

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

# 労働者調査 結果の概要

令和7（2025）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.	介護・手助をしている家族の状況	8
3.	介護・手助の状況	14
4.	介護・手助に関する自身の考え方や 周囲の意識	19
5.	仕事と介護の両立に関する制度、相談先	26
6.	職場での仕事と介護の両立の状況等	43
7.	介護離職・再就職の状況	50

# 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、「介護・手助」を行っている人	・被介護者には高齢者のほか、障害児・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。	・現在20～60代	
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。	※2022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）	
④離職者	・「介護・手助」を理由に離職した時点で、「介護・手助」を行っていた人 ・現在の「介護・手助」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「介護・手助」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2022年4月以降に離職した人を対象とする ・「介護・手助」で離職した時点で20～60代		

## ■ 本調査で用いる「介護・手助」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：インターネット調査会社のモニターを対象としたインターネット調査

## ■ 調査期間：2024年12月5日（木）～2024年12月12日（木）

## ■ 回収数

	回収目標	回収数
①正規労働者	1,000	1,100
②無期契約労働者	400	435
③有期契約労働者	400	430
④離職者	1,000	759

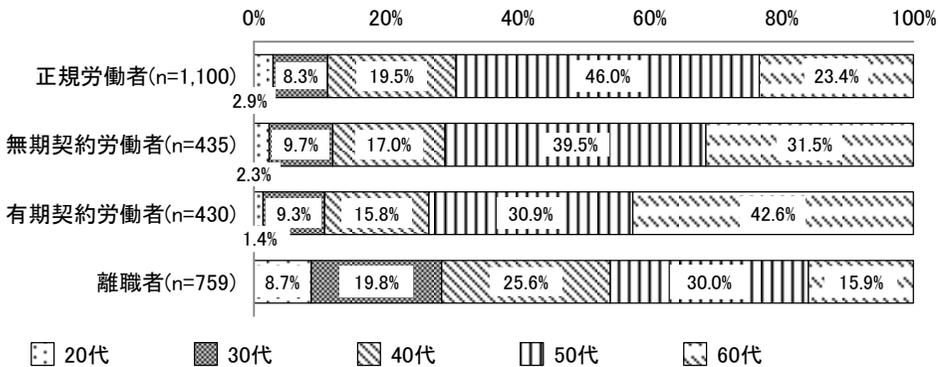
## II. 労働者調査の結果概要

# 1. 回答者の概要

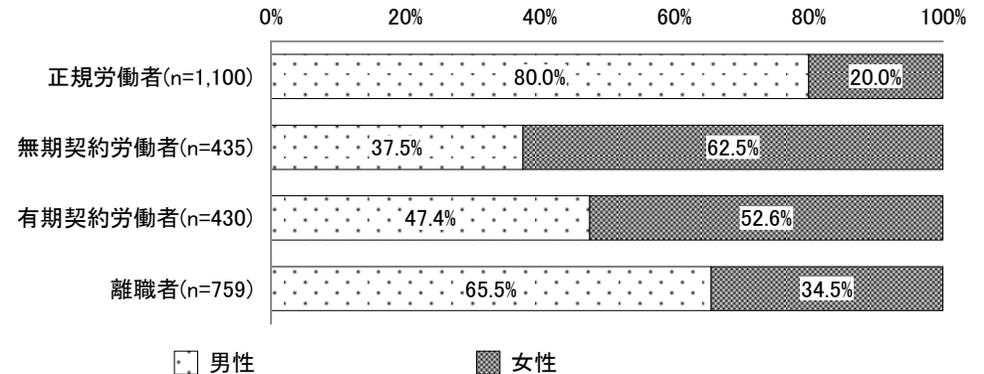
# (1) 回答者の属性

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

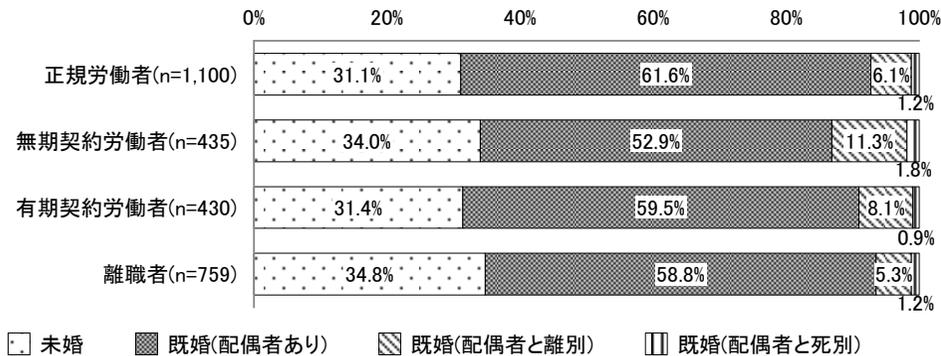
図表1 年齢  
(正規労働者、無期契約者、有期契約者：SC2、離職者：SQ9\_1)



図表2 性別 (SC1)



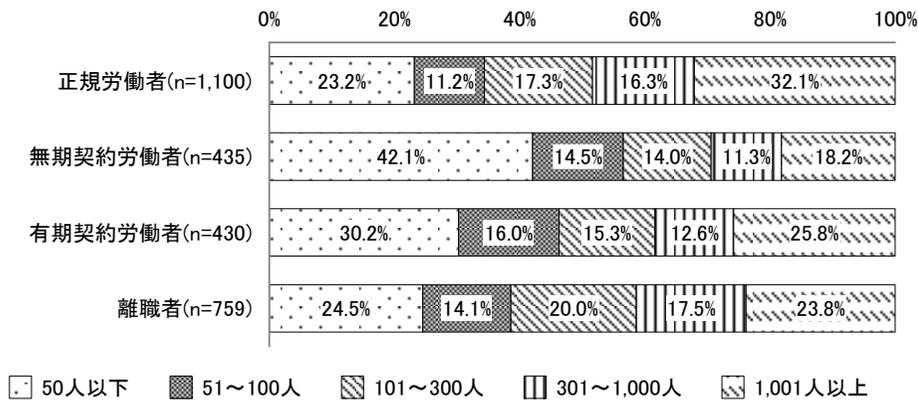
図表3 婚姻状況 (SQ7)



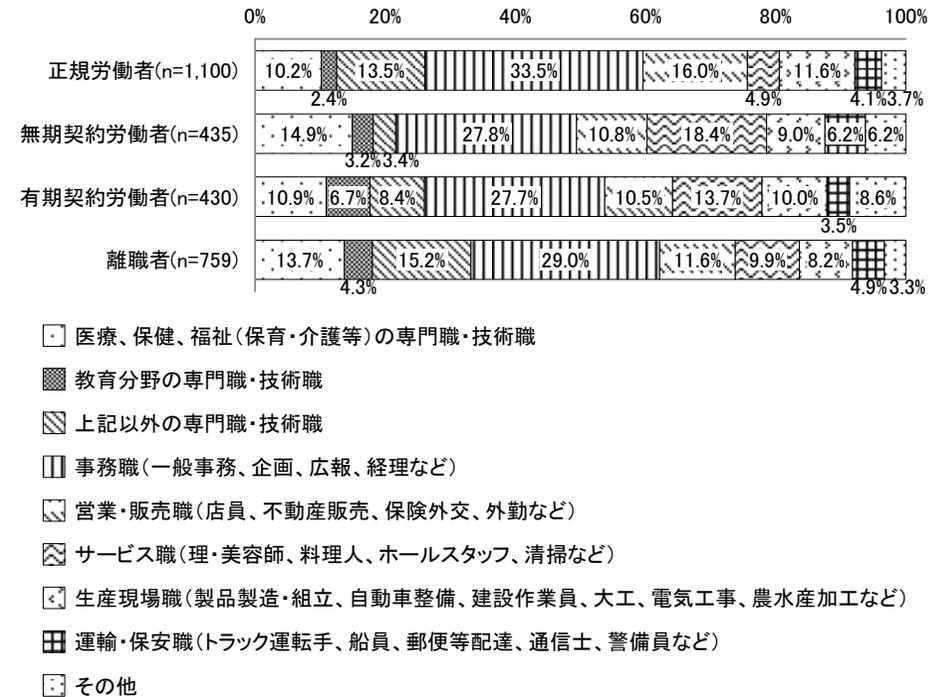
## (2) 従業員数・仕事内容

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

図表4 従業員数 (Q1)



図表5 仕事内容 (Q4)



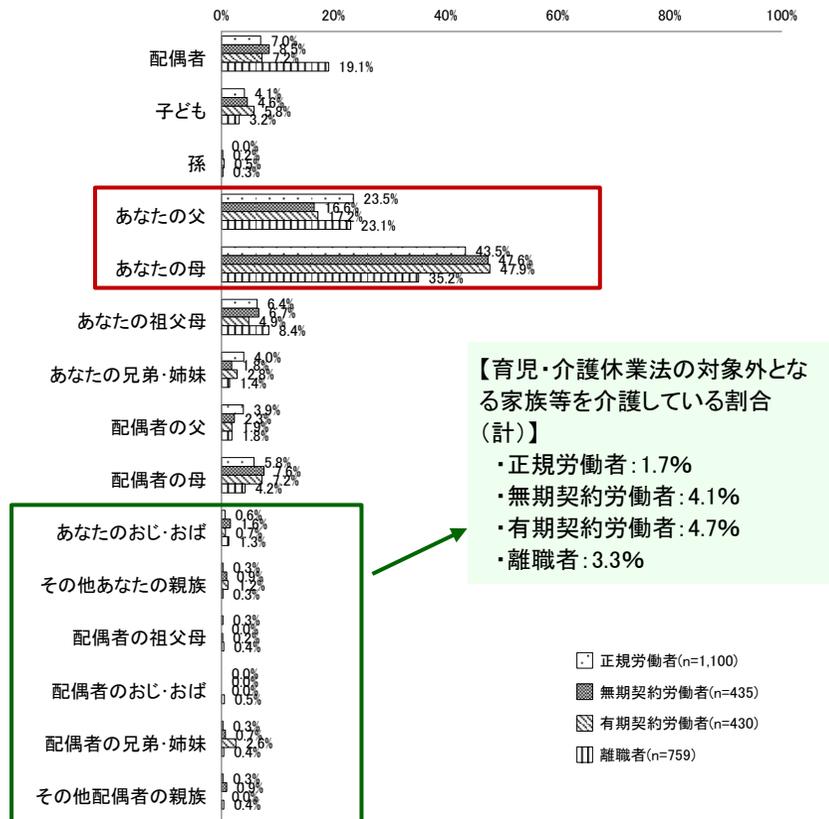
## 2. 介護・手助をしている家族の状況

# (1) 介護・手助をしている家族の続柄、年齢

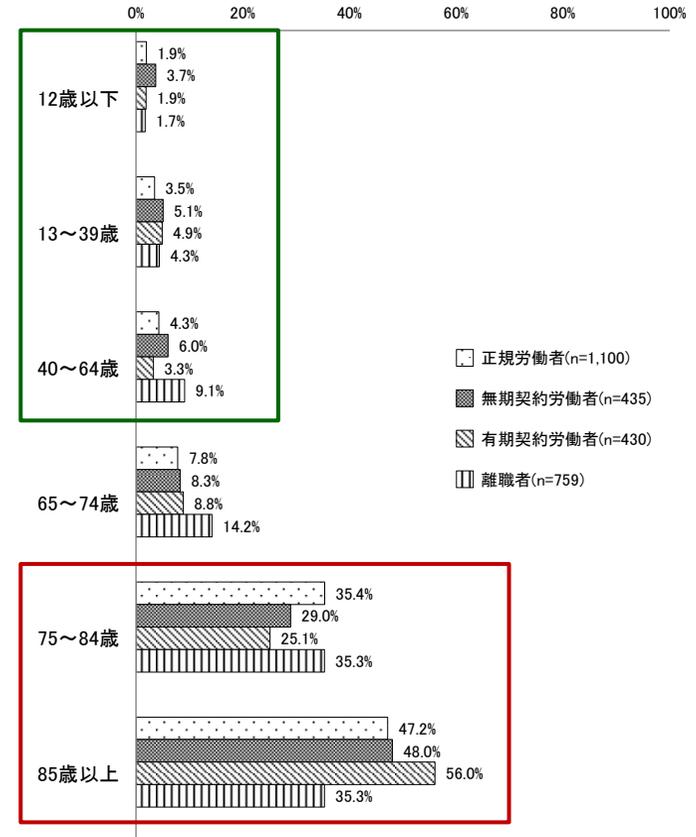
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 最も時間をかけて介護・手助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介護・手助している割合も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10～15%程度見られる。

図表6 介護・手助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 (SQ8\_2)



図表7 介護・手助をしている家族の年齢  
(最も時間をかけている人) : 数値回答 (SQ9\_2)

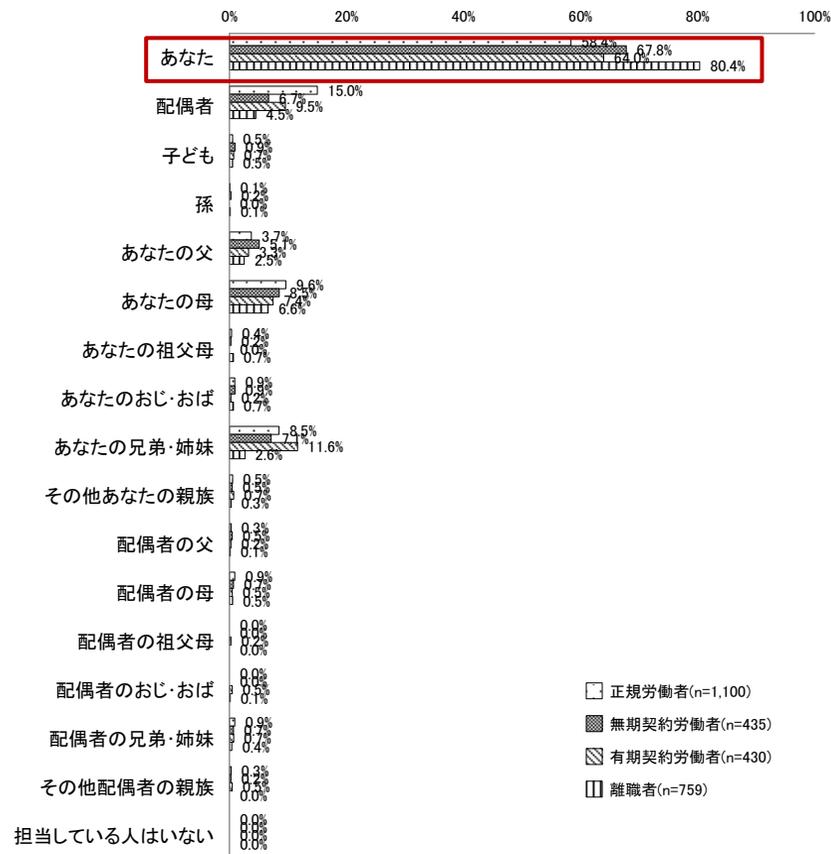


## (2) 介護・手助を担当している人

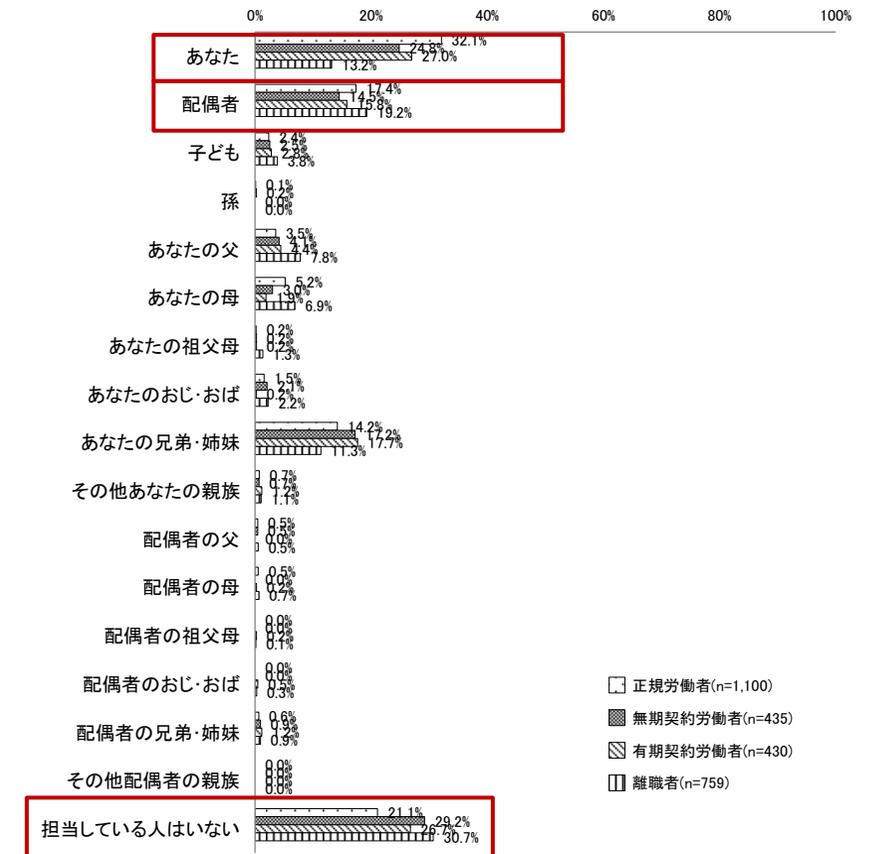
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者が最も時間をかけて介護・手助している家族について、介護・手助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割程度は、回答者のみで介護・手助を担っていることがうかがえる。

図表8 主に介護・手助を担当している人：単数回答（Q9\_1）



図表9 次に介護・手助を担当している人：単数回答（Q9\_2）

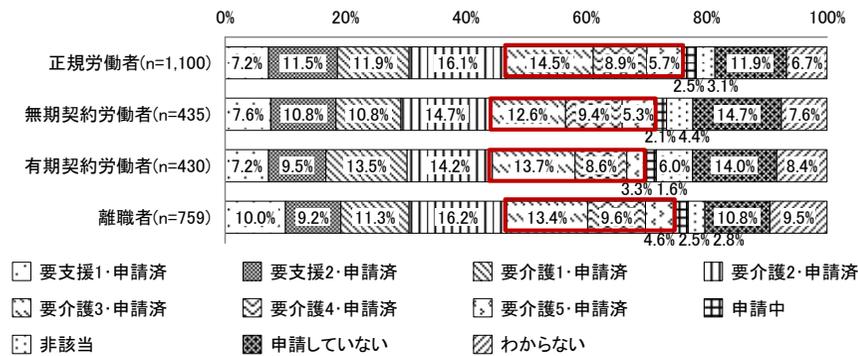


### (3) 介護・手助している家族の要介護度、見守りの必要性、認知症の状況

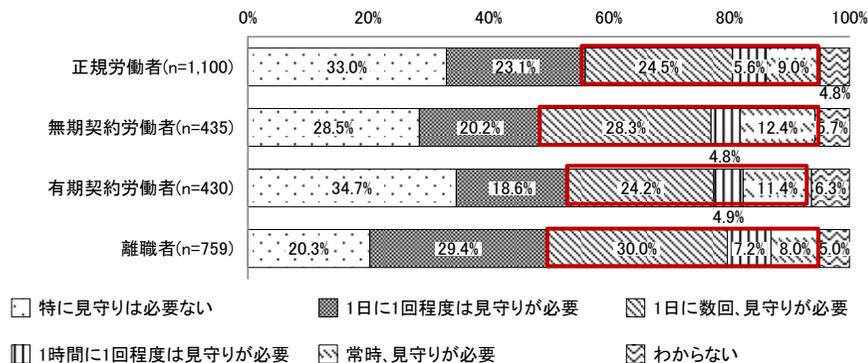
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者が最も時間をかけて介護・手助をしている家族について、25～30%程度が要介護3～5（中重度の要介護度）、40～45%程度が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割弱ほどみられる。

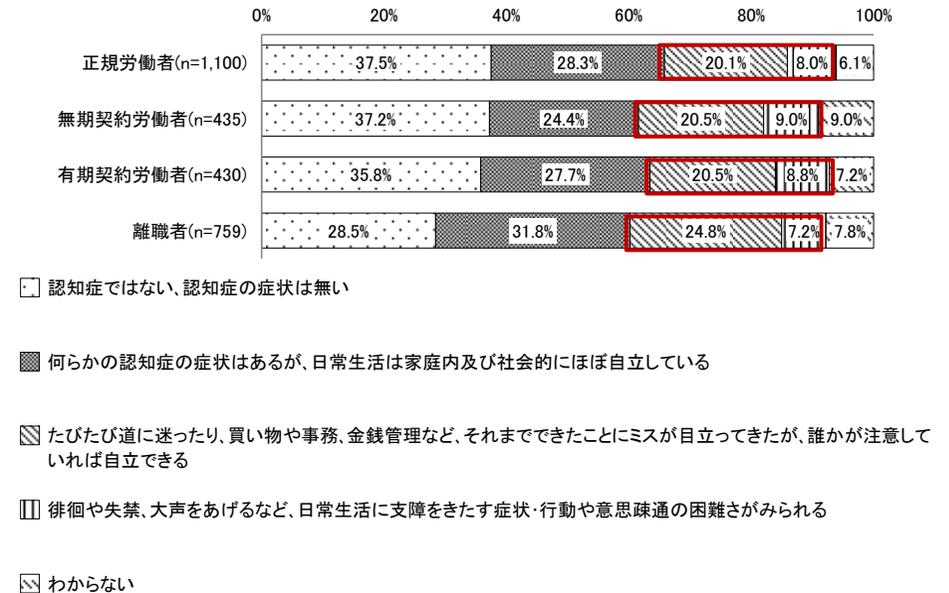
図表10 要介護度：単数回答（Q12\_1）



図表11 見守りの必要性：単数回答（Q14）



図表12 認知症の状況：単数回答（Q16）

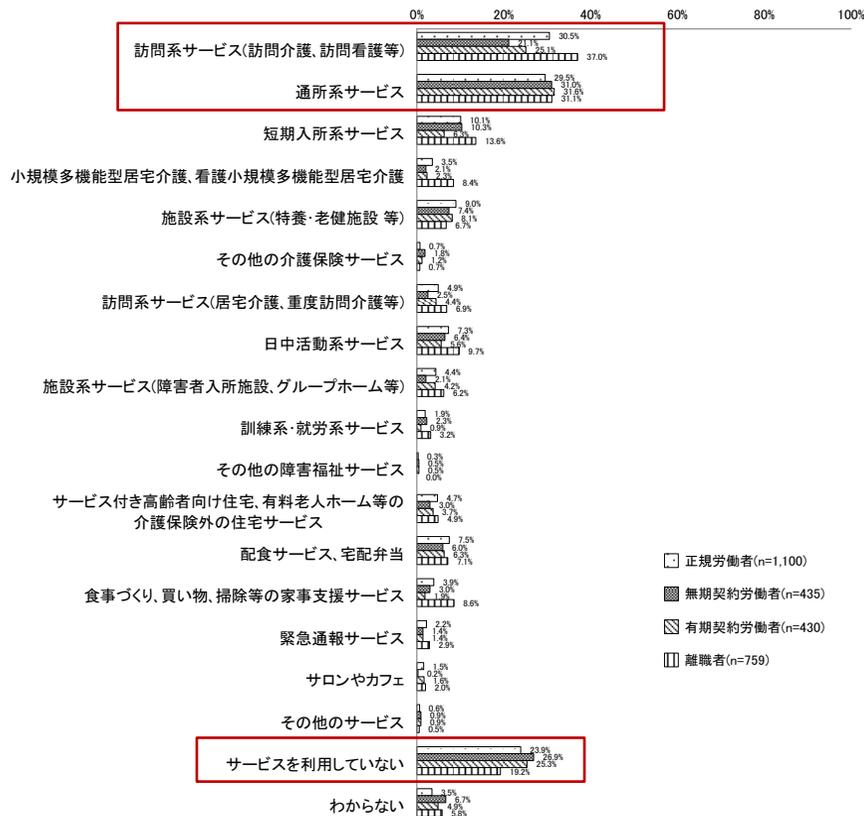


# (4) 利用しているサービス

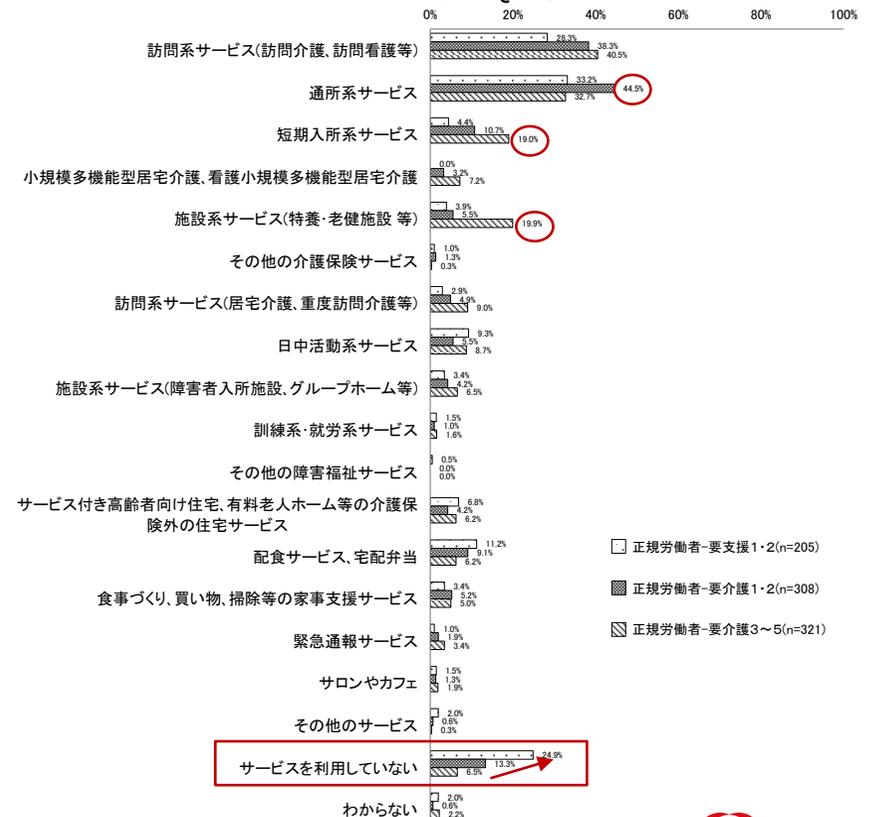
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 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
- 正規労働者について、介護・手助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「短期入所系サービス」「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25%。

図表13 利用しているサービス：複数回答 (Q17)



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 (Q17)

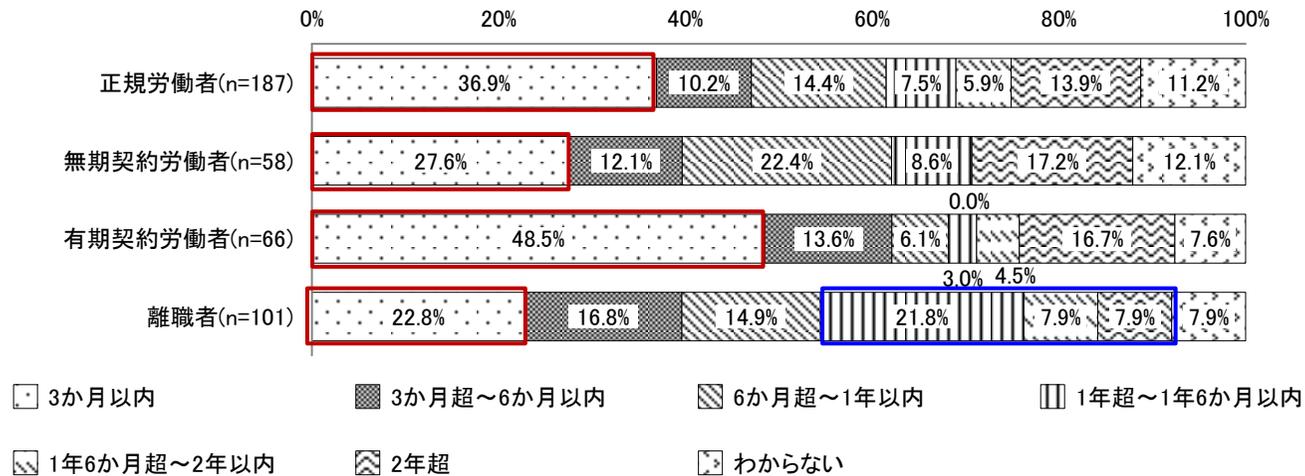


## (5) 施設入所の手続きにかかった期間

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者が最も時間をかけて介護・手助している家族が「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」の割合がもっとも高いものの、離職者では、1年超の割合が4割弱を占めており、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 施設入所の手続きにかかった期間:単数回答 (Q18)



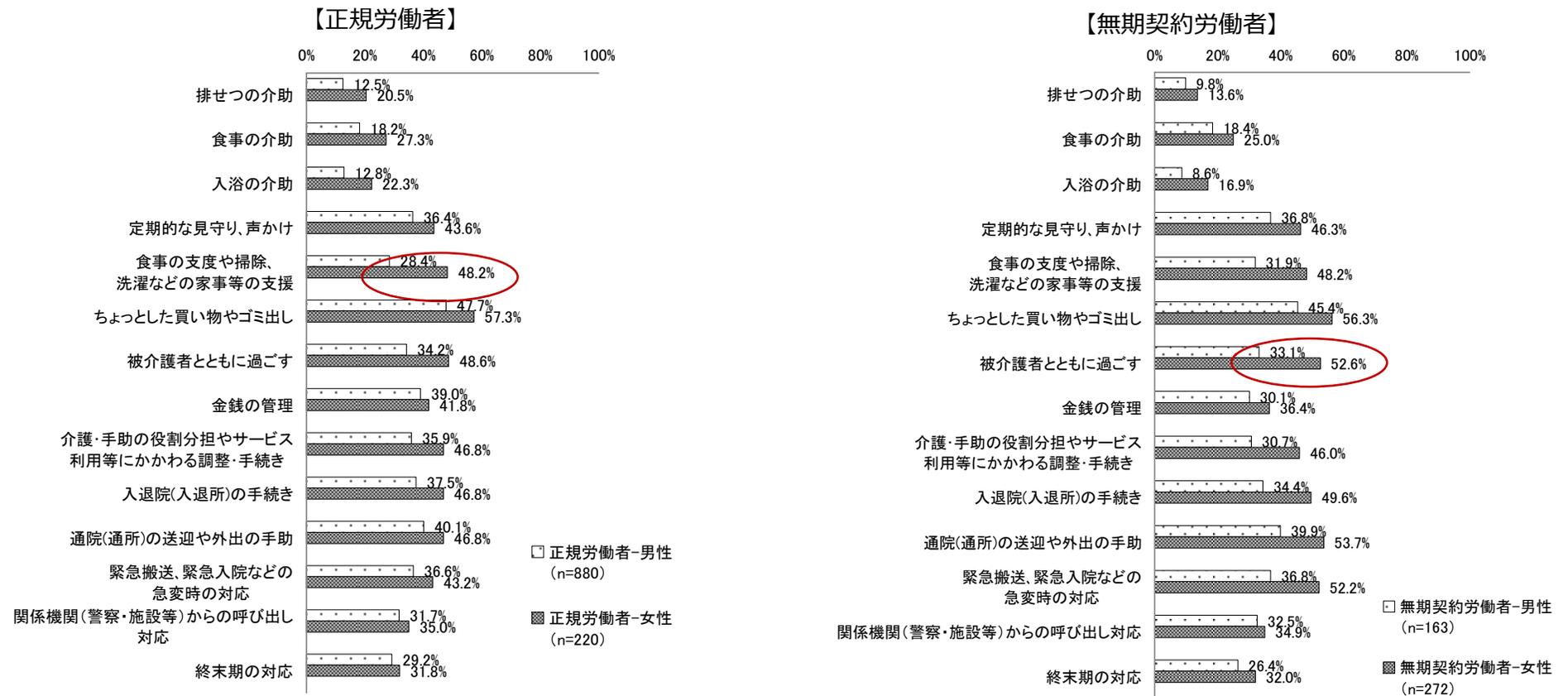
### 3. 介護・手助の状況

# (1) 介護・手助の実施状況（回答者が主に担当しているもの）

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 就業形態別×性別に、介護・手助の実施状況をみると、就業形態に関わらず、女性の方が主担当している割合が高い傾向がみられる。特徴的なものをみると、正規労働者は「食事の支度や掃除、洗濯などの家事等の支援」、無期契約労働者は「被介護者とともに過ごす」について、特に男女差が大きい。また、有期契約労働者は他の就業形態と比較して、男女差が小さい。

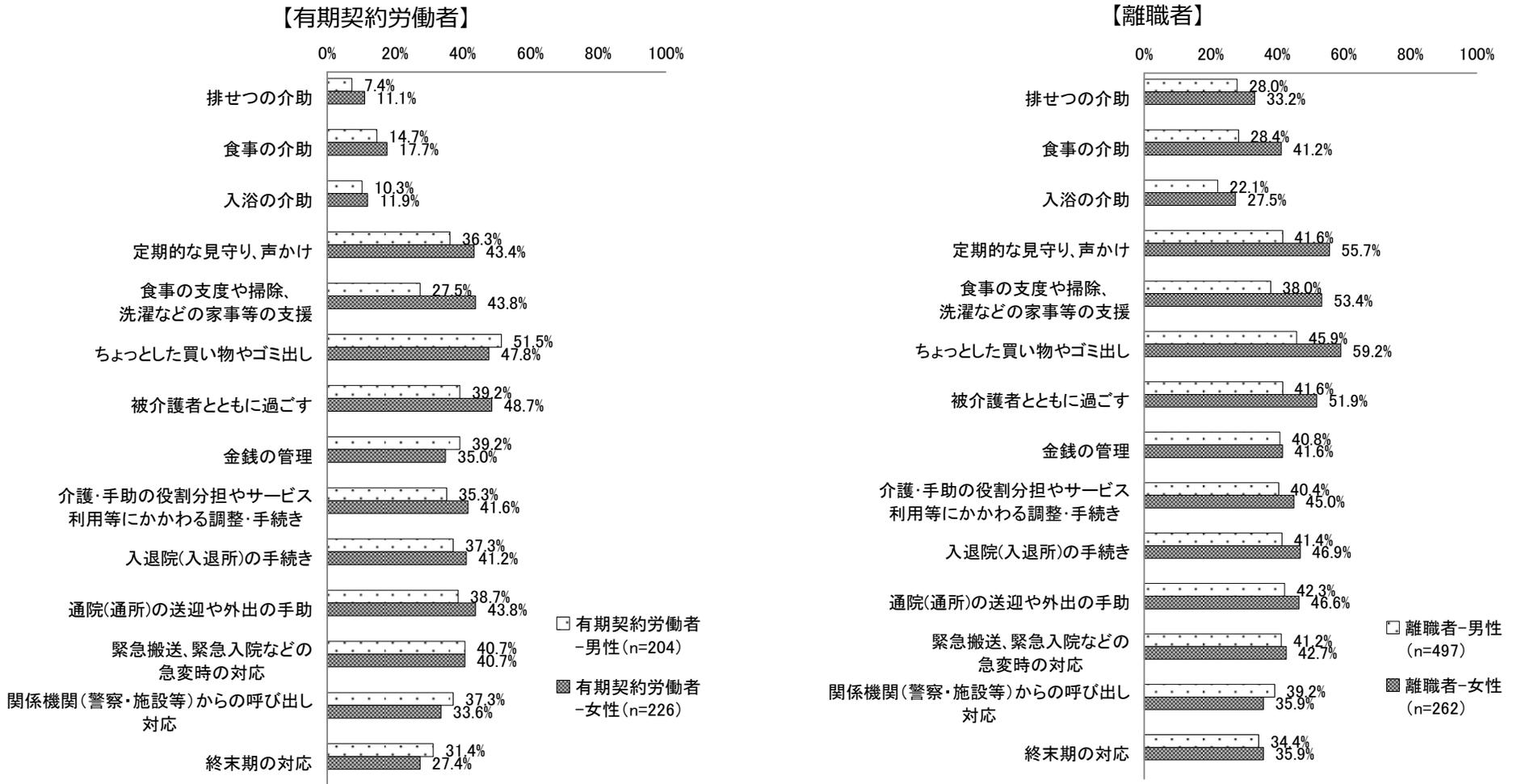
図表16 就業形態別×性別 介護・手助の実施状況（回答者が主に担当しているもの）：単数回答（Q19\_1～15）



# (1) 介護・手助の実施状況（回答者が主に担当しているもの）

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

図表17 就業形態別×性別 介護・手助の実施状況（回答者が主に担当しているもの）：単数回答（Q19\_1～15）つづき

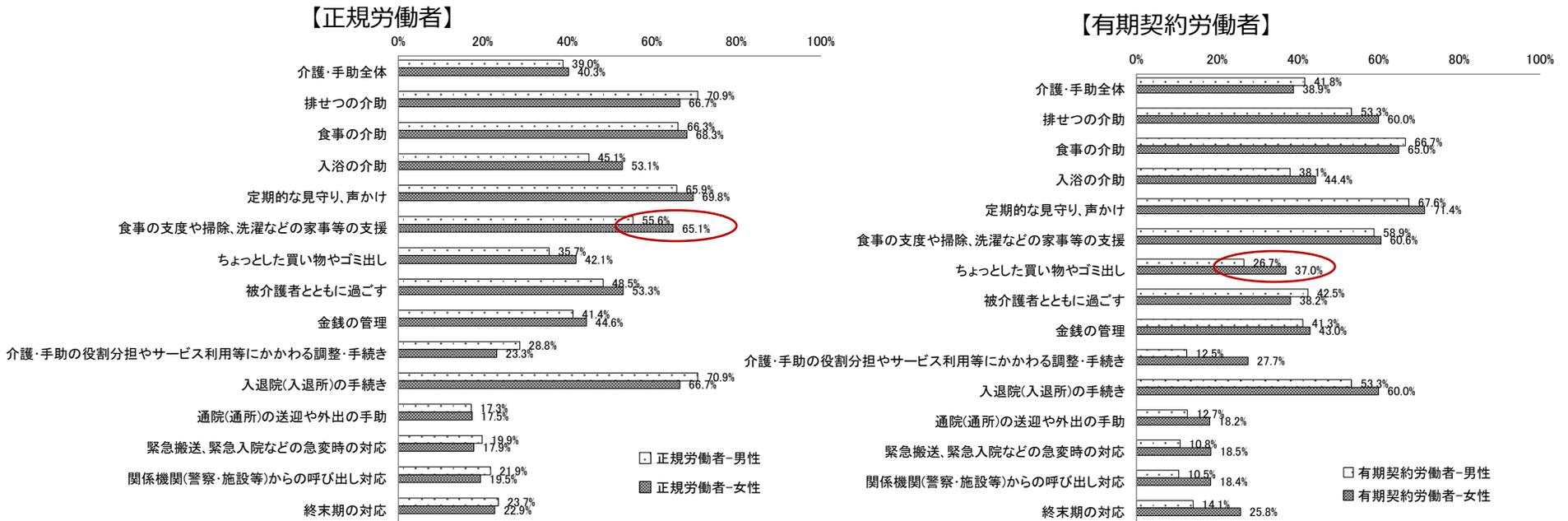


## (2) 介護・手助の頻度（回答者が主に担当しているもの）

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 就業形態別×性別に、回答者が行っている介護・手助の頻度について「ほぼ毎日」と回答した割合をみると、正規労働者では「食事の支度や掃除、洗濯などの家事等の支援」、有期契約労働者では「ちょっとした買い物やゴミ出し」について、女性の方がほぼ毎日行っている割合が高い。

図表18 就業形態別×性別 回答者の介護・手助の頻度：ほぼ毎日の割合（回答者が主に担当しているもの）：単数回答（Q20）



<各項目のサンプルサイズ>

※上記グラフの割合は、右表の数値(n)のうち、「ほぼ毎日」と回答した者の割合を表す。

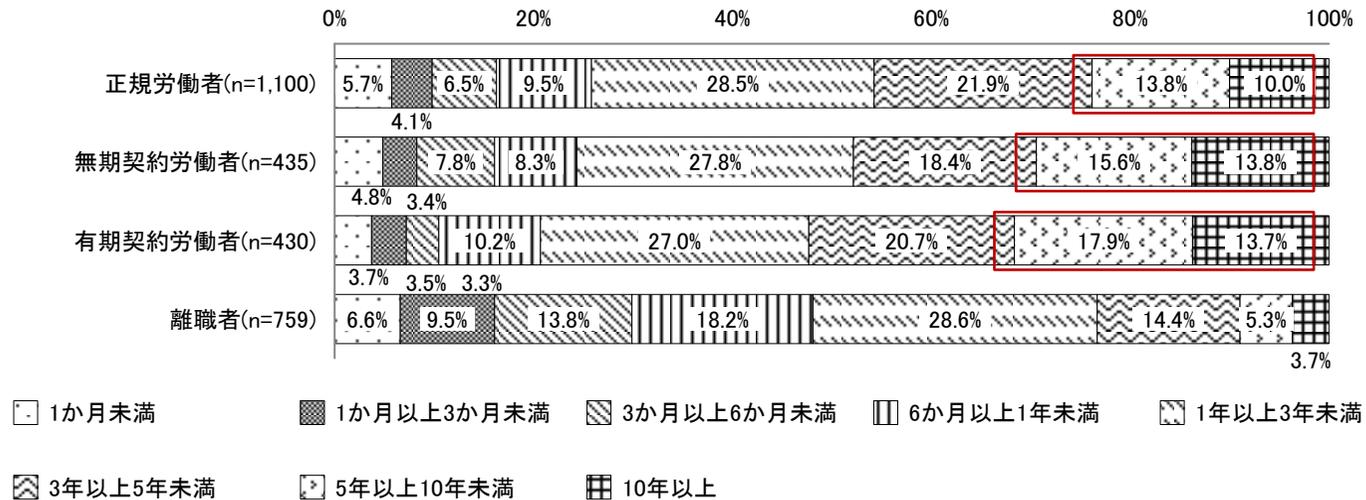
	介護・手助全体	排せつの介助	食事の介助	入浴の介助	定期的な見守り、声かけ	食事の支度や掃除、洗濯などの家事等の支援	ちょっとした買い物やゴミ出し	被介護者とともに過ごす	金銭の管理	介護・手助の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	入退院(入退所)の手続き	通院(通所)の送迎や外出の手助	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	終末期の対応
正規労働者-男性	664	110	160	113	320	250	420	301	343	316	330	353	322	279	257
正規労働者-女性	186	45	60	49	96	106	126	107	92	103	103	103	95	77	70
有期契約労働者-男性	170	15	30	21	74	56	105	80	80	72	76	79	83	76	64
有期契約労働者-女性	185	25	40	27	98	99	108	110	79	94	93	99	92	76	62

## (3) 通算の介護・手助の期間

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者が最も時間をかけて介護・手助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。

図表19 通算の介護・手助の期間：単数回答（Q13）



## 4. 介護・手助に関する自身の考え方や 周囲の意識

## (1) 回答者や家族が直接介護をすることに関する考え方

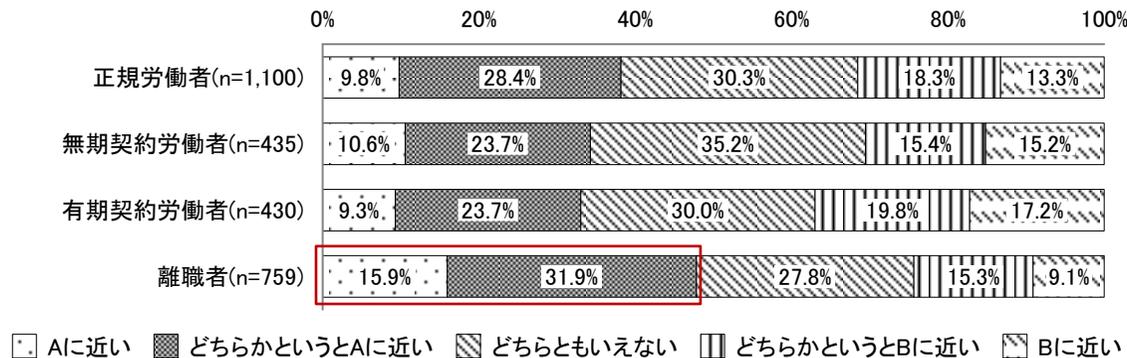
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者や家族が直接介護をすることに対する考え方として、「A：できる限り自分や家族で直接介護をするのがよい」と「B：直接の介護はできる限り専門職に任せ、自分や家族は精神的なサポートや両立するためのマネジメント等を行うのがよい」のどちらに近いかをみると、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は「Aに近い+どちらかというAに近い」と「Bに近い+どちらかというBに近い」の割合が同程度だが、「離職者」は「Aに近い+どちらかというAに近い」の割合が高く、半数弱を占めている。

図表20 回答者や家族が直接介護をすることに関する考え方：単数回答（Q10\_1）

A：できる限り自分や家族で直接介護をするのがよい

B：直接の介護はできる限り専門職に任せ、自分や家族は精神的なサポートや両立するためのマネジメント等を行うのがよい



# (1) 回答者や家族が直接介護をすることに関する考え方

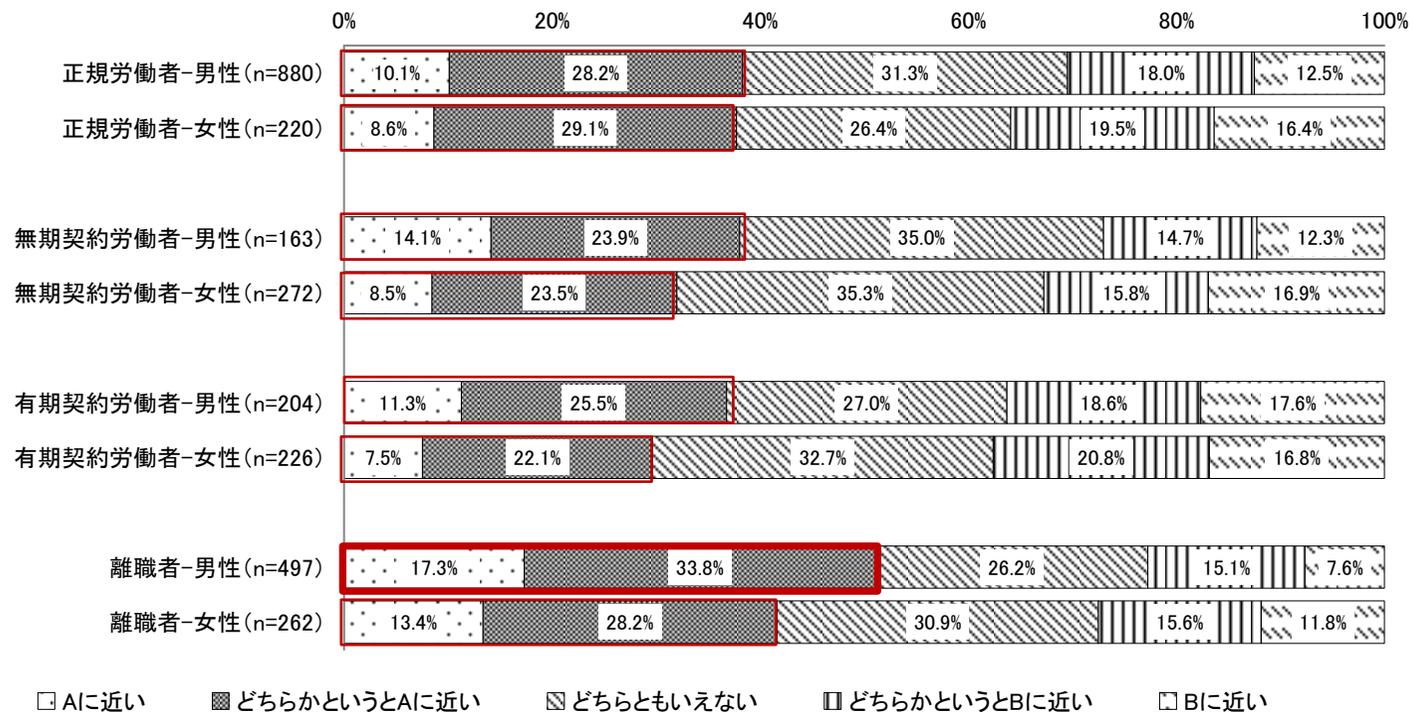
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 就業形態別×性別に、回答者や家族が直接介護をすることに対する考え方として、「A：できる限り自分や家族で直接介護をするのがよい」に「近い」「どちらかというに近い」と回答した割合をみると、正規労働者を除き、男性の方が回答割合が高い傾向がみられる。また、特に「離職者-男性」における割合が高く、半数強を占めている。

図表21 就業形態別×性別 回答者や家族が直接介護をすることに関する考え方：単数回答 (Q10\_1)

A：できる限り自分や家族で直接介護をするのがよい

B：直接の介護はできる限り専門職に任せ、自分や家族は精神的なサポートや両立するためのマネジメント等を行うのがよい



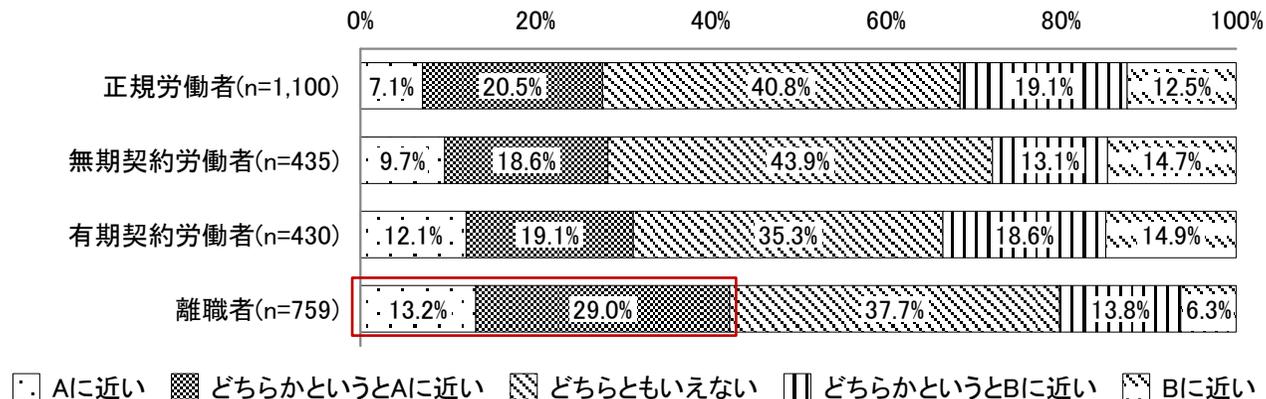
## (2) 介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるか

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるかについて、「A：あなたが介護を担当するよというプレッシャーを、家族や親族から感じる」と「B：あなたが介護を担当するよというプレッシャーを、家族や親族から感じない」のどちらに近いかをみると、「Aに近い+どちらかというAに近い」の割合は、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は3割前後だが、「離職者」は4割超と高い傾向がみられる。

図表22 介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるか：単数回答（Q10\_2）

A：あなたが介護を担当するよというプレッシャーを、家族や親族から感じる  
 B：あなたが介護を担当するよというプレッシャーを、家族や親族から感じない

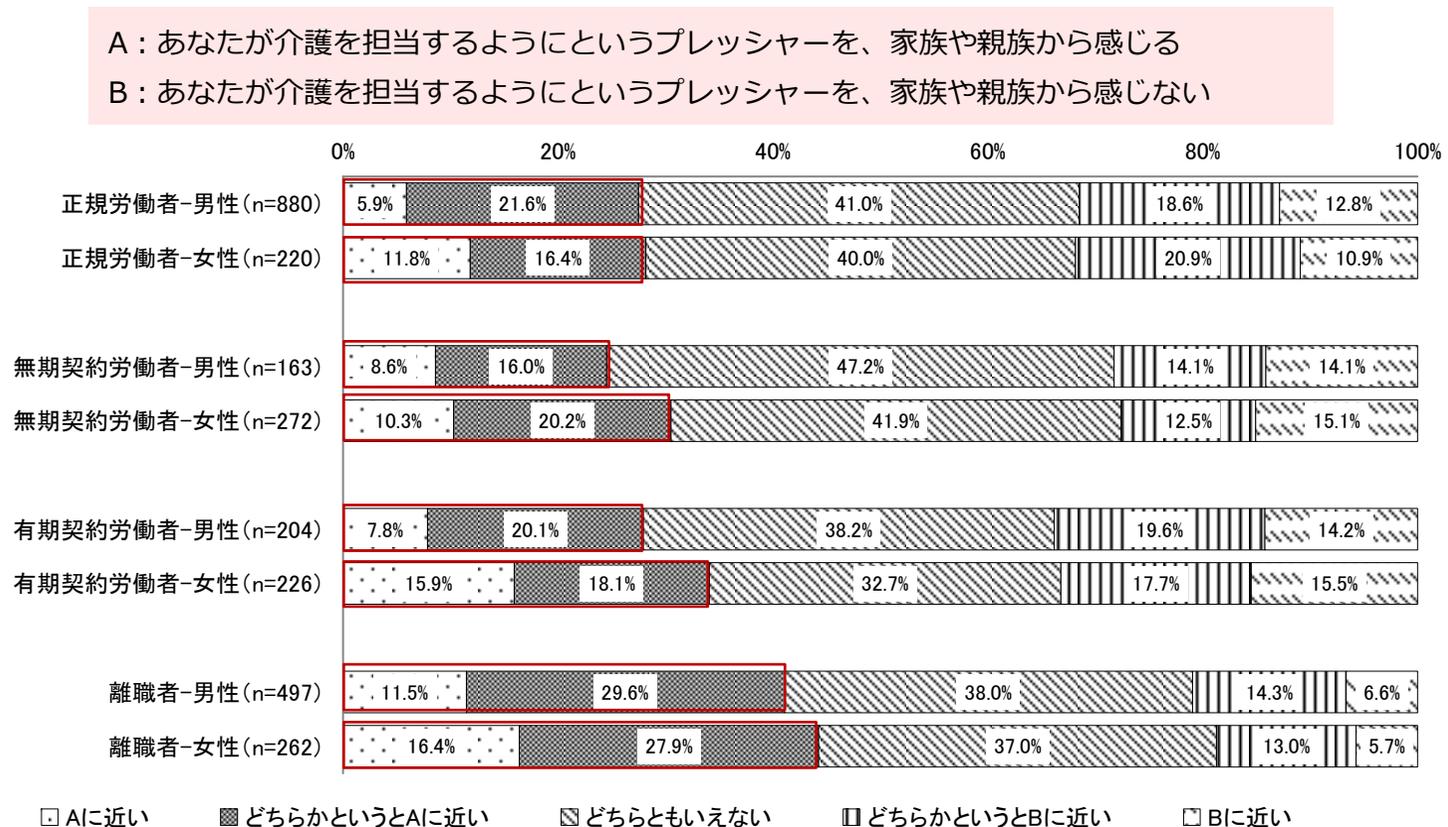


## (2) 介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるか

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 就業形態別×性別に、介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるかについて、「A：あなたが介護を担当するよというプレッシャーを、家族や親族から感じる」「近い」「どちらかというに近い」と回答した割合をみると、いずれの就業形態でも、男性よりも女性の方が回答割合が高い傾向がみられる。

図表23 就業形態別×性別 回答者が介護を担当することに対する家族や親族からのプレッシャーを感じるか：単数回答（Q10\_2）



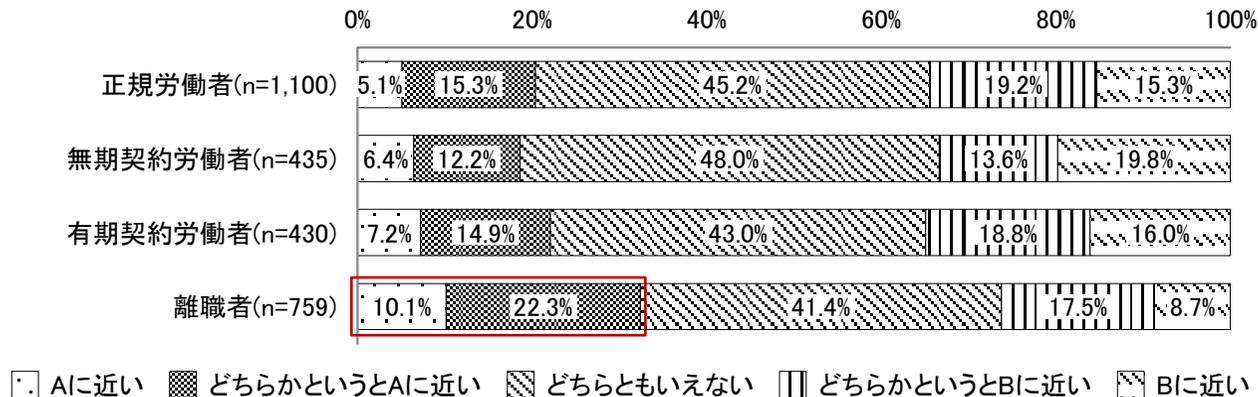
### (3) 被介護者が居住する地域における、家族が介護をすることに関する風潮

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 被介護者が居住する地域における、家族が介護をすることに関する風潮について、「A：地域において家族が介護をすることを求めるような風潮を感じる」と「B：地域において家族が介護をすることを求めるような風潮は感じない」のどちらに近いかをみると、「Aに近い+どちらかというAに近い」の割合は、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は2割前後だが、「離職者」は3割超と高い傾向がみられる。

図表24 被介護者が居住する地域における、家族が介護をすることに関する風潮：単数回答（Q10\_3）

A：地域において家族が介護をすることを求めるような風潮を感じる  
 B：地域において家族が介護をすることを求めるような風潮は感じない



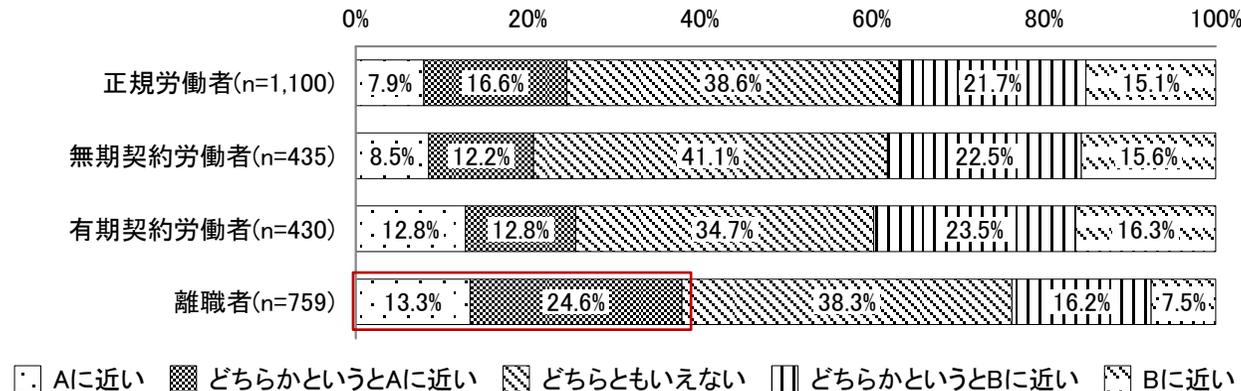
## (4) 職場に介護の相談をすることに関する抵抗感

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 職場に介護の相談をすることに対する抵抗感について、「A：職場に介護の相談をすることに対して抵抗を感じる」と「B：職場に介護の相談をすることに対して抵抗は感じない」のどちらに近いかをみると、「Aに近い+どちらかというとならAに近い」の割合は、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は20～25%だが、「離職者」は40%弱を占めており、回答割合が高い傾向がみられる。

図表25 職場に介護の相談をすることに関する抵抗感：単数回答（Q10\_4）

A：職場に介護の相談をすることに対して抵抗を感じる  
B：職場に介護の相談をすることに対して抵抗は感じない



## 5. 仕事と介護の両立に関する制度、相談先

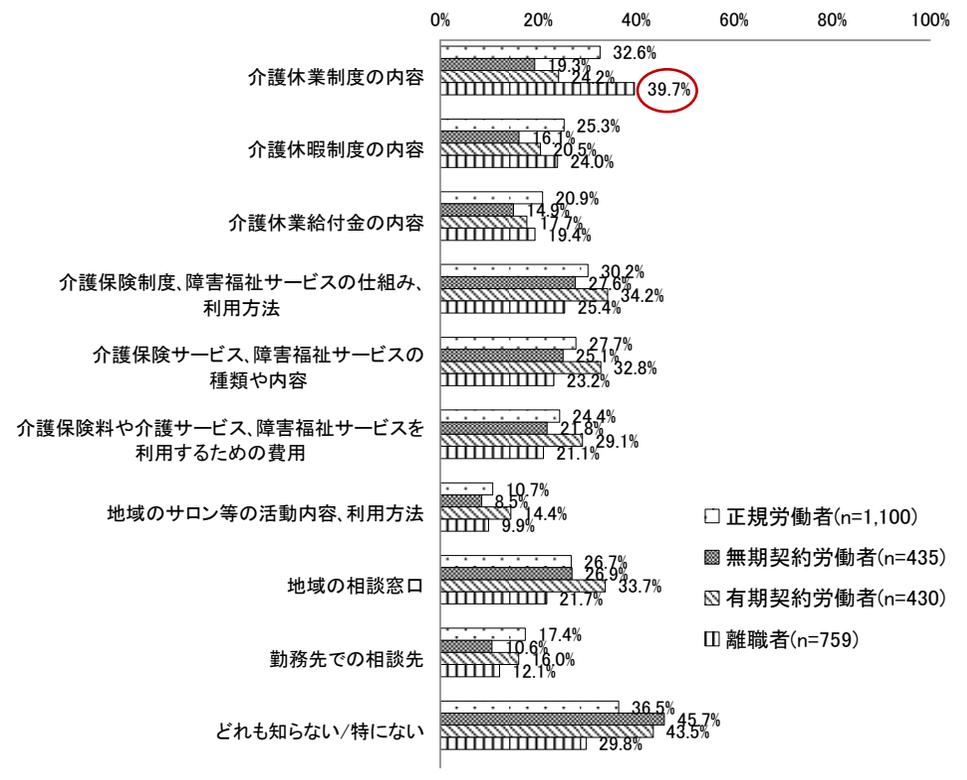
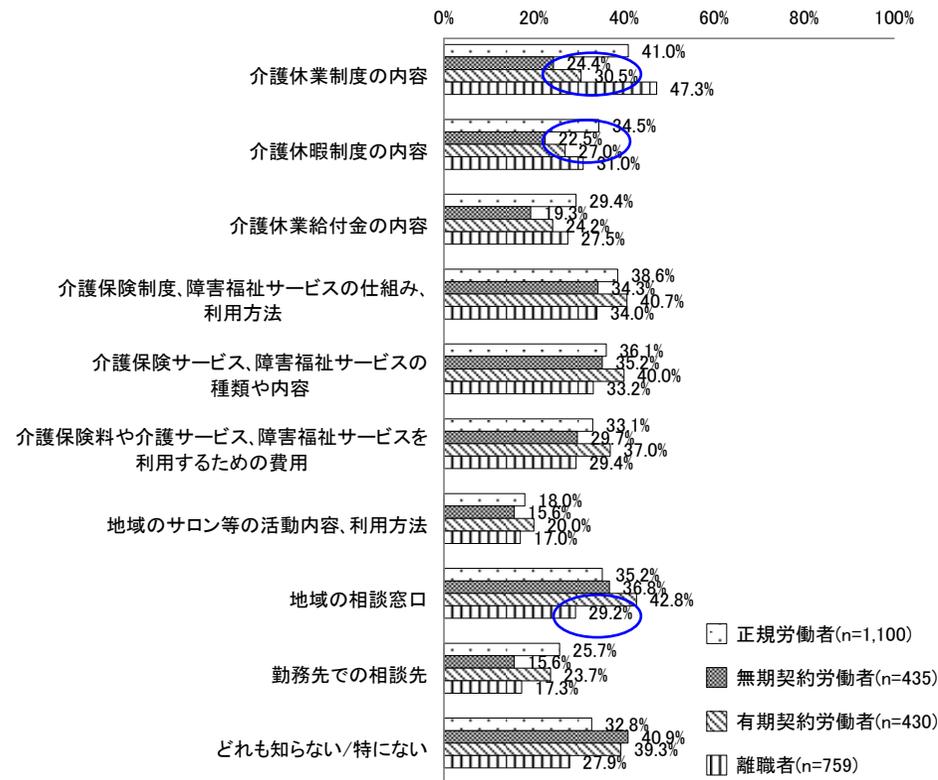
# (1) 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 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」などの割合が低くなっている。「離職者」は「地域の相談窓口」の割合がやや低い。
- 仕事と介護の両立に関する制度で「介護に直面する前に知っておいた方がよいと思うこと」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26 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 (Q22\_1)

図表27 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よいと思うこと:複数回答 (Q22\_2)

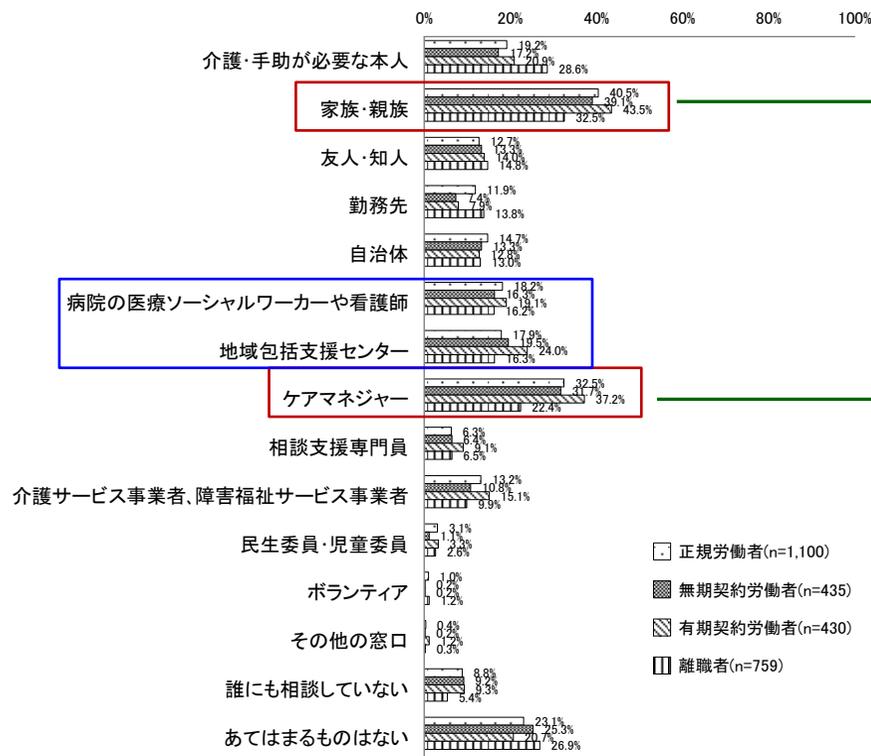


## (2) 「介護・手助」に関する相談の状況①

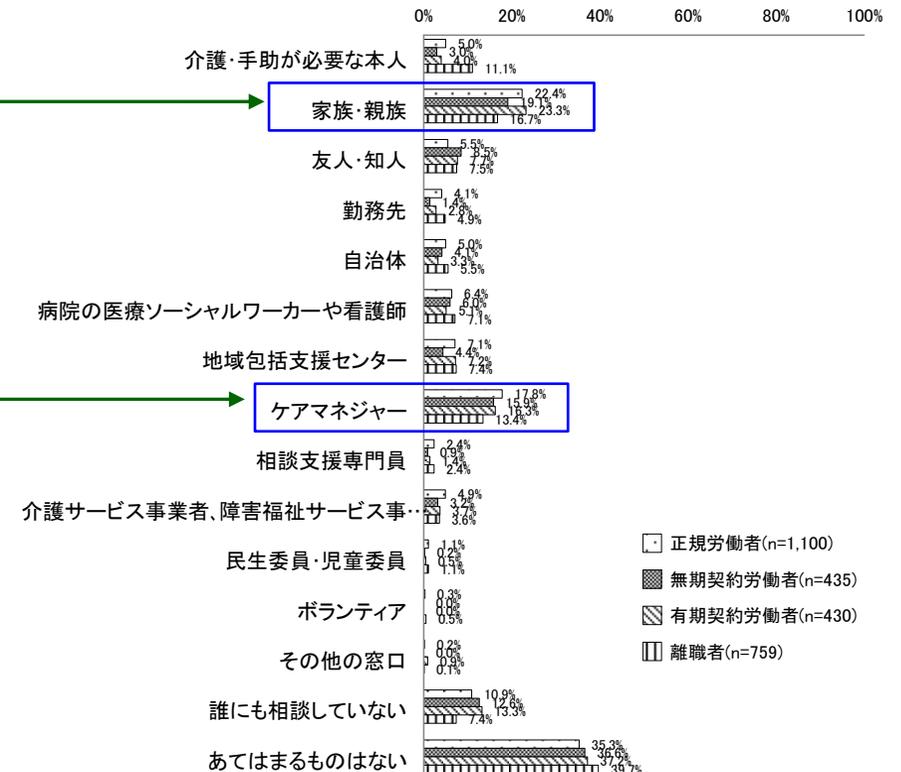
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 「介護・手助」に関する相談した人・機関をみると、「家族・親族」が3～4割前後、「ケアマネジャー」が2～4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。
- 回答者自身の悩みや不安等を相談した人・機関の割合をみると、相談した人・機関として割合が「家族・親族」は2割前後、「ケアマネジャー」は2割弱に留まっており、自分の相談までは行っていない場合が多いことがうかがえる。

図表28 介護・手助に関する相談の状況：  
相談した人・機関：複数回答（Q24\_1）



図表29 介護・手助に関する相談の状況：  
回答者自身の悩みや不安等を相談した人・機関：複数回答（Q24\_3）

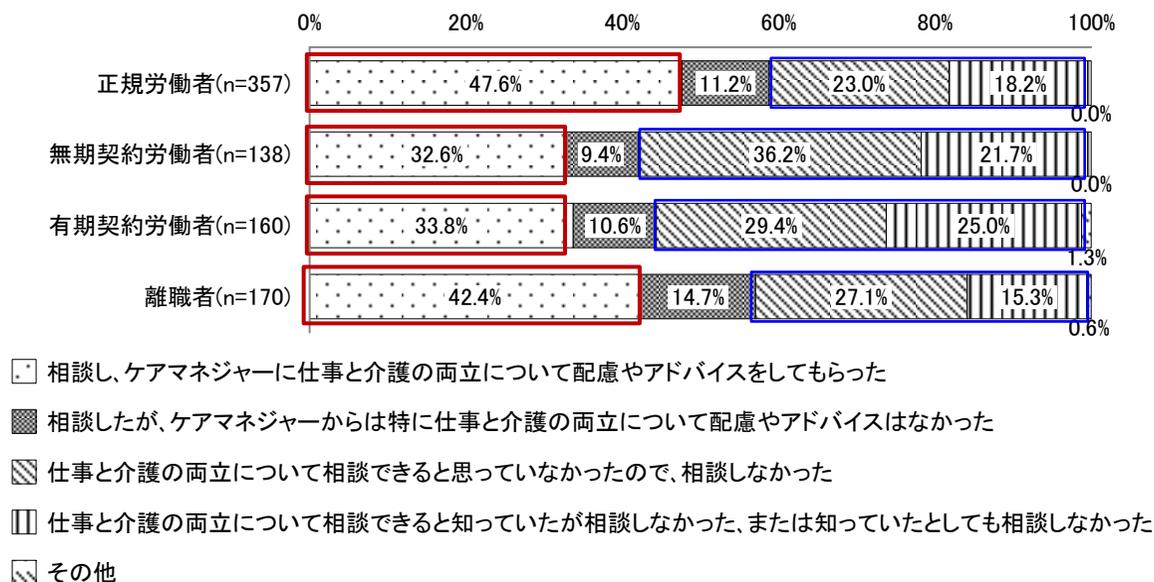


## (2) 「介護・手助」に関する相談の状況②

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 相談した人・機関の中で、「ケアマネジャー」を選択した者について、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、いずれの就業形態でも3～5割弱が「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」「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」と回答した、相談しなかった割合が4～6割弱を占めている。

図表30 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 (Q25)

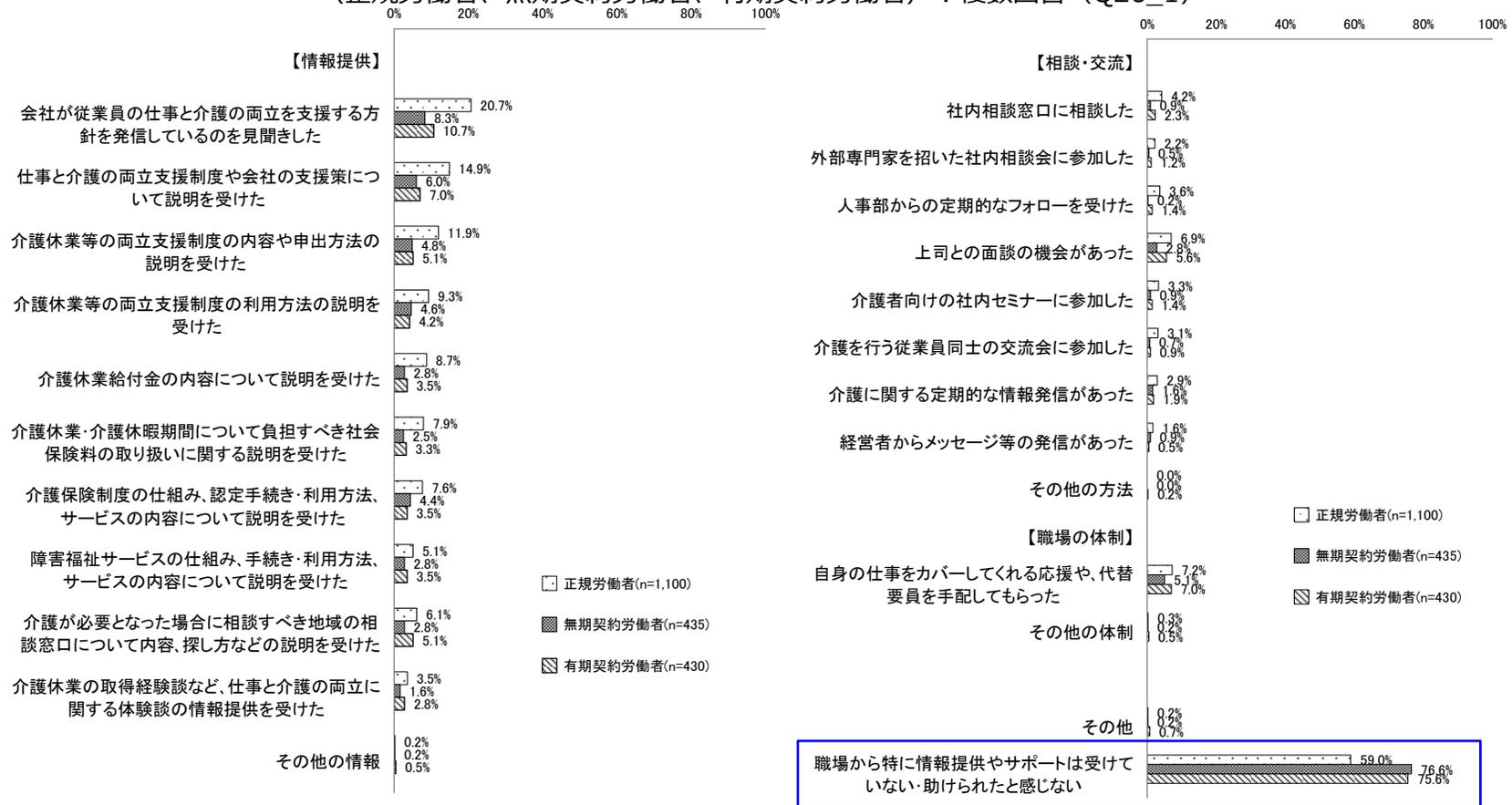


### (3) 職場から受けた情報提供やサポートの内容①

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護・手助をするようになってから、職場からどのような情報提供やサポートを受けたかをみると、「職場から特に情報提供やサポートは受けていない・助けられたと感じない」と回答した割合は、正規職員が59.6%であった。また、無期契約労働者、有期契約労働者は割合が高く、それぞれ76.6%、75.6%となっている。

図表31 職場から受けた情報提供やサポートの内容：①職場から情報提供やサポートを受けたもの  
(正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者)：複数回答(Q26\_1)

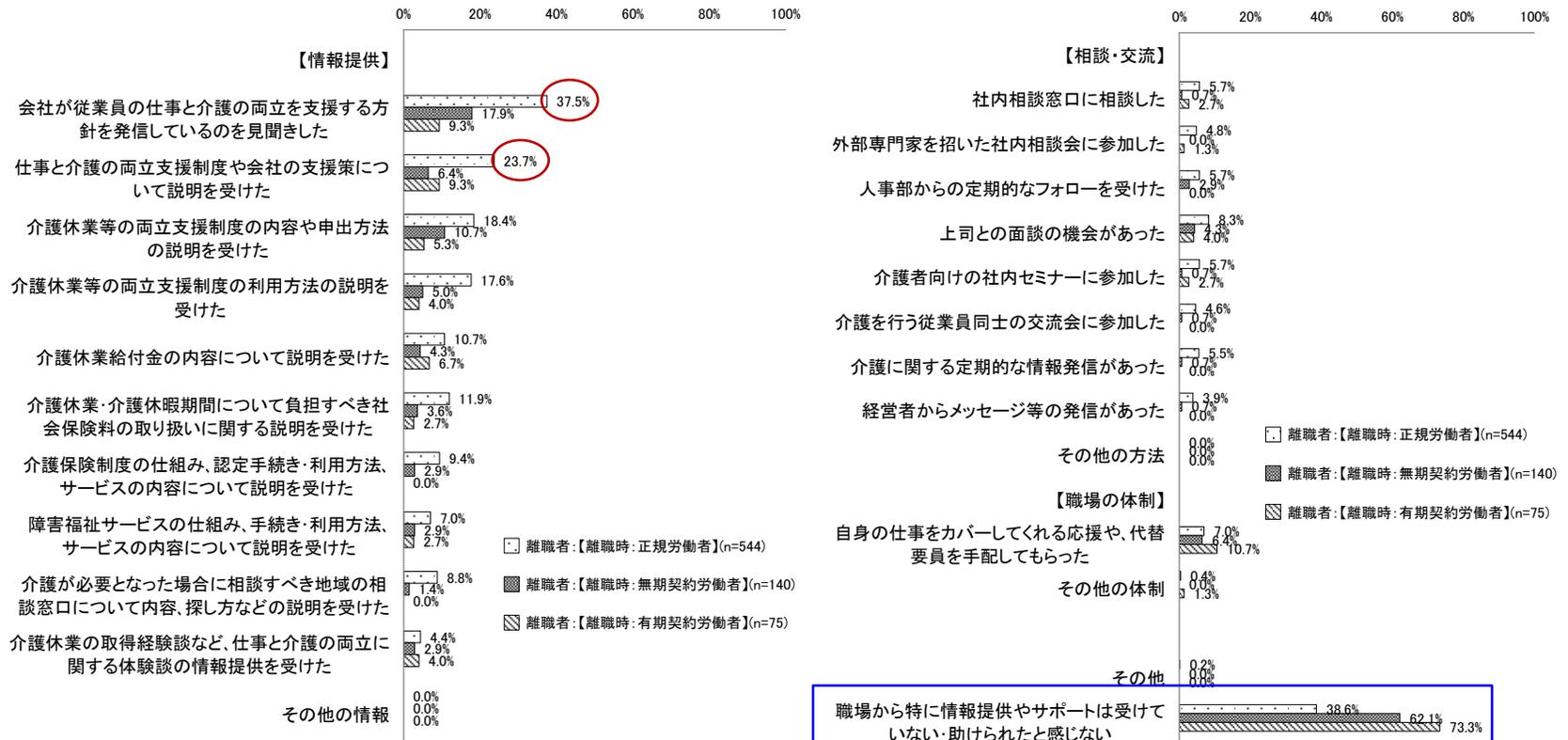


### (3) 職場から受けた情報提供やサポートの内容②

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護・手助をするようになってから、職場からどのような情報提供やサポートを受けたかをみた。離職者のうち、離職時に正規労働者だった者は、「会社が従業員の仕事と介護の両立を支援する方針を発信しているのを見聞きした」が37.5%、「仕事と介護の両立支援制度や会社の支援策について説明を受けた」が23.7%となっている。
- 離職者のうち、離職時に無期契約労働者だった者、有期契約労働者だった者は、「職場から特に情報提供やサポートは受けていない・助けられたと感じない」がそれぞれ62.1%、73.3%となっている。

図表32 職場から受けた情報提供やサポートの内容：②そのうち、特に助けられたと感じるもの  
(離職者：離職時の就業形態別)：複数回答(Q26\_1)



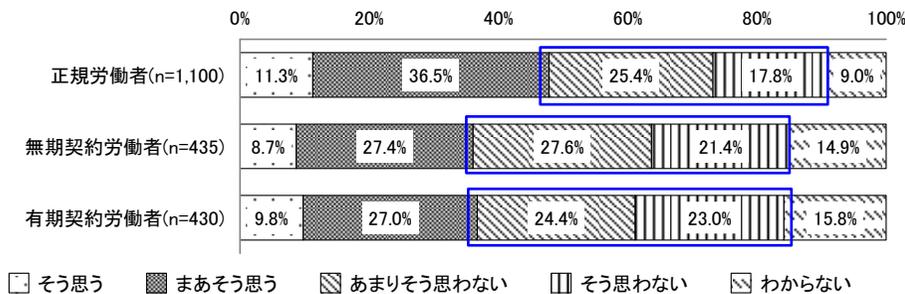
## (4) 職場環境の状況

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 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について、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせた割合は、正規労働者が4割程度、無期契約労働者、有期契約者が5～6割程度となっている。
- 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、正社員と比較して、無期契約労働者、有期契約労働者の方が、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせた割合が高い傾向がみられる。

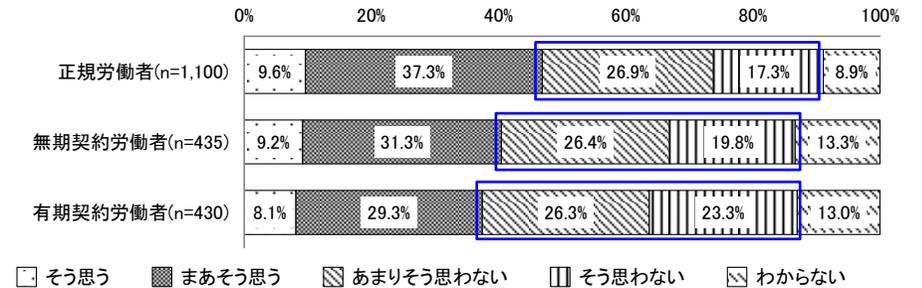
図表33 介護に関する職場への相談しやすさ:単数回答 (Q28)

<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>

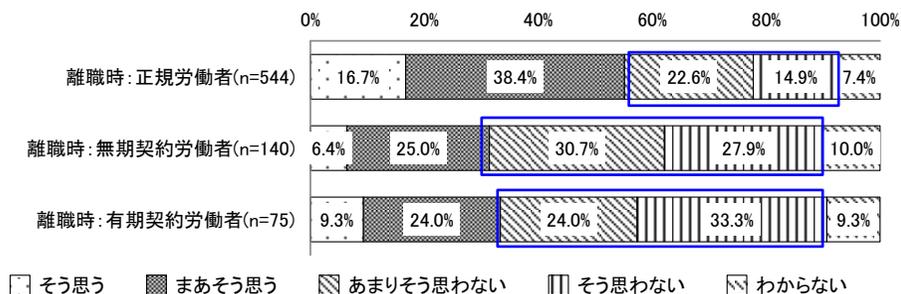


図表34 仕事と介護を両立できる働き方への変更しやすさ:単数回答 (Q29)

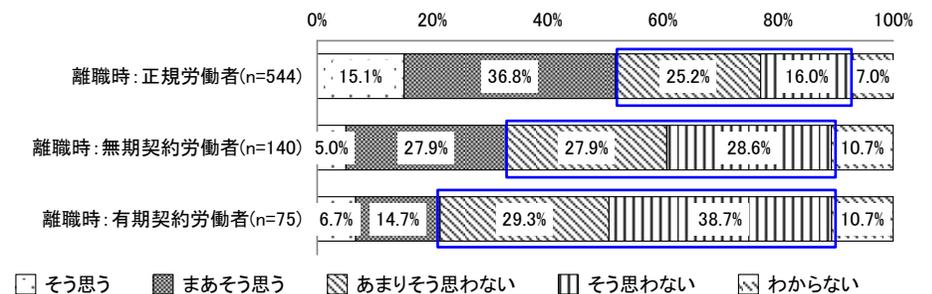
<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>



<離職者 (離職時の就業形態別) >



<離職者 (離職時の就業形態別) >



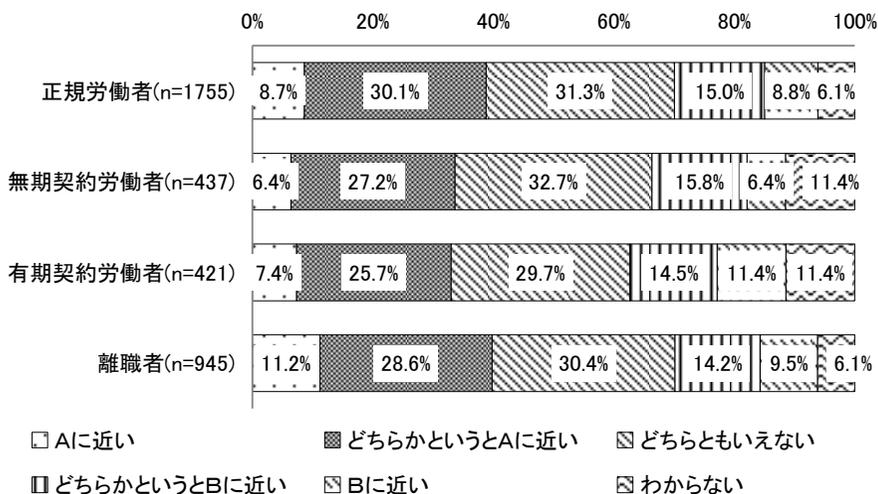
## (5) 介護休業に関する考え方

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

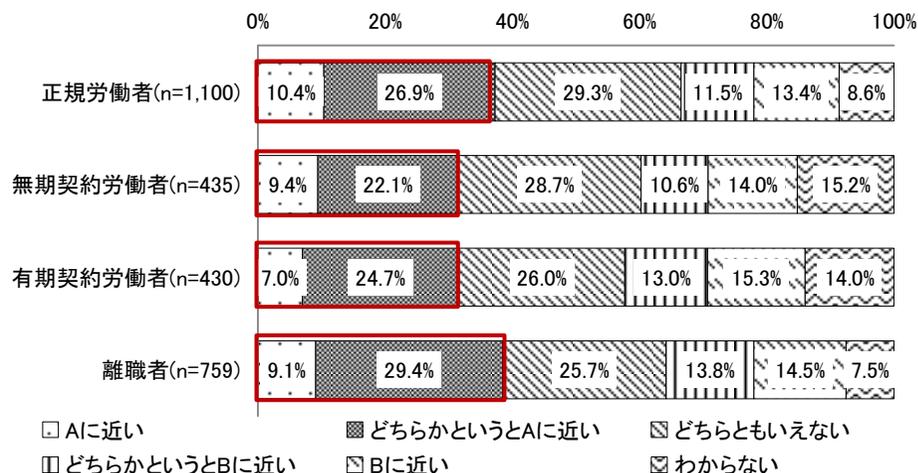
- 介護休業に関する回答者の考え方について、「A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」のうち、回答者の考えに近いものをみると、「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合は3～4割程度に留まっている。
- 令和3年度調査と比較すると、Aに近い考え方の割合はほぼ変化していない。

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

図表35 介護休業に関する考え方：単数回答（Q31）  
 【令和3年度調査より】



図表36 介護休業に関する考え方：単数回答（Q30）



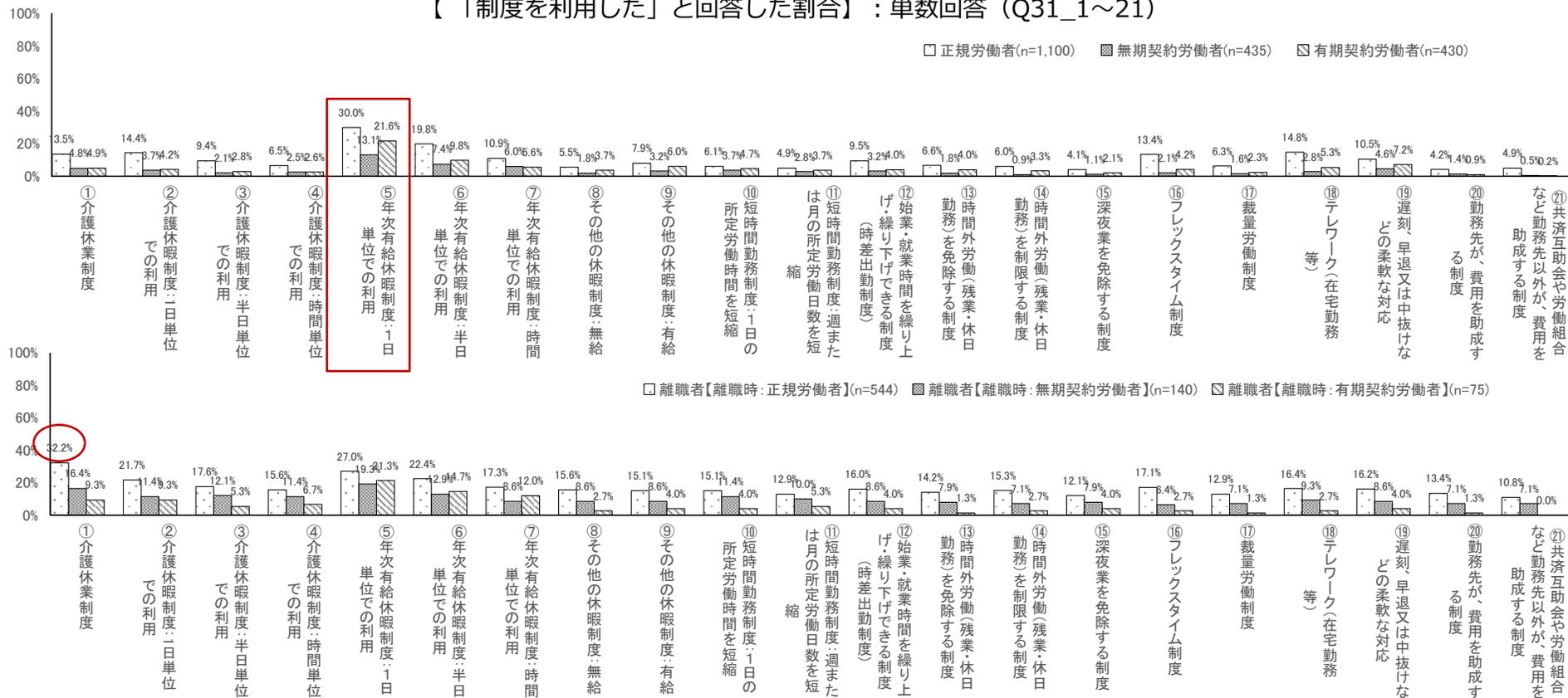
令和3年度調査の結果は、「令和3年度厚生労働省委託事業 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（調査実施機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）」による。以降同様。

## (6) 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

※特に断りが無い限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 回答者が最も時間をかけて介護・手助している家族の介護・手助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、有期契約労働者については「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。
- 離職者については、離職者時に正規労働者だった者は、他と比較して「①介護休業制度」の割合が高い傾向がみられる。

図表37 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  
【「制度を利用した」と回答した割合】：単数回答 (Q31\_1~21)

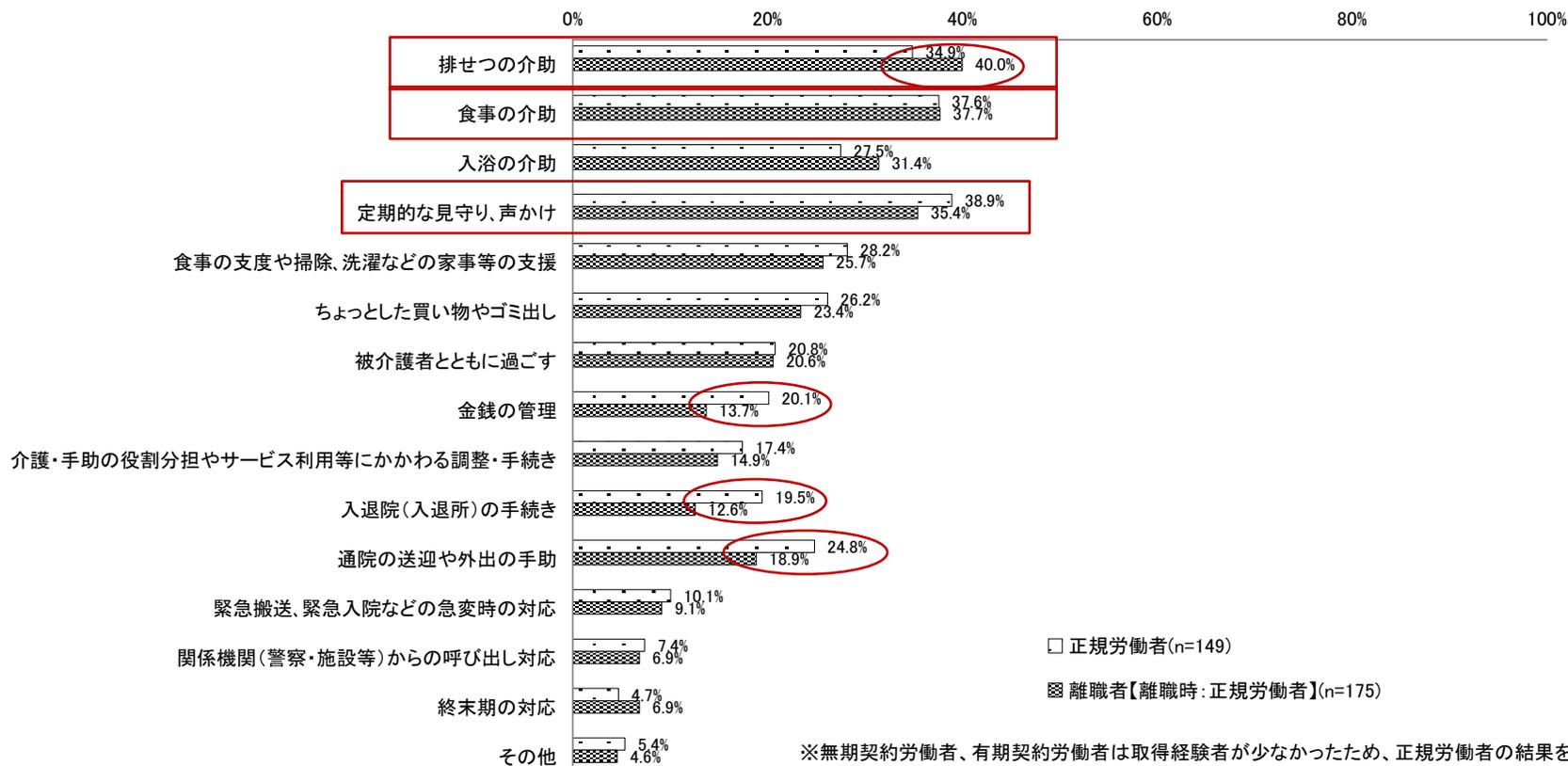


## (7) 勤務先の両立支援制度の利用目的：①介護休業制度

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護休業制度を利用している・利用したことがある者について、どのような介護・手助を行うために利用したかをみると、正規労働者・離職者のうち離職時に正規労働者だった者のいずれについても、「排せつの介助」「食事の介助」「定期的な見守り、声掛け」が上位となっている。
- 両者を比較すると、正規労働者の方が「金銭の管理」「入退院（入退所）の手続き」「通院の送迎や外出の手続き」、離職者のうち離職時に正規労働者だったの方が「排せつの介助」の割合がやや高くなっている。

図表38 勤務先の両立支援制度の利用目的：①介護休業制度：複数回答（Q36\_1）



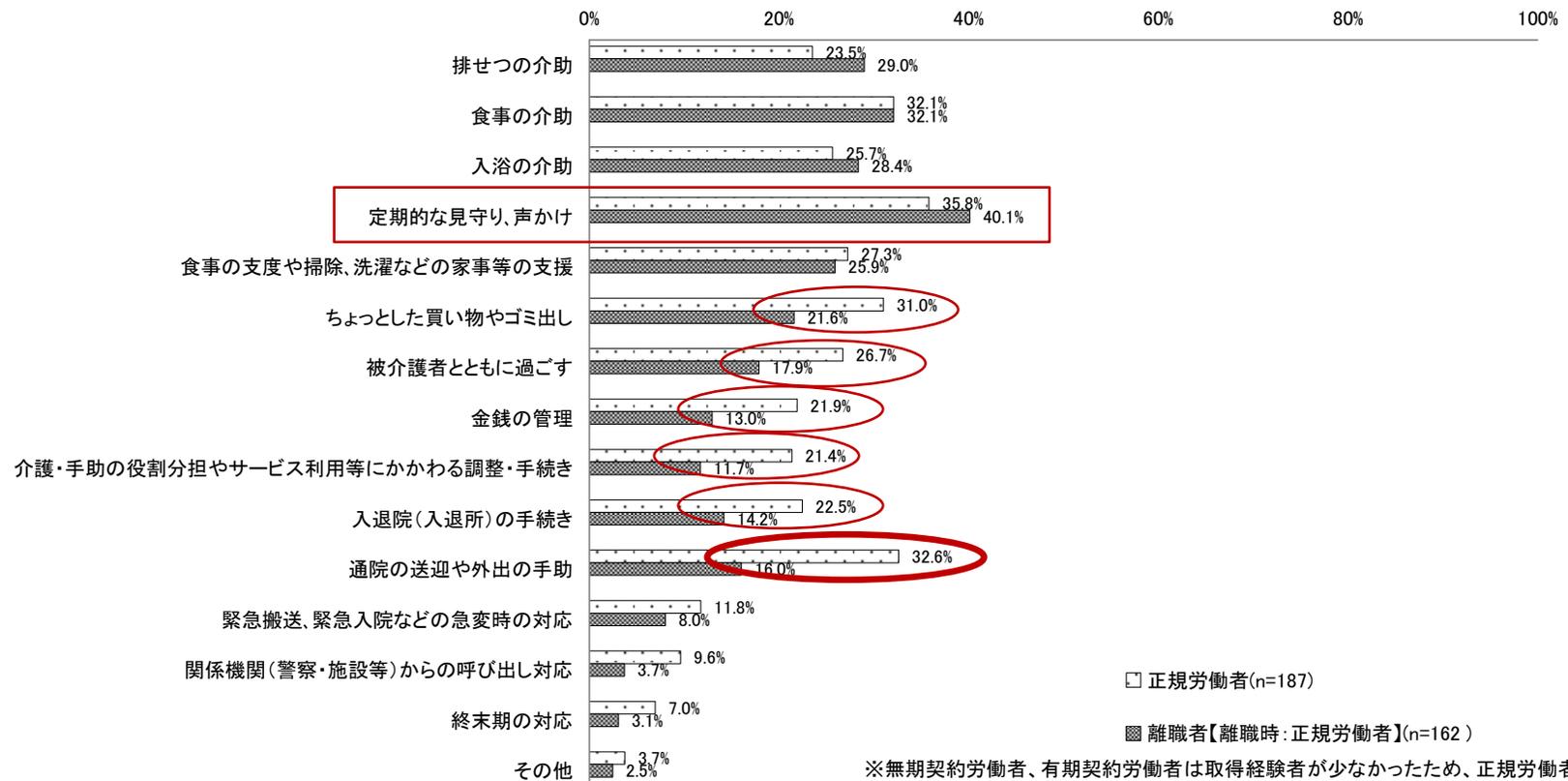
※無期契約労働者、有期契約労働者は取得経験者が少なかったため、正規労働者の結果を掲載。

## (7) 勤務先の両立支援制度の利用目的：②介護休暇制度

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護休暇制度を利用している・利用したことがある者について、どのような介護・手助を行うために利用したかをみると、正規労働者・離職者のうち離職時に正規労働者だった者のいずれについても、「定期的な見守り、声掛け」の割合が高くなっている。
- 両者を比較すると、正規労働者の方が離職者のうち離職時に正規労働者だった者に比べ、直接的な介護以外の項目で割合が高く、特に「通院の送迎や外出の手助」で差が大きくなっている。

図表39 勤務先の両立支援制度の利用目的：②介護休暇制度：複数回答（Q36\_2）



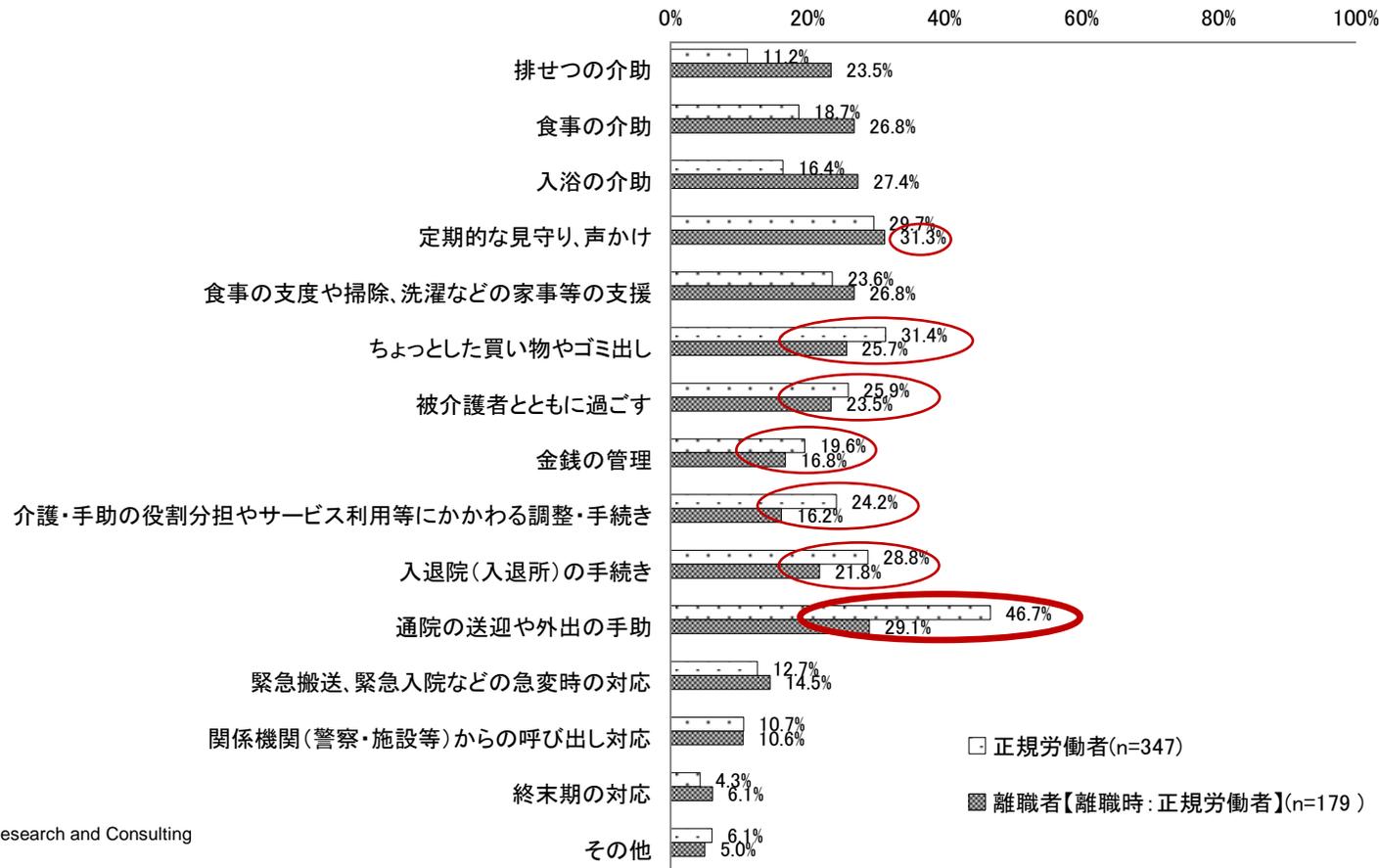
※無期契約労働者、有期契約労働者は取得経験者が少なかったため、正規労働者の結果を掲載。

## (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

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 年次有給休暇制度を利用している・利用したことがある者について、どのような介護・手助を行うために利用したかをみると、正規労働者については「通院の送迎や外出の手助」の割合がもっとも高く、離職者のうち離職時に正規労働者だった者については「定期的な見守り、声かけ」「通院の送迎や外出の手助」等が上位となっている。
- 両者を比較すると、「②介護休暇制度」と同様に、正規労働者の方が離職者のうち離職時に正規労働者だった者に比べ、直接的な介護以外の項目で割合が高く、特に「通院の送迎や外出の手助」で差が大きくなっている。

図表40 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（Q36\_3）



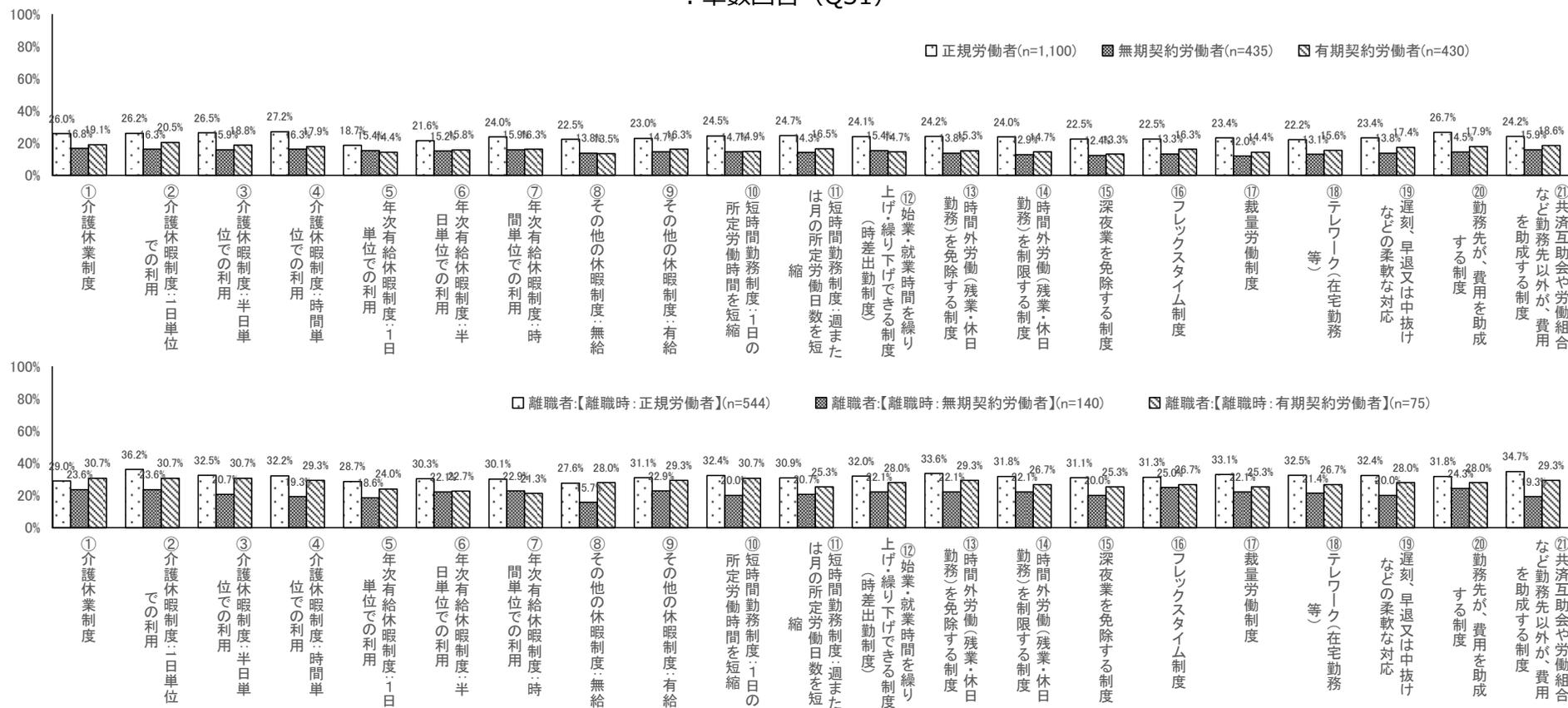
## (8) 利用しなかった勤務先の両立支援制度

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 勤務先の両立支援制度について、「【会社に制度があった】制度を利用しなかったが、利用しなかった」「【会社に制度がなかった】制度を利用したかった」の割合の合計をみると、いずれの両立支援制度についても正規労働者において、利用しなかった割合が高い傾向にある。また、離職者の方がその他の就業形態と比べて、各種制度を利用しなかった割合が高い傾向にある。

図表41 利用しなかった勤務先の両立支援制度

【「【会社に制度があった】利用したことはないが、利用しなかった」「【会社に制度がなかった】制度を利用したかった】の割合の合計：単数回答 (Q31)

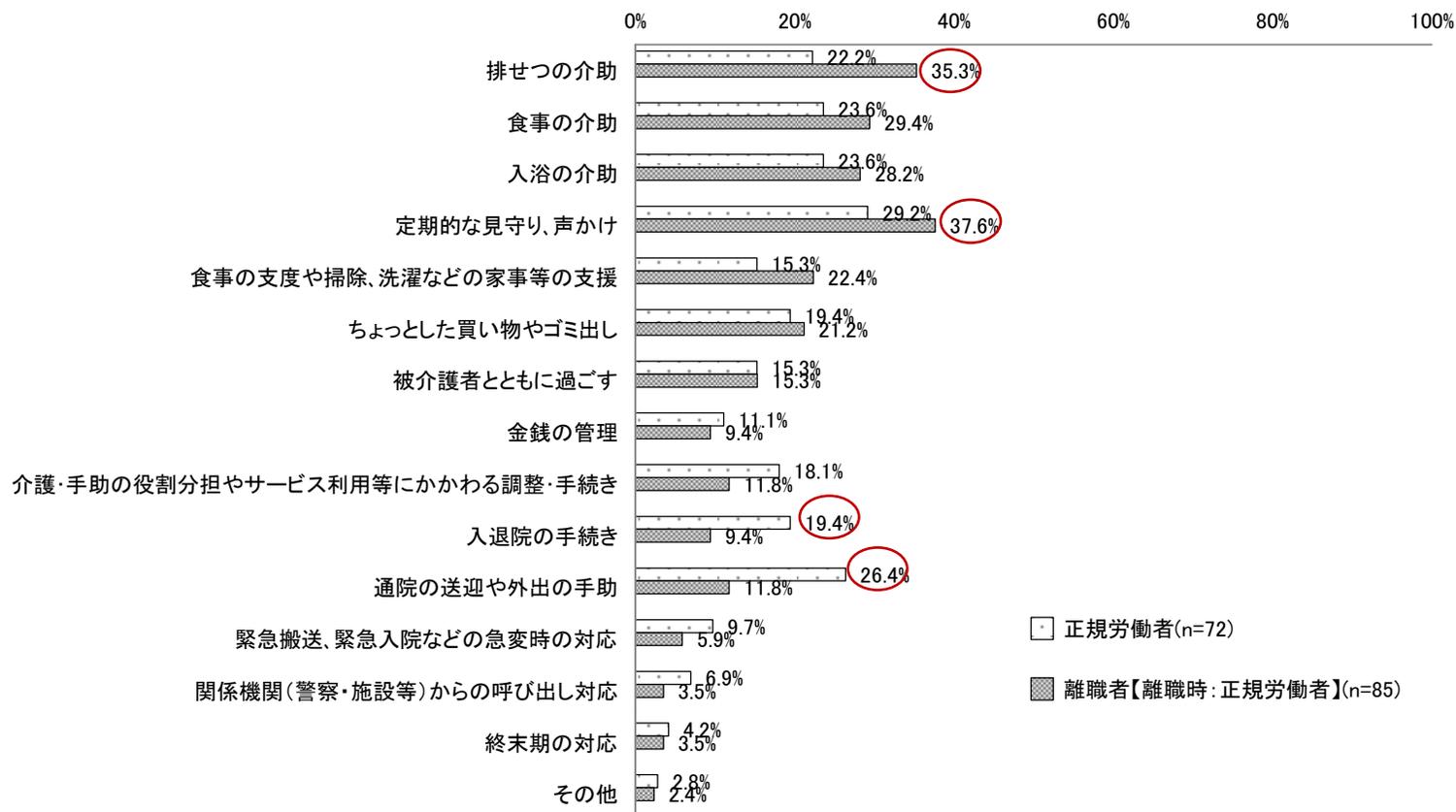


## (9) どのような時に、介護休暇制度を時間単位で取得したか

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 正規労働者について、どのような時に介護休暇制度を時間単位で取得したかをみると、「定期的な見守り、声掛け」の割合がもっとも高く、次いで「通院の送迎や外出の手助」となっている。離職者のうち離職時に正規労働者だった者では、「定期的な見守り、声掛け」の割合がもっとも高く、次いで「排せつの介助」「食事の介助」「入浴の介助」となっている。
- 両者を比較すると、正規労働者は「入退院の手続き」「通院の送迎や外出の介助」、離職者のうち離職時に正規労働者だった者は「排せつの介助」の割合が高い傾向がみられる。

図表42 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

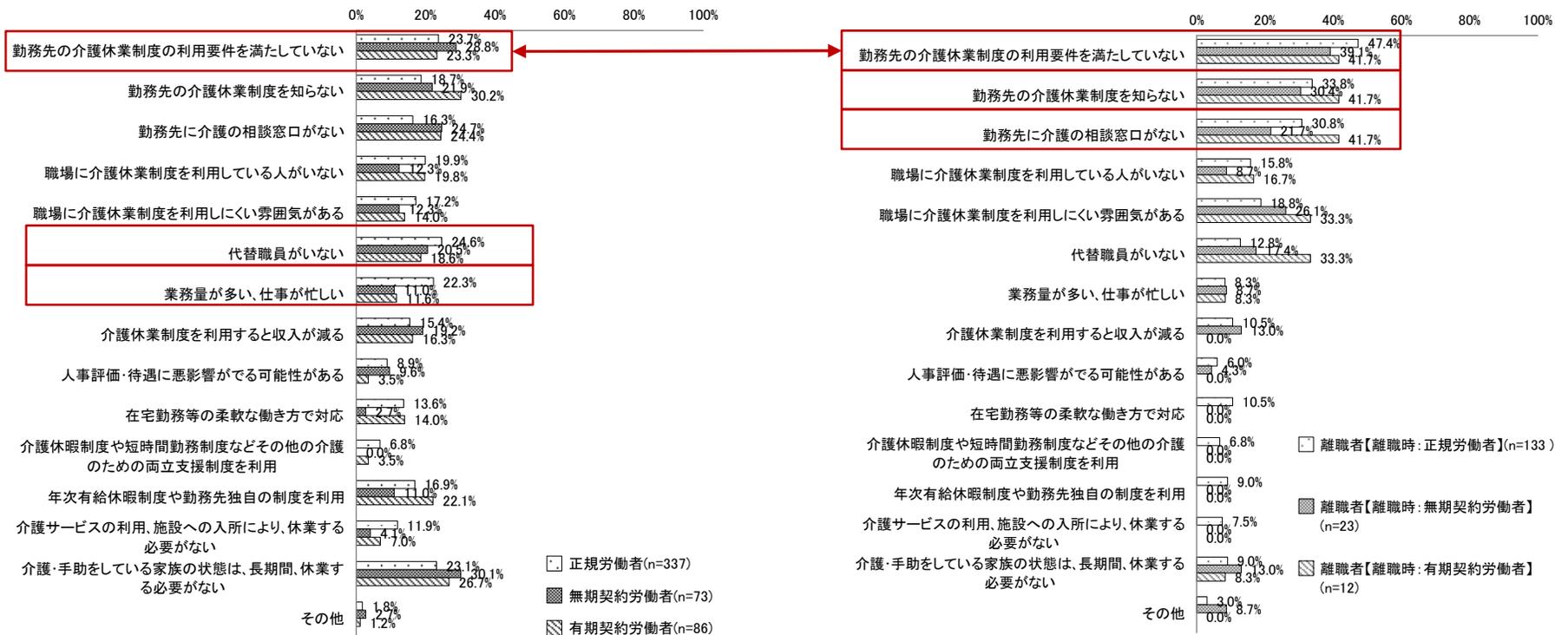
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 正規労働者について、介護休業制度を利用しない（しなかった）理由をみると、「代替職員がいない」の割合がもっとも高く、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」「業務量が多い、仕事が忙しい」の順となっている。
- 離職者のうち離職時に正規労働者だった者をみると、「勤務先の介護休業制度の利用要件を満たしていない」の割合がもっとも高く、正規労働者と比較しても回答割合がより高い傾向がみられる。また、次いで「勤務先の介護休業制度を知らない」「勤務先に介護の相談窓口がない」の割合も高くなっている。

図表43 介護休業制度を利用しない（しなかった）理由:複数回答 (Q38\_1)

<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」：【離職時：無期契約労働者】、「離職者」：【離職時：有期契約労働者】はサンプルサイズが小さいため、参考値。

# (11) 介護休暇制度を利用しない（しなかった）理由

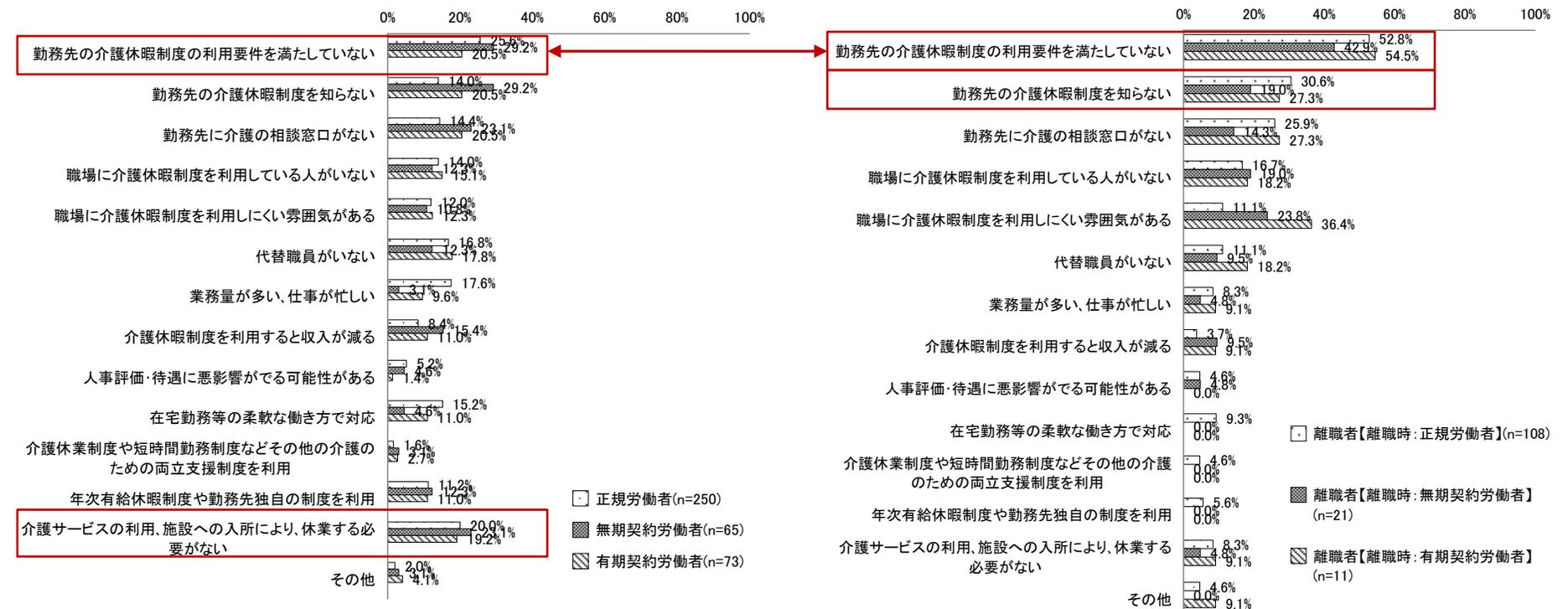
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 正規労働者について、介護休暇制度を利用しない（しなかった）理由をみると、「勤務先の介護休暇制度の利用要件を満たしていない」の割合がもっとも高く、次いで「介護サービスの利用、施設の入所により、休業する必要がない」の順となっている。
- 離職者のうち離職時に正規労働者だった者をみると、同様に「勤務先の介護休暇制度の利用要件を満たしていない」の割合がもっとも高いが、正規労働者と比較して、回答割合がより高くなっている。また、次いで「勤務先の介護休暇制度を知らない」の割合も高くなっている。

図表44 介護休暇制度を利用しない（しなかった）理由:複数回答 (Q39\_1)

<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>

<離職者>



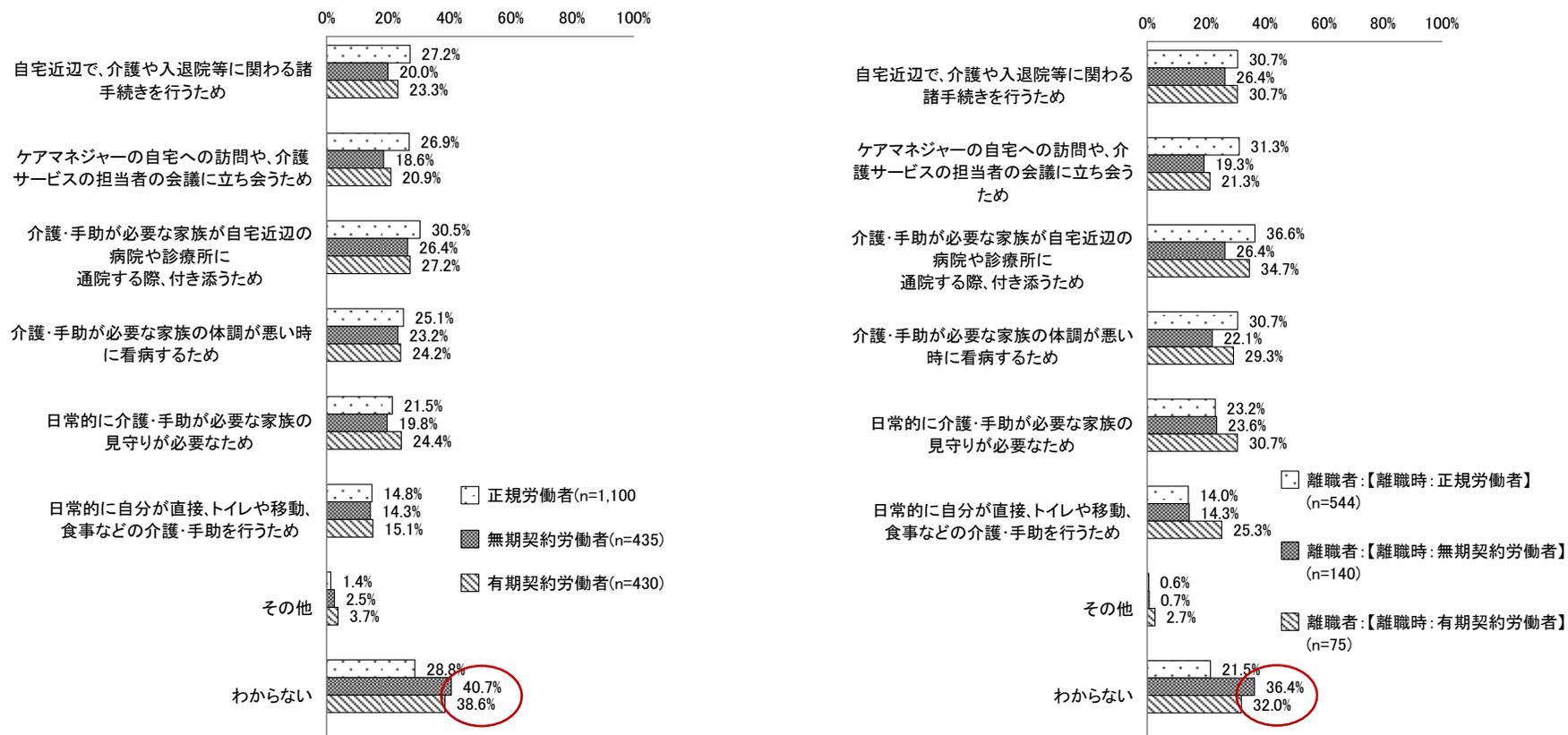
※「離職者」：【離職時：無期契約労働者】、「離職者」：【離職時：有期契約労働者】はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (12) テレワークを活用したい理由

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 制度の有無に関わらず、どのような理由でテレワークを活用したいかをみると、いずれの就業形態でも各項目が2～3割程度となっており、活用したい理由は、個々の状況に応じて多様であることがうかがえる。
- また、無期契約労働者、有期契約労働者は、正規労働者と比較して「わからない」の割合が高くなっている。

図表45 テレワークを活用したい理由：複数回答（Q41）



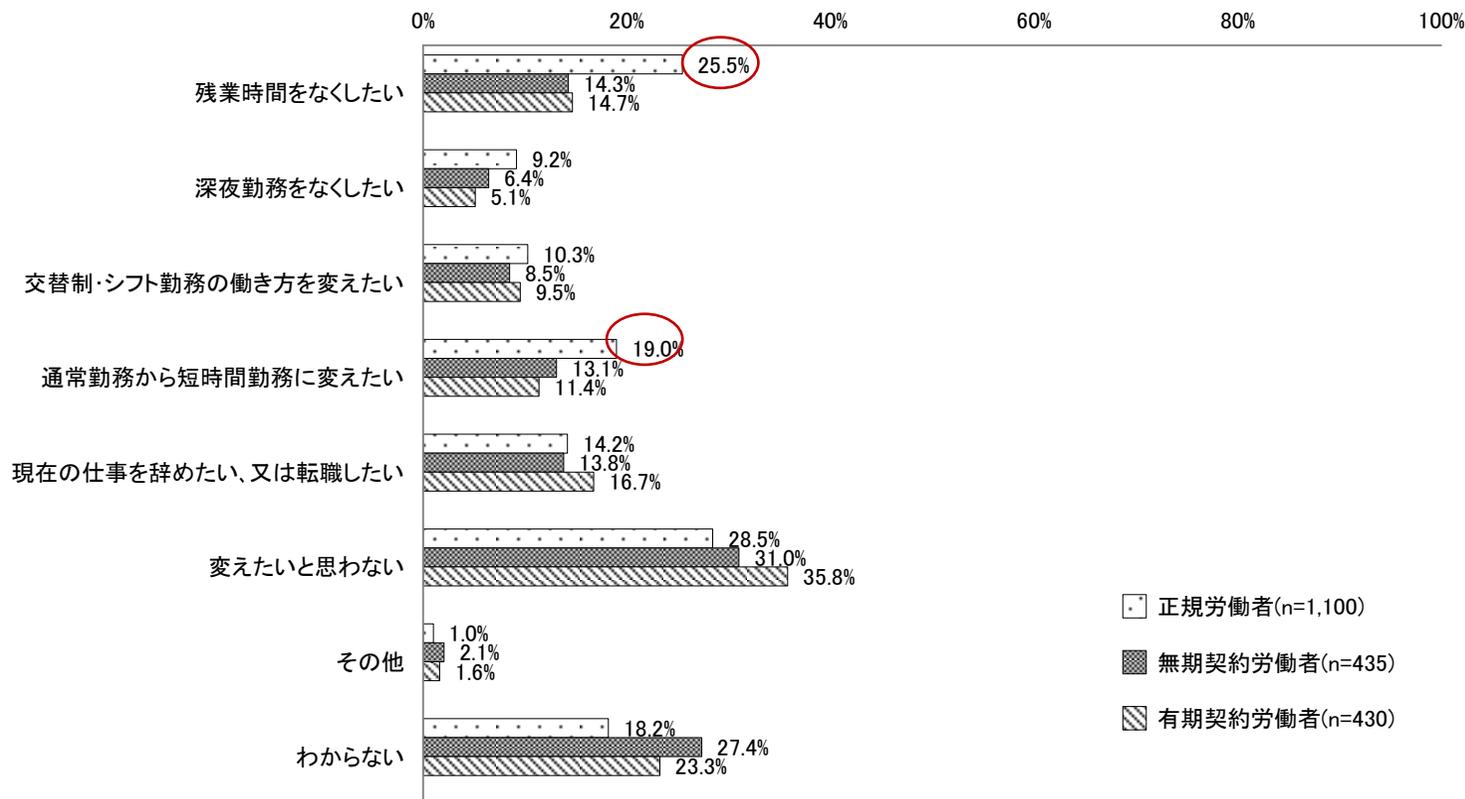
## 6. 職場での仕事と介護の両立の状況等

# (1) 職場での仕事と介護の両立の状況等

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 仕事と介護・手助を両立するために、どのように働き方を変えたいと思うかをみると、正規労働者は他と比較して、「残業時間をなくしたい」「通常勤務から短時間勤務に変えたい」の割合が高い傾向がみられる。

図表46 仕事と介護・手助を両立するために、どのように働き方を変えたいか：複数回答（Q44）

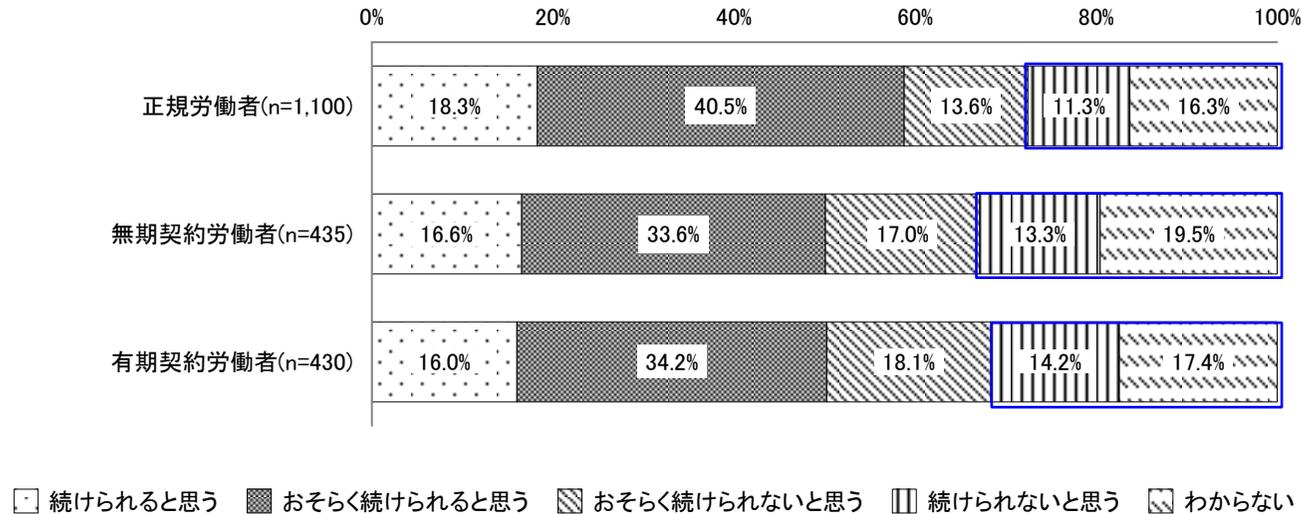


# (1) 職場での仕事と介護の両立の状況等

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けることができると思うかをみると、いずれの就業形態でも、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を合わせ、「続けられない」と思っている割合が2～3割を占めている。

図表47 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q45）



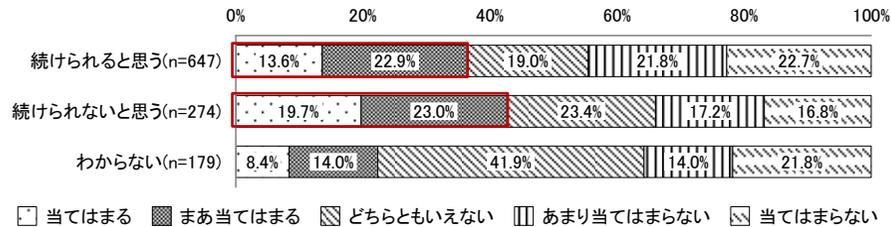
## (2) 勤務先の働き方や職場環境について

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

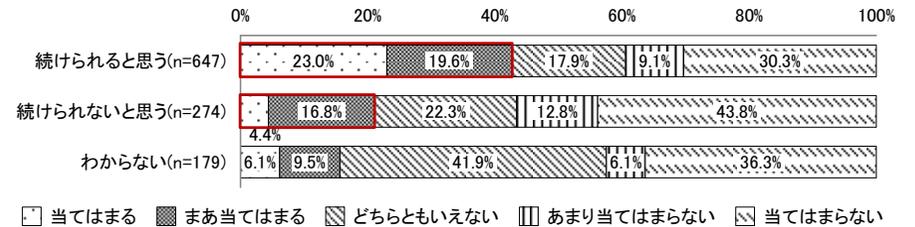
- 介護・手助をしながら仕事を続けることができると回答した人の方が、残業の状況、休暇取得のしやすさ、テレワーク、休みが必要になった場合のカバー体制、管理職の意識について、働きやすい職場環境にある割合が高くなっている。

図表48 【正規労働者】就業継続の見込み別 職場の働き方や職場環境：単数回答（Q43）

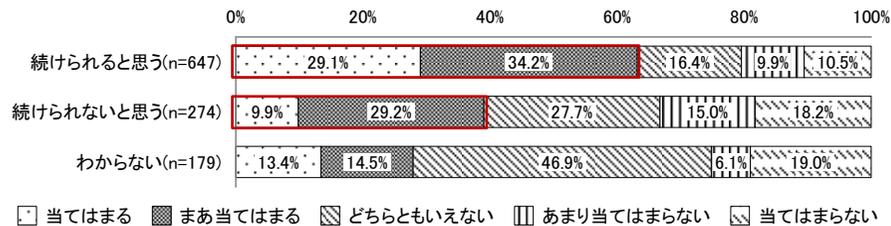
### ① ほぼ毎日残業がある



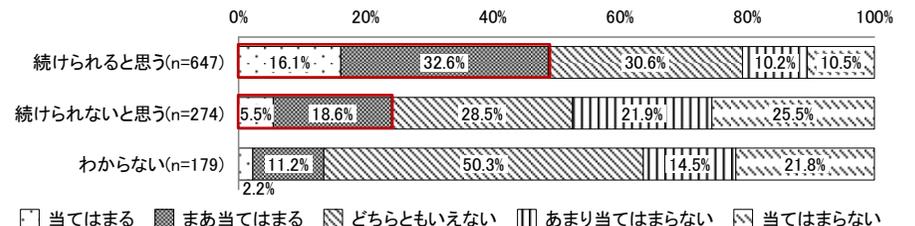
### ④ 必要があればテレワークができる



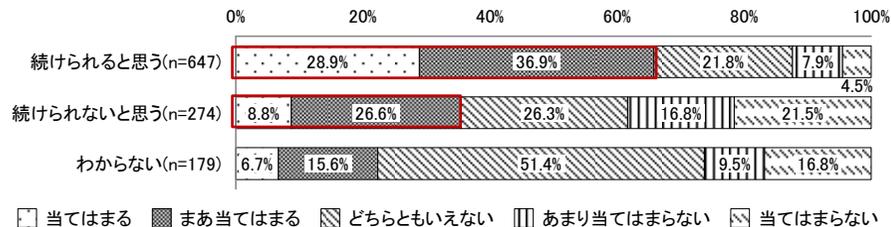
### ② 残業するかどうかを自分で決められる



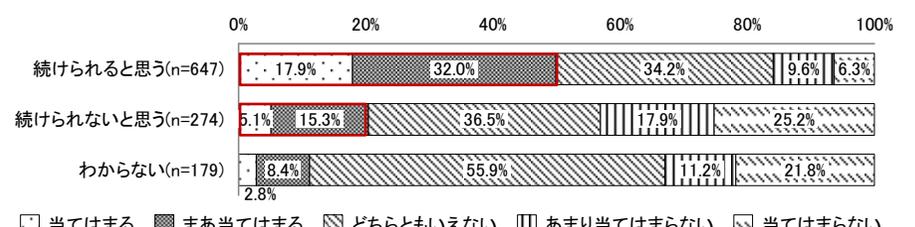
### ⑤ 休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえる



### ③ 年次有給休暇を取得しやすい



### ⑥ 職場の管理職はワーク・ライフ・バランスを大切にしている

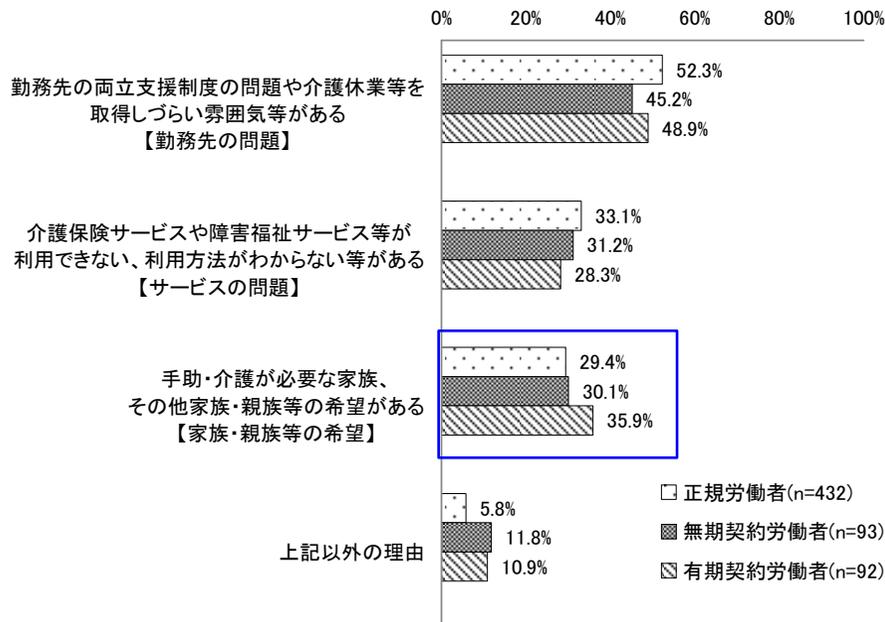


### (3) 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けられないと思う理由

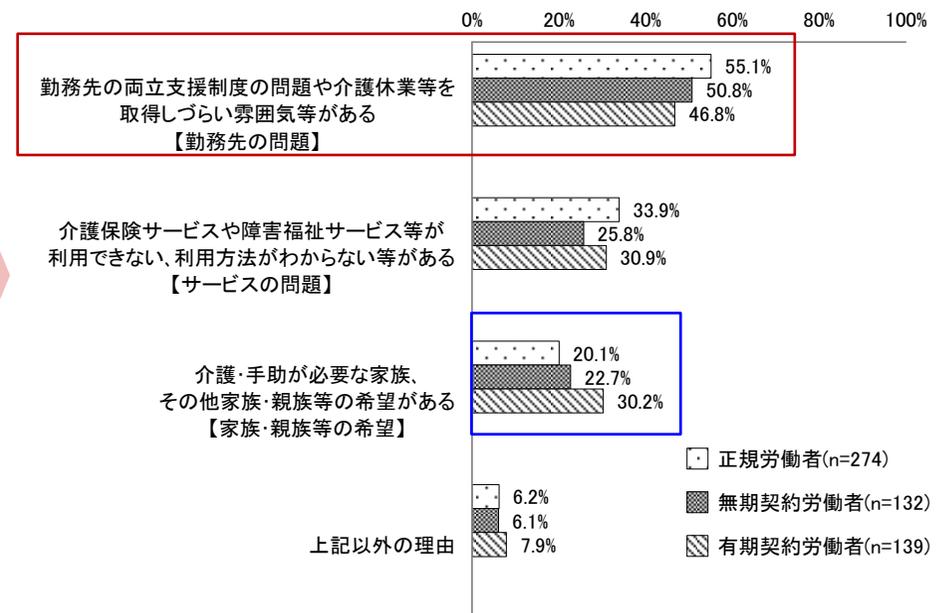
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 現在の勤務先で介護・手助をしながら、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割前後となっている。
- 令和3年度調査と比較すると、「家族・親族等の希望」の割合がやや低くなっている。

図表49 現在の勤務先で「介護・手助」をしながら、仕事を続けられないと思う理由:複数回答 (Q43)  
【令和3年度調査より】



図表50 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けられないと思う理由:複数回答 (Q46)

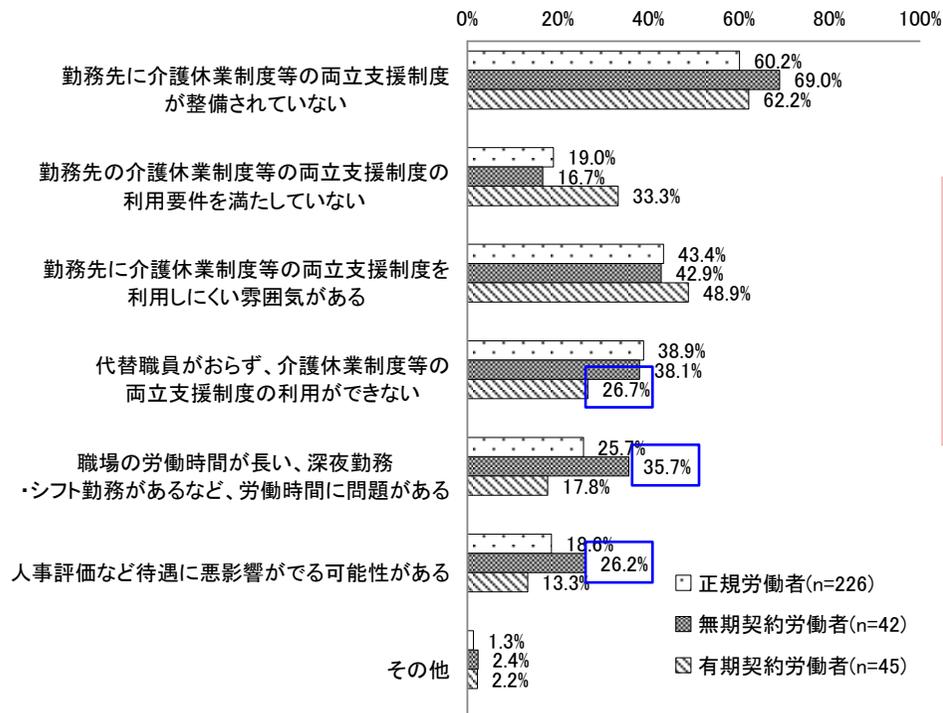


### (3) 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けられないと思う理由

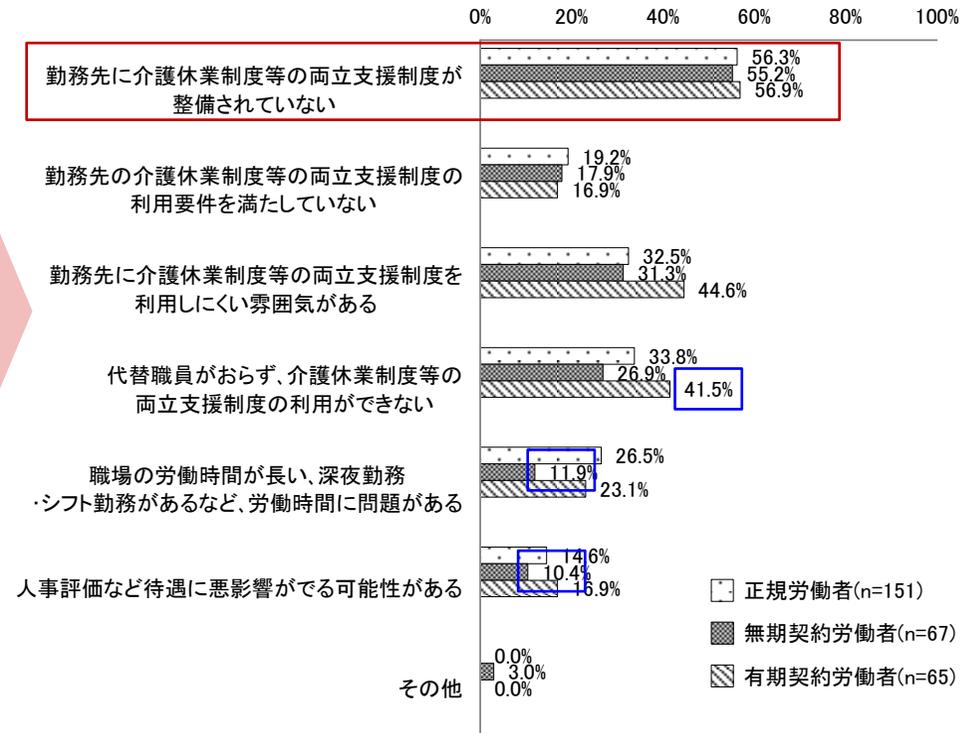
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けられないと思う理由で「勤務先の問題」を選んだ者について、その理由をみると、「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」の割合が高い。
- 令和3年度調査と比較すると、無期契約労働者は、「労働時間に問題がある」が35.7%から11.9%へ、「人事評価など待遇に悪影響がでる可能性がある」が26.2%から10.4%へと低下している。一方、有期契約労働者は、「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」が26.7%から41.5%へと高くなっている。

図表51 具体的な理由：勤務先の問題:複数回答 (Q44)  
【令和3年度調査より】



図表52 具体的な理由：勤務先の問題:複数回答 (Q47)

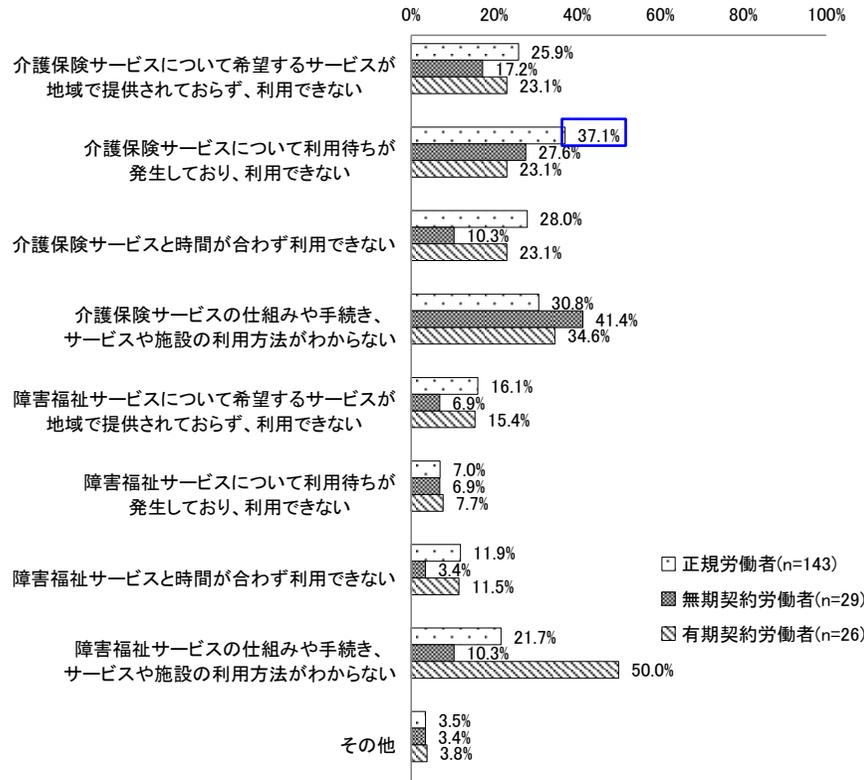


### (3) 現在の勤務先で介護・手助をしながら、仕事を続けられないと思う理由

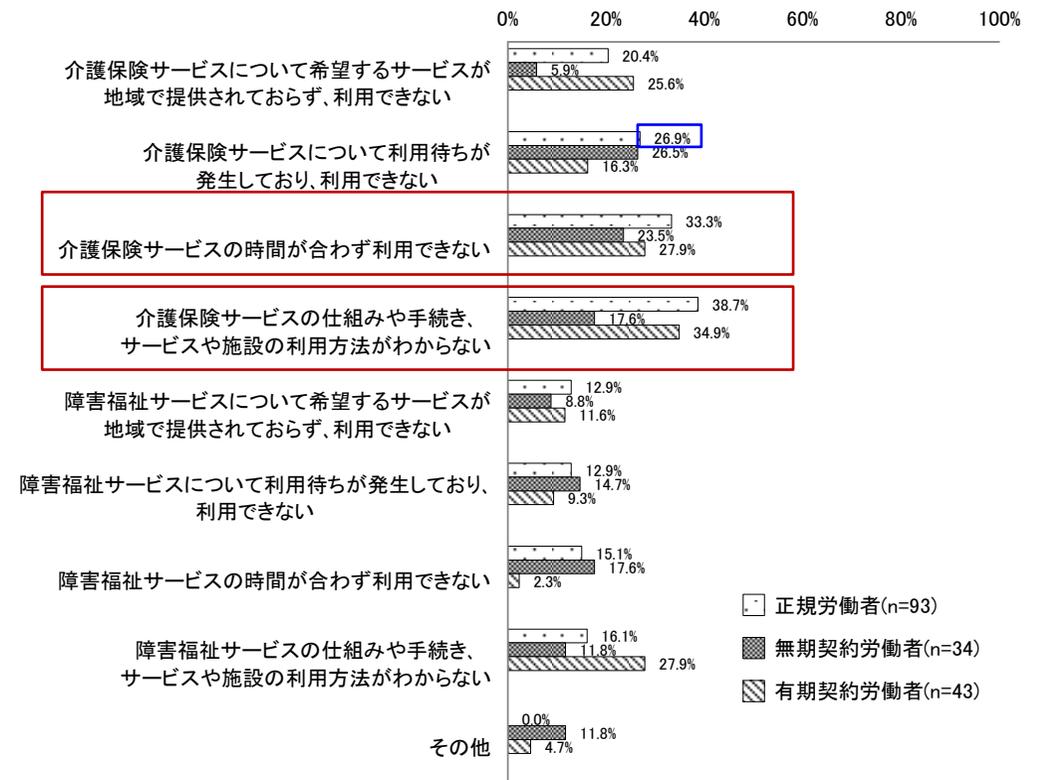
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 現在の勤務先で介護・手助をしながら仕事を続けられないと思う理由で「サービスの問題」を選んだ者について、その理由をみると、「介護保険サービスの時間が合わず利用できない」「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」の割合が高い。
- 令和3年度調査と比較すると、正規労働者で「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37.1%から26.9%へと低下している。

図表53 具体的な理由：サービスの問題:複数回答 (Q45)  
【令和3年度調査より】



図表54 具体的な理由：サービスの問題:複数回答 (Q48)



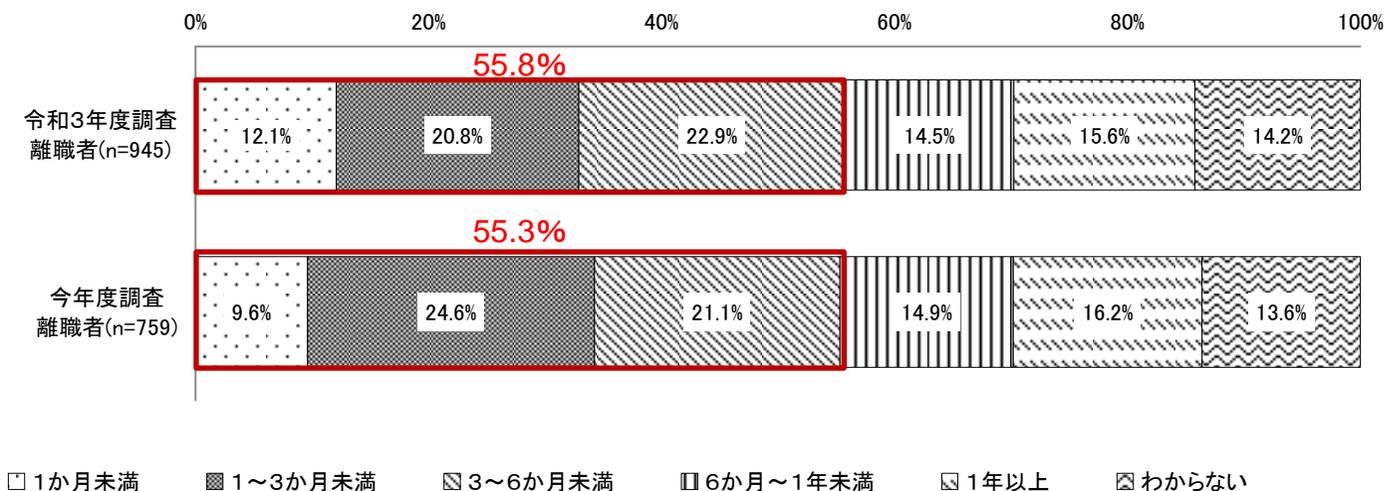
## 7. 介護離職・再就職の状況

## (1) 離職までの期間、離職理由

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 離職者について、介護・手助を始めてから、介護・手助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者が多いことがうかがえる。
- 令和3年度調査と比較すると、半年未満で辞めた割合に大きな変化はみられない。

図表55 介護・手助を始めてから、介護・手助のために離職した時までの期間:単数回答  
(令和3年度調査:Q45、今年度調査:Q49)

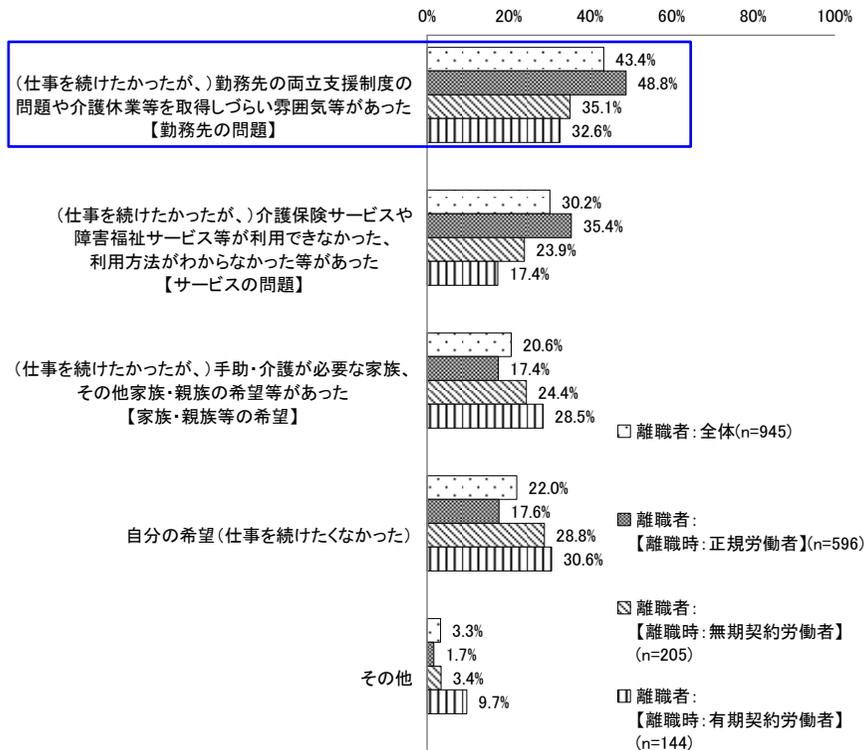


# (1) 離職までの期間、離職理由

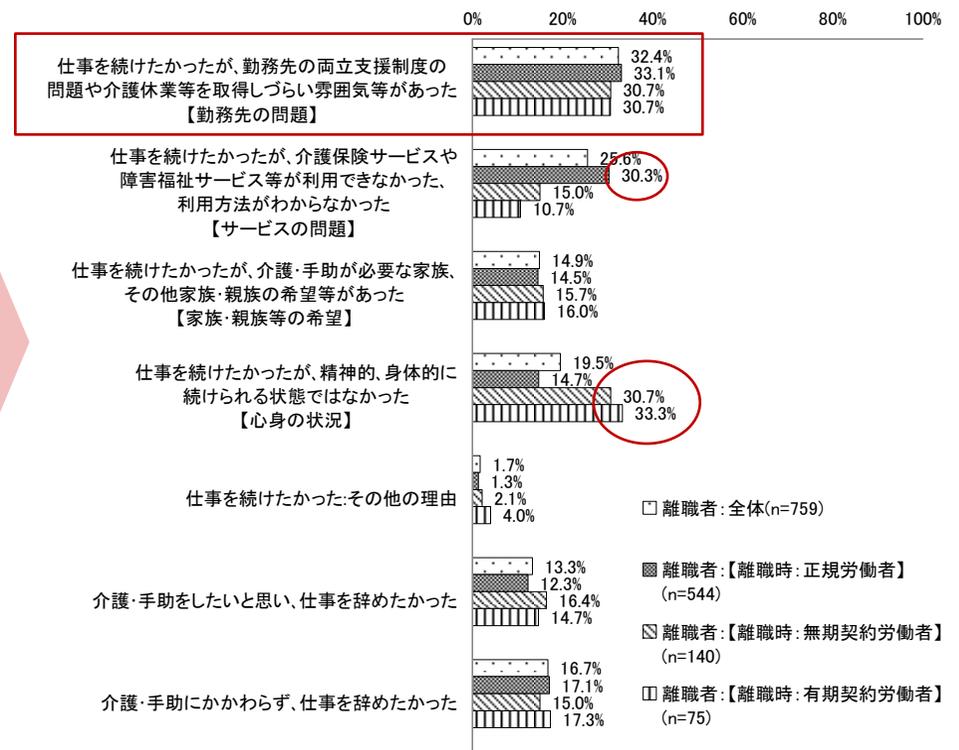
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 介護・手助のために仕事を辞めた理由をみると、離職時の就業形態に関わらず、「勤務先の問題」は約3割となっている。また、他と比較して、離職時に正規労働者だった者は「サービスの問題」、無期契約労働者だった者、有期契約労働者だった者は「心身の状況」の割合が高く、それぞれ約3割となっている。
- 令和3年度調査と比較すると、「勤務先の問題」の割合がやや低くなっている。

図表56 「介護・手助」のために、仕事を辞めた理由  
:複数回答 (Q48) 【令和3年度調査より】



図表57 介護・手助のために離職した際の就業継続意向・離職理由:複数回答 (Q50)

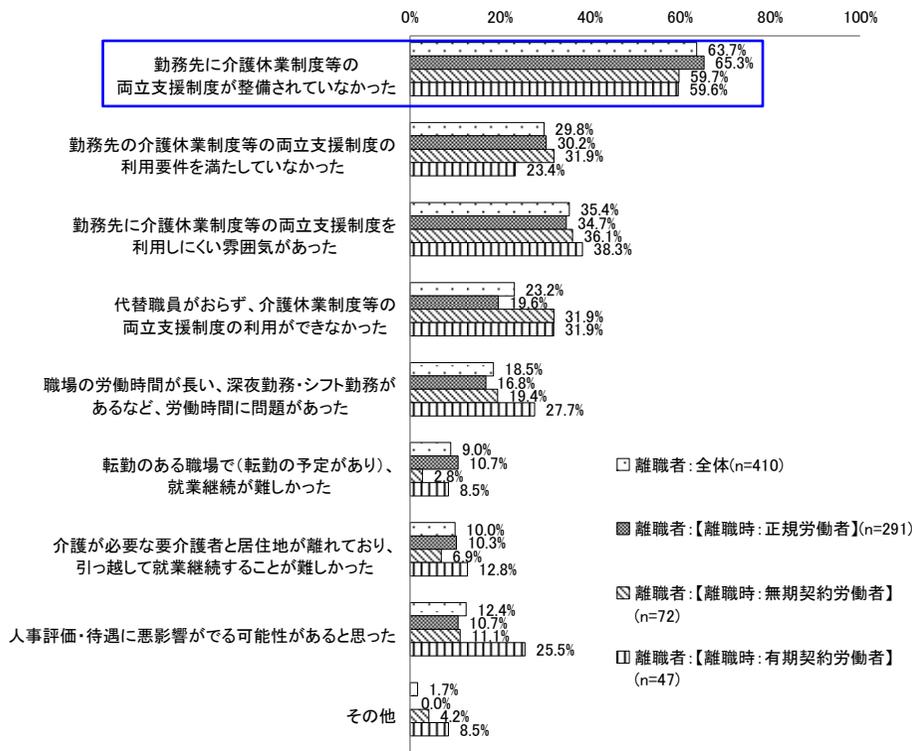


## (2) 離職理由となった勤務先の問題、利用しなかった両立支援制度等

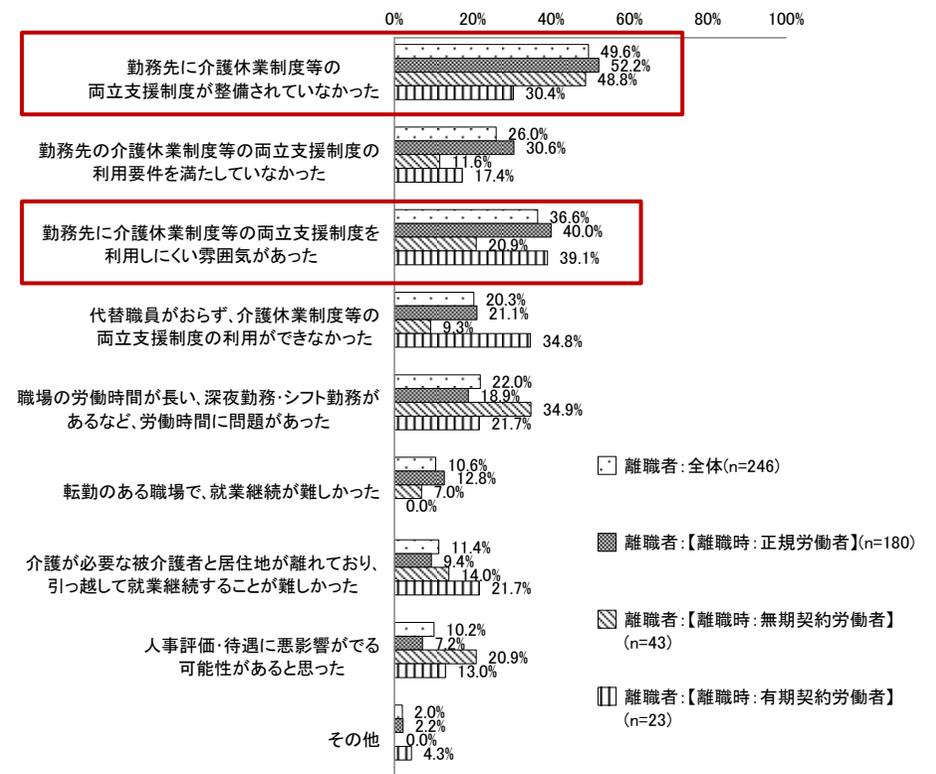
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 勤務先の問題で離職した者について、仕事を辞める理由となった勤務先の問題をみると、「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5割程度、「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4割程度となっている。
- 令和3年度調査と比較すると、「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」の割合が低くなっている。

図表58 仕事を辞める理由となった勤務先の問題  
:複数回答 (Q49) 【令和3年度調査より】



図表59 仕事を辞める理由となった勤務先の問題  
:複数回答 (Q51)

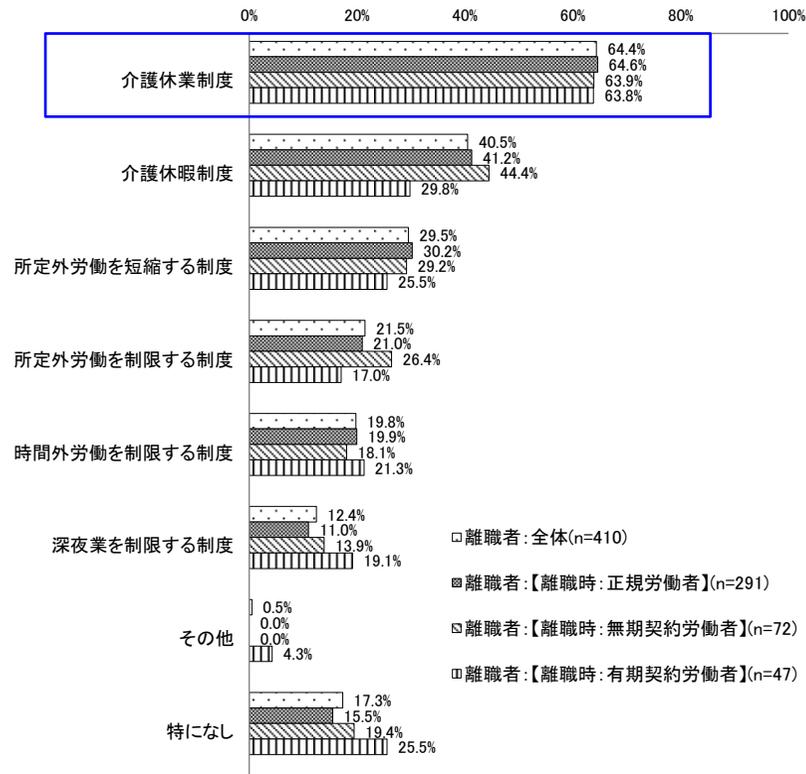


## (2) 離職理由となった勤務先の問題、利用したかった両立支援制度等

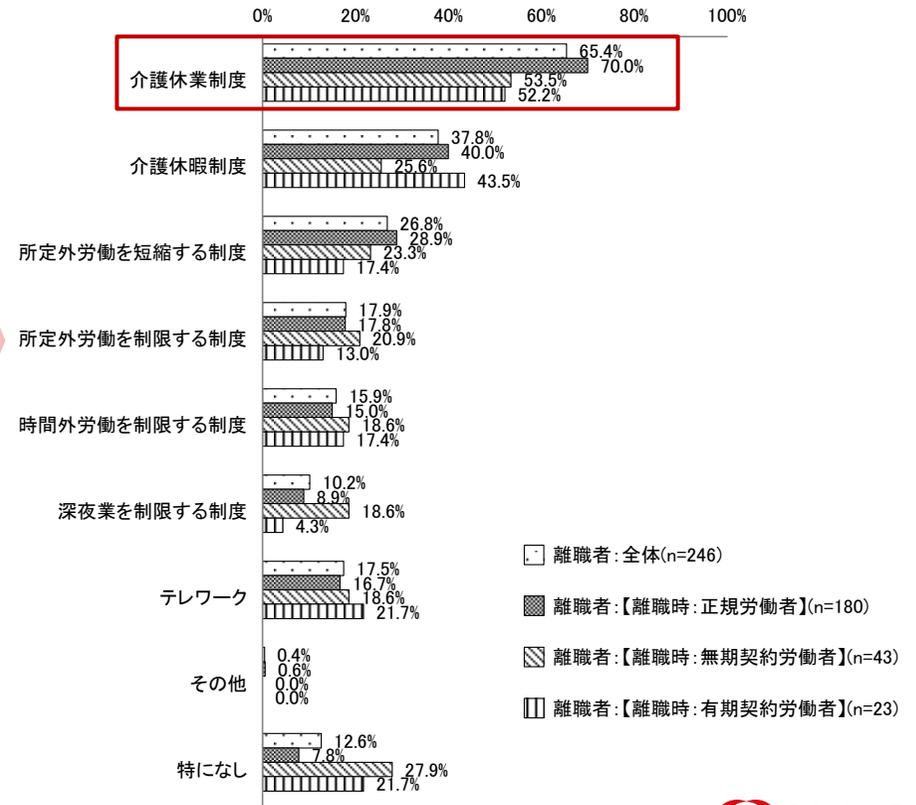
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 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ったかをみると、「介護休業制度」の割合が高く、離職時に正規労働者だった者で7割、無期契約労働者だった者・有期契約労働者だった者で約半数となっている。
- 令和3年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。

図表60 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ったか:複数回答 (Q49)  
【令和3年度調査より】



図表61 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ったか:複数回答 (Q52\_1)

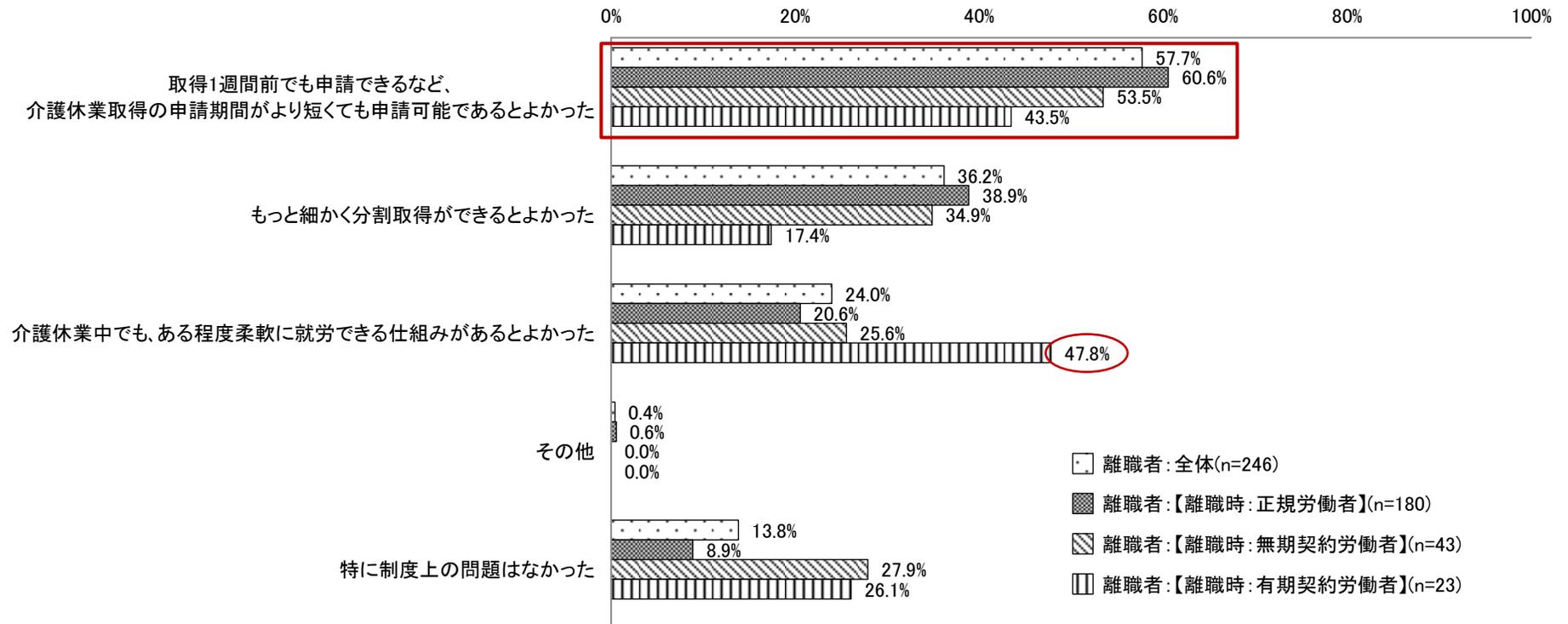


### (3) 両立支援制度への希望

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 勤務先の課題で離職した者について、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、離職時に正規労働者または無期契約労働者だった者は、「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、それぞれ60.6%、53.5%となっている。
- 離職時に有期契約労働者だった者は、「介護休業中でも、ある程度柔軟に就労できる仕組みがあるとよかった」の割合が高く、47.0%となっている。

図表62 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 (Q52\_2)

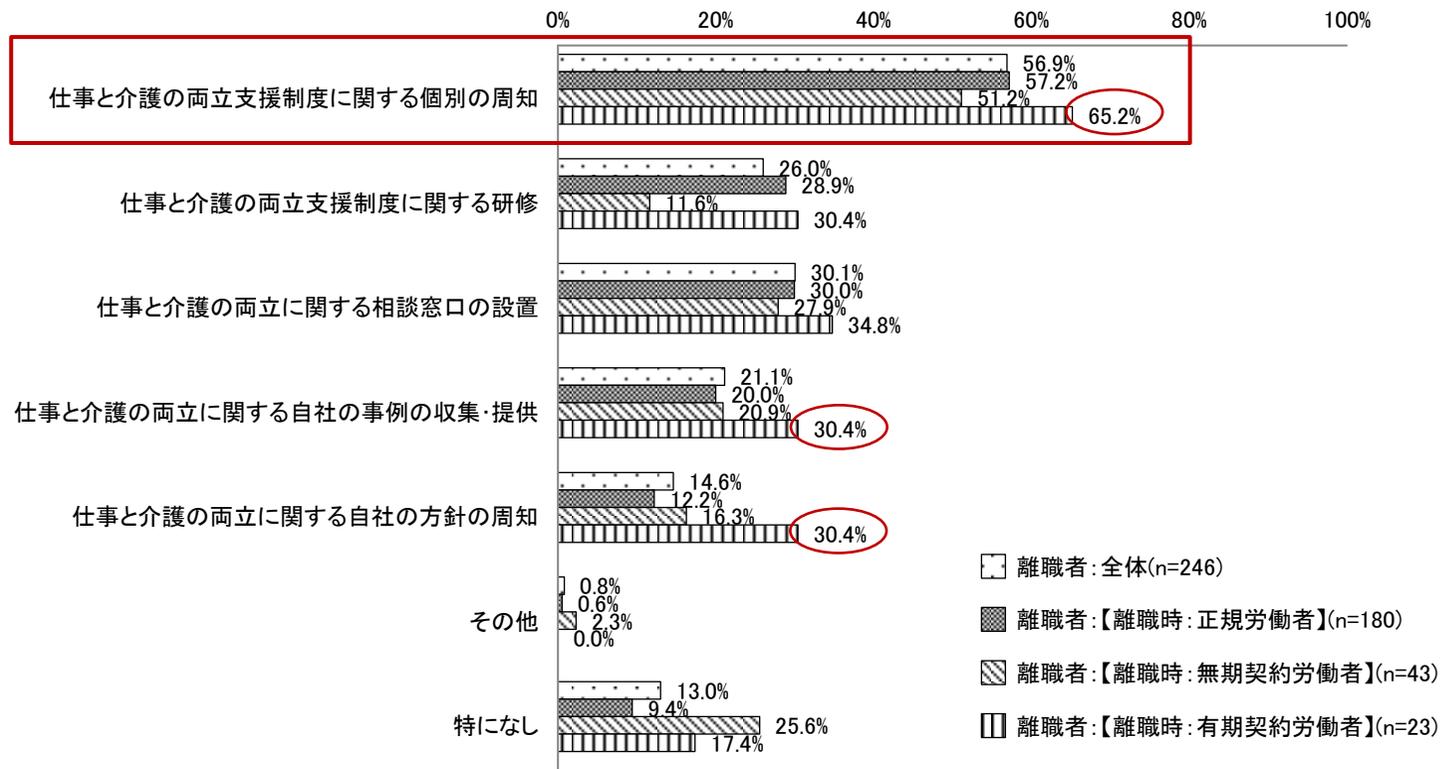


## (4) 職場の取組への希望

※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 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、離職時点の就業形態に関わらず「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5～6割程度でもっとも割合が高くなっている。
- また、離職時に有期契約労働者だった者は、他と比較して、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」「仕事と介護の両立に関する自社の事例の収集・提供」「仕事と介護の両立に関する自社の方針の周知」の割合が高くなっている。ただし、サンプルサイズが小さいため、解釈には留意が必要。

図表63 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 (Q52\_3)

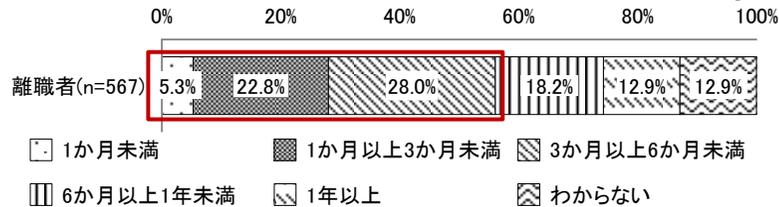


## (4) 再就職までの期間、再就職した理由、働き方等の変化

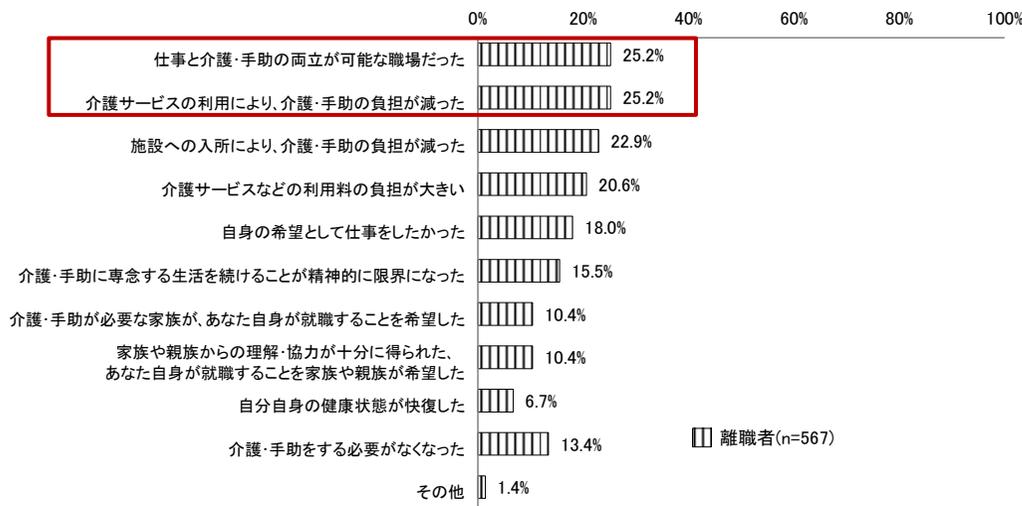
※特に断りがない限り、「離職者」は直近の離職時の状況。また、「介護・手助している家族」は回答者が最も時間をかけて介護・手助している人。

- 離職後に再就職した者について、介護・手助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56.1%を占めている。再就職をした理由をみると、「仕事と介護・手助の両立が可能な職場だった」「介護サービスの利用により、介護・手助の負担が減った」がそれぞれ25.2%でもっとも割合が高い。働き方等の変化をみると、「正規雇用を選んだ」が45.9%でもっとも割合が高くなっている。

図表64 【離職後、再就職した者】 介護・手助のために仕事を辞めてから、再就職した時までの期間:単数回答 (Q54)



図表65 【離職後、再就職した者】 介護・手助を機に仕事を辞めてから、再就職した理由:複数回答 (Q55)



図表66 【離職後、再就職した者】 介護・手助を機に離職してから再就職した際の雇用形態や就労環境、勤務場所:複数回答 (Q56)

