

## 調査の概要と主な結果

### 1 調査の概要

#### (1) 調査の趣旨

2016年改正（2017年1月施行）の育児・介護休業法における仕事と介護の両立支援制度の改定を踏まえて、仕事と介護の両立支援について今後のさらなる課題を明らかにするため、介護離職や家族介護者の就業実態を調査する。

#### (2) 調査対象

2000年4月以降に家族の介護を経験し、次の条件のいずれかに該当する男女

①現在介護をしており、現在の年齢が20～69歳の者

（第1-1図表の「現在要介護者いる」）

②すでに介護を終了しており、要介護状態終了時点の年齢が20～69歳の者

（第1-1図表の「過去にいたことがある」）

※同居だけでなく、別居や施設での介護も含む。

#### (3) 調査方法等

①抽出：調査会社保有の登録モニターから、下記（6）の回収条件を満たすようにサンプルを抽出し、指定した回収数になるまでモニターに回答依頼を行う。また、そのために対象者の属性を把握するスクリーニング調査を行う。

②調査票の配付・回収：インターネットを使用してブラウザ等の画面で回答を得る。

(4) 調査委託先 楽天インサイト（モニター登録数 221万2,088人 2018年4月現在）

(5) 回収数 4,000件

#### (6) 回収条件

回収にあたっては、サンプルの偏りをなるべく小さくするよう次の点に留意した。

①介護終了時点（現在介護中の者は現在）の性・年齢別就業率・雇用形態割合が、「平成29年就業構造基本調査」（総務省 2017年）において家族の介護をしている者の構成比率に近似するよう回収する（第1-1図表：上段）。

②介護終了時点（現在介護中の者は現在）の職種も「平成29年就業構造基本調査」において家族の介護をしている者の構成比率に近似するよう回収する（第1-1図表：下段）。

第 1-1 図表 回収サンプルと「平成 29 年就業構造基本調査」における介護者の構成比率

		現在要介護者いる					過去にいたことがある					H29「就業構造基本調査」の介護者			
		正規	非正規	自営等	無職	計	正規	非正規	自営等	無職	計	正規	非正規	自営等	無業
男性	合計	288	103	118	166	675	388	144	162	224	918	791,800	294,500	334,700	458,900
	就業形態比率	42.7%	15.3%	17.5%	24.6%	100%	42.3%	15.7%	17.6%	24.4%	100%	42.1%	15.7%	17.8%	24.4%
	30歳未満	4.5%	3.9%	1.7%	6.6%		4.9%	8.3%	4.3%	6.7%		4.5%	8.1%	0.9%	7.3%
	30-39歳	10.8%	6.8%	5.1%	5.4%		10.3%	6.3%	8.6%	4.9%		9.2%	6.4%	3.7%	4.7%
	40-44歳	11.5%	3.9%	5.9%	3.0%		9.3%	4.9%	12.3%	4.0%		9.4%	3.6%	5.9%	3.6%
	45-49歳	15.6%	9.7%	11.0%	5.4%		17.8%	6.3%	9.3%	4.9%		15.8%	5.8%	8.5%	5.1%
	50-54歳	20.8%	9.7%	11.0%	8.4%		20.4%	6.9%	11.7%	7.6%		21.6%	6.2%	13.0%	7.6%
	55-59歳	21.2%	12.6%	22.0%	9.0%		24.2%	12.5%	19.1%	9.4%		26.0%	11.4%	21.6%	9.5%
	60-64歳	12.8%	33.0%	22.0%	22.3%		9.8%	33.3%	14.2%	21.9%		10.5%	36.2%	23.1%	21.7%
	65-69歳	2.8%	20.4%	21.2%	39.8%		3.4%	21.5%	20.4%	40.6%		3.0%	22.3%	23.2%	40.5%
女性	合計	169	285	70	399	923	270	457	115	642	1484	597,500	1,011,800	257,400	1,427,100
	就業形態比率	18.3%	30.9%	7.6%	43.2%	100%	18.2%	30.8%	7.7%	43.3%	100%	18.1%	30.7%	7.8%	43.3%
	30歳未満	7.1%	2.5%	7.1%	2.5%		9.6%	4.4%	1.7%	2.8%		7.2%	2.8%	1.0%	2.8%
	30-39歳	8.3%	6.3%	2.9%	5.0%		14.4%	12.7%	10.4%	4.7%		10.4%	6.1%	4.8%	4.7%
	40-44歳	8.9%	7.7%	8.6%	4.0%		8.9%	10.9%	6.1%	4.5%		8.6%	7.3%	4.8%	4.5%
	45-49歳	13.6%	15.1%	11.4%	9.0%		15.6%	13.1%	9.6%	8.3%		15.8%	13.9%	9.1%	8.4%
	50-54歳	24.9%	19.6%	8.6%	13.3%		19.3%	17.1%	18.3%	13.1%		22.4%	21.5%	14.3%	13.1%
	55-59歳	23.7%	22.5%	18.6%	18.3%		21.1%	23.0%	20.0%	18.5%		23.3%	22.9%	21.8%	18.6%
	60-64歳	11.8%	16.8%	22.9%	22.6%		8.9%	13.1%	19.1%	22.7%		9.2%	17.2%	24.0%	22.5%
	65-69歳	1.8%	9.5%	20.0%	25.3%		2.2%	5.7%	14.8%	25.4%		3.3%	8.2%	20.4%	25.3%

		現在要介護者いる			過去にいたことがある			H29「就業構造基本調査」の介護者			
		正規	非正規	自営等	正規	非正規	自営等	正規	非正規	自営業主・役員・家族従業員	(参考) 役員
男性	合計	288	103	118	388	144	162	799,900	319,200	-	148,100
	管理的職業	2.1%	1.0%	24.6%	2.8%	1.4%	25.3%	1.8%	0.4%	-	38.3%
	専門・技術的職業	20.1%	11.7%	22.0%	19.3%	11.8%	15.4%	19.5%	12.7%	-	13.2%
	事務職	26.4%	17.5%	1.7%	26.0%	17.4%	4.3%	26.2%	17.1%	-	6.3%
	営業・販売職	12.2%	8.7%	16.9%	11.9%	9.0%	9.9%	11.9%	9.5%	-	17.5%
	サービス職	4.9%	11.7%	11.9%	4.6%	10.4%	12.3%	4.6%	9.8%	-	4.7%
	保安的職業	2.1%	4.9%	-	3.6%	4.2%	-	3.6%	4.1%	-	0.1%
	農林漁業作業	-	2.9%	0.8%	0.8%	2.1%	5.6%	0.9%	2.6%	-	0.7%
	生産工程従事者	13.2%	10.7%	5.1%	14.2%	11.8%	8.0%	14.4%	11.6%	-	9.3%
	輸送・機械運転従事者	7.3%	6.8%	2.5%	6.7%	9.0%	4.3%	6.2%	8.6%	-	1.0%
	建設・採掘従事者	7.3%	4.9%	11.0%	5.9%	5.6%	9.3%	5.8%	4.9%	-	6.1%
	運搬・清掃・包装等従事者	4.2%	17.5%	1.7%	3.6%	16.0%	2.5%	3.4%	15.5%	-	2.1%
	その他	0.3%	1.9%	1.7%	0.5%	1.4%	3.1%	1.7%	3.1%	-	0.7%
女性	合計	169	285	70	270	457	115	608,100	1,041,000	-	82,900
	管理的職業	1.2%	-	11.4%	0.4%	-	7.8%	0.4%	0.0%	-	27.7%
	専門・技術的職業	30.8%	14.4%	22.9%	30.7%	14.0%	20.9%	31.8%	14.3%	-	6.0%
	事務職	37.3%	24.6%	14.3%	37.4%	25.4%	20.0%	36.7%	24.8%	-	45.0%
	営業・販売職	7.1%	11.9%	10.0%	8.1%	12.7%	14.8%	7.6%	12.4%	-	7.0%
	サービス職	12.4%	22.5%	24.3%	13.0%	22.8%	20.0%	12.9%	23.0%	-	6.2%
	保安的職業	-	-	-	-	0.2%	-	0.3%	0.2%	-	0.0%
	農林漁業作業	0.6%	-	11.4%	0.7%	0.2%	6.1%	1.2%	1.3%	-	0.4%
	生産工程従事者	5.3%	10.2%	-	6.3%	9.8%	1.7%	4.7%	8.7%	-	3.7%
	輸送・機械運転従事者	1.2%	1.1%	-	0.4%	0.4%	-	0.5%	0.3%	-	0.2%
	建設・採掘従事者	0.6%	-	1.4%	0.4%	-	0.9%	0.3%	0.2%	-	0.2%
	運搬・清掃・包装等従事者	1.8%	13.0%	1.4%	1.5%	12.9%	4.3%	1.9%	12.2%	-	1.2%
	その他	1.8%	2.5%	2.9%	1.1%	1.5%	3.5%	1.8%	2.6%	-	1.7%

第 1-2 図表 回答者の居住地の分布

都道府県名	度数	%	都道府県名	度数	%
北海道	176	4.4	滋賀県	48	1.2
青森県	25	0.6	京都府	114	2.9
岩手県	22	0.5	大阪府	410	10.3
宮城県	81	2.0	兵庫県	225	5.6
秋田県	30	0.8	奈良県	50	1.3
山形県	22	0.5	和歌山県	46	1.2
福島県	46	1.2	鳥取県	14	0.4
茨城県	82	2.1	島根県	11	0.3
栃木県	33	0.8	岡山県	55	1.4
群馬県	48	1.2	広島県	107	2.7
埼玉県	202	5.1	山口県	31	0.8
千葉県	187	4.7	徳島県	27	0.7
東京都	492	12.3	香川県	29	0.7
神奈川県	337	8.4	愛媛県	42	1.1
新潟県	63	1.6	高知県	14	0.4
富山県	37	0.9	福岡県	137	3.4
石川県	26	0.7	佐賀県	21	0.5
福井県	25	0.6	長崎県	23	0.6
山梨県	28	0.7	熊本県	33	0.8
長野県	57	1.4	大分県	29	0.7
岐阜県	54	1.4	宮崎県	16	0.4
静岡県	104	2.6	鹿児島県	16	0.4
愛知県	256	6.4	沖縄県	17	0.4
三重県	52	1.3	合計	4,000	100

③居住地について、首都圏や近畿圏等の大都市部への偏りを防ぐため、47 都道府県を網羅するように回収する（第 1-2 図表）。

④2017 年 1 月以降に家族が要介護状態になった者を 1,000 票以上とする

⑤2016 年 12 月以前に家族が要介護状態になった者を 1,000 票以上とする

⑥現在介護している者とすでに介護を終了している者をなるべく半数ずつにする。

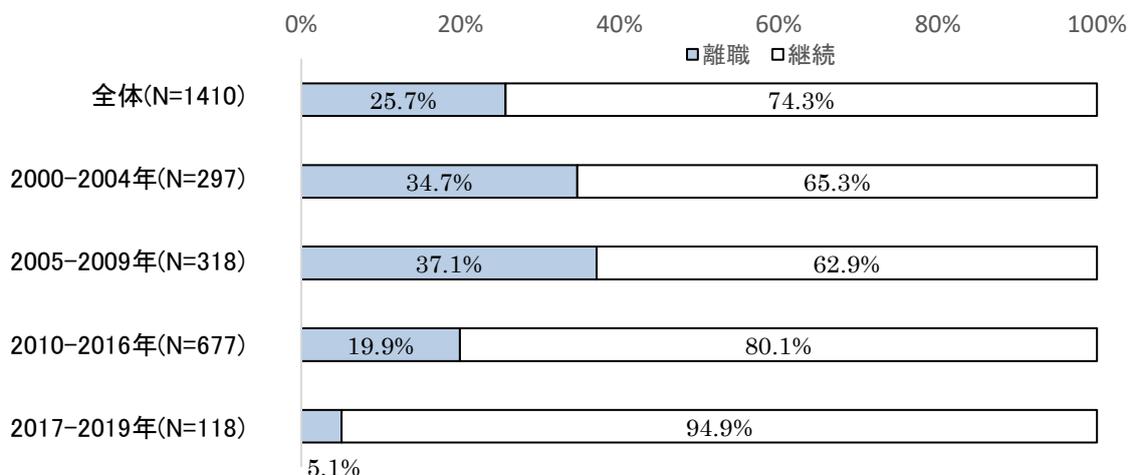
(7) 調査時期 2019 年 2 月

## 2 調査結果の概要

### (1) 介護終了者の離職経験

2016 年改正育児・介護休業法（以下、改正法と略す。）は介護が長期化した場合に備えて、要介護状態の発生（以下、要介護発生と略す。）から終了までをカバーするよう両立支援制度を整備している。この点を踏まえて、要介護発生から終了までの就業継続の有無をみることにしたい。

第 2-1 図表 要介護発生前別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



そのような問題意識から、以下の集計対象は調査時点で要介護状態が終了（以下、要介護終了と略す。）している者とする。また、育児・介護休業法は雇用されて就業する労働者（雇用就業者）を対象としていることから、自営業等は除き、要介護発生時に雇用就業していた者<sup>1</sup>を集計対象とする。

要介護状態が発生した年ごとに要介護発生から終了までの間の離職割合を第 2-1 図表に示す。「離職」は要介護発生時の勤務先をやめた割合<sup>2</sup>であり、「継続」は要介護発生時の勤務先で要介護終了まで就業継続した割合を示している。

2000年から2009年までの10年間は離職率が30%を超えていたが、2010年から2019年は離職率が著しく低下している。特に直近の「2017-2019年」は改正育児・介護休業法が施行された後の2年間だが、離職率は5.1%である。ただし、カテゴリとして区切っている期間が短いために離職率が低いという可能性もある。また、過去に遡るほど介護期間の長いサンプルが含まれている可能性があり、現在に近いほどまだ介護を継続しているために分析対象から除外されている可能性がある。

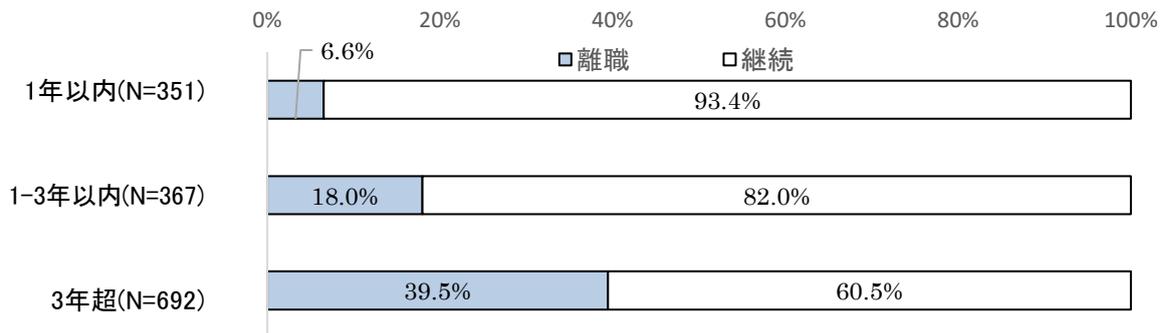
そこで介護期間別の離職率を第 2-2 図表に示す<sup>3</sup>。介護期間が長いほど離職率は高いが、特に「3年超」は40%近くあり、顕著に高い。前出の第 2-1 図表でみた「2017-2019年」の離職率の低さは介護期間「3年超」のサンプルが含まれていないことによると理解することができる。

<sup>1</sup> 本調査で雇用就業者という場合は調査票の「正規従業員」「パート」「契約社員」「派遣社員」を指す。

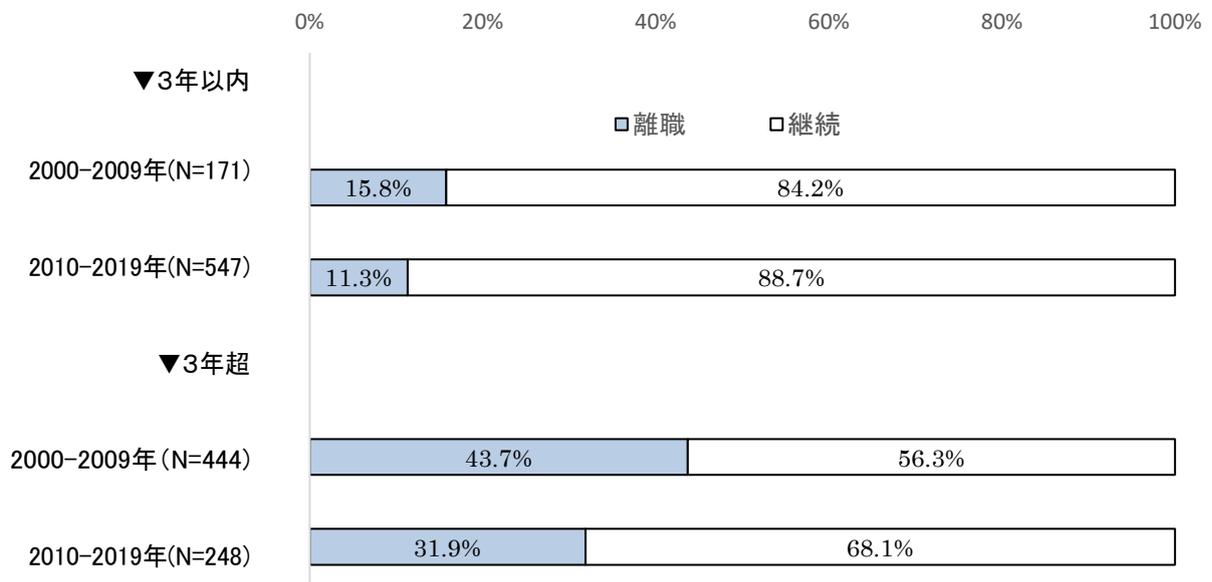
<sup>2</sup> 調査票では要介護状態発生当初の勤務先で現在まで仕事を続けているか質問している。その回答において「当初の勤務先は辞めた」と回答し、退職年月が要介護状態の終了年月より前の場合を「離職」としている。そのため、ここで示す離職率は要介護期間中の離職率ではあるが、介護以外の理由による離職も含まれている。

<sup>3</sup> 介護期間は要介護終了（快復か死去）年月から要介護発生年月を引いて求めている。

第 2-2 図表 介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



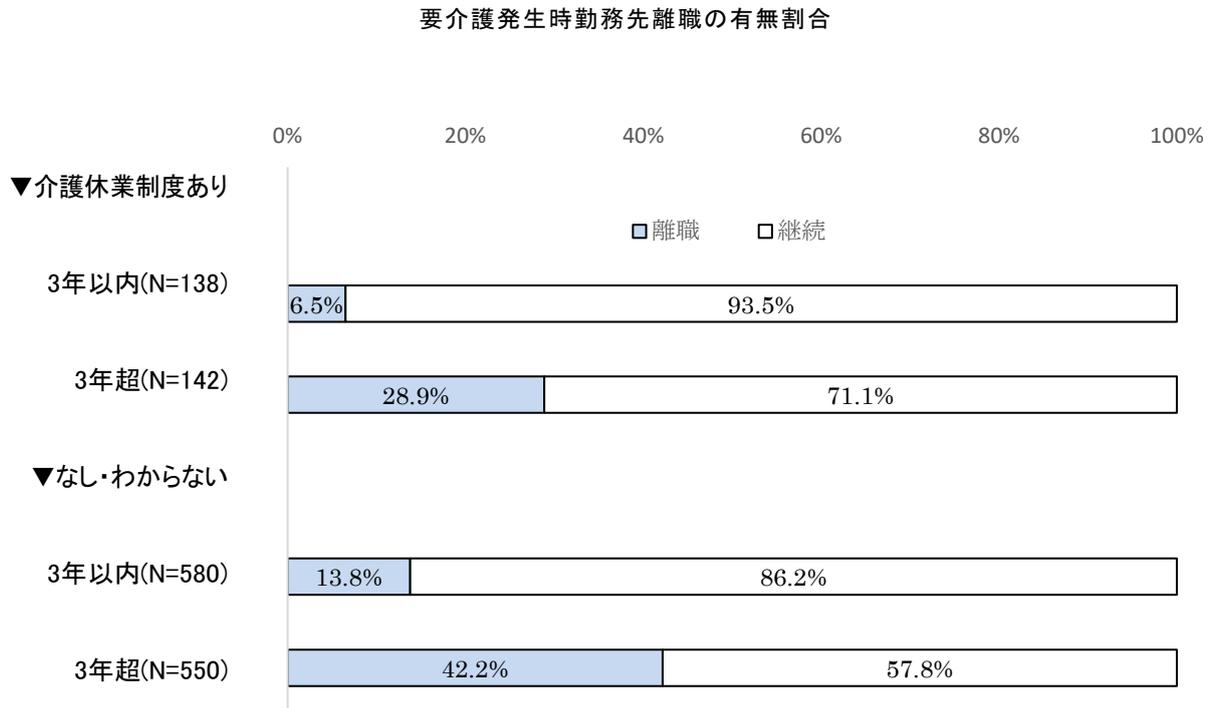
第 2-3 図表 要介護発生年・介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



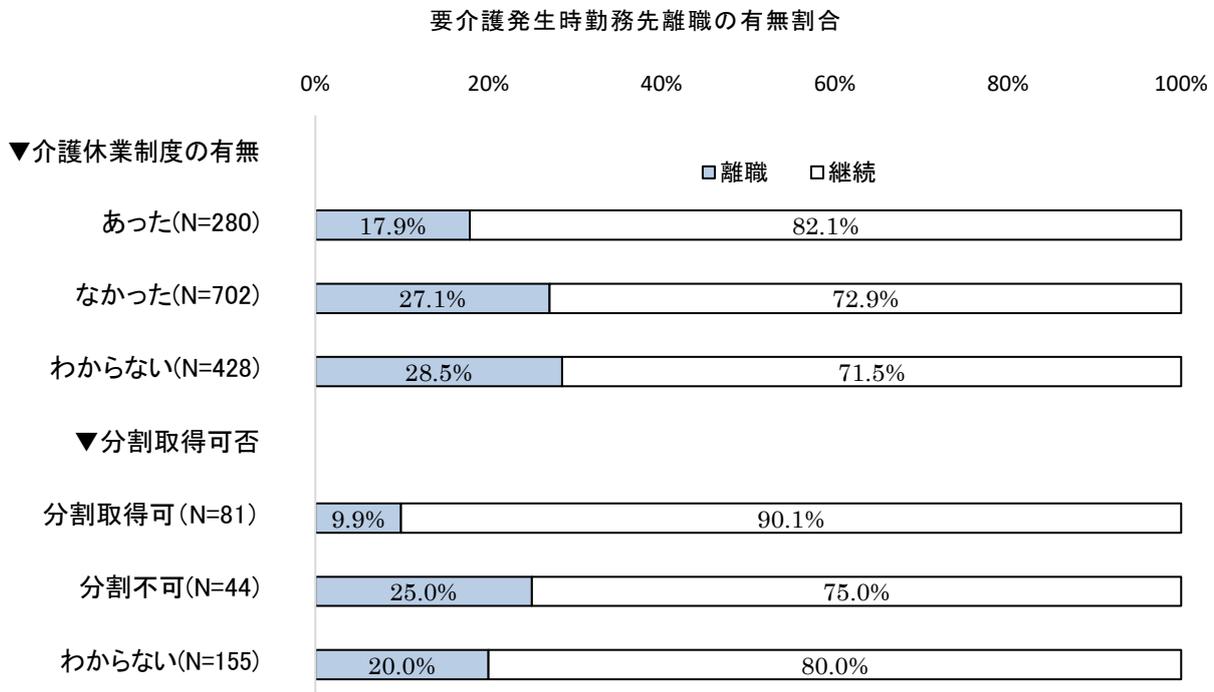
第 2-3 図表は介護期間を「3 年以内」と「3 年超」に分けて要介護発生年別に離職率を示している。第 2-1 図表において 2010 年以降の離職率が大きく低下していたことを踏まえて、要介護発生年は「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の 10 年を一括りにしている。介護期間が「3 年以内」の場合は、「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の離職率の差が小さい。一方、介護期間が「3 年超」の場合は近年の方が離職率は低い。「3 年超」の長期介護者の離職を抑制する要因が「2010-2019 年」の 10 年間にあったから離職率が低下しているといえるだろうか。

長期介護に対応した法定の両立支援制度の大幅な改正は 2016 年に行われているが、その前から離職率は低下している。個別企業の両立支援の取組みが「3 年超」の長期介護者の離職率低下につながっている可能性がある。その観点から勤務先の両立支援制度と離職の関係を見てみよう。

第 2-4 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無・介護期間別

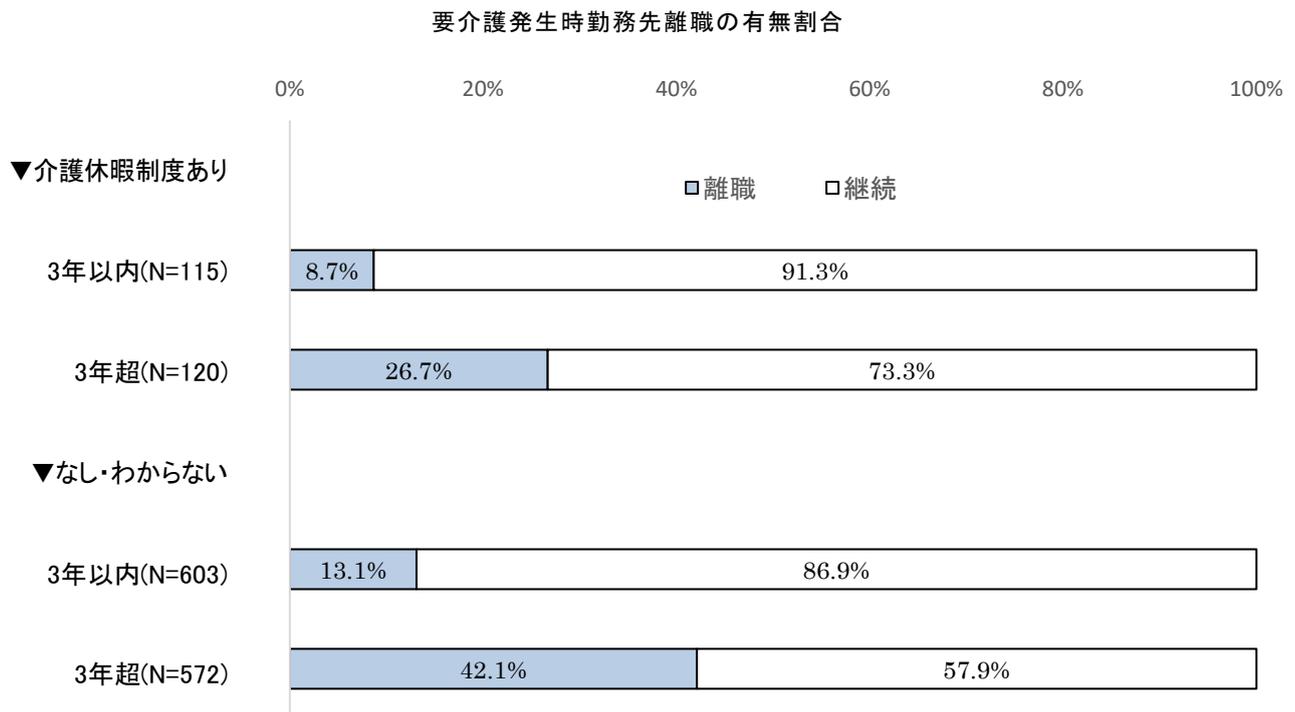


第 2-5 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無別



第 2-4 図表は要介護発生時の勤務先における介護休業制度の有無別に介護期間別の離職率を示している。制度の有無にかかわらず、介護期間が長いほど離職率は高い。介護期間別に制度の有無による離職率を比較すると「3年以内」は「介護休業制度あり」の方

第 2-6 図表 要介護発生時勤務先の介護休暇制度の有無・介護期間別



が「なし・わからない」に比べて若干であるが低い<sup>4</sup>。だが、ほとんど差はないとって良い程度の差である。一方、「3年超」は「制度あり」の方が明らかに低い。その意味で、介護休業制度には介護の長期化にともなう離職を抑制する効果があるといえそうだが、「3年以内」と「3年超」の傾向の違いを説明するために、介護の長期化に対応した制度設計にも目を向けたい。

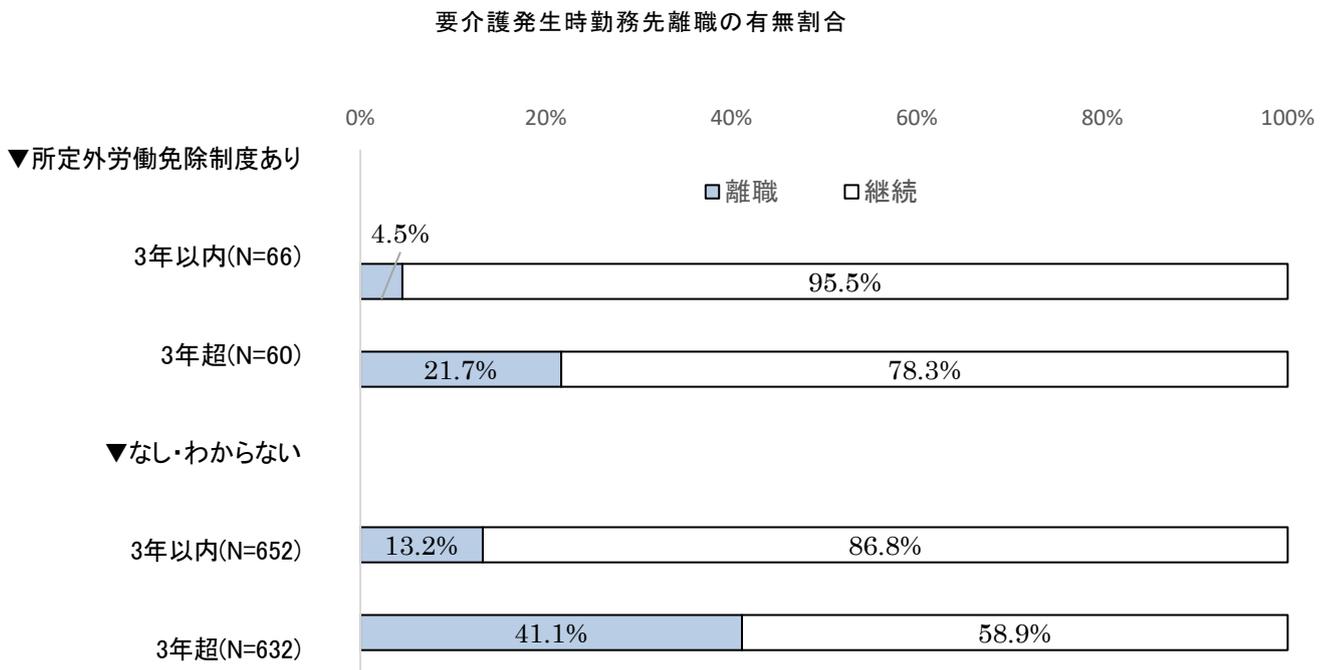
改正法は長期介護に対応するため介護休業の分割取得を可能にしている。これを踏まえて、第 2-5 図表に勤務先の介護休業制度における分割取得の可否別の離職率を示すが、「分割取得可」の場合は離職率が著しく低い。反対に「分割不可」の離職率（25.0%）は、図の上段に示す介護休業制度が「なかった」場合の離職率（27.1%）と同水準である。サンプルサイズの制約上直接的な比較はできないが、第 2-4 図表の「3年超」の長期介護の離職率が「制度あり」においてやや低いのは分割取得が要因であると考えられるだろう。

介護休暇についても、制度の有無による介護期間別の離職率を第 2-6 図表に示すが、介護休業と同様、やはり介護が長期化した場合に離職抑制効果があるといえる<sup>5</sup>

<sup>4</sup> ここでいう両立支援制度の有無は、個人の認知にもとづいているため「なし・わからない」には制度を利用する必要性を感じていないために制度への関心がないというケースが含まれる。介護休業制度については、この制度が想定する介護のための連続休暇の必要性を感じている介護者がそもそも少ないことも、過去の当機構の調査研究で明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2006）。本章の後段で短時間勤務のニーズを取り上げるが他の制度についても、必要性の有無に多様性がある。そのニーズを踏まえた制度利用の分析は別の機会の課題としたい。

<sup>5</sup> 改正法は介護休暇を半日単位に柔軟化しているが、この点について比較検討できるサンプルを確保できていないため、別の機会の課題としたい。

第 2-7 図表 要介護発生時勤務先の所定外労働免除制度の有無・介護期間別



改正法は長期の介護に対応して、所定外労働の免除を新設している。その制度の有無別の離職率を介護期間別に第 2-7 図表に示す。ここでも「制度あり」は「3 年超」の離職率が制度「なし・わからない」に比べて低く、特に「3 年超」において、その傾向は顕著である。所定外労働免除の制度は長期介護の離職防止策としての効果が期待できるといえる。

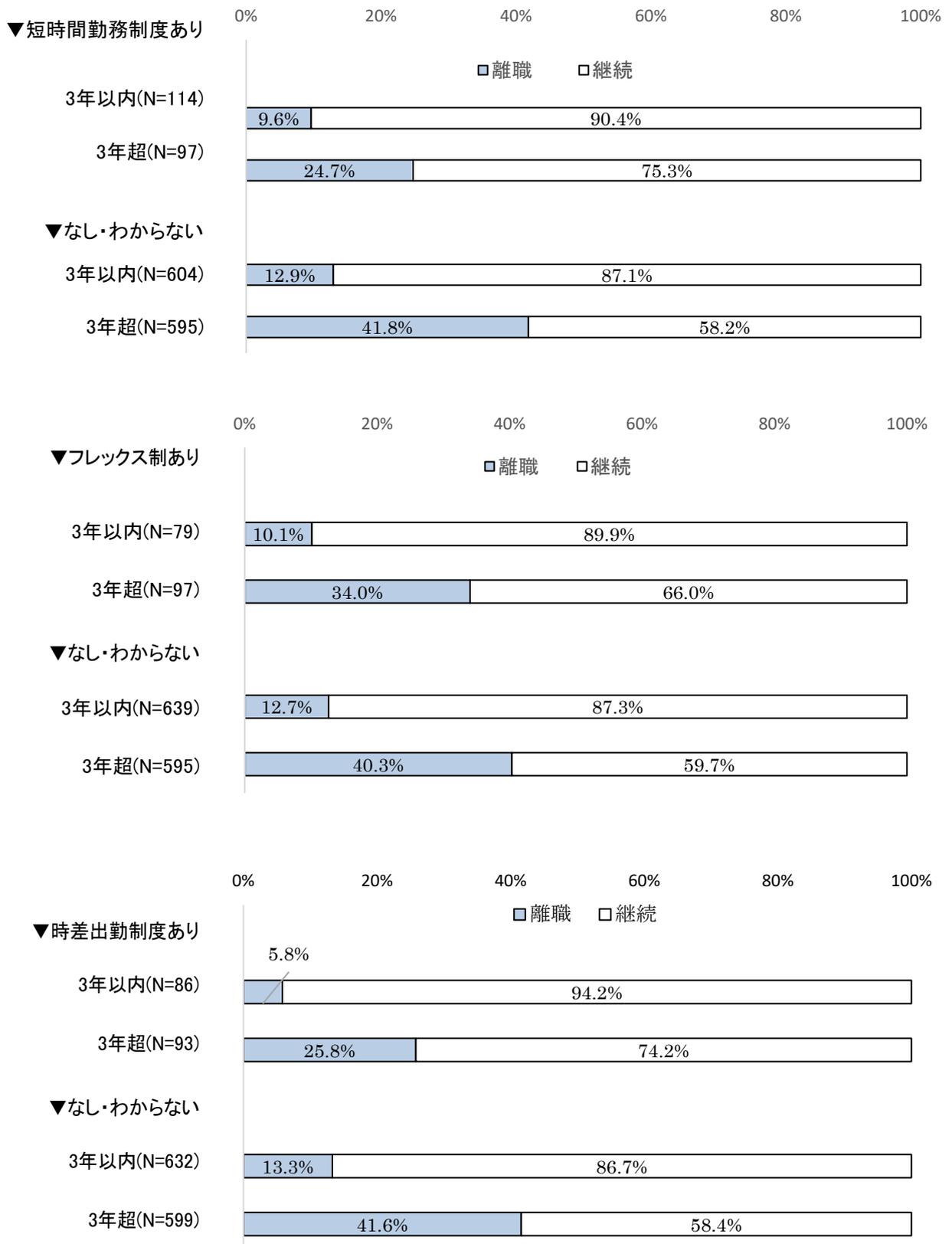
第 2-8 図表の上段には短時間勤務制度の有無別の離職率を示しているが、所定外労働免除と同じく、「3 年超」の離職率は「制度あり」の方が低い。同じく勤務時間短縮等の措置として選択的措置義務になっているフレックスタイム制（中段）と時差出勤制度（下段）についても、制度がある場合は「3 年超」の離職率が「なし・わからない」に比べて低い。いずれも介護の長期化に対応しうる制度だといえる。

しかしながら、制度がある場合の「3 年超」の離職率を 3 つの制度で比較してみると傾向の違いもみえる。「制度あり」の「3 年超」の離職率が最も低いのは短時間勤務制度（24.7%）であり、反対にフレックスタイム制は 34.0%と他の 2 つの制度に比べてやや高い。時差出勤制度の 25.8%と比べてもフレックスタイム制の方が高い。フレックスタイム制は自身で、柔軟に出退勤時刻を調整できる制度であるが、実質的な仕事の進め方を調整できるとは限らない。自分で仕事をコントロールできなければ、予定通りに仕事が終わらず、労働時間が長くなったり、不規則になったりして、介護との両立が難しくなってしまうこともあるだろう<sup>6</sup>。そのような場合は、短時間勤務や時差出勤のように、出退勤時刻を固定

<sup>6</sup> 当機構が 2015 年に実施した「介護者の就業と離職に関する調査」においては、始業・終業時刻の裁量性があることは離職抑制に結びついておらず、1 日の作業量や作業スケジュール等、実質的な仕事の進め方の裁量が重要であることも明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2016）。

第 2-8 図表 要介護発生時勤務先の勤務時間短縮等の措置の有無・介護期間別

要介護発生時勤務先離職の有無割合



した方が介護に合わせて出退勤できるのではないだろうか。

2016年改正育児・介護休業法は介護の長期化に対応した両立支援制度の拡充を行っている。みてきた両立支援制度「あり」において介護期間「3年超」の離職率が低いという結果は、こうした法改正の方向性と整合的であるといえる。

## (2) 短時間勤務のニーズ

改正法は勤務時間短縮等の選択的措置義務を3年に拡大している。だが、前出の第2-8図表では介護期間が「3年超」の場合でも短時間勤務制度「あり」の離職率は低い。法定の利用期間が3年であることを踏まえると、介護が始まって最初の3年以内に短時間勤務をする者とその後3年を超えてから短時間勤務をする者とがいると考えられる。つまり、介護期間が短い場合と長い場合で短時間勤務のニーズは異なる可能性がある。

その観点から、以下では調査時に要介護状態が続いている雇用就業者を対象に、短時間勤務の有無と、そのニーズに関する結果を示す。

第2-9図表の上段は現在短時間勤務をしている介護者の割合である。勤務先の短時間勤務制度を利用している割合は全体の7.1%であるが、制度は利用しないで所定労働時間を短縮している割合も6.6%あり、合計すると約14%の介護者が短時間勤務をしている。その下に要介護状態発生から現在までの介護期間別の結果も示しているが、「3年以内」は「制度を利用」が6.0%、「制度は利用しないで短縮」が6.3%で合計12.3%であるのに対し「3年超」はその合計割合が15.0%とやや高い傾向にある。介護が始まった初期から短時間勤務をするというよりは時間が経ってから短時間勤務をする介護者が少なからずいることがうかがえる。

現在は短時間勤務をしていないが、その必要性を感じている割合を第2-9図表の下段に示すが、全体は「ある」「ややある」の合計が18.4%、「3年以内」は17.6%に対し「3

第2-9図表 現在の短時間勤務の有無とニーズ

### 現在の短時間勤務(所定労働時間短縮)の有無

	勤務先の短時間勤務制度を利用	勤務先の制度は利用しないで短縮	短時間勤務していない	所定労働時間不定	N
全体	7.1%	6.6%	71.3%	14.9%	799
3年以内	6.0%	6.3%	74.5%	13.1%	381
3年超	8.1%	6.9%	68.4%	16.5%	418

### 現在は短縮していない労働者の短時間勤務の必要性

	ある	ややある	あまりない	ない	N
全体	2.8%	15.6%	41.8%	39.8%	570
3年以内	3.5%	14.1%	41.2%	41.2%	284
3年超	2.1%	17.1%	42.3%	38.5%	286

第 2-10 図表 介護サービスの利用時間と介護者の生活とのミスマッチの有無別

## 現在の短時間勤務の有無とニーズ

	短時間勤務の有無				短時間勤務の必要性		
	短時間勤務 している	短時間勤務 していない	所定労働 時間不定	N	必要 ある	必要 ない	N
▼ミスマッチあり							
3年以内	27.3%	57.6%	15.2%	66	34.2%	65.8%	38
3年超	27.0%	62.2%	10.8%	74	41.3%	58.7%	46
▼ミスマッチなし							
3年以内	9.2%	78.1%	12.7%	315	15.0%	85.0%	246
3年超	12.5%	69.8%	17.7%	344	15.0%	85.0%	240

短時間勤務の必要性は現在短時間勤務を「していない」者が回答

年超」は 19.2%である。どちらもほとんど差がないといってよい程度の差であるが、介護期間の長期化によって生じる短時間勤務のニーズというものがあそうである。

短時間勤務の必要が生じる主な要因として、介護サービスの利用時間が介護者の働き方や生活スタイルと合っていないという問題がたびたび指摘される。そこで、現在利用している介護サービスについて、そのようなミスマッチの有無別に短時間勤務の有無と短縮の必要性を感じているか否かの割合を示す。第 2-9 図表の短時間勤務の有無のうち、制度を利用しているか否かは問わずに短時間勤務している場合は一括りにしている。また、現在は短縮してない介護者のニーズについても「ある」「ややある」は「必要ある」、「あまりない」「ない」は「必要ない」として括る。

第 2-10 図表をみると、介護期間の長さにかかわらず、利用時間の「ミスマッチあり」は短時間勤務をしている割合が高い。問題は「ミスマッチなし」の場合に「3年超」の短時間勤務割合が相対的に高くなることである。潜在的ニーズを示す「短時間勤務の必要性」の「ミスマッチなし」は介護期間による差がみられない。実際の行動面でのみ、ミスマッチがなくても介護期間が長くなると短時間勤務をするようになるといえる。

その背景として注目したいのが、介護者の健康状態である。第 2-11 図表に結果を示すが、介護による肉体的疲労と介護による精神的ストレスについては、「あり」の場合には「3年超」の短時間勤務割合が高い。「病气やけが」についてはサンプルがやや小さいが、「あり」の場合に「3年以内」の「必要ある」が高い。「3年超」で「病气やけが」がある場合は離職して集計から外れているからだろうか。

介護離職を効果的に抑制するためには、仕事と介護の時間配分だけでなく、介護者の健康にも目を向けて両立支援を整備することが重要といえる。

第 2-11 図表 介護の健康への影響の有無別 現在の短時間勤務の有無とニーズ

	短時間勤務の有無				短時間勤務の必要性		
	短時間勤務 している	短時間勤務 していない	所定労働 時間不定	N	必要 ある	必要 ない	N
▼介護による肉体的疲労あり							
3年以内	19.1%	68.5%	12.3%	162	34.2%	65.8%	111
3年超	24.2%	62.6%	13.2%	190	35.3%	64.7%	119
▼なし							
3年以内	7.3%	79.0%	13.7%	219	6.9%	93.1%	173
3年超	7.5%	73.2%	19.3%	228	7.8%	92.2%	167
▼介護による精神的ストレスあり							
3年以内	15.3%	72.3%	12.4%	242	25.7%	74.3%	175
3年超	19.5%	66.0%	14.5%	256	27.8%	72.2%	169
▼なし							
3年以内	7.2%	78.4%	14.4%	139	4.6%	95.4%	109
3年超	8.0%	72.2%	19.8%	162	6.8%	93.2%	117
▼介護による病気やけがあり							
3年以内	33.3%	52.4%	14.3%	63	60.6%	39.4%	33
3年超	30.9%	56.8%	12.3%	81	32.6%	67.4%	46
▼なし							
3年以内	8.2%	78.9%	12.9%	318	12.0%	88.0%	251
3年超	11.3%	71.2%	17.5%	337	16.7%	83.3%	240

短時間勤務の必要性は現在短時間勤務を「していない」者が回答

## 文献

労働政策研究・研修機構（2006）『介護休業制度の利用拡大に向けて－「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73

労働政策研究・研修機構（2015）『仕事と介護の両立』労働政策研究報告書 No.170

労働政策研究・研修機構（2016）『介護者の就業と離職に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.153

労働政策研究・研修機構（2020）『再家族化する介護と仕事の両立』労働政策研究報告書 No.204