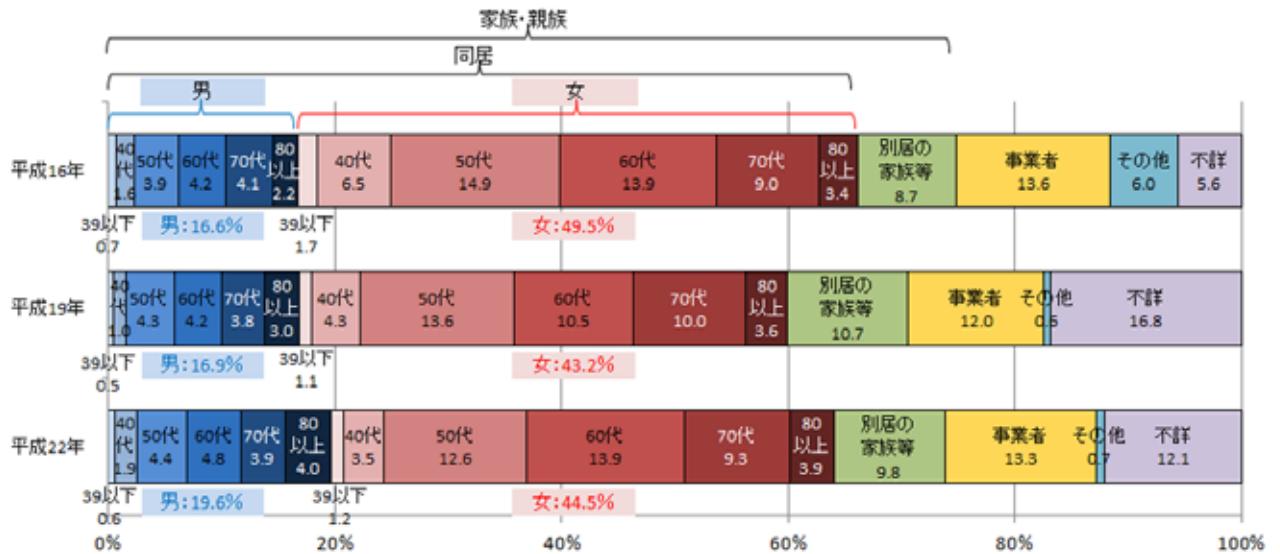


【図表 3-1-29 介護者の構成割合の年次推移】

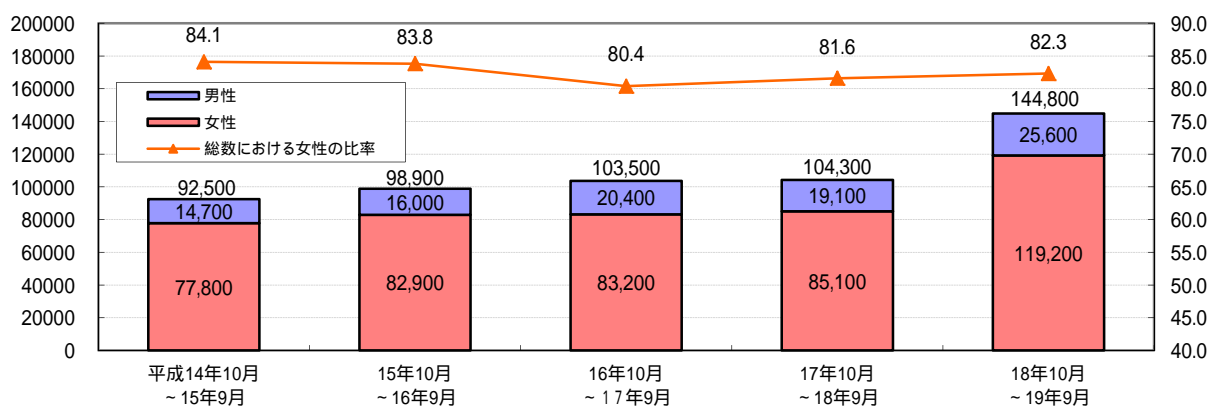


(備考)
厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は増加傾向にあり、平成18(2006)年10月から19(2007)年9月の1年間で14万4,800人となっています。これを男女別にみると、女性の離職・転職者数は11万9,200人で、全体の82.3%を占めています(図表3-1-30)。

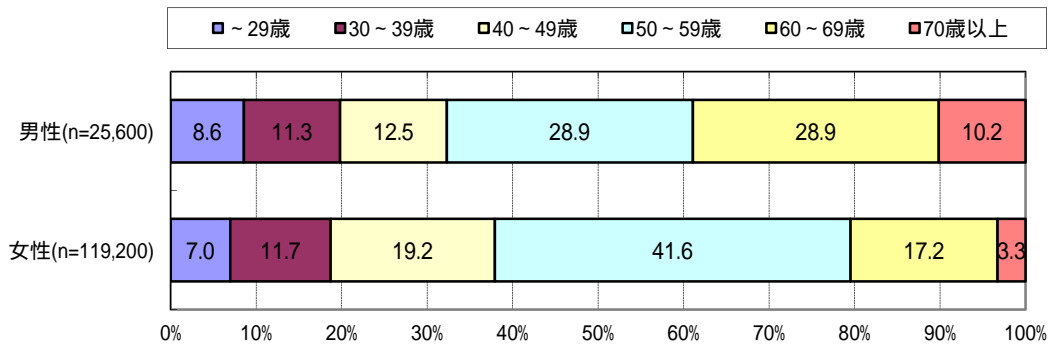
また、男女・年齢別にみると、男性は50代及び60代が最も多くそれぞれ28.9%となっている一方、女性は50代が41.6%と最も多く、次いで40代の19.2%となっています(図表3-1-31)。

【図表3-1-30 介護・看護を理由に離職・転職した就業者数】



(備考)
1. 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)
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3-1-31 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合
(平成18年10月～19年9月に離職・転職した人)】



(備考)
総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

介護期間中に仕事を辞めた経験のある者の勤務先を辞めたきっかけについてみると、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転職した者(在職者-転職組)は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が46.3%と最も多く、以下「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」(44.9%)、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため」(30.1%)が続きます。一方、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た者(離職者)は「自分の意志で介護に専念しようと思ったため」が40.3%と最も多くなっており、以下「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため」(27.5%)、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」(26.1%)と続きます(図表3-1-32)。

【図表 3-1-32 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ(複数回答)】

(上位5位の回答及び「仕事と介護の両立が難しかったためではない」を抽出)
※在職者(転職組)・離職者のみの設問 n=1,764

在職者-転職組	合計(n)	当時の勤務先では労働時間が長かったため	当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため	当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため	当時の勤務先では在宅勤務を行うことができなかったため	自分の意志で介護に専念しようと思ったため	仕事と介護の両立がむずかしいためではない	非該当
	815	46.3%	44.9%	30.1%	22.5%	18.9%	12.9%	
離職者	合計(n)	自分の意志で介護に専念しようと思ったため	当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため	当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため	当時の勤務先では在宅勤務を行うことができなかったため	当時の勤務先では労働時間が長かったため	仕事と介護の両立がむずかしいためではない	非該当
	949	40.3%	27.5%	26.1%	23.0%	22.0%	7.6%	

(備考)

- みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より。
- 調査対象者 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」と考えればよい)の3条件をすべて満たした者を調査対象としている。

家族の介護、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5割、60歳代で約3割が就業を希望しています（図表3-1-33）。

【図表 3-1-33 家族の介護・看護のために離職した者の年代別、就業状態別、就業希望の有無、求職活動の有無】

(人)

前職の職業 現在の就業状況	40歳代			50歳代			60歳代		
	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者
離職者総数	2,935,700	19,100	309,700	3,055,300	69,800	257,500	3,864,700	196,600	324,800
離職理由が『家族の介護・看護のため』総数	93,900	600	9,800	220,400	1,600	26,600	133,000	1,900	10,500
有業者	38,900	100	4,900	60,000	1,000	7,700	17,400	300	1,600
無業者…①	55,000	500	4,900	160,400	600	18,900	115,600	1,600	8,900
うち就業希望者…②	37,800	200	2,800	75,800	500	6,400	37,600	500	2,200
うち求職者…③	16,300	200	1,100	35,300	300	2,600	12,900	300	1,200
現在無業者のうち就業希望者の割合 (②/①)	68.7%	40.0%	57.1%	47.3%	83.3%	33.9%	32.5%	31.3%	24.7%
現在無業者のうち求職者の割合 (③/①)	29.6%	40.0%	22.4%	22.0%	50.0%	13.8%	11.2%	18.8%	13.5%

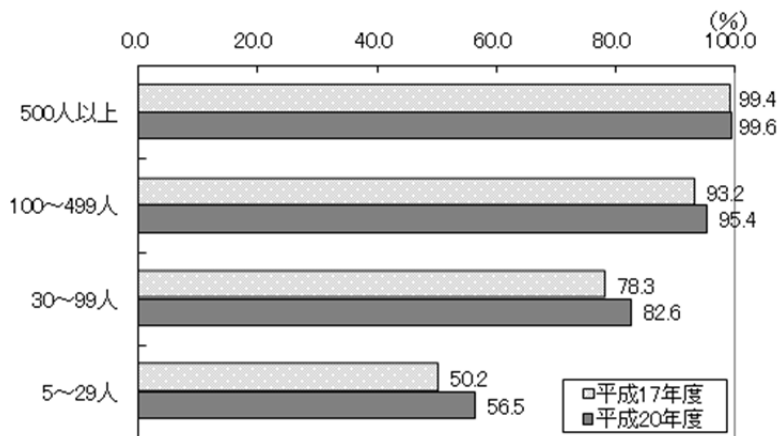
(備考)

1. 総務省「平成19年就業構造基本調査 新職業分類特別集計」より作成。(平成21年12月改定日本標準職業分類による。)
2. 平成14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。

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、61.7%と前回調査（55.6%）に比べ上昇しており、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3-1-34）。

一方、利用状況を見ると、前回調査より増加しているものの、平成20年度で0.06%（女性0.11%、男性0.03%）と低い割合にとどまっています（図表3-1-35）。

【図表 3-1-34 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合
平成20年度、平成17年度】



(備考)
厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。

【図表 3-1-35 介護休業者割合】

(%)

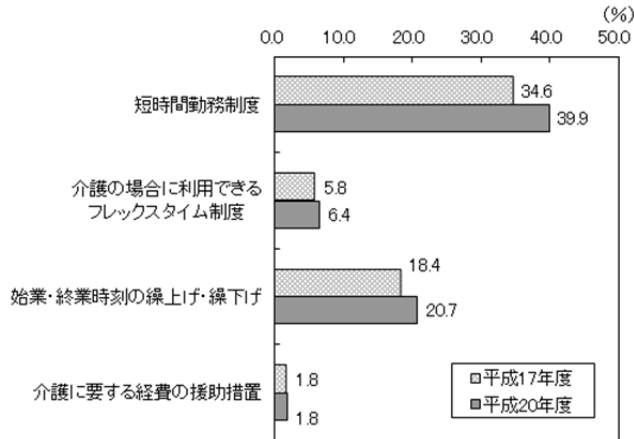
	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護休業者	女性常用労働者計	介護休業者	男性常用労働者計	介護休業者
平成17年度	100.0	0.04	100.0	0.08	100.0	0.02
平成20年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03

(備考)
1. 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。
2. 「介護休業者」割合は、常用労働者に占める調査前年度1年間に介護休業を開始した者の割合。

次に、育児・介護休業法に基づく介護のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が39.9%(平成17年度34.6%)と最も多くなっています(図表3-1-36)。

一方、利用状況を見ると、制度の導入状況が高い「短時間勤務制度」でも0.04%(平成17年度0.06%)と著しく低くなっています(図表3-1-37)。

【図表 3-1-36 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況(複数回答)】



(備考)
厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。

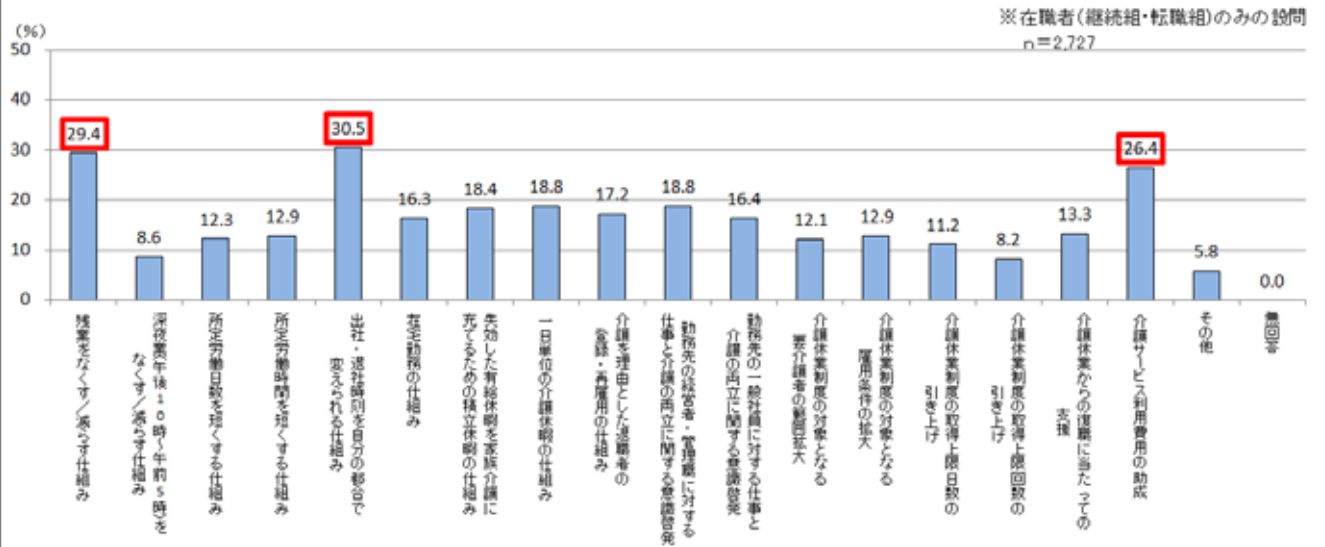
【図表 3-1-37 介護のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合】

	制度あり事業所の常用労働者計	短時間勤務制度利用者	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度利用者	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用者	介護の要する経費の援助措置利用者
平成17年度	100.0	0.06	0.01	0.01	0.03
平成20年度	100.0	0.04	0.02	0.04	0.04

(備考)
1. 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。
2. 「利用者」割合は、措置の制度がある事業所における常用労働者のうち、調査前年度1年間に各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしているものを含む。)の割合。
3. 平成17年度調査では同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は1回として計上したが、平成20年度調査では同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上した。
なお、両調査とも同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上した。

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上位3位をみると、「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」29.4%、「介護サービス利用費用の助成」26.4%が続きます(図表3-1-38)。

【図表 3-1-38 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(複数回答)】

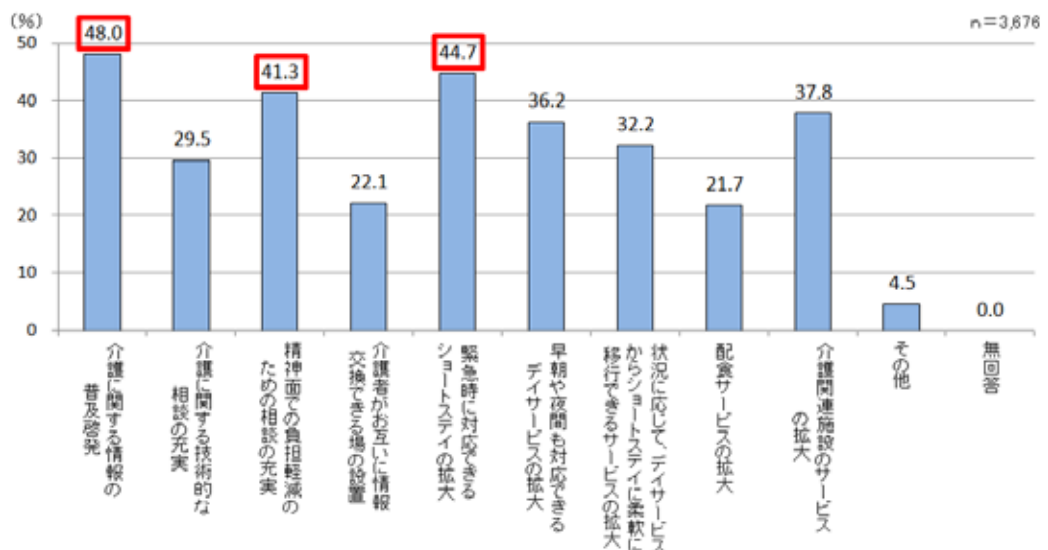


(備考)

- みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より作成。
- 本調査では対象者(n=3,676)を以下の3G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G(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G(転職組)」(n=924)
 当該家族の介護をきっかけとして概ね過去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G」(n=949)

次に、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、「介護に関する情報の普及啓発」、「緊急時に対応できるショートステイの拡大」、「精神面での負担軽減のための相談の充実」等を挙げる者が多くなっています(図表3-1-39)。

【図表 3-1-39 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援(複数回答)】



(備考)

- みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より作成。

