

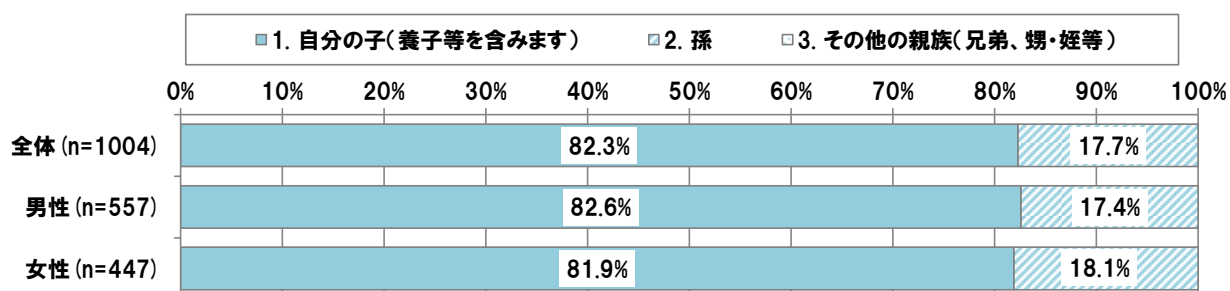
## 5. 分析結果からの考察

### 5.1. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の状況

ダブルケアを行う者のうち、自分の子を育児しながらダブルケアを行っている者<sup>8</sup>について、インターネット・モニターによる調査において、クロス集計を行った。

ダブルケアを行う者が子育てをしているもっとも年齢の低い児童の続柄について見ると、「自分の子（養子等を含む）」が男性では82.6%、女性では81.9%となっており、今回の調査では男性460人、女性366人が自分の子を子育てしながらダブルケアを行っている。

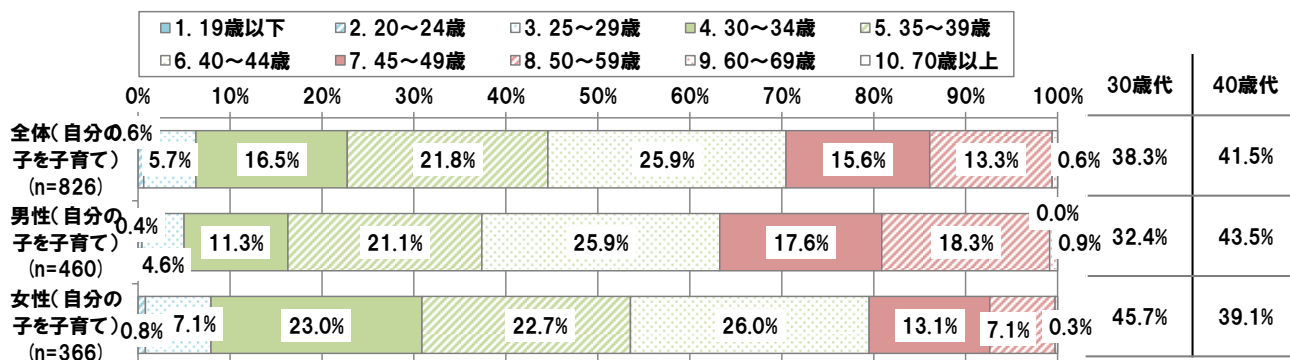
図表 5-1 ダブルケアを行う者の児童の続柄(単数回答)



#### 5.1.1. ダブルケアを行う者のうち自分の子育児する者の年齢層

ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の年齢層について見ると、30歳代（「30～34歳」「35～39歳」）が38.3%（男性32.4%、女性45.7%）、40歳代（「40～44歳」「45～49歳」）が41.5%（男性43.5%、女性39.1%）となっており、ダブルケアを行う者全体（30歳代は31.5%、40歳代は34.6%）と比べて、若い年齢層の占める割合が高い。

図表 5-2 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の年齢層(単数回答)



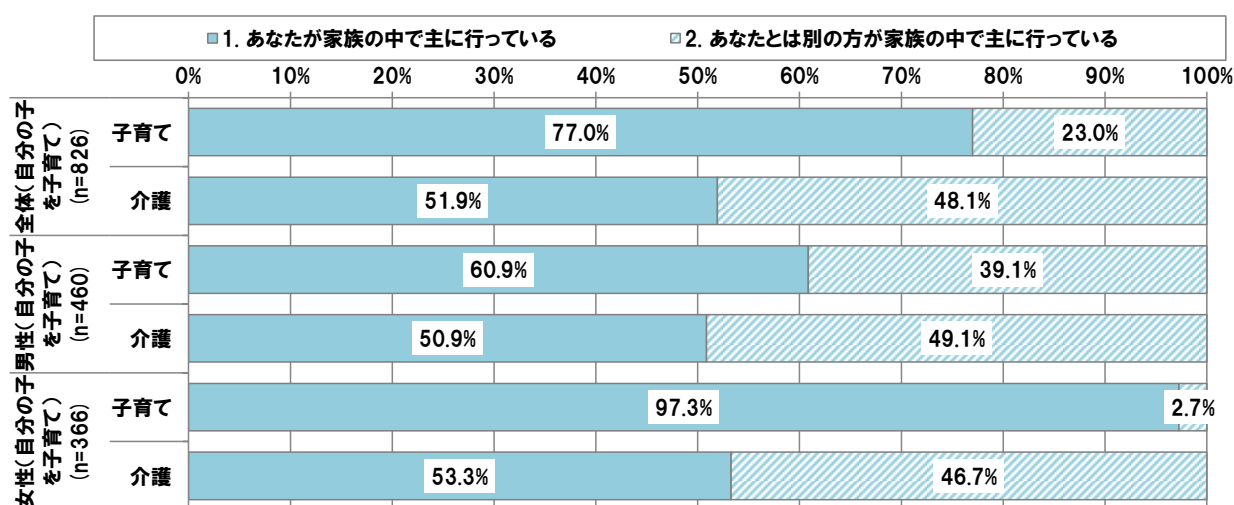
<sup>8</sup> 自分の子(養子等含む)の子育てをし、かつ親(義理の親を含む)の介護を行っている者は666名。「4.2.2(3)介護対象者の続柄」第2パラグラフ参照(P67)。

### 5.1.2. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の主な担い手

ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者のダブルケアにおける主な担い手について見ると、子育てについては、回答者自身（「あなたが家族の中で主に行っている」）とする回答が男性 60.9%、女性 97.3%となっており、ダブルケアを行う者全体（男性 53.7%、女性 85.9%）と比較して男性で 7.2 ポイント、女性で 11.4 ポイント高い。

介護について見ると、回答者自身（「あなたが家族の中で主に行っている」）とする回答が男性 50.9%、女性 53.3%となっており、ダブルケアを行う者全体（男性 51.7%、女性 56.6%）と比較してほぼ同じとなっている。

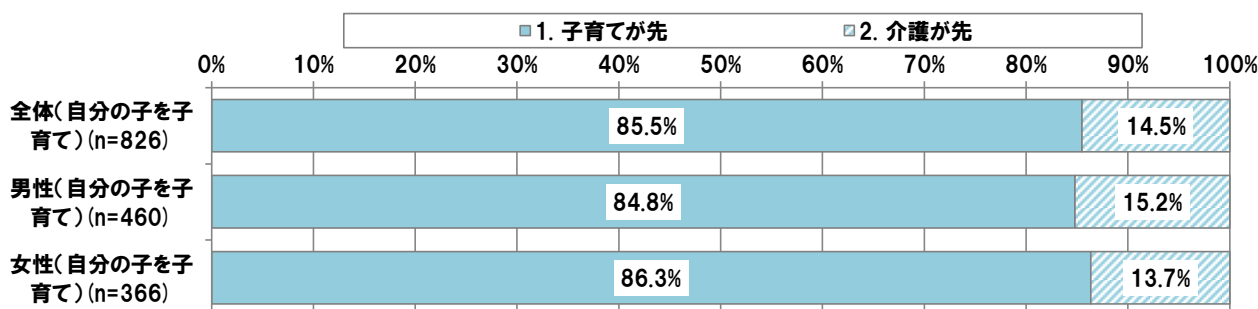
図表 5-3 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育て及び介護の主な担い手(単数回答)



### 5.1.3. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育て・介護をはじめた時期

ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者が、子育てと介護のどちらを先に始めたかについて見ると、男女とも「子育てが先」が 8 割超を占めており、男性では 84.8%、女性では 86.3%となっている。「子育てが先」と回答した割合は、ダブルケアを行う者全体の回答(男性では 75.9%、女性では 78.3%)と比較して男性で 8.9 ポイント、女性で 8.0 ポイント高い。

図表 5-4 自分の子を育児する者の子育て・介護の開始時期(単数回答)

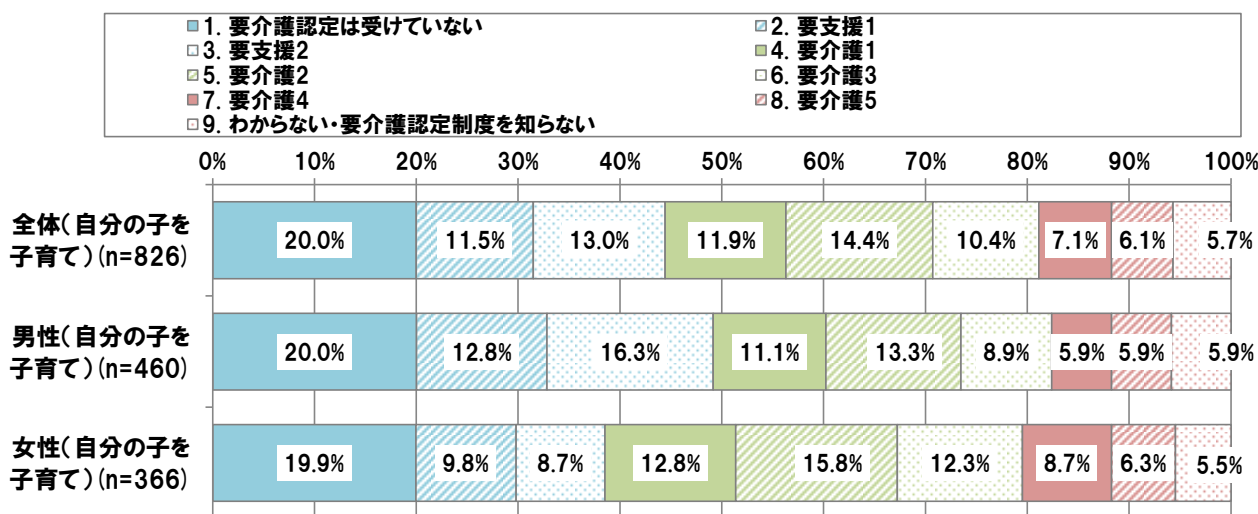


#### 5.1.4. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の介護対象者の要介護認定状況

ダブルケアを行う者が介護している対象者の要介護認定状況について見ると、男女ともに被介護者が「要介護認定は受けていない」または「要支援」と回答した割合は男性 49.1%、女性 38.4%となっており、ダブルケアを行う者全体の回答（男性 44.7%、女性 35.8%）よりも3～5ポイント程高い。

また、「わからない・要介護認定制度を知らない」と回答した者は男性 5.9%、女性 5.5%となっており、ダブルケアを行う者全体の回答（男性 5.0%、女性 4.7%）よりもわずかに高い。

図表 5-5 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の介護対象者の要介護認定状況(単数回答)

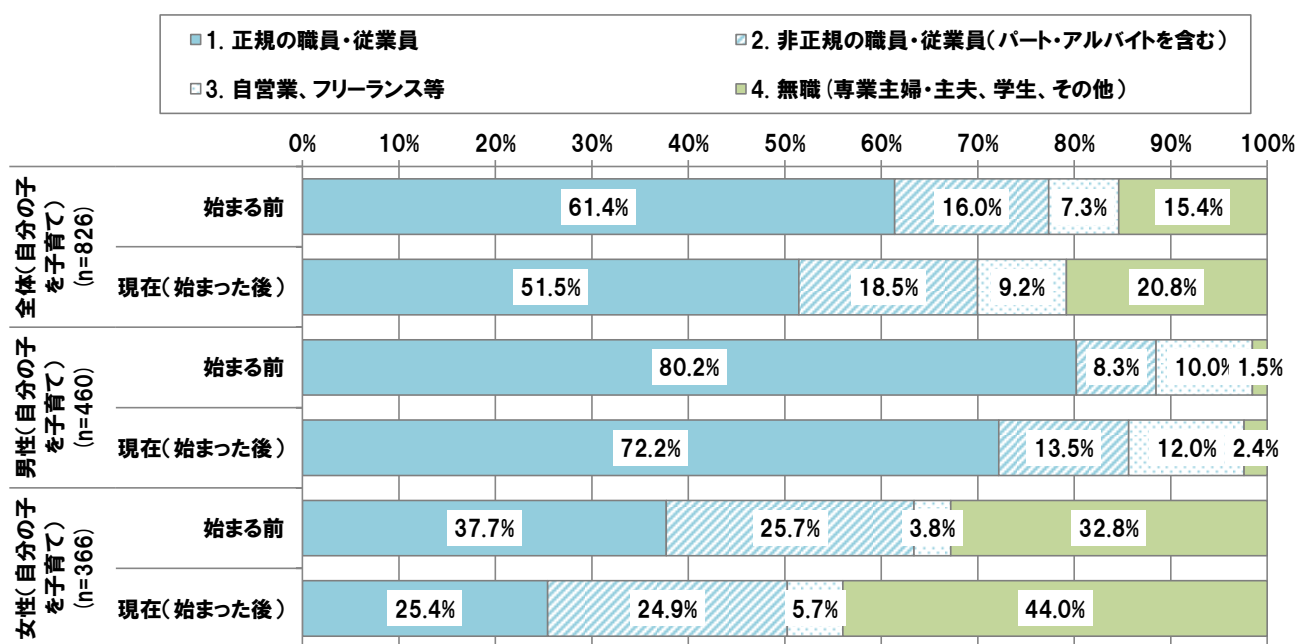


### 5.1.5. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者のダブルケア前後の就業の状況

ダブルケアを行う者のダブルケアが始まる前の就業状況について見ると、無業（「無職（専業主婦・主夫、学生、その他）」）と回答した割合は男性 1.5%、女性 32.8%となっており、男性で 98.5%、女性で 67.2%が有業であったことがわかる。

他方、ダブルケアが始まった後について見ると、無業（「無職（専業主婦・主夫、学生、その他）」）は男性 2.4%、女性 44.0%であり、ダブルケアが始まった後は男性で 97.6%、女性で 56.0%が有業であったことがわかる。また、これらの割合は、ダブルケアを行う者全体の傾向とほぼ同様である。

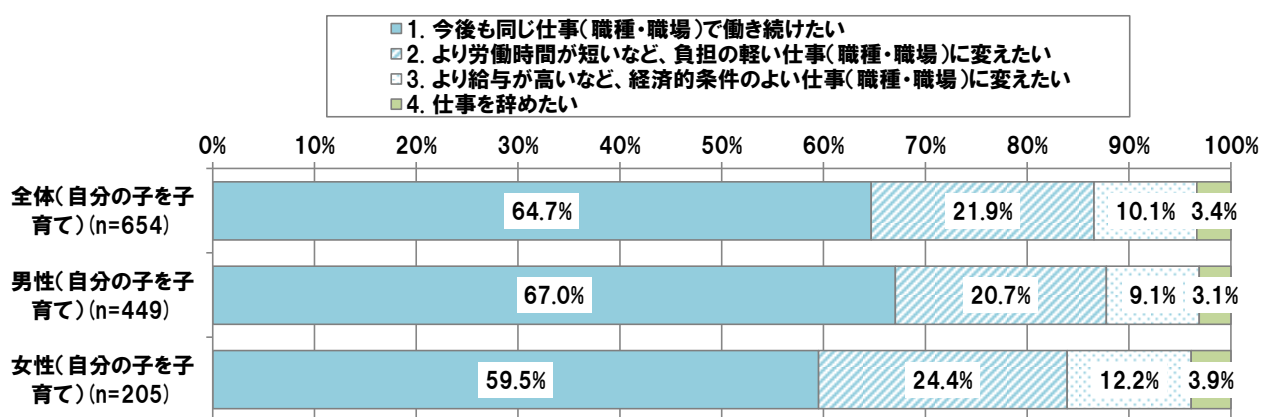
図表 5-6 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者のダブルケアが始まる前後の就業状況(単数回答)



### 5.1.6. 自分の子を育児する者のうち現在有職である者の今後の働き方に関する意識

現在（ダブルケア後）に有職と回答（「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員（パート・アルバイトを含む）」「自営業、フリーランス等」のいずれか）した者（男性 449 名、女性 205 名）のうち、今後の働き方に対する希望について見ると、男女とも「今後も同じ仕事（職種・職場）で働き続けたい」が過半数を占め、男性では 67.0%、女性では 59.5%となっている。一方、「仕事を辞めたい」と回答した割合は、男性では 3.1%、女性では 3.9%となっている。また、これらの割合は、ダブルケアを行う者全体の傾向とほぼ同様である。

図表 5-7 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者のなかで、現在（ダブルケア後）で有職である者の今後の働き方に対する希望（単数回答）

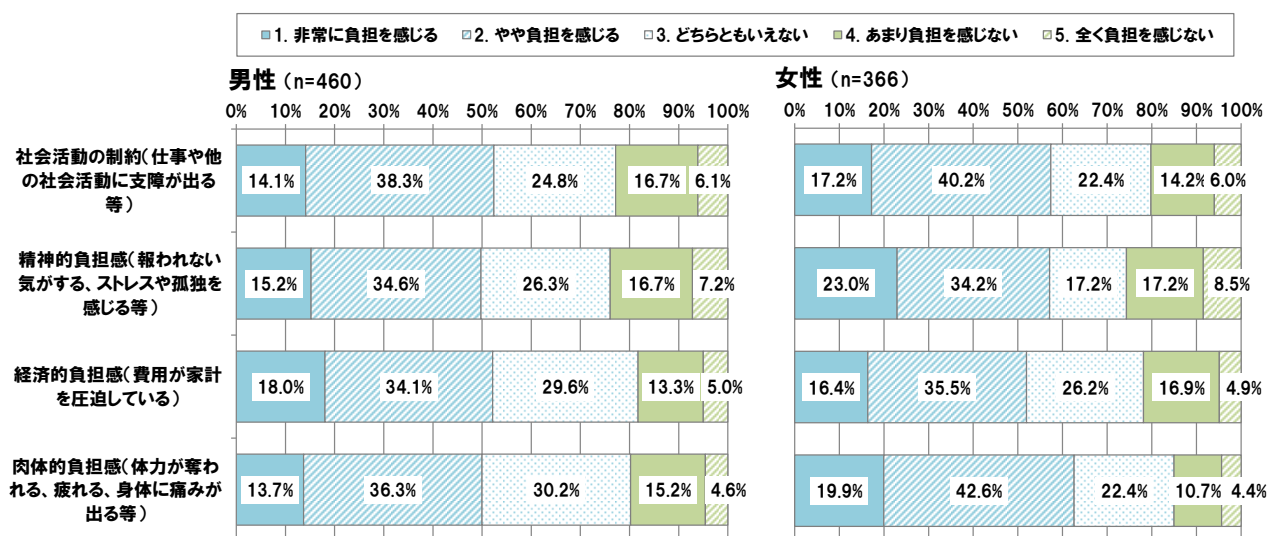


### 5.1.7. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育てとの介護の負担感の度合い

#### (1) 子育てにおける種類別の負担感

子育ての負担感について、「社会活動の制約（仕事や他の社会活動に支障が出る等）」「精神的負担感（報われない気がする、ストレスや孤独を感じる等）」「経済的負担感（費用が家計を圧迫している）」「肉体的負担感（体力が奪われる、疲れる、体に痛みが出る等）」の4種類の負担感のうち、「非常に負担を感じる」「やや負担を感じる」の合計、すなわち「負担を感じる」とした割合を見ると、「社会活動の制約」（男性 52.4%、女性 57.4%）「精神的負担感」（男性 49.8%、女性 57.2%）「経済的負担感」（男性 52.1%、女性 51.9%）について、ダブルケアを行う者全体の回答と比較して高くなっている。

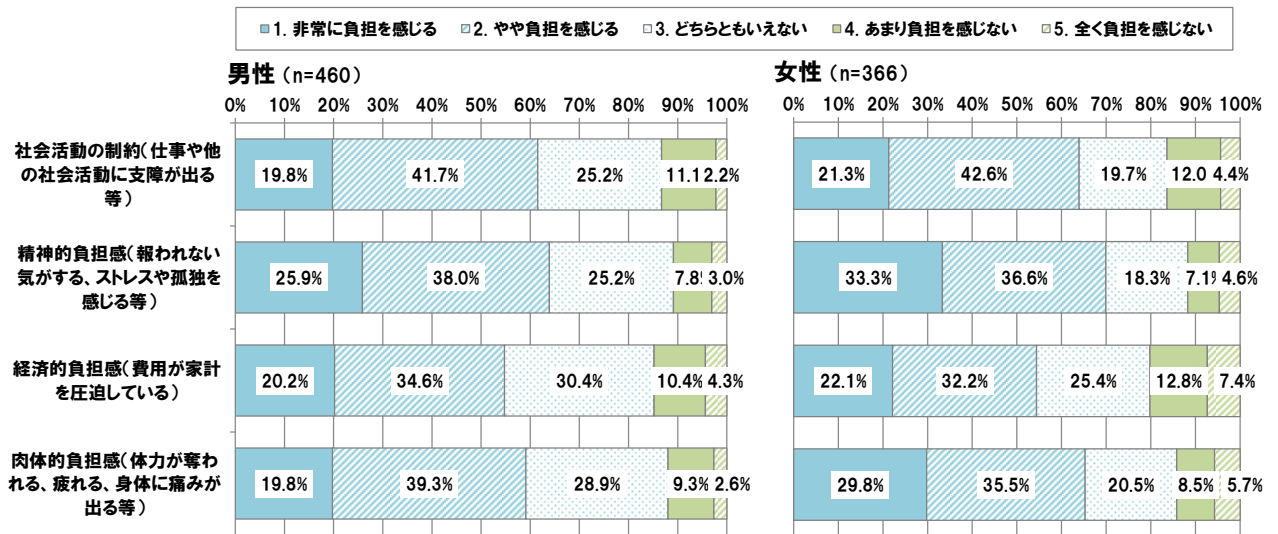
図表 5-8 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育てにおける種類別の負担感(単数回答)



(2) 介護における種類別の負担感

介護の負担感について、「負担を感じる」とした割合（「非常に負担を感じる」「やや負担を感じる」の合計）を見ると、「社会活動の制約」（男性 61.5%、女性 63.9%）「精神的負担感」（男性 63.9%、女性 69.9%）「経済的負担感」（男性 54.8%、女性 54.3%）「肉体的負担感」（男性 59.1%、65.3%）であった。これらは、ダブルケアを行う者全体の回答とほぼ同様の傾向を示している。

図表 5-9 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の介護における種類別の負担感(単数回答)

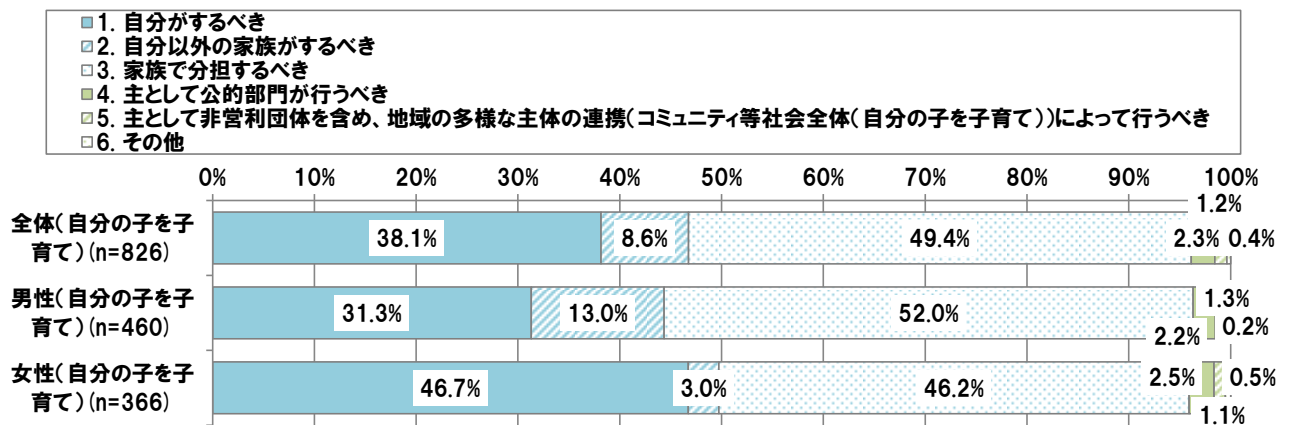


### 5.1.8. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育てと介護のあるべき担い手に関する意見

#### (1) 子育ての担い手

子育てを誰が担うべきかに対する意見について見ると、「自分がすべき」が男性 31.3%、女性 46.7% となっており、ダブルケアを行う者全体の回答と比較すると男性で 4 ポイント、女性で 6.9 ポイント高くなっている。

図表 5-10 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の子育てのあるべき担い手に対する意見(単数回答)

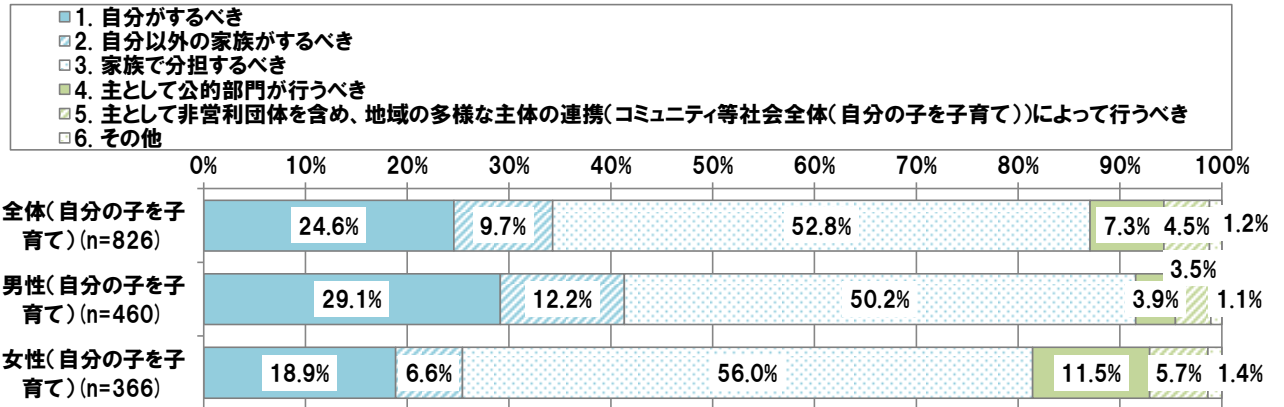




## (2) 介護の担い手

介護を誰が担うべきかに対する意見について見ると、「自分がすべき」が男性 29.1%、女性 18.9%となっており、ダブルケアを行う者全体の回答と比較すると男性で 1.1 ポイント、女性で 0.1 ポイント高くなっている。

図表 5-11 ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の介護のあるべき担い手に対する意見(単数回答)



### 5.1.9. ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の状況(総括)

前項までの集計結果を踏まえ、ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者の状況を下記にまとめる。

- ・ ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者は、ダブルケアを行う者の 8 割以上を占め、30 歳代～40 歳代の若い世代が多い。
- ・ ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者は、自分が子育てを主に担っていると回答する割合が高い。
- ・ ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者は、まず子育てが先に始まり、後から介護が始まった割合が高い。
- ・ ダブルケアを行う者のうち自分の子を育児する者は、特に子育てについて「自分がすべき」と考える割合が多い。

## 5.2. 女性のダブルケアを行う有業者（正規職員・従業員）の状況

女性のダブルケアを行う有業者のうち、育児・介護と仕事の両立が最も難しい層として、フルタイム勤務をしていると考えられる正規職員・従業員の状況について、本調査で分析した、総務省「就業構造基本調査」（平成24年）及びインターネット・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」をもとに、クロス集計を行った。

女性のダブルケアを行う有業者（正規職員・従業員）の抽出条件は下記の通りである。該当者数は、就業構造基本調査においては20,800人（女性のダブルケアを行う者全体の12.4%）、インターネット・モニターによる調査においては87人（女性のダブルケアを行う者全体の19.5%）であった。

図表 5-12 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員)の抽出条件

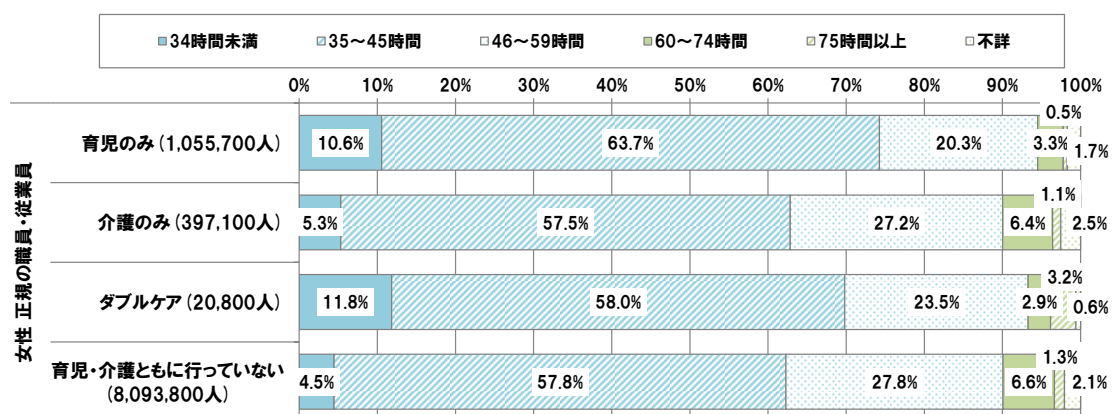
就業構造基本調査	インターネット・モニターによる調査
該当者数:20,800人 (女性のダブルケアを行う者の12.4%)	該当者数:87人 (女性のダブルケアを行う者の19.5%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主に仕事をしている</li> <li>・勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」</li> <li>・未就学児である自身の子の育児を行っている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダブルケアが始まる前後ともに「正規職員・従業員」である</li> <li>・小学生以下である自身の子の育児を行っている(孫は除く)</li> </ul>

### 5.2.1. 女性のダブルケアを行う有業者（正規職員・従業員）の就業時間

#### (1) 就業構造基本調査からの集計

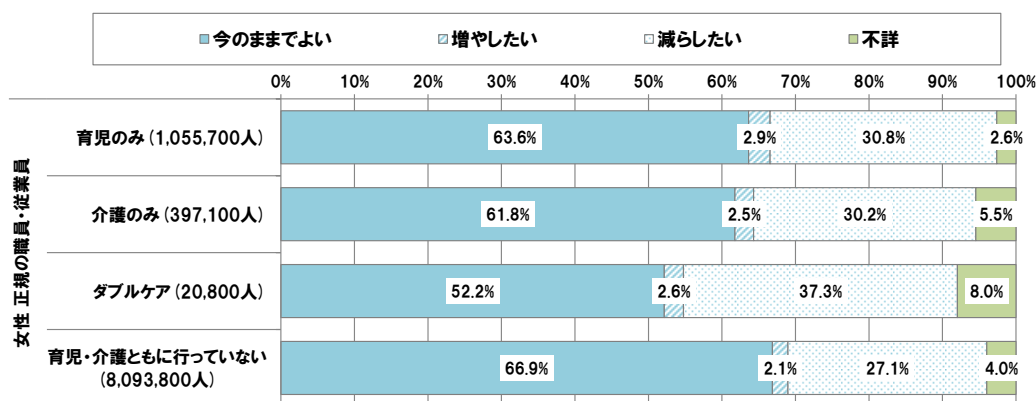
就業構造基本調査の個票データから、正規職員・従業員の女性ダブルケアを行う者の就業時間を見ると、「1週間当たり35時間以上59時間以下」の割合が81.5%を占めており、育児のみを行う女性の正規職員・従業員とほぼ同じ割合となっている。

図表 5-13 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員) 1週間の就業時間



一方で、今後の就業時間についての意向を見ると、就業時間を「減らしたい」とする割合は37.3%となっており、育児のみもしくは介護のみを行う女性の正規職員・従業員と比べ、7ポイント程度上回っている。

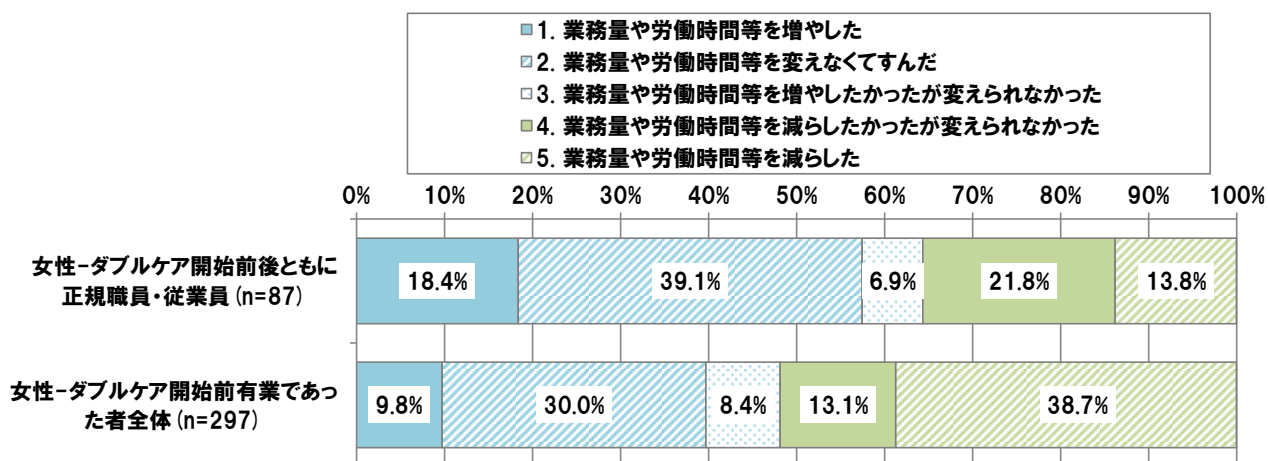
図表 5-14 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員) 就業時間に関する意向



(2) インターネット・モニターによる調査からの集計

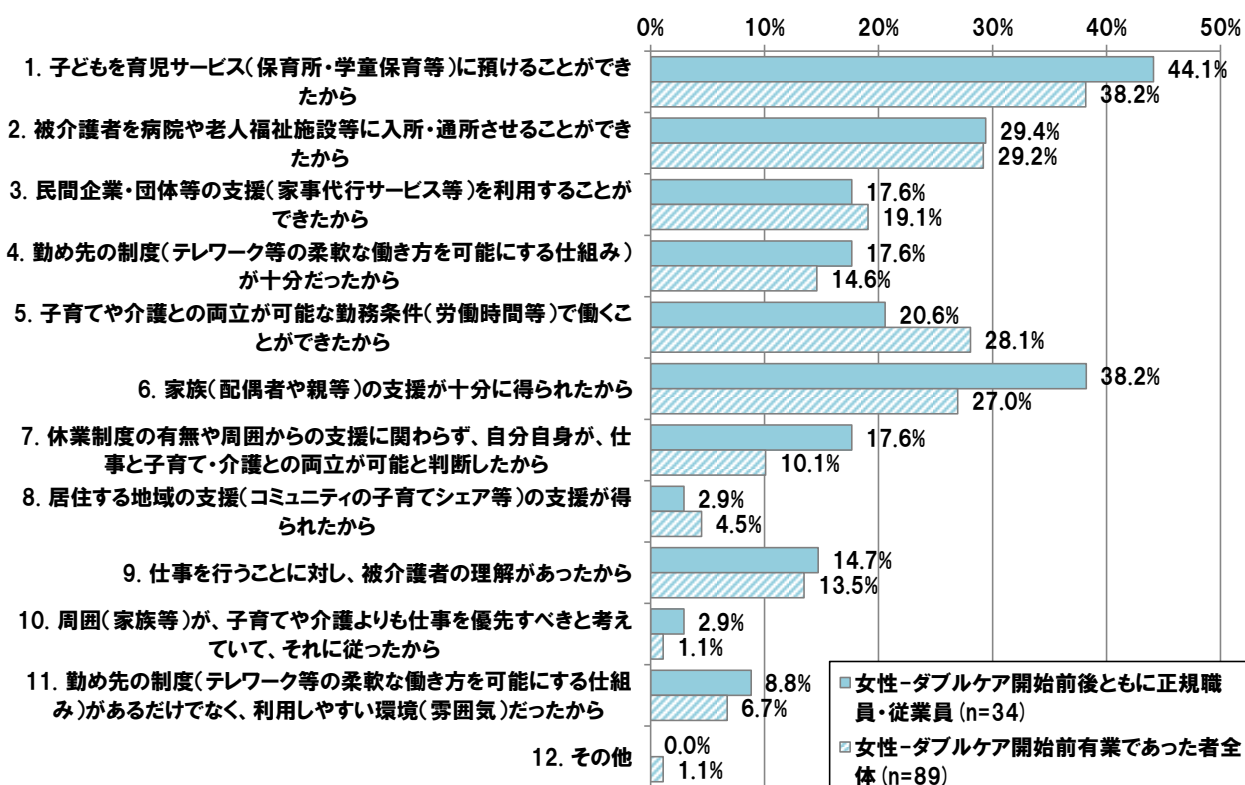
インターネット・モニターによる調査(ダブルケアを行う者のみを対象)の回答データから、ダブルケアが始まる前後ともに正規職員・従業員である女性について、ダブルケアが始まる前後の業務量・就業時間の変化を見ると、ダブルケアが始まる前後ともに正規職員・従業員である女性では、「業務量や労働時間等を増やした」「業務量や労働時間等を変えなくてすんだ」とする割合が57.5%に達しており、ダブルケアが始まる前に有業であった女性の回答者全体における同割合(39.8%)に比べ、17.7ポイント高くなっている。

図表 5-15 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員) ダブルケア開始前後の業務量・労働時間の変化



ダブルケア開始前と比較して、「業務量や労働時間等を変えなくてすんだ」者（ダブルケア開始前後共に正規職員・従業員の女性 87 名中 34 名、ダブルケア開始前有業であった女性 297 名中 89 名）について、その理由を見ると、ダブルケア開始前後共に正規職員・従業員の女性では、「子どもを育児サービスに預けることができた」ことを挙げる割合が最多の 44.1%となっており、「家族の支援が十分に得られた」ことが 38.2%と続いている。特に「家族の支援が十分に得られた」ことを挙げる割合は、「業務量や労働時間等を変えなくてすんだ」女性全体の同割合を 11.2 ポイント上回っている。

図表 5-16 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員)のうち、「業務量や労働時間等を変えなくてすんだ」者の理由や背景

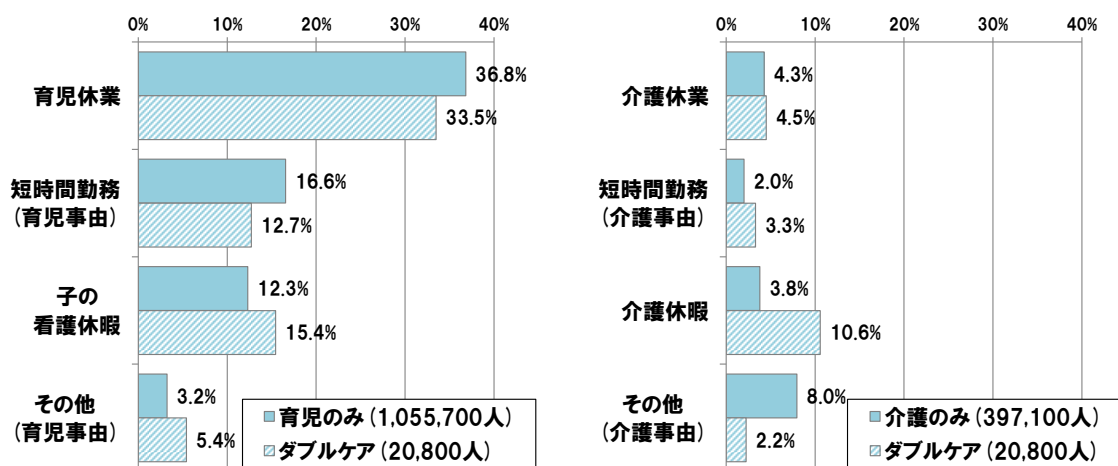


## 5.2.2. 女性のダブルケアを行う有業者（正規職員・従業員）の育児・介護支援制度活用状況

### (1) 就業構造基本調査からの集計

正規職員・従業員の女性ダブルケアを行う者の過去1年間における勤務先の育児・介護支援制度の活用状況を見ると、「育児休業」の取得割合は3割超となっており、育児のみを行う女性の正規職員・従業員とほぼ同水準である。一方、介護に関する制度活用状況については、「介護休暇」の取得割合が1割超となっており、介護のみを行う女性の正規職員・従業員に比べ、6.8ポイント上回っている。

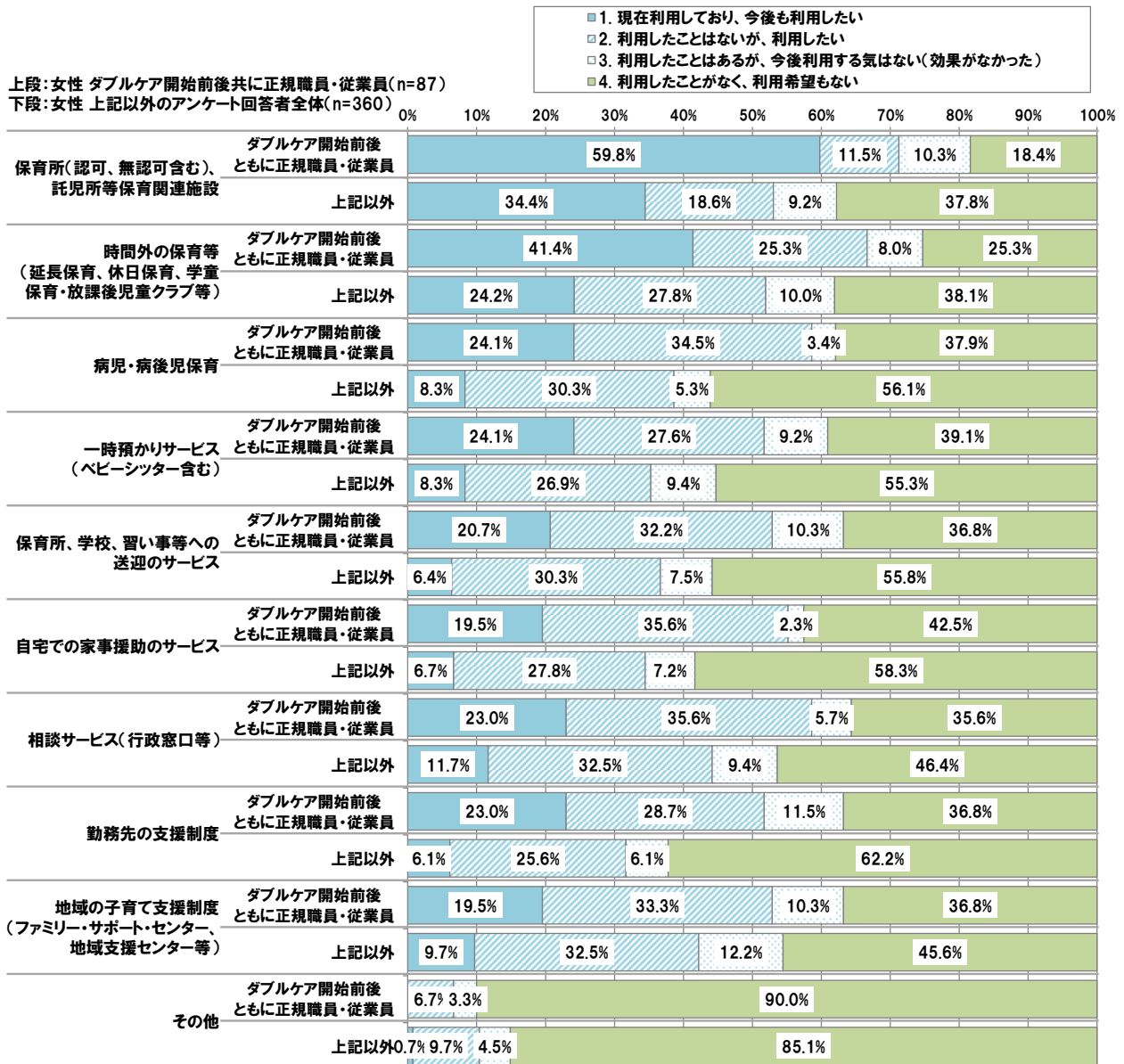
図表 5-17 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員) 過去1年間における勤務先の制度活用状況



(2) インターネット・モニターによる調査からの集計

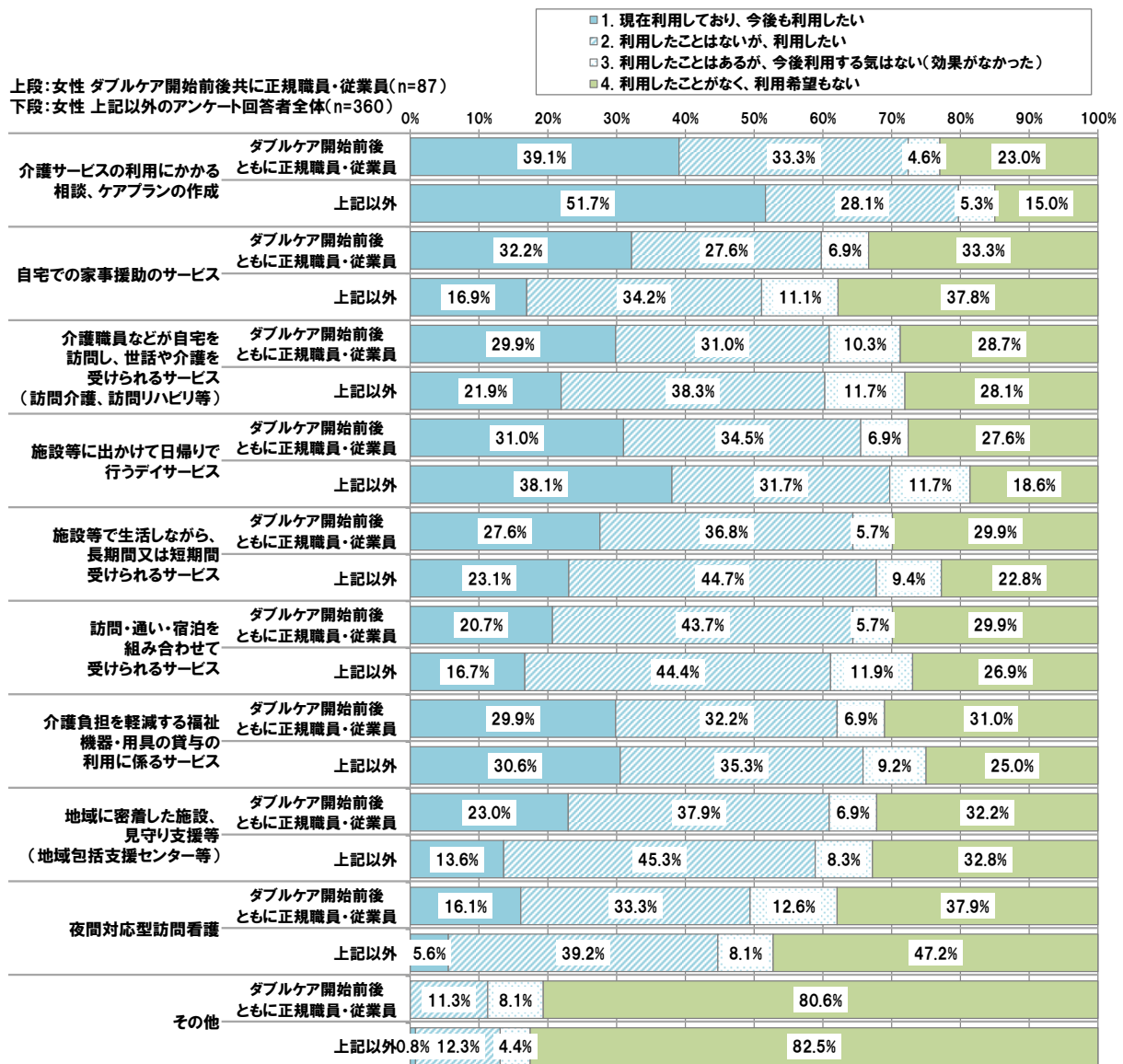
ダブルケアが始まる前後ともに正規職員・従業員である女性について、育児に関するサービスの利用状況及び利用意向を見ると、全てのサービスについて、それ以外の女性のアンケート回答者に比べ「現在利用しており、今後も利用したい」とする割合が高い。特に「保育所、託児所等保育関連施設」は過半数が利用しているほか、「時間外の保育等」についても4割強(41.4%)が利用している。「勤務先の支援制度」についても、2割強(23.0%)が利用している。

図表 5-18 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員) 育児に関するサービスの利用状況と利用意向



一方で、介護に関するサービスの利用状況及び利用意向について見ると、ダブルケアが始まる前後ともに正規職員・従業員である女性は、「自宅での家事援助のサービス」について、「現在利用しており、今後も利用したい」とする割合が32.2%となっており、女性の回答者全体に比べ12.3ポイント高い。

図表 5-19 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員)介護に関するサービスの利用状況と利用意向



### 5.2.3. 女性のダブルケアを行う有業者(正規職員・従業員)の状況(総括)

前項までの集計結果を踏まえ、ダブルケアを行いながら正規職員・従業員として働き、育児・介護と仕事を両立している女性の状況を下記にまとめる。

- ・ 女性のダブルケアを行う者の1割強(12.4%)を占める。
- ・ 勤務先の支援制度として育児休業の利用割合が高いほか、介護休暇を利用している割合が介護のみを行う女性の正規職員・従業員に比べ高い。
- ・ 子どもを保育所等に預けることができたこと、家族の支援が十分に得られたことが、ダブルケアが始まった後も業務量・就業時間を変えずに働くことができる大きな理由となっている。
- ・ 育児に関するサービスは、他の女性ダブルケアを行う者に比べ利用割合が高い一方、介護に関するサービスは、「自宅での家事援助」等を積極的に活用している。