

「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」

(内閣府委託調査: 株式会社NTTデータ経営研究所実施)

(ポイント)

平成28年4月

内閣府男女共同参画局

I 趣旨

晩婚化・晩産化等を背景に、育児期にある者（世帯）が、親の介護も同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題が指摘されるようになってきている。本調査は、ダブルケアを担う者の人数（規模）、意識等の実態把握を目的として行ったもの。

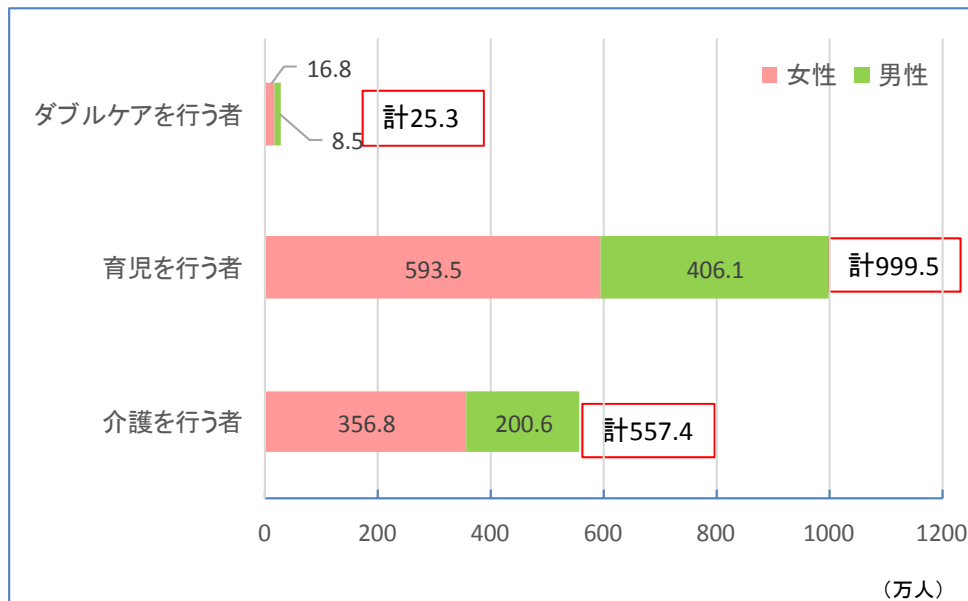
II 調査の枠組み

- 1) 公的統計によるダブルケア人口の推計
就業構造基本調査, 国民生活基礎調査
- 2) インターネットモニター調査によるダブルケアを行う者の意識調査

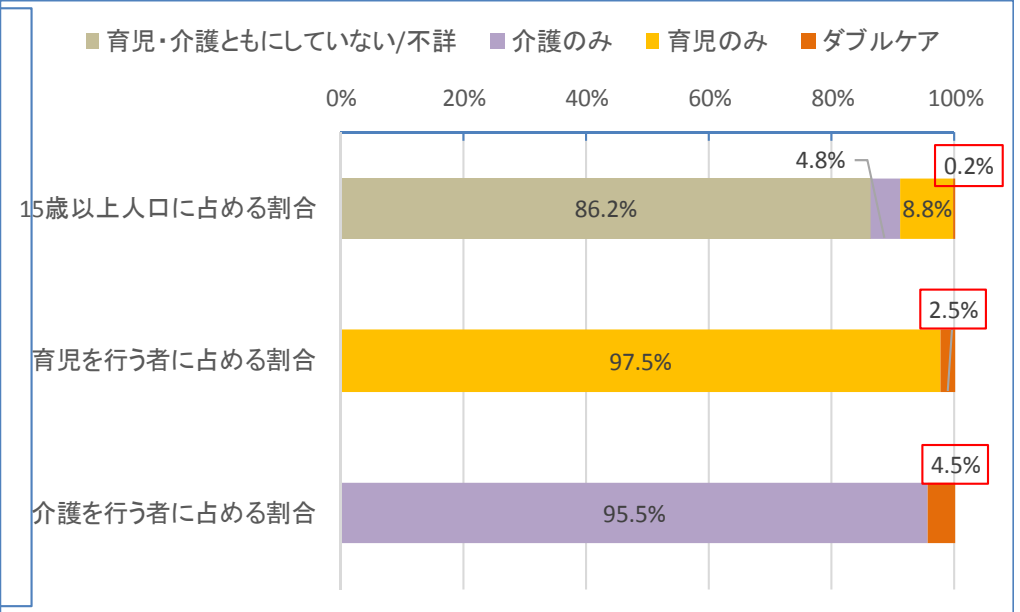
1 公的統計によるダブルケア人口の推計

- 就業構造基本調査により推計されるダブルケアを行う者の人口は、約25万人。
(女性約17万人, 男性約8万人)。
- 15歳以上に占めるダブルケアを行う者の割合は約0.2%, 育児を行う者に占める割合は約2.5%, 介護を行う者に占める割合は約4.5%。

<ダブルケアの推計人口>



<ダブルケアの割合>

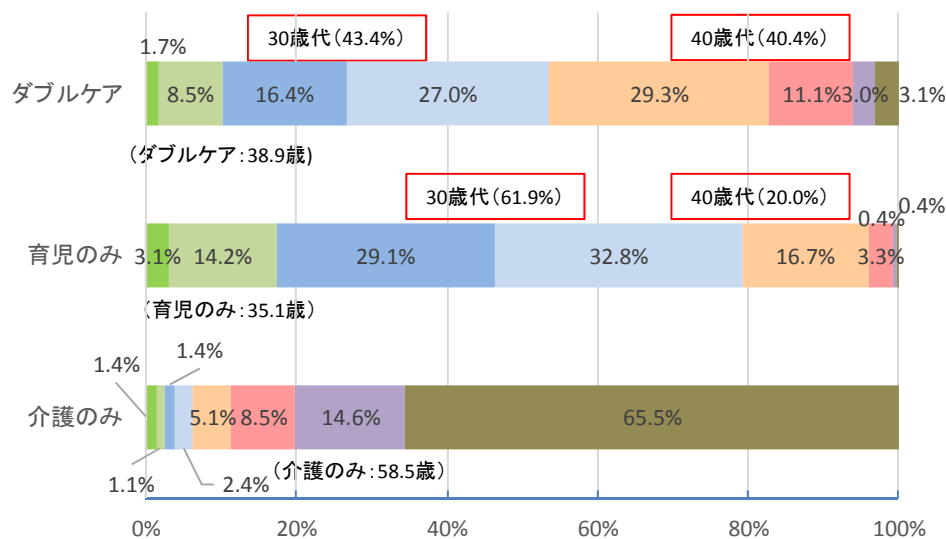


- 備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」平成24年より内閣府にて特別集計。
2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。

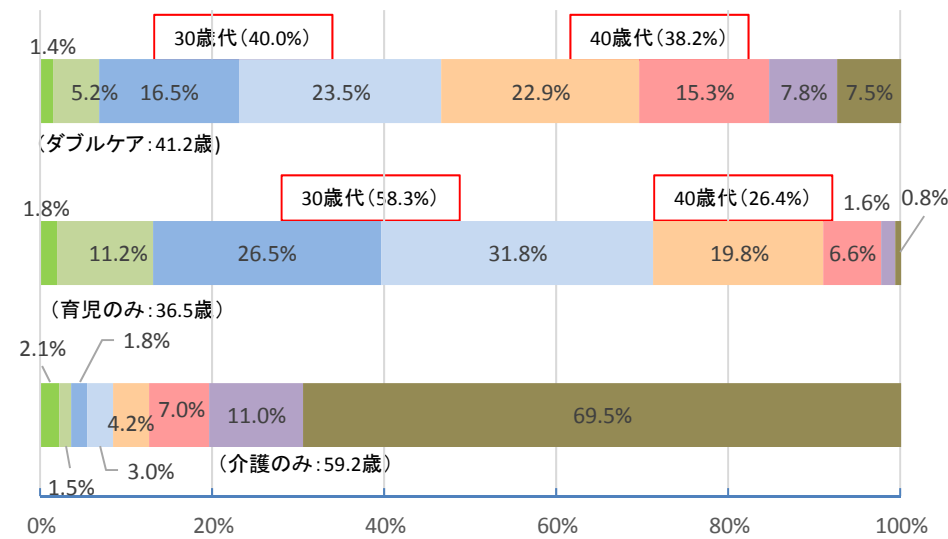
○ダブルケアを行う者の年齢構成

- ダブルケアを行う者の平均年齢は、男女とも40歳前後で、育児のみを行う者と比較してやや高く(4~5歳程度)、介護のみを行う者と比較して20歳程度低くなっている。
- ダブルケアを行う者は、30歳~40歳代が多く、男女ともに全体の約8割である。これは、育児のみを行う者とほぼ同様となっている。

<女性>



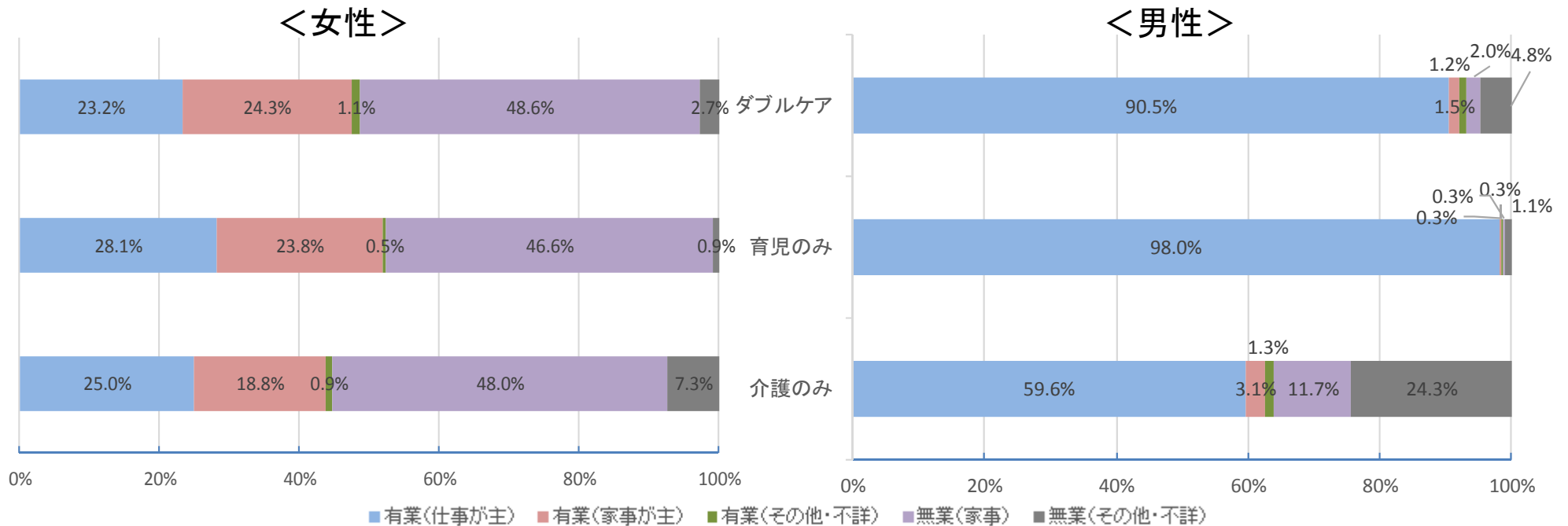
<男性>



- 備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」平成24年より内閣府にて特別集計。
 2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。
 3. ()内の年齢は、平均年齢。

○ダブルケアを行う者の就業状況

- ダブルケアを行う女性の半数は有業者であり、うち「仕事が主」である者が約半数となっている（育児のみを行う女性とほぼ同じ傾向）。
- ダブルケアを行う男性の9割が「仕事が主」である有業者となっている。（育児のみを行う男性は98%が「仕事が主」である有業者）。

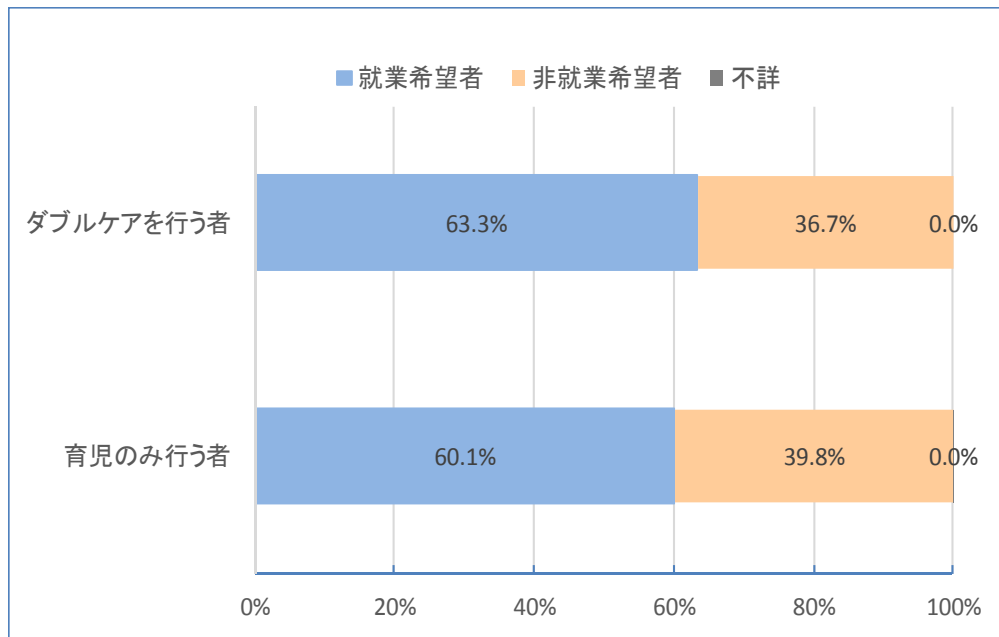


備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」平成24年より特別集計。
 2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。

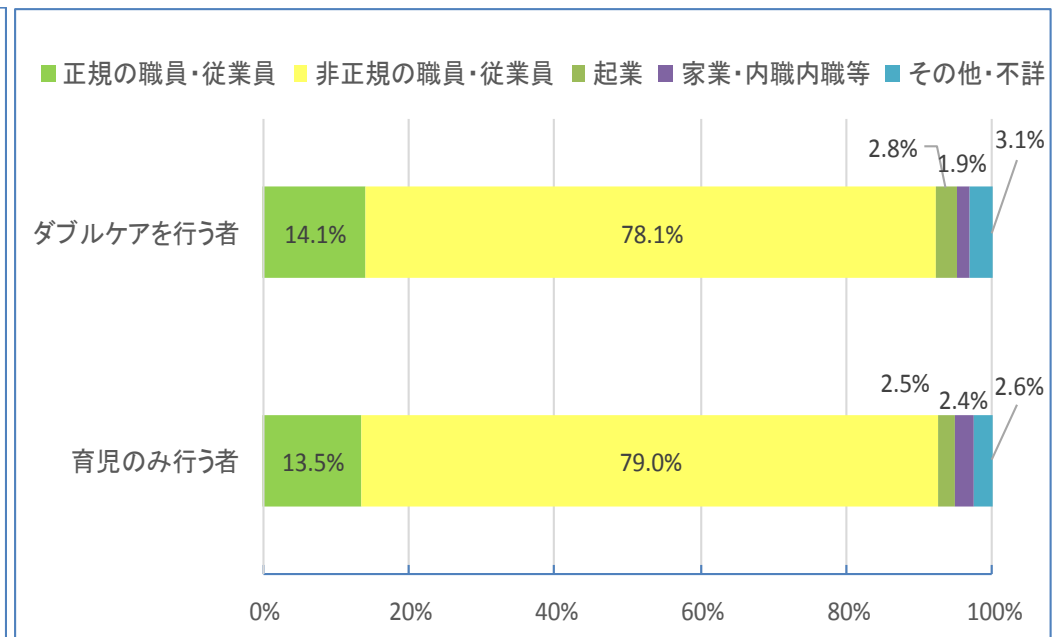
○ダブルケアを行う無業女性の就業希望状況

- ダブルケアを行う無業女性の約6割が就業を希望している。
- 就業希望者のうち,8割が非正規雇用を希望している。
- これらは,育児のみ行う無業女性とほぼ同じ傾向。

＜女性の無業者の就業希望＞



＜女性の無業者が希望する雇用形態＞



備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」平成24年より特別集計。
 2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。

参考

就業構造基本調査(平成24年)によるダブルケア推計人口総括表

	女性	男性	男女計	
	推計人数 (万人)	推計人数 (万人)	推計人数 (万人)	15歳以上人口 に占める割合 (%)
ダブルケアを行う者	16.8	8.5	25.3	0.2
育児を行う者 〔育児のみ行う者〕	593.5 〔576.7〕	406.1 〔397.5〕	999.5 〔974.2〕	9.0 〔8.8〕
介護を行う者 〔介護のみ行う者〕	356.8 〔340.0〕	200.6 〔192.1〕	557.4 〔532.1〕	5.0 〔4.8〕
育児・家事ともにしてい ない/不詳	4,806.7	4,743.2	9,549.9	86.2
15歳以上人口	5,740.2	5,341.3	11,081.5	100.0

参考

就業構造基本調査の概要とダブルケアの抽出方法等

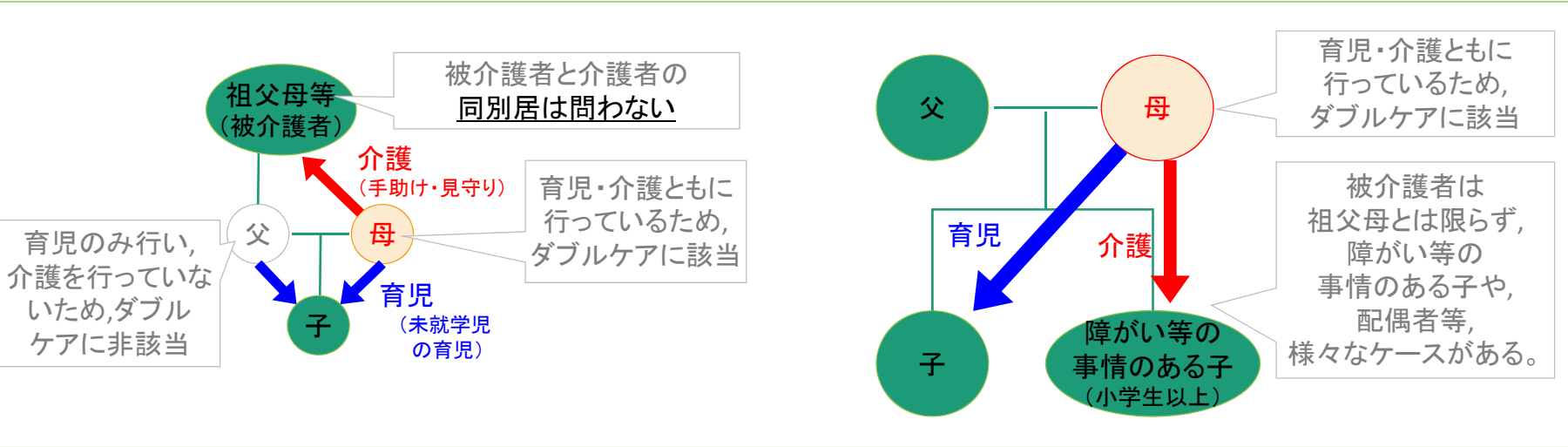
統計調査概要

- 我が国の就業・不就業の実態を明らかにすることを目的とし、5年毎に調査。
- 全国の世帯から抽出した世帯(約47万)に普段住んでいる15歳以上の世帯員約100万名を対象。

ダブルケアの抽出方法

- 項目「E. 育児・介護の状況」において、「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を、「ダブルケアを行う者」として集計。

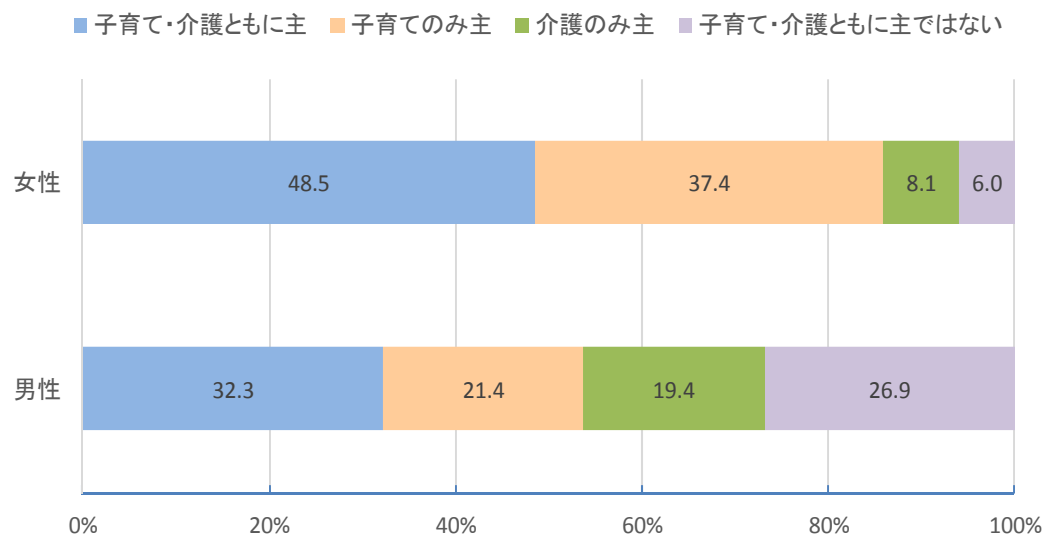
ダブルケアのイメージ



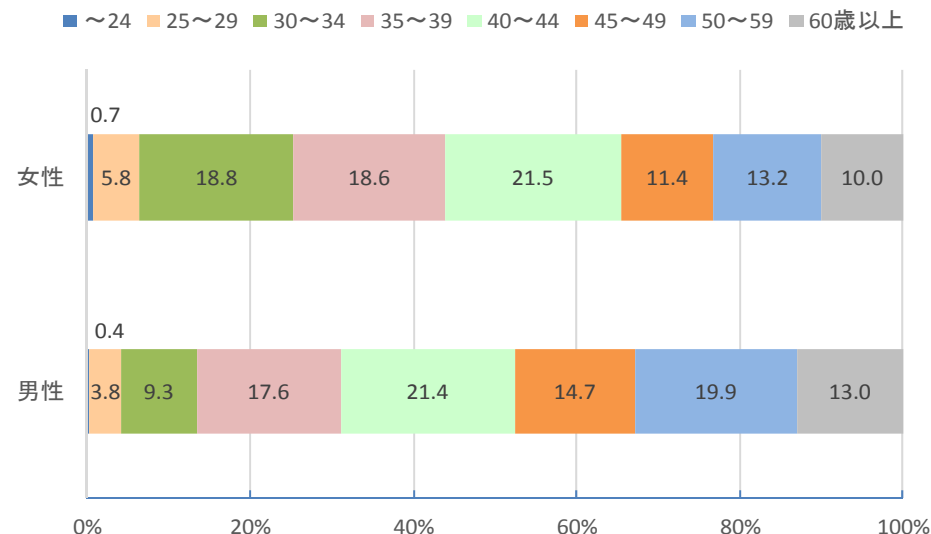
2 インターネットモニター調査結果

- ダブルケアを行う者のうち、育児・介護ともに「主に」担う者の割合は、女性が約半数、男性は約3割となっている。
- ダブルケアを行う者のうち、男性の約6割、女性の約7割が30～40歳代となっている。

<ダブルケアを行う者のうち、育児・介護を主に担う者>



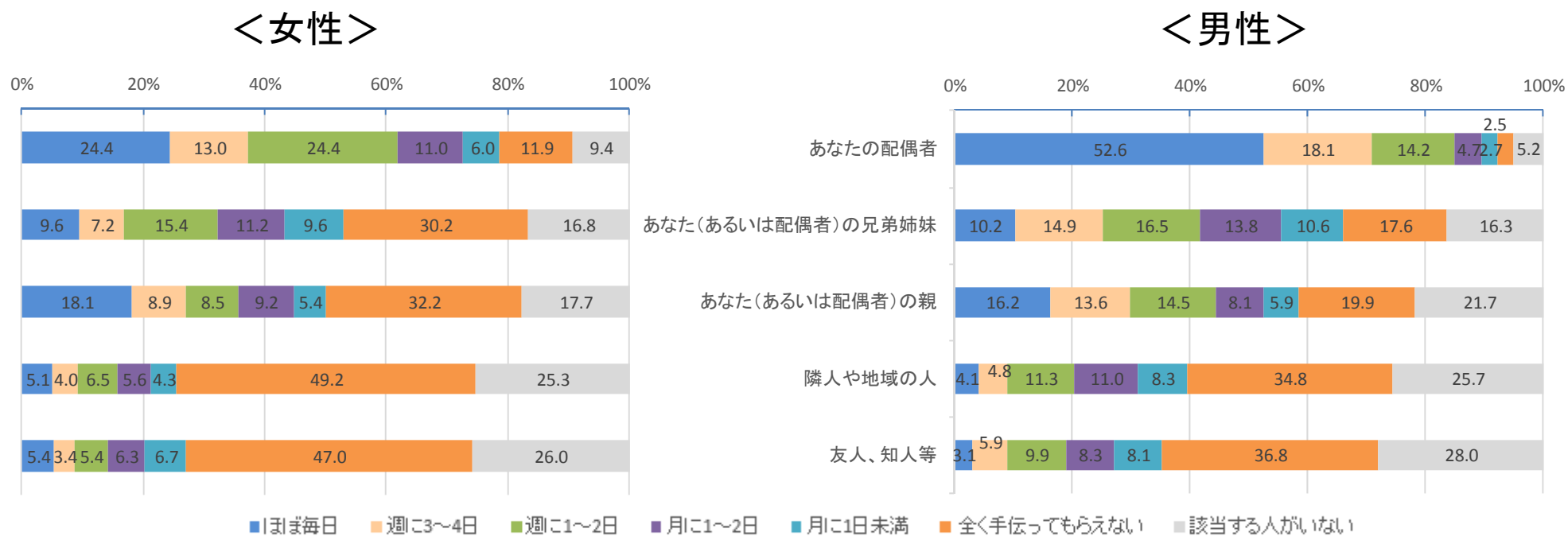
<ダブルケアを行う者の年齢構成>



備考) インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。

○ダブルケアを行う者の周囲からの手助けの状況

- ダブルケアを行う女性は、男性に比べて周囲からの手助けが得られていない。
- ダブルケアを行う男性は、配偶者から「ほぼ毎日」手助けを得ているのが半数以上となっているのに対し、女性では、4人に1人にとどまっている。



備考) インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。

○ダブルケアを行う者の負担感

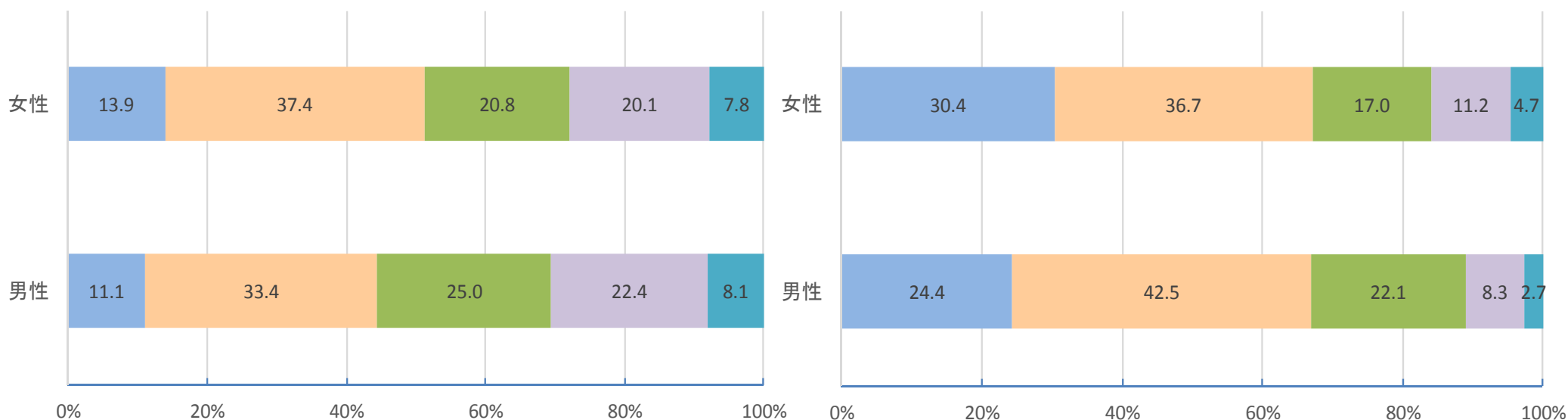
- ダブルケアを行う者が育児や介護にどの程度負担を感じるかを見ると,育児を負担に感じる者は約半数(男性は44.5%,女性は51.3%),介護を負担に感じる者は,3人に2人(男性は66.9%,女性は67.1%)となっている。
※「非常に負担を感じる」と「やや負担を感じる」をあわせて「負担を感じる」としている。

<育児>

<介護>

■ 非常に感じる ■ やや感じる ■ どちらともいえない ■ あまり感じない ■ 全く感じない

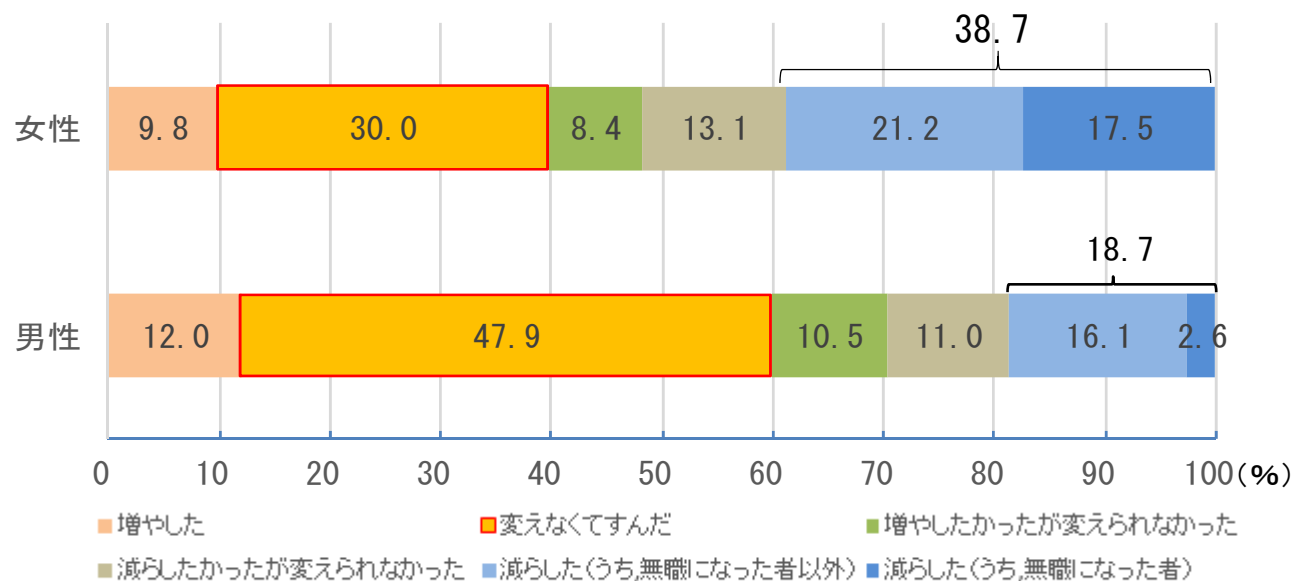
■ 非常に感じる ■ やや感じる ■ どちらともいえない ■ あまり感じない ■ 全く感じない



備考) インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。

○ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化

- ダブルケアに直面する前に就業していた者のうち、ダブルケアに直面したことにより「業務量や労働時間を変えなくてすんだ」者は、男性で約半数であるのに対し、女性では約3割に留まっている。
- 「業務量や労働時間を減らした」者は、男性で約2割、女性では約4割となっており、そのうち離職して無職になった者は、男性で2.6%、女性で17.5%となっている。
⇒ダブルケアを行うことになった場合の就業への影響は、女性で大きくなっている。



- 備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
 2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。
 3. 「育児」の対象は小学生以下、「介護」の対象は親・義親,祖父母,義理の祖父母。
 4. 同居・別居は問わない。

○ダブルケアに直面して業務量や労働時間を変えなくて済んだ理由

- ダブルケアに直面することで、「業務量や労働時間を変えなくて済んだ」と回答した者のうち、その理由として多かったのは、

男性では

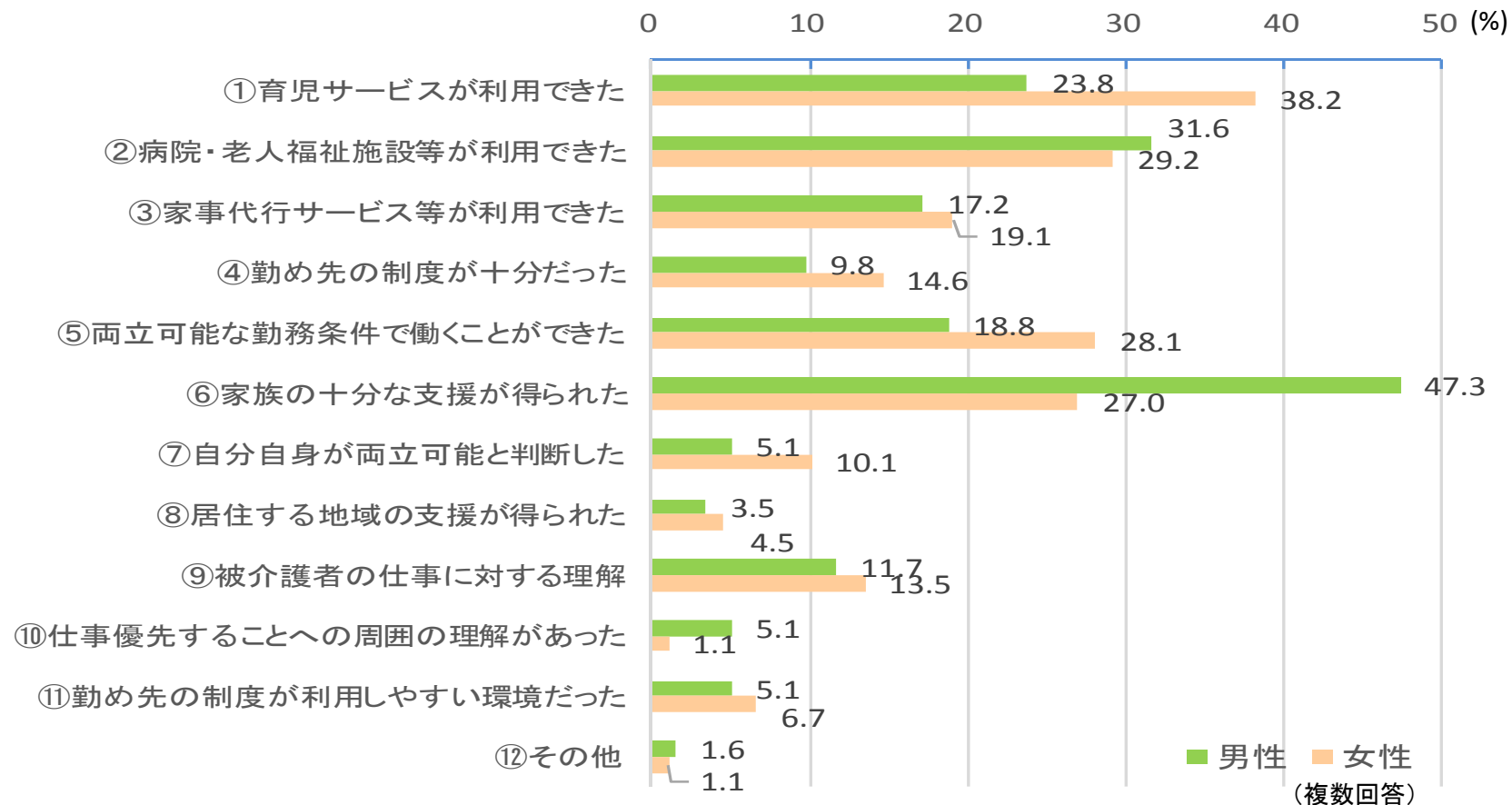
- (1)「家族の支援が得られた(47.3%)」,
- (2)「病院・老人福祉施設等が利用できた(31.6%)」,
- (3)「育児サービスが利用できた(23.8%)」

女性では

- (1)「育児サービスを利用できた(38.2%)」,
- (2)「病院・老人福祉施設等が利用できた(29.2%)」,
- (3)「両立可能な勤務条件で働くことができた(28.1%)」

- 「家族の十分な支援が得られた」とする者は、女性では男性より20%ポイントほど低くなっているほか、「両立可能な勤務条件で働くことができた」とする者は、女性では男性より10%ポイント高くなっている。





備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
2. ①～⑫については、アンケート調査で使用した以下の選択肢を簡略表記したものを。

- ①子どもを育児サービス(保育所・学童保育等)に預けることができたから
- ②被介護者を病院や老人福祉施設等に入所・通所させることができたから
- ③民間企業・団体等の支援(家事代行サービス等)を利用することができたから
- ④勤め先の制度(テレワーク等の柔軟な働き方を可能にする仕組み)が十分だったから
- ⑤子育てや介護との両立が可能な勤務条件(労働時間等)で働くことができたから
- ⑥家族(配偶者や親等)の支援が十分に得られたから
- ⑦休業制度の有無や周囲からの支援に関わらず、自分自身が、仕事と子育て・介護との両立が可能と判断したから
- ⑧居住する地域の支援(コミュニティの子育てシェア等)の支援が得られたから
- ⑨仕事を行うことに対し、被介護者の理解があったから
- ⑩周囲(家族等)が、子育てや介護よりも仕事を優先すべきと考えていて、それに従ったから
- ⑪勤め先の制度(テレワーク等の柔軟な働き方を可能にする仕組み)があるだけでなく、利用しやすい環境(雰囲気)だったから
- ⑫その他

○ダブルケアに直面して業務量や労働時間を減らした(増やせなかった)理由

- ダブルケアに直面する前に就業していた者のうち、業務量や労働時間を「減らした」もしくは「増やしたかったが変えられなかった」と回答した者のうち、その理由として多かったのは、

男性では

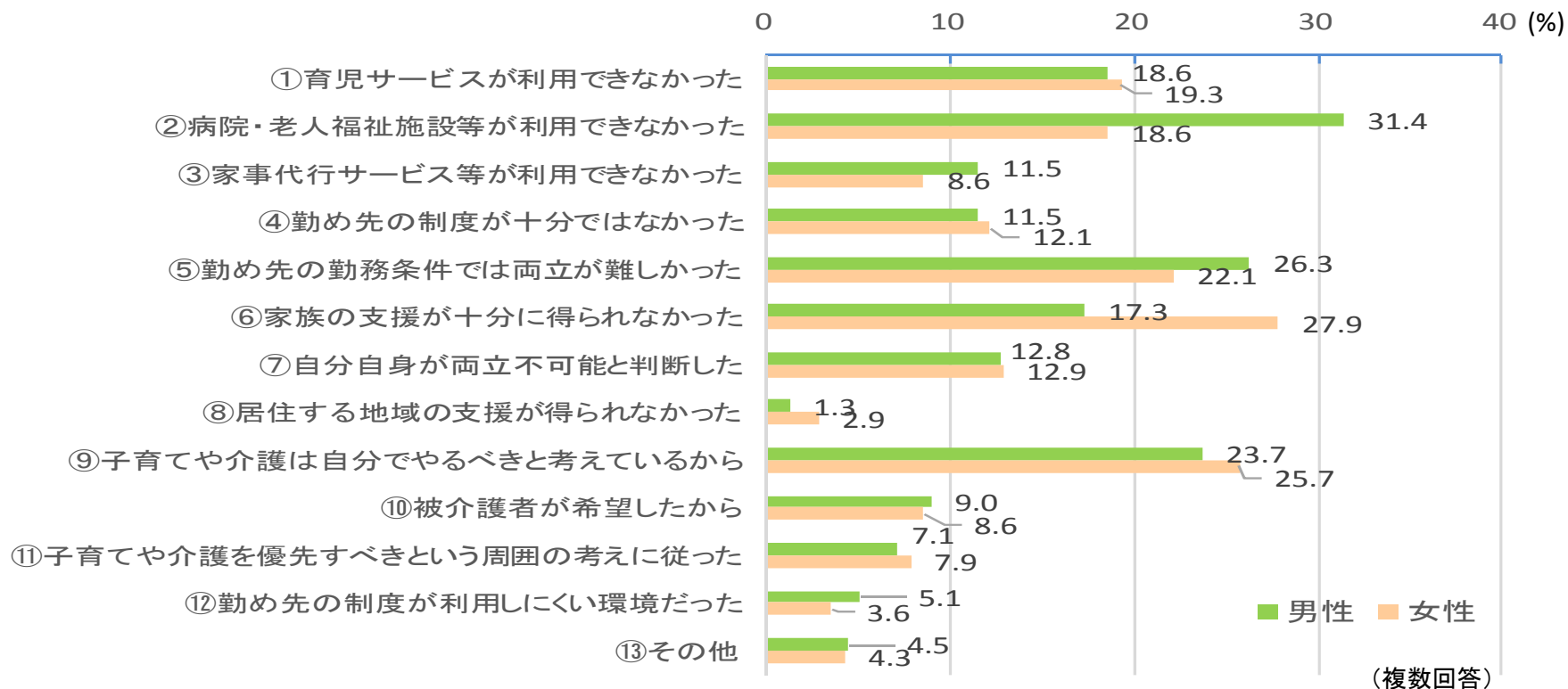
- (1)「介護者を施設に入所させることができなかった(31.4%)」,
- (2)「勤め先の勤務条件では両立が難しかった(26.3%)」,
- (3)「子育てや介護は自分でやるべきと考えているから(23.7%)」

女性では

- (1)「家族の支援が得られなかった(27.9%)」,
- (2)「子育てや介護は自分でやるべきと考えているから(25.7%)」,
- (3)「勤め先の勤務条件では両立が難しかった(22.1%)」

- 特に女性では「家族の支援が得られなかった」を選択した者が、男性に比べ11%ポイント高くなっている。





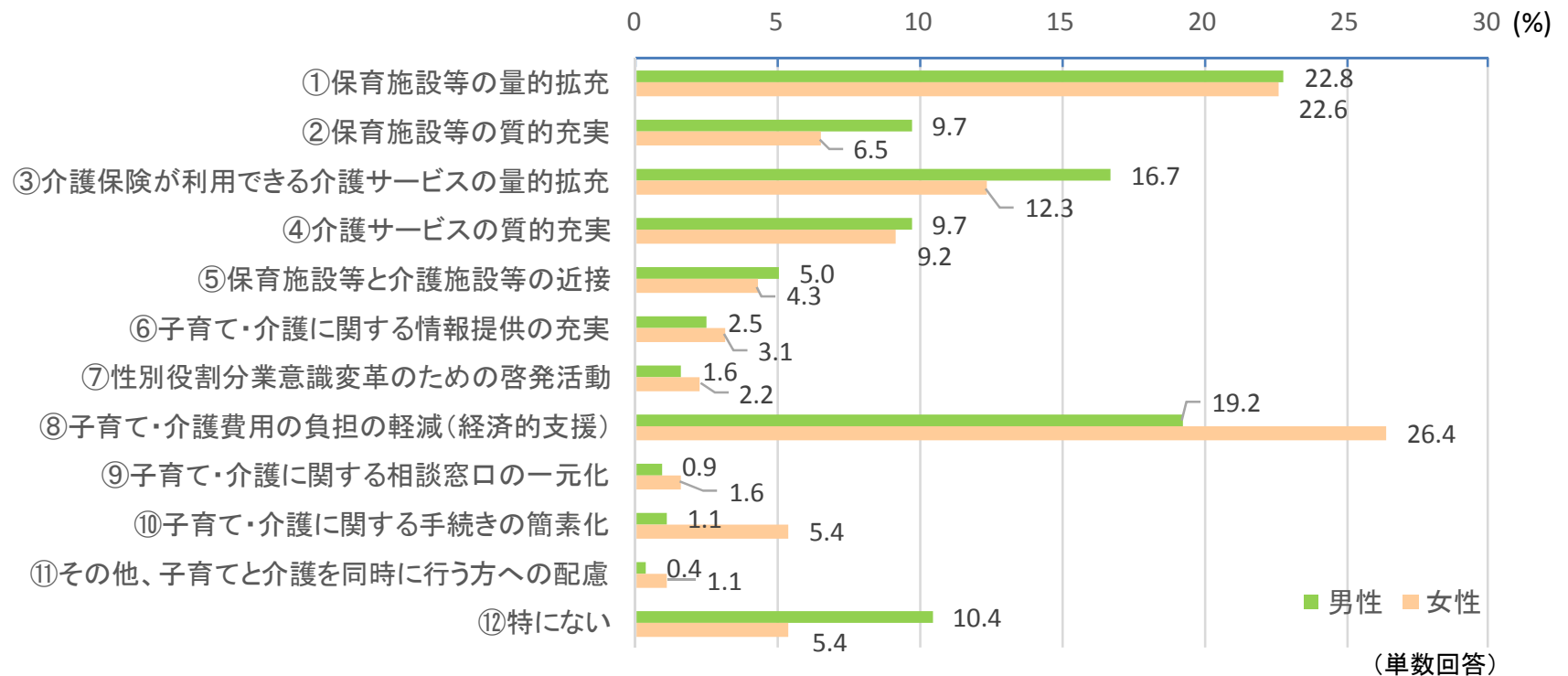
備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
 2. ①～⑬については、アンケート調査で使用した以下の選択肢を簡略表記したもの。

- ① 子どもを育児サービス(保育所・学童保育等)に預けることができなかったから
- ② 被介護者を病院や老人福祉施設等に入所・通所させることができなかったから
- ③ 民間企業・団体等の支援(家事代行サービス等)を利用することができなかったから
- ④ 勤め先の制度(テレワーク等の柔軟な働き方を可能にする仕組み)が十分でなかったから
- ⑤ 勤め先の勤務条件(労働時間等)では、子育てや介護との両立が難しかったから
- ⑥ 家族(配偶者や親等)の支援が十分に得られない(自分以外に子育て・介護を担う人がいない)から
- ⑦ 休業制度の有無や周囲からの支援に関わらず、自分自身が、仕事と子育て・介護との両立は不可能と判断したから
- ⑧ 居住する地域の支援(コミュニティの子育てシェア等)の支援が得られなかったから
- ⑨ 子育てや介護は自分自身で担当しなければならないと考えているから
- ⑩ 被介護者が希望したから
- ⑪ 周囲(家族等)が、仕事よりも子育てや介護を優先すべきと考えていて、それに従ったから
- ⑫ 勤め先の制度(テレワーク等の柔軟な働き方を可能にする仕組み)はあるものの、利用しにくい環境(雰囲気)だったから
- ⑬ その他

○ダブルケアを行う者が行政に充実してほしいと思う支援策

- ダブルケアを行う者が、行政の支援策のうち、「最も拡充してほしい」と回答したのは、
男性では
 - (1)「保育施設の量的拡充(22.8%)」,
 - (2)「育児・介護の費用負担の軽減(19.2%)」,
 - (3)「介護保険が利用できる介護サービスの量的拡充(16.7%)」女性では
 - (1)「育児・介護の費用負担の軽減(26.4%)」,
 - (2)「保育施設の量的拡充(22.6%)」,
 - (3)「介護保険が利用できる介護サービスの量的拡充(12.3%)」
- 男性に比べて女性で多かったのは、
 - (1)「育児・介護の費用負担の軽減(26.4%)」,
 - (2)「手続きの簡素化(5.4%)」





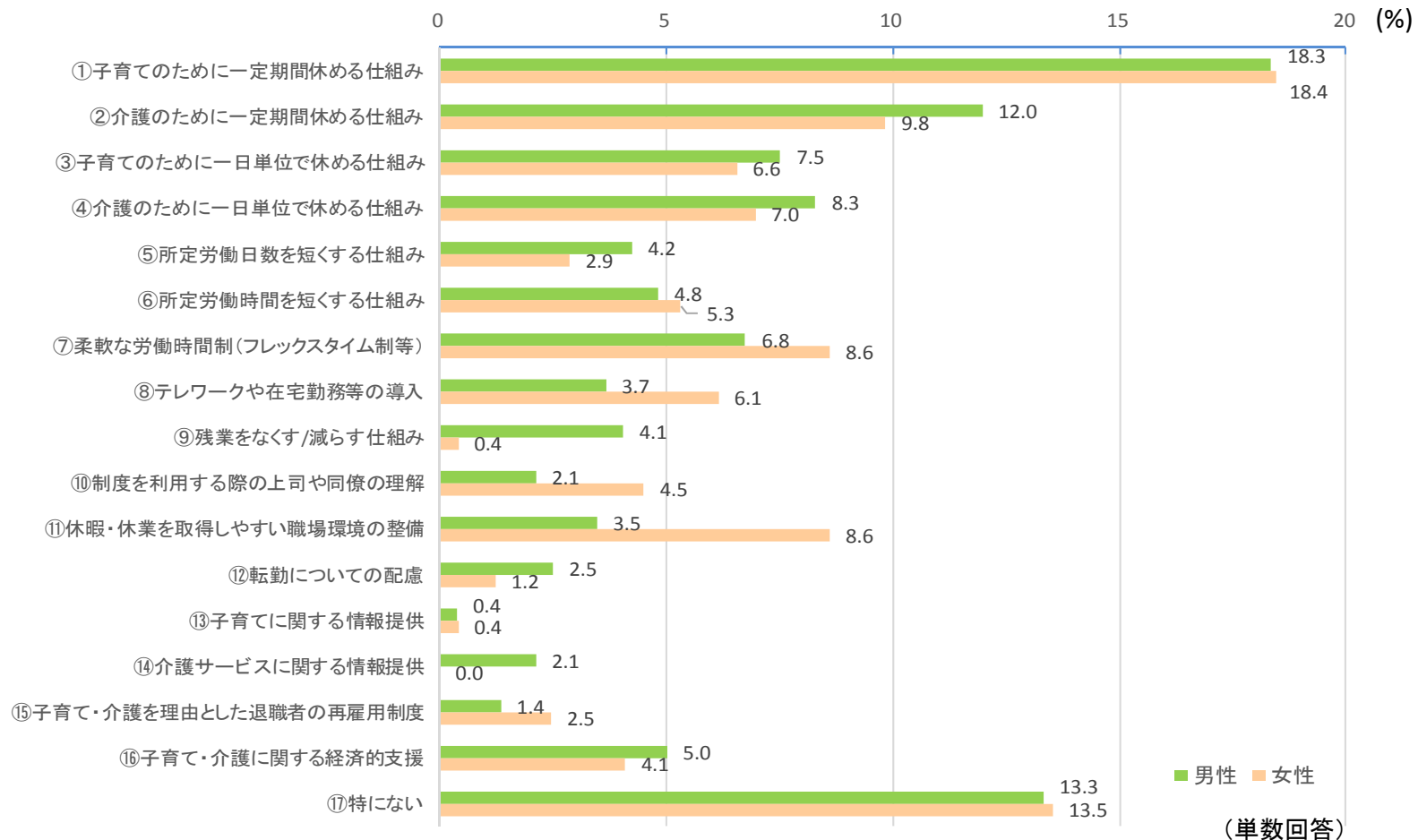
備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
 2. ①～⑫については、アンケート調査で使用した以下の選択肢を簡略表記したもの。

- ①保育施設等の量的拡充(利用枠の拡大を含む)
- ②保育施設等の質的充実(安全性確保など)
- ③介護保険を利用できる各種介護サービスの量的拡充(利用枠の拡大を含む)
- ④介護サービスの質的充実(安全性確保など)
- ⑤保育施設等と介護施設等の近接
- ⑥民間サービスを含めた子育て・介護に関する情報提供の充実
- ⑦子育てや介護を担うべきものについての固定的性別役割分業意識の変えるための啓発活動の充実
- ⑧子育て・介護費用の負担の軽減(経済的支援)
- ⑨子育て・介護に関する相談窓口の一元化
- ⑩子育て・介護に関する手続きの簡素化
- ⑪その他、子育てと介護を同時に行う方への配慮
- ⑫特にない

○ダブルケアを行う者が勤め先に充実してほしいと思う支援策

- ダブルケアを行う者が、勤め先の支援策のうち、「最も充実してほしい」と回答したのは、男女とも、「子育てのために一定期間休める仕組み」(男性18.3%,女性18.4%)であるが、次いで多かったのは、男女とも「特にない」(男性13.3%,女性13.5%)であった。
- 男性より女性で多かった回答は,
 - (1)「休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備」(男女差5.1%ポイント),
 - (2)「制度を利用する際の上司や同僚の理解」(男女差2.4%ポイント),
 - (3)「テレワークや在宅勤務等の導入」(男女差2.4%ポイント),
 - (4)「柔軟な労働時間制(フレックスタイム制等)」(男女差1.8%ポイント)。
- 女性より男性で多かった回答は,
 - (1)「残業をなくす／減らす仕組み」(男女差3.7%ポイント)
 - (2)「介護のために一定期間休める仕組み」(男女差2.2%ポイント),
 - (3)「介護サービスに関する情報提供」,(男女差2.1%ポイント)
 - (4)「介護のために一日単位で休める仕組み」(男女差1.3%ポイント)。
 - (5)「所定労働日数を短くする仕組み」(男女差1.3%ポイント)





備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
 2. ①～⑰については、アンケート調査でを使用した以下の選択肢を簡略表記したもの。

- | | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------|
| ①子育てのために一定期間休める仕組み | ⑩各種支援制度を利用することについての上司や同僚の理解
(意識啓発) |
| ②介護のために一定期間休める仕組み | ⑪休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備(代替要員の確保等) |
| ③子育てのために一日単位で休める仕組み | ⑫転勤についての配慮 |
| ④介護のために一日単位で休める仕組み | ⑬子育てに関する情報提供 |
| ⑤所定労働日数を短くする仕組み | ⑭介護サービスに関する情報提供 |
| ⑥所定労働時間を短くする仕組み | ⑮子育て・介護を理由とした退職者の再雇用制度 |
| ⑦入社・退社時間を自分の都合で変えられる柔軟な労働時間制
(フレックスタイム制等) | ⑯子育て・介護に関する経済的支援
(ベビーシッター代や家事代行サービス代金等) |
| ⑧テレワークや在宅勤務等の導入 | ⑰特にない |
| ⑨残業をなくす/減らす仕組み | |

インターネットモニター調査の概要

(「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」)

- 「ふだん育児をしている者」かつ「ふだん家族の介護をしている者」について、下記表の条件をすべて満たす人をダブルケアを行う者とする

	ふだん育児をしている	ふだん家族の介護をしている
定義	<p>ふだん育児をしているとは以下のようなことを指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳児のおむつの取り替え ・乳幼児の世話や見守り ・幼稚園/保育所/学校/塾/習い事等の送迎、つきそい、見守りや勉強/宿題/遊び/習い事などの手伝いや練習の相手 ・保護者会等への出席など <p>※毎日でなくとも、1週間、1ヶ月単位での子育ても含む</p>	<p>介護とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事等の際に何らかの手助けをしている場合を言う</p> <p><u>ただし、仕送りやサービス利用費の負担など、金銭的な援助のみをおこなっている場合は、介護に含めない</u></p> <p>※ここでいう「家族」とは、40歳以上の家族を指す ※はっきりと決められない場合は、便宜上1年間に30日以上介護している場合を「ふだん家族の介護をしている」とする</p>
補足	<p>子育ての対象は自分の子(養子等を含む)及び孫とする(ただし、おい・めい、きょうだいの世話などは育児に含めない)</p>	<p>介護保険で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含める(ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含めない)</p>
(本調査の)調査対象	<p>育児の対象を小学生以下(小学6年生まで)の子とする</p>	<p>介護の対象を親(義理の親)、祖父母(義理の祖父母)に限る</p>

- 調査方法 インターネットによるWebアンケート(匿名)
- 調査期間 2016年1月29日～2016年2月5日
- 調査対象者数 1,004名