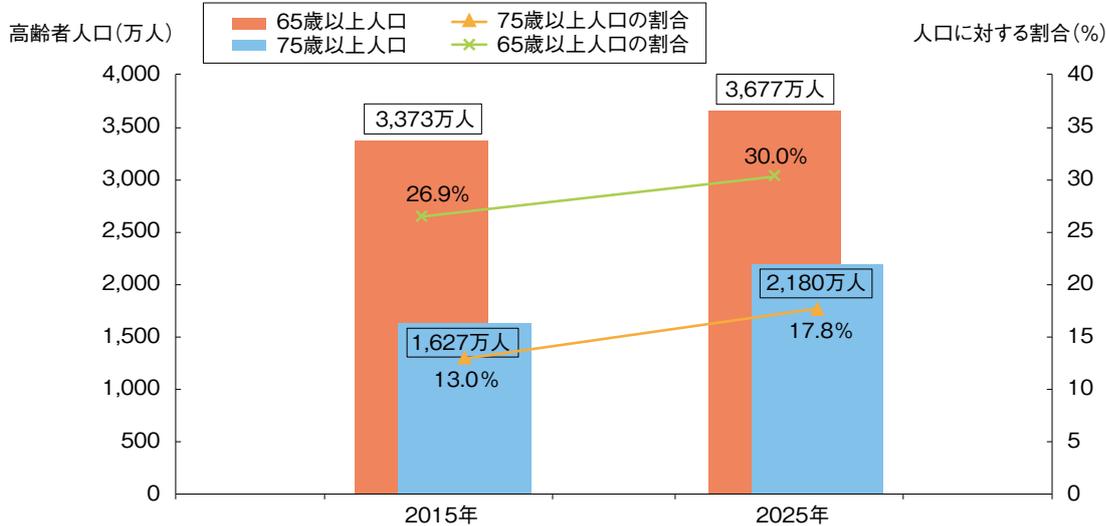


11. 仕事と介護の両立をめぐる状況

今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題です。

2025年には、総人口に占める65歳以上の人口の割合は、現在の26.9%から30.0%に上昇すると推計されています。また、75歳以上の人口の割合も上昇し、65歳以上の高齢者全体の約6割が75歳以上となると見込まれます（図表3-4-50）。

【図表3-4-50 75歳以上の人口割合（将来推計）】



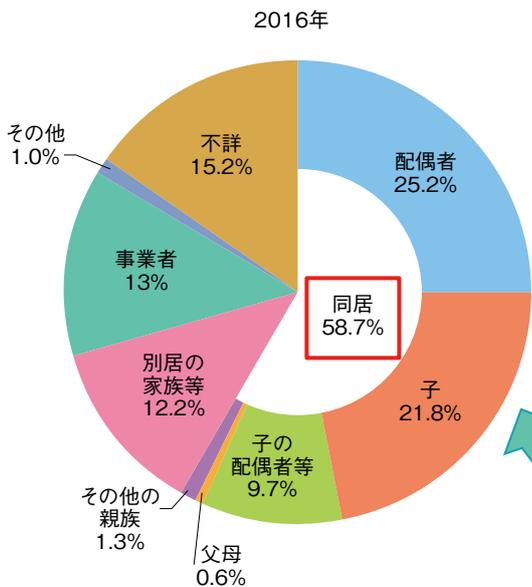
(備考)

2015年は総務省「国勢調査」（年齢・国籍不詳をあん分した人口のうち日本人の総数）、2025年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計）」（出生中位・死亡中位）より作成。

主な介護者を見ると同居の親族（配偶者・子・子の配偶者等）が58.7%と中心であり、そのうち男性の割合は34.0%まで上昇しています（図表3-4-51）。また、

同居介護者を年代別にみると、男女ともに50歳代から割合が高くなっています（図表3-4-52）。

【図表3-4-51 要介護者等からみた主な介護者の続柄】

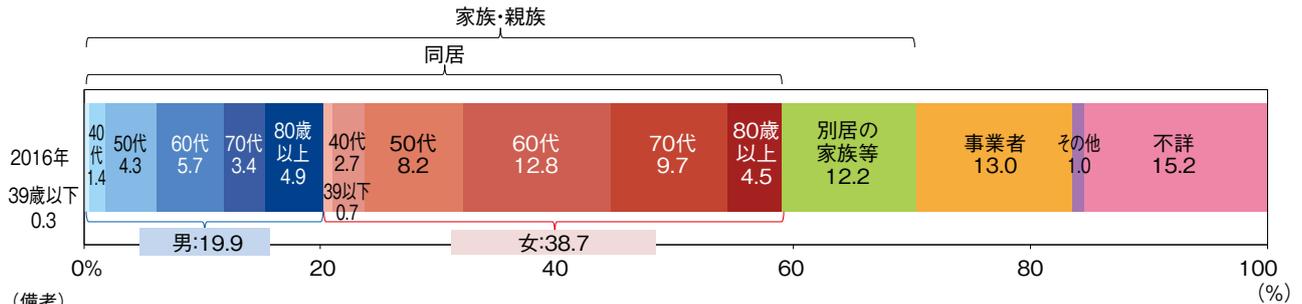


(備考)

1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016年)より作成。
2. 2016年の数値は熊本県を除いたものである。

	男	女
2010年	30.6%	69.4%
2013年	31.3%	68.7%
2016年	34.0%	66.0%

【図表3-4-52 主な介護者の構成割合】

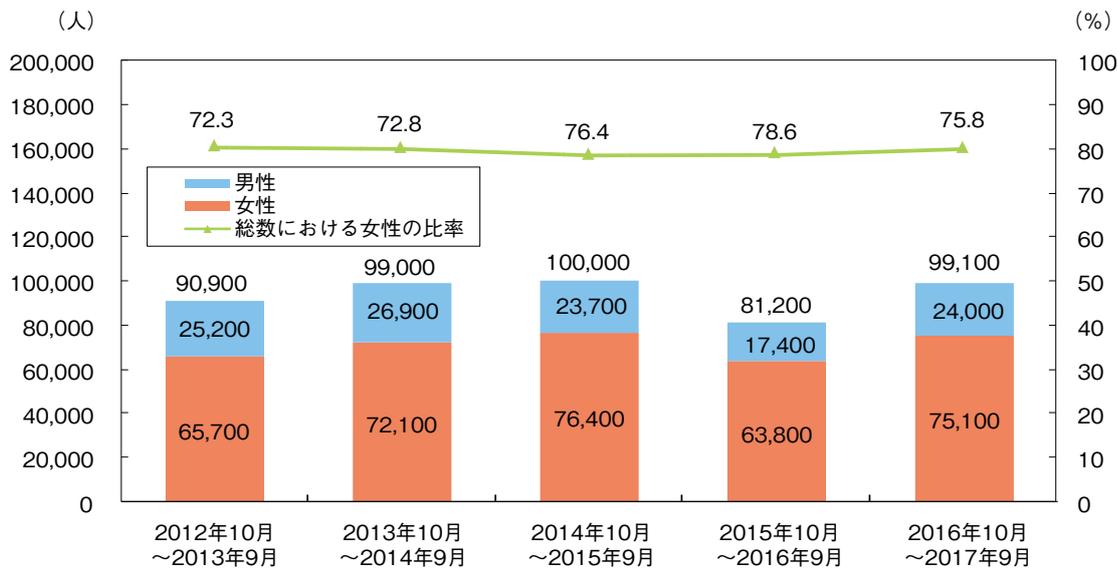


(備考)
 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016年)より作成。
 2. 熊本県を除いたもの。

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、2016年10月から2017年9月の1年間で9万9,100人となっています。これを男女別に見ると、女性の離職・転職者数は7万5,100人で、全体の75.8%を占めています(図表3-4-53)。

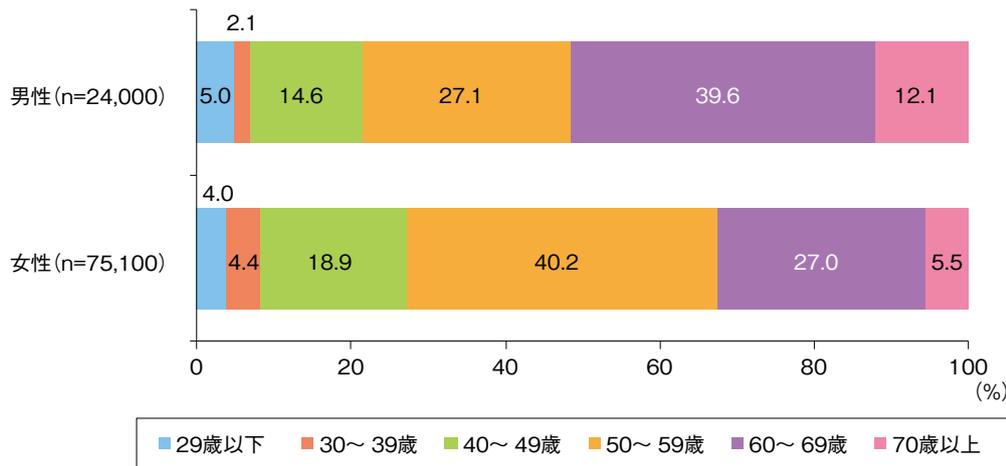
また、男女・年齢階級別に割合を見ると、男性は60代が最も高く39.6%となっており、次いで50代が27.1%となっている一方、女性は50代が最も高く40.2%となっています(図表3-4-54)。

【図表3-4-53 介護・看護を理由に離職・転職した者】



(備考)
 1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
 2. 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

【図表3-4-54 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合（2016年10月～2017年9月に離職・転職した人）】



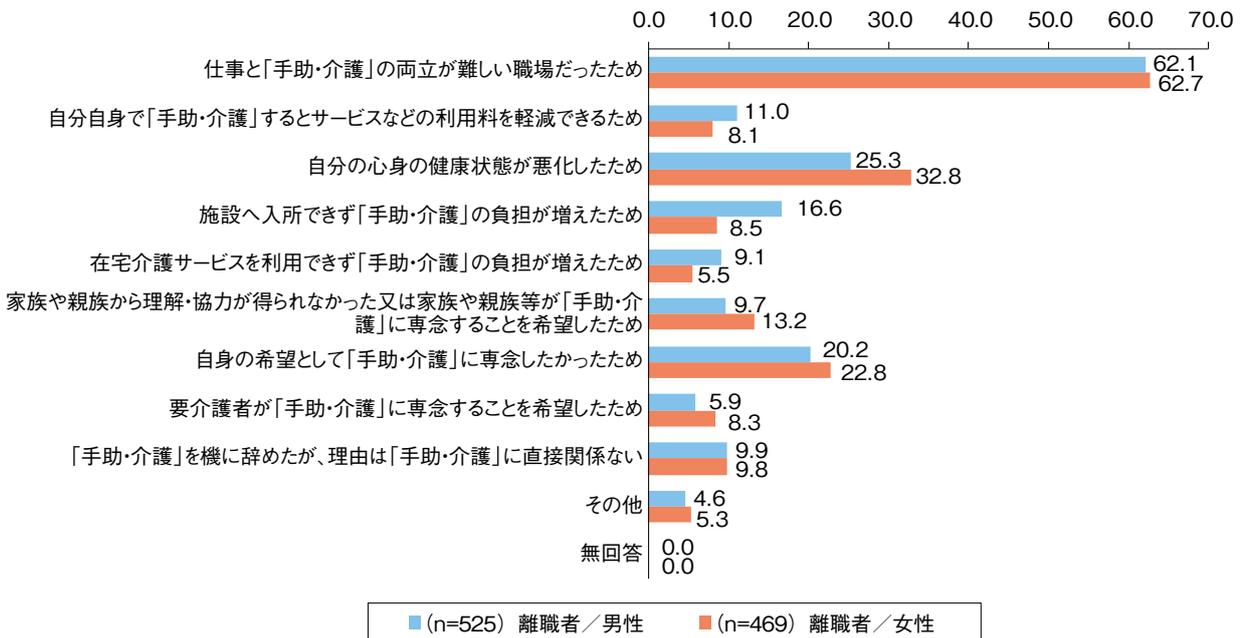
(備考)
総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。

親の介護や手助けを機に仕事を辞めた人について、仕事を辞めた理由をみると、男女とも「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だったため」の割合が6割以上と、他の理由と比較して非常に高く、大きな理由となっている様子がうかがえます。次いで、男女

とも「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっています（図表3-4-55-①）。

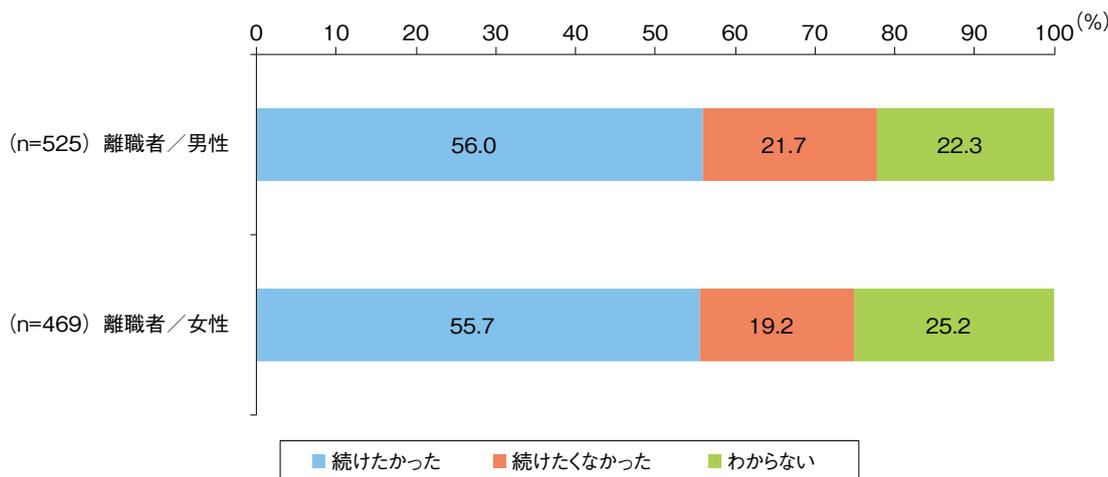
また、仕事を辞めた際には、男女とも就業を「続けたかった」が最も高く過半数を占めています（図表3-4-55-②）。

【図表3-4-55-① 手助・介護を機に仕事を辞めた理由】



(備考)
1. 厚生労働省委託事業「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2013年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）より作成。
2. 調査対象は、40歳代～50歳代の正社員及び介護離職者（離職前は正社員）。
3. 「手助」とは、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、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、入退院の手続や金銭の管理等。
4. 複数回答。

【図表3-4-55-② 手助・介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向】

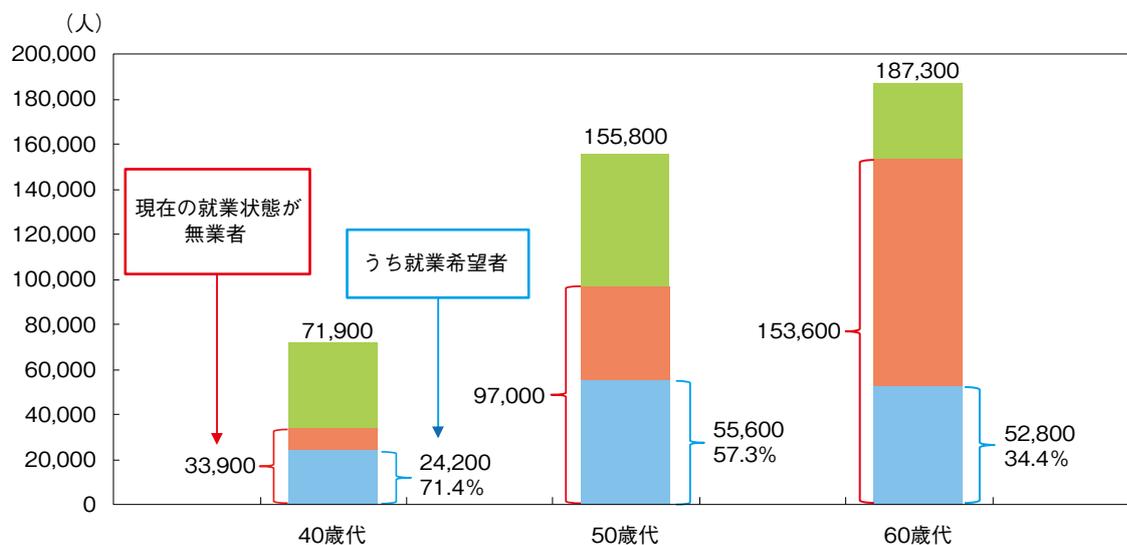


(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)より作成。
- 調査対象は、40歳代～50歳代の正社員及び介護離職者(離職前は正社員)。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、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、入退院の手続や金銭の管理等。

介護、看護のために離職し、調査時点で無業者のうち40歳代で約7割、50歳代で約6割、60歳代で約3割が就業を希望しています(図表3-4-56)。

【図表3-4-56 介護・看護を理由に離職した者の年代別就業希望者の割合】



(備考)

- 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
- 2012年10月以降、5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者。

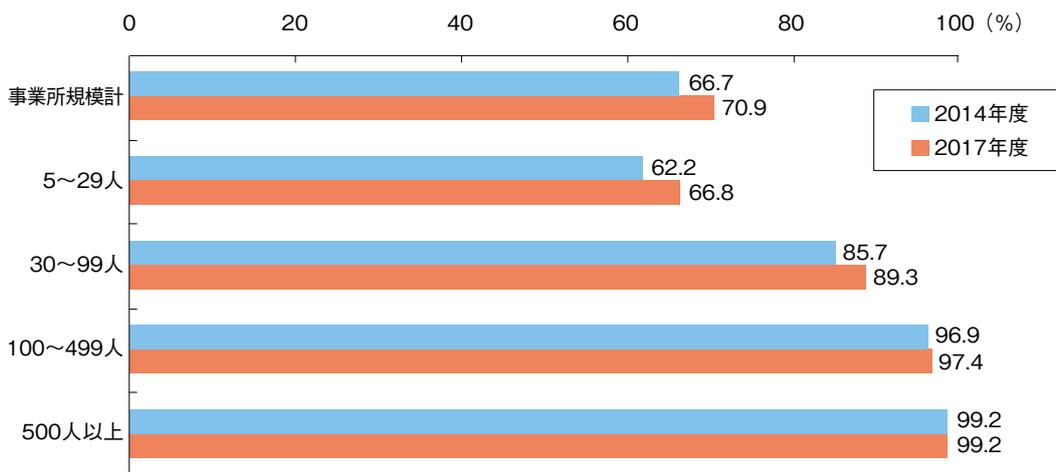
12. 企業における両立支援の状況

育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所(従業員5人以上)の割合は、70.9%と2014年度の調査(66.7%)に比べ上昇していますが前年度の2016年度の調査(72.6%)よりは低下して

います。事業所規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高く、100人以上では規定の整備状況が9割を超えています(図表3-4-57)。

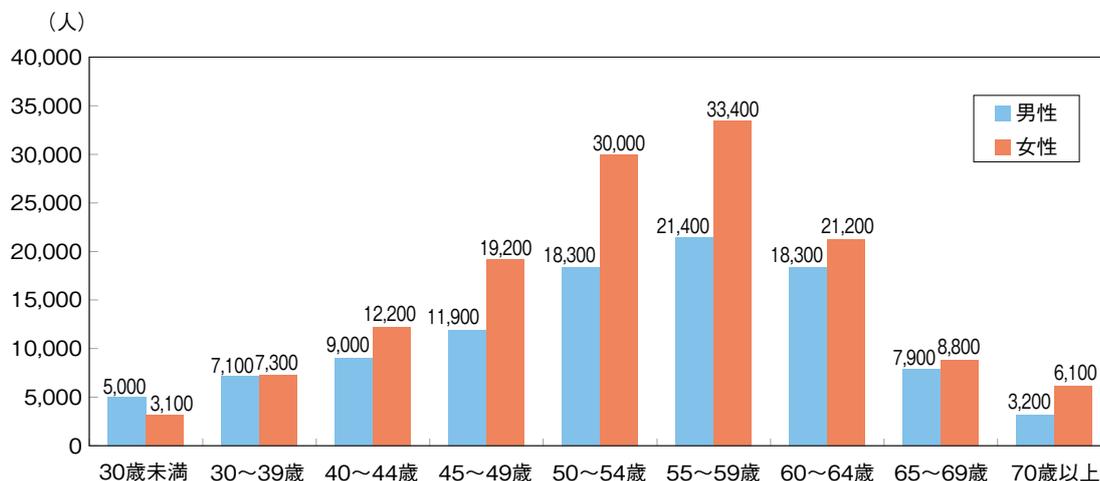
一方、利用状況を見ると、介護休業等制度を利用した雇用者は、55～59歳で女性33,400人、男性21,400人と最も多く、40歳代後半から60歳代前半が多くなっています(図表3-4-58)。

【図表3-4-57 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合】



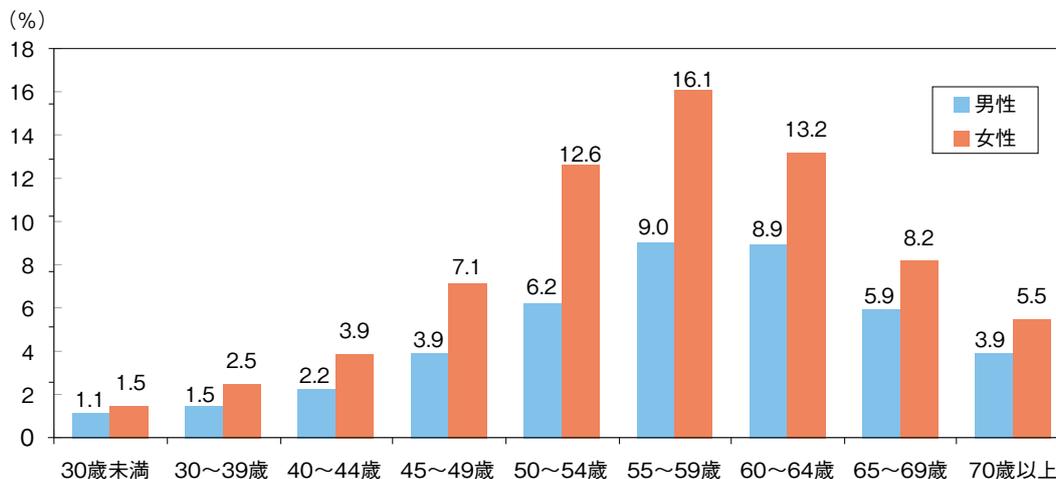
(備考)
厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

【図表3-4-58 介護休業等制度の利用者数（男女別）】



(備考)
1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施(2017年10月1日)までの1年間の状況についての回答。

【参考 介護をしている雇用者の年代別割合（男女別）】

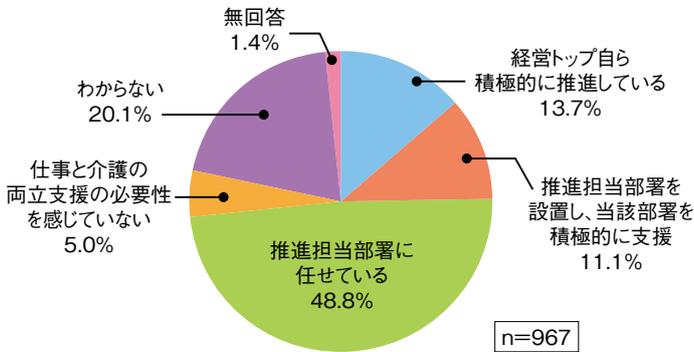


(備考)
1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施(2017年10月1日)までの1年間の状況についての回答。

各企業における仕事と介護の両立に関する支援制度や職場環境整備の状況をみると、社内の取組に対する経営トップの対応状況としては、「推進担当部署に任せている」が最も多く、約半数を占めています（図表3-4-59）。

また、労働者の介護の実態やニーズを把握している企業について、介護ニーズの把握方法をみると、「相談があった人について実施している」が最も多く75.8%となっています（図表3-4-60）。

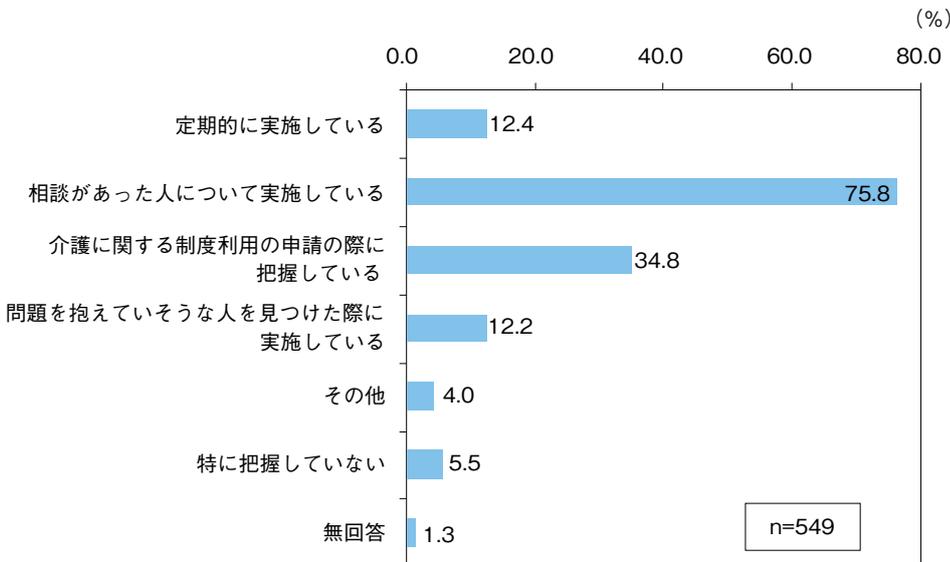
【図表3-4-59 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップ対応状況（企業調査）】



（備考）

- 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
- 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。

【図表3-4-60 介護ニーズの把握方法（企業調査）】



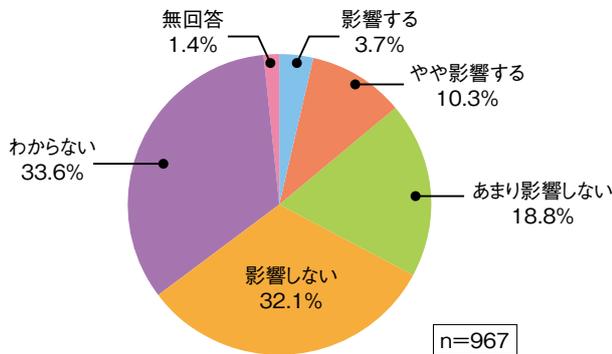
（備考）

- 厚生労働省委託事業「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より作成。
- 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
- 複数回答。

管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、「影響しない」及び「あまり影響しない」が多く約半

数となっていますが、一方で「わからない」も33.6%を占めています（図表3-4-61）。

【図表3-4-61 管理職が仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響（企業調査）】



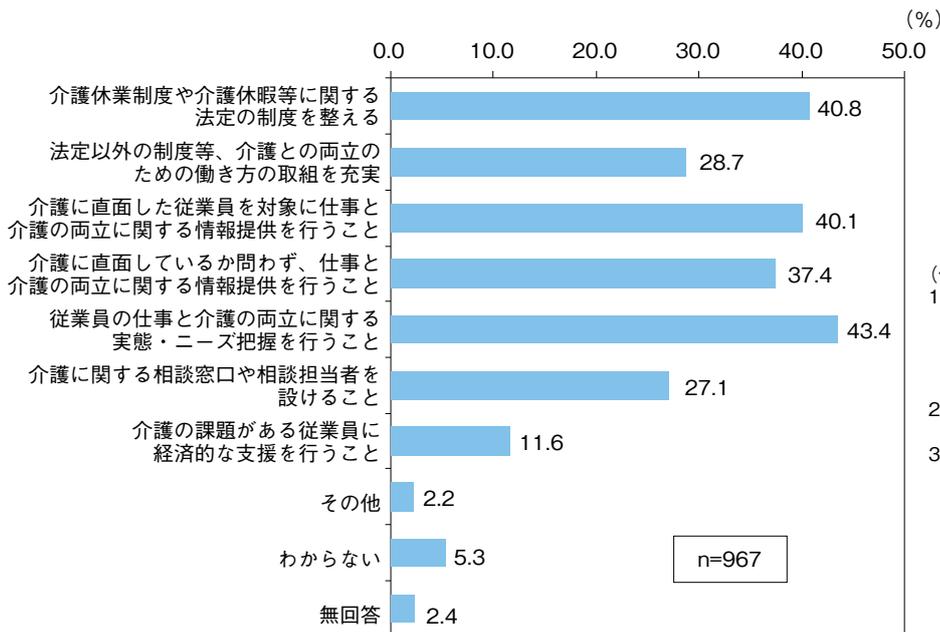
（備考）

- 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
- 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
- 複数回答。

企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」が最も多く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」、「介護に直面した従業員を対象に仕事

と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が多くなっています（図表3-4-62-①）。一方、現在の取組状況としては、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が87.2%と最も多いほかは、1～2割前後にとどまっています（図表3-4-62-②）。

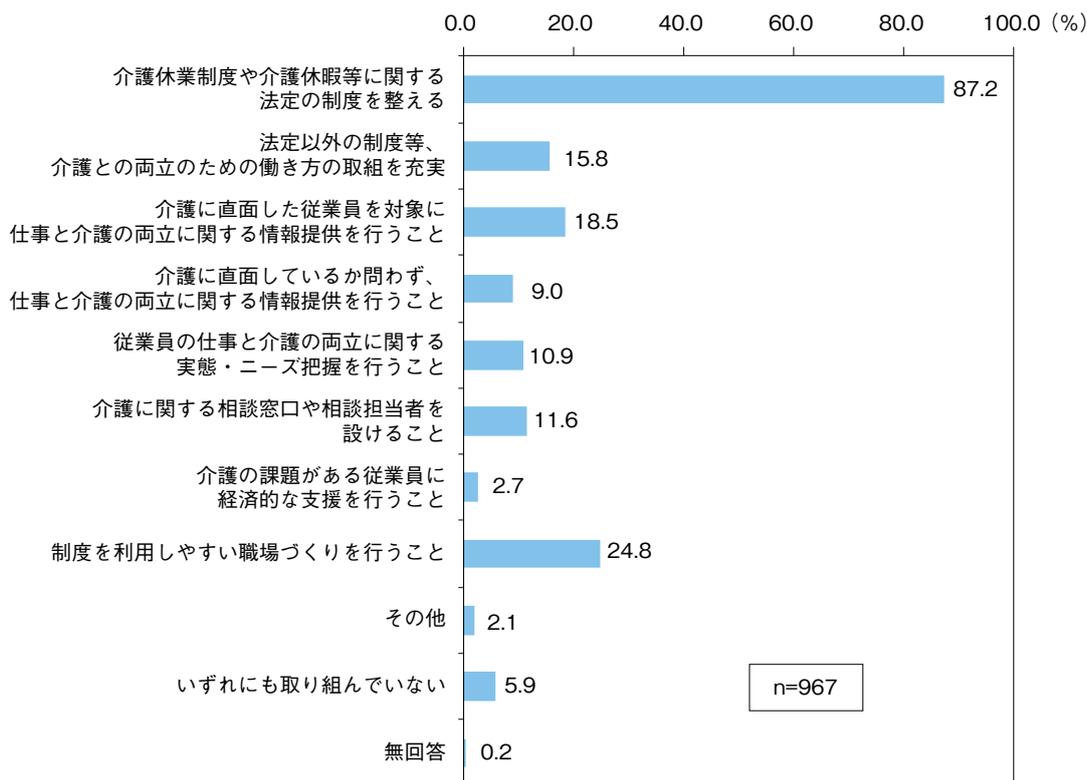
【図表3-4-62-① 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの（企業調査）】



（備考）

- 厚生労働省委託事業「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）より作成。
- 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
- 複数回答。

【図表3-4-62-② 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいること（現在取り組んでいるもの）（企業調査）】



(備考)

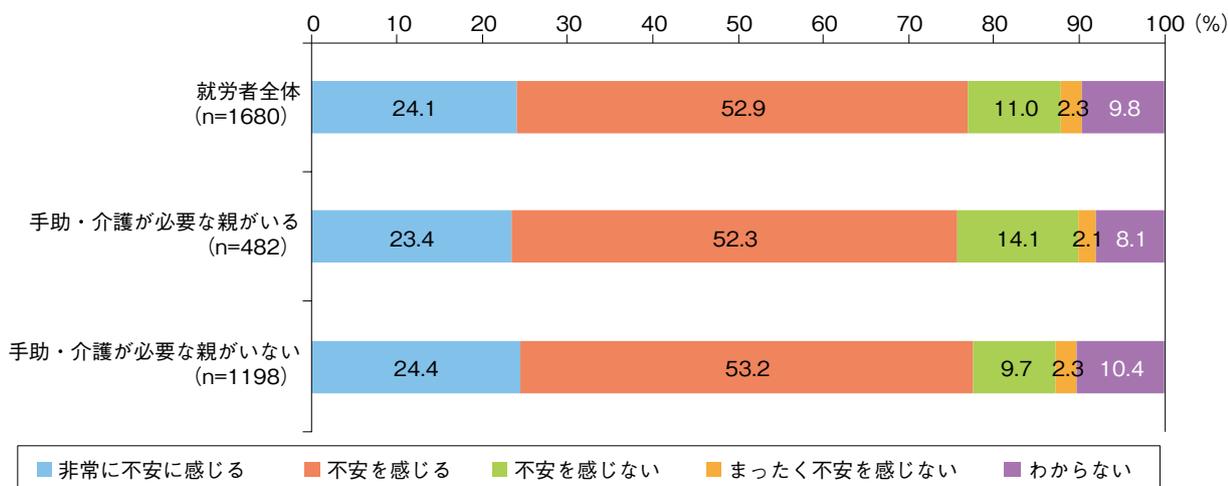
- 厚生労働省委託事業「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業<企業アンケート調査結果>」(2012年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)より作成。
- 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
- 複数回答。

13. 仕事と介護の両立のために必要なこと

仕事と手助・介護に対する不安感をみると、現在、手助・介護が必要な親がいるか否かにかかわらず、不

安を感じている割合は8割弱と高くなっています(図表3-4-63-①)。不安感の具体的な内容としては、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」が最も多く、次いで「介護サービスや施設の利用方法がわからないこと」となっています(図表3-4-63-②)。

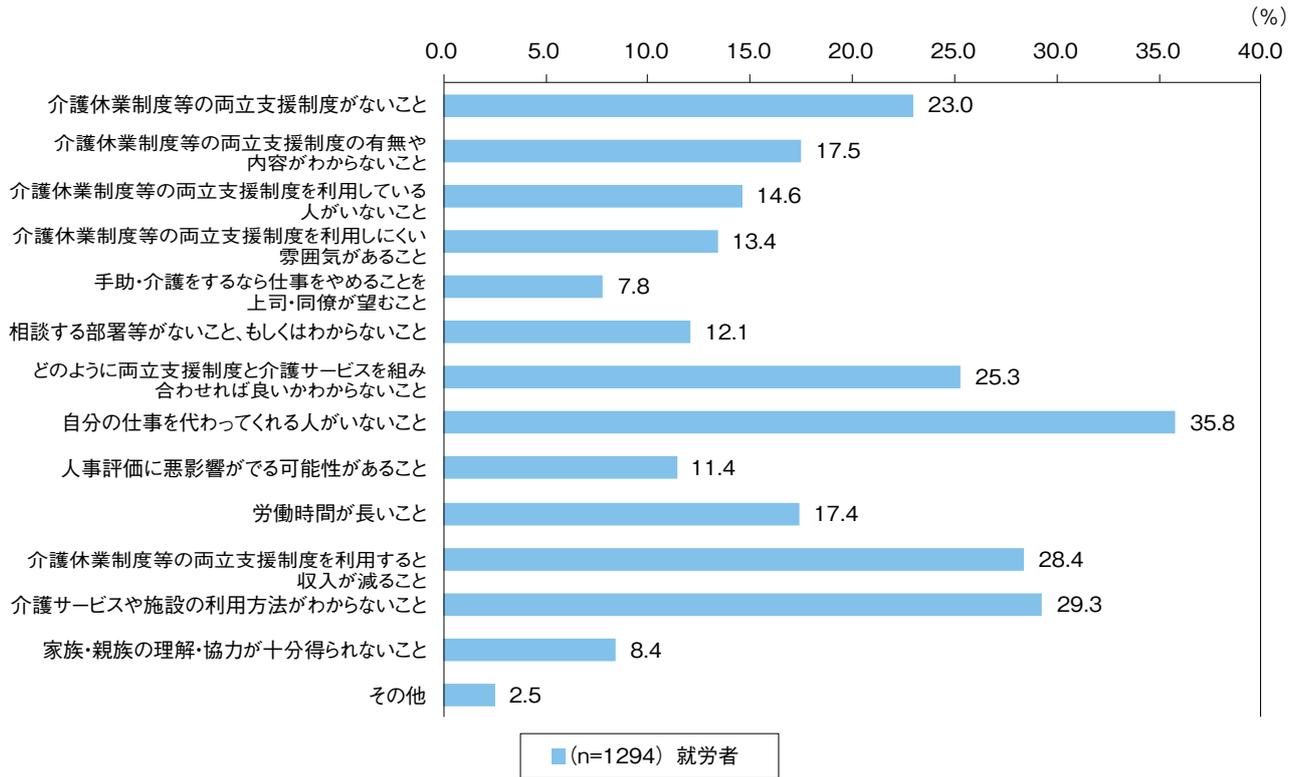
【図表3-4-63-① 手助・介護が必要な親の有無別の手助・介護の不安感（就労者）】



(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)より作成。
- 集計対象は就労者(40歳代~50歳代の正社員)。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、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、入退院の手続や金銭の管理等。

【図表3-4-63-② 仕事と手助・介護の不安感の具体的な内容（就労者）】



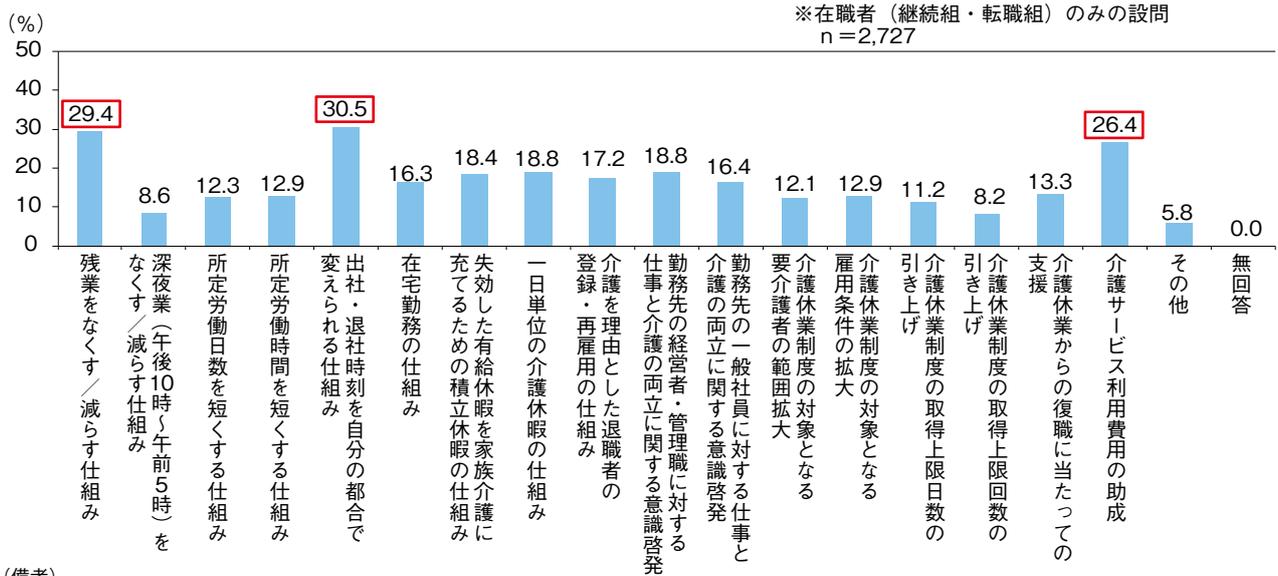
(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)より作成。
- 集計対象は就労者(40歳代~50歳代の正社員) 1,294名。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、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、入退院の手続や金銭の管理等。

介護と仕事の両立促進のために必要な勤務先による支援について見ると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」が30.5%と最も多く、次いで「残業をなくす／減らす仕組み」が29.4%、「介護サービス利用費用の助成」が26.4%となっています(図表3-4-64)。

介護と仕事の両立を促進するために必要な地域や社会による支援としては、「介護に関する情報の普及啓発」が48.0%と最も多く、次いで「緊急時に対応できるショートステイの拡大」が44.7%、「精神面での負担軽減のための相談の充実」が41.3%となっています(図表3-4-65)。

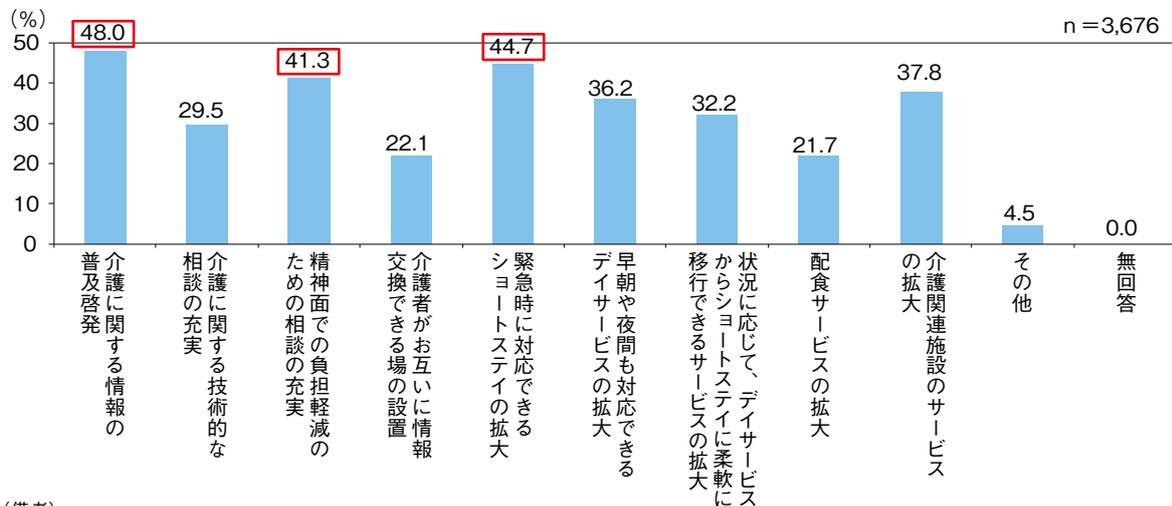
【図表3-4-64 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援】



(備考)

- 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
- 調査対象は、以下の3条件を全て満たした者。
 - 全国の30歳～64歳までの男性・女性
 - 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 - 本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
- 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
- 複数回答。

【図表3-4-65 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援】



(備考)

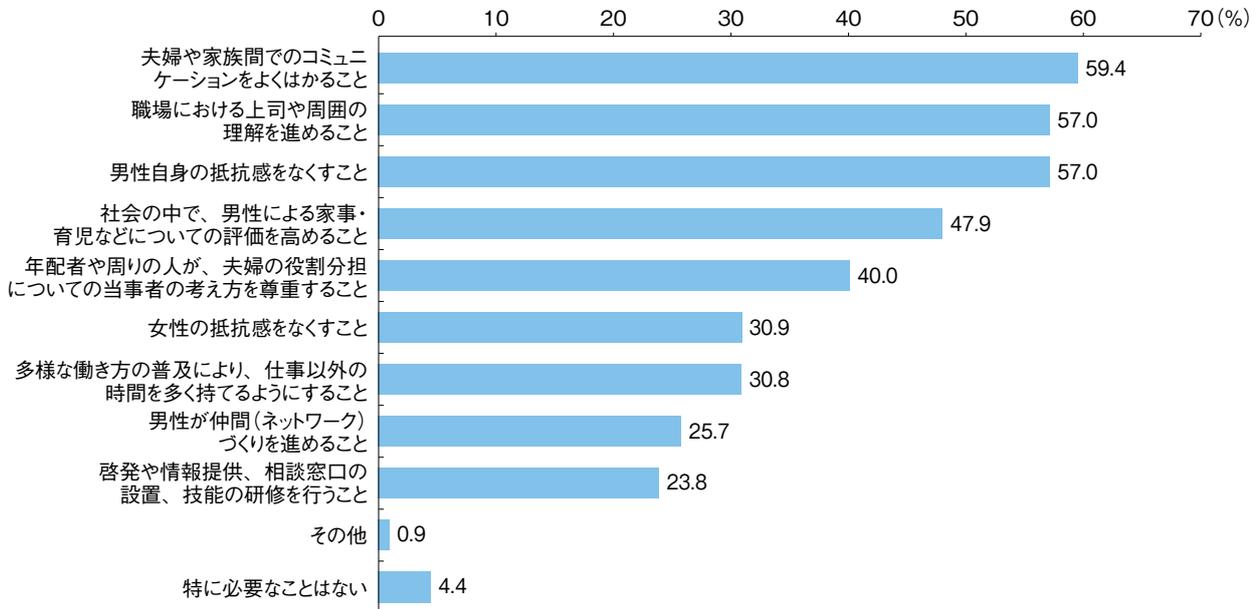
- 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
- 調査対象は、以下3条件を全て満たした者。
 - 全国の30歳～64歳までの男性・女性
 - 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 - 本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
- 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
- 複数回答。

14. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に

参加するためにはどのようなことが必要と思うかを聞いたところ（複数回答）、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が59.4%と最も多く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性自身の抵抗感をなくすこと」が共に57.0%となりました（図表3-4-66）。

【図表3-4-66 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと】



（備考）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年9月調査）により作成。