

令和6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

# 企業調査 結果の概要

令和7（2025）年3月

# 目次

|     |                                       |    |
|-----|---------------------------------------|----|
| I.  | 企業調査の実施概要                             | 2  |
| II. | 企業調査の結果概要                             | 4  |
| 1.  | 回答企業の概要                               | 5  |
| 2.  | 仕事と介護の両立支援の必要性の認識                     | 9  |
| 3.  | 介護休業制度の仕組み                            | 12 |
| 4.  | 介護休暇制度の仕組み<br>／介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組み | 16 |
| 5.  | 両立支援制度等の利用状況                          | 20 |
| 6.  | 仕事と介護の両立支援の取組                         | 26 |
| 7.  | 介護離職の状況                               | 43 |
| 8.  | 改正育児・介護休業法への対応について                    | 45 |
| 9.  | 介護休業取得者について<br>(人単位の集計)               | 50 |

# I. 企業調査の実施概要

# 企業調査の実施概要

## ■ 調査対象

|         |                                                                            |
|---------|----------------------------------------------------------------------------|
| 調査対象    | 以下に該当する企業等<br>・ 「農業、林業」「漁業」「公務」「分類不能の産業」を除く全業種<br>・ 従業員数51人以上<br>・ 法人格を有する |
| 調査票配布件数 | 5,000社                                                                     |
| 抽出方法    | 5,000社を右記のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出                                         |

| 従業員規模      | 抽出・配布件数 |
|------------|---------|
| 51～100人    | 1,250   |
| 101～300人   | 1,250   |
| 301～1,000人 | 1,250   |
| 1,001人以上   | 1,250   |
| 計          | 5,000   |

■ 調査方法：依頼状兼実施要領を郵送し専用のWeb画面から回答を依頼。Web回答が困難な一部の企業は電子ファイルにて回答

■ 調査期間：2024年11月6日～2024年12月9日

■ 回収数：660件（回収率 13.2%）

■ 集計方法：ウェイトバックの実施

- 従業員規模の比率が全国的な分布と一致するように、下記の通り従業員規模ごとに重み付けを行った上で集計を行った。特段の断りがない限り、掲載している調査結果はウェイトバック後の集計結果である。

| 従業員規模      | 回収件数 | 回収件数に<br>対する比率 | ウェイト値<br>（「令和3年経済センサ<br>ス活動調査」より算出） | ウェイトバック後の件数 | ウェイトバック後の比率 |
|------------|------|----------------|-------------------------------------|-------------|-------------|
| 51～100人    | 162  | 24.5%          | 2.0102                              | 326         | 49.3%       |
| 101～300人   | 198  | 30.0%          | 1.1722                              | 232         | 35.1%       |
| 301～1,000人 | 135  | 20.5%          | 0.5757                              | 78          | 11.8%       |
| 1,001人以上   | 165  | 25.0%          | 0.1485                              | 25          | 3.7%        |
| 全体         | 660  | 100.0 %        | —                                   | 660         | 100.0%      |

注）件数は整数として表示しているが、集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

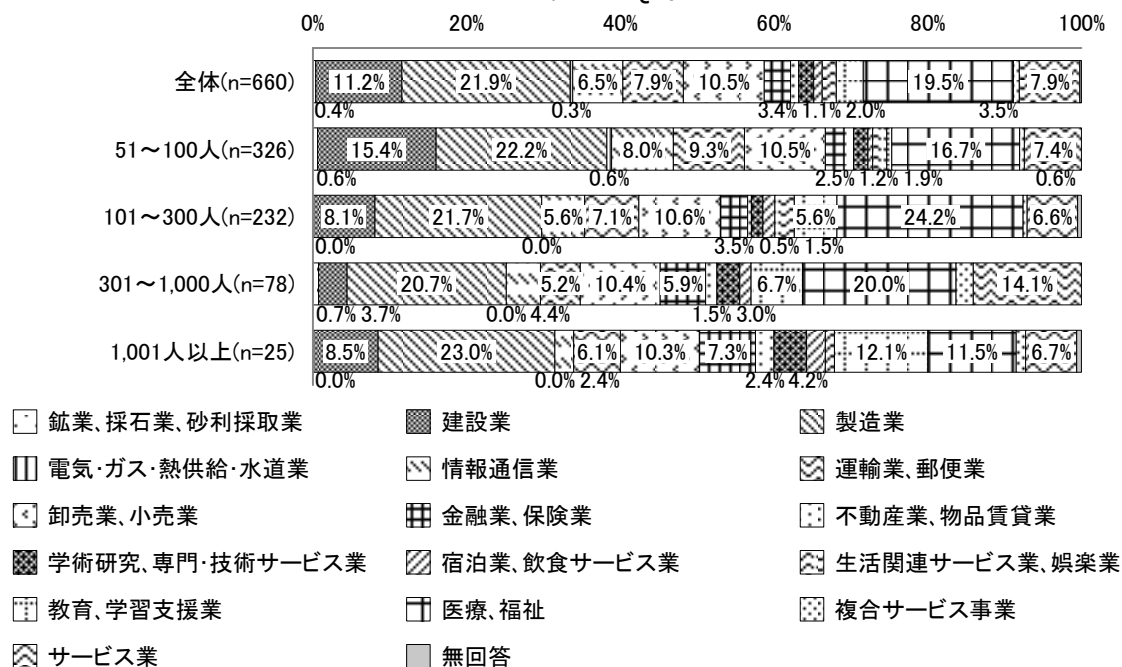
## II. 企業調査の結果概要

# 1. 回答企業の概要

# (1) 業種

- 回答企業の業種をみると、「全体」では、「製造業」が21.9%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が19.5%となっている。

図表1 業種 (Q1)



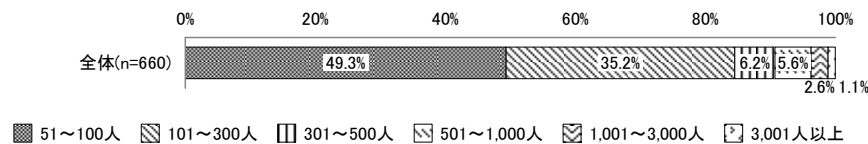
## <数値表>

|            | 合計  | Q1 業種        |      |      |               |       |         |         |         |            |                 |             |               |          |       |          |       |     |
|------------|-----|--------------|------|------|---------------|-------|---------|---------|---------|------------|-----------------|-------------|---------------|----------|-------|----------|-------|-----|
|            |     | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 建設業  | 製造業  | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | 複合サービス事業 | サービス業 | 無回答 |
| 全体         | 660 | 0.4          | 11.2 | 21.9 | 0.3           | 6.5   | 7.9     | 10.5    | 3.4     | 1.1        | 2.0             | 1.1         | 1.8           | 3.5      | 19.5  | 0.8      | 7.9   | 0.2 |
| 51~100人    | 326 | 0.6          | 15.4 | 22.2 | 0.6           | 8.0   | 9.3     | 10.5    | 2.5     | 1.2        | 1.9             | 0.6         | 1.9           | 0.6      | 16.7  | 0.6      | 7.4   | 0.0 |
| 101~300人   | 232 | 0.0          | 8.1  | 21.7 | 0.0           | 5.6   | 7.1     | 10.6    | 3.5     | 0.5        | 1.5             | 5.6         | 24.2          | 5.6      | 24.2  | 0.5      | 6.6   | 0.5 |
| 301~1,000人 | 78  | 0.7          | 3.7  | 20.7 | 0.0           | 5.2   | 10.4    | 5.9     | 6.7     | 20.0       | 14.1            | 0.7         | 3.7           | 0.0      | 4.4   | 1.5      | 3.0   | 0.0 |
| 1,001人以上   | 25  | 8.5          | 23.0 | 6.1  | 10.3          | 7.3   | 2.4     | 4.2     | 12.1    | 11.5       | 6.7             | 0.0         | 0.0           | 2.4      | 4.2   | 0.0      | 0.0   | 0.0 |

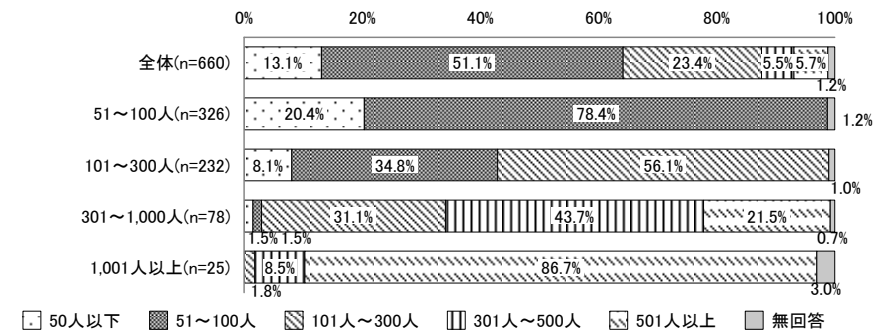
## (2) 従業員規模・内訳

- 回答企業における従業員規模（ウェイトバック後）は、「51人～100人」が49.3%、「101人～300人」が35.2%となっている。
- 正規労働者の従業員数をみると、「全体」では、「51人～100人」が51.1%でもっとも割合が高く、次いで「101人～300人」が23.4%となっている。
- 有期契約労働者の従業員数をみると、「全体」では、「20人以下」が48.8%でもっとも割合が高く、次いで「21人～40人」が14.8%となっている。
- 無期契約労働者の従業員数をみると、「全体」では、「20人以下」が65.6%でもっとも割合が高く、次いで「81人以上」が5.4%となっている。

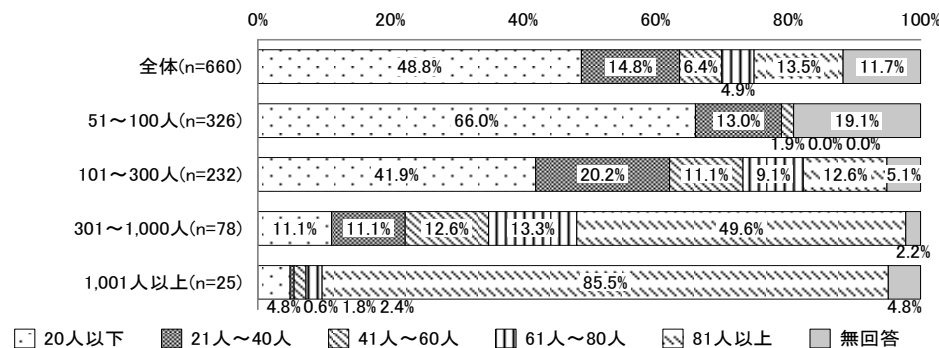
図表2 従業員規模（Q2）



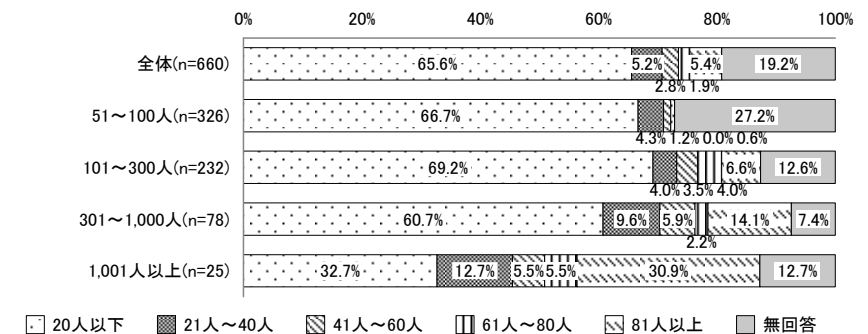
図表3 正規労働者の人数（Q3\_1）



図表4 有期契約労働者の人数（Q3\_2）



図表5 無期契約労働者の人数（Q3\_3）

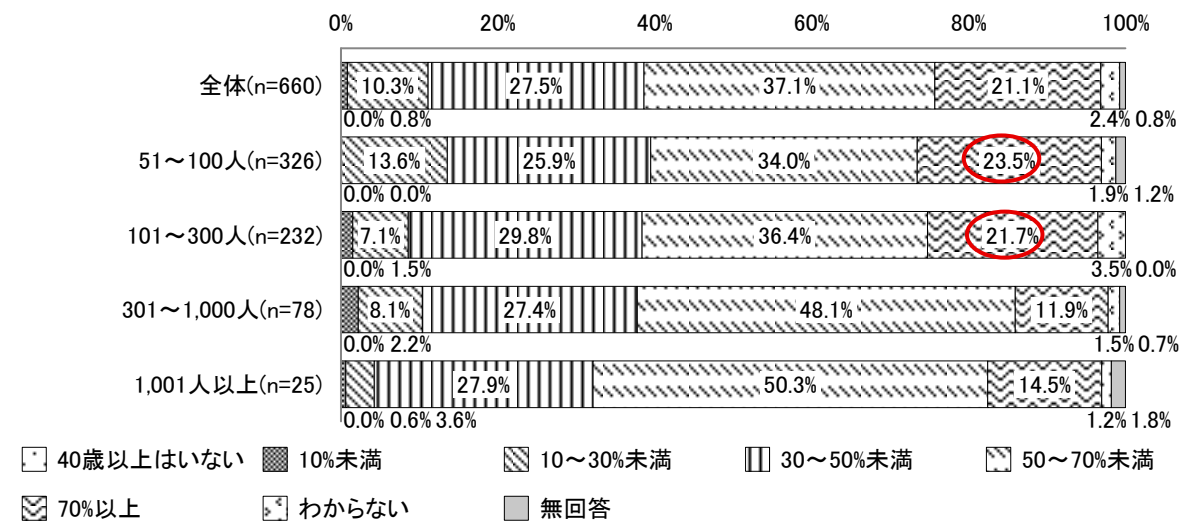




### (3) 40歳以上の従業員が占める割合

- 回答企業において、正規労働者について40歳以上の従業員が占める割合は、「全体」では、「50～70%未満」が37.1%でもっとも割合が高く、次いで「30～50%未満」が27.5%となっている。
- 従業員規模別にみると、「51～100人」「101～300人」では他に比べて、「70%以上」の割合が高い傾向がみられる。

図表6 40歳以上の従業員が占める割合（正規労働者）（Q4）



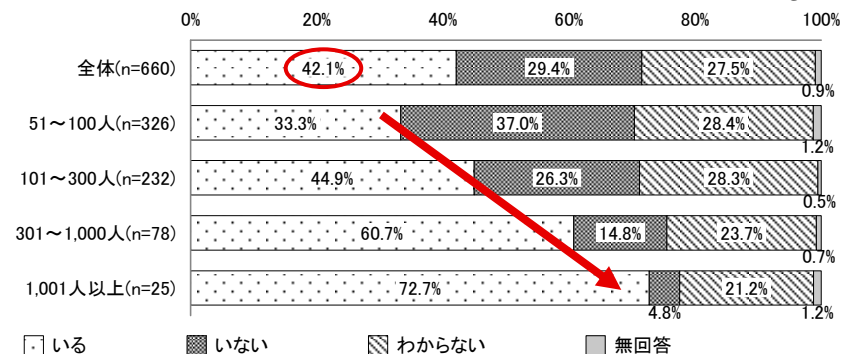
## 2. 仕事と介護の両立支援の必要性の認識

## (1) 介護をしながら働く従業員の有無

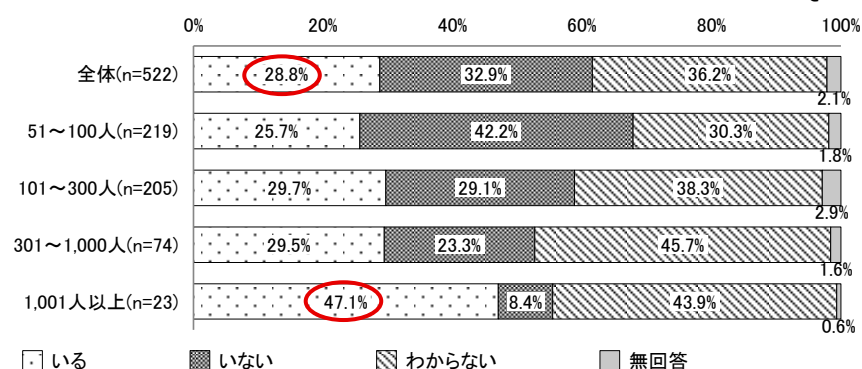
### ■ 介護をしながら働く従業員が「いる」割合は、

- 正規労働者について、「全体」では、42.1%となっており、従業員規模が大きいほど「いる」の割合が高い傾向がみられる。
- 有期契約労働者について、「全体」では、28.8%となっており、従業員規模別にみると「1,001人以上」では「いる」の割合が高く、47.1%となっている。
- 無期契約労働者について、「全体」では、15.9%となっており、従業員規模が大きいほど「いる」の割合が高い傾向がみられる。

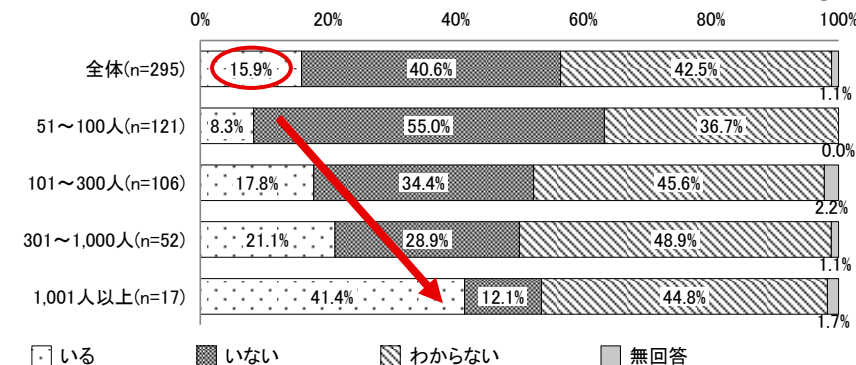
図表7 介護をしながら働く従業員の有無（正規労働者）（Q7-1）



図表8 介護をしながら働く従業員の有無（有期契約労働者）（Q7-2）



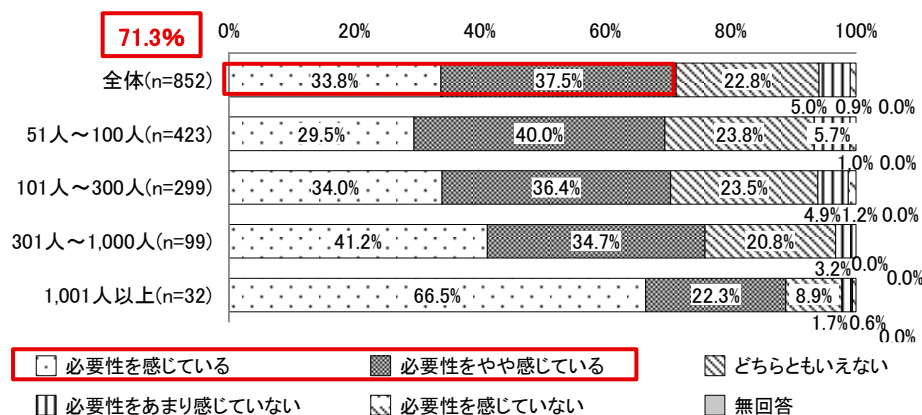
図表9 介護をしながら働く従業員の有無（無期契約労働者）（Q7-3）



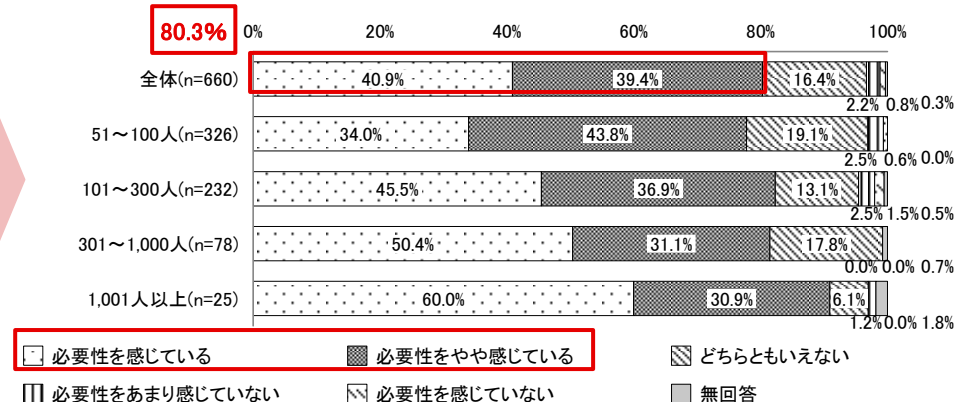
## (2) 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に取り組む必要性への認識

- 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性を感じている割合は、「全体」では、「必要性を感じている」が40.9%、「必要性をやや感じている」が39.4%となっており、合わせて80.3%の企業が取組の必要性を感じている。
- 令和3年度調査では、「必要性を感じている」が33.8%、「必要性をやや感じている」が37.5%となっており、合わせて71.3%の企業が取組の必要性を感じているとの結果であった。したがって本調査では、令和3年度調査に比べ、「必要性を感じている」または「必要性をやや感じている」と回答した企業の割合は、9.0%・ポイント増加していた。

図表10 仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識  
【令和3年度調査より】



図表11 仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識 (Q8)



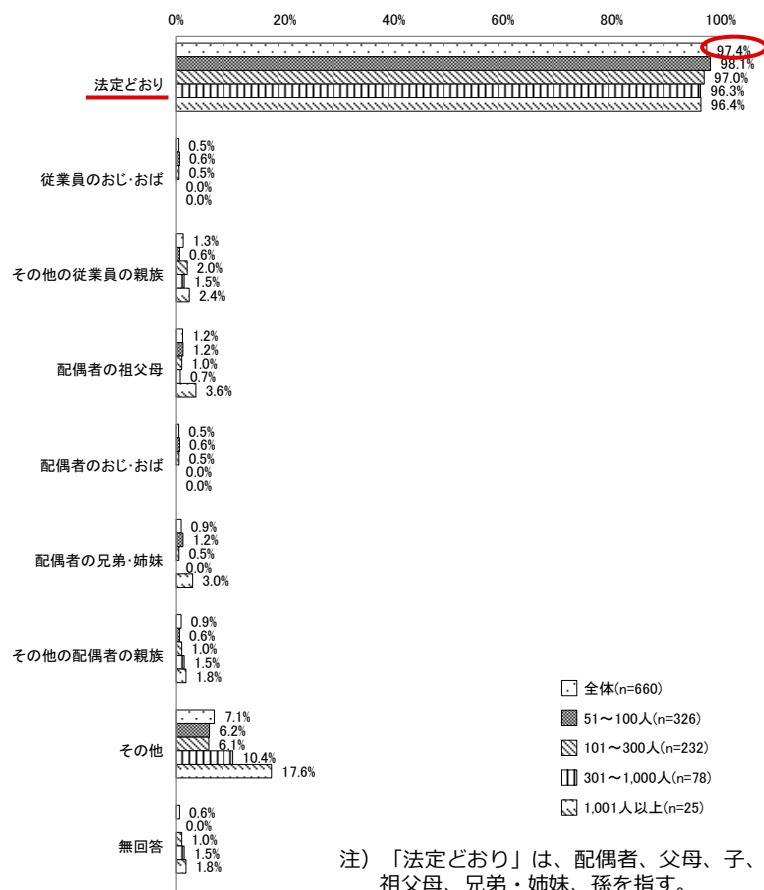
令和3年度調査の結果は、「令和3年度厚生労働省委託事業 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（調査実施機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）」による。以降同様。

### 3. 介護休業制度の仕組み

# (1) 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲・常時介護を必要とする状態の判断基準

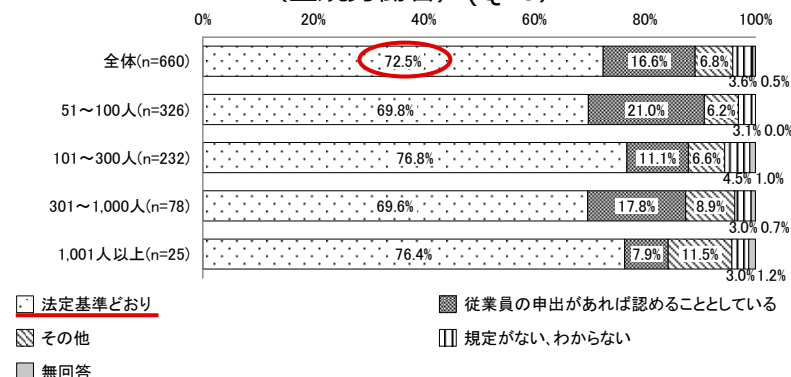
- 正規労働者について、介護休業の取得が認められる対象家族の範囲をみると、「全体」では「法定どおり」が97.4%となっている。
- 正規労働者について、介護休業の取得に係る常時介護を必要とする状態の判断基準をみると、「全体」では「法定基準どおり」が72.5%となっている。

図表12 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲  
(正規労働者) (Q9)



注) 「法定どおり」は、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟・姉妹、孫を指す。

図表13 常時介護を必要とする状態の判断基準  
(正規労働者) (Q10)



図表14 【参考】常時介護を必要とする状態の判断基準 (令和6年10月時点)

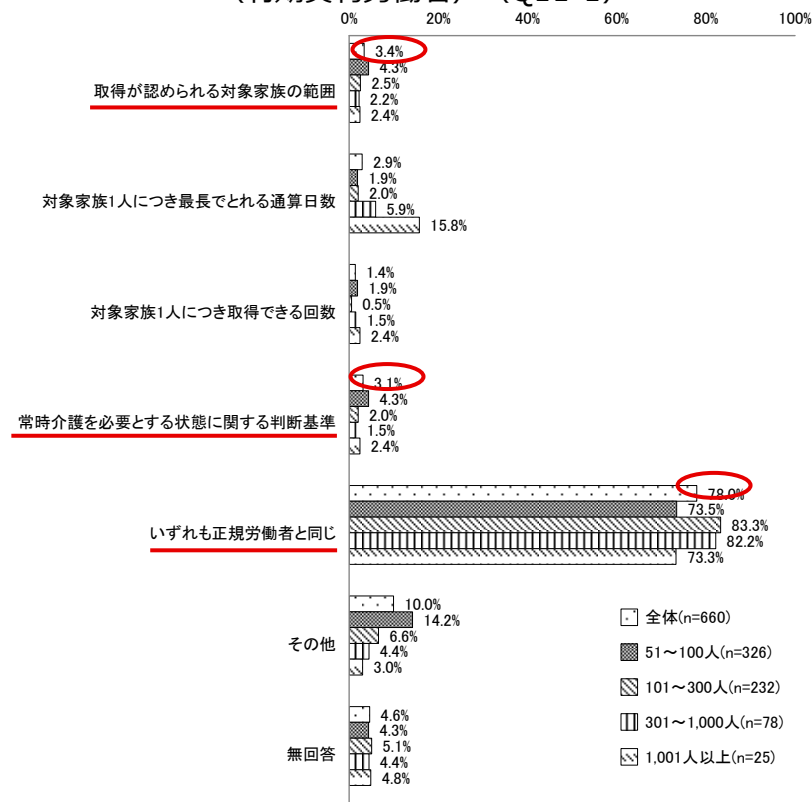
「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。  
 (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。  
 (2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

| 項目                                 | 状態          | 1                  | 2        | 3 |
|------------------------------------|-------------|--------------------|----------|---|
| ①座位保持(10分間一人で座ることができる)             | 自分で可        | 支えてもらえればできる        | できない     |   |
| ②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)     | つかまらなくてもできる | 何かにつかまればできる        | できない     |   |
| ③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作) | 自分で可        | 一部介助、見守り等が必要       | 全面的介助が必要 |   |
| ④水分・食事摂取                           | 自分で可        | 一部介助、見守り等が必要       | 全面的介助が必要 |   |
| ⑤排泄                                | 自分で可        | 一部介助、見守り等が必要       | 全面的介助が必要 |   |
| ⑥衣類の着脱                             | 自分で可        | 一部介助、見守り等が必要       | 全面的介助が必要 |   |
| ⑦意思の伝達                             | できる         | ときどきできない           | できない     |   |
| ⑧外出すると戻れない                         | ない          | ときどきある             | ほとんど毎日ある |   |
| ⑨物を壊したり衣類を破くことがある                  | ない          | ときどきある             | ほとんど毎日ある |   |
| ⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある   | ない          | ときどきある             | ほとんど毎日ある |   |
| ⑪薬の内服                              | 自分で可        | 一部介助、見守り等が必要       | 全面的介助が必要 |   |
| ⑫日常の意思決定                           | できる         | 本人に関する重要な意思決定はできない | ほとんどできない |   |

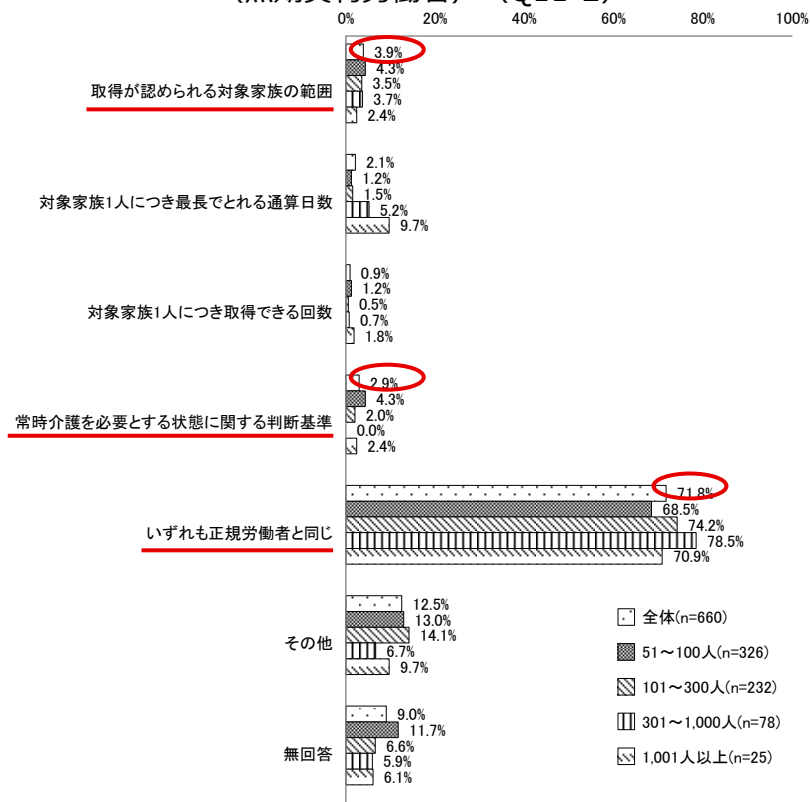
## (2) 介護休業制度の内容が、正規労働者と有期契約労働者・無期契約労働者で異なるもの

- 有期契約労働者について、介護休業制度が正規労働者と異なる内容をみると、「全体」では、「いずれも正規労働者と同じ」が78.0%でもっとも割合が高くなっている。異なる内容としては、「取得が認められる対象家族の範囲」が3.4%、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」が3.1%などとなっている。
- 無期契約労働者について、介護休業制度が正規労働者と異なる内容をみると、「全体」では、「いずれも正規労働者と同じ」が71.8%でもっとも割合が高くなっている。異なる内容としては、「取得が認められる対象家族の範囲」が3.9%、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」が2.9%などとなっている。

図表15 介護休業制度の内容が正規労働者と異なるもの  
(有期契約労働者) (Q11-1)



図表16 介護休業制度の内容が正規労働者と異なるもの  
(無期契約労働者) (Q11-2)

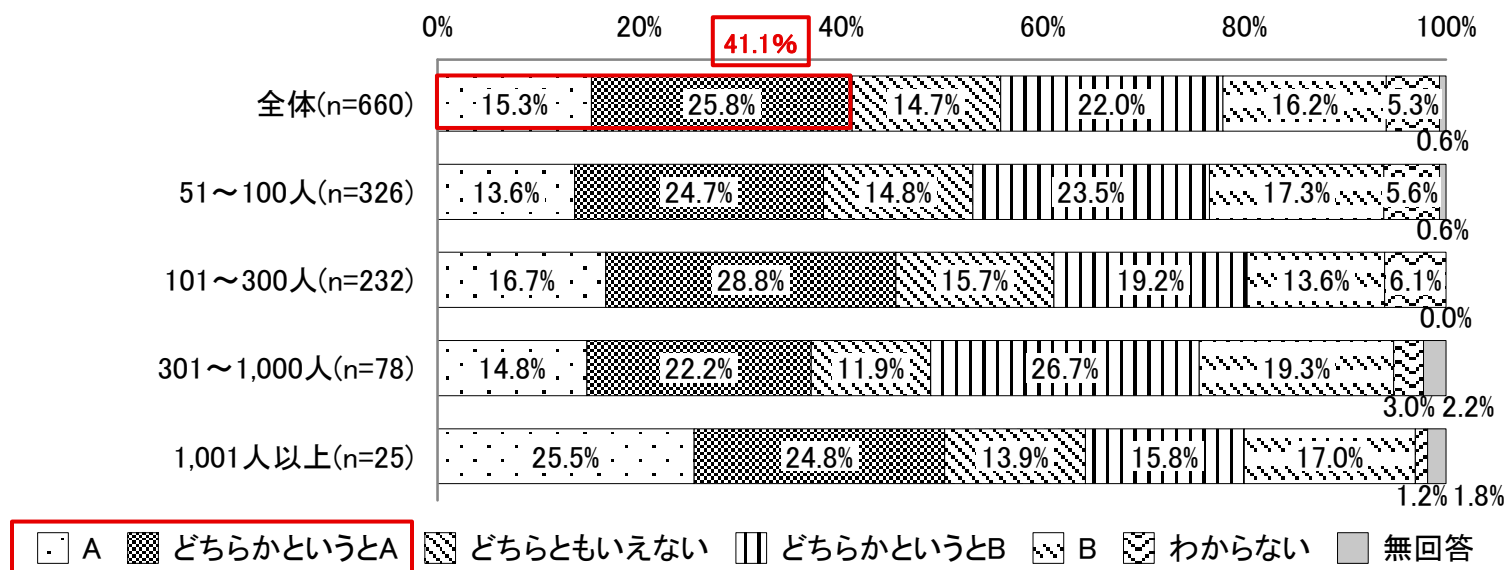


## (3) 介護休業に関する考え方

- 介護休業に関する考え方として、次のAとBのどちらに近い考え方をしているかを把握した。  
 A：介護休業期間は従業員が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。  
 B：介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である。
- 結果をみると、「全体」では、「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」と回答した割合は、「A」が15.3%、「どちらかというA」が25.8%、合わせて41.1%にとどまる。
  - 従業員規模に関わらず、「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」と考える割合は4～5割にとどまる。

図表17 介護休業に関する考え方（Q13）

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  
 B：介護休業期間は介護に専念するための期間である



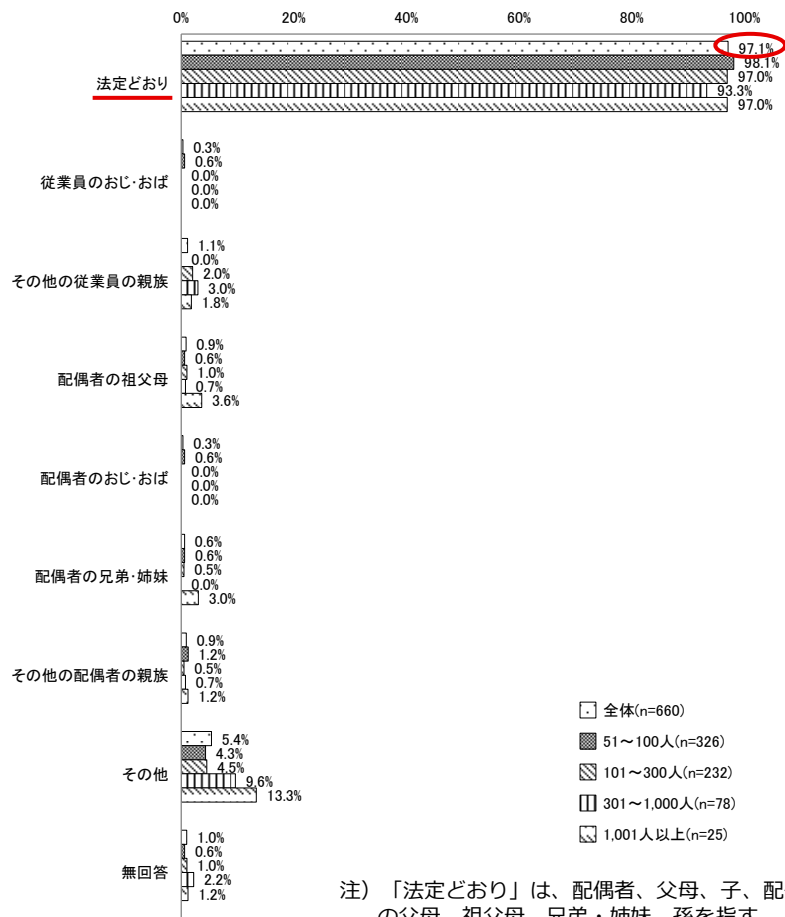


## 4. 介護休暇制度の仕組み ／介護のための所定労働時間の 短縮措置等の仕組み

## (1) 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲・賃金の取扱い

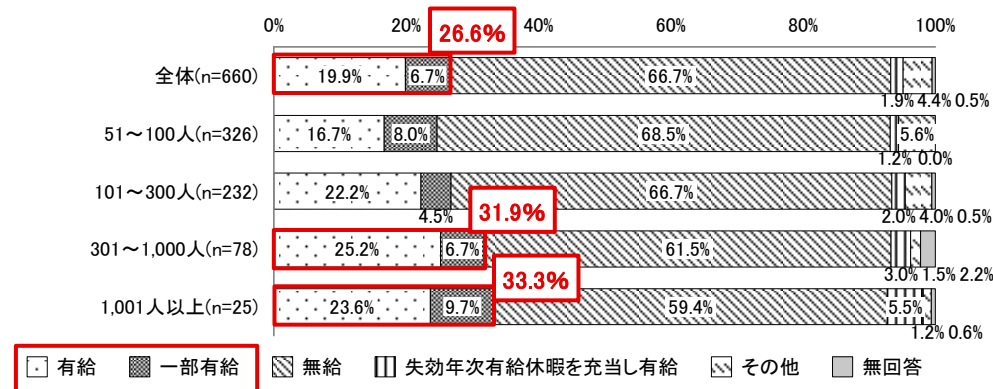
- 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲をみると、「全体」では、「法定どおり」が97.1%でもっとも割合が高くなっている。

図表18 介護休暇制度取得が認められる対象家族の範囲 (Q14)



- 介護休暇を取得した際の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「有給」が19.9%、「一部有給」が6.7%で、合計26.6%となっている。
- 従業員規模別にみると、「301～1,000人」「1,001人以上」では他に比べて、一部またはすべて有給としている割合が3割強（「有給」と「一部有給」の合計）と高い傾向がみられる。

図表19 介護休暇を取得した場合の賃金の取り扱い (Q15)



## (2) 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否

- 育児・介護休業法において、労使協定により、勤続1年未満の従業員を「①所定労働時間を短縮する制度」「②所定外労働を制限する制度」から除外することが可能とされていることや、育児・介護休業法において、勤続1年未満の従業員が「③時間外労働を制限する制度」「④深夜業を制限する制度」から除外されていることについて、実際に対象外とされている割合をみると、「全体」では、
- ・ ①所定労働時間を短縮する制度については55.6%
  - ・ ②所定外労働を制限する制度については54.6%
  - ・ ③時間外労働を制限する制度については58.4%
  - ・ ④深夜業を制限する制度については57.8%
- となっている。
- 令和3年度調査において、それぞれの制度について勤続1年未満の従業員が実際に対象外とされている割合をみると、①は65.3%、②は66.2%、③は67.4%、④は67.4%との結果であった。  
したがって本調査では、令和3年度調査に比べ、すべての制度について「対象外である」割合が減少している。

図表20 勤続1年未満の従業員に対する  
介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否【令和3年度調査より】

| 全体 |               | n   | 対象に<br>含まれる | 対象外<br>である | わから<br>ない | 無回<br>答 |
|----|---------------|-----|-------------|------------|-----------|---------|
| ①  | 所定労働時間を短縮する制度 | 852 | 23.5        | 65.3       | 11.0      | 0.2     |
| ②  | 所定外労働を制限する制度  | 852 | 22.3        | 66.2       | 11.3      | 0.2     |
| ③  | 時間外労働を制限する制度  | 852 | 21.3        | 67.4       | 11.1      | 0.2     |
| ④  | 深夜業を制限する制度    | 852 | 20.0        | 67.4       | 12.0      | 0.6     |

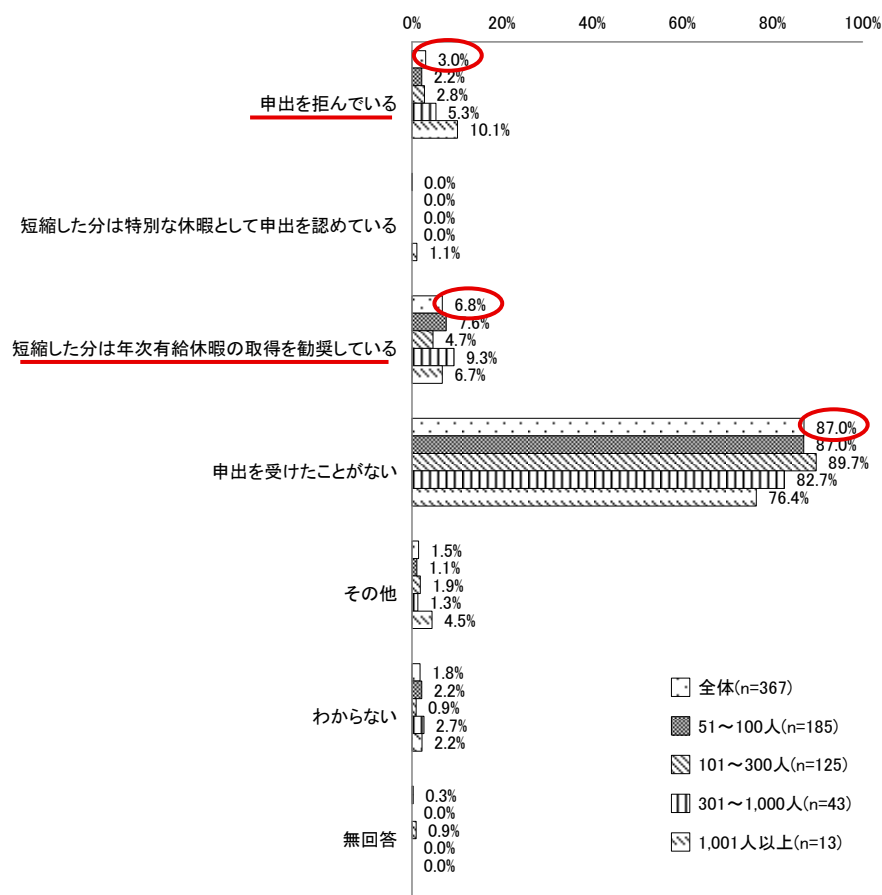
図表21 勤続1年未満の従業員に対する介護のための  
所定労働時間の短縮措置等の適否（Q17）

|   |               | n   | 対象に<br>含まれる | 対象外<br>である | わから<br>ない | 無回<br>答 |
|---|---------------|-----|-------------|------------|-----------|---------|
| ① | 所定労働時間を短縮する制度 | 660 | 32.6        | 55.6       | 11.1      | 0.7     |
| ② | 所定外労働を制限する制度  | 660 | 31.9        | 54.6       | 12.0      | 1.5     |
| ③ | 時間外労働を制限する制度  | 660 | 28.6        | 58.4       | 11.7      | 1.4     |
| ④ | 深夜業を制限する制度    | 660 | 28.3        | 57.8       | 12.2      | 1.7     |

## (2) 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否

- 勤続1年未満の従業員が、「所定労働時間を短縮する制度」の対象外となっている企業について、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応をみると、「申出を受けたことがない」が87.0%、「短縮した分は年次有給休暇の取得を勧奨している」が6.8%、「申出を拒んでいる」が3.0%となっている。

図表22 勤続1年未満の従業員から「所定労働時間を短縮する制度」の利用の申出があった場合の対応（Q18-1）



## 5. 両立支援制度等の利用状況

# (1) 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況

- 正規労働者について、各制度について「利用者がいた」割合をみると、「全体」では

- 介護休業制度（10.8%）
  - 介護休暇制度（18.3%）
  - 介護のための所定外労働を制限する制度（2.9%）
- となっている。いずれも、従業員規模が大きいほど「利用者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

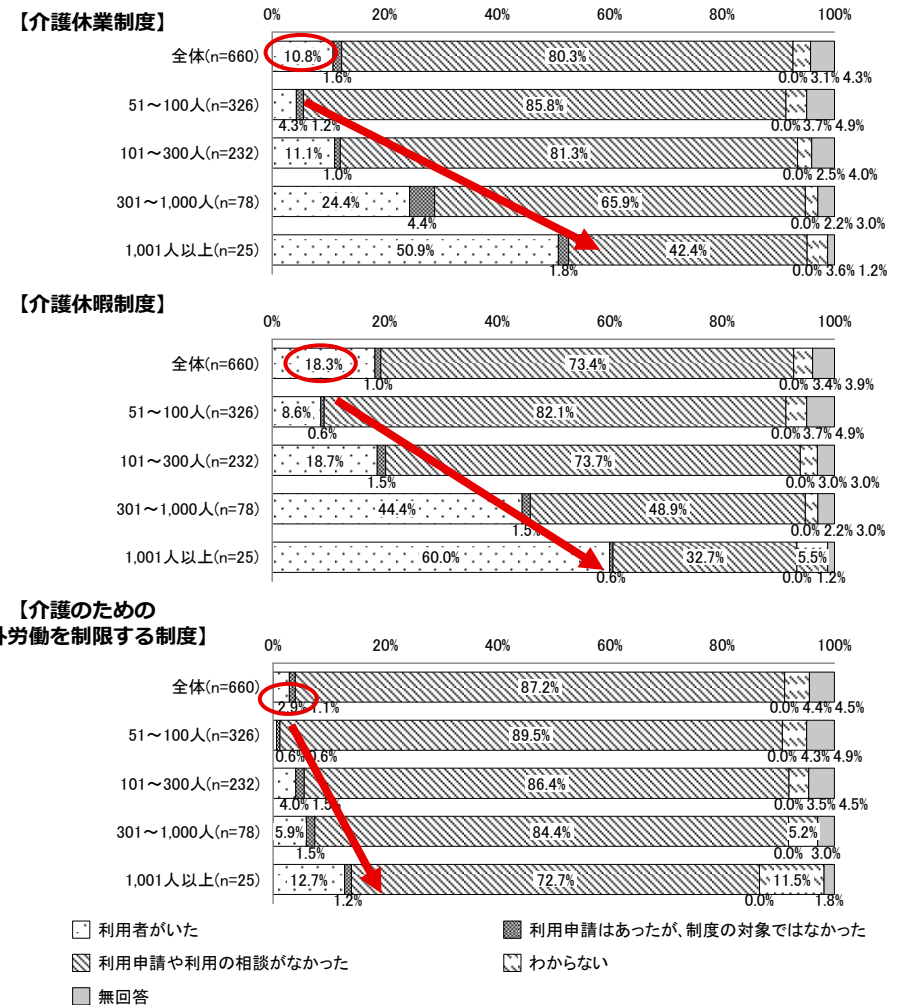
- 同様に、有期契約労働者についてみると、「全体」では

- 介護休業制度（3.3%）
  - 介護休業制度（7.5%）
  - 介護のための所定外労働を制限する制度（0.6%）
- となっている。（グラフは次頁に掲載）

- 同様に、無期契約労働者についてみると、「全体」では

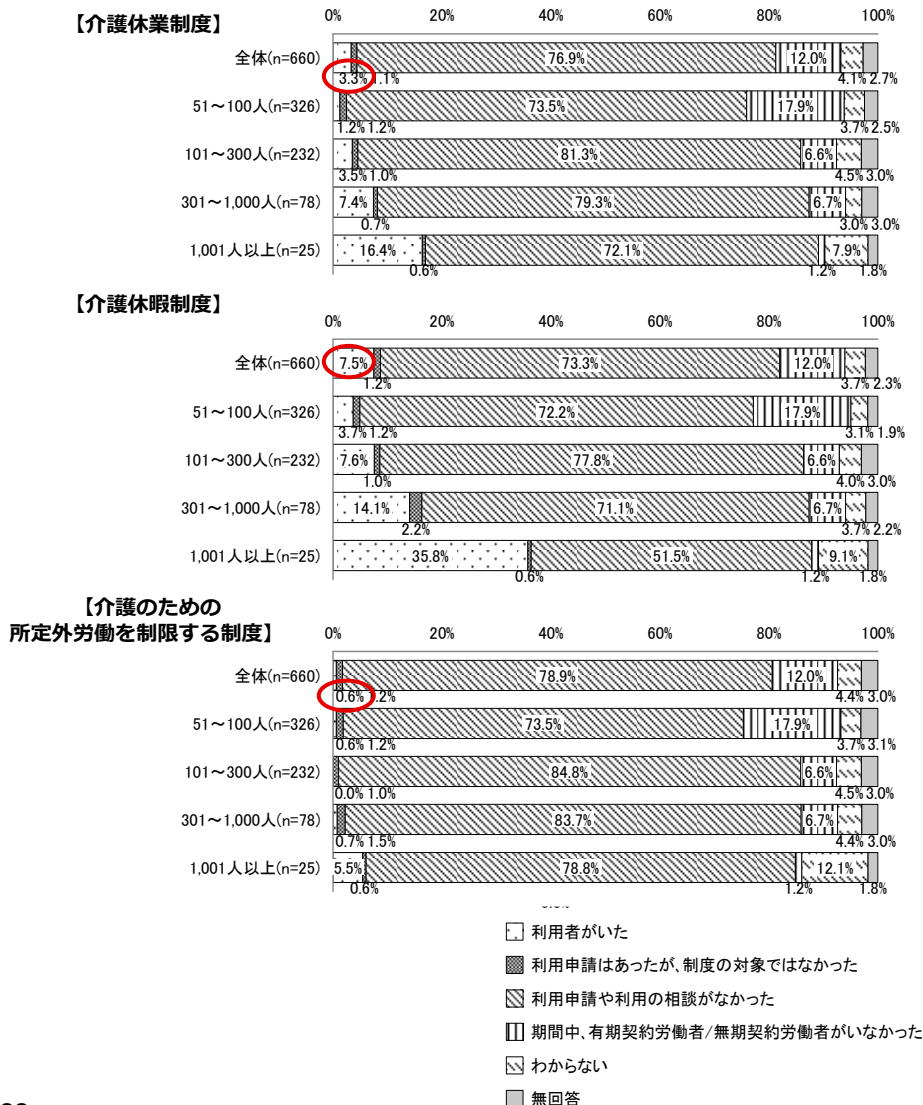
- 介護休業制度（0.9%）
  - 介護休暇制度（3.7%）
  - 介護のための所定外労働を制限する制度（0.3%）
- となっている。（グラフは次頁に掲載）

図表23 各制度の利用状況（正規労働者・2023年度）（Q19）

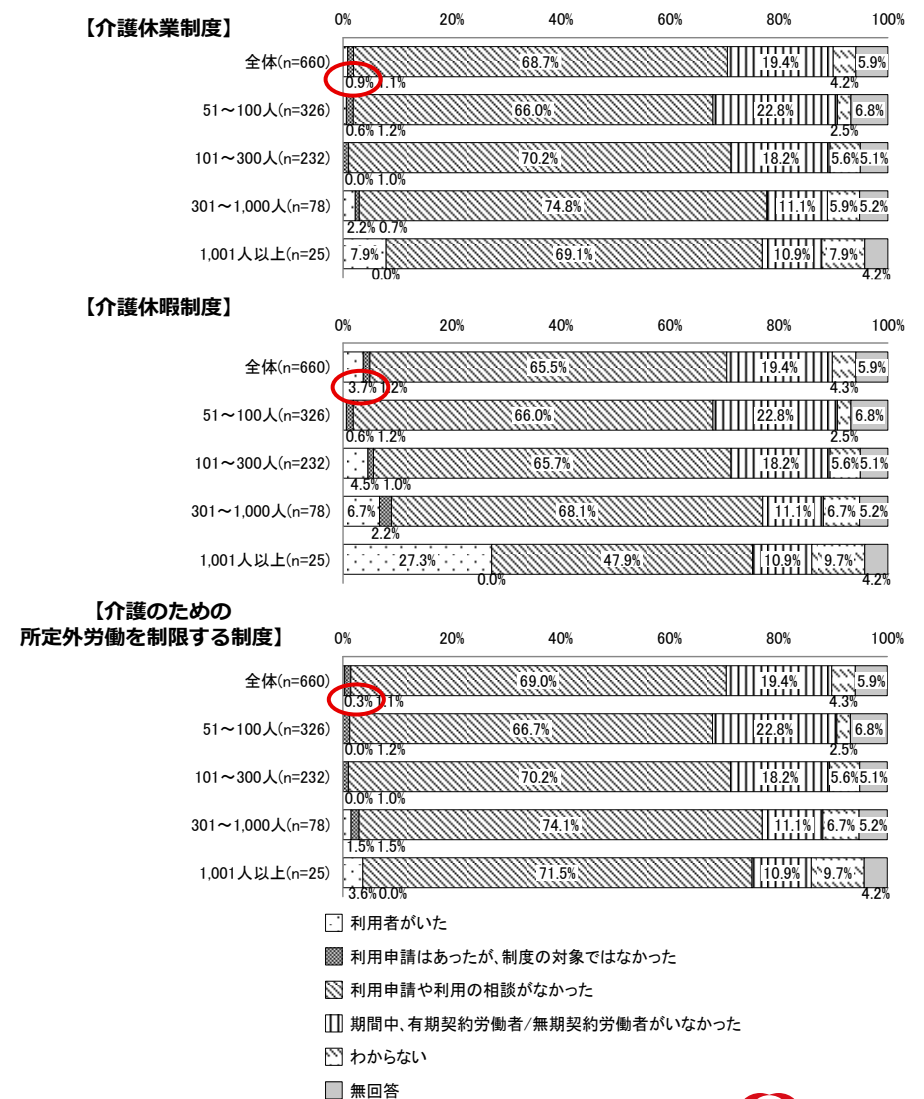


# (1) 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況

図表24 各制度の利用状況（有期契約労働者・2023年度）（Q19）



図表25 各制度の利用状況（無期契約労働者・2023年度）（Q19）



## (2) 同じ従業員が利用したことがある制度の組み合わせ

### ■ 2023年度に同じ従業員が利用したことがある両立支援制度の組み合わせをみると、

- 「全体」では、「介護休業制度のみ利用」が51.8%でもっとも割合が高く、次いで「介護休業制度のみ利用」が27.9%、「介護休業制度と介護休暇制度を利用」が10.2%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「介護休業制度と介護休暇制度を利用」の割合が高い傾向がみられる。

図表26 同じ従業員が利用したことがある制度の組み合わせ（2023年度）（Q22）

|                      |                               | 従業員規模別 |         |          |            |          |
|----------------------|-------------------------------|--------|---------|----------|------------|----------|
|                      |                               | 全体     | 51～100人 | 101～300人 | 301～1,000人 | 1,001人以上 |
| 利用したことがある3年制度の同じ従業員が | 合計                            | 183    | 52      | 68       | 44         | 18       |
|                      | 介護休業制度のみ利用                    | 27.9   | 26.9    | 24.1     | 29.9       | 40.2     |
|                      | 介護休暇制度のみ利用                    | 51.8   | 61.5    | 46.6     | 51.9       | 43.4     |
|                      | 所定労働時間の短縮措置等のみ利用              | 5.5    | 7.7     | 3.4      | 3.9        | 10.7     |
|                      | 所定外労働の制限のみ利用                  | 0.6    | 0.0     | 0.0      | 1.3        | 2.5      |
|                      | 介護休業制度と介護休暇制度を利用              | 10.2   | 3.8     | 8.6      | 15.6       | 21.3     |
|                      | 介護休業制度と所定労働時間の短縮措置等を利用        | 4.5    | 3.8     | 6.9      | 1.3        | 4.9      |
|                      | 所定労働時間の短縮措置等と介護休暇制度を利用        | 2.9    | 3.8     | 0.0      | 3.9        | 9.0      |
|                      | 介護休業制度と所定労働時間の短縮措置等と介護休暇制度を利用 | 1.0    | 0.0     | 0.0      | 2.6        | 3.3      |
|                      | 介護休業制度と所定外労働の制限を利用            | 1.4    | 0.0     | 3.4      | 0.0        | 1.6      |
|                      | 所定外労働の免除と介護休暇制度を利用            | 0.1    | 0.0     | 0.0      | 0.0        | 0.8      |
|                      | 介護休業制度と所定外労働の制限と介護休暇制度を利用     | 0.2    | 0.0     | 0.0      | 0.0        | 2.5      |
|                      | その他                           | 0.6    | 0.0     | 0.0      | 1.3        | 3.3      |
|                      | わからない                         | 4.9    | 0.0     | 8.6      | 2.6        | 10.7     |
|                      | 無回答                           | 3.7    | 0.0     | 5.2      | 6.5        | 2.5      |



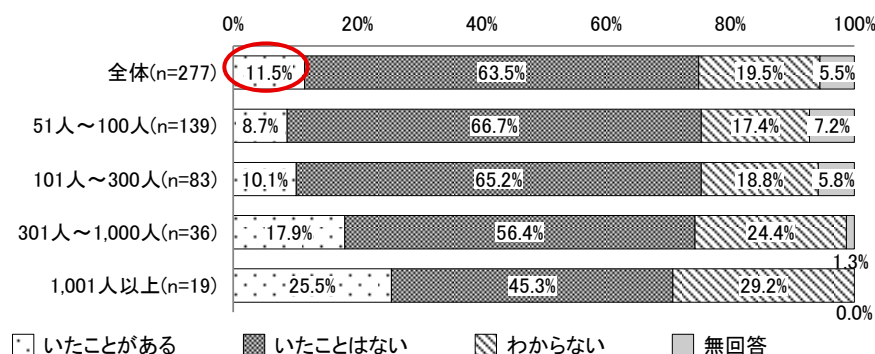
- 正規労働者について、介護のための所定労働時間の短縮措置等を導入している割合は、
  - 「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」は89.5%
  - 「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」は61.9% などとなっている。
- 正規労働者について、2023年度の利用実績をみると、
  - 「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」については、「利用者がいた」が5.4%
  - 「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」については、「利用者がいた」が2.9% などとなっている。

| 全体                                | n   | 導入している | 利用状況 |        |      |                         |               |       |                   |             | 導入していない | 無回答 |
|-----------------------------------|-----|--------|------|--------|------|-------------------------|---------------|-------|-------------------|-------------|---------|-----|
|                                   |     |        | n    | 利用者がいた | なかった | 利用申請はあったが、利用申請の対象ではなかった | 利用の申請や相談がなかった | わからない | 労働者／無期契約労働者がいなかった | 期間中、有期契約労働者 |         |     |
| (1) 正規労働者(いわゆる正社員)について            |     |        |      |        |      |                         |               |       |                   |             |         |     |
| ① 介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度      | 660 | 89.5   | 591  | 5.4    | 1.9  | 82.3                    | 3.1           | -     | 7.4               | 9.7         | 0.8     |     |
| ② 介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度    | 660 | 61.9   | 409  | 2.9    | 1.6  | 83.4                    | 4.0           | -     | 8.2               | 35.1        | 3.0     |     |
| ③ フレックスタイム制度                      | 660 | 36.4   | 240  | 5.8    | 1.1  | 77.9                    | 8.6           | -     | 6.5               | 59.4        | 4.2     |     |
| ④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ               | 660 | 60.7   | 401  | 6.6    | 2.5  | 78.6                    | 4.6           | -     | 7.7               | 36.2        | 3.1     |     |
| ⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度 | 660 | 25.6   | 169  | 1.0    | 0.0  | 82.3                    | 14.3          | -     | 2.5               | 69.6        | 4.7     |     |
| (2) 有期契約労働者について                   |     |        |      |        |      |                         |               |       |                   |             |         |     |
| ① 介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度      | 660 | 79.6   | 525  | 1.6    | 0.6  | 78.7                    | 4.2           | 8.9   | 5.9               | 16.7        | 3.7     |     |
| ② 介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度    | 660 | 55.0   | 363  | 1.7    | 0.7  | 75.9                    | 4.9           | 11.1  | 5.7               | 39.4        | 5.6     |     |
| ③ フレックスタイム制度                      | 660 | 33.6   | 222  | 3.4    | 1.2  | 73.1                    | 8.7           | 10.2  | 3.4               | 59.2        | 7.2     |     |
| ④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ               | 660 | 53.7   | 354  | 1.9    | 0.7  | 76.2                    | 6.4           | 9.4   | 5.3               | 40.4        | 5.9     |     |
| ⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度 | 660 | 25.9   | 171  | 1.2    | 1.2  | 72.4                    | 11.9          | 11.2  | 2.1               | 66.7        | 7.4     |     |
| (3) 無期契約労働者について                   |     |        |      |        |      |                         |               |       |                   |             |         |     |
| ① 介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度      | 660 | 76.9   | 508  | 1.0    | 0.5  | 69.8                    | 3.3           | 19.7  | 5.8               | 17.6        | 5.5     |     |
| ② 介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度    | 660 | 54.8   | 361  | 0.9    | 0.5  | 68.4                    | 4.0           | 20.1  | 6.1               | 37.7        | 7.5     |     |
| ③ フレックスタイム制度                      | 660 | 33.5   | 221  | 2.8    | 0.3  | 63.8                    | 5.3           | 23.0  | 4.7               | 57.5        | 9.0     |     |
| ④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ               | 660 | 53.2   | 351  | 2.4    | 0.5  | 66.5                    | 5.2           | 20.5  | 4.9               | 39.3        | 7.5     |     |
| ⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度 | 660 | 27.6   | 182  | 0.1    | 0.6  | 62.2                    | 9.4           | 25.3  | 2.4               | 63.6        | 8.8     |     |

## (4) 介護を要する親族等と同居または近居するための在宅勤務制度の活用状況

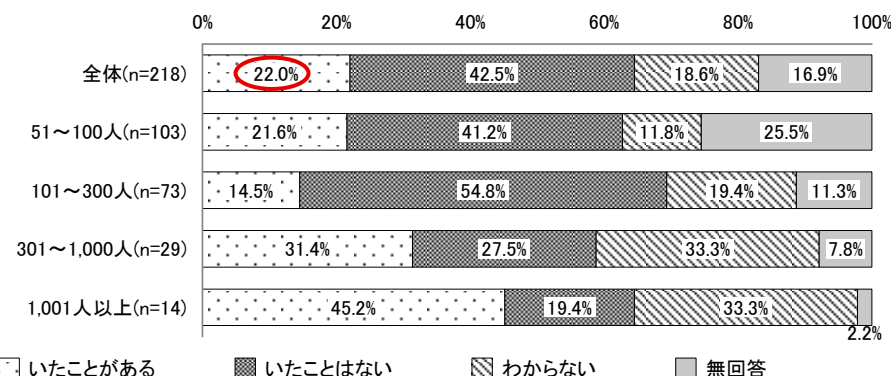
- 正規労働者について、在宅勤務制度（テレワーク等）を導入している企業について、介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度（テレワーク等）を利用した従業員がいたことがあるかどうかをみると、「いたことがある」割合は、「全体」では22.0%となっている。従業員規模別にみると、「いたことがある」割合は、「301人～1,000人」では31.4%、「1,001人以上」では45.2%となっている。
- 令和3年度調査では、「いたことがある」割合が11.5%であった。  
したがって、介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度（テレワーク等）を利用した正規労働者がいたことがある企業は増加している傾向がうかがえる。

図表28 介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度等を活用した従業員の有無【令和3年度調査より】



注) 令和3年度調査では、正規労働者において、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員の有無について、「いたことがある」と回答した企業の割合を示している。

図表29 介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度等を活用した従業員の有無（Q25）



## 6. 仕事と介護の両立支援の取組

## (1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

- 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況をみると、「すでに取り組んでいる」の割合が高いものは、
- ②仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること（51.6%）
  - ④仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること（31.1%）
  - ⑥従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること（21.4%） などとなっている。
- 「現在は取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある」の割合が高いものは、
- ③仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること（24.9%）
  - ④仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること（23.4%）
  - ⑤企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること（23.4%） などとなっている。

図表30 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（Q27）

|   | 全体                                    | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない | 無回答 |
|---|---------------------------------------|-----|-----------------|------------------------------------|----------------------------|-----|
| ① | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 660 | 8.4             | 21.2                               | 68.5                       | 1.9 |
| ② | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 660 | 51.6            | 18.5                               | 28.2                       | 1.7 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 660 | 17.0            | 24.9                               | 56.0                       | 2.2 |
| ④ | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 660 | 31.1            | 23.4                               | 43.5                       | 2.0 |
| ⑤ | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 660 | 15.3            | 23.4                               | 58.9                       | 2.4 |
| ⑥ | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 660 | 21.4            | 22.4                               | 54.1                       | 2.1 |

# (1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

- 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況を従業員規模別にみると、下表のとおりである。規模が大きいほど全体的に「令和6年度現在、取り組んでいる」という回答の割合が高い傾向がある。

図表31 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況  
(従業員規模：51～100人) (Q27)

|         |                                       | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定もない | 無回答 |
|---------|---------------------------------------|-----|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----|
| 51～100人 |                                       |     |                 |                                    |                                    |     |
| ①       | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 326 | 8.0             | 19.8                               | 70.4                               | 1.9 |
| ②       | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 326 | 48.8            | 17.3                               | 31.5                               | 2.5 |
| ③       | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 326 | 17.3            | 22.8                               | 57.4                               | 2.5 |
| ④       | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 326 | 27.2            | 22.2                               | 48.1                               | 2.5 |
| ⑤       | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 326 | 13.0            | 26.5                               | 58.0                               | 2.5 |
| ⑥       | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 326 | 19.1            | 25.9                               | 52.5                               | 2.5 |

図表32 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況  
(従業員規模：101～300人) (Q27)

|          |                                       | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定もない | 無回答 |
|----------|---------------------------------------|-----|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----|
| 101～300人 |                                       |     |                 |                                    |                                    |     |
| ①        | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 232 | 5.6             | 22.2                               | 71.2                               | 1.0 |
| ②        | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 232 | 52.5            | 20.2                               | 27.3                               | 0.0 |
| ③        | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 232 | 15.7            | 27.3                               | 56.1                               | 1.0 |
| ④        | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 232 | 30.8            | 24.2                               | 44.4                               | 0.5 |
| ⑤        | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 232 | 15.2            | 19.2                               | 64.1                               | 1.5 |
| ⑥        | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 232 | 20.2            | 19.2                               | 59.6                               | 1.0 |

図表33 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況  
(従業員規模：301～1,000人) (Q27)

|            |                                       | n  | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定もない | 無回答 |
|------------|---------------------------------------|----|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----|
| 301～1,000人 |                                       |    |                 |                                    |                                    |     |
| ①          | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 78 | 12.6            | 23.7                               | 59.3                               | 4.4 |
| ②          | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 78 | 58.5            | 17.0                               | 20.7                               | 3.7 |
| ③          | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 78 | 17.8            | 24.4                               | 53.3                               | 4.4 |
| ④          | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 78 | 40.7            | 24.4                               | 30.4                               | 4.4 |
| ⑤          | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 78 | 21.5            | 23.0                               | 51.1                               | 4.4 |
| ⑥          | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 78 | 32.6            | 16.3                               | 47.4                               | 3.7 |

図表34 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況  
(従業員規模：1,001人以上) (Q27)

|          |                                       | n  | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定もない | 無回答 |
|----------|---------------------------------------|----|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----|
| 1,001人以上 |                                       |    |                 |                                    |                                    |     |
| ①        | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 25 | 27.3            | 23.6                               | 46.7                               | 2.4 |
| ②        | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 25 | 57.6            | 23.6                               | 16.4                               | 2.4 |
| ③        | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 25 | 22.4            | 30.3                               | 44.8                               | 2.4 |
| ④        | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 25 | 55.8            | 26.7                               | 15.8                               | 1.8 |
| ⑤        | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 25 | 28.5            | 23.6                               | 44.8                               | 3.0 |
| ⑥        | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 25 | 28.5            | 24.2                               | 44.8                               | 2.4 |

## (1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

- 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況別に、仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況をみると、「法改正事項をいずれも知らなかった」企業では、「いずれか知っていた」企業に比べ、各取組について「令和6年度現在、取り組んでいる」割合が低く、「令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない」割合が高い傾向がみられた。

図表35 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況別 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況 (Q27)  
(左)「法改正事項をいずれも知らなかった」企業 (右)「いずれか知っていた」企業

|   | 法改正事項をいずれも知らなかった                      | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない | 無回答 |   | n                                     | いずれか知っていた | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない | 無回答 |
|---|---------------------------------------|-----|-----------------|------------------------------------|----------------------------|-----|---|---------------------------------------|-----------|-----------------|------------------------------------|----------------------------|-----|
|   |                                       |     |                 |                                    |                            |     |   |                                       |           |                 |                                    |                            |     |
| ① | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 200 | 5.1             | 12.3                               | 82.6                       | 0.0 | ① | 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          | 460       | 9.9             | 25.1                               | 62.3                       | 2.7 |
| ② | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 200 | 39.0            | 13.9                               | 47.0                       | 0.0 | ② | 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         | 460       | 57.0            | 20.5                               | 20.0                       | 2.5 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 200 | 14.6            | 15.8                               | 69.7                       | 0.0 | ③ | 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること | 460       | 18.0            | 28.8                               | 50.0                       | 3.1 |
| ④ | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 200 | 24.1            | 17.6                               | 58.3                       | 0.0 | ④ | 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること | 460       | 34.2            | 25.9                               | 37.1                       | 2.9 |
| ⑤ | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 200 | 8.4             | 18.8                               | 72.8                       | 0.0 | ⑤ | 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       | 460       | 18.3            | 25.4                               | 52.8                       | 3.4 |
| ⑥ | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 200 | 11.8            | 19.8                               | 68.3                       | 0.0 | ⑥ | 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         | 460       | 25.6            | 23.5                               | 47.9                       | 3.0 |

注) 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況 (Q42) で、すべての項目について「知らなかった」と回答した企業を「法改正事項をいずれも知らなかった」、それ以外の企業を「いずれか知っていた」とした。

## (1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

- 介護をしながら働く正規労働者の有無別に、仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況をみると、「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業では、「介護をしながら働く正規労働者がいない・わからない」企業に比べ、各取組について「令和6年度現在、取り組んでいる」割合が高く、「令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない」割合が低い傾向がみられた。

図表36 介護をしながら働く正規労働者の有無別 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（Q27）  
 （左）「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業 （右）「介護をしながら働く正規労働者がいない・わからない」企業

|                                         | 介護をしながら働く正規労働者がいる | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない | 無回答 |
|-----------------------------------------|-------------------|-----|-----------------|------------------------------------|----------------------------|-----|
| ① 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          |                   | 278 | 10.0            | 23.1                               | 65.5                       | 1.4 |
| ② 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         |                   | 278 | 63.6            | 15.7                               | 20.4                       | 0.3 |
| ③ 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること |                   | 278 | 22.3            | 26.3                               | 50.0                       | 1.4 |
| ④ 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること |                   | 278 | 41.9            | 24.4                               | 32.8                       | 0.9 |
| ⑤ 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       |                   | 278 | 21.9            | 23.8                               | 52.4                       | 1.9 |
| ⑥ 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         |                   | 278 | 30.6            | 20.1                               | 47.9                       | 1.4 |

|                                         | 介護をしながら働く正規労働者がいない・わからない | n   | 令和6年度現在、取り組んでいる | 令和6年度現在、取り組んでいないが、令和7年度中に取り組む予定がある | 令和6年度現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない | 無回答 |
|-----------------------------------------|--------------------------|-----|-----------------|------------------------------------|----------------------------|-----|
| ① 仕事と介護の両立に関して、従業員向けに研修を実施すること          |                          | 376 | 6.8             | 19.6                               | 71.5                       | 2.1 |
| ② 仕事と介護の両立に関して、相談窓口や相談担当者を設けること         |                          | 376 | 43.0            | 20.3                               | 34.1                       | 2.6 |
| ③ 仕事と介護の両立支援制度の利用事例に関して、従業員に向けて情報提供すること |                          | 376 | 13.3            | 22.8                               | 61.3                       | 2.6 |
| ④ 仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して、従業員に向けて情報提供すること |                          | 376 | 23.1            | 22.4                               | 51.9                       | 2.6 |
| ⑤ 企業として、従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を掲げること       |                          | 376 | 10.7            | 22.1                               | 64.6                       | 2.6 |
| ⑥ 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握すること         |                          | 376 | 14.5            | 23.8                               | 59.1                       | 2.6 |

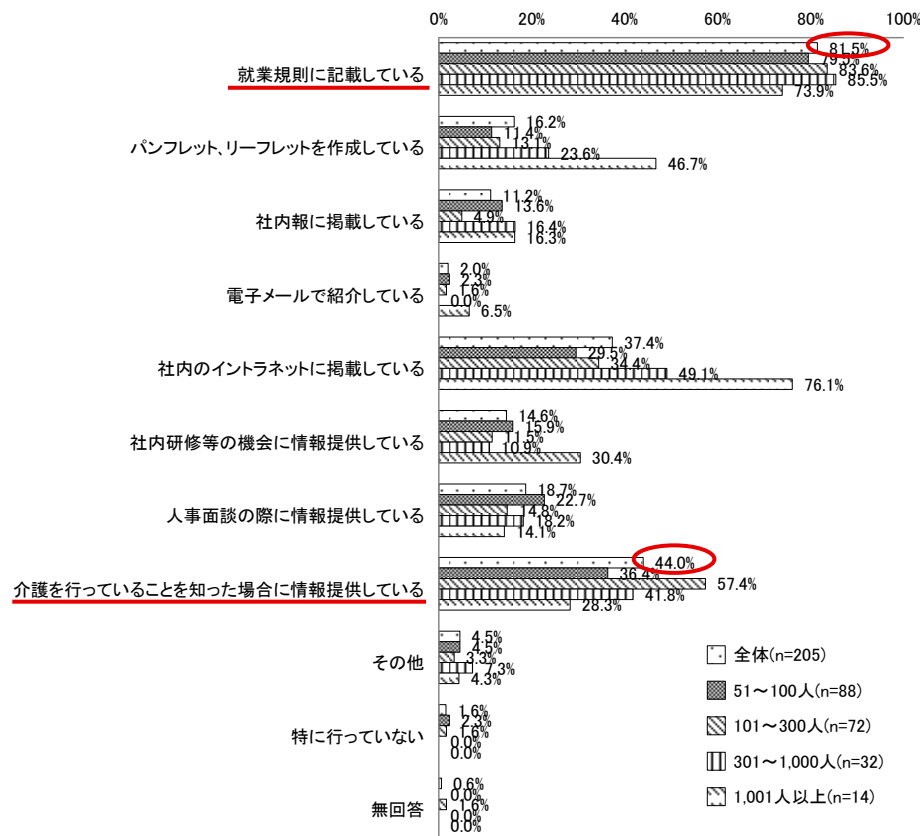
注) 正規労働者のうち、介護をしながら働く従業員の有無（Q7\_1）で、「いる」と回答した企業を「介護をしながら働く正規労働者がいる」、「いない」「わからない」と回答した企業を「いない・わからない」とした。以降同様。



## (2) 両立支援制度の周知方法、周知している対象・タイミング

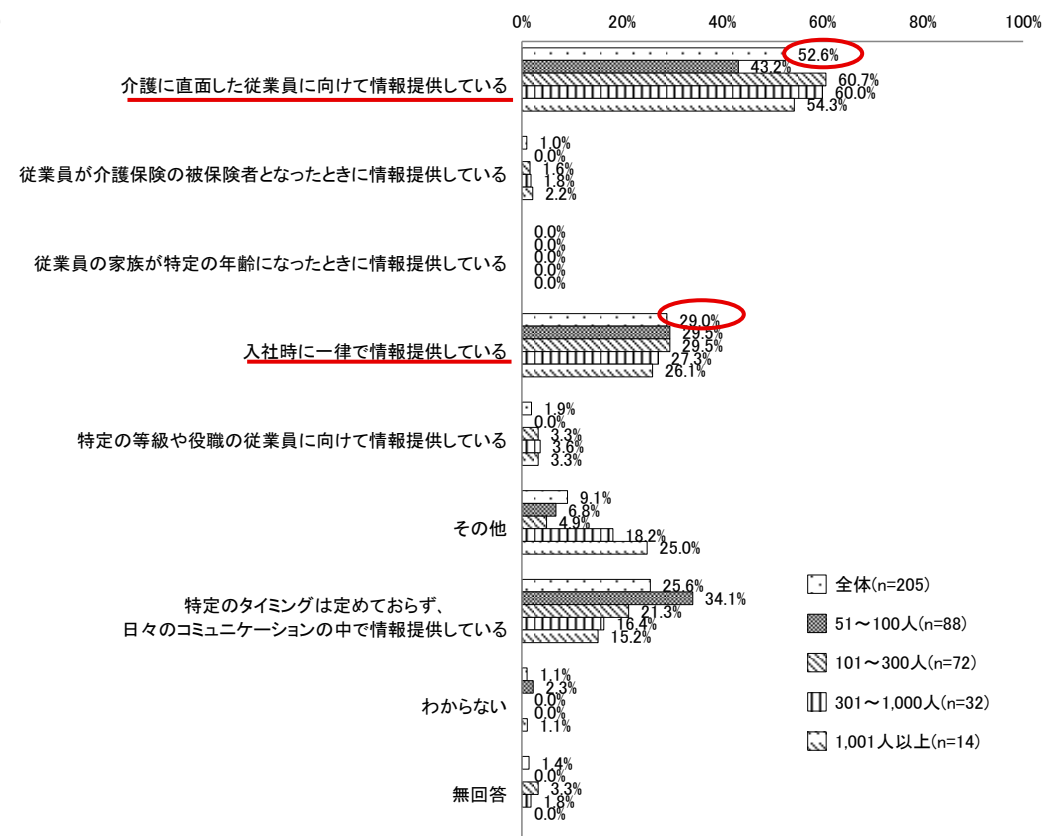
- 令和6年度現在、仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して情報提供していると回答した企業について、従業員への周知方法をみると、「全体」では、「就業規則に記載している」が81.5%と最も割合が高く、次いで「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」が44.0%となっている。

図表37 仕事と介護の両立支援制度の周知方法（Q28）



- 令和6年度現在、仕事と介護の両立支援制度の制度内容に関して情報提供していると回答した企業について、周知している対象・タイミングをみると、「全体」では、「介護に直面した従業員に向けて情報提供している」が52.6%と最も割合が高く、次いで「入社時に一律で情報提供している」が29.0%となっている。

図表38 仕事と介護の両立支援制度を周知している対象・タイミング（Q29）

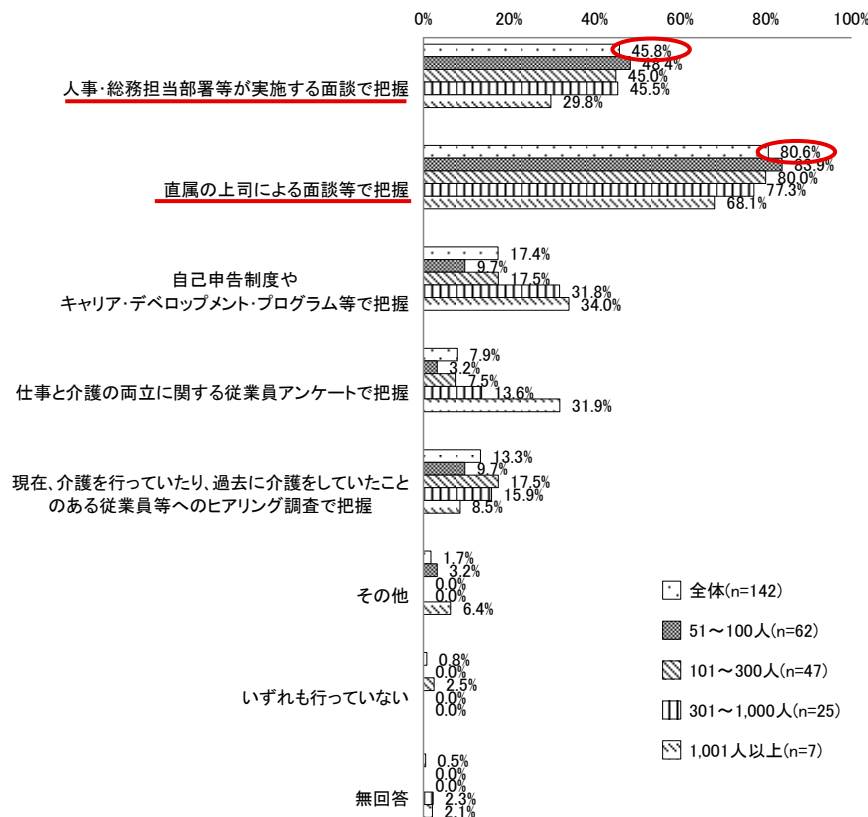




### (3) 仕事と介護の両立に関する実態やニーズの把握方法・把握していること

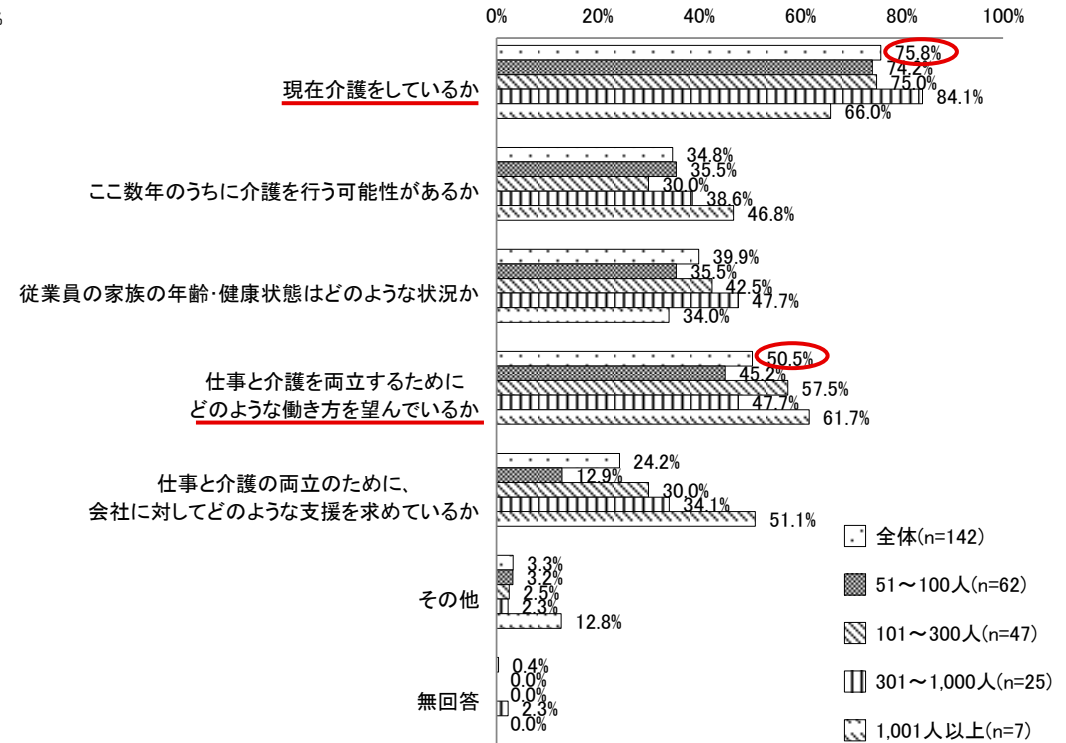
- 令和6年度現在、従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握していると回答した企業について、把握方法についてみると、「全体」では、「直属の上司による面談等で把握」が80.6%と最も割合が高く、次いで「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が45.8%となっている。

図表39 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズの把握方法 (Q30)



- 令和6年度現在、従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズを把握していると回答した企業について、把握していることについてみると、「全体」では、「現在介護をしているか」が75.8%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」が50.5%となっている。

図表40 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズとして、把握していること (Q31)



## (4) 仕事と介護の両立支援や、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況

■ 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況をみると、「全体」では、

- 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悩みを聞くよう周知している (61.1%)
- 人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている (33.8%)
- 40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を伝えている (20.7%)

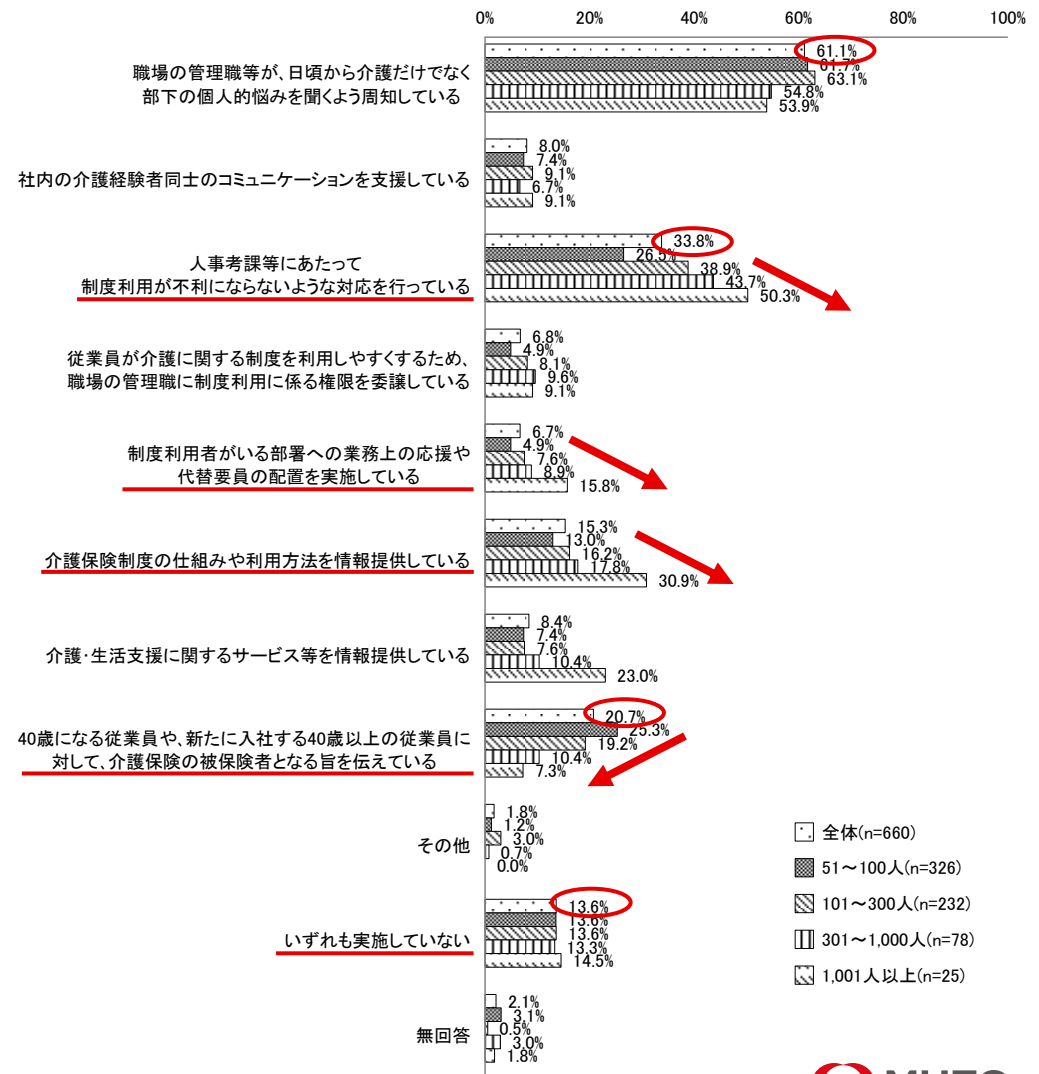
などとなっている。

■ 従業員規模別にみると、

規模が大きいほど「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」「制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している」「介護保険制度の仕組みや利用方法を情報提供している」の割合が高い傾向があり、「40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を伝えている」の割合が低い傾向がみられる。

■ 「いずれも実施していない」割合は、「全体」では13.6%となっている。

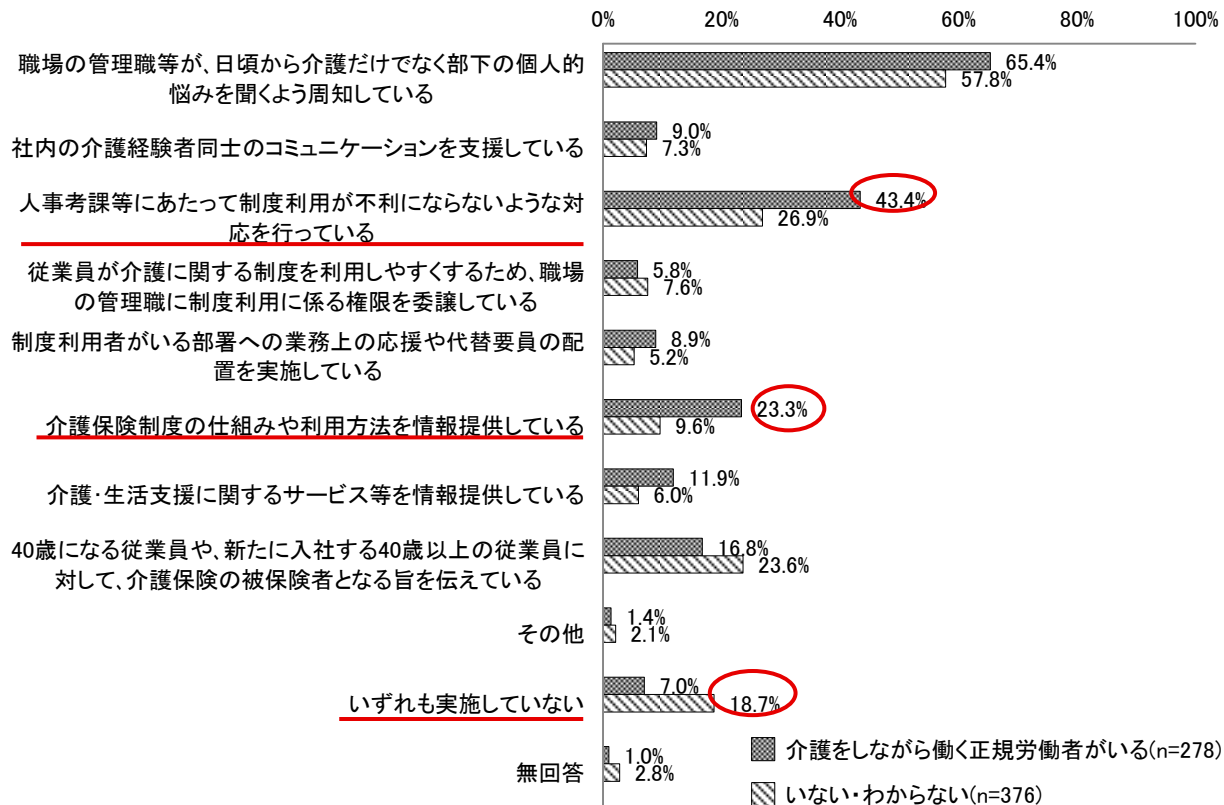
図表41 仕事と介護の両立支援や、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況 (Q32)



## (4) 仕事と介護の両立支援や、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況

- 介護をしながら働く正規労働者の有無別に、仕事と介護の両立支援や、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況をみると、「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業では、「いない・わからない」企業に比べ、多くの項目で回答割合が高い傾向がみられた。特に、「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」「介護保険制度の仕組みや利用方法を情報提供している」の割合が高い傾向がみられた。
- また、「いない・わからない」企業では「いずれも実施していない」の割合が高い傾向がみられた。

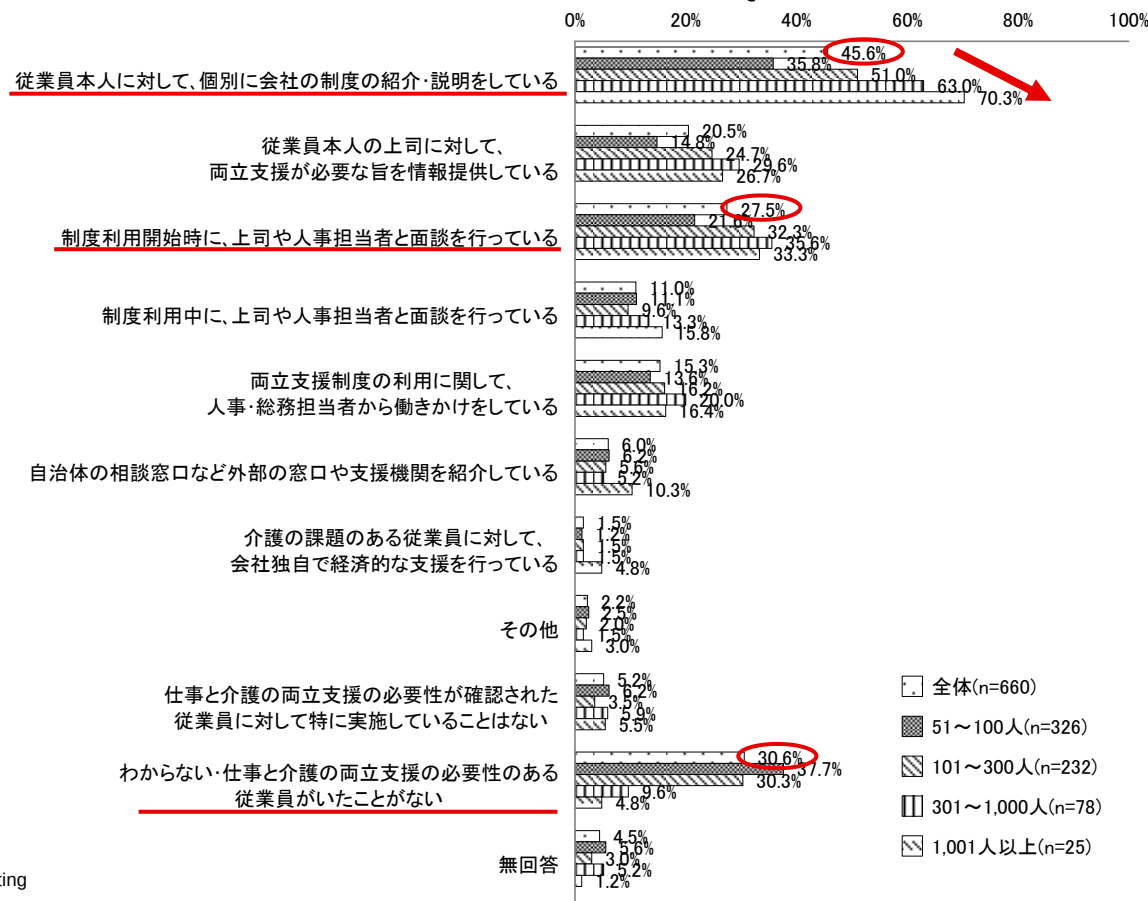
図表42 介護をしながら働く正規労働者の有無別  
仕事と介護の両立支援や、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況 (Q32)



## (5) 介護の支援または両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容

- 介護の支援または両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容をみると、「全体」では、「従業員本人に対して、個別に会社の制度の紹介・説明をしている」が45.6%と最も高く、次いで「わからない・仕事と介護の両立支援の必要性のある従業員がいたことがない」が30.6%、「制度利用開始時に、上司や人事担当者と面談を行っている」が27.5%となっている。
- 企業規模別にみると、規模が大きいほど「従業員本人に対して、個別に会社の制度の紹介・説明をしている」の割合が高い傾向がみられる。

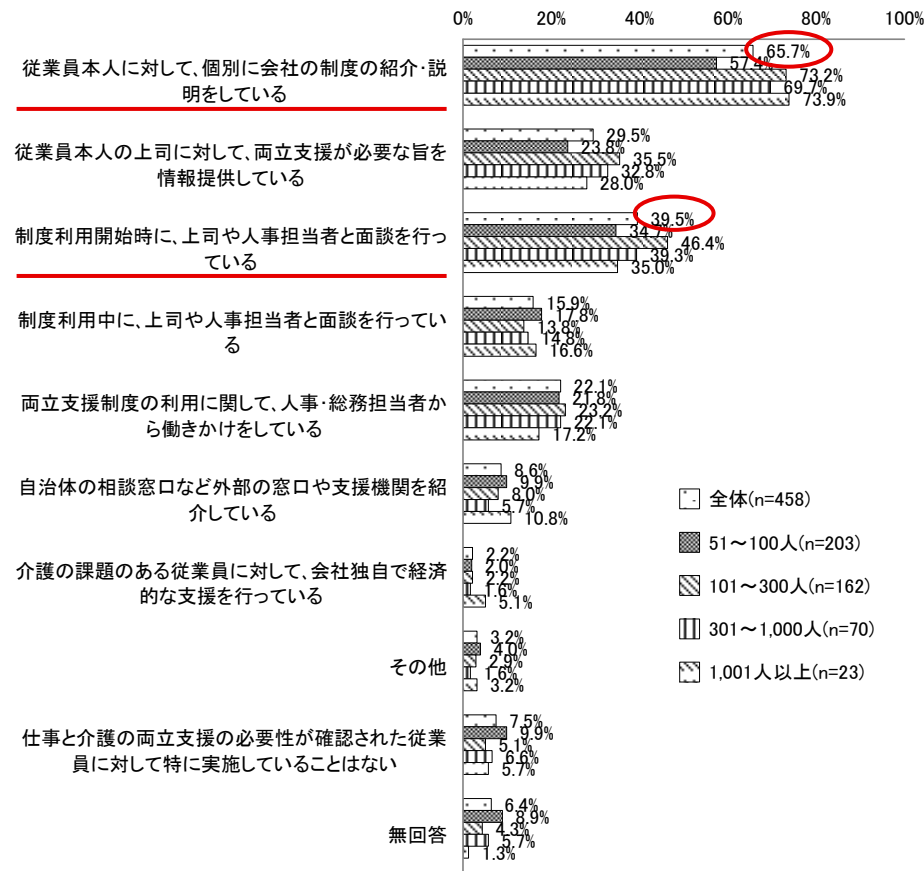
図表43 介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容 (Q33)



## (5) 介護の支援または両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容

- 介護の支援または両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容について、「わからない・仕事と介護の両立支援の必要性がある従業員がいたことがない」と回答した企業を除いた集計を行った。
- 「全体」では、「従業員本人に対して、個別に会社の制度の紹介・説明をしている」が65.7%と最も高く、ついで「制度利用開始時に、上司や人事担当者と面談を行っている」が39.5%となっている。従業員規模別にみると「51～100人」では他に比べ、「従業員本人に対して、個別に会社の制度の紹介・説明をしている」の割合が低くなっている。

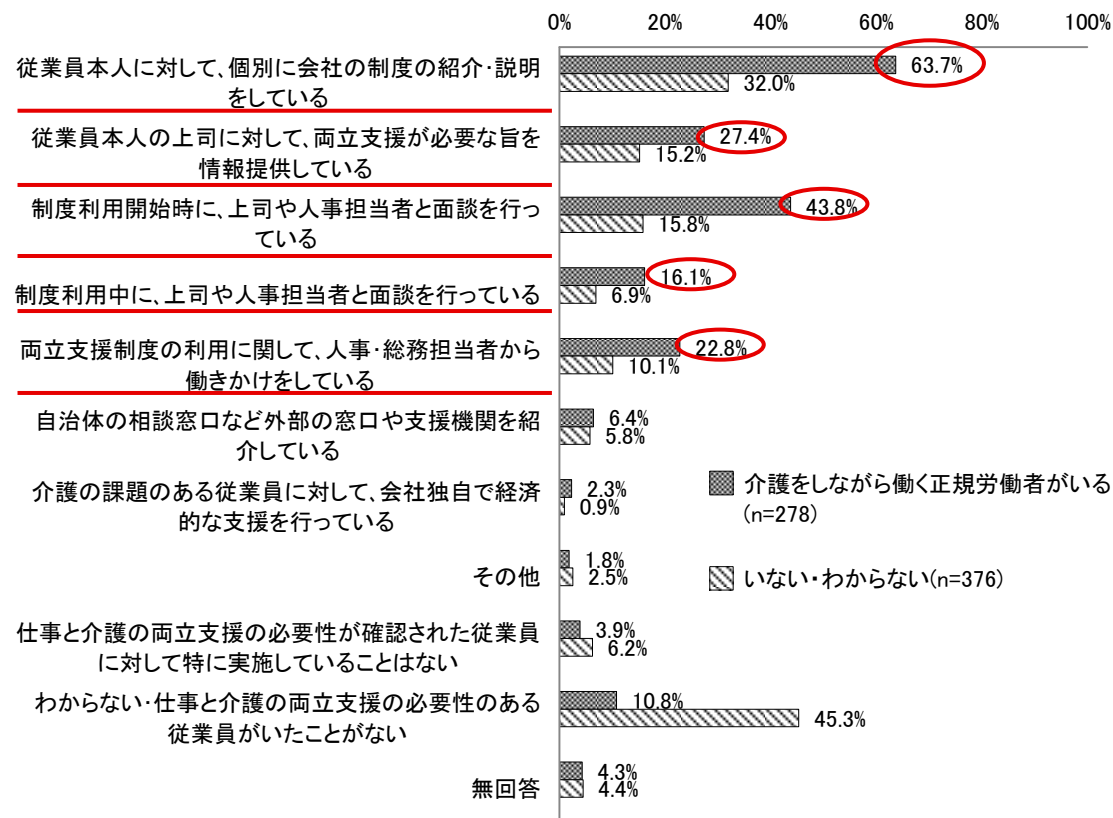
図表44 介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容  
(「わからない・仕事と介護の両立支援の必要性がある従業員がいたことがない」と回答した企業を除く) (Q33)



## (5) 介護の支援または両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容

- 介護をしながら働く正規労働者の有無別に、介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容をみると、「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業では、「いない・わからない」企業に比べ、多くの項目で回答割合が高い傾向がみられた。
- 特に、「従業員本人に対して、個別に会社の制度の紹介・説明をしている」「従業員本人の上司に対して、両立支援が必要な旨を情報提供している」「制度利用開始時に、上司や人事担当者と面談を行っている」「制度利用中に、上司や人事担当者と面談を行っている」「両立支援制度の利用に関して、人事・総務担当者から働きかけをしている」などの割合が高い傾向がみられた。

図表45 介護をしながら働く正規労働者の有無別  
介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員への対応・支援内容（Q33）

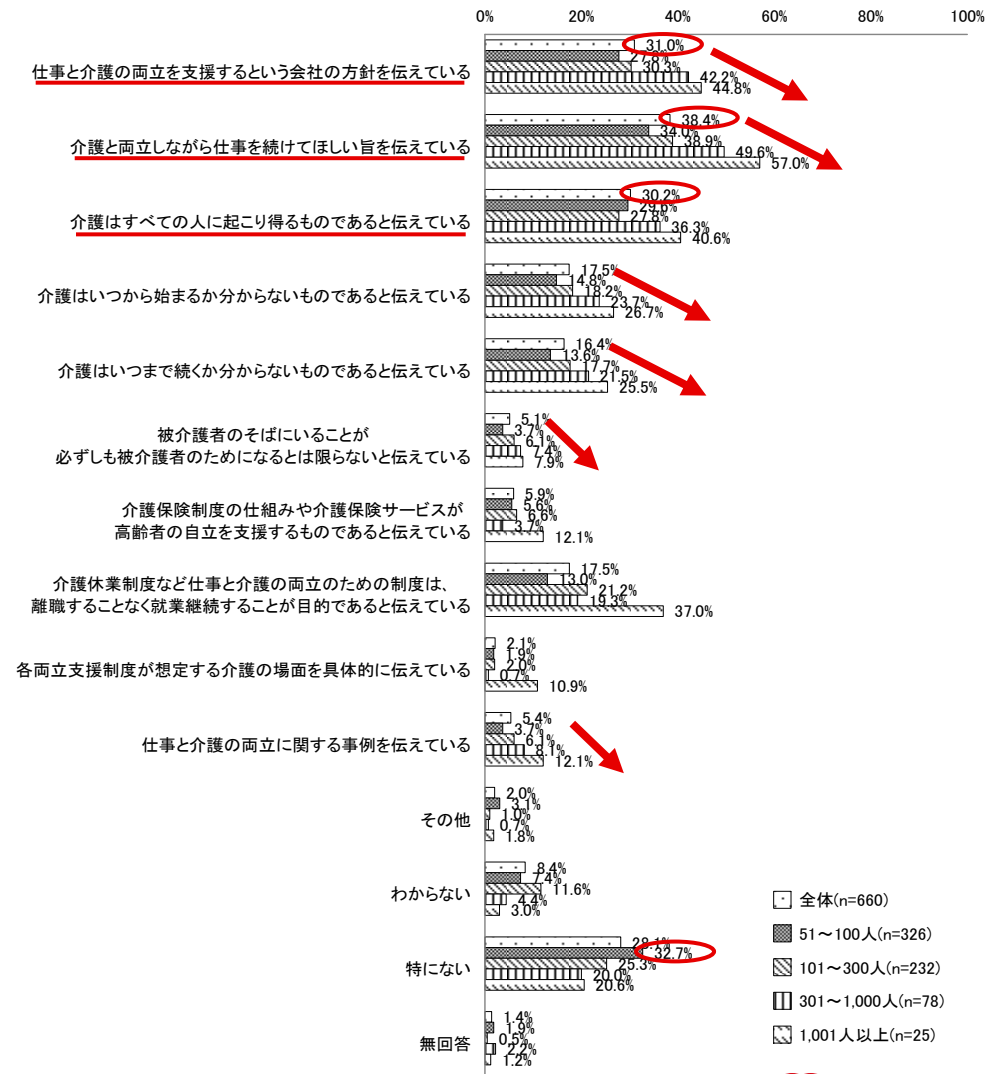




## (6) 仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていること

- 仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていることをみると、「全体」では、「介護と両立しながら仕事を続けてほしい旨を伝えている」が38.4%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と介護の両立を支援するという会社の方針を伝えている」が31.0%、「介護はすべての人に起こり得るものであると伝えている」が30.2%となっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど多くの項目で回答割合が高い傾向がみられる。
- また、「51～100人」では「特にない」の割合が32.7%となっており、他に比べて高い傾向がみられる。

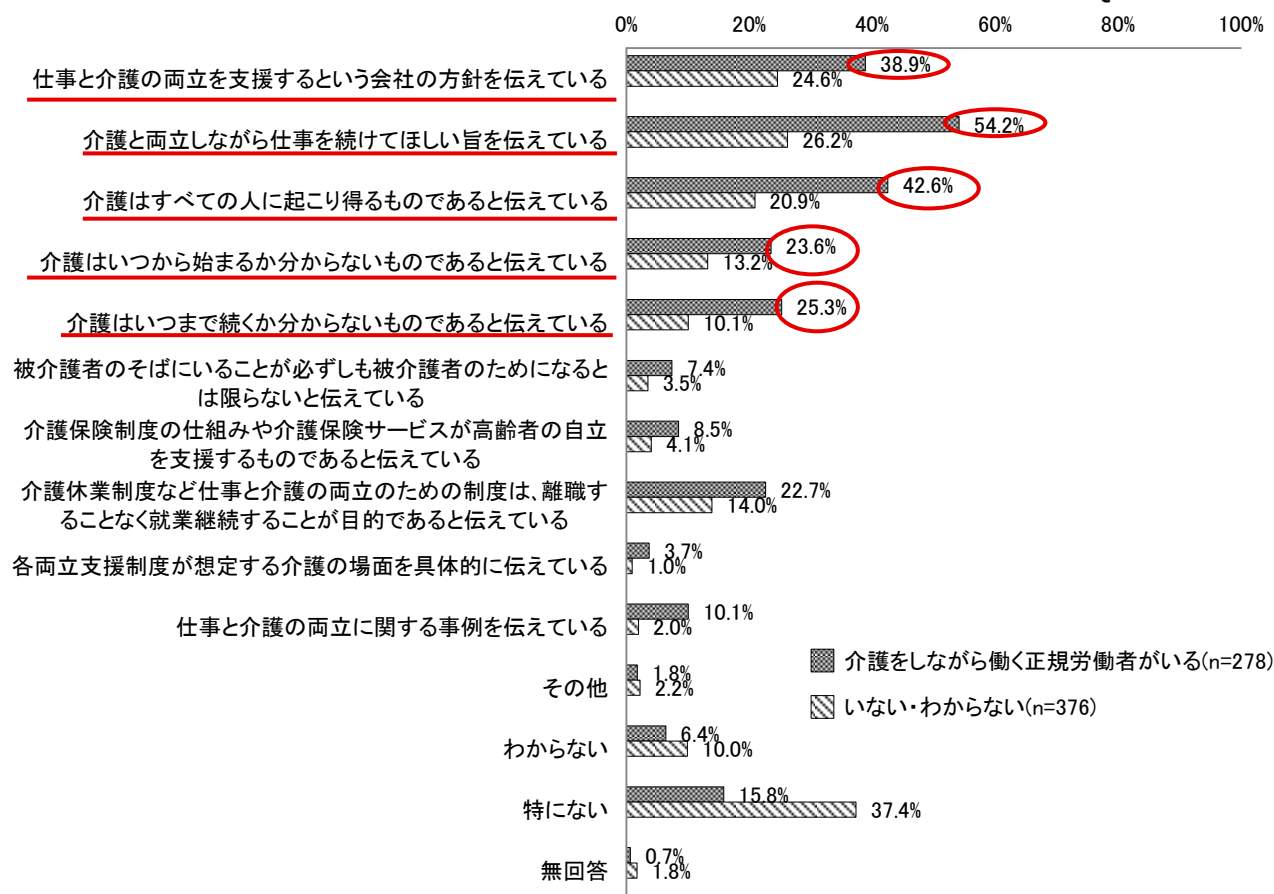
図表46 仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていること (Q35)



## (6) 仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていること

- 介護をしながら働く正規労働者の有無別に、仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていることをみると、「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業では、「いない・わからない」企業に比べ、すべての項目で回答割合が高い傾向がみられた。特に、「介護と両立しながら仕事を続けてほしい旨を伝えている」の割合は約30%・ポイント近くの大きな差がみられた。

図表47 介護をしながら働く正規労働者の有無別  
仕事と介護の両立や両立支援制度に関して、従業員に伝えていること (Q35)





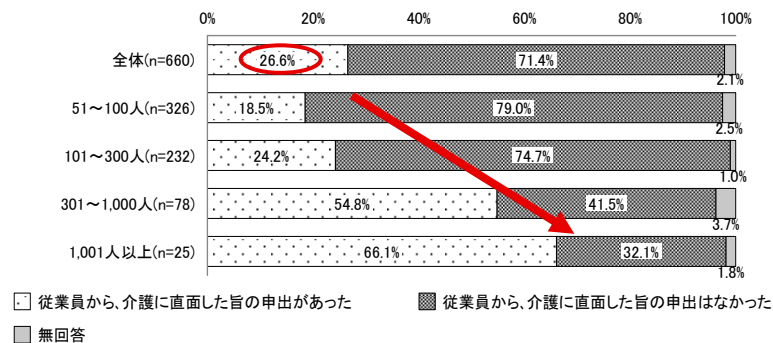


-  全体(n=660)  
 51～100人(n=326)  
 101～300人(n=232)  
 301～1,000人(n=78)  
 1,001人以上(n=25)

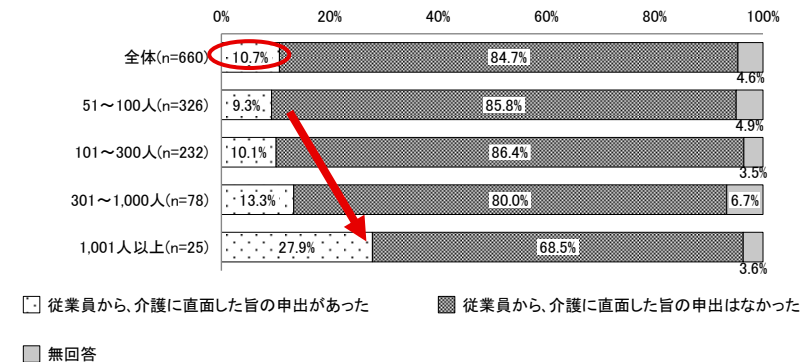
## (8) 介護に直面した申出の有無、個別周知・制度利用の意向確認の状況

- 2023年度に、従業員から介護に直面した旨の申出があったかをみると、「全体」では、申出があった割合は正規労働者で26.6%、有期契約労働者で10.7%、無期契約労働者で3.8%となっている。従業員規模別にみると、いずれも規模が大きいほど、申出があった割合が高い傾向がみられる。
- 正規労働者から申し出があった企業について、個別周知・制度利用の意向確認の状況をみると、「全体」では、「申し出たすべての従業員に対して、個別周知・意向確認を行った」が82.8%でもっとも割合が高くなっている。

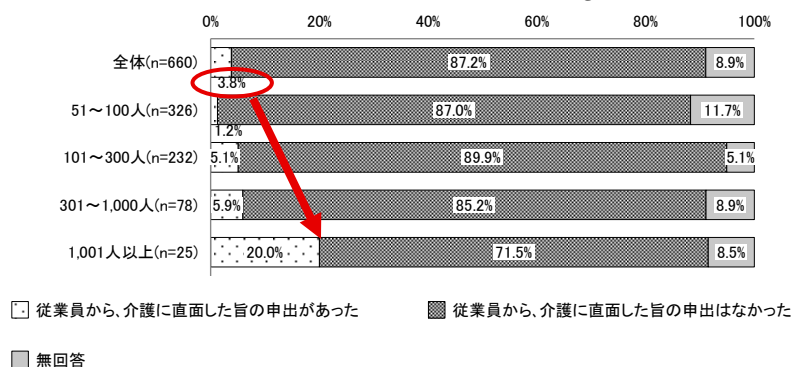
図表49 介護に直面した旨の申出の有無  
(正規労働者・2023年度) (Q37\_1)



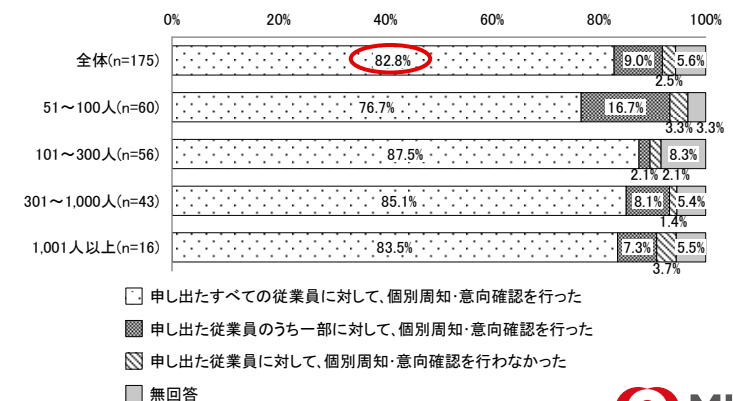
図表50 介護に直面した旨の申出の有無  
(有期契約労働者・2023年度) (Q37\_2)



図表51 介護に直面した旨の申出の有無  
(無期契約労働者・2023年度) (Q37-3)



図表52 個別周知・制度利用の意向確認の状況  
(正規労働者・2023年度) (Q37\_1)



## (9) 両立支援を推進する上での現在の課題

### ■ 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題をみると、「全体」では、

- 「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」が35.0%
- 「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと」が33.8%
- 「職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと」が29.7%

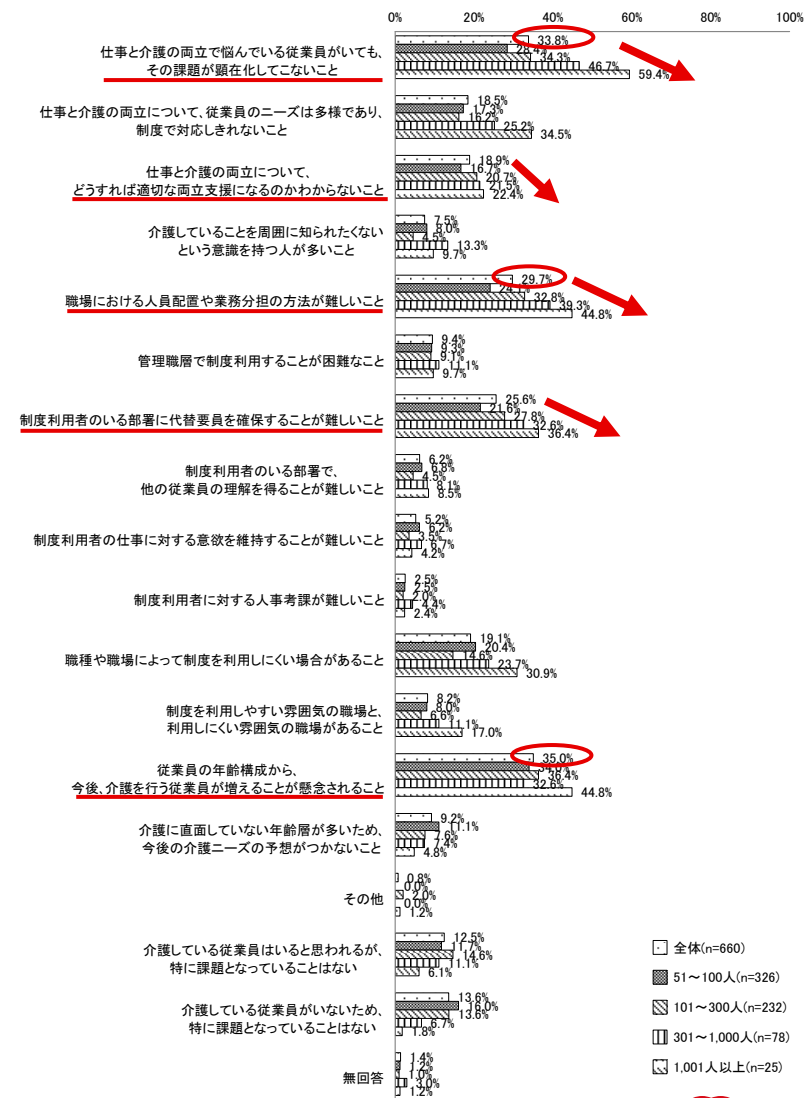
などとなっている。

### ■ 従業員規模別にみると、規模が大きいほど、

- 仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと
- 仕事と介護の両立について、どうすれば適切な両立支援になるのかわからないこと
- 職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと
- 制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと

の割合が高い傾向がみられる。

図表53 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題（Q41）

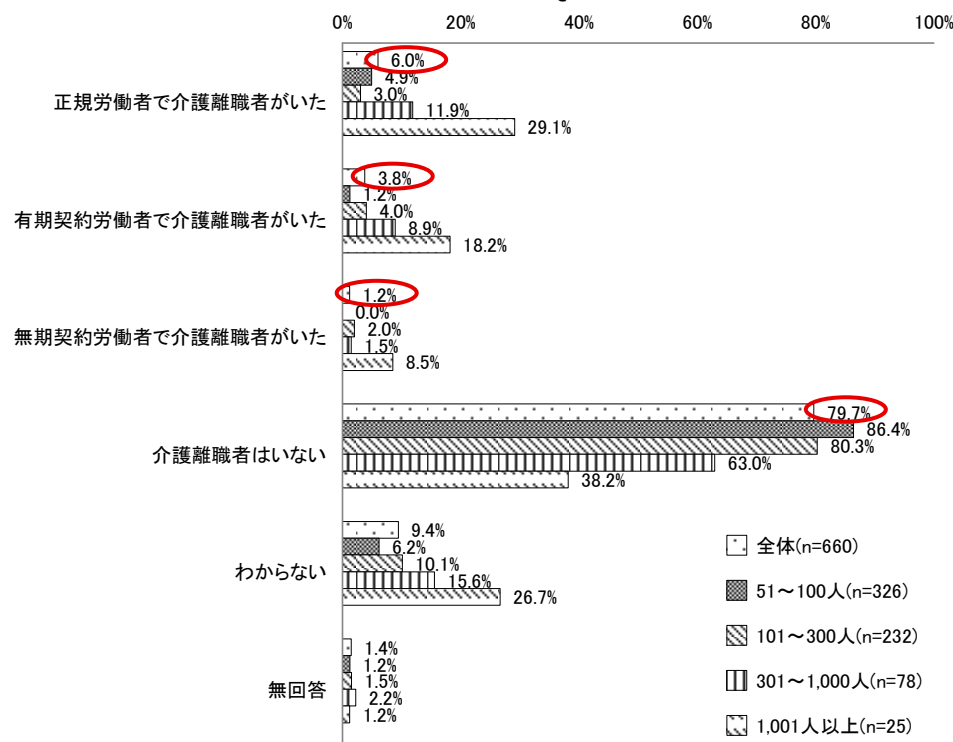


## 7. 介護離職の状況

# (1) 介護離職者の有無・介護離職者の両立支援制度等の利用状況

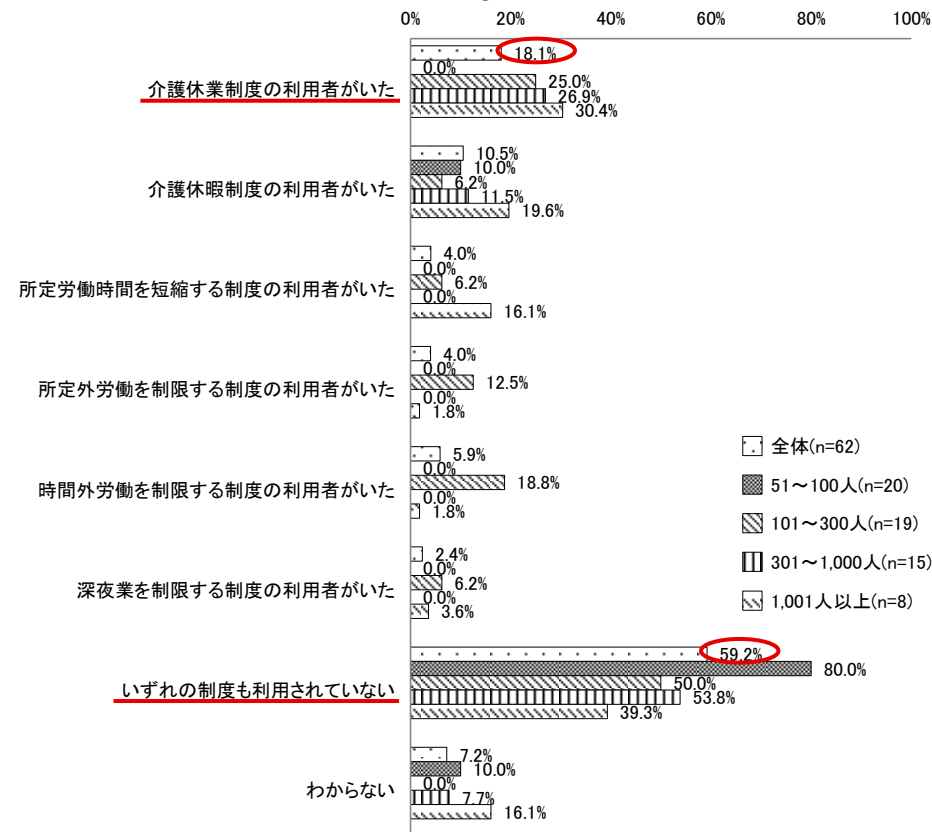
- 2023年度に、家族の介護を主な理由として退職した者がいたかどうかをみると、「全体」では、
- 「正規労働者で介護離職者がいた」が6.0%
  - 「有期契約労働者で介護離職者がいた」が3.8%
  - 「無期契約労働者で介護離職者がいた」が1.2%
  - 「介護離職者はいない」が79.7% となっている。

図表54 家族の介護を主な理由とした退職者の有無  
(2023年度) (Q38)



- 2023年度に、家族の介護を主な理由として退職者がいた企業について、当該従業員らが両立支援制度等を利用していたかどうかをみると、「全体」では、「いずれの制度も利用されていない」が59.2%、「介護休業制度の利用者がいた」が18.1%などとなっている。

図表55 家族の介護を主な理由とした退職者の両立支援制度の利用状況  
(Q40)



## 8. 改正育児・介護休業法への対応について

## (1) 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況

- 令和7年4月1日より施行される改正育児・介護休業法に定められる事項について認知状況・対応状況をみると、「全体」では、
- 「令和7年度の施行時点で、対応できている見込みである・対応するつもりである」の回答割合が高いものは、「①介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること」（44.8%）、「③仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること」（36.4%）などとなっている。
  - 「知っているが、対応する必要性を感じていない」の割合が高いものは、「④要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること」（16.7%）となっており、「知らなかった」の割合が高いものは、「⑤介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること」（40.9%）などとなっている。

図表56 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況（全体）（Q42）

|   |                                                       | n   | 令和7年度の<br>施行時点で、<br>対応でき<br>ている見込<br>みである・対<br>応するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和7年度中<br>には対応<br>できる見<br>込みであ<br>る・対応<br>するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みで<br>ある・対<br>応するつも<br>りである | 知っている<br>が、対応す<br>る必要性感<br>じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----|
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 660 | 44.8                                                         | 13.6                                                                                       | 4.0                                                                                         | 2.6                              | 33.3   | 1.8 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 660 | 34.9                                                         | 14.9                                                                                       | 4.5                                                                                         | 3.6                              | 40.1   | 2.0 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 660 | 36.4                                                         | 15.5                                                                                       | 6.6                                                                                         | 3.4                              | 35.5   | 2.5 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 660 | 23.7                                                         | 9.1                                                                                        | 7.8                                                                                         | 16.7                             | 40.4   | 2.4 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 660 | 34.2                                                         | 12.4                                                                                       | 6.1                                                                                         | 4.1                              | 40.9   | 2.3 |

# (1) 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況

- 企業規模別にみると、規模が大きいくほど「令和7年度の施行時点で、対応できている見込みである・対応するつもりである」の回答割合が高い傾向がある。

図表57 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況  
(従業員規模：51～100人) (Q42)

|   |                                                       | n  | 令和7年度の<br>施行時点で<br>対応でき<br>ている見込<br>みである・対<br>応するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 知っている<br>が、対応す<br>る必要性感<br>じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----|
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 32 | 35.8                                                        | 14.8                                                                                        | 6.2                                                                                         | 4.3                              | 36.4   | 2.5 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 32 | 25.3                                                        | 14.8                                                                                        | 6.2                                                                                         | 6.2                              | 45.1   | 2.5 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 32 | 26.5                                                        | 17.3                                                                                        | 8.6                                                                                         | 6.2                              | 38.9   | 2.5 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 32 | 19.1                                                        | 9.9                                                                                         | 9.9                                                                                         | 15.4                             | 43.2   | 2.5 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 32 | 25.9                                                        | 11.7                                                                                        | 8.6                                                                                         | 6.2                              | 45.1   | 2.5 |

図表58 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況  
(従業員規模：101～300人) (Q42)

|   |                                                       | n   | 令和7年度の<br>施行時点で<br>対応でき<br>ている見込<br>みである・対<br>応するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 知っている<br>が、対応す<br>る必要性感<br>じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----|
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 232 | 49.0                                                        | 10.6                                                                                        | 1.5                                                                                         | 1.0                              | 37.4   | 0.5 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 232 | 39.4                                                        | 13.1                                                                                        | 2.5                                                                                         | 1.5                              | 42.4   | 1.0 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 232 | 40.4                                                        | 12.6                                                                                        | 4.5                                                                                         | 1.0                              | 38.9   | 2.5 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 232 | 23.7                                                        | 7.1                                                                                         | 5.1                                                                                         | 16.7                             | 45.5   | 2.0 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 232 | 35.4                                                        | 13.1                                                                                        | 3.5                                                                                         | 2.0                              | 44.4   | 1.5 |

図表59 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況  
(従業員規模：301～1,000人) (Q42)

|   |                                                       | n  | 令和7年度の<br>施行時点で<br>対応でき<br>ている見込<br>みである・対<br>応するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 知っている<br>が、対応す<br>る必要性感<br>じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----|
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 78 | 60.0                                                        | 17.0                                                                                        | 2.2                                                                                         | 0.7                              | 17.0   | 3.0 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 78 | 50.4                                                        | 20.0                                                                                        | 3.7                                                                                         | 0.0                              | 23.0   | 3.0 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 78 | 54.8                                                        | 17.8                                                                                        | 4.4                                                                                         | 0.0                              | 20.0   | 3.0 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 78 | 34.8                                                        | 11.1                                                                                        | 7.4                                                                                         | 20.0                             | 23.0   | 3.7 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 78 | 54.1                                                        | 13.3                                                                                        | 3.7                                                                                         | 2.2                              | 23.0   | 3.7 |

図表60 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況  
(従業員規模：1,001人以上) (Q42)

|   |                                                       | n  | 令和7年度の<br>施行時点で<br>対応でき<br>ている見込<br>みである・対<br>応するつも<br>りである | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 令和7年度の<br>施行時点で<br>は対応でき<br>ないが、令<br>和8年度以<br>降には対<br>応できる<br>見込みであ<br>る・対応す<br>るつもりで<br>ある | 知っている<br>が、対応す<br>る必要性感<br>じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----|
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 25 | 76.4                                                        | 13.9                                                                                        | 3.6                                                                                         | 0.6                              | 4.2    | 1.2 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 25 | 69.7                                                        | 17.6                                                                                        | 3.6                                                                                         | 0.6                              | 7.3    | 1.2 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 25 | 71.5                                                        | 12.7                                                                                        | 6.7                                                                                         | 0.6                              | 7.3    | 1.2 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 25 | 49.1                                                        | 10.3                                                                                        | 6.7                                                                                         | 22.4                             | 9.7    | 1.8 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 25 | 70.9                                                        | 11.5                                                                                        | 4.2                                                                                         | 2.4                              | 9.1    | 1.8 |



# (1) 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況

- 介護をしながら働く正規労働者の有無別に、改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況をみると、「介護をしながら働く正規労働者がいる」企業では、「介護をしながら働く正規労働者がいない・わからない」企業に比べ、すべての項目で「令和7年度の施行時点で、対応できている見込みである・対応するつもりである」の割合が高い傾向がみられた。
- 特に、「介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること」は約16%・ポイントの差があり、対応状況の差が大きかった。

図表61 介護をしながら働く正規労働者の有無別 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況（Q42）

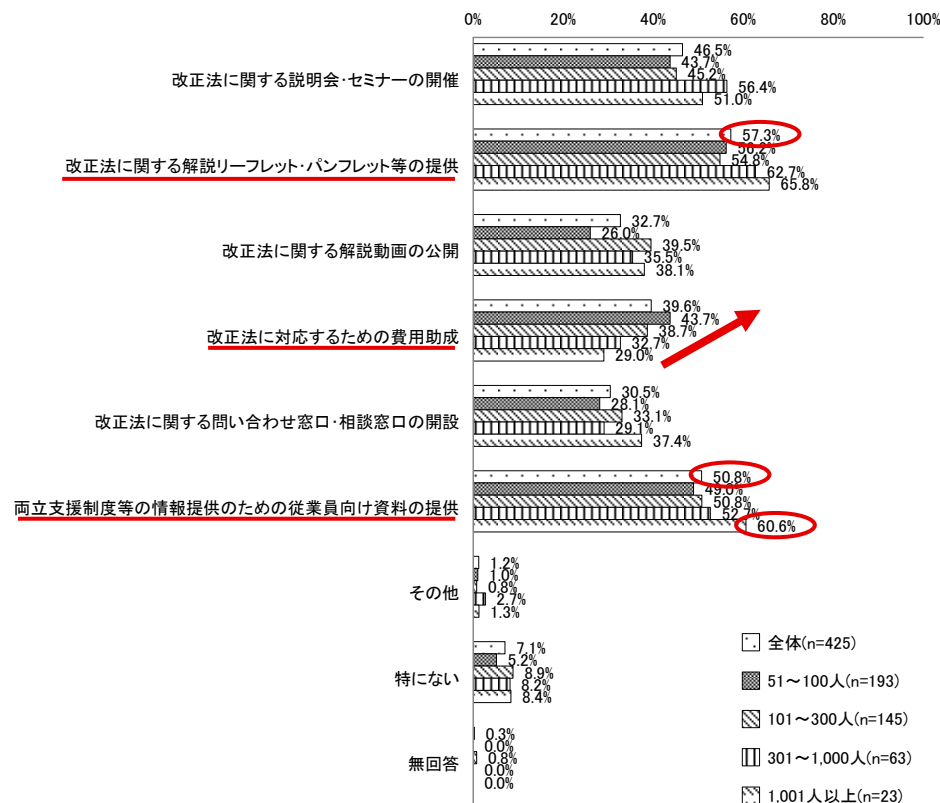
|   | 介護をしながら働く正規労働者がいる                                     | n   | 令和7年度の施行時点で、対応できている見込みである・対応するつもりである | 令和7年度の施行時点で、対応できないが、令和7年度中には対応できる見込みである・対応するつもりである | 令和7年度の施行時点で、対応できないが、令和8年度以降には対応できる見込みである・対応するつもりである | 知っているが、対応する必要性を感じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|--------|-----|
|   |                                                       |     |                                      |                                                    |                                                     |                       |        |     |
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 278 | 54.4                                 | 12.4                                               | 3.3                                                 | 1.0                   | 28.3   | 0.7 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 278 | 40.7                                 | 15.4                                               | 4.3                                                 | 2.2                   | 36.2   | 1.1 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 278 | 40.4                                 | 15.9                                               | 7.2                                                 | 0.8                   | 33.8   | 1.9 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 278 | 27.2                                 | 7.6                                                | 8.3                                                 | 16.9                  | 37.9   | 2.0 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 278 | 38.3                                 | 13.2                                               | 6.3                                                 | 3.2                   | 37.4   | 1.6 |

|   | 介護をしながら働く正規労働者がいない・わからない                              | n   | 令和7年度の施行時点で、対応できている見込みである・対応するつもりである | 令和7年度の施行時点で、対応できないが、令和7年度中には対応できる見込みである・対応するつもりである | 令和7年度の施行時点で、対応できないが、令和8年度以降には対応できる見込みである・対応するつもりである | 知っているが、対応する必要性を感じていない | 知らなかった | 無回答 |
|---|-------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|--------|-----|
|   |                                                       |     |                                      |                                                    |                                                     |                       |        |     |
| ① | 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されること           | 376 | 38.1                                 | 13.6                                               | 4.6                                                 | 3.8                   | 37.5   | 2.4 |
| ② | 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供が義務化されること               | 376 | 30.8                                 | 13.8                                               | 4.7                                                 | 4.7                   | 43.6   | 2.4 |
| ③ | 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されること                   | 376 | 33.8                                 | 14.5                                               | 6.3                                                 | 5.4                   | 37.3   | 2.8 |
| ④ | 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられること      | 376 | 21.2                                 | 9.2                                                | 7.5                                                 | 16.8                  | 42.8   | 2.6 |
| ⑤ | 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止すること | 376 | 31.4                                 | 10.9                                               | 6.1                                                 | 4.8                   | 44.1   | 2.6 |

## (2) 改正育児・介護休業法への対応にあたり、国や自治体に期待すること

- 改正育児・介護休業法に定められる事項の認知状況・対応状況 (Q42)について、「いずれかの事項で対応できる見込みがある」、「対応するつもりがある」と回答した企業について、改正育児・介護休業法にあたり、国や自治体に期待することをたずねた。
  - 「全体」では、改正法に関する解説リーフレット・パンフレット等の提供」が57.3%でもっとも割合が高く、次いで「両立支援制度等の情報提供のための従業員向け資料の提供」が50.8%となっている。
  - 従業員規模別にみると、規模が小さいほど「改正法に対応するための費用助成」の割合が高い傾向がみられる。また、「1,001人以上」では他に比べて、「両立支援制度等の情報提供のための従業員向け資料の提供」の割合が高く、60.6%となっている。

図表62 改正育児・介護休業法への対応にあたり、国や自治体に期待すること (Q43)



## 9. 介護休業取得者について (人単位の集計)

## (1) 介護休業取得者の取得期間の分布

- 回答企業全体に置いて、延べ494人による介護休業の取得があった。これら494人について介護休業取得期間の分布を集計した。  
なお、本集計にあたっては企業規模によるウェイトバックを実施していない。
- 介護休業取得者における介護休業期間の分布をみると、「全体」(n=494)では、「3ヶ月未満」が37.4%と最も高く、次いで「1ヶ月未満」が19.4%、「6ヶ月未満」が12.8%となっている。
- 「介護休業中に退職」した割合は、「全体」で2.4%となっている。

図表63 介護休業取得者における、介護休業期間 (Q21)

|             |       | 1週間未満の人数 | 2週間未満の人数 | 1ヶ月未満の人数 | 3ヶ月未満の人数 | 6ヶ月未満の人数 | 1年未満の人数 | 1年以上の人数 | 取得期間不明の人数 | 退職した人数 |
|-------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|-----------|--------|
|             | 合計    |          |          |          |          |          |         |         |           |        |
| 全体          | 494   | 53       | 37       | 96       | 185      | 63       | 27      | 19      | 2         | 12     |
|             | 100.0 | 10.7     | 7.5      | 19.4     | 37.4     | 12.8     | 5.5     | 3.8     | 0.4       | 2.4    |
| 51人～100人    | 10    | 0        | 1        | 2        | 4        | 3        | 0       | 0       | 0         | 0      |
|             | 100.0 | 0.0      | 10.0     | 20.0     | 40.0     | 30.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0       | 0.0    |
| 101人～300人   | 32    | 1        | 2        | 3        | 18       | 4        | 1       | 1       | 0         | 2      |
|             | 100.0 | 3.1      | 6.3      | 9.4      | 56.3     | 12.5     | 3.1     | 3.1     | 0.0       | 6.3    |
| 301人～1,000人 | 60    | 6        | 6        | 16       | 17       | 8        | 2       | 0       | 0         | 5      |
|             | 100.0 | 10.0     | 10.0     | 26.7     | 28.3     | 13.3     | 3.3     | 0.0     | 0.0       | 8.3    |
| 1,001人以上    | 392   | 46       | 28       | 75       | 146      | 48       | 24      | 18      | 2         | 5      |
|             | 100.0 | 11.7     | 7.1      | 19.1     | 37.2     | 12.2     | 6.1     | 4.6     | 0.5       | 1.3    |