

2 仕事と介護の両立に関する家族介護者等の認識（介護離職に関する意識等調査の結果）

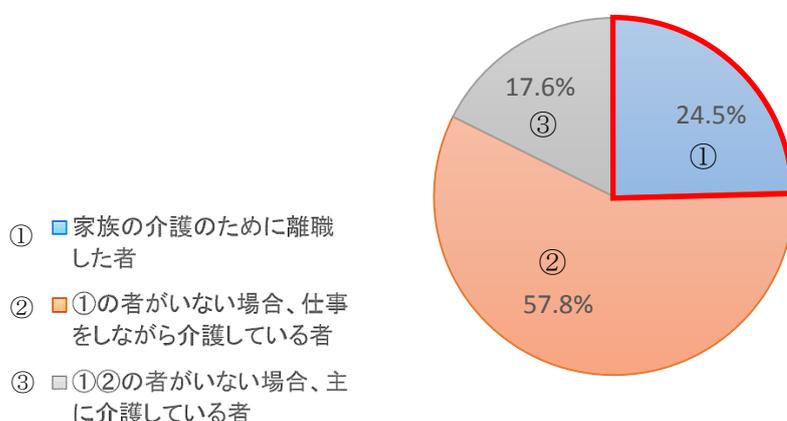
今回、調査に協力してくれるケアマネジャー及び家族介護者に調査票を配布する意識調査を行った。この意識調査は、サンプルを有意に選択したものであるため、全体像を推測することはできない。具体的には、家族介護者及びケアマネジャーに対して、家族介護者が仕事と介護を両立するに当たって、特にどのようなことを負担に感じているか、どのような支援を必要としているかなどを把握するため、介護のために離職した経験のある者を第一優先に、一般社団法人日本介護支援専門員協会都道府県支部等の協力を得て、調査票を全国を対象に1都道府県当たり20人のケアマネジャーに配布するとともに、ケアマネジャー1人当たり家族介護者5人に配布を依頼したものである。

回答のあった家族介護者は1,938人で、その内訳は、①「家族の介護のために離職した者」が475人（24.5%）、②「①の者がいない場合、仕事をしながら介護している者」が1,121人（57.8%）、③「①②の者がいない場合、主に介護している者」が342人（17.6%）であった。また、回答者の76.9%が女性であり、介護離職の経験のある者についても77.8%が女性であった。

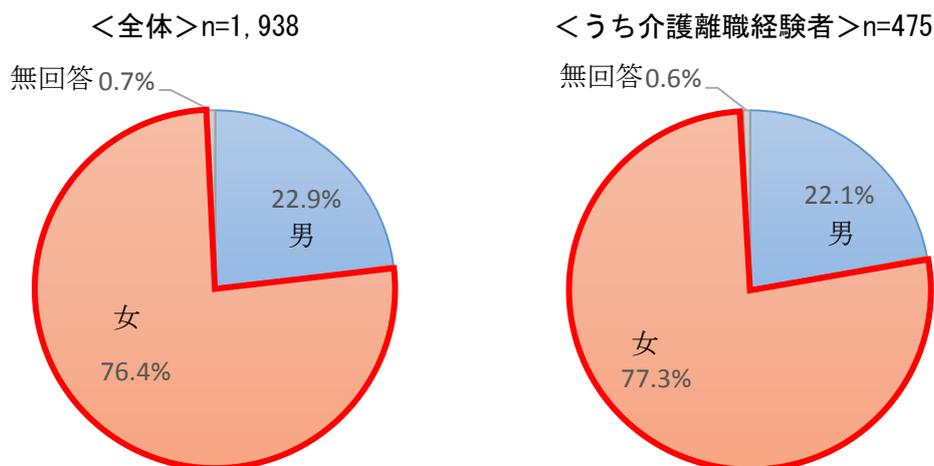
【調査の実施方法】

区 分	内 容	
調 査 期 間	平成29年1月19日～2月27日	
調 査 対 象 者 数	家族介護者：4,700人、ケアマネジャー：940人	
調査票の 配布	配布方法	一般社団法人日本介護支援専門員協会都道府県支部等を経由して、ケアマネジャー1人当たり家族介護者5人に手渡し（郵送回収）
	配布先の 選定	○ 家族介護者への配布に当たっては、可能な限り、以下に該当する者に配布するよう依頼 ① 家族の介護のために離職した者 ② ①の者がいない場合、仕事をしながら介護している者 ③ ①②の者がいない場合、主に介護している者
回 収 数	家族介護者：1,938人（回収率41.2%）、ケアマネジャー：527人（回収率56.1%）	

＜回答した家族介護者の状況＞ n=1,938



<回答した家族介護者の性別>



(注) 1 複数回答の設問では、比率の合計は100%にならない。

2 調査結果の比率は小数点第2位を四捨五入して算出したため、合計が100%にならない場合がある。また、複数の選択肢を合算した比率についても単独で算出した比率の合計と一致しない場合がある。以下、本報告書において同じ。

【調査結果のポイント】

- (1) 現在仕事をしている家族介護者であっても、介護離職することになるのではないかと懸念している者も多数存在する。
特に介護離職経験者では、その離職の経験や比較的要介護度が高い者を介護していることから、介護離職を懸念する者が多い。
- (2) 他方、これら離職を懸念する家族介護者においては、介護を支援する制度等の仕事と介護の両立に必要となる基礎的な情報を知らない者が多数存在する。
特に職場における介護休業制度等を知らない者が多く、知っていても勤め先の環境が整っていないため取得困難とする者が多数存在する。
- (3) また、介護保険サービスに関して、一定の知識があるケアマネジャーにおいては、特別養護老人ホームのほか、在宅サービスについて、特に、「夜間の利用」の環境が十分でないとする者や、「急な用での一時引き受け利用」の環境が十分でないとする者が多い。サービス別では、「夜間対応型訪問介護」、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」及び「短期入所生活介護」が不足していると感じている者が多い。
- (4) 介護離職をした場合、再就職が難しく、就職できても正規の職員となることは困難な状況（離職前の所得水準を維持することは難しい状況）がみられた。

(1) 仕事と介護の両立の可否に関する認識

<現在仕事をしている家族介護者で介護離職の経験がある者と経験がない者の認識>

現在仕事をしている家族介護者であっても、介護離職を懸念している状況がみられた。

- ・ ア (ア) のグラフのとおり、現在仕事をしている家族介護者のうち、介護離職を経験していない者では、仕事と介護の両立について、可能又はある程度可能と認識している者が約半数、困難と認識している者が約3割であり、特に介護離職を経験した者では、その半数が両立について困難との認識を有している。
- ・ ア (イ) のグラフのとおり、介護離職を経験した者は、比較的要介護度が高い者を介護している状況がみられた。

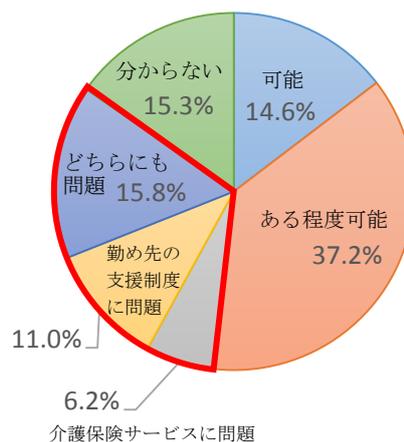
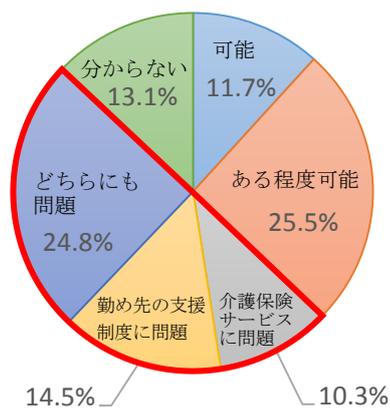
ア 現在仕事をしている家族介護者の仕事と介護の両立についての認識

(ア) 仕事と介護の両立についての認識

<介護離職あり> n=145

<介護離職なし> n=958

- 介護休業等の勤め先における仕事と介護の両立を支援する制度（以下「勤め先の支援制度」という。）と介護保険サービスを活用することで、両立は可能だと思う
- 勤め先の支援制度と介護保険サービスを活用することで両立はある程度可能だと思う
- 介護保険サービスに問題があり、両立は困難だと思う
- 勤め先の支援制度に問題があり、両立は困難だと思う
- 勤め先の支援制度と介護保険サービスのどちらにも問題があり、両立は困難だと思う
- 分からない

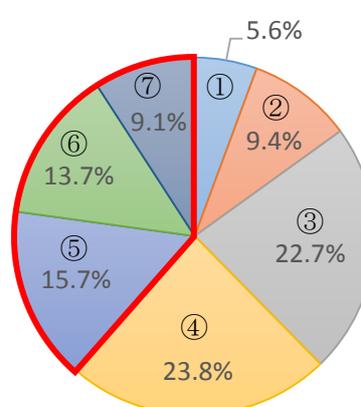
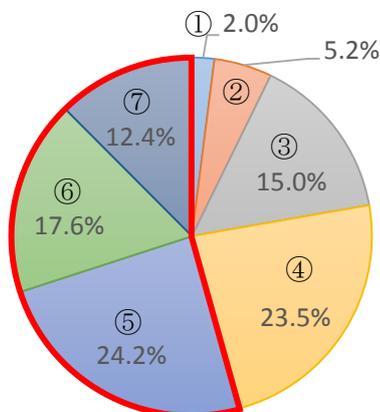


(イ) 要介護度

<介護離職あり> n=153

<介護離職なし> n=1,041

- ① ■ 要支援1
- ② ■ 要支援2
- ③ ■ 要介護1
- ④ ■ 要介護2
- ⑤ ■ 要介護3
- ⑥ ■ 要介護4
- ⑦ ■ 要介護5



イ 現在仕事をしているが、介護との両立が困難と認識している家族介護者の声（例）

- i) 私1人で2人の介護。限界かと思い、退職しようと考えている。
- ii) 介護休暇の制度を利用しているが、仕事量が減っておらず、短縮した時間で仕事を終えなくてはいけないため、退職するしかないと思っている。
- iii) 昼間仕事、夜間（帰宅後）介護が長期にわたる場合、心身共に疲れ果てても仕方ないと思う。どんなサービスを利用しても、在宅ではいずれ離職の道を選ばざるを得ない。
- iv) 母が火の不始末や徘徊をするようになれば24時間介護していかなければならないので、仕事を辞めると思われる。

(2) 仕事と介護の両立に必要な情報に関する認識

<家族介護者等における基礎的な情報の認知度、情報提供に関する認識>

仕事と介護の両立に必要な情報（注）が十分に浸透しておらず、ケアマネジャーや家族介護者に共有されていないとの意見が多くみられた。

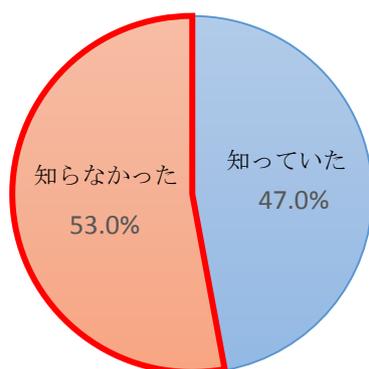
（注） 厚生労働省作成の「仕事と介護 両立のポイント—あなたが介護離職しないために—」によると、①介護保険制度・介護サービスの概要を把握しておくこと、②介護に直面した時にどこに相談すれば良いか、その窓口を知っておくこととされている。

- ・ ア及びイのグラフのとおり、仕事と介護を両立するに当たり必要となる基礎的な情報すら知らない者がおり、介護をする前に知らなかった者は半数以上
- ・ ウのグラフのとおり、これらの情報の提供・周知が、不十分・やや不十分とする者が多数、中には、介護離職の原因となっているとする者あり

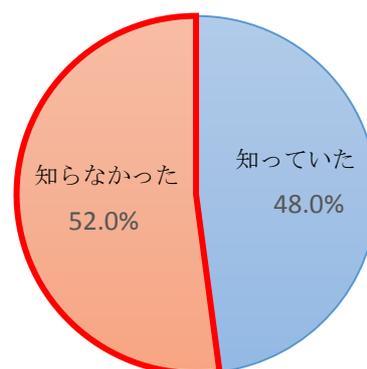
ア 介護をする前における制度の認知状況等

(7) 介護保険サービスで利用できるサービス

<全体>n=1,555

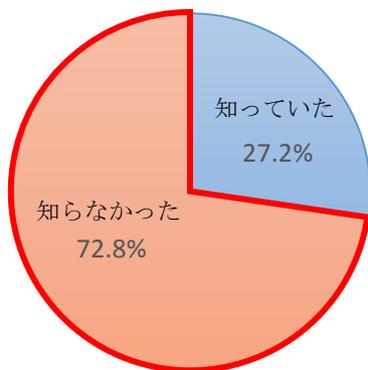


<うち介護離職経験者>n=406

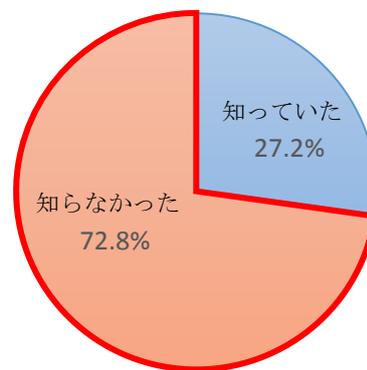


(イ) 介護休業

<全体>n=1,569

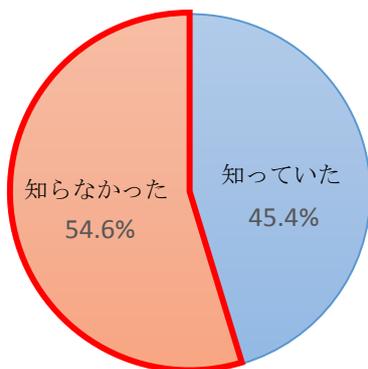


<うち介護離職経験者>n=412

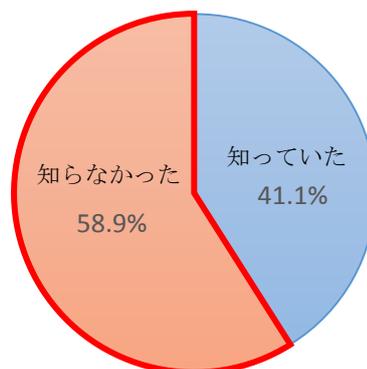


(ウ) 地域包括支援センター

<全体>n=1,472



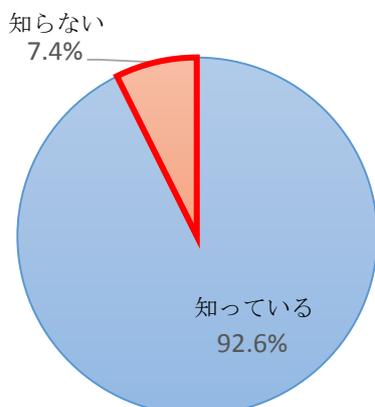
<うち介護離職経験者>n=392



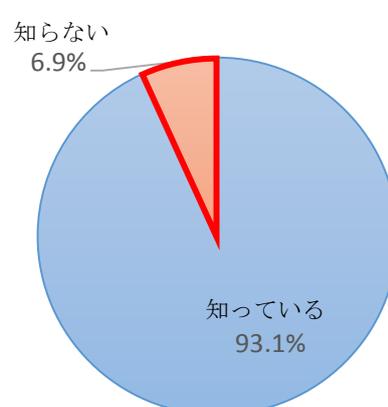
イ 介護をしている現在における制度の認知状況

(ア) 介護保険サービスで利用できるサービス

<全体>n=1,776



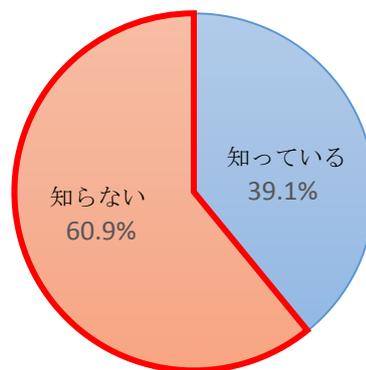
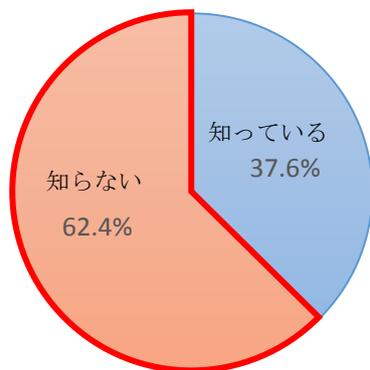
<うち現在仕事をしている者>n=1,197



(イ) 介護休業

<全体>n=1,748

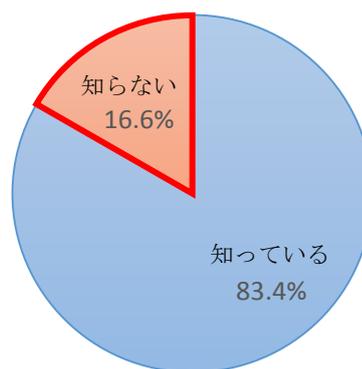
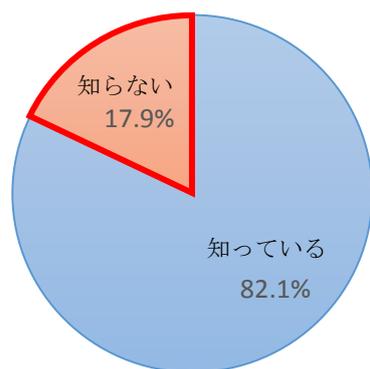
<うち現在仕事をしている者>n=1,185



(ウ) 地域包括支援センター

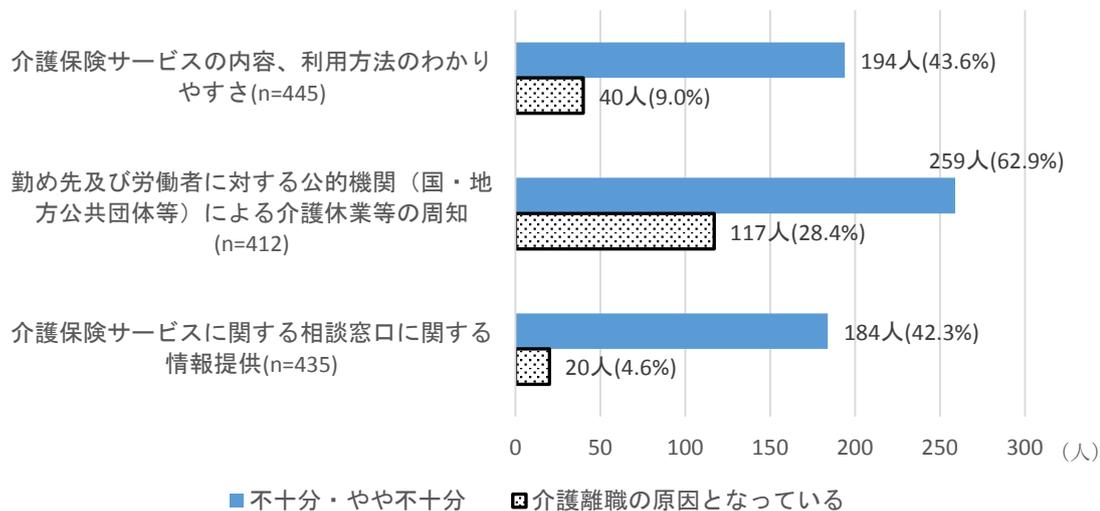
<全体>n=1,764

<うち現在仕事をしている者>n=1,187



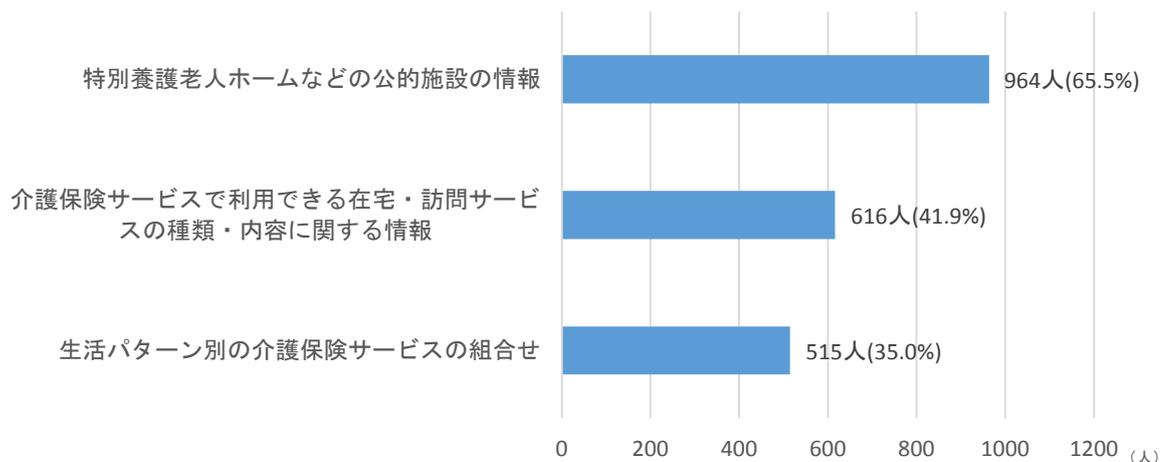
ウ 介護制度に係る情報提供に関する受け止め

(ア) 介護離職経験者 (n=475)



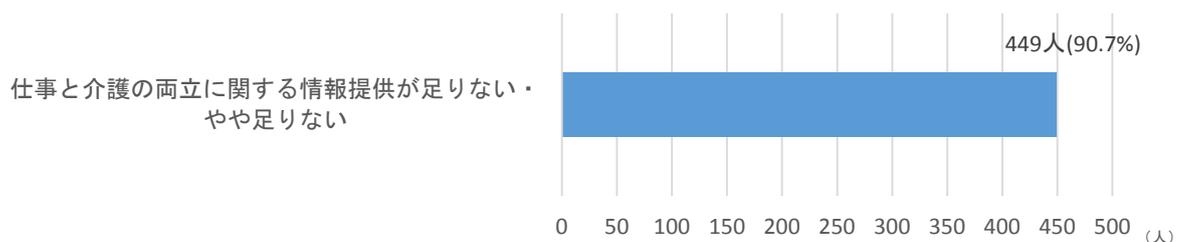
(イ) 家族介護者 (n=1,471)

介護保険サービスを探すに当たって不足していると思う情報



(ウ) ケアマネジャー (n=495)

ケアマネジャーの業務を行う上で「公的機関からの情報提供」について



エ 介護離職の経験がある家族介護者の声 (例)

- i) 家族介護者が最初に何をすればよいかという情報や、相談窓口等について分からない人が多いのではないか。早い段階で介護の支援サービス等の情報を知ることと、早く利用できるシステム作りが必要ではないか。
- ii) 介護休業や、働きながらどんな介護方法があったか、どうやって知ったらよいか、分からなかった。
- iii) 妻の介護のため離職したが、介護保険制度の知識がなくどこに相談してよいか分からなかった。
- iv) 介護サービスの手続や制度が難しく、制度を前もって教えてほしかった。
- v) 皆に周知徹底を図ることができればと思う。そうすれば介護休業等の制度を利用できたと思う。

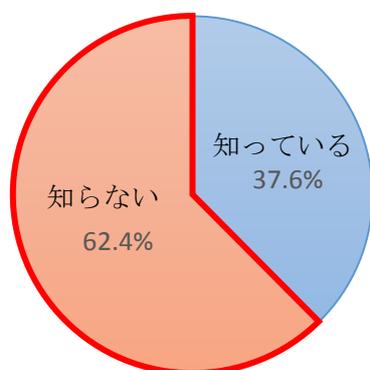
＜家族介護者における介護休業制度等の認知度及び利用に関する認識＞

家族介護者における介護休業制度等の認知度は低い。また、認知していても、勤め先において介護休業制度等を利用する環境が整っていないとする意見が多くみられた。

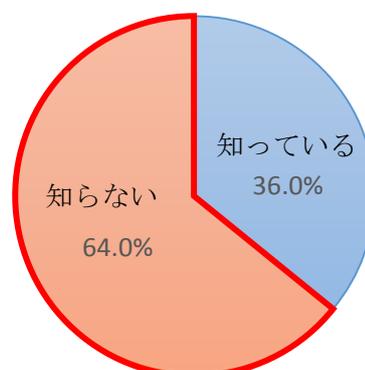
- ・ アのグラフのとおり、60%以上の家族介護者が介護休業・介護休暇をそもそも知らない。
- ・ 当該制度を知っている者が4割近くいるが、イのグラフのとおり、実際に利用したことがある者は極めて少ない。
- ・ このように当該制度を知っていながら利用していない原因として、勤め先における利用環境の整備が不十分とする者が多数

ア 介護休業等についての認知状況

＜介護休業＞ n=1,748 (再掲)

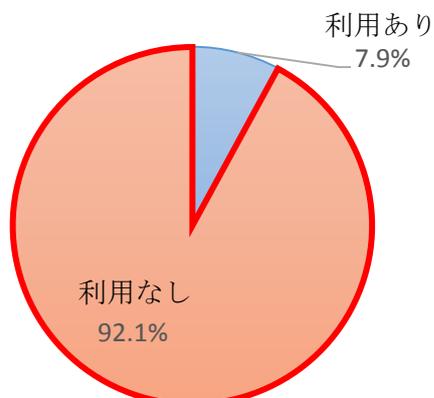


＜介護休暇＞ n=1,737

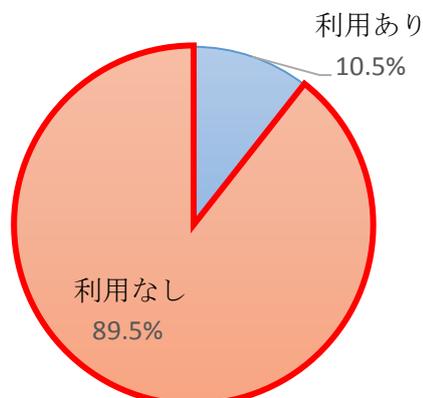


イ 上記アの知っている者のうち、介護休業等の利用状況

＜介護休業＞ n=633



＜介護休暇＞ n=599

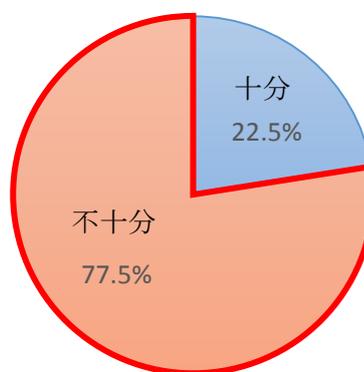
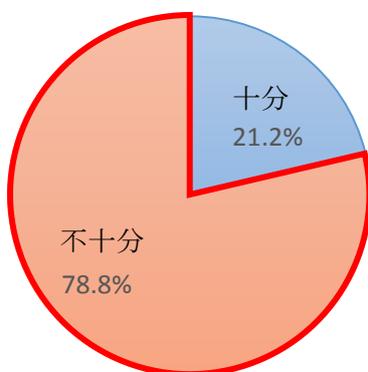


ウ 上記イの知っているにもかかわらず利用したことがない者における利用しない理由

(7) 勤め先における制度の利用しやすい雰囲気作り

<介護休業> n=433

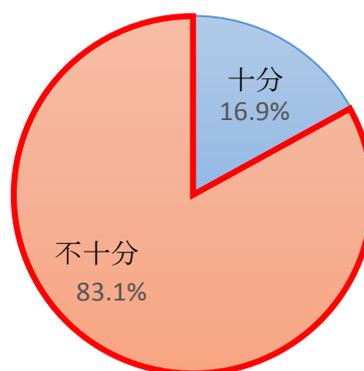
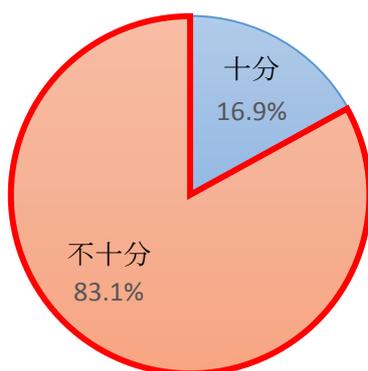
<介護休暇> n=391



(4) 介護休業・介護休暇中の代替要員の確保

<介護休業> n=408

<介護休暇> n=367



エ 介護休業制度等の利用に関する家族介護者の声（例）

分類	主な意見の内容
a) 代替要員の確保等に関する意見	制度として利用できることは知っているが、職場の職員不足のため、取りづらいと思われる。
	介護休業を取ると、周囲の職員に迷惑を掛けることが十分分かっているため、休業を取ることはないと思う。
	ぎりぎりの人数でやっている零細企業で、代わりになる人がいない。職場に迷惑を掛けると思うと、相談しにくい。零細企業では、制度を利用できたとしても、人員不足の問題が発生する。離職したくなくても、職場に迷惑が掛かると思うと離職を考える。
	権利はあっても管理職などの立ち位置にいると、休むことで仕事に支障が出る可能性が考えられる。そう思うだけで介護サービスの利用はできないと感じる。

b) 職場環境、職場の理解等に関する意見	<p>どれだけ制度、サービスがあっても事業主の理解と取組、また、同僚の理解と協力がなければ両立は難しく、介護離職につながると思う。</p>
	<p>職場の制度や雰囲気がいまだ整っていない。まだまだ日本は介護も育児も理解されていないし、休みをもらう雰囲気も整っていない。昇進にも響くと聞く。</p>
	<p>仕事に復帰後の身分保障や、自分の立ち位置など不安である。</p>
	<p>介護のために休業、休暇等した前例がなく、また出産のために休暇をした前例もないので、会社内にそのような雰囲気がない。</p>
	<p>介護休業を取り入れている会社はまだまだ少ないと思う。</p>
c) 介護休業制度等の周知に関する意見	<p>既存の制度の周知活動が不十分だと思う。せっかくあっても利用できない状況だと感じる。</p>
	<p>支援制度が周知されていないので（自分達も知らない。）、活用できない。管理職や事業主や、働く者への周知を国から働き掛けてほしい。</p>
	<p>職場では介護休業制度を始め、休暇や給付制度について、情報を教えようとしなくて、あるいは適応させることを少なくしておきたいとの事情がある。職場では進んで制度の普及をしていない。</p>
	<p>職場幹部の閉鎖的な考え方を排除しない限り、どれだけ良い制度があってもだめ。国は、各業種に応じた説明と周知を行い、職員が制度を使いやすくなるように事業者の意識改革を進める方策を実施してほしい。</p>

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

オ 介護休業制度等の利用に関するケアマネジャーの声（例）

分類	主な意見の内容
a) 代替要員の確保等に関する意見	<p>介護休業の申出があった際に、企業側が困るのは人的保障（代わりの人）だと思う。専門職であれば、より困ることだろう。</p>
	<p>職場は必要最低限の人数で対応しているので、制度を利用したくても利用できない場合が多い。</p>
	<p>交代勤務やシフトが早めに決まってしまう仕事では急な対応が難しい。周囲の理解と柔軟な対応をしてもらえる職場だとよい。</p>
	<p>どこの職場も人材不足であるため、介護のための休業というのは制度としてあったとしても実際使うのは難しい。</p>
b) 職場環境、職場の理解等に関する意見	<p>職場に介護休業の理解がないと難しい。理解のある職場であったり、家族介護者の立場（社会での地位）などにもよると考える。社会の理解を得られるような制度、啓発が今後必要なのではないかと考える。介護休業制度をこれからも会社へ周知し、理解を求めていくことが必要だと思う。</p>
	<p>制度が整っていても、それを利用できる職場の体制や雰囲気作りも大切だと思う。</p>
	<p>制度の確立が乏しく、職場での立場が悪くなったり、評価に影響する場合がある。</p>
	<p>介護離職を防ぐために、企業には介護離職に関する相談を、社内や社外でも気軽に相談できる体制を作っていくことが必要と考えられる。企業における、社員に対する介護の実態把握ができていないことが挙げられる。介護休業等を知らずに、親の介護をしながら悩んでい</p>

	<p>る社員がいるにもかかわらず、相談したいけれどできない雰囲気が職場にあり、社員から相談を受ける管理職の介護に対する認識不足も考えられる。</p> <p>勤務先の介護支援制度の取組が少ない。</p>
c) 介護休業制度等の周知に関する意見	<p>国や地方自治体から、会社等への継続的な介護離職防止のための制度、具体策を周知してもらいたい。</p> <p>介護保険制度の充実だけでなく、企業とその雇用主に対して、定められた介護休業制度等の周知徹底を図っていく必要がある。</p> <p>介護制度のアピール冊子等で周知するとよい。育児休業は知られていても、介護休業に関しては詳細が周知されていない。制度としてどのような事柄があるのか。その制度を取り入れる義務は、職場にはどのくらいの程度で課せられているのか。それを求めると、職場での立場は悪くならないのか。それらのアピールがあるとよい。</p> <p>介護休業、休暇を利用できるということを会社側がもっと周知する必要がある。</p> <p>ケアマネジャーも家族介護者の勤め先の支援制度については情報が乏しく、家族介護者に発信することができないのが実情である。ケアマネジャーの研修等でも得られる情報ではないので、システムとして学べる機会が必要である。仕事と介護を両立していくためにはどうすればうまくいくのか、成功事例を伝えていく等、利用イメージにつながる情報提供が必要である。公的機関が市民向けやあるいはケアマネジャーに向けてセミナー等を開催することが望ましい。</p>

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

(3) 介護保険サービスについての認識

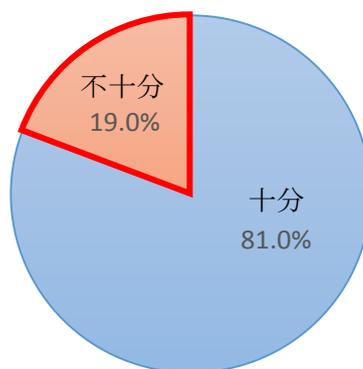
<ケアマネジャーにおける介護保険サービスの過不足に関する認識>

「夜間の利用」や「急な用での一時引き受け利用」の環境の充実を求める声が多い状況がみられた。

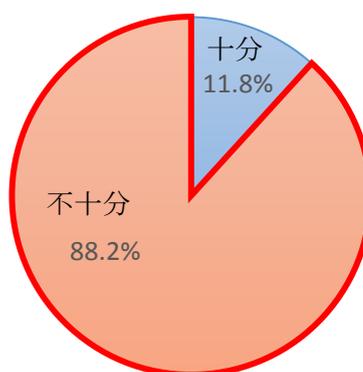
- ・ アのとおり、ケアマネジャーは、在宅サービスを利用できる日・時間について、「平日の昼間の利用」の環境は8割以上が十分に足りていると認識している一方で、「夜間の利用」の環境は約9割が不十分との認識
- ・ イのとおり、約78%の者が「急な用での一時引き受け利用」の環境が不十分としている。
- ・ ウのとおり、在宅サービスの種類別では、これらの認識に関連するサービスの提供が不足していると思うとする者が多い。

ア 在宅サービスの利用できる日・時間帯に関する意識

＜平日の昼間の利用＞n=520

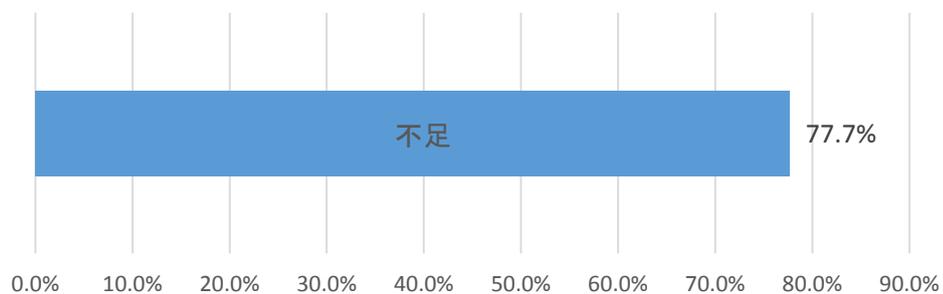


＜夜間の利用＞n=509

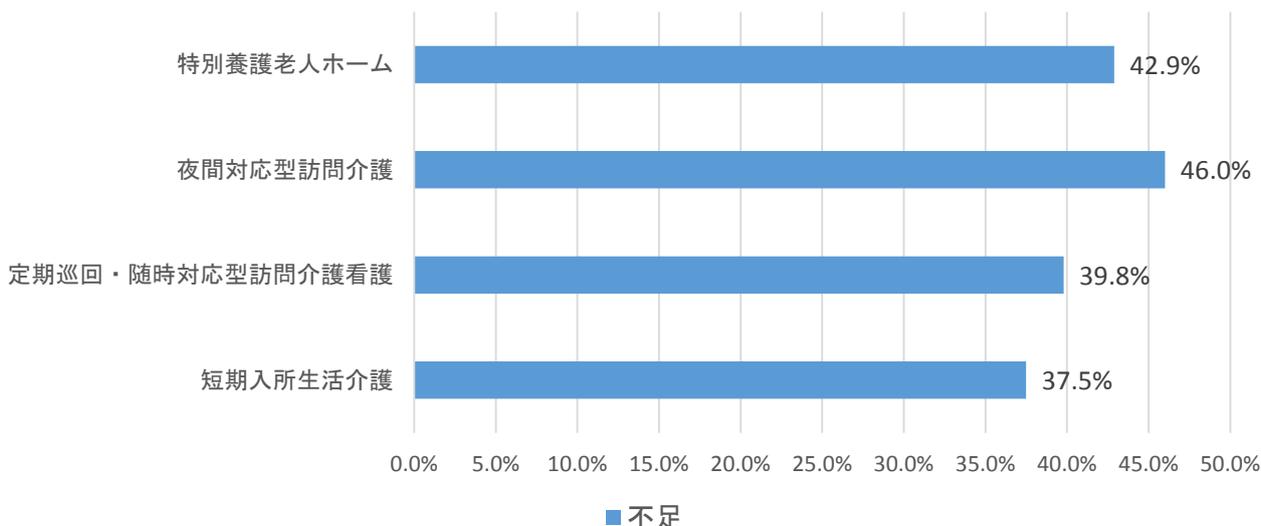


イ サービスの機能面に関する意識

＜急な用での一時引き受け利用＞n=515



ウ サービス別の不足に関する意識<n=515>



エ 介護保険サービスで不足していると感じることに関する家族介護者の声（例）

分類	主な意見の内容
a) 利用できる時間帯の問題 (デイサービス等の利用時間が勤務時間より短い)	仕事のために家を出るのは7時過ぎ、帰宅は19時過ぎである。先日私の出勤後に夫の父が徘徊し、雨の中道路で倒れて冷たくなっていた。家族は仕事に出ているので何も知らず、人気の少ない寒い雨の日、偶然通りかかった方が救急車を呼んでくれて、大事には至らなかった。こんなことになってはと思い退職しようと思っていた最後の勤務の日に、このようなことになってしまった。デイサービスの利用時間が勤務時間に合っていればよいと感じる。
	デイサービスの時間をもっと長くしてほしい。10時から16時では仕事ができない。就業時間(8時間)の前後1時間から2時間までは預かってほしい。1日8時間くらい働けるように支援してほしい。
	フルタイムからパートへ変更してもらった。母をデイサービスに預けて出かけるため、10時から16時までの仕事時間。時間の延長がもう少しできないものかと思う。
	デイサービスの時間が勤務時間より短いため、仕事が続けられなかった。
	仕事の間はデイサービスを利用している。帰宅は17時頃になるが、実際、仕事が終わって帰ってくるのは18時過ぎである。その間、面倒を見る人がいない。要介護者が認知症の場合、徘徊が心配である。自分が帰宅するまで利用できるデイサービスがあると便利である。
	私はまだ30代で、50代の母の介護をしている。仕事と自分の家庭がまだまだ今からという時で、仕事を辞めずに両立させていきたいが、正直本当に難しい。短時間のパートの選択肢しかなく悲しい。職場の理解が余りないと思う。デイサービスの終了時間が16時30分帰宅又は迎えがほとんどで、普通の勤務時間では間に合わず、短時間のパートしか選べず、本当に困っている。延長保育のような延長デイサービスが増えれば本当に助かる。そういうサービスがなければ若い世代では離職せざるを得ない人が増えると思う。
b) 空きがない (ショートステイ)	ショートステイを利用したくても3か月以上前でないと言約できない。急にショートステイを利用できずに仕事を何度も休まねばならず負担が大きい。
	必要時にショートステイを利用できず、やむを得ず仕事を休むことがある。

	<p>仕事で出張のとき（旅行等も）、ショートステイ先を探すのに苦労する。何か月も前から予約されているため安心して利用することができない。</p> <p>ショートステイを利用したいが、ずっと（ほぼ毎日）利用できないと言われ、離職を考えた。</p> <p>緊急時のショートステイの受入体制が足りない。</p>
c) 土日・夜間のサービス不足	<p>日中の介助よりも、むしろ夜間帯に負担が多く、両立が困難</p> <p>日曜日にやっているサービスが少ない。仕事をして介護をして、介護者はいつ休むのか。</p> <p>深夜訪問サービスを増やしてほしい。自分の睡眠時間を確保しなければ、在宅介護は続かない。</p> <p>昼間のサービスは、割合行き届いていると思う。夜間においては、身内の者が介護しなければならないので、昼間に仕事に行くことはできない（睡眠不足のため）。夜間に介護してもらえるサービスがあればよいと思う。</p> <p>「仕事のない土日は、家族で面倒見て」と言われた。土日休めなければ、仕事はきつい。夜も面倒を見ている。</p> <p>日曜日にリフレッシュしたいが、デイサービスは休みで、自分の休みには介護するため、身体が休まらない。</p> <p>日曜日は営業していないサービスもある（デイサービスやデイケア）。自営業のため、日曜日でも利用したい。</p>
d) 空きがない（介護老人福祉施設）	<p>早く引き取って、24時間介護をしてほしい。</p> <p>特別養護老人ホームが待機している人数が多すぎて、結局家で見なければならず、これが介護離職の一番の原因になっていると思う。</p> <p>昼夜かまわず神経を使って、認知症患者は行動の予測がつかず、寝不足が続く。これがずっと続くかと思うと、うつ状態になる。低所得でも入所できるように特別養護老人ホームを増やしてほしい。</p> <p>施設に入れるように手続きをしたが、200から300人待ちで、いつ入れるのか分からない。年金では、特別養護老人ホーム以外の施設には入れないので、特別養護老人ホームをたくさん整備してほしい。</p> <p>できるだけ自宅で介護をしたいと思い、約2年間介護してきて、自宅での介護が困難な状況になり施設を申し込んだが、6か月から1年待ちとの返答だった。これだけ努力してきたのに、「何なんだ」との思いが強い。</p>

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

オ 介護保険サービスで不足していると思うことに関するケアマネジャーの声（例）

分類	主な意見の内容
a) デイサービス等の利用時間が勤務時間より短い	<p>朝は7時から9時頃まで、夕方は17時から19時頃まで対応できる訪問系サービス、通所系サービスが少ない。また、この時間帯は利用料金が割増になっているため、介護費用がかさむ。仕事と介護を両立させるためには、この時間帯に対応できる事業所やサービスの種類を増やすとともに、割増分の利用料を保険者が負担する等の対応が必要ではないかと思う。</p> <p>主介護者の勤務時間とサービスの利用時間の調整が難しい。</p>

	<p>認知症等、常時の見守り、介護が必要な場合、デイサービスが終わってから、家族介護者が帰宅するまでに要介護者が1人だけの時間ができるため不安</p> <p>夕方から家族の帰宅時間までのサービス活用が少なく、早退や欠勤することが多くなり、離職につながってしまう。</p> <p>朝のデイサービス受入について、デイサービスは9時30分から16時30分までが多い。最近では16時30分以降も延長してくれるところも増えたが、9時から家族が出勤のところが多く、準備や送り出しを考えると7時からサービスを利用できる環境が必要</p> <p>デイサービスやデイケアのサービス時間帯では、正社員勤務に就く事ができず問題あり</p>
b) ショートステイの空きがない	<p>短期入所の受入について、どの施設も稼働率を上げるために、ショートステイの固定利用やロングショートステイが多く、思うように利用できない。</p> <p>短期入所施設が少なく、希望する日数分利用できない。</p> <p>定期的に短期入所を利用する方が増えていて、急な用件があって利用したい人が利用できない状態。施設の短期入所を広げてほしい。</p> <p>家族が体調を崩した時など、緊急で利用できるショートステイがない。</p> <p>1番必要とされるショートステイを、急に利用したいとき利用できない。サービスで1番苦勞しているショートステイの対応を整えば、家族はいくらかでも楽になると思われる。</p>
c) 土日・夜間のサービス不足	<p>早朝や夜間帯に、訪問介護が利用しづらい。</p> <p>サービスはたくさんあっても、夜間、休日の対応が少ない。</p> <p>土日の訪問介護の充実が必要</p> <p>早朝、夕方、夜間の介護サービスの充実を図っていかないと、仕事を持って介護している家族の支援には不十分だと思う。</p> <p>夕方から早朝にかけてのサービスが不十分。日中はサービスに頼ってられるが、就労後の介護の手助けが必要</p> <p>深夜、早朝にかけての在宅サービスの量が、まだ不十分であると思う。</p>

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

(4) 家族介護者における再就職の状況

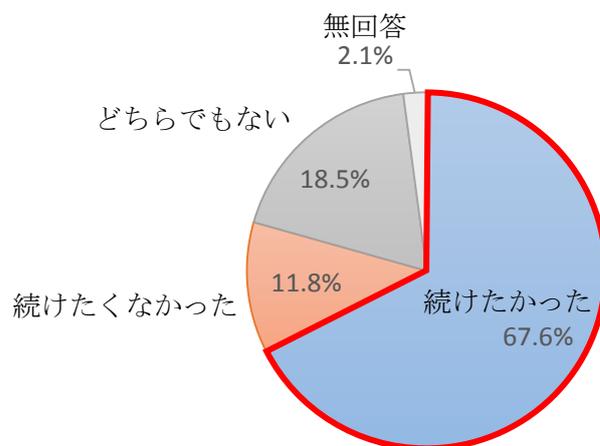
<介護離職経験がある家族介護者の再就職状況>

介護のために離職した場合には、その後に再就職することが難しい状況がみられた。

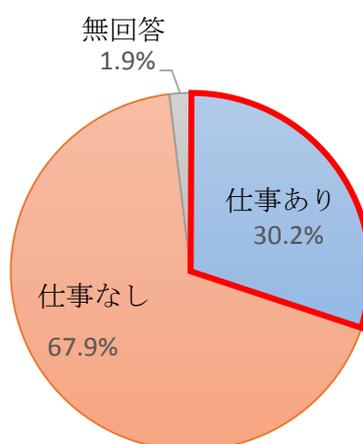
- ・ (ア) 及び (イ) のとおり、介護離職時に仕事の継続希望があった者のうち、現在仕事をしている者は「30%程度」
- ・ (ウ) 及び (エ) のとおり、現在仕事をしている者でも、正規の職員・従業員で就業するのは難しい
 - 「正規の職員・従業員」の構成比は、介護離職時と現在とで約29ポイント減少
<49.5% ⇒ 20.6%>

ア 介護離職後の再就職状況

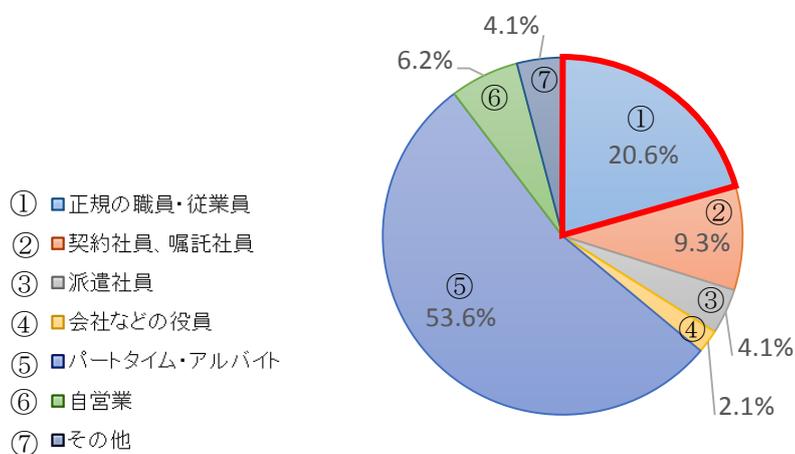
(ア) 介護離職経験者における離職時の仕事の継続希望の状況 (n=475)



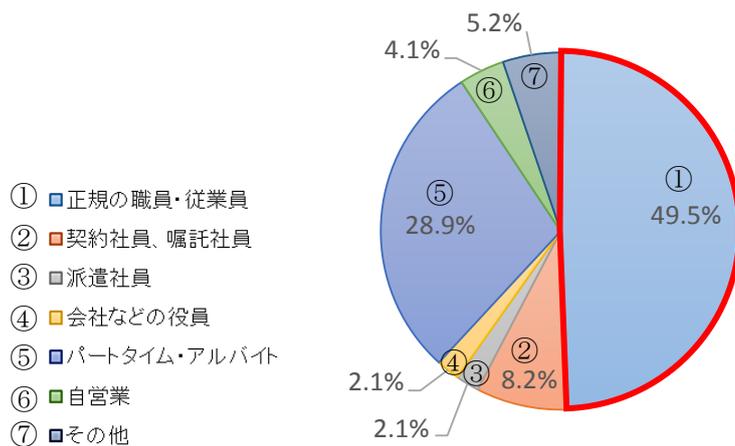
(イ) 上記(ア)において仕事の継続希望があった者の現在の仕事の状況 (n=321)



(ウ) 上記(イ)において現在仕事をしている者の現在の就労形態 (n=97)



(イ) 上記(イ)において現在仕事をしている者の介護離職前の就労形態(n=97)



イ 再就職に関する介護離職者の声（例）

- i) デイサービスの利用時間内の短時間勤務を探したこともあるが、短時間だと時間が一定しないシフト制が多いので、難しかった。
- ii) 介護離職で何年も無職の間があると、再就職は非常に難しい。介護離職者が介護を終え、再就職する際には、就職支援する施策を考えてもらいたい。
- iii) 再就職活動の時間がない。家族に介護者がいると雇ってもらえない。
- iv) 会社の方から「復帰しませんか」という声が掛からないと、再就職は難しい。
- v) 一度離職すると、介護をしながら再就職は無理