

## 「令和元年度 仕事と生活の調和推進のための調査研究」概要

内閣府 男女共同参画局

### I 育児による生活の変化が働き方へ与える影響(個人の意識と生活実態調査)

#### 目的

育児を行っている20～49歳の男女に対して、夫婦間の育児分担等の考え方や家庭生活の実状、職場の休暇制度や行政の支援制度の活用状況等を調査し、性別・年代別・就業形態別の傾向を明らかにする。加えて、育児と仕事との両立に資する意識調査を行い、クロス分析を行うことで、両立を前向きな気持ちで継続するために必要な方策検討の資料とする。

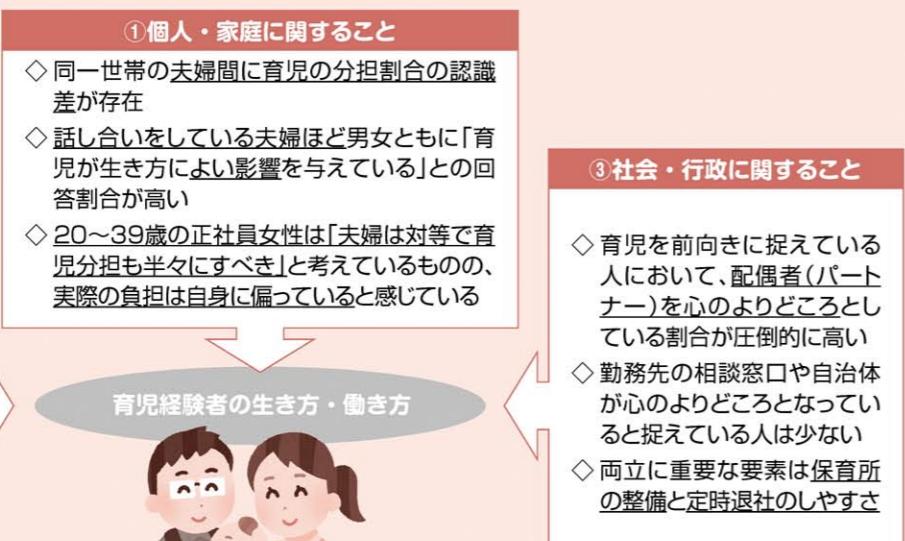
調査設計
調査方法：インターネット調査
対象者：育児を行っている20～49歳の男女
標本サイズ：女性1,500名、男性500名
対象者条件：現在就労している者及び妊娠・出産・育児を機に離職した者で12歳以下の長子と同居
平成29年就業構造基本調査で育児をしている女性の有業率上位10県及び下位10県に居住
実施時期：令和元年11月29日～12月13日

#### 調査結果 概要

①個人・家庭、②職場、③社会・行政の分野に分け、育児と仕事の両立に影響を与える要素を整理・分析した。

#### POINT

- ②職場のこと
  - ◇ 男性の育児と仕事の両立上の課題は「職場での両立中の男性の不在」「職場の制度や理解」「労働時間の長さ」
  - ◇ 育児休業後「疲れやすくなつた」「家事・育児・介護のストレスが増えた」との回答割合は女性が男性より高い
  - ◇ 時間単位・半日休暇など、柔軟な有給休暇の取得が両立に有効



#### ①個人・家庭のこと

- ・同一世帯の夫婦間に育児の分担割合の認識差が存在(「半々に分担」と答えた者の割合は、女性が男性の半数以下)
 

育児の分担は全体的に男性よりも女性の負担が重くなっているが、夫婦間でコミュニケーションをよく行っている女性では「ほぼ半々に分担している」が高く、コミュニケーションを行っていない女性では「自分がほとんどやっている」、「特に決まっていない」の割合が高くなっている。なお、男性ではコミュニケーションの度合いによる差はあまりみられない。

ただし、実際の育児の分担状況については、同一世帯でも夫婦間に認識の差がある可能性も多い。調査対象者本人とその配偶者・パートナーを対象に集計すると、男性では「ほぼ半々に分担している」の割合が15.7%となっている一方、女性では7.5%にとどまっており、乖離がみられる。

- ・話し合いをしている夫婦ほど男女共に「育児が生き方によい影響を与える」との回答割合が高い  
育児の分担について夫婦間でコミュニケーションをよく行っている人では、育児が生き方によい影響を与えていたと感じている割合が高い。
- ・20～39歳の正社員女性は「夫婦は対等で育児分担も半々にすべき」と考えているものの、実際の負担は自身に偏っていると感じている  
20～39歳の正社員の女性では、夫婦の関係性について対等と考える人が多く、育児の分担も半々にすべきとの意識が強いが、実際の育児の分担は配偶者・パートナーより自身に偏っていることが多い。一方、非正社員や非就労者の女性では、育児の負担が重く、夫婦の関係性について対等と考えていない割合が高い。

#### ②職場のこと

- ・男性の育児と仕事の両立上の課題は「職場での両立中の男性の不在」「職場の制度や理解」「労働時間の長さ」  
育児と仕事を両立する上で困っていることを性年代別でみると、年代によりやや違いはあるものの、男性は職場要因、女性は家庭の理解や自身の体力の問題、子供の居場所の問題を挙げる割合がそれぞれ高くなっている。そのため男性には職場でのサポートが、女性には家庭や社会・行政面でのサポートの充実が望まれる。
- ・育児休業後「疲れやすくなつた」「家事・育児・介護のストレスが増えた」との回答は女性が男性より高い  
育児休業(休暇)後の女性は、男性と比べて精神的な負担が増えている。特に正社員の女性で「疲れやすくなつた」の割合が高くなっているおり、仕事と家庭の双方で一定の責任を求められることに対する精神的なサポートや、夫婦の役割分担の再考が求められる。

#### ・時間単位・半日休暇など、柔軟な有給休暇の取得が両立に有効

勤務先で導入されている制度について、時間単位・半日単位等柔軟な有給休暇取得制度の割合が高く、柔軟な有給が取得できることが大切であることがあらためて示された。なお、育児が生き方によい影響を与えていた人では、幅広く職場の制度が整っており、職場の雰囲気も両立を後押ししているものと思われる。

#### ③社会・行政のこと

- ・育児を前向きに捉えている人において、配偶者(パートナー)を心のよりどころとしている割合が圧倒的に高い
  - ・勤務先の相談窓口や自治体が心のよりどころになっていると捉えている人は少ない  
育児が生き方によい影響を与えていた人では、配偶者や子供、親等の親族、友人が心のよりどころとなっている。一方、勤務先や地域を心のよりどころとしている割合は低く、社会全体として育児を支えるような体制づくりが必要と考えられる。
  - ・両立に重要な要素は保育所の整備と定時退社のしやすさ  
非就労者の女性(妊娠・出産・育児を機に離職した女性)は、両立を阻む要因として「保育所等への入所」を挙げる割合が高く、保育所への入所がかなわなかった可能性が考えられる。
- 一方、「保育所等への入所」を両立する上で必要とする割合は、平成29年就業構造基本調査における育児をしている女性の有業率上位10県で高くなっているおり、保育所の整備が女性の就業促進において重要であることが示唆される。

#### 提言

- ◎ 育児をしながらも夫婦が共にキャリアを継続し、育児を人生にとってプラスで楽しいものと捉えるには、夫婦間で育児分担に関するコミュニケーションをとる(会話をすること)が鍵。
- ◎ 夫婦は対等であるという意識が高い若い世代が、高い意欲を持ちキャリアを諦めることなく継続就業するには、将来像を具体的にイメージできるキャリア教育が重要。
- ◎ 男性の育児と仕事の両立実現には、職場の理解と長時間労働の解消が肝要。
- ◎ 社会全体で子育てを支援するためには、保育の受け皿整備の更なる強化に加え、子育て世帯をサポートする公的人材の育成と、身近な相談窓口の構築が必要。

## II 介護による生活の変化が働き方へ与える影響(個人の意識と生活実態調査)

### 目的

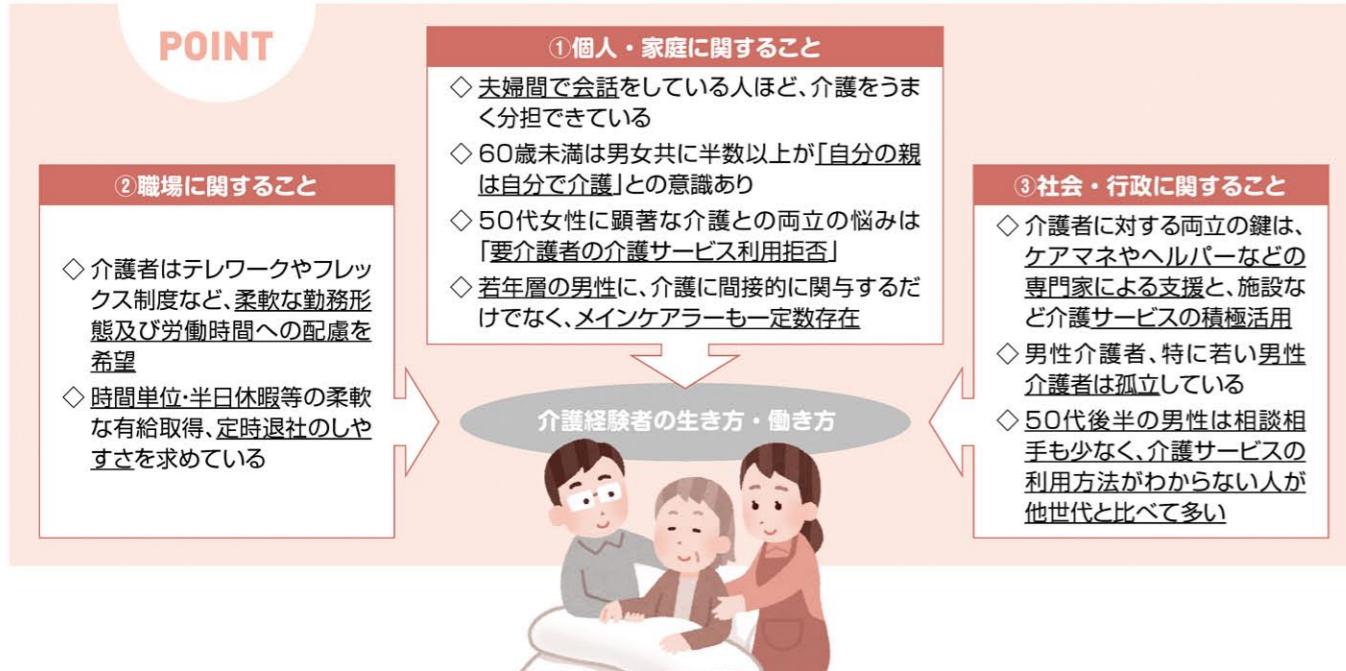
介護を行っている20~64歳の男女に対して、介護と仕事の両立に対する考え方や家族らとの分担の実状、職場や行政の両立支援制度の活用状況等を調査し、性別・年代別・就業形態別の傾向を明らかにする。加えて介護と仕事との両立に資する意識調査を行い、クロス分析を行うことで、両立を前向きな気持ちで継続するために必要な方策検討の資料とする。

調査設計
調査方法：インターネット調査
対象者：要介護者がいる20~64歳の男女
標本サイズ：男女各500名
対象者条件：現在就労している者及び2018年11月以降に介護を理由として離職した者 平成29年就業構造基本調査で介護をしている者の有業率上位10県及び下位10県に居住
実施時期：令和元年11月29日~12月13日

### 調査結果 概要

①個人・家庭、②職場、③社会・行政の分野に分け、介護と仕事の両立に影響を与える要素を整理・分析した。

### POINT



### ①個人・家庭に関すること

#### ・夫婦間で会話をしている人ほど、介護をうまく分担できている

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

#### ・60歳未満は男女共に半数以上が「自分の親は自分で介護」との意識あり

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

#### ・50代女性に顕著な介護との両立の悩みは「要介護者の介護サービス利用拒否」

介護と仕事を両立する上で困っていることを性年代別でみると、男性は職場要因、女性は家族・親族の理解・協力や体力の問題、要介護者による介護サービスの利用拒否を挙げている。男性には職場でのサポートが、女性には家庭内や社会・行政としてのサポートの充実が望ま

れる。また、介護サービスは要介護者のためだけでなく、家族の負担軽減につながることを要介護者自身が理解できるよう、社会全体として変革していくことが重要である。

#### ・若年層の男性に、介護に間接的に関与するだけでなく、メインケアラーも一定数存在

20~39歳の男性はサブケアラーになっている割合が高いものの、メインケアラーも14.9%の割合で存在する。

### ②職場に関すること

#### ・介護者はテレワークやフレックス制度など、柔軟な勤務形態及び労働時間への配慮を希望

#### ・時間単位・半日休暇等の柔軟な有給取得、定時退社のしやすさを求めており

適正な労働時間や柔軟な有給休暇の取得が、要介護度や要介護者の認知症の有無にかかわらず両立する上で必要な内容の上位に挙がっており、特に要介護1以下で高いことから、両立する上で職場の制度が必要であることが考えられる。

勤務先で導入されており実際に活用している制度としては、要介護度や要介護者の認知症の有無にかかわらず、時間単位・半日単位等の柔軟な有給休暇取得制度の割合が高くなっている。一方、テレワークは活用されている割合が低く、今後の充実が求められる。

勤務先で導入されており実際に活用している制度として、両立に関する相談窓口の割合が低いが、孤立を防ぐためにも、介護に直面した時にだれもが気軽に相談できる窓口を増やす、存在の周知を図ることが重要である。

### ③社会・行政に関するこ

#### ・介護者に対する両立の鍵は、ケアマネやヘルパーなどの専門家による支援と、施設など介護サービスの積極活用

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

#### ・男性介護者、特に若い男性介護者は孤立している

具体的な相談相手は家族・親族が多いが、ケアマネジャー・勤務先の割合も性年代によっては高くなっている。

両立の具体的な相談相手がない人は約3割で、特に20~39歳の男性で高くなっている。介護への関与度が低い性年代ではあるが、若年層に対しても専門知識や助言を得られる専門家を活用するための窓口や支援内容の周知が必要と考えられる。

#### ・50代後半の男性は相談相手も少なく、介護サービスの利用方法が分からず人が他世代と比べて多い

55~59歳の男性においては、「介護サービスの利用方法が分からず人が他世代と比べて多い」割合が他と比べて高いことから、介護が必要になる前の準備・サービスの周知等が不足していると考えられる。

### 提言

#### ○ 労働人口の減少、定年延長、未婚者増から、介護の両立は社会全体で支えていく喫緊の課題。

#### ○ 要介護者の家族へのケアマネジャー等の専門家による支えに加え、介護施設や介護サービスの選択の幅の拡充が、就業継続に効果あり。

#### ○ 職場の介護への理解、柔軟な働き方を支援する制度(時間単位の有給休暇取得制度等)が要介護者の家族に求められている。

#### ○ 夫婦間での介護に関する会話が、納得感のある分担と就業継続を可能とする。

#### ○ 性別や年齢など環境の似た同士で介護と仕事の両立に向けた課題を共有し、話し合う機会を作ることが、介護者の孤立を防ぎ、具体的な改善提案に繋がるのではないか。

#### ○ 特に若い介護者の孤立を防ぐためには、職場や地域(自治体等)の若者専用の相談窓口を整備しつつ、若者に対する支援内容の周知が必要。

詳細は内閣府 男女共同参画局「仕事と生活の調和推進のための調査研究～育児や介護による生活の変化が働き方へ与える影響についての意識・実態調査～調査研究報告書」をご覧ください。

<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>