

令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握
のための調査研究事業

労働者調査 結果の概要

令和4年3月

目次

I. 労働者調査の実施概要	2
II. 労働者調査の結果概要	4
1. 回答者の概要	5
2. 手助・介護をしている家族の状況	8
3. 手助・介護の状況	14
4. 仕事と介護の両立に関する制度、相談先	18
5. 職場での仕事と介護の両立の状況等	33
6. 介護離職・再就職の状況	36

I. 労働者調査の実施概要

労働者調査の実施概要

◆ 調査対象

① 正規労働者	・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。	・現在、「手助・介護」を行っている人 ・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない（「④離職者」との回答者の重複を避ける）	・被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く（①～③は現在、④は離職時） ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」
② 無期契約労働者	・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。		
③ 有期契約労働者	・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。		
④ 離職者	・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代		

◆ 本調査で用いる「手助・介護」の定義

日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをすること。なお、具体的には、排せつや入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声掛け（見守り）、食事の支度や掃除、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等の手助けも含むこととする。

◆ 調査方法：WEB上でのモニター調査

◆ 調査期間：2021年12月17日～12月20日

◆ 回収数

	回収目標	回収数
① 正規労働者	1,700	1,755
② 無期契約労働者	400	437
③ 有期契約労働者	400	421
④ 離職者	1,500	945

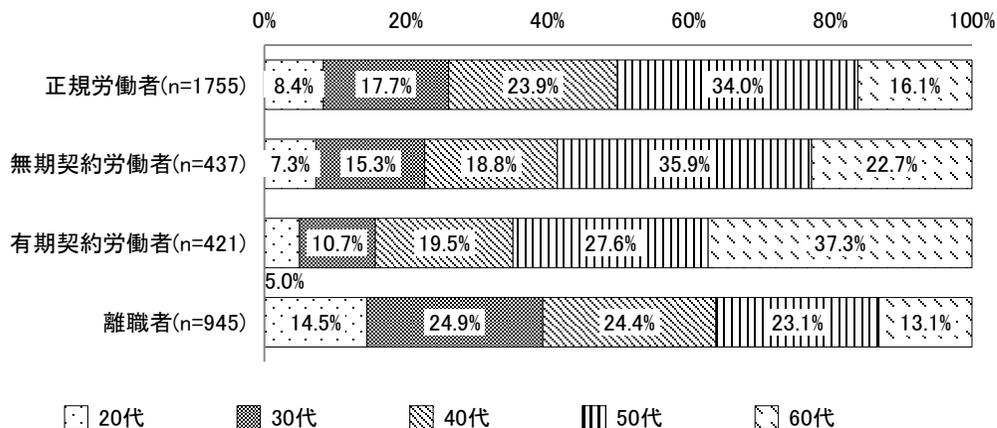
II. 労働者調査の結果概要

1. 回答者の概要

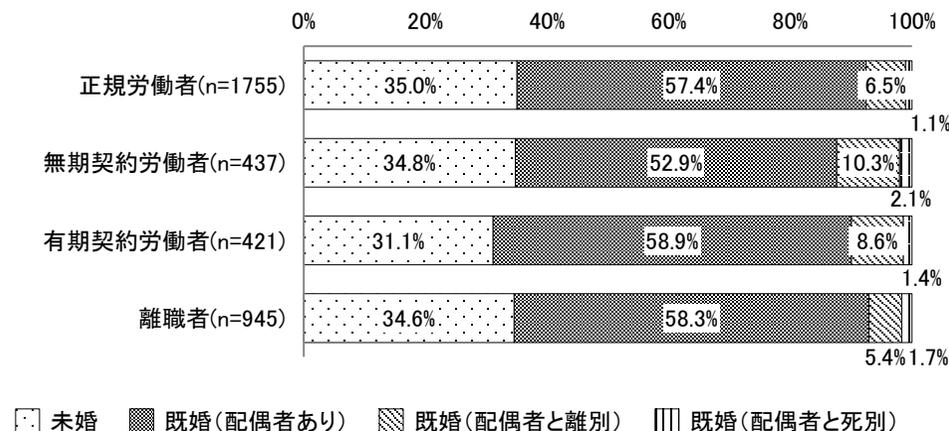
(1) 回答者の属性

※「離職者」は直近の離職時の状況。

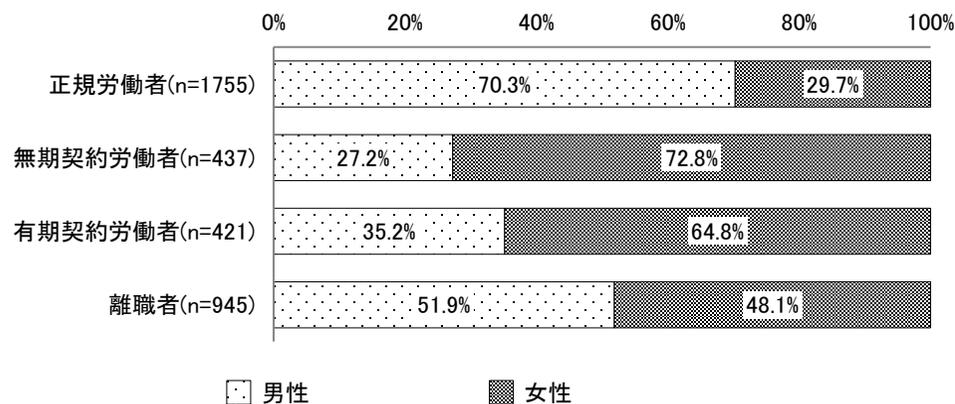
図表1 年齢(SQ7_1)



図表3 未既婚の状況(Q7)



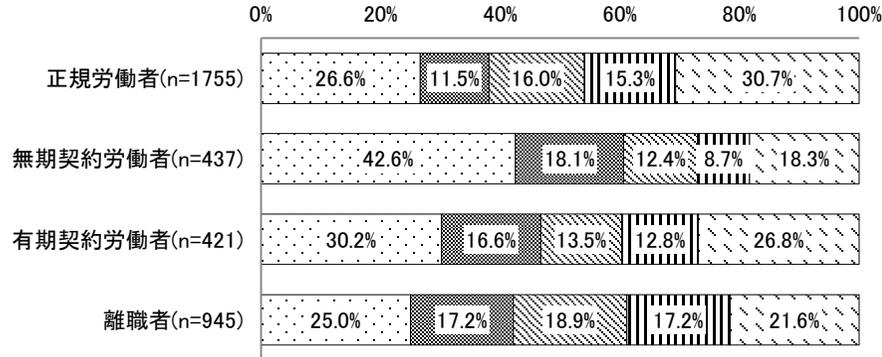
図表2 性別(SQ10)



(2) 職場の従業員数・仕事内容

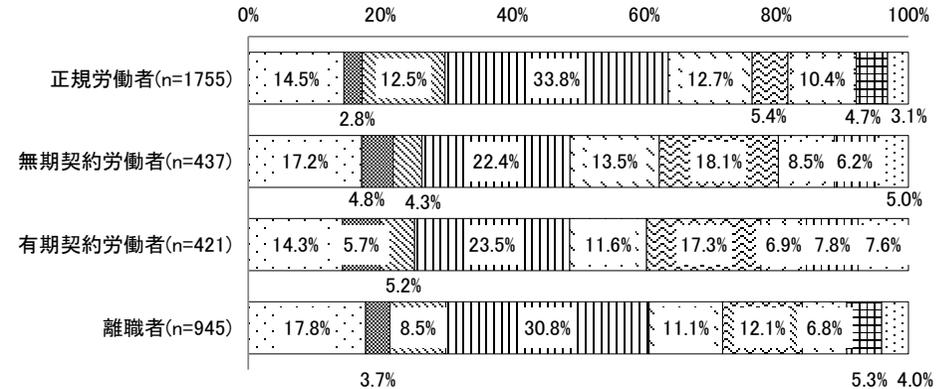
※「離職者」は直近の離職時の状況。

図表4 職場の従業員数(Q1)



□ 50人以下 ■ 51~100人 ▨ 101~300人 ▩ 301~1,000人 ▪ 1,001人以上

図表5 仕事内容(Q4)



- 医療、保健、福祉(保育・介護等)の専門職・技術職
- 教育分野の専門職・技術職
- ▨ 上記以外の専門職・技術職
- ▩ 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)
- サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、清掃など)
- ▬ 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- ▮ 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- ▯ その他

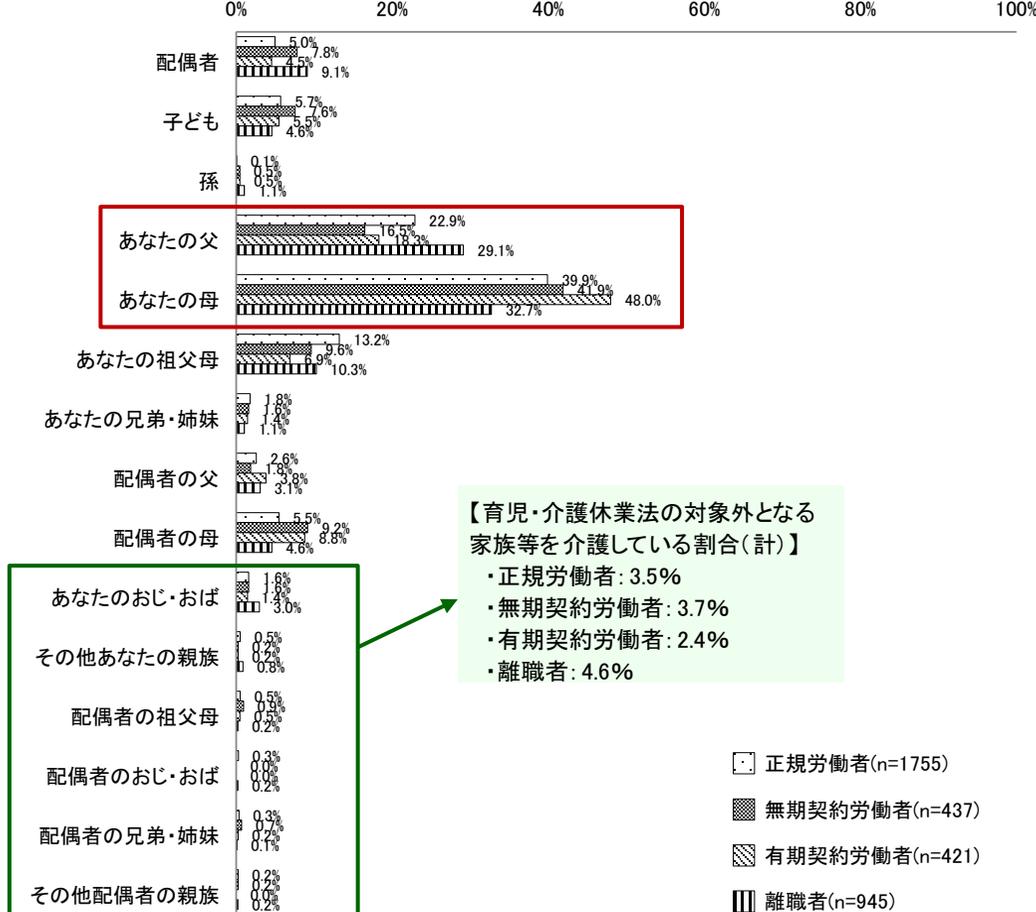
2. 手助・介護をしている家族の状況

(1) 手助・介護をしている家族の続柄、年齢

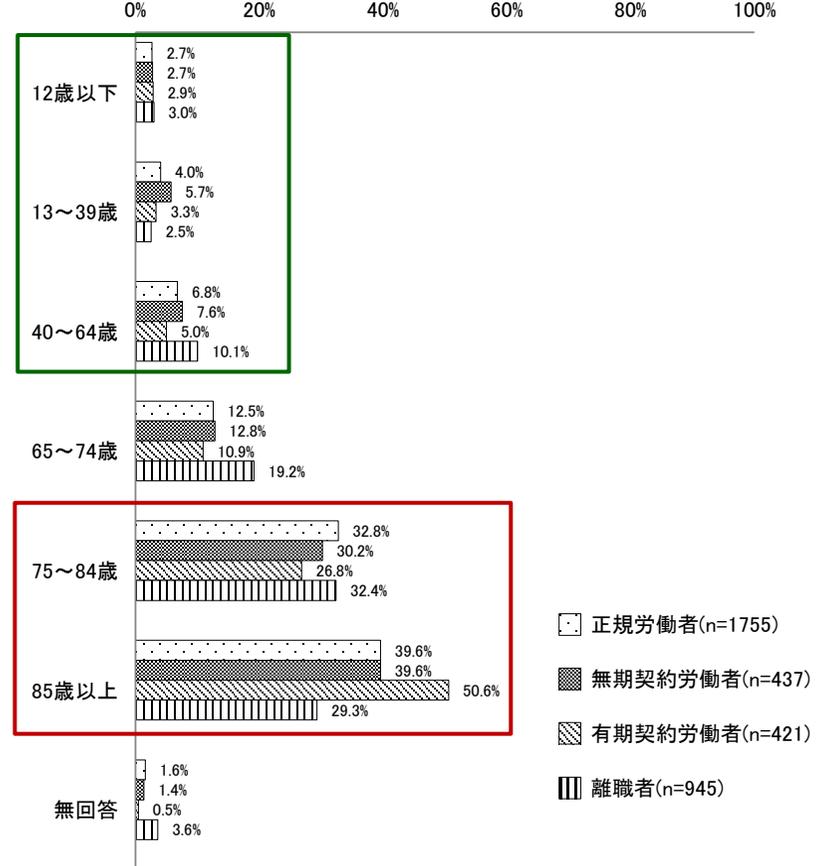
※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

■ 最も時間をかけて手助・介護をしている家族の続柄は、回答者の母、父の順で割合が高い。育児・介護休業法対象外となる家族を手助・介護している割合も2~4%程度見られる。年齢をみると、後期高齢者(75歳以上)が7~8割程度を占めているものの、64歳以下も1~2割弱見られる。

図表6 手助・介護をしている家族の続柄
(最も時間をかけている人):単数回答(SQ6)



図表7 手助・介護している家族の年齢
(最も時間をかけている人):数値回答(SQ7)

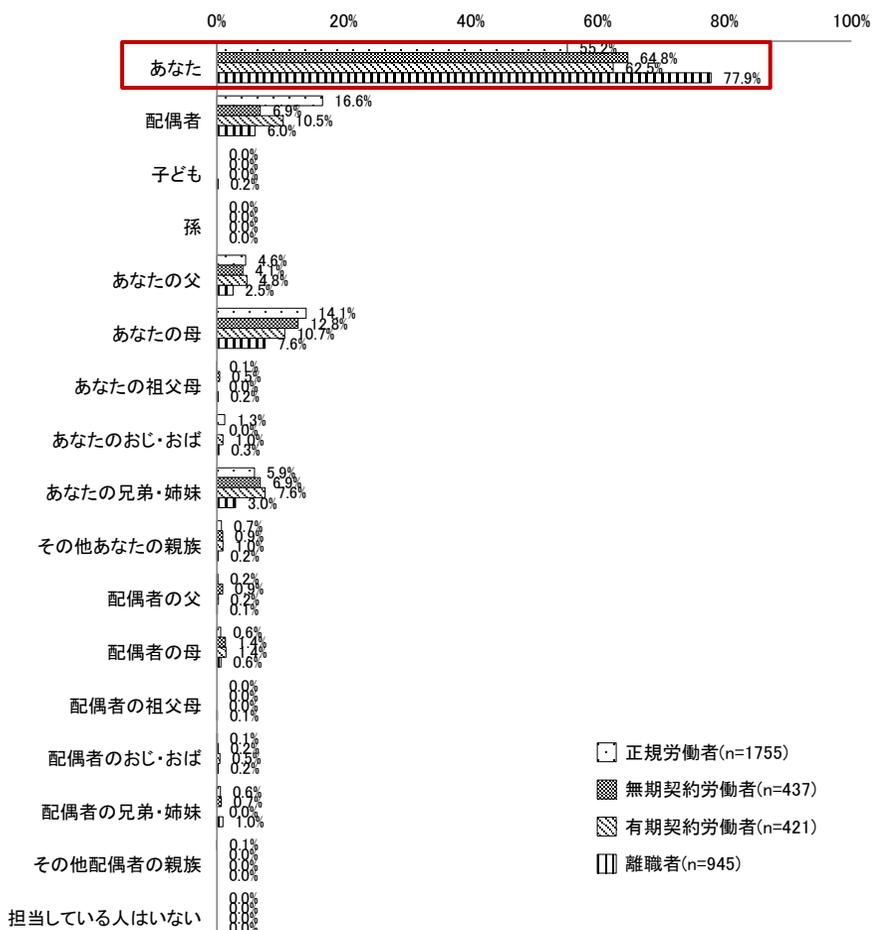


(2) 手助・介護を担当している人

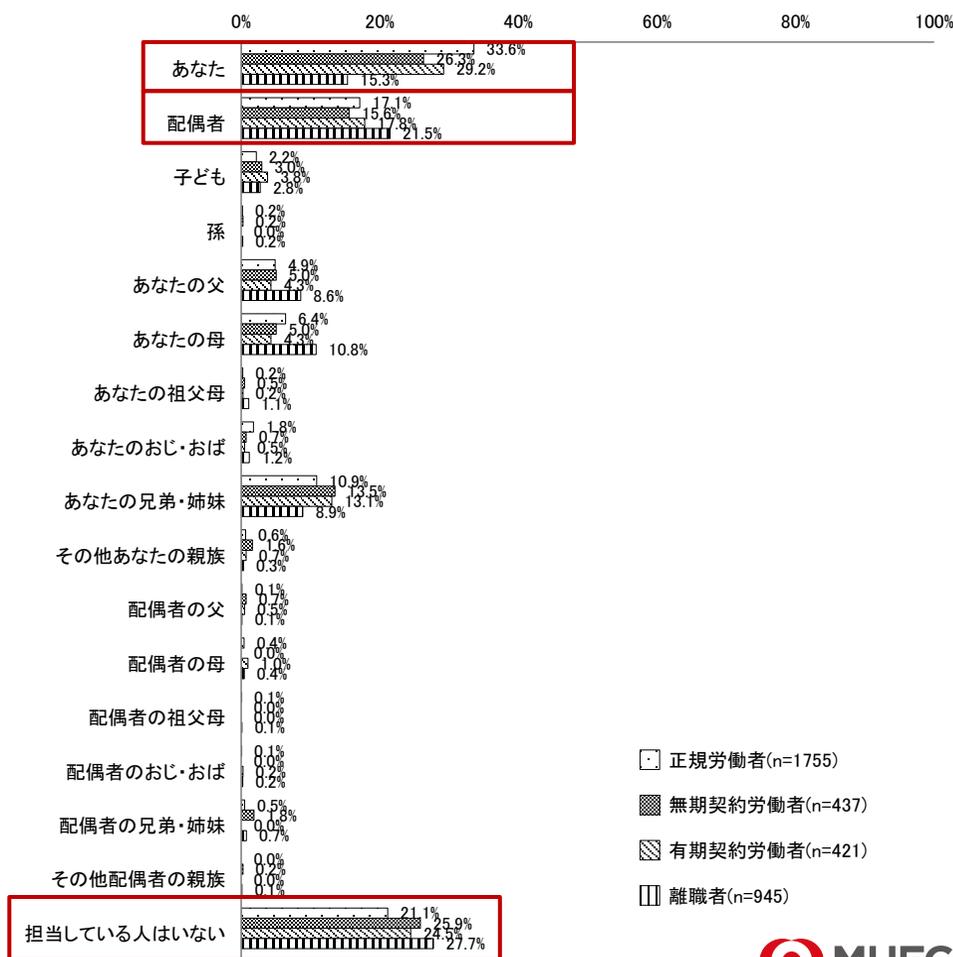
※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族について、手助・介護を主に担当している人を見ると、いずれも「あなた」（回答者）の割合が高くなっている。次に担当している人を見ると、「あなた」（回答者）、「配偶者」のほか、「担当している人はいない」の割合も高く、2～3程度は、回答者のみで手助・介護を担っていることがうかがえる。

図表8 主に手助・介護を担当している人:単数回答(Q12①)



図表9 次に手助・介護をしている人:単数回答(Q12②)

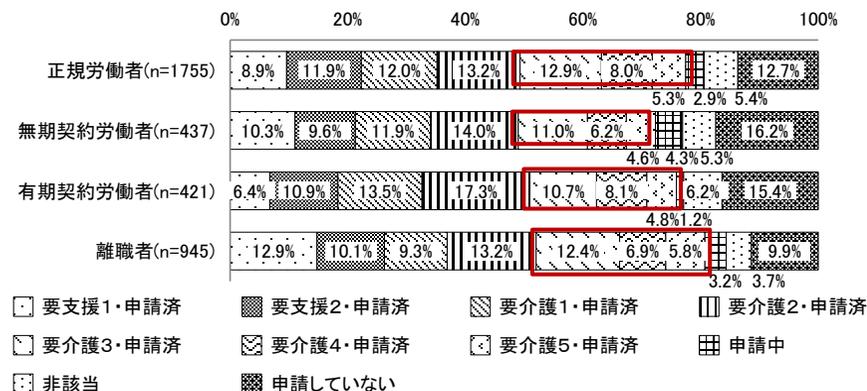


(3) 手助・介護している家族の要介護度、見守りの必要性、認知症の状況

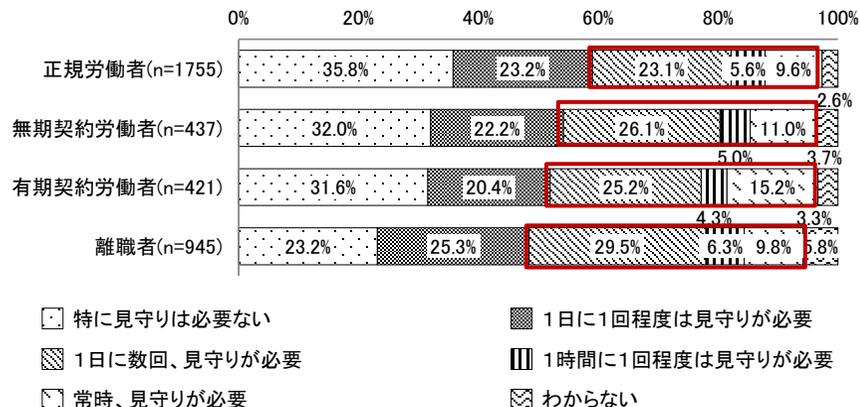
※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護をしている家族について、20～25%程度が要介護3～5（中重度の要介護度）、4～5割弱が1日数回以上の見守りが必要な状態にある。
- 25%前後が中重度の認知症にある。徘徊や失禁、大声をあげるなど、日常生活に支障をきたす症状・行動や意思疎通の困難さがみられる場合も1割弱ほど見られる。

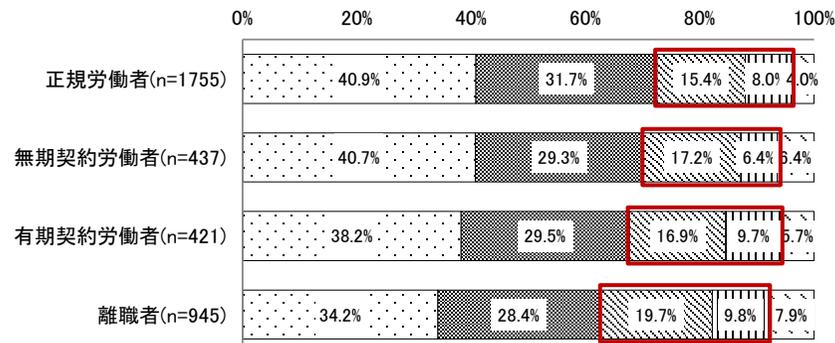
図表10 要介護度:単数回答(Q14①)



図表11 見守りの必要性:単数回答(Q16)



図表12 認知症の状況:単数回答(Q17)



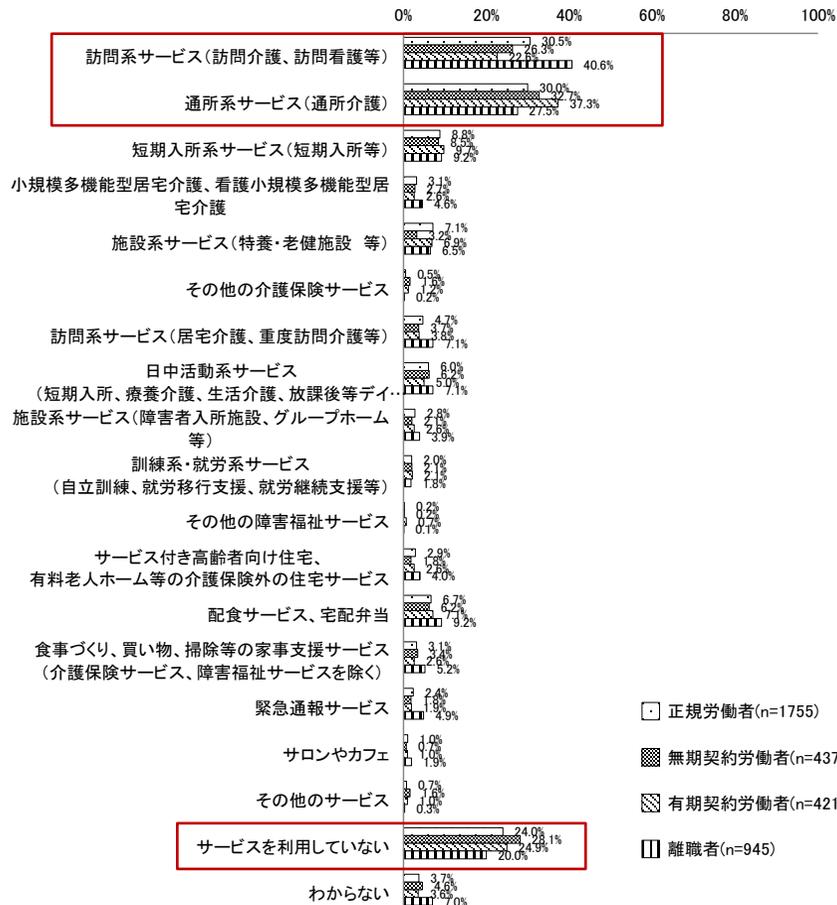
- 認知症ではない、認知症の症状は無い
- 何らかの認知症の症状はあるが、日常生活は家庭内及び社会的にほぼ自立している
- たびたび道に迷ったり、買い物や事務、金銭管理など、それまでできたことにミスが目立ってきたが、誰かが注意していれば自立できる
- 徘徊や失禁、大声をあげるなど、日常生活に支障をきたす症状・行動や意思疎通の困難さがみられる
- わからない

(4) 利用しているサービス

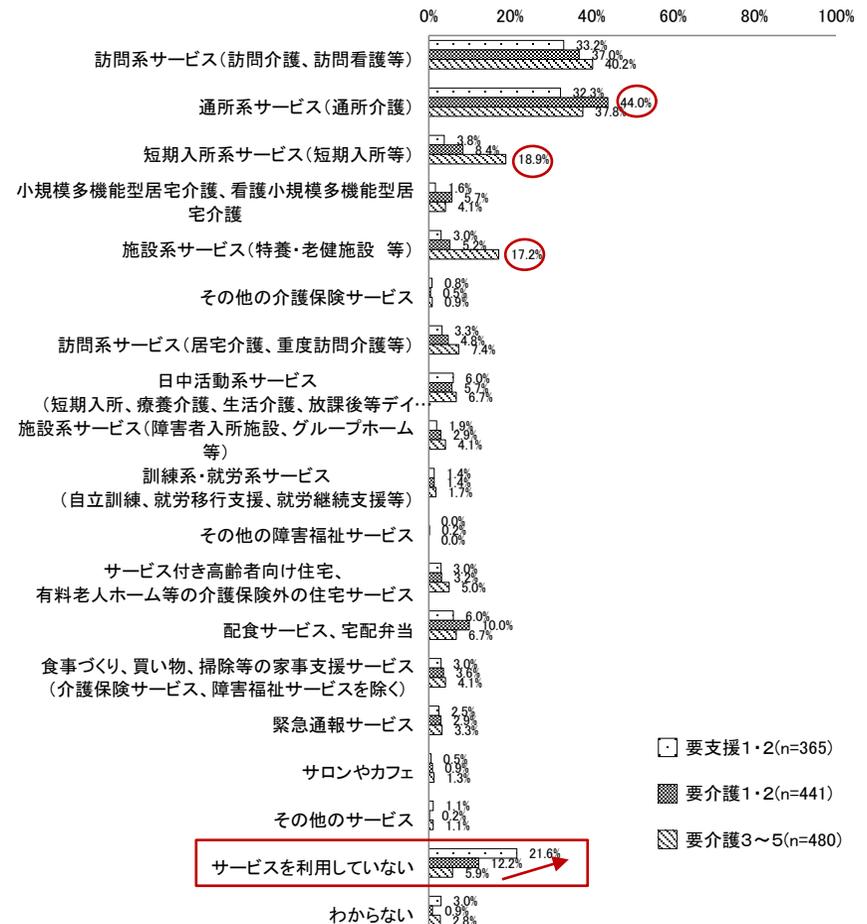
※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 利用しているサービスは「訪問系サービス」「通所系サービス」の割合が高い一方、「サービスを利用していない」も2~3割みられる。
- 正規労働者について、手助・介護している家族の要介護度別にみると、他と比較して、「要介護1・2」は「通所系サービス」、「要介護3~5」は「短期入所サービス」「施設系サービス」の割合が高い。「要支援1・2」は「サービスを利用していない」が約2割。

図表13 利用しているサービス:複数回答(Q19)



図表14 【正規労働者】要介護度別:利用しているサービス:複数回答(Q19)

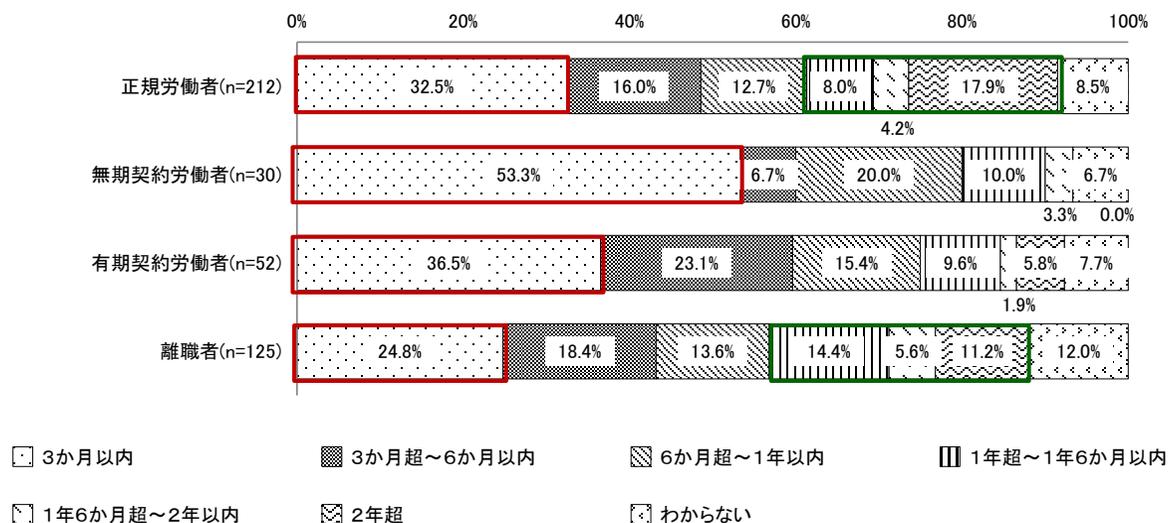


(5) 施設入所の手続き期間

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族が「施設系サービス(特養・老健施設等)」「サービス付き高齢者向け住宅、有料老人ホーム等の介護保険外の住宅サービス」を利用している場合、入所を申し込んでから入所できるまでの期間をみると、いずれも「3か月以内」の割合が最も高いものの、正規労働者、離職者では、1年超の割合が3割強を占めており、申し込みから入所まで時間のかかっている人も多い状況がうかがえる。

図表15 施設入所の手続き期間:単数回答(Q20)



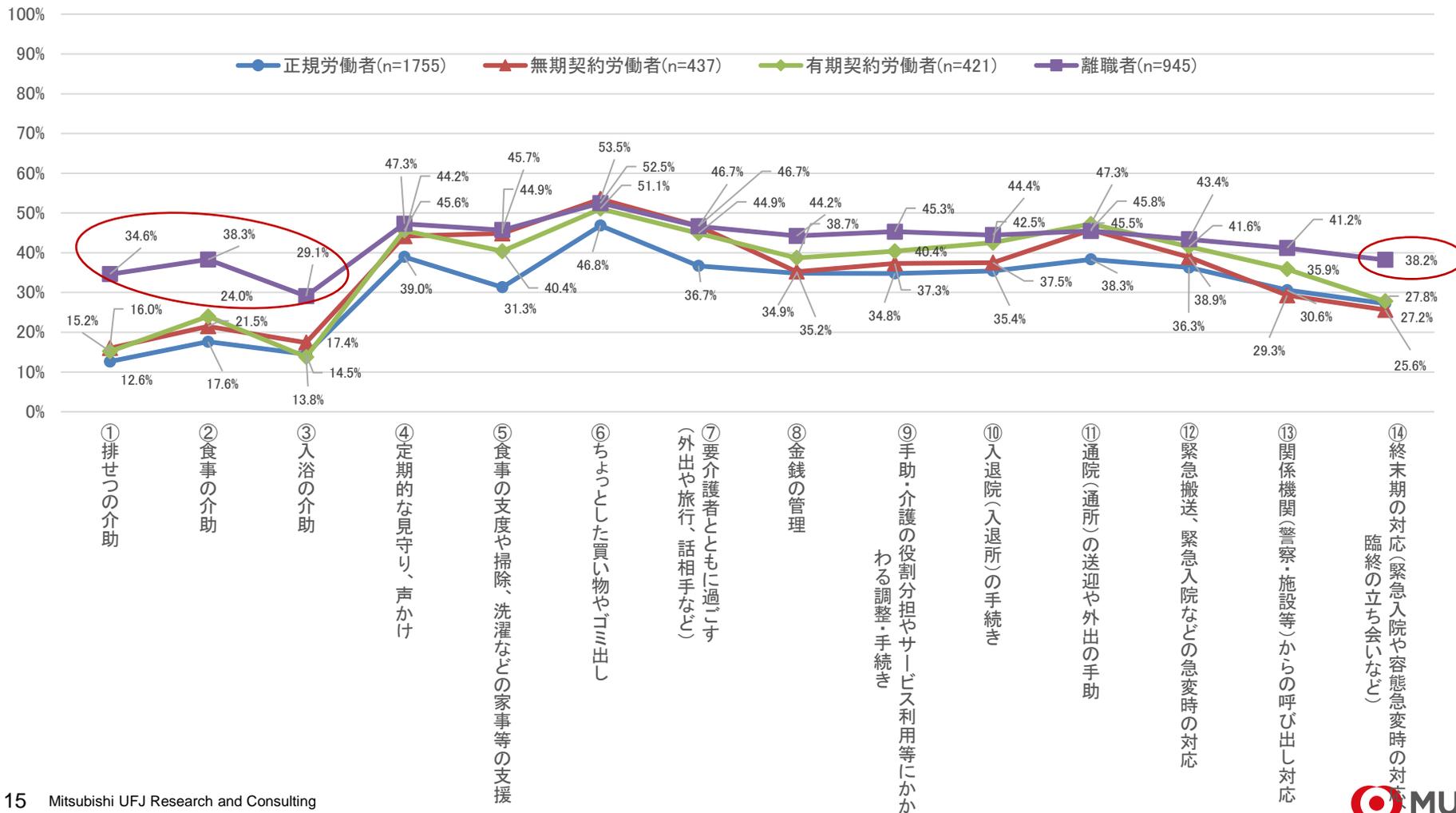
3. 手助・介護の状況

(1) 手助・介護の実施状況 (回答者が主担当しているもの)

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

■ 手助・介護の実施状況をみると、他と比較して「離職者」は「①排せつの介助」「②食事の介助」「③入浴の介助」「⑭終末期の対応」の割合が高く、自身で身体介護を担うことや、終末期の対応を行っている人が多い状況がうかがえる。

図表16 手助・介護の実施状況(回答者が主担当しているもの):単数回答(Q21)

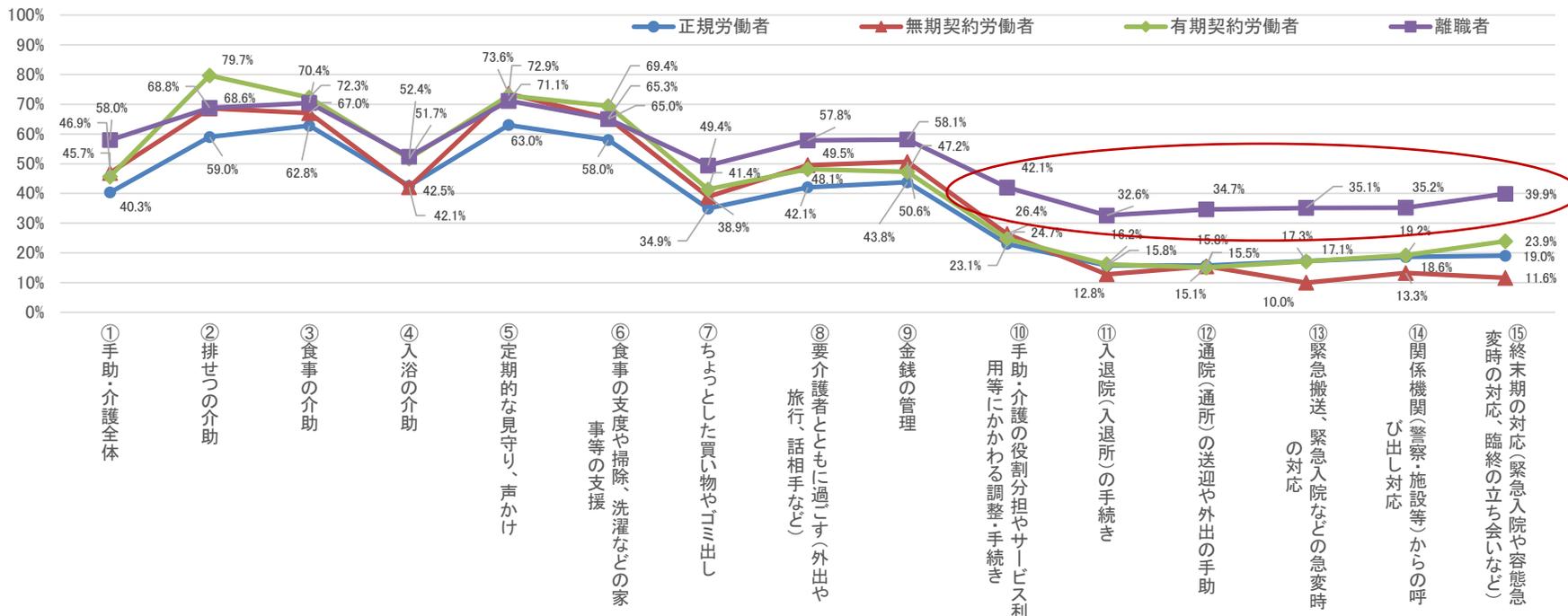


(2) 手助・介護の頻度 (回答者が主担当しているもの)

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が主担当している家族の手助・介護について、その頻度をみると、他と比較して「離職者」は、「⑩手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き」「⑪入退院(入退所)の手続き」「⑫通院(通所)の送迎や外出の手助」「⑬緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応」「⑭関係機関からの呼び出し対応」「⑮終末期の対応」の割合が高く、急な対応に追われている様子がうかがえる。

図表17 回答者の手助・介護の頻度:ほぼ毎日の割合(回答者が主担当しているもの):単数回答(Q22)



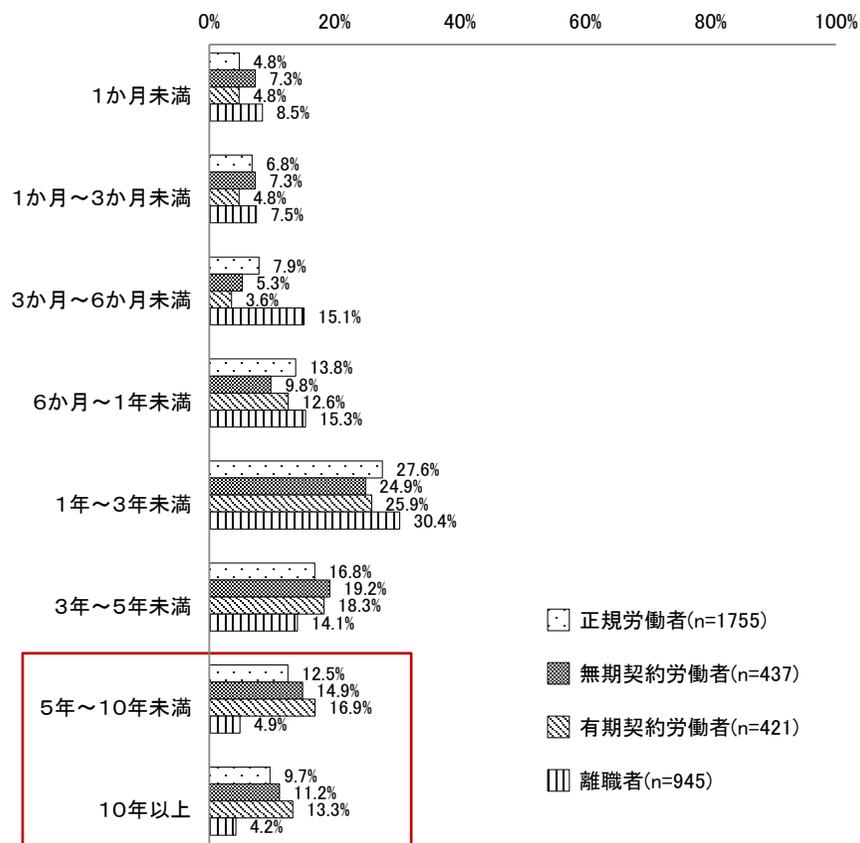
n数	①手助・介護全体	②排せつの介助	③食事の介助	④入浴の介助	⑤定期的な見守り、声かけ	⑥食事の支度や掃除、洗濯などの家事等の支援	⑦ちょっとした買い物やゴミ出し	⑧要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	⑨金銭の管理	⑩手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	⑪入退院(入退所)の手続き	⑫通院(通所)の送迎や外出の手助	⑬緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	⑭関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	⑮終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)
正規労働者	1428	222	309	254	684	550	822	644	612	611	622	673	637	537	478
無期契約労働者	375	70	94	76	193	196	234	204	154	163	164	200	170	128	112
有期契約労働者	372	64	101	58	192	170	215	189	163	170	179	199	175	151	117
離職者	785	327	362	275	447	432	496	441	418	428	420	430	410	389	361

(3) 通算の介護期間、手助・介護に関わる費用で負担しているもの

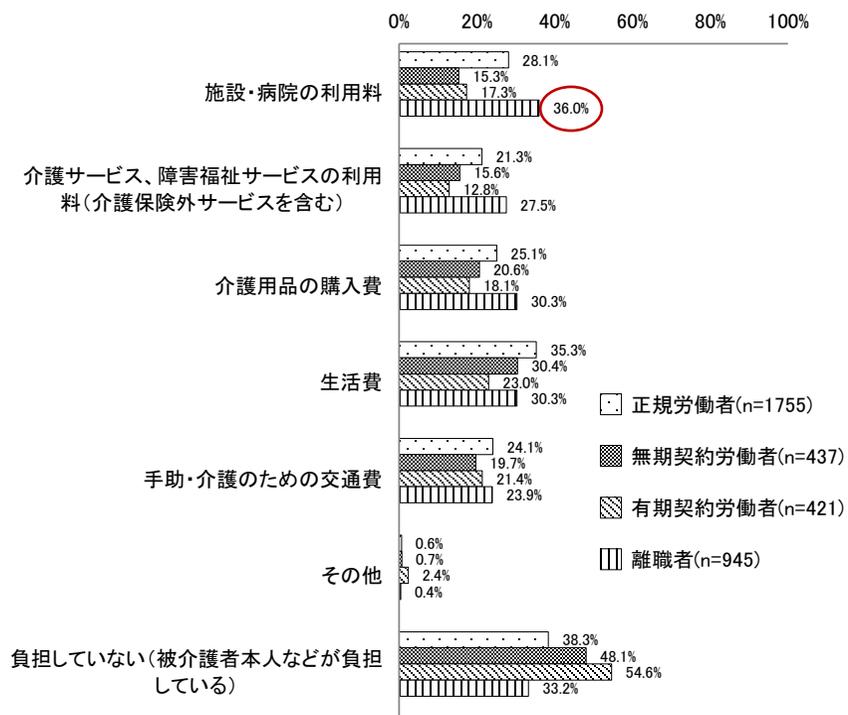
※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族の通算の介護期間をみると、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は、5年以上と比較的介護期間の長い人が2～3割を占めている。
- 手助・介護に関わる必要で負担しているものをみると、他と比較して、「離職者」は「施設・病院の利用料」の割合が高く、36.0%となっている。

図表18 通算の介護期間:単数回答(Q15)



図表19 手助・介護に関わる費用で負担しているもの:複数回答(Q23)



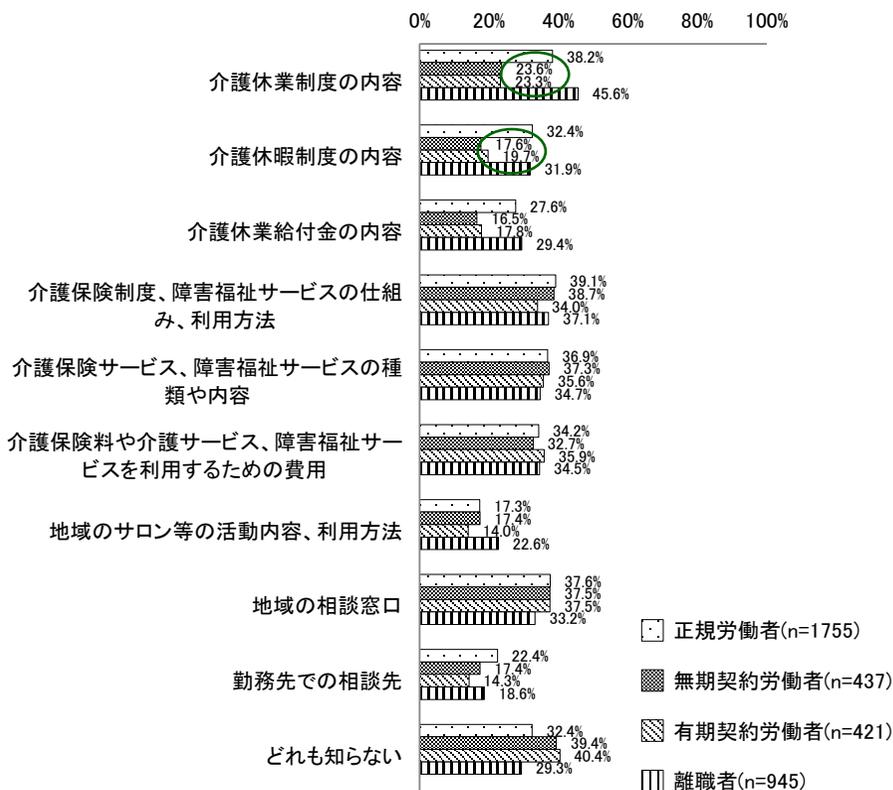
4. 仕事と介護の両立に関する制度、相談先

(1) 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等

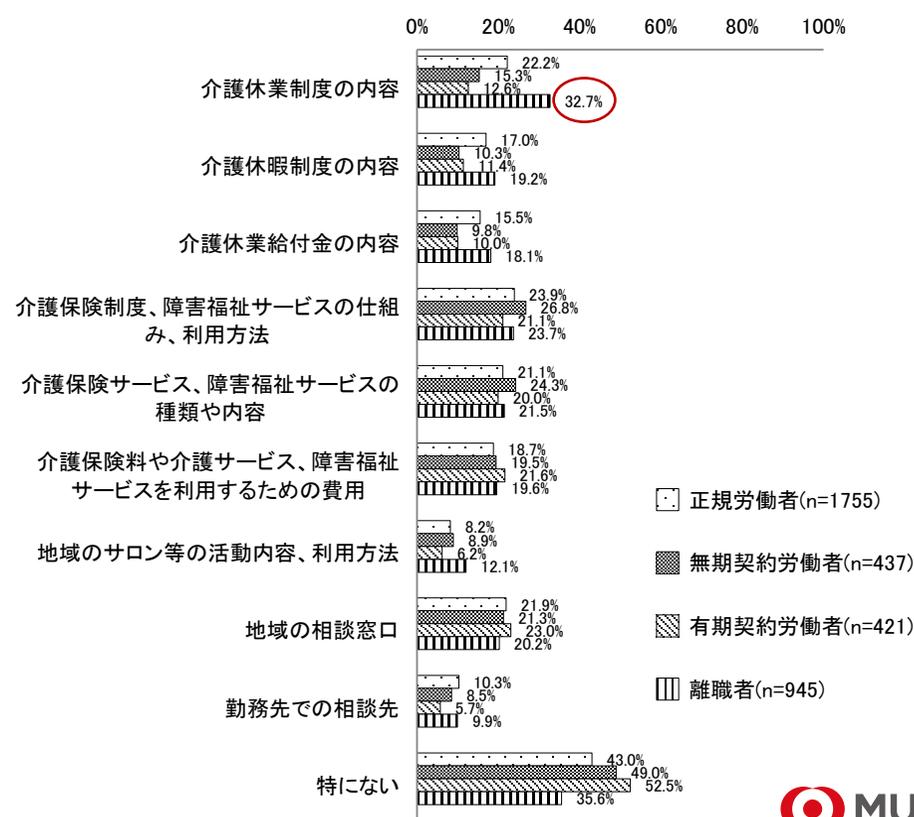
※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 仕事と介護の両立に関する制度で「知っていること」をみると、他と比較して、「無期契約労働者」「有期契約労働者」は「介護休業制度の内容」「介護休暇制度の内容」の割合が低くなっている。
- 仕事と介護の両立に関する制度で「介護に直面する前にしておいた方が良かったことを」をみると、他と比較して、「離職者」は「介護休業制度の内容」の割合が高くなっている。

図表20 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等
: 知っていること: 複数回答(Q25①)



図表21 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等
: 介護に直面する前に知っておいた方が良かったこと: 複数回答(Q25②)

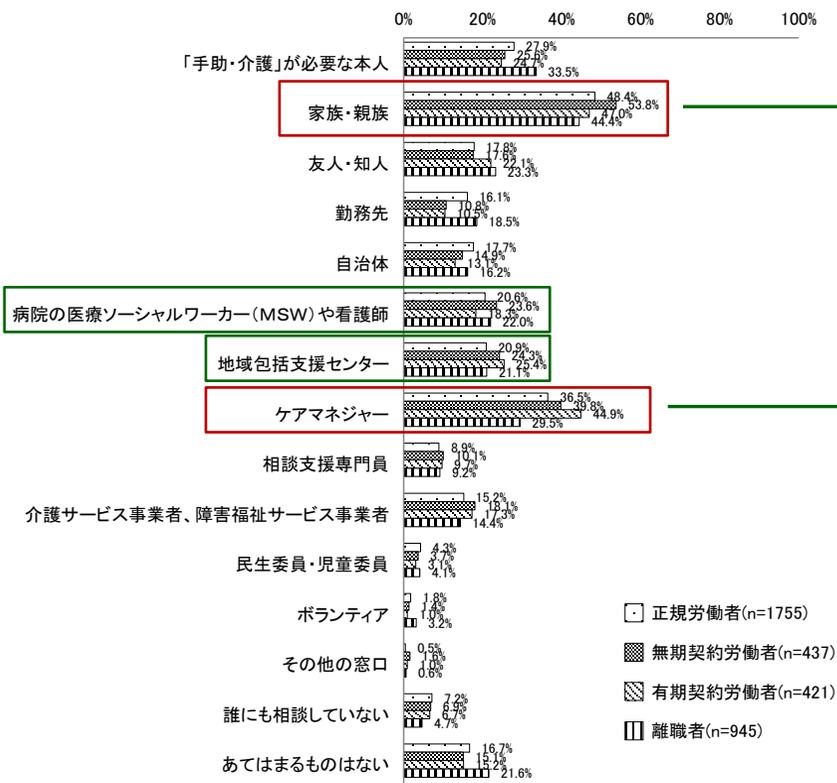


(2) 「手助・介護」に関する相談の状況①

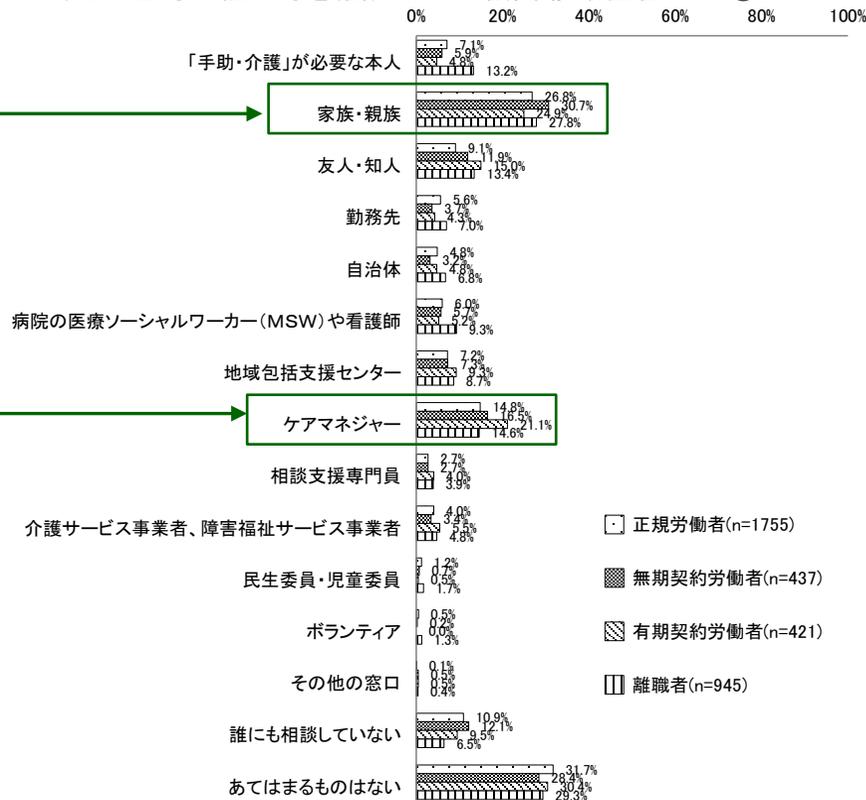
※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 「手助・介護」に関する相談をした人・機関をみると、「家族・親族」が5割前後、「ケアマネジャー」が3～4割程度で割合が高くなっている。一方、介護に関わる相談の専門職・機関である「病院の医療ソーシャルワーカー(MSW)や看護師」「地域包括支援センター」は2割程度に留まっている。
- 回答者自身の悩み等を相談した人・機関をみると、「家族・親族」は3割前後、「ケアマネジャー」は2割前後に留まっており、自分の相談まで行っている割合は低い傾向にある。

図表22 「手助・介護」に関する相談の状況
相談した人・機関:複数回答(Q26①)



図表23 「手助・介護」に関する相談の状況
あなた自身の悩み等を相談した人・機関:複数回答(Q26③)

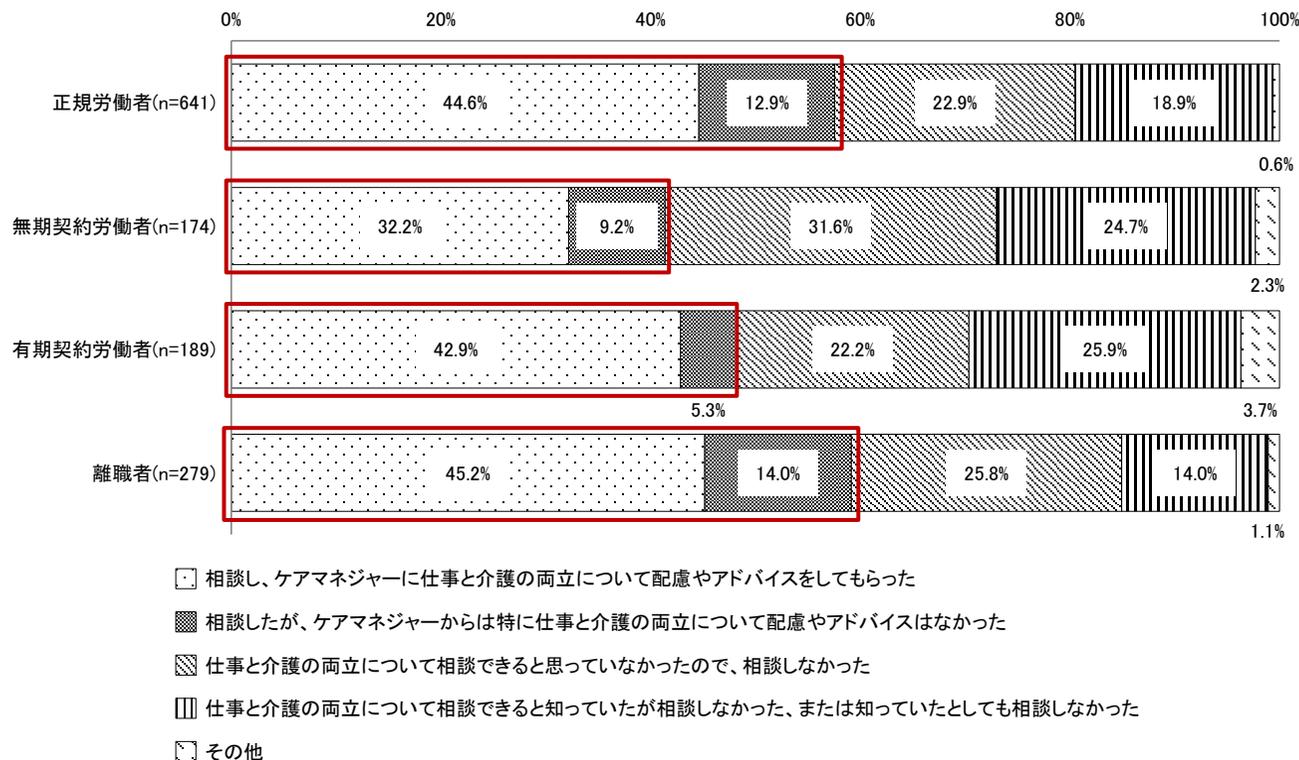


(2) 「手助・介護」に関する相談の状況②

※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 相談した人・機関の中で、「ケアマネジャー」を選択した人について、自分自身の仕事と介護の両立について相談したか、または、ケアマネジャーから仕事と介護の両立について配慮はアドバイスはあったか、をみると、3～4割強は「相談し、ケアマネジャーに仕事と介護の両立について配慮やアドバイスをしてもらった」と回答している一方、「相談できると思っていなかったので相談しなかった」人が2～3割、「相談できると知っていたが相談しなかった、または知っていたとしても相談しなかった」人が、無期契約労働者、有期契約労働者で25%前後となっている。

図表24 ケアマネジャーへの自身の仕事と介護の両立についての相談状況:単数回答(Q27)

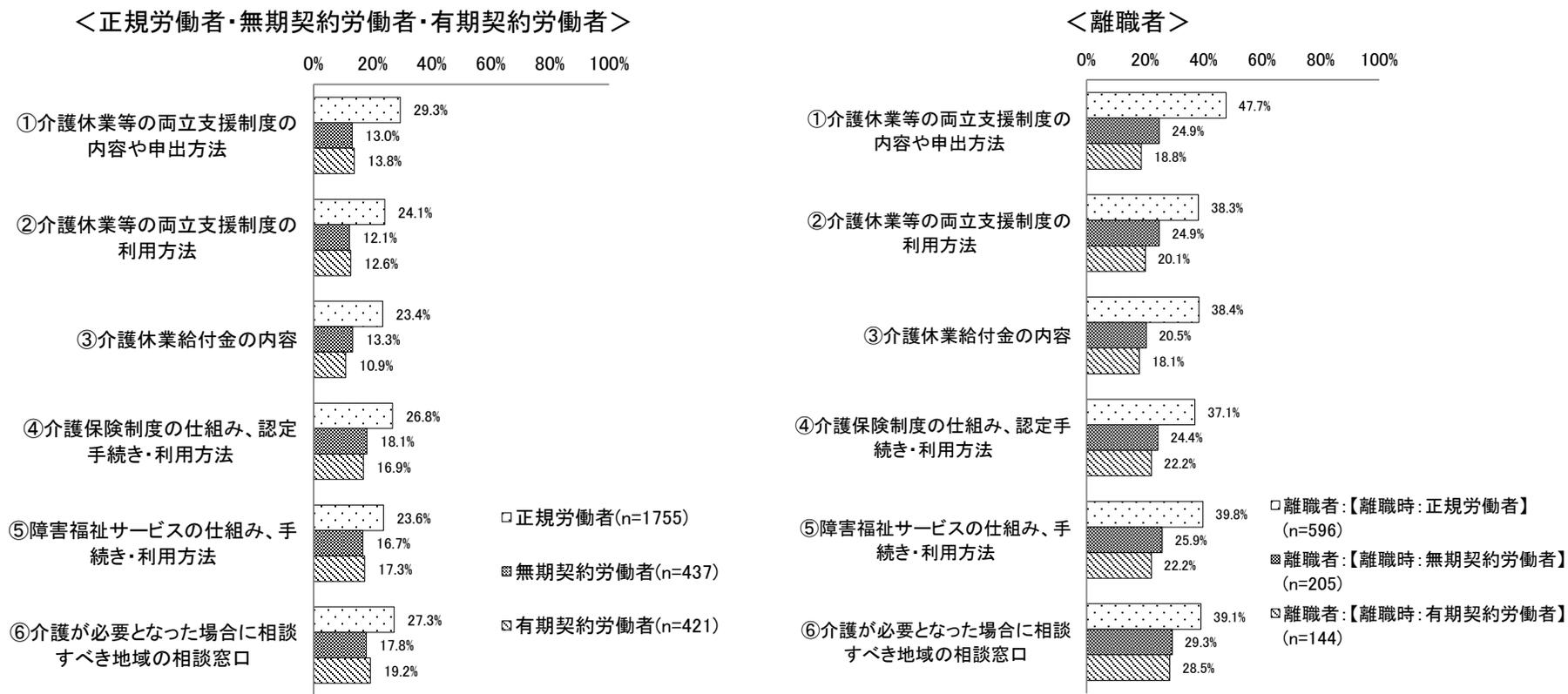


(3) 勤務先での支援制度の説明状況

※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 勤務先で、仕事と介護の両立のために利用できる支援制度について何らかの説明を受けた割合をみると、正規労働者と無期契約労働者、有期契約労働者では、説明の状況に差が見られ、正規労働者と比較して、無期契約労働者、有期契約労働者の方が説明を受けた割合が低い状況にある。一方、正規労働者であっても、説明を受けた割合は、いずれの内容も2～3割程度に留まっている。
- また、離職者の離職時の状況をみると、正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者と比較して、全体的に説明を受けた割合は高いものの、離職時に正規労働者であった人でも4～5割程度に留まっている。

図表25 勤務先での支援制度の説明状況(「ある」の割合):単数回答(Q28)



(4) 職場環境の状況

※「離職者」は直近の離職時の状況。

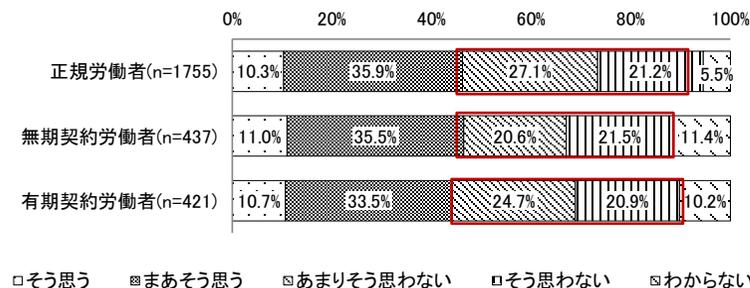
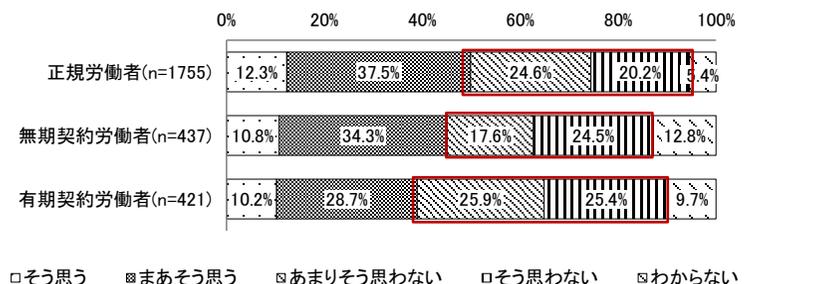
- 介護のことについて、上司や同僚に話したり、相談したりできる雰囲気があるかを見ると、4～5割程度は「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答している。
- 回答者の職場は、仕事と介護を両立できる働き方に変更しやすい環境にあるかを見ると、現在、正規労働者である人の約5割、離職時に正規労働者であった人の約4割が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答している。また、離職時に無期契約労働者、有期契約労働者だった人で、さらにその割合は高く、6割程度となっている。

図表26 介護について職場の相談しやすさ:単数回答(Q29)

図表27 仕事と介護を両立できる働き方への変更しやすさ:単数回答(Q30)

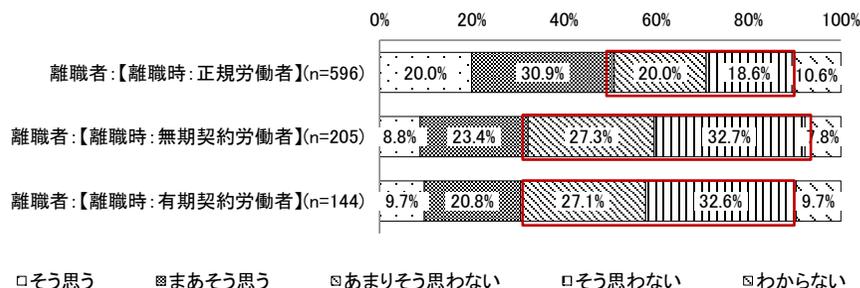
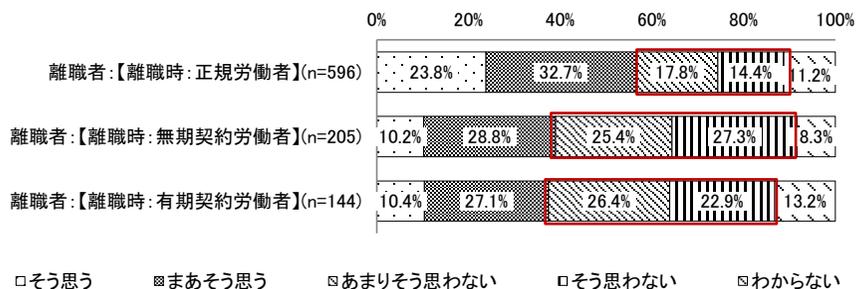
<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>

<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>



<離職者>

<離職者>

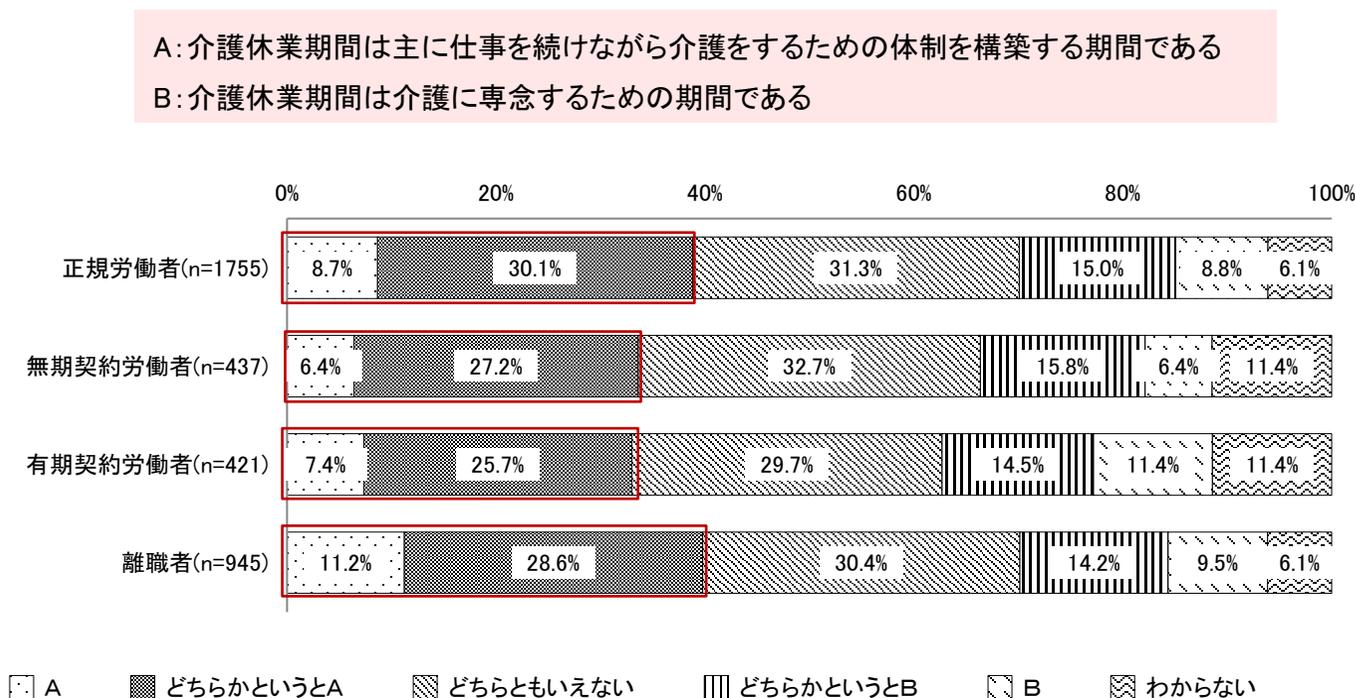


(5) 介護休業に関する考え方

※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 介護休業に関する回答者の考え方について、「A:介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B:介護休業期間は介護に専念するための期間である」に対し、回答者の考えに最も近いものを選択してもらった結果をみると、「A」もしくは「どちらかというとA」と回答した割合は、3~4割程度に留まっている。

図表28 介護休業に関する考え方:単数回答(Q31)

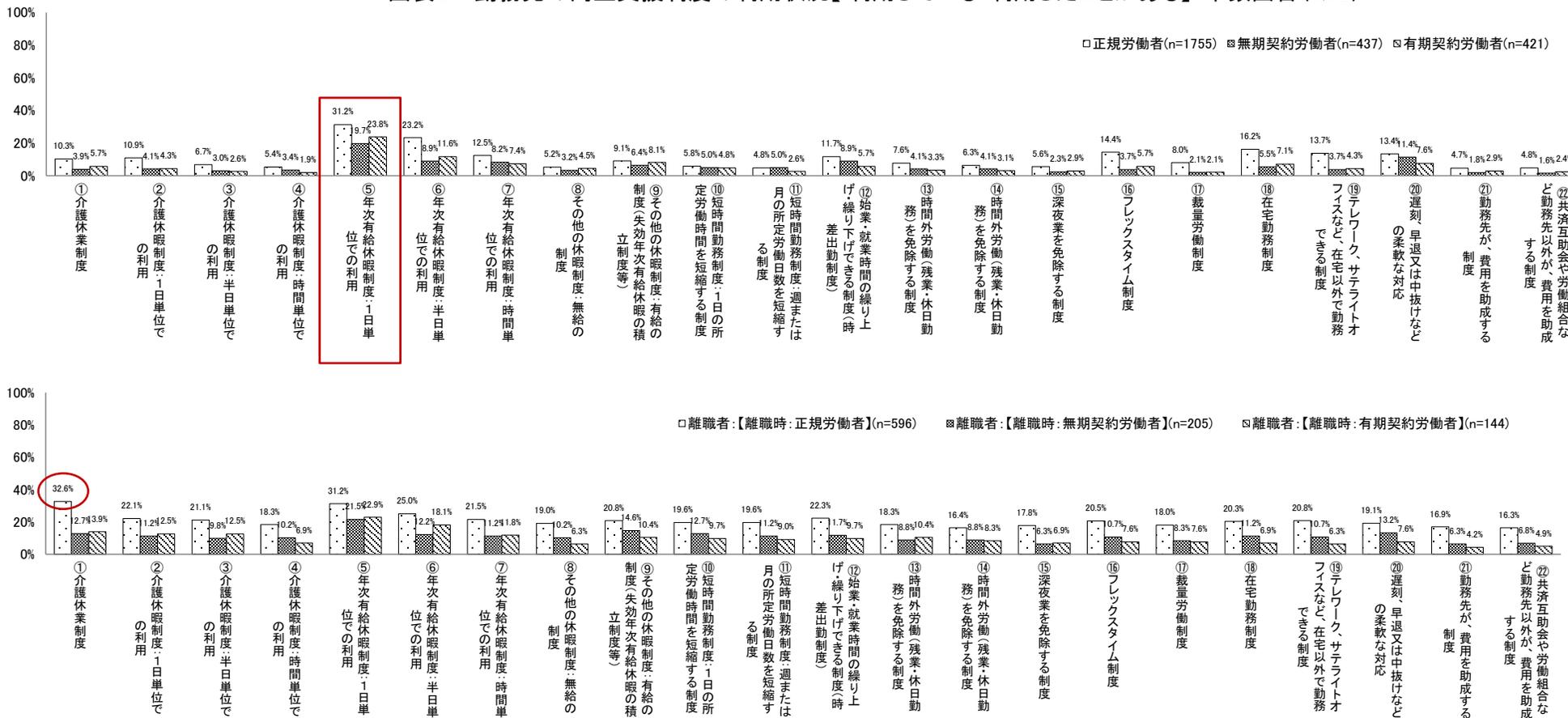


(6) 勤務先の両立支援制度の利用状況

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族の「手助・介護」のために利用している・利用したことがある勤務先の両立支援制度をみると、正規労働者、無期契約者、有期契約労働者は「⑤年次有給休暇制度：1日単位での利用」の割合が高くなっている。
- 離職者時に正規労働者だった人は、他と比較して「①介護休業制度」の割合が高くなっている。

図表29 勤務先の両立支援制度の利用状況【利用している・利用したことがある】：単数回答(Q32)

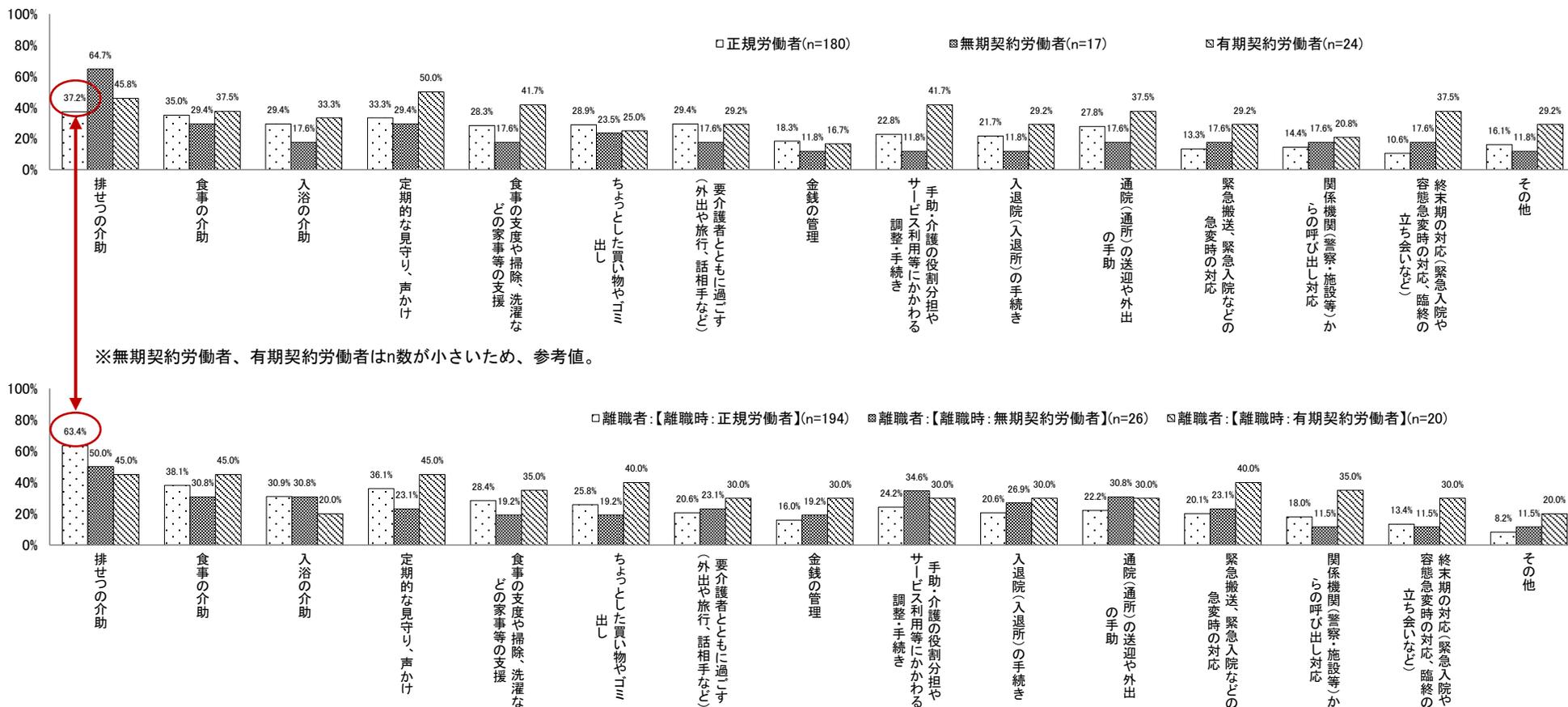


(7) 勤務先の両立支援制度の利用方法：①介護休業制度

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 介護休業制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかを「正規労働者」でみると、「離職者：【離職時：正規労働者】」の方が、「排せつの介助」の割合が高く、離職者の方が介護休業中に自身が介護に関わり、介護負担の大きい状況にあることがうかがえる。

図表30 勤務先の両立支援制度の利用方法：①介護休業制度：複数回答(Q35)

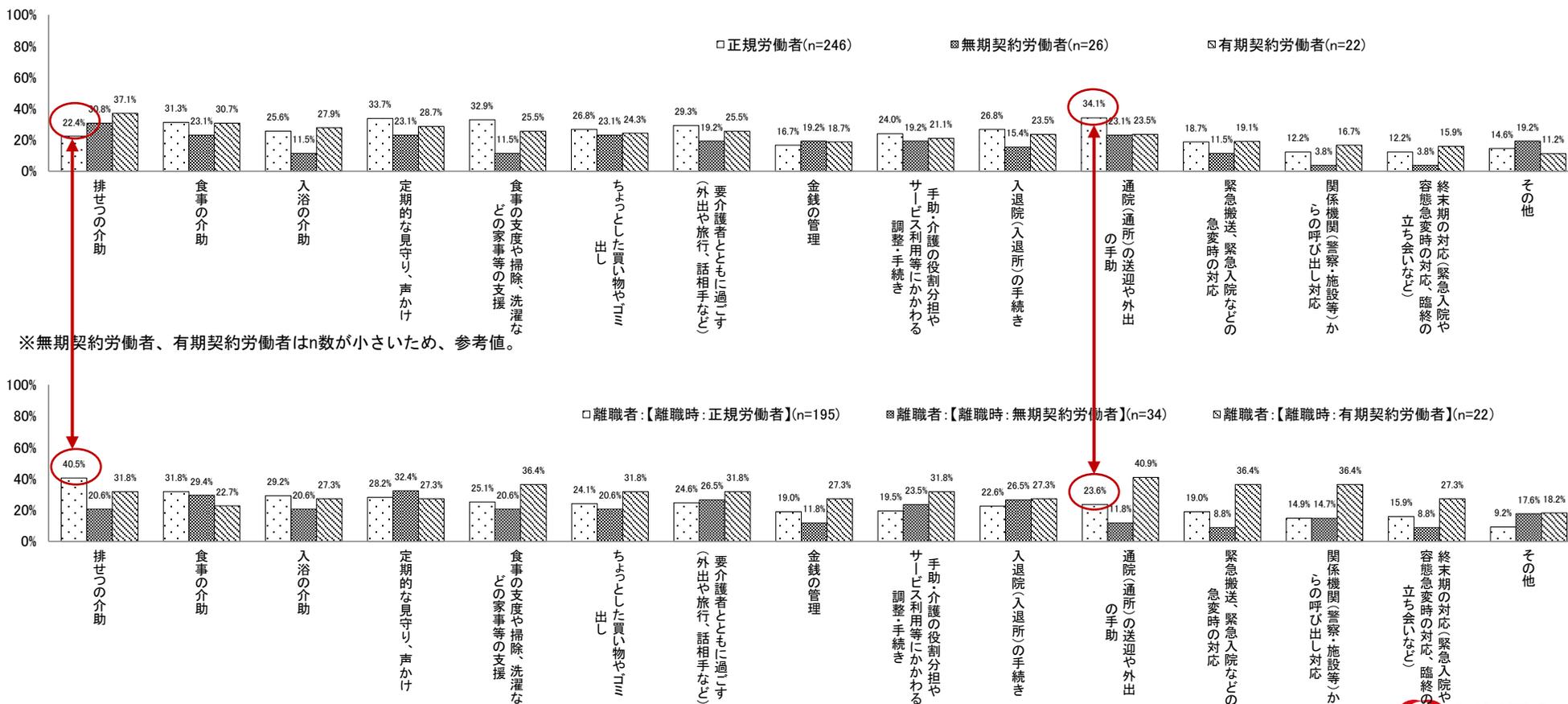


(7) 勤務先の両立支援制度の利用方法：②介護休暇制度

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 介護休暇制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかを「正規労働者」でみると、「正規労働者」は「通院(通所)の送迎や外出の手助」、「離職者：【離職時：正規労働者】」は「排せつの介助」の割合が高く、就業継続している人は通院や通所の手助で利用している一方、離職した人は介護休業制度と同様に、介護休暇中に自身が介護に関わり、介護負担の大きい状況にあることがうかがえる。

図表31 勤務先の両立支援制度の利用方法：②介護休暇制度：複数回答(Q35)

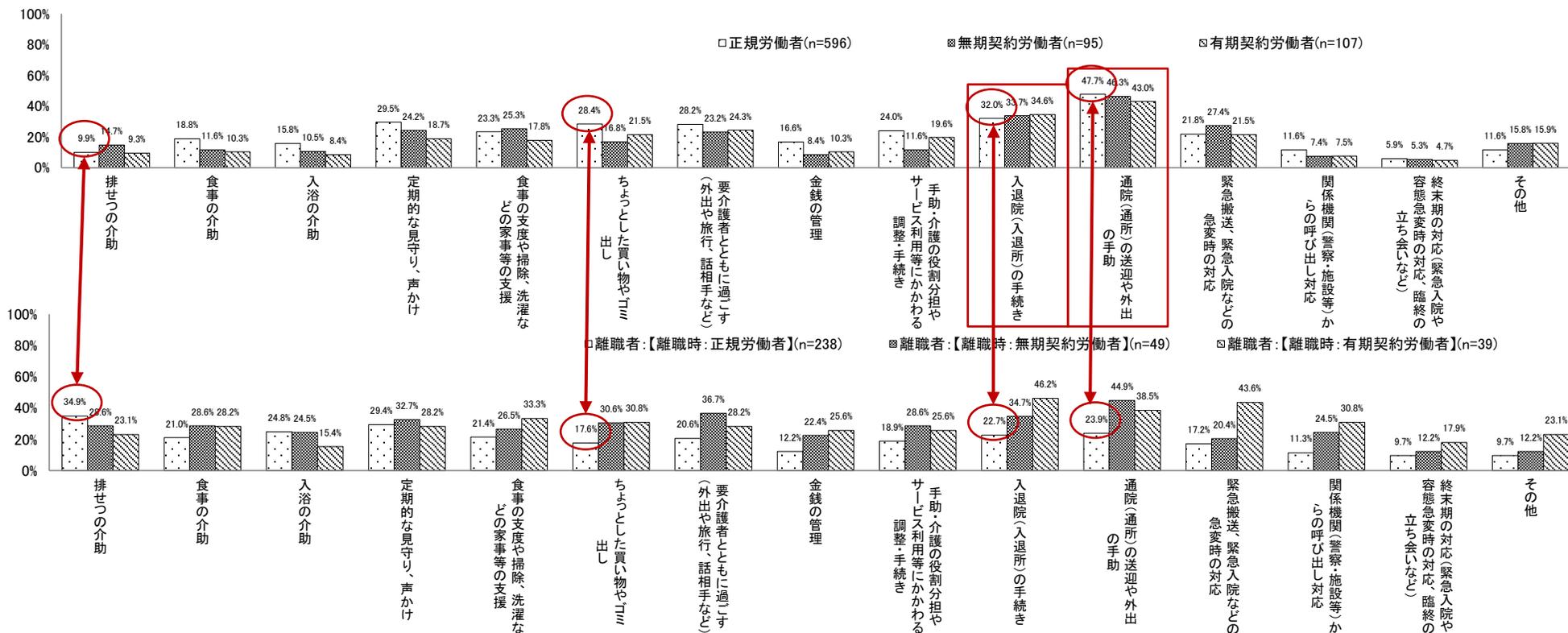


(7) 勤務先の両立支援制度の利用方法：③年次有給休暇制度

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 年次有給休暇制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかをみると、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」とも「通院(通所)の送迎や外出の手助」の割合が最も高く、次いで「入退院(入退所)の手続き」の割合が高くなっている。
- 「正規労働者」と「離職者【離職時:正規労働者】」を比較すると、「正規労働者」は「ちょっとした買い物やゴミ出し」「入退院(入退所)の手続き」「通院(通所)の送迎や外出の手助」、「離職者【離職時:正規労働者】」は「排せつの介助」の割合が高く、制度の利用の仕方が異なる様子がうかがえる。

図表32 勤務先の両立支援制度の利用方法：③年次有給休暇制度：複数回答(Q35)

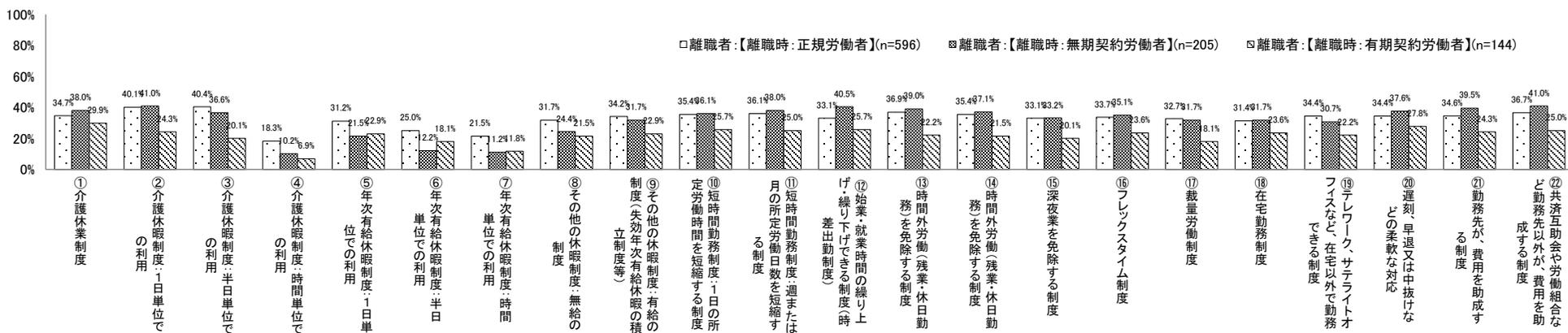
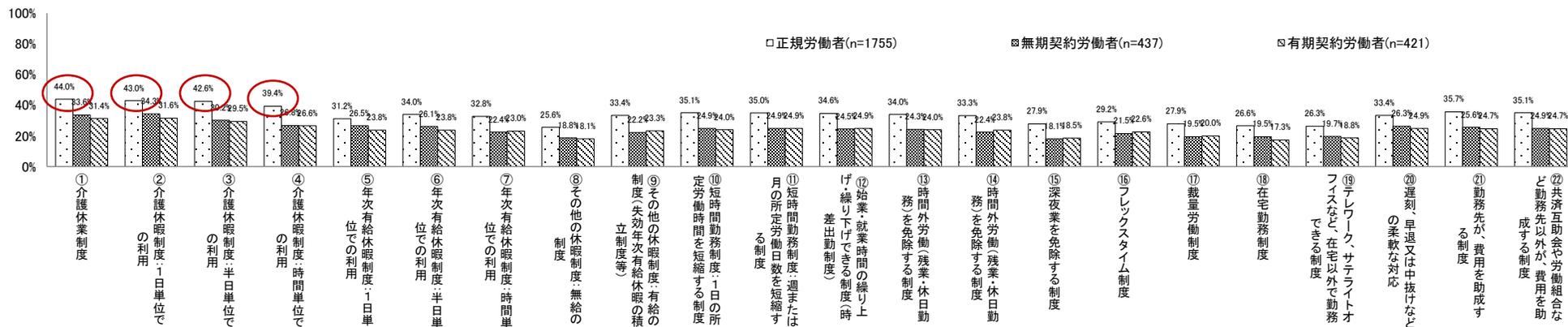


(8) 勤務先の両立支援制度の利用希望

※「離職者」は直近の離職時の状況。 ※「手助・介護している家族」は回答者が最も時間をかけて手助・介護している人。

- 勤務先の両立支援制度の利用状況について、利用したことはないが、今後利用したいものをみると、正規労働者では、介護休業制度、介護休暇制度は、4割前後と割合が高くなっている。

図表33 勤務先の両立支援制度の利用状況【利用したことはないが、今後利用したい】:単数回答(Q32)

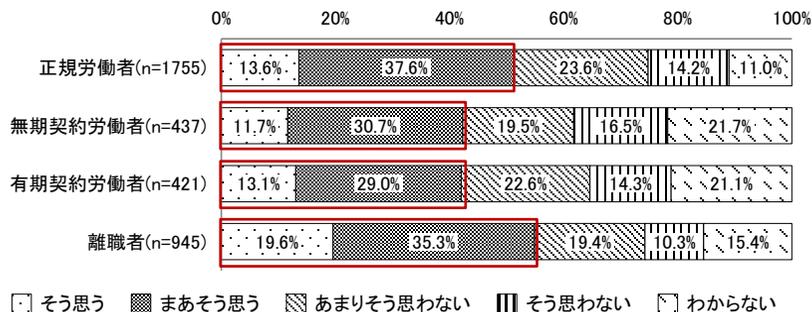


(9) 時間単位で取得可能になったことによる介護休暇制度の利用しやすさ

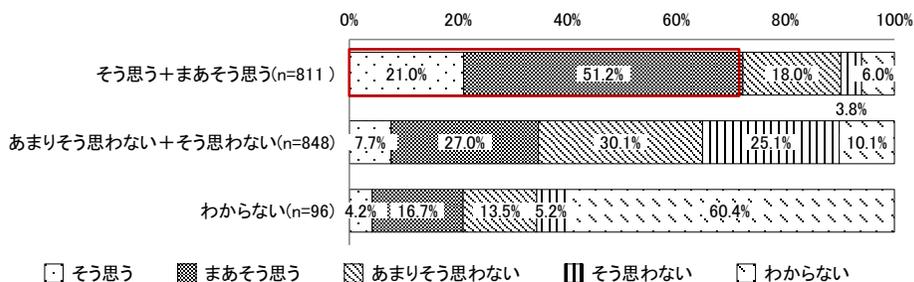
※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 制度利用の有無に関わらず、介護休暇制度が時間単位で取得できるようになったことで取得しやすくなったと思うかを見ると、「そう思う」「まあそう思う」を合わせた取得しやすくなったと思うと回答した割合は4~5割程度となっている。また、職場は仕事と介護が両立できる働き方に変更しやすい環境にあると思うと回答したほうが、取得しやすくなったと思うと回答した割合が高くなっている。
- どのような時に介護休暇制度を時間単位で取得したかについて、正規労働者でみると、「食事の介助」の割合が最も高く、次いで「定期的な見守り、声掛け」、「通院(通所)の送迎や外出の手助」の順となっている。また、離職者(離職時:正規労働者)は「排せつの介助」の割合が6割弱と高く、自身で介護を担うために利用していた場合が多いことがうかがえる。

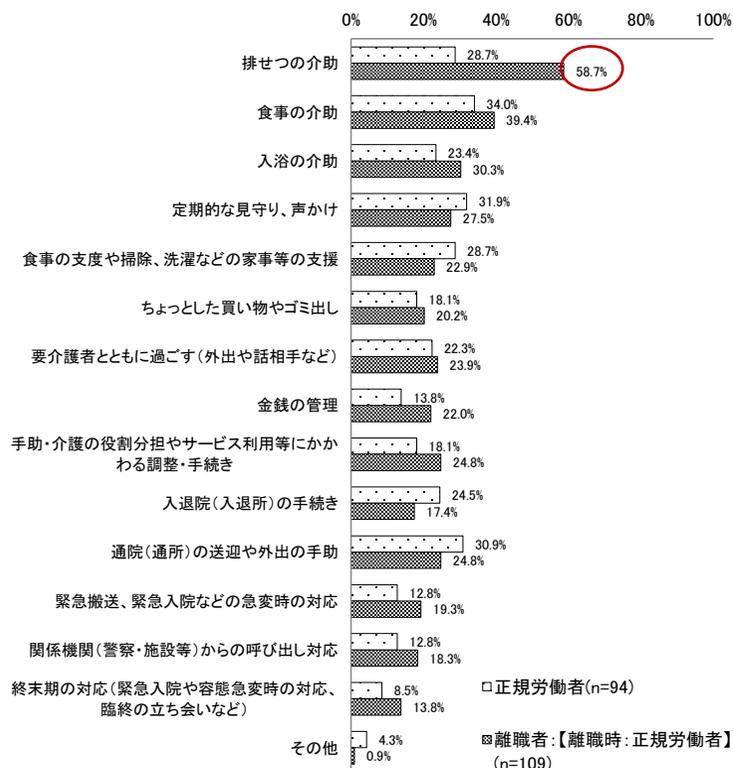
図表34 時間単位取得となり介護休暇制度は取得しやすくなったと思うか
:単数回答(Q36)



図表35 【正規労働者】仕事と介護を両立できる働き方への変更しやすさ別 / 時間単位取得となり介護休暇制度は取得しやすくなったと思うか:単数回答(Q36)



図表36 介護休暇制度の時間単位取得経験者: どのような時に、介護休暇制度を時間単位で取得したか:複数回答(Q37)

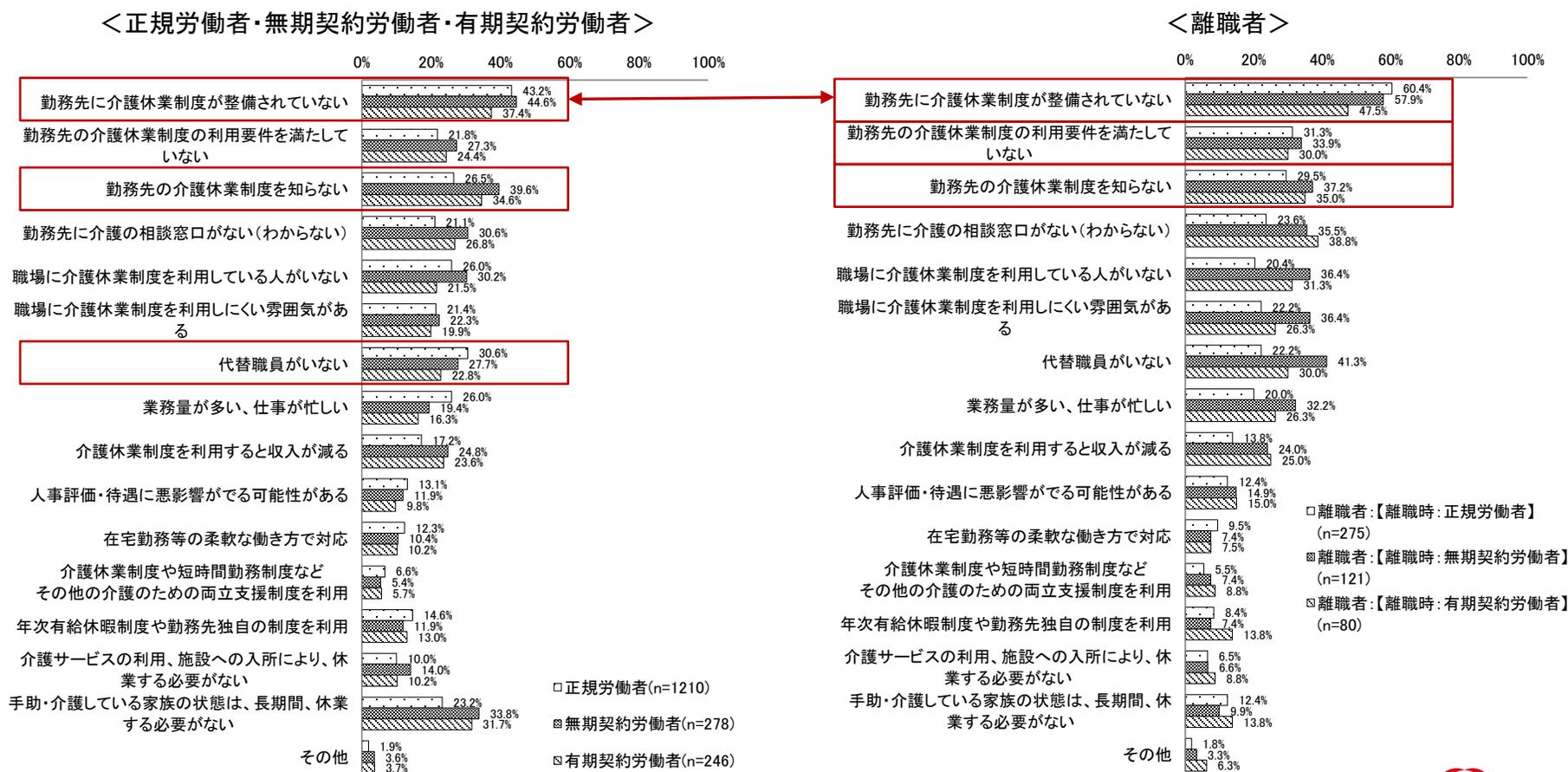


(10) 介護休業制度を利用しない(しなかった)理由

※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 介護休業制度を利用しない(しなかった)理由について、正規労働者をみると、「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高く、次いで「代替職員がいない」「勤務先の介護休業制度を知らない」の順となっている。
- 離職者について、【離職時：正規労働者】をみると、同様に「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高いが、正規労働者と比較して、その割合がより高くなっている。次いで「勤務先の介護休業制度の利用要件を満たしていない」「勤務先の介護休業制度を知らない」の順となっている。

図表37 介護休業制度を利用しない(しなかった)理由:複数回答(Q38①)

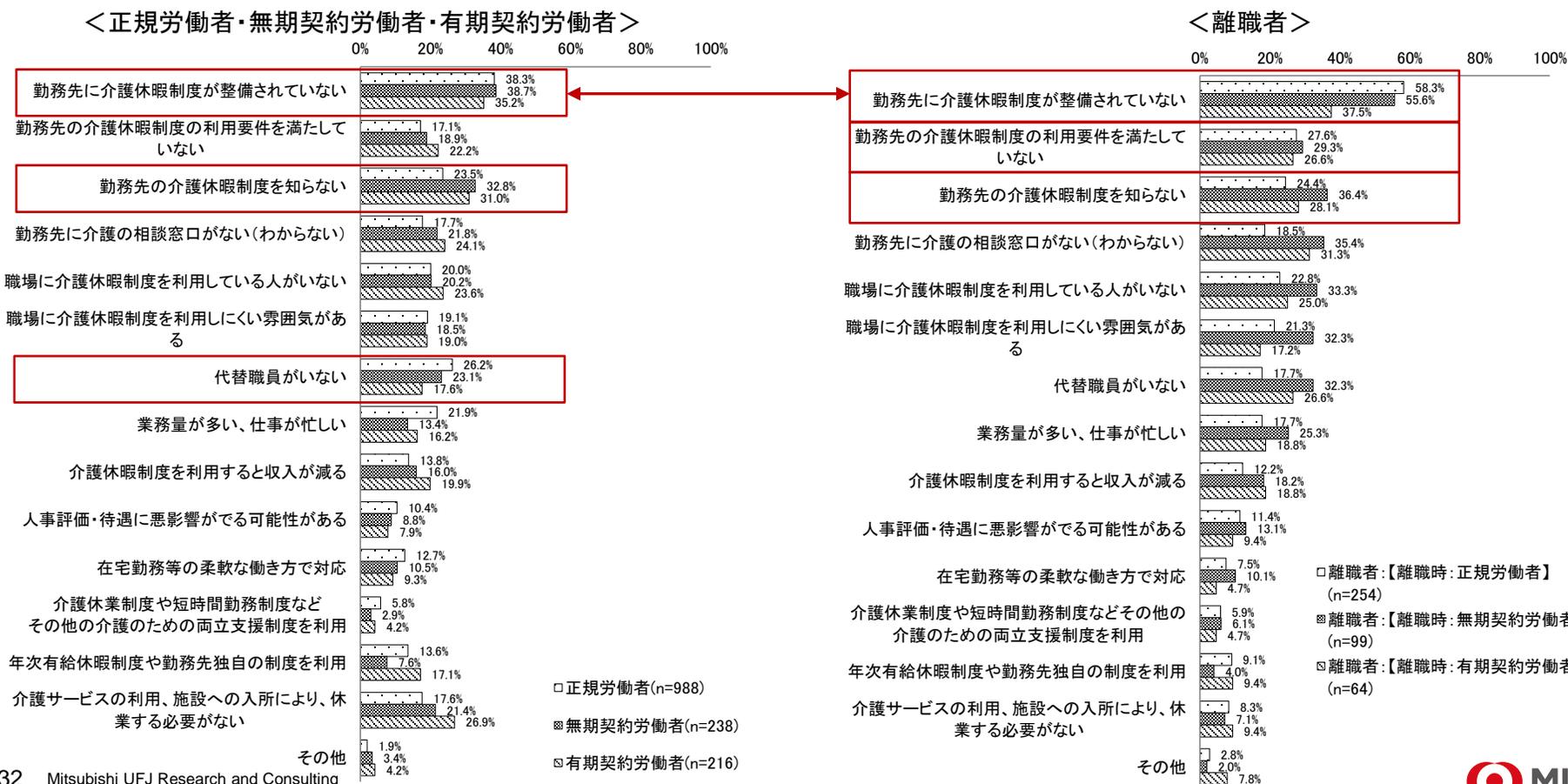


(11) 介護休暇制度を利用しない(しなかった)理由

※「離職者」は直近の離職時の状況。

- 介護休暇制度を利用しない(しなかった)理由について、正規労働者をみると、介護休業制度と同様に「勤務先に介護休暇制度が整備されていない」の割合が最も高く、次いで「代替職員がいない」「勤務先の介護休暇制度を知らない」の順となっている。
- 離職者について、【離職時:正規労働者】をみると、同様に「勤務先に介護休暇制度が整備されていない」の割合が最も高いが、正規労働者と比較して、その割合がより高くなっている。次いで「勤務先の介護休暇制度の利用要件を満たしていない」「勤務先の介護休暇制度を知らない」の順となっている。

図表38 介護休暇制度を利用しない(しなかった)理由:複数回答(Q39①)



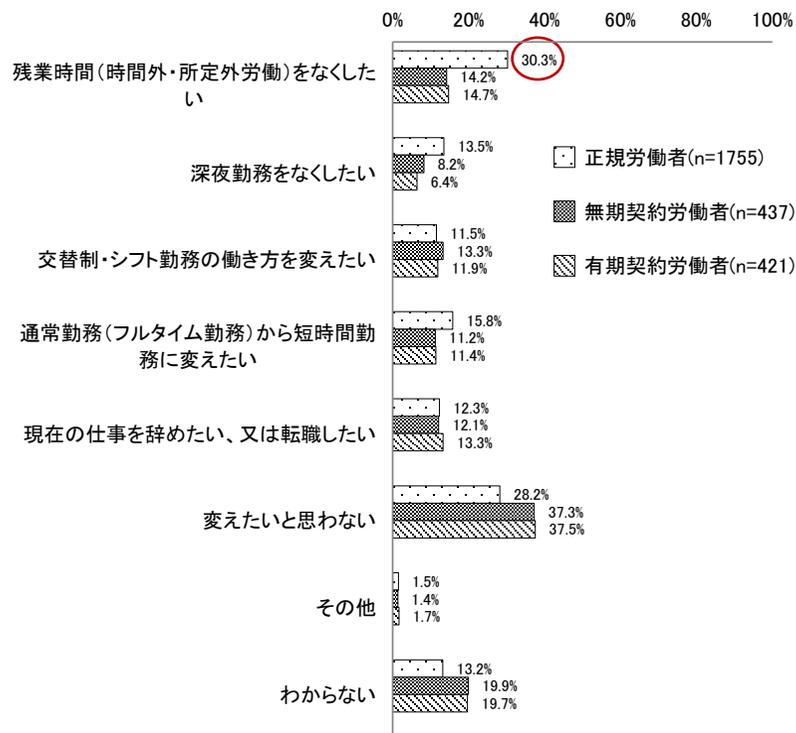
5. 職場での仕事と介護の両立の状況等

(1) 職場での仕事と介護の両立の状況

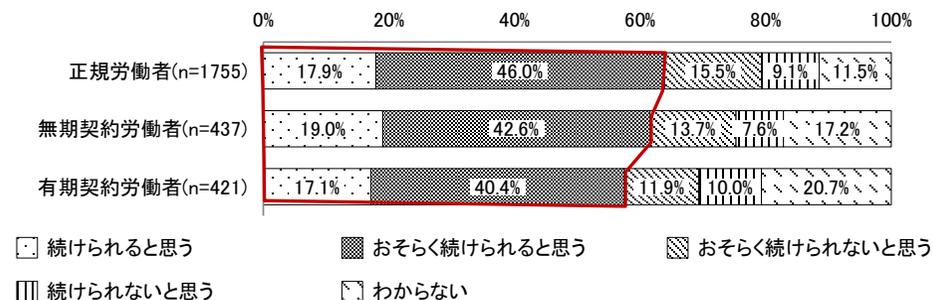
※正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者を対象とした設問。

- 勤務先で、仕事と手助・介護を両立するために、どのように働き方を変えたいと思うかをみると、他と比較して、正規労働者は、「残業時間（時間外・所定外労働）をなくしたい」が約3割で割合が高くなっている。
- 現在の勤務先で手助・介護をしながら、仕事を続けることができると思うかをみると、続けられると思う、おそらく続けられると思うを合わせた約6割が続けられると思うと回答している。正規労働者について、介護についての職場の相談しやすさ別にみると、相談しやすいと思う+まあそう思うと回答した人の約8割が、続けられると思う+おそらく続けられると思うと回答しており、職場環境が就労継続に関わることがうかがえる。

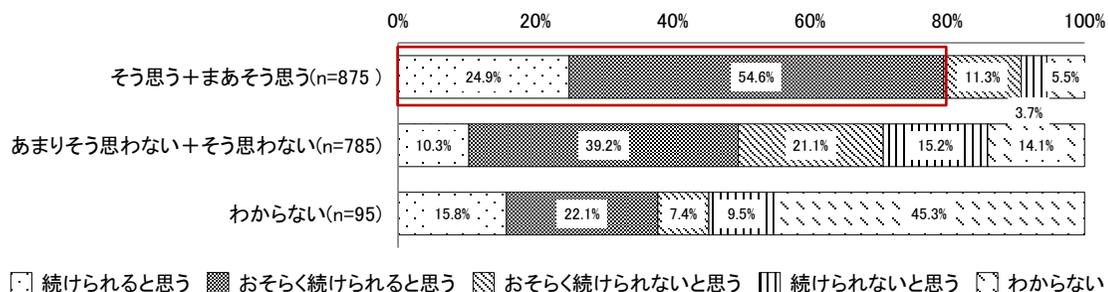
図表39 仕事と「手助・介護」を両立するために、どのように働き方を変えたいか:複数回答(Q41)



図表40 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか:単数回答(Q42)



図表41 【正規労働者】介護についての職場の相談しやすさ別
現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか:単数回答(Q42)

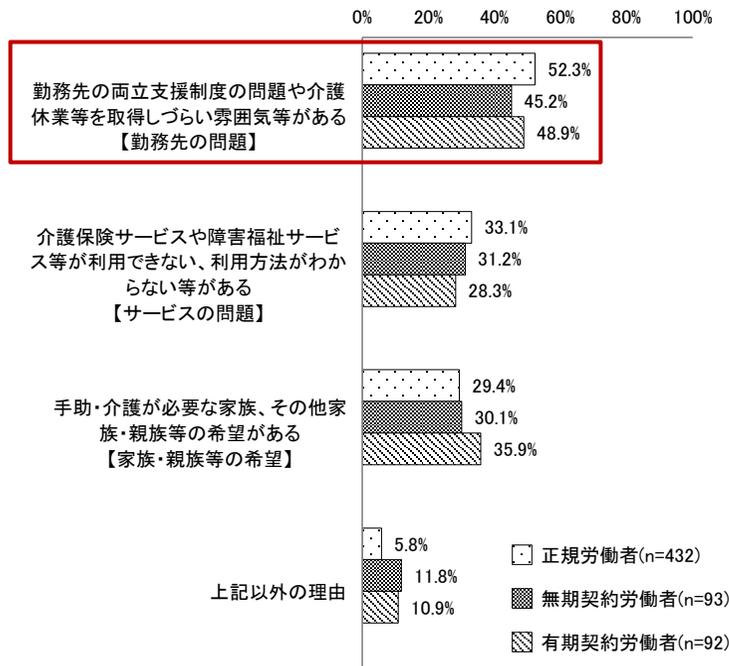


(2) 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けられないと思う理由

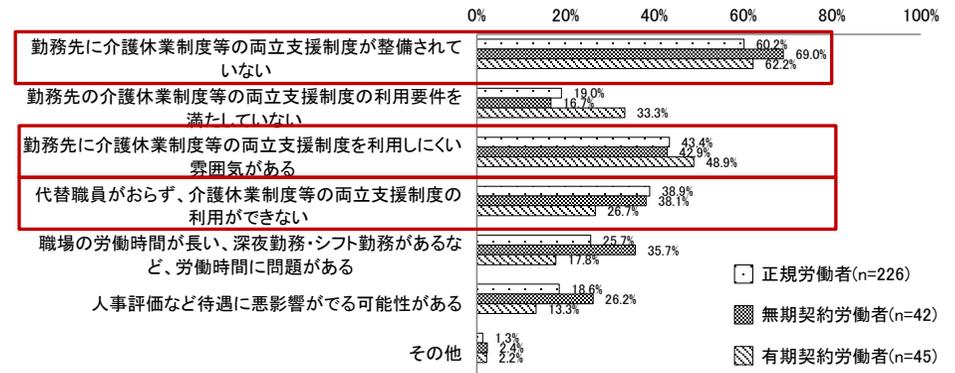
※正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者を対象とした設問。

- 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら仕事を続けられないと思う理由をみると、「勤務先の問題」が5割前後で、「サービスの問題」「家族・親族等の希望」よりも割合が高い。勤務先の問題について、正規労働者で具体的にみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていない」の割合が最も高く、次いで「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気がある」「代替職員がおらず、介護休業制度等の両立支援制度の利用ができない」の順となっている。
- サービスの問題について、正規労働者で具体的にみると、「介護保険サービスについて、利用待ちが発生しており、利用できない」の割合が最も高く、次いで「介護保険サービスの仕組みや手続き、サービスや施設の利用方法がわからない」「介護保険サービスと時間が合わず利用できない」の順となっている。

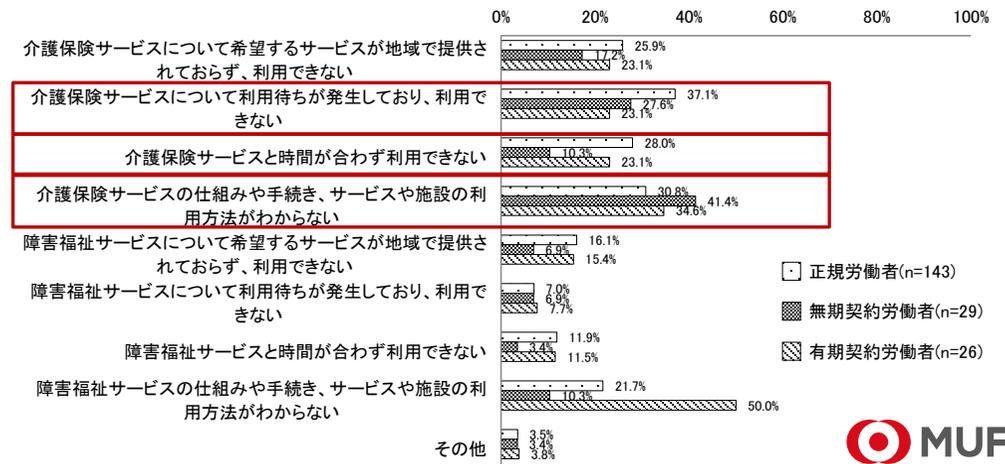
図表42 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けられないと思う理由:複数回答(Q43)



図表43 具体的な理由:勤務先の問題:複数回答(Q44)



図表44 具体的な理由:サービスの問題:複数回答(Q45)



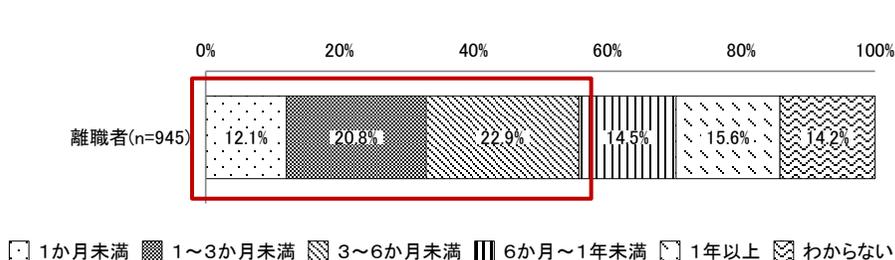
6. 介護離職・再就職の状況

(1) 離職までの期間、離職理由

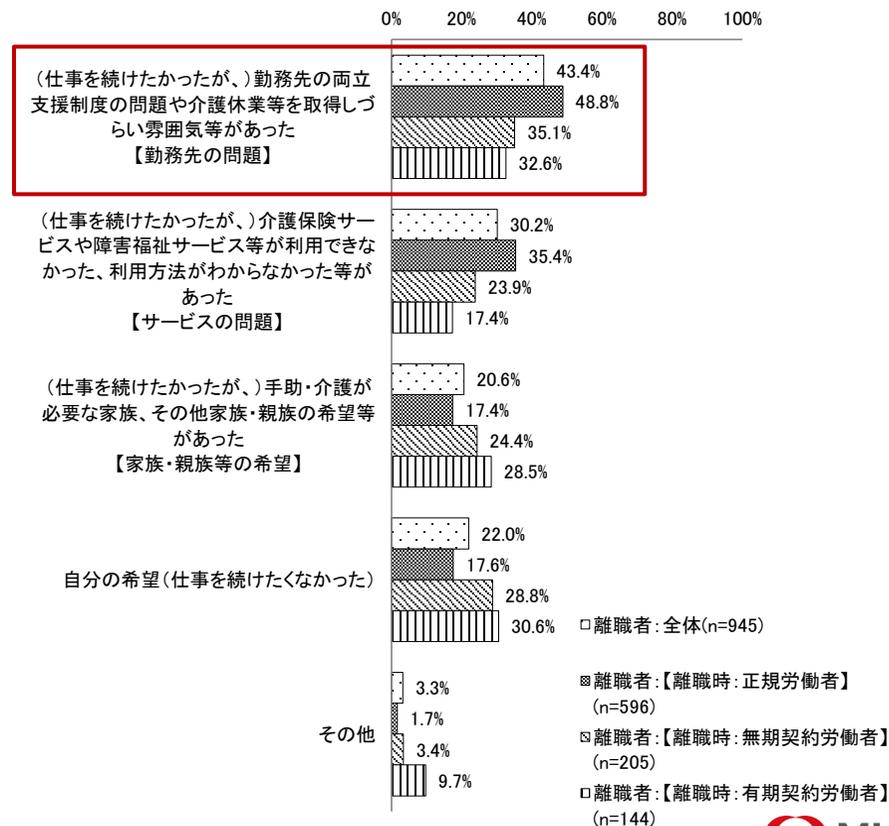
※離職者を対象とした設問。

- 離職者について、手助・介護を始めてから、手助・介護のために仕事を辞めた時までの期間をみると、半年未満が過半数を占めており、比較的、介護を初めて短い期間で離職している人の多いことがうかがえる。
- 手助・介護のために仕事を辞めた理由をみると、「勤務先の問題」が、離職者全体で4割強と、他の理由よりも割合が高くなっている。

図表45 「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答(Q47)



図表46 「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答(Q48)

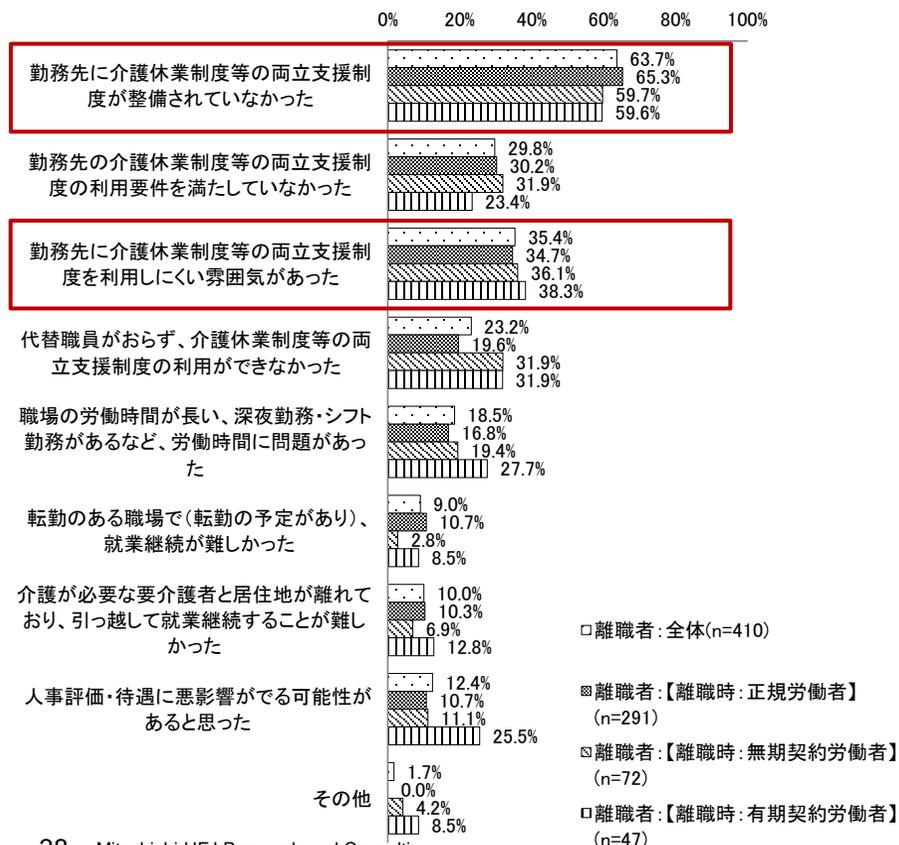


(2) 離職理由となった勤務先の課題、利用しなかった両立支援制度等

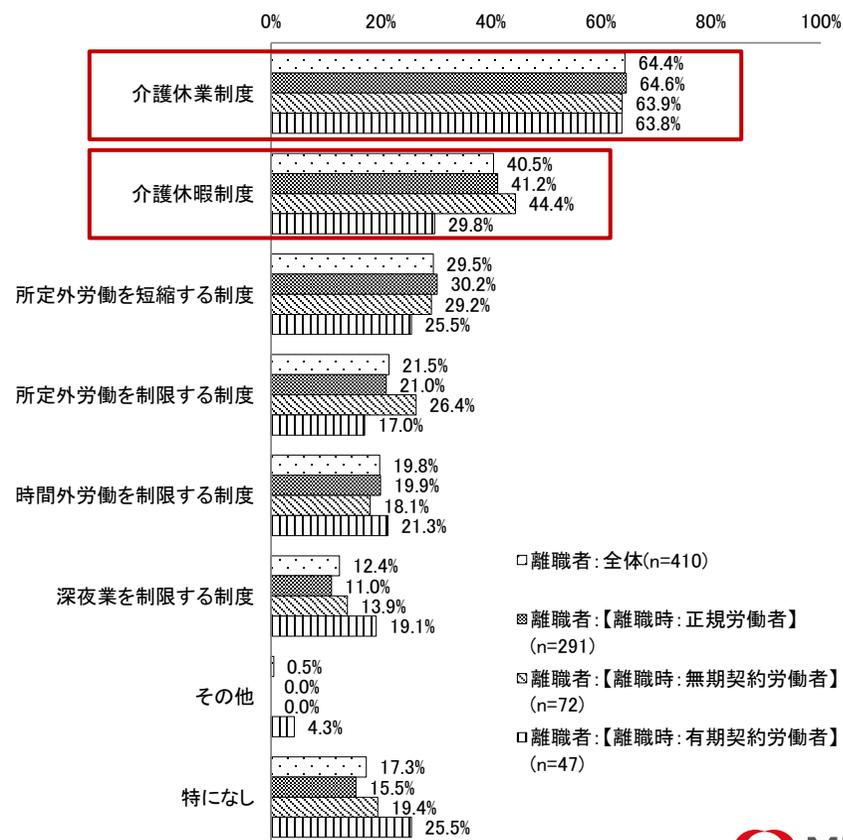
※離職者を対象とした設問。

- 勤務先の問題で離職した人について、仕事を辞める理由となった勤務先の課題を具体的にみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」が6割程度で最も割合が高く、次いで「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があった」が3割強～4割弱となっている。
- 仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかたかをみると、「介護休業制度」が6割強、「介護休暇制度」が4割強となっている。

図表47 仕事を辞める理由となった勤務先の課題:複数回答(Q49)



図表48 仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかたか:複数回答(Q50①)

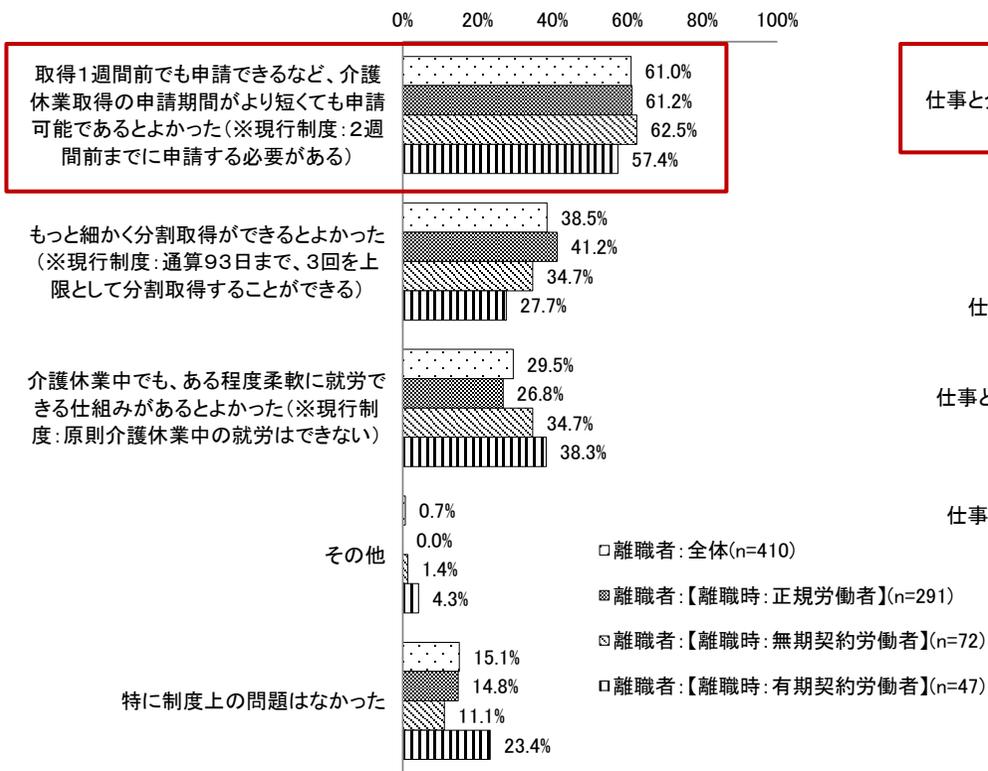


(3) 両立支援制度、職場の取組への希望

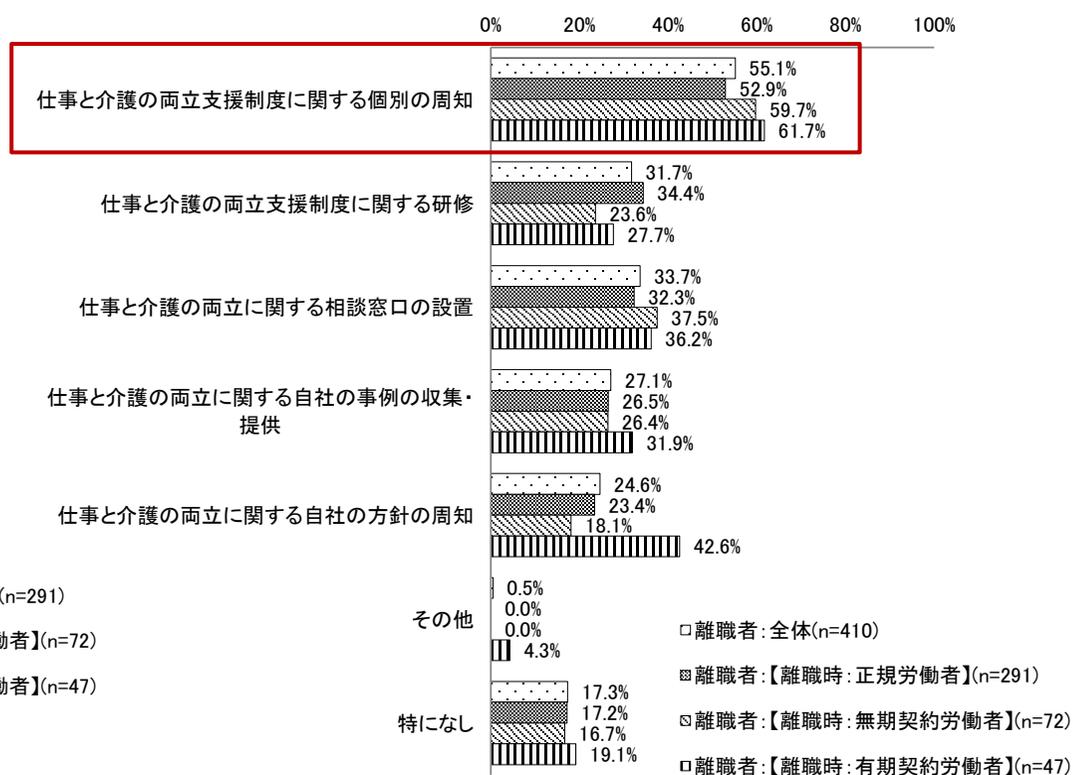
※離職者を対象とした設問。

- 勤務先の課題で離職した人について、介護休業制度がどのような制度であれば、制度を上手く活用して、仕事を続けることができたと思うかをみると、「取得1週間前でも申請できるなど、介護休業取得の申請期間がより短くても申請可能であるとよかった」の割合が高く、6割程度となっている。
- どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5～6割程度を占めている

図表49 介護休業制度がどのような制度であれば、制度を上手く活用して、仕事を続けることができたと思うか:複数回答(Q50②)



図表50 どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うか:複数回答(Q50③)

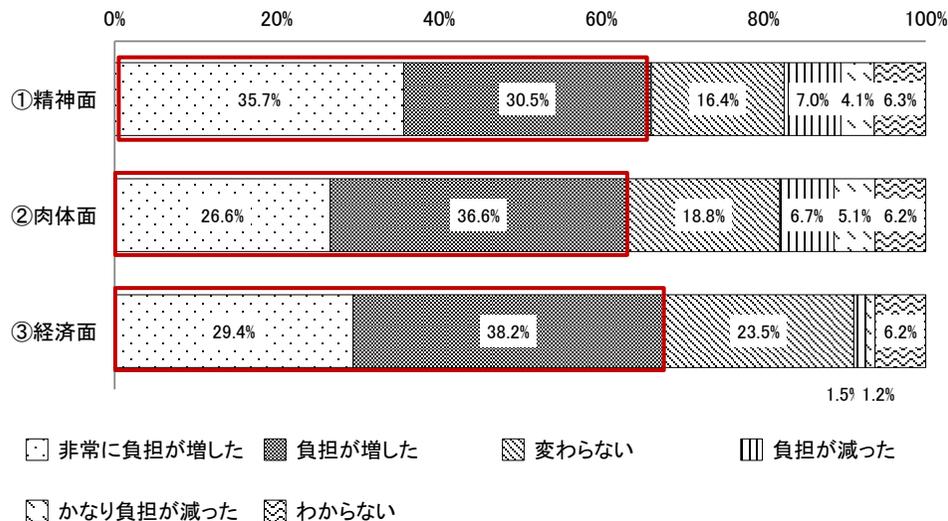


(4) 「手助・介護」を機に仕事を辞めたことによる変化、再就職していない理由

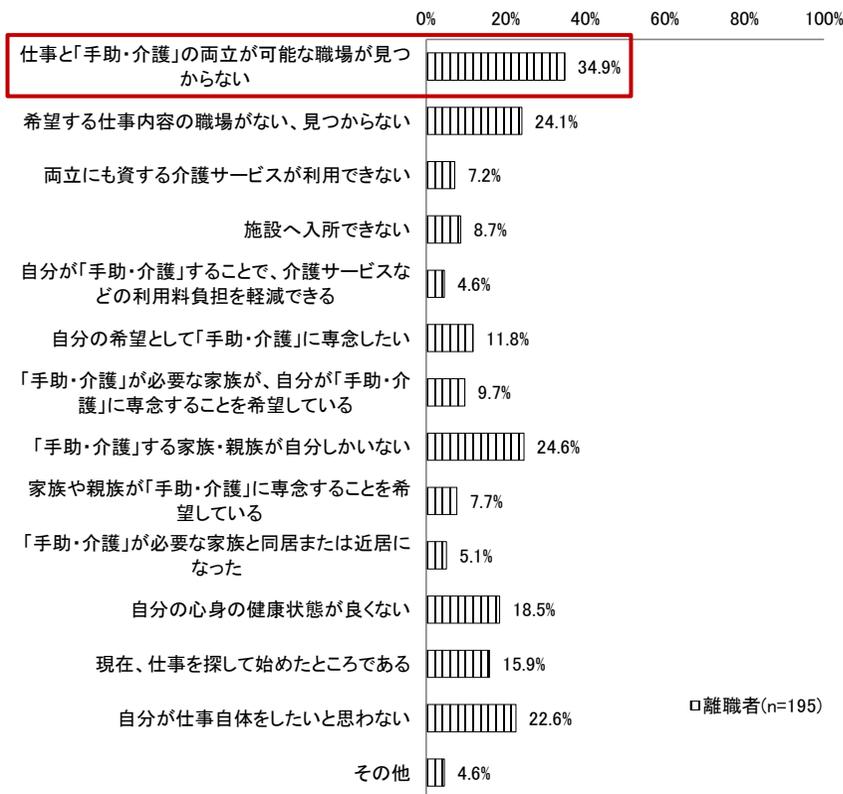
※離職者を対象とした設問。

- 離職者について、家族の「手助・介護」を機に仕事を辞めて、回答者自身にどのような変化があったかをみると、「精神面」「肉体系」「経済面」とも「非常に負担が増した」「負担が増した」と回答した割合が、6～7割弱を占めている。
- 離職し、現在無業の人について、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」の割合が最も高くなっている。

図表51 「手助・介護」を機に仕事を辞めたことによる変化:単数回答(Q52)n=945



図表52 【現在、無業の人】「手助・介護」のために仕事を辞めてから、現在まで、再就職していない理由:複数回答(Q54)



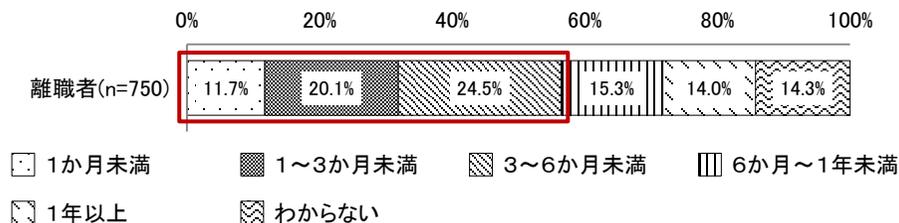
□離職者(n=195)

(5) 再就職までの期間、再就職した理由、働き方等の変化

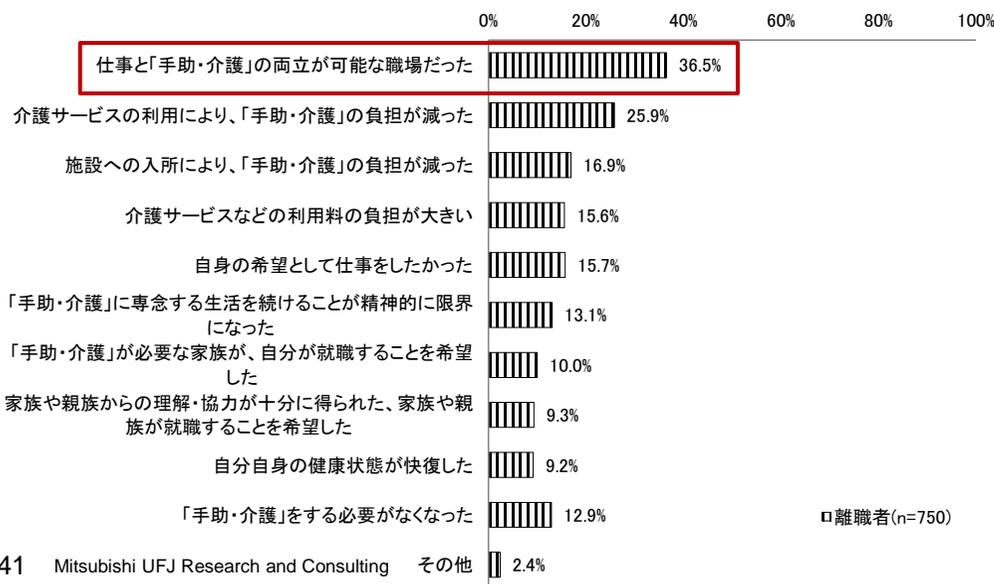
※離職者を対象とした設問。

- 離職後、再就職した人について、「手助・介護」のために仕事を辞めてから、再就職したときまでの期間をみると、半年未満が6割弱を占めており、比較的早い時期に再就職している人の多いことがうかがえる。再就職をした理由をみると、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だった」の割合が高く、働き方等の変化をみると、「残業のない職場に変わった」「勤務時間が柔軟な職場に変わった」がそれぞれ、2割を超えている。

図表53 【離職後、再就職した人「手助・介護」のために仕事を辞めてから、再就職したときまでの期間:単数回答(Q55)



図表54 【離職後、再就職した人】「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した理由:複数回答(Q56)



図表55 【離職後、再就職した人】「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した際の働き方等の変化:複数回答(Q57)

