

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 >

平成 25 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

．調査概要	1
．基本集計結果	4
1．回答企業の概要	4
2．仕事と介護の両立支援に関する取組体制	10
3．従業員の介護ニーズの把握状況	13
4．仕事と介護の両立支援の状況	18
5．個別の制度について	22
6．仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等	52
7．働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について	61
8．仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等	65
．テーマ別集計結果	76
1．正社員の年齢層（正社員に占める40歳以上の割合）別	76
2．介護事由での制度利用状況別	83
3．両立支援に関する意識の浸透度別	96
．仕事と介護の両立に関するアンケート <企業調査> 調査票	117

．調査概要

1．目的

本調査は、特に介護に焦点を当てて、以下の点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- ・介護に関する従業員ニーズの把握状況
- ・介護支援を必要とする従業員の状況把握の方法、把握にあたっての課題
- ・従業員に対する介護に関する情報提供、研修事業等の実施状況
- ・介護に関する相談体制の状況 / 等

2．主な調査テーマ

(1) 企業属性	Q1. 業種 Q2. 正社員数 Q3 (1) 正社員に占める女性割合 Q3 (2) 管理職（課長職相当以上）に占める女性割合 Q3 (3) 男女の正社員数に占める 40 歳以上の割合
(2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制	Q4. 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップの対応状況 Q5. ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進の取組を推進するための専門組織の状況
(3) 従業員の介護ニーズの把握状況	Q6. 介護を抱えている従業員がいるかどうかの実態や両立支援ニーズの把握状況（過去 3 年間） Q6-1. 介護を抱えている従業員の実態やニーズの把握方法 Q6-2. 介護を抱えている従業員の実態やニーズ把握の際に把握していること
(4) 仕事と介護の両立支援の状況	Q7. 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 / 過去 3 年間に強化を図ったり新たに取組んだもの） Q7-1. 過去 3 年間に強化を図ったり、新たに取組んだきっかけや理由 Q8. 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法
(5) 仕事と介護の両立に関する個別の制度の状況	Q9. 介護休業制度の整備状況 Q9-1. 介護休業制度について法定を上回る内容 Q10. 介護休暇の整備状況 Q10-1 介護休暇について法定を上回る内容 Q11. 介護休業制度、介護休暇の利用状況 Q12. その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況・利用状況 Q13. 管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合の、長期的な昇進・昇格への影響の状況 Q14. その他、仕事と介護を両立するために導入しているもの Q15. 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所へ

	<p>の配慮の状況</p> <p>Q15-1.勤務場所への配慮の対応実績</p>
(6) 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方に関する制度利用や両立を支援する上での課題等	<p>Q16. 従業員が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、両立できるよう支援するために取り組んでいること</p> <p>Q17. 仕事と介護との両立支援を推進する上で課題となっていること</p> <p>Q18. 職場における意識の浸透度</p>
(7) 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援の実施状況	<p>Q19. 従業員に対する、介護に関する社外の制度やサービス等についての情報提供の実施状況</p> <p>Q19-1. 介護に関する情報の提供方法</p> <p>Q20. 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況</p>
(8) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等	<p>Q21. 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</p> <p>Q22. 仕事と介護の両立支援について、育児との両立支援とは異なる対応や配慮</p> <p>Q23. その他、仕事と介護の両立支援で課題に感じていること、今後の展望、区費への意見・要望等</p>

3 . 調査対象

調査対象	<p>以下に該当する企業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農林水産業、鉱業、「公務（他に分類されないもの）」を除く全業種（建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業） ・従業員 101 人以上 										
調査票配布件数	5,100 社										
抽出方法	<p>信頼できる大手企業のデータベースより、12,000 社を以下の方法で無作為に抽出。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>従業員数</th> <th>件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>101 ~ 300 人</td> <td>1,700</td> </tr> <tr> <td>301 ~ 1,000 人</td> <td>1,700</td> </tr> <tr> <td>1,001 人以上</td> <td>1,700</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>5,100</td> </tr> </tbody> </table>	従業員数	件数	101 ~ 300 人	1,700	301 ~ 1,000 人	1,700	1,001 人以上	1,700	計	5,100
従業員数	件数										
101 ~ 300 人	1,700										
301 ~ 1,000 人	1,700										
1,001 人以上	1,700										
計	5,100										

4 . 調査実施方法

郵送による配布・回収。

5 . 回収状況

回収数	967 件
回収率	19.0%

6 . 実施時期

平成 24 年 9 月 ~ 10 月

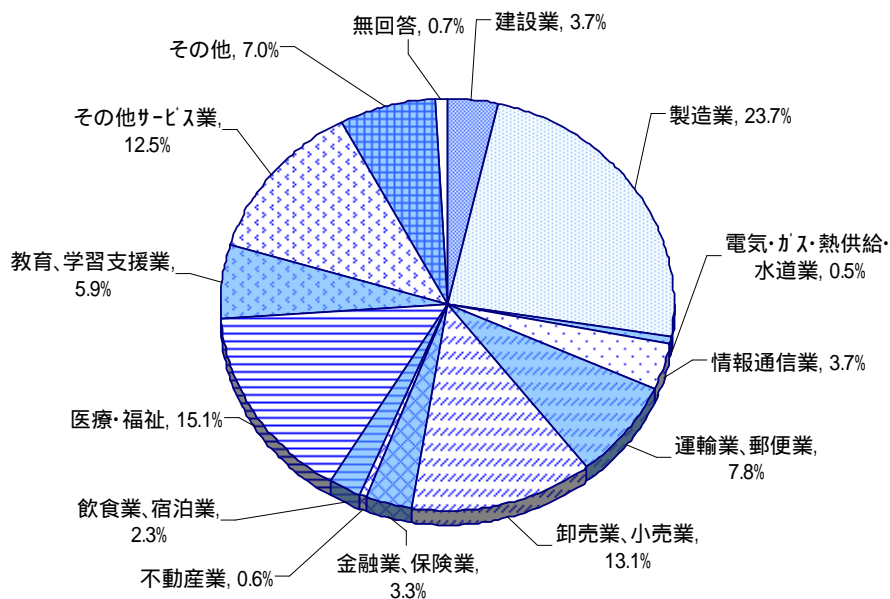
．基本集計結果

1．回答企業の概要

(1) 業種

回答企業の業種をみると、「製造業」が23.7%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉」が15.1%、「卸売業、小売業」が13.1%で続いている。

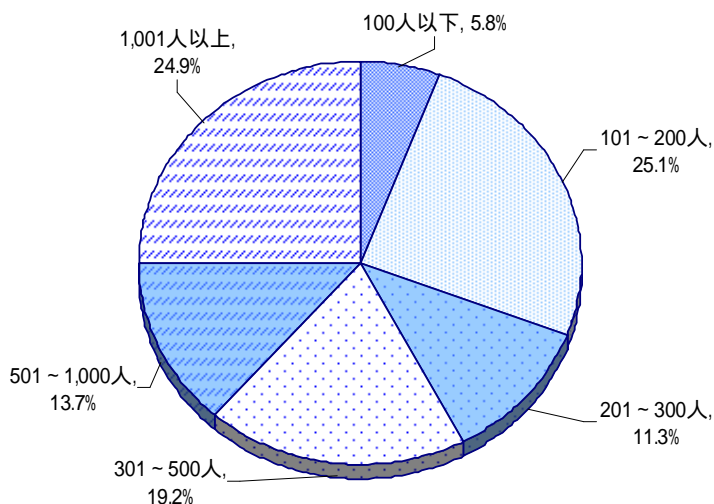
図表1 業種：単数回答(Q1) n=967



(2) 正社員数

回答企業の正社員数をみると、「100人以下」「101～200人」「201～300人」を合わせた『300人以下』が42.2%、「301～500人」「501～1,000人」を合わせた『301～1,000人』が32.9%、「1,001人以上」が24.9%を占めている。

図表2 正社員数：単数回答（Q2）n=967



<業種別>

図表3 業種別 業種：単数回答（Q1）

	合計	Q2 正社員数						無回答	
		100人以下	101～200人	201～300人	301～500人	501～1,000人	1,001人以上		
全体	967	56	243	109	186	132	241	0	
	100.0	5.8	25.1	11.3	19.2	13.7	24.9	0.0	
Q1 業 種	建設業	36	1	10	4	4	5	12	0
		100.0	2.8	27.8	11.1	11.1	13.9	33.3	0.0
	製造業	229	10	51	28	39	37	64	0
		100.0	4.4	22.3	12.2	17.0	16.2	27.9	0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111	5	36	11	19	13	27	0
		100.0	4.5	32.4	9.9	17.1	11.7	24.3	0.0
	卸売業、小売業	127	1	35	18	30	16	27	0
		100.0	0.8	27.6	14.2	23.6	12.6	21.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43	0	8	4	9	2	20	0
	100.0	0.0	18.6	9.3	20.9	4.7	46.5	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200	21	39	15	40	29	56	0	
	100.0	10.5	19.5	7.5	20.0	14.5	28.0	0.0	
医療・福祉	146	11	43	24	26	22	20	0	
	100.0	7.5	29.5	16.4	17.8	15.1	13.7	0.0	
その他	68	6	19	5	19	6	13	0	
	100.0	8.8	27.9	7.4	27.9	8.8	19.1	0.0	

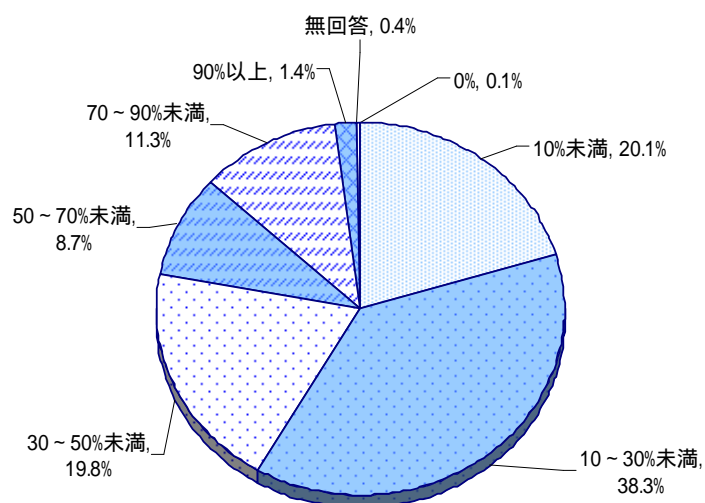
		合計	Q2 正社員数			
			300人以下	301～1,000人	1,001人以上	無回答
全体		967	408	318	241	0
		100.0	42.2	32.9	24.9	0.0
Q1 業種	建設業	36	15	9	12	0
		100.0	41.7	25.0	33.3	0.0
	製造業	229	89	76	64	0
		100.0	38.9	33.2	27.9	0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111	52	32	27	0
		100.0	46.8	28.8	24.3	0.0
	卸売業、小売業	127	54	46	27	0
		100.0	42.5	36.2	21.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43	12	11	20	0
	100.0	27.9	25.6	46.5	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200	75	69	56	0	
	100.0	37.5	34.5	28.0	0.0	
医療・福祉	146	78	48	20	0	
	100.0	53.4	32.9	13.7	0.0	
その他	68	30	25	13	0	
	100.0	44.1	36.8	19.1	0.0	

(3) 従業員の状況

正社員に占める女性の割合

正社員に占める女性の割合をみると、「0%」「10%未満」を合わせた『10%未満』が20.2%、「10～30%未満」が38.3%、「30～50%」「50～70%未満」を合わせた『30～70%未満』が28.4%、「70～90%未満」「90%以上」を合わせた『70%以上』が12.7%を占めている。

図表4 正社員に占める女性の割合：単数（Q3（1））n=967



<業種別>

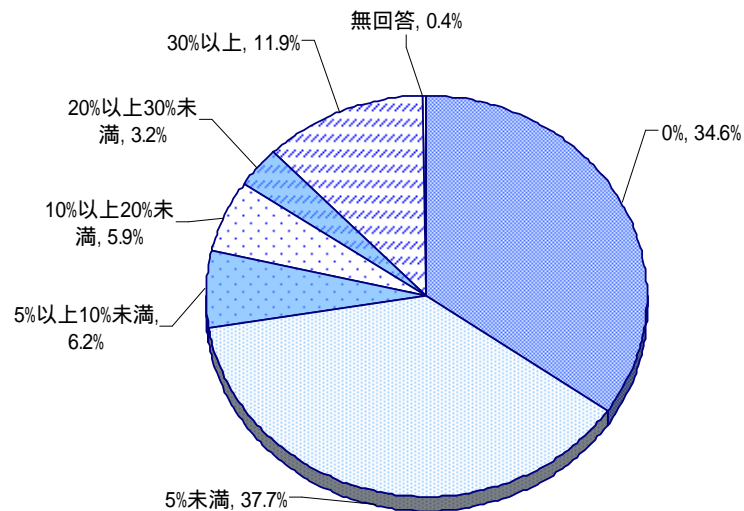
図表5 業種別 正社員に占める女性の割合：単数（Q3（1））（Q1）

	合計	Q3-1 正社員に占める女性の割合							
		0%	10%未 満	10～ 30%未 満	30～ 50%未 満	50～ 70%未 満	70～ 90%未 満	90%以 上	無回 答
全体	967	1	194	370	191	84	109	14	4
	100.0	0.1	20.1	38.3	19.8	8.7	11.3	1.4	0.4
Q1 業 種	建設業	36	0	16	20	0	0	0	0
		100.0	0.0	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	229	0	54	119	38	9	6	1
		100.0	0.0	23.6	52.0	16.6	3.9	2.6	0.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	111	0	61	40	6	1	0	2
		100.0	0.0	55.0	36.0	5.4	0.9	0.0	1.8
	卸売業、小売業	127	0	17	74	22	5	6	3
		100.0	0.0	13.4	58.3	17.3	3.9	4.7	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43	0	2	10	31	0	0	0
	100.0	0.0	4.7	23.3	72.1	0.0	0.0	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	200	1	29	76	63	20	9	1	
	100.0	0.5	14.5	38.0	31.5	10.0	4.5	0.5	
医療・福祉	146	0	0	1	9	44	86	6	
	100.0	0.0	0.0	0.7	6.2	30.1	58.9	4.1	
その他	68	0	14	26	21	5	1	1	
	100.0	0.0	20.6	38.2	30.9	7.4	1.5	1.5	

管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合

管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合をみると、「0%」が34.6%、「5%未満」が37.7%、「5%以上10%未満」「10%以上20%未満」「20%以上30%未満」を合わせた『5%以上30%未満』が15.3%、「30%以上」が11.9%を占めている。

図表6 管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q3（2））n=967



< 業種別 >

図表7 業種別 管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q3（2））

	合計	Q3-2 管理職に占める女性の割合						無回答	
		0%	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上		
全体	967 100.0	335 34.6	365 37.7	60 6.2	57 5.9	31 3.2	115 11.9	4 0.4	
Q1 業種	建設業	36 100.0	20 55.6	15 41.7	0 0.0	0 0.0	1 2.8	0 0.0	0 0.0
	製造業	229 100.0	110 48.0	102 44.5	7 3.1	5 2.2	2 0.9	1 0.4	2 0.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	61 55.0	44 39.6	5 4.5	1 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	127 100.0	49 38.6	58 45.7	8 6.3	6 4.7	1 0.8	5 3.9	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	13 30.2	22 51.2	5 11.6	3 7.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	51 25.5	74 37.0	21 10.5	27 13.5	9 4.5	17 8.5	1 0.5
	医療・福祉	146 100.0	4 2.7	20 13.7	4 2.7	9 6.2	16 11.0	92 63.0	1 0.7
	その他	68 100.0	24 35.3	27 39.7	10 14.7	6 8.8	1 1.5	0 0.0	0 0.0

< 正社員数別 >

図表8 正社員数別 管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q3（2））

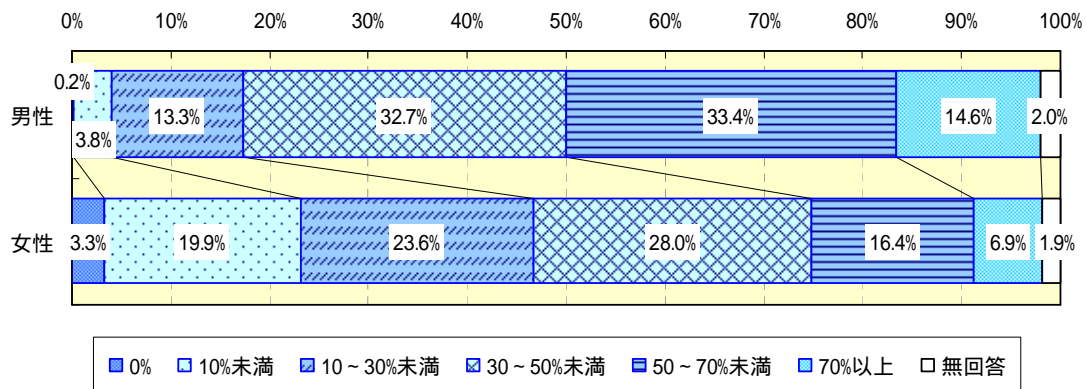
	合計	Q3-2 管理職に占める女性の割合						無回答	
		0%	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上		
全体	967 100.0	335 34.6	365 37.7	60 6.2	57 5.9	31 3.2	115 11.9	4 0.4	
Q2 正 社員 数	300人以下	408 100.0	194 47.5	110 27.0	16 3.9	12 2.9	16 3.9	58 14.2	2 0.5
	301～1,000 人	318 100.0	107 33.6	120 37.7	21 6.6	23 7.2	7 2.2	39 12.3	1 0.3
	1,001人以上	241 100.0	34 14.1	135 56.0	23 9.5	22 9.1	8 3.3	18 7.5	1 0.4

正社員に占める 40 歳以上の割合

正社員に占める 40 歳以上の割合をみると、男性では、「0%」「10%未満」「10～30%未満」を合わせた『30%未満が』17.4%、「30～50%未満」が 32.7%、「50～70%未満」「70%以上」を合わせた『50%以上』が 48.0%を占めている。

女性では、「0%」「10%未満」「10～30%未満」を合わせた『30%未満が』46.7%、「30～50%未満」が 28.0%、「50～70%未満」「70%以上」を合わせた『50%以上』が 23.4%を占めている。

図表 9 正社員に占める 40 歳以上の割合：単数回答（Q3（3））n=967



<業種別>

図表 10 業種別 正社員に占める 40 歳以上の割合【男性】：単数回答（Q3（3））

	合計	Q3-3-1 正社員に占める 40 歳以上の割合：男性						
		0%	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上	無回答
全体	967	2	37	129	316	323	141	19
	100.0	0.2	3.8	13.3	32.7	33.4	14.6	2.0
Q1 業種								
建設業	36	0	0	1	10	20	5	0
	100.0	0.0	0.0	2.8	27.8	55.6	13.9	0.0
製造業	229	0	6	27	96	73	22	5
	100.0	0.0	2.6	11.8	41.9	31.9	9.6	2.2
情報通信業、運輸業、郵便業	111	0	5	10	28	37	28	3
	100.0	0.0	4.5	9.0	25.2	33.3	25.2	2.7
卸売業、小売業	127	0	6	24	53	32	9	3
	100.0	0.0	4.7	18.9	41.7	25.2	7.1	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43	0	0	0	13	24	5	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	30.2	55.8	11.6	2.3
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200	0	10	21	42	72	52	3
	100.0	0.0	5.0	10.5	21.0	36.0	26.0	1.5
医療・福祉	146	1	9	40	50	35	10	1
	100.0	0.7	6.2	27.4	34.2	24.0	6.8	0.7
その他	68	1	1	6	21	27	10	2
	100.0	1.5	1.5	8.8	30.9	39.7	14.7	2.9

図表 11 業種別 正社員に占める 40 歳以上の割合【女性】：単数回答（Q3（3））

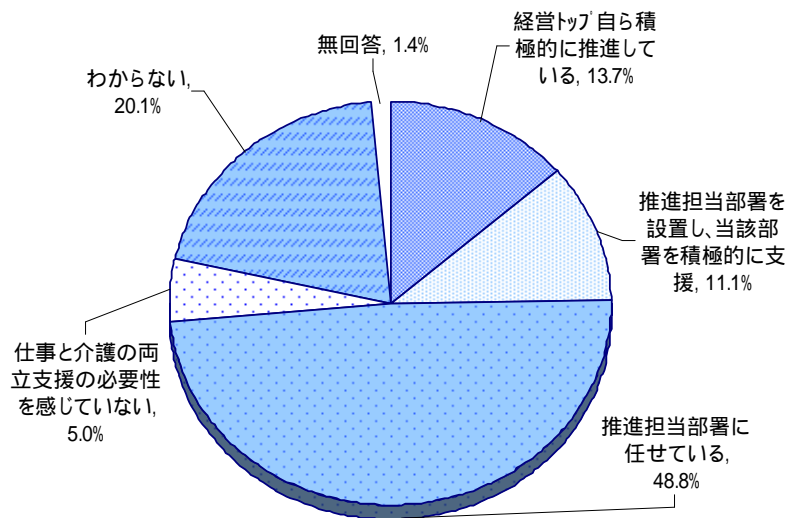
		合計	Q3-3-2 正社員に占める 40 歳以上の割合:女性						無回答
			0%	10%未 満	10~ 30%未 満	30~ 50%未 満	50~ 70%未 満	70%以 上	
全体		967 100.0	32 3.3	192 19.9	228 23.6	271 28.0	159 16.4	67 6.9	18 1.9
Q1 業 種	建設業	36 100.0	1 2.8	10 27.8	3 8.3	10 27.8	9 25.0	3 8.3	0 0.0
	製造業	229 100.0	6 2.6	49 21.4	57 24.9	66 28.8	35 15.3	12 5.2	4 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	12 10.8	30 27.0	18 16.2	19 17.1	19 17.1	11 9.9	2 1.8
	卸売業、小売業	127 100.0	3 2.4	41 32.3	36 28.3	31 24.4	10 7.9	3 2.4	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	0 0.0	3 7.0	21 48.8	12 27.9	3 7.0	3 7.0	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	6 3.0	36 18.0	51 25.5	53 26.5	35 17.5	16 8.0	3 1.5
	医療・福祉	146 100.0	0 0.0	5 3.4	26 17.8	59 40.4	38 26.0	16 11.0	2 1.4
	その他	68 100.0	4 5.9	16 23.5	16 23.5	18 26.5	9 13.2	3 4.4	2 2.9

2 . 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

(1) 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

経営トップは、仕事と介護の両立支援に関して、どのように対応しているかをみると、「推進担当部署に任せている」が 48.8%と約半数を占めている。

図表 12 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況：単数回答（Q4）n=967



<業種別>

図表 13 業種別 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

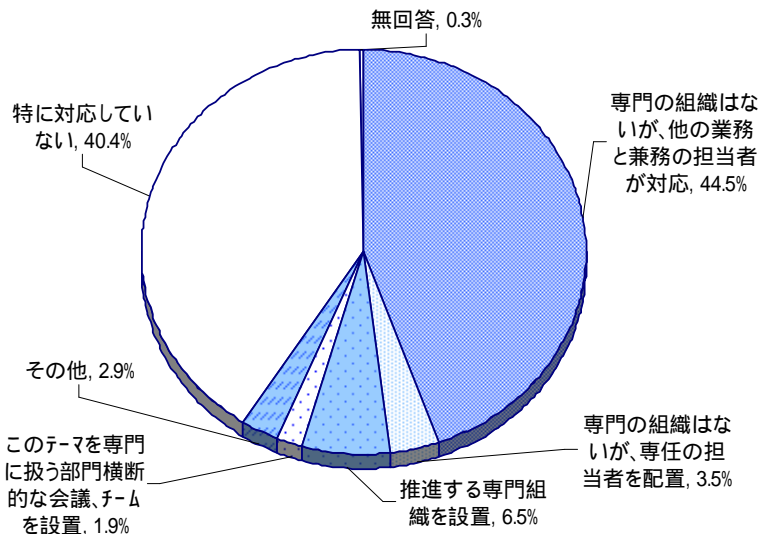
: 単数回答 (Q4)

	合計	Q4 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップの対応						
		経営トップ自ら積極的に推進している	推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援	推進担当部署に任せている	仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない	わからない	無回答	
全体	967 100.0	132 13.7	107 11.1	472 48.8	48 5.0	194 20.1	14 1.4	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	2 5.6	3 8.3	18 50.0	5 13.9	6 16.7	2 5.6
	製造業	229 100.0	24 10.5	37 16.2	132 57.6	6 2.6	30 13.1	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	15 13.5	10 9.0	45 40.5	8 7.2	30 27.0	3 2.7
	卸売業、小売業	127 100.0	12 9.4	6 4.7	62 48.8	10 7.9	36 28.3	1 0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	6 14.0	10 23.3	21 48.8	2 4.7	3 7.0	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	28 14.0	20 10.0	93 46.5	7 3.5	50 25.0	2 1.0
	医療・福祉	146 100.0	36 24.7	11 7.5	65 44.5	8 5.5	21 14.4	5 3.4
	その他	68 100.0	9 13.2	10 14.7	31 45.6	1 1.5	17 25.0	0 0.0

(2) 取組を推進するための専門組織の状況

ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門組織はあるかをみると、「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」が44.5%、「特に対応していない」が40.4%を占めている。

図表 14 取組を推進するための専門組織の状況：単数回答 (Q5) n=967



<業種別>

図表 15 業種別 取組を推進するための専門組織の状況：単数回答（Q5）

		合計	Q5 ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性活躍推進の組織						
			専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答
全体		967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3
Q1 業種	建設業	36 100.0	18 50.0	1 2.8	3 8.3	1 2.8	2 5.6	11 30.6	0 0.0
	製造業	229 100.0	118 51.5	6 2.6	16 7.0	5 2.2	8 3.5	75 32.8	1 0.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	46 41.4	1 0.9	4 3.6	1 0.9	3 2.7	56 50.5	0 0.0
	卸売業、小売業	127 100.0	62 48.8	3 2.4	4 3.1	2 1.6	1 0.8	55 43.3	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	28 65.1	4 9.3	5 11.6	1 2.3	0 0.0	5 11.6	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	72 36.0	6 3.0	22 11.0	2 1.0	4 2.0	94 47.0	0 0.0
	医療・福祉	146 100.0	56 38.4	10 6.8	6 4.1	4 2.7	7 4.8	61 41.8	2 1.4
	その他	68 100.0	27 39.7	2 2.9	3 4.4	2 2.9	3 4.4	31 45.6	0 0.0

<正社員数別>

図表 16 正社員数別 取組を推進するための専門組織の状況：単数回答（Q5）

		合計	Q5 ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性活躍推進の組織						
			専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答
全体		967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	151 37.0	12 2.9	8 2.0	1 0.2	9 2.2	226 55.4	1 0.2
	301～1,000人	318 100.0	154 48.4	16 5.0	12 3.8	4 1.3	12 3.8	119 37.4	1 0.3
	1,001人以上	241 100.0	125 51.9	6 2.5	43 17.8	13 5.4	7 2.9	46 19.1	1 0.4

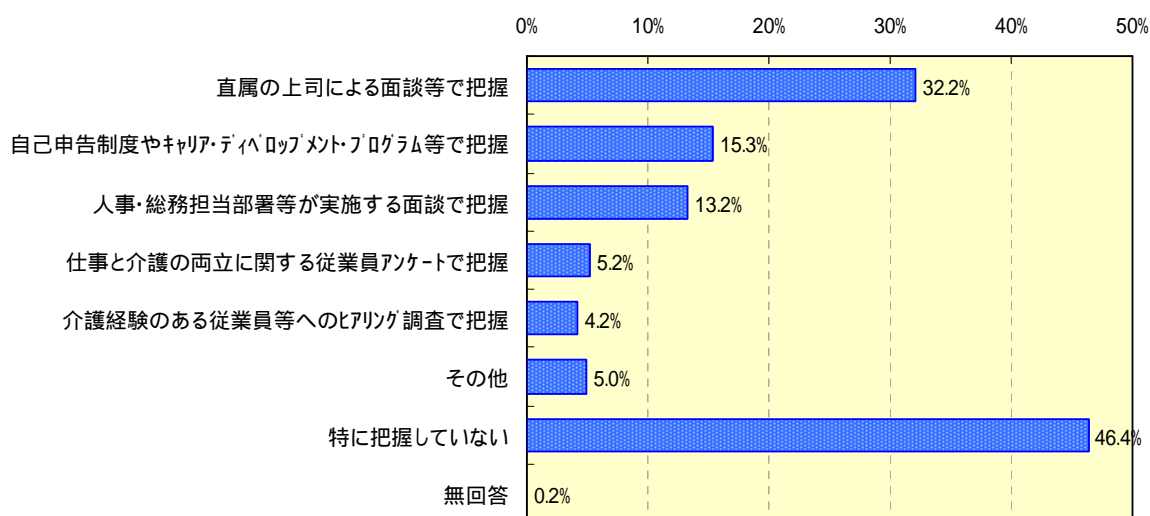
3. 従業員の介護ニーズの把握状況

(1) 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況

過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握したかをみると、「特に把握していない」が46.4%を占めており、何らかの方法で把握したところと、把握していないところが、約半数ずつを占めている。

ニーズを把握した企業の内容をみると、「直属の上司による面談等で把握した」が32.2%で最も割合が高い。

図表 17 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答（Q6）n=967



<業種別>

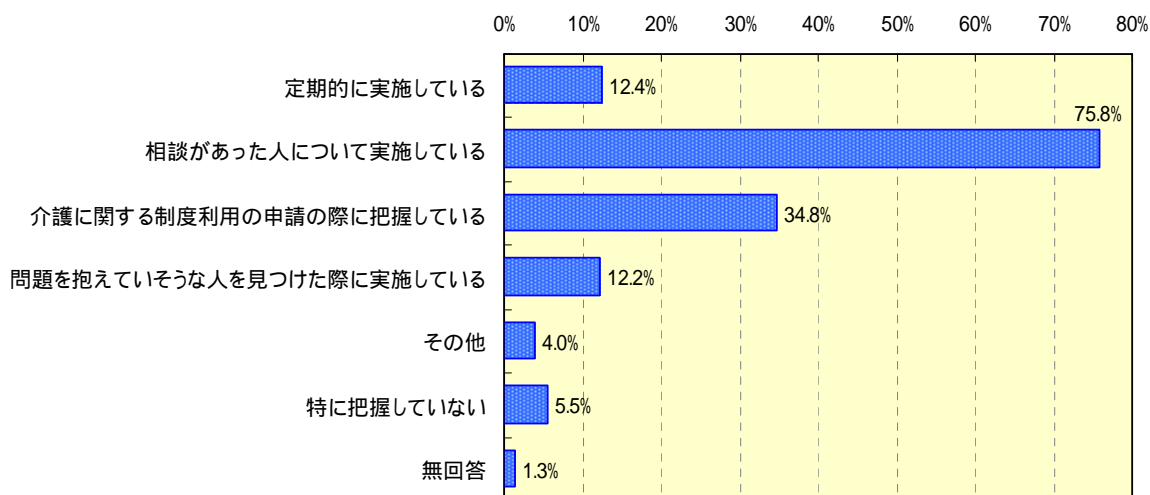
図表 18 業種別 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答（Q6）

	合計	Q6 介護の実態や両立支援ニーズの把握方法								
		人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	直属の上司による面談等で把握	自己申告制度やキャリア・開発プログラム等で把握	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	介護経験のある従業員等へのヒアリング調査で把握	その他	特に把握していない	無回答	
全体	967 100.0	128 13.2	311 32.2	148 15.3	50 5.2	41 4.2	60 6.2	416 43.0	2 0.2	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	1 2.8	7 19.4	4 11.1	2 5.6	0 0.0	5 13.9	19 52.8	0 0.0
	製造業	229 100.0	26 11.4	65 28.4	41 17.9	18 7.9	14 6.1	16 7.0	99 43.2	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	12 10.8	31 27.9	13 11.7	5 4.5	4 3.6	5 4.5	59 53.2	0 0.0
	卸売業、小売業	127 100.0	16 12.6	38 29.9	20 15.7	6 4.7	4 3.1	6 4.7	56 44.1	1 0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	17 39.5	23 53.5	19 44.2	3 7.0	1 2.3	2 4.7	6 14.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	19 9.5	56 28.0	26 13.0	8 4.0	6 3.0	14 7.0	96 48.0	0 0.0
	医療・福祉	146 100.0	26 17.8	69 47.3	12 8.2	5 3.4	8 5.5	5 3.4	53 36.3	1 0.7
	その他	68 100.0	10 14.7	22 32.4	13 19.1	2 2.9	4 5.9	7 10.3	23 33.8	0 0.0

(2) 介護ニーズの把握方法

過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握した企業について、どのように把握しているかをみると、「相談があった人について実施している」が75.8%となっている。次いで「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」が34.8%で続いている。

図表 19 介護ニーズの把握方法：複数回答（Q6-1）n=549



<業種別>

図表 20 業種別 介護ニーズの把握方法：複数回答（Q6-1）

	合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
		定期的 に実施 して いる	相談が あつた 人につ いて実 施して いる	介護に 関する 制度利 用の申 請の際 に把握 して いる	問題を抱 えてい そうな 人を見 つけた 際に実 施して いる	その他	特に把握 していな い	無回答
全体	549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q1 業種	建設業	17 100.0	1 5.9	14 82.4	8 47.1	4 23.5	1 5.9	1 0.0
	製造業	130 100.0	16 12.3	100 76.9	46 35.4	19 14.6	6 4.6	8 6.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	52 100.0	5 9.6	37 71.2	24 46.2	3 5.8	1 1.9	5 9.6
	卸売業、小売業	70 100.0	6 8.6	52 74.3	17 24.3	8 11.4	2 2.9	6 8.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	37 100.0	17 45.9	20 54.1	11 29.7	5 13.5	1 2.7	2 5.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	104 100.0	7 6.7	88 84.6	37 35.6	12 11.5	8 7.7	3 2.9
	医療・福祉	92 100.0	11 12.0	71 77.2	27 29.3	10 10.9	2 2.2	2 2.2
	その他	45 100.0	5 11.1	33 73.3	20 44.4	5 11.1	1 2.2	3 6.7

<正社員数別>

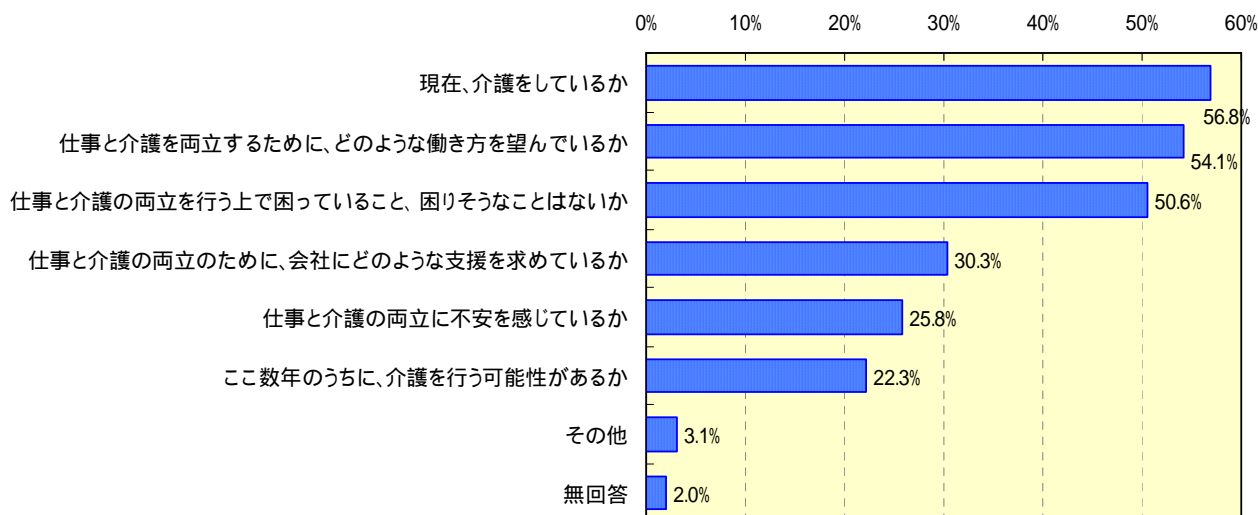
図表 21 正社員数別 介護ニーズの把握方法：複数回答（Q6-1）

	合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
		定期的 に実施 して いる	相談が あつた 人につ いて実 施して いる	介護に 関する 制度利 用の申 請の際 に把握 して いる	問題を抱 えてい そうな 人を見 つけた 際に実 施して いる	その他	特に把握 していな い	無回答
全体	549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q2 正 社 員 数	300人以下	200 100.0	15 7.5	155 77.5	48 24.0	25 12.5	3 1.5	16 8.0
	301～1,000 人	190 100.0	24 12.6	152 80.0	52 27.4	25 13.2	2 1.1	8 4.2
	1,001人以上	159 100.0	29 18.2	109 68.6	91 57.2	17 10.7	17 10.7	6 3.8

(3) 介護ニーズの把握内容

過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握した企業について、どのようなことを把握しているかをみると、「現在、介護をしているか」が56.8%で最も割合が高く、次いで「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」が54.1%、「仕事と介護の両立を行う上で、困っていること、困りそうなことはないか」が50.6%で続いている。

図表 22 介護ニーズの把握内容：複数回答（Q6-2）n=512



<業種別>

図表 23 業種別 介護ニーズの把握内容：複数回答（Q6-2）

	合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容								
		現在、介護をしているか	ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	両立するために、どのような働き方を望んでいるか	両立のために、会社にどのような支援を求めているか	その他	無回答	
全体	512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0	
Q1 業種	建設業	16 100.0	10 62.5	5 31.3	8 50.0	6 37.5	9 56.3	5 31.3	1 6.3	1 6.3
	製造業	122 100.0	63 51.6	29 23.8	69 56.6	39 32.0	69 56.6	48 39.3	4 3.3	1 0.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	46 100.0	24 52.2	11 23.9	28 60.9	12 26.1	26 56.5	17 37.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	64 100.0	39 60.9	13 20.3	27 42.2	12 18.8	31 48.4	18 28.1	1 1.6	4 6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	33 100.0	25 75.8	11 33.3	21 63.6	8 24.2	14 42.4	3 9.1	1 3.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	100 100.0	54 54.0	20 20.0	36 36.0	21 21.0	52 52.0	35 35.0	6 6.0	2 2.0
	医療・福祉	89 100.0	51 57.3	13 14.6	49 55.1	20 22.5	48 53.9	14 15.7	3 3.4	2 2.2
	その他	40 100.0	24 60.0	12 30.0	19 47.5	13 32.5	26 65.0	13 32.5	0 0.0	0 0.0

<正社員数別>

図表 24 正社員数別 介護ニーズの把握内容：複数回答（Q6-2）

	合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容								
		現在、介護をしているか	ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなおことはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか	仕事と介護の両立のために、会社にどのような支援を求めているか	その他	無回答	
全体	512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0	
Q2 正社員数	300人以下	181 100.0	104 57.5	37 20.4	95 52.5	41 22.7	89 49.2	49 27.1	5 2.8	2 1.1
	301～1,000人	180 100.0	97 53.9	37 20.6	79 43.9	44 24.4	96 53.3	40 22.2	4 2.2	5 2.8
	1,001人以上	151 100.0	90 59.6	40 26.5	85 56.3	47 31.1	92 60.9	66 43.7	7 4.6	3 2.0

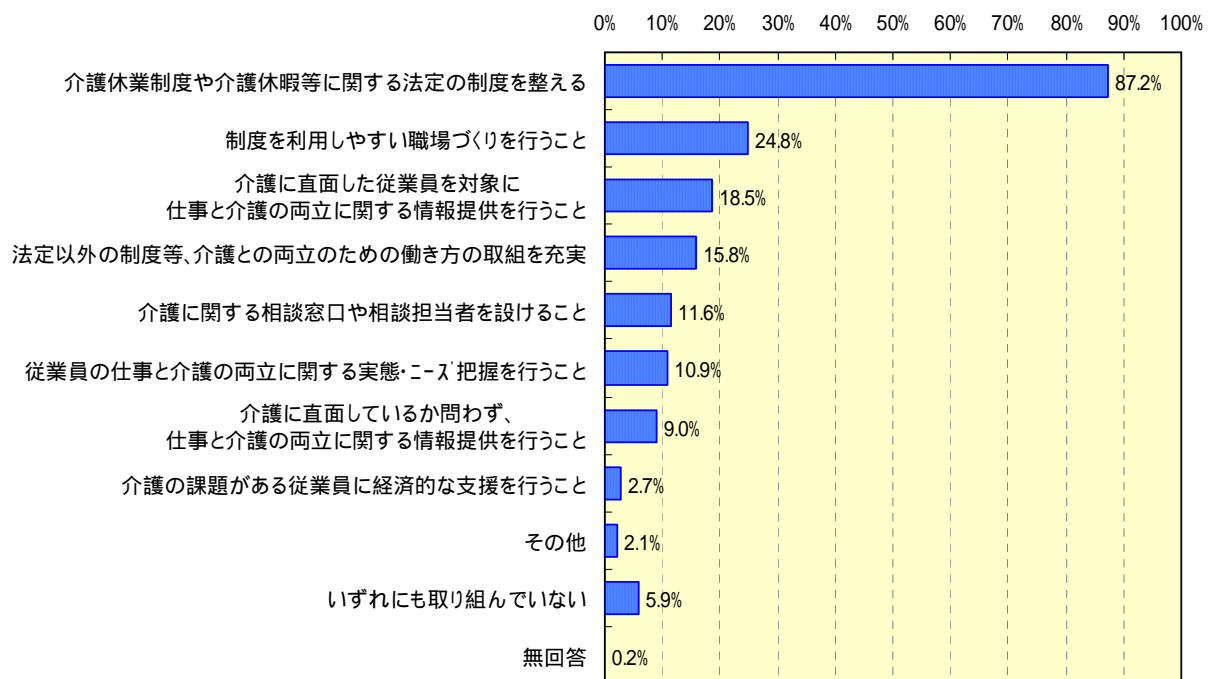
4 . 仕事と介護の両立支援の状況

(1) 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

仕事と介護の両立支援を目的として、現在取り組んでいることをみると、「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（就業規則への明記など）こと」が87.2%で最も割合が高い。次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が24.8%と約4分1からあげられている。それ以外の項目は、いずれも2割程度以下となっている。

図表 25 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】
：複数回答（Q7）n=967



<業種別>

図表 26 業種別 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】：複数回答（Q7）

	合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援：現在の取り組み											
		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	法定以外の制度等、介護のための働き方の取組を充実	介護に直面した従業員を対象に情報提供を行うこと	介護に直面しているか問わず、情報提供を行うこと	仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答	
全体	967 100.0	843 87.2	153 15.8	179 18.5	87 9.0	105 10.9	112 11.6	26 2.7	240 24.8	20 2.1	57 5.9	2 0.2	
Q1 業種	建設業	36 100.0	34 94.4	5 13.9	4 11.1	6 16.7	4 11.1	2 5.6	1 2.8	4 11.1	1 2.8	1 2.8	0 0.0
	製造業	229 100.0	206 90.0	58 25.3	51 22.3	30 13.1	29 12.7	33 14.4	16 7.0	60 26.2	5 2.2	6 2.6	1 0.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	85 76.6	17 15.3	19 17.1	8 7.2	8 7.2	7 6.3	2 1.8	23 20.7	3 2.7	10 9.0	1 0.9
	卸売業、小売業	127 100.0	108 85.0	13 10.2	21 16.5	5 3.9	16 12.6	14 11.0	1 0.8	21 16.5	2 1.6	10 7.9	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	42 97.7	12 27.9	10 23.3	6 14.0	11 25.6	5 11.6	2 4.7	11 25.6	2 4.7	1 2.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	168 84.0	21 10.5	27 13.5	14 7.0	18 9.0	21 10.5	3 1.5	45 22.5	2 1.0	21 10.5	0 0.0
	医療・福祉	146 100.0	133 91.1	12 8.2	31 21.2	8 5.5	11 7.5	19 13.0	0 0.0	52 35.6	3 2.1	6 4.1	0 0.0
	その他	68 100.0	61 89.7	13 19.1	14 20.6	9 13.2	7 10.3	9 13.2	1 1.5	20 29.4	2 2.9	2 2.9	0 0.0

<正社員数別>

図表 27 正社員数別 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】：複数回答（Q7）

	合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援：現在の取り組み											
		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	法定以外の制度等、介護のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答	
全体	967 100.0	843 87.2	153 15.8	179 18.5	87 9.0	105 10.9	112 11.6	26 2.7	240 24.8	20 2.1	57 5.9	2 0.2	
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	342 83.8	24 5.9	57 14.0	22 5.4	35 8.6	37 9.1	2 0.5	91 22.3	9 2.2	35 8.6	2 0.5
	301～1,000人	318 100.0	284 89.3	47 14.8	60 18.9	20 6.3	32 10.1	35 11.0	4 1.3	72 22.6	3 0.9	15 4.7	0 0.0
	1,001人以上	241 100.0	217 90.0	82 34.0	62 25.7	45 18.7	38 15.8	40 16.6	20 8.3	77 32.0	8 3.3	7 2.9	0 0.0

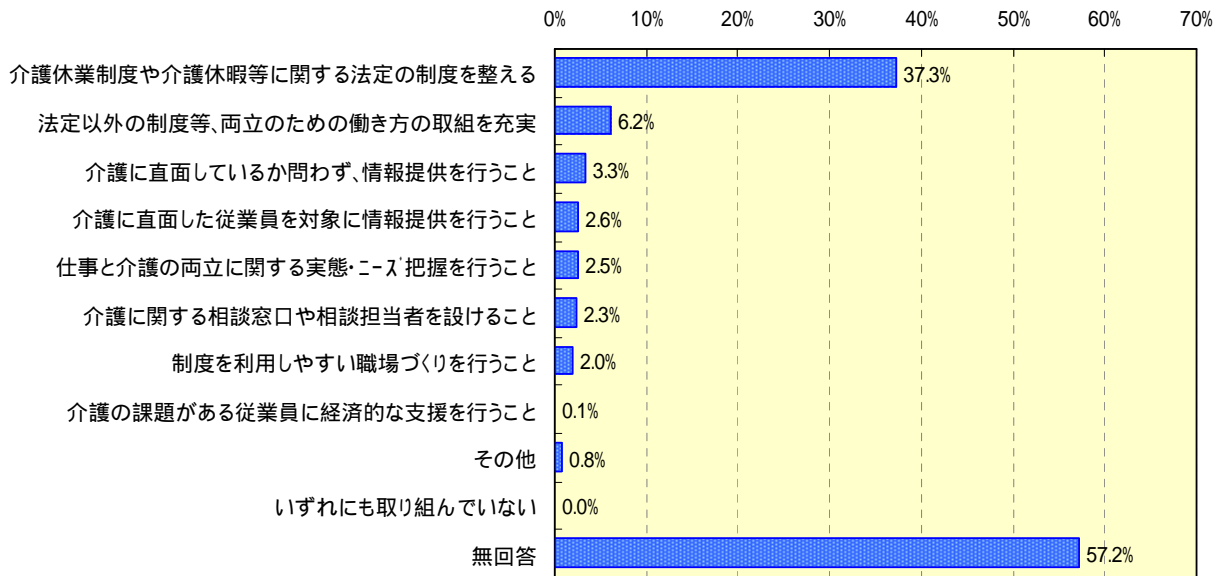
過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだもの

仕事と介護の両立支援を目的として、特に、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものをみると、「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（就業規則への明記など）こと」が37.3%で最も割合が高い。

図表 28 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

【過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだもの】

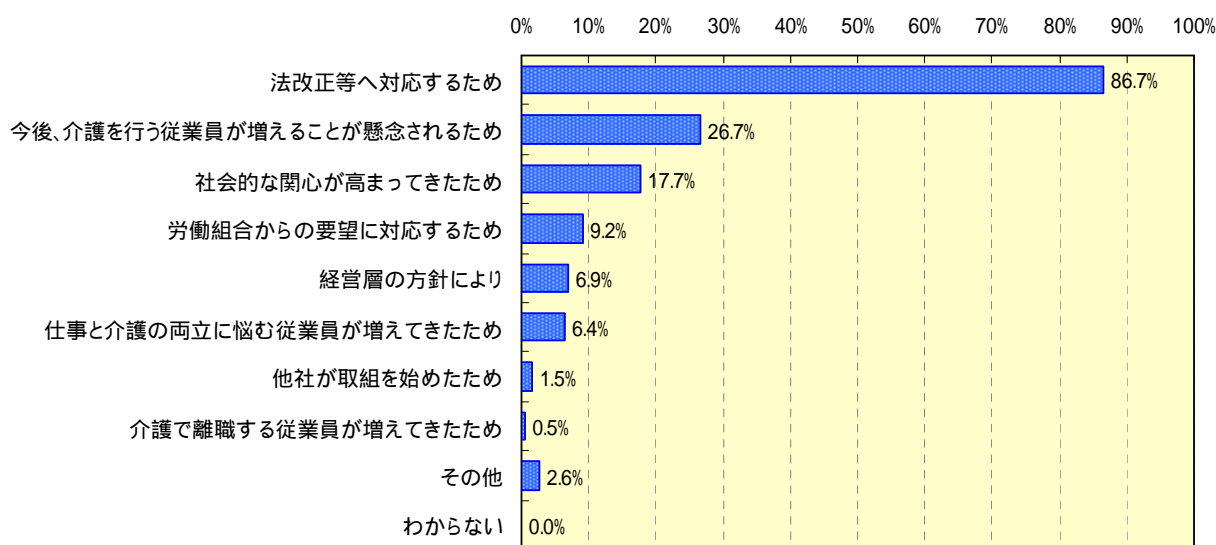
：複数回答（Q7）n=908



過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由

仕事と介護の両立支援を目的として、特に、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものがある企業について、そのきっかけや理由をみると、「法改正等へ対応するため」が86.7%で最も割合が高い。次いで、「従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」が26.7%で約4分の1の企業からあげられている。

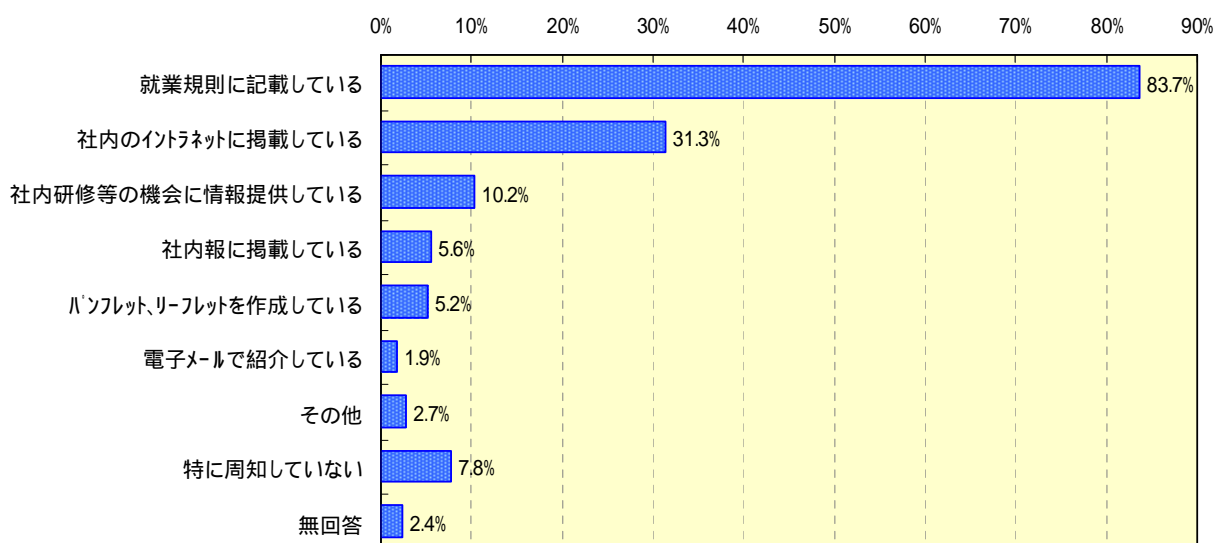
図表 29 過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由：複数回答（Q7）n=390



（2）従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法

従業員に対して、会社の両立支援制度をどのように周知しているかをみると、「就業規則に記載している」ところは83.7%となっている。次いで、「社内のイントラネットに掲載している」が31.3%で続いている。「特に周知していない」は7.8%と1割弱みられる。

図表 30 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法：複数回答（Q8）n=967



< 正社員数別 >

図表 31 正社員数別 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法：複数回答（Q8）

	合計	Q8 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法									
		就業規則に記載している	パンフレット、リーフレットを作成している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	その他	特に周知していない	無回答	
全体	967 100.0	809 83.7	50 5.2	303 31.3	54 5.6	18 1.9	99 10.2	26 2.7	75 7.8	23 2.4	
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	321 78.7	6 1.5	75 18.4	7 1.7	10 2.5	35 8.6	16 3.9	45 11.0	10 2.5
	301～1,000人	318 100.0	266 83.6	7 2.2	101 31.8	18 5.7	5 1.6	31 9.7	3 0.9	25 7.9	8 2.5
	1,001人以上	241 100.0	222 92.1	37 15.4	127 52.7	29 12.0	3 1.2	33 13.7	7 2.9	5 2.1	5 2.1

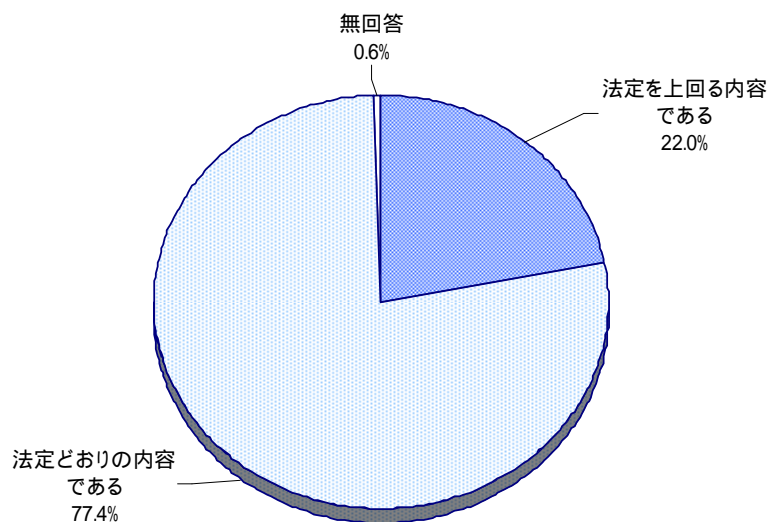
5 . 個別の制度について

(1) 介護休業制度

制度の整備状況

介護休業制度について、法定を上回る内容を整備しているかをみると、「法定を上回る内容である」を選択した企業は22.0%となっている。

図表 32 制度の整備状況【介護休業制度】：単数回答（Q9）n=967



<業種別>

図表 33 業種別 制度の整備状況【介護休業制度】：単数回答（Q9）

		合計	Q9 介護休業制度について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967 100.0	213 22.0	748 77.4	6 0.6
Q1 業 種	建設業	36 100.0	9 25.0	27 75.0	0 0.0
	製造業	229 100.0	78 34.1	149 65.1	2 0.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	19 17.1	90 81.1	2 1.8
	卸売業、小売業	127 100.0	17 13.4	110 86.6	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	17 39.5	26 60.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	44 22.0	156 78.0	0 0.0
	医療・福祉	146 100.0	13 8.9	133 91.1	0 0.0
	その他	68 100.0	14 20.6	52 76.5	2 2.9

<正社員数別>

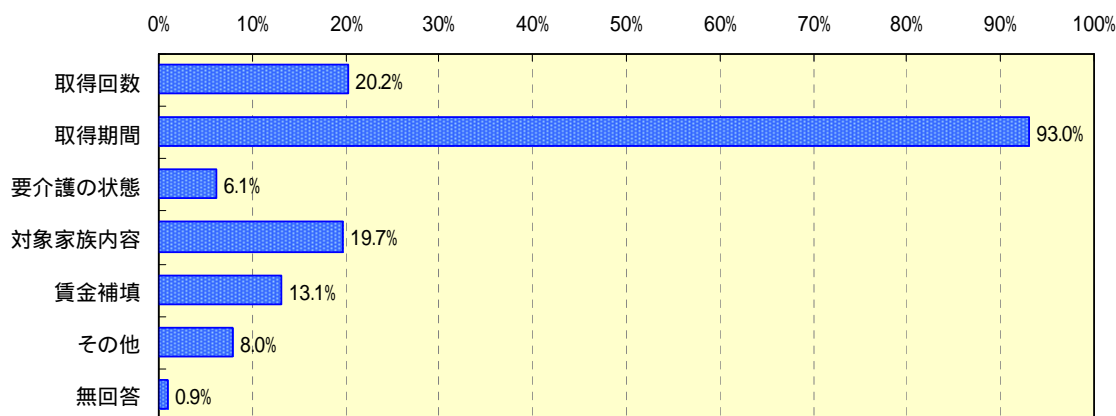
図表 34 正社員数別 制度の整備状況【介護休業制度】：単数回答（Q9）

		合計	Q9 介護休業制度について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967 100.0	213 22.0	748 77.4	6 0.6
Q2 正 社 員 数	300人以下	408 100.0	33 8.1	372 91.2	3 0.7
	301～1,000人	318 100.0	57 17.9	258 81.1	3 0.9
	1,001人以上	241 100.0	123 51.0	118 49.0	0 0.0

法定を上回る内容としているもの

介護休業制度について、法定を上回る内容を整備していると回答した企業について、その内容をみると、「取得期間」が93.0%で最も割合が高い。

図表 35 法定を上回る内容としているもの【介護休業制度】：複数回答（Q9）n=213



取得回数

< 2 回 >

- ・ 2 回（ 2 ）
- ・ 父母及び配偶者の父母に限り、2 回までの分割取得が可能
- ・ 要介護者の同一介護理由による休業は 2 回を限度
- ・ 要介護状態ごとに 2 回
- ・ 同一介護者について 2 回
- ・ 同一被看護人の同一疾病で通算 3 年の範囲内で再度取得可
- ・ 最初に取得した日から 1 年以内であれば、再取得可
- ・ 要介護状態に至るごとに 2 回まで分割して取得可

< 6 回 >

- ・ 6 回

< 複数回、制限なし >

- ・ 一年に複数回 OK
- ・ 1 要介護状態ごとに複数回
- ・ 要介護者 1 人につき 1 年以内で、分割取得可（制限なし）
- ・ 介護休業 93 日について、分割取得を可とした
- ・ 93 日以内は回数制限なし
- ・ 取得期間内なら 2 回目以降も可
- ・ 要介護であれば期間内に何度でも取得可
- ・ 一つの事由につき、取得期間中であれば何回でも可
- ・ 対象家族が要介護状態にある場合は何回でも分割取得可
- ・ 在職中に同一家族に 93 日を超えて 1 年に達するまで連続又は分割した複数回の休業ができる
- ・ 制限を設けていない
- ・ 回数制限なし
- ・ 制限なし（ 4 ）
- ・ 何回でも
- ・ 複数回

- ・必要なだけ
- ・追加申請可能

取得期間

< 95 日 >

- ・ 95 日

< 120 日 >

- ・ 最高 120 日まで (2)
- ・ 120 日 (4 ヶ月)

< 122 日 >

- ・ 介護を要する者 1 人につき、122 営業日まで

< 4 ヶ月 >

- ・ 通算 4 ヶ月

< 6 ヶ月 >

- ・ 6 ヶ月 (6)
- ・ 連続する 6 月の期間内 (5)
- ・ 原則として連続する 6 月間 (有期教員等は国と同一の 93 日間)
- ・ 連続する 6 月の期間内 (臨時職員以外)
- ・ 通算して 6 ヶ月まで取得可
- ・ 通算 6 ヶ月まで
- ・ 要介護者 1 名につき 6 ヶ月まで取得可能
- ・ 介護休業、短時間勤務、早出・遅出を合算して 6 月
- ・ 二の期間を限度とする通算して 6 月以内

< 180 日 >

- ・ 180 日
- ・ 対象家族 1 人につき、通算 180 日以内
- ・ 3 年間で通算 180 日

< 183 日 >

- ・ 183 日まで取得可能
- ・ 通算 183 日

< 184 日 >

- ・ 通算 184 日間の範囲内 (非常勤職員にあっては通算 93 日間の範囲内) で、職員が申請した期間
- ・ 最大で 184 日間取得可

< 186 日 >

- ・ 186 日まで
- ・ 186 日間
- ・ 通算で 186 日まで
- ・ 通算して 186 日の期間
- ・ 対象家族 1 人につき原則として通算 186 日
- ・ 対象家族につき一の要介護状態ごとに 1 回、通算して 186 日の範囲内
- ・ 正社員については、186 日取得可能
- ・ 上限 186 日 (パートタイマーは 93 日)
- ・ 連続する 186 日の期間
- ・ 介護部分休業として計 186 日

- ・対象家族 1 人につき、一の要介護状態に至ることに 1 回、連続する 186 日の範囲。
- ・休業期間 186 日の範囲内、短時間勤務時間は連続する 6 ヶ月の範囲内
- < 200 日 >
 - ・通算 200 日
- < 240 日 >
 - ・通算 240 日（稼働日）
- < 245 日 >
 - ・要介護者 1 名同一疾病について 245 日（社休日を除く）
- < 250 日 >
 - ・対象家族一人につき、要介護状態ごとに通算して（延べ）250 日（休日を除く）以内
- < 9 ヶ月 >
 - ・通算 9 ヶ月まで可能
- < 276 日 >
 - ・最長 276 日間
- < 365 日、1 年間 >
 - 365 日
 - ・365 日（11）
 - ・最大 365 日
 - ・正社員は 365 日以内としている
 - ・合計 365 日/2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
 - ・365 日（短時間勤務と通算せず）
 - 1 年間
 - ・1 年間（35）
 - ・上限 1 年間
 - ・1 年間（365 日）を限度とする
 - ・1 年間場合によっては延長可
 - ・1 年を限度に職員が申し出た期間とする
 - ・1 年以内の範囲で申し出た期間
 - ・最高 1 年間(事情により延長可)
 - ・正社員 1 年間、準社員 6 ヶ月、それ以外、法定通り（93 日間）
 - ・要介護者 1 人につき 365 日内
 - ・1 介護事由につき 1 年を限度
 - ・1 人につき 1 年以内(暦日数)であらかじめ申請した任意の期間
 - ・1 年を限度に本人の申し出た期間とする（法定：93 日間）
 - ・1 年に達する月度の末日までの間で本人が指定した期間
 - ・要介護者 1 人につき 1 年以内で、分割取得可（制限なし）
 - ・勤務年数により最長 1 年間
 - ・休業開始 1 年までは 93 日を超えても介護休業が取得可
 - ・1 ヶ月以上 1 年以内
 - ・在職中に同一家族に 93 日を超えて 1 年に達するまで連続又は分割した複数回の休業ができる
 - ・94 日以上 1 年以内の期間で延長可
 - ・休業開始から 1 年間は 93 日を超えて取得できる
 - 通算 365 日、1 年間
 - ・通算 365 日まで取得可能（9）
 - ・通算 1 年以内（3）

- ・通算 1 年 (3)
- ・通算して 1 年を限度とする (7)
- ・通算して 1 年 (365 日)
- ・通算して 365 日以内
- ・勤続 1 年以上の者を対象に、通算 1 年まで介護休暇を認める
- ・対象家族 1 人につき通算 365 日 (5)
- ・要介護者 1 名につき、通算して 365 日
- ・要介護者 1 人につき通算で最大 1 年間以内
- ・1 事例について通算 365 日
- ・対象家族 1 人につき期間を通算して 365 日の範囲
- ・1 介護事由につき、通算 1 年以内 (3)
- ・同一の親族について通算 1 年 (365 日)
- ・介護を必要とする者 1 人につき通算 1 年まで
- ・対象家族 1 人につき通算 1 年まで
- ・1 介護事由につき通算 1 年以内の必要な期間
- ・1 事由通算 365 日以内
- 連続 1 年間
- ・連続であれば 1 年間取得可能 (対象者につき 1 回)
- ・1 年間 (連続取得の場合)
- ・対象家族 1 人について初めての休業取得である場合は、連続する最長 1 年間まで他の制度と合わせて 365 日、1 年間
- ・介護短時間勤務と併せて 365 日
- ・介護休職と短時間勤務で通算して 1 年間取得可能
- ・休業、短時間勤務・時差出退勤合わせて 1 年間
- ・要介護者 1 人について介護休業期間及び介護勤務期間を通算して、1 年以内の期間としている
- < 366 日 >
- ・366 日以内 (3)
- < 1 年 3 ヶ月 >
- ・法廷内 93 日に加えて、法廷外 1 年 3 ヶ月
- ・1 年 3 ヶ月 (2)
- < 1 年 6 ヶ月 >
- ・介護休職の期間は、対象家族 1 人につき、原則として通算 1 年 6 ヶ月 (548 日) の範囲で、当該社員が指定した期間とする。
- < 15 ヶ月 >
- ・最長期間 9 ヶ月、更に 6 ヶ月を限度として延長可
- < 18 ヶ月 >
- ・最大 18 ヶ月まで取得可能
- < 2 年 >
- ・2 年
- ・介護勤務と通算して 2 年を限度
- ・最大 2 年取得可能
- ・のべ 2 年間 (730 日)
- ・1 年間まで (2 回目の場合、通算して 2 年度を限度)
- ・開始より 2 年 (連続、不連続可)。2 年過ぎ取得日数 93 日未満の場合は 93 日に達するまで
- ・連続する期間としては 1 年を限度、利用回数が複数に及ぶ場合は 2 年を限度

- ・対象家族 1 人につき通算最大 730 日の取得

< 3 年 >

- ・3 年間で上限
- ・1 回につき 1 年以内、通算で 3 年を上限。
- ・3 年以内
- ・3 年 (3)

< その他 >

- ・連続する 6 月以内で必要と認められた期間 年度内で 60 日以内 通算 93 日以内 ~
のいずれかで選択可能
- ・必要なだけ

要介護の状態

- ・医師が介護が必要と判断すれば可
- ・医師の診断書等、介護の必要があることを証明する書類により判断
- ・要介護 1 ~ 5
- ・本人の申出
- ・1 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護
- ・1 週間以上の入院加療あるいは自宅療養が必要な場合
- ・2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする
- ・2 週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態
- ・入院・在宅かわらず、常時介護を 2 週間以上必要とする状態。
- ・"就業規則の「介護」とは医師等の判断により、医療・療養上の世話が必要とされる者に対する次の各号の行為を言う。
- ・{ 1) 入退院のための手続き、2) 入院中の身の回りの世話、3) 通院介助、4) 家庭リハビリテーション介助、5) 家庭での身の回りの世話、6) その他上記に準ずる行為 }
- ・必要なだけ

対象家族内容

< 対象家族 >

- ・職員及び配偶者の継母、子の配偶者、配偶者の連れ子
- ・配偶者・子・父母・配偶者の父母・祖父母・配偶者の祖父母・兄弟姉妹・配偶者の兄弟姉妹・孫
- ・祖父母、兄弟、姉妹で他に介護する人がいない場合
- ・父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者

< 会社が認めた者 >

- ・会社の認めた者 (2)
- ・祖父母・兄弟姉妹、又は孫まで従業員が同居、又は扶養している者。その他、会社が認めた者
- ・申出者の子、父母・祖父母 (配偶者分含)、兄弟姉妹、同居の孫、その他会社が認めた者
- ・法廷に加え、「会社が認めた者」についても取得できる。
- ・法廷の内容に加え、"それら以外の家族で銀行が特に認めた者"
- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫であって、教職員が同居かつ扶養している者。上記以外の家族で学校が認めた者 (法定を上回る内容です。)
- ・法以外で理事長が認めた者
- ・法定の対象以外で、「会社が認めた者」
- ・その他理事会が適当と認めた者
- ・法定及び会社が認めた者

- ・国が定める者以外として「特別な事情があるとして本学が認めた者」
- ・法定対象範囲以外の家族で会社から認められた者も対象範囲として認められている。
- ・法定の他、その他会社が認めた者

<同居、扶養している家族>

- ・他に介護する者のいない同居の親族
- ・同居親類を含む
- ・配偶者、子ども、父母、配偶者の父母。社員が同居かつ所得税法上扶養の祖父母、兄弟、姉妹及び孫
- ・本人及び配偶者の父母、配偶者、子、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫
- ・同居もしくは扶養
- ・父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子（全て同居が要件）
- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母、従業員が同居または扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫
- ・法定+同居または扶養の祖父母でも、会社が認めれば可。
- ・配偶者、本人または配偶者の父母、子、または同居する有扶養している祖父母、兄弟姉妹または孫
- ・祖父母、兄弟姉妹は孫で社員が同居し、かつ扶養しているもの。

<同居、扶養していない家族>

- ・法定+配偶者の祖父母、同居していない本人の祖父母
- ・別居及非扶養の家族も対象
- ・同居条件に扶養条件なし
- ・扶養していない場合も可
- ・本人及び配偶者の祖父母について、同居・別居又は扶養・非扶養は問わない。
- ・2親等内（扶養しているか、同居しているかに関らず）
- ・兄弟姉妹は同居でなくても対象。同居の祖父母・孫は扶養していなくても対象。
- ・職員と同居又は別居している配偶者、父母、子、配偶者の父母及び同居している祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子
- ・“扶養”は要件としていない。
- ・「同居かつ扶養」要件を満たさない祖父母、兄弟姉妹、孫および配偶者の祖父母、兄弟姉妹
- ・祖父母、兄弟姉妹、孫の同居、扶養を要件としない

<その他>

- ・必要だけ

賃金補填

<給与を全額支給>

- ・生計の維持が困難な場合は100%給与支給
- ・有給
- ・短時間勤務取得中の基本給の減額なし

<期間限定で給与を支給>

- ・休業最初の5日間は、賃金支給
- ・休業開始後、14日間は賃金支給対象

<給与を一部支給>

- ・基本給40%
- ・標準報酬日額の3/4×休職日数
- ・休業取得者が正社員の場合、給与の一部を支給する。
- ・20%担当の給与支給
- ・給与の60%を支給。賞与の最低保障（通常支給額の30%）

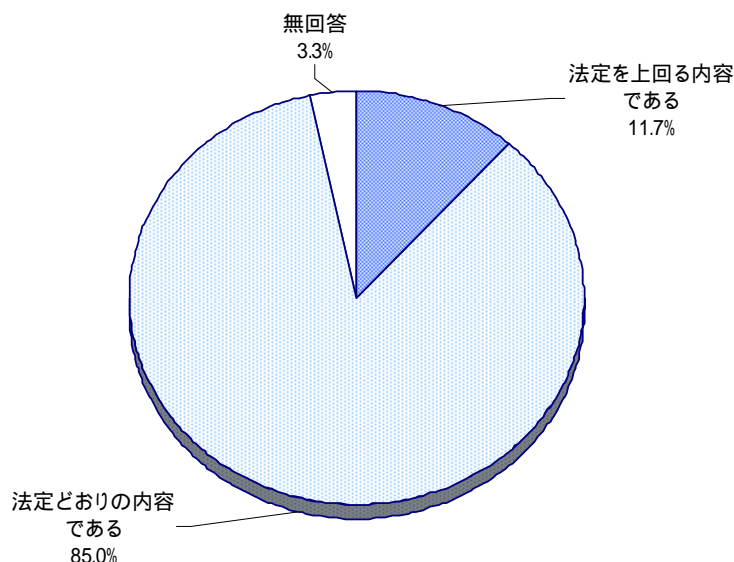
- ・基準内給料の支給
- < 賞与を一部支給 >
 - ・賞与について、所定の半額を見舞金として支給
 - ・賞与にて最低補償相当額を支給
- < 手当を一部支給 >
 - ・期末手当 1/2 の期間
 - ・基本給、扶養手当、住宅手当の 20%を支給する。
- < 社会保険料等の支給 >
 - ・社会保険料担当分の補填
 - ・20 日以上欠勤した場合、社会保険料の個人負担分を支給
 - ・健保・厚生保険料の免除（最長 3 年）自己負担保険料は会社負担
 - ・社会保険料の負担、休職手当の支給
 - ・介護休職期間中の社会保険料は会社が立て替え、復職後 1 年以上継続して勤務した場合には、これが支払いを免除する。
 - ・期間中の社会保険料は全額会社負担
- < 福利厚生、見舞金等 >
 - ・共済会からの支援
 - ・カフェテリアプランの介護メニューをポイント 2 倍
 - ・介護見舞金を支給
 - ・全日休業者が 1 ヶ月間介護した場合に介護休業援助金として 15,000 円/月支給
 - ・介護休職中の社員へ月額 1～2 万円を支給
- その他
- < 積立休暇の活用 >
 - ・最大 60 日間の積立年休からの取得が可能
 - ・2 週を超える場合は、60 日を限度として失効分を積み立てた有給休暇を使用できる
 - ・積立休暇の利用も認めている
 - ・失効年次有給休暇の積立制度 MAX20 日
 - ・失効となる年休を「育児・介護」に限定した休暇用に積立てる（max20 日、有給）
 - ・積立休暇で年間 5 日間取得可能
- < 見舞金等 >
 - ・見舞金の支給
 - ・（共済会）介護休職支援金 = 標準報酬日額の 3/4 × 休職日数、介護資金貸付
- < その他 >
 - ・年休査定なし
 - ・介護休業中の PC の貸与
 - ・要介護状態にある家族の介護の場合の半日休暇の制限、撤廃
 - ・取得日を欠勤扱いしない（賃金カットしない）
 - ・当社独自の介護短時間勤務制度
 - ・休業期間中も勤続に含める

(2) 介護休暇

制度の整備状況

介護休暇について、法定を上回る内容を整備しているかをみると、「法定を上回る内容である」を選択した企業は11.7%と1割程度となっている。。

図表 36 制度の整備状況【介護休暇】：単数回答（Q10）n=967



<業種別>

図表 37 業種別 制度の整備状況【介護休暇】：単数回答（Q10）

	合計	Q10 介護休暇について、法定を上回る内容の整備			
		法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答	
全体	967 100.0	113 11.7	822 85.0	32 3.3	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	6 16.7	28 77.8	2 5.6
	製造業	229 100.0	36 15.7	188 82.1	5 2.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	6 5.4	97 87.4	8 7.2
	卸売業、小売業	127 100.0	6 4.7	117 92.1	4 3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	11 25.6	31 72.1	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	25 12.5	173 86.5	2 1.0
	医療・福祉	146 100.0	10 6.8	128 87.7	8 5.5
	その他	68 100.0	13 19.1	53 77.9	2 2.9

< 正社員数別 >

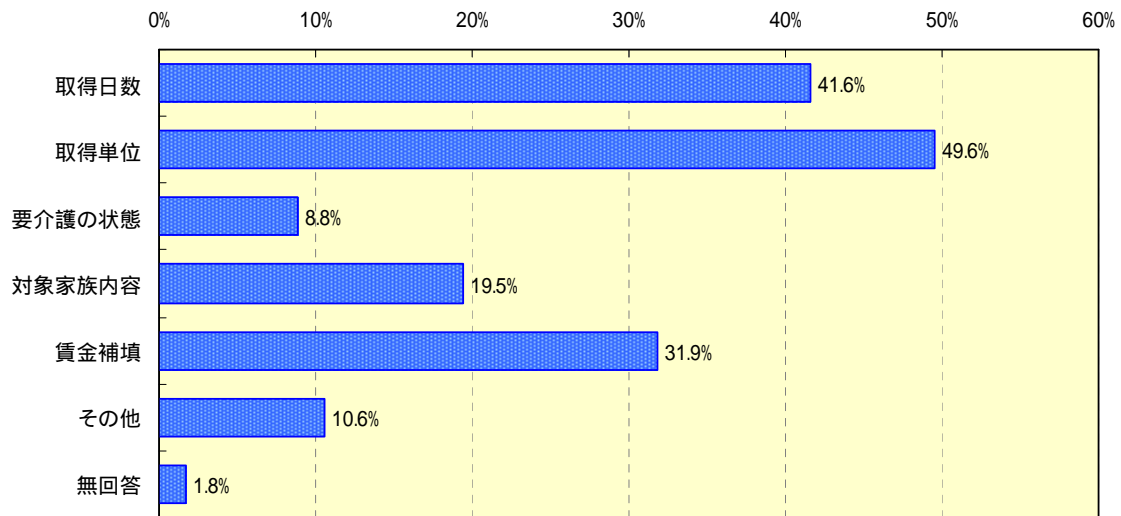
図表 38 正社員数別 制度の整備状況【介護休暇】：単数回答（Q10）

		合計	Q10 介護休暇について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967 100.0	113 11.7	822 85.0	32 3.3
Q2 正 社 員 数	300 人以下	408 100.0	24 5.9	367 90.0	17 4.2
	301～1,000 人	318 100.0	21 6.6	288 90.6	9 2.8
	1,001 人以上	241 100.0	68 28.2	167 69.3	6 2.5

法定を上回る内容としているもの

介護休暇について、法定を上回る内容を整備していると回答した企業について、その内容をみると、「取得日数」が 49.6%で最も割合が高く、次いで「取得単位」が 41.6%、「賃金補填」が 31.9%で続いている。

図表 39 法定を上回る内容としているもの【介護休暇】：複数回答（Q10）n=113



取得日数

< 5 日 >

- ・ 1 人につき 5 日。上限なし。
- ・ 被介護人 1 人につき、年間 5 日（ex.3 人であれば 15 日）
- ・ 5 日 × 対象人数（制限なし）、1 人に全員分の日数を使うことも可
- ・ 家族 1 人あたり年間 5 日（2）

< 6 日 >

- ・ 1 人につき 6 日間まで、年 12 日を限度

< 7 日 >

- ・ 7 日
- ・ 年に 1 人 7 日、2 以上 14 日
- ・ 7 日(2 人以上は、14 日)
- ・ 7 日 (要介護の対象家族が 2 名以上の場合は 14 日)
- < 8 日 >
- ・ 一の年において 8 日 (対象家族が 2 名以上の場合は 10 日)
- < 10 日 >
- ・ 10 日間 (3)
- ・ 1 人目から 10 日取得可能
- ・ 一律年 10 日
- ・ 年間 10 日(うち 5 日まで有給)
- ・ 1 年度につき、10 日以内の必要な日
- ・ 人数に関係なく年 10 回 (4)
- ・ 対象家族 1 人につき年 10 日
- ・ 人数にかかわらず (1 人でも) 年 10 日取得可
- ・ 対象家族数に関係なく 10 日/年付与
- ・ 被介護者 1 人 : 10 日、被介護者が 2 人以上のとき : 20 日
- ・ 要介護者の人数にかかわらず、年 10 日を上限としている。
- < 12 日 >
- ・ 12 日。家族介護の場合、前々年度の有休残余取得可
- < 15 日 >
- ・ 15 日
- < 20 日 >
- ・ 年間 20 日以内
- ・ 1 年について 20 日間を限度とする
- < 30 日 >
- ・ 最大 30 日の積立休暇が利用可能。
- < 35 日 >
- ・ 最大 35 日
- < 50 日 >
- ・ 積立年次有給休暇を 50 日まで使用可能
- < 60 日 >
- ・ 被看護者が配偶者、父母、子の場合、法定に加え最大 60 日取得可
- < 93 日 >
- ・ 初回の取得から 1 年以内の取得が 93 日に満たなかった場合、通算 93 日まで取得可
- < 1 年 >
- ・ 通算 93 日 通算 1 年間
- ・ 1 年
- < 365 日 >
- ・ 通算 365 日
- ・ 365 日
- < その他 >
- ・ 介護休暇の他に、福祉休暇を設けている(最高で 30 日)

- ・週2日、対象家族1人なら3日/年、2人以上なら6日/年の追加取得を認める。
- ・必要なだけ
- ・申請があれば休暇を与える

取得単位

<分単位>

- ・必要に応じて1日、1時間又は分を単位として取り扱うことが可能(2)
- ・半日、時間、分単位で取得可能。

<15分単位>

- ・15分単位で取得可
- ・1日、1時間、15分

<時間単位>

- ・時間単位で取得可能(9)
- ・時間
- ・時間単位取得を認める
- ・介護休暇は時間単位で取得する事ができる
- ・1日単位だけでなく、時間・分単位での取得も可能
- ・1日又は1時間単位(3)
- ・1日、1時間
- ・休暇の単位は1日又は1時間
- ・半日、1時間単位

<半日単位>

- ・半日単位で取得可(23)
- ・半日、1/4単位取得
- ・5日以内は半日可
- ・半日単位可、分単位による取得可
- ・半日取得可能(積立年休から取得の場合)
- ・1日または半日勤務単位
- ・半日または1日単位
- ・半日単位、1日単位で取得可能

<1日単位>

- ・1日(2)

<その他>

- ・必要なだけ

要介護の状態

- ・要介護の認定があれば取得可
- ・要介護1～5
- ・本人の申出
- ・被看護者が配偶者、父母、子の場合、要介護でなくても取得可
- ・要件としない。
- ・"就業規則の「介護」とは医師等の判断により、医療・療養上の世話が必要とされる者に対する次の各号の行為を言う。
{1)入退院のための手続き、2)入院中の身の回りの世話、3)通院介助、4)家庭リハビリテーション介助、5)家庭での身の回りの世話、6)その他上記に準ずる行為}"
- ・介護休業の定めと同様

- ・必要なだけ

対象家族内容

<対象家族>

- ・父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者

<会社が認めた者>

- ・祖父母・兄弟姉妹、又は孫まで従業員が同居、又は扶養している者。その他、会社が認めた者。
- ・2親等以内（扶養しているか、同居しているかに関らず）
- ・法定及び会社が認めた者
- ・法定対象範囲以外の家族で会社から認められた者も対象範囲として認められている。
- ・法定の他、その他会社が認めた者

<同居、扶養していない家族>

- ・扶養していない場合も可
- ・別居及非扶養の家族も対象
- ・本人及び配偶者の祖父母について、同居・別居又は扶養・非扶養は問わない。
- ・兄弟姉妹は同居でなくても対応。同居の祖父母・孫は扶養していなくても対象。
- ・“扶養”は要件としていない。
- ・「同居かつ扶養」要件を満たさない祖父母、兄弟姉妹、孫、および配偶者の祖父母、兄弟姉妹
- ・祖父母、兄弟姉妹および孫について、同居しかつ扶養の要件に関わらず対象とする。
- ・祖父母、兄弟姉妹、孫の同居、扶養を要件としない

<その他>

- ・介護休業同様（3）
- ・必要なだけ

賃金補填

<有給>

- ・有給（9）
- ・給与：有給
- ・有給扱い
- ・有休として扱う
- ・有給休暇として対応
- ・有給の休暇（2）
- ・100%有給。カフェテリアプランの介護メニューをポイント2倍
- ・被看護者が配偶者、父母、子の場合、一部有給扱いで取得可
- ・有給休暇として就業規則に規定
- ・有給の特別休暇
- ・有給の休暇として取扱っている。

<一部支給>

- ・賃金一部支給あり

<減額なし>

- ・賞与減額なし、昇給減額なし、退職金減額なし。
- ・給与を減額しない

<その他>

- ・年次有給休暇の残余日数が当該年発生日数以下のときは、賃金を支給
- ・取得期間は通常勤務として算定（定昇、退職金の算定）

- ・正職員（正社員）は有給休暇、非常勤職員（非正社員）は無休休暇。
- ・1日につき、基準基本給×6.125を減額（約20%支約）
- ・必要なだけ
- ・一定の職能資格以上の者は全額支給、ただし、一定の職能資格を下回る職能資格者は一部控除あり

その他

< 積立休暇 >

- ・積立年休からの取得可能
- ・積立特別休暇（失効年休の積立保存制度）を使用した場合、有給。当該休暇を保有しない者は無給。
- ・法定休暇以外に「積立休暇の取得制度」最高40日
- ・介護休暇と別に介護による積立年休の制度（有給）あり
- ・積立年次有給休暇に振り替えることができる。
- ・介護休暇に私傷病休暇（年次有給休暇の残存分：有給を充当することができる。）
- ・保存年休の使用可
- ・失効年休の利用可
- ・保存年次休暇の利用
- ・失効積立休暇での取得も可
- ・失効年次有給休暇を充当
- ・積立休暇の充当が可能
- ・積み立てた有給休暇を介護理由で取得可能（有給。1週間～40日まで）
- ・失効となる年休を「育児・介護」に限定した休暇用に積立てる（max20日、有給）
- ・失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用

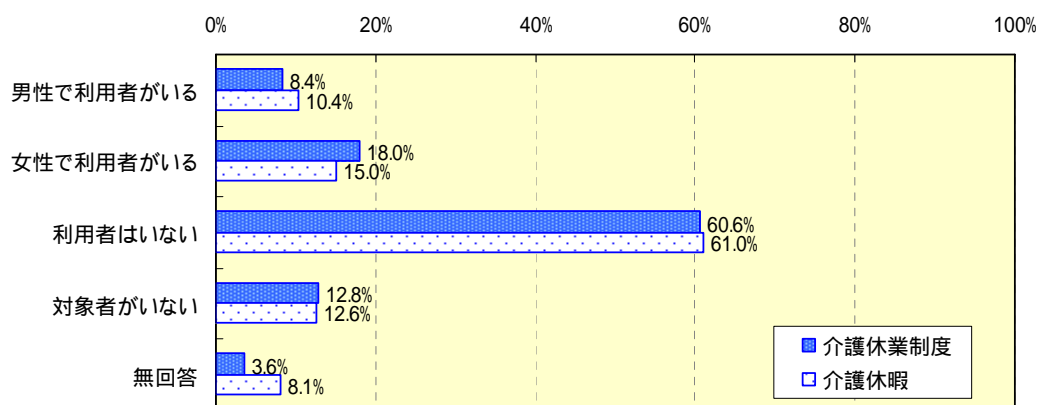
< その他 >

- ・年休査定なし
- ・法廷の介護休暇とは別に、介護特別休暇制度あり(年間20日上限)
- ・対象家族の同居要件の撤廃（H23.4.15～）

(3) 介護休業制度、介護休暇の利用実績

介護休業制度、介護休暇の平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績をみると、いずれも「利用者はいない」が 6 割程度、「対象者がいない」が 13%弱を占めている。

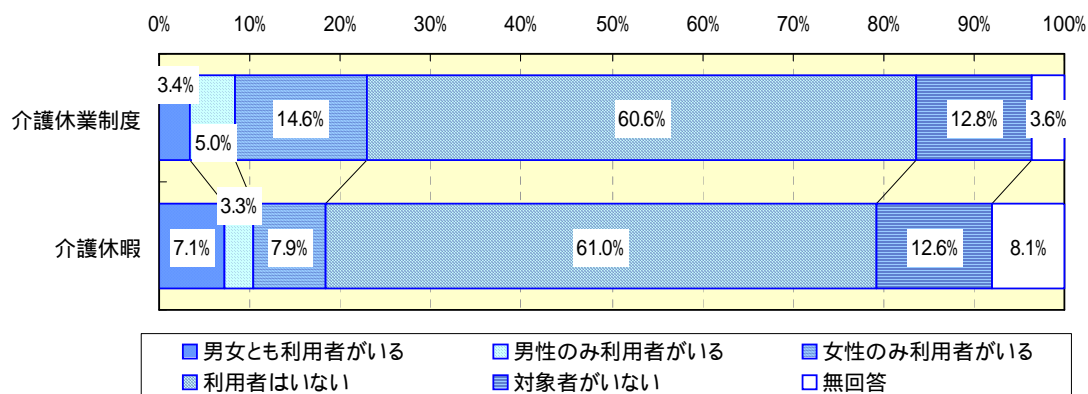
図表 40 介護休業制度、介護休暇の利用実績：複数回答（Q11）n=967



介護休業制度、介護休暇の平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績について、性別を組み合わせると、介護休業制度では、「男女とも利用者がいる」が 3.4%、「男性のみ利用者がいる」が 5.0%、「女性のみ利用者がいる」が 14.6%となっている。

介護休暇では、「男女とも利用者がいる」が 7.1%、「男性のみ利用者がいる」が 3.3%、「女性のみ利用者がいる」が 7.9%となっている。

図表 41 介護休業制度、介護休暇の利用実績：単数回答（Q11）n=662



<業種別>

図表 42 業種別 介護休業制度の利用実績：複数回答（Q11）

	合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度					
		男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者は いない	対象者が いない	無回答	
全体	967 100.0	81 8.4	174 18.0	586 60.6	124 12.8	35 3.6	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	3 8.3	5 13.9	24 66.7	4 11.1	0 0.0
	製造業	229 100.0	29 12.7	41 17.9	135 59.0	33 14.4	6 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	8 7.2	11 9.9	75 67.6	11 9.9	7 6.3
	卸売業、小売業	127 100.0	8 6.3	13 10.2	85 66.9	20 15.7	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	5 11.6	14 32.6	20 46.5	5 11.6	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	16 8.0	30 15.0	123 61.5	30 15.0	5 2.5
	医療・福祉	146 100.0	3 2.1	49 33.6	75 51.4	15 10.3	7 4.8
	その他	68 100.0	7 10.3	10 14.7	45 66.2	5 7.4	5 7.4

図表 43 業種別 介護休業制度の利用実績：単数回答（Q11）

	合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度						
		男女とも 利用者が いる	男性のみ 利用者が いる	女性のみ 利用者が いる	利用者は いない	対象者が いない	無回答	
全体	967 100.0	33 3.4	48 5.0	141 14.6	586 60.6	124 12.8	35 3.6	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	0 0.0	3 8.3	5 13.9	24 66.7	4 11.1	0 0.0
	製造業	229 100.0	15 6.6	14 6.1	26 11.4	135 59.0	33 14.4	6 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	1 0.9	7 6.3	10 9.0	75 67.6	11 9.9	7 6.3
	卸売業、小売業	127 100.0	2 1.6	6 4.7	11 8.7	85 66.9	20 15.7	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	3 7.0	2 4.7	11 25.6	20 46.5	5 11.6	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	4 2.0	12 6.0	26 13.0	123 61.5	30 15.0	5 2.5
	医療・福祉	146 100.0	3 2.1	0 0.0	46 31.5	75 51.4	15 10.3	7 4.8
	その他	68 100.0	4 5.9	3 4.4	6 8.8	45 66.2	5 7.4	5 7.4

< 正社員数別 >

図表 44 正社員数別 介護休業制度の利用実績：複数回答（Q11）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度				無回答
			男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者はい ない	対象者がい ない	
全体		967 100.0	81 8.4	174 18.0	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q2 正社 員数	300人以下	408 100.0	10 2.5	31 7.6	272 66.7	77 18.9	19 4.7
	301～1,000 人	318 100.0	18 5.7	58 18.2	206 64.8	36 11.3	6 1.9
	1,001人以上	241 100.0	53 22.0	85 35.3	108 44.8	11 4.6	10 4.1

図表 45 正社員数別 介護休暇の利用実績：複数回答（Q11）

		合計	Q11-2 正社員利用実績：介護休暇				無回答
			男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者はい ない	対象者がい ない	
全体		967 100.0	101 10.4	145 15.0	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q2 正社 員数	300人以下	408 100.0	15 3.7	24 5.9	275 67.4	73 17.9	26 6.4
	301～1,000 人	318 100.0	20 6.3	42 13.2	211 66.4	38 11.9	19 6.0
	1,001人以上	241 100.0	66 27.4	79 32.8	104 43.2	11 4.6	33 13.7

図表 46 正社員数別 介護休業制度の利用実績：単数回答（Q11）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度					無回答
			男女とも 利用者が いる	男性のみ 利用者が いる	女性のみ 利用者が いる	利用者は いない	対象者が いない	
全体		967 100.0	33 3.4	48 5.0	141 14.6	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q2 正社 員数	300人以下	408 100.0	1 0.2	9 2.2	30 7.4	272 66.7	77 18.9	19 4.7
	301～1,000 人	318 100.0	6 1.9	12 3.8	52 16.4	206 64.8	36 11.3	6 1.9
	1,001人以上	241 100.0	26 10.8	27 11.2	59 24.5	108 44.8	11 4.6	10 4.1

図表 47 正社員数別 介護休暇の利用実績：単数回答（Q11）

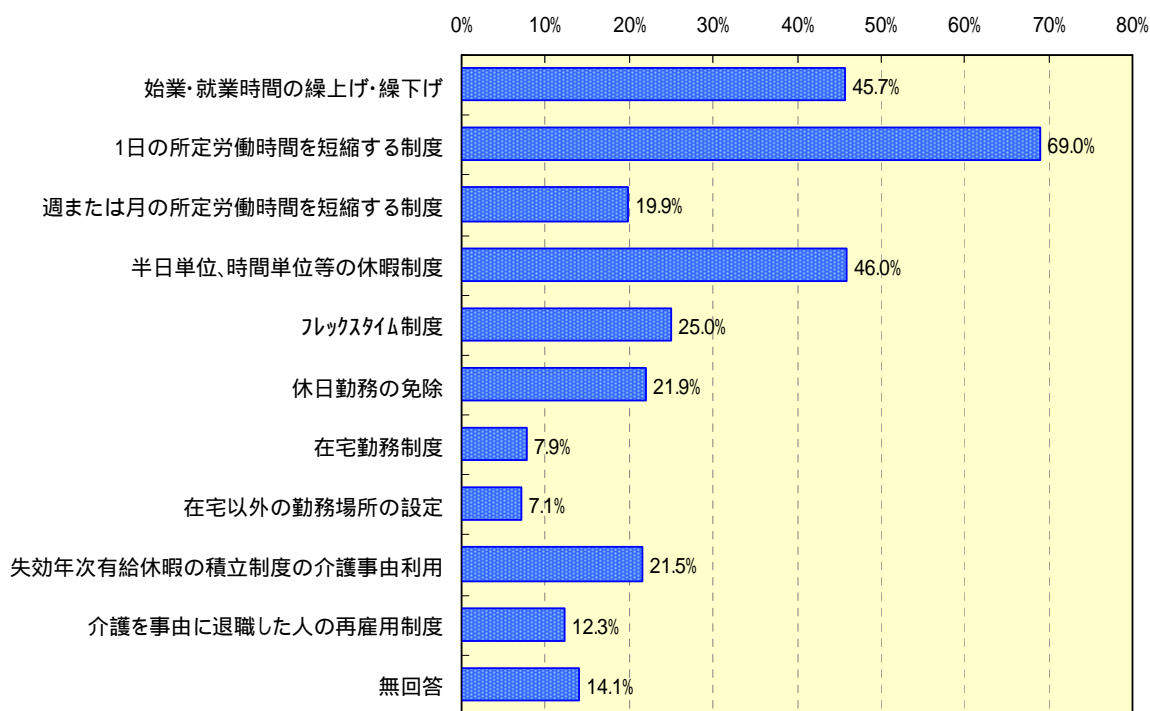
		合計	Q11-2 正社員利用実績：介護休暇					無回答
			男女とも 利用者が いる	男性のみ 利用者が いる	女性のみ 利用者が いる	利用者は いない	対象者が いない	
全体		967 100.0	69 7.1	32 3.3	76 7.9	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q2 正社 員数	300人以下	408 100.0	5 1.2	10 2.5	19 4.7	275 67.4	73 17.9	26 6.4
	301～1,000 人	318 100.0	12 3.8	8 2.5	30 9.4	211 66.4	38 11.9	19 6.0
	1,001人以上	241 100.0	52 21.6	14 5.8	27 11.2	104 43.2	11 4.6	33 13.7

(4) その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

正社員への導入状況

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものをみると、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が69.0%で最も割合が高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が46.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）」が45.7%で続いている。

図表 48 その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度
：正社員への導入状況：複数回答（Q12（1））n=967



<業種別>

図表 49 業種別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

: 正社員への導入状況 : 複数回答 (Q12(1))

	合計	Q12-1 正社員について導入している制度											
		始業・ 終業時 間の繰 上げ・ 繰下げ	1日の 所定労 働時間 を短縮 する制 度	週また は月の 所定労 働時間 を短縮 する制 度	半日単 位、時 間単位 等の休 暇制度	フレック スワ ルク制度	休日勤 務の免 除	在宅勤 務制度	在宅以 外の勤 務場所 の設定	失効年 次有給 休暇の 積立制 度の介 護事由 利用	介護を 事由に 退職し た人の 再雇用 制度	無回答	
全体	967 100.0	442 45.7	667 69.0	192 19.9	445 46.0	242 25.0	212 21.9	76 7.9	69 7.1	208 21.5	119 12.3	136 14.1	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	17 47.2	25 69.4	5 13.9	19 52.8	10 27.8	9 25.0	2 5.6	2 5.6	10 27.8	5 13.9	3 8.3
	製造業	229 100.0	111 48.5	167 72.9	42 18.3	116 50.7	87 38.0	62 27.1	22 9.6	14 6.1	82 35.8	34 14.8	25 10.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	56 50.5	76 68.5	25 22.5	48 43.2	33 29.7	28 25.2	15 13.5	15 13.5	32 28.8	25 22.5	15 13.5
	卸売業、小売業	127 100.0	51 40.2	86 67.7	26 20.5	45 35.4	25 19.7	20 15.7	9 7.1	9 7.1	19 15.0	13 10.2	19 15.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	24 55.8	32 74.4	9 20.9	24 55.8	8 18.6	10 23.3	3 7.0	1 2.3	10 23.3	4 9.3	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	200 100.0	94 47.0	136 68.0	32 16.0	94 47.0	38 19.0	33 16.5	7 3.5	8 4.0	23 11.5	13 6.5	31 15.5
	医療・福祉	146 100.0	60 41.1	86 58.9	40 27.4	67 45.9	22 15.1	33 22.6	13 8.9	14 9.6	18 12.3	19 13.0	32 21.9
	その他	68 100.0	25 36.8	53 77.9	11 16.2	27 39.7	16 23.5	14 20.6	4 5.9	5 7.4	13 19.1	5 7.4	9 13.2

< 正社員数別 >

図表 50 正社員数別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

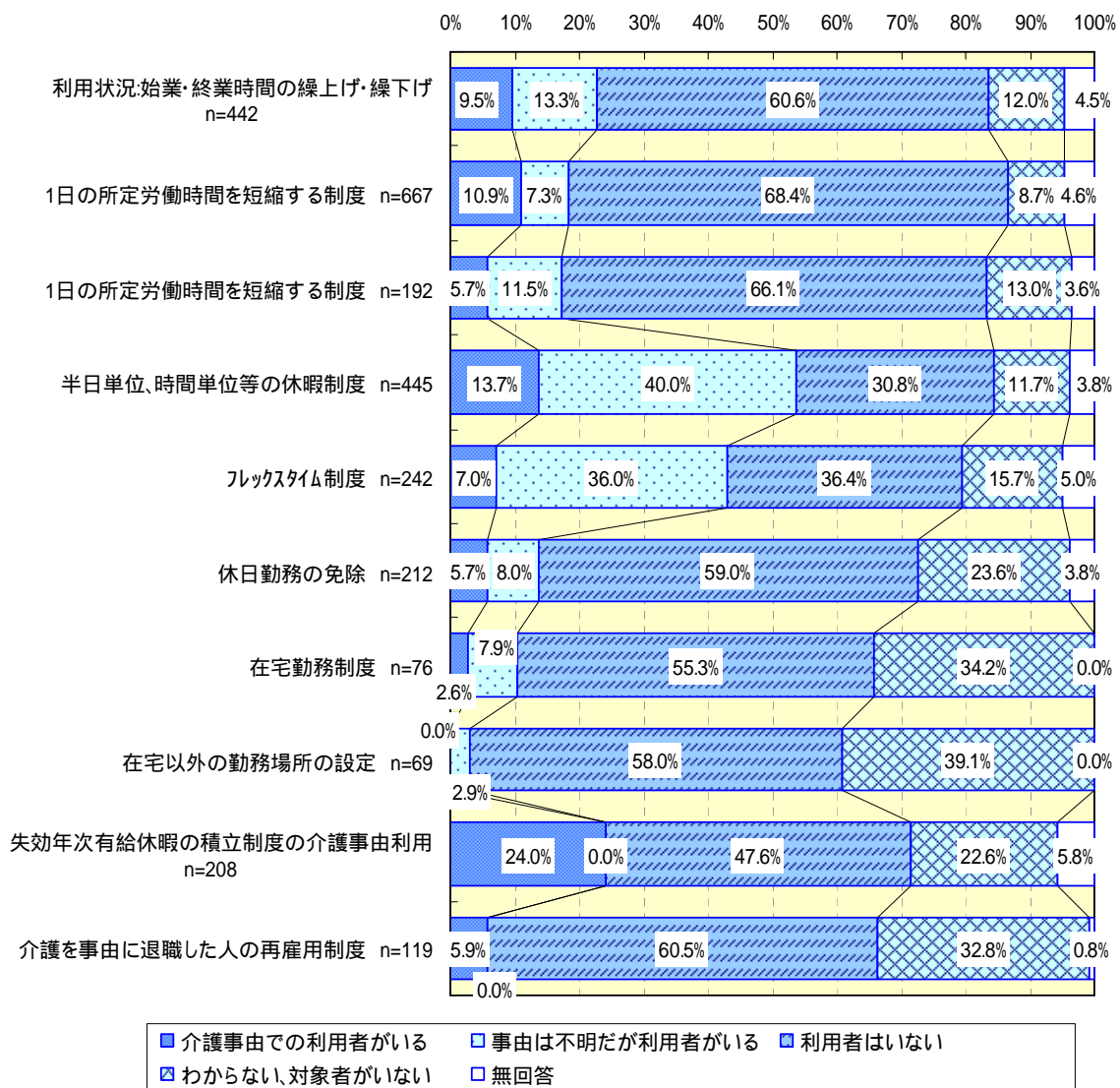
: 正社員への導入状況 : 複数回答 (Q12 (1))

		合計	Q12-1 正社員について導入している制度										
			始業・ 終業時 間の繰 上げ・ 繰下げ	1日の 所定労 働時間 を短縮 する制 度	週また は月の 所定労 働時間 を短縮 する制 度	半日単 位、時 間単位 等の休 暇制度	フレック ス 制 度	休日勤 務の免 除	在宅勤 務制度	在宅以 外の勤 務場所 の設定	失効年 次有給 休暇の 積立制 度の介 護事由 利用	介護を 事由に 退職し た人の 再雇用 制度	無回答
全体		967 100.0	442 45.7	667 69.0	192 19.9	445 46.0	242 25.0	212 21.9	76 7.9	69 7.1	208 21.5	119 12.3	136 14.1
Q2 正 社 員 数	300人 以 下	408 100.0	182 44.6	262 64.2	94 23.0	160 39.2	74 18.1	79 19.4	41 10.0	41 10.0	63 15.4	52 12.7	81 19.9
	301～ 1,000 人	318 100.0	134 42.1	221 69.5	62 19.5	137 43.1	79 24.8	71 22.3	20 6.3	20 6.3	59 18.6	30 9.4	46 14.5
	1,001 人 以 上	241 100.0	126 52.3	184 76.3	36 14.9	148 61.4	89 36.9	62 25.7	15 6.2	8 3.3	86 35.7	37 15.4	9 3.7

制度の利用状況

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものについて、平成23年4月1日～平成24年3月31日の制度の利用状況をみると、「失効年次有給休暇の積立制度の介護事由理由」の24.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)」「1日の所定労働時間を短縮する制度」「半日単位、時間単位等の休暇制度」の1割前後が、「介護事由での利用者がいる」と回答している。

図表 51 その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度
：制度の利用状況：単数回答(Q12(2))



< 正社員数別 >

図表 52 正社員数別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

：制度の利用状況：単数回答（Q12（2））

【1日の所定労働時間を短縮する制度】

		合計	Q12-2-2 利用状況：1日の所定労働時間を短縮する制度				
			介護事由での利用者がいる	事由は不明だが利用者がいる	利用者はいない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		667 100.0	73 10.9	49 7.3	456 68.4	58 8.7	31 4.6
Q2 正社員数	300人以下	262 100.0	12 4.6	12 4.6	192 73.3	32 12.2	14 5.3
	301～1,000人	221 100.0	18 8.1	14 6.3	162 73.3	15 6.8	12 5.4
	1,001人以上	184 100.0	43 23.4	23 12.5	102 55.4	11 6.0	5 2.7

【半日単位、時間単位等の休暇制度】

		合計	Q12-2-4 利用状況：半日単位、時間単位等の休暇制度				
			介護事由での利用者がいる	事由は不明だが利用者がいる	利用者はいない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		445 100.0	61 13.7	178 40.0	137 30.8	52 11.7	17 3.8
Q2 正社員数	300人以下	160 100.0	9 5.6	55 34.4	65 40.6	22 13.8	9 5.6
	301～1,000人	137 100.0	21 15.3	47 34.3	49 35.8	14 10.2	6 4.4
	1,001人以上	148 100.0	31 20.9	76 51.4	23 15.5	16 10.8	2 1.4

【フレックスタイム制度】

		合計	Q12-2-5 利用状況：フレックスタイム制度				
			介護事由での利用者がいる	事由は不明だが利用者がいる	利用者はいない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		242 100.0	17 7.0	87 36.0	88 36.4	38 15.7	12 5.0
Q2 正社員数	300人以下	74 100.0	3 4.1	15 20.3	36 48.6	20 27.0	0 0.0
	301～1,000人	79 100.0	3 3.8	28 35.4	34 43.0	8 10.1	6 7.6
	1,001人以上	89 100.0	11 12.4	44 49.4	18 20.2	10 11.2	6 6.7

【失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用】

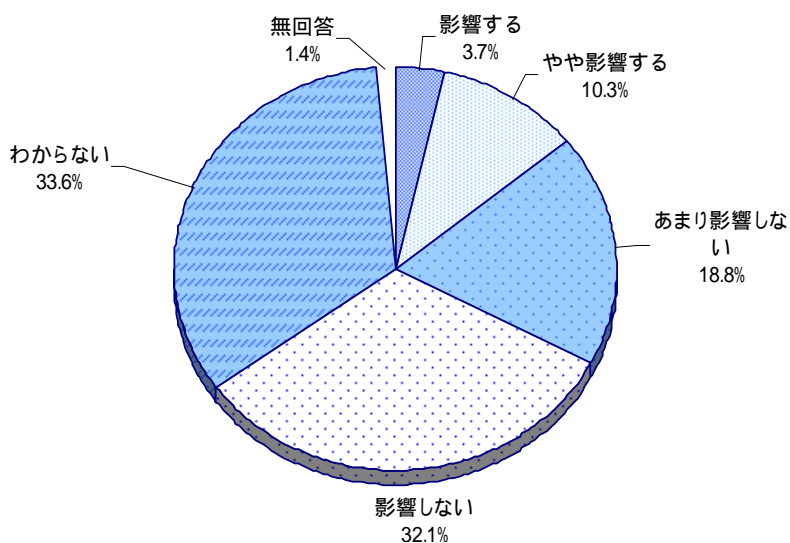
		合計	Q12-2-9 利用状況:失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用				
			介護事由での利用者がいる	事由は不明だが利用者がいる	利用者はいない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		208 100.0	50 24.0	0 0.0	99 47.6	47 22.6	12 5.8
Q2 正社員数	300人以下	63 100.0	4 6.3	0 0.0	41 65.1	18 28.6	0 0.0
	301~1,000人	59 100.0	16 27.1	0 0.0	34 57.6	8 13.6	1 1.7
	1,001人以上	86 100.0	30 34.9	0 0.0	24 27.9	21 24.4	11 12.8

(5) 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

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、「影響する」「やや影響する」を合わせた『影響する』と回答した企業が14.1%を占めている。また「わからない」も33.6%を占めている。

図表 53 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

: 単数回答 (Q13) n=967



<業種別>

図表 54 業種別

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

: 単数回答 (Q13)

	合計	Q13 管理職が制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格の影響						
		影響する	やや影響する	あまり影響しない	影響しない	わからない	無回答	
全体	967 100.0	36 3.7	100 10.3	182 18.8	310 32.1	325 33.6	14 1.4	
Q1 業種	建設業	36 100.0	1 2.8	3 8.3	4 11.1	10 27.8	18 50.0	0 0.0
	製造業	229 100.0	7 3.1	23 10.0	47 20.5	64 27.9	85 37.1	3 1.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	7 6.3	14 12.6	17 15.3	32 28.8	38 34.2	3 2.7
	卸売業、小売業	127 100.0	5 3.9	13 10.2	28 22.0	31 24.4	50 39.4	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	2 4.7	3 7.0	7 16.3	21 48.8	10 23.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	7 3.5	19 9.5	40 20.0	72 36.0	61 30.5	1 0.5
	医療・福祉	146 100.0	5 3.4	14 9.6	31 21.2	61 41.8	29 19.9	6 4.1
	その他	68 100.0	2 2.9	9 13.2	7 10.3	18 26.5	31 45.6	1 1.5

(6) その他、仕事と介護を両立するために導入しているもの

図表 55 その他、仕事と介護を両立するために導入しているもの：自由記入 (Q14)

時間外勤務、深夜勤務の免除等

101～200人	その他	時間外勤務の制限、深夜勤務の制限
201～300人	医療・福祉	夜間勤務の免除及び昼間勤務主体の職場への異動配置。
201～300人	金融業、保険業	1年間に限り、所定外労働時間を0にする。
101～200人	その他	残業制限、深夜労働制限。
301～500人	教育、学習支援業	・時間外労働の制限（申出により、1か月につき24時間、1年につき150時間を越えて時間外労働をさせることはない） ・深夜業の制限（申出により、午後10時から午前5時までの間に労働をさせることはない）
201～300人	運輸業、郵便業	・時間外労働制限制度 ・深夜業制限制度
1,001人以上	情報通信業	時間外労働の制限、深夜勤務の免除
501～1,000人	医療・福祉	時間外労働の制限、深夜労働の制限。
1,001人以上	その他	・介護のための時間外労働の制限：要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために請求した場合、1ヶ月について24時間、1年について150時間を越えて時間外労働をさせない。 ・介護のための深夜業の制限：要介護状態にある家族を介護する社員が、当該家族を介護するために請求した場合、午後10時から午前5時までの間に労働をさせない。
101～200人	製造業	ノ残業デーの設置を検討中
100人以下	運輸業、郵便業	介護のための時間外労働の制限

相談対応、柔軟な対応

100人以下	その他	制度ではないが、相談があれば聞く。そして、ひとり一人にあった環境を用意する（希望をかなえる）。
301～500人	飲食業、宿泊業	就業規則に明記しているが、その制度に関係なく「親がガンのため」介護を長期間必配としている従業員に対し弾力運用を随時認めている例がある。

介護サービス等の利用支援

1,001人以上	その他サービス業	福利厚生制度として、福祉用具のレンタルや販売をしています。
501～1,000人	医療・福祉	関係介護サービス機関での優先、緊急的な利用への対応など。

経済的支援

100人以下	製造業	貸付金制度
1,001人以上	製造業	福利厚生サービス会社による介護施設利用、介護用品購入に対する補助金支給。
1,001人以上	建設業	カフェティアプランで介護目的で使用の場合、1ポイント=200円(通常1ポイント=100円)で利用できる。(年間500ポイント付与なので10万円分) 健保組合による介護相談窓口

その他

201～300人	金融業、保険業	<ul style="list-style-type: none"> ・個人ノルマを免除。 ・期間中の役職手当等をカット。
1,001人以上	-	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰支援ツール(armo)アルモ
501～1,000人	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・始業時刻の繰り下げ、終業時刻の繰上制度 休憩時間(昼)を15分短縮し、短縮した時間分を始業時刻の繰り下げ、終業時刻の繰上に活用する。
501～1,000人	その他サービス業	ほとんど手付かずの状況であり、取組みに遅れがあると認識した。就労規則にはのせているが、実態の把握が出来ておらず、大きな課題と考える。

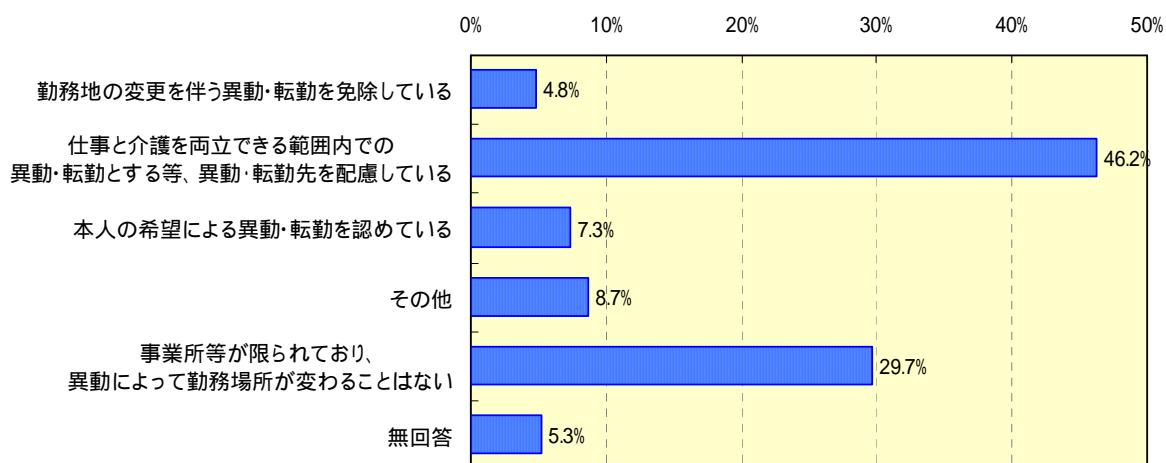
(7) 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況

正社員に対して、仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っているかをみると、「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している」が46.2%を占めている。また、「事業所が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない」も29.7%を占めている。

図表 56 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況

：複数回答（Q15）n=967



<業種別>

図表 57 業種別 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況
：複数回答（Q15）

	合計	Q15 勤務場所への配慮について						
		勤務地の 変更を伴 う異動・ 転勤を免 除してい る	両立でき る範囲内 での異 動・転勤 とする等 配慮して いる	本人の希 望による 異動・転 勤を認め ている	その他	異動によ って勤務 場所が変 わること はない	無回答	
全体	967 100.0	46 4.8	447 46.2	71 7.3	84 8.7	287 29.7	51 5.3	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	0 0.0	18 50.0	2 5.6	5 13.9	9 25.0	2 5.6
	製造業	229 100.0	13 5.7	102 44.5	15 6.6	21 9.2	71 31.0	12 5.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	2 1.8	47 42.3	10 9.0	8 7.2	39 35.1	7 6.3
	卸売業、小売業	127 100.0	7 5.5	75 59.1	13 10.2	16 12.6	12 9.4	7 5.5
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	1 2.3	33 76.7	1 2.3	4 9.3	2 4.7	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	13 6.5	88 44.0	18 9.0	16 8.0	62 31.0	7 3.5
	医療・福祉	146 100.0	7 4.8	42 28.8	10 6.8	5 3.4	73 50.0	11 7.5
	その他	68 100.0	2 2.9	35 51.5	2 2.9	9 13.2	19 27.9	3 4.4

<正社員数別>

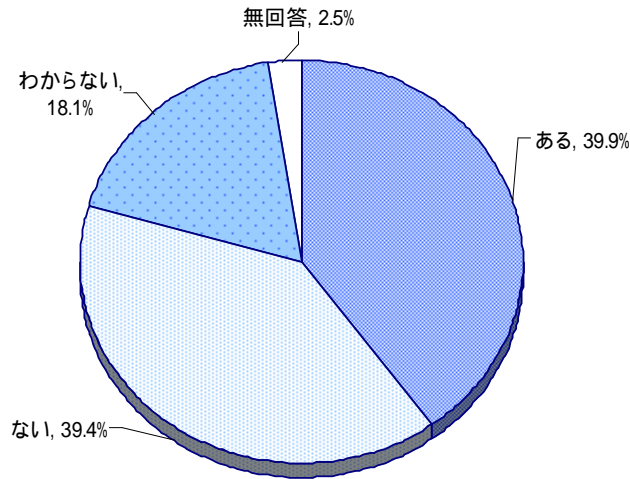
図表 58 正社員数別 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況
：複数回答（Q15）

	合計	Q15 勤務場所への配慮について						
		勤務地の 変更を伴 う異動・転 勤を免除 している	仕事と介 護を両立 できる範 囲内での 異動・転 勤とする 等、異動 ・転勤 先を配慮 している	本人の希 望による 異動・転 勤を認め ている	その他	事業所等 が限られ ており、異 動によっ て勤務場 所が変わ ることは ない	無回答	
全体	967 100.0	46 4.8	447 46.2	71 7.3	84 8.7	287 29.7	51 5.3	
Q2 正 社 員 数	300人以下	408 100.0	18 4.4	133 32.6	32 7.8	31 7.6	183 44.9	16 3.9
	301～1,000 人	318 100.0	15 4.7	157 49.4	22 6.9	25 7.9	87 27.4	21 6.6
	1,001人以上	241 100.0	13 5.4	157 65.1	17 7.1	28 11.6	17 7.1	14 5.8

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績

正社員に対して、仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っているところについて、これまでに対応した例があるかをみると、全体では「ある」が39.9%、「ない」が39.4%を占めている。

図表 59 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績
：単数回答（Q15-1）n=629



<業種別>

図表 60 業種別 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績
：単数回答（Q15-1）

	合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無				
		ある	ない	わからない	無回答	
全体	629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5	
Q1 業 種	建設業	25 100.0	11 44.0	6 24.0	7 28.0	1 4.0
	製造業	146 100.0	57 39.0	54 37.0	29 19.9	6 4.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	65 100.0	16 24.6	35 53.8	14 21.5	0 0.0
	卸売業、小売業	108 100.0	43 39.8	47 43.5	15 13.9	3 2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	39 100.0	22 56.4	11 28.2	6 15.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	131 100.0	54 41.2	53 40.5	21 16.0	3 2.3
	医療・福祉	62 100.0	28 45.2	21 33.9	11 17.7	2 3.2
	その他	46 100.0	19 41.3	19 41.3	8 17.4	0 0.0

< 正社員数別 >

図表 61 正社員数別 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績
：単数回答（Q15-1）

		合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5
Q2 正 社 員 数	300 人以下	209 100.0	59 28.2	115 55.0	28 13.4	7 3.3
	301～1,000 人	210 100.0	76 36.2	91 43.3	38 18.1	5 2.4
	1,001 人以上	210 100.0	116 55.2	42 20.0	48 22.9	4 1.9

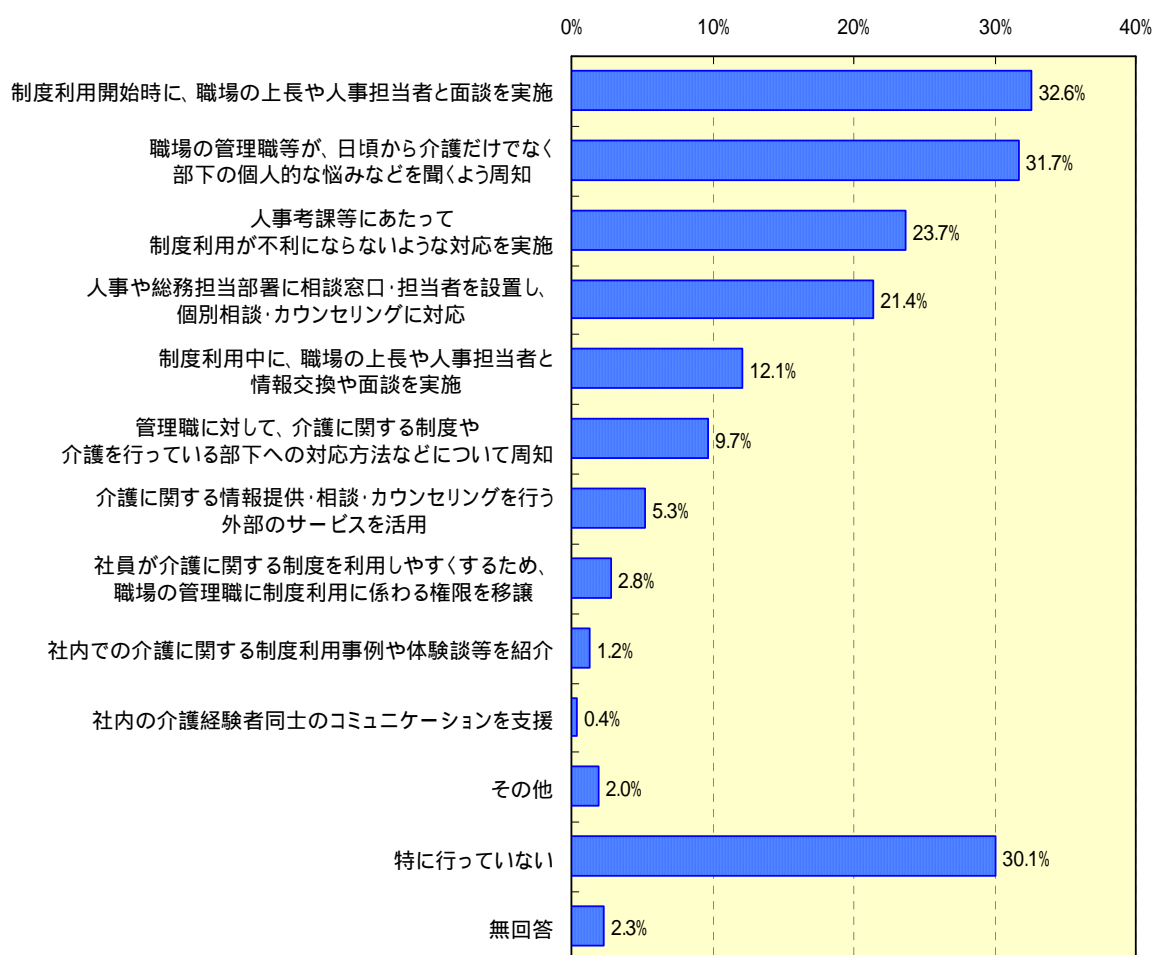
6. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等

(1) 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること

従業員（正社員）が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている」が32.6%で最も割合が高く、次いで「管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している」が31.7%、「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」が23.7%、「人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングにに応じている」が21.4%で続いている。

「特に行っていない」は30.1%となっている。

図表 62 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること
：複数回答（Q16）n=967



<業種別>

図表 63 業種別 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること
：複数回答（Q16）

		合計	Q16 仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組み												
			相談窓口・担当者を設置、個別相談・カンセツグに応じしている	介護に関する情報提供・相談等の外部のサービスを活用	利用開始時に、上長や人事担当者や面談を行っている	利用中に、上長や人事担当者や情報交換や面談を行っている	管理職に対し、介護を行う部下への対応方法について周知	管理職等が、日頃から部下の悩みなどを聞くよう周知	社内の介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介	社内の介護経験者同士のモニタリングを支援している	人事考課等で制度利用が不利にならないよう対応	職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲している	その他	特に行っていない	無回答
全体		967 100.0	207 21.4	51 5.3	315 32.6	117 12.1	94 9.7	307 31.7	12 1.2	4 0.4	229 23.7	27 2.8	19 2.0	291 30.1	22 2.3
Q 1 業 種	建設業	36 100.0	6 16.7	3 8.3	7 19.4	1 2.8	3 8.3	7 19.4	0 0.0	0 0.0	5 13.9	1 2.8	1 2.8	16 44.4	1 2.8
	製造業	229 100.0	54 23.6	14 6.1	85 37.1	31 13.5	37 16.2	68 29.7	4 1.7	1 0.4	67 29.3	2 0.9	3 1.3	65 28.4	4 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	16 14.4	7 6.3	33 29.7	8 7.2	12 10.8	36 32.4	3 2.7	1 0.9	22 19.8	2 1.8	5 4.5	42 37.8	1 0.9
	卸売業、小売業	127 100.0	28 22.0	2 1.6	34 26.8	13 10.2	2 1.6	39 30.7	0 0.0	0 0.0	23 18.1	3 2.4	4 3.1	42 33.1	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	8 18.6	5 11.6	18 41.9	11 25.6	6 14.0	21 48.8	0 0.0	0 0.0	15 34.9	0 0.0	2 4.7	9 20.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	40 20.0	13 6.5	55 27.5	24 12.0	16 8.0	54 27.0	2 1.0	1 0.5	41 20.5	4 2.0	1 0.5	64 32.0	6 3.0
	医療・福祉	146 100.0	35 24.0	2 1.4	61 41.8	19 13.0	14 9.6	56 38.4	0 0.0	1 0.7	32 21.9	12 8.2	2 1.4	32 21.9	6 4.1
	その他	68 100.0	17 25.0	4 5.9	20 29.4	9 13.2	4 5.9	25 36.8	3 4.4	0 0.0	21 30.9	2 2.9	1 1.5	20 29.4	1 1.5

< 正社員数別 >

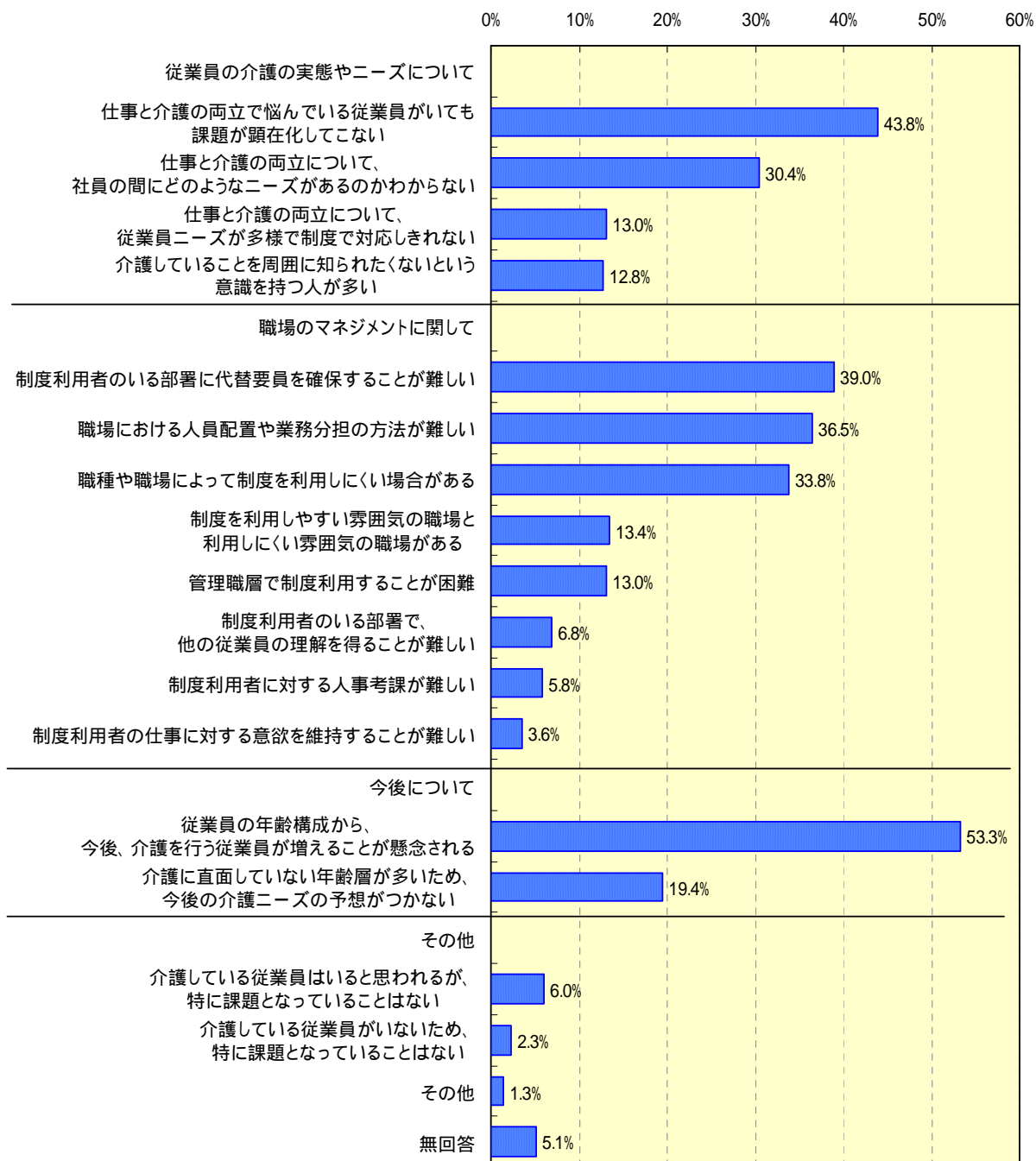
図表 64 正社員数別 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること
: 複数回答 (Q16)

		合計	Q16 仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組み												
			人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに対応	介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用	制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施	制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を実施	管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知	職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知	社内で介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援	人事考課等に当たって制度利用が不利にならないような対応を実施	社員が介護に関する制度を利用しやすいため、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲	その他	特に行っていない	無回答
全体		967 100.0	207 21.4	51 5.3	315 32.6	117 12.1	94 9.7	307 31.7	12 1.2	4 0.4	229 23.7	27 2.8	19 2.0	291 30.1	22 2.3
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	77 18.9	9 2.2	93 22.8	29 7.1	34 8.3	127 31.1	1 0.2	1 0.2	74 18.1	10 2.5	6 1.5	157 38.5	8 2.0
	301~1,000人	318 100.0	70 22.0	8 2.5	116 36.5	41 12.9	28 8.8	100 31.4	1 0.3	1 0.3	73 23.0	9 2.8	5 1.6	91 28.6	10 3.1
	1,001人以上	241 100.0	60 24.9	34 14.1	106 44.0	47 19.5	32 13.3	80 33.2	10 4.1	2 0.8	82 34.0	8 3.3	8 3.3	43 17.8	4 1.7

(2) 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

仕事と介護との両立支援を推進する上で、現在、課題となっていることをみると、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」が53.3%で最も割合が高く、次いで「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと」が43.8%、「制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと」が39.0%で続いている。

図表 65 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答（Q17）n967



<業種別>

図表 66 業種別 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答（Q17）

	合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題									
		悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない	従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれない	社員の間にどのようなニーズがあるのかわからない	周囲に知られたいという意識を持つ人が多い	職場における人員配置や業務分担の方法が難しい	管理職層で制度利用することが困難	利用者の部署に代替要員を確保することが難しい	利用者の部署で他の従業員の理解を得ることが難しい	利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい	
全体	967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6	
Q1業種	建設業	36 100.0	22 61.1	5 13.9	10 27.8	2 5.6	17 47.2	5 13.9	16 44.4	4 11.1	1 2.8
	製造業	229 100.0	103 45.0	40 17.5	85 37.1	40 17.5	91 39.7	29 12.7	96 41.9	13 5.7	11 4.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	45 40.5	11 9.9	36 32.4	14 12.6	37 33.3	14 12.6	37 33.3	6 5.4	10 9.0
	卸売業、小売業	127 100.0	66 52.0	18 14.2	40 31.5	22 17.3	45 35.4	23 18.1	46 36.2	15 11.8	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	21 48.8	5 11.6	8 18.6	8 18.6	14 32.6	5 11.6	11 25.6	1 2.3	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	87 43.5	17 8.5	57 28.5	21 10.5	76 38.0	29 14.5	75 37.5	10 5.0	2 1.0
	医療・福祉	146 100.0	55 37.7	20 13.7	40 27.4	10 6.8	52 35.6	15 10.3	67 45.9	10 6.8	4 2.7
	その他	68 100.0	22 32.4	9 13.2	17 25.0	7 10.3	18 26.5	5 7.4	26 38.2	4 5.9	2 2.9

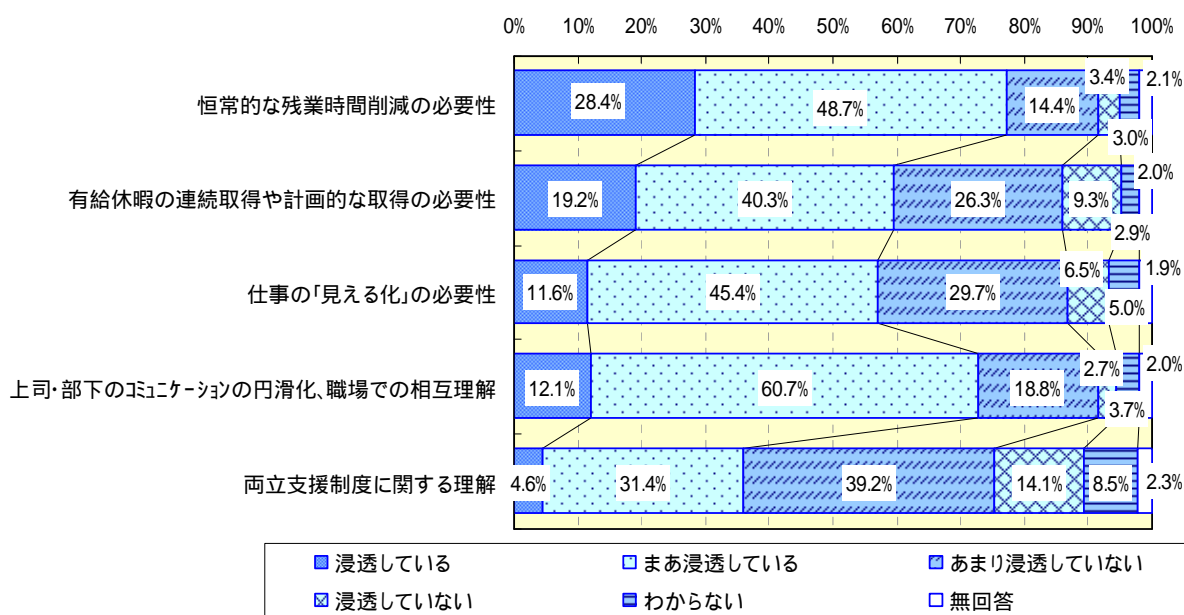
	合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題									
		利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって利用しにくい場合がある	利用しやすい職場と利用しにくい職場がある	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	直面していない年齢層が多く、介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいるが、特に課題はない	介護している従業員がいないため、特に課題はない	その他	無回答	
全体	967 100.0	56 5.8	327 33.8	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1	
Q1業種	建設業	36 100.0	3 8.3	17 47.2	4 11.1	22 61.1	6 16.7	1 2.8	0 0.0	1 2.8	1 2.8
	製造業	229 100.0	12 5.2	84 36.7	41 17.9	134 58.5	43 18.8	13 5.7	4 1.7	1 0.4	7 3.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	7 6.3	39 35.1	12 10.8	61 55.0	17 15.3	6 5.4	2 1.8	6 5.4	6 5.4
	卸売業、小売業	127 100.0	14 11.0	44 34.6	15 11.8	80 63.0	29 22.8	5 3.9	4 3.1	1 0.8	5 3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	4 9.3	11 25.6	8 18.6	30 69.8	6 14.0	3 7.0	1 2.3	0 0.0	2 4.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	6 3.0	62 31.0	24 12.0	89 44.5	43 21.5	13 6.5	6 3.0	3 1.5	14 7.0
	医療・福祉	146 100.0	6 4.1	47 32.2	16 11.0	68 46.6	28 19.2	11 7.5	3 2.1	0 0.0	6 4.1
	その他	68 100.0	3 4.4	19 27.9	8 11.8	27 39.7	15 22.1	6 8.8	1 1.5	1 1.5	8 11.8

(3) 職場における両立等に関する意識の浸透度

職場における両立等に関する意識の浸透度をみると、「浸透している」「まあ浸透している」を合わせた『浸透している』と回答したところが「恒常的な残業時間削減の必要性」は77.1%、「上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解」は72.8%と7割以上を占めている一方、「両立支援制度に関する理解」は36.0%と割合が低くなっている。

「有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性」「仕事の見える化の必要性」の浸透度は、いずれも6割弱となっている。

図表 67 職場における両立等に関する意識の浸透度：単数回答（Q18）n=967



<業種別>

図表 68 業種別 職場における意識の浸透度：単数回答（Q18）

【有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性】

	合計	Q18-2 浸透度：有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性						浸透している	浸透していない	
		浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答			
全体	967 100.0	186 19.2	390 40.3	254 26.3	90 9.3	28 2.9	19 2.0	576 59.6	344 35.6	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	3 8.3	19 52.8	10 27.8	3 8.3	0 0.0	1 2.8	22 61.1	13 36.1
	製造業	229 100.0	45 19.7	89 38.9	68 29.7	19 8.3	6 2.6	2 0.9	134 58.5	87 38.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	14 12.6	44 39.6	34 30.6	11 9.9	5 4.5	3 2.7	58 52.3	45 40.5
	卸売業、小売業	127 100.0	21 16.5	38 29.9	39 30.7	22 17.3	3 2.4	4 3.1	59 46.5	61 48.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 金融業、保険業、不動産業	43 100.0	20 46.5	18 41.9	5 11.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	38 88.4	5 11.6
	飲食業、宿泊業、教育・学習支 援業、その他サービス業	200 100.0	35 17.5	85 42.5	49 24.5	19 9.5	8 4.0	4 2.0	120 60.0	68 34.0
	医療・福祉	146 100.0	30 20.5	68 46.6	36 24.7	7 4.8	2 1.4	3 2.1	98 67.1	43 29.5
	その他	68 100.0	17 25.0	26 38.2	11 16.2	9 13.2	3 4.4	2 2.9	43 63.2	20 29.4

【仕事の「見える化」の必要性】

	合計	Q18-3 浸透度:仕事の「見える化」の必要性						浸透している	浸透していない	
		浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答			
全体	967 100.0	112 11.6	439 45.4	287 29.7	63 6.5	48 5.0	18 1.9	551 57.0	350 36.2	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	2 5.6	21 58.3	10 27.8	1 2.8	2 5.6	0 0.0	23 63.9	11 30.6
	製造業	229 100.0	38 16.6	110 48.0	56 24.5	15 6.6	8 3.5	2 0.9	148 64.6	71 31.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	10 9.0	50 45.0	35 31.5	8 7.2	5 4.5	3 2.7	60 54.1	43 38.7
	卸売業、小売業	127 100.0	10 7.9	62 48.8	42 33.1	8 6.3	3 2.4	2 1.6	72 56.7	50 39.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	7 16.3	25 58.1	6 14.0	1 2.3	4 9.3	0 0.0	32 74.4	7 16.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	20 10.0	85 42.5	62 31.0	15 7.5	14 7.0	4 2.0	105 52.5	77 38.5
	医療・福祉	146 100.0	19 13.0	52 35.6	54 37.0	9 6.2	8 5.5	4 2.7	71 48.6	63 43.2
	その他	68 100.0	6 8.8	31 45.6	20 29.4	5 7.4	4 5.9	2 2.9	37 54.4	25 36.8

【両立支援制度に関する理解】

	合計	Q18-5 浸透度:両立支援制度に関する理解						浸透している	浸透していない	
		浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答			
全体	967 100.0	44 4.6	304 31.4	379 39.2	136 14.1	82 8.5	22 2.3	348 36.0	515 53.3	
Q1 業 種	建設業	36 100.0	0 0.0	11 30.6	16 44.4	5 13.9	4 11.1	0 0.0	11 30.6	21 58.3
	製造業	229 100.0	12 5.2	80 34.9	96 41.9	26 11.4	13 5.7	2 0.9	92 40.2	122 53.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	3 2.7	36 32.4	44 39.6	14 12.6	10 9.0	4 3.6	39 35.1	58 52.3
	卸売業、小売業	127 100.0	1 0.8	28 22.0	56 44.1	27 21.3	11 8.7	4 3.1	29 22.8	83 65.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	3 7.0	17 39.5	17 39.5	1 2.3	5 11.6	0 0.0	20 46.5	18 41.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	12 6.0	57 28.5	74 37.0	31 15.5	22 11.0	4 2.0	69 34.5	105 52.5
	医療・福祉	146 100.0	11 7.5	53 36.3	49 33.6	16 11.0	12 8.2	5 3.4	64 43.8	65 44.5
	その他	68 100.0	2 2.9	21 30.9	24 35.3	14 20.6	5 7.4	2 2.9	23 33.8	38 55.9

< 正社員数別 >

図表 69 正社員数別 職場における意識の浸透度：単数回答（Q18）

【恒常的な残業時間削減の必要性】

		合計	Q18-1 浸透度：恒常的な残業時間削減の必要性					無回答	浸透している	浸透していない
			浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない			
全体		967 100.0	275 28.4	471 48.7	139 14.4	33 3.4	29 3.0	20 2.1	746 77.1	172 17.8
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	91 22.3	200 49.0	71 17.4	15 3.7	19 4.7	12 2.9	291 71.3	86 21.1
	301～1,000人	318 100.0	90 28.3	157 49.4	47 14.8	12 3.8	7 2.2	5 1.6	247 77.7	59 18.6
	1,001人以上	241 100.0	94 39.0	114 47.3	21 8.7	6 2.5	3 1.2	3 1.2	208 86.3	27 11.2

【有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性】

		合計	Q18-2 浸透度：有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性					無回答	浸透している	浸透していない
			浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない			
全体		967 100.0	186 19.2	390 40.3	254 26.3	90 9.3	28 2.9	19 2.0	576 59.6	344 35.6
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	54 13.2	160 39.2	117 28.7	50 12.3	16 3.9	11 2.7	214 52.5	167 40.9
	301～1,000人	318 100.0	52 16.4	127 39.9	97 30.5	28 8.8	9 2.8	5 1.6	179 56.3	125 39.3
	1,001人以上	241 100.0	80 33.2	103 42.7	40 16.6	12 5.0	3 1.2	3 1.2	183 75.9	52 21.6

【両立支援制度に関する理解】

		合計	Q18-5 浸透度：両立支援制度に関する理解					無回答	浸透している	浸透していない
			浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない			
全体		967 100.0	44 4.6	304 31.4	379 39.2	136 14.1	82 8.5	22 2.3	348 36.0	515 53.3
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	7 1.7	108 26.5	167 40.9	70 17.2	46 11.3	10 2.5	115 28.2	237 58.1
	301～1,000人	318 100.0	13 4.1	93 29.2	132 41.5	49 15.4	23 7.2	8 2.5	106 33.3	181 56.9
	1,001人以上	241 100.0	24 10.0	103 42.7	80 33.2	17 7.1	13 5.4	4 1.7	127 52.7	97 40.2

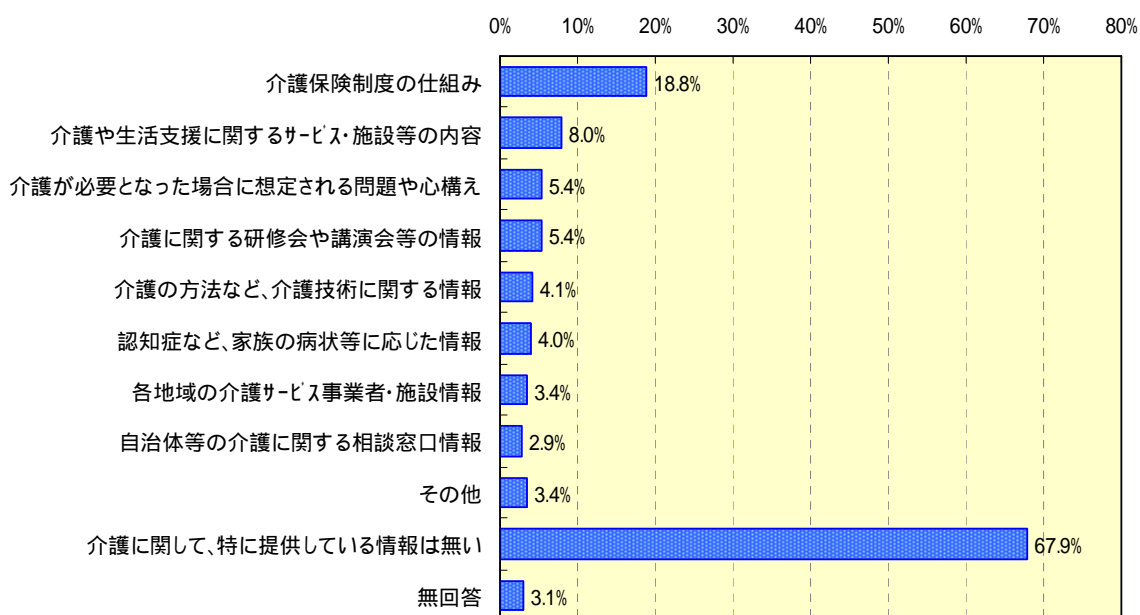
7. 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

(1) 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供

正社員に提供している情報の内容

介護に関する社外の制度やサービス等について、正社員にどのような情報を提供しているかをみると、「介護に関して、特に提供している情報は無い」が67.9%と7割弱を占めている。情報を提供しているところで見ると、「介護保険制度の仕組み」が18.8%となっている。

図表 70 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供
：正社員に提供している情報の内容：複数回答（Q19）n=967



<業種別>

図表 71 業種別 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供
：正社員に提供している情報の内容：複数回答（Q19）

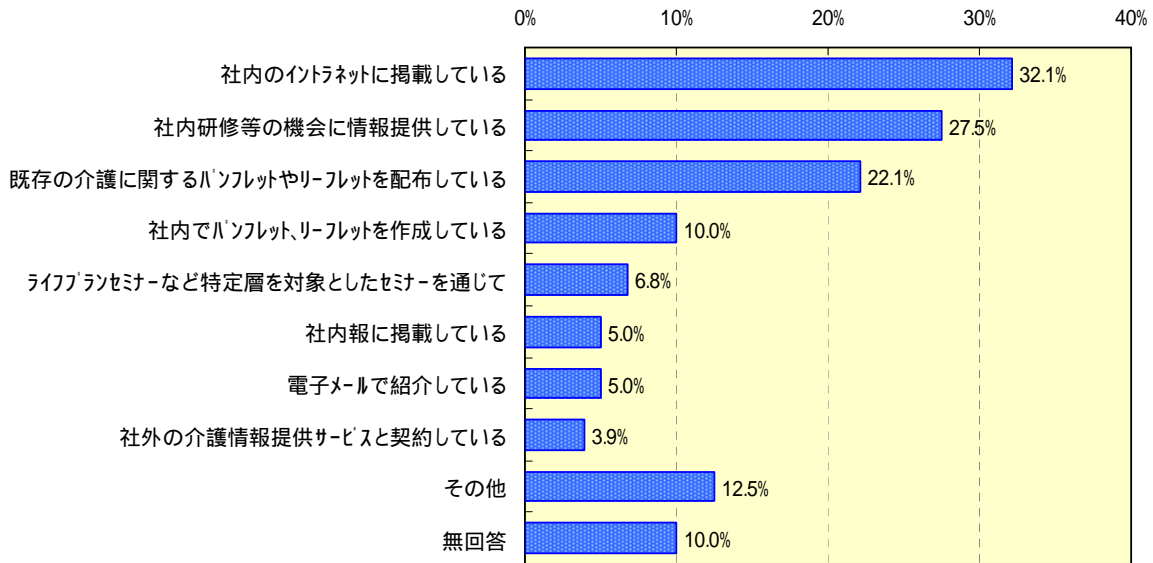
	合計	Q19 介護に関する社外制度やサービス等についての情報提供											
		介護保険制度の仕組み	介護が必要となった場合に想定される問題や心構え	介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容	介護の方法など、介護技術に関する情報	認知症など、家族の病状等に応じた情報	介護に関する研修会や講演会等の情報	各地域の介護サービス事業者・施設情報	自治体等の介護に関する相談窓口情報	その他	介護に関して、特に提供している情報は無い	無回答	
全体	967 100.0	182 18.8	52 5.4	77 8.0	40 4.1	39 4.0	52 5.4	33 3.4	28 2.9	33 3.4	657 67.9	30 3.1	
Q1 業種	建設業	36 100.0	3 8.3	2 5.6	3 8.3	1 2.8	1 2.8	0 0.0	2 5.6	0 0.0	1 2.8	27 75.0	3 8.3
	製造業	229 100.0	52 22.7	11 4.8	20 8.7	8 3.5	5 2.2	3 1.3	5 2.2	7 3.1	2 0.9	157 68.6	6 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	21 18.9	2 1.8	4 3.6	1 0.9	1 0.9	6 5.4	1 0.9	1 0.9	2 1.8	80 72.1	2 1.8
	卸売業、小売業	127 100.0	14 11.0	4 3.1	5 3.9	1 0.8	1 0.8	4 3.1	1 0.8	1 0.8	2 1.6	101 79.5	5 3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	7 16.3	5 11.6	4 9.3	2 4.7	3 7.0	5 11.6	1 2.3	1 2.3	3 7.0	27 62.8	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	27 13.5	6 3.0	10 5.0	2 1.0	2 1.0	4 2.0	2 1.0	6 3.0	5 2.5	148 74.0	3 1.5
	医療・福祉	146 100.0	50 34.2	20 13.7	29 19.9	25 17.1	24 16.4	28 19.2	20 13.7	10 6.8	14 9.6	62 42.5	6 4.1
	その他	68 100.0	8 11.8	2 2.9	1 1.5	0 0.0	2 2.9	2 2.9	1 1.5	2 2.9	4 5.9	49 72.1	4 5.9

情報の提供方法

介護に関する情報を提供しているところについて、どのように提供しているかをみると、「社内のイントラネットに掲載している」が32.1%で最も割合が高く、次いで「社内研修等の機会に情報提供している」が27.5%、「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」が22.1%で続いている。

図表 72 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供

：情報の提供方法：複数回答（Q19）n=280



< 正社員数別 >

図表 73 正社員数別 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供

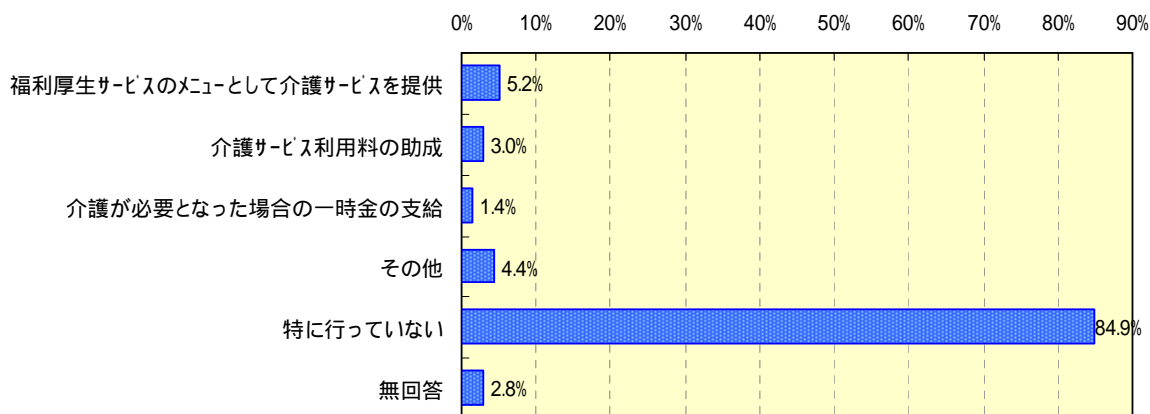
：情報の提供方法：複数回答（Q19）

	合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法										
		社内でパンフレット、リーフレットを作成している	既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライブラセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	無回答	
全体	280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0	
Q2 正社員数	300人以下	116 100.0	6 5.2	32 27.6	19 16.4	4 3.4	10 8.6	38 32.8	3 2.6	1 0.9	22 19.0	12 10.3
	301～1,000人	85 100.0	7 8.2	17 20.0	30 35.3	7 8.2	2 2.4	18 21.2	5 5.9	0 0.0	9 10.6	11 12.9
	1,001人以上	79 100.0	15 19.0	13 16.5	41 51.9	3 3.8	2 2.5	21 26.6	11 13.9	10 12.7	4 5.1	5 6.3

(2) 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況

介護が必要となった人に対して、経済的な支援を行っているかをみると、「行っていない」は84.9%を占めている。

図表 74 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況：複数回答（Q20）n=967



< 正社員数別 >

図表 75 正社員数別 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況：複数回答（Q20）

		合計	Q20 介護が必要になった人に対する経済的な支援					無回答
			介護が必要となった場合の一時金の支給	介護サービス利用料の助成	福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供	その他	特に行っていない	
全体		967	14	29	50	43	821	27
		100.0	1.4	3.0	5.2	4.4	84.9	2.8
Q2 正 社員 数	300人以下	408	2	3	7	14	370	12
		100.0	0.5	0.7	1.7	3.4	90.7	2.9
	301～1,000人	318	6	6	5	13	280	10
	100.0	1.9	1.9	1.6	4.1	88.1	3.1	
	1,001人以上	241	6	20	38	16	171	5
	100.0	2.5	8.3	15.8	6.6	71.0	2.1	

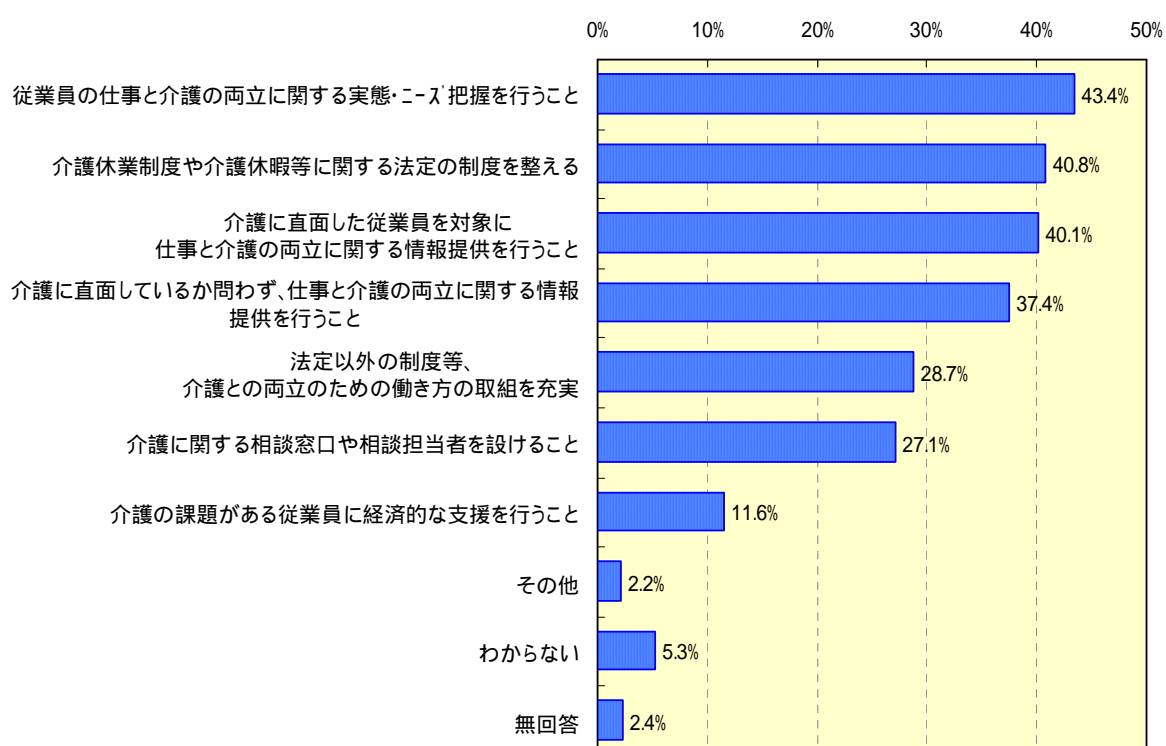
8 . 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

(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把握やニーズ把握を行うこと」が43.4%で最も割合が高く、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（就業規則への明記など）こと」が40.8%、「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40.1%で続いている。

図表 76 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

: 複数回答 (Q21) n=967



<業種別>

図表 77 業種別 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
：複数回答（Q21）

	合計	Q21 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										
		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	法定以外の制度等、両立のための働き方の取組を充実	介護に直面した従業員を対象に情報提供を行うこと	介護に直面しているか問わず、情報提供を行うこと	仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	その他	わからない	無回答	
全体	967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4	
Q1 業種	建設業	36 100.0	14 38.9	9 25.0	18 50.0	18 50.0	18 50.0	15 41.7	5 13.9	0 0.0	1 2.8	0 0.0
	製造業	229 100.0	92 40.2	72 31.4	96 41.9	85 37.1	104 45.4	67 29.3	31 13.5	5 2.2	9 3.9	4 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	44 39.6	28 25.2	45 40.5	35 31.5	51 45.9	29 26.1	10 9.0	2 1.8	10 9.0	1 0.9
	卸売業、小売業	127 100.0	41 32.3	35 27.6	57 44.9	52 40.9	61 48.0	32 25.2	14 11.0	1 0.8	4 3.1	4 3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	13 30.2	13 30.2	18 41.9	19 44.2	18 41.9	13 30.2	3 7.0	2 4.7	1 2.3	3 7.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	83 41.5	65 32.5	59 29.5	71 35.5	82 41.0	38 19.0	21 10.5	7 3.5	19 9.5	6 3.0
	医療・福祉	146 100.0	76 52.1	35 24.0	64 43.8	49 33.6	57 39.0	48 32.9	19 13.0	3 2.1	4 2.7	3 2.1
	その他	68 100.0	28 41.2	20 29.4	24 35.3	30 44.1	27 39.7	18 26.5	7 10.3	0 0.0	3 4.4	2 2.9

<正社員数別>

図表 78 正社員数別 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
：複数回答（Q21）

	合計	Q21 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										
		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	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	その他	わからない	無回答	
全体	967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4	
Q2 正社員数	300人以下	408 100.0	163 40.0	88 21.6	167 40.9	135 33.1	171 41.9	103 25.2	39 9.6	10 2.5	27 6.6	10 2.5
	301～1,000人	318 100.0	133 41.8	98 30.8	127 39.9	118 37.1	129 40.6	86 27.0	46 14.5	5 1.6	17 5.3	9 2.8
	1,001人以上	241 100.0	99 41.1	92 38.2	94 39.0	109 45.2	120 49.8	73 30.3	27 11.2	6 2.5	7 2.9	4 1.7

(2) 仕事と介護の両立支援について、育児とは異なる対応や配慮点

図表 79 仕事と介護の両立支援について、育児とは異なる対応や配慮点：自由記入（Q22）

精神的な負担の軽減、精神的なケア

101～200人	情報通信業	育児と異なり、終わりが見えない点と、「終わり=死」であることが多い点。「復帰の目途がたたない」「もし今そばにいてすぐ死んでしまったら後悔するから」という理由からか、会社に迷惑をかけないためか、退職を選んでしまう者もいた。よって、相談にのるときは「いつまで…」という明確な話は育児よりしにくい。
1,001人以上	建設業	育児と違っていつまで続くか分からないことなので、社員の精神的負担をへらしてあげられるような取組みが必要。
101～200人	運輸業、郵便業	精神的ケアが大切になってくると思います。
201～300人	卸売業、小売業	育児については、昨今共働きが多く、他の人の理解があり、成長の過程を楽しむことができるが、介護は、良くなることがないので、介護する人の精神的なケアが必要かと思う。
1,001人以上	その他サービス業	介護する社員の精神的な負担へのケアだけでなく健康面についても育児以上に配慮する必要がある。

実態把握、相談しやすさへの配慮

101～200人	その他サービス業	育児・介護休業規程は、H23年4月に改訂し、各部署に配布しておりますが、実際にそれを見て、休業を申し出る社員が今の所おりません。規程の周知と共に、実態を把握する事が、今後の課題となるであろう。今は都度都度、相談という形で対応している。
201～300人	製造業	育児の両立支援は利用者もあり、浸透していると思われるが、介護の両立支援の利用者は出ていない。潜在的なニーズはあると思われるが、要介護状態の程度が不明である。
101～200人	製造業	介護制度に関わる利用者が少ない為、該当者への確認配慮を行っている。
301～500人	医療・福祉	当企業においては、育児休業者は多数おられ、各々に説明(制度等)を行っている。介護については、個人的には数名いると思われるが、なかなか表面化せず、数少ない相談者のみ、対応している。
301～500人	卸売業、小売業	育児休業については、出産する社員がほぼ利用するので実態の把握が可能であるが、介護については、申し出る者がいないため、家族で介護しているのか、社員がかかわっているのか、実態がつかめないのが現状である。ただ、申し出があれば、介護は育児のように成長過程が決まっているものではなく、人それぞれであるため、該当者に応じた配慮をすべきであると考えている。
101～200人	製造業	育児休業は、出産等で目に見えるので、全んどの女性は利用しているが、介護休業になると、目に見えず確認も取れない。40～50代の従業員の親が介護の必要か把握もむずかしく相談しやすい雰囲気づくりが必要と考えます。
1,001人以上	情報通信業	(育児事由と比べて) 差し迫った状況になってからの相談が多い(有給休暇使い切ってから等)
1,001人以上	製造業	制度の利用を申し出る時点で、既に退職まで覚悟しているケースが多いことから、まず安心してもらうことに留意しています。

プライバシーへの配慮

301～500人	医療・福祉	1.顕在化する前に、離職するケースも多く、プライベートな問題をオフィシャル化することは難しいと考えられる。 2.これらの為、無記名アンケート方式による実情把握をシステム化すること。
201～300人	飲食業、宿泊業	個人のプライバシーに深くかかわっており、特に情報を秘守する。
101～200人	その他	プライベートに関する事が大きいと思うので、本人の意向をふまえて対応した方が良いかな…とは思っています。
201～300人	その他サービス業	匿名でも出来る相談電話の設置と定期的な連絡先の周知

ニーズに応じた制度利用支援、個別対応

1,001人以上	情報通信業	(育児事由と比べて) 先が見えないので経済的な負担が少ないやり方から勤める(短時間勤務、有休、その後で短期休暇、休職...)
101~200人	製造業	家族の通院でのつきそい・運転等で休みが必要な時は、休みを取りやすくしている。
101~200人	その他サービス業	介護支援には長期(5年以上)の対応が必要であり、本人が8時間/日勤務から、4時間/日勤務への希望があれば、沿った勤務体系にて、就業可能としている。
201~300人	医療・福祉	育児主体の勤務形態を本人の希望に添って実施している。要は継続勤務が維持出来る様に配慮している。
501~1,000人	卸売業、小売業	介護に関する利用者がほとんどいないため、特に個別対応にて行っている。
501~1,000人	製造業	特別には実施していないが、個別に配慮(相談しながら)を行っている。
1,001人以上	その他サービス業	育児と違い、介護は終わりが見えにくく、両立のスケジュールが立てにくいので、ケースバイケースで対応する必要がある。
1,001人以上	製造業	・突然起きたり、終了時期がみえないこと、状況がさまざまであるため、働き方のフレキシビリティがより望まれる。 ・休職はやむをえない時のものであり、両立していくことが必要と考えている。
301~500人	教育、学習支援業	育児と違い、介護は事前に計画して対応することが難しい。
501~1,000人	医療・福祉	職種から介護に関しては優先的に、介護資源の活用を促している。育児に関しては保育園や学童保育を運営して対応している。

短時間・短日勤務、休業・休暇に関する配慮

201~300人	情報通信業	介護短時間勤務 1日あたりの所定労働時間を6時間、週所定労働日数を4日にすることができます。
201~300人	医療・福祉	介護休業の93日を越す介護について、ある程度の無給休暇扱いで復職に配慮している。
1,001人以上	教育、学習支援業	休業の申請が異なる。介護休業は、開始する日の2週間前までに申請。育児休業は、開始する日の1月前までに申請。
501~1,000人	製造業	隔日勤務制度がある。

勤務地の配慮

201~300人	その他サービス業	勤務地を自宅近くにする
----------	----------	-------------

経済的支援

1,001人以上	製造業	配偶者が介護従事者の場合、単身赴任手当の支給要件としています。(育児の場合、小学校以上の子がいないと単身赴任手当の認可要件を満たさない)
----------	-----	--

要介護ではないが支援が必要な場合への対応

301~500人	製造業	要介護状態になくても、親の世話をを行う必要のある社員がいる。そういった制度利用のできない社員への対応・配慮。
301~500人	卸売業、小売業	介護認定者とそれ以外の介護者の状況により、今後制度利用以外でも何らかの支援を考慮している。

周知・普及

1,001人以上	情報通信業	(育児事由と比べて) ・制度内容を上長、本人共によく理解していないケースが多い
301~500人	その他サービス業	育児も介護も順番に回ってくることなので、同じ事だと教育しています。
1,001人以上	金融業、保険業	育児休業はまさに育児をするための休業であるが、介護休業は介護環境を整えるための休業として、とらえてもらうことが重要であるため(介護をするための休業としてとらえると365日でも足りず結果退職してしまう) 「仕事と介護の両立支援セミナー」を社内3拠点で開催。「介護ガイドブック」を内製で作成し、行政手続きを詳しく記載。不安を減らし働くこと

		ができるための情報を早期提供。
301～500人	運輸業、郵便業	対象が「子」というわかり易いものではないので、従業員も理解していないところもあると思います。
201～300人	その他サービス業	・介護の者への対応方法の研修会の実施
1,001人以上	製造業	・単に制度を整備しても使われなくては意味がないため、風土啓発が重要と考えている。

行政窓口の紹介、地域での対応

1,001人以上	製造業	育児とは異なり、介護は突然発生し、いつまで続くかわからない。また、介護の方法は事情によってさまざまなため、会社の制度だけでなく、行政の制度をうまく組み合わせて両立してもらう必要がある。行政の窓口を紹介する。
201～300人	飲食業、宿泊業	介護を個人での対応とするのではなく、地域社会全体で見守る体制が必要。民生委員だけでなく、町内会が積極的に関与するが、必要である。

今後検討

301～500人	その他サービス業	現在、当社では育児休業を取得する社員が多くなってきました。従って、育児支援に対しては、柔軟な対応を行っていますし、法定以上の支援になっていますが、介護には出遅れており、法定のみとなっています。今後、40才以上の社員層が増えてきますので、対策を検討しております。
----------	----------	--

特になし

301～500人	製造業	実例が少ないため特にありません。
1,001人以上	飲食業、宿泊業	特に異なった対応は無し。
101～200人	製造業	育児との両立支援とは異なる対応や配慮は特になし。
201～300人	金融業、保険業	労働時間・環境等配慮し、同じ内容での対応をしている。
201～300人	医療・福祉	育児への支援は申請者も多く対応しているが、介護に関しては申請もなく実態を把握していないので特に配慮していない。
101～200人	その他	特に異なる対応等はありません。
1,001人以上	製造業	現状特になし
101～200人	製造業	おおむね同程度。
301～500人	金融業、保険業	育児とほぼ同対応
301～500人	医療・福祉	現在のところ対象者が1名だったので必要性を感じない(年次有給休暇にて休暇取得)

その他

1,001人以上	-	現在は介護の両立支援よりも育児の両立支援に重点を置いて取り組んでいます。
101～200人	医療・福祉	育児との両立支援は対応しているが、介護については申し出もないため、対応したことがないの現状。(情報提供者をこれまで行なっていない)
1,001人以上	製造業	仕事と介護支援に比べ育児との両立支援がはるかに優遇されている。
101～200人	運輸業、郵便業	年齢層が違おうように思われる一方、祖父母が(従業員)子・娘のために“育児”をしていて、勤務についての便宜を求めることがあります。(日勤/夜勤等)

(3) その他、仕事と介護の両立支援で課題に感じていること等

図表 80 その他、仕事と介護の両立支援で課題に感じていること等：自由記入(Q23)

働き盛り、管理職の世代が直面する課題

101～200人	情報通信業	介護が働き盛りの30代～40代にやってくる。介護に全力で取り組むようなマジメな人が、介護終了後、一定のブランクのせいで再就職が難しくな
----------	-------	---

		ってしまうこと。（中途採用応募者には結構な割合（10%位か?）で介護で退職した人がいます。）
201～300人	製造業	育休は比較的取りやすい社風であるが、それは対象社員が若いからかもしれない。実際、介休に直面するのは、管理職やベテラン社員で、そういう社員が長期休むための組織作りが出来ていない。

介護休業の期間

501～1,000人	卸売業、小売業	介護休業93日間で介護が終了するのなら良いが、今後はそうではないケースが多増するのではないかと。難しいテーマですよ。
301～500人	製造業	介護休業は、法令上93日を限度としているが、この93日の根拠が全く理解できません。
501～1,000人	卸売業、小売業	介護は長期渡ることが多いため、現行の93日の介護休業の日数を増やしてほしい。
1,001人以上	卸売業、小売業	・介護休業93日は適正か？

制度利用が少ない

1,001人以上	卸売業、小売業	育休に比較して、介護は、母数が少ないため全然話題になりません。
1,001人以上	卸売業、小売業	・介護休暇も子の看護休暇も制度上はあっても、ほとんど使用されていないのが実情（無給休暇であるため）

普及啓発・風土づくり

1,001人以上	情報通信業	<p><介護者> 配偶者（妻）の介護が必要になるケースも時々あるが、もともと家事をしたことのない年代の男性が、仕事と介護と家事を両立させるのに非常に苦労している。自分はまだ関係ないという意識を捨て、日頃から家庭・職場の状況を理解し、情報共有を進めた方がよい。</p> <p><会社> 業務の見える化、効率的な働き方を進め、突発的なイベントにも柔軟に対応できる風土づくりが必要。</p>
501～1,000人	建設業	利用者・理解者を増やすためのセミナー・メディアでの取り上げをすれば、社会的にも両立支援が浸透する。

介護ニーズ・実態の把握

1,001人以上	その他	まずは社内で仕事と介護の両立に関する実態把握とニーズ把握が必要と感じます。
1,001人以上	金融業、保険業	介護については、まだニーズが顕在化しておらず、取り組みが遅れている。社員構成から考えると、今後まずはニーズ把握から始めて、取り組まなければならない課題と認識している。
1,001人以上	卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の実態を把握すること ・柔軟な配置転換

相談体制の充実、相談しやすい環境づくり

301～500人	その他	育児・介護ともに手がかかりますが、育児は何年かの大変な時期を過ぎれば、子どもは成長し手が離れ楽になると思えるし、子どもの成長は働く励みになります。介護は終りが見えず、また終りを考えることに罪悪感を覚えてしまい、励みも見出す事が出来ずに精神的、肉体的、時間的にも仕事との両立は負担が大きいです。（私も父親の入退院の繰り返しで実感しました）制度の充実はもちろんの事、家庭内の事でなかなか、相談しづらいものなので、相談サービスの充実は重要と考えます。私どもの職場では、育児を理由に退職する職員はいませんが、介護を理由に退職する職員はこれまで何人かいました。仕事で重要なポジションにいる年代がちょうど介護と重なり、介護を理由に退職すると事業主側としても非常に損失が大きいです。国としても取組の充実をお願いします。
301～500人	教育、学習支援業	介護休業等に関する規定制度はあっても、周囲に知られたくない意識を持つ人も少なくないので、相談できる窓口がもっとも重要と思われる。
101～200人	製造業	育児休業は、出産等で目に見えるので、全んどの女性は利用しているが、介護休業になると、目に見えず確認も取れない。40～50代の従業員の親が介護の必要か把握もむずかしく相談しやすい雰囲気づくりが必要と考えま

		す。
1,001人以上	その他サービス業	プライバシー確保の問題
301～500人	製造業	あまり本件をストレートに相談してくる社員が少ない現状があります。

他社の情報がない

501～1,000人	その他サービス業	他社の状況等全く情報がないので、どの程度全社的に取組んでいるのかわからない。どうすべきなのかの答えが判断できていない。
------------	----------	---

非正規社員への支援

101～200人	製造業	非正規社員に対する支援の法制度の向上を望む。
----------	-----	------------------------

制度の利用しやすさ

301～500人	製造業	介護休制度は現状の法整備では非常に使いづらいところがあります。細部が整うように、努力していただきたい。
----------	-----	---

計画的な対応の難しさ、多様なニーズ

301～500人	製造業	育児はある程度年数が限られると思うが、介護は終わりが見えにくいいため、本人も会社も対応が難しいと思う。
301～500人	教育、学習支援業	従業員の年齢構成から、今後介護を行なう従業員が増えることが予想されている。しかし、介護は急に行なわなければならない、計画的に行うことが難しい。学校という職場の性質上、急な時間割変更を行うことは難しい。
201～300人	卸売業、小売業	介護には期限がないため、会社としてどこまで支援したら良いのかわからない。
1,001人以上	その他	育児と異なり、介護の状況は幅広いために、働きながらどのように介護と係わっていくかどうかは、人によってまちまちであり、企業が画一的な制度で対応するには限界があると感じます。国・自治体による支援の充実を期待します。
301～500人	卸売業、小売業	介護については、社員がどの程度かかわりを持たなければいけないのか、家族間での分担が明確にわからないため、対応しづらい面がある。しかし、高齢社会にあって、今後介護は重要な課題であり、法定通りの絞切り型ではなく柔軟に対応できる制度作りが必要である。

代替要員の確保、円滑な職場復帰

201～300人	医療・福祉	医療機関で看護部門はギリギリの人員配置（ナース不足）で運営しているので、個人的な両立支援の調整（時期・期間 etc）がなかなか難しい。
101～200人	医療・福祉	短期的な介護であれば、法人としても対応できますが、長期的な介護が必要となれば退職又はパート職員へ切り替えなければ対応できないケースが増えてくると思います。当法人のような介護福祉施設においては介護職員の人員配置基準もあり、介護職員の人材不足の中、すぐに職員の補充が困難であることが今後の課題であります。
1,001人以上	医療・福祉	介護制度の充実と同時に代替要員の確保対策等、企業の負担に配慮する制度も充実させて欲しい。
201～300人	製造業	余剰人員がないため、この制度利用がなかなかむずかしいのが現状。
201～300人	卸売業、小売業	一職場（部門）では、このような対応にとっても順応できない。担当部門の負担が大き過ぎる。
201～300人	製造業	介護休業の欠員補充が難しい。たとえば期間限定で人を雇った場合、本人の復帰後その人を切らなくてはならない。雇った人も一年ではまともな仕事はできない。
101～200人	医療・福祉	医療・介護の事業では、事業所ごとに人員の施設基準があり、人員の確保に努めても、不足している状況。他の企業並の給与が払える様、保険点数を見直し、事業が成り立つ方向へ向けて欲しい。
201～300人	その他サービス業	今後、増々増加してくると思われるので、企業等が十分な支援を行えるよう、代替人員の対応等が行える助成・制度を希望します。
1,001人以上	その他サービス業	企業に対応を投げるのではなく、もっと積極的な情報発信や、学生の介護ボランティア義務化等、やり方はいくらでもあるのでは？
501～1,000人	医療・福祉	病院・施設に関しては、施設基準とのからみ、また、人件費（休みをとる職員の代わりに期間やとう人件費を）の補助があれば良いと思う。

301～500人	その他サービス業	介護休業期間満了後の就業先の確保。他者へ派遣している正社員が介護休業を取得した場合、交代要員を就業させてしまうため、休業明けの正社員を就業させる場所がない。
101～200人	医療・福祉	介護は長期に亘る可能性が高く、代替要員の確保や円滑な職場復帰が課題となる。

国の施策の充実

101～200人	卸売業、小売業	介護と仕事の両立は、本人はもちろんだが、サポートをする周りの社員にも、負担を与えてしまう。高齢化の進む中で、介護という問題は無視することができず、会社としての、対応すべき問題だと思う。しかし、会社としての努力だけでは、難しい部分もあり、介護休業利用者への支援や、人員の補充などの面において、国の施策等を検討してもらいたいと思う。
301～500人	その他サービス業	従業員が同居し、かつ・・・とあります。今後、シングル(未婚)も増える中、扶養はしているが別居しているケースも多くなると思います。シングルの従業員でも、遠距離でも安心できる国の保証や制度が必要かもしれません。
201～300人	飲食業、宿泊業	・正社員を退職し、時間を介護に充当する為、パートあるいは、無職になっている人が多く、地域社会全体で取り組む必要がある。本人・家族だけでは対応しきれない。
301～500人	卸売業、小売業	法整備ではなく、国で対応してもらいたい。
501～1,000人	建設業	企業に支援させるのではなく、福祉は国の仕事なので、国が責任を持って支援すべき。
1,001人以上	卸売業、小売業	国からの支援が一部にしか行き届いていないように感じます。本当に必要な人・時に行きわたるような法律を作って戴きたい。企業からの支援には限界があると考えます。
201～300人	医療・福祉	介護への支援は国や地方自治体が配慮し、支援体制を構築すべきで、事業主にその負担を強いるのはいかがなものか。
1,001人以上	卸売業、小売業	介護は育児と異なり、計画的な実施は不可能。その点を踏まえて、法制度も育児と同様とするのではなく柔軟に活用出来るものにして欲しい。
101～200人	その他サービス業	育児も介護も支援の必要性は今後も高くなると思われるが、業種による人の働き方、企業の収益のあり方を良く確認した上で、法律を定めないと、会社も社員も制度として活用できない事がたくさんある。
1,001人以上	その他	本当に困っている人を助けてやれる制度作りを目指してほしい。
301～500人	製造業	少子化対策と同様、待ったなしの課題と思いますが、対策実行のスピード感が感じられません。
1,001人以上	製造業	法定以上の制度を導入することが、かえって従業員にとって不利益となる場合があり、いち早く現状に即した法整備や、支援制度の整備が求められます。 ex ・介護休業を分割取得(週1回等)した場合の介護休業給付金支給 - 現在は同一対象者、同一要介護者状態で複数回取得すると、1回目しか支給されない。 ・介護休業中の二重雇用(パートタイム等)を認めた場合の税、社保手続きの整備。親元へ戻って介護をしながら、パートタイム就労をするようなことを認めたいが、現在の税、社保のルールでは対応が困難。

国による経済的支援策

1,001人以上	情報通信業	国として、より充実した経済的な支援策を求めます。
101～200人	運輸業、郵便業	介護に対する経済的な支援をお願いしたい。
100人以下	その他	歩合の部分もあるので、休んで給料が減ってしまうことを考えると、介護の為、休むというのは、むずかしいようです。金銭的な支援はやはり必要ですね。
501～1,000人	運輸業、郵便業	フルで働けなくなり、収入に困らないようにしてほしい。
201～300人	運輸業、郵便業	介護に限らず、社会保障全般、社保等、その他、最低賃金等についても、企業の負担が重くなりすぎております。中小に於いては、耐え切れない恐れもあり、そういった観点でも考えて頂きたいと思います。
1,001人以上	運輸業、郵便業	・休業期間中の賃金補償(国の制度として)40% 70%に。加えて。 ・支給となる期間通算の3日 2年に。
201～300人	医療・福祉	当人にとっては経済的負担も伴うので、たとえ介護法險法を適用しても、

		補完する制度の構築が必要と思う。又、事業主への助成制度の創設も考えて頂きたい。
1,001人以上	製造業	育児は休業期間も長く、助成金も多いが、介護は期間が短く、取得する側も抵抗がある。社会保険料の免除なども導入されると取得しやすくなる。
501～1,000人	製造業	特になし 介護休職で無給の企業の社会保険料免除の検討
101～200人	製造業	介護休業給付金の支給額（率）の改善
1,001人以上	-	介護の必要性が家庭で出た場合、金銭的な負担は必須となる為、国（厚生労働省）へ申請する事で、実費負担分に対して一定割合を補助していただく等の施策を検討してほしい。
201～300人	その他サービス業	人的余裕がないので両立支援は大きな課題です。国から金銭的な支援をしていただくとありがたいです。
101～200人	卸売業、小売業	企業内での制度、取組みを行っても、介護の実態により（在宅なのか、病院なのかなど）お金との関係も大きい問題だと思います。補助制度などの整備が必要と思えます。
1,001人以上	製造業	介護は育児と異なり期限がないため、制度の充実に限界がある点が課題と考えています。事実認定に難しさはありますが、社会保険料の免除などの支援も必要であると思えます。
301～500人	その他	介護を行っていると経済的な負担が増大することから、国からの支援がもっと必要と感じる。
1,001人以上	教育、学習支援業	今後、介護を必要とする人の数は増加すると考えられるが、介護を含む福祉に関する仕事をする人の給与が低すぎるため、補助金等でのサポートが必要。
1,001人以上	製造業	経済的な支援が欲しい。
501～1,000人	その他	・高齢者の方が増加していくなか、育児休業に対する経済的支援と同様に介護休業に対する経済的支援の実現を期待します。 ・介護保険料に見合う制度の充実に期待します。

介護サービス、介護施設、地域での支援の充実、社会的インフラの充実

501～1,000人	製造業	地域・コミュニティでの介護の場の増加。独身等の身寄りのない高齢者への対応。
1,001人以上	金融業、保険業	日本の平均年令の推移、生産労働人口の減少を見ると、危機感をおぼえます。専任担当の私自身も夫の親が要介護5、実の親が要介護3で介護中の身です。施設・ヘルパーを充実していただき、両立を可能な社会にしてもらいたいです。
201～300人	製造業	企業に多くを求めるのではなく、社会的インフラの整備を強化すること。 最近、50前後の人の中途採用を行っているが、親会社のために前の職場をやめざるを得なかったという人が極めて多い。1～2年面倒を見るにはどうしても会社を一旦やめないといけないう状況改善する政策が必要！
201～300人	金融業、保険業	支援施設への入居が、容易な法整備。
501～1,000人	製造業	デイサービス、ホームヘルパー等の充実
501～1,000人	医療・福祉	認知症の対応
201～300人	情報通信業	従業員が安心して働けるよう、介護施設の充実が必要だと思います。国策は在宅、地域を重視しており、介護が必要な従業員の負担になっていると思われま。
501～1,000人	その他	要介護の程度に合わせた施設への入所が困難なため、どうしても自宅での介護となる場合があり得る。また、育児と違い、短期なのか長期なのかの見極めが困難。特に高令者の場合は入所への偏見や金銭的に困難な事が多い。年金受給額に見合った施設の設置があれば就労意欲が上がるのです。
301～500人	医療・福祉	核家族化、老夫婦世帯、単身世帯の増加という社会的傾向に逆行しているのが国による在宅介護という誤った方針。働きながら家族を介護するのは大きな無理があり、介護量が増加すれば勤務時間が減少して収入も減少する。収入を維持すれば介護は出来ない。在宅介護ではなく、施設に収容してまとめて面倒を見る従来の方式の方が効率的で各個人の負担も少なく、社会全体の金銭的負担も少なく済む。財政的不足は増税しても良い。個人で勤務時間を削って介護して収入が減るよりは、介護は施設に任せて収

		入は現状を維持して増税の方が、個人の負担は少なく済むのは自明。分業の方が効率が良いからだ。厚労省は早急にマイナンバー制を導入して社会保険料も税に組み込んで増税方向で考えてほしい。3~4人家族で親の介護はムリである。
101~200人	その他	公的サポート（本人介護を不要とする）の充実
201~300人	卸売業、小売業	働きざかりの人が、介護する場合、経済的に破綻する場合があります、働きながら、介護できる受入先の充実を願う。 ・すぐに、介護者を受け入れてくれる施設 ・施設の費用支払いが高すぎる 今の制度では、共倒れをする。
1,001人以上	その他 サービス業	・介護施設、ヘルパー等の補充、拡大。
301~500人	卸売業、小売業	老人ホーム等の預け先がなく、復職が難しい。
1,001人以上	製造業	・将来予測から、急に両立する社員が増加することが予想される。 ・介護と仕事の両立はたいへんであり、現在の在宅を基本とする大針では仕事との両立はとても難しいと思われる。サービスの拡充と単身介護への支援強化もご検討いただきたい。 ・単なる不安訴求ではなく、防災と同じ感覚で事前にそなえておくことを、啓発していただきたい。
100人以下	その他	私も介護を経験したが、企業よりも地元の介護センターに助けられた（ムリもきいてくれた）。企業（代表者）にもよるがきびしいのが現状ではないだろうか。代表者の性格が大きく左右するでしょう。

経営環境の厳しさ

201~300人	運輸業、郵便業	現在、自社のみならず、他の会社さんを含めて、経済環境は厳しい状況にあり、少数精鋭体制で、取り組んでおります。そのような中で、介護や育児と両立して仕事を行うことは難しい部分もあります。実際、当社の規則にも、国の規則に基づき、盛込んでありますが、ほとんど申請する社員はおりません。
301~500人	情報通信業	両立支援は必要なことであると考えているが、厳しい経営環境下において、積極的に支援していくことは大変難しい。
101~200人	その他	大企業であれば推進も可能かと思われませんが、中小企業にとっては、制度として導入することすら厳しいのが現状です。
201~300人	製造業	中小企業では法定整備に追いつくことが精一杯であり、個別対応も含めて、課題はあるが手を付けられないと感じている。

今後の不安

201~300人	製造業	まだ、制度を利用した従業員がいないため、その時になった場合、対応出来るか心配です。
1,001人以上	建設業	制度の充実もよいが、そこを管理する部門の者がつぶれてしまう。（会社従業員の高齢化が進むことにより利用が増えるため）

その他

501~1,000人	製造業	介護全体について、表面的な事しか国は実施していないし、実際に仕事と介護の両立はムリな所が多いと感じる。
101~200人	運輸業、郵便業	女性が（離別等）苦勞しなくても良い社会の充実（家庭（子供）を守られる。）、男性がしっかりと家庭を守り、社会はそういう会社を守ってくれる社会に皆なってくれば・・・。
101~200人	製造業	規程はありますが、現在まで介護休業等について申し出者がなかったため、何もしていません。対象者があれば、法の趣旨にそって、本人と相談の上、すぐに対応していくつもりです。
501~1,000人	医療・福祉	在宅でケアしている場合、複数の家族が協力できる状況かどうか問題。
301~500人	運輸業、郵便業	個人的には、核家族化や夫婦共働きしないと生活できないという現状が、家族が介護する環境を妨げていると思います。
101~200人	その他 サービス業	当社はアウトソーサーなので、クライアントの意向が業務に大きく関係します。当社としては取り組みを充実させたくても、クライアント企業の理解は、現状ではほぼ得られず、その為、柔軟な対応ができていく構造となっています。

100人以下	飲食業、宿泊業	パートタイマーの中には、介護を理由に退職する者もいるが、正社員では、認識している限りでは、まだ該当者はいない。今後、増加してくることも考えられるため、マニュアルレベルでの規定の作成を考えなければいけないと思っている。
--------	---------	--

．テーマ別集計結果

1．正社員の年齢層（正社員に占める40歳以上の割合）別

(1) 回答企業の概要

「建設業」は正社員の年齢層が高い企業、「卸売業、小売業」は低い企業の割合が高い傾向にある。

業種

回答企業の業種別に、正社員の年齢層をみると、全体と比較して、「建設業」は「正社員の年齢層が高い（男女とも40歳以上が50%以上）」、「卸売業、小売業」は「正社員の年齢層が低い（男女とも40歳以上の割合が50%未満）」の割合が高い。

図表 -1 業種別 正社員に占める40歳以上の割合：単数回答（Q3-3）

	合計	Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合				
		正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	上記以外	無回答	
全体	967 100.0	167 17.3	425 44.0	356 36.8	19 2.0	
Q1 業種	建設業	36 100.0	11 30.6	10 27.8	15 41.7	0 0.0
	製造業	229 100.0	34 14.8	116 50.7	74 32.3	5 2.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	26 23.4	39 35.1	43 38.7	3 2.7
	卸売業、小売業	127 100.0	9 7.1	79 62.2	36 28.3	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	6 14.0	13 30.2	23 53.5	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	48 24.0	70 35.0	79 39.5	3 1.5
	医療・福祉	146 100.0	23 15.8	69 47.3	53 36.3	1 0.7
	その他	68 100.0	9 13.2	26 38.2	31 45.6	2 2.9

(2) 従業員の介護ニーズの把握状況

正社員の年齢層の高い企業では、従業員の介護ニーズを介護に関する制度利用の申請の際に把握し、現在介護をしているか、仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか把握している割合が高い。

介護ニーズの把握方法

介護ニーズの把握方法について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -2 正社員に占める40歳以上の割合別 介護ニーズの把握方法：複数回答(Q6-1)

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
			定期的に実施している	相談があった人について実施している	介護に関する制度利用の申請の際に把握している	問題を抱えていそうな人を見つけた際に実施している	その他	特に把握していない	無回答
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	99 100.0	11 11.1	78 78.8	43 43.4	12 12.1	3 3.0	1 1.0	2 2.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	240 100.0	22 9.2	178 74.2	73 30.4	28 11.7	10 4.2	17 7.1	2 0.8
	上記以外	199 100.0	34 17.1	150 75.4	69 34.7	26 13.1	9 4.5	12 6.0	3 1.5

介護ニーズの把握内容

介護ニーズの把握内容について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「現在介護をしているか」「仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか」の割合が高い。

図表 -3 正社員に占める40歳以上の割合別 介護ニーズの把握内容：複数回答(Q6-2)

		合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容							無回答
			現在、介護をしているか	ここ数年のうち、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか	仕事と介護の両立のために、会社にどのような支援を求めているか	その他	
全体		512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	96 100.0	63 65.6	22 22.9	51 53.1	24 25.0	52 54.2	28 29.2	1 1.0	1 1.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	221 100.0	113 51.1	46 20.8	98 44.3	53 24.0	114 51.6	64 29.0	11 5.0	2 0.9
	上記以外	184 100.0	110 59.8	43 23.4	104 56.5	54 29.3	104 56.5	58 31.5	4 2.2	6 3.3

(3) 仕事と介護の両立支援の状況

仕事と介護の両立支援について、過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけとして、正社員の年齢層が高い企業は、「今後介護を行う従業員が増えることが懸念されること」をあげる割合が高い。

過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけや理由

仕事と介護の両立支援を目的として、特に過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだものがある企業の、そのきっかけや理由について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」の割合が高い。

図表 -4 正社員に占める40歳以上の割合別

過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけや理由：単数回答(Q7)

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに組み込んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えてきたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	62 100.0	56 90.3	0 0.0	2 3.2	22 35.5	3 4.8	8 12.9	1 1.6	9 14.5	2 3.2	0 0.0	0 0.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	173 100.0	149 86.1	1 0.6	10 5.8	43 24.9	14 8.1	13 7.5	2 1.2	35 20.2	7 4.0	0 0.0	1 0.6
	上記以外	148 100.0	129 87.2	1 0.7	13 8.8	35 23.6	9 6.1	15 10.1	3 2.0	22 14.9	1 0.7	0 0.0	1 0.7

(4) 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等

正社員の年齢層の高い企業は、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」、正社員の年齢層の低い企業は「介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予測がつかない」の割合が高く、従業員の年齢層によって課題に特徴が表れている。

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される」、「正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)」で「仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない」「介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない」の割合が高い。

図表 -5 正社員に占める40歳以上の割合別

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答(Q17)

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない	仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない	仕事と介護の両立について、社員の間にもそのようなニーズがあるのかわからない	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多い	職場における人員配置や業務分担の方法が難しい	管理職層で制度利用することが困難	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しい	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しい	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい
全体		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	72 43.1	9 5.4	46 27.5	28 16.8	61 36.5	24 14.4	67 40.1	8 4.8	2 1.2
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	180 42.4	69 16.2	128 30.1	51 12.0	150 35.3	51 12.0	162 38.1	35 8.2	19 4.5
	上記以外	356 100.0	164 46.1	46 12.9	114 32.0	44 12.4	136 38.2	51 14.3	140 39.3	23 6.5	13 3.7

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			制度利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって制度を利用しにくい場合がある	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と利用しにくい雰囲気のある職場がある	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいると思われ、特に課題となっていることはない	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	その他	無回答
全体		967 100.0	56 5.8	327 33.8	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	6 3.6	50 29.9	28 16.8	105 62.9	7 4.2	13 7.8	3 1.8	3 1.8	12 7.2
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	31 7.3	145 34.1	59 13.9	206 48.5	122 28.7	19 4.5	12 2.8	3 0.7	21 4.9
	上記以外	356 100.0	19 5.3	125 35.1	42 11.8	196 55.1	53 14.9	24 6.7	7 2.0	7 2.0	16 4.5

(5) 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

正社員の年齢層の高い企業は、社内研修等の機会に、介護に関する情報提供を行っている割合が高い。

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法

介護に関する情報を提供しているところについて、どのように提供しているか、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」は「社内研修等の機会に情報提供している」、「正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)」は「社内のイントラネットに掲載している」の割合が高い。

図表 -6 正社員に占める40歳以上の割合別

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法：複数回答(Q19)

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライブセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	無回答
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	47 100.0	5 10.6	9 19.1	12 25.5	2 4.3	1 2.1	16 34.0	3 6.4	4 8.5	5 10.6	5 10.6
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	126 100.0	12 9.5	28 22.2	44 34.9	8 6.3	10 7.9	32 25.4	7 5.6	5 4.0	17 13.5	11 8.7
	上記以外	102 100.0	10 9.8	25 24.5	31 30.4	4 3.9	3 2.9	28 27.5	9 8.8	2 2.0	12 11.8	12 11.8

(6) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

正社員の年齢層の高い企業の方が、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必要性を感じている割合が高い。

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について正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」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(就業規則への明記など)」の割合が高い。

図表 -7 正社員に占める40歳以上の割合別

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：複数回答(Q21)

		合計	Q21 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									
			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	法定以外の制度等、介護と両立のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	その他	わからない	無回答
全体		967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	85 50.9	54 32.3	65 38.9	61 36.5	70 41.9	47 28.1	20 12.0	3 1.8	5 3.0	6 3.6
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	159 37.4	114 26.8	167 39.3	161 37.9	182 42.8	119 28.0	55 12.9	10 2.4	21 4.9	10 2.4
	上記以外	356 100.0	144 40.4	105 29.5	147 41.3	128 36.0	161 45.2	91 25.6	36 10.1	6 1.7	23 6.5	7 2.0

2. 介護事由での制度利用状況別

問 11 の「育児休業制度」「介護休暇」、問 12 の「その他、仕事と介護と両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等」について、いずれかで介護事由で制度利用者がいたところと、いなかったところに分類して、クロス集計を実施。

企業規模による影響を除くため、正社員数が「500 人以下」と「501 人以上」に分け、それぞれで比較。

(1) 回答企業の概要

500 人以下の中小企業で、介護事由での制度利用者のあるところは「医療・福祉」、ないところは「製造業」の割合が高い。

業種

正社員数別に介護事由での制度利用状況別に比較すると、500 人以下で特徴が見られ、「介護事由での制度利用者あり」は「医療・福祉」、「介護事由での制度利用者なし」は「製造業」の割合が高い。

図表 -8 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 業種：単数回答（Q1）

		合計	Q1 業種								
			建設業	製造業	情報通 信業、運 輸業、郵 便業	卸売業、 小売業	電気・ガ ス・熱供 給・水道 業、金融 業、保険 業、不動 産業	飲食業、 宿泊業、 教育・学 習支援 業、その 他サー ビス業	医療・福 祉	その他	無回答
全体		967 100.0	36 3.7	229 23.7	111 11.5	127 13.1	43 4.4	200 20.7	146 15.1	68 7.0	7 0.7
Q2 正社 員数× Q11.12 介護事 由での 制度利 用状況	500 人以下-介護事由 での制度利用者あり	119 100.0	1 0.8	17 14.3	7 5.9	10 8.4	4 3.4	29 24.4	35 29.4	16 13.4	0 0.0
	500 人以下-介護事由 での制度利用者なし	430 100.0	16 3.7	103 24.0	57 13.3	66 15.3	16 3.7	77 17.9	63 14.7	29 6.7	3 0.7
	501 人以上-介護事由 での制度利用者あり	220 100.0	11 5.0	64 29.1	23 10.5	20 9.1	15 6.8	47 21.4	27 12.3	10 4.5	3 1.4
	501 人以上-介護事由 での制度利用者なし	135 100.0	6 4.4	32 23.7	12 8.9	22 16.3	7 5.2	37 27.4	10 7.4	9 6.7	0 0.0

(2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

従業員規模に関わりなく、介護事由での制度利用のない企業の方が、ワーク・ライフ・バランスや仕事と介護の両立支援等を推進するための専門組織がないところが多くなっている。

取組を推進するための専門組織の状況

介護事由での制度利用状況別に、ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門組織の状況を見ると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者ない」の方が、「特に対応していない」の割合が高い。

また、501人以上では、「介護事由での制度利用者あり」の方が「推進する専門組織の設置」の割合が高い。

図表 -9 従業員規模×介護事由での制度利用状況別
取組を推進するための専門組織の状況：単数回答（Q5）

	合計	Q5 ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性活躍推進の組織							
		専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答	
全体	967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	48 40.3	9 7.6	4 3.4	1 0.8	6 5.0	50 42.0	1 0.8
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	176 40.9	12 2.8	10 2.3	2 0.5	9 2.1	221 51.4	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	113 51.4	8 3.6	43 19.5	10 4.5	2 0.9	43 19.5	1 0.5
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	60 44.4	3 2.2	4 3.0	5 3.7	9 6.7	54 40.0	0 0.0

(3) 従業員の介護ニーズの把握状況

従業員規模に関わりなく、介護事由での制度利用者がいるところは、介護の実態や両立支援のニーズを把握するために直属の上司による面談を実施しているところが多くなっている。一方、介護事由での制度利用者がいないところは、従業員の介護ニーズを把握していないところが多くなっている。

また、従業員規模に関わりなく、制度利用者のいるところは、「仕事と介護の両立のために、会社にごのような支援を求めているか」を把握しているところが多くなっている。

介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況

介護事由での制度利用状況別に、従業員の介護ニーズの把握状況をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」は「直属の上司による面談等で把握」、「介護事由での制度利用者なし」は「特に把握していない」の割合が高い。

また、501人以上では、「介護事由での制度利用者あり」で「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」の割合が高い。

図表 -10 従業員規模×介護事由での制度利用状況別
介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答（Q6）

	合計	Q6 介護の実態や両立支援ニーズの把握方法								
		人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	直属の上司による面談等で把握	自己申告制度やキャリア・インタビュー等での把握	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	介護経験のある従業員等へのヒアリング調査で把握	その他	特に把握していない	無回答	
全体	967 100.0	128 13.2	311 32.2	148 15.3	50 5.2	41 4.2	60 6.2	416 43.0	2 0.2	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	18 15.1	48 40.3	20 16.8	2 1.7	8 6.7	7 5.9	39 32.8	1 0.8
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	44 10.2	121 28.1	47 10.9	10 2.3	14 3.3	23 5.3	217 50.5	1 0.2
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	43 19.5	83 37.7	50 22.7	25 11.4	16 7.3	22 10.0	66 30.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	12 8.9	31 23.0	25 18.5	10 7.4	2 1.5	5 3.7	66 48.9	0 0.0

介護ニーズの把握方法

事由での制度利用状況別に、介護ニーズの把握方法をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」で「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -11 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握方法：複数回答(Q6-1)

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
			定期的 に実施 してい る	相談が あった 人につ いて実 施して いる	介護に 関する 制度利 用の申 請の際 に把握 してい る	問題を 抱えて いそう な人を 見つけ た際に 実施し ている	その他	特に把 握して いない	無回答
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q2 正社 員数× Q11.12 介護事 由での 制度利 用状況	500人以下-介護事由 での制度利用者あり	79 100.0	8 10.1	63 79.7	29 36.7	11 13.9	2 2.5	3 3.8	0 0.0
	500人以下-介護事由 での制度利用者なし	212 100.0	22 10.4	166 78.3	43 20.3	26 12.3	1 0.5	13 6.1	3 1.4
	501人以上-介護事由 での制度利用者あり	154 100.0	27 17.5	108 70.1	85 55.2	17 11.0	17 11.0	6 3.9	2 1.3
	501人以上-介護事由 での制度利用者なし	69 100.0	9 12.9	54 78.3	24 34.8	6 8.7	2 2.9	4 5.8	0 0.0

介護ニーズの把握内容

介護事由での制度利用状況別に、介護ニーズの把握内容をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」で「仕事と介護の両立のために、会社にどのような支援を求めているか」の割合が高い。

また、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」で「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」、501人以上は、「介護事由での制度利用者あり」で「現在、介護をしているか」の割合も高い。

図表 -12 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握内容:複数回答(Q6-2)

	合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容								
		現在、介護をしているか	ここ数年のうち、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなおとはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか	仕事と介護の両立のために、会社にどのような支援を求めているか	その他	無回答	
全体	512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0	
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	76 100.0	46 60.5	14 18.4	35 46.1	15 19.7	44 57.9	24 31.6	3 3.9	2 2.6
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	196 100.0	111 56.6	41 20.9	97 49.5	46 23.5	93 47.4	41 20.9	3 1.5	3 1.5
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	146 100.0	89 61.0	39 26.7	77 52.7	46 31.5	85 58.2	66 45.2	7 4.8	3 2.1
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	65 100.0	33 50.8	12 18.5	30 46.2	16 24.6	40 61.5	16 24.6	3 4.6	2 3.1

(4) 仕事と介護の両立支援の状況

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者のいるところは、仕事と介護の両立支援のために、「介護に直面した従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」を実施している割合が高くなっている。

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

介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護の両立支援を目的として現在取り組んでいるものをみると、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」で「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」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が高い。

501人以上では、多くの項目で「介護事由での制度利用者あり」の方が割合の高い。

図表 -13 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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：複数回答（Q7）

【現在取り組んでいるもの】

		合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援:現在の取り組み										
			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	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答
全体		967 100.0	843 87.2	153 15.8	179 18.5	87 9.0	105 10.9	112 11.6	26 2.7	240 24.8	20 2.1	57 5.9	2 0.2
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	107 89.9	14 11.8	30 25.2	7 5.9	10 8.4	13 10.9	2 1.7	43 36.1	3 2.5	4 3.4	0 0.0
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	366 85.1	24 5.6	51 11.9	21 4.9	39 9.1	39 9.1	2 0.5	86 20.0	7 1.6	35 8.1	1 0.2
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	199 90.5	82 37.3	65 29.5	45 20.5	38 17.3	44 20.0	18 8.2	74 33.6	7 3.2	4 1.8	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	115 85.2	22 16.3	22 16.3	9 6.7	9 6.7	10 7.4	3 2.2	26 19.3	2 1.5	11 8.1	0 0.0

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものについて、そのきっかけや理由をみると、501人以上で特徴が見られ、「介護事由での制度利用者あり」の方が、「仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため」「今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」「社会的な関心が高まってきたため」の割合が高い。

【過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由】

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに取り組んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えてきたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	47 100.0	42 89.4	0 0.0	5 10.6	15 31.9	5 10.6	1 2.1	0 0.0	9 19.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	143 100.0	135 94.4	1 0.7	3 2.1	37 25.9	8 5.6	8 5.6	2 1.4	21 14.7	2 1.4	0 0.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	114 100.0	87 76.3	1 0.9	15 13.2	38 33.3	9 7.9	16 14.0	2 1.8	27 23.7	3 2.6	0 0.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	67 100.0	56 83.6	0 0.0	2 3.0	14 20.9	5 7.5	10 14.9	2 3.0	10 14.9	3 4.5	0 0.0	2 3.0

(5) 個別の制度について

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者のいる企業の方が、制度利用が昇進・昇格に影響しないところの割合が高く、また、勤務場所への配慮を行ったことのあるところの割合も高くなっている。

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

介護事由での制度利用状況別に、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・昇格への影響をみると、500人以下、501人以上のいずれも、介護事由での制度利用者ありの方が、「あまり影響しない+影響しない」の割合が高い。

図表 -14 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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：単数回答(Q13)

		合計	Q13 管理職が制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格の影響						影響する+やや影響する	あまり影響しない+影響しない
			影響する	やや影響する	あまり影響しない	影響しない	わからない	無回答		
全体		967 100.0	36 3.7	100 10.3	182 18.8	310 32.1	325 33.6	14 1.4	136 14.1	492 50.9
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	2 1.7	12 10.1	19 16.0	49 41.2	34 28.6	3 2.5	14 11.8	68 57.1
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	18 4.2	50 11.6	78 18.1	103 24.0	177 41.2	4 0.9	68 15.8	181 42.1
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	8 3.6	20 9.1	49 22.3	91 41.4	48 21.8	4 1.8	28 12.7	140 63.6
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	8 5.9	14 10.4	23 17.0	43 31.9	46 34.1	1 0.7	22 16.3	66 48.9

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績

介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」の方gあ、「ある」の割合が高い。

図表 -15 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績：単数回答（Q15-1）

		合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由 での制度利用者あり	70 100.0	33 47.1	31 44.3	4 5.7	2 2.9
	500人以下-介護事由 での制度利用者なし	241 100.0	61 25.3	132 54.8	41 17.0	7 2.9
	501人以上-介護事由 での制度利用者あり	177 100.0	102 57.6	34 19.2	36 20.3	5 2.8
	501人以上-介護事由 での制度利用者なし	105 100.0	46 43.8	33 31.4	26 24.8	0 0.0

(6) 仕事と介護の両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題は、従業員規模で特徴がみられ、500人以下の中小企業で、介護事由での制度利用者のいるところは「代替要員の確保」、いないところは「介護に直面していない年齢層が多く介護ニーズの予測がつかない」の割合が高い。

一方、501人以上のやや中規模～大企業は、制度利用者のいるところで、「従業員ニーズが多様で対応しきれない」、「制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある」の割合が高く、それぞれ、従業員規模による特徴が表れている。

職場における両立等に関する意識の浸透度は、従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者がいるところは、「上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解」「両立支援制度に関する理解」で、意識が浸透していると回答した割合が高い。

職場でのコミュニケーションや理解、制度の周知が制度利用に影響していることがうかがえる。

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護との両立支援を推進する上での課題をみると、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」は「制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しい」、「介護事由での制度利用者なし」は「介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない」の割合が高い。

501人以上は、「介護事由での制度利用者あり」は「仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない」、「制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある」の割合が高い。

図表 -16 従業員規模×介護事由での制度利用状況別
仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答（Q17）

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない	仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない	仕事と介護の両立について、社員の間にもどのようなニーズがあるかわからない	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多い	職場における人員配置や業務分担の方法が難しい	管理職層で制度利用することが困難	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しい	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しい	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい
全体		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	48 40.3	16 13.4	31 26.1	15 12.6	44 37.0	13 10.9	57 47.9	5 4.2	3 2.5
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	166 38.6	35 8.1	143 33.3	59 13.7	150 34.9	59 13.7	154 35.8	29 6.7	17 4.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	113 51.4	52 23.6	64 29.1	26 11.8	85 38.6	34 15.5	92 41.8	20 9.1	6 2.7
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	70 51.9	20 14.8	44 32.6	19 14.1	52 38.5	16 11.9	51 37.8	10 7.4	7 5.2

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			制度利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって制度を利用しにくい場合がある	制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいるが、特に課題となっていることはない	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	その他	無回答
全体		967 100.0	56 5.8	327 33.8	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	7 5.9	38 31.9	15 12.6	61 51.3	17 14.3	8 6.7	1 0.8	1 0.8	8 6.7
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	26 6.0	132 30.7	54 12.6	212 49.3	99 23.0	24 5.6	17 4.0	3 0.7	23 5.3
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	15 6.8	89 40.5	44 20.0	142 64.5	32 14.5	14 6.4	0 0.0	6 2.7	4 1.8
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	7 5.2	46 34.1	16 11.9	77 57.0	25 18.5	8 5.9	3 2.2	2 1.5	10 7.4

職場における両立等に関する意識の浸透度

介護事由での制度利用状況別に、職場における両立等に関する意識の浸透度をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解」「両立支援制度に関する理解」で、「介護事由での制度利用者あり」の方が、「浸透している+まあ浸透している」の割合が高い。

図表 -17 従業員規模×介護事由での制度利用状況別
職場における両立等に関する意識の浸透度：単数回答（Q18）

【上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解】

	合計	Q18-4 浸透度：上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解						浸透している+まあ浸透している	あまり浸透していない+浸透していない	
		浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答			
全体	967 100.0	117 12.1	587 60.7	182 18.8	26 2.7	36 3.7	19 2.0	704 72.8	208 21.5	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	13 10.9	84 70.6	17 14.3	1 0.8	2 1.7	2 1.7	97 81.5	18 15.1
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	42 9.8	255 59.3	86 20.0	20 4.7	21 4.9	6 1.4	297 69.1	106 24.7
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	39 17.7	136 61.8	33 15.0	1 0.5	8 3.6	3 1.4	175 79.5	34 15.5
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	17 12.6	77 57.0	31 23.0	3 2.2	4 3.0	3 2.2	94 69.6	34 25.2

【両立支援制度に関する理解】

	合計	Q18-5 浸透度：両立支援制度に関する理解						浸透している+まあ浸透している	あまり浸透していない+浸透していない	
		浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答			
全体	967 100.0	44 4.6	304 31.4	379 39.2	136 14.1	82 8.5	22 2.3	348 36.0	515 53.3	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	8 6.7	46 38.7	46 38.7	13 10.9	4 3.4	2 1.7	54 45.4	59 49.6
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	7 1.6	99 23.0	185 43.0	83 19.3	49 11.4	7 1.6	106 24.7	268 62.3
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	20 9.1	103 46.8	71 32.3	13 5.9	9 4.1	4 1.8	123 55.9	84 38.2
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	8 5.9	36 26.7	56 41.5	19 14.1	13 9.6	3 2.2	44 32.6	75 55.6

(7) 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者がいる企業の方が、社内研修等の機会に情報提供している割合が高くなっている。

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法

介護事由での制度利用状況別に、介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供をみると 500 人以下は、「介護事由での制度利用者あり」の方が「社内研修等の機会に情報提供している」の割合が高い。

501 人以上は、「介護事由での制度利用者あり」の方が「社内でパンフレット、リーフレットを作成している」「社内のイントラネットに掲載している」社内研修等の機会に情報提供している」「ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて」の割合が高い。

また、500 人以下、501 人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者なし」の方が、既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」の割合が高い。

図表 -18 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法：複数回答（Q19）

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									無回答
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500 人以下-介護事由での制度利用者あり	35 100.0	1 2.9	4 11.4	6 17.1	3 8.6	3 8.6	14 40.0	4 11.4	1 2.9	6 17.1	5 14.3
	500 人以下-介護事由での制度利用者なし	112 100.0	7 6.3	32 28.6	26 23.2	3 2.7	7 6.3	30 26.8	0 0.0	0 0.0	15 13.4	14 12.5
	501 人以上-介護事由での制度利用者あり	77 100.0	14 18.2	13 16.9	41 53.2	3 3.9	2 2.6	22 28.6	14 18.2	9 11.7	6 7.8	4 5.2
	501 人以上-介護事由での制度利用者なし	33 100.0	2 6.1	9 27.3	11 33.3	2 6.1	1 3.0	4 12.1	1 3.0	1 3.0	5 15.2	2 6.1

3. 両立支援に関する意識の浸透度別

以下、問 18 にあげた両立支援に関する意識の浸透度について、いずれも「浸透している」「まあ浸透している」を選択したところと、それ以外を比較。

<p>【問 18 両立支援に関する意識の浸透度】</p> <p>恒常的な残業時間削減の必要性</p> <p>有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性</p> <p>仕事の「見える化」の必要性</p> <p>上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解</p> <p>両立支援制度に関する理解</p>

(1) 回答企業の概要

1,001 人以上の大企業の方が、両立支援に関する意識の浸透が進んでいる。

正社員数

正社員数別に両立支援に関する意識の浸透度を比較すると、他と比較して、「1,001 人以上」は「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」の割合が高い。

図表 -19 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員数：単数回答（Q2）

		合計	Q18 両立支援に関する意識の浸透状況		
			いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	上記以外	無回答
全体		967	217	721	29
		100.0	22.4	74.6	3.0
Q2 正社員数	300 人以下	408	72	319	17
		100.0	17.6	78.2	4.2
	301～1,000 人	318	59	251	8
		100.0	18.6	78.9	2.5
	1,001 人以上	241	86	151	4
		100.0	35.7	62.7	1.7

(2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、経営トップ自らが積極的に仕事と介護の両立を推進している割合が高く、推進する専門組織を設置している割合も高い。

仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経営トップ自ら積極的に推進している」の割合が高い。

図表 -20 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況：単数回答（Q4）

		合計	Q4 仕事と介護の両立支援の取り組みに対する経営トップの対応					無回答
			経営トップ自ら積極的に推進している	推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援	推進担当部署に任せている	仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない	わからない	
全体		967	132	107	472	48	194	14
		100.0	13.7	11.1	48.8	5.0	20.1	1.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217	58	43	92	4	19	1
	上記以外	721	68	62	372	40	166	13
		100.0	9.4	8.6	51.6	5.5	23.0	1.8

取組を推進するための専門組織の状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、取組を推進するための専門組織の状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経推進する専門組織を設置している」の割合が高い。

図表 -21 両立支援に関する意識の浸透度別 取組を推進するための専門組織の状況
：単数回答（Q5）

		合計	Q5 ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性活躍推進の組織						
			専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答
全体		967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	111 51.2	11 5.1	31 14.3	9 4.1	6 2.8	48 22.1	1 0.5
	上記以外	721 100.0	310 43.0	22 3.1	32 4.4	9 1.2	22 3.1	324 44.9	2 0.3

(3) 従業員の介護ニーズの把握状況

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握を行っている割合が高く、直属の上司による面談、自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握しているところが多い。

また、介護ニーズの把握方法としては、定期的実施したり、介護に関する制度利用の申請の際に把握している割合が高い。

把握している内容を見ると、仕事と介護の両立を行う上でやっていること、仕事と介護を両立するために望む働き方の割合が高い。

介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況を見ると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「直属の上司による面談等で把握した」「自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)等で把握」の割合が高い。

図表 -22 両立支援に関する意識の浸透度別
介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答（Q6）

		合計	Q6 介護の実態や両立支援ニーズの把握方法							
			人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	直属の上司による面談等で把握	自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	介護経験のある従業員等へのヒアリング調査で把握	その他	特に把握していない	無回答
全体		967	128	311	148	50	41	60	416	2
		100.0	13.2	32.2	15.3	5.2	4.2	6.2	43.0	0.2
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217	43	113	53	17	18	20	52	0
	上記以外	721	84	187	92	32	22	38	351	2
		100.0	11.7	25.9	12.8	4.4	3.1	5.3	48.7	0.3

介護ニーズの把握方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護ニーズの把握方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「定期的の実施している」「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -23 両立支援に関する意識の浸透度別 介護ニーズの把握方法：複数回答（Q6-1）

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						無回答
			定期的 に実施 している	相談が あった 人につ いて実 施して いる	介護に 関する 制度利 用の申 請の際 に把握 してい る	問題を 抱えて いそう な人を見 つけた 際に実 施して いる	その他	特に把握 していな い	
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q18 両立 支援に関 する意識 の浸透状 況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	165 100.0	32 19.4	132 80.0	77 46.7	26 15.8	11 6.7	3 1.8	2 1.2
	上記以外	368 100.0	34 9.2	273 74.2	114 31.0	39 10.6	11 3.0	25 6.8	5 1.4

介護ニーズの把握内容

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護ニーズの把握内容をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか」「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」の割合が高い。

図表 -24 両立支援に関する意識の浸透度別 介護ニーズの把握内容：複数回答（Q6-2）

		合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容						無回答	
			現在、介 護をし ている か	ここ数 年のう ちに、介 護を行 う可能 性がある か	仕事と 介護の 両立を 行う上 で困っ ている こと、困 りそう なことは ないか	仕事と 介護の 両立に 不安を 感じて いるか	仕事と 介護を 両立す るため に、どの ような 働き方 を望ん でいる か	仕事と 介護の 両立の ために、 会社に どのよ うな支 援を求 めている か		その他
全体		512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0
Q18 両立 支援に関 する意識 の浸透状 況	いずれも浸透してい ると回答（浸透+まあ 浸透）	160 100.0	95 59.4	42 26.3	101 63.1	46 28.8	98 61.3	54 33.8	7 4.4	2 1.3
	上記以外	338 100.0	188 55.6	69 20.4	151 44.7	84 24.9	175 51.8	99 29.3	9 2.7	7 2.1

(4) 仕事と介護の両立支援の状況

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護の両立支援を目的として、様々なことに取り組んでいるところの多いことがうかがえる。

また、従業員に対する会社の両立支援に制度の周知も進んでいる。

仕事と介護の両立支援を目的として現在取り組んでいること

両立支援に関する意識の浸透度別に、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】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること」「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」「介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」「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」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が高い。

図表 -25 両立支援に関する意識の浸透度別

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】

: 複数回答 (Q7(1))

		合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援:現在の取組み										
			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	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答
全体		967 100.0	843 87.2	153 15.8	179 18.5	87 9.0	105 10.9	112 11.6	26 2.7	240 24.8	20 2.1	57 5.9	2 0.2
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	195 89.9	65 30.0	65 30.0	41 18.9	41 18.9	38 17.5	14 6.5	91 41.9	3 1.4	2 0.9	1 0.5
	上記以外	721 100.0	627 87.0	85 11.8	111 15.4	45 6.2	61 8.5	71 9.8	12 1.7	147 20.4	14 1.9	50 6.9	1 0.1

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由

両立支援に関する意識の浸透度別に、をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経営層の方針により」の割合が高い。

図表 -26 両立支援に関する意識の浸透度別

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由：複数回答（Q7-1）

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに取り組んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	113 100.0	91 80.5	1 0.9	6 5.3	36 31.9	17 15.0	13 11.5	1 0.9	24 21.2	4 3.5	0 0.0	0 0.0
	上記以外	273 100.0	243 89.0	1 0.4	19 7.0	67 24.5	10 3.7	23 8.4	5 1.8	45 16.5	6 2.2	0 0.0	2 0.7

従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「就業規則に記載している」「パンフレット、リーフレットを作成している」「社内のイントラネットに掲載している」「社内研修等の機会に情報提供している」の割合が高い。

図表 -27 両立支援に関する意識の浸透度別

従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法：複数回答（Q8）

		合計	Q8 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法							その他	特に周知していない	無回答
			就業規則に記載している	パンフレット、リーフレットを作成している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している				
全体		967 100.0	809 83.7	50 5.2	303 31.3	54 5.6	18 1.9	99 10.2	26 2.7	75 7.8	23 2.4	
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	198 91.2	30 13.8	99 45.6	19 8.8	4 1.8	42 19.4	5 2.3	4 1.8	3 1.4	
	上記以外	721 100.0	589 81.7	20 2.8	201 27.9	34 4.7	14 1.9	55 7.6	20 2.8	66 9.2	19 2.6	

(5) 個別の制度について

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、介護休業制度、介護休暇のいずれも、法定を上回る内容としている割合が高く、利用実績もあるところの割合が高い。

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度についても、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、半日単位・時間単位で等の休暇制度、フレックスタイム制度の割合が高い。

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護の両立支援制度を利用したことによって昇進・昇格に影響しないと回答した割合が高い。

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況も、両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなどの配慮を行っている割合が高く、配慮した対応例もあるところが多い。

介護休業制度

1) 制度の整備状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、制度の整備状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定を上回る内容である」の割合が高い。

図表 -28 両立支援に関する意識の浸透度別 制度の整備状況【介護休業制度】：単数回答（Q9）

		合計	Q9 介護休業制度について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967	213	748	6
		100.0	22.0	77.4	0.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217	90	126	1
		100.0	41.5	58.1	0.5
	上記以外	721	120	597	4
		100.0	16.6	82.8	0.6

介護休暇

1) 制度の整備状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、制度の整備状況【介護休暇】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定を上回る内容である」の割合が高い。

図表 -29 両立支援に関する意識の浸透度別 制度の整備状況【介護休暇】：複数回答（Q10）

		合計	Q10 介護休暇について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967 100.0	113 11.7	822 85.0	32 3.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	49 22.6	161 74.2	7 3.2
	上記以外	721 100.0	64 8.9	635 88.1	22 3.1

2) 法定を上回る内容としているもの

両立支援に関する意識の浸透度別に、法定を上回る内容としているもの【介護休暇】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「取得単位」「対象家族内容」「賃金補填」の割合が高い。

図表 -30 両立支援に関する意識の浸透度別 法定を上回る内容としているもの【介護休暇】：複数回答（Q10）

		合計	Q10-1 介護休暇の法定を上回る内容						
			取得日数	取得単位	要介護の状態	対象家族内容	賃金補填	その他	無回答
全体		113 100.0	47 41.6	56 49.6	10 8.8	22 19.5	36 31.9	12 10.6	2 1.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	49 100.0	19 38.8	29 59.2	5 10.2	12 24.5	19 38.8	0 0.0	2 4.1
	上記以外	64 100.0	28 43.8	27 42.2	5 7.8	10 15.6	17 26.6	12 18.8	0 0.0

介護休業制度の利用実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、正社員の介護休業制度の利用実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」の割合が高い。

図表 -31 両立支援に関する意識の浸透度別
正社員の介護休業制度の利用実績：複数回答（Q11-1）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度				無回答
			男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	81 8.4	174 18.0	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	33 15.2	53 24.4	116 53.5	19 8.8	10 4.6
	上記以外	721 100.0	46 6.4	115 16.0	456 63.2	100 13.9	21 2.9

また、正社員の介護休業制度の利用実績を単数回答に組み直した結果でみると、他と比較して、「上記（いずれも浸透していると回答）以外」は「利用者はいない」の割合が高い。

図表 -32 両立支援に関する意識の浸透度別
正社員の介護休業制度の利用実績：単数回答（Q11-1）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度					無回答
			男女とも利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいらない	
全体		967 100.0	33 3.4	48 5.0	141 14.6	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	14 6.5	19 8.8	39 18.0	116 53.5	19 8.8	10 4.6
	上記以外	721 100.0	17 2.4	29 4.0	98 13.6	456 63.2	100 13.9	21 2.9

介護休暇の利用実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、正社員の介護休暇の利用実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」の割合が高い。

図表 -33 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員の介護休暇の利用実績：複数回答（Q11-2）

		合計	Q11-2 正社員利用実績:介護休暇				無回答
			男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	101 10.4	145 15.0	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	42 19.4	57 26.3	108 49.8	21 9.7	20 9.2
	上記以外	721 100.0	59 8.2	88 12.2	467 64.8	97 13.5	48 6.7

また、正社員の介護休暇の利用実績を単数回答に組み直した結果でみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男女との利用者がいる」、「上記（いずれも浸透していると回答）以外」は「利用者はいない」の割合が高い。

図表 -34 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員の介護休暇の利用実績：単数回答（Q11-2）

		合計	Q11-2 正社員利用実績:介護休暇					無回答
			男女と も利用 者がい る	男性の み利用 者がい る	女性の み利用 者がい る	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	69 7.1	32 3.3	76 7.9	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	31 14.3	11 5.1	26 12.0	108 49.8	21 9.7	20 9.2
	上記以外	721 100.0	38 5.3	21 2.9	50 6.9	467 64.8	97 13.5	48 6.7

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

1) 正社員への導入状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度の正社員への導入状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「フレックスタイム制度」の割合が高い。

図表 -35 両立支援に関する意識の浸透度別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度：正社員への導入状況：
複数回答（Q12（1））

		合計	Q12-1 正社員について導入している制度										
			始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	1日の所定労働時間を短縮する制度	週末は月の所定労働時間を短縮する制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイム制度	休日勤務の免除	在宅勤務制度	在宅以外の勤務場所の設定	失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用	介護を事由に退職した人の再雇用制度	無回答
全体		967 100.0	442 45.7	667 69.0	192 19.9	445 46.0	242 25.0	212 21.9	76 7.9	69 7.1	208 21.5	119 12.3	136 14.1
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	119 54.8	162 74.7	53 24.4	125 57.6	73 33.6	61 28.1	21 9.7	17 7.8	57 26.3	38 17.5	21 9.7
	上記以外	721 100.0	312 43.3	491 68.1	134 18.6	312 43.3	163 22.6	147 20.4	53 7.4	50 6.9	148 20.5	79 11.0	104 14.4

2) 制度の利用状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度の利用状況について、「半日単位、時間単位等の休暇制度」をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「介護事由での利用者がある」「事由は不明だが利用者がある」の割合が高い。

「フレックスタイム制度」をみると、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「事由は不明だが利用者がある」の割合が高い。

図表 -36 両立支援に関する意識の浸透度別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度：制度の利用状況
：単数回答（Q12（2））

【半日単位、時間単位等の休暇制度】

		合計	Q12-2-4 利用状況：半日単位、時間単位等の休暇制度				無回答
			介護事由での利用者がある	事由は不明だが利用者がある	利用者はいない	わからない、対象者がいない	
全体		445 100.0	61 13.7	178 40.0	137 30.8	52 11.7	17 3.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	125 100.0	26 20.8	58 46.4	30 24.0	10 8.0	1 0.8
	上記以外	312 100.0	34 10.9	118 37.8	104 33.3	42 13.5	14 4.5

【フレックスタイム制度】

		合計	Q12-2-5 利用状況：フレックスタイム制度				無回答
			介護事由での利用者がある	事由は不明だが利用者がある	利用者はいない	わからない、対象者がいない	
全体		242 100.0	17 7.0	87 36.0	88 36.4	38 15.7	12 5.0
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	73 100.0	7 9.6	36 49.3	18 24.7	9 12.3	3 4.1
	上記以外	163 100.0	9 5.5	51 31.3	68 41.7	28 17.2	7 4.3

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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・昇格への影響をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「影響しない」、「上記以外」は「わからない」の割合が高い。

図表 -37 両立支援に関する意識の浸透度別

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：単数回答(Q13)

		合計	Q13 管理職が制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格の影響					無回答
			影響する	やや影響する	あまり影響しない	影響しない	わからない	
全体		967 100.0	36 3.7	100 10.3	182 18.8	310 32.1	325 33.6	14 1.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	6 2.8	12 5.5	44 20.3	106 48.8	43 19.8	6 2.8
	上記以外	721 100.0	30 4.2	85 11.8	133 18.4	196 27.2	271 37.6	6 0.8

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とする等、異動・転勤先を配慮している」の割合が高い。

図表 -38 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況：複数回答(Q15)

		合計	Q15 勤務場所への配慮について					無回答
			勤務地の変更を伴う異動・転勤を免除している	仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とする等、異動・転勤先を配慮している	本人の希望による異動・転勤を認めている	その他	事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない	
全体		967 100.0	46 4.8	447 46.2	71 7.3	84 8.7	287 29.7	51 5.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	11 5.1	118 54.4	13 6.0	20 9.2	49 22.6	9 4.1
	上記以外	721 100.0	33 4.6	322 44.7	57 7.9	60 8.3	232 32.2	32 4.4

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「ある」の割合が高い。

図表 -39 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の対応実績：単数回答（Q15-1）

		合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	159 100.0	79 49.7	57 35.8	22 13.8	1 0.6
	上記以外	457 100.0	170 37.2	185 40.5	89 19.5	13 2.8

(6) 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組みが進んでいる。

仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることをみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに応じている」「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている」「制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を行っている」「管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している」「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」の割合が高い。

図表 -40 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること：複数回答(Q16)

		合計	Q16 仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組み												
			人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに対応	介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用	制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施	制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を実施	管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知	職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知	社内で介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援	人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を実施	社員が介護に関する制度を利用しやすいように、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲	その他	特に行っていない	無回答
全体		967	207	51	315	117	94	307	12	4	229	27	19	291	22
		100.0	21.4	5.3	32.6	12.1	9.7	31.7	1.2	0.4	23.7	2.8	2.0	30.1	2.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217	64	22	98	49	44	97	8	4	87	10	9	24	6
	上記以外	721	140	28	214	66	49	204	4	0	141	17	10	253	12
		100.0	19.4	3.9	29.7	9.2	6.8	28.3	0.6	0.0	19.6	2.4	1.4	35.1	1.7

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護との両立支援を推進する上での課題をみると、他と比較して、「上記(いずれも浸透していると回答)以外」は「仕事と介護の両立について、社員の間にどのようなニーズがあるのかわからないこと」「職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること」の割合が高い。

図表 -41 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答(Q17)

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題										
			仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない	仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない	仕事と介護の両立について、社員の間にはどのようなニーズがあるのかわからない	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多い	職場における人員配置や業務分担の方法が難しい	管理職層で制度利用することが困難	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しい	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しい	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい	制度利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって制度を利用しにくい場合がある
全体		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6	56 5.8	327 33.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	91 41.9	30 13.8	48 22.1	25 11.5	70 32.3	21 9.7	72 33.2	7 3.2	8 3.7	10 4.6	58 26.7
	上記以外	721 100.0	325 45.1	95 13.2	243 33.7	95 13.2	279 38.7	104 14.4	298 41.3	58 8.0	26 3.6	46 6.4	265 36.8

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題						
			制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいると思われないが、特に課題となっていることはない	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	その他	無回答
全体		967 100.0	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	20 9.2	116 53.5	34 15.7	24 11.1	3 1.4	5 2.3	9 4.1
	上記以外	721 100.0	106 14.7	388 53.8	151 20.9	33 4.6	18 2.5	8 1.1	31 4.3

(7) 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供を行っている割合が高く、情報提供の方法としては、社内でのパンフレットやリーフレットの作成、イントラネットへの掲載の割合が高い。

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：正社員に提供している情報の内容

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：正社員に提供している情報の内容をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「介護保険制度の仕組み」、「上記以外」は「介護に関して、特に提供している情報は無い」の割合が高い。

図表 -42 両立支援に関する意識の浸透度別

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：正社員に提供している情報の内容
：複数回答（Q19）

	合計	Q19 介護に関する社外制度やサービス等についての情報提供											
		介護保険制度の仕組み	介護が必要となった場合に想定される問題や心構え	介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容	介護の方法など、介護技術に関する情報	認知症など、家族の病状等に応じた情報	介護に関する研修会や講演会等の情報	各地域の介護サービス事業者・施設情報	自治体等の介護に関する相談窓口情報	その他	介護に関して、特に提供している情報は無い	無回答	
全体	967 100.0	182 18.8	52 5.4	77 8.0	40 4.1	39 4.0	52 5.4	33 3.4	28 2.9	33 3.4	657 67.9	30 3.1	
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	63 29.0	22 10.1	31 14.3	15 6.9	14 6.5	22 10.1	12 5.5	8 3.7	11 5.1	120 55.3	6 2.8
	上記以外	721 100.0	114 15.8	28 3.9	44 6.1	24 3.3	24 3.3	29 4.0	19 2.6	19 2.6	22 3.1	519 72.0	18 2.5

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「社内でパンフレット、リーフレットを作成している」「社内のイントラネットに掲載している」の割合が高い。

図表 -43 両立支援に関する意識の浸透度別

介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報の提供方法：複数回答(Q19)

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライブチャットなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	無回答
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	91 100.0	17 18.7	19 20.9	39 42.9	6 6.6	4 4.4	27 29.7	9 9.9	8 8.8	9 9.9	5 5.5
	上記以外	184 100.0	10 5.4	42 22.8	51 27.7	8 4.3	10 5.4	47 25.5	10 5.4	3 1.6	25 13.6	22 12.0

(8) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、法定以外の仕事と介護との両立のための働き方に関する取り組みを充実させることが重要と考えている割合が高い。

介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況をみると、他と比較して、「上記（いずれも浸透していると回答）以外）」は「特に行っていない」の割合が高い。

図表 -44 両立支援に関する意識の浸透度別

介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況：複数回答（Q20）

		合計	Q20 介護が必要になった人に対する経済的な支援					無回答
			介護が必要となった場合の一時金の支給	介護サービス利用料の助成	福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供	その他	特に行っていない	
全体		967 100.0	14 1.4	29 3.0	50 5.2	43 4.4	821 84.9	27 2.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	7 3.2	13 6.0	19 8.8	15 6.9	165 76.0	8 3.7
	上記以外	721 100.0	7 1.0	16 2.2	31 4.3	26 3.6	636 88.2	12 1.7

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させる」の割合が高い。

図表 -45 両立支援に関する意識の浸透度別 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：複数回答(Q21)

		合計	Q21 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									
			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	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	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	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	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	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	その他	わからない	無回答
全体		967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	98 45.2	80 36.9	88 40.6	86 39.6	101 46.5	65 30.0	28 12.9	6 2.8	5 2.3	7 3.2
	上記以外	721 100.0	286 39.7	191 26.5	289 40.1	266 36.9	308 42.7	190 26.4	78 10.8	15 2.1	46 6.4	12 1.7

・仕事と介護の両立に関するアンケート ＜企業調査＞調査票

平成 24 年 9 月

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

厚生労働省委託

仕事と介護の両立に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社（三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング）では、厚生労働省より委託を受け「両立支援に関するベストプラクティス事業」を実施しており、その一環として「仕事と介護の両立に関するアンケート」を実施することとなりました。

このアンケートは、企業における仕事と介護の両立に関わる制度の導入や運用実態、職場環境整備の取組などに関わる情報を収集し、今後の課題や必要な支援策を検討することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、平成 24 年 9 月 24 日(月)までに、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

尚、アンケートの結果は統計的に処理されますので、企業名など貴社のプライバシーに関わる情報が公表されることはございません。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。

敬具

利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベースより収集いたしました。

回答方法等について

- ・このアンケートは平成 24 年 9 月 1 日現在の状況でお答えください。
- ・お答えは、あてはまる番号を 印でかこんでください。「お答えは1つ」「お答えはいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ 印をおつけください。また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。
- ・数字をご記入いただく問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

問い合わせ先

お問い合わせにつきましては、下記までご連絡をお願い致します。

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

経済・社会政策部 鈴木、小川、矢島

公共経営・地域政策部 川澤

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

TEL : 03-6733-3791 e-mail : yokos@murc.jp

問い合わせ時間は、月～金の 10:00～17:00 です。

貴社の概要についておうかがいします

問1. 貴社の主な業種についておうかがいします。(は1つ)

1. 建設業	8. 不動産業
2. 製造業	9. 飲食業、宿泊業
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 医療・福祉
4. 情報通信業	11. 教育、学習支援業
5. 運輸業、郵便業	12. その他サービス業
6. 卸売業、小売業	13 その他 ()
7. 金融業、保険業	

問2. 企業全体の正社員数についておうかがいします。平成24年9月1日時点についてお答えください。(は1つ)

1. 100人以下	3. 201~300人	5. 501~1,000人
2. 101~200人	4. 301~500人	6. 1,001人以上

問3. 従業員の状況についておうかがいします。平成24年9月1日時点についてお答えください。

(1) 正社員に占める女性の割合 (は1つ)

1. 0%	4. 30~50%未満	7. 90%以上
2. 10%未満	5. 50~70%未満	
3. 10~30%未満	6. 70~90%未満	

(2) 管理職(課長職相当以上)に占める女性の割合 (は1つ)

1. 0% (いない)	4. 10%以上 20%未満
2. 5%未満	5. 20%以上 30%未満
3. 5%以上 10%未満	6. 30%以上

(3) 男女別の正社員に占める40歳以上の割合 (それぞれ、 は1つ)

	1. 0%	2. 10%未満	3. 10~30%未満	4. 30~50%未満	5. 50~70%未満	6. 70%以上
男性	1	2	3	4	5	6
女性	1	2	3	4	5	6

仕事と介護の両立支援に関する取組体制についておうかがいします

問4. 経営トップは、仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応していますか。(は1つ)

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. 経営トップ自ら積極的に推進している | 4. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない |
| 2. 推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している | 5. わからない |
| 3. 推進担当部署に任せている | |

問5. ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門の組織はありますか。(は1つ)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している |
| 2. 専門の組織はないが、専任の担当者を配置している |
| 3. 推進する専門組織を設置している |
| 4. このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置している |
| 5. その他() |
| 6. 特に対応していない |

従業員の介護ニーズの把握状況についておうかがいします

問6. 過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握しましたか。(はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 人事・総務担当部署等が実施する面談で把握した |
| 2. 直属の上司による面談等で把握した |
| 3. 自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)等で把握した |
| 4. 仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握した |
| 5. 現在、介護を行っていたり、過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握した |
| 6. その他() |
| 7. 特に把握していない |

4、5を選択した方について、従業員アンケートやヒアリングは、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

問6で1.～6.のいずれかを選択した方におうかがいします。

問6-1. 介護の問題を抱えている従業員の実態把握や、仕事と介護の両立支援ニーズの把握は、どのように行っていますか。(はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 定期的を実施している2. 相談があった人について実施している3. 介護に関する制度利用の申請の際に把握している4. 仕事と介護の両立について、問題を抱えていそうな人を見つけた際に実施している5. その他()6. 特に把握していない 問7へ進んでください |
|---|

問6-2. 介護の問題を抱えている従業員の実態把握や、仕事と介護の両立支援ニーズの把握の際に、どのようなことを把握していますか。(はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 現在、介護をしているか2. ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか3. 仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか4. 仕事と介護の両立に不安を感じているか5. 仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか6. 仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか7. その他() |
|---|

貴社の仕事と介護の両立支援の状況についておうかがいします

各制度に関する法律の概要

介護休業制度

従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）父母および子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫を含む。）配偶者の父母です。

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

介護のための勤務時間の短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば、利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

短時間勤務制度

フレックスタイム制度

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業した日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

問7. 貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、現在、取り組んでいるものに をつけてください。また、特に、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものに をつけてください。（、はいくつでも）

1. 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（就業規則への明記など）こと
2. 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること
3. 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
4. 介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと
5. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと
6. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること
7. 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと
8. 制度を利用しやすい職場づくりを行うこと
9. その他（）
10. いずれにも取り組んでいない

問7で1.~8.のいずれかに 印をつけた方におうかがいします。

問7-1. 問7で 印をつけた取組について、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由はどのようなものですか。(はいくつでも)

- | | |
|--|---------------------|
| 1. 法改正等へ対応するため | 5. 経営層の方針により |
| 2. 介護で離職する従業員が増えてきたため | 6. 労働組合からの要望に対応するため |
| 3. 仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため | 7. 他社が取組を始めたため |
| 4. 従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため | 8. 社会的な関心が高まってきたため |
| | 9. その他 () |
| | 10. わからない |

問8. 従業員に対して、会社の両立支援制度をどのように周知していますか。(はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. 就業規則に記載している | 5. 電子メールで紹介している |
| 2. パンフレット、リーフレットを作成している | 6. 社内研修等の機会に情報提供している |
| 3. 社内のイントラネットに掲載している | 7. その他 () |
| 4. 社内報に掲載している | 8. 特に周知していない |

個別の制度についてうかがいます。

問9. 介護休業制度について、法定を上回る内容を整備していますか。(は1つ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 法定を上回る内容である | 2. 法定どおりの内容である |
|----------------|----------------|

法定の介護休業制度については、4ページを参照ください。

問9で「1. 法定を上回る内容である」を選択した方におうかがいします。

問9-1. 法定を上回る内容としているものは何ですか。選択したものについて、その内容もご記入ください。(はいくつでも)

- | | |
|-----------------|---|
| 1. 取得回数 (内容 : |) |
| 2. 取得期間 (内容 : |) |
| 3. 要介護の状態 (内容 : |) |
| 4. 対象家族内容 (内容 : |) |
| 5. 賃金補填 (内容 : |) |
| 6. その他 (|) |

問 10 . 介護休暇について、法定を上回る内容を整備していますか。(は1つ)

1. 法定を上回る内容である

2. 法定どおりの内容である

法定の介護休暇については、3 ページを参照ください。

問 10 で「1. 法定を上回る内容である」を選択した方におうかがいします。

問 10-1 . 法定を上回る内容としているものは何ですか。選択したものについて、その内容もご記入ください。(はいくつでも)

1.取得日数(内容:)
2.取得単位(半日・時間等)(内容:)
3.要介護の状態(内容:)
4.対象家族内容(内容:)
5.賃金補填(内容:)
6.その他()

問 11 . 育児・介護休業法に定められている介護に関する制度について、平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績はいかがでしょうか。

(の制度、それぞれについて、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、利用者がいない場合は「3」に をつけてください。男女とも利用者がいれば、「1」「2」の両方に をつけてください。

また、「介護休業制度」で『利用者がある』と「1」「2」に をつけたものについては、番号の下の括弧内に人数も記入してください。

	1. 男性で 利用者がある	2. 女性で 利用者がある	3. 利用者はいない	4. 対象者がいない
介護休業制度	1 (人)	2 (人)	3	4
介護休暇	1	2	3	4

問 12 . その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものはありますか。導入しているものについて、(1)の欄に 印をつけてください。また、(1)で 印をつけたものについて、平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績はいかがでしょうか。それぞれ、番号に1つずつ をつけてください。

	(1) 導入しているもの をつけて ください	(2) (1)で をつけたものについて、利用状況をおうかがい します。それぞれ1つずつ選択してください。			
		1. 介護事由で の利用者が いる	2. 事由は不明 だが利用者 がいる	3. 利用者はい ない	4. わからない、 対象者がい ない
始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3	4
1日の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4
週または月の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4
半日単位、時間単位等の休暇制度		1	2	3	4
フレックスタイム制度		1	2	3	4
休日勤務の免除		1	2	3	4
在宅勤務制度		1	2	3	4
テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定		1	2	3	4
失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用		1		3	4
介護を事由に退職した人の再雇用制度		1		3	4

フレックスタイム制度、在宅勤務制度等について、一部の部署、職種に限られている場合もをつけてください。

問 13 . 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・昇格に影響しますか。(は1つ)

1. 影響する	3. あまり影響しない	5. わからない
2. やや影響する	4. 影響しない	

問 14 . その他、仕事と介護を両立するために導入しているものがあれば、自由に記入してください。

問 15 . 仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っていますか。正社員についてお答えください。（ は1つ）

- 1.勤務地の変更を伴う異動・転勤を免除している
- 2.仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している
- 3.本人の希望による異動・転勤を認めている
- 4.その他（)
- 5.事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない

問 15 で 1. ~ 4. を選択した方におうかがいします。

問 15-1 . 勤務場所への配慮について、これまでに対応した例はありますか。（ は1つ）

- | | | |
|------|------|---------|
| 1.ある | 2.ない | 3.わからない |
|------|------|---------|

. 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方に関する制度利用や両立を支援する上での課題等についておうかがいします

問 16 . 従業員（正社員）が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることがありますか。（ はいくつでも）

- 1.人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに応じている
- 2.介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している
- 3.制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者で面談を行っている
- 4.制度利用中に、職場の上長や人事担当者で情報交換や面談を行っている
- 5.管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している
- 6.職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している
- 7.社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介している
- 8.社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している（集まる機会の提供やイントラネット上での情報交換等）
- 9.人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている
- 10.社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲している
- 11.その他（)
- 12.特に行っていない

問 17. 仕事と介護との両立支援を推進する上で、現在、課題となっていることはありますか。(はいくつでも)

<p>従業員の介護の実態やニーズについて</p> <p>1.仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと</p> <p>2.仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと</p> <p>3.仕事と介護の両立について、社員の間にもどのようなニーズがあるのかわからないこと</p> <p>4.介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと</p> <p>職場マネジメントに関して</p> <p>5.職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと</p> <p>6.管理職層で制度利用することが困難なこと</p> <p>7.制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと</p> <p>8.制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと</p> <p>9.制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと</p> <p>10.制度利用者に対する人事考課が難しいこと</p> <p>11.職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること</p> <p>12.制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場があること</p> <p>今後について</p> <p>13.従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること</p> <p>14.介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと</p> <p>その他</p> <p>15.介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない</p> <p>16.介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない</p> <p>17.その他()</p>
--

問 18. 職場におけるつぎのような意識が、どの程度浸透していますが。(1)～(5)について、それぞれを1つずつ選んでください。

	浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない
恒常的な残業時間削減の必要性	1	2	3	4	5
有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性	1	2	3	4	5
仕事の「見える化」の必要性	1	2	3	4	5
上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解	1	2	3	4	5
両立支援制度に関する理解	1	2	3	4	5

仕事の「見える化」: 担当している仕事の内容・段取り・進捗状況等を上司・同僚等と共有し、緊急時等に代替可能にしておくこと。

働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援についておうかがいします

問 19 . 介護に関する社外の制度やサービス等について、正社員にどのような情報を提供していますか。
(はいくつでも)

1. 介護保険制度の仕組み	6. 介護に関する研修会や講演会等の情報
2. 介護が必要となった場合に想定される問題や心構え	7. 各地域の介護サービス事業者・施設情報
3. 介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容	8. 自治体等の介護に関する相談窓口情報
4. 介護の方法など、介護技術に関する情報	9. その他 ()
5. 認知症など、家族の病状等に応じた情報	10. 介護に関して、特に提供している情報は無い

問 19 で 1. ~ 8. を選択した介護に関する情報提供を行っている方におうかがいします。

問 19-1 . 介護に関する情報は、どのように提供していますか。(はいくつでも)

1. 社内でパンフレット、リーフレットを作成している
2. 既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している
3. 社内のイントラネットに掲載している
4. 社内報に掲載している
5. 電子メールで紹介している
6. 社内研修等の機会に情報提供している
7. ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて
8. 社外の介護情報提供サービスと契約している
9. その他 ()

問 20 . 介護が必要となった人に対して、経済的な支援をおこなっていますか。(はいくつでも)

1. 介護が必要となった場合の一時金の支給	4. その他 ()
2. 介護サービス利用料の助成	5. 特に行っていない
3. 福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供	

仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等についておうかがいします

問 21 . 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は何ですか。貴社での取組の有無に関わらず、お答えください。(いくつでも)

1. 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(就業規則への明記など)こと
2. 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること
3. 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
4. 介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと
5. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと
6. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること
7. 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと
8. その他()
9. わからない

問 22 . 仕事と介護の両立支援について、育児との両立支援とは異なる対応や配慮していることはありますか。自由に記入してください。

問 23 . その他、仕事と介護との両立支援で課題に感じていること、今後の展望や国への意見・要望など、自由にご記入ください。

本事業では、仕事と介護の両立支援について、先進的・特徴的に取り組みされている企業を対象としたインタビュー調査を実施する予定です。インタビュー調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入いただけますと幸いです。

貴社名	
貴部署名	
ご担当者名	
ご住所	
電話番号	
e-mail	

個人情報の取扱いについて

ご記入頂きました個人情報（貴社名、部署名、ご担当者名、ご住所 等）は、弊社、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「個人情報保護方針」および、「個人情報の取り扱いについて」（<http://www.murc.jp/profile/privacy.html>）に従って適切に取り扱います。

利用目的

- ・ご記入いただきました個人情報は、後日調査票の回答内容に関するお問い合わせやインタビューをお願いする場合のご連絡のみに利用させていただきます。

預託

- ・ご記入いただきました個人情報は、集計作業等のために預託することがございます。その際には、十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約等により保護水準を守るよう定め、適切に取り扱います。

ご記入いただけない場合

- ・ご記入は任意です。

お問い合わせ

- ・お預かりした個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、アンケート表紙に記載しております問い合わせ先までご連絡ください。

ご協力ありがとうございました