の状況および介護離職の可能性（昨年度の従業員調査の結果より）	1
(2) 介護離職の趨勢にかかる認識	4
(3) 介護リスクの特性	5
3. 本調査における分析の方法	6
(1) 分析対象者の類型	6
(2) 調査項目と分析の方法	7
4. 調査要領	7
5. 調査結果の概要	8
II 調査結果	13
1. 家族の状況と職場環境	13
(1) 配偶者と子どもの有無	13
(2) 介護前の職場環境	14
2. 介護の体制や準備	15
(1) 主な介護の担い手	15
(2) 親の住まいとの距離	16
(3) 親の民間介護保険への加入状況	17
3. 介護内容と公的サービス・企業の支援	18
(1) 親の介護の具体的内容	18
(2) 利用した公的介護保険サービスの内容	22
(3) 利用した勤務先の制度・施策	23
(4) 両立に役立つと思う勤務先の制度・施策	24
4. 介護と働き方	26
(1) 介護前の勤務先で仕事と介護を両立できた理由	26
(2) 転職後の働き方と介護	27
(3) 介護開始から離職までの期間	28
(4) 離職のきっかけ	29
(5) 離職決断時の要介護度	30
(6) 自分の年収と世帯の現預金額	31
(7) 介護時間	32
5. 介護経験と考え方	33
(1) 介護意識	33
(2) 介護による苦勞	35
(3) 介護による負担や制約の増加	36
(4) 働き方選択に対する自己評価	37
III 付属資料	39
1. 集計表（介護中の働き方の変化別・男女別）	39
2. 調査票	69

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

介護を必要とする親の数は、団塊の世代が後期高齢者の仲間入りをする 2022 年以降、大幅に増加することが確実視されている。しかし、その子どもの世代は、兄弟姉妹数の減少や未婚化により、介護の担い手が少なく、一人ひとりに介護負担が重くのしかかってくる。また、公的介護保険は財政上の理由から、在宅介護中心の運営にシフトしつつある。

こうした状況のもと、会社の中核を担う人材が介護負担に耐え切れず、離職を余儀なくされるケースが増加していくことが懸念されている。この介護離職問題が、企業経営上の重大なリスクの一つであるという指摘も、数多く見られるようになってきた。

企業の間でも、この課題の所在については徐々に認識が広まりつつあるものの、積極的に仕事と介護の両立支援策を講じている企業はまだ少数である。多くの企業は、何から手をつけたらよいか分からないというのが、実状ではないだろうか。

そこで、介護離職の実態を明らかにし、企業の支援策立案に資する基礎資料を得ることを目的に本調査を実施した。

## 2. 問題意識

### (1) 介護の状況および介護離職の可能性（昨年度の従業員調査の結果より）

ダイヤ高齢社会研究財団では、本調査に先駆けて、「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査」（2014 年）を実施した。同調査では、上場大企業の中高年従業員を主な調査対象として定量調査を行い、4,320 人から回答を得た。

調査項目は、中高齢期の働き方全般について多岐にわたっているが、その中で「親の介護の現状」と「介護離職」に関して、注目すべき結果を得ることができた。

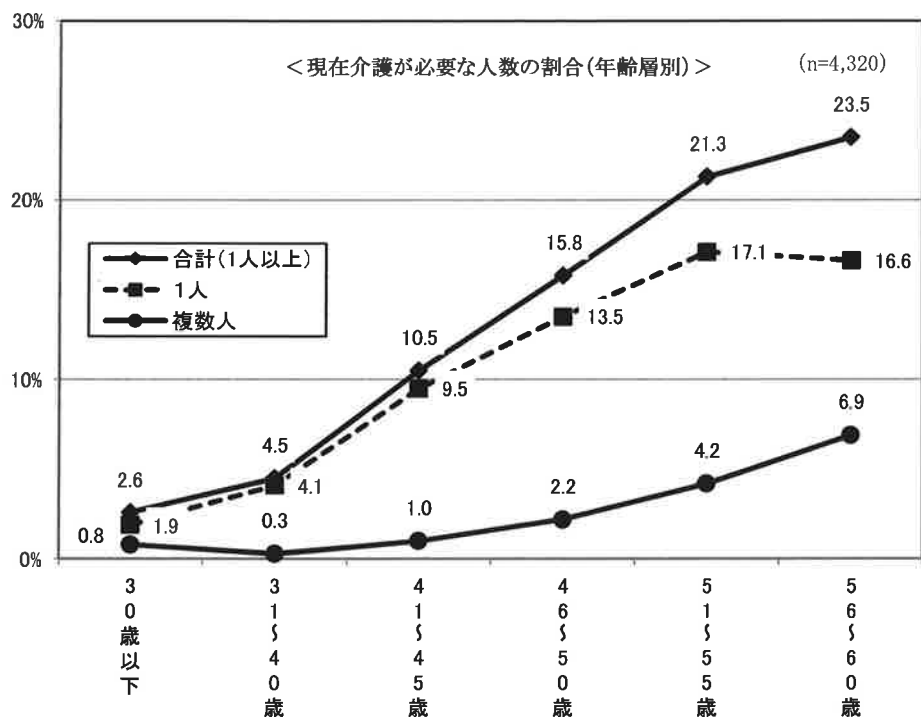
本調査はその結果に触発されて実施に至ったものであるため、まずその内容を簡単に報告する。

#### ① 親の介護の現状と将来におけるリスク

現在および将来における介護リスクを検証するため、回答者自身および配偶者の両親の 4 人（回答者が単身者の場合は 2 人）について、それぞれ「当面介護の心配はない」「近々介護が必要となる可能性がある」「現在介護が必要な状態である」「介護対象者はいない」という 4 つ選択肢を設けて回答してもらった。

この質問に対し、「現在介護が必要な状態である」親がいる人の割合を、年齢層別に表示したのが図表 概要-1 である。最も割合が高いのは「56～60 歳」層で 23.5%。ほぼ 4 人に 1 人が該当する。「51～55 歳」層でも 21.3%と 2 割を超えている。

図表 概要-1 「現在介護が必要な状態である」親がいる人の割合（年齢層別）



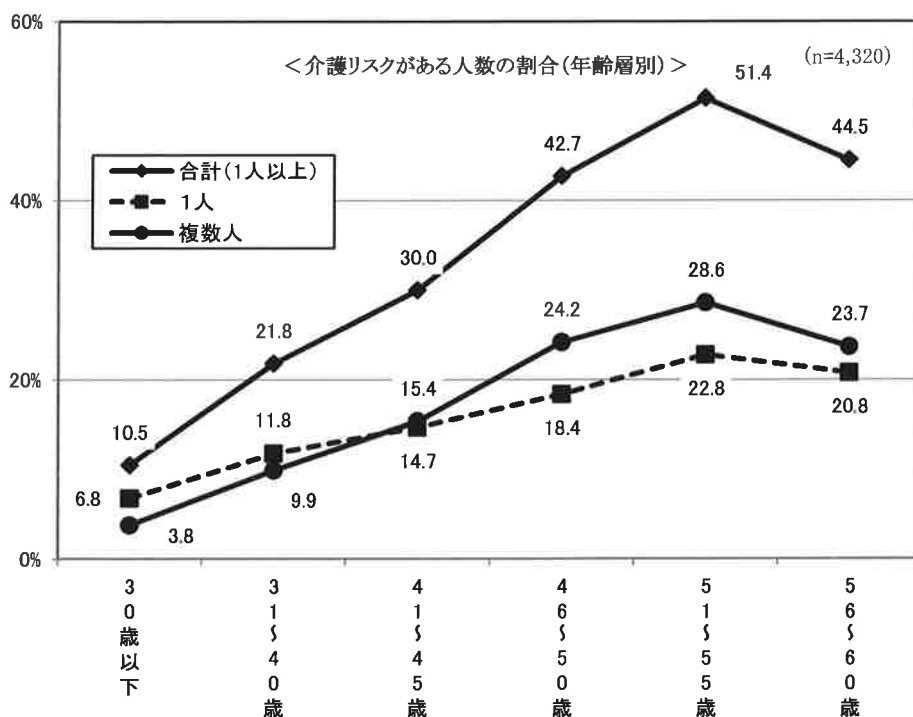
※出所：超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査（ダイヤ高齢社会研究財団、2014年）。図表 概要-3 まで同じ。

上表の「現在介護が必要な状態である」親に、「近々介護が必要となる可能性がある」親を加えた親（以下、介護リスクがある親）の数について、同様に集計した結果が図表 概要-2。

この割合は、「51～55歳」層が最も高く、51.4%と過半に達している。複数人と回答した割合も28.6%と高い。また56～60歳層では44.5%、やや若い世代の「46～50歳」層でも42.7%と高い割合を示している。4人の親（単身者の場合は2人）にかかる累計の数値であり、かつ回答者の主観に基づく結果であることを考慮に入れても、想定を大きく上回る結果であり、親の介護が近い将来、極めて深刻な問題となりうることを示唆している。

下のグラフを一見すると、介護リスクは中高年従業員に固有のリスクのように見えるが、将来を含めて考えると、過半の従業員が遭遇する可能性のあるリスクであると言える。

図表 概要-2 『介護リスクがある』親がいる人の割合（年齢層別）



※『介護リスクがある』親とは、「現在介護が必要な状態である」親と「近々介護が必要となる可能性がある」親の合計。

## ② 介護離職の可能性

親が重度の要介護状態になった場合の離職の可能性を訊ね、「離職する可能性が大きい」と回答した割合を図表 概要-3 にまとめた。

全回答者で見ると、11.4%が「可能性が大きい」と回答した。

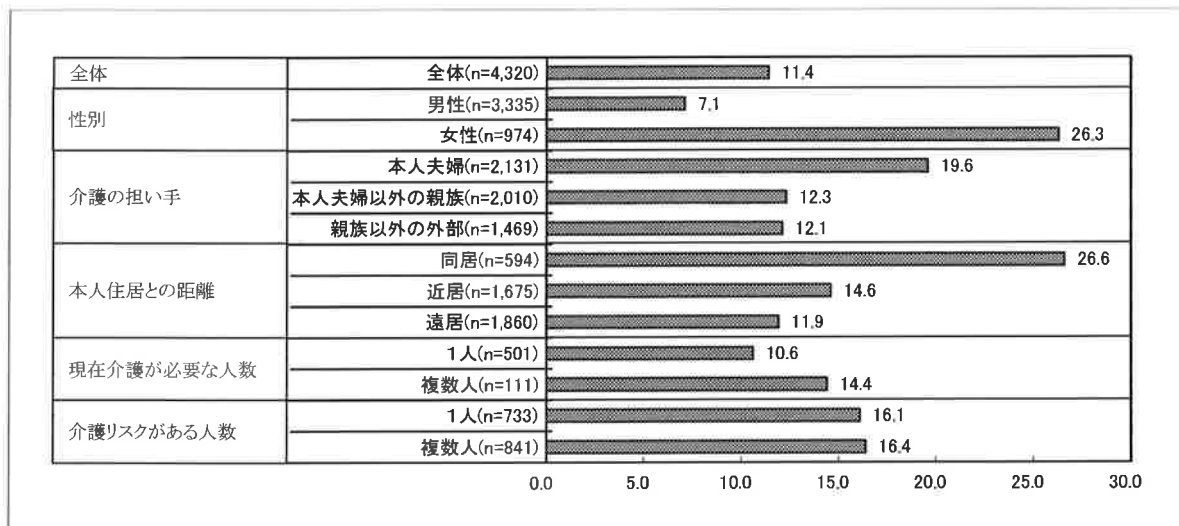
さらにいくつかの項目に分けて検証した。まず、男女別に見ると男性の7.1%に対して、女性では26.3%と4倍近い割合となっている。この結果は、雇用動向調査(2011年)による、介護を理由とする離職者の78.9%が女性であるという結果とも符合する。

介護発生時の担い手別では、当然のことながら、担い手を「回答者夫婦」と想定している人で19.6%と高くなっている。

注目すべきは、回答者と被介護者との住居の距離(同居、近居、遠居)による違いである。離職可能性が最も高いのは「同居」(26.6%)で、「近居」(14.6%)、「遠居」(11.9%)と比較して突出して高い。「同居」では介護労働の当事者になってしまうことにより、肉体的、精神的に負担が高まるためと考えられる。また、時間的、肉体的だけでなく経済的にも負担を強いられる「遠居」の割合が低いことには、意外な印象を受ける。これは、兄弟姉妹が介護をしたり、介護施設を利用したりすることによって、遠居が可能でいる人(あるいはそのような状況を想定できる人)の存在によるものと推察する。逆に言えば、他の担い手がいる(あるいは期待できる)からこそ、「遠居」が可能だとも言える。

被介護者の人数別に見ると、複数人のほうが離職可能性は高いものの、さほどの違いは見られなかった。

図表 概要-3 「離職する可能性が大きい」の割合（属性・介護状況別）



※「近居」：電車や自動車ですぐ移動できる距離、「遠居」：それを超える距離。

## (2) 介護離職の趨勢にかかる認識

上述の結果は、従業員自身による主観的な評価に基づくものではあるが、親の介護が仕事を続けていくうえでシリアスな課題として認識されている様子が窺える。

では介護を取り巻く環境はどうなっているのだろうか。

平成 24 年就業構造基本調査によれば、直近 5 年間（平成 19 年 9 月から平成 24 年 9 月）の介護・看護による離職者数は 49 万人弱であり、その前の 5 年間との比較では約 8 万人減少している。しかしこの調査結果にもかかわらず、介護離職者は今後大幅に増加していくという見方が支配的である。その理由を統計数値も踏まえて整理する。

### ① 要介護者の増加

要介護者・要支援の認定者数は、介護保険が創設された 2000 年では 256 万人であったが、2011 年には 561 万人と倍以上に増加した（平成 24 年度 介護保険事業状況報告（年報））。団塊の世代が後期高齢者の仲間入りをする 2022 年以降、この数は大幅に増加することが予想される。仮に現状の介護認定比率が変わらないものとして、将来推計人口と掛け合わせてみると、2023 年には 650 万人近くにまで拡大すると試算できる。

### ② 介護の担い手の減少

担い手問題を考えるときの視点はいくつかあるが、まず介護を担う世代の兄弟姉妹の数が減少することが挙げられる。第 6 回世帯動向調査（国立社会保障・人口問題研究所）によってこれを確認すると図表 概要-4 のとおり。親の介護をシェアできる人数が減り、負担が大きくなっていくことは明らかである。

図表 概要-4 世代別の兄弟姉妹数

1950～54 年生まれ (現在おおむね 60 歳代前半)	3.11 人
1955～59 年生まれ (現在おおむね 50 歳代後半)	2.73 人
1960～64 年生まれ (現在おおむね 50 歳代前半)	2.43 人
1965～69 年生まれ (現在おおむね 40 歳代後半)	2.43 人

※出所：第 6 回世帯動向調査（国立社会保障・人口問題研究所）。

また従来は、介護の担い手として重要な役割を担ってきた“同居している息子の嫁”に、期待することが難しくなっている点も重要である。国民生活基礎調査によれば、2001 年には介護の主な担い手として、同居している「子の配偶者（主に息子の妻）」が 22.5%を占めていた。しかし、この割合は 2013 年調査では 11.2%と半減している。親との同居そのものが減少していることに加え、女性の就業率の高まりも大きな要因の一つと考えられる。

また、未婚化により、そもそも“息子の嫁”がいないケースも増加していくものと予想される。生涯未婚率はここ 20 年で急速に高まり、2010 年では男性 20.1%、女性 10.6%となっている（男女共同参画白書 平成 25 年版）。

こうした事情により、2001 年には 23.6%だった同居介護者に占める男性の割合が、2013 年調査では 31.3%にまで上昇している（国民生活基礎調査）。このような傾向から、今後は、男性介護者にも焦点をあてた対策が必要となってくると思われる。

### (3) 介護リスクの特性

企業が、仕事と介護の両立支援策を講じるに際に留意すべき介護リスクの特徴について、育児支援との比較により、簡単にまとめておきたい。仕事との両立支援の観点から、並立的に論じられることも多い両支援であるが、実際は似て非なるものと考えたほうが良さそうである。

#### ① 対象となる社員の特徴

親の介護の問題に直面する人は、概ね 40 歳代後半から 60 歳代前半にかけての人である。これらの人の中には、管理職として会社の重要業務を担うとともに、部下を指導・育成する立場の人も多いと考えられる。また管理職でなくても、熟練したスタッフとして活躍中の人も多いだろう。こうした人が、親の介護のために仕事のパフォーマンスが低下したり、休職を余儀なくされたりすると、会社業務に与える影響は計り知れない。また代替要員の確保も簡単にはいかないだろう。

その意味で、親の介護の問題は、若い年齢層に発生し、かつ代替要員の確保も比較的容易である育児のケースと比べて、よりシリアスな問題と捉えることができる。またこの年齢層の社員は圧倒的に男性が多いことも、育児との大きな違いである。



## ② 支援すべき期間

介護が、いつ始まっていつ終わるかを予測することは、極めて難しい。この点が、事前にかつほぼ正確に、開始時期と終了時期を予測できる育児との決定的な違いである。

例えば大きなプロジェクトの中心的な役割を任されている人が、親の介護のため突然職場を離れざるを得なくなり、復帰の目処も立たないといったことが十分にあり得る。こうしたケースでは、会社は、不在中の業務遂行や代替要員の検討など、難しい対応を迫られることになる。

介護期間が定まらないため、社員に対する支援に際しても、様々なバリエーションを想定しておく必要が出てくる。

## ③ 親の住まいとの距離

育児の場合には、子どもと親は一緒に住んでいることが一般的である。

しかし、介護では、対象となる親が遠隔地に住んでいることもある。それでも、兄弟姉妹に頼んだり、介護施設に入居させることができる場合や、親を呼び寄せることができれば、何とかなるかもしれない。しかしこうした状況が望めない場合には、遠距離介護を余儀なくされる。週末になると、親の介護のために、飛行機で往復するといった話もさほど珍しくはない。

遠距離介護の状態が長く続く場合には、肉体的、精神的および経済的負担が極限に達し、仕事との両立はとても望めないだろう。たまたま親の住んでいるところに会社の事業所があるような場合には、転勤させるといったことも可能かもしれないが、そうでない場合には離職を余儀なくされるケースも出てくる。

## ④ 負担の逡増性


介護が必要になったので、家族や親族で対策を練り、バリアフリーへの改修、介護用具の手当て、訪問介護の手配など、その時点では完璧な態勢が整ったとしても、それで介護が終わるわけではない。通常は、身体状況や認知症の程度は徐々に悪化し、要介護度もそれに伴って上がっていく。そのため状況に応じて対策を練り直す必要がある。

子どもの成長とともに徐々に負担が軽くなり、逆に楽しみが増えていく育児とは、まったく対照的である。

## 3. 本調査における分析の方法

### (1) 分析対象者の類型

この調査では、親の介護開始時点で正社員だった人が、介護開始後どのような働き方に変化したかに着目し、下表のとおり働き方の変化によって4つの類型に分けてサンプルを収集した。

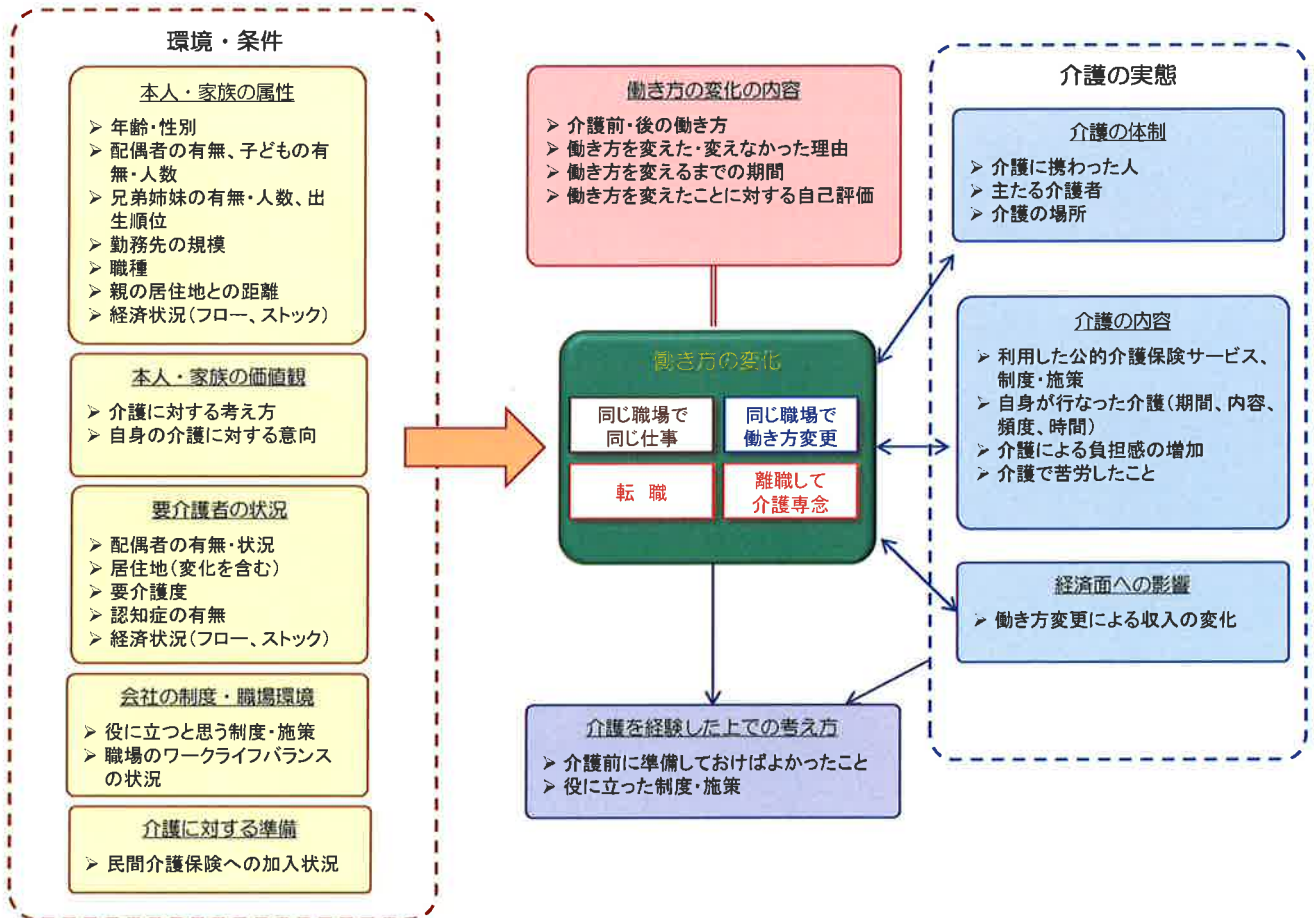
介護前の働き方	介護中の働き方の変化（4類型）	本報告書での呼称
正社員 	働き方に変化なし（同じ勤務先で同じ働き方）	「継続就労(者)」
	同じ勤務先で働き方を変更 (総合職から一般職や地域限定職、フルタイムからパート等)	「働き方変更(者)」
	勤務先を辞めて転職	「転職(者)」
	勤務先を辞めて介護に専念	「介護専念(者)」

## (2) 調査項目と分析の方法

質問項目は下図のとおり多岐にわたっている。これらの質問から得たデータを、上記の働き方の変化による4つの類型ごとに集計し、その違いを比較・検証した。

本調査のもっとも大きな目的は、介護離職防止策を考える際に有用な資料を得ることである。そのため、4つ類型のうち、特に「継続就労者」と「介護専念者」の比較を念入りに行うことによって、介護離職に至った理由や介護離職者の実態を明らかにすることに注力した。

### <主な調査項目と分析のイメージ>



## 4. 調査要領

- 調査主体（共同プロジェクト）
  - ・公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団
  - ・株式会社明治安田生活福祉研究所
- 調査対象
 

親の介護を経験した（介護中も含む）全国の40歳以上の男女のうち、介護開始時の働き方が「正社員」の人
- 調査方法：インターネット調査（株式会社マクロミルの登録モニター対象）

➤ 調査時期：2014年8月30日～9月1日

➤ 回収数：2,268人

➤ 働き方の変化の類型および主要属性ごとのサンプル数

(人、%)

		40～44歳		45～49歳		50～54歳		55～59歳		60歳以上		計	
継続就労	男性	59	2.6	71	3.1	87	3.8	94	4.1	204	9.0	515	22.7
	女性	65	2.9	48	2.1	48	2.1	50	2.2	47	2.1	258	11.4
働き方 変更	男性	43	1.9	36	1.6	41	1.8	38	1.7	48	2.1	206	9.1
	女性	37	1.6	36	1.6	38	1.7	24	1.1	20	0.9	155	6.8
転職	男性	58	2.6	74	3.3	101	4.5	97	4.3	82	3.6	412	18.2
	女性	34	1.5	33	1.5	41	1.8	22	1.0	25	1.1	155	6.8
介護専念	男性	36	1.6	38	1.7	82	3.6	91	4.0	165	7.3	412	18.2
	女性	29	1.3	18	0.8	24	1.1	29	1.3	55	2.4	155	6.8
計	男性	196	8.6	219	9.7	311	13.7	320	14.1	499	22.0	1,545	68.1
	女性	165	7.3	135	6.0	151	6.7	125	5.5	147	6.5	723	31.9
	男女計	361	15.9	354	15.6	462	20.4	445	19.6	646	28.5	2,268	100.0

➤ サンプルの特徴

前述のとおり、4つの働き方の変化に着目して分析を行うため、例えば「介護専念者」のように実社会ではそれほど多く存在しないサンプルも、相当数収集する必要がある。そのため、予め各類型の必要サンプル数を定め、その数に達するまでインターネット上で回答を受け付けた。この結果、各類型の出現割合は、実社会におけるそれとは異なっている。

## 5. 調査結果の概要

### ① 配偶者・子どもの存在が介護離職の歯止めに【13ページ参照】

- ・男性では、継続就労者で配偶者がいる人の割合は85.8%で、介護専念者の50.0%と35.8ポイントも差があった。このことから妻の存在が、介護離職を抑制する要因となっていることが推察される。一方、女性ではほとんど差が見られず、夫の存在は妻の離職の歯止めにはなっていないようである。
- ・子どものいる割合を見ると、男性継続就労者では75.3%で、介護専念者の43.4%と比較して31.9ポイントも高い割合を示した。女性も継続就労者60.9%、介護専念者44.5%と、男性ほどではないが同様の傾向が見られた。子どもがいる人は、養育費や教育費のために所得を確保する必要があるため、介護離職に歯止めがかかるものと推察される。また、子どもが介護の手助けになっている場合もあると思われる。

② 休暇の取りやすさは仕事と介護の両立を強く支える【14 ページ参照】

- ・介護前の職場は、休暇を取りやすい環境だったと回答した人の割合は、男女とも継続就労者が介護専念者を大きく上回った。特に男性ではこの傾向が顕著で、継続就労者 56.5%、介護専念者 29.1%と、両者の差は 27.4 ポイント。
- ・介護離職を防ぐためには、休暇の取りやすい職場環境づくりが有効と考えられる。

③ 介護専念者の 5 割超が親と同居－同居は介護離職を誘引か【16 ページ参照】

- ・親の住まいとの距離を訊ねた質問に対し、介護専念者は男女とも、5 割超が「同居・二世帯住宅」と答えている。この割合は、継続就労者と比較すると男性で 16.7 ポイント、女性で 11.1 ポイント高い。
- ・親と同居すると、介護労働に当事者として長い時間携わるため、離職につながりやすい。

④ 仕事との両立が困難な、男性の遠距離介護【16 ページ参照】

- ・男性の介護専念者で、親の住まいとの距離が「3 時間以上」と回答した割合は 16.5%。継続就労者の 8.5%の 2 倍の値を示していた。
- ・遠距離介護が、離職への引き金のひとつとなっていることを示唆する結果である。

⑤ 介護専念者の 3 分の 2 は、勤務先の制度・施策を全く利用せずに離職【23 ページ参照】

- ・介護専念者は、「1 日単位の有給休暇」「半日や時間単位の有給休暇」を除いては、利用率が 10%に達したものはなかった。「利用した制度・施策は特にない」と回答した人が、3 分の 2 近くに達していることが目を引く。
- ・介護離職を防ぐためには、会社は利用しやすい制度・施策を整えるだけでなく、さらにそれらを活用するよう、従業員に周知徹底していく必要があると思われる。

⑥ 厳しい転職の現実－正社員として転職できた人は少数派。年収も大幅にダウン【27 ページ参照】

- ・介護のために、正社員から転職した人のうち、転職先でも正社員として働いている人は、男性 34.5%、女性 21.9%にすぎない。
- ・転職前後の年収を比較すると、男性は転職前の平均が 556.6 万円であったのに対し、転職後は 341.9 万円と約 4 割ダウン。女性は転職前の 350.2 万円が、転職後は 175.2 万円に半減している。
- ・自分の選んだ働き方を「良かった」と評価する人の割合が、転職者は他の働き方をした人と比べて低いのは、この大幅な年収ダウンと無関係ではなさそうである。

⑦ 離職の最大のきっかけは「自分以外に親を介護する人がいない」【29 ページ参照】

- ・転職者、介護専念者とも、「自分以外に親を介護する人がいない」とした回答が、男女ともに 2 割を超えて最多。
- ・兄弟姉妹数の減少や未婚化により、介護の担い手が減少し、「自分しかいない」状況になる人は今後さらに増加していくことが懸念されている。

- ⑧ 男性の継続就労者は、介護専念者より年収が100万円以上多かった【31ページ参照】
- ・介護を開始した時点の平均年収額を算出したところ、男性の継続就労者は703.7万円で、介護専念者の595.2万円より100万円以上多かった。
  - ・男性では、収入が多いことが、親の介護に際して、離職を思い止まらせる一つの要因になっている可能性がある。共働き世帯で、収入の多い夫が仕事を続け、妻が仕事を辞めて介護をするというケースもあると思われる。
  - ・一方、女性では、このような傾向は認められなかった。
- ⑨ 男女とも介護専念者は、継続就労者より現金・預貯金残高が300万円程度多かった【31ページ参照】
- ・介護を開始した時点における、世帯の現金・預貯金残高の平均額を集計したところ、男性では継続就労者が971.0万円に対し介護専念者は1,244.8万円、また女性ではそれぞれ969.8万円、1,294.7万円だった。男女とも、介護専念者が継続就労者を300万円程度上回っている。
  - ・手元に現金や貯蓄が一定程度あることが、介護離職を選択するハードルを下げることが考えられる。
- ⑩ 介護時間—平日2時間・休日5時間程度が仕事を続けられる限界か【32ページ参照】
- ・平均介護時間を「仕事ありの日」と「仕事なしの日」に分けて見てみると、男性の介護専念者の仕事を辞める前の介護時間は、「仕事ありの日」2.6時間、「仕事なしの日」6.2時間と、継続就労者をそれぞれ1.4時間、2.9時間も上回っている。
  - ・女性は男性ほど顕著な差はないが、介護専念者は「仕事ありの日」2.2時間、「仕事なしの日」5.6時間と、継続就労者をそれぞれ0.3時間、0.9時間上回っている。
  - ・継続就労者の介護時間に注目すると、「仕事ありの日」の2時間、「仕事なしの日」の5時間程度が、同一の職場で仕事を続けられるボーダーラインという見方もできる。
- ⑪ 介護による苦労—継続就労女性は「自分の時間がなかなか持てない」こと。介護専念女性は「親（介護対象者）との人間関係」が多い【35ページ参照】
- ・ほとんどの項目で女性のほうが選択率が高いが、継続就労者の女性は「自分の時間がなかなか持てない」が51.2%で圧倒的に多い。
  - ・また介護専念の女性の2人に1人が「親（介護対象者）との人間関係」を苦労と感じている。介護する相手が義父母の場合の気苦労が考えられる。また、実親であっても、たとえば認知症である場合などで、コミュニケーションがうまくいかずストレスが蓄積するのかもしれない。

(主な参考文献)

- 「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査報告書」：ダイヤ高齢社会研究財団、2014年
- 「中高年労働者に迫る老親介護リスクー中核人材流出の危険性にどう対応するかー」：西久保浩二、週刊社会保障、2013年12月9日号
- 「超高齢化社会の働き方を考える」：西久保浩二、2014年
- 「アンケート結果から見えた、親の介護と離職」：奥野哲、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 エルダー2014年7月号
- 「介護離職から社員を守る」：佐藤博樹・矢島洋子、労働調査会、2014年
- 「“大介護時代”のライフデザイナーー“介護男”の「老い支度」」：土堤内昭雄、ニッセイ基礎研究所 基礎研レポート、2012年
- 「懸念される介護離職の増加ー求められる「全社員対応型・両立支援」への転換」：大嶋寧子、みずほ総合研究所 みずほインサイト、2012年
- 「国民生活基礎調査」(厚生労働省)
- 「第6回世帯動向調査」(国立社会保障・人口問題研究所)

## II 調査結果

### 1. 家族の状況と職場環境

#### (1) 配偶者と子どもの有無

継続就労者と介護専念者の家族構成の違いが、介護離職に与える影響を検証した。

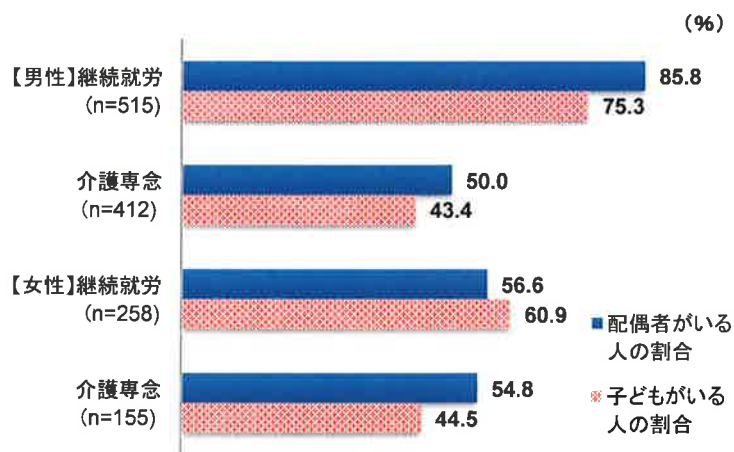
##### ■ 男性の継続就労者は、介護専念者と比較して配偶者のいる人が多い

- ・男性では、継続就労者で配偶者がいる人の割合は85.8%だったが、介護専念者は50.0%と35.8ポイントも差があった。
- ・継続就労の男性の家庭では、主たる介護者は妻が31.8%であったのに対し、自分と回答した割合は15.0%だった（15 ページ参照）。このことから妻の存在が、介護離職を抑制する要因となっていることが推察される。
- ・ちなみに、女性で配偶者がいる人の割合は継続就労者56.6%、介護専念者54.8%とほとんど差がない。夫がいても主たる介護者となるケースはまれであるため（15 ページ参照）、妻の離職の歯止めにはならないようである。

##### ■ 男女とも、継続就労者は介護専念者と比較して子どものいる人が多い

- ・男性では、継続就労者は子どものいる割合が75.3%で、介護専念者の43.4%と比較して31.9ポイントも高い割合を示した。
- ・女性も継続就労者60.9%、介護専念者44.5%と、男性ほどではないが同様の傾向が見られた。
- ・子どもがいる人は、養育費や教育費のために所得を確保する必要があるため、介護離職に歯止めがかかるものと推察される。また、子どもが介護の手助けになる場合もあると思われる。

図表 1-1 継続就労者と介護専念者の配偶者・子どものいる割合



※継続就労者は介護開始時、介護専念者は離職決断時の有無を回答している。



## (2) 介護前の職場環境

継続就労者と介護専念者では、介護生活に入る前、働く環境にどのような違いがあったのか。「休暇の取りやすさ」と「ワーク・ライフ・バランス」の状況について、両者を比較した。

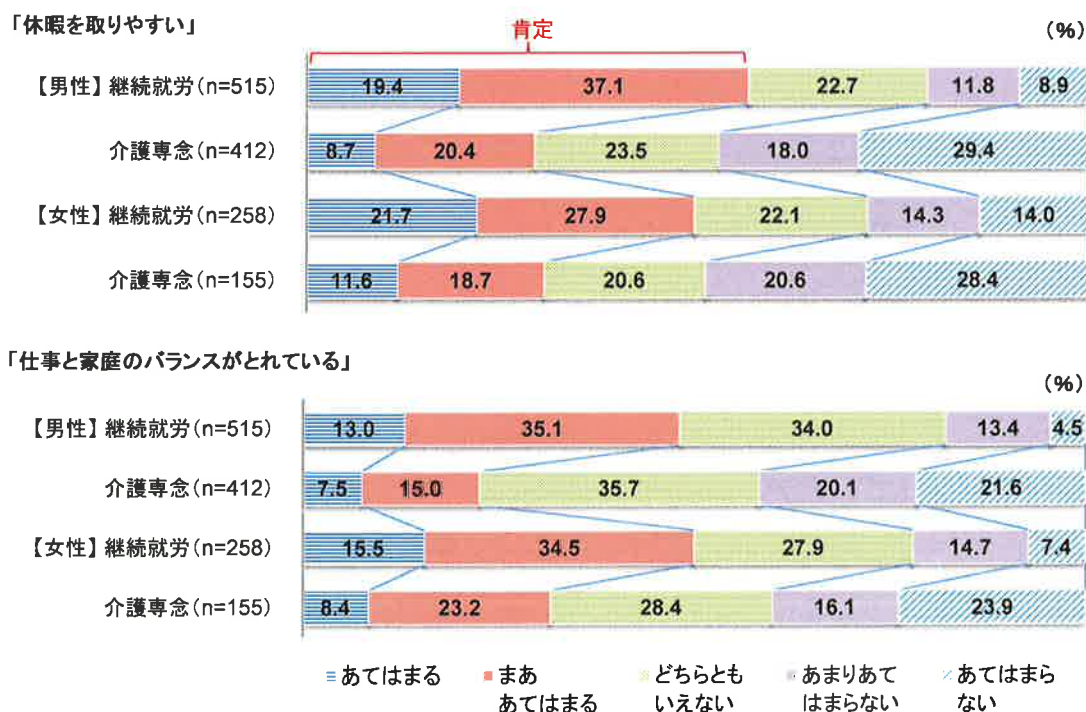
### ■ 休暇の取りやすさは仕事と介護の両立を強く支える

- ・「休暇が取りやすい」を肯定した人の割合は、男女とも継続就労者が介護専念者を大きく上回った。特に男性ではこの傾向が顕著で、両者の差は27.4ポイントにのぼる。
- ・介護離職を防ぐためには、休暇の取りやすい職場環境づくりが有効と考えられる。

### ■ 介護離職防止にはワーク・ライフ・バランス（WLB）が有効

- ・「仕事と家庭のバランスがとれている」を肯定した人の割合は、男女とも継続就労者が介護専念者を大きく上回った。特に男性ではこの傾向が顕著で、両者の差は25.6ポイントだった。
- ・日頃から仕事と家庭生活のバランスがとれるような勤務環境に恵まれている人は、仕事と介護の両立もできるケースが多いようである。

図表 1-2 介護前の職場環境 — 継続就労者と介護専念者の比較





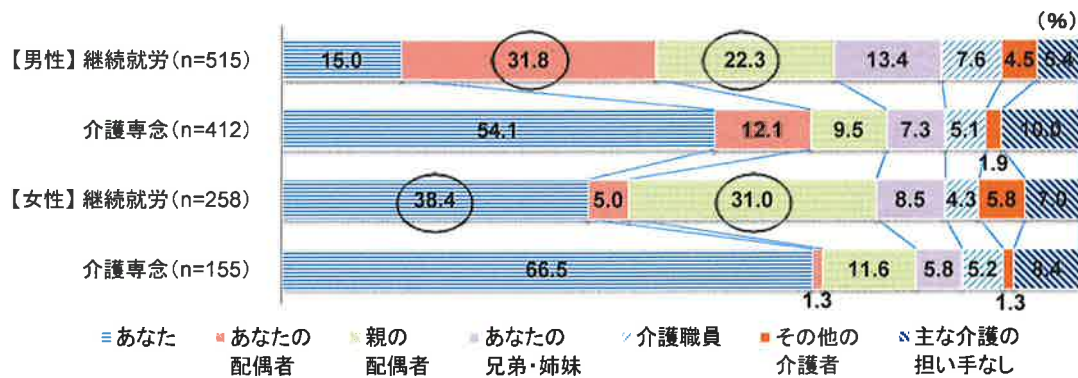
## 2. 介護の体制や準備

### (1) 主な介護の担い手

主な介護の担い手（身体介助者）を訊ねた結果を、継続就労者と介護専念者で比較した。

- 男性の継続就労者は、自分の配偶者と親の配偶者に主な介護の担い手を依存
  - ・継続就労者の男性では、自分が主な介護の担い手であった割合は15.0%だった。一方、31.8%が自分の配偶者、22.3%が親の配偶者に主な介護の担い手を頼っており、このおかげで仕事を継続できた人が多いことがわかる。
  - ・介護専念者の男性では、自分の配偶者、親の配偶者の割合は、それぞれ12.1%、9.5%しかなく、自分自身が主体になって介護しているケースが54.1%と過半を占めている。
- 女性の継続就労者の4割が、自分が主な介護の担い手でありながら仕事と両立
  - ・介護専念の女性の3人中2人が、自分自身が主体となって介護をしている。
  - ・一方、継続就労者の女性の場合、自分自身が主体となって介護をしている人が約4割(38.4%)で最多だが、親の配偶者に介護を委ねている割合も約3割(31.0%)を占めている。
  - ・このように、女性の継続就労者では、男性と比べ、親の配偶者のおかげで仕事を続けられているケースが多いことが分かる。言い換えれば、女性の継続就労者は、将来、介護が必要な親が一人残された時に、大きな介護負担がかかってくると懸念される。

図表 2-1 主な介護の担い手（身体介助者）



※継続就労者は介護開始時、介護専念者は離職決断時の担い手を回答している。

## (2) 親の住まいとの距離

親の住まいとの距離が介護離職に与える影響について、継続就労者と介護専念者を比較した。継続就労者と介護専念者では明らかな違いが見られた。

### ■ 介護専念者の5割超が親と同居＝同居は介護離職を誘引か

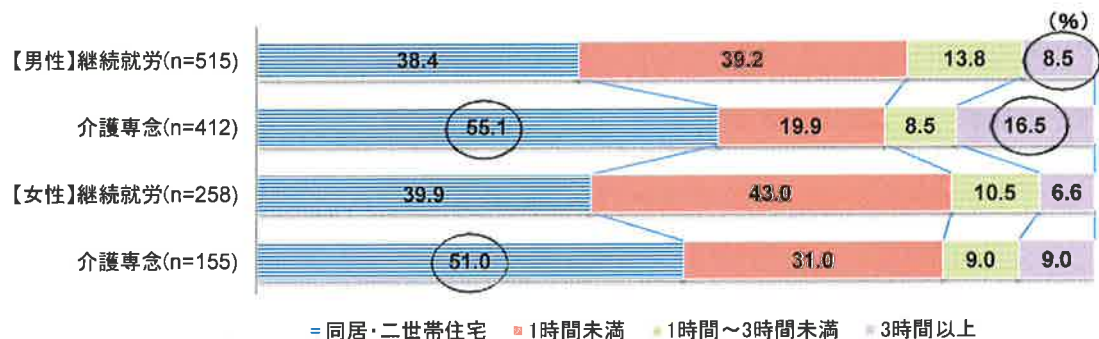
- ・継続就労者と介護専念者に分けて、親の住まいとの距離を訊ねた。介護専念者は男女とも5割以上が「同居・二世帯住宅」と答えている。この割合は、継続就労者と比較すると男性で16.7ポイント、女性で11.1ポイント高くなっている。
- ・親と同居すると介護労働の当事者となるため介護に携わる時間が長くなり、離職につながりやすいとも考えられる。

(注)「第5回全国家庭動向調査(国立社会保障・人口問題研究所、平成26年8月公表)」によれば、妻の年齢が40歳代の世帯で、4人の親の誰かと同居している割合は30.5%、また50歳代では38.4%である。本調査では、調査対象者が介護経験者であるため、同居率はそれよりかなり高くなっている。

### ■ 仕事との両立が困難な「遠距離介護」

- ・2つ目の特徴は、男性の介護専念者で「3時間以上」と回答した割合が16.5%と、継続就労者(8.5%)の2倍となっている点である。
- ・介護状態で自立が難しい親と遠く離れて住んでいても、兄弟姉妹などに介護を頼んだり、介護施設に入居できる場合や、親を呼び寄せることができれば、何とかなるかもしれない。継続就労者の8.5%の人は、こうした状況にあったと推察される。
- ・一方、介護専念者の16.5%の人は、いずれの対応も困難であったため、仕事と介護の両立ができなかったものと考えられる。仕事を辞めて親の家または近くに転居した人も少なくないと思われる。
- ・遠距離介護が離職への引き金の一つとなっていることを示唆する結果である。

図表 2-2 親の住まいとの距離



※継続就労者は介護開始時、介護専念者は離職決断時の距離を回答している。

- ・介護中心の生活になりがちな「同居」と、時間的、肉体的および経済的な負担が大きい「遠居」には、それぞれ難しい問題がありそうである。継続就労者では、「1時間未満」のいわゆる「近居」が男女とも4割前後を占めて最多だった。

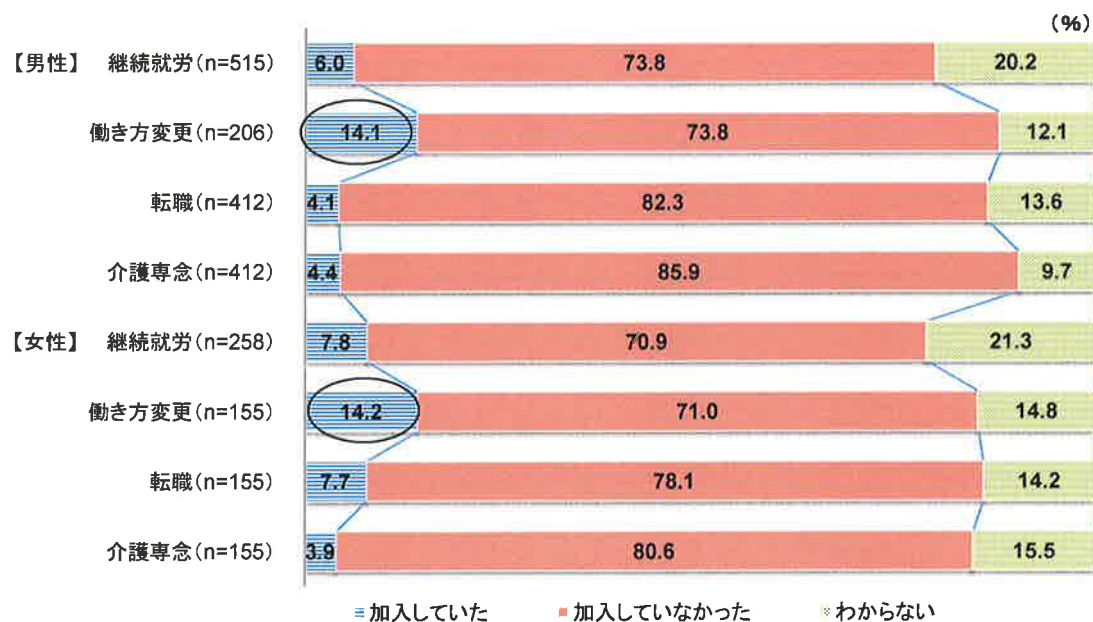
### (3) 親の民間介護保険への加入状況

介護を開始した時点で、介護される親が民間介護保険に加入していたかどうかを訊ねた。

#### ■ 働き方変更者の7人に1人は、親が民間介護保険に加入

- ・継続就労者で親が加入済だった割合は、男性 6.0%、女性 7.8%。転職者と介護専念者では、女性の転職者の親の加入率が 7.7%とやや高いほかは 4%前後。このように、働き方変更者を除くと、民間介護保険の加入率は一桁台だった。
- ・そうした中、働き方変更者は、男性が 14.1%、女性が 14.2%と、男女ともに親の民間介護保険加入率が相対的に高いという結果が出た。社内制度を活用して働き方を変更することによって、会社を辞めずに親の介護をしてきた人は、積極的に制度を活用する人が多い（23 ページ参照）。こうした傾向が、親の民間介護保険の加入判断に、何らかの影響を及ぼしたのかもしれない。

図表 2-3 親（介護相手）の民間介護保険への加入状況



### 3. 介護内容と公的サービス・企業の支援

#### (1) 親の介護の具体的内容

##### ① 継続就労者の介護内容

「継続就労者」が実際に行なった介護の内容を確認したところ、主な介護の担い手（15 ページ参照）が誰であるかによって、傾向が異なることがわかった。

#### ■ 主介護者である男性で、主な身体介助の実施割合は2割程度

- ・自分が主介護者である男性の場合、行なった介護の内容は、「親の金銭管理」と「通院等の送迎や外出の手助け」、「買い物やゴミ出し」が約6割、「介護サービス利用の手続き」と「定期的な訪問や施設・病院へのお見舞い」が5割強だった。さらに「掃除や洗濯」、「食事の調理」といった生活援助が4割前後で続いている。
- ・一方、身体介助に該当する項目では、「通院等の送迎や外出の手助け」（約6割）を除くと、「着替え等の手伝い」、「食事の介助」、「排せつの介助」、「入浴の介助」、「車イスへの移乗補助」、「体位変換補助」はそれぞれ2割程度だった。

#### ■ 男性は、主な介護の担い手が自分、妻、親の配偶者の順に介護への関与が減少

- ・一部の例外を除いて、主な介護の担い手が自分、自分の配偶者、親の配偶者の順に、男性の各調査項目への回答割合は小さくなる傾向がある。
- ・親の配偶者が主な介護者の場合には、「定期的な訪問や施設・病院へのお見舞い」「通院等の送迎や外出の手助け」の2項目のみが5割を超えているが、他の項目の回答割合は低い。

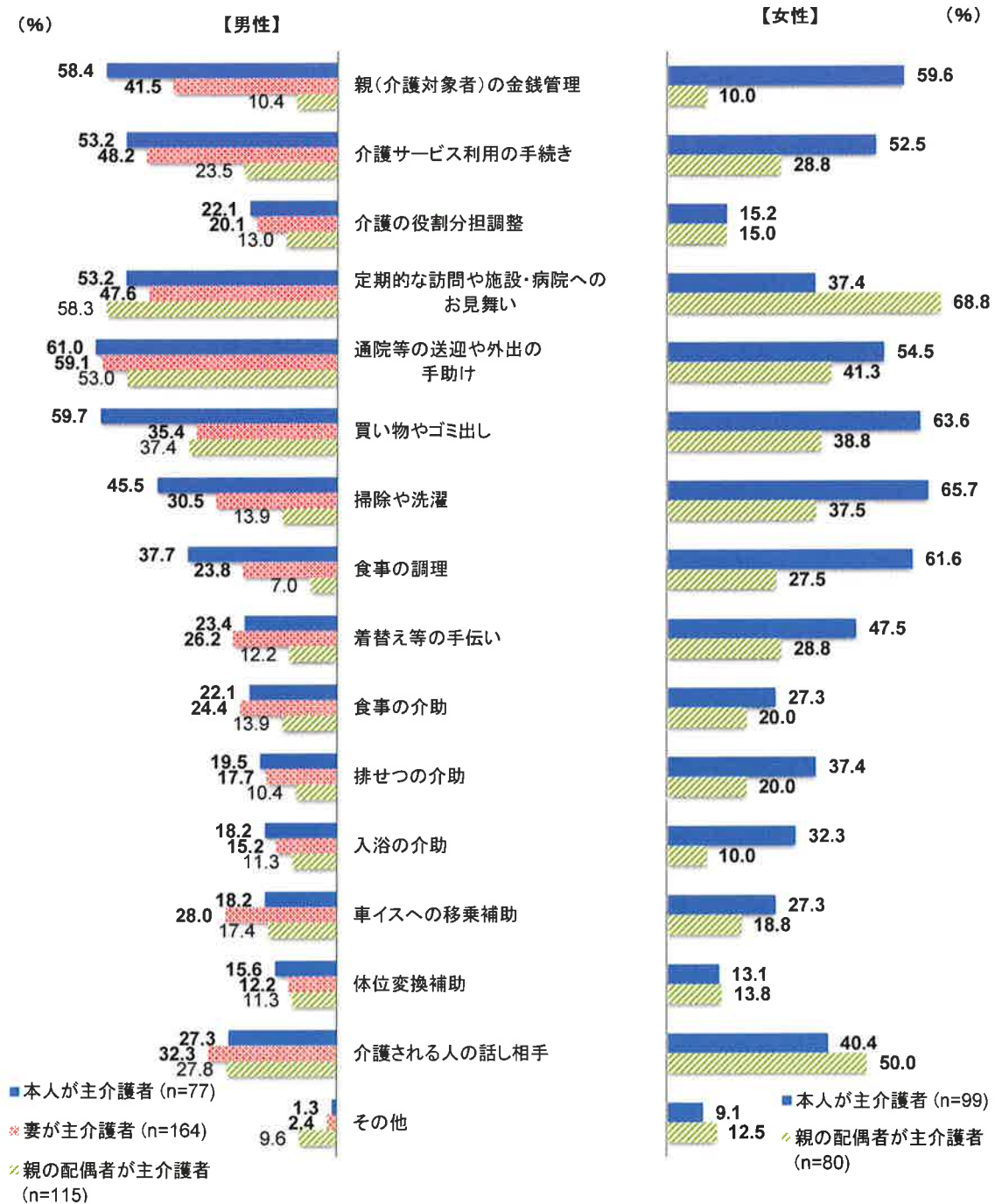
#### ■ 主介護者である女性で、主な身体介助の実施割合は3割程度、生活援助は6割超

- ・自分が主介護者の女性が実際に行なった身体介助は、「体位変換補助」（13.1%）を除くといずれも3割前後に達しており、負担の重さが窺える。
- ・また、「掃除や洗濯」や「買い物やゴミ出し」「食事の調理」といった生活援助も6割を超えている。

#### ■ 主介護者が親の配偶者の女性の場合、「定期的な訪問や施設・病院へのお見舞い」が約7割、「介護される人の話し相手」が5割

- ・主な介護の担い手が親の配偶者の場合は、介護への関与の程度は低く、「定期的な訪問や施設・病院へのお見舞い」（約7割）、「介護される人の話し相手」（5割）といった関わり方が中心であることが分かった。
- ・「介護される人の話し相手」の回答率が、男性より20ポイント以上高い点が目を引く。

図表 3-1 継続就労者の主な介護の担い手（身体介助者）と介護の具体的内容（複数回答）



※継続就労の女性で、主な介護の担い手が「夫」と回答した人は13人と少なかったため、この項の分析対象から除外した。したがって上表にも記載していない。



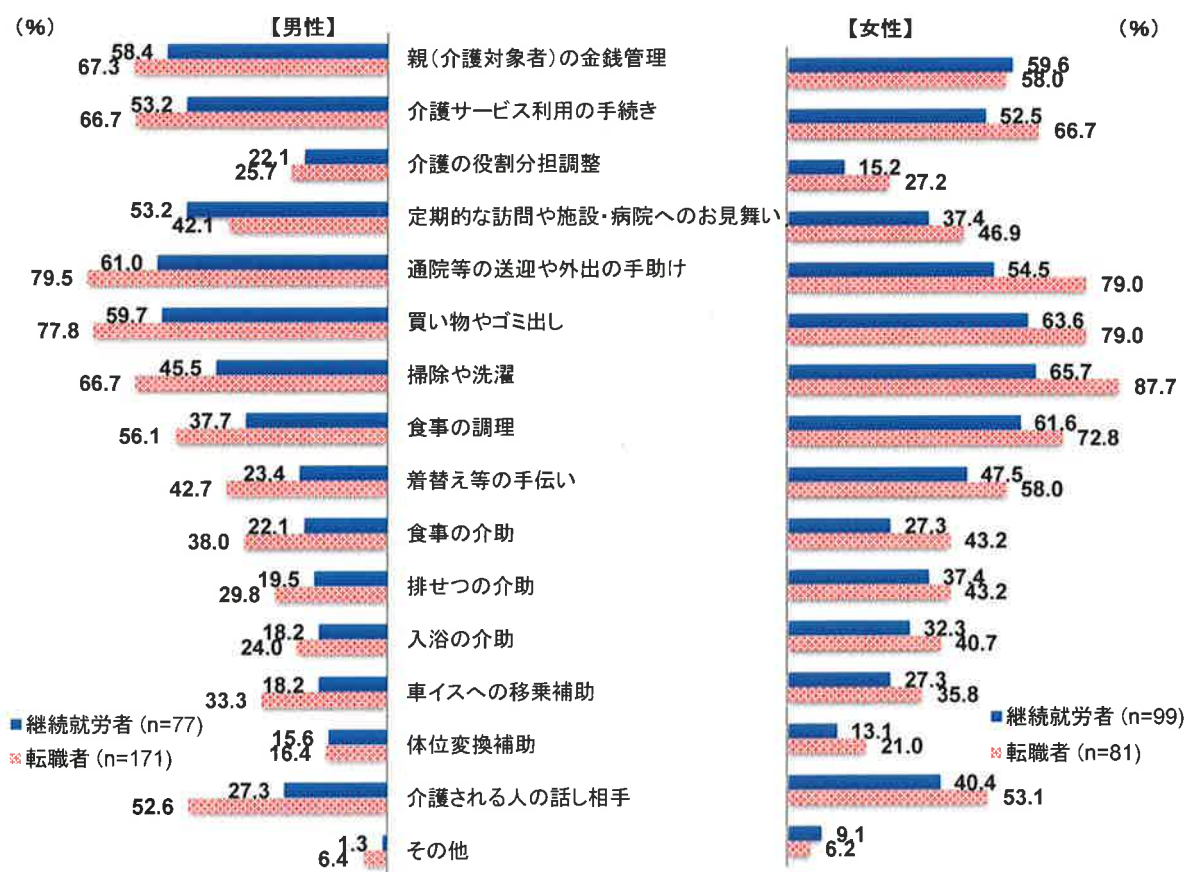
## ② 主な介護者である継続就労者と転職者の介護内容

自分が主な介護の担い手であった継続就労者と転職者が、実際に行なった介護の内容を比較することにより、転職の要因となった介護の内容を探った。

### ■ 男女とも大半の項目で、転職者が継続就労者を上回る

- ・全般的には大半の項目で、転職者が継続就労者を大きく上回っている。介護開始前の職場に勤めながらでは、様々な介護を十分に行うことが難しかったため、転職した人が少なくないと考えられる。
- ・男性の場合、身体介助の一部(「通院等の送迎や外出の手助け」、「着替え等の手伝い」、「食事の介助」)、生活援助全般(「買い物やゴミ出し」、「掃除や洗濯」、「食事の調理」)および「介護される人の話し相手」といった項目で、転職者のほうが継続就労者よりも回答割合が2割程度高く、差が大きい。
- ・また女性で差の大きい項目は、生活援助のうち「買い物やゴミ出し」、「掃除や洗濯」と、身体介助の「通院等の送迎や外出の手助け」で、これも転職者の回答割合が2割程度高い。

図表 3-2 主な介護の担い手(身体介助者)である継続就労者と転職者の介護内容(複数回答)



### ③ 主な介護者である継続就労者と転職者の介護時間

「継続就労者」と「転職者」のうち、主な介護の担い手であった人について、介護時間の違いを見た。介護時間については、平日 2 時間、休日 5 時間程度が、仕事と両立できる限界ではないかと分析しているが（32 ページ参照）、この項では、介護者への時間的拘束や肉体的負担の大きい身体介助時間も分析の視点に加え、主な介護者であった継続就労者と転職者に対象を絞り、分析を行った。

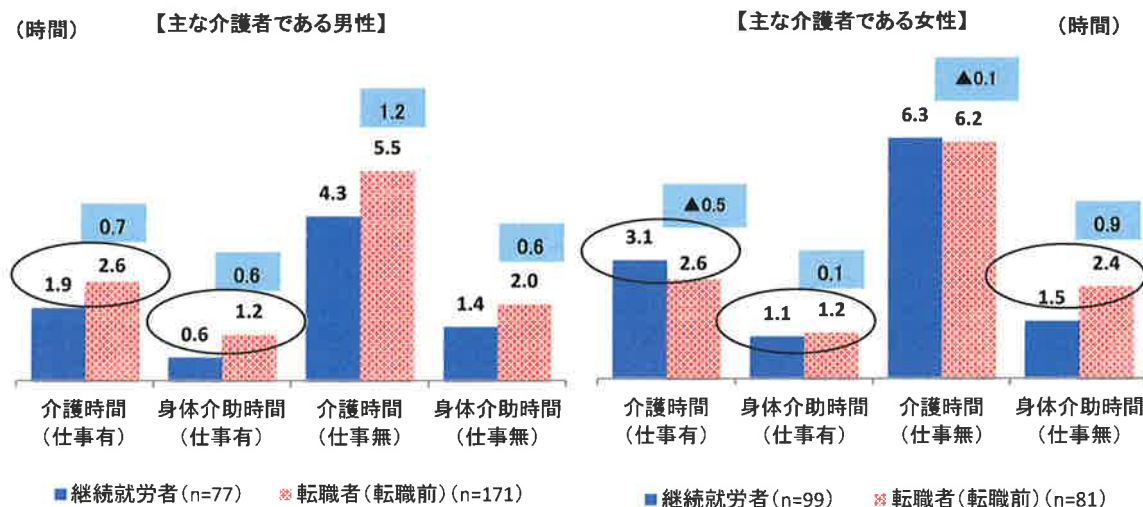
#### ■ 転職者の場合、転職前の平日の介護時間は男女とも 2.6 時間、そのうちの身体介助時間は 1.2 時間

- ・ 男性の転職者の場合、転職前の「仕事ありの日」の介護時間は 2.6 時間、そのうち身体介助時間は 1.2 時間だった。継続就労者と比較すると、転職者の介護時間（2.6 時間）と継続就労者の介護時間（1.9 時間）の差（0.7 時間）は、身体介助時間の差（0.6 時間）とほぼ一致している。身体介助の負担が、転職のきっかけとなったことを窺わせる結果である。
- ・ 女性の転職者の場合も、転職前の「仕事ありの日」の介護時間は 2.6 時間、そのうち身体介助時間は 1.2 時間で、男性とまったく同じだった。ただ、継続就労者との比較では、「仕事ありの日」の介護時間が 0.5 時間短く、身体介助時間にはほとんど差が見られなかった。

#### ■ 女性の休日の身体介助時間は、転職前のほうが 0.9 時間長い

- ・ 女性の休日の介護時間は、転職者も継続就労者も 6 時間強でほぼ同じである。ところが身体介助時間は、転職者が 2.4 時間で継続就労者より 0.9 時間長い。休日の身体介助の負担が大きいことが、転職につながっている可能性がある。

図表 3-3 介護時間と身体介助時間についての比較



※ 囲み数値は継続就労者と転職者（転職前）との差

## (2) 利用した公的介護保険サービスの内容

介護に際して利用した公的介護保険サービスについて訊ね、その結果を継続就労者と介護専念者で比較した。

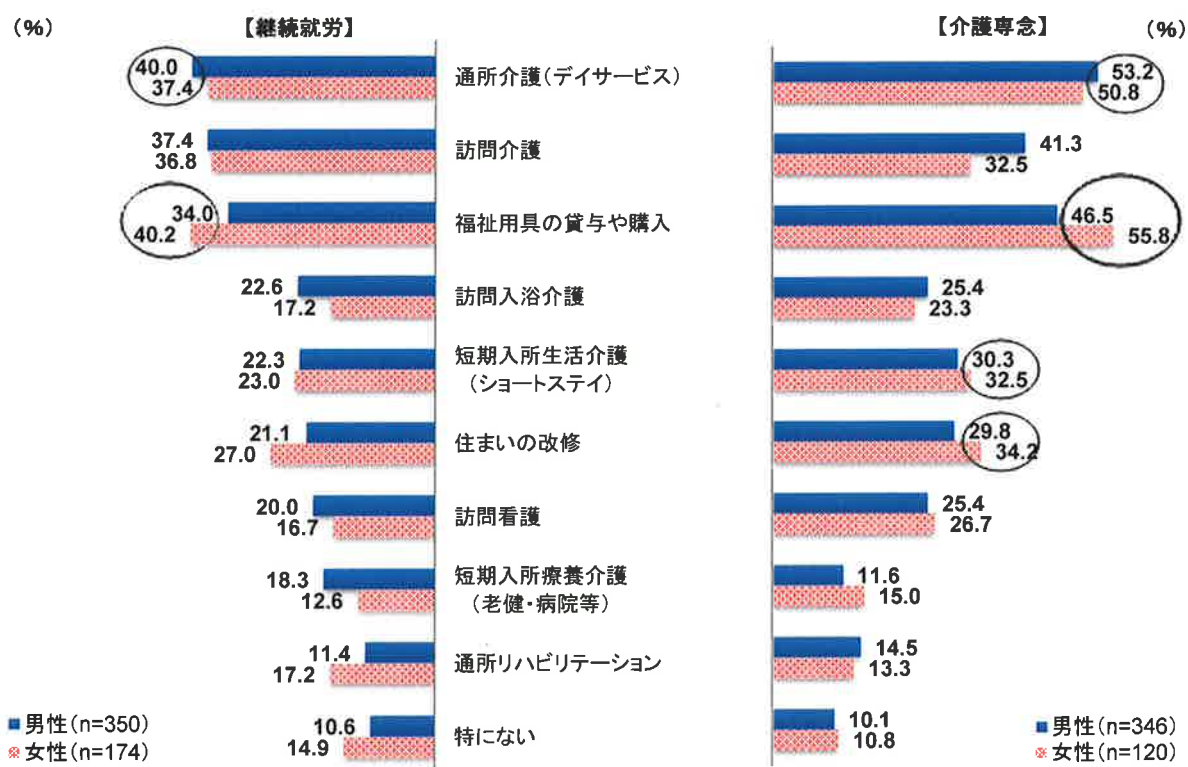
### ■ 介護専念者のほうが、公的介護保険サービスを多く利用

- ・男女とも、介護専念者のほうが介護保険サービスを多く利用している。介護専念者のほうが、主たる介護者として、要介護度の高い親を介護しているケースが相対的に多いことが、背景にあるものと推察される。

### ■ 利用率が高いのは、「デイサービス」「訪問介護」「福祉用具の貸与や購入」

- ・継続就労者、介護専念者ともに利用率が高いのは、「通所介護（デイサービス）」「訪問介護」「福祉用具の貸与や購入」の3つサービスである。
- ・このうち「通所介護（デイサービス）」と「福祉用具の貸与や購入」は、介護専念者の利用率が高く、約半数の人が利用している。継続就労者との間には、男女とも12～16ポイント程度の差がある。在宅で介護に専念する場合に欠かすことのできないサービスとして、定着している様子が窺われる。
- ・他のサービスでは、「短期入所療養介護（ショートステイ）」や「住まいの改修」も介護専念者に多く利用されている。

図表 3-4 利用した公的介護保険サービスの内容（複数回答／上位項目のみ抜粋）





### (3) 利用した勤務先の制度・施策

介護のための制度や施策の利用状況を訊ねたところ、働き方変更者と介護専念者で大きな違いが見られた。

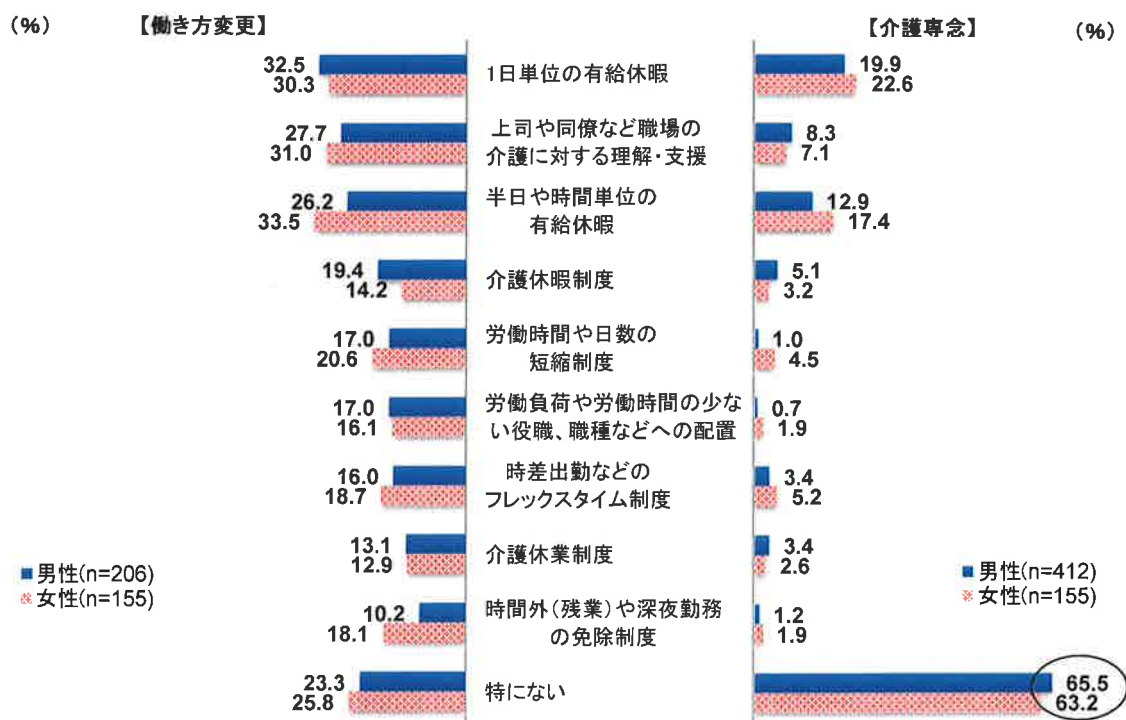
#### ■ 働き方変更者は、様々な制度・施策を利用

- ・介護専念者と比較すると、働き方変更者は同じ勤務先で仕事を継続するために、様々な制度を利用していることが分かる。「1日単位の有給休暇」「半日や時間単位の有給休暇」などの一般的な休暇だけでなく、「介護休暇制度」や「労働時間や日数の短縮制度」などを利用した人も15~20%存在する。その職場で仕事を続けたいという気持ちや、制度利用を後押ししたという面もあると推察される。
- ・また「上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援」を得られた人も3割程度に達している。働き方変更者の職場はこうした制度を使いやすい環境にあったと推察される。

#### ■ 介護専念者の3人に2人は、制度・施策を全く利用せずに離職

- ・一方、介護専念者は「(利用したものは) 特にない」と回答した人が、3分の2近くに達していることが目立つ。
- ・「1日単位の有給休暇」「半日や時間単位の有給休暇」を除いては、利用率が10%に達したものはなかった。
- ・介護離職を防ぐためには、会社は利用しやすい制度・施策を整えるだけでは不十分で、さらに、それらを活用するよう従業員に周知徹底していく必要があるものと思料する。

図表 3-5 介護と仕事を両立するために利用した制度・施策（複数回答／上位項目のみ抜粋）



#### (4) 両立に役立つと思う勤務先の制度・施策

仕事と介護の両立に役立つと思う会社の制度や施策について、継続就労者と転職者の意識の違いを探った。

##### ■ 継続就労者が役立つと思う「介護休暇制度」や「職場の介護に対する理解・支援」

- ・男性の継続就労者で回答選択率をもっとも高かったのは、「介護休暇制度」(38.1%)で、「転職者」(24.8%)を大きく上回っている。ただし介護休暇制度は、法律上は年間5日まで取得可能であるにもかかわらず、実際の取得率は極めて低いため(注)、取得促進が課題視されているという現実がある。

(注)「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査(2014年3月)、ダイヤ高齢社会研究財団」では、男性の介護休暇取得率は5.2%。

- ・女性の継続就労者では、「職場の介護に対する理解・支援」も回答選択率が高く(32.9%)、転職者を10.3ポイント上回っている。また、「半日や時間単位の有給休暇」も同様の傾向で、女性の継続就労者で29.8%と高くなっている。

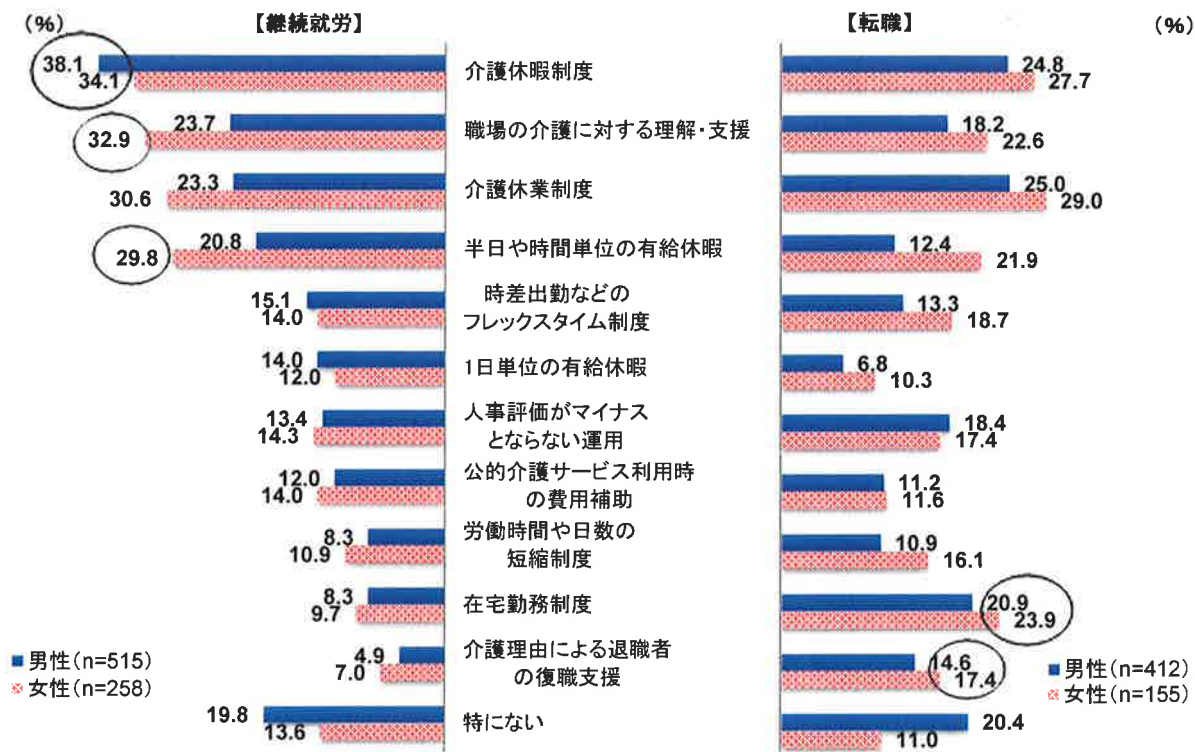
##### ■ 転職者が役立つと思う「在宅勤務制度」と「介護理由による退職者の復職制度」

- ・転職者の回答で特徴的だったのは「在宅勤務制度」で、回答選択率は継続就労者より、男性で12.6ポイント、女性14.2ポイント高くなっている。「在宅勤務制度」があれば、転職しなくてもすんだと思う人の在存を示唆する結果と言えそうである。在宅勤務が可能な職種は限定されるが、介護離職防止の観点からは検討に値する制度と考えられる。
- ・また「介護理由による退職者の復職制度」の回答率が、継続就労者を約10ポイント上回っている点も目を引く。転職後の厳しい現実(27ページ参照)に、元の会社に復職したいと考える人がいるのかもしれない。

##### ■ 男性では「特にない」が2割に達する

- ・役立つ制度は「特にない」という回答が、男性では継続就労者、転職者にかかわらず約2割を占めている。介護制度に対する無関心や情報不足が一つの要因であると考えられるため、男性社員を意識して周知徹底していくことも必要ではないだろうか。

図表 3-6 仕事と介護の両立に役立つと思う会社の制度や施策（複数回答／上位項目のみ抜粋）



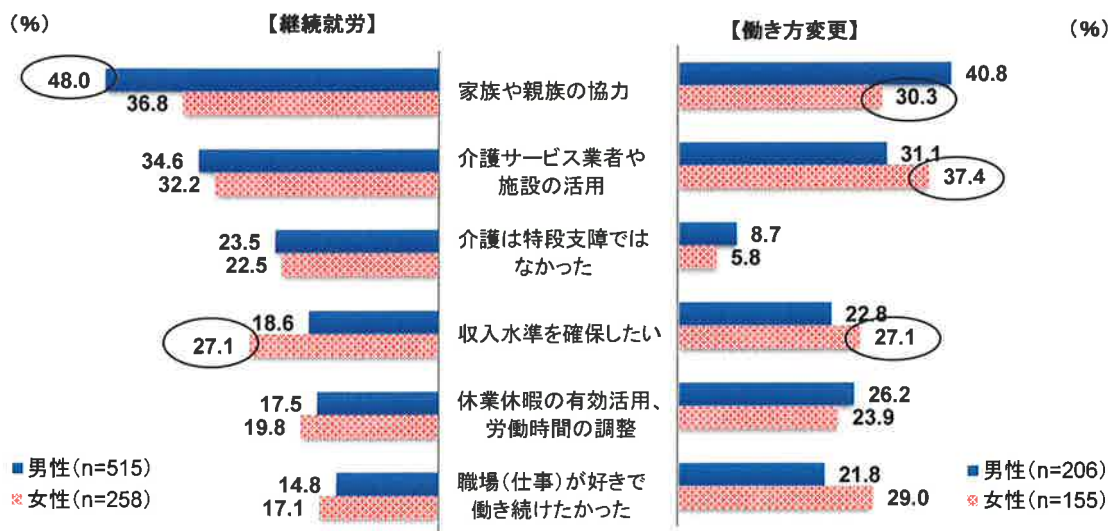
#### 4. 介護と働き方

##### (1) 介護前の勤務先で仕事と介護を両立できた理由

介護しながら働き続けることができた理由を、継続就労者と働き方変更者に分けて分析した。

- 離職しなかった理由－男性は「家族や親族の協力」と回答した人が多い。特に継続就労者で顕著
  - ・男性は女性より、「家族・親族の協力」の割合が高く、特に継続就労者では48.0%とほぼ半数に達している。家族（大半のケースで妻）の協力により、仕事を継続できたことを裏付ける結果と言える。
  - ・女性も、継続就労者ではこの割合が36.8%と最も高いが、働き方変更者では30.3%とやや低く、「介護サービス業者や施設の活用」の37.4%を7.1ポイント下回っている。
- 女性は男性より、「収入水準の確保」の選択率が高い
  - ・女性では、継続就労者、働き方変更者とも「収入水準の確保」を選んだ人が27.1%と、男性より高い割合を示している。このことは、介護のためにいったん離職すると、再び元と同じ正規の仕事に就くことは難しいと感じている人が、女性のほうに多いことを示しているかもしれない。
  - ・また「職場（仕事）」が好きで働き続けたかった」も同様の傾向を示している。

図表 4-1 働き続けることができた理由（複数回答、上位項目抜粋）



## (2) 転職後の働き方と介護

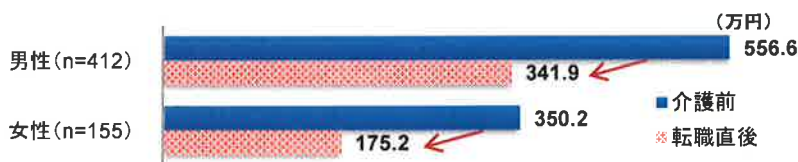
仕事と介護を両立するために転職した人に、働き方や年収の変化を訊ねたところ、厳しい現実が明らかになった。

- 正社員に転職できたのは、男性は3人に1人、女性は5人に1人
  - ・正社員から介護のために転職した人のうち、転職先でも正社員として働いている人は、男性は3人に1人、女性は5人に1人にすぎない。
  - ・転職者のうち男性の3割弱、女性の6割近くがパート・アルバイトとして働いているが、この中には介護と両立できる労働条件を優先した結果、正社員をあきらめた人も含まれると考えられる。
- 転職後の平均年収が、男性で4割、女性で5割ダウン
  - ・転職前後の年収を比較すると、男性は転職前の平均が556.6万円なのに対し、転職後は341.9万円と約4割ダウン。女性は転職前の350.2万円が転職後は175.2万円と、半減している。
  - ・自分の選んだ働き方を「良かった」と評価する人の割合が、転職者は他の働き方をした人と比べて低い（37ページ参照）のは、この大幅な年収ダウンと無関係ではなさそうである。
- 転職者は、仕事のある日の介護時間が大幅増 — 男性1.6時間増、女性1.8時間増
  - ・介護のために転職した人と、同じ勤務先で働き方を変更した人について、転職・変更後に介護時間がどのくらい増加したかを比較すると、増加幅が大きいのは男女とも転職者だった。
  - ・転職者は、生活における介護のウェイトが大きく増加していることがわかる。

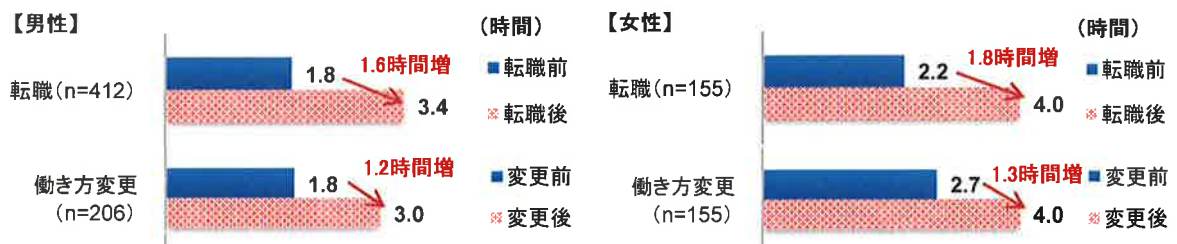
図表 4-2 介護転職後の働き方



図表 4-3 介護転職者の年収の変化（介護開始前と転職直後）



図表 4-4 仕事のある日の介護時間の変化（介護転職の前と後、働き方変更の前と後）



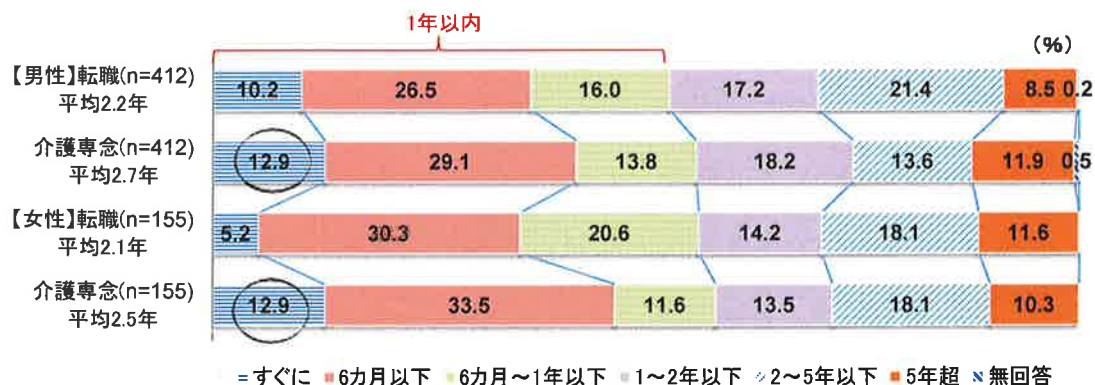
### (3) 介護開始から離職までの期間

転職者と介護専念者に、介護開始から会社を辞めるまでの期間を訊ねた。その結果、1年以内に辞めた人が過半を占めていることが分かった。

#### ■ 転職者・介護専念者の5割強が1年以内に離職

- ・ 転職者、介護専念者ともに、5割強の人が、親が介護状態になってから1年以内に離職している。
- ・ 介護専念者は男女とも12.9%の人が、介護状態になったら「すぐに」離職したと回答しており、転職者より高い割合を示している。「すぐに」と「6ヵ月以下」を合わせた割合も、男性42.0%、女性46.4%と転職者より明らかに高くなっている。
- ・ 一方で、転職者、介護離職者とも、5年を超えてから辞めた人も10%程度存在する。
- ・ 介護開始から離職までの平均年数は、転職者、介護専念者ともに2~3年だった。

図表 4-5 介護開始から介護開始当時の勤務先を辞めるまでの期間



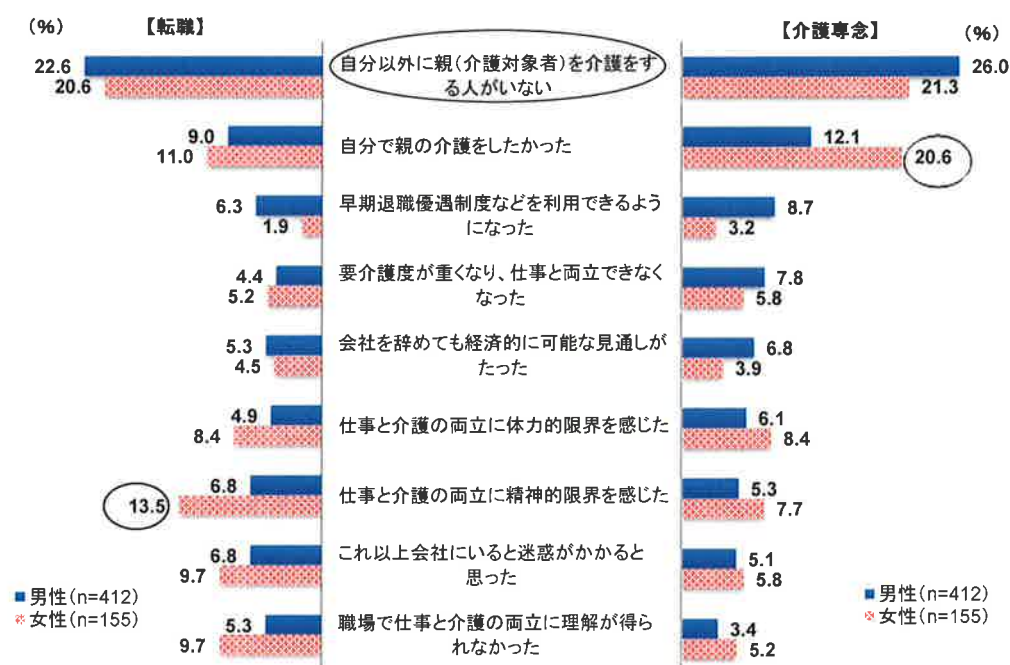


#### (4) 離職のきっかけ

何がきっかけで離職を決断したかについて、転職者と介護専念者に訊ねた。

- 離職の最大のきっかけは「自分以外に親を介護する人がいない」
  - ・転職者の場合、「自分以外に親を介護する人がいない」とした回答が男女ともに最多で、男性 22.6%、女性 20.6%だった。
  - ・介護専念者の場合も同様に、男女ともに「自分以外に親を介護する人がいない」とした回答が最多で、男性 26.0%、女性 21.3%。いずれも転職者を上回っている。
  - ・兄弟姉妹数の減少や未婚化により介護の担い手が減少するため、今後さらに「自分しかいない」状況になる人が増加していくことが懸念される。
- 介護専念を選んだ女性の 5 人に 1 人は「自分で親の介護をしたかった」から
  - ・介護に専念した女性のきっかけとして特徴的なのは、「自分で親の介護をしたかった」(20.6%) が「自分以外に親を介護する人がいない」に匹敵する割合だったことである。これは、男性 (12.1%) を 2 倍近く上回っている。
  - ・一方、転職者では、「自分で親の介護をしたかった」は男性 9.0%、女性 11.0%とほぼ同じ割合だった。
  - ・介護専念を選んだ女性の 5 人に 1 人は、やむを得ずではなく、親の介護を自分自身がするために進んで決断したことが分かった。
- 転職を選んだ女性は仕事と介護の両立に悩んでいた
  - ・転職した女性では 13.5%が、「仕事と介護の両立に精神的限界を感じた」ことも特徴的である。また「これ以上会社にいると迷惑がかかると思った」(9.7%)、「職場で仕事と介護の両立に理解が得られなかった」(9.7%)と、職場で感じた精神的苦労が転職のきっかけとなるケースも目立っている。

図表 4-6 離職の直接のきっかけ

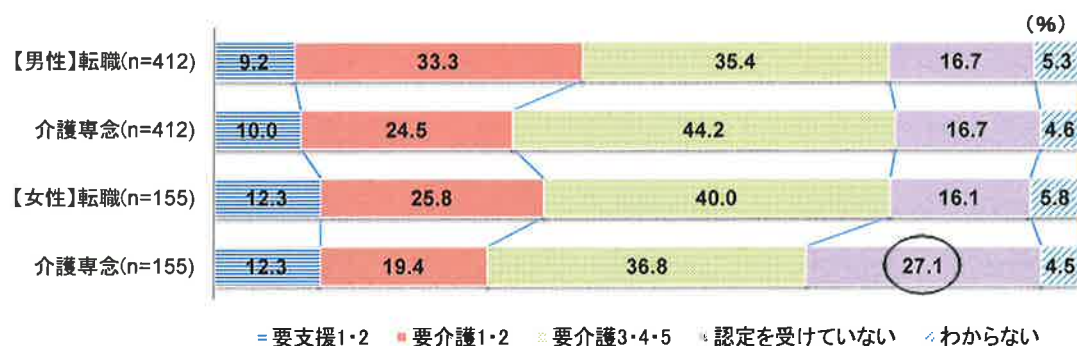


## (5) 離職決断時の要介護度

転職者と介護専念者が離職を決断したときの、親の要介護度を確認した。

- 女性の介護専念者の3割近くが、親が介護認定を受けていない段階で離職
  - ・介護専念者の女性では、離職時点では「(親が) 認定を受けていない」人が27.1%と、他と比べて突出して高いことが分かった。
  - ・公的介護保険サービスを受けるための基本的な要件であるにもかかわらず、3割近い人が認定を受ける前、あるいは受けることなく離職していたことは、想定外の結果だった。
- 男性の離職者では、介護専念者のほうが転職者より親の要介護度が高い
  - ・男性では、介護専念者の44.2%が「要介護3・4・5」と回答しており、転職者より8.8ポイント多く、要介護度が高いことが分かった。

図表 4-7 離職時の親の介護認定状況





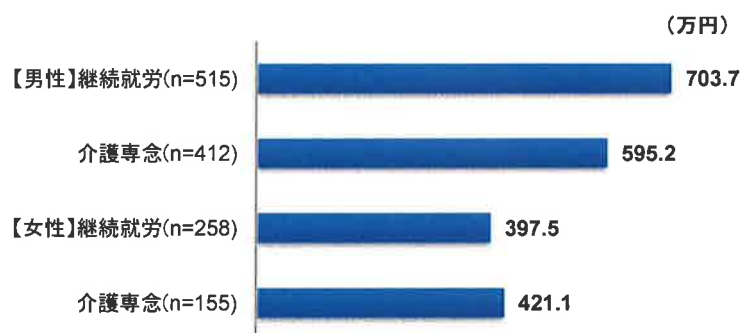
## (6) 自分の年収と世帯の現預金額

年収と現預金額が、仕事の継続か離職かの決断に与える影響を検証するため、継続就労者と介護専念者と比較した。年収と現預金額ではまったく逆の傾向が見られた。

### ■ 男性の継続就労者は、介護専念者より年収が100万円以上多かった

- ・介護を開始した時点の平均年収額を算出したところ、男性の継続就労者は703.7万円で、介護専念者の595.2万円より100万円以上多かった。
- ・男性では、収入が多いことが、親の介護に際して離職を思い止まらせる一つの要因になっている可能性がある。共働き世帯で、収入の多い夫が仕事を続け、妻が仕事を辞めて介護をするというケースもあると思われる。
- ・一方、女性では、このような傾向は認められなかった。

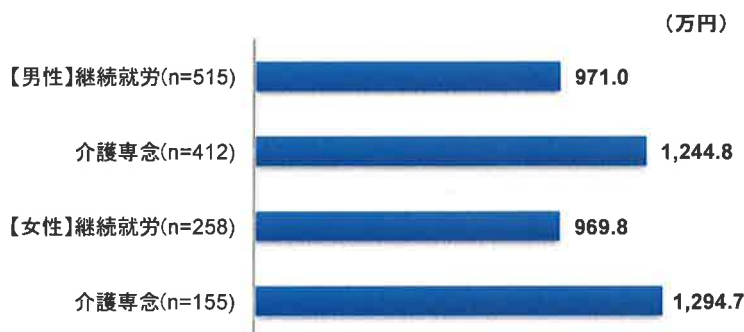
図表 4-8 継続就労者と介護専念者の年収



### ■ 男女とも介護専念者は、継続就労者より現金・預貯金残高が300万円程度多かった

- ・介護を開始した時点における、世帯の現金・預貯金残高の平均額を集計したところ、男性では継続就労者が971.0万円に対し介護専念者は1,244.8万円、また女性ではそれぞれ969.8万円、1,294.7万円だった。男女とも、介護専念者が継続就労者を300万円程度上回っている。
- ・手元に現金や貯蓄が一定程度あることが、介護離職を選択するハードルを下げる事が考えられる。

図表 4-9 継続就労者と介護専念者の現預金残高 (世帯)



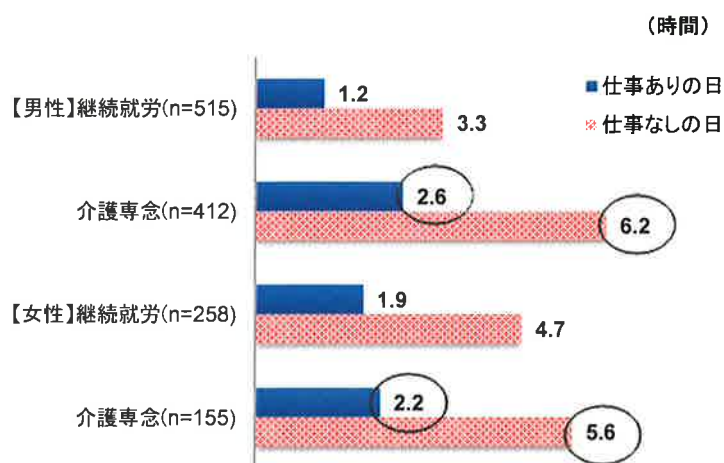
## (7) 介護時間

介護に費やす時間の長さは、介護の負担の大きさを左右する重要な要素の一つである。そこで介護に費やした時間を、継続就労者と介護専念者に分けて検証してみた。特に、仕事を辞めざるを得なかった介護専念者にスポットライトをあてて見ていく。

### ■ 介護時間—平日 2 時間・休日 5 時間程度が仕事を続けられる限界か

- 平均介護時間を「仕事ありの日」と「仕事なしの日」に分けて見てみると、男性の介護専念者の仕事を辞める前の介護時間は、「仕事ありの日」2.6 時間、「仕事なしの日」6.2 時間と、継続就労者をそれぞれ 1.4 時間、2.9 時間も上回っている。
- 女性は男性ほど顕著な差はないものの、介護専念者は「仕事ありの日」2.2 時間、「仕事なしの日」5.6 時間と、継続就労者をそれぞれ 0.3 時間、0.9 時間上回っている。
- 継続就労者の介護時間に注目すると、「仕事ありの日」の 2 時間、「仕事なしの日」の 5 時間程度が、介護開始前と同一職場で働き方を変えずに仕事も続けられるボーダーラインという見方もできるかもしれない。

図表 4-10 継続就労者と介護専念者（離職前）の介護時間



### ■ 親が認知症だと介護時間が増加

- 介護時間の長短は、介護の担い手の数、施設利用の有無、親の身体状況など様々な要因の影響を受けるが、中でも親の認知症の有無によって大きな差が見られた。
- 離職前の介護専念者について、親の認知症の有無による介護時間の違いを見てみると、親が認知症の場合、男女とも、「仕事ありの日」3 時間弱、「仕事なしの日」7 時間程度の介護を余儀なくされている。

図表 4-11 親の認知症有無別の介護時間（介護専念者の離職前）

		仕事ありの日	仕事なしの日
【介護専念】男性	認知症あり (n=140)	2.9 時間	7.0 時間
	認知症なし (n=187)	2.5	5.5
【介護専念】女性	認知症あり (n=35)	2.9	6.8
	認知症なし (n=84)	1.9	5.2

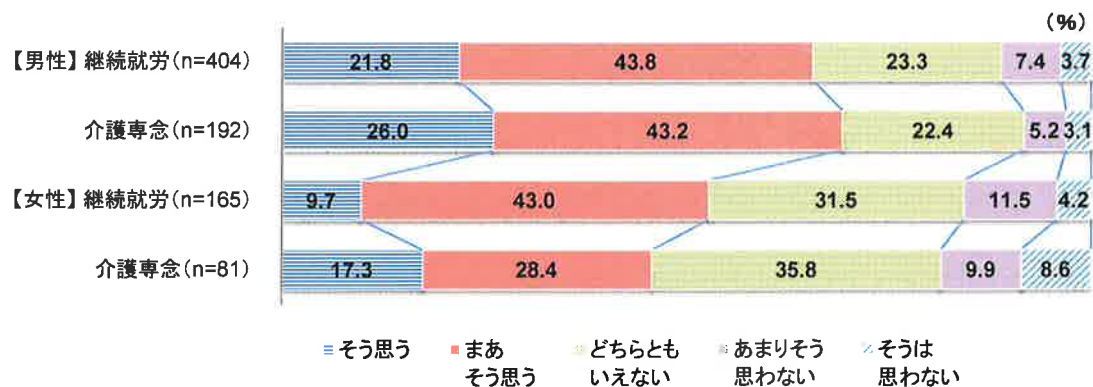
## 5. 介護経験と考え方

### (1) 介護意識

「親の介護は子どもがすべき」——この思想に対する考え方を訊ねた。

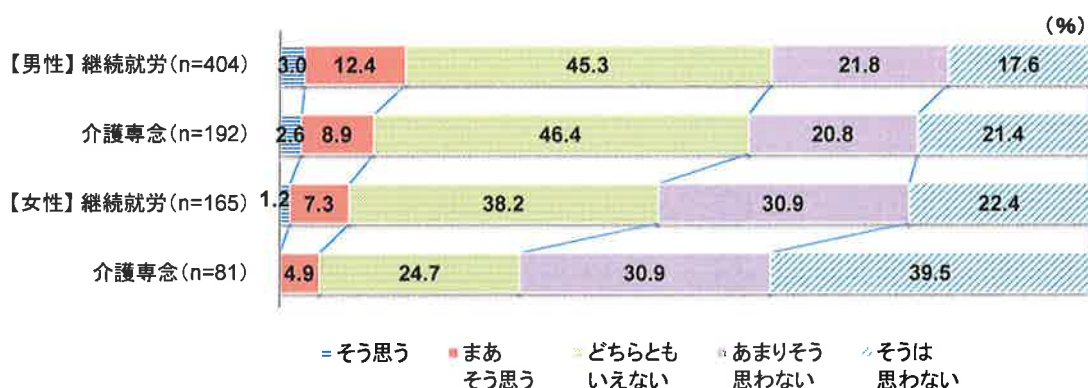
- 介護を経験した男性の3人中2人が、介護経験前に「親の介護は子どもがすべき」を肯定
  - ・親の介護をする前に、「親の介護は子どもがすべき」と考えていたかどうかについて、男性と女性を比較した（図表 5-1）。
  - ・男性は3人中2人が“肯定派”（「そう思う」と「まあそう思う」）。さらに、全体の2割以上が「そう思う」と強く肯定した。
  - ・一方、女性の“肯定派”の割合は男性に比べて低く、継続就労者で12.9ポイント、介護専念者の場合は23.5ポイントも男性を下回っている。
  - ・図表 5-1 に採り上げたグループの中で、女性の介護専念者が最も“肯定派”の割合が低い(45.7%) 点が注目される。ただし、回答内容が、介護で苦労した現在の気持ちに影響を受けている可能性も否定できない。
- 介護に専念した男性の4人に1人が、介護経験前に「親の介護は子どもがすべき」を強く肯定
  - ・継続就労者と介護専念者を比較すると（図表 5-1）、「そう思う」と強く肯定した割合は、介護専念者が継続就労者を、男性で4.2ポイント、女性で7.6ポイント上回った。介護専念者には、親の介護は子の責務とした信念を持つ人が相対的に多い（男性26.0%、女性17.3%）ことが分かった。しかし、「まあそう思う」を加えた“肯定派”を見ると、女性では逆転して継続就労者のほうが7.0ポイント高く、一概に傾向に言及することは難しい。
- 介護に専念した女性の7割が、自分はおわが子に介護してもらいたいとは思わない
  - ・上記のとおり、“べき論”としては「親の介護は子どもがすべき」を肯定する人が多かったが、「自分自身はおわが子に介護してもらいたいのか」という問いに対しては、“否定派”（「あまりそう思わない」「そうは思わない」）が圧倒的に優勢だった（図表 5-2）。
  - ・特に介護に専念する女性で「そう思う」と回答した人はおらず、「まあそう思う」もわずかに4.9%。対する“否定派”が7割（「あまりそう思わない」30.9%、「そうは思わない」39.5%）を占めた。
- 介護を経験することで、「親の介護は子どもがすべき」との考え方は後退
  - ・「親の介護は子どもがすべき」に対する考え方は、介護を経験する前と後でどのように変化したのだろうか（図表 5-1 と図表 5-3）。
  - ・男性の継続就労者と介護専念者、女性の継続就労者と介護専念者のいずれにおいても、介護を経験することによって、“肯定派”の割合が縮小した（それぞれ、▲8.4ポイント、▲10.8ポイント、▲7.8ポイント、▲12.4ポイント）。
  - ・女性の介護経験者が“肯定派”の低下幅が最も大きく（▲12.4ポイント），“否定派”が大きく増えている（介護前の18.5%から経験後の28.4%へと9.9ポイント拡大）。

図表 5-1 親の介護をする前の「親の介護は子どもがすべき」に対する考え



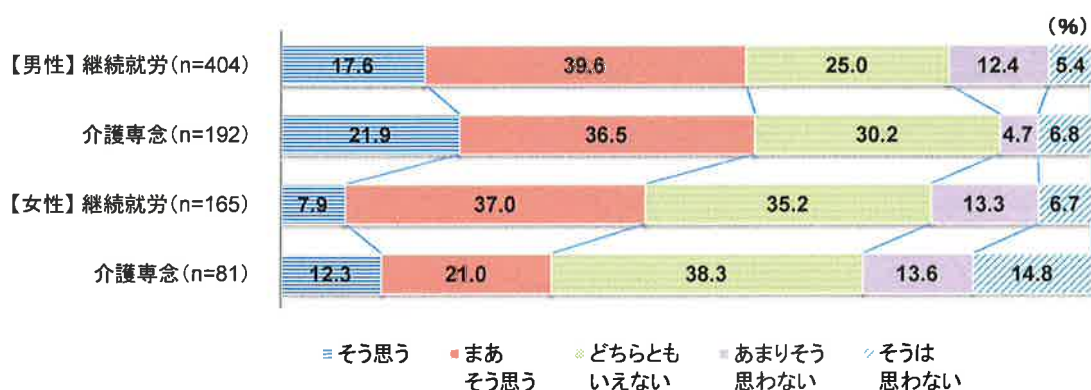
※子どもがいる人を対象に集計している。

図表 5-2 親の介護をする前の「自分の介護は子どもにしてほしい」に対する考え



※子どもがいる人を対象に集計している。

図表 5-3 親の介護を経験した後（現在）の「親の介護は子どもがすべき」に対する考え



※子どもがいる人を対象に集計している。

## (2) 介護による苦勞

介護による苦勞について、継続就労者と介護専念者に訊ねた。

### ■ 介護による苦勞を感じるのは全般的に女性のほうが多い

- ・介護で苦勞した点を挙げてもらったところ、継続就労者と介護専念者共通して、ほとんどの項目で女性の選択率が高くなっている。

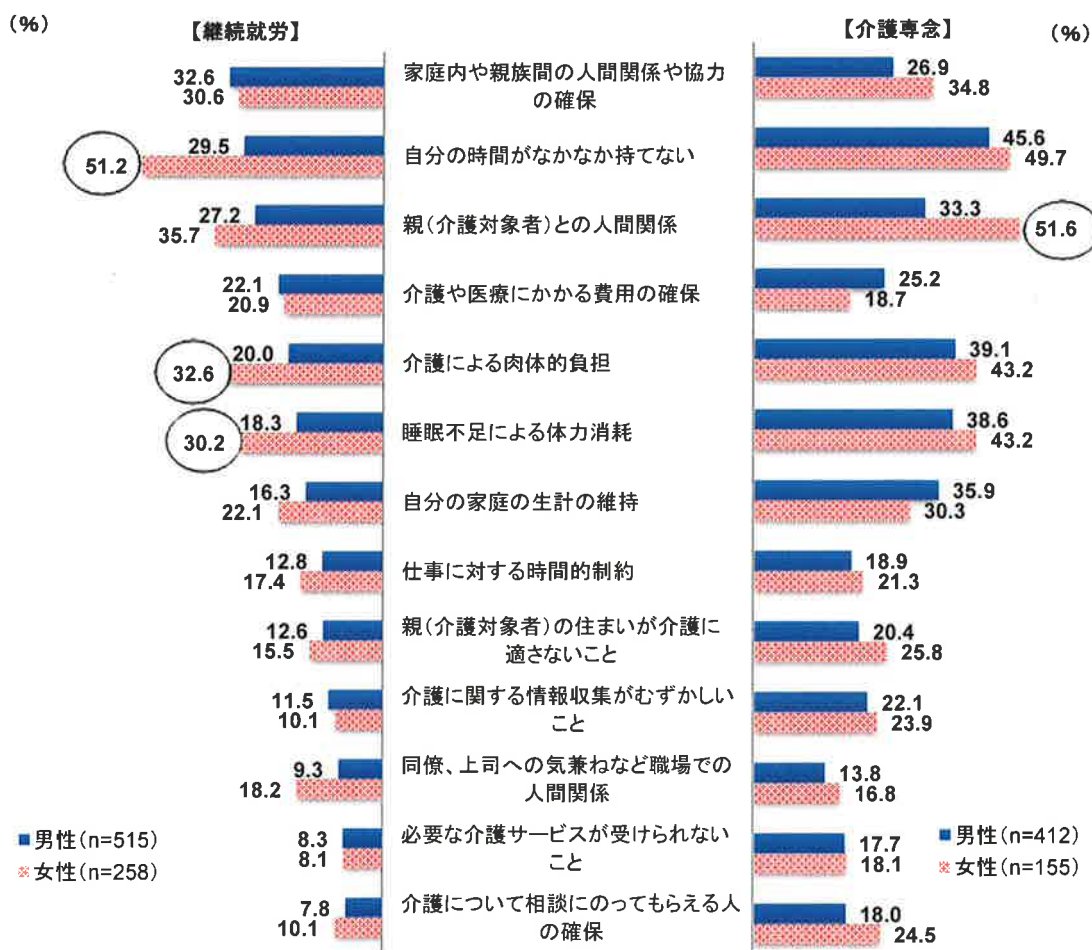
### ■ 継続就労者の女性は時間的、体力的な負担感が大きい

- ・継続就労者の女性については、「自分の時間がなかなか持てない」(51.2%)、「介護による肉体的負担」(32.6%)、「睡眠不足による体力消耗」(30.2%)の回答率が高いことが特徴である。また、これらはいずれも女性の回答率が男性を大きく上回っている。背景としては、女性は主たる介護者として介護に携わるケースが多いため、時間的、体力的な負担感が大きいことが考えられる。

### ■ 介護に専念する女性は親との人間関係にも要注意

- ・介護に専念する女性の2人に1人が「親(介護対象者)との人間関係」を苦勞と感じている。この項目には男女差が特に目立つ。女性にとって介護する相手が義父母の場合の気苦勞が考えられる。また、実親であっても、たとえば認知症である場合などには、コミュニケーションがうまくいかないためストレスが蓄積するのかもしれない。

図表 5-4 介護による苦勞(複数回答)





### (3) 介護による負担や制約の増加

介護をすることによって増加した負担・制約について訊ね、継続就労者と介護専念者に分けて分析した。

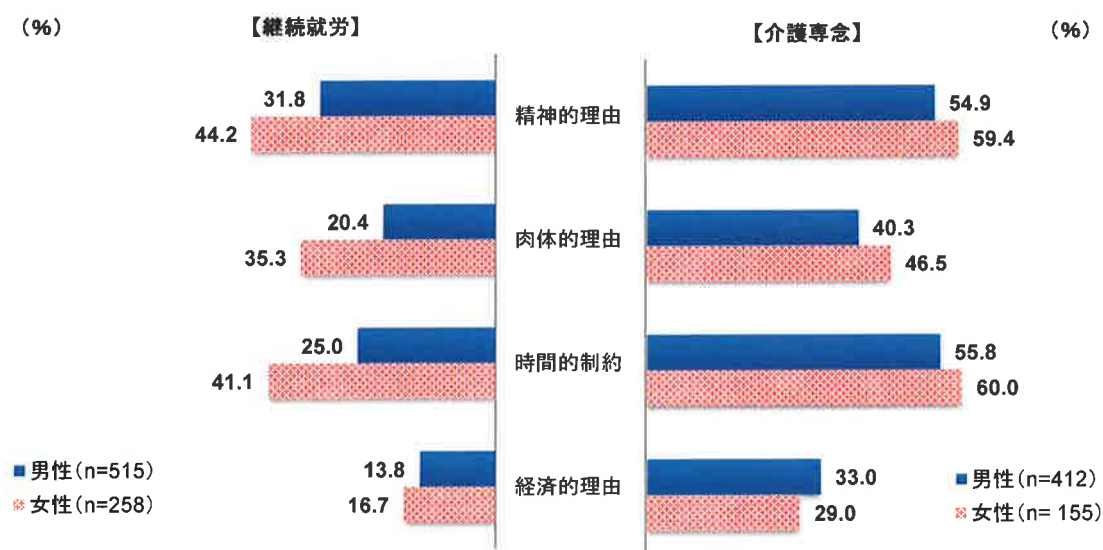
#### ■ 介護によって最も増加したのは「精神的負担」と「時間的制約」

- ・精神的負担、肉体的負担、時間的制約、経済的負担の4項目について、「介護をすることによってとても増加した」と答えた人の割合をまとめた(図表5-5)。まず項目別に見ると、「精神的負担」「時間的制約」の選択率が高くなっている。この2つの項目の選択率を、働き方別・男女別に見たところほとんど差がなかった。
- ・「経済的負担」の選択率は相対的に低く、特に継続就労者では男女とも15%前後しかなかった。

#### ■ 継続就労の男性は女性より、強い負担を感じた人が少ない

- ・次に働き方別に見ると、継続就労者の選択率がいずれの項目でも介護専念者を下回っている。強い負担を感じなかったからこそ、仕事を継続できたと言えるわけで、当然の結果と理解できる。
- ・ただ継続就労者を男女別に見ると、「経済的負担」を除いた項目で女性の選択率が顕著に高く、働き続ける女性にしわ寄せがいつていることが懸念される。

図表 5-5 「介護することによってとても増加した」と答えた割合



#### (4) 働き方選択に対する自己評価

介護するために自分が選んだ働き方が良かったと思うかどうか、自己評価を訊ねたところ、どの働き方を選んだ人も、肯定派（「良かった」と「まあ良かった」）が多数を占めた。

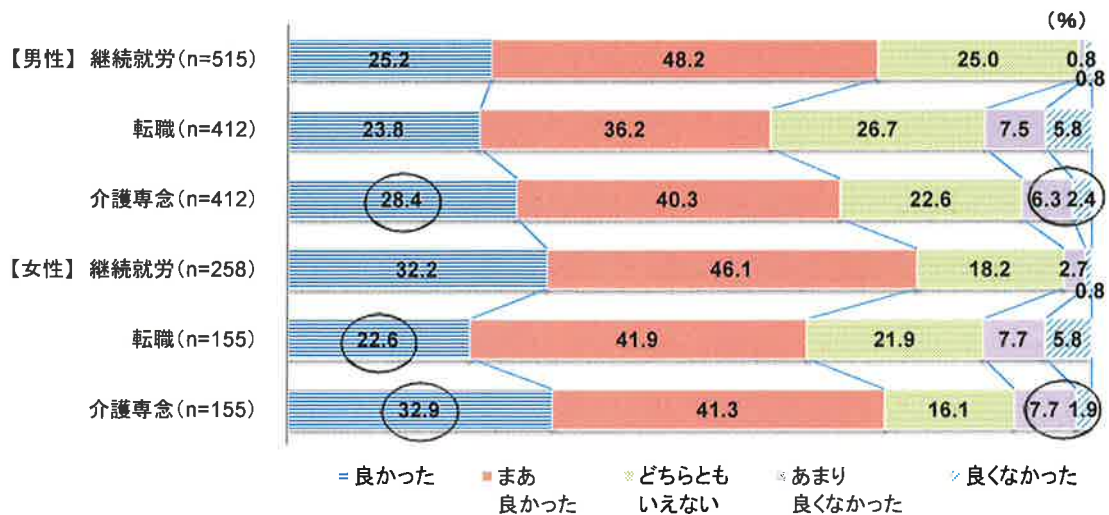
##### ■ 介護専念者の約7割が自分の選択を肯定

- ・介護専念者のうち、自分の選択を「良かった」と強く肯定した割合は、男性が28.4%、女性が32.9%。さらに「まあ良かった」を加えた肯定派は、男女とも約7割（男性68.7%、女性74.2%）にのぼっており、自分の選択が間違いではなかったと思っている介護専念者の割合が、継続就労者とはほとんど変わらないことがわかった。
- ・一方、否定派（「あまり良くなかった」と「良くなかった」）は、継続就労者より多いものの、それでも男女とも1割未満だった。
- ・正社員としての職業を捨てて親の介護に専念するのは、かなり覚悟の要ることなので、十分に考え、納得したうえで介護専念を選択した人が多いということであると推察される。

##### ■ 相対的に少ない転職者の肯定派

- ・一方、同じ介護離職者でも、転職者は介護専念者に比べて肯定派の割合が10ポイント近く低く、否定派が目立った。
- ・特に女性の場合、「良かった」と強く肯定した割合は、介護専念者が継続就労者より高い32.9%だったのに対し、転職者は22.6%にとどまっている。
- ・ある程度の覚悟のうえで、仕事をしながら介護をするために転職したものの、仕事や収入などが転職前に想定していたとおりとはずれ、後悔している人も少なくないと考えられる。（介護転職者の厳しい現実については、27ページ参照）

図表 5-6 働き方の選択に対する自己評価



### Ⅲ 付属資料

#### 1. 集計表（介護中の働き方の変化別・男女別）

AGEID 年齢（現在） (%)

	N	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上
【継続就労】男性	515	11.5	13.8	16.9	18.3	39.6
【働き方変更】男性	206	20.9	17.5	19.9	18.4	23.3
【転職】男性	412	14.1	18.0	24.5	23.5	19.9
【介護専念】男性	412	8.7	9.2	19.9	22.1	40.0
【継続就労】女性	258	25.2	18.6	18.6	19.4	18.2
【働き方変更】女性	155	23.9	23.2	24.5	15.5	12.9
【転職】女性	155	21.9	21.3	26.5	14.2	16.1
【介護専念】女性	155	18.7	11.6	15.5	18.7	35.5

AREA 地域 (%)

	N	北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
【継続就労】男性	515	7.0	6.4	39.8	15.0	19.0	3.9	2.9	6.0
【働き方変更】男性	206	3.4	2.4	45.6	14.1	18.4	6.8	2.4	6.8
【転職】男性	412	3.2	6.3	38.6	17.5	17.5	5.6	2.4	9.0
【介護専念】男性	412	4.6	6.1	40.3	15.3	18.2	4.1	3.2	8.3
【継続就労】女性	258	5.8	7.8	30.2	14.7	17.1	8.1	4.7	11.6
【働き方変更】女性	155	5.8	3.2	31.6	12.9	25.2	3.9	3.9	13.5
【転職】女性	155	3.9	10.3	34.2	18.1	13.5	6.5	4.5	9.0
【介護専念】女性	155	3.9	5.8	32.3	18.7	17.4	5.2	6.5	10.3

CHILD 子どもの有無（現在） (%)

	N	子どもなし	子どもあり
【継続就労】男性	515	21.6	78.4
【働き方変更】男性	206	39.8	60.2
【転職】男性	412	49.0	51.0
【介護専念】男性	412	53.4	46.6
【継続就労】女性	258	36.0	64.0
【働き方変更】女性	155	48.4	51.6
【転職】女性	155	54.2	45.8
【介護専念】女性	155	47.7	52.3



SQ2 親（介護対象者）の状態 (%)

	N	介護が 回復に 必要ない	現在も 介護が 必要	死亡	その他
【継続就労】男性	515	11.5	9.9	78.6	0.0
【働き方変更】男性	206	13.1	31.6	54.9	0.5
【転職】男性	412	5.6	49.3	44.4	0.7
【介護専念】男性	412	4.1	44.9	50.7	0.2
【継続就労】女性	258	15.9	17.1	67.1	0.0
【働き方変更】女性	155	8.4	54.8	36.1	0.6
【転職】女性	155	5.8	45.2	47.7	1.3
【介護専念】女性	155	7.7	29.7	62.6	0.0

Q1 介護開始年齢 (%)

	N	4 0 歳 未 満	4 4 5 0 歳 未 満	5 4 0 5 歳 未 満	5 5 5 0 歳 未 満	6 5 0 5 歳 未 満	6 0 歳 以 上
【継続就労】男性	515	13.2	15.0	20.6	22.5	20.4	8.3
【働き方変更】男性	206	15.5	25.7	19.4	18.4	15.5	5.3
【転職】男性	412	16.3	21.1	23.8	21.4	13.1	4.4
【介護専念】男性	412	10.4	15.8	16.0	23.3	22.8	11.7
【継続就労】女性	258	26.4	22.9	16.7	18.6	12.8	2.7
【働き方変更】女性	155	22.6	31.0	20.0	16.8	7.7	1.9
【転職】女性	155	32.9	26.5	20.0	12.9	5.8	1.9
【介護専念】女性	155	25.8	12.3	15.5	25.2	18.1	3.2

Q2・Q3 配偶者有無（介護開始時・変更決断時）

	N	いた	（い な か っ た ） 未 婚	（い 死 な 別 か っ た ） 死 な 別 か っ た 離 別
【継続就労】男性	515	85.8	12.4	1.7
【働き方変更】男性	206	68.9	25.2	5.8
【転職】男性	412	53.6	36.7	9.7
【介護専念】男性	412	50.0	41.0	9.0
【継続就労】女性	258	56.6	27.5	15.9
【働き方変更】女性	155	50.3	36.8	12.9
【転職】女性	155	46.5	40.0	13.5
【介護専念】女性	155	54.8	32.9	12.3

Q4・Q5 子ども有無（介護開始時・変更決断時）

(%)

	N	いた	いなかった
【継続就労】男性	515	75.3	24.7
【働き方変更】男性	206	55.3	44.7
【転職】男性	412	47.6	52.4
【介護専念】男性	412	43.4	56.6
【継続就労】女性	258	60.9	39.1
【働き方変更】女性	155	47.7	52.3
【転職】女性	155	40.0	60.0
【介護専念】女性	155	44.5	55.5

Q4\_1N・Q5\_1N 子ども人数（介護開始時・変更決断時）

(人)

	有効 N	子ども 人数
【継続就労】男性	387	2.0
【働き方変更】男性	114	1.9
【転職】男性	196	2.0
【介護専念】男性	179	2.0
【継続就労】女性	157	1.9
【働き方変更】女性	74	1.8
【転職】女性	62	1.9
【介護専念】女性	69	2.0

Q6S1・Q8S1 自身の兄弟姉妹有無（介護開始時・変更決断時）

(複数回答、%)

	N	兄	姉	弟	妹	なか兄弟 いた姉 ・妹 わは かい らな
【継続就労】男性	515	22.3	30.1	33.2	28.0	14.2
【働き方変更】男性	206	18.0	32.0	35.9	20.9	18.9
【転職】男性	412	19.7	25.2	30.3	26.9	17.7
【介護専念】男性	412	25.5	30.3	26.9	26.7	19.2
【継続就労】女性	258	21.7	29.8	28.3	29.1	16.7
【働き方変更】女性	155	31.0	27.1	25.8	29.0	16.8
【転職】女性	155	26.5	24.5	26.5	23.2	20.6
【介護専念】女性	155	29.0	26.5	23.2	32.9	14.2

Q7S1N・Q9S1N 自身の兄弟姉妹人数（介護開始時・変更決断時）  
（人）

	有効 N	自身 の 兄弟 姉 妹 人 数
【継続就労】男性	442	1.7
【働き方変更】男性	167	1.8
【転職】男性	339	1.5
【介護専念】男性	333	1.7
【継続就労】女性	215	1.6
【働き方変更】女性	129	1.7
【転職】女性	123	1.5
【介護専念】女性	133	1.6

Q10 介護相手（%）

	N	自 分 の 父	自 分 の 母	配 偶 者 の 父	配 偶 者 の 母
【継続就労】男性	515	29.7	45.0	10.1	15.1
【働き方変更】男性	206	35.0	52.4	6.3	6.3
【転職】男性	412	36.2	55.1	3.9	4.9
【介護専念】男性	412	28.2	64.1	3.2	4.6
【継続就労】女性	258	31.0	39.9	13.6	15.5
【働き方変更】女性	155	31.0	50.3	5.8	12.9
【転職】女性	155	34.2	45.2	9.7	11.0
【介護専念】女性	155	27.1	55.5	10.3	7.1

Q11 勤務先の従業員数（介護開始時）（%）

	N	2 9 人 以 下	9 3 人 以 下	4 1 9 0 9 0 人 以 下	9 5 9 0 9 0 人 以 下	1 0 0 0 人 以 上
【継続就労】男性	515	14.4	15.1	19.0	8.7	42.7
【働き方変更】男性	206	20.4	15.0	19.4	13.6	31.6
【転職】男性	412	26.7	19.4	18.9	5.6	29.4
【介護専念】男性	412	19.4	14.3	22.1	9.7	34.5
【継続就労】女性	258	38.8	16.3	19.4	7.4	18.2
【働き方変更】女性	155	26.5	22.6	21.3	4.5	25.2
【転職】女性	155	32.9	19.4	21.3	6.5	20.0
【介護専念】女性	155	23.2	25.8	22.6	6.5	21.9

Q12 勤務先での職種 (介護開始時)

(%)

	N	管理職	事務職	営業職	現業職・労務職	専門職・技術職	その他
【継続就労】男性	515	38.4	16.9	9.3	11.5	21.0	2.9
【働き方変更】男性	206	33.0	19.9	13.6	11.7	18.9	2.9
【転職】男性	412	30.3	10.9	11.9	13.6	27.7	5.6
【介護専念】男性	412	34.7	13.6	12.9	10.4	24.5	3.9
【継続就労】女性	258	5.8	53.5	5.4	4.7	23.6	7.0
【働き方変更】女性	155	12.9	38.1	9.7	1.9	33.5	3.9
【転職】女性	155	9.7	51.0	12.3	1.9	20.0	5.2
【介護専念】女性	155	7.1	41.9	6.5	3.9	33.5	7.1

Q13 要介護度 (一番重いつき)

(%)

	N	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	て認 い定 ない を受け
【継続就労】男性	515	3.7	4.5	5.2	10.9	16.1	11.8	15.7	21.2
【働き方変更】男性	206	3.4	6.8	6.8	17.0	17.0	20.9	13.6	10.2
【転職】男性	412	2.7	6.1	8.0	14.8	20.4	11.7	17.5	12.9
【介護専念】男性	412	1.5	4.1	7.5	13.1	19.4	16.5	21.8	12.4
【継続就労】女性	258	2.3	3.9	5.8	13.2	12.8	11.2	18.2	24.0
【働き方変更】女性	155	4.5	3.2	7.7	21.3	16.1	14.8	12.9	16.8
【転職】女性	155	3.2	5.8	9.0	12.9	12.9	21.9	18.7	12.9
【介護専念】女性	155	0.6	7.1	4.5	11.0	12.9	14.2	27.1	20.6
	N	わからない							
【継続就労】男性	515	10.9							
【働き方変更】男性	206	4.4							
【転職】男性	412	6.1							
【介護専念】男性	412	3.6							
【継続就労】女性	258	8.5							
【働き方変更】女性	155	2.6							
【転職】女性	155	2.6							
【介護専念】女性	155	1.9							

## Q14 認知症診断の有無

(%)

	N	れ認 て知 い症 たと 診断 さ	症い診 状が、 が、さ あ認め つ知て た症い のな	か認 つ知 た症 では な	わ か ら な い
【継続就労】男性	515	23.7	22.1	53.0	1.2
【働き方変更】男性	206	29.1	28.6	41.3	1.0
【転職】男性	412	29.6	26.2	43.4	0.7
【介護専念】男性	412	34.0	18.9	45.4	1.7
【継続就労】女性	258	19.0	17.8	60.9	2.3
【働き方変更】女性	155	20.6	31.0	47.1	1.3
【転職】女性	155	24.5	16.8	56.8	1.9
【介護専念】女性	155	22.6	20.6	54.2	2.6

## Q15 介護に携わった人(全員)

(複数回答、%)

	N	あ な た の 配 偶 者	者親 (の 介 護 対 象	姉あ 妹な た の 兄 弟 ・	姉配 妹偶 者 の 兄 弟 ・	そ の 他 の 親 族	介 護 士 な ど の 介 護 職 員	そ の 他	の介 は護 自に 分携 だけ わつ た
【継続就労】男性	515	64.7	28.3	39.6	10.5	5.6	20.6	1.7	3.1
【働き方変更】男性	206	50.0	22.8	36.9	5.8	5.8	20.9	2.4	8.7
【転職】男性	412	37.1	28.6	33.0	2.9	6.1	27.4	1.9	14.3
【介護専念】男性	412	31.8	17.0	33.5	1.5	6.1	27.7	2.2	20.1
【継続就労】女性	258	32.6	38.4	39.9	11.2	12.8	20.5	5.4	6.6
【働き方変更】女性	155	26.5	35.5	31.0	7.7	10.3	26.5	1.9	17.4
【転職】女性	155	26.5	36.1	32.9	7.1	8.4	28.4	4.5	9.7
【介護専念】女性	155	24.5	20.0	34.2	3.2	7.1	23.2	3.2	25.2

Q16・Q17 主たる介護者（介護開始時・変更決断時） (%)

	N	あなた	あなたの配偶者	親（介護対象者の配偶者）	あなたの姉妹・兄弟	配偶者の兄弟	その他の親族	介護職員などの	その他
【継続就労】男性	515	15.0	31.8	22.3	13.4	3.9	0.0	7.6	0.6
【働き方変更】男性	206	44.7	23.8	13.6	7.8	0.0	0.5	4.4	0.5
【転職】男性	412	41.5	14.1	21.6	6.8	0.5	1.0	6.6	0.5
【介護専念】男性	412	54.1	12.1	9.5	7.3	0.5	1.0	5.1	0.5
【継続就労】女性	258	38.4	5.0	31.0	8.5	3.5	2.3	4.3	0.0
【働き方変更】女性	155	57.4	1.9	23.9	5.8	1.3	1.3	3.9	0.0
【転職】女性	155	52.3	3.2	20.0	3.2	0.6	1.9	6.5	0.6
【介護専念】女性	155	66.5	1.3	11.6	5.8	0.6	0.6	5.2	0.0
	N	（主たる介護者なし）							
【継続就労】男性	515	5.4							
【働き方変更】男性	206	4.9							
【転職】男性	412	7.5							
【介護専念】男性	412	10.0							
【継続就労】女性	258	7.0							
【働き方変更】女性	155	4.5							
【転職】女性	155	11.6							
【介護専念】女性	155	8.4							

Q18・Q19 介護相手の住まいとの距離（介護開始時・変更決断時）

(%)

	N	2 同世帯・住宅	1 時間未満	3 1 時間 1 時間未満	3 時間以上
【継続就労】男性	515	38.4	39.2	13.8	8.5
【働き方変更】男性	206	45.6	34.5	12.6	7.3
【転職】男性	412	48.1	25.2	12.1	14.6
【介護専念】男性	412	55.1	19.9	8.5	16.5
【継続就労】女性	258	39.9	43.0	10.5	6.6
【働き方変更】女性	155	49.7	37.4	9.0	3.9
【転職】女性	155	45.2	26.5	12.9	15.5
【介護専念】女性	155	51.0	31.0	9.0	9.0

Q20 介護期間中の介護相手の住まい（全て）

（複数回答、％）

	N	で介親居護夫住対象者（2人のみ）	居護親夫住対象者（1人のみ）	介護対象者の同居	な介親た護親親が同居（1人）	た護親親が同居（1人）	が同居（1人）	居その他（親の住居）	居介親居護夫対象者（2人）	
【継続就労】男性	515	8.3	18.1	10.1	3.1	5.0	5.4	3.9	3.3	
【働き方変更】男性	206	14.6	15.0	10.7	9.7	7.3	7.3	3.9	3.9	
【転職】男性	412	9.5	13.3	13.3	8.3	8.3	11.9	2.4	3.6	
【介護専念】男性	412	8.3	9.7	16.0	5.1	6.1	15.8	4.1	5.1	
【継続就労】女性	258	5.4	18.6	8.5	4.7	9.3	3.5	8.9	1.9	
【働き方変更】女性	155	12.9	18.1	9.7	7.1	8.4	7.1	3.2	5.8	
【転職】女性	155	11.0	19.4	10.3	8.4	10.3	10.3	3.9	1.9	
【介護専念】女性	155	9.0	10.3	14.2	2.6	8.4	14.8	5.8	3.9	
	N	護親居対象者（1人が同居）	者）親が同居（介護対象者）	居その他（自身の住居）	世あな世帯が同居（以外の親族）	住居）その他（その他の住居）	ム特別（特養）老人ホーム	施設）その他の介護関連	高齢者向け住宅など	サービス付き高齢
【継続就労】男性	515	5.8	13.6	3.5	5.6	2.9	8.5	9.1	0.8	
【働き方変更】男性	206	6.3	14.6	3.4	3.4	1.5	5.8	6.8	1.0	
【転職】男性	412	5.3	17.7	5.6	4.1	3.4	5.8	11.4	0.5	
【介護専念】男性	412	4.1	18.2	3.9	2.9	2.9	4.9	6.1	0.7	
【継続就労】女性	258	5.4	14.0	7.4	7.0	3.1	4.7	8.9	0.8	
【働き方変更】女性	155	4.5	18.1	3.9	4.5	1.9	2.6	3.2	3.2	
【転職】女性	155	7.7	11.0	3.2	2.6	2.6	4.5	3.9	1.3	
【介護専念】女性	155	3.2	19.4	5.8	5.8	3.9	2.6	3.9	1.3	
	N	有料老人ホーム	病院	その他						
【継続就労】男性	515	3.5	15.5	0.4						
【働き方変更】男性	206	2.4	8.3	0.5						
【転職】男性	412	1.9	11.2	1.5						
【介護専念】男性	412	1.0	7.5	1.7						
【継続就労】女性	258	2.3	22.9	0.8						
【働き方変更】女性	155	1.3	9.7	2.6						
【転職】女性	155	0.6	17.4	0.6						
【介護専念】女性	155	2.6	14.2	0.6						

Q21N2 介護中の親の住居数 (%)

	N	1 箇所	2 箇所	3 箇所
【継続就労】男性	515	83.7	9.5	6.8
【働き方変更】男性	206	84.0	10.2	5.8
【転職】男性	412	80.1	8.0	11.9
【介護専念】男性	412	87.1	6.3	6.6
【継続就労】女性	258	77.9	12.4	9.7
【働き方変更】女性	155	85.8	7.1	7.1
【転職】女性	155	80.6	13.5	5.8
【介護専念】女性	155	80.0	11.6	8.4

Q21N9 介護中の親の住居 (複数回答、%)

	N	(親の 夫婦の のみ)	(親の 独自 (独居))	(親の 本人 同居)	(親の その他)	本人 の 自宅	介護 施設 ・高 齢 者 向 け 住 宅 等	病 院	そ の 他
【継続就労】男性	515	26.4	10.1	13.6	3.9	26.0	20.2	15.5	8.7
【働き方変更】男性	206	29.6	10.7	23.8	3.9	27.7	14.6	8.3	4.9
【転職】男性	412	22.6	13.3	27.7	2.4	32.3	17.5	11.2	8.0
【介護専念】男性	412	18.0	16.0	26.7	4.1	31.1	11.4	7.5	5.8
【継続就労】女性	258	24.0	8.5	17.4	8.9	27.9	15.1	22.9	10.9
【働き方変更】女性	155	31.0	9.7	22.6	3.2	32.3	9.0	9.7	7.7
【転職】女性	155	30.3	10.3	29.0	3.9	23.9	8.4	17.4	5.2
【介護専念】女性	155	19.4	14.2	25.8	5.8	32.3	9.0	14.2	9.7

Q22S1N 親世帯の預金額 (介護開始時)  
(万円)

	有効 N	(親 世帯 の 預 金 額)
【継続就労】男性	491	1,333.5
【働き方変更】男性	200	1,396.8
【転職】男性	396	1,250.7
【介護専念】男性	402	1,451.8
【継続就労】女性	243	1,227.7
【働き方変更】女性	151	1,179.2
【転職】女性	145	1,147.0
【介護専念】女性	140	1,237.2



Q22S2N 親世帯の年収（介護開始時）  
（万円）

	有効 N	（親 世帯 の年 収 時）
【継続就労】男性	495	228.8
【働き方変更】男性	205	211.1
【転職】男性	397	247.6
【介護専念】男性	406	227.7
【継続就労】女性	248	231.6
【働き方変更】女性	153	237.5
【転職】女性	148	214.5
【介護専念】女性	142	228.8

Q23 民間介護保険加入の有無（介護開始時）（%）

	N	加 入 し て い た に	か 加 入 し て い な い	わ か ら な い
【継続就労】男性	515	6.0	73.8	20.2
【働き方変更】男性	206	14.1	73.8	12.1
【転職】男性	412	4.1	82.3	13.6
【介護専念】男性	412	4.4	85.9	9.7
【継続就労】女性	258	7.8	70.9	21.3
【働き方変更】女性	155	14.2	71.0	14.8
【転職】女性	155	7.7	78.1	14.2
【介護専念】女性	155	3.9	80.6	15.5

Q24S1 利用した公的介護保険サービス

(複数回答、%)

	N	訪問介護	訪問入浴介護	訪問看護	訪問リハビリテーション	通所介護(デイサービス)	通所リハビリテーション	福祉用具の貸与	短期入所生活介護(ショートステイ)		
【継続就労】男性	350	37.4	22.6	20.0	8.0	40.0	11.4	34.0	22.3		
【働き方変更】男性	176	43.2	25.0	25.6	14.2	42.0	19.9	30.7	26.7		
【転職】男性	334	45.5	20.4	18.6	10.2	52.4	15.0	36.5	28.1		
【介護専念】男性	346	41.3	25.4	25.4	9.8	53.2	14.5	46.5	30.3		
【継続就労】女性	174	36.8	17.2	16.7	5.7	37.4	17.2	40.2	23.0		
【働き方変更】女性	125	44.8	28.8	23.2	16.8	51.2	17.6	44.8	19.2		
【転職】女性	131	38.9	19.8	19.8	16.8	56.5	24.4	43.5	35.9		
【介護専念】女性	120	32.5	23.3	26.7	12.5	50.8	13.3	55.8	32.5		
	N	等(短期入所療養院)	ル(生活介護)	同(認知症対応型共同生活介護)	認(認知症対応型通所介護)	居(小規模多機能型居宅介護)	介(夜間対応型訪問介護)	看(対応型巡回介護)	定(定期巡回・随時対応型訪問介護)	住(住まいの改修)	その他
【継続就労】男性	350	18.3	6.6	2.9	1.1	1.7	6.0	21.1	3.4		
【働き方変更】男性	176	13.6	10.2	6.8	1.7	0.6	5.1	16.5	6.3		
【転職】男性	334	17.4	7.5	3.9	3.3	2.7	4.8	24.0	5.7		
【介護専念】男性	346	11.6	3.8	3.8	2.0	2.9	4.3	29.8	3.8		
【継続就労】女性	174	12.6	4.6	3.4	1.1	1.7	3.4	27.0	6.9		
【働き方変更】女性	125	10.4	3.2	4.0	5.6	2.4	3.2	36.0	3.2		
【転職】女性	131	13.7	4.6	5.3	2.3	0.8	4.6	29.0	9.2		
【介護専念】女性	120	15.0	2.5	0.8	2.5	2.5	4.2	34.2	7.5		
	N	特にない									
【継続就労】男性	350	10.6									
【働き方変更】男性	176	6.3									
【転職】男性	334	9.3									
【介護専念】男性	346	10.1									
【継続就労】女性	174	14.9									
【働き方変更】女性	125	4.0									
【転職】女性	131	8.4									
【介護専念】女性	120	10.8									

Q24S2 役立った公的介護保険サービス

(%)

	N	訪問介護	訪問入浴介護	訪問看護	訪問リハビリテーション	通所介護（デイサービス）	通所リハビリテーション	福祉用具の貸与や購入	短期入所生活介護（ショートステイ）
【継続就労】男性	350	15.1	5.7	5.4	0.9	19.4	2.3	5.1	7.4
【働き方変更】男性	176	15.9	7.4	9.7	2.8	15.3	8.5	2.8	6.3
【転職】男性	334	14.7	8.4	3.6	0.0	23.4	1.5	3.6	7.5
【介護専念】男性	346	12.4	7.5	7.2	1.2	21.4	3.2	4.6	12.7
【継続就労】女性	174	14.9	7.5	2.9	0.6	12.6	6.9	6.9	5.7
【働き方変更】女性	125	13.6	11.2	6.4	0.8	26.4	5.6	6.4	4.0
【転職】女性	131	9.2	6.1	3.8	1.5	25.2	4.6	7.6	12.2
【介護専念】女性	120	9.2	7.5	4.2	0.0	27.5	3.3	10.0	12.5
	N	短期入所療養介護（老健・病院等）	認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	認知症対応型通所介護（デイホーム）	小規模多機能型居宅介護	夜間対応型訪問介護	定期巡回・随時対応型訪問看護	住まいの改修	その他
【継続就労】男性	350	11.4	5.7	1.1	0.9	0.6	2.0	2.9	2.0
【働き方変更】男性	176	6.8	8.0	1.7	0.6	0.0	0.6	3.4	4.0
【転職】男性	334	10.2	5.4	0.6	2.1	0.3	2.1	2.4	1.2
【介護専念】男性	346	6.6	2.6	2.3	1.2	0.6	0.0	2.6	1.4
【継続就労】女性	174	7.5	2.9	1.1	0.0	1.7	1.1	5.7	3.4
【働き方変更】女性	125	5.6	1.6	2.4	1.6	0.0	0.8	7.2	2.4
【転職】女性	131	5.3	2.3	1.5	0.8	0.0	1.5	3.1	6.1
【介護専念】女性	120	4.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	4.2
	N	特にない							
【継続就労】男性	350	12.0							
【働き方変更】男性	176	6.3							
【転職】男性	334	13.2							
【介護専念】男性	346	12.4							
【継続就労】女性	174	18.4							
【働き方変更】女性	125	4.0							
【転職】女性	131	9.2							
【介護専念】女性	120	13.3							

Q25 自身が実施した親の介護の具体的内容

(複数回答、%)

	N	親（の介護対象者）の金銭管理	介護の手続き	介護の役割分担	お見舞い	施設・病院への定期的な訪問や	外出の手助け	通院等の送迎	買い物やゴミ出し	掃除や洗濯	食事の調理
【継続就労】男性	515	33.2	38.3	17.3	54.8	51.1	37.9	26.0	18.6		
【働き方変更】男性	206	50.0	58.7	28.2	41.7	62.6	54.9	42.7	29.6		
【転職】男性	412	54.9	61.4	23.3	44.9	73.3	64.6	48.1	39.8		
【介護専念】男性	412	67.0	68.2	30.3	39.8	74.5	74.8	64.3	59.5		
【継続就労】女性	258	33.7	38.0	14.7	55.8	46.5	49.6	50.0	40.3		
【働き方変更】女性	155	45.8	56.8	36.1	46.5	63.9	69.7	73.5	67.1		
【転職】女性	155	49.7	56.8	25.8	54.2	72.9	73.5	76.1	66.5		
【介護専念】女性	155	53.5	60.6	23.2	47.1	75.5	74.8	77.4	75.5		
	N	着替え等の手伝い	食事の介助	排せつの介助	入浴の介助	車イスへの移乗補助	体位変換補助	話し相手になる人の	その他		
【継続就労】男性	515	17.7	18.6	13.6	12.0	18.8	11.1	30.1	5.4		
【働き方変更】男性	206	41.3	35.9	28.6	27.2	33.0	17.0	39.3	7.3		
【転職】男性	412	35.7	30.1	26.0	20.4	33.3	16.7	48.1	8.5		
【介護専念】男性	412	46.8	41.7	40.3	23.1	42.2	19.7	53.6	6.6		
【継続就労】女性	258	36.8	27.1	26.0	19.4	20.9	13.6	46.1	8.9		
【働き方変更】女性	155	57.4	46.5	40.0	36.1	29.7	23.9	53.5	7.7		
【転職】女性	155	53.5	38.7	36.1	31.0	33.5	19.4	51.6	11.6		
【介護専念】女性	155	61.3	51.6	49.7	38.1	41.9	28.4	63.2	8.4		

Q26N1 介護期間

(年)

	有効N	介護期間
【継続就労】男性	512	4.4
【働き方変更】男性	204	4.6
【転職】男性	411	5.4
【介護専念】男性	409	5.0
【継続就労】女性	252	3.4
【働き方変更】女性	153	5.0
【転職】女性	152	6.5
【介護専念】女性	155	5.5

Q27S1 仕事の進め方やスケジュールを自分で決められる (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	25.0	37.3	13.6	11.7	12.4
【働き方変更】男性	206	23.3	36.9	17.0	10.7	12.1
【転職】男性	412	25.5	24.5	15.8	18.0	16.3
【介護専念】男性	412	18.9	26.0	15.5	14.6	25.0
【継続就労】女性	258	18.2	35.3	14.3	16.3	15.9
【働き方変更】女性	155	16.1	34.8	16.8	16.8	15.5
【転職】女性	155	17.4	20.0	13.5	24.5	24.5
【介護専念】女性	155	15.5	21.3	18.1	18.1	27.1

Q27S2 普段から残業や休日出勤が少ない (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	21.7	26.4	18.8	18.3	14.8
【働き方変更】男性	206	19.4	30.1	17.0	16.5	17.0
【転職】男性	412	20.4	25.2	15.8	13.6	25.0
【介護専念】男性	412	12.9	15.8	17.5	18.7	35.2
【継続就労】女性	258	34.9	27.5	11.2	13.6	12.8
【働き方変更】女性	155	23.9	28.4	20.6	13.5	13.5
【転職】女性	155	28.4	14.2	12.9	18.1	26.5
【介護専念】女性	155	16.8	20.0	13.5	19.4	30.3

Q27S3 年次有給休暇、育児休暇や介護休暇など、休暇をとりやすい (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	19.4	37.1	22.7	11.8	8.9
【働き方変更】男性	206	13.1	34.0	20.9	18.0	14.1
【転職】男性	412	14.8	18.0	24.0	17.5	25.7
【介護専念】男性	412	8.7	20.4	23.5	18.0	29.4
【継続就労】女性	258	21.7	27.9	22.1	14.3	14.0
【働き方変更】女性	155	14.8	26.5	25.8	16.8	16.1
【転職】女性	155	12.3	16.8	21.3	20.0	29.7
【介護専念】女性	155	11.6	18.7	20.6	20.6	28.4

Q27S4 転居を伴う異動が少ないまたはない (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	48.2	27.4	12.4	5.8	6.2
【働き方変更】男性	206	44.2	24.3	13.6	10.7	7.3
【転職】男性	412	48.5	21.8	10.4	8.3	10.9
【介護専念】男性	412	38.1	21.6	18.0	6.8	15.5
【継続就労】女性	258	69.8	16.3	6.6	3.9	3.5
【働き方変更】女性	155	54.2	22.6	12.9	4.5	5.8
【転職】女性	155	64.5	14.8	7.7	3.9	9.0
【介護専念】女性	155	60.0	15.5	9.0	5.2	10.3

Q27S5 賃金額に不満はない (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	20.2	31.1	29.7	11.7	7.4
【働き方変更】男性	206	9.2	33.0	28.6	17.0	12.1
【転職】男性	412	19.4	19.7	22.6	16.7	21.6
【介護専念】男性	412	20.4	25.2	26.0	14.6	13.8
【継続就労】女性	258	21.7	29.5	24.4	13.2	11.2
【働き方変更】女性	155	15.5	31.0	26.5	14.8	12.3
【転職】女性	155	18.1	18.7	25.8	20.0	17.4
【介護専念】女性	155	27.7	26.5	21.9	11.0	12.9

Q27S6 仕事と家庭のバランスがとれている (%)

	N	あてはまる	まああてはまる	どちらともいえ	あまりあてはまらない	あてはまらない
【継続就労】男性	515	13.0	35.1	34.0	13.4	4.5
【働き方変更】男性	206	11.2	29.6	32.0	16.5	10.7
【転職】男性	412	6.1	20.9	31.6	20.6	20.9
【介護専念】男性	412	7.5	15.0	35.7	20.1	21.6
【継続就労】女性	258	15.5	34.5	27.9	14.7	7.4
【働き方変更】女性	155	9.0	32.3	29.7	18.1	11.0
【転職】女性	155	5.8	23.2	32.3	19.4	19.4
【介護専念】女性	155	8.4	23.2	28.4	16.1	23.9

Q28 介護前の勤務先で両立できた理由

(2つまで、%)

	N	かき職 つた場 か働(一 から続仕 けた事) たが好	かに協 力や親 族が介 護	家 族や親 族が介 護	たか ら活 用で き	や施 設を 活用 でき る	介 護サ ービ ス業 者	調 整が でき たか ら	用 や、 労働 時間 の有 効活 用	休 業、 休暇 の有 効活 用	た か つ た か ら	収 入水 準を 確保 し	た か ら	位 を維 持し たか ら	肩 書き や社 会的 的 地 位	か ら	場 に迷 惑が かか る	会 社を 辞め ると 職	は な か つ た	介 護は 特 段 支 障 で な い	働 き 続 け る 上 で、
【継続就労】男性	515	14.8	48.0	34.6	17.5	18.6	1.0	4.5	23.5												
【働き方変更】男性	206	21.8	40.8	31.1	26.2	22.8	1.9	10.2	8.7												
【継続就労】女性	258	17.1	36.8	32.2	19.8	27.1	1.2	10.1	22.5												
【働き方変更】女性	155	29.0	30.3	37.4	23.9	27.1	0.6	6.5	5.8												
	N	そ の 他																			
【継続就労】男性	515	3.9																			
【働き方変更】男性	206	3.9																			
【継続就労】女性	258	6.6																			
【働き方変更】女性	155	7.1																			

Q29 転職後の働き方

(%)

	N	転 正 職 規 雇 し た と し て	シ イ パ ー ト と し て ア ル バ 	自 家 ら 業 を 継 ぎ たい だ ／	そ の 他
【転職】男性	412	34.5	28.4	28.6	8.5
【転職】女性	155	21.9	56.8	11.0	10.3

Q31S1 勤務先を辞めた理由

(複数回答、%)

	N	ない 者)を 介 護 を す る 人 が い	自 分 以 外 に 親 ( 介 護 対 象 者 ) を 介 護 を す る 人 が い	自 分 で 親 の 介 護 を し た か つ た	経 済 的 理 由 で 親 ( 介 護 対 象 者 ) を 施 設 に 入 居 さ せ る こ と が で き な か つ た	親 の 介 護 対 象 者 ( 介 護 対 象 者 ) を 入 居 さ せ る 施 設 の 空 き が な か つ た	親 が 施 設 に 入 る こ と を 拒 ん だ	事 と 両 立 で き な く な つ た	要 介 護 度 が 重 く な り 、 仕 事 と 両 立 で き な く な つ た	可 能 な 見 通 し が た つ た	会 社 を 辞 め て も 経 済 的 に 可 能 な 見 通 し が た つ た	的 限 事 と 介 護 の 両 立 に 体 力
【転職】男性	412	52.7	37.6	17.7	20.6	23.1	33.5	26.5	34.2			
【介護専念】男性	412	64.1	43.9	17.0	21.1	28.4	39.3	38.8	43.9			
【転職】女性	155	50.3	32.9	19.4	22.6	23.9	32.9	16.1	52.9			
【介護専念】女性	155	68.4	49.0	10.3	14.8	26.5	40.6	36.8	53.5			
	N	的 限 事 と 介 護 の 両 立 に 精 神	制 度 の 休 職 間 が 終 わ つ た	に 職 場 で 介 護 と 仕 事 の 両 立	惑 が か か る と 思 つ た	た 護 の 両 立 が で き な く な つ	定 年 に な つ た	利 用 で き る よ う な 制 度 な ど	早 期 退 職 優 遇 制 度 な ど	そ の 他		
【転職】男性	412	38.8	2.7	21.8	32.8	12.4	2.9	13.6	18.0			
【介護専念】男性	412	45.6	4.4	17.5	36.7	8.0	6.8	15.3	12.6			
【転職】女性	155	55.5	6.5	23.9	40.0	5.2	1.3	4.5	18.1			
【介護専念】女性	155	51.6	0.6	18.1	35.5	6.5	1.9	9.0	15.5			



Q31S2 勤務先を辞めた直接のきっかけ

(%)

	N	ない 自分以外に親（介護対象者）を介護をする人がいない	自分で親の介護をしたかった	経済的（理由で親（介護対象者）を施設に入居させた）ことができなかった	親（介護対象者）を入居させる施設の空きがなかった	親が施設に入居することを拒んだ	要介護度が重くなり、仕事と両立できなくなった	会社を辞めても経済的に可能な見通しがなかった	仕事と介護の両立に体力的限界を感じた
【転職】男性	412	22.6	9.0	3.4	3.9	3.9	4.4	5.3	4.9
【介護専念】男性	412	26.0	12.1	1.2	2.4	2.9	7.8	6.8	6.1
【転職】女性	155	20.6	11.0	3.2	1.9	1.3	5.2	4.5	8.4
【介護専念】女性	155	21.3	20.6	0.6	0.6	2.6	5.8	3.9	8.4
	N	仕事と介護の両立に精神的限界を感じた	介護休暇など会社の支援制度の期間が終わった	職場で介護と仕事の両立に理解が得られなかった	これ以上会社にいると迷感がかかると思った	転勤などができなくなった	定年になった	早期退職優遇制度などを利用できるようになった	その他
【転職】男性	412	6.8	0.0	5.3	6.8	3.9	1.2	6.3	12.4
【介護専念】男性	412	5.3	0.2	3.4	5.1	2.4	3.9	8.7	5.6
【転職】女性	155	13.5	0.0	9.7	9.7	0.6	0.0	1.9	8.4
【介護専念】女性	155	7.7	0.0	5.2	5.8	2.6	0.6	3.2	11.0

## Q32 要介護度（離職決断時）

（%）

	N	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	ない 認定を 受けて いない
【転職】男性	412	2.7	6.6	14.3	18.9	18.0	10.0	7.5	16.7
【介護専念】男性	412	2.9	7.0	8.7	15.8	19.4	12.1	12.6	16.7
【転職】女性	155	3.9	8.4	6.5	19.4	17.4	12.3	10.3	16.1
【介護専念】女性	155	3.2	9.0	5.8	13.5	11.6	10.3	14.8	27.1
	N	わからない							
【転職】男性	412	5.3							
【介護専念】男性	412	4.6							
【転職】女性	155	5.8							
【介護専念】女性	155	4.5							

## Q33S1N 自身の年収

（万円）

	有効 N	自身の 年収
【継続就労】男性	509	703.7
【働き方変更】男性	206	606.9
【転職】男性	394	556.6
【介護専念】男性	393	595.2
【継続就労】女性	252	397.5
【働き方変更】女性	152	416.3
【転職】女性	151	350.2
【介護専念】女性	147	421.1

Q33S2N 配偶者の年収 (万円)

	有効 N	配 偶 者 の 年 収
【継続就労】男性	432	113.6
【働き方変更】男性	142	124.9
【転職】男性	218	145.6
【介護専念】男性	204	148.1
【継続就労】女性	142	505.9
【働き方変更】女性	77	609.5
【転職】女性	68	535.2
【介護専念】女性	81	543.6

Q33S3N 自身・配偶者の預金額

(万円)

	有効 N	預自 金身 額・ 配 偶 者 の
【継続就労】男性	506	971.0
【働き方変更】男性	200	858.2
【転職】男性	399	849.6
【介護専念】男性	400	1,244.8
【継続就労】女性	241	969.8
【働き方変更】女性	150	1,000.6
【転職】女性	144	690.4
【介護専念】女性	149	1,294.7

Q34S1N 働き方変更・転職直後の年収

(万円)

	有効 N	職働 直き 後方 の変 年更 収・ 転
【働き方変更】男性	205	492.9
【転職】男性	376	341.9
【働き方変更】女性	150	347.2
【転職】女性	143	175.2



Q36N 介護時間（継続就労） (時間)

	有効 N	（介護時間 （仕事有の日））	（身体介助時間 （仕事有の日））	（介護時間 （仕事無の日））	（身体介助時間 （仕事無の日））
【継続就労】 男性	515	1.2	0.4	3.3	1.0
【継続就労】 女性	258	1.9	0.6	4.7	1.2

Q37N 介護時間（変更・転職） (時間)

	有効 N	（介護時間 （変更前・仕事有））	（身体介助時間 （変更前・仕事有））	（介護時間 （変更前・仕事無））	（身体介助時間 （変更前・仕事無））	（介護時間 （変更後・仕事有））	（身体介助時間 （変更後・仕事有））	（介護時間 （変更後・仕事無））	（身体介助時間 （変更後・仕事無））
【働き方変更】 男性	206	1.8	0.9	4.5	1.7	3.0	1.2	5.6	2.0
【転職】 男性	412	1.8	0.8	4.3	1.6	3.4	1.4	5.5	2.1
【働き方変更】 女性	155	2.7	1.1	6.2	2.3	4.0	1.9	7.1	2.8
【転職】 女性	155	2.2	0.9	5.8	2.1	4.0	1.6	7.2	2.5

Q38N 介護時間（専念） (時間)

	有効 N	（介護時間 （離職前・仕事有））	（身体介助時間 （離職前・仕事有））	（介護時間 （離職前・仕事無））	（身体介助時間 （離職前・仕事無））	（介護時間 （離職後））	（身体介助時間 （離職後））
【介護専念】 男性	412	2.6	1.0	6.2	2.1	9.1	3.1
【介護専念】 女性	155	2.2	1.0	5.6	2.4	9.4	3.7

Q39 利用した勤務先の制度

(複数回答、%)

	N	介護休業制度	介護休暇制度	1日単位の有給休暇	半日や時間単位の有給休暇	労働時間や日数の短縮制度	深夜勤務の免除や時間外(残業)の制限	差出勤などのフレックスタイムの制度	在宅勤務制度	
【継続就労】男性	515	3.9	5.0	23.9	19.8	1.9	1.4	4.1	1.2	
【働き方変更】男性	206	13.1	19.4	32.5	26.2	17.0	10.2	16.0	6.8	
【転職】男性	412	2.7	5.3	21.4	13.1	2.9	1.7	5.8	0.7	
【介護専念】男性	412	3.4	5.1	19.9	12.9	1.0	1.2	3.4	0.7	
【継続就労】女性	258	2.7	5.4	23.3	24.8	2.7	0.8	5.0	0.8	
【働き方変更】女性	155	12.9	14.2	30.3	33.5	20.6	18.1	18.7	6.5	
【転職】女性	155	1.3	3.2	25.2	20.0	5.2	2.6	4.5	1.3	
【介護専念】女性	155	2.6	3.2	22.6	17.4	4.5	1.9	5.2	0.6	
	N	希望勤務がないなどの制度	転勤が難しいなどの制度	公的介護サービスの補助	介護費用の貸付	仕事と介護の両立に関する相談窓口	会社からの両立支援情報提供	職種の少ない役割配置	介護者の復職による退職	上司や同僚などに対する職場のサポート
【継続就労】男性	515	1.2	2.1	1.0	1.2	2.3	1.2	0.4	13.6	
【働き方変更】男性	206	8.3	2.4	1.5	8.7	6.3	17.0	1.9	27.7	
【転職】男性	412	1.7	2.2	0.5	3.2	1.2	2.9	1.9	10.2	
【介護専念】男性	412	1.0	1.7	1.2	1.7	0.5	0.7	0.5	8.3	
【継続就労】女性	258	1.2	2.3	0.8	0.8	1.9	0.4	0.0	22.9	
【働き方変更】女性	155	9.7	3.9	0.0	5.8	7.7	16.1	2.6	31.0	
【転職】女性	155	1.3	2.6	1.9	3.2	2.6	2.6	2.6	12.9	
【介護専念】女性	155	0.0	1.3	0.6	0.0	0.0	1.9	0.6	7.1	
	N	収入、待遇、人件費などがないマシナリ	その他	特にな						
【継続就労】男性	515	4.1	1.6	59.2						
【働き方変更】男性	206	6.8	1.0	23.3						
【転職】男性	412	2.7	1.7	64.8						
【介護専念】男性	412	2.9	1.0	65.5						
【継続就労】女性	258	4.3	2.3	54.7						
【働き方変更】女性	155	9.0	1.9	25.8						
【転職】女性	155	1.3	0.6	62.6						
【介護専念】女性	155	1.9	1.3	63.2						



Q40 両立に役立つと思う制度

(3つまで、%)

	N	介護休業制度	介護休暇制度	暇1日単位の有給休暇	有給休暇や時間単位の	短労働時間や日数の	度深夜勤務の免除制や	度時間外(残業)や	度差出勤などの制	在宅勤務制度
【継続就労】男性	515	23.3	38.1	14.0	20.8	8.3	6.8	15.1	8.3	
【働き方変更】男性	206	22.8	25.2	15.0	19.9	16.0	12.1	15.5	10.2	
【転職】男性	412	25.0	24.8	6.8	12.4	10.9	8.0	13.3	20.9	
【介護専念】男性	412	26.0	23.5	5.8	10.9	8.3	5.8	10.0	18.4	
【継続就労】女性	258	30.6	34.1	12.0	29.8	10.9	5.8	14.0	9.7	
【働き方変更】女性	155	32.3	34.8	10.3	18.1	18.7	12.3	20.0	12.3	
【転職】女性	155	29.0	27.7	10.3	21.9	16.1	5.2	18.7	23.9	
【介護専念】女性	155	33.5	23.9	9.0	23.2	14.8	7.1	18.1	16.8	
	N	希望勤務がないなどの	利公的介護費用補助	介護費用の貸付	に仕事と介護の両立	る情報提供に両立す	職種の少ない役割配置	職間労働負荷や労働時間	職介者の復職による退	理場の司や同僚など
【継続就労】男性	515	7.6	12.0	1.9	5.2	4.5	4.3	4.9	23.7	
【働き方変更】男性	206	9.2	8.3	1.9	7.8	6.3	15.0	2.9	24.3	
【転職】男性	412	10.7	11.2	3.9	7.5	3.4	7.3	14.6	18.2	
【介護専念】男性	412	8.0	8.7	1.5	7.3	2.9	9.0	12.9	13.3	
【継続就労】女性	258	4.7	14.0	1.6	2.3	2.3	7.4	7.0	32.9	
【働き方変更】女性	155	3.2	11.6	2.6	5.8	4.5	11.0	9.7	18.1	
【転職】女性	155	1.9	11.6	1.9	9.7	4.5	9.7	17.4	22.6	
【介護専念】女性	155	5.2	13.5	3.9	4.5	4.5	9.7	16.8	24.5	
	N	ス評価など待遇、マイナ	その他	特にな						
【継続就労】男性	515	13.4	1.2	19.8						
【働き方変更】男性	206	13.1	0.5	11.7						
【転職】男性	412	18.4	1.0	20.4						
【介護専念】男性	412	12.4	1.5	27.9						
【継続就労】女性	258	14.3	0.0	13.6						
【働き方変更】女性	155	18.1	0.6	7.7						
【転職】女性	155	17.4	0.0	11.0						
【介護専念】女性	155	12.9	0.0	12.9						

Q41S1 介護意識（親の介護と子・介護前） (%)

	N	そう 思う	ま あ そう 思う	な ど ち ら と も い え	わ あ ま り そ う は 思 わ ない	そ う は 思 わ ない
【継続就労】男性	515	22.9	43.1	24.7	6.0	3.3
【働き方変更】男性	206	24.8	42.7	23.3	8.3	1.0
【転職】男性	412	22.3	43.7	25.2	5.8	2.9
【介護専念】男性	412	29.1	38.3	25.5	4.6	2.4
【継続就労】女性	258	14.3	41.1	30.2	10.5	3.9
【働き方変更】女性	155	20.0	38.7	25.2	9.7	6.5
【転職】女性	155	10.3	29.0	40.6	12.3	7.7
【介護専念】女性	155	21.3	32.9	30.3	7.7	7.7

Q41S2 介護意識（自身の介護と子・介護前） (%)

	N	そう 思う	ま あ そう 思う	な ど ち ら と も い え	わ あ ま り そ う は 思 わ ない	そ う は 思 わ ない
【継続就労】男性	404	3.0	12.4	45.3	21.8	17.6
【働き方変更】男性	124	8.9	16.1	41.1	16.1	17.7
【転職】男性	210	1.4	12.4	38.6	25.2	22.4
【介護専念】男性	192	2.6	8.9	46.4	20.8	21.4
【継続就労】女性	165	1.2	7.3	38.2	30.9	22.4
【働き方変更】女性	80	7.5	11.3	31.3	20.0	30.0
【転職】女性	71	1.4	7.0	32.4	32.4	26.8
【介護専念】女性	81	0.0	4.9	24.7	30.9	39.5

Q42S1 介護意識（親の介護と子・介護後） (%)

	N	そう 思う	ま あ そう 思う	な ど ち ら と も い え	わ あ ま り そ う は 思 わ ない	そ う は 思 わ ない
【継続就労】男性	515	20.2	39.4	25.6	10.3	4.5
【働き方変更】男性	206	25.7	39.3	22.3	9.2	3.4
【転職】男性	412	20.6	39.3	27.4	8.5	4.1
【介護専念】男性	412	26.0	34.7	29.6	5.1	4.6
【継続就労】女性	258	11.6	35.7	32.9	14.3	5.4
【働き方変更】女性	155	16.8	36.1	29.0	11.0	7.1
【転職】女性	155	10.3	22.6	38.1	20.0	9.0
【介護専念】女性	155	19.4	29.7	31.0	8.4	11.6

Q42S2 介護意識（自身の介護と子・介護後） (%)

	N	そう 思う	ま あ そう 思う	な ど ち ら と も い え	わ あ ま り そ う は 思 わ ない	そ う は 思 わ ない
【継続就労】男性	404	2.2	12.6	43.6	22.8	18.8
【働き方変更】男性	124	8.9	16.9	39.5	18.5	16.1
【転職】男性	210	1.9	11.9	34.3	28.1	23.8
【介護専念】男性	192	2.1	10.4	42.2	20.8	24.5
【継続就労】女性	165	2.4	5.5	39.4	29.1	23.6
【働き方変更】女性	80	7.5	8.8	32.5	20.0	31.3
【転職】女性	71	1.4	5.6	23.9	38.0	31.0
【介護専念】女性	81	0.0	4.9	29.6	24.7	40.7

Q43S1 経済的負担 (%)

	N	と と も 増 加 し た	や や 増 加 し た	か あ ま り 増 加 し な か つ た	か 全 く 増 加 し な か つ た
【継続就労】男性	515	13.8	45.6	29.5	11.1
【働き方変更】男性	206	31.6	47.1	17.5	3.9
【転職】男性	412	37.1	39.3	18.9	4.6
【介護専念】男性	412	33.0	41.0	22.6	3.4
【継続就労】女性	258	16.7	43.0	32.6	7.8
【働き方変更】女性	155	25.8	50.3	20.6	3.2
【転職】女性	155	35.5	41.3	19.4	3.9
【介護専念】女性	155	29.0	38.7	24.5	7.7

Q43S2 精神的負担 (%)

	N	と と も 増 加 し た	や や 増 加 し た	か あ ま り 増 加 し な か つ た	か 全 く 増 加 し な か つ た
【継続就労】男性	515	31.8	51.1	13.2	3.9
【働き方変更】男性	206	50.5	41.7	4.9	2.9
【転職】男性	412	57.5	33.0	8.0	1.5
【介護専念】男性	412	54.9	35.9	8.7	0.5
【継続就労】女性	258	44.2	45.3	8.9	1.6
【働き方変更】女性	155	59.4	35.5	5.2	0.0
【転職】女性	155	63.9	27.1	6.5	2.6
【介護専念】女性	155	59.4	29.7	9.7	1.3

## Q43S3 肉体的負担

(%)

	N	とても増加した	やや増加した	か あ つ た あ ま り 増 加 し な か つ た	か あ ま り 増 加 し な か つ た	全 く 増 加 し な か つ た
【継続就労】男性	515	20.4	49.1	24.7	5.8	
【働き方変更】男性	206	38.8	50.0	9.2	1.9	
【転職】男性	412	38.8	41.0	18.2	1.9	
【介護専念】男性	412	40.3	39.1	19.2	1.5	
【継続就労】女性	258	35.3	46.1	16.3	2.3	
【働き方変更】女性	155	51.0	43.2	5.2	0.6	
【転職】女性	155	47.7	41.9	8.4	1.9	
【介護専念】女性	155	46.5	38.1	15.5	0.0	

## Q43S4 時間的制約

(%)

	N	とても増加した	やや増加した	か あ ま り 増 加 し な か つ た	か あ ま り 増 加 し な か つ た	全 く 増 加 し な か つ た
【継続就労】男性	515	25.0	54.4	16.5	4.1	
【働き方変更】男性	206	51.5	40.8	6.3	1.5	
【転職】男性	412	52.9	36.4	9.2	1.5	
【介護専念】男性	412	55.8	33.0	10.2	1.0	
【継続就労】女性	258	41.1	47.3	10.5	1.2	
【働き方変更】女性	155	63.2	31.6	5.2	0.0	
【転職】女性	155	63.9	31.6	4.5	0.0	
【介護専念】女性	155	60.0	33.5	6.5	0.0	

Q44 介護期間中の苦勞

(複数回答、%)

	N	介護費用や医療の確保にかか	自分の家庭の生計の維持	給料や人事などの影響	親(介護対象者)との人間関係	家庭内や親族間の関係	兼ねなど職場での人間関係	同僚、上司への気遣い	睡眠不足による体力消耗	介護による肉体的負担	
【継続就労】男性	515	22.1	16.3	5.0	27.2	32.6	9.3	18.3	20.0		
【働き方変更】男性	206	35.4	39.8	27.2	33.5	28.2	28.6	33.0	42.7		
【転職】男性	412	34.2	45.6	17.0	35.2	32.0	16.5	34.0	33.7		
【介護専念】男性	412	25.2	35.9	8.0	33.3	26.9	13.8	38.6	39.1		
【継続就労】女性	258	20.9	22.1	3.1	35.7	30.6	18.2	30.2	32.6		
【働き方変更】女性	155	32.3	38.1	21.9	42.6	38.1	31.6	45.8	54.2		
【転職】女性	155	31.0	49.7	12.3	47.7	33.5	27.7	44.5	48.4		
【介護専念】女性	155	18.7	30.3	5.8	51.6	34.8	16.8	43.2	43.2		
	N	よ遠る距離肉体的負担に	てケ家へ1族のシとの時間的制約	的仕制約に對する時間	な自か持てないがなか	人に介の確保もいらる	こ収と集がむずかるしい	介護に關する情報	コストが受けられない	必要ない介護サービス	適さなない介護(親住まいが介護対象者に)
【継続就労】男性	515	14.4	10.3	12.8	29.5	7.8	11.5	8.3	12.6		
【働き方変更】男性	206	12.6	10.7	32.5	44.2	15.0	18.0	12.1	18.0		
【転職】男性	412	13.8	9.2	37.4	46.8	17.2	21.8	20.9	22.3		
【介護専念】男性	412	13.8	6.8	18.9	45.6	18.0	22.1	17.7	20.4		
【継続就労】女性	258	14.0	10.1	17.4	51.2	10.1	10.1	8.1	15.5		
【働き方変更】女性	155	9.0	13.5	45.8	61.9	24.5	26.5	24.5	22.6		
【転職】女性	155	21.3	14.2	40.6	74.2	25.2	20.6	21.3	23.9		
【介護専念】女性	155	12.3	11.0	21.3	49.7	24.5	23.9	18.1	25.8		
	N	その他	特にな								
【継続就労】男性	515	2.3	15.1								
【働き方変更】男性	206	2.9	5.3								
【転職】男性	412	4.6	4.4								
【介護専念】男性	412	5.8	8.5								
【継続就労】女性	258	4.7	9.3								
【働き方変更】女性	155	7.1	3.2								
【転職】女性	155	3.9	0.6								
【介護専念】女性	155	7.7	5.2								

Q45S1 介護と仕事の両立を可能とする、職場の支援制度に関する情報・知識の準備 (%)

	N	そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそうは思わない	そうは思わない	準備できていた
【継続就労】男性	515	11.5	37.7	33.6	10.9	4.5	1.9
【働き方変更】男性	206	18.4	45.1	26.7	7.3	1.5	1.0
【転職】男性	412	23.1	33.5	29.6	6.8	4.6	2.4
【介護専念】男性	412	19.4	37.1	26.7	10.9	5.3	0.5
【継続就労】女性	258	13.6	36.4	31.8	12.0	4.3	1.9
【働き方変更】女性	155	24.5	40.0	24.5	5.2	3.2	2.6
【転職】女性	155	21.9	38.1	25.8	8.4	5.2	0.6
【介護専念】女性	155	13.5	35.5	27.1	15.5	5.2	3.2

Q45S2 親の介護費用に対する経済的な準備 (%)

	N	そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそうは思わない	そうは思わない	準備できていた
【継続就労】男性	515	17.3	40.4	26.2	8.0	4.3	3.9
【働き方変更】男性	206	27.7	40.3	23.3	5.3	1.9	1.5
【転職】男性	412	29.1	38.1	18.0	8.7	3.4	2.7
【介護専念】男性	412	24.3	38.1	21.6	8.7	4.4	2.9
【継続就労】女性	258	20.5	43.4	23.6	5.4	3.1	3.9
【働き方変更】女性	155	30.3	37.4	20.6	7.1	3.2	1.3
【転職】女性	155	34.8	36.8	12.9	7.7	3.2	4.5
【介護専念】女性	155	17.4	40.6	21.3	10.3	2.6	7.7

Q45S3 介護サービスの利用に関する情報・知識の準備 (%)

	N	そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそうは思わない	そうは思わない	準備できていた
【継続就労】男性	515	22.7	48.2	20.6	3.9	2.7	1.9
【働き方変更】男性	206	29.6	48.5	14.1	4.4	2.4	1.0
【転職】男性	412	37.4	39.6	14.1	4.6	2.7	1.7
【介護専念】男性	412	30.3	49.5	12.6	3.6	2.9	1.0
【継続就労】女性	258	29.1	45.7	15.1	4.3	1.9	3.9
【働き方変更】女性	155	34.8	40.6	16.8	3.9	1.9	1.9
【転職】女性	155	31.0	40.6	19.4	5.2	1.9	1.9
【介護専念】女性	155	27.7	44.5	14.8	6.5	2.6	3.9



## Q46 働き方選択に対する自己評価

(%)

	N	良かった	まあ良かった	どちらともいえない	あまり良かった	良くなかった
【継続就労】男性	515	25.2	48.2	25.0	0.8	0.8
【働き方変更】男性	206	26.7	52.9	16.0	3.4	1.0
【転職】男性	412	23.8	36.2	26.7	7.5	5.8
【介護専念】男性	412	28.4	40.3	22.6	6.3	2.4
【継続就労】女性	258	32.2	46.1	18.2	2.7	0.8
【働き方変更】女性	155	28.4	43.2	19.4	3.2	5.8
【転職】女性	155	22.6	41.9	21.9	7.7	5.8
【介護専念】女性	155	32.9	41.3	16.1	7.7	1.9

## 2. 調査票

### ① 事前質問

SQ1 あなたは、過去10年以内にあなた、またはあなたの配偶者の親を介護したことがありますか(していますか)。※ここで言う「介護」とは、直接親の介護をすることだけでなく、例えば手続代行や面会(お見舞い等)なども含めた幅広い行為を含みます。※同居・別居は問いません。※あなた以外の方が主として介護し、あなたがそれを手助けした場合も含みます。

- 1. ある(している)
- 2. ない(していない)

SQ2 現在、あなたが介護されていた親は、どのような状態ですか。※複数の親の介護をした(している)場合は、直近で開始した介護を想定してお答えください。

- 1. 介護が必要ない状態に回復
- 2. 現在も介護が必要な状態
- 3. 死亡
- 4. その他

SQ3 介護を開始する直前では、あなたはどのような働き方をしていましたか。以下より最もあてはまるものを1つお答えください。※複数の親の介護をした(している)場合は、直近で開始した介護を想定してお答えください。

- 1. 自営業者またはその家族従事者
- 2. 自由業
- 3. 公務員(正規雇用)
- 4. 会社員・団体職員(正規雇用。役員を含む)
- 5. 経営者
- 6. 契約社員
- 7. 派遣社員
- 8. パート・アルバイト(学生を除く)
- 9. 学生
- 10. 専業主婦・主夫
- 11. その他
- 12. 無職

SQ4 介護開始前の勤務先での働き方は、介護期間中に変わりましたか。次の選択肢からお選びください。複数に該当する場合は、(介護開始前の勤務先での)直近の変化をお答えください。※複数の親の介護をした(している)場合は、直近で開始した介護を想定してお答えください。

- 1. 介護開始前と同じ勤務先で、働き方は変わらない
- 2. 介護開始前と同じ勤務先で、介護と両立しやすい役職や職種に変更した
- 3. 介護開始前と同じ勤務先で、介護するために、限定正社員(勤務地限定・職種限定など)に転換した
- 4. 介護開始前と同じ勤務先で、介護するために、正規雇用からパート・アルバイトに転換した
- 5. 介護するために、介護開始前の勤務先を辞め、別の勤務先で働いた(家業や自営業を含む)
- 6. 介護開始前の勤務先を辞め、介護に専念した
- 7. その他

## ② 本質問

Q1 あなたが介護を開始した年齢をお答えください。

- 1. 40歳未満
- 2. 40～45歳未満
- 3. 45～50歳未満
- 4. 50～55歳未満
- 5. 55～60歳未満
- 6. 60歳以上

Q2 あなたが介護を開始した時点での、配偶者の状況をお答えください。

- 1. いた
- 2. いなかった（未婚）
- 3. いなかった（死別・離別）

Q3 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点での、配偶者の状況をお答えください。

- 1. いた
- 2. いなかった（未婚）
- 3. いなかった（死別・離別）

Q4 あなたが介護を開始した時点での、お子様の状況をお答えください。

- 1. いた 【     】人
- 2. いなかった

Q5 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点での、お子様の状況をお答えください。

- 1. いた 【     】人
- 2. いなかった

Q6 あなたが介護を開始した時点にいらっしゃった兄弟姉妹をすべてお選びください。

	1	2	3	4	5
	兄	姉	弟	妹	た兄弟姉妹からはいなかった
1. あなたの兄弟姉妹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 配偶者の兄弟姉妹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q7 あなたが介護を開始した時点での、あなたご自身の兄弟姉妹の人数をお答えください。（配偶者の兄弟姉妹は含みません。）

1. Q7S1 【       】人

Q8 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点に、いらっしゃった兄弟姉妹をすべてお選びください。

	1	2	3	4	5
	兄	姉	弟	妹	た兄弟姉妹は わからな い な か つ
1. あなたの兄弟姉妹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 配偶者の兄弟姉妹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q9 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点での、あなたご自身の兄弟姉妹の人数をお答えください。（配偶者の兄弟姉妹は含みません。）

1. Q9S1 【       】人

Q10 あなたが介護していた親は、次のうちどなたですか。

- 1. 自分の父
- 2. 自分の母
- 3. 配偶者の父
- 4. 配偶者の母

Q11 あなたが介護を開始した時点での、勤務先企業等の従業員数（正規従業員のみ）をお答えください。

- 1. 29人以下
- 2. 30～99人以下
- 3. 100～499人以下
- 4. 500～999人以下
- 5. 1,000人以上

Q12 あなたが介護を開始した時点での、勤務先での職種は何でしたか。

- 1. 管理職
- 2. 事務職
- 3. 営業職
- 4. 現業職・労務職（生産・運輸・通信・建設など）
- 5. 専門職・技術職
- 6. その他

Q13 親（介護対象者）の要介護度は、どの程度でしたか。介護期間中に変化した場合は、一番重い状態をお選びください。

- 1. 要支援1
- 2. 要支援2
- 3. 要介護1
- 4. 要介護2
- 5. 要介護3
- 6. 要介護4
- 7. 要介護5
- 8. 認定を受けていない
- 9. わからない

Q14 親（介護対象者）は、医師により認知症と診断されていましたか。

- 1. 認知症と診断されていた
- 2. 診断されていないが、認知症の症状があった
- 3. 認知症ではなかった
- 4. わからない

Q15 あなた以外で、親（介護対象者）の介護に携わった方はどなたですか。少しでも携わった方をすべてお答えください。

- 1. あなたの配偶者
- 2. 親（介護対象者）の配偶者
- 3. あなたの兄弟・姉妹
- 4. 配偶者の兄弟・姉妹
- 5. その他の親族
- 6. 介護士などの介護職員
- 7. その他
- 8. 介護に携わったのは自分だけ

Q16 あなたが介護を開始した時点での、主たる介護者はどなたでしたか。1つお選びください。※主たる介護者とは、身体介助（車イスへの移乗、食事・入浴・排泄等の介助）を主体となって行う方を想定してください。

- 1. あなた
- 2. あなたの配偶者
- 3. 親（介護対象者）の配偶者
- 4. あなたの兄弟・姉妹
- 5. 配偶者の兄弟・姉妹
- 6. その他の親族
- 7. 介護士などの介護職員
- 8. その他
- 9. 主たる介護者なし（身体介助なし）

Q17 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点での、主たる介護者はどなたでしたか。1つお選びください。※主たる介護者とは、身体介助（車イスへの移乗、食事・入浴・排泄等の介助）を主体となって行う方を想定してください。

- 1. あなた
- 2. あなたの配偶者
- 3. 親（介護対象者）の配偶者
- 4. あなたの兄弟・姉妹
- 5. 配偶者の兄弟・姉妹
- 6. その他の親族
- 7. 介護士などの介護職員
- 8. その他
- 9. 主たる介護者なし（身体介助なし）

Q18 あなたが介護を開始した時点で、あなたの親（介護対象者）は、あなたのご自宅からどの程度の所要時間の場所にお住まいでしたか。※所要時間は、電車や自動車を利用した場合の所要時間を想定してください。

- 1. 同居・2世帯住宅
- 2. 1時間未満
- 3. 1時間～3時間未満
- 4. 3時間以上

Q19 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたが上記の行動を決断した時点で、あなたの親（介護対象者）は、あなたのご自宅からどの程度の所要時間の場所にお住まいでしたか。※所要時間は、電車や自動車を利用した場合の所要時間を想定してください。

- 1. 同居・2世帯住宅
- 2. 1時間未満
- 3. 1時間～3時間未満
- 4. 3時間以上

Q20 親の介護場所についてお伺いします。介護期間中、親（介護対象者）のお住まいはどちらでしたか。すべてお選びください。

- 1. 親夫婦（2人とも介護対象者）のみで居住
- 2. 親夫婦（1人が介護対象者）のみで居住
- 3. 介護対象者の独居
- 4. 親夫婦（2人とも介護対象者）とあなた世帯が同居
- 5. 親夫婦（1人が介護対象者）とあなた世帯が同居
- 6. 親1人（介護対象者）とあなた世帯が同居
- 7. その他
- 8. 親夫婦（2人とも介護対象者）が同居
- 9. 親夫婦（1人が介護対象者）が同居
- 10. 親1人（介護対象者）が同居
- 11. その他
- 12. あなた以外の親族世帯が同居
- 13. その他
- 14. 特別養護老人ホーム（特養）
- 15. その他の介護関連施設
- 16. サービス付き高齢者向け住宅などの高齢者向け住宅
- 17. 有料老人ホーム
- 18. 病院
- 19. その他

Q21 介護期間中のお住まいすべてについて、居住された順番をお答えください。同じ種類の住まいが2回以上ある場合には、直近のものについてお答えください。

	1 親 者 の み で 居 住 す る 親 夫 婦 （ 2 人 と も 介 護 対 象	2 親 夫 婦 （ 1 人 が 介 護 対 象 ） の み で 居 住 す る	3 介 護 対 象 者 の 独 居	4 親 夫 婦 （ 2 人 と も 介 護 対 象 ） と あ な た と あ な た と も 介 護 対 象	5 親 夫 婦 （ 1 人 が 介 護 対 象 ） と あ な た と あ な た と も 介 護 対 象	6 親 1 人 （ 介 護 対 象 者 ） と あ な た と あ な た と も 介 護 対 象	7 そ の 他	8 親 夫 婦 （ 2 人 と も 介 護 対 象 ） が 同 居	9 親 夫 婦 （ 1 人 が 介 護 対 象 ） が 同 居	10 親 1 人 （ 介 護 対 象 者 ） が 同 居	11 そ の 他	12 あ な た 以 外 の 親 族 世 帯 が 同 居	13 そ の 他	14 特 別 養 護 老 人 ホ ー ム （ 特 養 ）	15 そ の 他 の 介 護 関 連 施 設	16 サ ー ビ ス 付 き 高 齢 者 向 け 住 宅 な ど の 高 齢 者 向 け 住 宅	17 有 料 老 人 ホ ー ム	18 病 院	19 そ の 他
1. 1位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 2位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 3位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 4位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 5位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 6位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 7位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. 8位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. 9位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. 10位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. 11位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. 12位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. 13位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. 14位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. 15位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. 16位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. 17位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. 18位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. 19位/番目	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q22 あなたが介護を開始した時点での、親（介護対象者）の資金状況についてお伺いします。

1. Q22S1 【1】 親（介護対象者）世帯の預金額は、いくら位でしたか。  
※有料老人ホームなどに入居している場合の支払い済みの一時金を含む。  
【       】万円
2. Q22S2 【2】 親（介護対象者）世帯の年間収入（公的年金、企業年金、利子収入など）は、いくら位でしたか。  
【       】万円

Q23 あなたが介護を開始した時点での、親（介護対象者）の民間介護保険の加入状況についてお答えください。

- 1. 民間介護保険に加入していた  
○ 2. 民間介護保険に加入していなかった  
○ 3. わからない

Q24 利用した公的介護保険サービス（介護予防も含む）の内容について、お答えください。【1】具体的にどんなサービスを利用しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。【2】その内、一番役に立ったサービスは何ですか。1つ選んでお答えください。

	1 訪問介護	2 訪問入浴介護	3 訪問看護	4 訪問リハビリテーション	5 通所介護（デイサービス）	6 通所リハビリテーション	7 福祉用具の貸与や購入	8 短期入所生活介護（ショートステイ）	9 短期入所療養介護（老健・病院等）	10 認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	11 認知症対応型通所介護（デイホーム）	12 小規模多機能型居宅介護	13 夜間対応型訪問介護	14 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	15 住まいの改修	16 その他	17 特になし
1. 利用したサービス	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. その内、一番役に立ったサービス	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q25 あなたが行っていた親の介護の、具体的内容は何ですか。あてはまるものをすべてお答えください。

1. 親（介護対象者）の金銭管理  
 2. 介護サービス利用の手続き  
 3. 介護の役割分担調整  
 4. 定期的な訪問や施設・病院へのお見舞い  
 5. 通院等の送迎や外出の手助け  
 6. 買い物やゴミ出し  
 7. 掃除や洗濯  
 8. 食事の調理  
 9. 着替え等の手伝い  
 10. 食事の介助  
 11. 排せつの介助  
 12. 入浴の介助  
 13. 車イスへの移乗補助  
 14. 体位変換補助  
 15. 介護される人の話し相手  
 16. その他

Q26 親の介護期間についてお伺いします。介護を始めてから終了するまでの期間はどの位でしたか。現在も介護中の場合は、介護を始めてから現在までの期間をお答えください。

1. Q26S1 【       】年
2. Q26S2 【       】ヶ月

Q27 あなたが介護を開始した時点での、お仕事や職場環境の状況について、最も近いものをお選びください。

	1 あてはまる	2 まああてはまる	3 ない	4 どちらでもない	5 あてはまらない
1. 仕事の進め方やスケジュールを自分で決められる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 普段から残業や休日出勤が少ない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 年次有給休暇、育児休暇や介護休暇など、休暇をとりやすい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 転居を伴う異動が少ないまたはない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 賃金額に不満はない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 仕事と家庭のバランスがとれている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 介護開始前の勤務先で、介護をしながら働き続けることができた理由は何ですか。あてはまるものをお答えください（答えは2つ以内）。

- 1. 職場（仕事）が好きで働き続けたかったから
- 2. 家族や親族が介護に協力してくれたから
- 3. 介護サービス業者や施設を活用できたから
- 4. 休業休暇の有効活用や、労働時間の調整ができたから
- 5. 収入水準を確保したかったから
- 6. 肩書きや社会的地位を維持したかったから
- 7. 会社を辞めると職場に迷惑がかかるから
- 8. 働き続ける上で、介護は特段支障ではなかった
- 9. その他

Q29 介護期間中、介護開始前の勤務先を辞めた後の働き方は、次のどれにあてはまりますか。複数当てはまる場合は、主な働き方を1つお選びください。

- 1. 正規雇用として転職した
- 2. パート・アルバイトとして転職した
- 3. 家業を継いだ／自ら起業した
- 4. その他

Q30 介護を始めてから、介護開始前の勤務先を離職するまでの期間はどの位でしたか。

1. Q30S1 【       】年
2. Q30S2 【       】ヶ月

Q31 介護開始前の勤務先を辞めた理由をすべてお答えください。またその中で、辞める直接のきっかけとなったものは何ですか。一つお答えください。※この質問は縦方向にご回答ください。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1 自分以外に親（介護対象者）を介護をする人がいない	2 自分で親の介護をしたかった	3 設に入居させることができなかった	4 経済的理由で親（介護対象者）を施設に入居させなかった	5 親（介護対象者）を入居させる施設の空きがなかった	6 親が施設に入ることを拒んだ	7 親が施設に入ることを拒んだ	8 親が施設に入ることを拒んだ	9 親が施設に入ることを拒んだ	10 親が施設に入ることを拒んだ	11 親が施設に入ることを拒んだ	12 親が施設に入ることを拒んだ	13 親が施設に入ることを拒んだ	14 親が施設に入ることを拒んだ	15 親が施設に入ることを拒んだ	16 親が施設に入ることを拒んだ
1.	あてはまる理由（いくつでも）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	直接のきっかけ（ひとつだけ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q32 あなたが転職または介護に専念するため退職すると決断した時点で、親（介護対象者）の要介護度は、どの程度でしたか。

- 1. 要支援1
- 2. 要支援2
- 3. 要介護1
- 4. 要介護2
- 5. 要介護3
- 6. 要介護4
- 7. 要介護5
- 8. 認定を受けていない
- 9. わからない

Q33 あなたが介護を開始した時点での、資金状況についてお伺いします。【あなたの年間賃金（賞与含む）は必須入力】

- 1. Q33S1 あなたの年間賃金（賞与含む）【      】万円
- 2. Q33S2 配偶者の年間賃金（賞与含む）【      】万円
- 3. Q33S3 あなたと配偶者の合計現預金額【      】万円

Q34 介護のために、働き方を変更（役職・職種変更や限定正社員・パート転換）した直後、または転職した直後の、あなたの年間賃金（賞与含む）はいくら位でしたか。

- 1. Q34S1 【      】万円

Q35 親の介護場所についてお伺いします。Q20でお答えのお住まいの中で、働き方の変更（役職・職種変更や限定正社員・パート転換）、転職、または介護に専念するため離職をすると決断した時点では、どちらにお住まいでしたか。

- 1. 親夫婦（2人とも介護対象者）のみで居住
- 2. 親夫婦（1人が介護対象者）のみで居住
- 3. 介護対象者の独居
- 4. 親夫婦（2人とも介護対象者）とあなた世帯が同居
- 5. 親夫婦（1人が介護対象者）とあなた世帯が同居
- 6. 親1人（介護対象者）とあなた世帯が同居
- 7. その他
- 8. 親夫婦（2人とも介護対象者）が同居
- 9. 親夫婦（1人が介護対象者）が同居
- 10. 親1人（介護対象者）が同居
- 11. その他
- 12. あなた以外の親族世帯が同居
- 13. その他
- 14. 特別養護老人ホーム（特養）
- 15. その他の介護関連施設
- 16. サービス付き高齢者向け住宅などの高齢者向け住宅
- 17. 有料老人ホーム
- 18. 病院
- 19. その他

Q36 介護の時間についてお伺いします。あなたが介護に携わった時間は、1日あたりにするとどの位でしたか。標準的な1日を想定してお答えください。また、その内「身体介助(車イスへの移乗、食事、入浴、排せつ等の介助)」に携わった時間は、どの位でしたか。時間、分の全ての入力欄について、0時間や0分の場合はそれぞれ「0」を入力してください。【1】仕事のある日【2】仕事のない日それぞれについてお答えください。※標準的な1日とは、特に長く携わった日や特に短かった日ではなく、介護期間中の平均的な1日を想定してください。

【1】仕事のある日

- 1. Q36S1 介護時間【       】時間
- 2. Q36S2                   【       】分
- 3. Q36S3 うち身体介助時間【       】時間
- 4. Q36S4                   【       】分

【2】仕事のない日

- 5. Q36S5 介護時間【       】時間
- 6. Q36S6                   【       】分
- 7. Q36S7 うち身体介助時間【       】時間
- 8. Q36S8                   【       】分

Q37

介護の時間についてお伺いします。あなたが介護に携わった時間は、1日あたりにするとどの位でしたか。働き方変更前後または転職前後それぞれの標準的な1日を想定してお答えください。また、その内「身体介助(車イスへの移乗、食事、入浴、排せつ等の介助)」に携わった時間は、どの位でしたか。時間、分の全ての入力欄について、0時間や0分の場合はそれぞれ「0」を入力してください。【1】仕事のある日【2】仕事のない日それぞれについてお答えください。※標準的な1日とは、特に長く携わった日や特に短かった日ではなく、介護期間中の平均的な1日を想定してください。

## 【働き方変更前または転職前】

## 【1】仕事のある日

1. Q37S1 介護時間【       】時間
2. Q37S2               【       】分
3. Q37S3 うち身体介助時間【       】時間
4. Q37S4               【       】分

## 【2】仕事のない日

5. Q37S5 介護時間【       】時間
6. Q37S6               【       】分
7. Q37S7 うち身体介助時間【       】時間
8. Q37S8               【       】分

## 【働き方変更後または転職後】

## 【1】仕事のある日

9. Q37S9 介護時間【       】時間
10. Q37S10              【       】分
11. Q37S11 うち身体介助時間【       】時間
12. Q37S12             【       】分

## 【2】仕事のない日

13. Q37S13 介護時間【       】時間
14. Q37S14             【       】分
15. Q37S15 うち身体介助時間【       】時間
16. Q37S16             【       】分

Q38

介護の時間についてお伺いします。あなたが介護に携わった時間は、1日あたりにするとどの位でしたか。介護による離職前後それぞれの標準的な1日を想定してお答えください。また、その内「身体介助(車イスへの移乗、食事、入浴、排せつ等の介助)」に携わった時間は、どの位でしたか。時間、分の全ての入力欄について、0時間や0分の場合はそれぞれ「0」を入力してください。【1】仕事のある日【2】仕事のない日それぞれについてお答えください。※標準的な1日とは、特に長く携わった日や特に短かった日ではなく、介護期間中の平均的な1日を想定してください。

## 【離職前】

## 【1】仕事のある日

1. Q38S1 介護時間【       】時間
2. Q38S2               【       】分
3. Q38S3 うち身体介助時間【       】時間
4. Q38S4               【       】分

## 【2】仕事のない日

5. Q38S5 介護時間【       】時間
6. Q38S6               【       】分
7. Q38S7 うち身体介助時間【       】時間
8. Q38S8               【       】分

## 【離職後】

9. Q38S9 介護時間【       】時間
10. Q38S10              【       】分
11. Q38S11 うち身体介助時間【       】時間
12. Q38S12             【       】分

Q39 介護開始前の勤務先の制度や施策で、あなたが「介護のため」に利用した制度または運用・適用を受けた施策は次のどれですか。あてはまるものをすべてお答えください。※法定の介護休業制度は、要介護状態の対象家族1人につき、通算93日まで休業できる制度です。※法定の介護休暇制度は、要介護状態の対象家族1人の場合、年間5日まで休暇取得できる制度です。

- 1. 介護休業制度
- 2. 介護休暇制度
- 3. 1日単位の有給休暇
- 4. 半日や時間単位の有給休暇
- 5. 労働時間や日数の短縮制度
- 6. 時間外（残業）や深夜勤務の免除制度
- 7. 時差出勤などのフレックスタイム制度
- 8. 在宅勤務制度
- 9. 転勤がないなどの希望勤務地制度
- 10. 公的介護サービス利用時の費用補助
- 11. 介護費用の貸付
- 12. 仕事と介護の両立に関する相談窓口
- 13. 会社からの両立支援制度などに関する情報提供
- 14. 労働負荷や労働時間の少ない役職、職種などへの配置
- 15. 介護理由による退職者の復職支援
- 16. 上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援
- 17. 収入、待遇、人事評価などがマイナスとならない運用
- 18. その他
- 19. 特にない

Q40 次の制度や施策等で、「仕事と介護を両立するため」に特に役に立つと思うものはどれですか。3つまでお選びください。お勤め先の会社に、その制度や施策があるかないかにかかわらず、利用や適用が特に役立つと思うものをお答えください。※法定の介護休業制度は、要介護状態の対象家族1人につき、通算93日まで休業できる制度です。※法定の介護休暇制度は、要介護状態の対象家族1人の場合、年間5日まで休暇取得できる制度です。

- 1. 介護休業制度
- 2. 介護休暇制度
- 3. 1日単位の有給休暇
- 4. 半日や時間単位の有給休暇
- 5. 労働時間や日数の短縮制度
- 6. 時間外（残業）や深夜勤務の免除制度
- 7. 時差出勤などのフレックスタイム制度
- 8. 在宅勤務制度
- 9. 転勤がないなどの希望勤務地制度
- 10. 公的介護サービス利用時の費用補助
- 11. 介護費用の貸付
- 12. 仕事と介護の両立に関する相談窓口
- 13. 会社からの両立支援制度などに関する情報提供
- 14. 労働負荷や労働時間の少ない役職、職種などへの配置
- 15. 介護理由による退職者の復職支援
- 16. 上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援
- 17. 収入、待遇、人事評価などがマイナスとならない運用
- 18. その他
- 19. 特にない

Q41 介護に対する意識についてお伺いします。親の介護が必要になる前の時点では、次のような考え方に  
対して、あなたはどのように思っていましたか。

	1 そう 思う	2 まあ そう 思う	3 な ど ち ら と も い え	4 あ ま り そ う は 思 わ な い	5 そ う は 思 わ な い
1. 親の介護は、子どもがすべきである。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. あなたの介護は、子どもがすべきである。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q42 では、現在は、同じ介護についての考え方に對して、どう思っていますか。

	1 そう 思う	2 まあ そう 思う	3 な ど ち ら と も い え	4 あ ま り そ う は 思 わ な い	5 そ う は 思 わ な い
1. 親の介護は、子どもがすべきである。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. あなたの介護は、子どもがすべきである。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q43 介護したことによって、次の負担や制約は増加したと思いますか。近いものをお選びください。

	1 と て も 増 加 し た	2 や や 増 加 し た	3 か あ ま り 増 加 し な	4 か あ ま り 増 加 し な
1. 経済的負担	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 精神的負担	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 肉体的負担	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 時間的制約	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q44 介護期間中に、あなたが苦勞したことは何ですか。あてはまるものをすべてお答えください。

- 1. 介護や医療にかかる費用の確保
- 2. 自分の家庭の生計の維持
- 3. 給料や人事などの待遇への影響
- 4. 親（介護対象者）との人間関係
- 5. 家庭内や親族間の人間関係や協力の確保
- 6. 同僚、上司への気兼ねなど職場での人間関係
- 7. 睡眠不足による体力消耗
- 8. 介護による肉体的負担
- 9. 遠距離での介護による肉体的負担
- 10. 家族とのコミュニケーションや子育てへの時間的制約
- 11. 仕事に対する時間的制約
- 12. 自分の時間がなかなか持てない
- 13. 介護について相談にのってもらえる人の確保
- 14. 介護に関する情報収集がむずかしいこと
- 15. 必要な介護サービスが受けられないこと
- 16. 親（介護対象者）の住まいが介護に適さないこと
- 17. その他
- 18. 特にない

Q45 介護を経験してみて、次の事柄について、介護開始前に準備しておけばよかったと思いますか。

	1 そう 思う	2 まあ そう 思う	3 な い	4 ど ち ら と も い え な い	5 あ ま り そ う は 思 わ な い	6 そ う は 思 わ な い	6 準 備 で き て い た
1. 介護と仕事の両立を可能とする、職場の支援制度に関する情報・知識の準備	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 親の介護費用に対する経済的な準備	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 介護サービスの利用に関する情報・知識の準備	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q46 事前アンケートで【SQ4の選択内容】とお答えになっています。あなたは当時そのような働き方を選択したことを、どう評価していますか。

- 1. 良かった
- 2. まあ良かった
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり良くなかった
- 5. 良くなかった

仕事と介護の両立と介護離職に関する調査  
報告書

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団  
〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目 34 番 5 号直田ビル 3 階  
TEL: 03-5919-1631 FAX: 03-5919-1641  
URL: <http://www.dia.or.jp/>

本文用紙：三菱製紙

※ 無断転載・複製を禁じます。