

平成 27 年 1 月 23 日（金）  
午後 4 時解禁

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 菅野和夫）  
企業と雇用部門 副主任研究員 池田心豪  
（直通電話）03-5903-6196（URL）<http://www.jil.go.jp/>

## 「仕事と介護の両立に関する調査」結果速報

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査しました。

このほど、調査結果がまとまりましたので公表します。

### 【調査結果のポイント】

介護のために仕事を休む労働者は少なくないが、介護休業を長い期間取得するより、短い期間の休暇・休業で両立を図る割合が高い。

#### 1 家族介護者の離転職状況

介護開始時に身体介助の必要性が高い場合や、認知症による見守りがいつもある場合には、介護開始時の勤務先を離職し、非就業になる割合がやや高い。また、介護の準備・手続きを担っている場合や、自分以外に介護を担う家族がいない場合にも、介護開始時の勤務先の離職割合は高い。

#### 2 勤務先の両立支援制度と離転職状況

介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離転職割合が低くなる。法定を超える介護休業制度としては、分割取得ができる場合に離転職割合が低くなる。また、介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合が低くなる。

#### 3 介護のために仕事を休む日数

介護開始時の勤務先で 1 週間を超える期間連続して仕事を休んだ経験がある正規労働者の割合は 15.1%。その日数は「2 週間以内」の割合が最も高い。また、現在正規雇用で就業している調査対象者の約半数が、過去 1 年間に介護のために仕事を休んでいるが、その日数が 7 日を超える割合はやはり低い。

※調査結果の最終的なとりまとめは労働政策研究報告書 No.170 として刊行予定。

## I 調査の概要

### 1 調査の趣旨

介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査する。

### 2 主な調査項目

- ・介護開始時と介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・介護開始時の就業状況（労働時間、異動、離転職、両立支援制度等）
- ・現在の介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・現在の就業状況（職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等）

### 3 調査実施時期

平成 26 年 9 月 19 日(金)～10 月 1 日(水)

### 4 調査対象者

同居および別居の家族・親族を介護している男女 20～59 歳 2,000 名

※ 性・年齢別の就業状況（正規雇用・非正規雇用・無職）の分布と、男女別の職業分布が「平成 24 年度就業構造基本調査」に近似するように回収。

※介護の定義は、就業構造基本調査に準じて、「日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含む」ものとする。

【参考：回収結果における要介護者との続柄の分布】

	配偶者	子ども	自分の 父母	自分の 祖父母	その他の 自分の 親族	配偶者の 父母	配偶者の 祖父母	その他の 配偶者の 親族	N
男性	1.8%	3.0%	67.2%	10.6%	3.7%	11.6%	1.2%	0.9%	670
女性	2.6%	4.4%	57.6%	8.3%	1.8%	23.6%	0.9%	0.8%	1330
全体	2.3%	3.9%	60.8%	9.1%	2.5%	19.6%	1.0%	0.9%	2000

※その他の親族:オジ・オバ、兄弟姉妹、その他

### 5 調査実施機関

株式会社日本リサーチセンター

## 6 調査方法

登録モニターに対する WEB アンケート調査

## 7 回収結果～「平成 24 年度就業構造基本調査」との比較から

【性・年齢・雇用形態別】

		年齢				合計	
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳		
男性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	1	7	36	93	137
		回収%	0.1%	0.4%	1.8%	4.7%	6.9%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.4%	1.4%	4.1%	5.9%
	— 正規従業員	回収数	14	48	88	179	329
		回収%	0.7%	2.4%	4.4%	9.0%	16.5%
		就業構造基本調査%	0.7%	2.4%	5.2%	10.4%	18.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	13	15	23	50	101
		回収%	0.7%	0.8%	1.2%	2.5%	5.1%
		就業構造基本調査%	0.6%	0.6%	0.8%	1.5%	3.5%
	— 無職	回収数	21	17	21	44	103
		回収%	1.1%	0.9%	1.1%	2.2%	5.2%
		就業構造基本調査%	1.1%	0.8%	1.1%	2.1%	5.1%
女性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	0	7	29	78	114
		回収%	0.0%	0.4%	1.5%	3.9%	5.7%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.2%	0.9%	2.5%	3.6%
	— 正規従業員	回収数	16	31	60	109	216
		回収%	0.8%	1.6%	3.0%	5.5%	10.8%
		就業構造基本調査%	0.8%	1.7%	3.8%	7.4%	13.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	20	44	122	255	441
		回収%	1.0%	2.2%	6.1%	12.8%	22.1%
		就業構造基本調査%	1.0%	2.1%	5.7%	11.6%	20.4%
	— 無職	回収数	34	56	150	319	559
		回収%	1.7%	2.8%	7.5%	16.0%	28.0%
		就業構造基本調査%	1.7%	2.7%	7.2%	12.4%	27.0%
合計	回収数	119	225	529	1127	2000	
	回収%	6.0%	11.3%	26.5%	56.4%	100.0%	
	就業構造基本調査%	6.1%	11.2%	26.5%	56.3%	100.0%	

【男女・職業別】

	男性			女性		
	回収数	回収%	就業構造基本調査%	回収数	回収%	就業構造基本調査%
管理的職業従事者	51	9.0%	6.2%	22	2.9%	1.4%
専門的・技術的職業従事者	94	16.6%	15.5%	165	21.4%	18.0%
事務職	98	17.3%	17.7%	244	31.6%	26.9%
販売職	78	13.8%	11.8%	86	11.2%	10.9%
サービス職	53	9.3%	5.9%	163	21.1%	21.3%
保安職	16	2.8%	3.8%	1	0.1%	0.2%
農林漁業従事者	9	1.6%	1.4%	13	1.7%	2.0%
生産工程従事者	75	13.2%	14.9%	42	5.4%	8.5%
輸送・機械運転従事者	31	5.5%	7.4%	2	0.3%	0.2%
建設・採掘従事者	32	5.6%	5.9%	3	0.4%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者	21	3.7%	6.3%	19	2.5%	7.6%
その他	9	1.6%	3.1%	11	1.4%	2.7%
合計	567	100.0%	100.0%	771	100.0%	100.0%

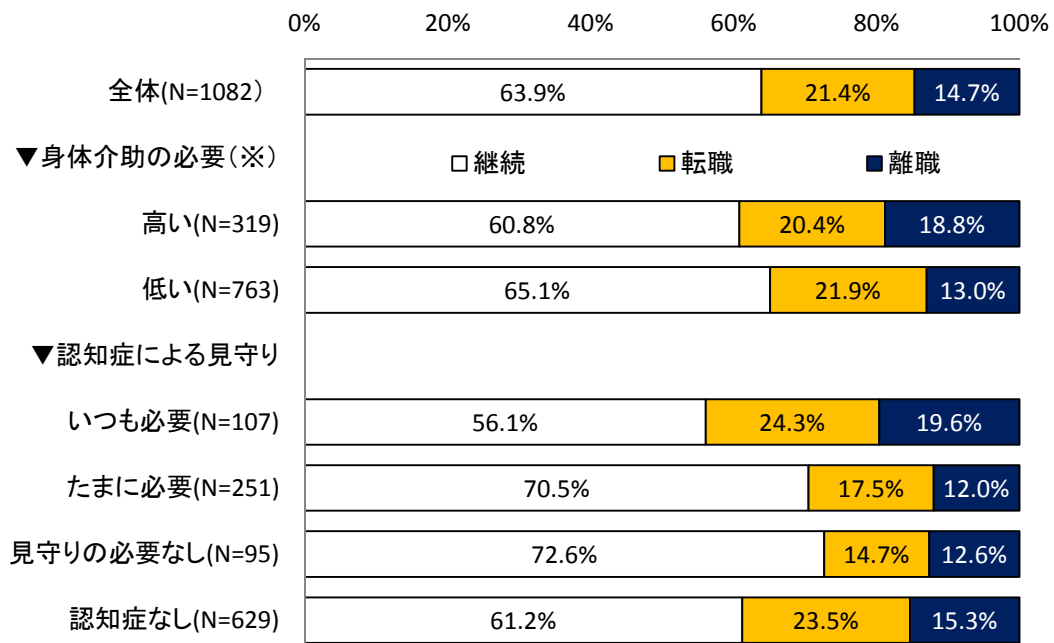
## II 調査結果

※以下の集計は、育児・介護休業法によって介護休業が企業の義務となり、かつ介護保険制度の施行後に当たる2000年4月以降に介護を開始したサンプルを対象としている。

### 1 家族介護者の離転職状況

介護開始時に要介護者が身体介助を必要とする程度が高い場合や、認知症による見守りの必要がいつもあった場合は、介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業である割合（離職割合）がやや高い（図表1）。

図表1 介護開始時勤務先の離転職割合  
—介護開始時の要介護状態別—

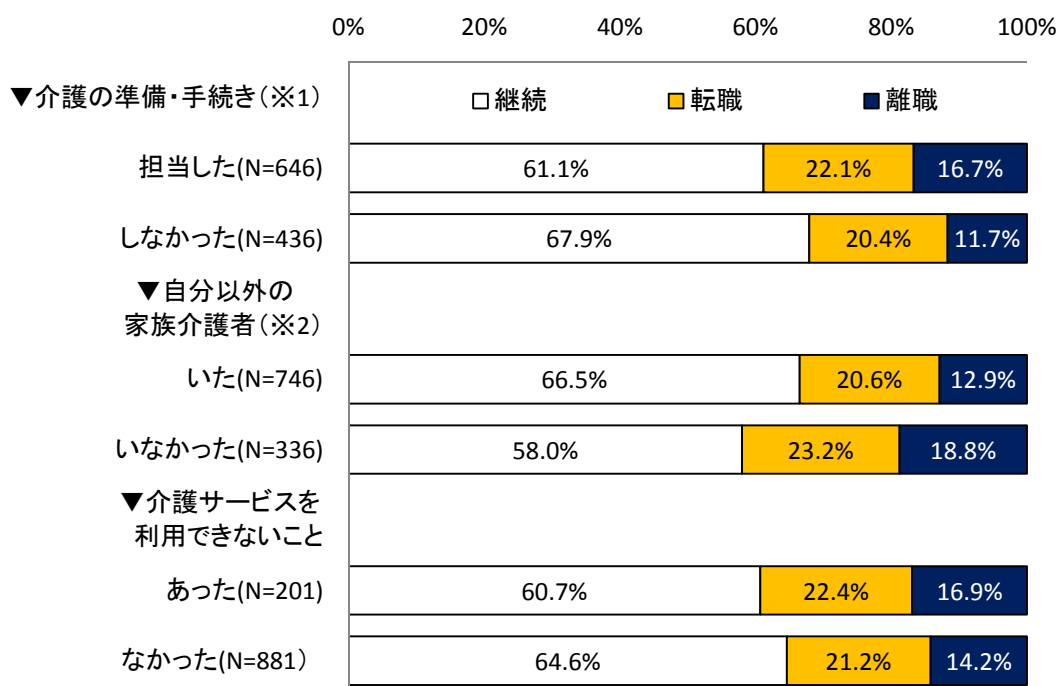


継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業  
 ※高い: 「全面的に必要」もしくは「かなり必要」  
 低い: 「ほとんど必要なし」もしくは「一部必要」

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

介護開始時に、介護の準備・手続きを担当した場合や、自分以外に介護を担う家族がいなかった場合は離職割合が高い。一方、介護サービスについては、介護開始時に利用できない経験の有無による離転職割合の差は見られない（図表2）。

図表2 介護開始時勤務先の離転職割合  
—介護開始時の介護役割と介護支援の有無別—



継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業

転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業

離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

介護サービスは統計的有意差なし

※1 担当した: 「入退院の手続きや付き添い」「介護サービスの利用手続き」「在宅介護の準備」のいずれかを「自分が主に行った」場合

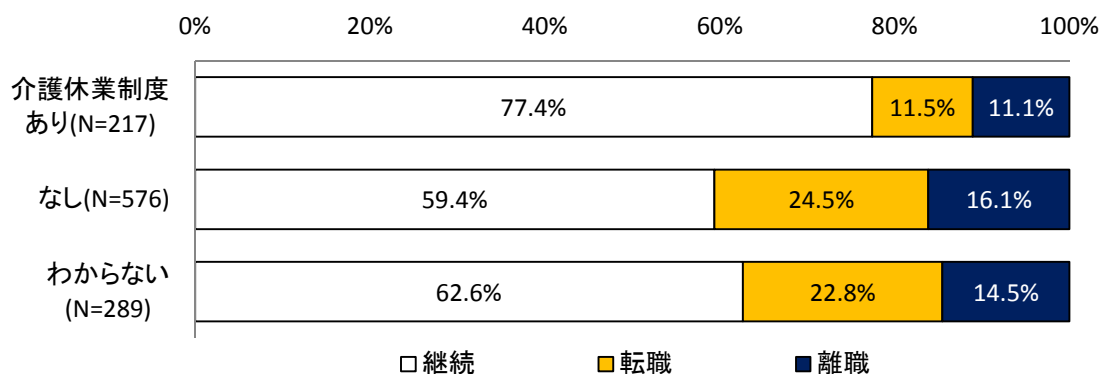
※2 いた: 「自分以外にその要介護者の介護を担う家族や親戚がいた」が「あてはまる」場合

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

## 2 勤務先の両立支援制度と離転職状況

介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合や、また実際に介護休業を取得した経験がある場合は、離転職割合が低い（図表3、図表4）。介護休業の取得者は極端に少ないことから、介護者の就業継続に対する介護休業制度の効果を直接的に示したデータはこれまでなかった。しかし、本調査結果は、介護休業制度に介護離職を抑制する効果がある可能性を示唆している。

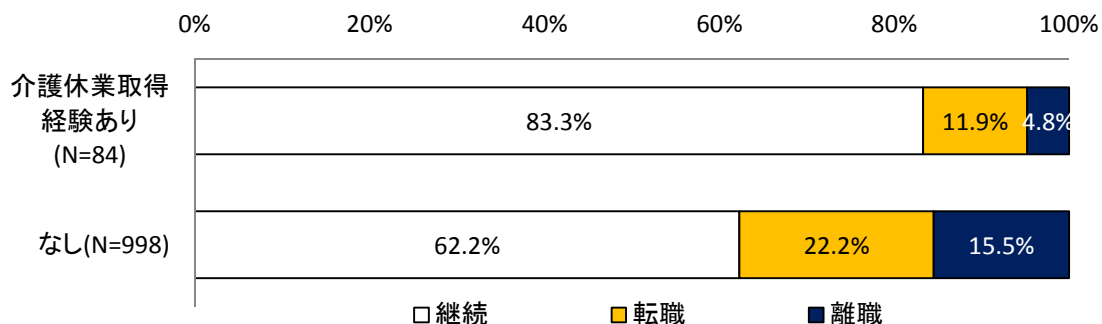
図表3 介護開始時勤務先の離転職割合  
－介護開始時勤務先の介護休業制度の有無別－



継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

図表4 介護開始時勤務先の離転職割合  
－介護開始時勤務先での介護休業取得経験の有無別－



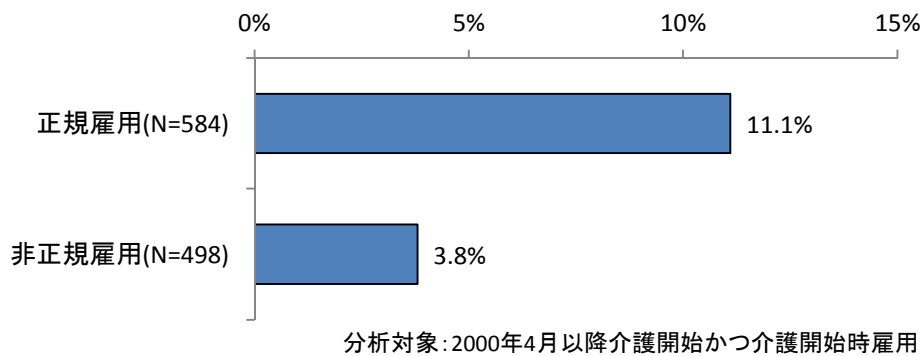
継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

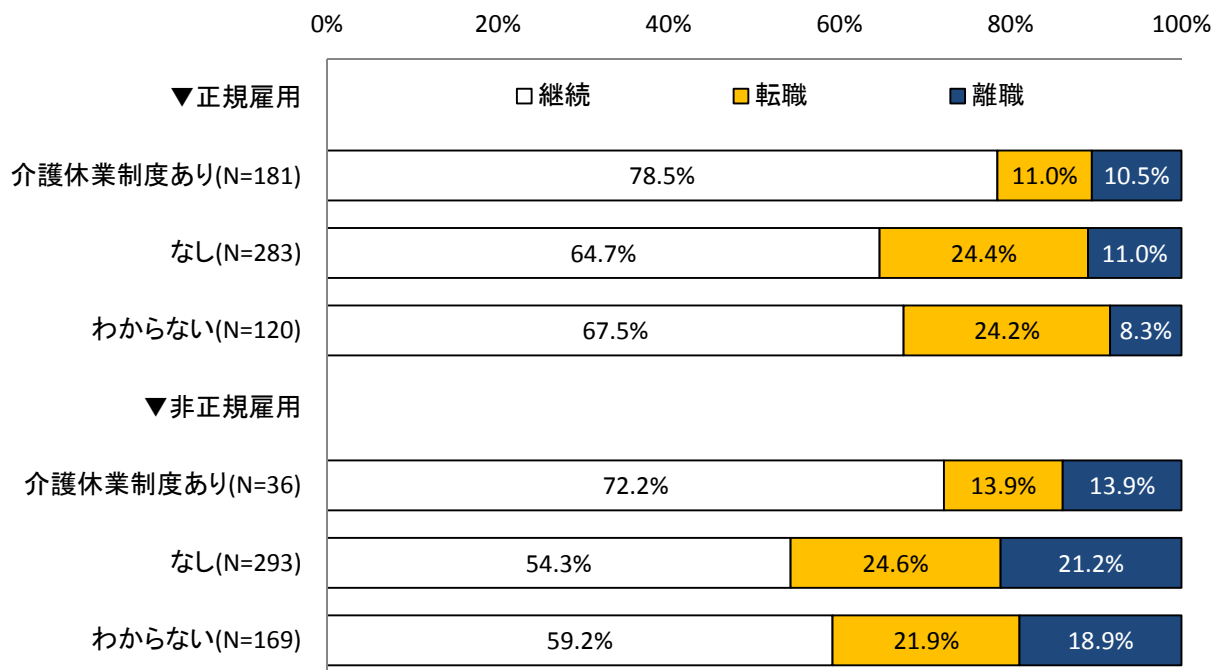
雇用形態別では、正規雇用の方が介護休業取得経験割合は高い（図表 5）。また、正規雇用においては、勤務先に介護休業制度があるほど離転職割合が低い。非正規雇用においても勤務先に介護休業制度があるほど離転職割合が低い傾向は見られる。だが、統計的に有意な差はない（図表 6）。

※こうした傾向を踏まえて、以下では介護開始時正規雇用に分析対象を限定する。

図表5 介護開始時勤務先での介護休業取得経験割合  
—介護開始時雇用形態別—



図表6 介護開始時勤務先の離転職割合  
—介護開始時雇用形態・介護休業制度有無別—



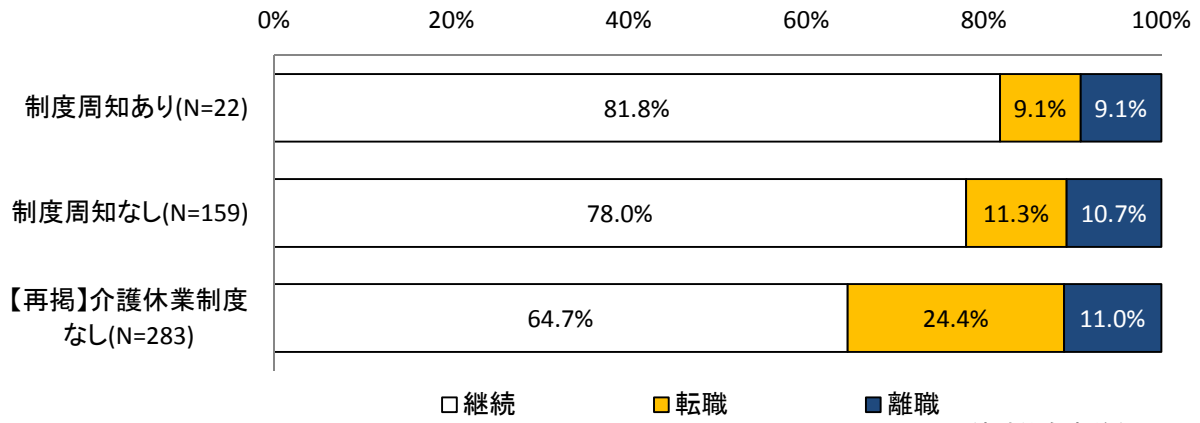
継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

非正規雇用は統計的な有意差なし

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

制度周知の有無については、これによる離転職割合の差が見られない（図表 7）。

図表7 介護開始時勤務先の離転職割合  
 —勤務先からの両立支援制度の周知の有無別—  
 （介護開始時正規雇用・介護休業制度あり）



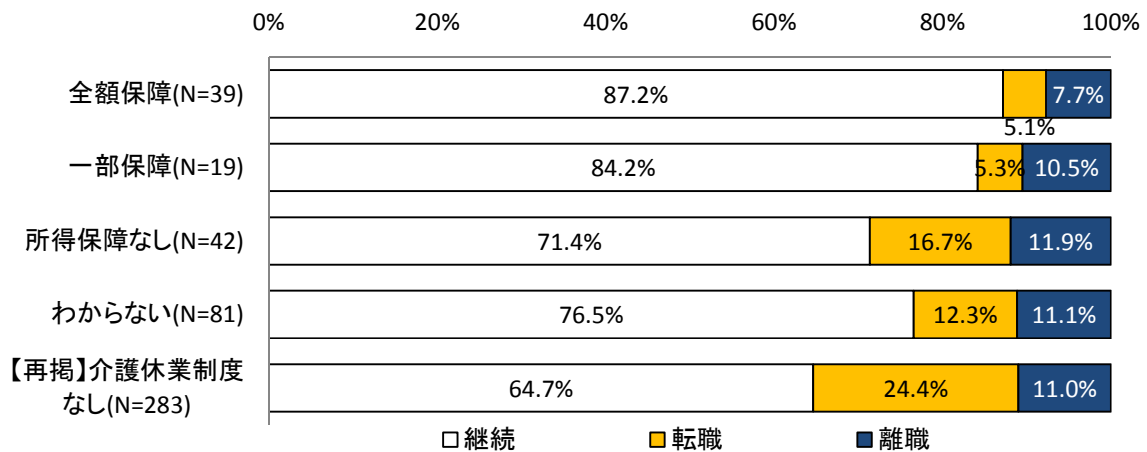
継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

統計的有意差なし

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護休業中の所得保障について、「所得保障なし」と「一部保障」の間には継続割合の差があり、「所得保障なし」の場合は、転職割合が高くなる。だが、「全額保障」と「一部保障」では、離転職割合にほとんど差がない（図表 8）。

図表8 介護開始時勤務先の離転職割合  
 —休業中の所得保障の有無別—  
 （介護開始時正規雇用）



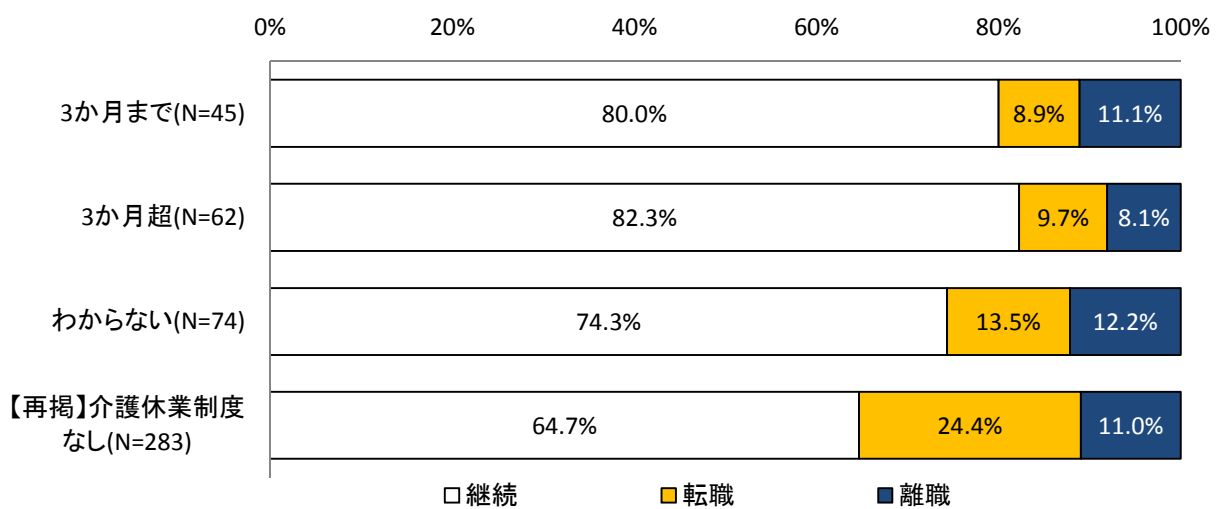
継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用



法定を超える「3か月超」の介護休業期間が介護開始時の勤務先で認められていても、法定期間の「3か月まで」に比べて離転職割合は低くならない（図表9）。介護休業期間の希望については、「わからない」が多く、その割合は離転職経験者ほど高い。また現在も仕事をしている継続者と転職者において、「わからない」を除いた中では「93日以内」の割合が最も高い（図表10）。

図表9 介護開始時勤務先の離転職割合  
—介護開始時勤務先の介護休業最長期間別—  
(介護開始時正規雇用)



継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

図表10 希望する介護休業期間—介護開始時勤務先の離転職有無別—(介護開始時正規雇用)

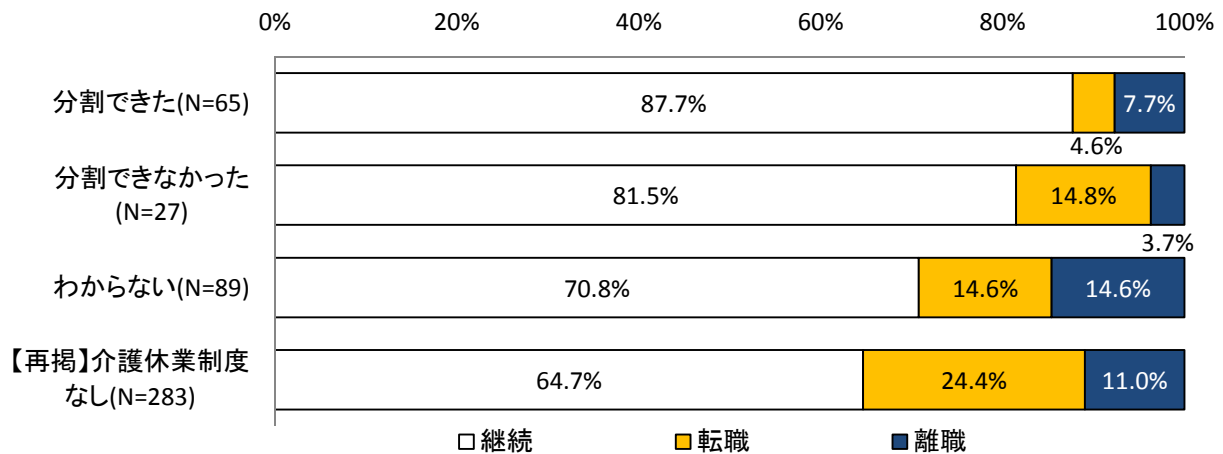
	93日以内	93日超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年を 超える期間	わから ない	取りたく ない	N
継続	16.7%	7.1%	11.3%	4.4%	8.4%	45.1%	6.9%	406
転職	16.1%	7.6%	4.2%	5.1%	11.0%	50.0%	5.9%	118
離職	1.7%	8.3%	6.7%	3.3%	11.7%	61.7%	6.7%	60
全体	15.1%	7.4%	9.4%	4.5%	9.2%	47.8%	6.7%	584

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護開始時の勤務先で介護休業を分割取得できた場合は、分割できなかった場合に比べてわずかに離転職割合が低い（図表 11）。だが、分割できる期間の長さの希望については「わからない」の割合が最も高く、次に「3～4 日程度を複数回」が高い（図表 12）。介護休業期間に関する前出の図表 9、図表 10 の結果と合わせて見るなら、介護休業期間を延ばすことよりも、短い期間で複数回の休みを取得できる方が、労働者のニーズに適っているといえる。

図表11 介護開始時勤務先の離転職割合  
—勤務先における介護休業の分割取得の可否別—  
(介護開始時正規雇用)



継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

図表12 介護休業を分割できる期間の長さに関する希望—介護開始時勤務先の離転職有無別—(介護開始時正規雇用)

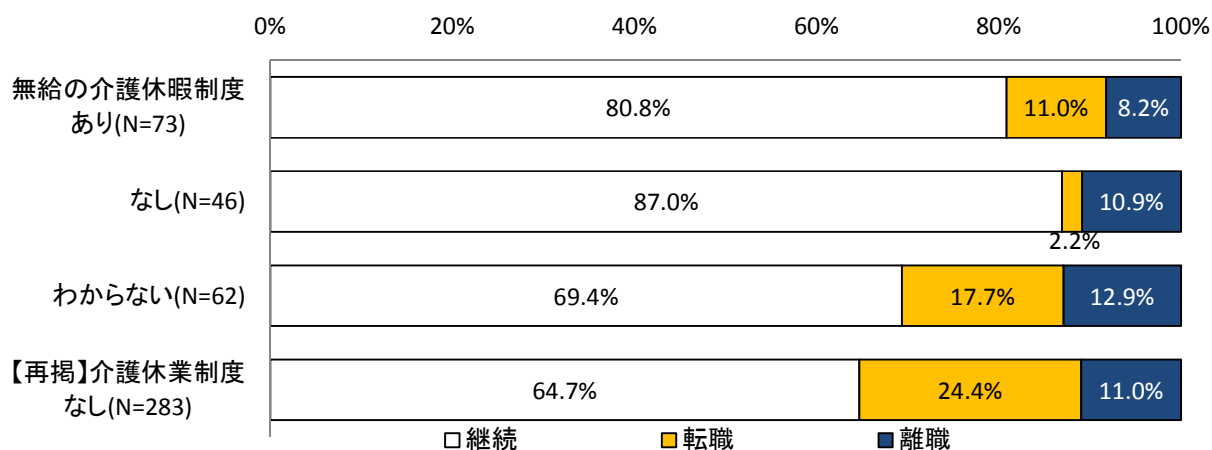
	93日 1回	1か月程度を 複数回	2週間程度を 複数回	1週間程度を 複数回	3～4日程度を 複数回	わから ない	取りたく ない	N
継続	4.4%	8.9%	8.6%	10.1%	27.8%	34.2%	5.9%	406
転職	2.5%	9.3%	6.8%	9.3%	27.1%	41.5%	3.4%	118
離職	1.7%	10.0%	3.3%	10.0%	20.0%	48.3%	6.7%	60
全体	3.8%	9.1%	7.7%	9.9%	26.9%	37.2%	5.5%	584

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護休業制度が勤務先にある場合は、介護休暇制度の有給か無給かにかかわらず、介護休暇制度の有無による離転職割合の差はない（図表 13、図表 14）。

図表13 介護開始時勤務先の離転職割合  
—無給の介護休暇制度有無別—  
(介護開始時正規雇用・介護休業制度あり)

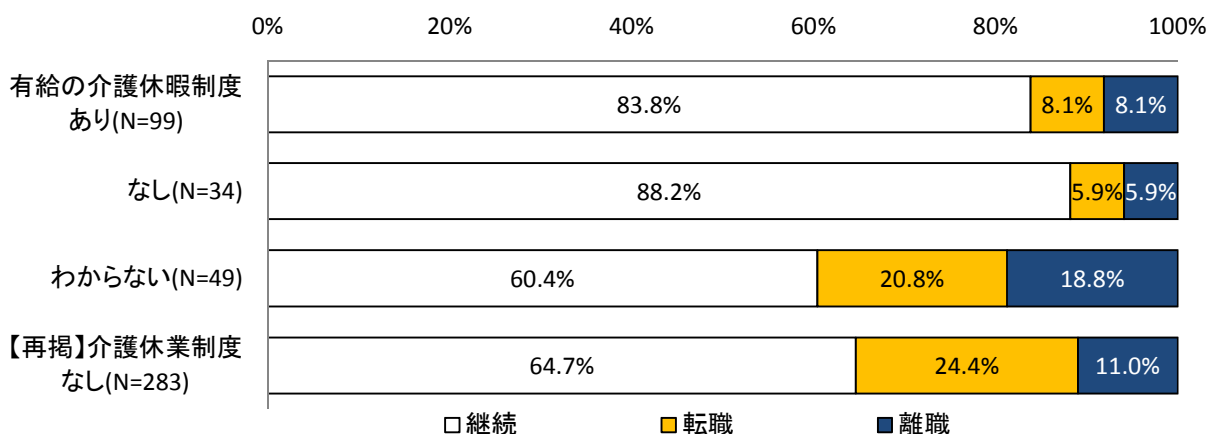


統計的有意差なし

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

図表14 介護開始時勤務先の離転職割合  
—有給の介護休暇制度有無別—  
(介護開始時正規雇用・介護休業制度あり)

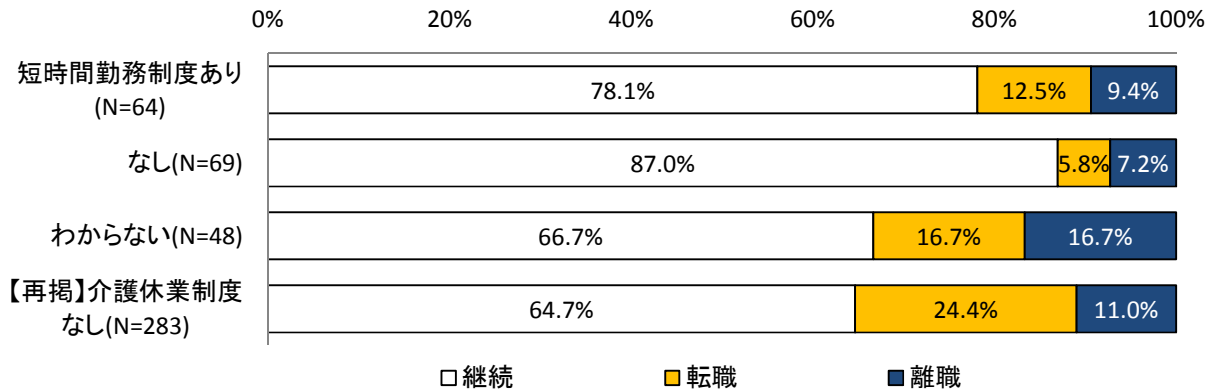


継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護休業制度が勤務先にある場合は、短時間勤務制度の有無による離転職割合の差もない（図表 15）。だが、介護休業制度がある勤務先で、さらに残業や休日労働を免除する制度（所定外労働免除制度）がある場合は離転職割合が低くなる（図表 16）。

図表15 介護開始時勤務先の離転職割合  
—短時間勤務制度の有無別—  
(正規雇用・介護休業制度あり)

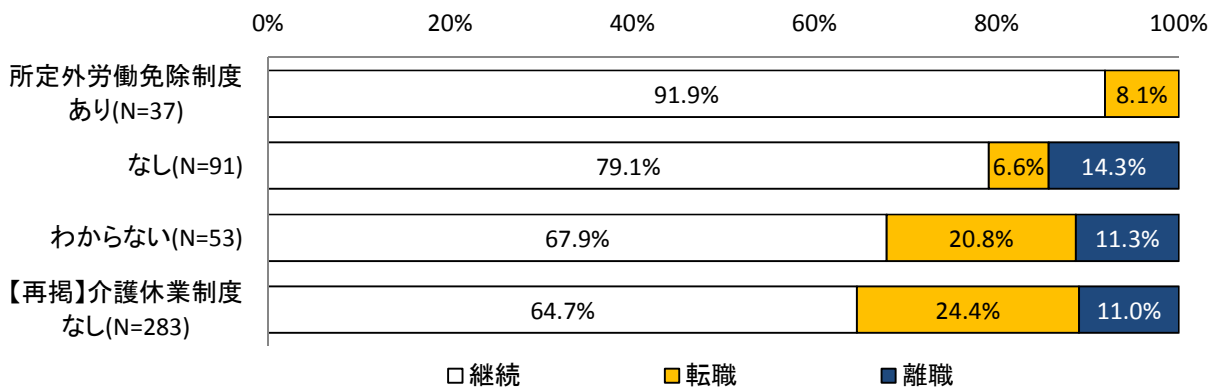


継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

統計的有意差なし

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

図表16 介護開始時勤務先の離転職割合  
—所定外労働免除制度の有無別—  
(正規雇用・介護休業制度あり)



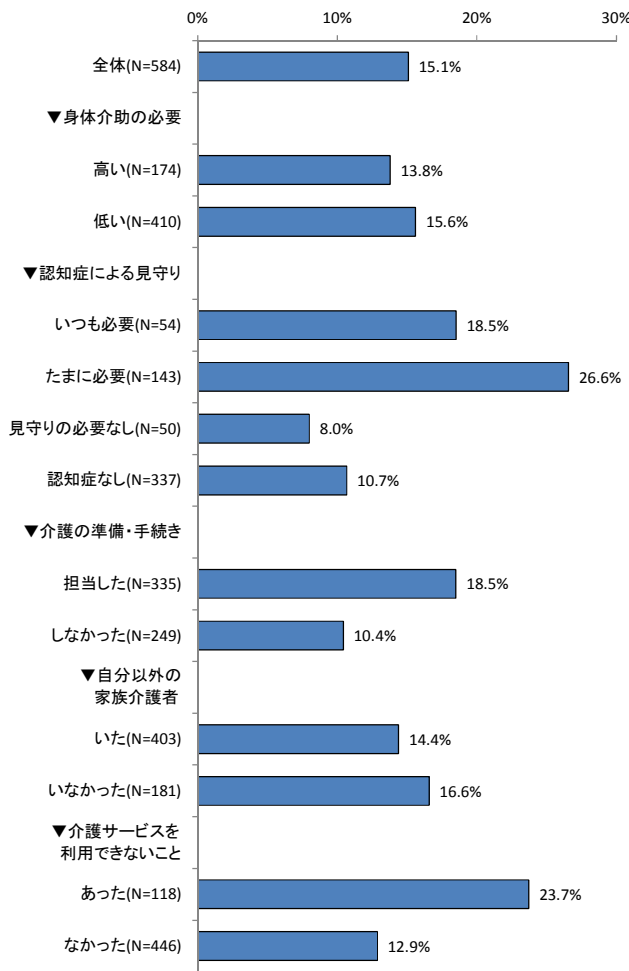
継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業  
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業  
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

### 3 介護のために仕事を休む日数

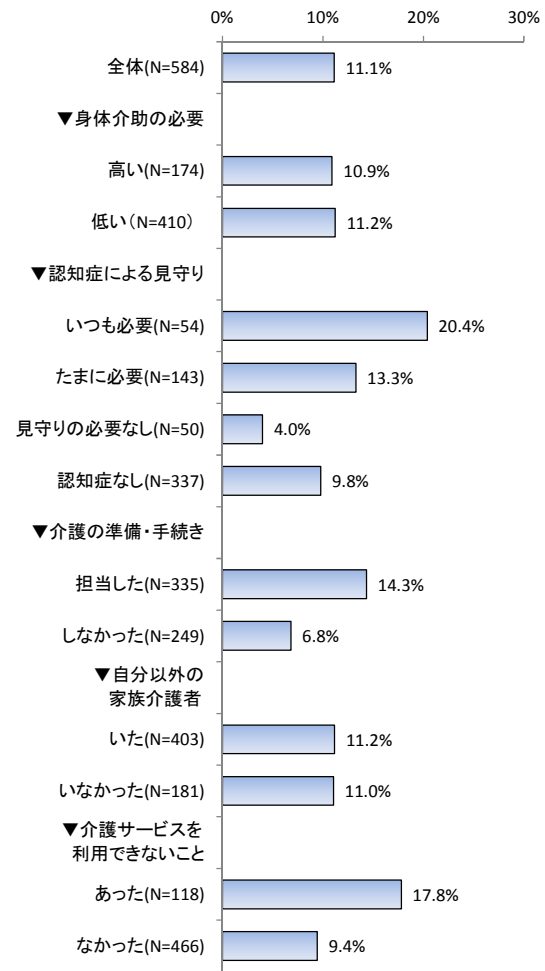
介護開始時の勤務先で介護のために1週間を超えて連続して仕事を休んだ経験がある割合は介護開始時正規雇用の15.1%。認知症による見守りが必要な場合や、介護の準備・手続きを担当した場合、介護サービスを利用できなかった場合はその割合が高く、介護休業取得経験割合も高くなる（図表17、図表18）。だが、1週間を超えて休む場合も、その日数は「2週間以内」が最も高い（図表19）。

図表17 介護開始時勤務先で1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ経験割合  
—介護開始時の介護状況別—  
(介護開始時正規雇用)



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

図表18 介護開始時勤務先での介護休業取得経験割合  
—介護開始時の介護状況別—  
(介護開始時正規雇用)



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

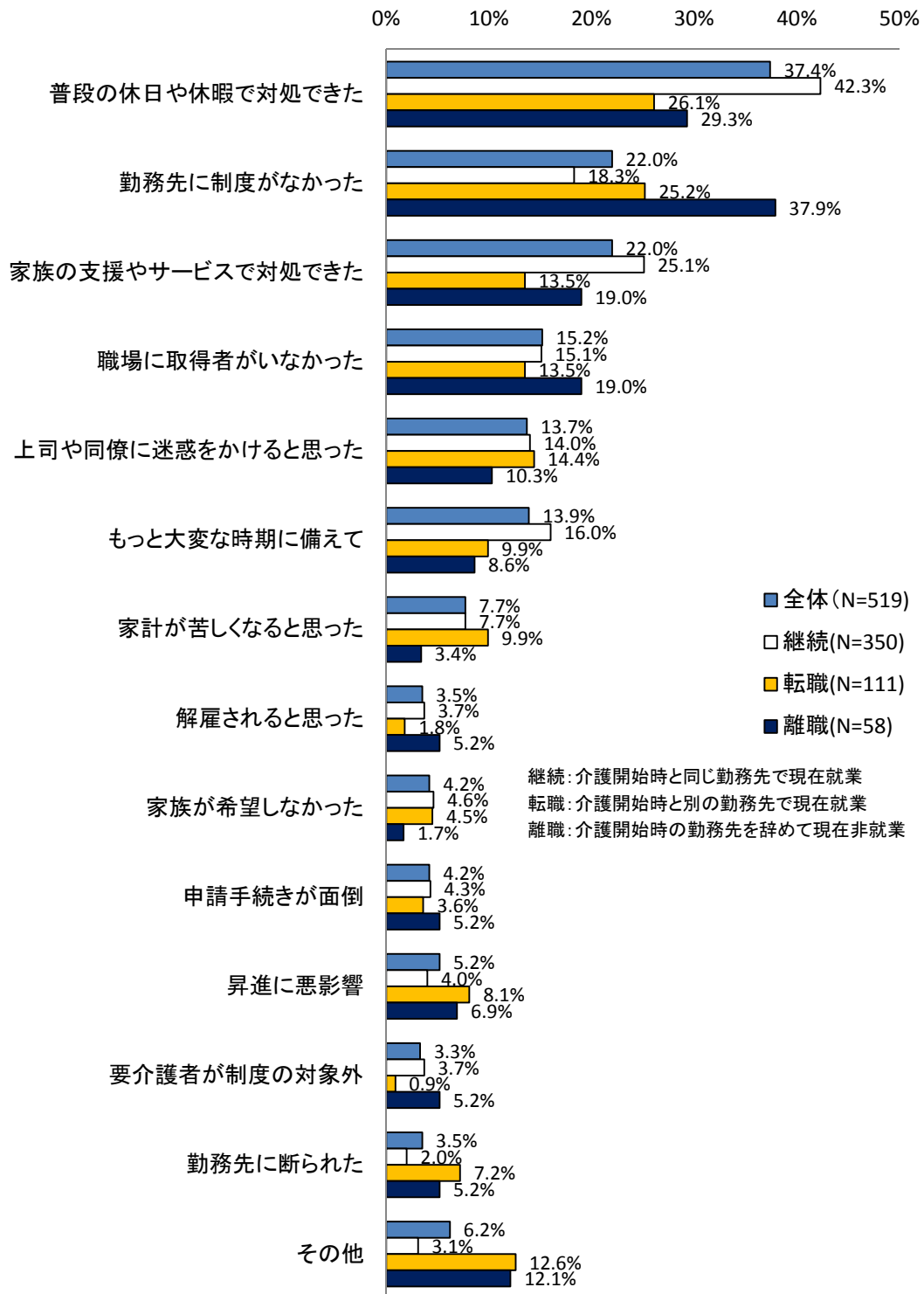
図表19 介護開始時の勤務先で介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数(介護開始時正規雇用)

	2週間以内	2週間超 1か月以内	1か月超 2か月以内	2か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年超	N
1回の最長日数	75.0%	10.2%	6.8%	2.3%	1.1%	2.3%	1.1%	1.1%	88
通算日数	64.8%	13.6%	13.6%	3.4%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	88

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護開始時の勤務先で介護休業を取得しなかった理由として、離職者が最も高い割合で指摘するのが「勤務先に制度がなかった」。「職場に取得者がいなかった」の割合も相対的に高い（図表 20）。

図表20 介護開始時の勤務先で介護休業を取得しなかった理由  
（介護開始時正規雇用）



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

現職に目を転じると、約半数が過去1年間に介護のために仕事を休んでいるが、その総日数は1週間以内（1～7日）が最も多く、ほとんどが1か月（31日）以内に収まっている（図表21）。介護の時間的制約という観点から、遠距離の別居介護である場合は長い日数の休暇・休業が必要になる可能性を仮説として考えることができる。調査結果においても、片道1時間以上の別居の場合は仕事を休む日数が増える傾向を確認できる。だが、統計的に有意な差はない。介護休業の取得日数においては、同居であるほど長くなる傾向を調査結果は示している（図表22）。

図表21 過去1年間に介護のために仕事を休んだ総日数  
—要介護者との同居・別居別—（現職正規雇用）

	0日	1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	94日以上	N
全体	46.9%	32.6%	11.5%	7.8%	0.8%	0.4%	512
同居	45.7%	31.7%	12.9%	7.9%	1.1%	0.7%	278
別居	48.3%	33.8%	9.8%	7.7%	0.4%	0.0%	234
▼別居の片道所要時間							
1時間未満	50.0%	35.3%	7.1%	7.1%	0.6%	0.0%	170
1時間以上	43.8%	29.7%	17.2%	9.4%	0.0%	0.0%	64

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

図表22 過去1年間の介護休業取得日数  
—要介護者との同居・別居別—（現職正規雇用）

	0日	1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	N
全体	83.2%	12.8%	3.4%	0.6%	0.0%	179
同居	86.3%	9.4%	2.2%	1.4%	0.7%	278
別居	93.6%	5.6%	0.9%	0.0%	0.0%	234
▼別居の片道所要時間						
1時間未満	93.5%	5.9%	0.6%	0.0%	0.0%	170
1時間以上	93.8%	4.7%	1.6%	0.0%	0.0%	64

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職時正規雇用