

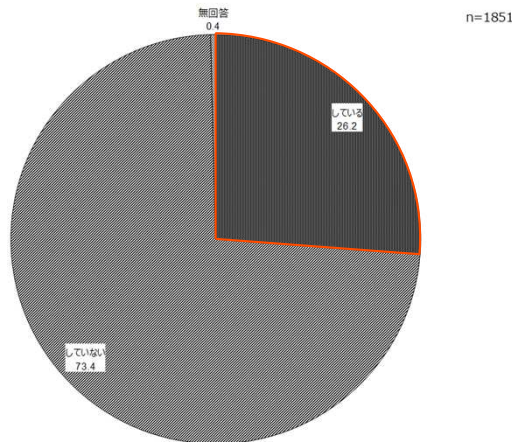
ケアラー実態調査結果 概要版

県民

- ・ 回答者の4人に1人がケアラーに該当。2人以上同時にケアしているケアラーも約3割存在。ケア対象者は約2/3が70代以上。
- ・ ケアラーは、ケアにより精神的・身体的不調を抱え、外出支援や家事、感情面のサポートの負荷が高い。
- ・ 回答者の約1割がケアにより離職・失業を経験。ケアラーが求める支援は、相談できる人・場所、ケアラー自身が休める時間が主なもの。

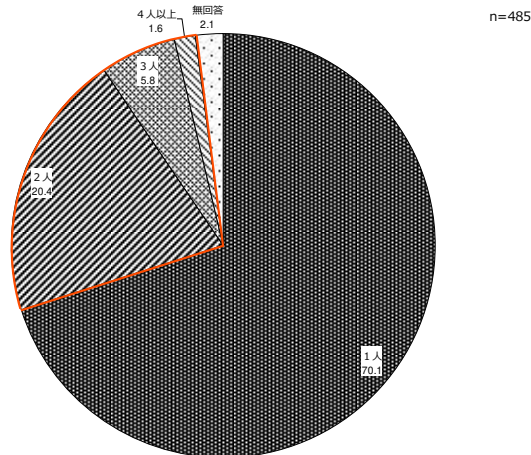
●ケアの状況

家族ケアの状況について、「**している**」が**26.2%**となっており、**回答者の4人に1人がケアラーに該当**することが明らかとなった。



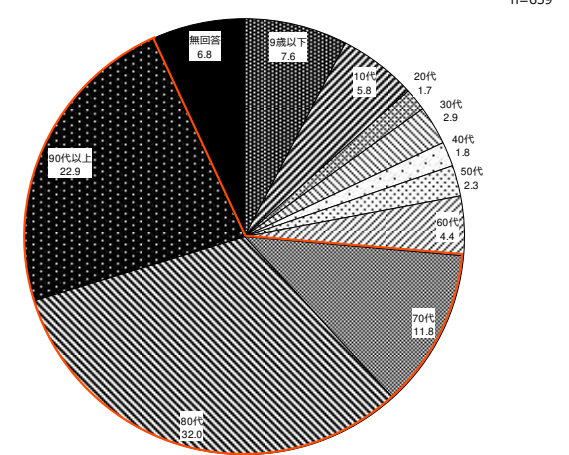
●ケアしている人数

ケアしている人数について、「1人」が全体の約7割を占め、最も多くなっているが、「**2人以上**」ケアする方も**27.8%存在**。



●ケアを受けている方の年代

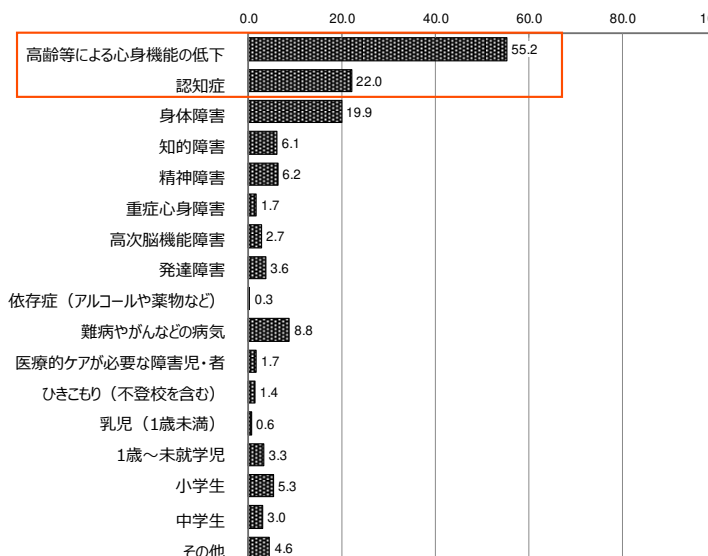
ケアを受けている方の年代について、「**80代**」が最も多く、「**70代以上**」が全体の**66.7%**を占める。



●ケアが必要な状況

「**高齢等による心身機能の低下**」が**55.2%**と最も高く、次いで、「**認知症**」、「**身体障害**」の順となっている。

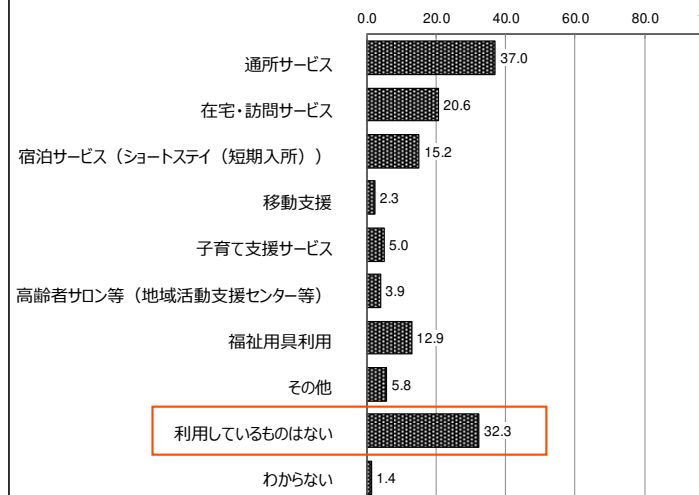
n=659
(%)



●ケアが必要な家族が利用しているサービス

「**利用しているものはない**」は**32.3%**。
必要なサービスにつながらない人がいる可能性。

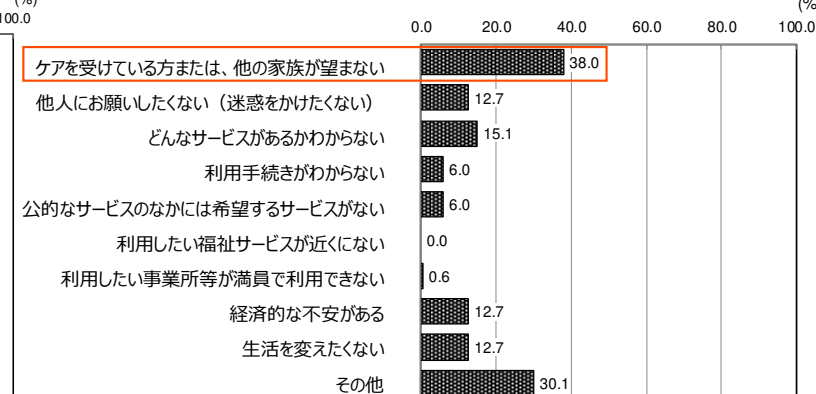
n=659
(%)



●サービスを利用していない理由

「**ケアを受けている方または、他の家族が望まない**」が最も多く、**ケアのイメージの刷新・世間への周知の必要性が高い**。

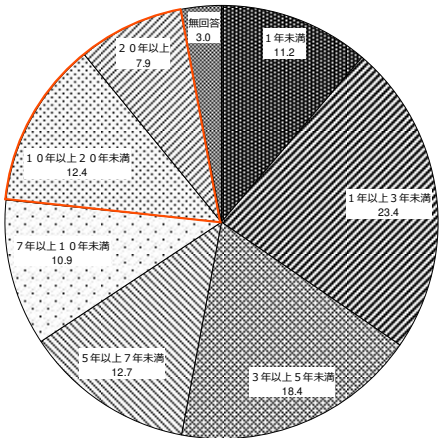
n=166
(%)



●ケアの期間

区分別では「1年以上3年未満」が最も多くなっている一方、
「10年以上」ケアを継続している方も20.3%存在。

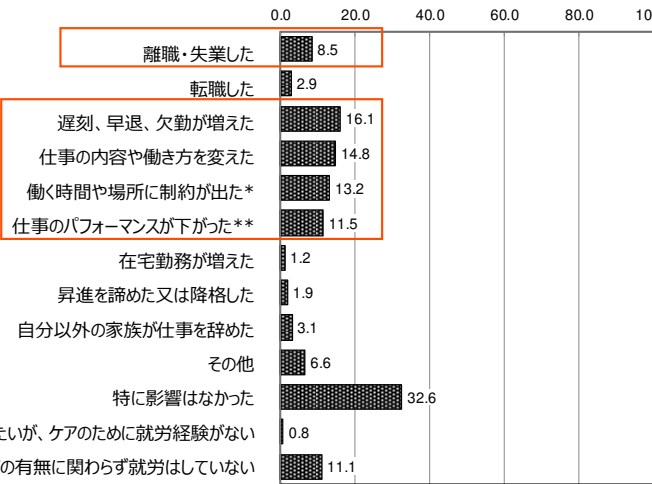
n=659



●ケアによる仕事への影響

「離職・失業した」が8.5%存在。
その他、「遅刻・早退・欠勤の増加」、「仕事内容の変更」、
「パフォーマンス低下」などが多い。

n=485 (%)

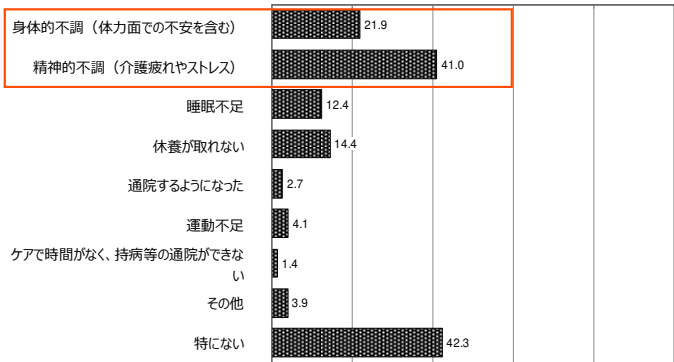


* (残業、出張ができなくなった等) ** (業務に集中できないこと等)

●ケアによる体調への影響

家族ケアにより、「精神的不調」を訴えるケアラーが41.0%、
「身体的不調」を訴えるケアラーが21.9%存在。

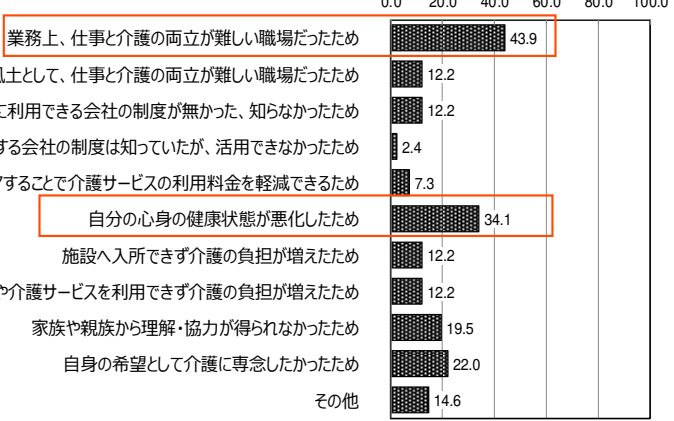
n=485 (%)



●離職理由

離職理由は、「業務上、仕事と介護の両立が難しい職場だった」、
「自分の心身の健康状態が悪化した」が多い。

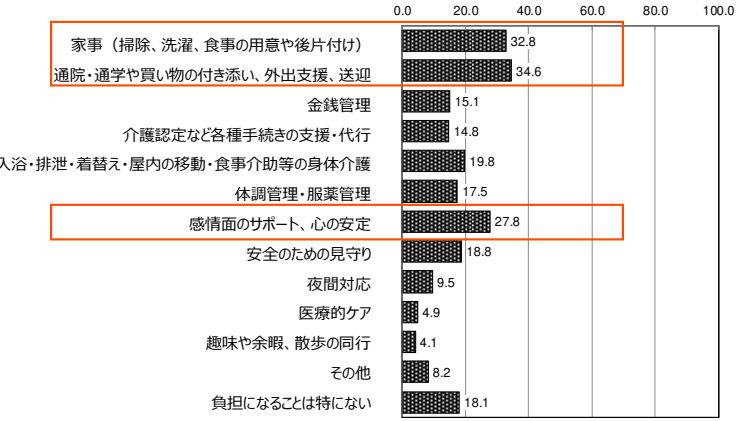
n=41 (%)



●負担に感じるケアの内容

ケアラーが負担に感じるケアの内容は、「通院・通学などの外出支援」
が34.6%と最も高く、次いで「家事」、「感情面のサポート」になっている。

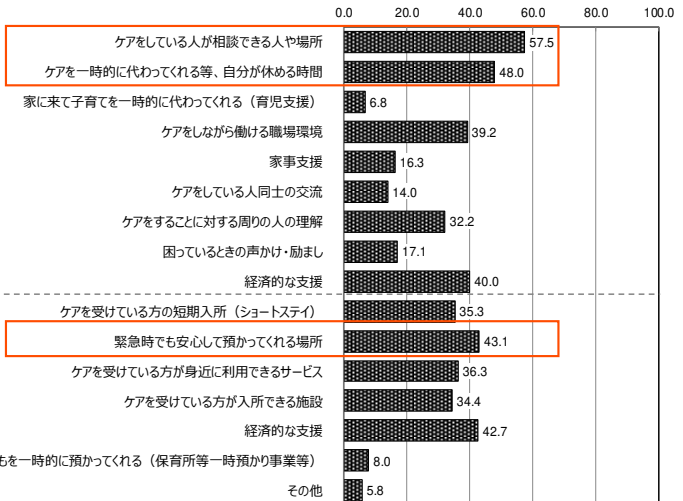
n=485 (%)



●ケアラーが求める支援

「相談できる人や場所」が57.5%と最も高く、次いで「一時的に代わってくれる等、自分が休める時間」、
「緊急時でも安心して預かってくれる場所」となっている。

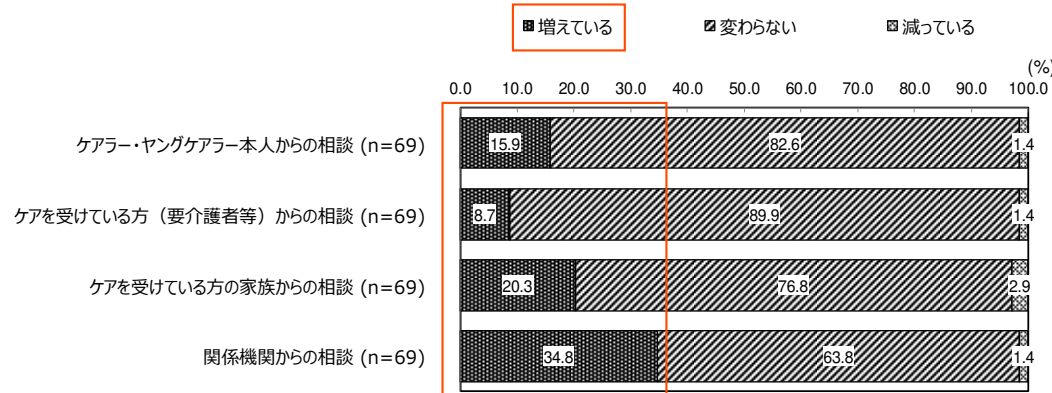
n=485 (%)



- 相談件数は、近年増加傾向。
- 一方で、半数以上の支援機関は、「課題が複雑化・複合化しており対応が難しい」といった課題に直面。
- 支援機関からは、**ケアラー支援に関する認知度向上・理解促進、支援人材の育成、職場や学校の理解促進**が求められている。

● ケアに関する相談件数の傾向

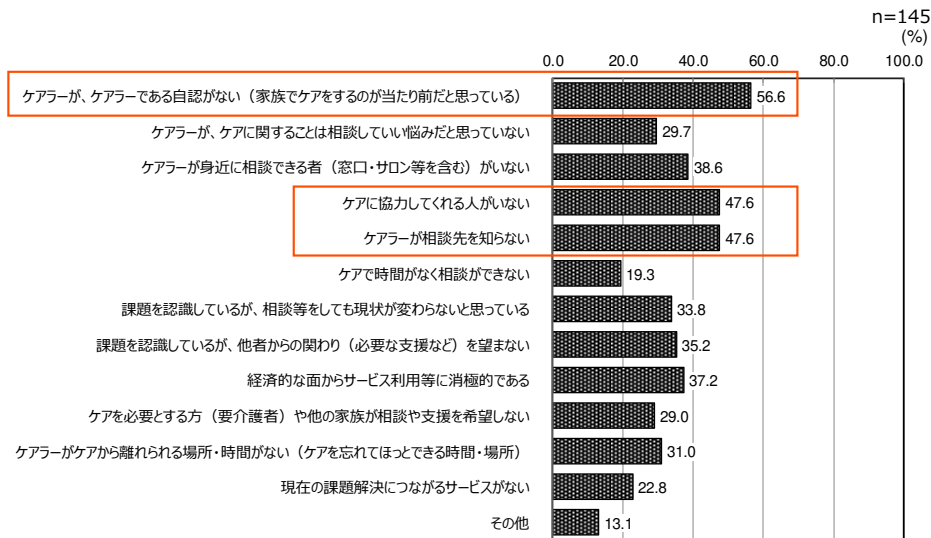
「関係機関からの相談」は3割強、「ケアを受けている方の家族からの相談」も約2割が**「増えている」**と回答。



● 支援機関から見てケアラー支援が進まない理由

「ケアラーである自認がない」が56.6%と**半数以上の支援機関から指摘**。

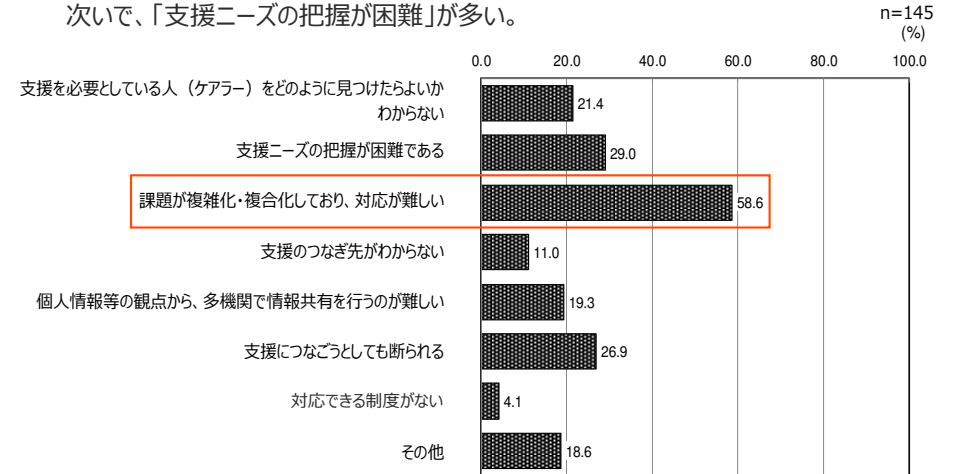
次いで、「**ケアに協力してくれる人がいない**」、「**ケアラーが相談先を知らない**」が多い。



● 支援機関が直面するケアラー支援の課題

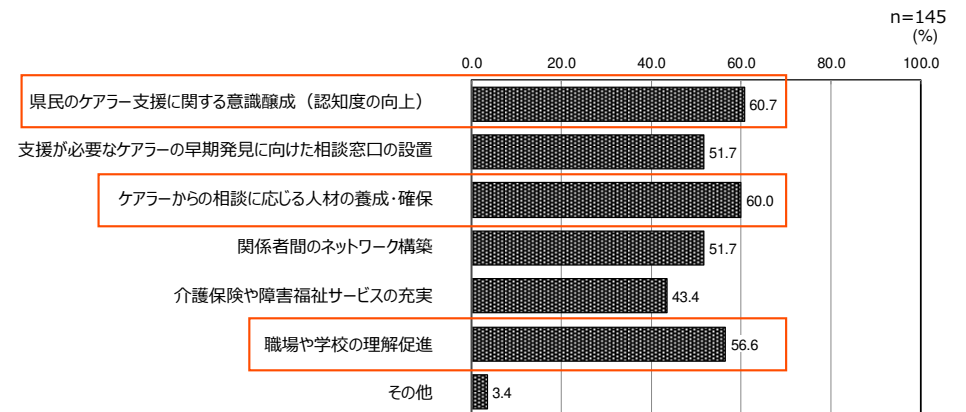
「課題が複雑化・複合化しており、対応が難しい」が58.6%と**半数以上**。

次いで、「支援ニーズの把握が困難」が多い。



● 県や市町村に求めること

「県民のケアラー支援に関する意識醸成」、「ケアラーからの相談に応じる人材の養成・確保」、「職場や学校の理解促進」等が多い。



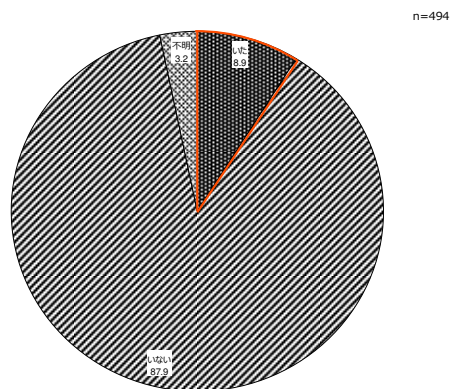
企業

- 過去5年間に介護離職者がいた企業は1割程度。介護離職のあった企業割合はR4年度から増加。
- 介護休業・介護休暇などの制度導入や、育児・介護休業法改正への対応は半数程度にとどまる。
- 「仕事と介護の両立」を優先課題と認識している企業は2割程度にとどまり、企業に向けた重要性の更なる喚起が必要。

●介護離職の状況

過去5年間の介護離職者がいた企業は1割程度。介護離職のあった企業割合はR4年度から増加。

【過去5年間の介護離職者の有無】



令和元年度 (n=44)

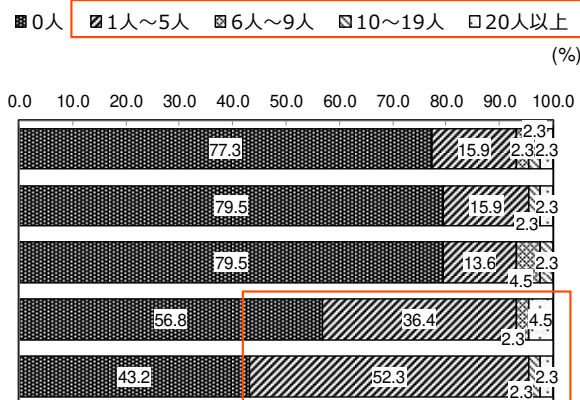
令和2年度 (n=44)

令和3年度 (n=44)

令和4年度 (n=44)

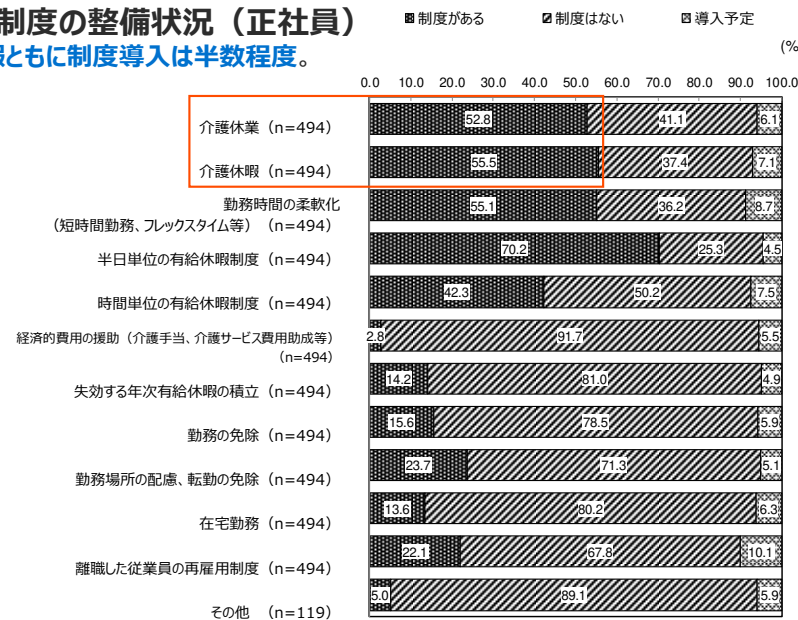
令和5年度 (n=44)

【年度別の介護離職のあった企業割合】



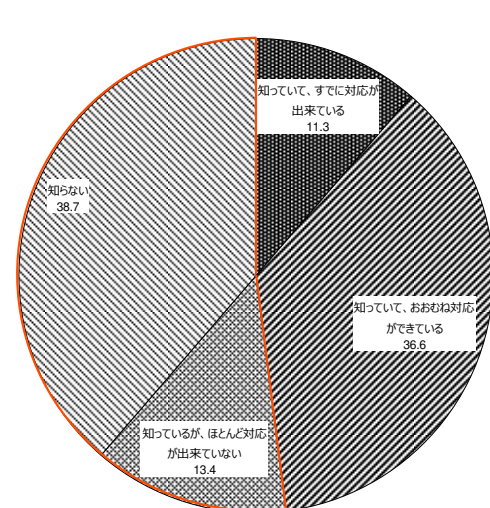
●両立支援制度の整備状況（正社員）

介護休業・休暇ともに制度導入は半数程度。



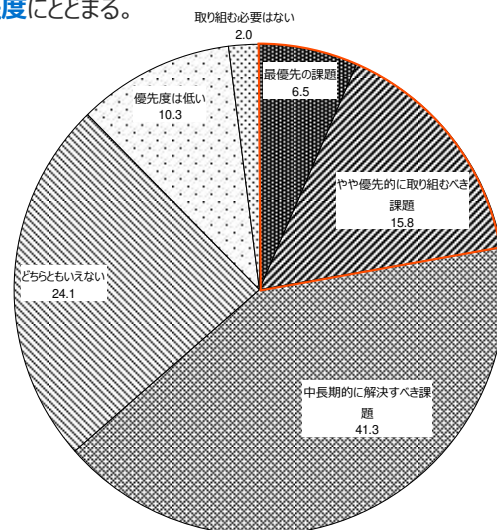
●育児・介護休業法改正への対応状況

「知らない」、「対応できていない」が半数以上。



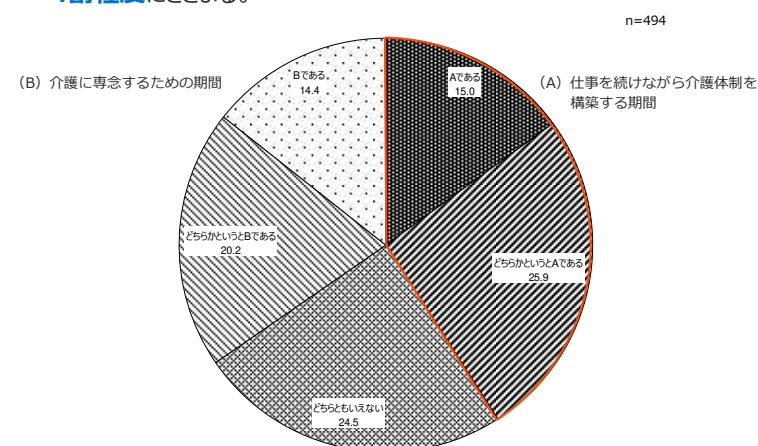
●仕事と介護の両立の重要度

優先的に取り組むべき課題と認識している企業は2割程度にとどまる。



●介護休業に関する考え方

「介護体制を構築する期間」と正しく認識している企業は4割程度にとどまる。



※ 介護休業：介護を要する家族を支える体制を構築するために、一定期間利用することを想定した制度