

第2章 仕事と介護の両立～離職せず働き続けるために

総務省「人口推計」によると、我が国の65歳以上の高齢者人口は、平成24年10月1日現在で3,079万人、高齢化率（総人口に占める65歳以上の人口の割合）は24.1%となっており、5人に1人が高齢者という「超高齢社会」に突入している。

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位、死亡中位の場合）によれば、総人口が減少する中で、高齢者人口は、いわゆる「団塊の世代」（昭和22～24年に生まれた者）が65歳以上になる平成27年には3,395万人に達すると見込まれている。その後も高齢者人口は増加し、平成54年に3,878万人でピークを迎えると推計されている。

高齢者人口の増加は要介護者数の増加につながり、子や子の配偶者が介護を担うケースが多い我が国にあっては、その世代にあたる、いわば働き盛りの世代の介護の負担が増すことが予想される。

介護の期間の長さ、必要とする介護の内容は、個々人により違い、育児に比べて先が見えにくい。介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、介護を理由とする離職を防ぐことは、重要な課題である。

平成25年8月6日に取りまとめられた「社会保障制度改革国民会議報告書～確かな社会保障と将来世代に伝えるための道筋～」においては、「今後、要介護者が急増する中、親などの介護を理由として離職する人々が大幅に増加する懸念がある。育児・介護休業法による介護休業・休暇を周知・徹底するとともに、こうした制度を実際に利用できる職場環境の整備を積極的に支援していくことが必要である。」とされている。

本章では、家族を介護する労働者の仕事と介護の両立についての現状と課題を分析する。

第1節 高齢化社会の進行と日本の家族形態の変化

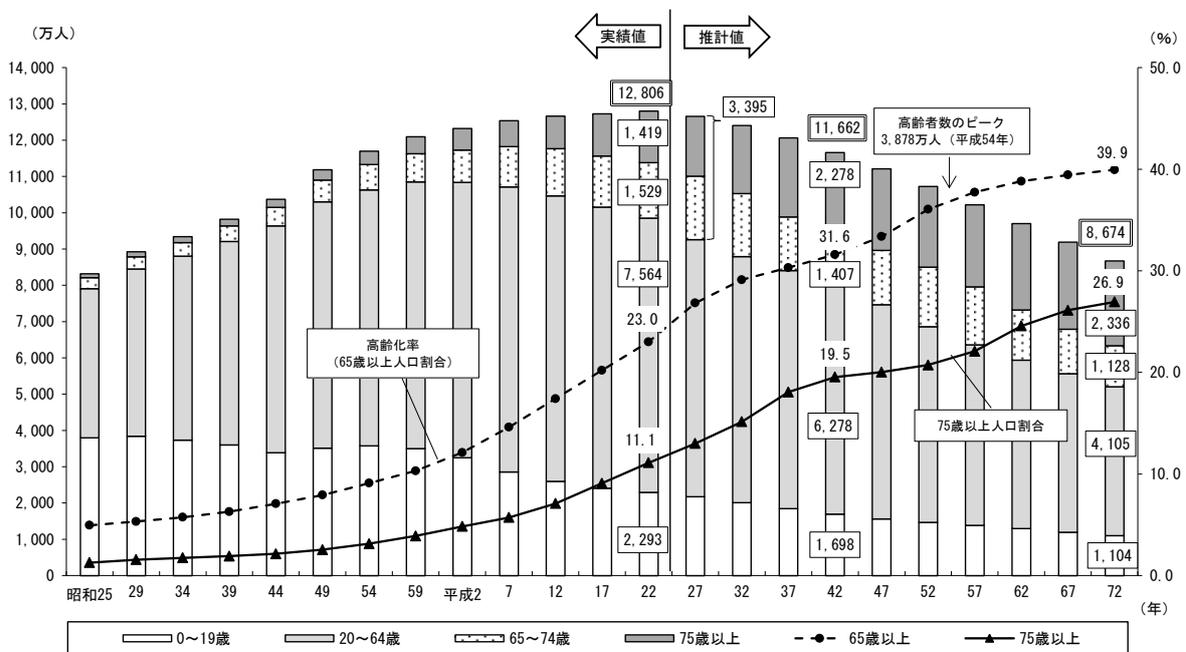
(将来推計人口～高齢化率は一貫して上昇、平成72年には、2.5人に1人が高齢者)

我が国の将来推計人口をみると、平成22年国勢調査による1億2,806万人から、平成42年に1億1,662万人となり、平成60年には1億人を割って9,913万人となり、平成72年には8,674万人になるものと推計されている。平成72年までの50年間で、4,132万人（平成22年人口の32.3%）の人口の減少が見込まれている。

一方で、高齢者人口は、いわゆる「団塊の世代」が65歳以上になる平成27年には3,395万人に達すると見込まれている。その後も高齢者人口は増加し、平成54年の3,878万人をピークに減少に転じると推計されている。総人口が減少する中で高齢者人口が増加することにより、高齢化率は上昇を続け、平成22年の23.0%から、高齢者人口が減少に転じる平成54年以降も上昇し、平成72年には39.9%と2.5人に1人が65歳以上の高齢者となることが見込まれている。

また、75歳以上人口についてみると、総人口が減少する中、平成22年の1,419万人から平成65年には1,000万人近く増加して、2,408万人でピークとなり、減少に転じると推計されている。総人口に占める75歳以上人口の割合についても一貫して上昇し、平成22年の11.1%から平成72年には26.9%へと15.8ポイント上昇し、4人に1人が75歳以上の高齢者となることが見込まれている（図表2-1-1）。

図表2-1-1 将来推計人口及び高齢化の推移



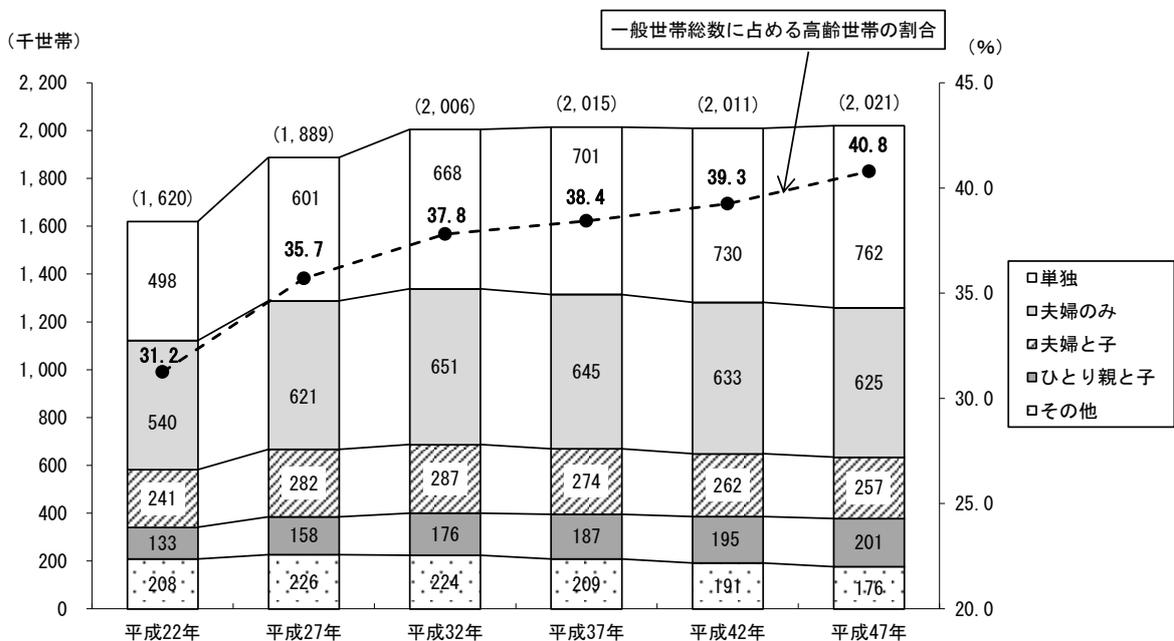
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2012」及び「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位、死亡中位の場合）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

（世帯主が65歳以上の世帯の将来推計～一般世帯総数の約4割に上昇、そのうち「単独」「ひとり親と子」世帯の割合は高齢世帯の約5割に上昇）

世帯主の年齢が65歳以上の世帯（高齢世帯）の総数は、平成22年の1,620万世帯から平成47年の2,021万世帯へと1.25倍に増加し、この間の65歳以上人口の伸び(2,948万人→3,741万人、1.27倍)とほぼ同様に伸び、一般世帯総数の伸び(5,184万世帯→4,956万世帯、0.96倍)を上回ることが見込まれている。また、一般世帯総数に占める高齢世帯の割合は、平成22年の31.2%から平成47年の40.8%へと9.6ポイント上昇することが見込まれている。

次に、高齢世帯数について家族類型別に平成22年と平成47年を比較すると、「夫婦のみの世帯」(540万世帯→625万世帯、1.16倍)及び「夫婦と子から成る世帯」(241万→257万、1.06倍)に比べて、「単独世帯」(498万世帯→762万世帯、1.53倍)及び「ひとり親と子から成る世帯」(133万世帯→201万世帯、1.51倍)が大きく増加すると見込まれている。高齢世帯総数に占める「単独世帯」及び「ひとり親と子から成る世帯」の割合は、平成22年の38.9%から平成47年の47.7%へと8.8ポイント上昇することが見込まれている(図表2-1-2)。

図表2-1-2 高齢世帯数(家族類型別)及び一般世帯総数に占める高齢世帯の割合の推移



資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(2013(平成25)年1月推計)

注: 1) 一般世帯とは、住居と生計を共にする者の集まり、または、一戸を構える単身者のこと

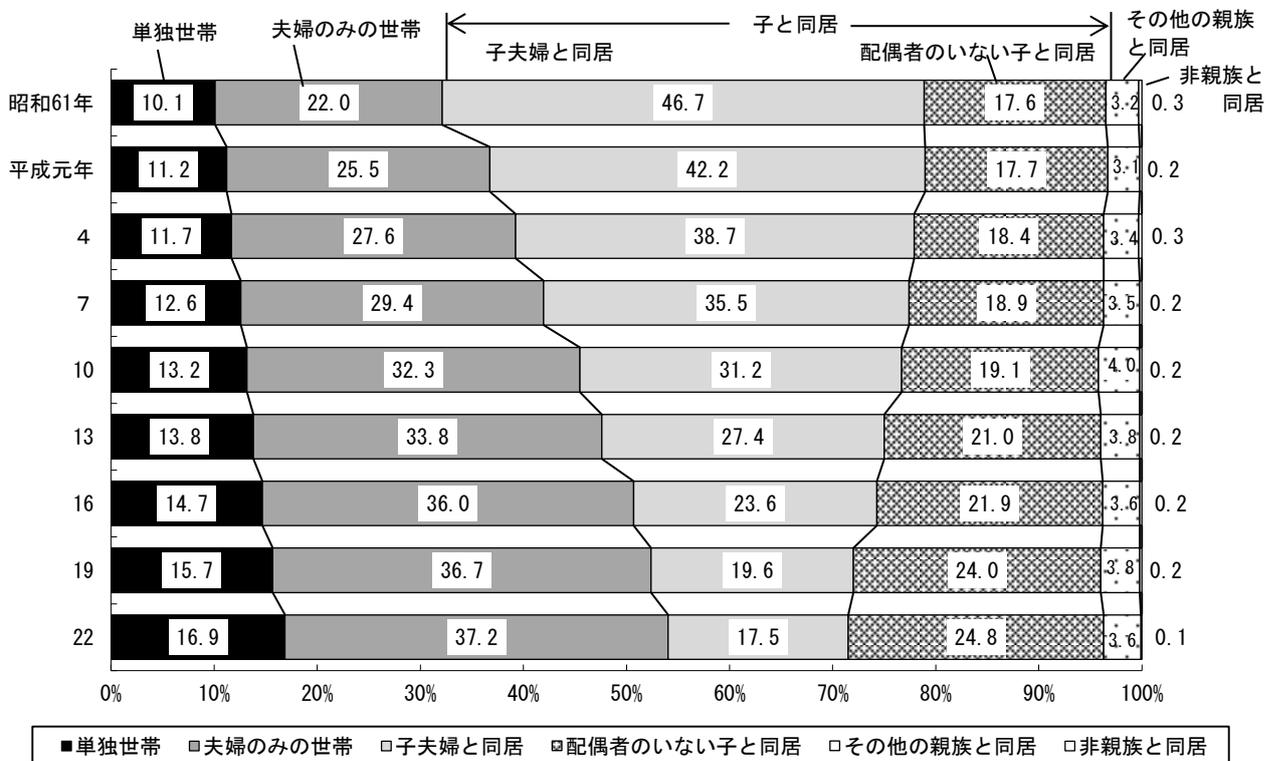
2) 高齢世帯とは、世帯主の年齢が65歳以上の一般世帯

（家族形態別にみた 65 歳以上の者の構成割合～子と同居の割合は低下しているものの、配偶者のいない子と同居している割合は上昇）

家族形態別に 65 歳以上の者の構成割合をみると、「子と同居」のうち「子夫婦と同居」は、昭和 61 年の 46.7%から平成 22 年の 17.5%へと 29.2 ポイント低下している一方、「配偶者のいない子と同居」は、昭和 61 年の 17.6%から平成 22 年の 24.8%へと 7.2 ポイント上昇している。

また、「夫婦のみの世帯」（夫婦の両方または一方が 65 歳以上）は、昭和 61 年の 22.0%から平成 22 年の 37.2%へと 15.2 ポイント上昇、「単独世帯」は、昭和 61 年の 10.1%から平成 22 年の 16.9%へと 6.8 ポイント上昇している（図表 2-1-3）。

図表 2-1-3 家族形態別にみた 65 歳以上の者の構成割合の年次推移



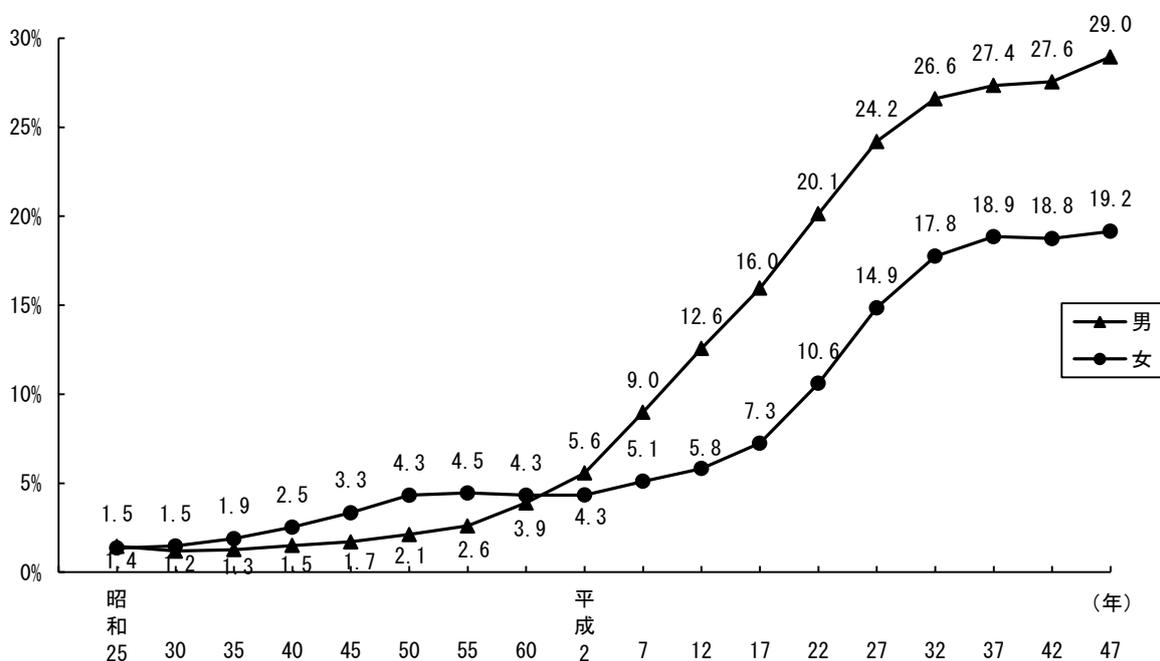
資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 22 年）

注：平成 7 年の数値は、兵庫県を除いたものである。

（生涯未婚率の将来推計～男女とも上昇を続け、平成 47 年には、女性 19.2%、男性 29.0%に上昇）

生涯未婚率の推移についてみると、女性は、平成 22 年の 10.6%から、平成 47 年には 19.2%へと 8.6 ポイント上昇、男性は、平成 22 年の 20.1%から、平成 47 年には 29.0%へと 8.9 ポイント上昇することが見込まれている。高齢世帯の「単独世帯」及び「ひとり親と子から成る世帯」の増加が見込まれていることから（39 頁）、将来、同居・別居問わず、未婚で働きながら親の介護を担う者が増加することが予想される（図表 2-1-4）。

図表 2-1-4 生涯未婚率の推移と将来推計



資料出所：平成 22 年までは、総務省「国勢調査報告」

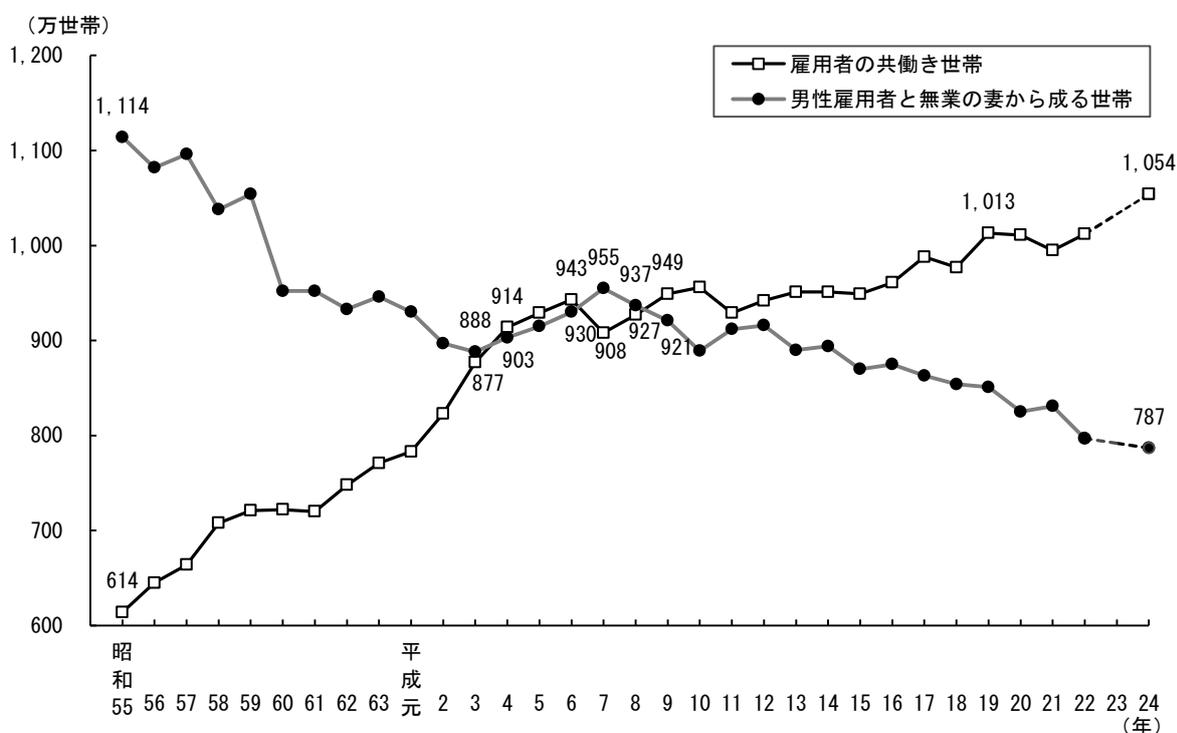
平成 27 年以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」（平成 25 年 1 月推計）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局算出。

注：生涯未婚率は、45～49 歳と 50～54 歳の未婚率の平均値であり、50 歳時の未婚率。

（共働き等世帯数の推移～共働き世帯が片働き世帯を上回って推移）

夫婦共に雇用者の「共働き世帯」と、男性雇用者と無業の妻から成る「片働き世帯」の世帯数の推移についてみると、共働き世帯数は、昭和55年の614万世帯から増加傾向で推移し、平成9年以降、片働き世帯数を上回り続け、平成19年には1,000万世帯を超え、平成24年には、1,054万世帯となっている。一方、片働き世帯数は、昭和55年の1,114万世帯から減少傾向で推移し、平成24年には、787万世帯となっている。女性の社会進出が進み、共働き世帯数が増加している中、介護を無業の妻が担うというケースが減少し、働きながら介護を担う労働者が男女ともに増加することが予想される（図表2-1-5）。

図表2-1-5 共働き等世帯数の推移



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和55～平成13年、各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）
総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成14～23年、年平均）

- 注：1）「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
2）「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者の世帯。
3）平成23年については、東日本大震災の影響により3月から8月まで補完推計した参考値が公表されているが、関係数値に関する補完推計値が公表されていないため、表章していない。

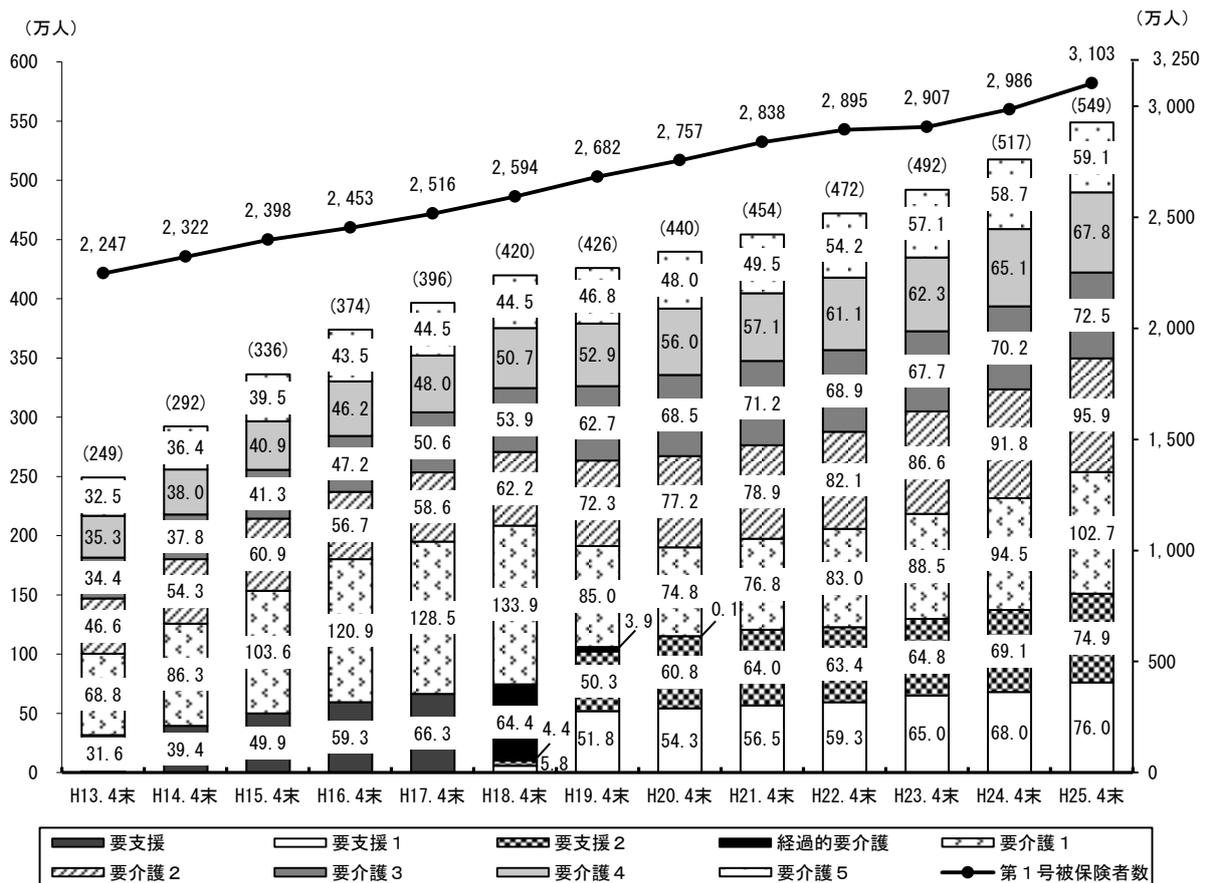
第2節 介護に係る状況について

1 要介護者の状況

(要介護(要支援)度別認定者数の推移～認定者数は年々増加)

介護保険の第1号被保険者の人数は、平成13年4月末の2,247万人から平成25年4月末には3,103万人と約1.4倍に増加している。介護保険制度における要介護者又は要支援者(以下「要介護者等」という。)と認定された者の人数は、平成13年4月末の249万人から平成25年4月末には549万人と約2.2倍に増加している。第1号被保険者に占める要介護(要支援)認定者の割合は、平成13年4月末(11.1%)から平成24年4月末(17.7%)にかけて6.6ポイント上昇している(図表2-2-1)。

図表2-2-1 第1号被保険者(65歳以上)数及び要介護(要支援)度別認定者数の推移



資料出所：厚生労働省「介護保険事業状況報告(月報)」

注：1) 介護保険制度の被保険者区分は、①65歳以上の者(第1号被保険者)、②40歳以上65歳未満の医療保険加入者(第2号被保険者)。

2) 平成18年4月より介護保険法の改正に伴い、要介護(要支援)の認定区分が変更されている。要介護(要支援)の定義及び改正後の区分等は45～46頁参照。

(年齢階級別要介護者等の認定状況～75歳以上での認定者の割合が高い)

65歳以上75歳未満と75歳以上のそれぞれの第1号被保険者について、要支援、要介護の認定状況をみると、要支援認定者数は、65歳以上75歳未満で21万6千人、認定を受けた割合は1.4%に対し、75歳以上では、129万3千人、8.5%となっている。要介護認定者数は、65歳以上75歳未満で47万5千人、認定を受けた割合は3.0%に対し、75歳以上では、350万6千人、23.0%となっている。75歳以上で要支援、要介護認定を受ける者の割合が大きく上昇している(図表2-2-2)。

図表2-2-2 要介護者等の認定状況

	要支援	要介護
65歳以上75歳未満	216 1.4%	475 3.0%
75歳以上	1,293 8.5%	3,506 23.0%

上段：要支援、要介護認定者数(単位：千人)

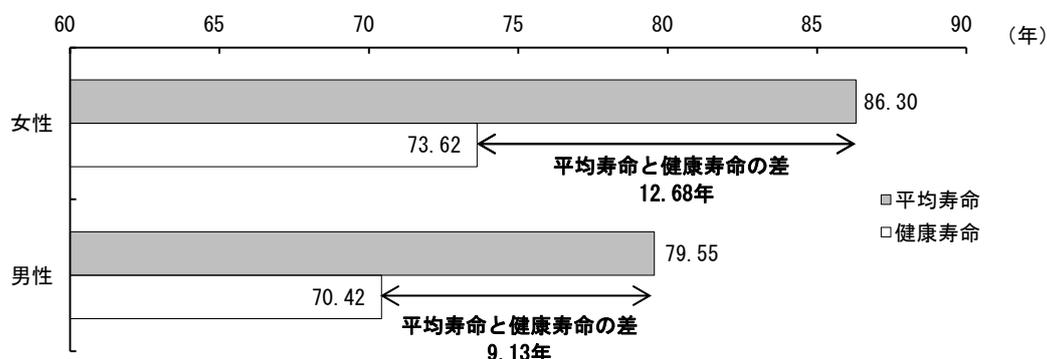
下段：第1号被保険者に占める要支援、要介護認定者の割合

資料出所：厚生労働省「介護保険事業状況報告(月報)」(平成25年4月末)

(平均寿命と健康寿命～日常生活に制限のある期間は、女性12.68年、男性9.13年)

厚生労働省「第21回生命表(完全生命表)」によると、平成22年の女性の平均寿命は86.30年、男性の平均寿命は79.55年となっている。一方、「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」によると、平成22年の女性の健康寿命は73.62年、男性の健康寿命は70.42年となっており、平均寿命と健康寿命の女性で12.68年、男性で9.13年となっており、その間は、健康上の問題で日常生活に制限のある期間である(図表2-2-3)。

図表2-2-3 平均寿命と健康寿命



資料出所：厚生労働省「第21回生命表(完全生命表)」(平成22年)

平成24年度厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」

注：1)「平均寿命」とは、0歳における平均余命(作成基礎期間における死亡状況が今後変化しないと仮定したときに、ある年齢の人がその後生存する年数の平均)。

2)「健康寿命」とは、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間。

【介護保険制度における要介護・要支援の定義と区分】

○「要介護状態」とは

身体上又は精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部又は一部について、厚生労働省令で定める期間（原則6ヵ月）にわたり継続して、常時介護を要すると見込まれる状態であって、その介護の必要の程度に応じて厚生労働省令で定める区分（要介護状態区分）のいずれかに該当するもの（要支援状態に該当するものを除く。）をいう。

○「要介護者」とは

- (1) 要介護状態にある65歳以上の者
- (2) 要介護状態にある40歳以上65歳未満の者であって、その要介護状態の原因である身体上又は精神上の障害が加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病であって政令で定めるもの（特定疾病）によって生じたもの

○「要支援状態」とは

身体上若しくは精神上の障害があるために入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部若しくは一部について厚生労働省令で定める期間（原則6ヵ月）にわたり継続して常時介護を要する状態の軽減若しくは悪化の防止に特に資する支援を要すると見込まれ、又は身体上若しくは精神上の障害があるために厚生労働省令で定める期間にわたり継続して日常生活を営むのに支障があると見込まれる状態であって、支援の必要の程度に応じて厚生労働省令で定める区分（要支援状態区分）のいずれかに該当するものをいう。

○「要支援者」とは

- (1) 要支援状態にある65歳以上の者
- (2) 要支援状態にある40歳以上65歳未満の者であって、その要支援状態の原因である身体上又は精神上の障害が特定疾病によって生じたもの

※ 育児・介護休業法に基づく介護休業等の対象となる「要介護状態の家族」の定義は、これとは異なります（85頁参照）。

○要支援・要介護状態区分

	区 分	目 安
要支援 1	要介護認定等基準時間が 25 分以上 32 分未満又はこれに相当すると認められる状態。	<社会的に支援が必要な状態> 日常生活の基本動作はほとんど自分でできるが、悪化防止のためのなんらかの支援が必要。
要支援 2	要介護認定等基準時間が 32 分以上 50 分未満又はこれに相当すると認められる状態のうち要支援状態にあること。	<社会的に支援がさらに必要な状態> 身の回りの動作能力がさらに低下しなんらかの支援が必要だが、状態の維持・改善の可能性が高い。
要介護 1	要介護認定等基準時間が 32 分以上 50 分未満又はこれに相当すると認められる状態のうち要介護状態にあること。	<部分的に介護を要する状態> 立ち上がり・歩行が不安定で、日常生活の基本動作や身の回りの動作にかんらかの介助が必要
要介護 2	要介護認定等基準時間が 50 分以上 70 分未満又はこれに相当すると認められる状態。	<軽度の介護を要する状態> 立ち上がり・歩行や日常生活の基本動作、身の回りの動作に部分的な介助が必要。
要介護 3	要介護認定等基準時間が 70 分以上 90 分未満又はこれに相当すると認められる状態。	<中等度の介護を要する状態> 立ち上がり・歩行や日常生活の基本動作、身の回りの動作に全面的な介助が必要。
要介護 4	要介護認定等基準時間が 90 分以上 110 分未満又はこれに相当すると認められる状態。	<重度の介護を要する状態> 日常生活全般で動作能力がかなり低下し、介護なしでは日常生活を営むことが困難。
要介護 5	要介護認定等基準時間が 110 分以上又はこれに相当すると認められる状態。	<最重度の介護を要する状態> 日常生活全般で動作能力が著しく低下し、介護なしでは日常生活を営むことが不可能。

※日常生活の基本動作：排泄、食事、入浴、衣服の着脱ほか

※身の回りの動作：身だしなみ、掃除ほか

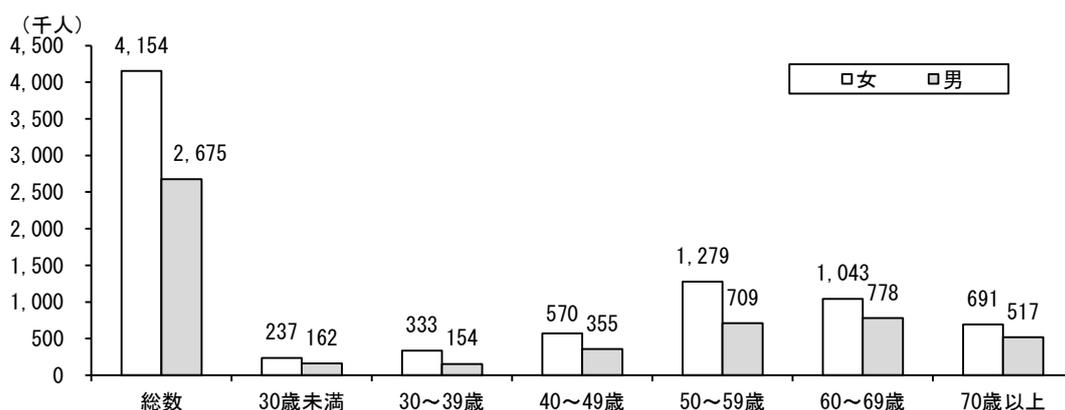
2 介護者の状況

(男女別年齢階級別介護者数及び構成比～男女とも50歳以上の者の割合が高い)

総務省「社会生活基本調査」によると、15歳以上でふだん家族を介護している人（以下「介護者」という。）は682万9千人となっている。そのうち、女性は415万4千人、男性は267万5千人で、女性が男性に比べ147万9千人多くなっている。年齢階級別にみると、女性は、50～59歳が127万9千人と最も多く、次いで60～69歳の104万3千人となっている。男性は、60～69歳が77万8千人と最も多く、次いで50～59歳の70万9千人となっている（図表2-2-4）。

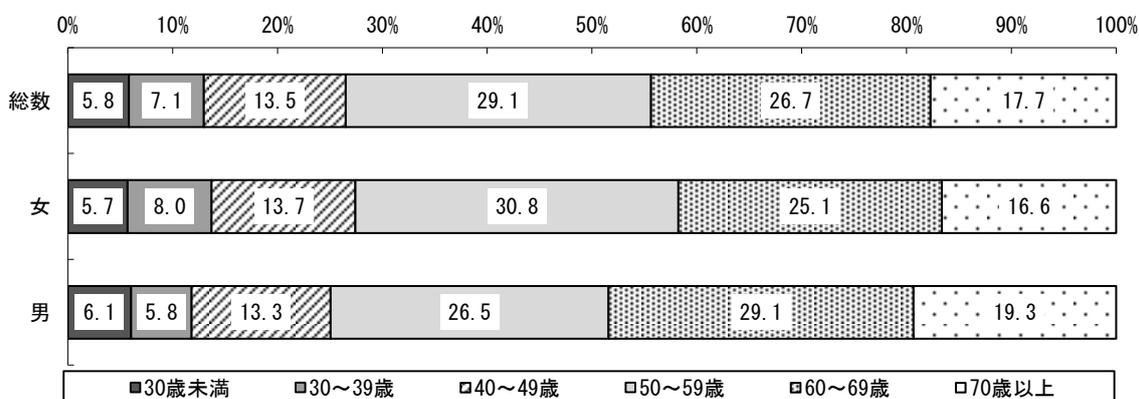
介護者の構成比をみると、女性は、50～59歳で30.8%、60～69歳で25.1%、70歳以上で16.6%となっており、男性は、60～69歳で29.1%、50～59歳で26.5%、70歳以上で19.3%となっている。男女とも50歳以上の者の占める割合が高くなっている（図表2-2-5）。

図表2-2-4 男女別年齢階級別介護者数



資料出所：総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

図表2-2-5 男女別年齢階級別介護者の構成比

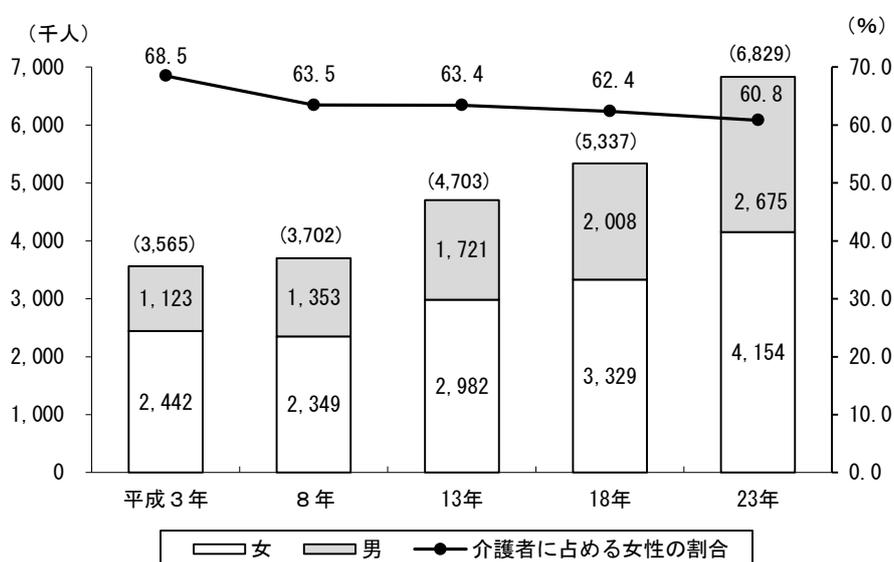


資料出所：総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

（男女別介護者数及び介護者に占める女性の割合の推移～介護者数は、約2倍に増加、男性の介護者の割合が上昇）

介護者数の推移をみると、平成3年の356万5千人から平成23年の682万9千人と1.92倍に増加している。女性の介護者数は、平成3年の244万2千人から平成23年の415万4千人と1.70倍に増加、男性の介護者数は、平成3年の112万3千人から平成23年の267万5千人と2.38倍に増加している。介護者に占める女性の割合は、平成3年の68.5%から平成23年には60.8%と7.7ポイント低下しており、男性の介護者の割合が上昇している（図表2-2-6）。

図表2-2-6 男女別介護者数及び介護者に占める女性の割合の推移

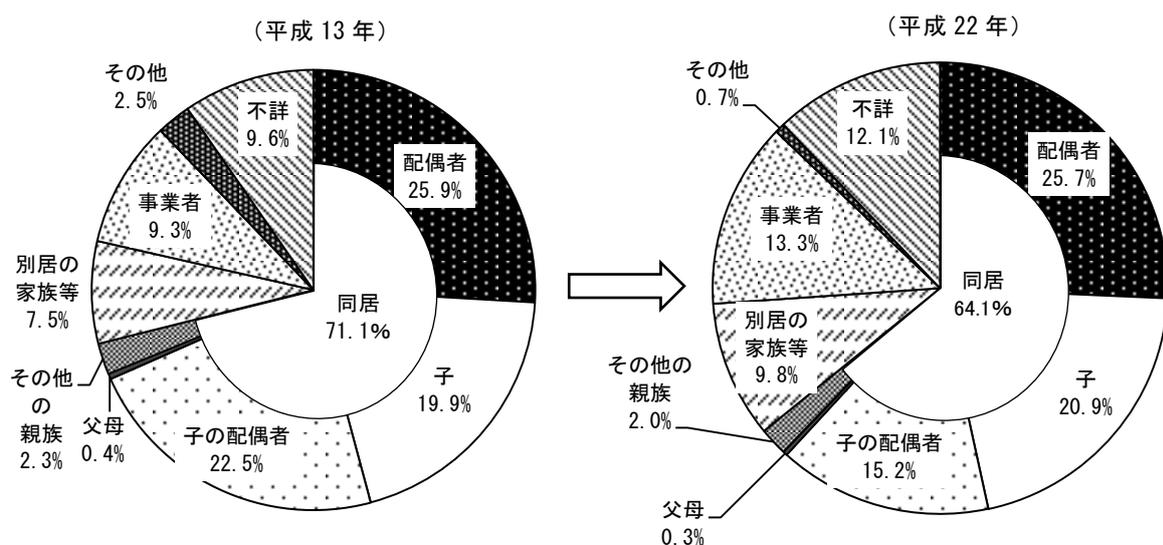


資料出所：総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

（要介護者等との続柄別にみた主な介護者の構成割合～同居の子の配偶者の割合が減少）

厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、要介護者等のうち在宅の者について主な介護者を続柄別にみると、平成13年及び平成22年いずれも「同居」の割合（71.1%、64.1%）が最も高いものの7.0ポイント減少した。次いで「事業者」（9.3%、13.3%）、「別居の家族等」（7.5%、9.8%）となっており、それぞれ4.0ポイント、2.3ポイント増加した。さらに「同居」の主な介護者について、その内訳をみると、いずれも「配偶者」の割合（25.9%、25.7%）が最も高く、次いで「子」（19.9%、20.9%）、「子の配偶者」（22.5%、15.2%）となっている。「配偶者」及び「子」の割合に大きな変化はないものの、「子の配偶者」の割合が7.3ポイント減少している（図表2-2-7）。

図表2-2-7 要介護者等との続柄別にみた主な介護者の構成割合



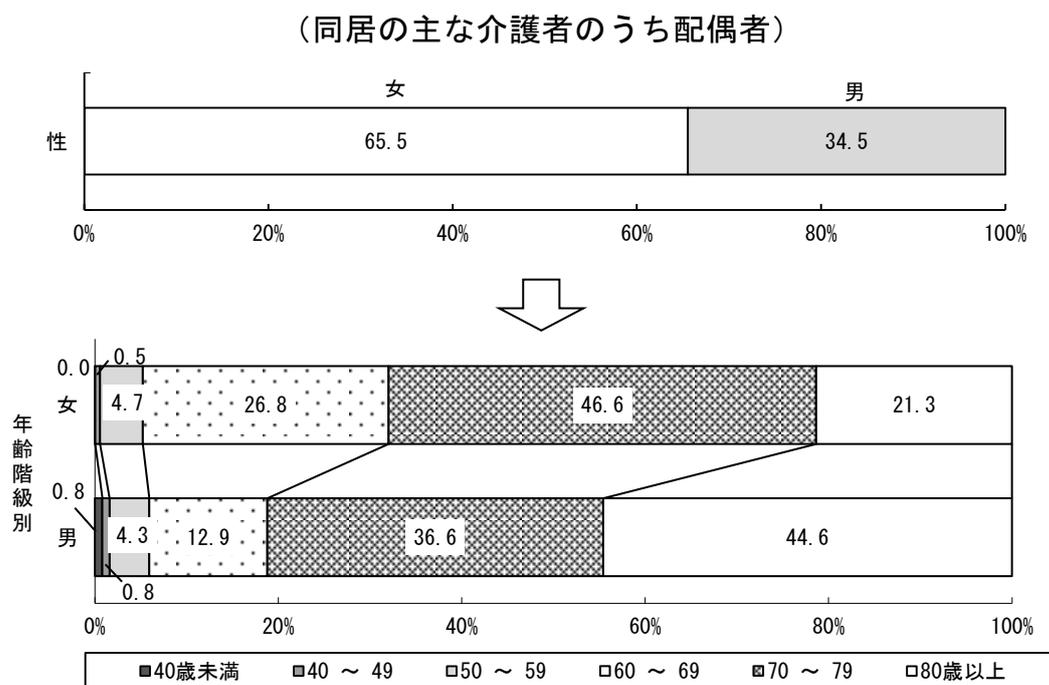
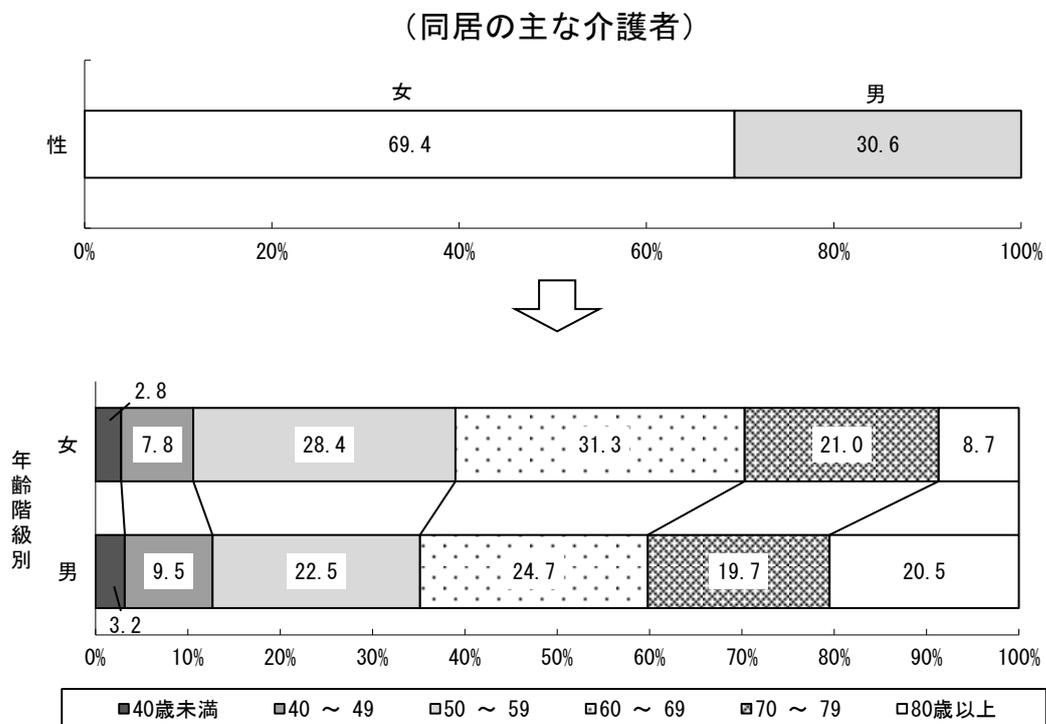
資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成13年、22年）

また、「同居」の主な介護者を性別にみると、女性が69.4%、男性が30.6%と女性が多くなっている。「同居」の主な介護者のうち「子」については、女性が52.4%、男性が47.6%となっており、男女ともほぼ同じ割合となっている一方、「子の配偶者」については、女性が98.6%とほぼ女性が占めている。

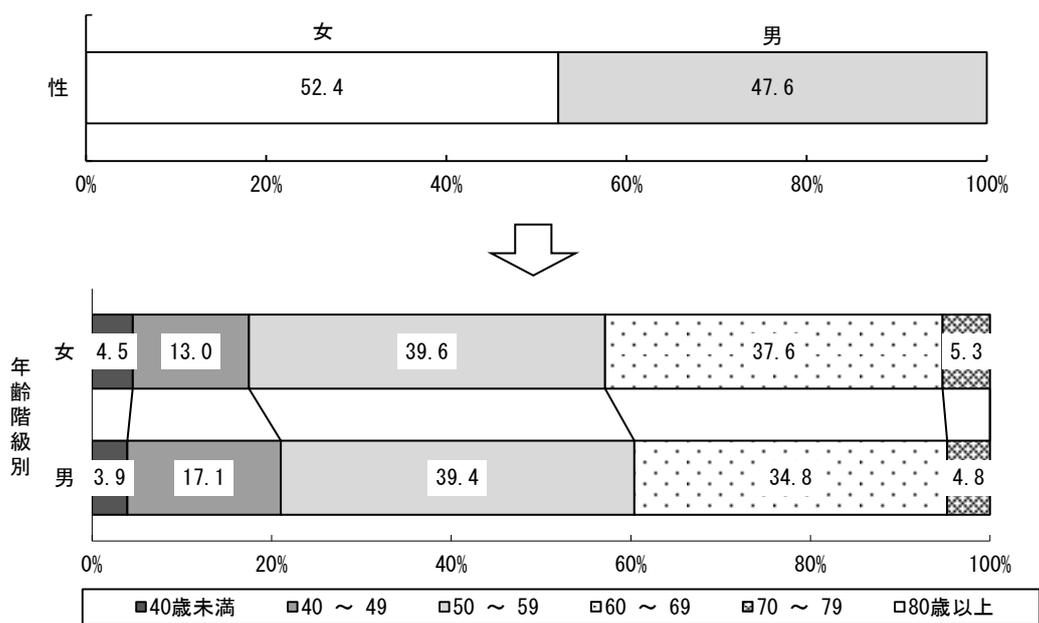
さらに年齢別にみると、「同居」の主な介護者のうち「子」については、男女ともに5割以上（女性52.6%、男性56.5%）が40歳代から50歳代となっている。「子の配偶者」については、女性の場合、40歳代から50歳代が約6割（60.5%）を占

めている一方で、男性の場合は約7割（73.0%）が60歳代となっている（図表2-2-8）。

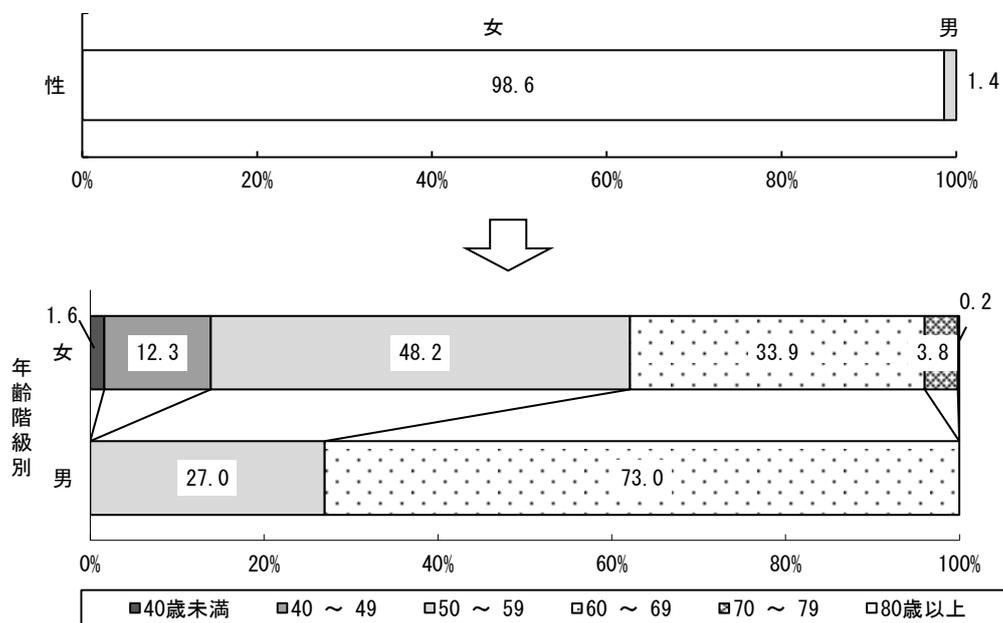
図表2-2-8 性・年齢階級別にみた同居の主な介護者の構成割合



(同居の主な介護者のうち子)



(同居の主な介護者のうち子の配偶者)

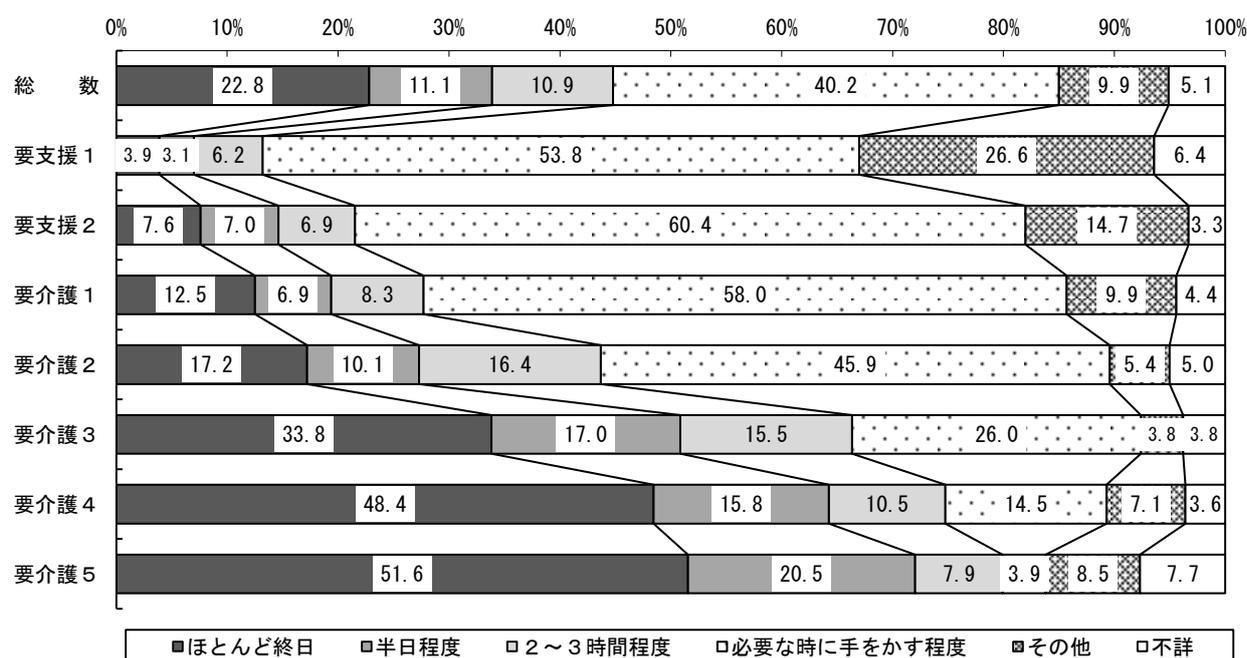


資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）
 注：主な介護者の年齢不詳の者を含まない。

（要介護度別にみた同居の主な介護者の介護時間の構成割合～「要介護5」ではほとんど終日介護を行っている割合が約半数）

同居の主な介護者の介護時間をみると、「必要なときに手をかす程度」が40.2%と最も多い一方、「ほとんど終日」も22.8%となっている。要介護度別にみると、「要支援1」から「要介護2」までは「必要なときに手をかす程度」が最も多いが、「要介護3」以上では「ほとんど終日」が最も多くなっている（図表2-2-9）。

図表2-2-9 要介護度別にみた同居の主な介護者の介護時間の構成割合



資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）

注：1）「総数」には要介護度不詳を含む。

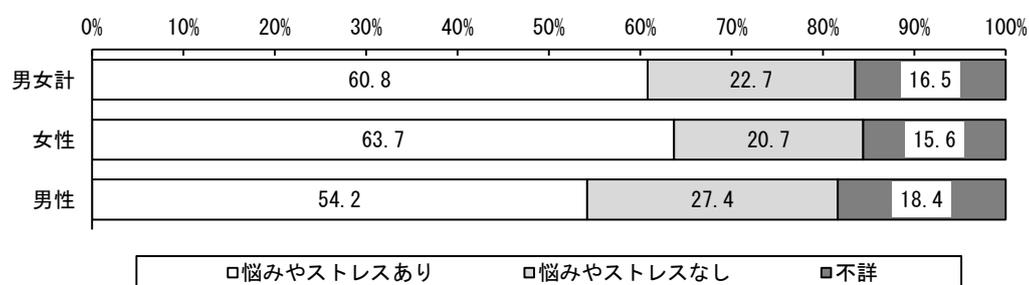
2）要介護（要支援）の定義及び区分等は45～46頁参照。

（介護者の悩みやストレスの有無～40歳代～50歳代の介護者は、全体と比べて「自分の仕事」について悩みやストレスを持っている割合が高い）

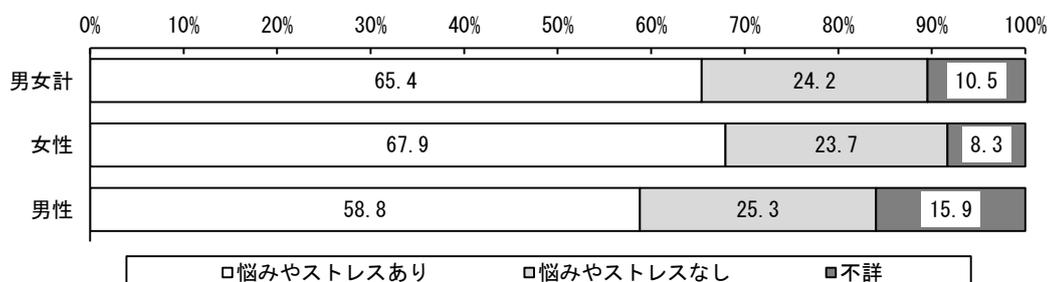
同居の主な介護者について、日常生活での悩みやストレスの有無をみると、「ある」は60.8%、「なし」は22.7%となっており、性別にみると、「ある」は、女性63.7%、男性54.2%となっており、女性の方がやや割合が高い。

同居の主な介護者のうち、40歳代～50歳代の介護者についてみると、「ある」は65.4%、「なし」は24.2%となっており、全体と比べ、悩みやストレスがある割合が高くなっている。性別でみると、「ある」は、女性67.9%、男性58.8%となっており、男女とも全体に比べて高くなっている（図表2-2-10）。

図表2-2-10 性別にみた同居の主な介護者の悩みやストレスの有無の構成割合
（全体）



（40歳代～50歳代）



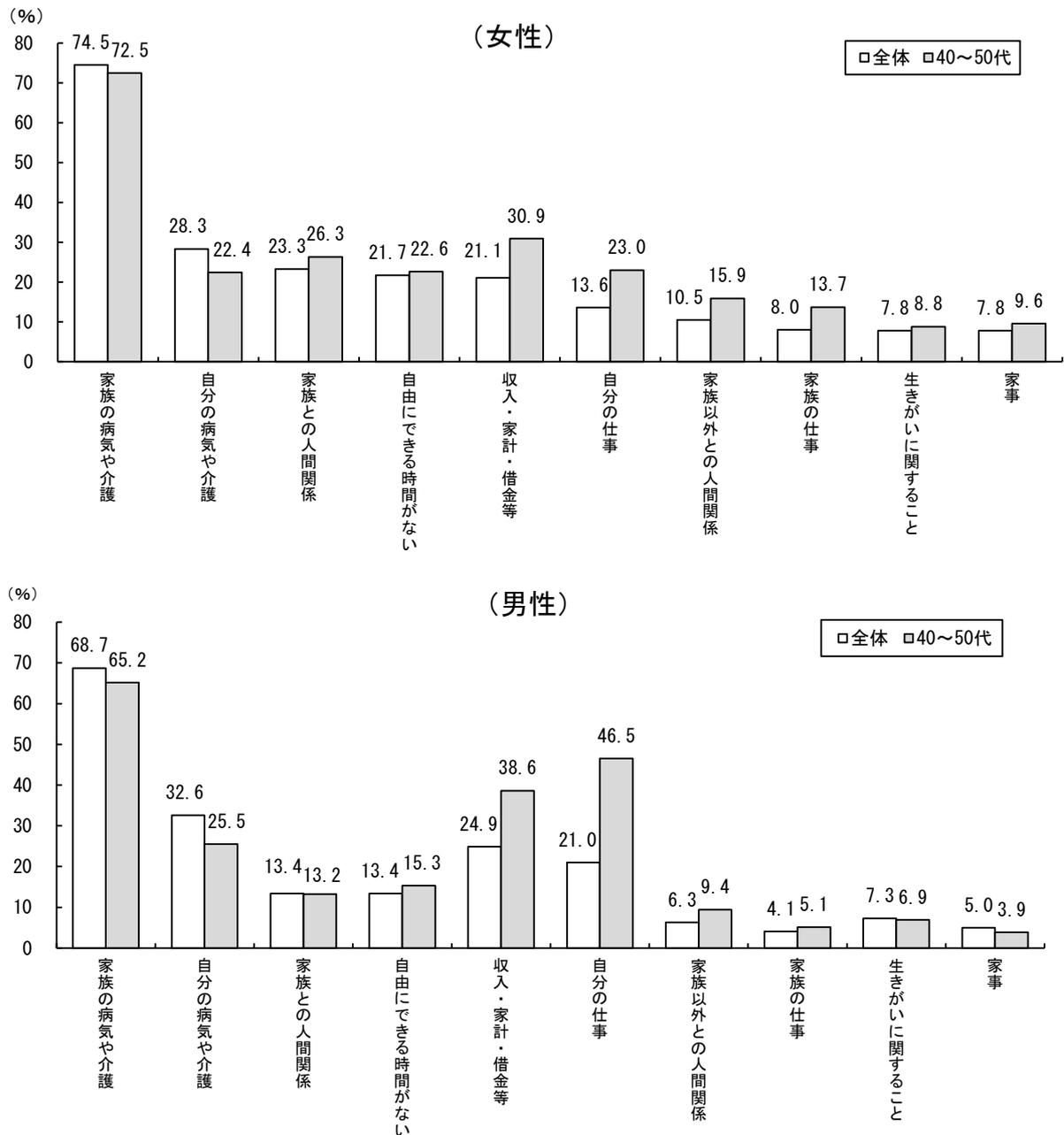
資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）

また、同居の主な介護者の悩みやストレスの原因についてみると、「家族の病気や介護」が女性74.5%、男性68.7%と最も高い割合となっており、次いで、「自分の病気や介護」が女性28.3%、男性32.6%となっている。

さらに、40歳代～50歳代の介護者についてみると、「家族の病気や介護」は、全体と同じく男女とも最も高い割合（女性72.5%、男性65.2%）となっている。次いで、女性では「収入・家計・借金等」（30.9%）、「家族との人間関係」（26.3%）、男性では「自分の仕事」（46.5%）、「収入・家計・借金等」（38.6%）の順で割合が高

くなっている。全体と比べると、男女ともに「自分の仕事」及び「収入・家計・借金等」の割合が大きく上回っており、働き盛りの世代での自分の仕事や収入等に関する悩みの割合が高いことが伺える（図表2-2-11）。

図表2-2-11 性別にみた同居の主な介護者の悩みやストレスの原因の割合



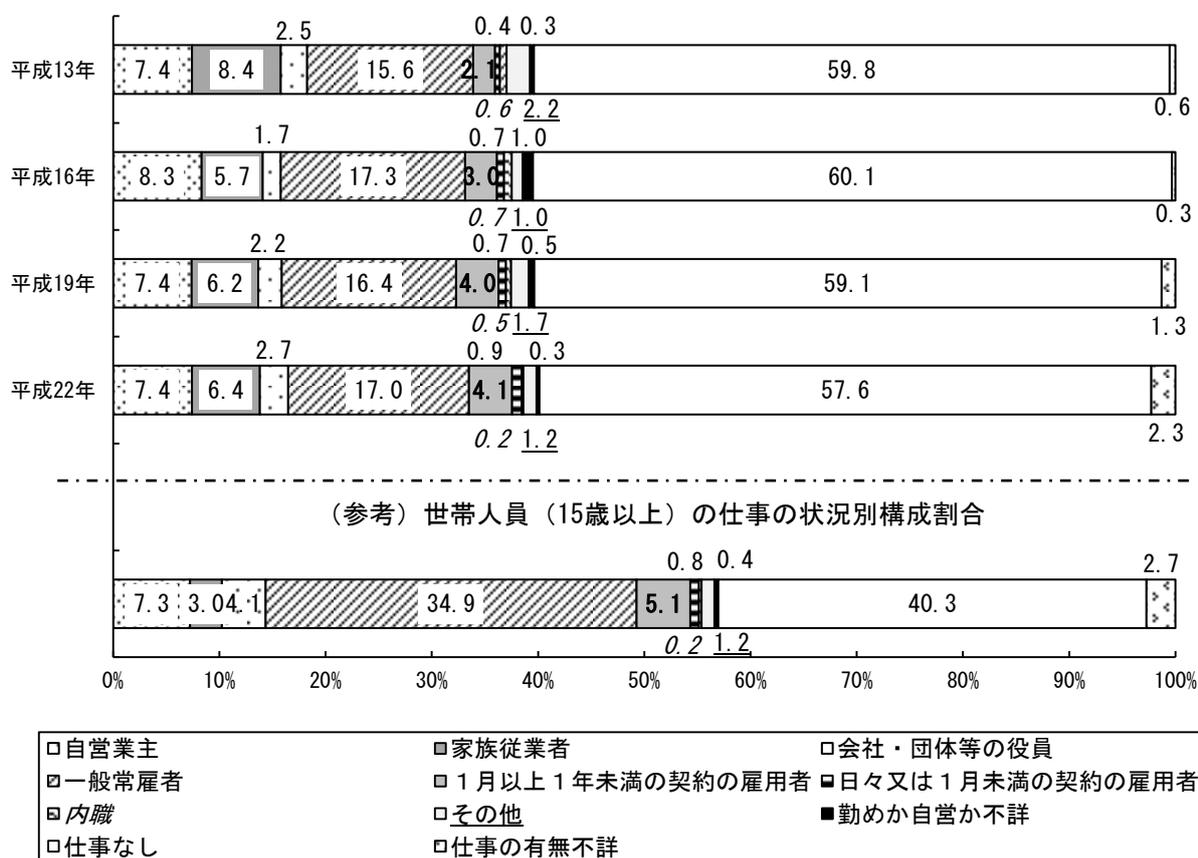
資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）

(同居の主な介護者の仕事の状況～「仕事なし」の割合が高い)

厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、同居の主な介護者の仕事の状況の構成割合をみると、平成22年では「仕事なし」が57.6%、「一般常雇者」が17.0%、「自営業主」が7.4%、「家族従業者」が6.4%、「1月以上1年未満の契約の雇用者」が4.1%となっており、過去の推移をみても大きな変化はない(図表2-2-12)。

同調査の世帯人員(15歳以上)の仕事の状況別構成割合をみると、「仕事なし」が40.3%、「一般常雇者」が34.9%、「自営業主」が7.3%、「家族従業者」が3.0%、「1月以上1年未満の契約の雇用者」が5.1%となっている。介護者と比較すると、介護者は「仕事なし」の割合が高く、「一般常雇者」の割合が低いことがわかる。

図表2-2-12 同居の主な介護者の仕事の状況の構成割合



資料出所: 厚生労働省「国民生活基礎調査」

注: 1) 「一般常雇者」とは1年以上の契約又は雇用期間について別段の定めなく個人業主、会社、団体、官公庁に雇われている者のこと。

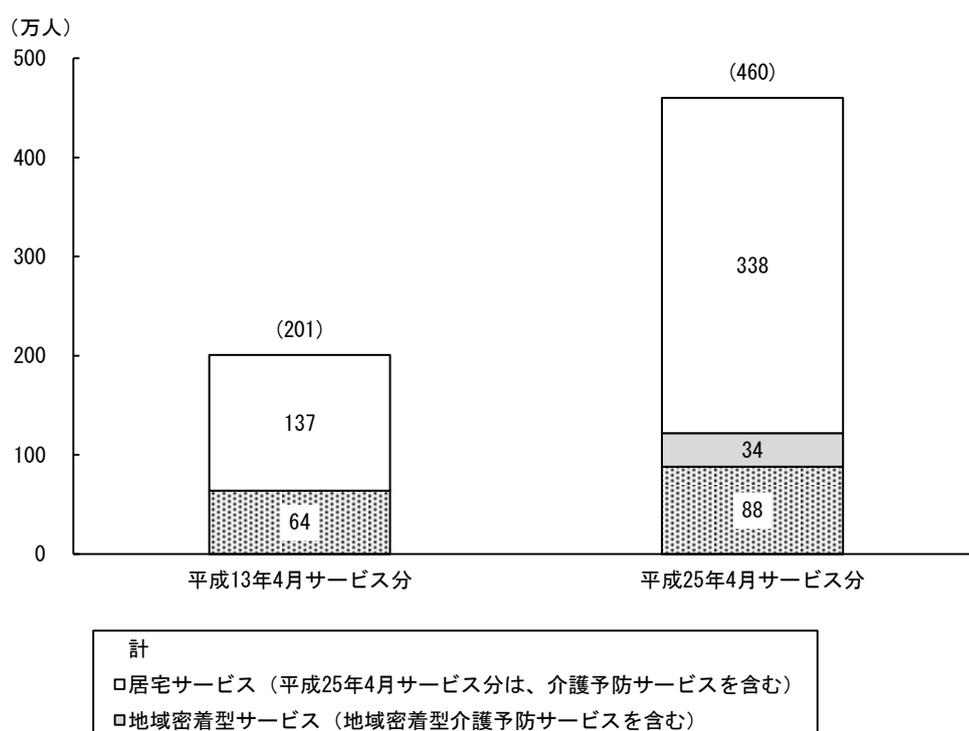
2) 介護者には15歳未満の者も含まれているため、比較には注意を要する。

3 介護保険サービスの利用状況

(介護保険サービス受給者数の推移～居宅サービスの上昇幅大)

介護保険制度のサービスを受給した65歳以上の第1号被保険者は、平成13年4月サービス分の201万人から平成25年4月サービス分では460万人となっており、約2.3倍に増加している。そのうち、居宅サービスの受給者数は、平成13年4月サービス分の137万人から平成25年4月サービス分では338万人と、約2.5倍に増加しており、居宅サービス受給者の上昇幅が大きくなっている（図表2-2-13）。

図表2-2-13 介護保険サービス受給者数の推移



資料出所：厚生労働省「介護保険事業状況報告（月報）」

注：平成17年の介護保険法改正により、平成18年4月から地域密着型サービスが新設された。

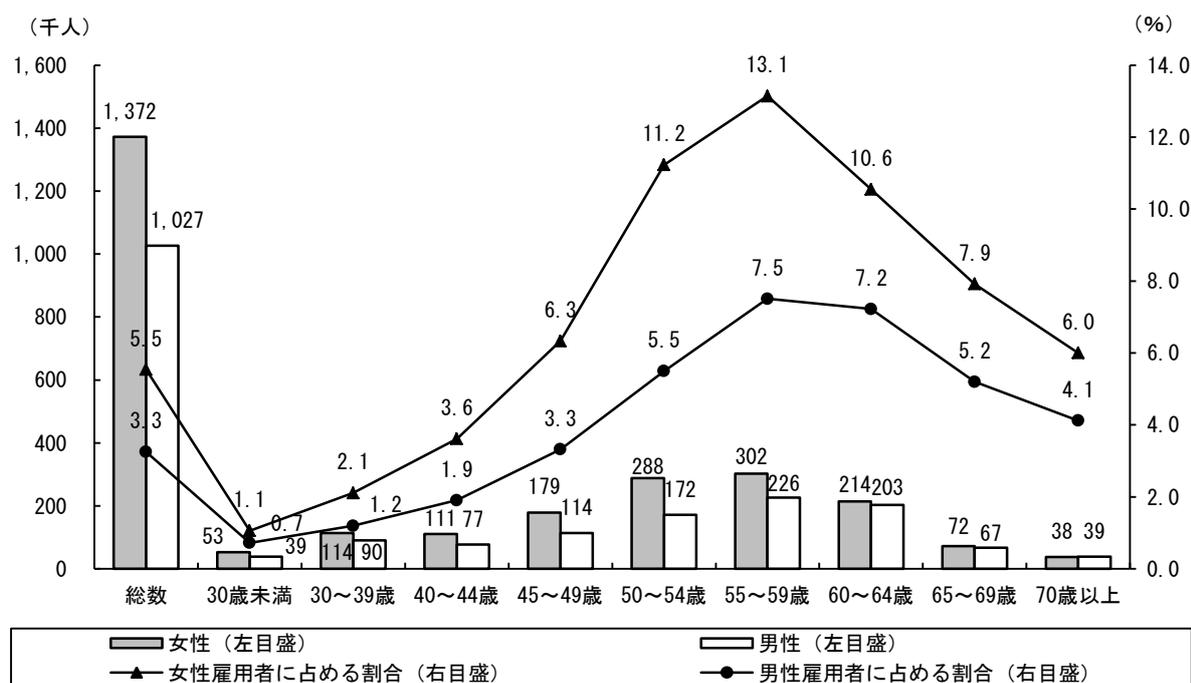
第3節 仕事と介護の両立について

1 仕事と介護の両立の現状

(家族を介護している雇用者～「55～59歳」が男女ともに最も多い)

総務省「就業構造基本調査」により、雇用者について、男女、介護の有無別にみると、介護をしている者は239万9千人で、女性は137万2千人、男性は102万7千人となっており、雇用者総数に占める割合はそれぞれ女性5.5%、男性3.3%となっている。さらに年齢階級別でみると、「55～59歳」が男女ともに人数が最も多く、女性30万2千人、男性が22万6千人となっているが、次に多いのは男性では「60～64歳」で20万3千人、女性では「50～54歳」で28万8千人となっており、女性の方が男性に比べ年齢層がやや低いことが分かる。雇用者総数に占める割合も「55～59歳」が最も高く、女性13.1%、男性7.5%となっている(図表2-3-1)。

図表2-3-1 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

注：1) 会社などの役員含む。

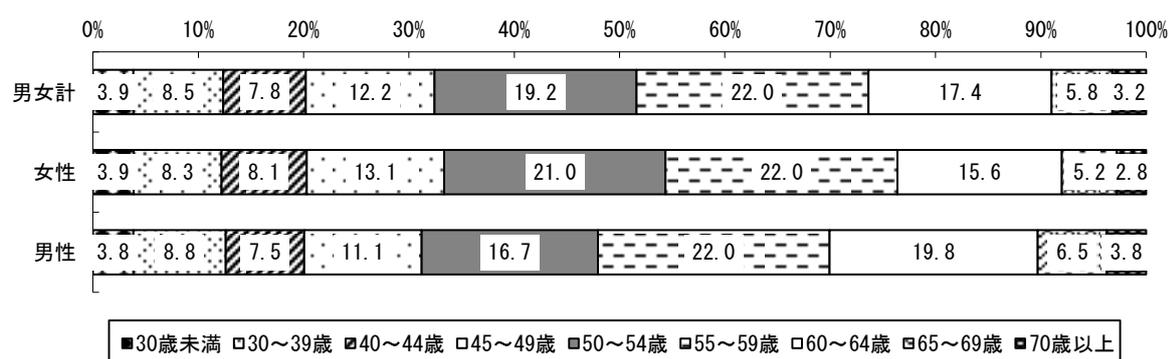
2)

$$\text{雇用者総数に占める割合} = \frac{\text{「介護をしている雇用者」}}{\text{「介護をしている雇用者」} + \text{「介護をしていない雇用者」}}$$

(介護をしている雇用者の年齢階級別構成割合～6割以上が40歳代～50歳代)

総務省「就業構造基本調査」により、介護をしている雇用者の男女別の年齢階級別構成割合をみると、男女ともに「55～59歳」の割合(女性22.0%、男性22.0%)が最も高くなっている。次いで、女性では「50～54歳」(21.0%)、「60～64歳」(15.6%)、男性では「60～64歳」(19.8%)、「50～54歳」(16.7%)の順で高くなっており、男女計でみると40歳代～50歳代の割合が6割を超えている(図表2-3-2)。

図表2-3-2 介護をしている雇用者の年齢階級別構成割合

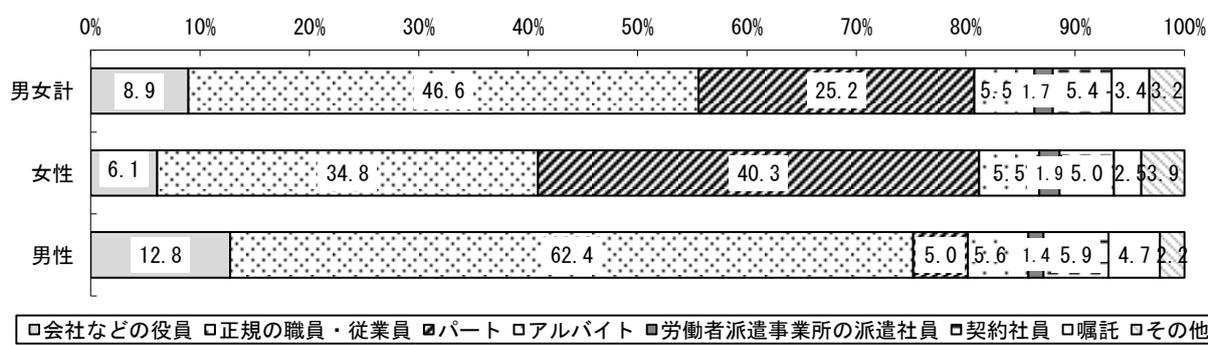


資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)
注：会社などの役員含む。

(介護をしている雇用者の雇用形態別構成割合～女性は「非正規の職員・従業員」、男性は「正規の職員・従業員」の割合が高い)

介護をしている雇用者の男女別の雇用形態別構成割合をみると、女性では「パート」の割合(40.3%)が最も高く、次いで「正規の職員・従業員」(34.8%)となっており、「パート」「アルバイト」等をあわせた「非正規の職員・従業員」の割合が約6割を占めている。一方、男性では「正規の職員・従業員」の割合(62.4%)が最も高く、次いで「契約社員」(5.9%)となっている(図表2-3-3)。

図表2-3-3 介護をしている雇用者の雇用形態別構成割合



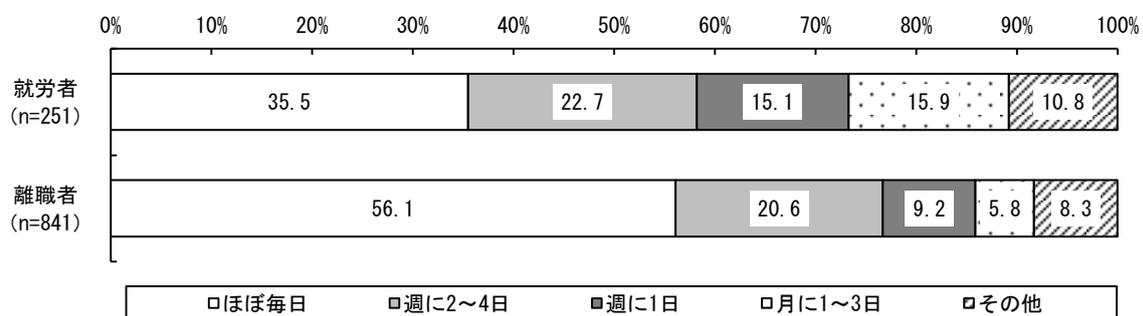
資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)
注：会社などの役員含む。

非正規の職員・従業員

（親の介護等を担っている頻度～「就労者」「離職者」とともに「ほぼ毎日」の割合が最も高い）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）（以下「仕事と介護の両立支援に関する調査」という。）によると、親の身体介助、施設や遠距離での介護に加え、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの手助け（以下「介護等」という。）を行っている40歳代～50歳代の労働者（以下「就労者」という。）及び介護により離職した者（以下「離職者」という。）に対して、その頻度を聞いたところ、「就労者」では、「ほぼ毎日」（35.5%）、「週に2～4日」（22.7%）の順となっている。「離職者」では、離職前に介護等を担っていた頻度が「ほぼ毎日」（56.1%）、「週に2～4日」（20.6%）の順となっており、「就労者」「離職者」とともに、「ほぼ毎日」の割合が最も高くなっている（図表2-3-4）。

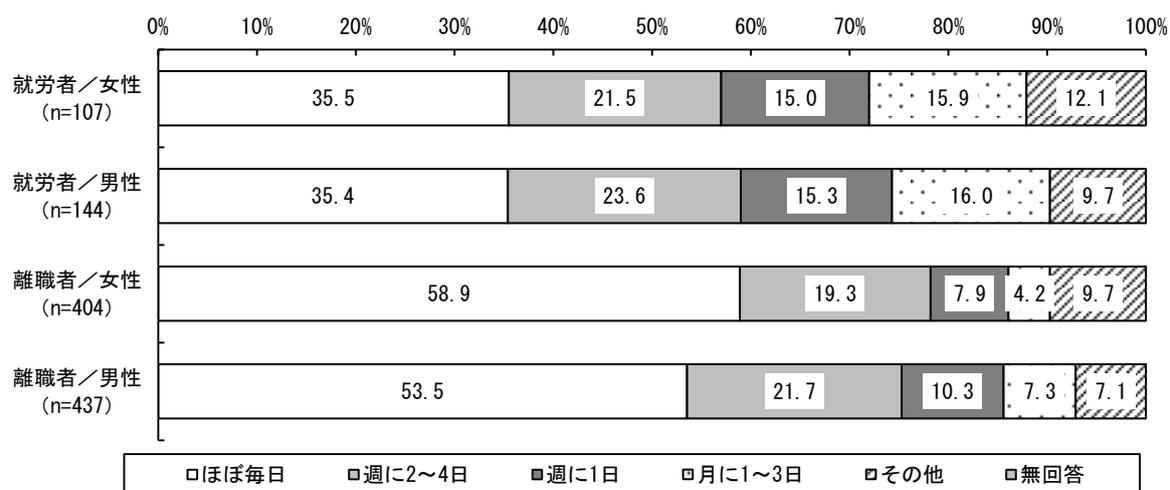
図表2-3-4 就労者・離職者別介護等を担っている頻度



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

さらに、就労者・離職者別かつ男女別に介護等を担っている頻度をみると、「就労者/女性」「就労者/男性」とも「ほぼ毎日」が（35.5%、35.4%）と最も高い割合となっており、男女による差はない。「離職者/女性」「離職者/男性」でも「ほぼ毎日」が（58.9%、53.5%）と最も高い割合となっているが、「離職者」では、女性の方が「ほぼ毎日」介護等を行っていた割合がやや高い（図表2-3-5）。

図表2-3-5 就労者・離職者別かつ男女別介護等を担っている頻度



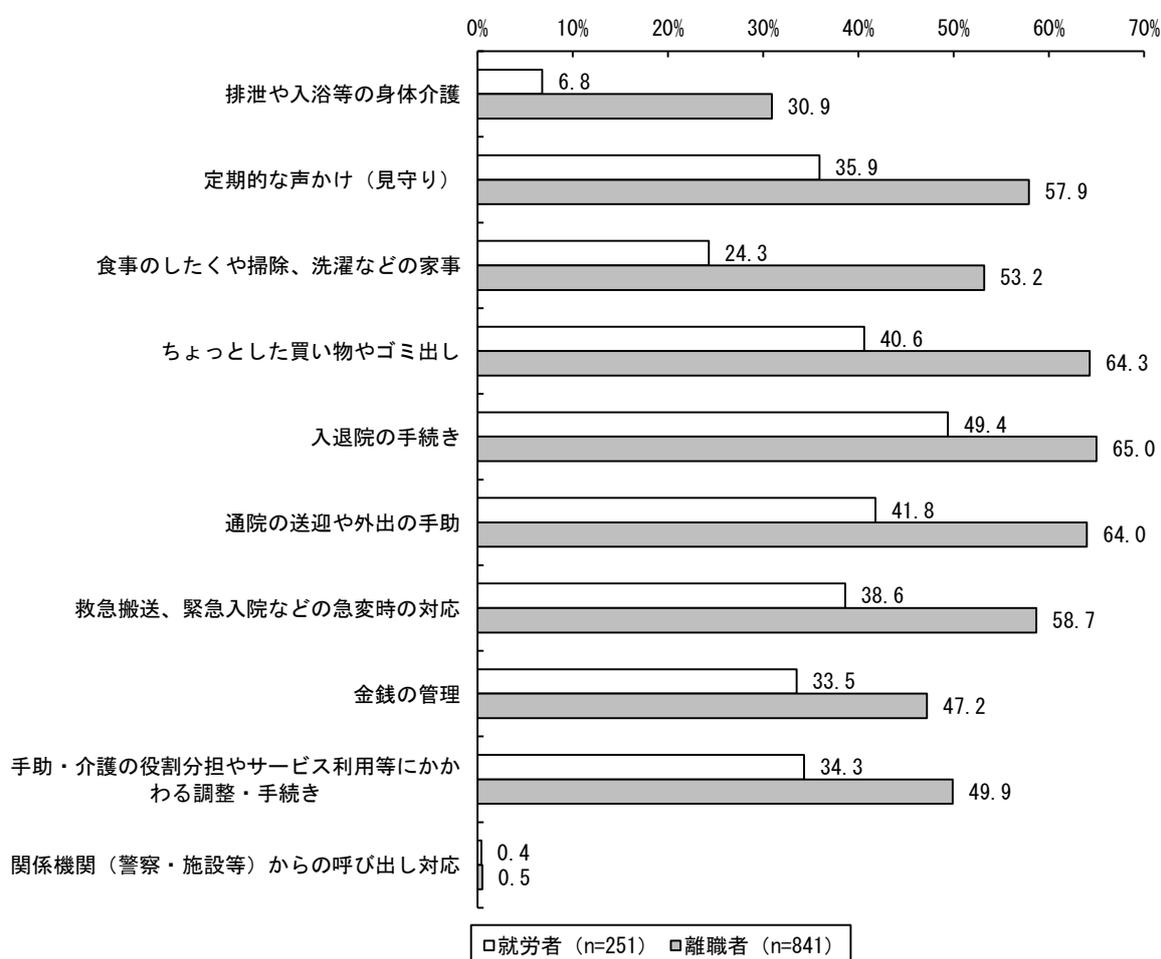
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

（担っている介護等の内容～「離職者」は「排泄や入浴等の身体介護」や「食事のしたくや掃除、洗濯などの家事」を担っている割合が「就労者」を大きく上回る）

介護等が必要な親を持つ「就労者」及び「離職者」について、自身が担っている介護等の内容をみると、「就労者」「離職者」ともに「入退院の手続き」（49.4%、65.0%）の割合が最も高く、次いで「通院の送迎や外出の手助」（41.8%、64.0%）、「ちょっとした買い物やゴミ出し」（40.6%、64.3%）が高くなっている。

全ての内容において、「離職者」が「就労者」を上回っているが、特に「食事のしたくや掃除、洗濯などの家事」「排泄や入浴等の身体介護」で大きな差が見られる（図表2-3-6）。

図表2-3-6 就労者・離職者別担っている介護等の内容（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

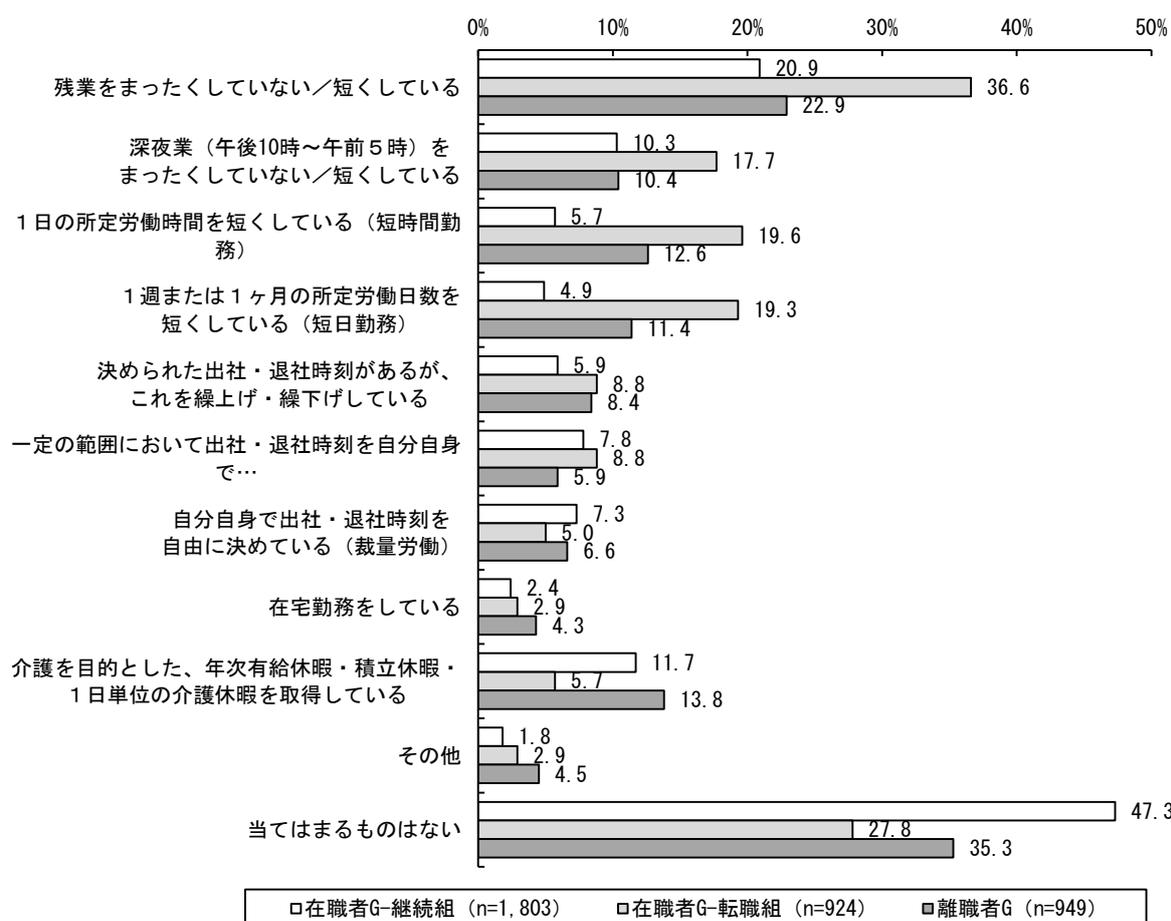
注：1）「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

2）「介護等」とは「手助・介護」をいう。

（仕事と介護を両立するための働き方～「残業をまったくしていない／短くしている」の割合が高い）

みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）（以下「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」という。）によると、家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者（以下「在職者G－継続組」という。）、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者（以下「在職者G－転職組」という。）、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者（以下「離職者G」という。）それぞれに、仕事と介護を両立するためにどのような働き方をしているか（「離職者G」には離職前について）たずねたところ、「当てはまるものはない」以外では、いずれのグループでも「残業をまったくしていない／短くしている」の割合（「在職者G－継続組」20.9%、「在職者G－転職組」36.6%、「離職者G」22.9%）が高い（図表2－3－7）。

図表2－3－7 仕事と介護の両立のためにしている働き方（複数回答）



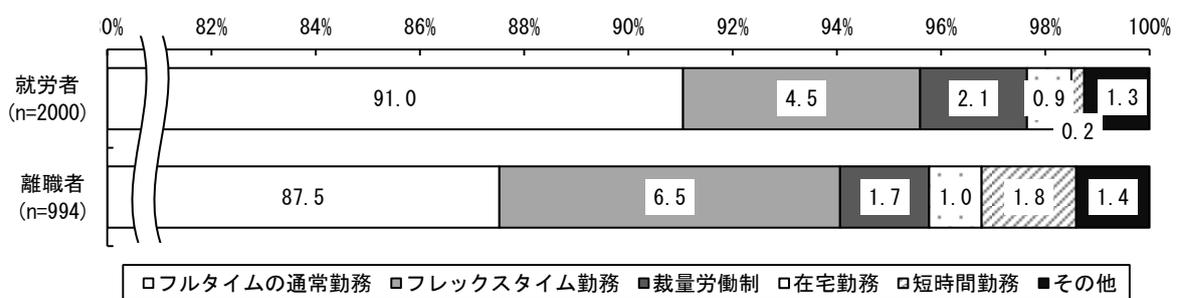
資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（介護等を担っている者の勤務形態～「就労者」では「フルタイムの通常勤務」の占める割合が「離職者」より多い）

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を担っている「就労者」について、勤務形態をみると、「フルタイムの通常勤務」（91.0%）、「フレックスタイム勤務」（4.5%）、「裁量労働制」（2.1%）、「在宅勤務」（0.9%）、「短時間勤務」（0.2%）と9割以上が「フルタイムの通常勤務」となっている。一方、「離職者」では、「フルタイムの通常勤務」（87.5%）、「フレックスタイム勤務」（6.5%）、「裁量労働制」（1.7%）、「在宅勤務」（1.0%）、「短時間勤務」（1.8%）となっている。

「就労者」は「離職者」に比べて「フルタイムの通常勤務」の割合が、「離職者」は「就労者」に比べて「フレックスタイム勤務」及び「短時間勤務」の割合がやや高くなっている（図表2-3-8）。

図表2-3-8 就労者・離職者別介護等を担っている者の勤務形態



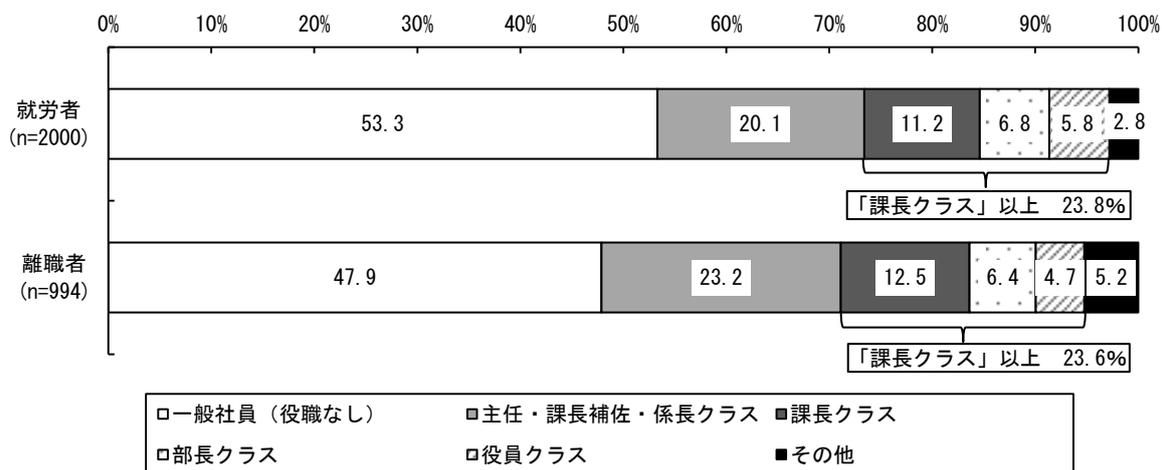
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の勤務形態

（介護等を担っている者の役職～「就労者」「離職者」とともに4人に1人が「課長クラス」以上）

介護等を担っている「就労者」の役職をみると、「一般社員（役職なし）」（53.3%）、「主任・課長補佐・係長クラス」（20.1%）、「課長クラス」（11.2%）、「部長クラス」（6.8%）、「役員クラス」（5.8%）となっており、「一般社員（役職なし）」が5割を超えているものの23.8%が「課長クラス」以上となっている。

「離職者」では「一般社員（役職なし）」（47.9%）、「主任・課長補佐・係長クラス」（23.2%）、「課長クラス」（12.5%）、「部長クラス」（6.4%）、「役員クラス」（4.7%）で、「課長クラス」以上は23.6%であり、「就労者」「離職者」とともに4人に1人が「課長クラス」以上となっている（図表2-3-9）。

図表2-3-9 就労者・離職者別介護等を担っている者の役職

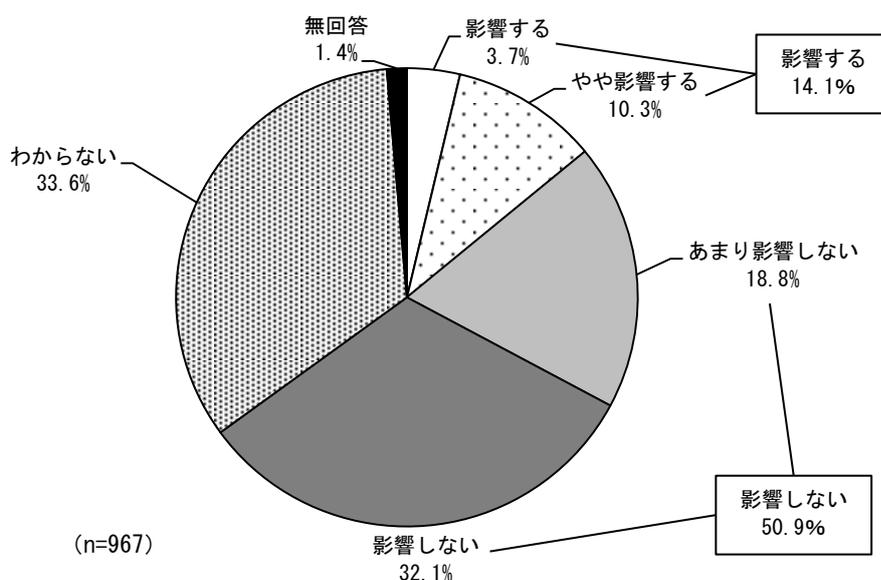


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の役職。

（長期的な昇進・昇格への影響～『影響しない』と回答した企業が過半数）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）（以下「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」という。）によると、管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、『影響する』と回答した企業の割合（「影響する」（3.7%）と「やや影響する」（10.3%）の合計）は14.1%となっている。また、『影響しない』と回答した企業の割合（「影響しない」（32.1%）と「あまり影響しない」（18.8%）の合計）は50.9%と半数を超え、『影響する』と回答した企業を大幅に上回っている。「わからない」と回答した企業は33.6%となっている（図表2-3-10）。

**図表2-3-10 仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる
長期的な昇進・昇格への影響**

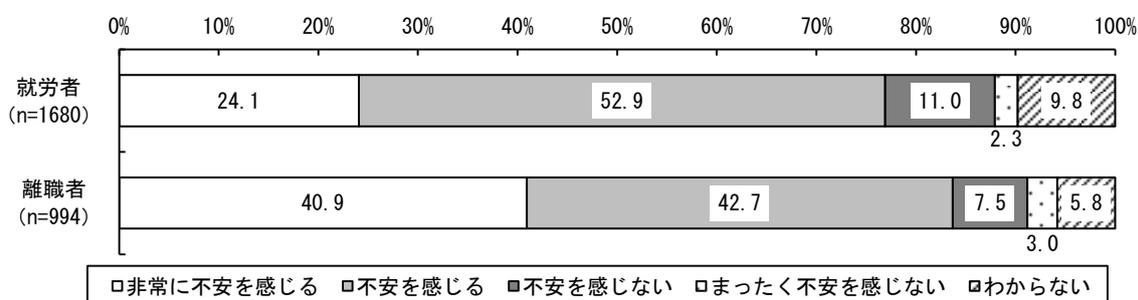


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

2 仕事と介護等の両立に対する労働者の意識と企業における実態把握について (仕事と介護等の両立に対する不安感～就労者の7割、離職者の8割を超える者が不安感を抱いている)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、仕事と介護等の両立に対する不安感について就労者・離職者別にみると、「就労者」では「不安を感じる」は52.9%、「非常に不安を感じる」は24.1%となっており、不安感を抱いている者の割合が7割を超えている。また、「離職者」では「不安を感じる」は42.7%、「非常に不安を感じる」は40.9%と、不安感を抱いていた者の割合が8割を超えており、「就労者」に比べて高くなっている(図表2-3-11)。

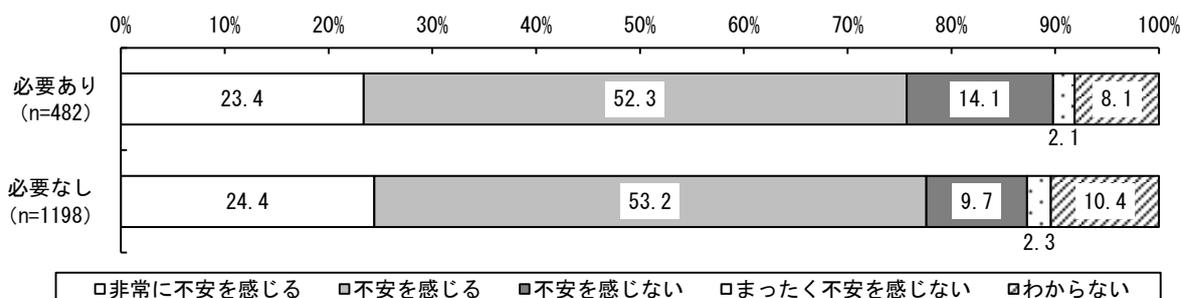
図表2-3-11 就労者・離職者別仕事と介護等の両立に対する不安感



資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)
注:「離職者」は離職前の介護等に対する不安感。

さらに、仕事と介護等の両立に対する就労者の不安感を、現在、介護等が必要な親の有無別にみると、介護等の「必要あり」では「不安を感じる」は52.3%、「非常に不安を感じる」は23.4%となっている一方、「必要なし」でも「不安を感じる」は53.2%、「非常に不安を感じる」は24.4%となっており、介護等の必要の有無に関わらず不安感を抱いている者の割合は7割を超えている(図表2-3-12)。

図表2-3-12 現在、介護等が必要な親の有無別
仕事と介護等の両立に対する不安感

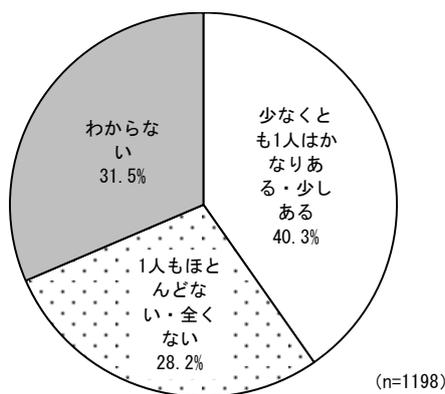


資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)
注:「離職者」は離職前の介護等に対する不安感。

（現在、介護等が必要でない親が今後5年間のうちに必要になる可能性～4割を超える者の親が、介護等が必要になる可能性が高い）

現在、介護等が必要な親（本人又は配偶者の親）がいない就労者について、今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性についてみると、「少なくとも1人はかなりある・少しある」が40.3%、「1人もほとんどない・全くない」が28.2%、「わからない」が31.5%となっている（図表2-3-13）。

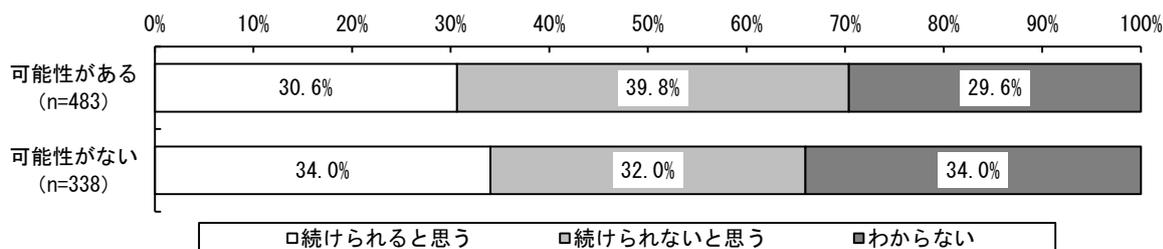
図表2-3-13 現在、介護等が必要な親がいない就労者の
今後の5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

今後5年間のうちに介護等が必要になる可能性の有無別に、仕事と介護等を両立して就業継続することの可能性をみると、「少なくとも1人はかなりある・少しある」と回答した者（「可能性がある」）については、「続けられると思う」が30.6%、「続けられないと思う」が39.8%、「わからない」が29.6%となっている。一方、「1人もほとんどない・全くない」と回答した者（「可能性がない」）については、「続けられると思う」が34.0%、「続けられないと思う」が32.0%、「わからない」が34.0%となっている（図表2-3-14）。

図表2-3-14 今後5年間のうちに介護等が必要になる可能性別
仕事と介護等を両立し就業継続する可能性

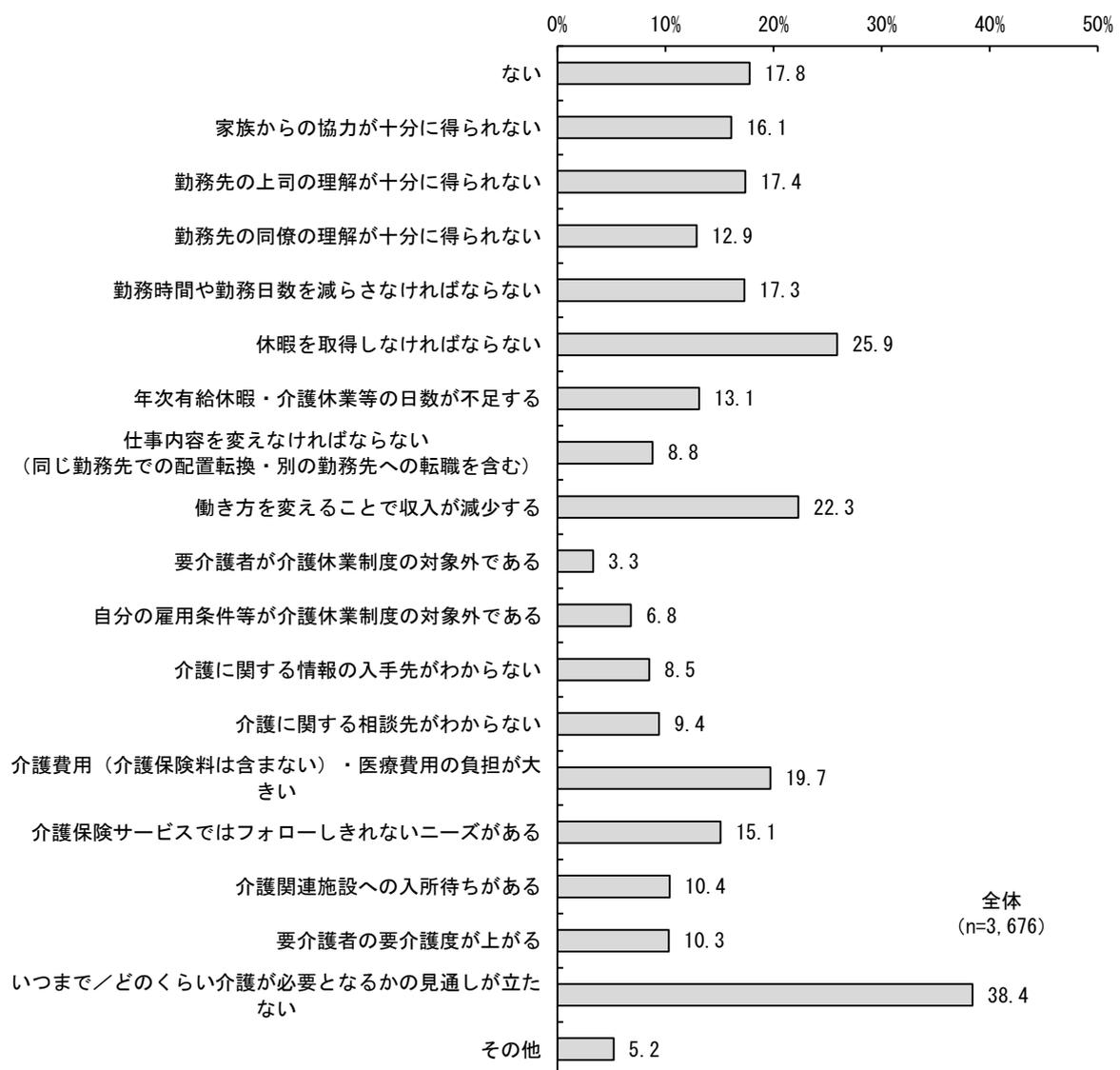


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（介護を行う中で困った点や直面した課題～「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」の割合が38.4%と最も高い）

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」により、介護を行う中で困った点や直面した課題をみると、「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」が38.4%、「休暇を取得しなければならない」が25.9%、「働き方を変えることで収入が減少する」が22.3%となっている（図表2-3-15）。

図表2-3-15 介護を行う中で困った点や直面した課題（複数回答）

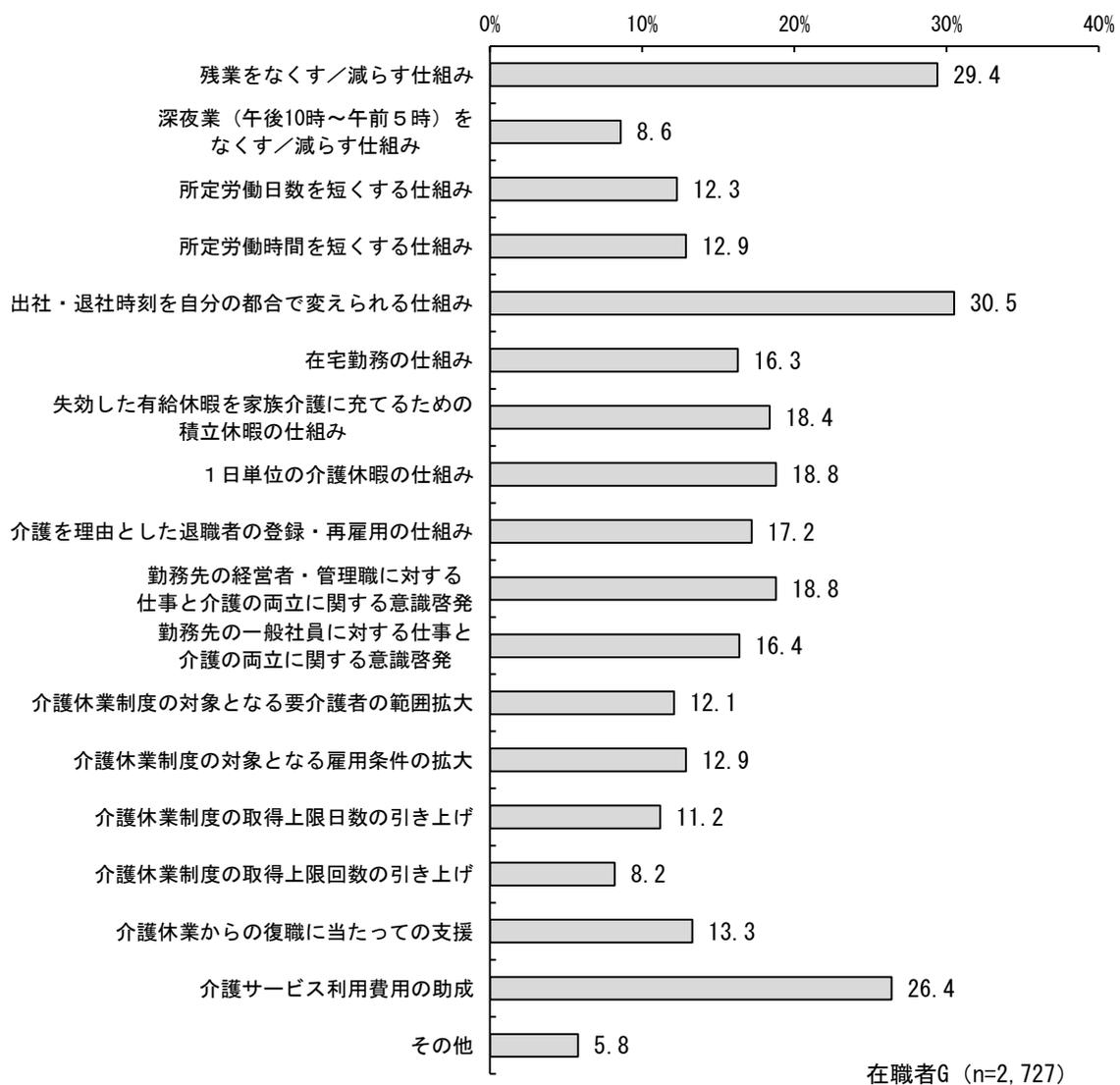


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援～「残業をなくす／減らす仕組み」「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」の割合が高い）

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援について、「在職者G－継続組」及び「在職者G－転職組」にたずねたところ、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）、「残業をなくす／減らす仕組み」（29.4%）、「介護サービス利用費用の助成」（26.4%）の割合が高くなっている（図表2－3－16）。

図表2－3－16 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援（複数回答）

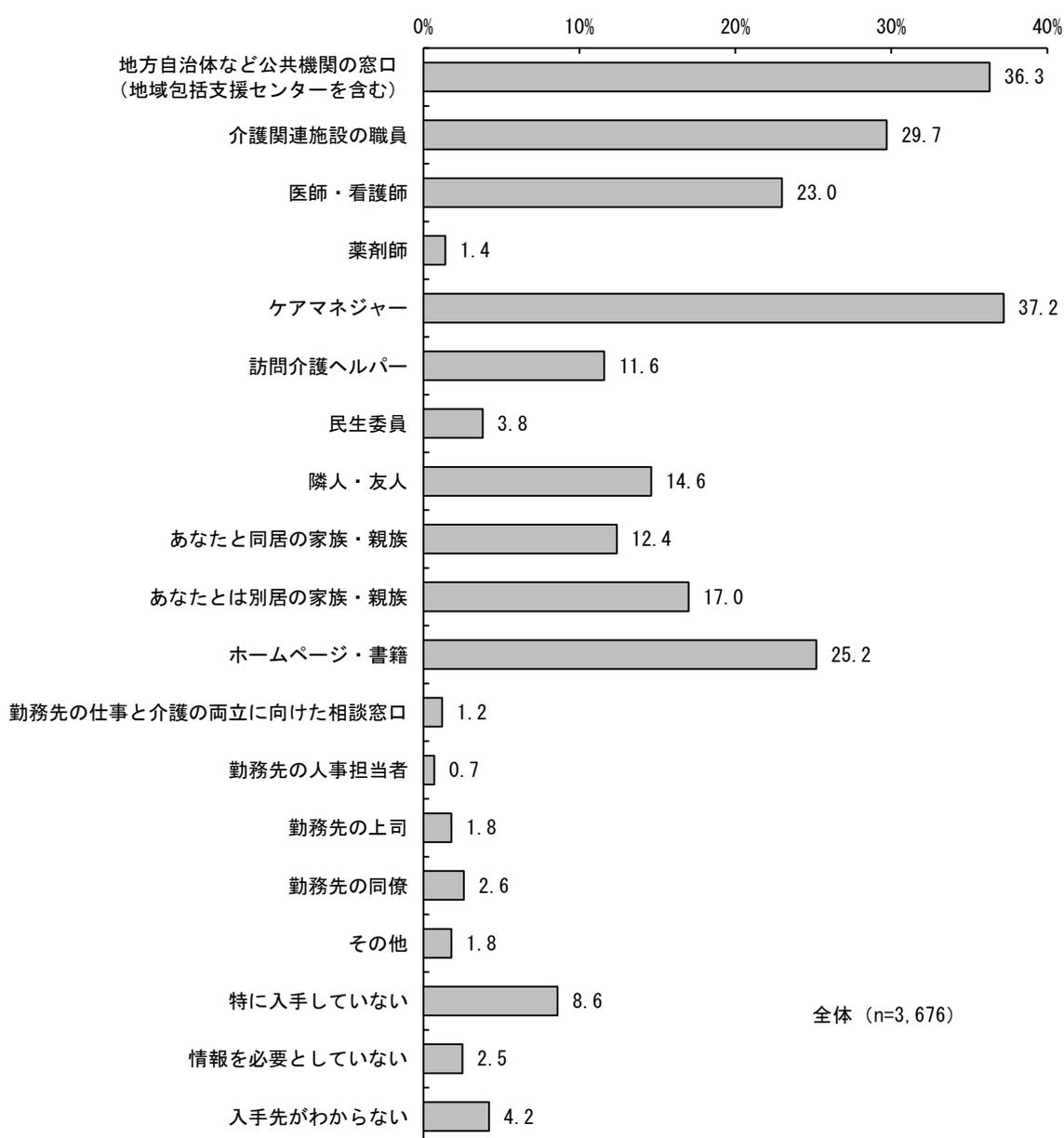


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

(介護に関する情報の入手先～勤務先で入手する機会が少ない)

労働者の介護に関する情報の入手先をみると、「ケアマネージャー」が 37.2%、「地方自治体など公共機関の窓口（地域包括支援センターを含む）」が 36.3%、「介護関連施設の職員」が 29.7%となっている。その一方、「勤務先の仕事と介護の両立に向けた相談窓口」「勤務先の人事担当者」「勤務先の上司」はそれぞれ 3%未満であり、勤務先で情報を入手する機会が少ないことが分かる（図表 2-3-17）。

図表 2-3-17 介護に関する情報の入手先（複数回答）

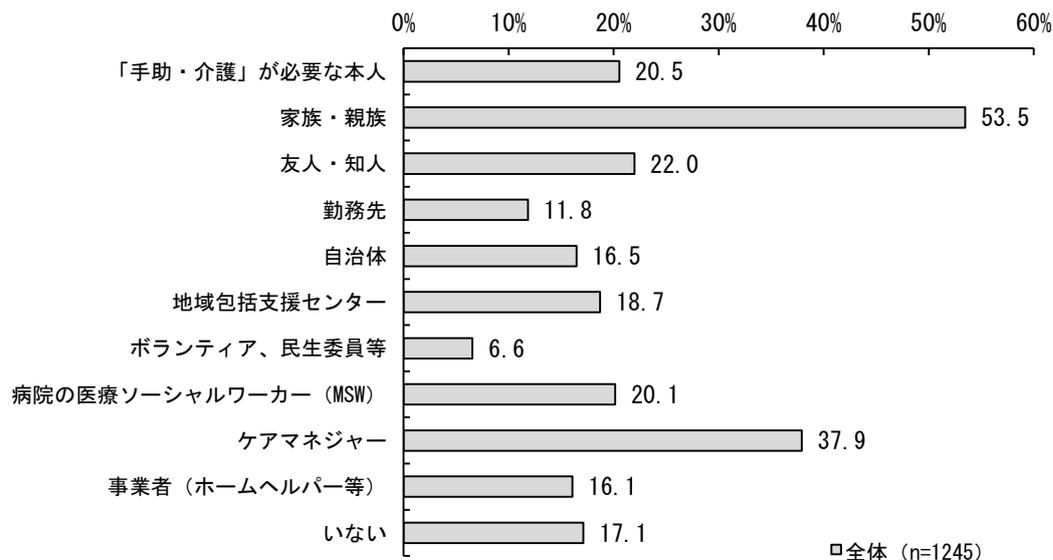


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成 21 年度厚生労働省委託事業）

(介護等について相談した人～勤務先に相談した割合は1割程度)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を担っている就労者及び離職者が介護等について相談した人の割合をみると、「家族・親族」が53.5%で最も高く、次いで「ケアマネジャー」が37.9%となっている。勤務先に相談した割合は11.8%となっている（図表2-3-18）。

図表2-3-18 介護等について相談した人（複数回答）



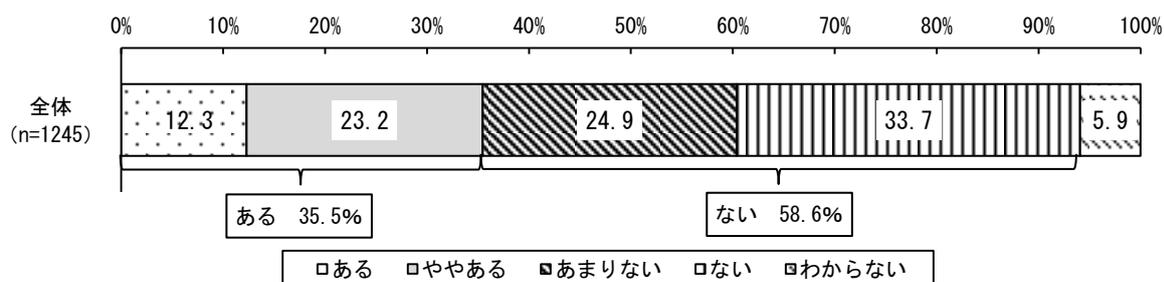
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

注：1) 「離職者」は離職前に相談した人。
2) 「介護等」とは「手助・介護」をいう。

(介護等について上司や同僚に知られることへの抵抗感～約6割は抵抗感がない)

介護等を担っている就労者及び離職者について、上司や同僚に知られることへの抵抗感をみると、『ある』（「ある」「ややある」の合計）が35.5%に対して、『ない』（「ない」「あまりない」の合計）が58.6%となっている（図表2-3-19）。

図表2-3-19 介護について上司や同僚に知られることへの抵抗感



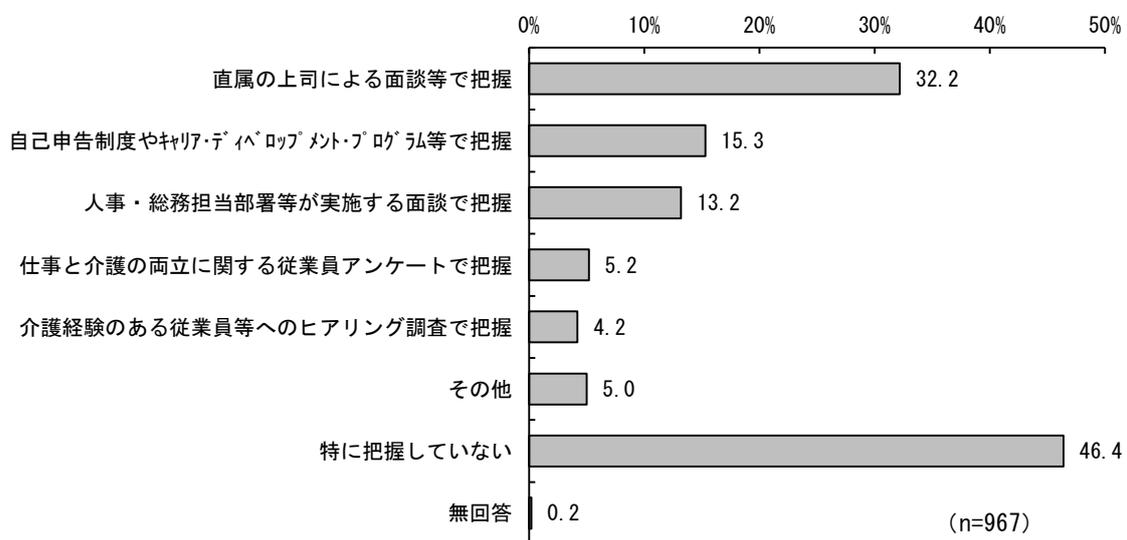
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

注：「離職者」は離職前の状況。

（介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況～特に把握していない企業が約半数）

「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」により、企業が過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、ニーズ把握の状況をみると、「直属の上司による面談等で把握」が32.2%、次いで「自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握」が15.3%、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が13.2%となっている。一方、「特に把握していない」が46.4%と半数弱にも上っている（図表2-3-20）。

図表2-3-20 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況（複数回答）

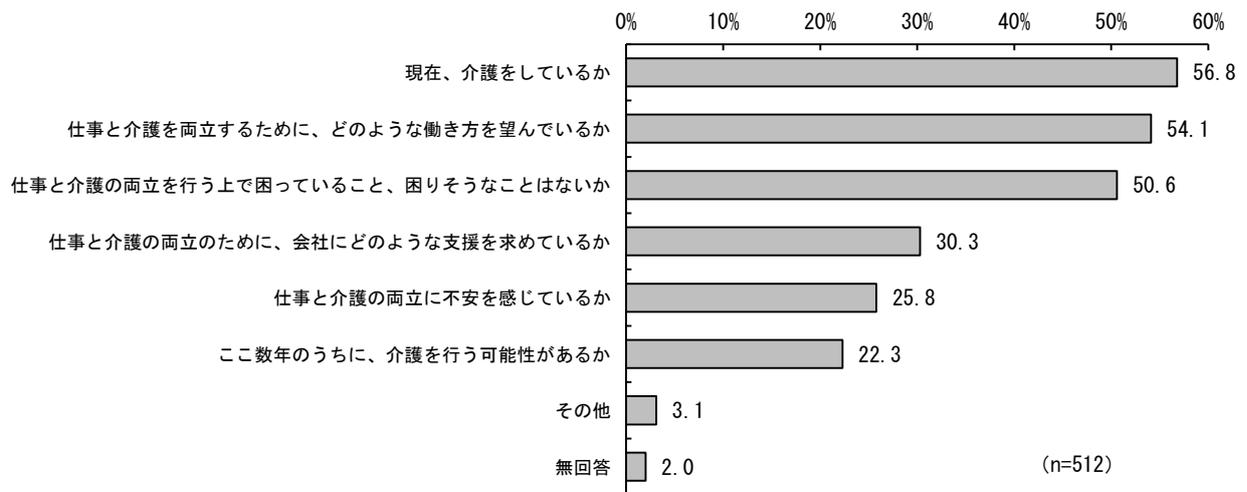


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

(介護ニーズの把握内容～「現在、介護をしているか」について把握している割合が56.8%と最も高い)

介護のニーズを把握した企業について、把握した内容についてみると、「現在、介護をしているか」が56.8%と最も割合が高く、次いで「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」(54.1%)、「仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか」(50.6%)となっている(図表2-3-21)。

図表2-3-21 介護ニーズの把握内容(複数回答)

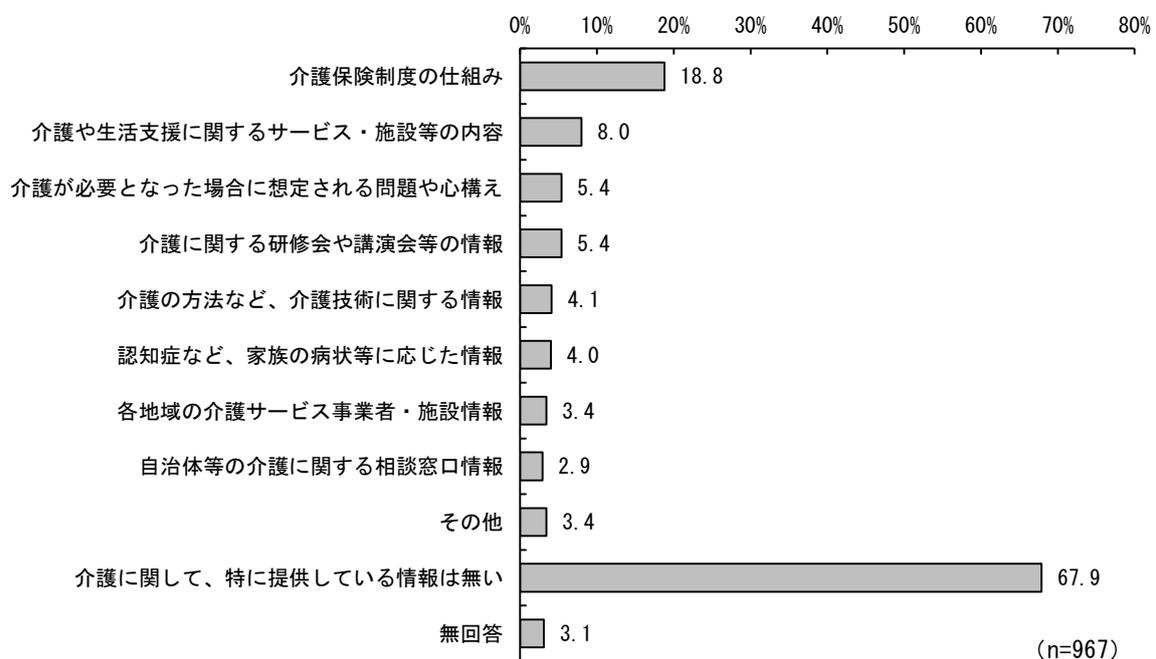


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」(平成24年度厚生労働省委託事業)

（介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供～介護に関して、特に提供している情報がない企業が7割程度）

介護に関する社外の制度やサービス等について、企業が正社員にどのような情報を提供しているかをみると、「介護に関して、特に提供している情報は無い」（67.9%）が約7割と高い割合となっている。情報提供をしている企業について、その内容をみると、「介護保険制度の仕組み」が18.8%、「介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容」が8.0%となっている（図表2-3-22）。

図表2-3-22 正社員に提供している介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報の内容（複数回答）

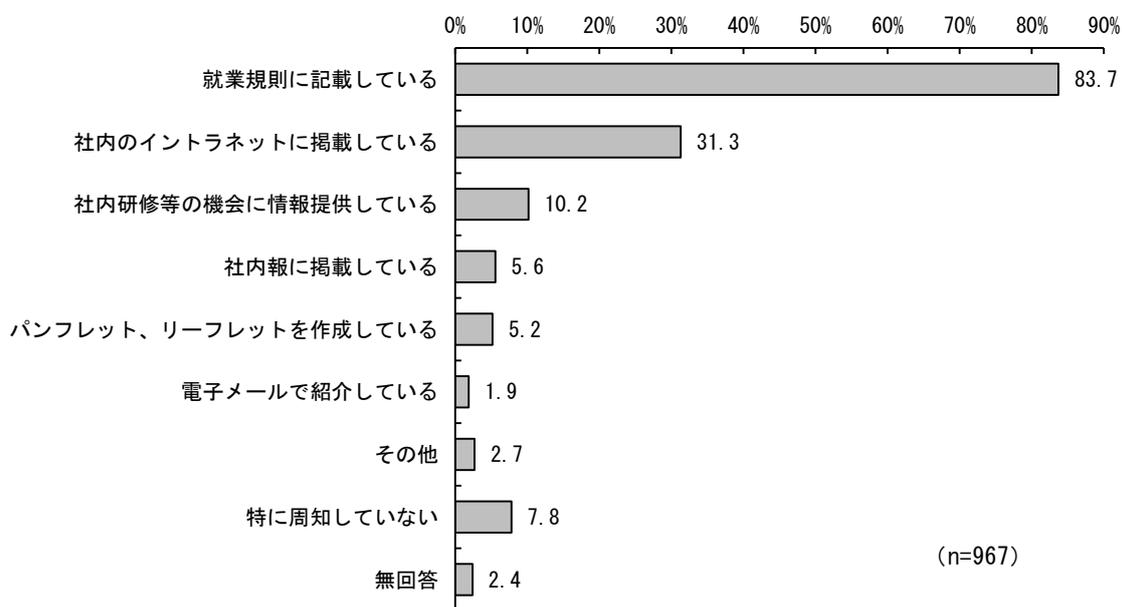


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法～就業規則に記載している企業の割合が最も高く8割超、特に周知していない企業も1割弱）

従業員に対して、会社の両立支援制度をどのように周知しているかをみると、「就業規則に記載している」が83.7%と最も割合が高く、次いで「社内のイントラネットに記載している」（31.3%）、「社内研修等の機会に情報提供している」（10.2%）となっている。また、「特に周知していない」も7.8%となっている（図表2-3-23）。

図表2-3-23 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

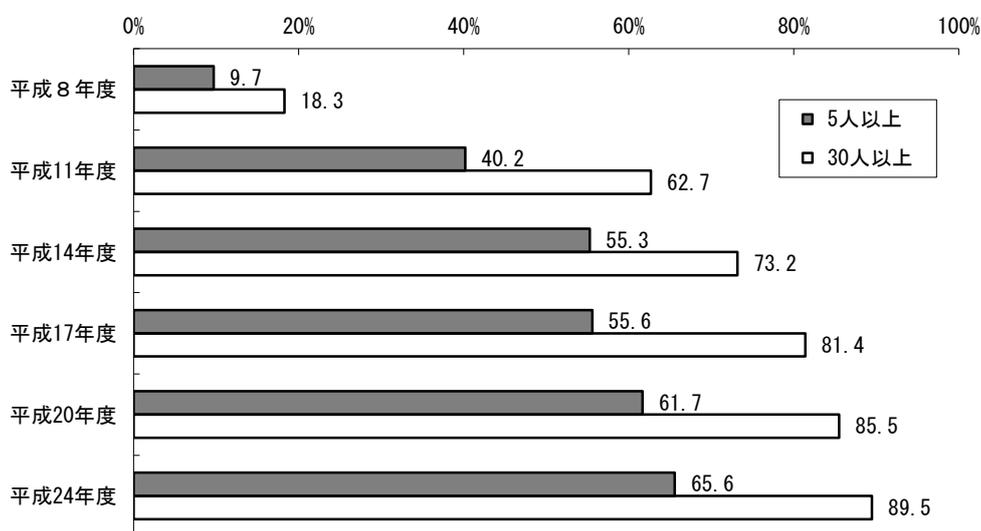
3 仕事と介護の両立に関する制度の利用状況と継続就業について

(介護休業制度の規定状況～事業所規模が大きいほど規定率が高い)

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、平成24年度で、事業所規模5人以上では、65.6%、30人以上では89.5%と上昇傾向にある（図表2-3-24）。

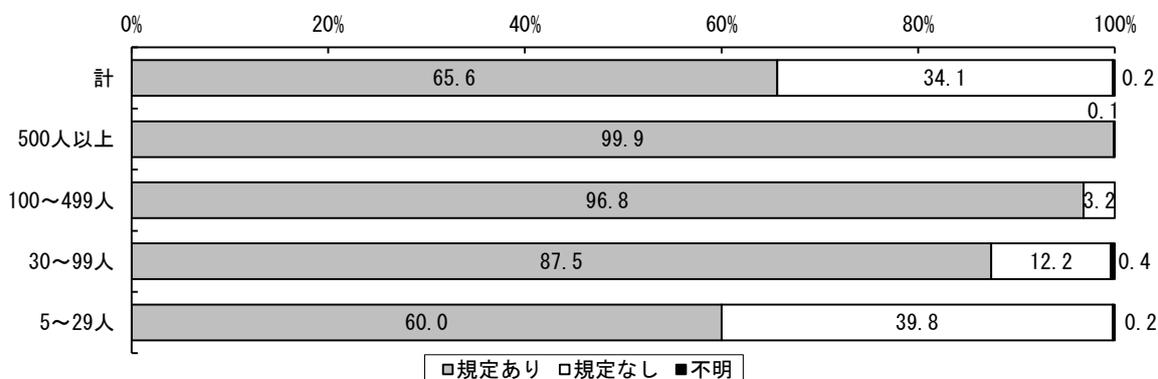
事業所の規模別にみると、500人以上規模で99.9%、100～499人規模で96.8%、30～99人規模で87.5%、5～29人規模で60.0%となっており、規模の大きな事業所では規定がある割合が高いものの、規模の小さな事業所では規定がある割合が低くなっている（図表2-3-25）。

図表2-3-24 介護休業制度の規定がある事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表2-3-25 事業所規模別介護休業制度の規定状況

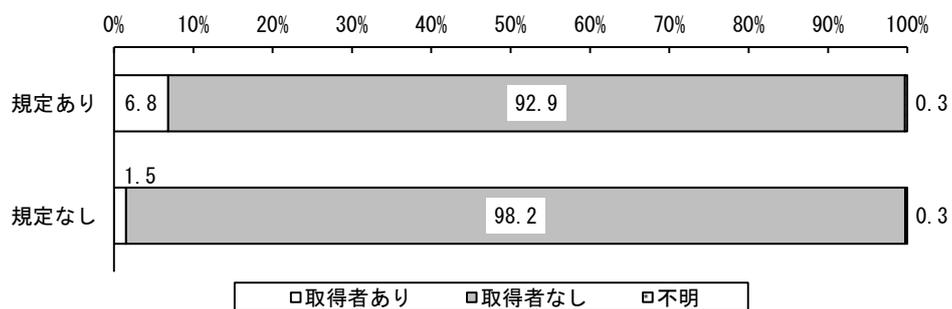


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

（介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合～規定がある事業所の取得率はない事業所の4.5倍）

介護休業規定の有無別に、これまでに介護休業を取得した労働者がいるかについてみると、規定がある事業所では「取得者あり」が6.8%であった。一方、規定がない事業所では「取得者あり」が1.5%となっており、規定がある事業所の取得率は、規定がない事業所の4.5倍となっている（図表2-3-26）。

図表2-3-26 介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

(介護休業取得者割合～介護をしている雇用者のうち女性は2.9%、男性は3.5%)

総務省「就業構造基本調査」により、介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、4.5%（女性4.1%、男性5.2%）、次に「50～54歳」が3.9%（女性3.5%、男性4.5%）となっている。「30～39歳」及び「65～69歳」以外のすべての年齢階級において女性よりも男性の取得割合が高い（図表2-3-27）。

年齢階級別構成割合をみると、「50～54歳」（23.6%）が最も高く、次いで「55～59歳」（21.9%）、「45～49歳」（17.4%）の順となっている（図表2-3-28）。

図表2-3-27 介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合

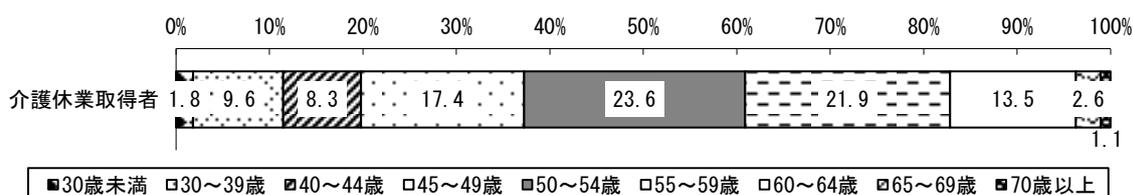
	総数		女性		男性	
	介護をしている雇用者	介護休業取得者	介護をしている雇用者	介護休業取得者	介護をしている雇用者	介護休業取得者
計	100.0	3.2 (100.0)	100.0	2.9 (52.8)	100.0	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)		
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)		
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)		
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)		
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)		
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)		
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)		
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)		
	70歳以上	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)		

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1）会社などの役員含む。

2）「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-28 介護休業取得者の年齢階級別構成割合



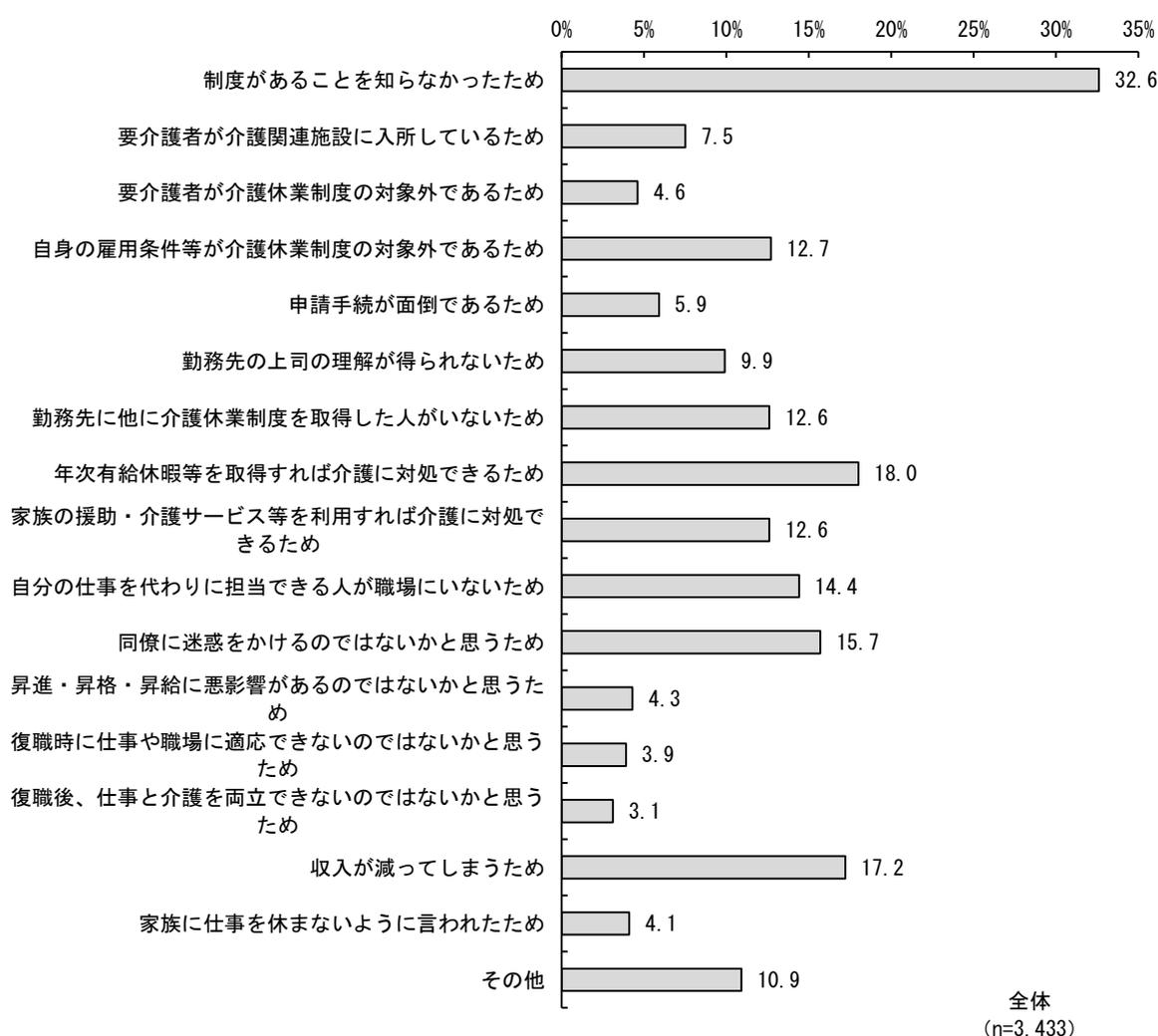
資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

注：会社などの役員含む。

(介護休業を取得しなかった理由～「制度があることを知らなかったため」が3割)

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」により、介護休業を取得しなかった理由をみると、「制度があることを知らなかったため」が32.6%、「年次有給休暇等を取得すれば介護に対処できるため」が18.0%、「収入が減ってしまうため」が17.2%、「同僚に迷惑をかけるのではないかと思うため」が15.7%、「自分の仕事を代わりに担当できる人が職場にいないため」が14.4%となっている(図表2-3-29)。

図表2-3-29 介護休業を取得しなかった理由(複数回答) ※参考値



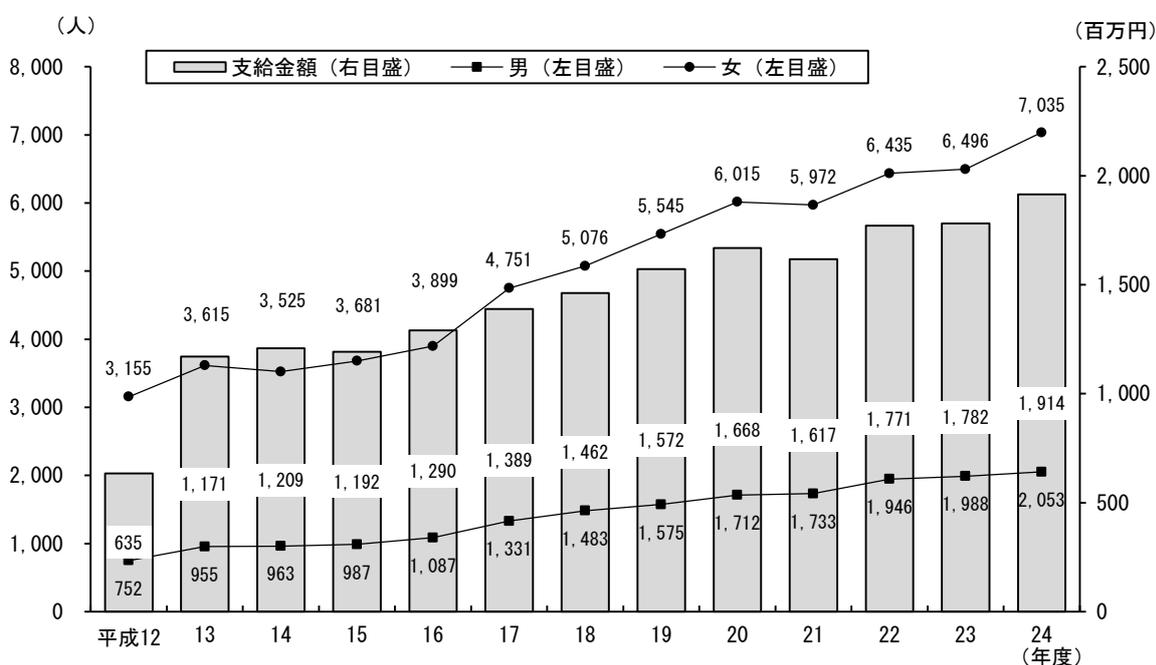
資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(平成21年度厚生労働省委託事業)

注：当該データには、厳密な介護休業ではなく、「介護を理由に休業」したケースや「介護のために有給休暇を取得」しているケースが含まれている可能性が大きいいため、参考値扱いとなっている。

（介護休業給付の受給者数及び支給額の推移～この10年で受給者数は約2倍、支給額は1.6倍に）

雇用保険法に基づく介護休業給付の受給者数及び支給額をみると、平成24年度の受給者数は9,088人、支給額は1,914百万円となっている。10年前の平成14年度に比べ受給者数は4,600人（平成14年度4,488人）、支給額705百万円（同1,209百万円）増加した。この10年間で、介護休業給付の受給者数は約2倍に、支給額は約1.6倍になっている（図表2-3-30）。

図表2-3-30 介護休業給付の受給者数及び支給額の推移



資料出所：厚生労働省「雇用保険事業年報」

<介護休業給付>

雇用保険の一般被保険者が要介護状態（※1）にある対象家族（※2）を介護するための休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受けることができる。

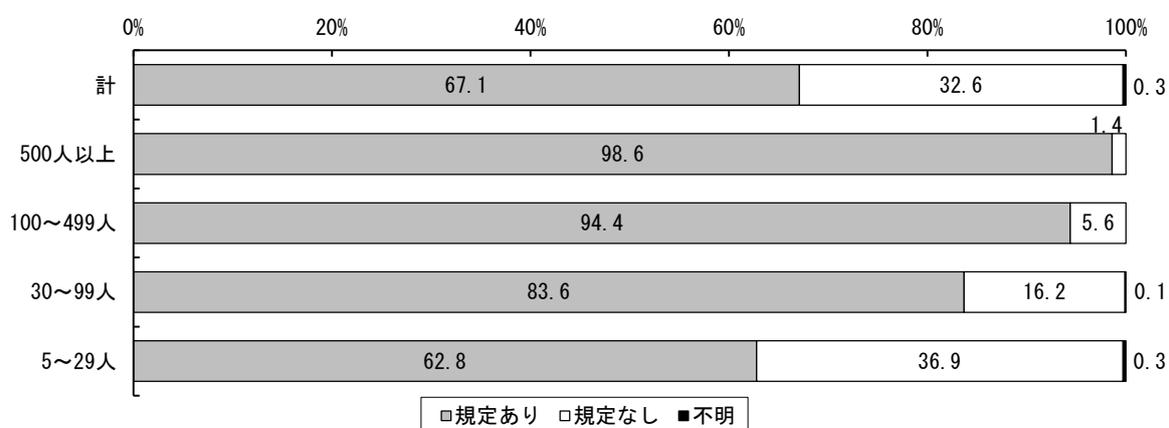
※1 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態。介護保険法において定める「要介護」の認定区分とは異なる。

※2 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）及び同居かつ扶養している一般被保険者の祖父母、兄弟姉妹、孫。

(介護休暇の規定状況～事業所規模が大きいほど規定率が高い)

平成 22 年 6 月に施行された改正育児・介護休業法により導入された介護休暇について、事業所における規定状況をみると、規定がある事業所割合は、67.1%となっている。事業所の規模別にみると、500 人以上規模で 98.6%、100～499 人規模で 94.4%、30～99 人規模で 83.6%、5～29 人規模で 62.8%となっており、規模の大きな事業所では規定がある割合が高いものの、規模の小さな事業所では規定がある割合が低くなっている（図表 2－3－31）。

図表 2－3－31 事業所規模別介護休暇制度の規定状況



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 23 年度）

注：1）常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主は、平成 24 年 7 月 1 日施行。

2）岩手、宮城及び福島を除く全国の結果。

(介護休暇取得者割合～介護をしている雇用者のうち女性は2.2%、男性は2.5%)

介護をしている雇用者のうち介護休暇を取得した人の割合をみると、2.3%となっており、性別でみると、女性は2.2%、男性は2.5%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、3.2%（女性2.6%、男性4.0%）、次に「30～39歳」が2.8%（女性2.5%、男性3.2%）となっている（図表2-3-32）。

年齢階級別構成割合をみると、「55～59歳」（23.8%）が最も高く、次いで「50～54歳」（21.3%）、「60～64歳」（14.1%）の順となっている（図表2-3-33）。

図表2-3-32 介護をしている雇用者に占める介護休暇取得者割合

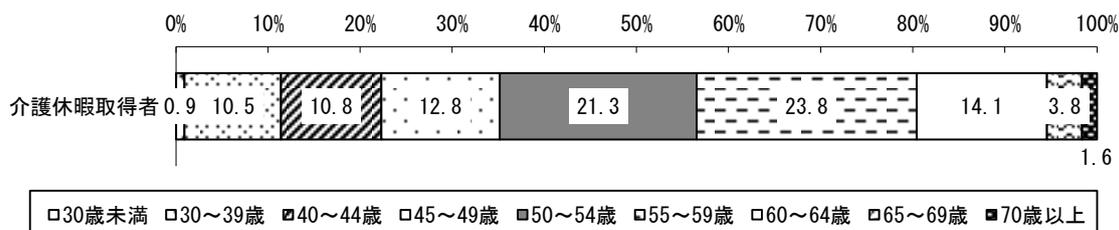
	総数		女性		男性		
	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	
計	100.0	2.3 (100.0)	100.0	2.2 (54.2)	100.0	2.5 (45.8)	
年齢階級別	30歳未満	100.0	0.5 (100.0)	100.0	0.6 (60.0)	100.0	0.5 (40.0)
	30～39歳	100.0	2.8 (100.0)	100.0	2.5 (50.0)	100.0	3.2 (50.0)
	40～44歳	100.0	3.2 (100.0)	100.0	2.6 (48.3)	100.0	4.0 (51.7)
	45～49歳	100.0	2.4 (100.0)	100.0	2.2 (56.3)	100.0	2.7 (43.7)
	50～54歳	100.0	2.6 (100.0)	100.0	2.5 (61.0)	100.0	2.7 (39.0)
	55～59歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	2.2 (50.0)	100.0	2.9 (50.0)
	60～64歳	100.0	1.9 (100.0)	100.0	1.9 (51.3)	100.0	1.9 (48.7)
	65～69歳	100.0	1.5 (100.0)	100.0	2.1 (71.4)	100.0	0.9 (28.6)
	70歳以上	100.0	1.2 (100.0)	100.0	1.6 (66.7)	100.0	0.8 (33.3)

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1）会社などの役員含む。

2）「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-33 介護休暇取得者の年齢階級別構成割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

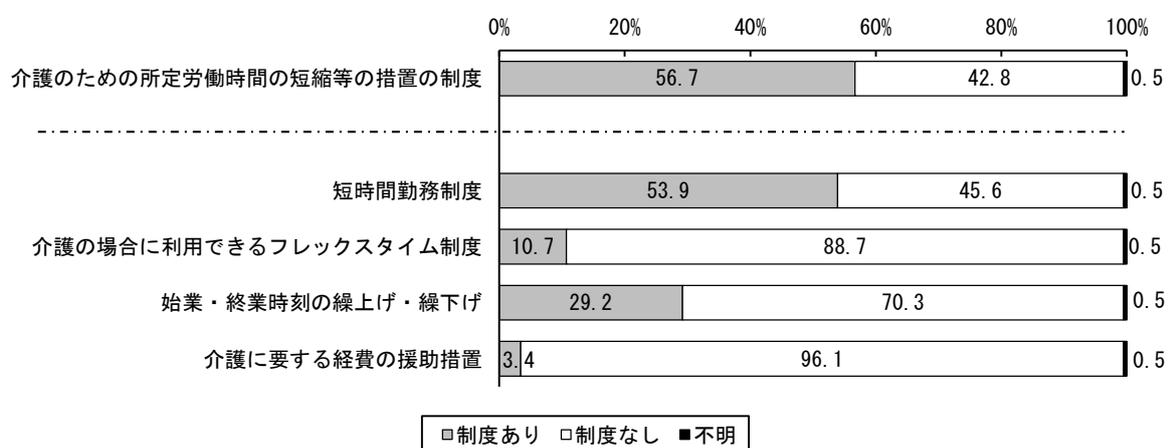
注：会社などの役員含む。

（介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の導入状況～導入している事業所の割合は約6割）

介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度のいずれかを導入している事業所の割合は56.7%となっている。それぞれの制度の導入状況についてみると、「短時間勤務制度」53.9%、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」10.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」29.2%、「介護に要する経費の援助措置」3.4%となっている（図表2-3-34）。

事業所の規模別にみると、いずれの制度も事業所規模が小さくなるに従って、導入割合が低くなっている（図表2-3-35）

図表2-3-34 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の導入状況



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

図表2-3-35 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の事業所規模別の導入状況

	事業所計	制度あり	措置の内容（複数回答）				
			短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	介護に要する経費の援助措置	
規模計	100.0	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4	
規模別	500人以上	100.0	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
	100～499人	100.0	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
	30～99人	100.0	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
	5～29人	100.0	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

(介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各制度の利用者割合～介護をしている雇員のうち女性は3.1%、男性は1.4%)

介護をしている雇員のうち介護のための短時間勤務制度を利用した人の割合をみると、2.3%となっており、性別でみると、女性は3.1%、男性は1.4%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、2.6%(女性3.1%、男性1.8%)、続いて「50～54歳」(女性3.2%、男性1.3%)及び「55～59歳」(女性3.4%、1.4%)が2.5%となっている(図表2-3-36)。

年齢階級別構成割合をみると、「55～59歳」(23.8%)が最も高く、次いで「50～54歳」(20.1%)、「60～64歳」(18.0%)の順となっている(図表2-3-37)。

図表2-3-36 介護をしている雇員に占める介護のための短時間勤務制度利用者割合

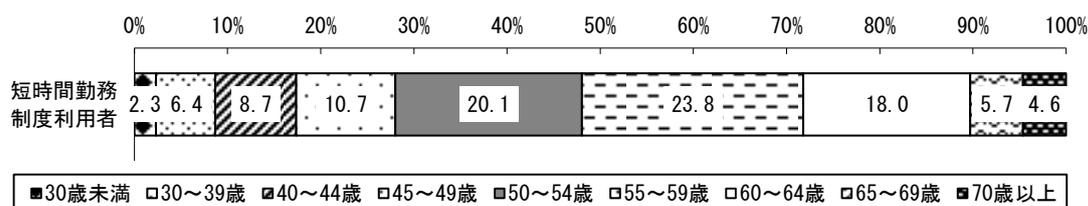
	総数		女性		男性		
	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	
計	100.0	2.3 (100.0)	100.0	3.1 (74.6)	100.0	1.4 (25.4)	
年齢階級別	30歳未満	100.0	1.4 (100.0)	100.0	2.1 (84.6)	100.0	0.5 (15.4)
	30～39歳	100.0	1.8 (100.0)	100.0	2.7 (86.1)	100.0	0.6 (13.9)
	40～44歳	100.0	2.6 (100.0)	100.0	3.1 (71.4)	100.0	1.8 (28.6)
	45～49歳	100.0	2.0 (100.0)	100.0	2.6 (76.7)	100.0	1.2 (23.3)
	50～54歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	3.2 (80.5)	100.0	1.3 (19.5)
	55～59歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	3.4 (76.9)	100.0	1.4 (23.1)
	60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	100.0	3.1 (65.3)	100.0	1.7 (34.7)
	65～69歳	100.0	2.3 (100.0)	100.0	2.5 (56.3)	100.0	2.1 (43.8)
70歳以上	100.0	3.4 (100.0)	100.0	4.5 (65.4)	100.0	2.3 (34.6)	

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1) 会社などの役員含む。

2) 「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-37 介護のための短時間勤務制度利用者の年齢階級別構成割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

注：会社などの役員含む。

【育児・介護休業法に定める仕事と介護の両立支援制度】

○介護休業（法第11条～第15条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族^{※1}1人につき、要介護状態^{※2}に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

○介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

事業主は、要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（以下「短時間勤務制度等の措置」という。）を講じなければならない。

事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- ④介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

これらの制度は、要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要がある。

○介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}の介護その他の世話^{※3}を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族^{※1}が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。

平成21年6月の法改正により新設され、翌年6月30日から施行された（但し、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については平成24年7月1日）。

このほか、「時間外労働の制限（法第18条）」「深夜業の制限（法第20条）」が定められている。

※1 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態。介護保険法において定める「要介護」の認定区分とは異なる。

※2 「対象家族」とは、①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、②父母及び子、③労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫、④配偶者の父母。

※3 「その他の世話」とは①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいう。

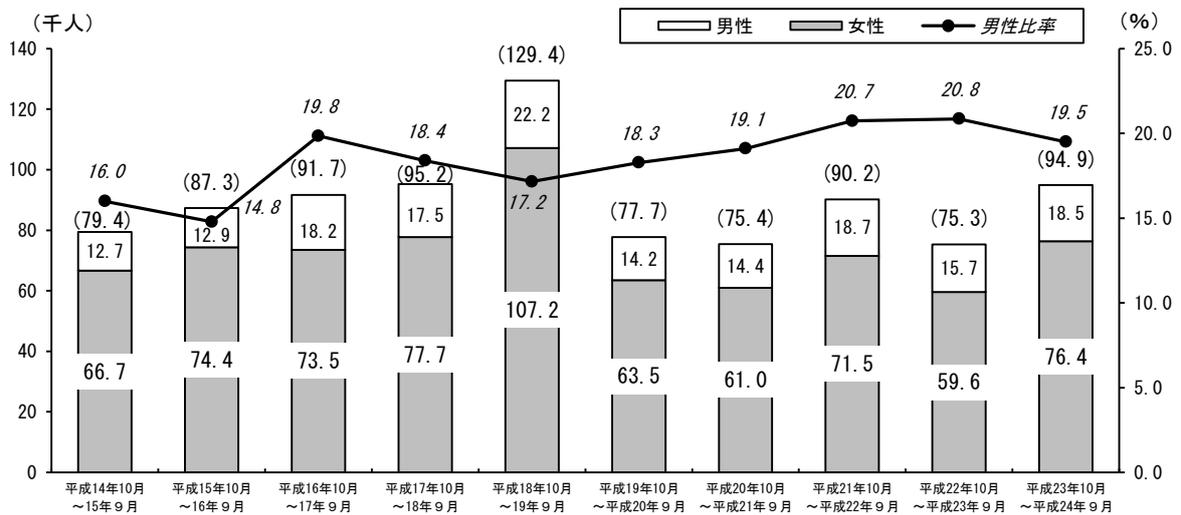
4 介護のために離職した者の状況

(家族の介護・看護により離職した雇用者数の推移～男性の割合が上昇、男女とも、50歳代から60歳代前半の離職が最も多い)

家族の介護や看護により前職を離職した雇用者数（会社などの役員含む）の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、男性が占める割合は平成14年10月～平成15年9月までの間の16.0%から、平成23年10月～平成24年9月までの間には19.5%となっており、上昇傾向にあることが分かる（図表2-3-38）。

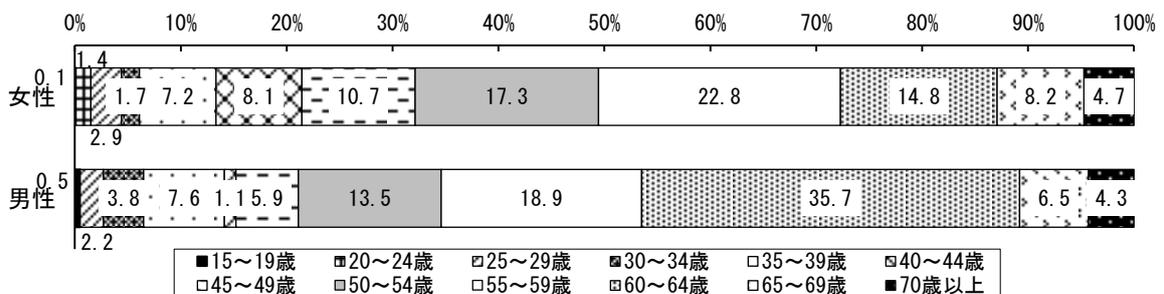
平成23年10月～平成24年9月までの間に離職した者について、年齢階級別の内訳をみると、女性は、55～59歳が22.8%、50～54歳が17.3%、60～64歳が14.8%となっており、男性は、60～64歳が35.7%、55～59歳が18.9%、50～54歳が13.5%となっている。男女ともに50歳代から60歳代前半の離職が多くなっている（図表2-3-39）。

図表2-3-38 家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成19年、平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
 注：1）平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。
 2）会社などの役員含む。

図表2-3-39 家族の介護・看護により離職した雇用者の年齢階級別割合（平成23年10月～平成24年9月）

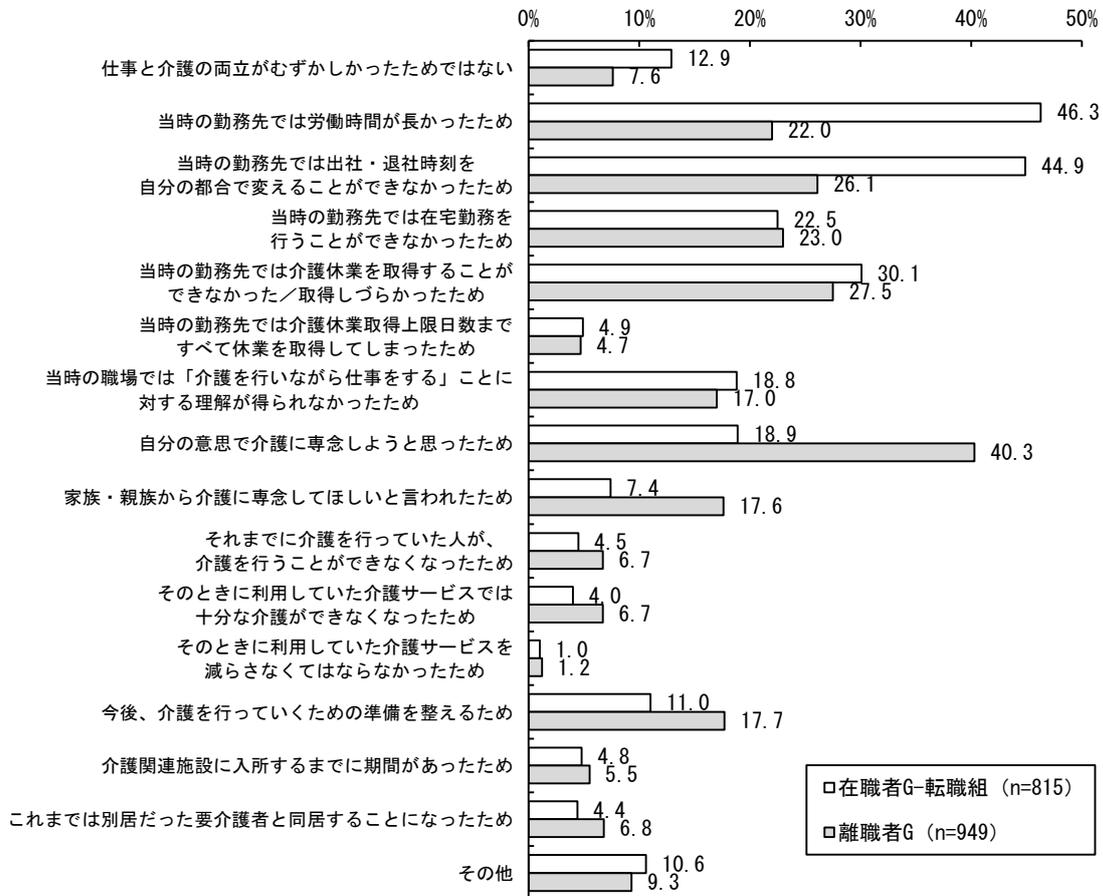


資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）
 注：会社などの役員含む。

（介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけ～転職者は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」の割合が高い）

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」によると、介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけは、「在職者G-転職組」は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が46.3%、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかつたため」が44.9%、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかつた／取得しづらかつたため」が30.1%となっており、「離職者G」は「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が40.3%、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかつた／取得しづらかつたため」が27.5%、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかつたため」が26.1%となっている。いずれも当時の勤務先で労働時間の短縮、介護休業の取得、柔軟な働き方等を行うことができれば、仕事を続けられた者が少なくなかつたことを示している（図表2-3-40）。

図表2-3-40 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけ（複数回答）

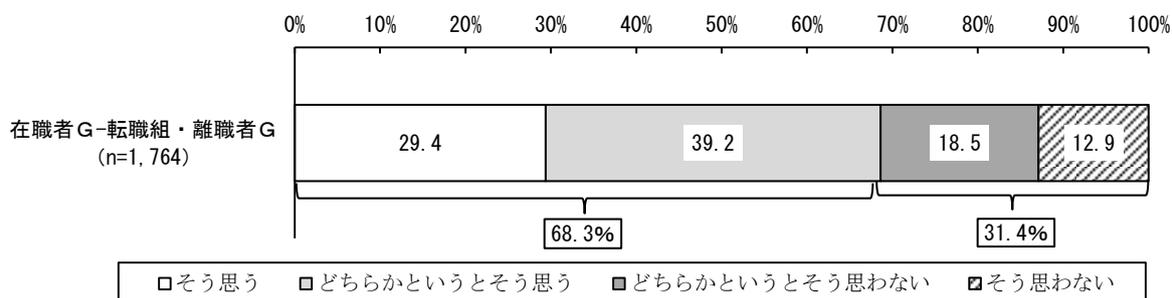


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先での勤務継続意向～約7割が勤務継続意向）

介護期間中に仕事を辞めた経験がある者（「在職者G－転職組」及び「離職組」）の勤務先での勤務継続意向をみると、「そう思う」と「どちらかというと思う」、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の割合の合計はそれぞれ、68.3%、31.4%となり、約7割が勤務継続の意向を持っていた、つまり望まない離職であったことが分かる（図表2－3－41）。

図表2－3－41 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先での勤務継続意向

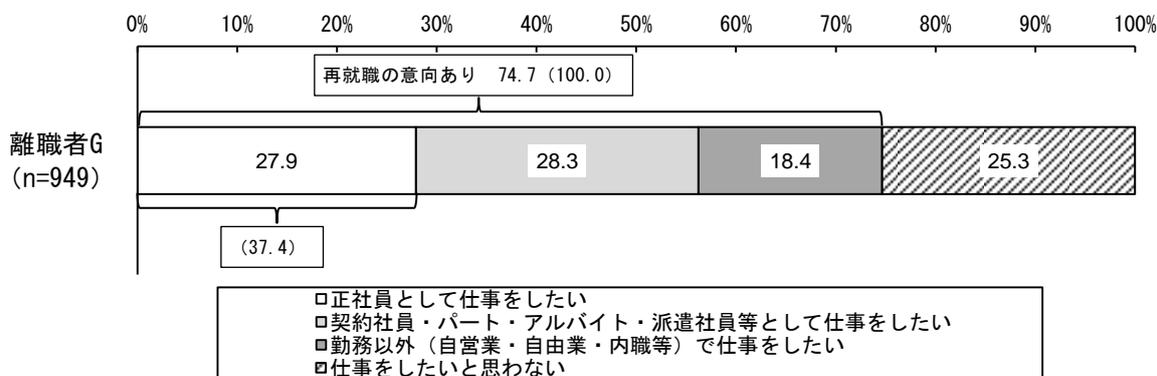


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（離職者の再就職意向及び再就職時に希望する条件～7割以上が再就職の意向あり）

家族の介護をきっかけとしておおむね調査時点前5年以内に仕事を辞め、調査時点で仕事に就いていない者（「離職者G」）の再就職に関する意向をみると、74.7%が再就職の意向を持っており、うち37.4%が正社員として再就職を希望している（図表2－3－42）。

図表2－3－42 離職者の再就職意向及び再就職時に希望する条件

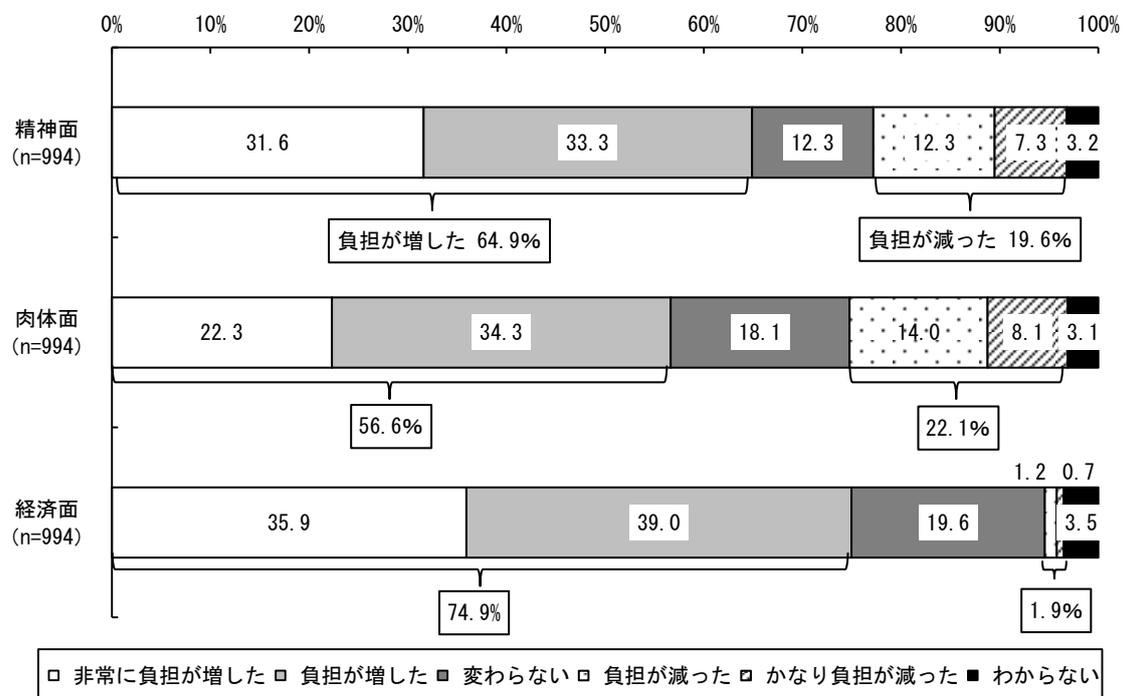


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

(介護等を機に仕事を辞めてからの変化～精神面・肉体面・経済面において『負担が増した』と回答した割合は、それぞれ半数を超えている)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を機に仕事を辞めてからの変化についてみると、「精神面」の『負担が増した』割合(「非常に負担が増した」「負担が増した」の合計)は64.9%、「肉体面」が56.6%、「経済面」が74.9%となっており、それぞれの『負担が減った』(「負担が減った」「かなり負担が減った」の合計)割合(19.6%、22.1%、1.9%)を大幅に上回る結果となった(図表2-3-43)。

図表 2-3-43 介護等を機に仕事を辞めてからの変化



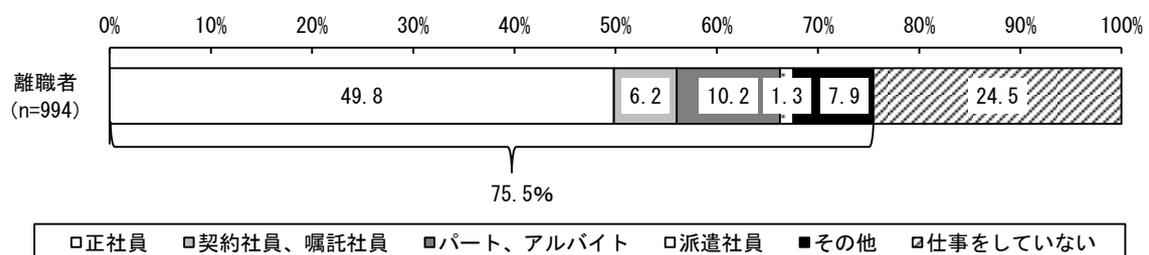
資料出所: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

(介護等を機に仕事を辞めてから再就職した時までの期間～「1年以上」の割合が最も高い)

介護等を機に仕事を辞めてから再就職した者の割合は、75.5%となっている(図表2-3-44)。

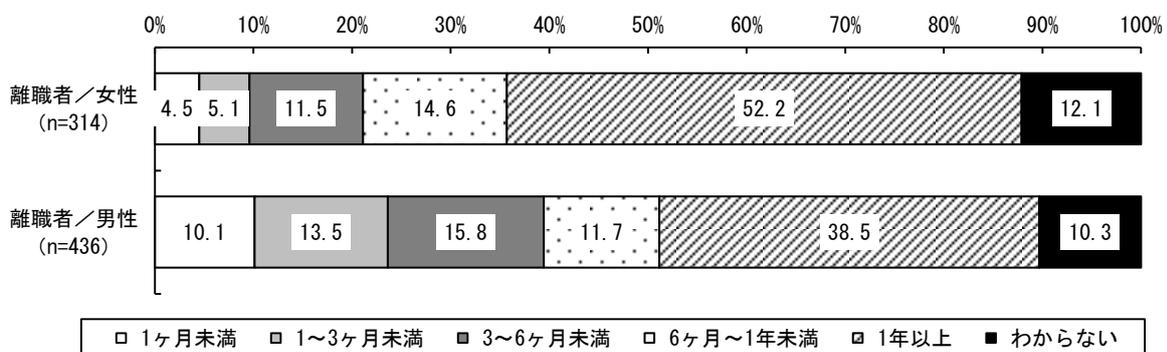
男女別に再就職した時までの期間についてみると、いずれも「1年以上」の割合が最も高く、女性は52.2%、男性は38.5%となっている。次いで、女性は「6ヶ月～1年未満」(14.6%)、男性は「3～6ヶ月未満」(15.8%)となっており、女性の方が再就職までに時間がかかっていることが分かる(図表2-3-45)。

図表2-3-44 介護等を機に仕事を辞めた離職者の再就職の状況



資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

図表2-3-45 介護等を機に仕事を辞めてから再就職した時までの期間

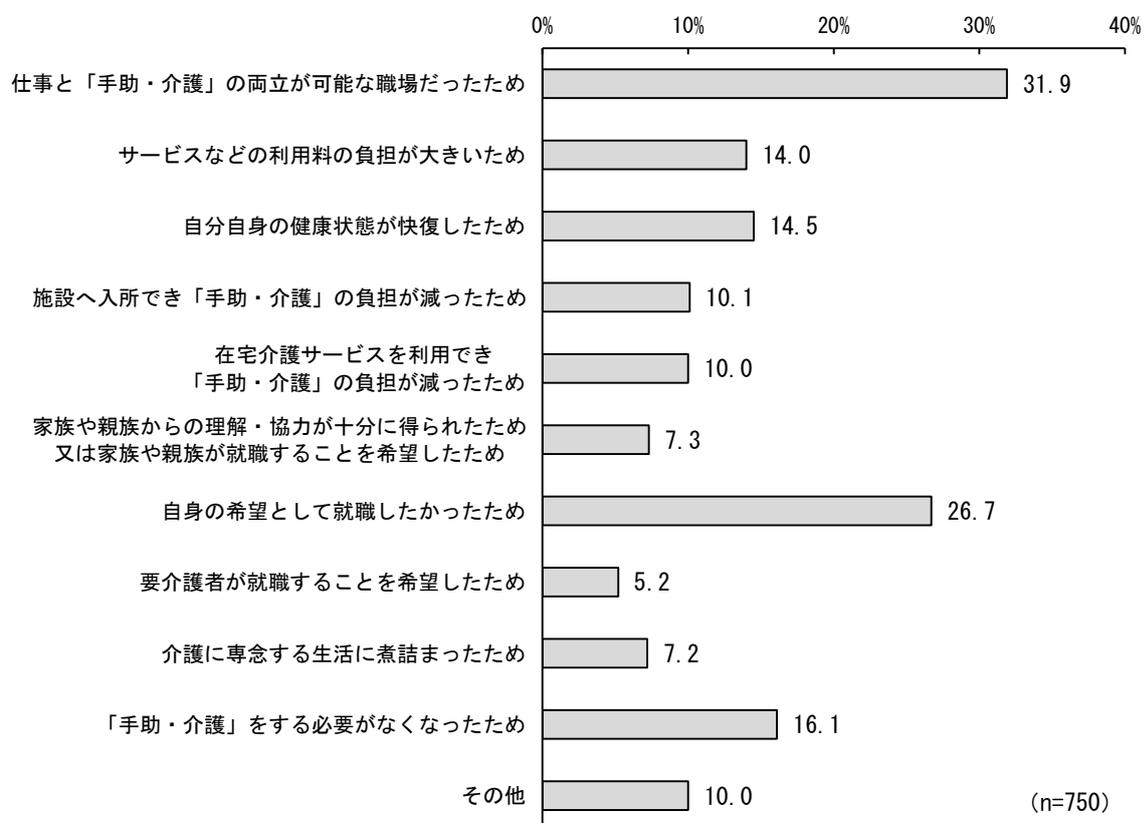


資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

（再就職した理由～「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため」の割合が最も高い）

介護等を機に仕事を辞めてから再就職した者について、再就職した理由についてみると、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため」（31.9％）の割合が最も高く、次いで「自身の希望として就職したかったため」（26.7％）、「「手助・介護」をする必要がなくなったため」（16.1％）となっている（図表2-3-46）。

図表2-3-46 再就職した理由（複数回答）



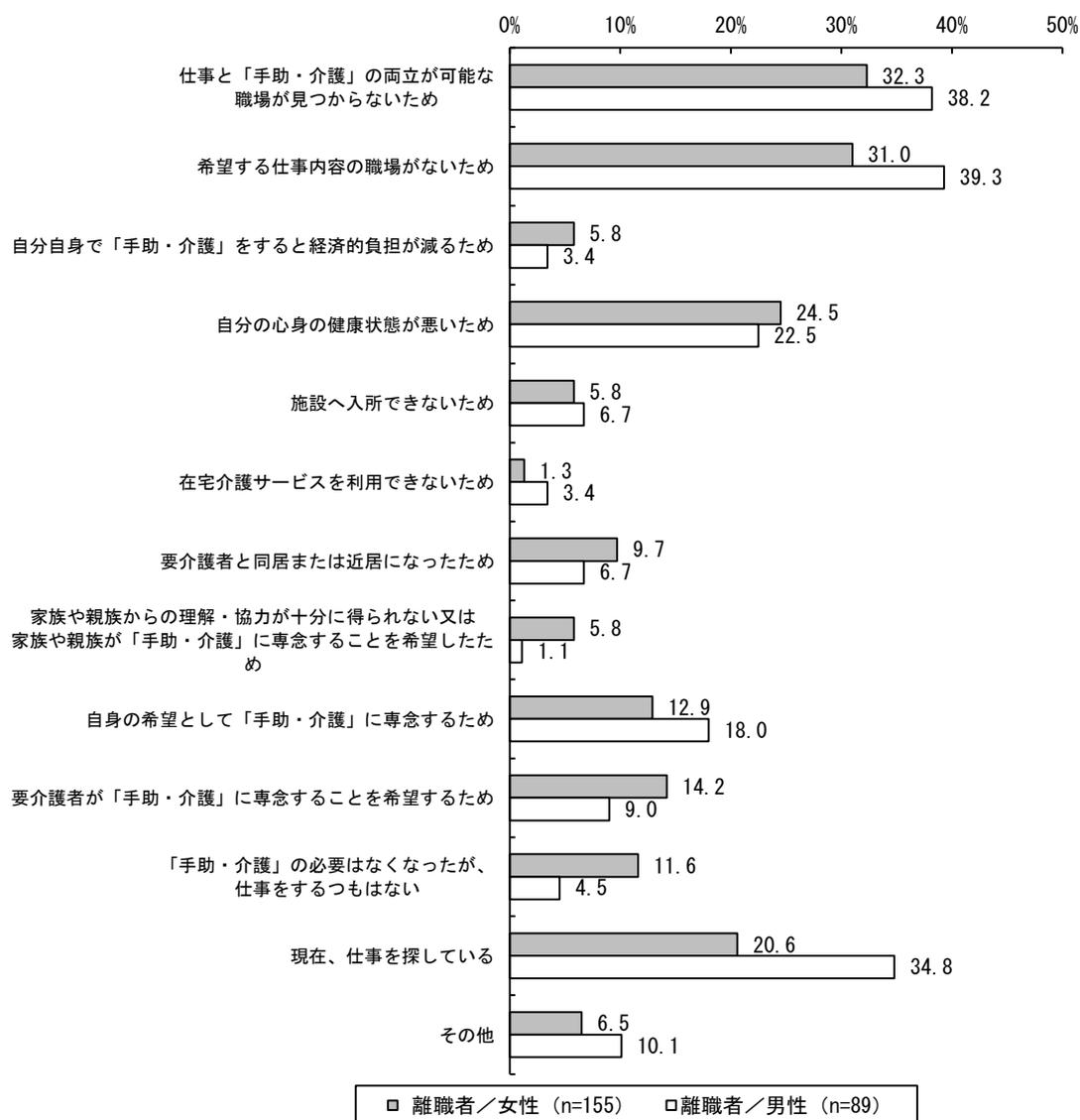
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（再就職していない理由～「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため」「希望する仕事内容の職場がないため」の割合が高い）

介護等を機に仕事を辞め、再就職していない者について、男女別に現在の介護等の有無別に再就職していない理由をみると、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため」（女性 32.3%、男性 38.2%）、「希望する仕事内容の職場がないため」（女性 31.0%、男性 39.3%）の割合が高くなっている。

なお、「現在、仕事を探している」者の割合は、女性は 20.6%、男性は 34.8%となっている。また、「「手助・介護」の必要はなくなったが、仕事をするつもりはない」者の割合は、女性は 11.6%、男性は 4.5%となっている（図表 2-3-47）。

図表 2-3-47 男女別再就職していない理由（複数回答）



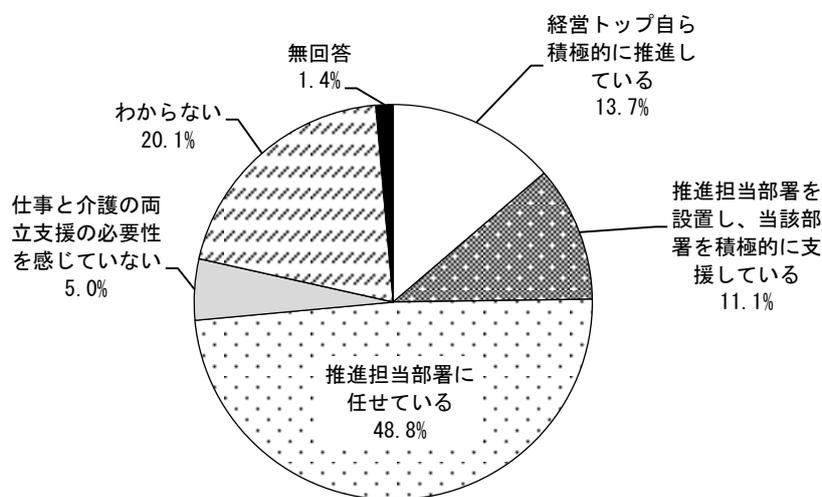
資料出所：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）

第4節 企業における仕事と介護の両立支援の取組

（仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況～トップが積極的に推進・支援している企業は24.8%）

「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」により、経営トップが、仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応しているかをみると、「経営トップ自ら積極的に推進している」（13.7%）、「推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している」（11.1%）となっており、積極的に推進、支援している企業は、24.8%となっている。（図表2-4-1）。

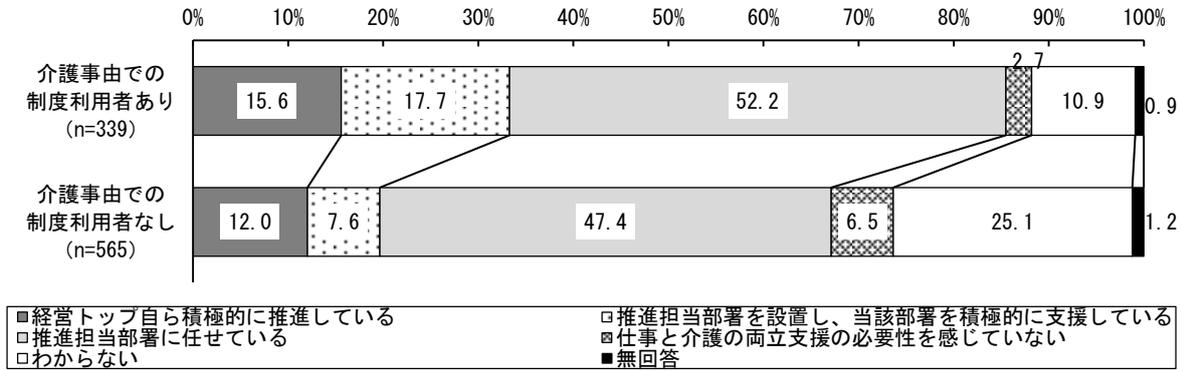
図表2-4-1 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

さらに、介護事由での制度利用状況別に仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況をみると、「介護事由での制度利用者あり」の企業は、「推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している」（17.7%）、「経営トップ自ら積極的に推進している」（15.6%）となっており、「介護事由での制度利用者なし」の企業（7.6%、12.0%）と比較して、積極的に推進、支援している割合が高くなっている。経営トップの積極的推進、支援が介護事由での制度利用に繋がっていることが伺える（図表2-4-2）。

図表 2-4-2 介護事由での制度利用状況別仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

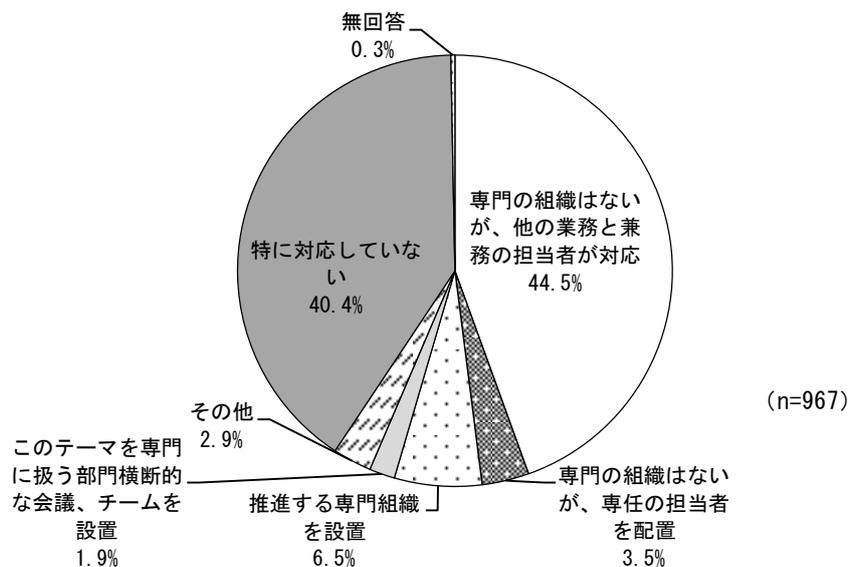


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）より特別集計

（仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織の状況～介護事由での制度利用者がある企業では「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」の割合が高い）

仕事と介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進する組織があるかをみると、「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」が44.5%、「特に対応していない」が40.4%となっている（図表2-4-3）。

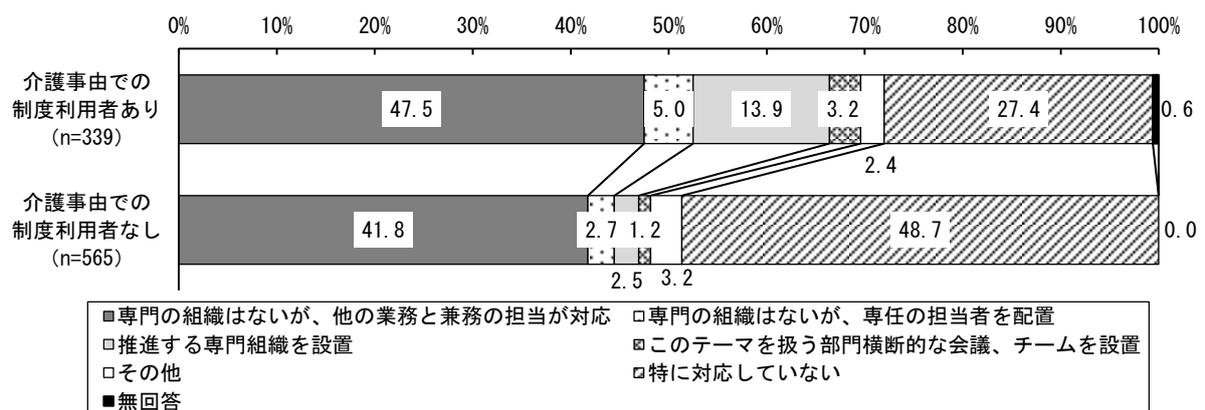
図表 2-4-3 仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織の状況



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

さらに、介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護の両立支援等の取組を推進する組織の対応状況をみると、「介護事由での制度利用者あり」では「推進する専門組織を設置している」が47.5%、「介護事由での制度利用者なし」では「特に対応していない」が48.7%と、最も高い割合となっている（図表2-3-4）。

図表2-4-4 介護事由での制度利用状況別仕事と介護の両立支援等の取組を推進する組織の対応状況

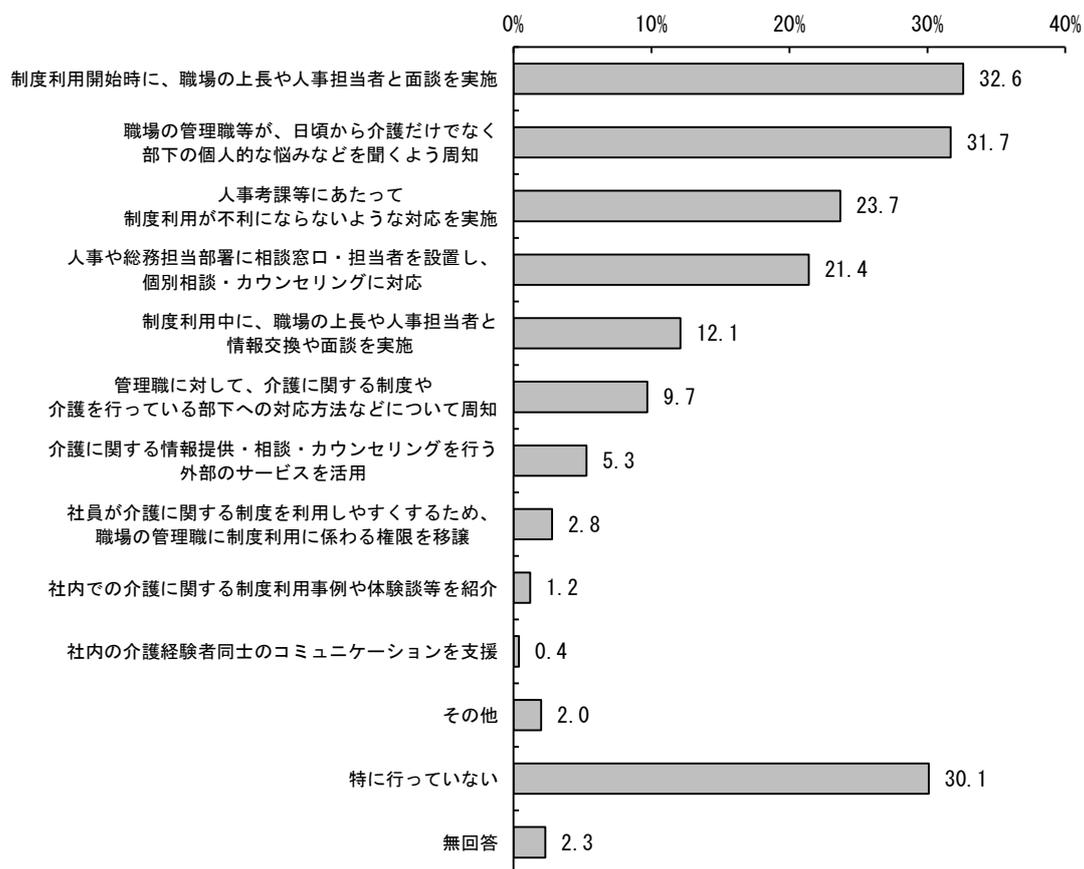


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）より特別集計

（仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること～制度利用開始時に職場の上長や人事担当者との面談を実施している企業が 32.6%である一方、特に行っていない企業が 30.1%）

従業員（正社員）が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている」が 32.6%と最も割合が高くなっており、次いで「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」（31.7%）となっている。一方、「特に行っていない」の割合も高く 30.1%を占めている（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）

(まとめ)

我が国で「少子高齢化」が課題とされてから久しい。しかし、高齢化はとどまるところを知らず、超高齢化社会に突入、高齢化率は今後も一貫した上昇が見込まれている(38頁、図表2-1-1)。世帯数に係る推計でも、高齢世帯数のうち、「単独世帯」及び「ひとり親と子の世帯」が大きく増加すると推計されている(39頁、図表2-1-2)。生涯未婚率が上昇することが見込まれていること(41頁、図表2-1-4)から考えても、同居・別居問わず未婚で働きながら親の介護を担う者の増加が予想される。また、今後も女性の社会進出に伴って共働き世帯が増加する傾向(42頁、図表2-1-5)が続けば、無業である妻が老親の介護を担うケースは減少し、男女労働者が働きながら介護を担うケースが増加することになると見込まれる。

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」によると、介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の約7割が勤務継続の意向を持っており、不本意な離職であったことが分かった(88頁、図表2-3-41)。前述のような状況が予想される中で、そうした介護を理由とする不本意な離職を防ぐための対策の強化が必要と考えられる。

○企業における両立支援制度の規定の整備と周知

厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、規模の大きな事業所では育児・介護休業法に定める介護休業制度や介護休暇制度の規定がある割合は100%に近いが、5～29人規模では約6割にとどまっている(介護休業：76頁、図表2-3-25／介護休暇：81頁、図表2-3-31)。

介護休業及び介護休暇については、法に定められた申出を行えば取得は可能である。しかし、介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合をみても分かる通り、規定が整備されていれば、規定が整備されていない事業所よりも取得はしやすいと考えられる(77頁、図表2-3-26)。

「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査)」によれば、従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法として、「就業規則に記載している」が最も高く(83.7%)、就業規則に記載する以外の周知を行っている企業は多くない(75頁、図表2-3-23)。就業規則に記載されているだけでなく、必要とする労働者が理解していることが重要である。特に介護については、妊娠が判明してから子どもが生まれるまで、ある程度時間がある育児とは異なり、急に家族を介護しなければならなくなるケースも少なくない。

このため、企業においては、介護休業等の制度の規定の整備を行うとともに、日頃から周知を図ることが重要である。その際、家族の介護の必要性がない時に情報提供を受けても、制度の種類や詳しい内容を覚えていることはあまりないと考えられることから、入社時や研修等の機会に周知するとともに、パンフレットを作成・配布したり、社内のイントラネットへ掲載する等、労働者が必要な時にいつでも情報にアクセスできるようにしておくことが望ましい。

さらに、介護が必要な親がいない就労者の中にも、介護が必要な親が就労者と同じくらいの割合で不安を感じている者がいる（66頁、図表2-3-11）。「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」によると、約3割の企業が、正社員に対して介護に関する社外の何らかの制度やサービス等についても情報提供している（74頁、図表2-3-32）。社内の両立支援制度とあわせて、それらの情報を提供することも有効であろう。

また、介護を理由に離職した人は、勤務先を辞めたきっかけとして、長時間労働や、柔軟な働き方ができないといった問題を挙げることが多い（87頁、図表2-3-40）。継続就業を支える上では、長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現が必要と考えられる。

実際、「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、「就労者」「離職者」が担っている介護等の内容をみると、ともに「入退院の手続き」（「就労者」49.4%、「離職者」65.0%）の割合が最も高く、次いで「通院の送迎や外出の手助」（41.8%、64.0%）、「ちょっとした買い物やゴミ出し」（40.6%、64.3%）の順となっている（61頁、図表2-3-6）。介護休業や短時間勤務といった長期的に利用する制度だけでなく、長時間労働の是正、単発的に利用できる時間単位の休暇や時差出勤制度等柔軟な制度の導入が有効と考えられる。

事実、仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」（29.4%）、「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）等が「介護休業制度の取得上限日数の引き上げ」（11.2%）、「介護休業制度の取得上限回数の引き上げ」（8.2%）等よりも高くなっている（69頁、図表2-3-16）。いつまで続くか分からない介護では、収入が減る介護休業等の制度よりも、収入が減らない働き方の必要性が高いと考えられる（68頁、図表2-3-15）。

○企業における両立支援制度を利用しやすい環境の整備

家族の介護をしている労働者の介護休業制度や介護休暇の利用率は必ずしも高くない（介護休業：78頁、図表2-3-27／介護休暇：82頁、図表2-3-32）。介護休業を取得しなかった理由として、「要介護者が介護関連施設に入所しているため」

(7.5%)、「年次有給休暇等を取得すれば介護に対処できるため」(18.0%)、「家族の援助・介護サービス等を利用すれば介護に対処できるため」(12.6%)など、取得する必要がなかったと思われる者もいるが、「勤務先の上司の理解が得られないため」(9.9%)、「自分の仕事を代わりに担当できる人が職場にいないため」(14.4%)、「同僚に迷惑をかけるのではないかと思うため」(15.7%)といった回答も一定程度ある(79頁、図表2-3-29)。

このため、企業は、急遽労働者が休んだり、短時間勤務等を利用することになっても、他の労働者がカバーできるよう日頃から体制を考え、業務分担の見直しや情報共有を行う等、介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を行うことが必要である。

なお、介護事由での制度利用者のいる企業の方が、いない企業に比べ、仕事と介護の両立支援の取組に対して、経営トップが積極的に関わっている割合が高い(94頁、図表2-4-2)。また、仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織を設置している割合も高い(95頁、図表2-4-4)。企業において取組を進める際は、経営トップ自らが積極的に関与することや、推進担当部署を設置して推進していくことが有効である。

もちろん両立支援制度の利用率が高ければよいということではなく、目指すべきは、介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、介護を理由とする不本意な離職を防ぐことである。労働者が「制度を利用したい」と考えた時に利用できるような職場環境の整備が重要である。

○企業における労働者の介護の実態・ニーズ把握を含めた相談体制の充実

現在、介護等が必要な親がいない40歳代～50歳代の「就労者」のうち、今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性について、「少なくとも1人はかなりある・少しある」と答えた人は40.3%にもものぼる(67頁、図表2-3-13)。その一方で、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態や、両立支援のニーズについて特に把握していない企業の割合は46.4%となっている(72頁、図表2-3-20)。実際、介護等について勤務先に相談した人の割合も11.8%に過ぎない(71頁、図表2-3-18)。

しかし、ニーズを把握した上で、介護に係る両立支援制度や職場環境の整備について検討を行えば、より効果的な対策を講じることができる。また、その際に、社内の両立支援制度に関する情報等を提供すれば、制度の利用による離職の防止も期待できよう。労働者の介護の実態・ニーズ把握を含めた相談体制の充実が有効であ

る。

なお、介護等を担っていることを上司や同僚に知られることについて、介護等を担っている者の約6割が抵抗感が「ない」と回答する一方、「ある」と回答した人も35.5%にのぼった（71頁、図表2-3-19）。しかし、介護等を機に仕事を辞めてからの変化をみると、「負担が増した」と回答した人の割合が、精神面・肉体面・経済面いずれにおいても過半数を占めており、仕事を辞めたことでより厳しい状況に陥る可能性があることを示唆している（89頁、図表2-3-43）。実態・ニーズ把握を行う際は、労働者の立場からも仕事を継続した方がよいことを周知する必要があるだろう。

○再就職への支援充実

以上述べてきたことのほか、介護を理由とした離職者への対応も重要である。「仕事と介護の両立支援に関する調査」において、再就職をしていない理由を尋ねたところ、「手助・介護」の必要はなくなったが、仕事をするつもりはない」は女性が11.6%、男性が4.5%であるのに対し、「現在、仕事を探している」が女性20.6%、男性34.8%と就労希望者が多くなっている（92頁、図表2-3-47）。「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」では、再就職の意向を持つ者のうち37.4%が正社員として再就職することを希望している（88頁、図表2-3-42）。両立支援制度の充実とともに、介護による離職者が再就職しやすい環境づくりも求められるところである。

介護等を担っている者の役職をみると、「就労者」「離職者」とともに4分の1が「課長クラス」以上となっている（64頁、図表2-3-9）。企業の中核を担う管理職が退職すれば、企業にとっても大きな痛手である。また、離職者の増加は、税収の減少、社会保障費の増加にもつながる。介護を理由とする不本意な離職を防ぐことは、労働者にとってだけでなく、企業にとっても、社会全体にとっても重要な意味を持っている。

今から、社会全体で介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいく必要があると考える。

コラム：育児・介護休業法施行20周年を迎えて

育児休業法として平成4年4月1日にスタートした育児・介護休業法は、平成24年4月に施行20周年を迎えた。この20年の間、平成7年に介護休業制度が加えられ育児・介護休業法となり、さらに3度の大きな改正を重ね、現行の育児・介護休業法は4度目の改正を経て、平成21年7月1日に公布、平成22年6月30日より施行されている。

4度目の改正法の施行については、これまで従業員数100人以下の事業主に対して、短時間勤務制度等の制度が適用猶予とされてきたが、平成24年7月1日から全面適用された。

制度内容	平成4年4月1日施行時	平成22年6月30日施行時
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> • 子が1歳になるまでの間で取得可能 • 配偶者が専業主婦（夫）の場合は、労使協定を結ぶことにより対象外（両親同時取得不可） • 期間雇用者は対象外 	<ul style="list-style-type: none"> • 両親ともに取得する場合は1歳2か月までで1年間取得可能(平成21年改正) • 保育園に入れない等の事情がある場合は、1歳6か月まで取得可能(平成16年改正) • 一定の要件を満たせば、期間雇用者も取得可能（平成16年改正）
看護休暇	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、年次有給休暇とは別に看護休暇が取得可能（平成16年、21年改正）
育児のための所定労働時間の短縮措置	<ul style="list-style-type: none"> • 子が1歳に満たない労働者が対象 • 短時間勤務やフレックスタイム制度、始業・終業時刻の変更等からいずれか一つを事業主が選択して措置を講ずる義務 	<ul style="list-style-type: none"> • 子が3歳に満たない労働者が対象（平成13年改正） • 事業主に対して、所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を講ずる義務（平成21年改正） • 事業主に対して、短時間勤務制度の適用除外とされた労働者について、フレックスタイム制度や始業・終業時刻変更等の代替措置を講ずる義務（平成21年改正）
介護休業	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 対象家族が要介護状態にいたるごとに1回、通算93日まで取得可能（平成7年、平成16年改正）
介護休暇	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、年次有給休暇とは別に介護休暇が取得可能(平成21年改正)
介護のための所定労働時間の短縮措置等	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の家族がいる労働者が対象 • 一つの要介護状態について93日以上短時間勤務やフレックスタイム制度、始業・終業時刻の変更等からいずれか一つを事業主が選択して措置を講ずる義務（平成16年改正）
育児・介護のための時間外労働の制限	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 小学校就学前の子・要介護状態の家族がいる労働者が請求した場合には、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内とすることが可能(平成13年改正)

制度内容	平成 4 年 4 月 1 日施行時	平成 22 年 6 月 30 日施行時
育児・介護のための深夜業の制限	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子・要介護状態の家族がいる労働者が請求した場合には、深夜業(午後 10 時から午前 5 時まで)を免除(平成 9 年改正)
配置の配慮	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、労働者を転勤させようとする場合の、育児又は介護の状況に配慮する義務(平成 13 年改正)
不利益取扱いの禁止	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、申出や取得等を理由に不利益に取り扱うことを禁止(平成 13 年、平成 21 年改正)