



仕事と介護の両立と介護離職

— 明治安田生活福祉研究所とダイヤ財団が初の共同調査 —

株式会社明治安田生活福祉研究所（代表取締役社長 前田 茂博）と公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団（理事長 富澤 瀧一）は、2014年9月、初の共同プロジェクトとして、親を介護した経験のある全国の正社員 2,268 名を対象とした調査を実施しました。仕事と介護を両立した人、介護離職や介護転職をした人の実態が明らかになりました。

< 主な内容 >

	掲載ページ
◎ 転職者・介護専念者の5割強が、介護開始から1年以内に離職……………	3
◎ 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……	4
◎ 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」……………	5
◎ 介護転職の厳しい現実 — 平均年収が男性で4割、女性で5割ダウン……………	6
◎ 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……………	7
◎ 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……	8
◎ 年収が多いと男性の離職は抑制。現金や預貯金は離職のハードルを下げる……	9
◎ 介護専念者の5割以上が親と同居 — 同居は介護離職を誘引か……………	10
◎ 配偶者・子どもの存在が介護離職の歯止めに……………	11
◎ 介護離職防止にはワーク・ライフ・バランスが有効……………	12
◎ 働き方を変更して働き続けた人は、会社の制度・施策を上手に利用……………	13
◎ 介護に専念する女性が最も苦勞したのは、介護相手との人間関係……………	14
◎ 介護専念者の7割が、離職して介護に専念したことを後悔していない……………	15

※本資料は、日銀金融記者クラブ、厚生労働記者会、労政記者クラブに配布しております。

ご照会先	(株)明治安田生活福祉研究所 生活設計研究部 森 義博 電話 03-3283-8642 メール mori@myilw.co.jp カ石 啓史 電話 03-3283-9297 メール chikaraishi@myilw.co.jp FAX 03-3201-7837
	(公財)ダイヤ高齢社会研究財団 (略称:ダイヤ財団) 企画調査部 奥野 哲 電話 03-5919-3143 メール okuno@dia.or.jp 鈴木 章一 電話 03-5919-3159 メール suzuki@dia.or.jp FAX 03-5919-1641

＜ 調査の概要 ＞

1. 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
2. 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）
3. 調査時期： 2014年8月30日～9月1日
4. 回収数： 2,268人
5. サンプルの特性

この調査では、親の介護に際し、それまで正社員だった人がどのような働き方に変化したかに着目し、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ました。

【介護中の働き方の変化の4類型】

介護前の働き方	介護中の働き方の変化（4類型）	この資料での呼び方
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)」

6. 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

7. 数値の補正について

上記のように4つの働き方の変化の類型ごとに相当数のサンプルを収集して分析を行なうことを目的としたため、人口比等による補正は行なっておりません。

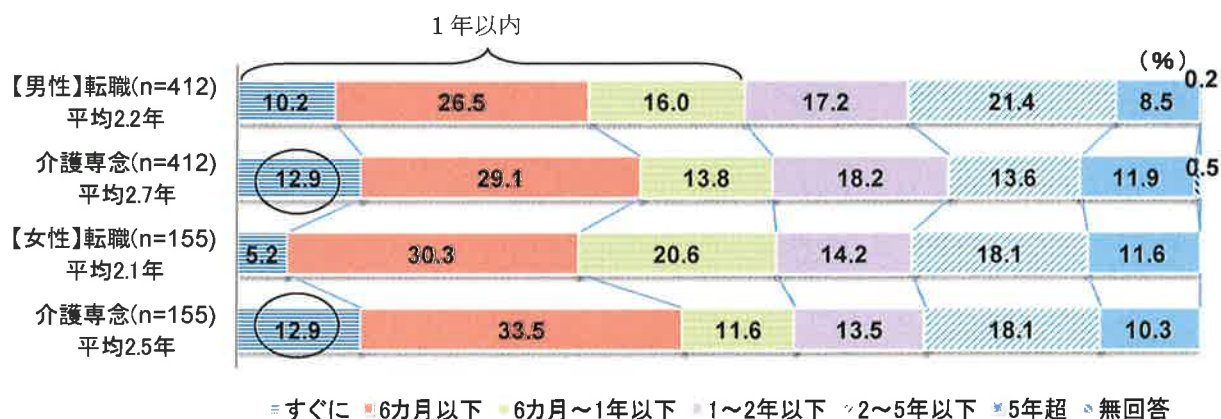
◎ 転職者・介護専念者の5割強が、介護開始から1年以内に離職

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ました。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りました。

◆ 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ます。
- ・ 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ます。「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ます。
- ・ 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%程度存在します。
- ・ 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年でした。

図表1 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



◎ 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

◎ 男性では、介護専念者のほうが転職者より親の要介護度が高い

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ました。

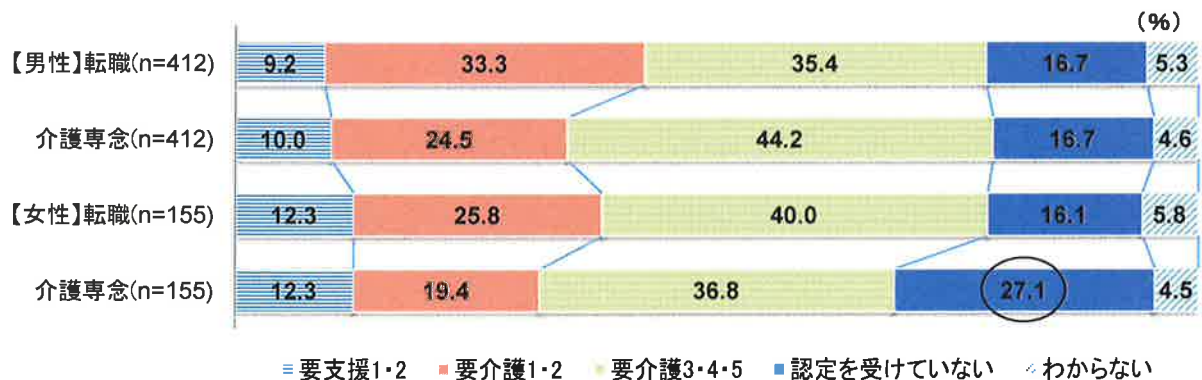
◆ 女性の介護専念者の3割近くが、親が介護認定を受けていない段階で離職

- ・ 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りました。
- ・ 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、想定外の結果でした。

◆ 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りました。

図表2 離職時の親の介護認定状況



◎ 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」

◎ 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

何がきっかけで介護離職を決断したかについて、転職者と介護専念者に訊ねました。

◆ 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%でした。
- ・ 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ます。
- ・ 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も懸念されます。

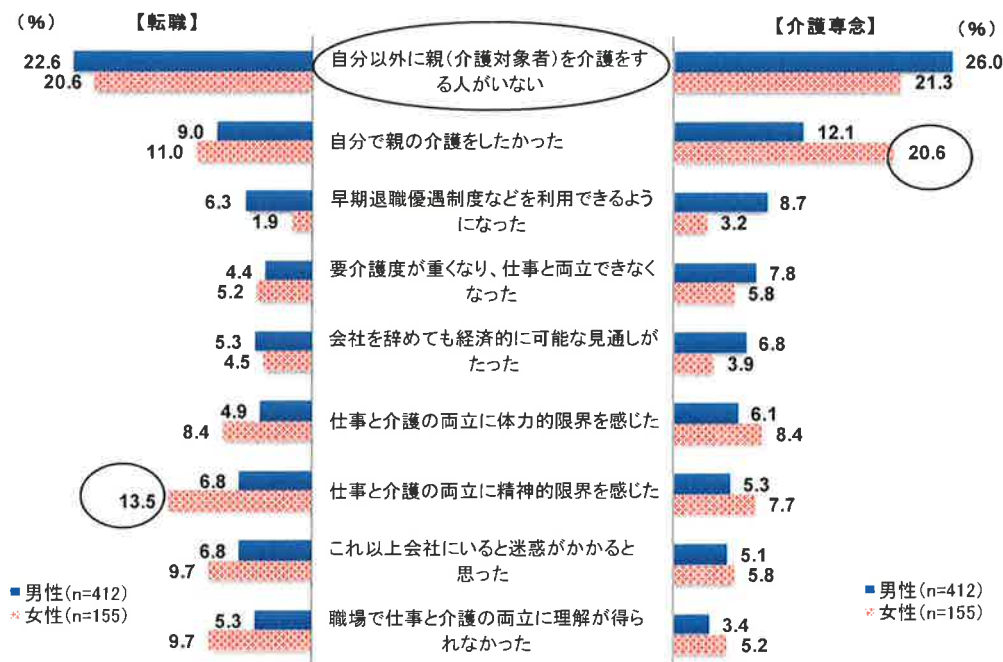
◆ 介護専念を選んだ女性の5人に1人は「自分で親の介護をしたかった」から

- ・ 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す。これは、男性(12.1%)を2倍近く上回っています。
- ・ 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%とほぼ同じ割合でした。
- ・ 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わかりました。

◆ 転職を選んだ女性は仕事と介護の両立に悩んでいた

- ・ また、転職した女性では、上記の他に 13.5%の女性が「仕事と介護の両立に精神的限界を感じた」ことも特徴的です。「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勞が転職のきっかけとなるケースが目立っています。

図表3 介護離職の直接のきっかけ



◎ 介護転職の厳しい現実 — 平均年収が男性で4割、女性で5割ダウン

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りました。

◆ 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人にすぎません。
- ・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ますが、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ます。

◆ 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、半減しています。
- ・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（15ページご参照）のは、この大幅な年収ダウンと無関係ではなさそうです。

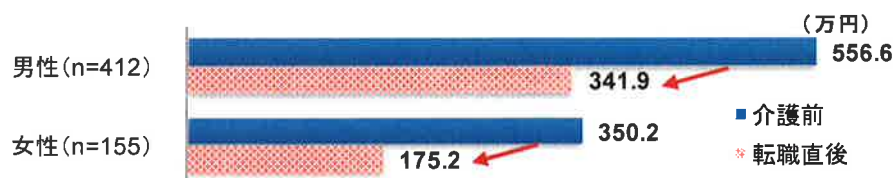
◆ 転職者は、仕事のある日の介護時間が大幅増 — 男性1.6時間増、女性1.8時間増

- ・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でした。
- ・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ります。

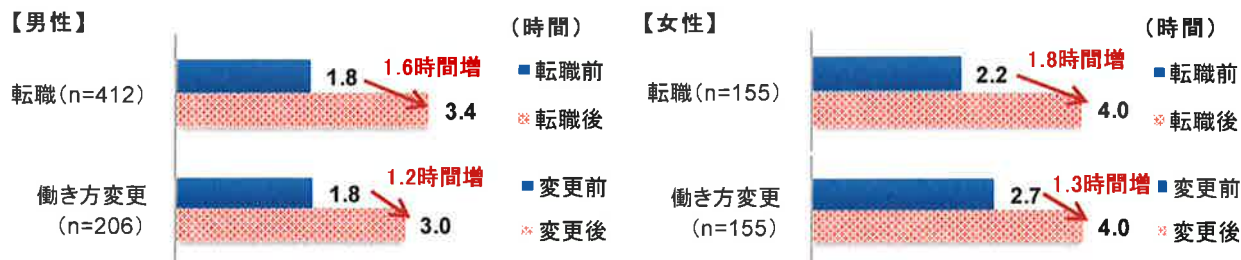
図表4-1 介護転職後の働き方



図表4-2 介護転職者の年収の変化（介護開始前と転職直後）



図表4-3 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）



◎ 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

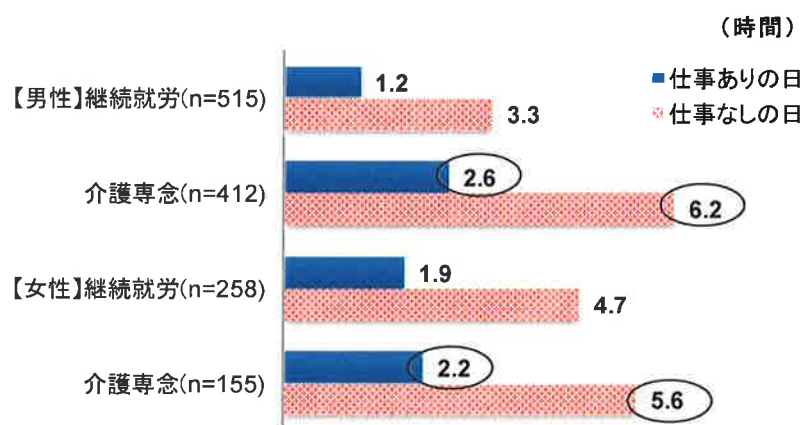
◎ 親が認知症だと介護時間が大幅に増加

介護に費やされる時間の長さは、介護の負担の大きさを左右する重要な要素のひとつです。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ました。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きます。

◆ 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 時間も上回っています。
- ・女性は男性ほど顕著な差はありませんが、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 時間上回っています。
- ・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ません。

図表 5-1 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ますが、なかでも親の認知症の有無によって大きな差が見られました。
- ・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ます。

図表 5-2 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

◎ 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

継続就労者と介護専念者に主な介護の担い手（身体介助者）は誰なのかを訊ねました。

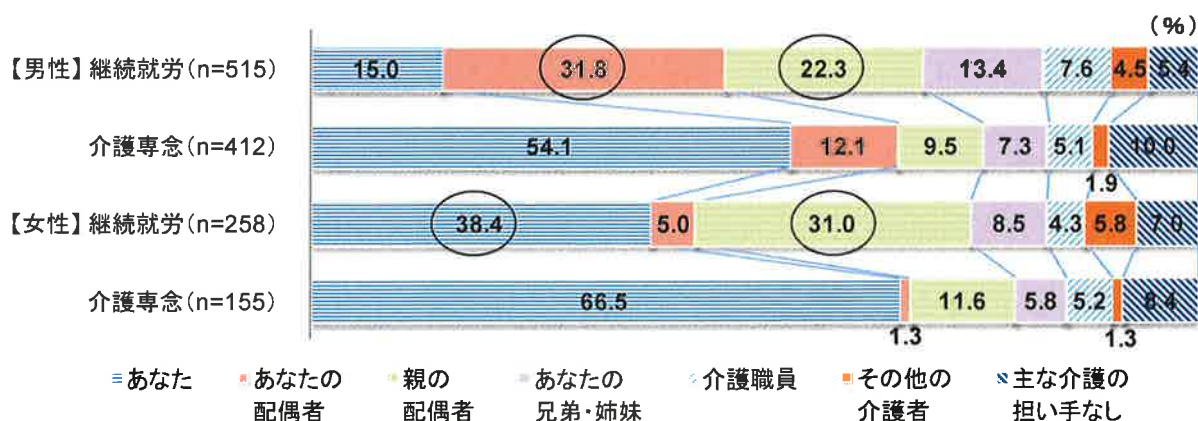
◆ 男性の継続就労者は、自分の配偶者と親の配偶者に主な介護の担い手を依存

- ・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%でした。
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ります。
- ・介護専念者の男性では、自分の配偶者、親の配偶者の割合が継続就労者の場合と比較すると4割程度であり、自分自身が主体になって介護しているケースが54.1%と過半を占めています。

◆ 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ます。
- ・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%）で最多ですが、親の配偶者に介護を委ねている割合も約3割（31.0%）を占めています。
- ・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ることができているケースが多いということが分かります。こうした人の場合、将来、親が一人になった時に、自分自身に大きな介護負担がかかってくるのが懸念されます。

図表6 主な介護の担い手（身体介助者）



◎ 年収が多いと、男性の介護離職は抑制される

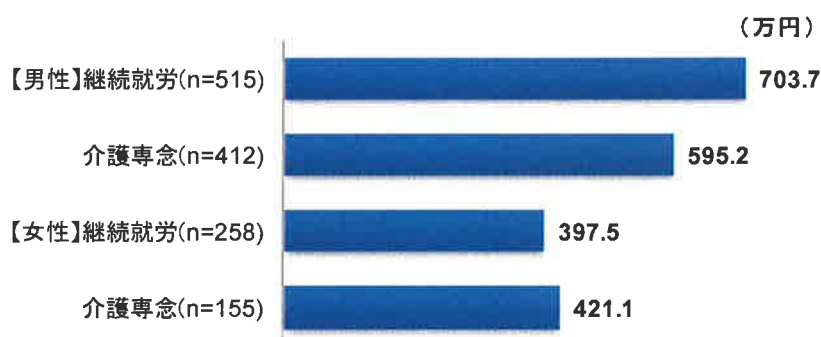
◎ 現金や預貯金残高が多いと、男女とも介護離職のハードルが下がる

継続就労者と介護専念者の年収と現金・預貯金残高を比較したところ、年収と現金・預貯金残高とでは介護離職するかどうか逆の影響を与えることが分かりました。

◆ 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ことが分かりました。
- ・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ります。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ます。
- ・一方、女性では、このような傾向は認められませんでした。

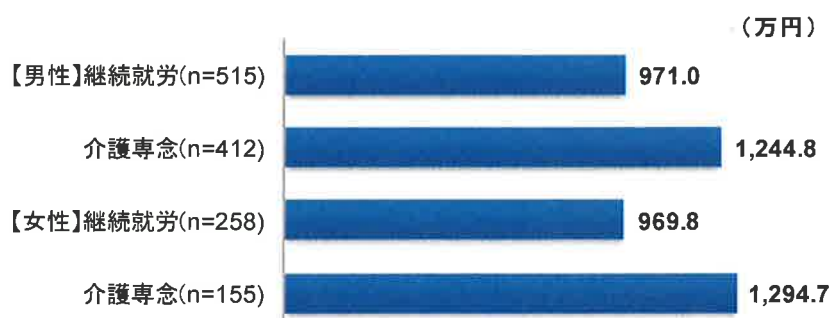
図表7-1 継続就労者と介護専念者の年収



◆ 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、1,294.7万円でした。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ます。
- ・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ます。

図表7-2 継続就労者と介護専念者の現預金残高 (世帯)



◎ 介護専念者の5割以上が親と同居 — 同居は介護離職を誘引か

◎ 仕事との両立が困難な「遠距離介護」

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ました。継続就労者と介護専念者では明らかな違いが見られました。

◆ 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

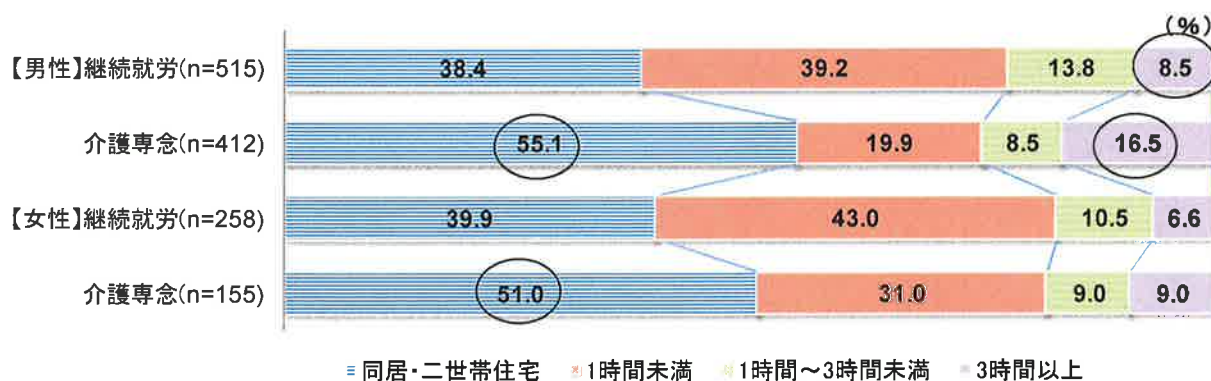
- ・継続就労者と介護専念者に分けて、親の住まいとの距離を訊ねました。介護専念者は男女とも5割以上が「同居・二世帯住宅」と答えています。この割合は、継続就労者と比較すると男性で16.7ポイント、女性で11.1ポイント高くなっています。
- ・親と同居すると介護労働の当事者となるため介護に携わる時間が長くなり、離職につながりやすいとも考えられます。

(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%です。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ます。

◆ 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す。
- ・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ません。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ます。
- ・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ます。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ます。
- ・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となりました。

図表8 介護開始時における親の住まいとの距離



- ・介護中心の生活になりがちな「同居」と、時間的、肉体的な負担が大きい「遠居」には、それぞれ難しい問題がありそうです。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でした。

◎ 配偶者・子どもの存在が介護離職の歯止めに

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ました。

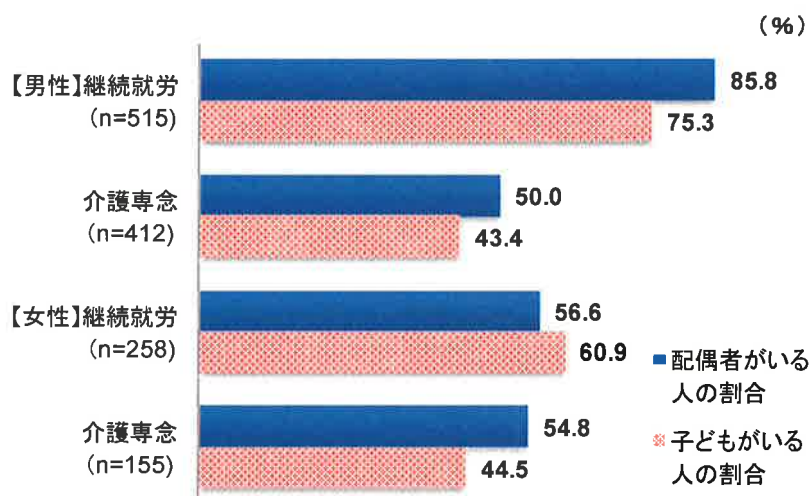
◆ 男性の継続就労者は、介護専念者と比較して配偶者のいる人が多い

- ・男性では、継続就労者で配偶者がいる人の割合は85.8%でしたが、介護専念者は50.0%と35.8ポイントも差がありました。
- ・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、自身は15.0%でした（8ページご参照）。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ます。
- ・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%とほとんど差がありません。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（8ページご参照）、妻の離職の歯止めにはならないようです。

◆ 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ました。
- ・女性も継続就労者60.9%、介護専念者44.5%と、男性ほどではありませんが同様の傾向が見られました。
- ・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ます。また、子どもが介護生活の助けになる場合もあるでしょう。

図表9 継続就労者と介護専念者の配偶者・子どものいる割合



◎ 介護離職防止にはワーク・ライフ・バランスが有効

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でしょうか。「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、両者を比較しました。

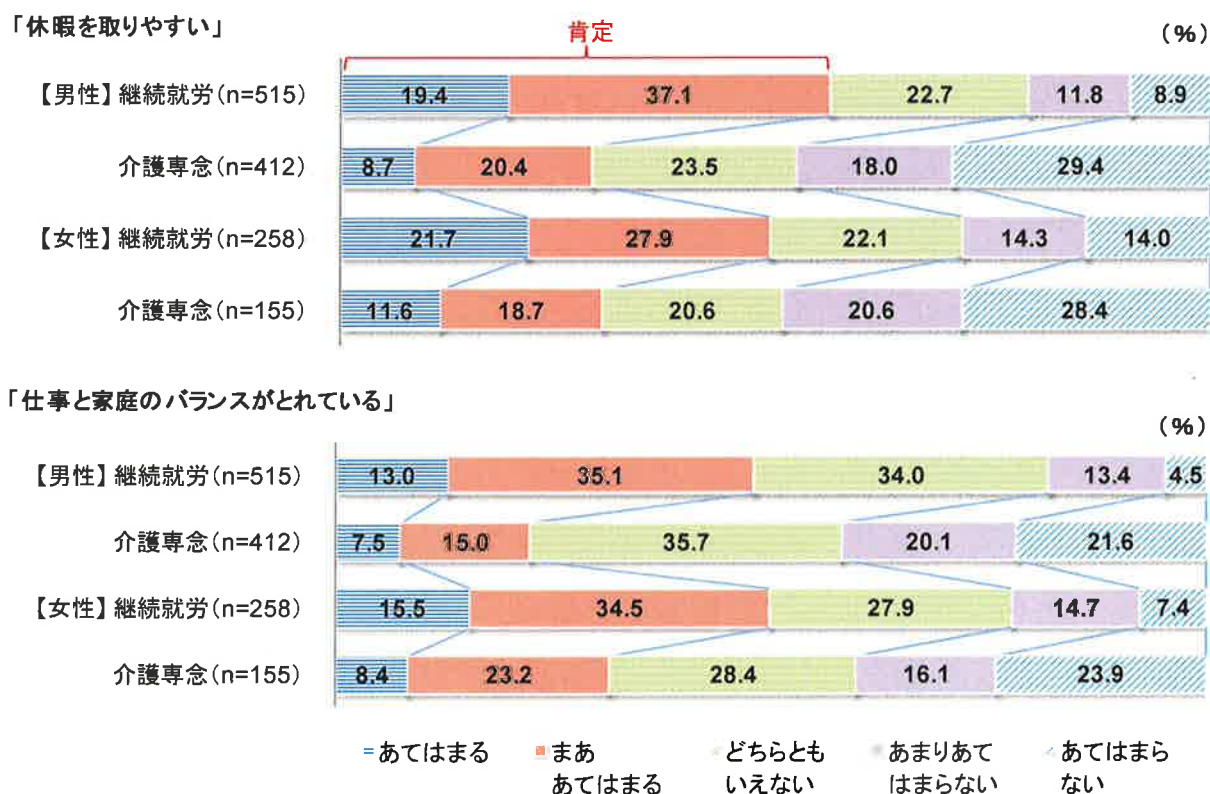
◆ 休暇の取りやすさは仕事と介護の両立を強く支える

- ・「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りました。特に男性ではこの傾向が顕著で、両者の差は27.4ポイントにのびります。
- ・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ます。

◆ 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りました。特に男性ではこの傾向が顕著で、両者の差は25.6ポイントです。
- ・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す。

図表 10 介護前の職場環境 — 継続就労者と介護専念者の比較



◎ 働き方を変更して働き続けた人は、会社の制度・施策を上手に利用

◎ 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

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ました。

◆ 働き方変更者は、様々な制度・施策を利用

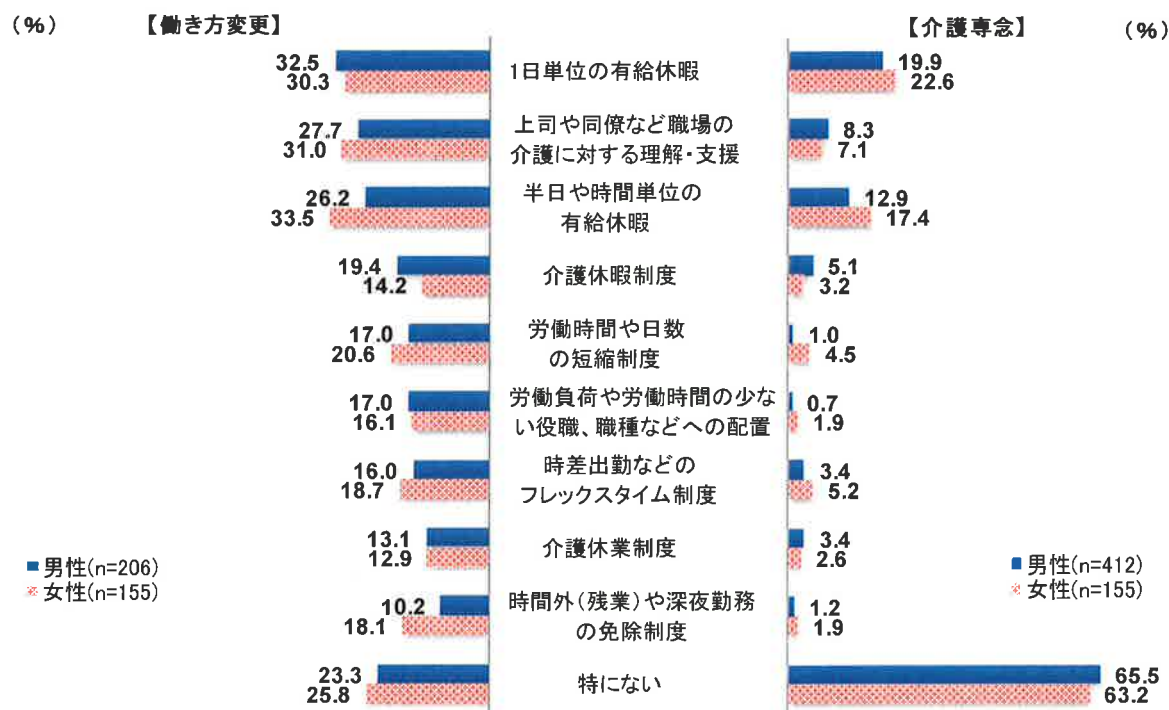
- ・介護専念者と比較すると、働き方変更者は同じ勤務先で仕事を継続するために、様々な制度を利用していることが分かります。「1日単位の有給休暇」「半日や時間単位の有給休暇」などの一般的な休暇だけでなく、「介護休暇制度」や「労働時間や日数の短縮制度」などを利用した人も15~20%存在します。
- ・また「上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援」を得られた人も3割程度に達しています。働き方変更者の職場はこうした制度を使いやすい環境にあったと思われるのですが、本人のその職場で仕事を続けたいという意思が制度利用を後押ししたという面もあるでしょう。

◆ 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ちます。
- ・「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%に達したものはありませんでした。
- ・介護離職を防ぐためには、会社は利用しやすい制度・施策を整えて、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かもしれません。

図表 11 介護と仕事を両立するために利用した制度・施策（働き方変更者と介護専念者の違い）

(複数回答/上位項目のみ抜粋)



◎ 介護に専念する女性が最も苦勞したのは、介護相手との人間関係

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ました。

◆ 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ほうが選択率が高くなっています。

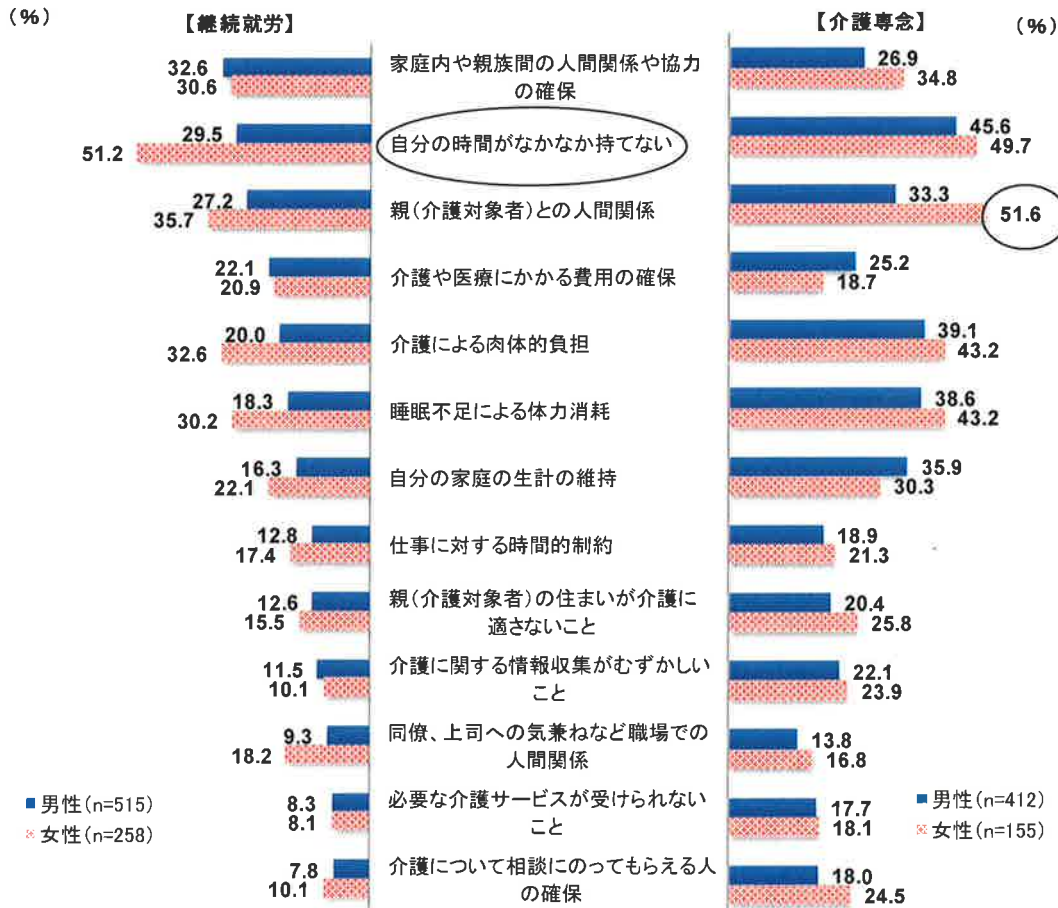
◆ 継続就労者の女性は時間的、体力的な負担感が大きい

・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す。また、これらはいずれも女性が挙げる割合が男性を大きく上回っています。背景としては、女性は主たる介護者として介護にたずさ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ます。

◆ 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」を苦勞と感じています。この項目には男女差が特に目立ちます。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ます。また、実親であっても、たとえば認知症である場合など長時間、顔を合わせることによるストレスの蓄積が想定されます。

図表 12 介護による苦勞(複数回答)



◎ 介護専念者の7割が、離職して介護に専念したことを後悔していない

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」）が多数を占めました。

◆ 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、継続就労者とほとんど変わらないことがわかりました。
- ・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割未満でした。
- ・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ですから、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しょう。

◆ 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、否定派が目立ちました。
- ・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%にとどまっています。
- ・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ます。（介護転職者の厳しい現実については、6ページご参照）

図表 13 働き方の選択に対する自己評価

