

特集 **3**

介護と仕事の両立の実態と、 今後解決すべき課題

すずき
鈴木ようこ
陽子

●三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生・社会政策部 主任研究員

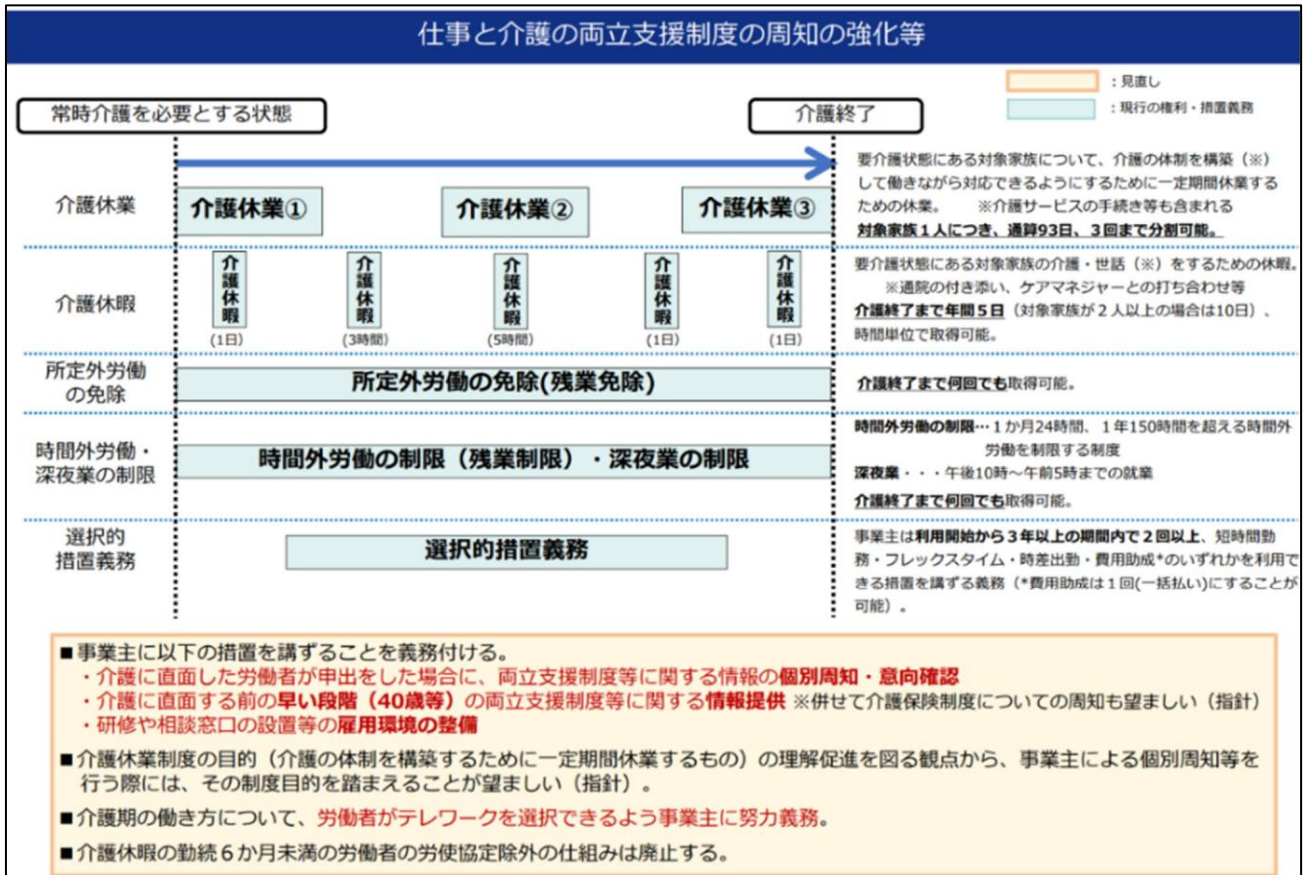
1. はじめに

令和4年就業構造基本調査によると、介護をしている者は629万人おり、そのうち有業者は365万人で、5年前と比較して、介護をしている者に占める有業者の割合は2.8%上昇している。また、「介護・看護のため」に過去1年間に前職を離職した人数は、2017年から2022年にかけて、9.9万人から10.6万人へ増加に転じている。今後の高齢化の進展とともに要介護者も増えていくことが予想され、介護をしながら働く人が増えること、さらには介護を理由に離職する人が増えていくこと

も懸念される。

2024年3月12日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」が閣議決定された。介護に関しては、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等の措置を講ずるもので、事業主に対して、「介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認」「介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供」「研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備」が義務付けられることが予定されている（図表1）。

図表 1 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）概要より
仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等



資料：厚生労働省 第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 配布資料

参考資料1-3 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）概要

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html

当社では、厚生労働省からの委託を受けて「令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（以降「本調査」）を行った。本調査では、「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由、仕事と介護の両立を支援する制度の周知や認知・利用の状況など、仕事と介護の両立や離職の状況について、労働者、企業を対象にアン

ケートを行い、分析を行った（【労働者アンケート】、【企業アンケート】）。今回の育児・介護休業法改正の「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化」に関係する分析も行っており、その点を中心に、企業や労働者の仕事と介護の両立等の状況についてみていく（図表2）。

図表2 厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(令和4年3月) 調査概要

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00005.html)

■労働者アンケート

| ①調査対象 | <table border="1"> <tr> <td>①正規労働者</td> <td>・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。</td> <td>・現在、「手助・介護」を行っている人</td> <td rowspan="4">被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」</td> </tr> <tr> <td>②無期契約労働者</td> <td>・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。</td> <td>・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける)</td> </tr> <tr> <td>③有期契約労働者</td> <td>・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。</td> <td></td> </tr> <tr> <td>④離職者</td> <td>・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代</td> <td></td> </tr> </table> | ①正規労働者 | ・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。 | ・現在、「手助・介護」を行っている人 | 被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」 | ②無期契約労働者 | ・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。 | ・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける) | ③有期契約労働者 | ・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。 | | ④離職者 | ・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代 | | | | | |
|----------|---|--|---|--------------------|---|----------|---|--|----------|---|-----|------|---|-----|-----|------|-------|-----|
| ①正規労働者 | ・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。 | ・現在、「手助・介護」を行っている人 | 被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ②無期契約労働者 | ・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。 | ・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ③有期契約労働者 | ・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ④離職者 | ・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ③調査方法 | ●インターネットモニターを利用したネット調査 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ④調査期間 | ●2021年12月17日～12月20日 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ⑤回答状況 | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>回収目標</th> <th>回収数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①正規労働者</td> <td>1,700</td> <td>1,755</td> </tr> <tr> <td>②無期契約労働者</td> <td>400</td> <td>437</td> </tr> <tr> <td>③有期契約労働者</td> <td>400</td> <td>421</td> </tr> <tr> <td>④離職者</td> <td>1,500</td> <td>945</td> </tr> </tbody> </table> | | | | 回収目標 | 回収数 | ①正規労働者 | 1,700 | 1,755 | ②無期契約労働者 | 400 | 437 | ③有期契約労働者 | 400 | 421 | ④離職者 | 1,500 | 945 |
| | 回収目標 | 回収数 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ①正規労働者 | 1,700 | 1,755 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ②無期契約労働者 | 400 | 437 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ③有期契約労働者 | 400 | 421 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ④離職者 | 1,500 | 945 | | | | | | | | | | | | | | | | |

■企業アンケート

| | |
|-------|---|
| ①調査対象 | ●業種 農林水産業、公務を除く全業種 ●従業員規模 従業員51人以上 |
| ②調査対象 | ●5000社 ※信頼できる大手企業のデータベースより、従業員規模別(51～100人/101～300人/301～1000人/1001人以上)に1250社ずつ割り付けた上で、無作為に抽出 |
| ③調査方法 | ●配布は郵送による。回答はWEB回答または紙面回答・郵送回収。 |
| ④調査期間 | ●2021年11月30日～2022年1月7日 |
| ⑤回収状況 | ●回収数：852件 ●回収率：17.0% |
| ⑥集計方法 | ●正社員数による企業規模(「51～100人」「101～300人」「301～1000人」「1001人以上」)の比率が、「平成28年度経済センサス活動調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施 |

※本調査で用いる「手助・介護」の定義

日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをすること。なお、具体的には、排せつや入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声掛け(見守り)、食事の支度や掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理等の手助けも含むこととする。

2. 手助け・介護の状況

労働者アンケートより、回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族について、手助・介護を主に担当している人を見ると、いずれも「あなた」（回答者）の割合が高くなっていった。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、回答者を中心に手助・介護を担っている様子が見えられた。また、回答者が最も時間をかけて手助・介護をしている家族について、20～25%程度が要介護3～5（中重度の要介護度）で、4～5割弱が1日数回以上の見守りが必要な状態にあった（図表3）。

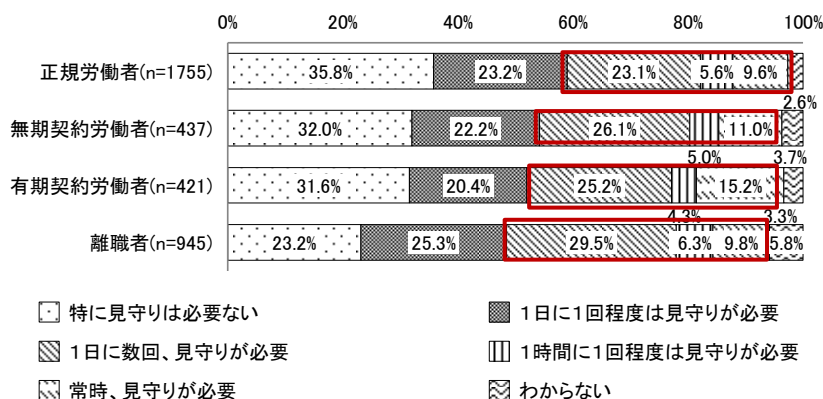
また、25%前後が中重度の認知症にあり、徘徊や失禁、大声をあげるなど、日常生活に支障をきたす症状・行動や意思疎通の困難さがみられる場

合も1割弱ほど見られた（図表4）。

手助・介護の実施状況を見ると、他と比較して「離職者」は「排せつの介助」「食事の介助」「入浴の介助」「終末期の対応」の割合が高くなっていったことを踏まえると、認知症など介護負担の大きい状況にある家族等の介護を主に一人で担い、自身で排せつや食事、入浴などの介護を直接行ってしまうと、離職に結びつきやすいことがうかがえた。

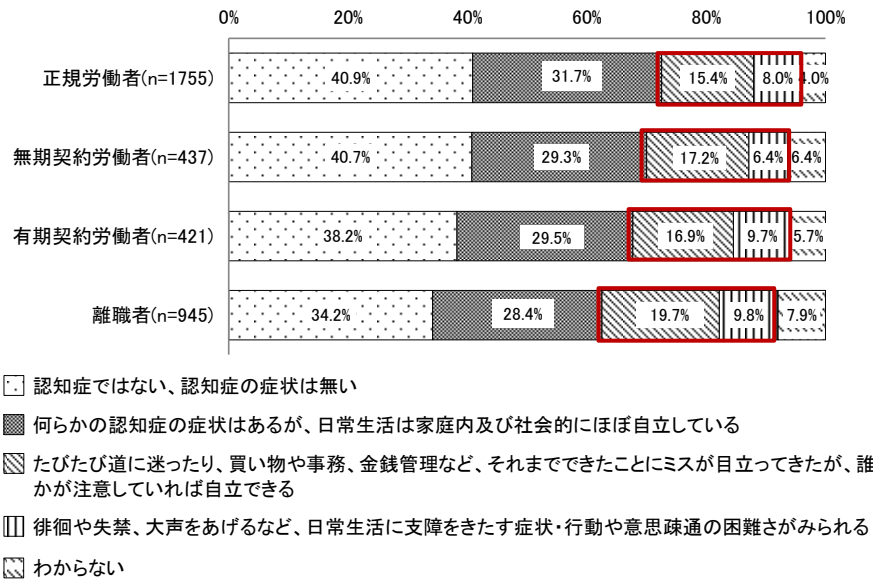
回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族の通算の介護期間を見ると、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は、5年以上の介護期間の長い人が2～3割を占めていた。要介護者の状況は年数を経るごとに重くなっていく可能性もあることから、当初は介護の負担は軽かったとしても、年々、介護負担が重くなるなど、その変化の状況も踏まえながら、仕事と介護が両立できるような環境を整えていくことも大切である。

図表3 【労働者アンケート】見守りの必要性：単数回答（Q16）



※「離職者」は直近の離職時の状況。以下同様。

図表4 【労働者アンケート】認知症の状況：単数回答（Q17）



介護を行っている労働者の状況は、要介護者との関係、疾患や要介護度、同居や遠距離介護などから、育児よりも多様であると考えられる。企業においては、労働者の介護の実態を把握した上で、両立支援策を検討していくことが大切となるが、企業アンケートより、従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法をみると、正規労働者では、「直属の上司による面談等で把握」が47.5%、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が23.6%である一方、「いずれも行っていない」も38.5%となっていた（図表5）。

介護の状況について、企業が労働者に対し、どのように把握するかについて、現状では面談等で把握する割合が高くなっていったが、そこで把握した内容などを情報管理に留意しながら、どのようなパターンがあり、どのような点で仕事と介護の両立が難しいと感じるのか、どのような対応が労働者の心身面の負担を軽減し、仕事との両立もしやすくなるのかなど、整理しつつ蓄積していくと、介護をしている労働者の実態や課題、両立支援策が見えてくるのではないかと考えられる。

図表5 【企業アンケート】従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（全体）（Q41）

| 全体 | | 正規労働者について | 有期契約労働者について |
|--------------------------------|------------------------------------|-----------|-------------|
| | 合計 | 852 | 852 |
| Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握 | 人事・総務担当部署等が実施する面談で把握 | 23.6 | 20.1 |
| | 直属の上司による面談等で把握 | 47.5 | 42.7 |
| | 自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム | 11.9 | 8.4 |
| | 仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握 | 3.2 | 1.9 |
| | 現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握 | 10.7 | 9.8 |
| | その他 | 2.2 | 2.3 |
| | いずれも行っていない | 38.5 | 42.5 |
| | 無回答 | 1.0 | 2.7 |

3. 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況、企業による周知状況

労働者アンケートより、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、いずれの制度も認知状況は半数に満たない状況であった（図表6）。特に、「正規労働者」と比較して、「無期契約労働者」「有期契約労働者」は「介護休業制度の内容」「介護休暇制度の内容」の割合が低くなっていた。仕事と介護の両立に関する制度で「介護に直面する前にしておいた方が良かったこと」をみると、「離職者」は「介護休業制度の内容」の割合が高くなっていた（図表7）ことを踏まえると、介護を理由にした離職を防止するためにも、制度の周知が重要であることがうかがえる。

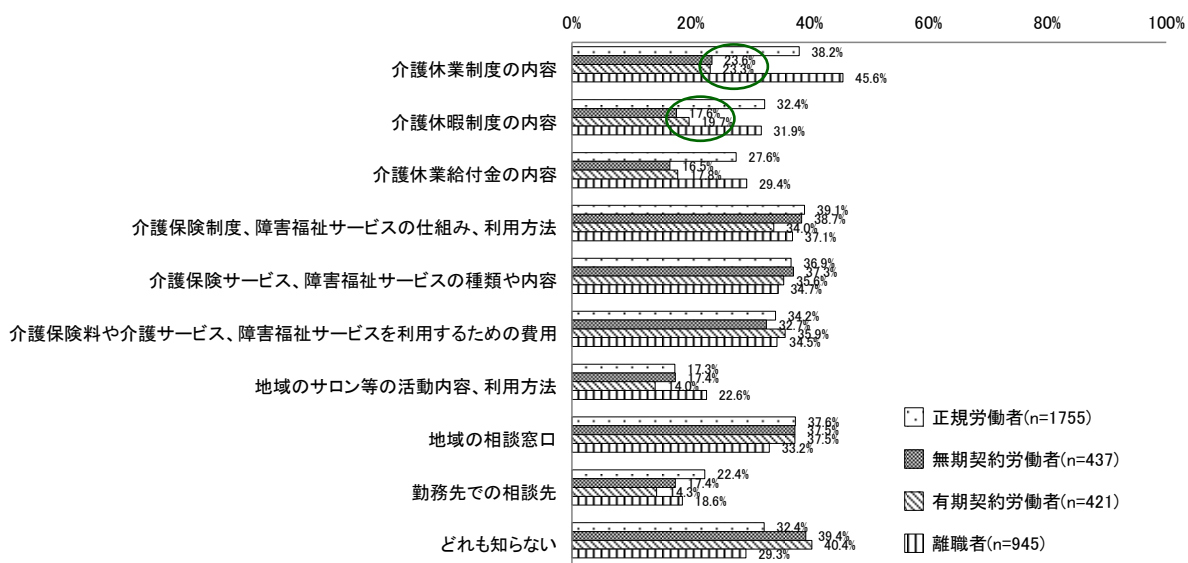
勤務先で、仕事と介護の両立のために利用でき

る支援制度について何らかの説明を受けた割合をみると、正規労働者であっても、説明を受けた割合は、いずれも2～3割程度に留まっており、無期契約労働者、有期契約労働者はさらに低くなっていた。また、離職者の離職時の状況をみると、正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者と比較して、全体的に説明を受けた割合は高いものの、離職時に正規労働者であった人でも4～5割程度に留まっていた（図表8）。

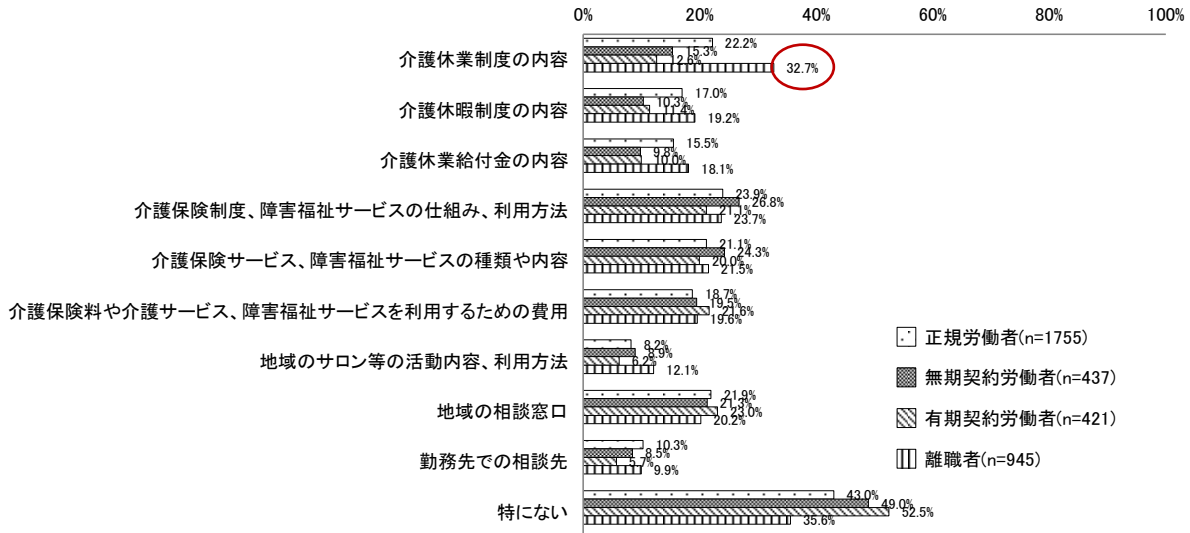
介護休業制度を利用しない（しなかった）理由について、正規労働者をみると、「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高く4割前後を占めていた。離職者についても、同様に「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高くなっていた（図表9）。介護休業制度は、育児・介護休業法に定められている制度であり、職場へ申し出ることによって利用することができるが、利用できることを知らない労働者が多くいることがうかがえる。

図表6 【労働者アンケート】仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等

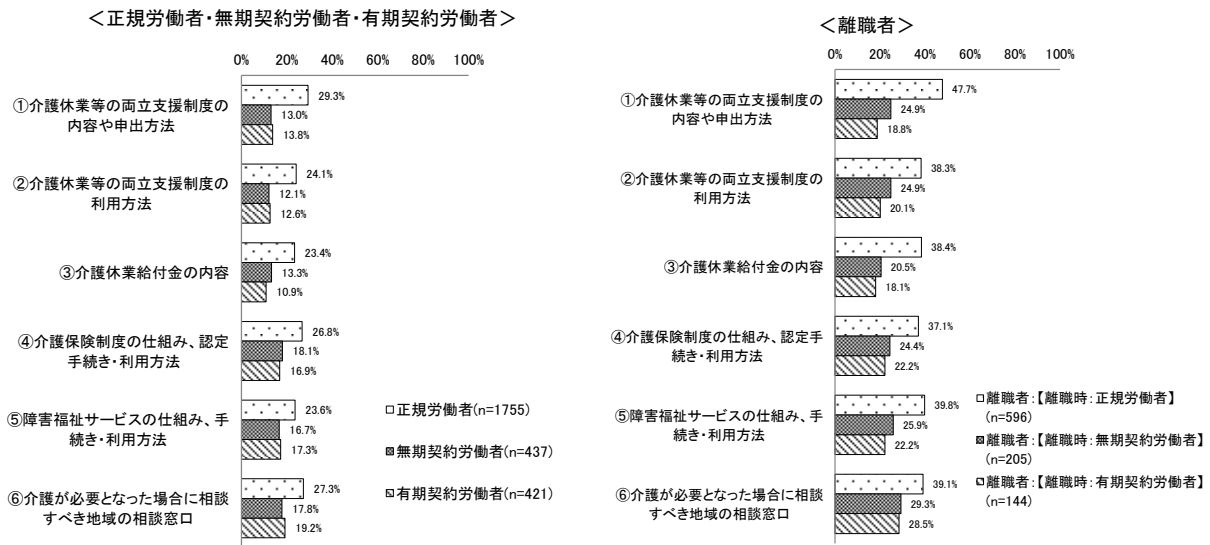
: 知っていること: 複数回答 (Q25①)



図表7 【労働者アンケート】仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等
：介護に直面する前に知っておいた方が良かったこと：複数回答（Q25②）

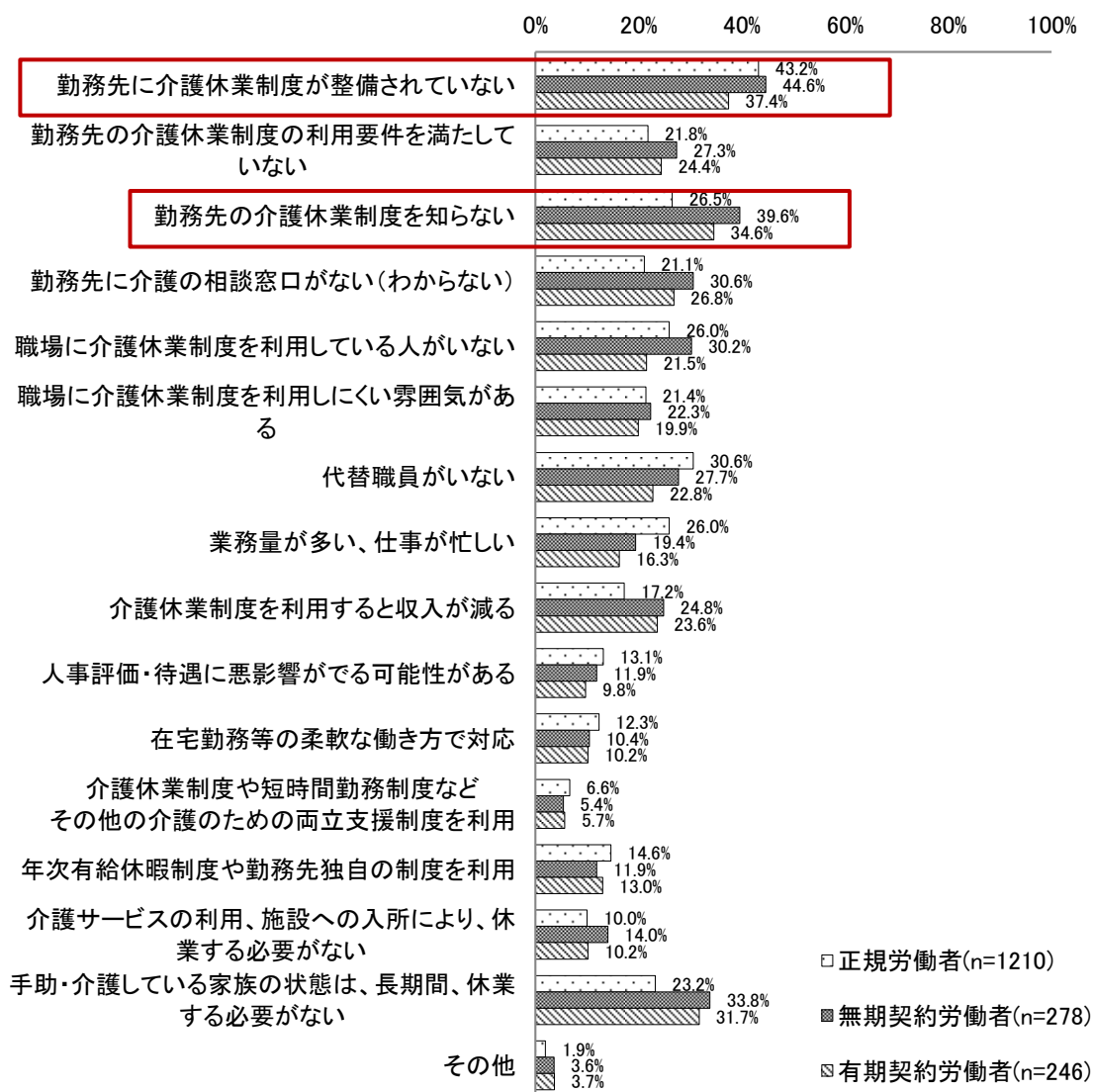


図表8 【労働者アンケート】勤務先での支援制度の説明状況（「ある」の割合）
：単数回答（Q28）

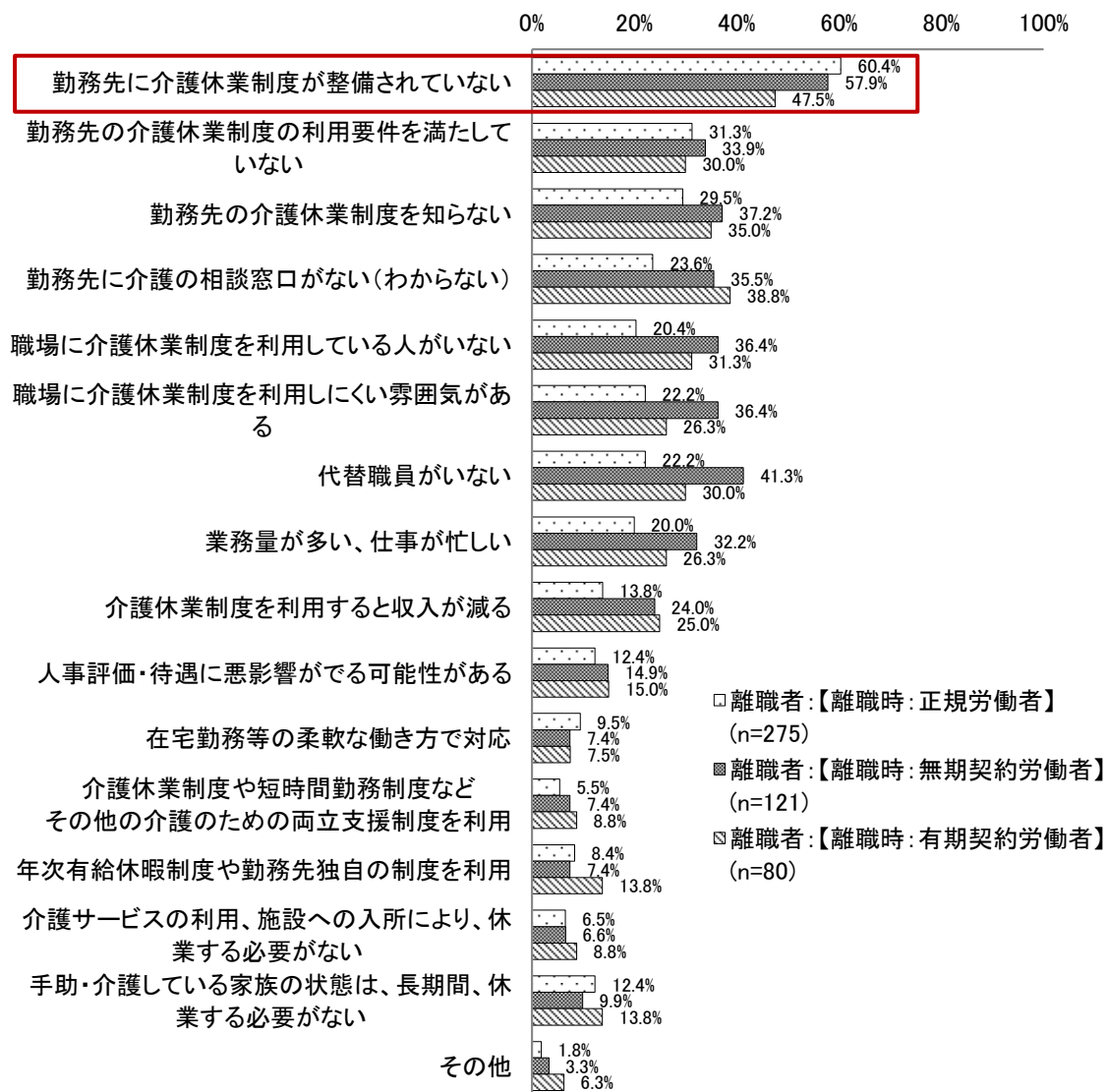


図表9 【労働者アンケート】介護休業制度を利用しない（しなかった）理由：複数回答（Q38①）

＜正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者＞



<離職者>



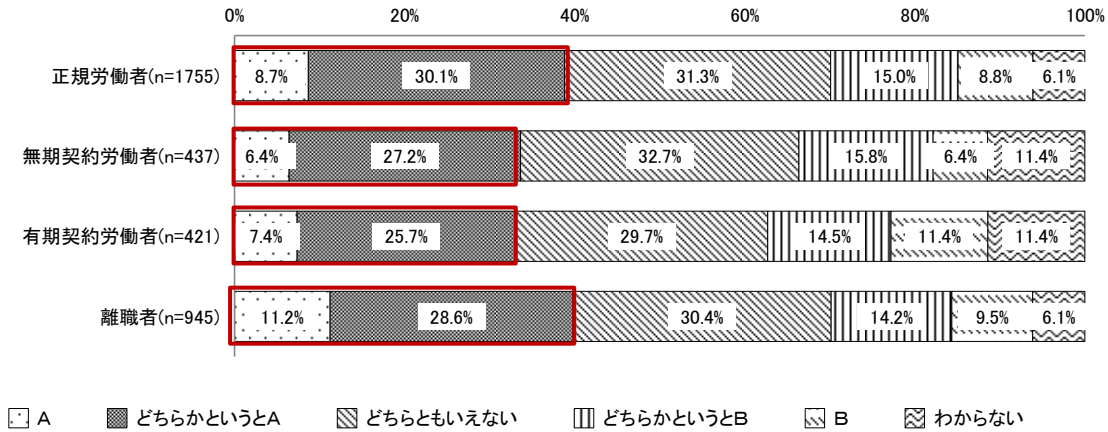
制度の周知において重要な点として、介護休業制度の取得に対する考え方が挙げられる。介護は、いつまで続くか分からないものであり、長期化する可能性もある。介護休業を取得できる期間は最長93日までと決まっていることから、労働者が自ら介護に専念してしまうと、就労継続が難しくなる可能性がある。そこで、介護休業は、労働者が自ら介護をしなくてもよいように体制を整えるために活用するという視点を持つことが大切となる。

労働者アンケートより、介護休業に関する回答者の考え方について、「A：介護休業期間は主に

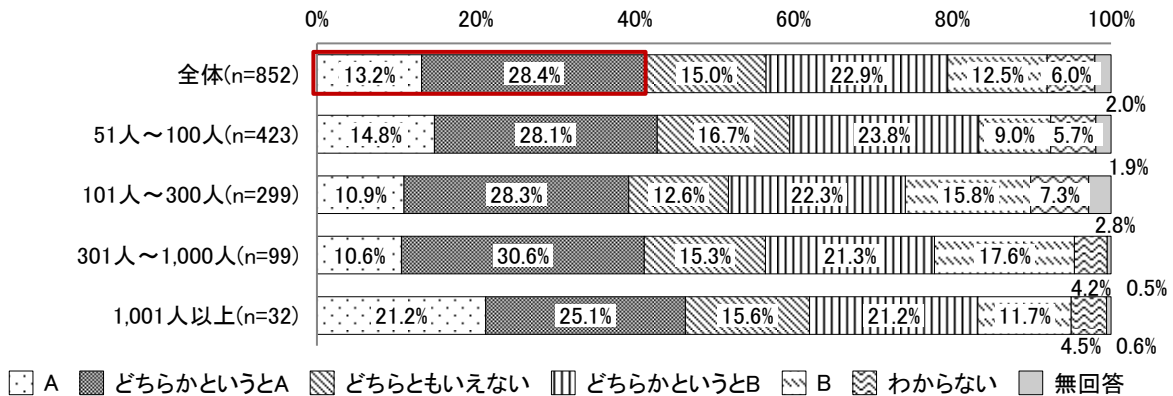
仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」に対し、回答者の考えに最も近いものを選択してもらった結果をみると、「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合は、3～4割程度に留まっていた(図表10)。同様に企業アンケートをみても、「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合は41.6%であった(図表11)。介護休業制度の取得に関する考え方について、企業、労働者とも理解を深める必要がある。

図表10 【労働者アンケート】介護休業に関する考え方：単数回答（Q31）

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11 【企業アンケート】介護休業の考え方（Q20）



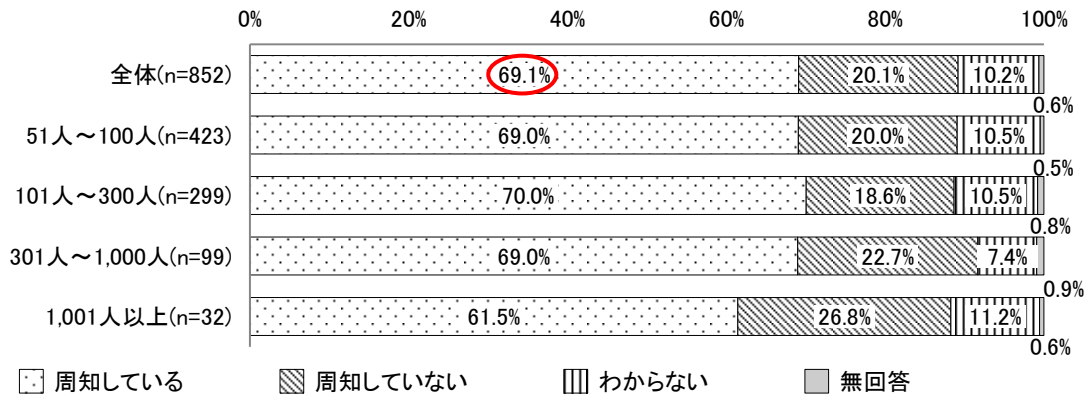
介護保険への加入と保険料の負担が始まる40歳は、介護保険制度を知ってもらう良い機会となる。企業アンケートより、40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知しているかどうかをみると、「周知している」が69.1%で、「周知していない」が20.1%であった（図表12）。また、40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知している企業について、介護保険の被保険者となる旨と併せて、仕事と介護の両立のための制度に

ついても周知をしている割合は41.0%であった（図表13）。

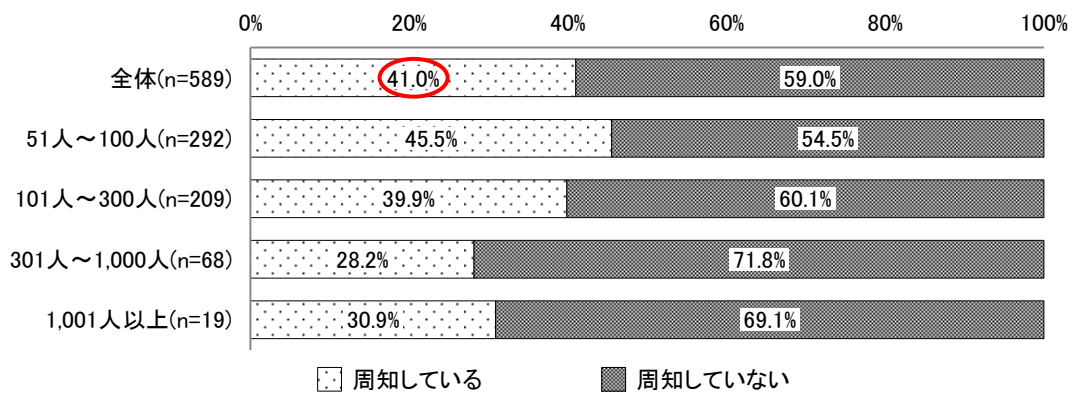
今回の育児・介護休業法においても、「介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供」が企業に義務付けられることから、早い段階からの両立支援制度等の周知が進むことが期待される。

※参考：厚生労働省では、40歳になった人に向けた介護保険制度のリーフレットを作成している。
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)
 介護保険制度について40歳になられた方（第2号被保険者）向け。

図表12 【企業アンケート】40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況
(Q40より作成)



図表13 【企業アンケート】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と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知がされている割合 (Q40より作成)



4. 仕事と介護の両立に関する相談、両立しやすい職場環境の状況

労働者アンケートより、「手助・介護」に関する相談をした人・機関をみると、「家族・親族」が5割前後、「ケアマネジャー」が3~4割程度で割合が高くなっていた。回答者自身の悩み等を相談した人・機関をみると、「家族・親族」は3割前後、「ケアマネジャー」は2割前後に留まっており、自分の相談まで行っている割合は低い傾

向にあった(図表14)。

相談した人・機関の中で、「ケアマネジャー」を選択した人について、自分自身の仕事と介護の両立について相談したか、または、ケアマネジャーから仕事と介護の両立について配慮やアドバイスがあったかをみると、3~4割強は「相談し、ケアマネジャーに仕事と介護の両立について配慮やアドバイスをしてもらった」と回答している一方、「相談できると思っていなかったので相談しなかった」人が2~3割にのぼった(図表15)。

介護に関する相談はしていても、自分自身の悩みまで相談が出来ていない場合も多い様子がか

がえた。要介護者が要介護認定を受けている場合、介護を専門とする身近な相談者としてケアマネジャーの割合は高いが、自分の仕事と介護の両立に関わる悩みまでは相談できないと思っている人も多い。要介護認定を受ける前は、地域包括支援センターなどが地域の身近な介護の相談窓口となる。家族の仕事の状況も踏まえて、どのような介護サービスを利用すればよいかなどについて一緒に考えてもらえることから、労働者自身が仕事と介護

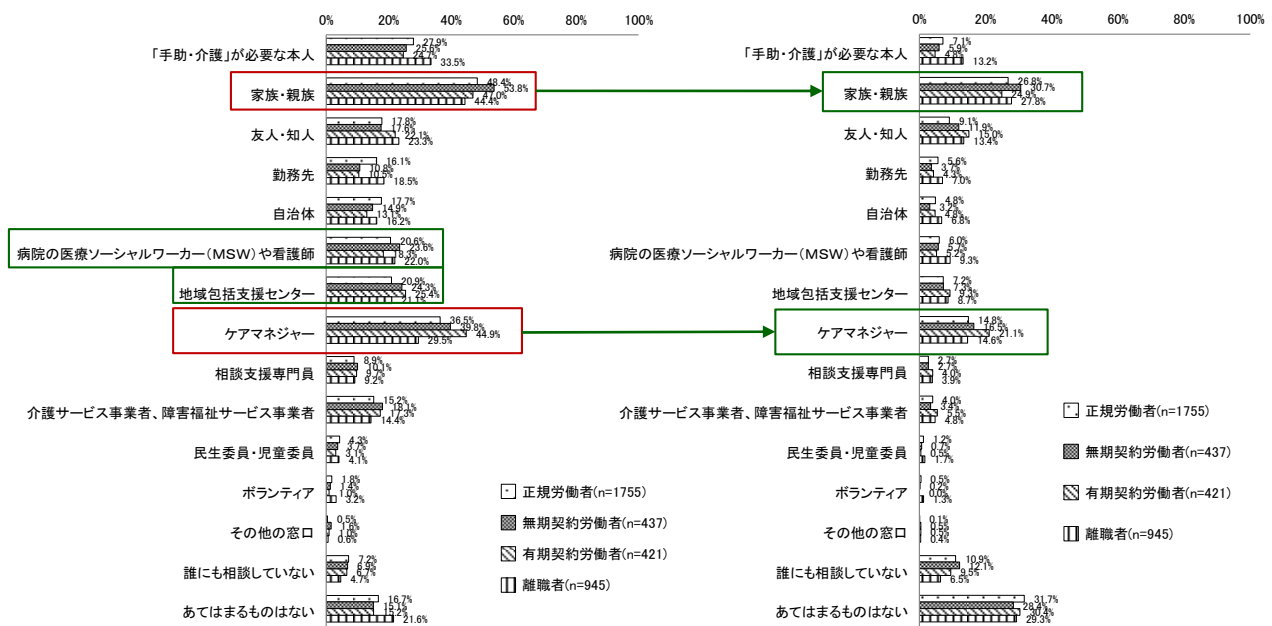
の両立で抱えている不安や悩み、仕事の様子を伝えることも大切である。

※参考：厚生労働省のホームページ「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html) で、「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと～突然、介護に直面したときに～」が公開されている。

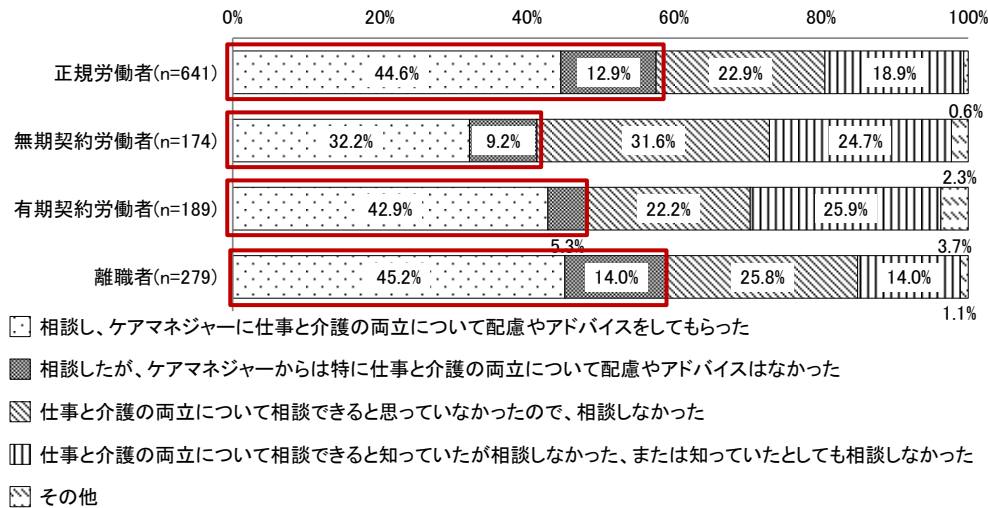
図表14 【労働者アンケート】「手助・介護」に関する相談の状況

【相談した人・機関：複数回答（Q26①）】

【あなた自身の悩み等を相談した人・機関：複数回答（Q26③）】



図表15 【労働者アンケート】ケアマネジャーへの自身の仕事と介護の両立についての
相談状況：単数回答（Q27）



労働者アンケートより、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と思うかをみると、4～5割程度は「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答していた（図表16）。また、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と思うかをみると、現在、正規労働者である人の約5割、離職時に正規労働者であった人の約4割が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答していた。離職時に無期契約労働者、有期契約労働者だった人では、さらにその割合は高く6割程度となっていた（図表17）。

企業アンケートより、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組をみると、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人

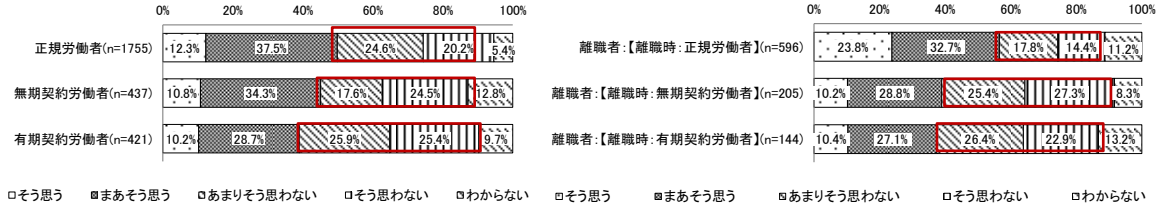
的悩みを聞くよう周知している」が48.8%、「相談等を通じて個別に把握している」が37.7%であるものの、全般的に取組は進んでいない状況がうかがえた（図表18）。

労働者アンケートより、現在の勤務先で手助・介護をしながら、仕事を続けることができるかと思うかをみると、「続けられると思う」と「おそらく続けられると思う」とを合わせた約6割が続けられると思うと回答しているが（図表19）、正規労働者について、介護についての職場の相談しやすさ別にみると、相談しやすいと思う+まあそう思うと回答した人の約8割が、「続けられると思う」+「おそらく続けられると思う」と回答しており、介護について相談しやすい職場環境が就労継続に関わることがうかがえた（図表20）。

図表16 【労働者アンケート】介護について職場の相談しやすさ:単数回答 (Q29)

<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>

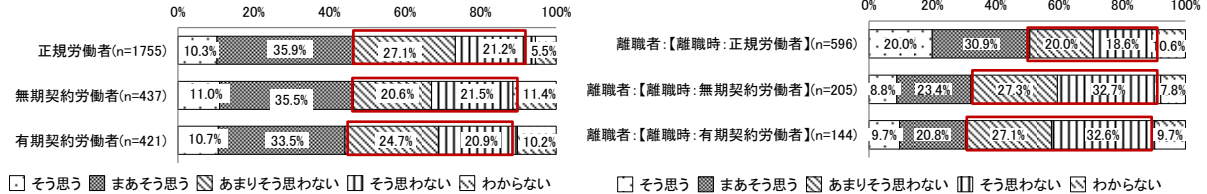
<離職者>



図表17 【労働者アンケート】仕事と介護を両立できる働き方への変更しやすさ:単数回答 (Q30)

<正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者>

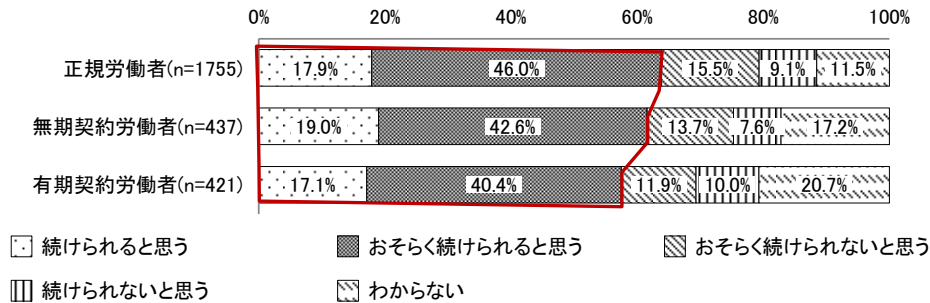
<離職者>



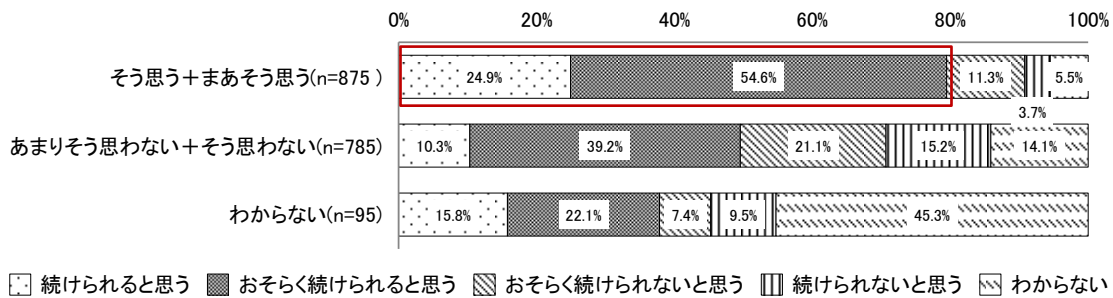
図表18 【企業アンケート】両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組 (Q43)

| | 合計 | 従業員規模別 | | | | |
|--|------|--------|----------|-----------|-------------|----------|
| | | 全体 | 51人～100人 | 101人～300人 | 301人～1,000人 | 1,001人以上 |
| Q43 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組 | | 852 | 423 | 299 | 99 | 32 |
| 社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している | 3.0 | 2.4 | 2.0 | 5.1 | 14.0 | |
| 相談等を通じて個別に把握している | 37.7 | 34.8 | 39.7 | 41.2 | 47.5 | |
| 人事や総務担当部署に相談窓口などを設置し、個別相談などに応じている | 24.1 | 22.9 | 23.1 | 28.7 | 36.9 | |
| 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 | 48.8 | 51.9 | 48.2 | 39.8 | 41.3 | |
| 介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している | 3.6 | 2.9 | 3.2 | 3.7 | 17.9 | |
| 介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている | 9.4 | 7.1 | 11.7 | 7.4 | 22.9 | |
| 制度利用開始時に職場の上長や人事担当者で面談を行っている | 21.1 | 13.8 | 25.5 | 32.9 | 39.7 | |
| 制度利用中に、職場の上長や人事担当者で面談を行っている | 8.1 | 4.8 | 8.5 | 18.1 | 18.4 | |
| 介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している | 14.0 | 12.9 | 15.0 | 10.6 | 29.6 | |
| 自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している | 4.9 | 4.3 | 3.6 | 7.4 | 16.8 | |
| 管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している | 26.7 | 23.3 | 28.3 | 32.9 | 37.4 | |
| 社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している | 2.7 | 2.4 | 3.2 | 1.9 | 3.4 | |
| 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 | 26.3 | 22.4 | 25.5 | 39.4 | 45.3 | |
| 社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している | 5.2 | 3.3 | 7.7 | 5.6 | 6.7 | |
| 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 | 8.9 | 5.7 | 10.9 | 14.4 | 16.2 | |
| その他 | 1.7 | 2.9 | 0.4 | 1.4 | 0.6 | |
| いずれも実施していない | 14.9 | 17.6 | 14.2 | 8.8 | 3.9 | |
| 無回答 | 5.6 | 6.2 | 5.7 | 3.7 | 1.7 | |

図表19 【労働者アンケート】現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q42）



図表20 【労働者アンケート】【正規労働者】介護についての職場の相談しやすさ別現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q42）



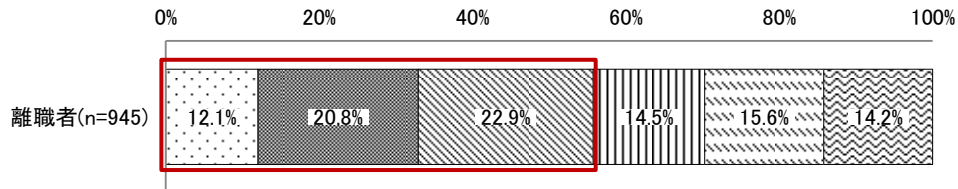
5. 介護離職の状況

労働者アンケートより、離職者について、手助・介護を始めてから、手助・介護のために仕事を辞めた時までの期間をみると、半年未満が過半数を占めており、比較的、介護を始めて短い期間で離職している人が多くなっていた（図表21）。手助・介護のために仕事を辞めた理由をみると、「勤務先の問題」が離職者全体で4割強と、他の理由よりも割合が高くなっていた（図表22）。勤務先の問題で離職した人について、仕事を辞

める理由となった勤務先の問題を具体的にみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」が6割程度で最も割合が高く、次いで「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があった」が4割弱となっていた（図表23）。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かを見ると、「介護休業制度」が6割強、「介護休暇制度」が4割強となっていた。

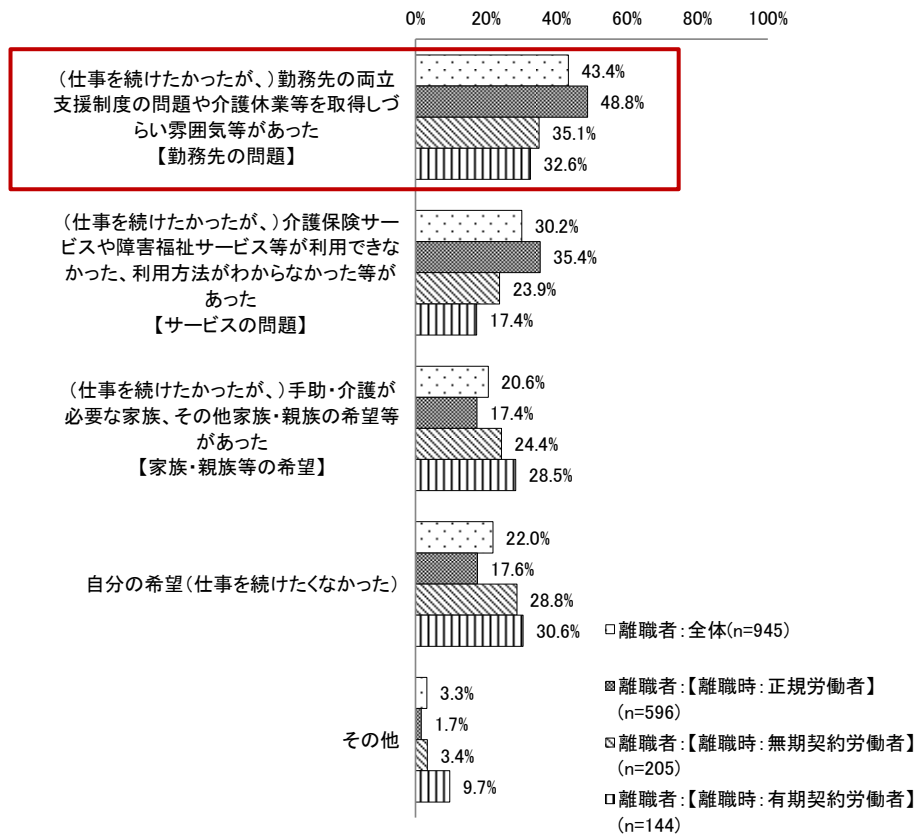
どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5～6割程度を占めていた（図表24）。

図表21 【労働者アンケート】「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答 (Q47)

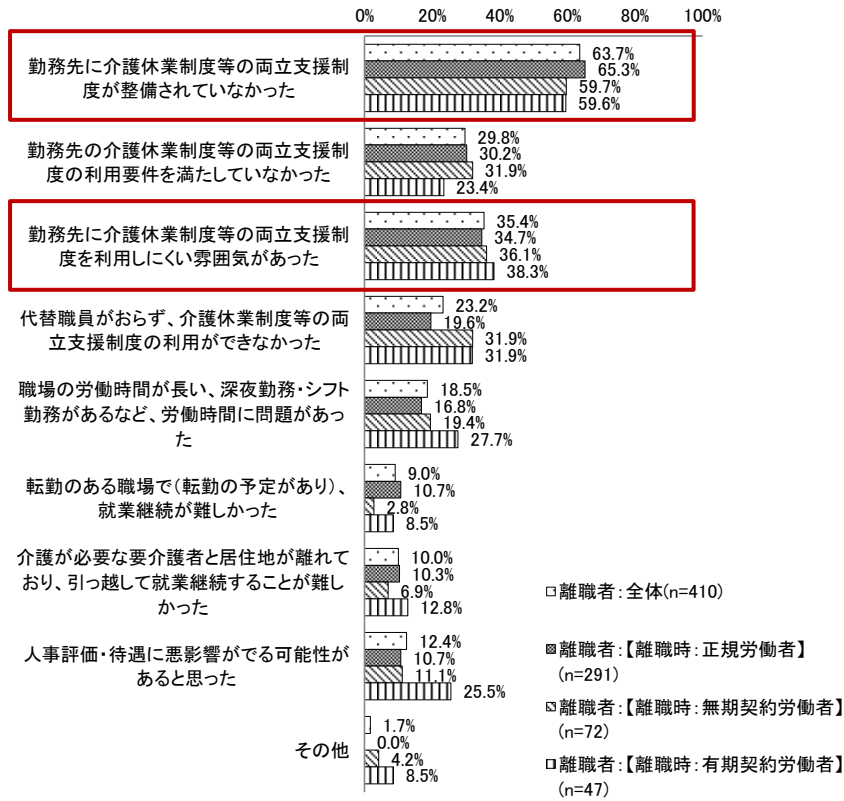


□ 1か月未満 ■ 1～3か月未満 ▨ 3～6か月未満 ▩ 6か月～1年未満 ▪ 1年以上 ▫ わからない

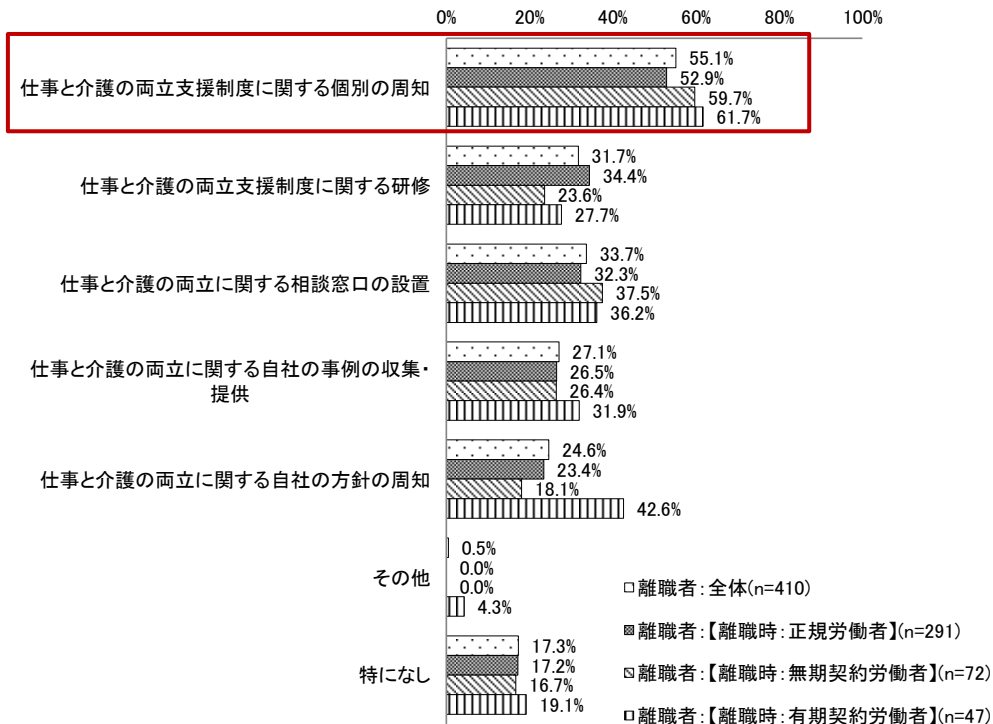
図表22 【労働者アンケート】「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答 (Q48)



図表23 【労働者アンケート】仕事を辞める理由となった勤務先の課題：複数回答（Q49）



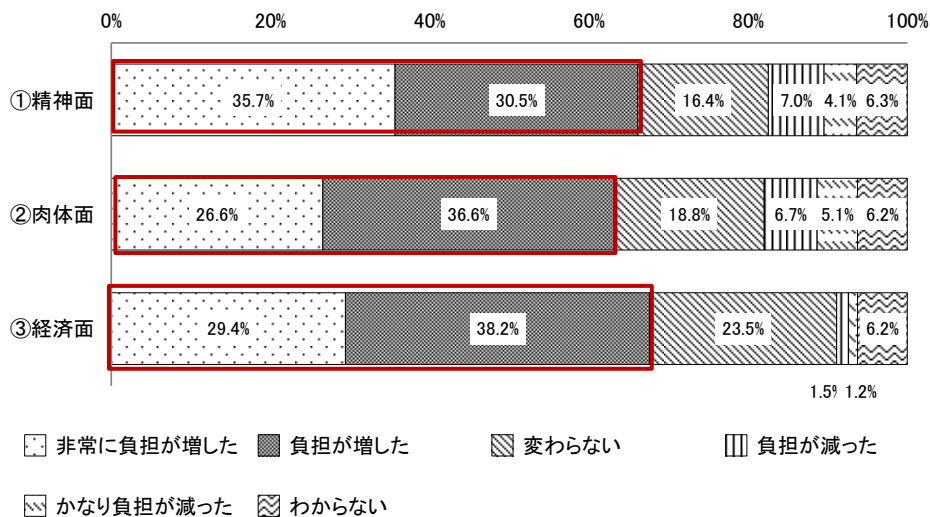
図表24 【労働者アンケート】どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うか：複数回答（Q50③）



労働者アンケートより、離職者について、家族の「手助・介護」を機に仕事を辞めて、回答者自身にどのような変化があったかをみると、「精神面」「肉体系」「経済面」とも「非常に負担が増した」「負担が増した」と回答した割合が、6～7割弱を占めていた（図表25）。

仕事と介護の両立が厳しく、辞めたい気持ちが増す時期があるかもしれないが、辞めてもさらに心身の負担や経済面の負担が増してしまう可能性も高く、予め、このような情報も提供しておくことも大切である。

図表25 【労働者アンケート】 「手助・介護」を機に仕事を辞めたことによる変化
：単数回答（Q52）n=945



6. まとめ

勤務先で、仕事と介護の両立のために利用できる支援制度について何らかの説明を受けた割合は、正規労働者であっても2～3割程度に留まっていた。また、手助・介護のために仕事を辞めた理由として、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と回答した割合は高く、育児・介護休業法に定められている制度は、申し出れば利用できることを知らずに離職に至った労働者も多い様子がうかがえた。

今回の育児・介護休業法の改正では、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の

強化について措置が講じられることとなったが、周知にあたっては、制度の内容を伝えるだけでなく、介護を自分で担ってしまうと離職に結びつきやすいこと、介護休業制度は介護に専念するためではなく、自身が直接介護を担わなくてもよいように介護サービス等の利用調整を行うなど体制を整えるために活用すること、離職してしまうと「精神面」「肉体系」「経済面」ともに負担感が増してしまう可能性があることなど、ポイントとなることを一緒に伝えることが大切である。

また、介護に関する相談はしていても、自分自身の不安や悩みまで相談ができていない場合が多いこともうかがえた。情報提供の際には、地域包括支援センターなどの相談窓口の紹介を行うとともに、仕事と介護の両立への不安など、自分が不

安に思っていることを整理して、相談するとよいことを伝えることも大切である。介護の状況は個々に異なり、多様であるため、介護を担っている労働者の状況に寄り添いながら相談支援が行われることも求められる。

さらに、介護について相談しやすい職場環境にある方が、介護をしながら仕事を続けられると思うと回答した割合は高くなっていた。世帯の多様

化が進む中、介護を担う労働者は、中高年のみならず、例えば20～30代の労働者が祖父母を介護するなど、様々な年代、スタイルが出てくることも予想される。今後、職場においても、多様な世代がお互いに介護について話しやすい雰囲気を整えたり、社内に労働者が介護について相談しやすい体制を整えておくことなど、相談しやすい職場環境の整備の重要性が増していくだろう。